

Regio in Beeld 2016

Rivierenland



Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Werkgelegenheid groeit licht	3
1.1. Meer banen in Rivierenland	3
1.2. Eisen aan personeel veranderen	5
1.3. Vergrijzing biedt kansen	5
2. Groei vacatures zet door	7
2.1. Meeste vacatures in detailhandel, sterkste groei in landbouw en bouwnijverheid	7
2.2. Vacatures voor laagopgeleiden vooral in detailhandel en vervoer & opslag	8
2.3. In eerste helft 2016 veel vacatures voor techniek en logistieke beroepen op werk.nl	9
2.4. Tot 2020 veel baanopeningen voor verschillende technische beroepen	10
2.5. Relaties en open sollicitatie belangrijk om aan werk te komen	11
2.6. Opleidingsniveau en werkervaring belangrijk om aangenomen te worden	12
2.7. Kansen op arbeidsmarkt voor laagopgeleiden zijn klein, maar ze zijn er wél	13
3. Arbeidsaanbod in Rivierenland groeit	14
3.1. Meer personen beschikbaar voor de arbeidsmarkt in Rivierenland	14
3.2. Minder nieuwe WW-uitkeringen	14
3.3. Afname nieuwe WW-uitkeringen van 50-plussers, netwerken vergroot kansen	15
3.4. Instroom in de WW vooral productie-, logistiek en commercieel personeel	15
3.5. Aantal bijstandsuitkeringen toegenomen	16
3.6. Steeds meer Wajongers werken bij reguliere werkgevers	17
3.7. Ruim 8.500 Wajong, WAO, WIA en WAZ uitkeringen in Rivierenland	19
4. Kansen op werk nemen toe, maar niet voor alle beroepen	21
4.1. De arbeidsmarkt wordt minder ruim, kansen voor werkzoekenden nemen toe	21
4.2. Vooral kansen op wetenschappelijk niveau en in techniek en ICT	21
4.3. Werkgevers ervaren tekort in techniek en ICT	23
4.4. Op termijn meer knelpunten voor werkgevers	24
4.5. Flexibiliteit, scholing en jobcarving brengen werkgevers en werkzoekenden bij elkaar	25
4.6. Alternatieve overstapberoepen voor krimpende functies	26
4.7. Scholing vergroot kansen	26
4.8. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	27
4.9. Kansen buiten Rivierenland	28
5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland	29
5.1. Kansen op de arbeidsmarkt nemen toe	29
5.2. Uitdaging: mismatch tussen vraag en aanbod overbruggen	29
5.3. Vergaande samenwerking gemeenten en SW-bedrijf	29
5.4. Aanpak voor 50+	29
5.5. Werkmarkten en werkgesprekken	30
5.6. Branchepool de Groene Carrière	30
Literatuur	31
Begrippen en afkortingen	32
Colofon	34

Inleiding

Regio in Beeld schetst de actuele ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt van Rivierenland en biedt daarmee input voor het opstellen en uitvoeren van het regionale arbeidsmarktbeleid van gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden.

Vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, gemeenten, UWV en onderwijs hebben in 2015 het samenwerkingsconvenant 'Regionaal Werkbedrijf Rivierenland' gesloten. Dit om extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking om hen zo een actieve bijdrage te laten leveren aan de maatschappij. Vanaf januari 2016 is UWV samen met de werkgevers en Werkzaak Rivierenland verantwoordelijk voor de uitvoering van de afspraken die het Regionaal Werkbedrijf maakt. We doen dat onder de naam Werkzaak Rivierenland.

Veel ondernemers zetten zich in om mensen in dienst te nemen die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak. De landelijk cijfers laten zien dat Rivierenland het heel goed doet voor deze groep. Van sommige werkgevers hebben we een filmportret gemaakt, we hopen dat het dit filmpje andere ondernemers inspireert. Zie op 'filmportretten' op rw-poarivierenland.nl.

De arbeidsmarkt in Rivierenland laat een gunstige ontwikkeling zien. De werkgelegenheid in Rivierenland groeit bovengemiddeld, terwijl de beroepsbevolking juist minder sterk stijgt dan landelijk. Daardoor kan het aantal werklozen in Rivierenland sterker dalen dan gemiddeld voor heel Nederland. Toch blijft het ondanks deze gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor veel mensen in Rivierenland moeilijk om aan het werk te komen. Denk hierbij aan langdurig werklozen, ouderen, lager opgeleiden en mensen met een arbeidsbeperking.

Door goed samen te werken en natuurlijk, de goede wil van de ondernemers in onze regio om banen beschikbaar te stellen, is het voor ons mogelijk om steeds meer werkzoekende te laten participeren. Daar wordt iedereen blij van.

Regio in Beeld schets bovengenoemde ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. In de eerste twee hoofdstukken komt de vraag van werkgevers (banen en vacatures) aan bod. Hoofdstuk 3 geeft een beeld van de aanbodzijde op de arbeidsmarkt, en dan met name het aanbod van werkzoekenden dat geen baan heeft en waarvan de talenten onbenut blijven. In hoofdstuk 4 worden vraag en aanbod met elkaar vergeleken, om zo te bepalen waar kansen en knelpunten liggen. Afsluitend beschrijft hoofdstuk 5 wat samenwerkende regionale partijen (kunnen) doen om die kansen te benutten, zodat de kloof wordt overbrugd en meer werkzoekenden aan het werk komen.

Rian Lukassen
Regiomanager UWV WERKbedrijf Rivierenland

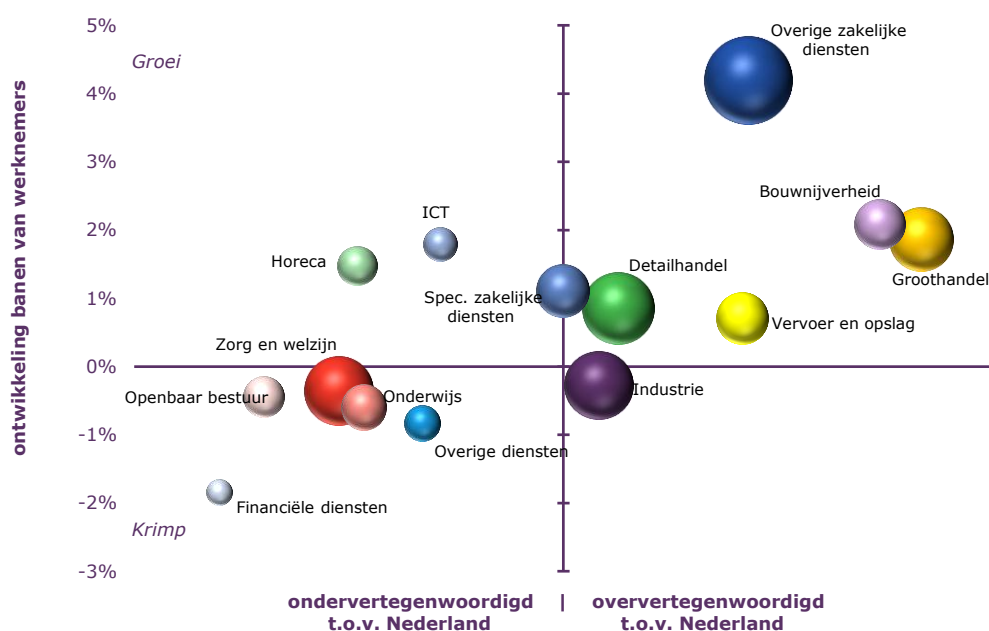
Corry van Rhee - Oud Ammerveld
Wethouder gemeente Tiel,
portefeuille arbeidsmarktbeleid

1. Werkgelegenheid groeit licht

1.1. Meer banen in Rivierenland

Het totaal aantal banen van werknemers in Rivierenland groeit in 2017 met 1.200 tot 103.000. Dat is een stijging van 1,1%, wat iets gunstiger is dan de banengroei van 0,9% in Nederland als geheel. Deze iets sterkere banengroei in Rivierenland hangt samen met de sterke aanwezigheid van sectoren die het eerst profiteren van economisch herstel zoals overige zakelijke diensten, bouw, groothandel en vervoer & opslag. De meeste sectoren waar het aantal banen afneemt zijn minder sterk vertegenwoordigd in Rivierenland.

Afbeelding 1.1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Rivierenland, 2017



Bron: UWV

Afbeelding 1.1 toont de omvang en ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in Rivierenland per sector in 2017. De afbeelding geeft drie aspecten weer.

- De omvang per sector eind 2017. Hoe groter de bol, hoe meer banen er in de betreffende sector zijn.
- De verwachte groei of krimp in 2017 ten opzichte van 2016. In sectoren boven de horizontale as neemt het aantal banen toe, onder de horizontale as neemt het aantal banen af.
- Het relatieve belang van een sector voor Rivierenland in 2017. Dit is het aandeel van een sector in het totale aantal banen in Rivierenland, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector. Links van de verticale as is het aandeel in Rivierenland kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

In Rivierenland zijn er vooral veel banen in overige zakelijke diensten (18.000), detailhandel (11.900), zorg & welzijn (11.000), industrie (10.900) en groothandel (9.400). Deze vijf sectoren zorgen samen voor 60% van de regionale werkgelegenheid.

De ontwikkeling van het aantal banen in 2017 verschilt per sector. In de overige zakelijke diensten groeit het aantal banen het sterkst, zowel in absolute aantallen (+700) als procentueel (4%). Dat betreft grotendeels uitzendbanen die tot deze sector worden gerekend. Het feitelijke werk van uitzendkrachten wordt overwegend verricht in andere sectoren. Verder stijgt het aantal banen met 2% sterk in de bouw en groothandel. Omdat deze sectoren kleiner zijn dan overige zakelijke diensten, gaat het hierbij om een stijging met 100 en 200 banen. De bouw profiteert van de aantrekkende huizenmarkt. De groothandel profiteert op haar beurt weer van de aantrekkende bouw en de toegenomen investeringen van bedrijven en consumptie van particulieren.

Het aantal banen in zorg & welzijn neemt met 0,4% zeer licht af en blijft dus vrijwel stabiel op 11.000 banen. Binnen de zorg & welzijn lopen de ontwikkelingen per deelsector wel uiteen. In de thuiszorg en

kinderopvang komen er banen bij. In de verpleging & verzorging krimpt het aantal banen naar verwachting verder. Ook in de jeugdzorg nemen de banen af. De krimpende werkgelegenheid in de zorg & welzijn kan beperkt worden als de geplande bezuinigingen op met name verpleeghuizen en gehandicapteninstellingen worden teruggedraaid.

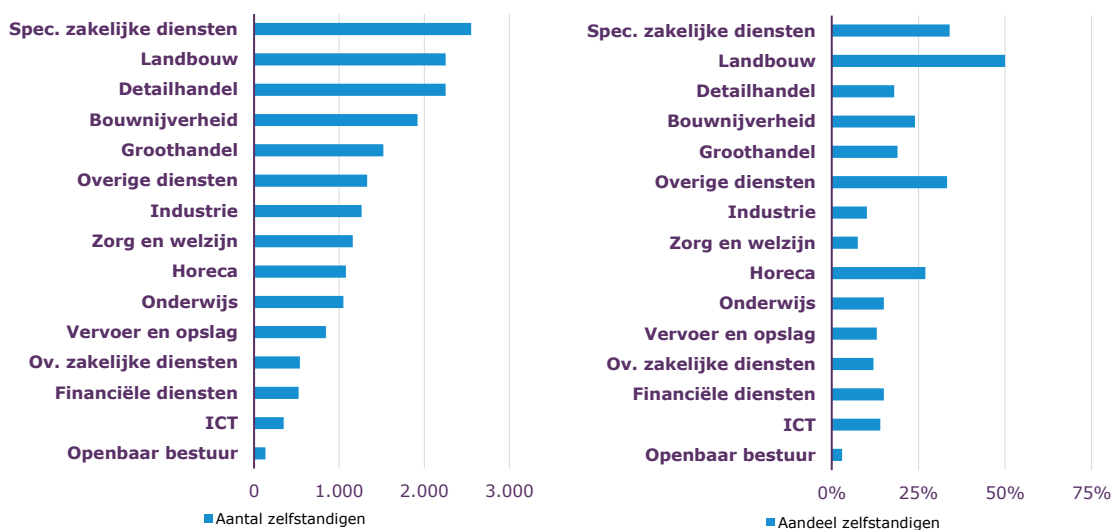
Er zijn nog meer sectoren waar de werkgelegenheid afneemt. De sterkste afname, met 1,8%, doet zich voor in de financiële diensten. Door de opkomst van online dienstverlening en herstructurering neemt het aantal banen in deze sector al enkele jaren af. De financiële sector is echter niet groot en zorgt met 1.500 banen voor 2% van de werkgelegenheid in Rivierenland. In de industrie krimpt het aantal banen structureel door technologische ontwikkelingen. Door verdergaande mechanisering en automatisering kan de zelfde productie met steeds minder mensen geleverd worden. Daardoor komen er meer banen voor procesoperators en minder voor productiemedewerkers. Met andere woorden: er zijn bijvoorbeeld minder mensen nodig die achter de lopende band staan, maar juist meer mensen die ervoor zorgen dat de lopende band draaiende blijft. Het aantal banen in de industrie krimpt in 2017 licht met 0,3% en komt daarmee uit op 10.900. De werkgelegenheid in het onderwijs daalt mee met het aantal leerlingen, vooral in het primair onderwijs, en krimpt in 2017 licht met 0,6% tot 4.800 banen.

De sector landbouw is niet in afbeelding 1.1 opgenomen. Deze sector zorgt met 3.900 banen van werknemers voor 4% van de werkgelegenheid in de regio. Dat is zó veel meer dan het landelijke aandeel van deze sector in de werkgelegenheid, dat de corresponderende bol rechts buiten de afbeelding valt. Landbouw, en daarvan vooral fruitteelt, is wél een gezichtsbepalende sector in Rivierenland. Aan deze sector is bovendien veel werkgelegenheid gekoppeld in andere sectoren zoals groothandel en vervoer & opslag.

Ruim één op zes werkenden werkt als zelfstandige

De vraag naar arbeid wordt ingevuld door werknemers en door zelfstandigen. De prognoses van UWV geven aan dat het aantal banen van werknemers vanaf 2008 landelijk daalde, om in 2015 weer licht te stijgen. Het aantal zelfstandigen is in die jaren echter blijven stijgen, vooral het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Die groei vlakt wel af, maar het aantal zelfstandigen groeit in 2017 landelijk met 1,2% nog steeds sterker dan het banen van werknemers. Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zzp'er.

Afbeelding 1.2. Zelfstandigen: aantal en aandeel per sector
Rivierenland, 2013-2014



Bron: CBS, bewerking ROA

Zelfstandigen zijn anders over sectoren verdeeld dan werknemers. In de ene sector, zoals de bouwnijverheid, is het al langer gebruikelijk om als zelfstandige te werken en gebeurt dat ook in grotere mate dan in de andere sector, zoals de industrie. Dat is iets om rekening mee te houden bij de oriëntatie van werkzoekenden op werk als werknemer of zelfstandig ondernemerschap.

In 2013 en 2014 werkten in Rivierenland gemiddeld over alle sectoren 18% van de werkenden als zelfstandige. Landelijk was dat in die periode 16%. Afbeelding 1.2 geeft van Rivierenland links het aantal zelfstandigen en rechts het aandeel zelfstandigen per sector. Met 2.500 werken de meeste zelfstandigen in Rivierenland in de specialistische zakelijke diensten, bijvoorbeeld in een adviesbureau. In deze sector is 1 op de 3 personen werkzaam als zelfstandige. In de landbouw werkt de helft van de werkenden als zelfstandige. Daarbij worden meewerkende gezinsleden meegeteld. Doordat landbouw in Rivierenland zo sterk is vertegenwoordigd, is dit de tweede sector qua omvang van aantal zelfstandigen. In de bouw

wordt veelvuldig gebruik gemaakt van uitzendkrachten en zzp'ers. Er lijken kansen te liggen voor een verdere toename, nu de bouw ook economisch groeit.

Box 1.1. Macro-economische ontwikkeling

De ontwikkeling van het aantal banen wordt bepaald door drie oorzaken: economische groei, veranderingen in arbeidsproductiviteit en veranderingen in de mate van deeltijdarbeid. De prognoses in Regio in Beeld voor banen en vacatures komen uit het rapport UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017. Dat rapport gaat uit van de economische groeicijfers van het Centraal Planbureau (CPB) van maart 2016: 1,8% groei in 2016 en 2,0% in 2017. Daarnaast gaat de arbeidsmarktprognose uit van het overheidsbeleid op het moment dat de prognose wordt opgesteld.

De uitkomsten van (arbeidsmarkt)prognoses hebben dus een voorwaardelijk karakter en zijn deels onzeker. Afwijkende of onvoorziene ontwikkelingen en beleidsmaatregelen leiden tot andere realisaties dan verwacht. Zo heeft de overheid in juni 2016 besloten om een bezuiniging van een half miljard euro op met name verpleeghuizen en gehandicapteninstellingen te schrappen. Dat heeft waarschijnlijk een positief effect op de banenontwikkeling in de sector zorg & welzijn. Verder is sinds maart 2016 bijvoorbeeld de groei van de wereldhandel vertraagd, is definitief gekozen voor een lagere gasproductie en is er onzekerheid over de gevolgen van de keuze voor Brexit. Mede hierdoor heeft het CPB in september 2016 de groeiverwachting bijgesteld tot 1,7% in zowel 2016 als 2017.

Tijdelijk werk vaker voor langere tijd en vaker met uitzicht op vast werk

UWV heeft onderzoek gedaan naar de aard van de aangeboden contracten bij werkgevers die in 2015 vacatures hebben vervuld. Daaruit blijkt dat de duur van tijdelijke contracten toeneemt. Verder blijkt dat werkgevers in 2015 vaker een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan aanboden dan in 2013. Dat aandeel steeg van 51% in 2013 naar 57% in 2015. Het aandeel tijdelijke banen zonder uitzicht op een vast contract nam daarentegen af van 37% in 2013 naar 32% in 2015. Het aandeel aangeboden vaste banen is laag en daalde licht van 12% in 2013 naar 11% in 2015.

1.2. Eisen aan personeel veranderen

De werkgelegenheid groeit in 2017 met 1,1% licht en iets sterker dan landelijk, maar verandert daarbij wel structureel. Hierbij spelen verschillende ontwikkelingen een rol, zoals flexibilisering, hogere arbeidsparticipatie, veranderende eisen voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking, meer werk in de dienstverlening en verdergaand gebruik van computers en robots. Deze ontwikkelingen veranderen niet alleen de omvang van het benodigde personeelsbestand, maar ook de eisen die aan personeel worden gesteld en de manier waarop werk wordt georganiseerd.

- Bestaande functies verdwijnen of veranderen sterk door robotisering, automatisering en toenemend gebruik van ICT. Dit geldt bijvoorbeeld sterk voor (economisch-)administratieve beroepen. In de periode van 2013 tot en met 2018 wordt landelijk een blijvend verlies verwacht van 100 duizend banen voor deze beroepen, vooral op laag en middelbaar beroepsniveau. Daarbij worden sociale en commerciële vaardigheden steeds belangrijker.
- Als gevolg van innovatie en verbindingen tussen techniek en diensten ontstaan er ook nieuwe functies. Daardoor neemt de vraag naar specialisten in techniek en ICT sterker toe dan het aanbod van geschikt personeel. Maar ook veel andere beroepen vereisen steeds vaker enige mate van vaardigheid met automatisering en gebruik van internet en internettoepassingen.
- Arbeid wordt flexibeler georganiseerd (oproepwerk, uitzendwerk, zzp'ers, tijdelijke contracten). Hierdoor is het aandeel zelfstandigen (waaronder zzp'ers) in de werkgelegenheid sterk toegenomen tot 17% en nemen ook de banen van uitzendkrachten en bij payrollbedrijven sterk toe.
- De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking stijgt (van 40 jaar in 2007 tot 42 jaar in 2014) en ouderen blijven langer doorwerken (tot gemiddeld 62 jaar in 2007 en 64 jaar in 2014). Vrouwen participeren steeds meer op de arbeidsmarkt (van 63% in 2007 tot 65% in 2014).

1.3. Vergrijzing biedt kansen

Voor een goed beeld van de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt is het belangrijk om te weten of de werkgelegenheid in een bepaalde sector groeit of krimpt. Met een gemiddelde groei van 1.1% in Rivierenland in 2017 is deze groei echter zeer beperkt. Van groot belang is dan ook hoe hoog het aandeel 50-plussers in een sector is. Dat is namelijk een indicatie voor de vervangingsvraag doordat ervaren personeel met pensioen gaat. Voor de groep 60-plussers speelt dat binnen zeven jaar. Vervanging biedt kansen voor alle werkzoekenden, niet alleen voor starters op de arbeidsmarkt, maar ook voor zij-instromers en herintreders.

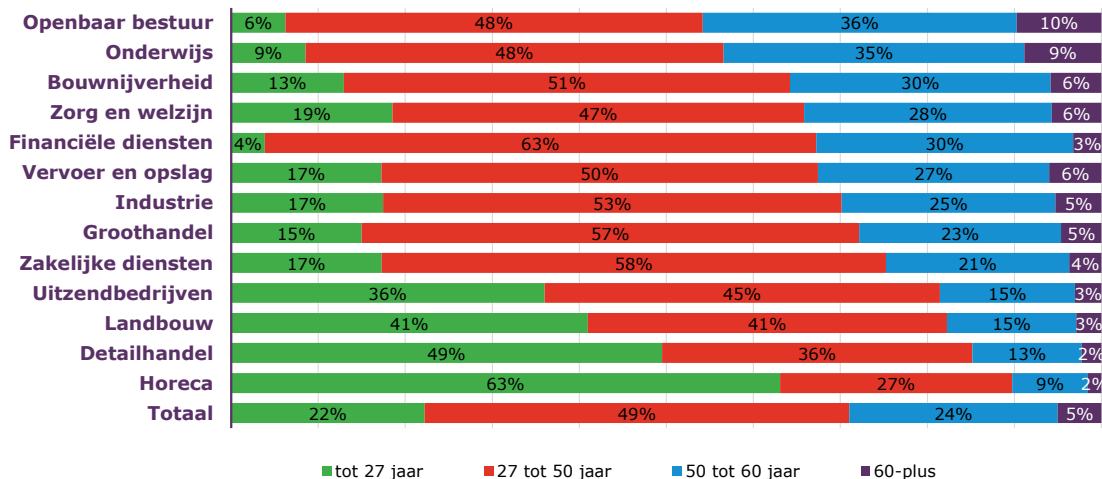
Over het algemeen geldt voor ouderen, sterker dan voor andere leeftijdsgroepen, dat ze relatief moeilijk weer aan het werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Tijdig investeren in bij- of omscholing of bemiddeling van-werk-naar-werk helpt om werkloosheid te voorkomen.

Afbeelding 1.3 toont de leeftijdsopbouw per sector van werknemers die in Rivierenland wonen. De sectoren staan op volgorde van het aandeel 50-plussers. Dit regionale beeld komt in grote lijnen overeen

met het landelijke beeld. Gemiddeld is 22% van de werknemers in Rivierenland jonger dan 27 jaar, 24% is 50 tot 60 jaar en 5% is 60 jaar of ouder.

In Rivierenland zijn openbaar bestuur en onderwijs de sterkst vergrijsde sectoren. In het openbaar bestuur is 46% van de werknemers 50-plusser, in het onderwijs 44%. Circa één op de tien werknemers in deze twee sectoren is 60-plusser. Sterker vergrijsd dan gemiddeld zijn verder de sectoren bouwnijverheid, zorg & welzijn, financiële diensten, vervoer & opslag en industrie. Het minst vergrijsd zijn de sectoren horeca, detailhandel, landbouw en uitzendbedrijven. In deze sectoren werken dan ook veel scholieren en studenten in parttime baantjes of in hun vakantie tijdens het hoogseizoen. In absolute aantallen heeft de sector zorg & welzijn met 5.300 de meeste werknemers van 50 jaar en ouder, waarvan er 900 60-plus zijn. Ook in industrie werken veel 50- en 60-plussers.

Afbeelding 1.3. Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Rivierenland, december 2015



Bron: UWV

2. Groei vacatures zet door

Het vorige hoofdstuk beschrijft dat de banen in Rivierenland in 2017 gemiddeld met 1,1% groeien. Banengroei heeft invloed op het ontstaan van nieuwe vacatures. De vraag naar personeel die hierdoor ontstaat wordt uitbreidingsvraag genoemd. De komende jaren ontstaan er echter vooral vacatures door vervangingsvraag. Nu het economisch herstel doorzet, durven meer mensen van baan te wisselen. Vervangingsvraag ontstaat verder doordat mensen stoppen met werken vanwege onder andere pensionering, zorgtaken, zwangerschap, ziekte en arbeidsongeschiktheid. In sommige sectoren zoals de bouw en landbouw heeft ook het seizoen invloed op de hoeveelheid werk en daarmee op het aantal vacatures. Dit hoofdstuk beschrijft de vacaturemarkt van Rivierenland.

Het aantal vacatures is overigens een onderschatting van het feitelijk aantal baanopeningen. Er worden namelijk ook banen ingevuld zonder dat er een formele vacature is geplaatst. Zo worden bijvoorbeeld veel mensen aangenomen via het informele circuit, netwerken, open sollicitaties, stageplekken en dergelijke.

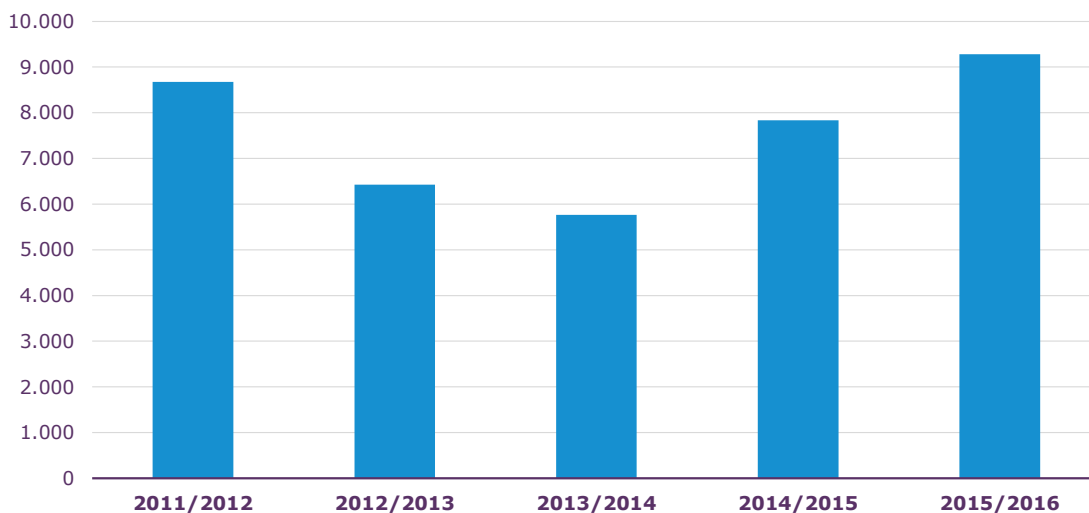
2.1. Meeste vacatures in detailhandel, sterkste groei in landbouw en bouwnijverheid

In dit hoofdstuk worden het derde en vierde kwartaal van 2015 en het eerste en tweede kwartaal van 2016 vergeleken met dezelfde perioden in de jaren daarvoor. Deze perioden worden kortweg aangeduid met 2015/2016, 2014/2015, enzovoort.

Afbeelding 2.1 toont de het aantal ontstane vacatures in Rivierenland in de afgelopen vijf jaar. Door de economische crisis daalde het aantal vacatures vanaf 2008. Door het economisch herstel stijgen de vacatures weer vanaf 2014. In 2015/2016 ontstonden in Rivierenland 9.300 nieuwe vacatures, dat zijn er per maand gemiddeld bijna 800. UWV verwacht dat het aantal vacatures blijft stijgen, maar wel minder hard dan voor 2008. De omvang van het aantal ontstane vacatures blijft daarmee zowel in 2016 als in 2017 lager dan voor de crisis. De economische groei is lager dan in 2007, de pensioenleeftijd is hoger waardoor mensen langer doorwerken en het aantal zzp'ers is sterk toegenomen. Al deze ontwikkelingen zorgen er voor dat er minder vacatures ontstaan. Bovendien is de werkloosheid nog steeds hoog waardoor minder mensen die werk hebben, durven te wisselen van baan. Ook daardoor ontstaat minder vervangingsvraag en dus minder vacatures.

Afbeelding 2.1. Ontstane vacatures op de arbeidsmarkt per periode van vier kwartalen

Rivierenland, 2011-2016



Bron: UWV

Afbeelding 2.2 toont links de omvang van het aantal ontstane vacatures in Rivierenland per sector in 2015/2016 en rechts de procentuele groei van die vacatures ten opzichte van een jaar eerder. In totaal ontstonden er in Rivierenland 9.300 vacatures in de periode juli 2015 tot en met juni 2016.

De meeste vacatures ontstaan in de detailhandel (1.800) en groothandel (1.100). Deze sectoren zorgen samen voor bijna een derde van alle vacatures in Rivierenland.

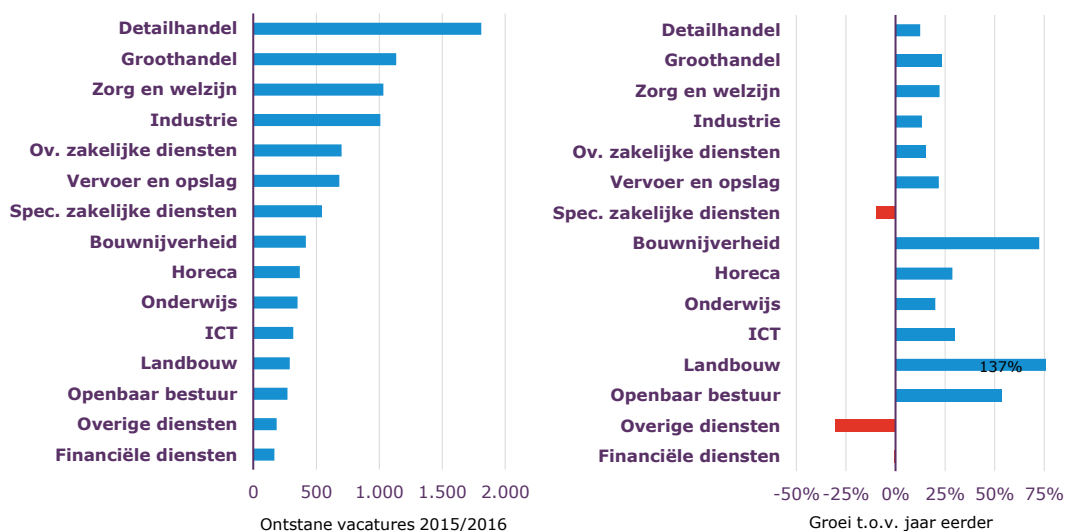
In de detailhandel ontstaan in 2015/2016 in Rivierenland 1.800 vacatures. Dit aantal is 12% hoger dan een jaar eerder. Dit lijkt strijdig met berichten uit deze sector over faillissementen en doorstarts in afgeslankte vorm van verschillende winkelketens. Het banenverlies treft echter vooral de traditionele winkels, doordat koopgedrag van consumenten verandert. De rest van de detailhandel groeit juist doordat de koopkracht stijgt. Hiervan profiteren met name supermarkten en detaillisten die zich richten op woningen en duurzame consumptiegoederen. Bovendien groeien internetverkoop sterk. In de detailhandel is vooral vraag naar verkoopmedewerkers, caissières, vakkenvullers en callcentermedewerkers outbound. Veel vacatures in de detailhandel worden ingevuld door scholieren en studenten in bijbaantjes of als vakantiekracht, maar ook door Wajongers.

De sterke vertegenwoordiging van de groothandel in de werkgelegenheid komt ook tot uitdrukking in het aantal vacatures: na detailhandel zorgt de groothandel met 1.100 voor de meeste vacatures.

Door bezuinigingen in de zorg & welzijn daalde de werkgelegenheid de afgelopen jaren en komend jaar. Zorg & welzijn blijft echter een omvangrijke sector, waar toch veel vacatures ontstaan. In 2015/2016 ontstonden er in Rivierenland ruim 1.000 vacatures in de zorg & welzijn. De meeste vacatures in deze sector ontstaan voor verzorgende individuele gezondheidszorg, verpleegkundigen niveau 4 en gespecialiseerd verpleegkundigen zoals sociaal psychisch verpleegkundigen.

Afbeelding 2.2. Ontstane vacatures per sector naar omvang (links) en groei (rechts)

Rivierenland, 2015/2016



Bron: UWV

In 2015/2016 ontstonden er in Rivierenland 1.400 vacatures meer dan in de vier kwartalen daarvoor. Deze toename doet zich in de meeste sectoren voor, met uitzondering van de diensten. Ondanks deze groeiende bestedingen aan diensten, zoals kappers en schoonheidsspecialisten, daalde het aantal ontstane vacatures met 30%. Een mogelijke verklaring is dat deze diensten in toenemende mate door zzp'ers worden verricht. Omdat de overige diensten in Rivierenland een kleine sector vormen, gaat het hier om een afname van 80 vacatures.

De sterkste procentuele toename in Rivierenland doet zich voor in de landbouw, bouw en openbaar bestuur. Het werk in de bouw neemt toe door de huizenmarkt die herstelt. Het openbaar bestuur is de meest vergrijsde sector. Hierdoor ontstaan vacatures wanneer personeel dat met pensioen gaat wordt vervangen.

Volgens de arbeidsmarktprognose 2016 – 2017 van UWV ontstaan in 2017 landelijk de meeste nieuwe vacatures in de detailhandel, zakelijke dienstverlening (vooral specialistische diensten en overige diensten) en zorg & welzijn. Ook in de horeca, industrie, groothandel, ICT, bouw en vervoer & opslag wordt een aanzienlijk aantal vacatures verwacht.

2.2. Vacatures voor laagopgeleiden vooral in detailhandel en vervoer & opslag

Afbeelding 2.3 toont het aantal vacatures van de totale vacaturemarkt van Rivierenland in 2015/2016 per sector en beroepsgroep. De vacatures zijn onderverdeeld naar drie beroepsniveaus: laag, middelbaar en hoog.

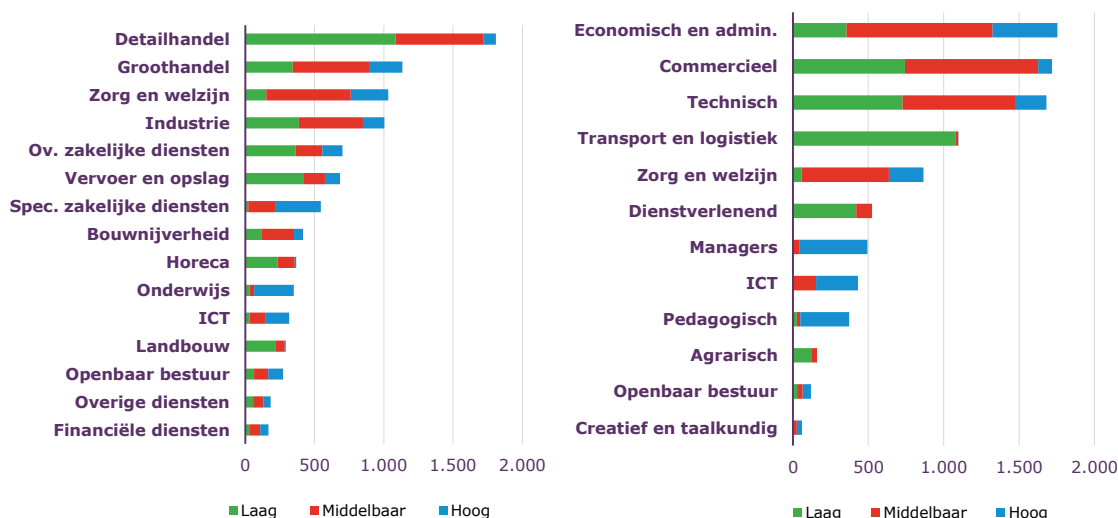
Links in de afbeelding staan de aantallen vacatures per sector naar beroepsniveau. Voor laagopgeleiden ontstaan de meeste vacatures in de detailhandel, op ruime afstand gevolgd door vervoer & opslag, industrie en overige zakelijke diensten. In de detailhandel en vervoer & opslag betreft het vaak seizoenswerk en vacatures die worden ingevuld door scholieren en studenten, maar ook door Wajongers. Op middelbaar beroepsniveau ontstaan er in Rivierenland vooral vacatures in zorg & welzijn, detailhandel, groothandel en industrie. In de zorg is het gevraagde mbo-niveau vaak hoger dan het opleidingsniveau van werkzoekenden. Vacatures voor hoogopgeleiden zijn vooral te vinden in onderwijs, specialistische zakelijke diensten, zorg & welzijn en groothandel.

Het rechterdeel van afbeelding 2.3 geeft inzicht in het aantal vacatures per beroepsgroep naar beroepsniveau. Er zijn in Rivierenland veel vacatures voor laagopgeleid transport & logistiek, commercieel en technisch personeel. Het gaat hierbij vooral om de functie vrachtwagenchauffeur binnenland, verkoopmedewerkers en timmerlieden. Er zijn ook veel functies voor middelbaar opgeleid economisch & administratief, commercieel en technisch personeel. Dit zijn voornamelijk vacatures voor receptionisten & telefonisten, vertegenwoordigers & inkopers en onderhoudsmonteurs machines/installaties. Voor hoog opgeleid personeel zijn er veel vacatures in de beroepsgroepen managers, pedagogisch, ICT, en economisch & administratief personeel. Er worden vooral managers verkoop & marketing, 2e graads docenten en software- & applicatieontwikkelaars gevraagd.

Een hoog aantal vacatures betekent niet direct dat de kansen voor werkzoekenden voor dat beroep heel groot zijn. Dat hangt namelijk ook af van het aantal werkzoekenden dat op die vacatures reageert. Hoofdstuk 4 beschrijft daarom de verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden voor de verschillende beroepsgroepen in de regio.

Afbeelding 2.3. Ontstane vacatures naar niveau per sector (links) en beroepsklasse (rechts)

Rivierenland, 2015/2016



Bron: UWV

2.3. In eerste helft 2016 veel vacatures voor techniek en logistieke beroepen op werk.nl

De vorige twee paragrafen geven inzicht in de totale vacaturemarkt van Rivierenland op een geaggregeerd niveau. De vacatures voor werkzoekenden op werk.nl geven een gedetailleerder beeld van de regionale vacatures. Dit zijn weliswaar niet alle vacatures, maar ze geven wel een beeld van de vacaturemarkt. Afbeelding 2.4 geeft voor Rivierenland de top 20 van beroepsgroepen waarvoor in het eerste halfjaar van 2016 gemiddeld de meeste vacatures open stonden. In Rivierenland zijn dat vooral vacatures voor elektriciens & elektronicamonteurs, software- & applicatieontwikkelaar, transportplanners & logistiek medewerkers, timmerlieden en vrachtwagenchauffeurs.

Afbeelding 2.4. Top 20 beroepen met gemiddeld de meeste openstaande vacatures
Rivierenland, januari tot en met juni 2016

Top 20 openstaande vacatures naar gevraagd beroep			
1	Elektriciens en electronicamonteurs	11	Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers
2	Software- en applicatieontwikkelaars	12	Hoveniers, tuinders en kwekers
3	Transportplanners en logistiek medewerkers	13	Metaalbewerkers en constructiewerkers
4	Timmerlieden	14	Ingenieurs (geen elektrotechniek)
5	Vrachtwagenchauffeurs	15	Schilders en metaalspuiters
6	Hulpkrachten bouw en industrie	16	Adviseurs marketing, public relations en sales
7	Loodgieters en pijpfitters	17	Elektrotechnisch ingenieurs
8	Machinemonteurs	18	Verzorgenden
9	Bedieners mobiele machines	19	Databank- en netwerkspecialisten
10	Laders, lossers en vakkenvullers	20	Bouwarbeiders ruwbouw

Bron: UWV

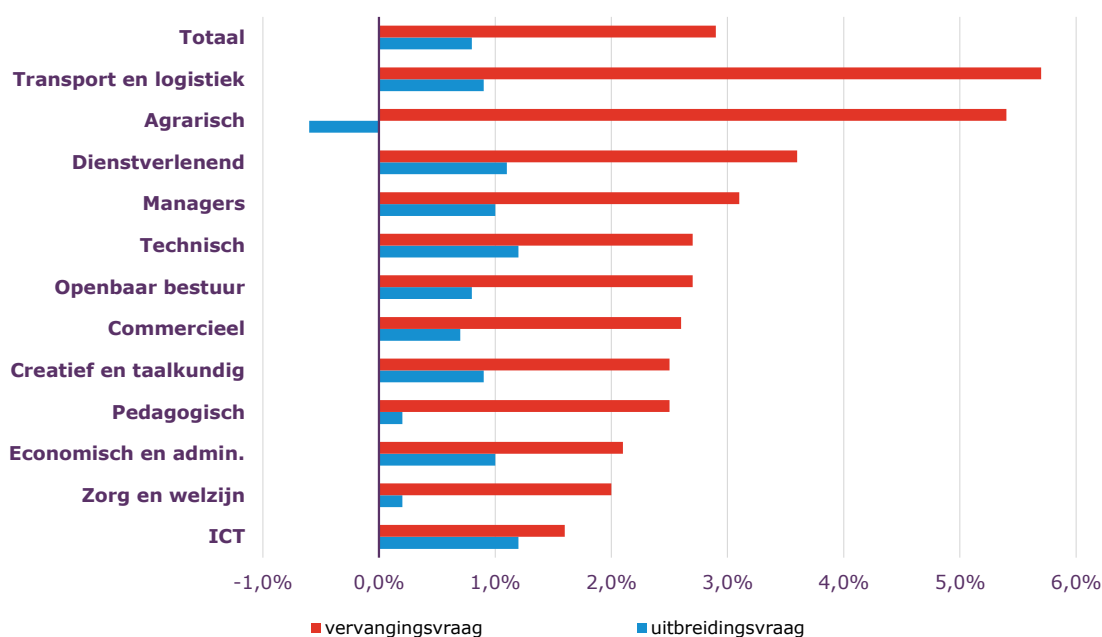
2.4. Tot 2020 veel baanopeningen voor verschillende technische beroepen

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) maakt prognoses van baanopeningen per beroepsklasse. Het aantal baanopeningen is de optelsom van de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Bij de uitbreidingsvraag kijkt ROA niet alleen naar de toe- of afname van het aantal banen, maar ook naar verschuivingen in de beroepenstructuur binnen sectoren. De vervangingsvraag per beroepsgroep ontstaat doordat mensen stoppen met werken of van beroep veranderen.

Voor heel Nederland verwacht ROA dat de werkgelegenheid tussen 2015 en 2020 toeneemt met 400 duizend personen. De vervangingsvraag vormt de komende jaren echter veruit de belangrijkste component voor het aantal baanopeningen: er worden tot 2020 ruim 1,5 miljoen arbeidskrachten vervangen. Dit betekent dus dat driekwart van de baanopeningen ontstaat door vervangingsvraag. Afbeelding 2.5 maakt deze landelijke vervanging- en uitbreidingsvraag inzichtelijk per beroepsgroep als percentage van het aantal werkenden in 2014.

Afbeelding 2.5. Verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag naar beroepsklasse als percentage van het aantal werkenden in 2014

Nederland, jaarlijks gemiddelde 2015-2020



Bron: ROA

De vervangingsvraag als percentage van het aantal werkenden is het hoogst in transport & logistiek en in de agrarische sector. In de agrarische sector hangt dit samen met het seizoensmatige karakter van veel

werk in deze sector. In transport & logistiek ontstaan de komende jaren ook in absolute aantallen veel baanopeningen. In deze sector werken veel scholieren en studenten in een bijbaan, zoals vakkenvuller, vuilnisophaler en dagbladbezorger.

In absolute aantallen ontstaan in Nederland de meeste baanopeningen in economische & administratieve beroepen. Dit is dan ook de beroepsklasse met het grootste aantal werkenden. In deze beroepsklasse ontstaan de meeste baanopeningen voor administratief medewerkers, receptionisten & telefonisten, transportplanners & logistiek medewerkers en directiesecretaresses. Voor deze beroepen bieden zich echter ook veel werkzoekenden aan, waardoor de concurrentie hoog is.

Na de economische & administratieve beroepen vormt de technische beroepsgroep de grootste beroepsklasse. Bovendien is de banengroei voor de meeste technische beroepen groot. Ook voor deze beroepsklasse zijn er daardoor de komende jaren veel baanopeningen. Er zijn vooral veel baanopeningen voor ingenieurs (behalve ingenieurs elektrotechniek), elektriciens & elektronicamonteurs, timmerlieden, hulpkrachten bouw & industrie en productieleiders bouw & industrie.

Box 2.1. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA): Project Onderwijs-Arbeidsmarkt

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft zich als doel gesteld met haar onderzoek een bijdrage te leveren aan de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Eén van de onderzoeksprogramma van ROA is het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA), gefinancierd door de ministeries OCW, EZ, SZW en BZK, UWV, S-BB en Randstad Nederland.

Met dit onderzoek wil ROA inzicht geven in de huidige en de toekomstige arbeidsmarktsituatie binnen de verschillende bedrijfssectoren, beroepsklassen, opleidingscategorieën en regio's in Nederland. Hierbij gaat de centrale aandacht uit naar de verwachte ontwikkelingen op de middellange termijn. Er is voor een tijdshorizon van zes jaar gekozen om een zo goed mogelijk beeld te geven van de arbeidsmarktsituatie bij afstuderen van degenen die thans aan het begin van hun studie staan.

Deze informatie is van belang voor zowel het geven van voorlichting aan degenen die aan een opleiding willen beginnen, als het nemen van beleidsbeslissingen door instanties die betrokken zijn bij de aansluiting van het onderwijs aan de arbeidsmarkt.

Als onderdeel van het POA wordt elke twee jaar een rapport uitgebracht met analyses die zich toespitsen op de grote lijnen van de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Het laatst verschenen rapport dateert van december 2015: De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Daarnaast heeft ROA een database ontwikkeld met gedetailleerde arbeidsmarktinformatie uit 21 bedrijfssectoren, 127 beroepsgroepen, 102 opleidingstypen en 35 arbeidsmarktregio's; het ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS). Het AIS bevat kencijfers over de actuele arbeidsmarktsituatie, recente trends en arbeidsmarktprognoses.

Voor de samenstelling van deze Regio in Beeld heeft UWV gebruik gemaakt van een uitgebreide set met gegevens van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt.

2.5. Relaties en open sollicitatie belangrijk om aan werk te komen

Het aantal kanalen dat werkgevers inzetten om personeel te werven voor een vacature bedroeg in 2015 gemiddeld 1,6. Afbeelding 2.6 laat zien dat het meest gebruikte wervingskanaal in 2013 en in 2015 de eigen website was, gevolgd door relaties. In toenemende mate worden social media ingezet voor werving van personeel. Het gebruik van advertenties is juist afgenomen.

Afbeelding 2.6. Wervingskanalen in 2015
Nederland, 2015

Wervingskanalen	2013	2015
Eigen website	33%	32%
Relaties	20%	22%
Sociale media	8%	18%
Andere vacaturesite	16%	17%
Open sollicitatie	9%	11%
Via eigen personeel	9%	10%
Advertentie	12%	9%
Uitzendbureau	9%	7%

Bron: UWV

Het kanaal waarmee werkgevers personeel werven is niet altijd hetzelfde kanaal waarmee vervolgens de vacatures daadwerkelijk vervuld worden. In 2015 zijn de meeste vacatures vervuld via relaties (18%).

Relaties en netwerken vormen dus een belangrijk kanaal voor werkzoekenden om aan werk te komen. In 2013 stond de eigen website met 20% nog bovenaan.

In de landbouw, bouw, detailhandel, horeca, vervoer & opslag en groothandel vormen relaties het belangrijkste kanaal om aangenomen te worden. In het openbaar bestuur, financiële instellingen, zorg & welzijn en communicatie & informatie worden de meeste vacatures vervuld via de eigen website.

Het onderwijs neemt personeel vooral aan via vacaturesites. De industrie maakt veel gebruik van uitzendbureaus. Voor kwetsbare werkzoekenden zoals mensen zonder startkwalificatie en 55-plussers zijn relaties en open sollicitaties de belangrijkste wegen naar werk.

2.6. Opleidingsniveau en werkervaring belangrijk om aangenomen te worden

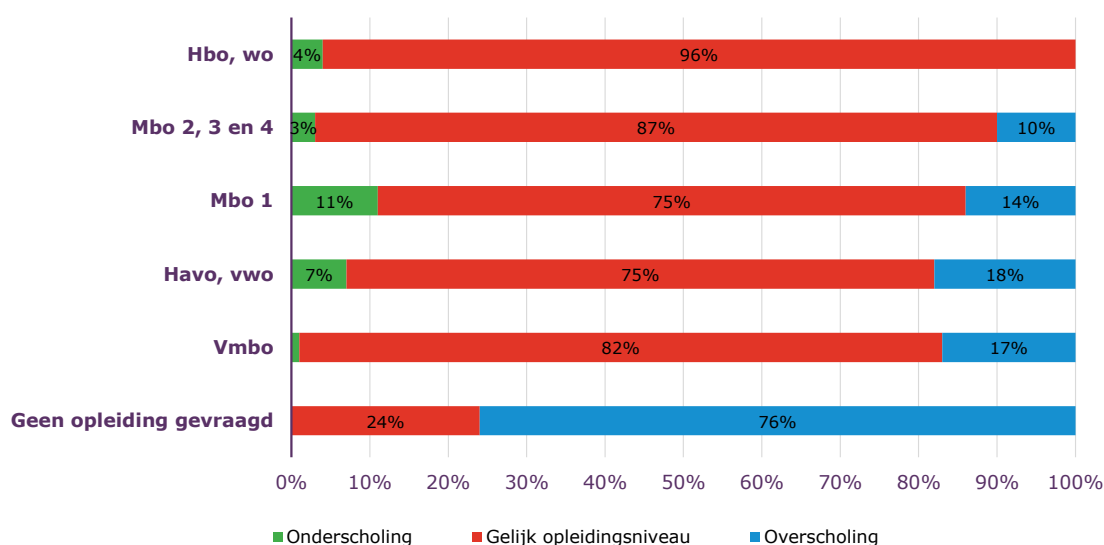
UWV heeft onderzoek gedaan naar de eisen die in vacatures worden gesteld en de kenmerken van aangenomen personen bij werkgevers die in 2015 vacatures hebben vervuld. Uit dat onderzoek blijkt verder dat voor 70% van de vacatures een startkwalificatie (minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2) wordt gevraagd. In sectoren waarin relatief veel hoogopgeleiden werken, zoals ICT, overheid, zorg & welzijn, advies & onderzoek en onderwijs, ligt dit percentage rond de 90%.

Behalve opleidingsniveau is ook werkervaring een belangrijk selectiecriteria. Voor 60% van de vacatures is relevante werkervaring een vereiste. Vooral in sectoren met relatief veel werkgelegenheid voor hoogopgeleiden zoals openbaar bestuur en ICT is werkervaring van belang. Dat maakt dat werkende werkzoekenden betere kansen op werk hebben dan werkloze werkzoekenden. Van de werkloze werkzoekenden hebben mensen met de meest recente werkervaring de beste kansen.

Een belangrijk deel van de vacatures wordt ingevuld met personeel dat een hoger diploma heeft dan voor de functie wordt gevraagd. Afbeelding 2.7 maakt deze overscholing inzichtelijk door het verschil weer te geven tussen het gevraagde opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de aangenomen personen. Overscholing is per definitie niet mogelijk op hbo/wo niveau.

Afbeelding 2.7. Gevraagd opleidingsniveau en opleidingsniveau aangenomen persoon per opleidingscategorie

Nederland, 2015



Bron: UWV

In 2015 werd bij 76% van de vacatures waar geen opleiding werd gevraagd toch geschoold personeel aangenomen. Bij vacatures op vmbo en havo/vwo-niveau werden respectievelijk in 17% en 18% van de gevallen personen aangenomen met een opleiding die hoger was dan gevraagd werd. Deze overscholing betekent verdringing van lager geschoolden door mensen met een hogere opleiding. Dit benadrukt het belang van een hoger opleidingsniveau bij het vinden van werk.

Dat kandidaten met een lager opleidingsniveau worden aangenomen (onderscholing) komt beperkt voor. Op mbo 1 en havo/vwo-niveau werden respectievelijk 11% en 7% van de vacatures vervuld door een persoon met een lager opleidingsniveau dan gevraagd.

Verdringing door hoger opgeleiden neemt toe doordat de beroepsbevolking in toenemende mate hoger opgeleid is. Vooral in een ruime arbeidsmarkt, waarbij werkgevers een ruime keuze hebben, worden vaker mensen aangenomen met een hogere opleiding dan voor de functie noodzakelijk is. Wanneer de

arbeidsmarkt krappere wordt en werkgevers dus minder keus hebben, neemt de verdringing door hoger opgeleiden af. Ten opzichte van het vacatureonderzoek in 2013 is de mate van verdringing dan ook op alle opleidingsniveaus afgenomen.

2.7. Kansen op arbeidsmarkt voor laagopgeleiden zijn klein, maar ze zijn er wél

Volgens CPB en SCP hebben laagopgeleiden zowel nu als in de toekomst een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan middelbaar en hoogopgeleiden. Laagopgeleiden zijn vaker werkloos en werken vaker in laagbetaalde en onzekere banen. Ze beschikken niet altijd over de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor veelgevraagde en goedbetaalde banen. Bovendien ervaren ze vaker een slechtere gezondheid, terwijl het juist op dit niveau kan gaan om fysiek belastende functies. Soms gaat dit gepaard met beperkingen die het functioneren op de arbeidsmarkt lastig maken.

Door de toenemende automatisering verdwijnen routinematige taken in productiegerichte sectoren zoals de landbouw en industrie. Hierdoor zijn al veel banen op de lagere niveaus verdwenen. Technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat ook routinematige taken in functies op middelbaar niveau geautomatiseerd kunnen worden. Dit speelt vooral een rol in de dienstverlenende sectoren, waar veel klantprocessen zijn gedigitaliseerd. Hierdoor verdwijnen economisch-administratieve banen op vooral middelbaar niveau. Een deel van de mensen met deze banen gaat op een lager niveau werken, waarmee zij laagopgeleiden verdringen (zie ook de vorige paragraaf). Deze verdringing is sterker wanneer de werkloosheid hoger is. Door technologische ontwikkelingen verdwijnen er niet alleen banen, maar komen er ook nieuwe banen bij. Zo leidt de verschuiving naar online verkopen tot meer werk in de logistiek voor bijvoorbeeld koeriers.

Toch zijn er wel degelijk kansen voor laagopgeleiden, ook als ze een arbeidsbeperking hebben. Dit vraagt echter wel om investeringen in opleiding en employability. Net als hoger opgeleiden, moeten ook laagopgeleiden zich op de werkvloer ontwikkelen om aan het werk te komen en te blijven. Het gaat hierbij niet alleen om beroepsvaardigheden, maar vooral om sociale en werknemersvaardigheden. De arbeidsparticipatie van laag opgeleiden met een arbeidsbeperking kan verder verhoogd worden door de inzet van voorzieningen, zoals een jobcoach en loondispensatie, en het werk anders te verdelen en in te delen. Daarbij is de totstandkoming van een goede match heel belangrijk. Ook moeten werkgevers bereid zijn functies aan te passen en de juiste vorm van begeleiding te organiseren.

De mate waarin een werkzoekende kans maakt op de arbeidsmarkt is niet alleen afhankelijk van het aantal vacatures, maar wordt ook bepaald door de mate waarin er concurrerend arbeidsaanbod beschikbaar is. Dit arbeidsaanbod bestaat uit werkenden, werklozen en schoolverlaters. Na de beschrijving van het aanbod in Rivierenland in het volgende hoofdstuk, gaat hoofdstuk 4 verder in op de kansen op de arbeidsmarkt.

3. Arbeidsaanbod in Rivierenland groeit

3.1. Meer personen beschikbaar voor de arbeidsmarkt in Rivierenland

De potentiële beroepsbevolking (de bevolking van 15 tot 75 jaar) in Rivierenland neemt in 2016 en 2017 met 2.200 personen verder toe tot 171.000. Een deel van deze personen is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. Het aantal mensen dat kan en wil werken wordt tot de beroepsbevolking gerekend. In 2017 neemt de beroepsbevolking in Rivierenland met 700 personen toe tot 122.000 personen. Daarmee groeit de beroepsbevolking in Rivierenland in 2017 met 0,6%, wat minder sterk is dan landelijk (0,9%). Omdat de omvang van de werkgelegenheid sterker stijgt dan de beroepsbevolking, kan de werkloosheid in Rivierenland dalen.

Dit hoofdstuk gaat over personen die niet of nauwelijks werken, terwijl ze wel kunnen en willen werken. Zij vormen het onbenut arbeidsaanbod. Dit onbenut arbeidsaanbod bestaat onder meer uit personen met een WW-, bijstand- en arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar ook uit niet-uitkeringsgerechtigden. Tijdens de recessie heeft een omvangrijke groep niet-uitkeringsgerechtigden zich van de arbeidsmarkt afgekeerd. Zij zagen weinig kansen op werk en besloten om voorlopig niet actief naar werk te zoeken. In een periode van herstel ontstaan echter meer kansen en biedt een deel van hen zich opnieuw aan op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij vooral om vrouwen, parttimers, jongeren die al dan niet hebben doorgestudeerd en mensen die vrijwilligerswerk verrichten. Al deze groepen niet-uitkeringsgerechtigden zijn moeilijk in kaart te brengen omdat zij beperkt geregistreerd staan. Ze bewegen echter wel mee in de dynamiek van de arbeidsmarkt. Bij actieve toetreding concurreren ze direct mee met andere werkzoekenden om de beschikbare banen.

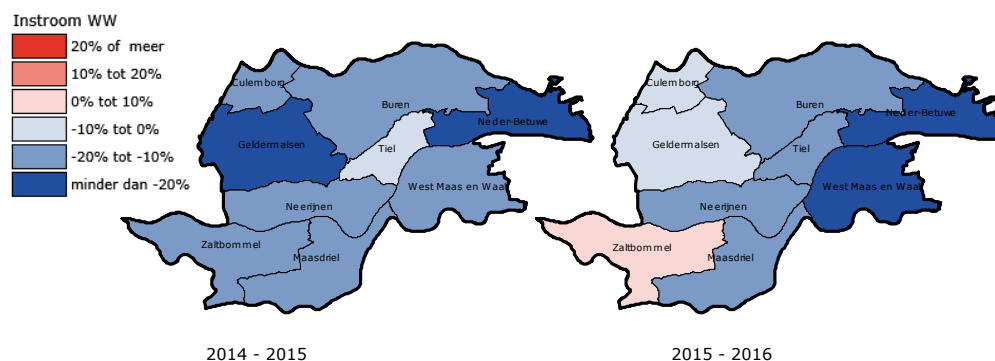
Personen met een WW-, bijstand en arbeidsongeschiktheidsuitkering vormen de grootste groepen van het onbenut arbeidspotentieel. Bovendien staan hun gegevens geregistreerd in uitkeringsssystemen, waardoor er meer over hen bekend is. Dit hoofdstuk gaat in op de ontwikkeling en samenstelling van deze drie groepen in Rivierenland.

3.2. Minder nieuwe WW-uitkeringen

De afname van het aantal nieuwe WW-uitkeringen (instroom) is een indicatie dat de arbeidsmarkt herstelt. In het eerste halfjaar van 2016 werden in Rivierenland 3.000 nieuwe WW-uitkeringen verstrekt. Dit is een afname van 400 (-13%) ten opzichte van de eerste helft van 2015. Deze daling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen is in Rivierenland sterker dan de landelijke daling van 9%.

Afbeelding 3.1 toont de ontwikkeling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen per gemeente in Rivierenland. Links toont het verschil van het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het eerste half jaar van 2015 ten opzichte van het eerste half jaar van 2014. Rechts toont het verschil van de instroom in het eerste half jaar van 2016 ten opzichte van het eerste half jaar van 2015. In de eerste helft van 2016 is de instroom in de WW alleen in Zaltbommel 4% hoger dan in de eerste helft van 2015. In alle andere gemeenten van Rivierenland was de instroom juist lager.

Afbeelding 3.1. Ontwikkeling instroom in de WW
Rivierenland, 2014-2016



Bron: UWV

Het WW-percentage (het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking) bedraagt eind juni 2016 in Rivierenland 4,5%. Dit is iets lager dan het landelijke WW-percentage van 4,9%. Niet alle gemeenten in de regio hebben een lager percentage dan landelijk. Tiel heeft een WW-percentage van 5,4% en Culemborg 5,0%. Over het algemeen hebben stedelijke gemeenten een hoger WW-percentage dan meer landelijke gemeenten.

Door het economisch herstel groeit de werkgelegenheid harder dan de beroepsbevolking, waardoor de werkloosheid kan dalen. Daardoor daalt ook het aantal WW-uitkeringen in Rivierenland in 2017 met 10% tot 4.500 WW-uitkeringen. In Nederland als geheel daalt het aantal WW-uitkeringen in 2017 met 7% iets minder sterk. Dat komt door de sectorale structuur in Rivierenland. In Rivierenland hebben sectoren waarin de werkgelegenheid toeneemt een groter aandeel in de werkgelegenheid dan landelijk gemiddeld. Hoe sneller de economie aantrekt, hoe groter ook de dynamiek op de arbeidsmarkt, waardoor kansen voor werkzoekenden toenemen. Bij een hoge dynamiek op de arbeidsmarkt hebben mensen met een WW-uitkering over het algemeen betere kansen om aan het werk te komen dan andere uitkeringsgerechtigden, omdat zij veelal recente(re) werkervaring hebben.

Box 3.1. Ontwikkeling WW-uitkeringen als gevolg van de WWZ

Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) op 1 juli 2015 veranderde de daarvoor al ingezette daling van het aantal lopende WW-uitkeringen in een stijging. De oorzaak hiervan is de nieuwe systematiek in de WWZ op basis van inkomstenverrekening. Deze systematiek heeft een structureel verhogend effect op het aantal lopende WW-uitkeringen. Dit komt enerzijds doordat mensen die tegen lager loon gaan werken een aanvulling uit de WW behouden en anderzijds doordat het recht op uitkering pas wordt beëindigd nadat gebleken is dat de opgegeven inkomsten overeenkomen met de inkomstenopgave van de werkgever in de Polisadministratie. Om een goed beeld te geven van de ontwikkelingen wordt in plaats van de lopende WW-uitkeringen, nu gekeken naar de instroom in de WW, waarbij dit eerste halfjaar wordt vergeleken met dezelfde periode vorig jaar.

3.3. Afname nieuwe WW-uitkeringen van 50-plussers, netwerken vergroot kansen

In het eerste half jaar van 2016 werden in Rivierenland 900 nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan 50-plussers. Dat was 31% van de totale instroom. In de eerste helft van 2015 werden bijna 1.000 nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan 50-plussers, dat is een afname van 5%. Voor 50-plussers is het vaak moeilijker dan voor jongeren om aan het werk te komen. Ouderen beschikken meestal over genoeg werkervaring, maar werkgevers geven vaak de voorkeur aan jongere werkzoekenden. Het beleid van UWV en samenwerkingspartners is erop gericht de kennis en ervaring van 50-plussers onder de aandacht te brengen bij werkgevers. In de praktijk blijkt het benutten van netwerken van werkzoekenden om werk te vinden daarbij het meest succesvol.

In het eerste halfjaar van 2016 werden in Rivierenland 500 nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan jongeren tot 27 jaar. Dat was 17% van de totale instroom. In de eerste helft van 2015 werden 600 nieuwe WW-uitkeringen aan jongeren toegekend. De instroom van jongeren in de WW daalt dus. Dat komt omdat jongeren als eerste profiteren van economisch waarbij zij sneller een baan vinden en minder vaak een beroep op de WW hoeven te doen.

3.4. Instroom in de WW vooral productie-, logistiek en commercieel personeel

Afbeelding 3.2 geeft van Rivierenland de top 20 van beroepen waarvoor mensen als werkzoekende staan inschreven die in de eerste helft van 2016 een nieuwe WW-uitkering ontvingen. Deze top 20 betreft 61% van de totale instroom in de WW. Het gaat in Rivierenland vooral om hulpkracht bouw & industrie, laders, lossers & vakkenvullers, verkoopmedewerkers detailhandel en receptionisten & telefonisten. Doordat de economie groeit, trekt de vraag naar personeel aan en hebben sommige werkgevers zelfs nu al moeite om geschikt technisch personeel te vinden. Ook op termijn blijven bepaalde technische functies kansrijk. Voor veel administratief personeel geldt dit niet: nu en op termijn verdwijnen daar door digitalisering steeds meer functies. Hoofdstuk 4 gaat verder in op de kansen van werkzoekenden en de knelpunten voor werkgevers.

Afbeelding 3.2. Top 20 instroomberoepen WW
Rivierenland, januari tot en met juni 2016

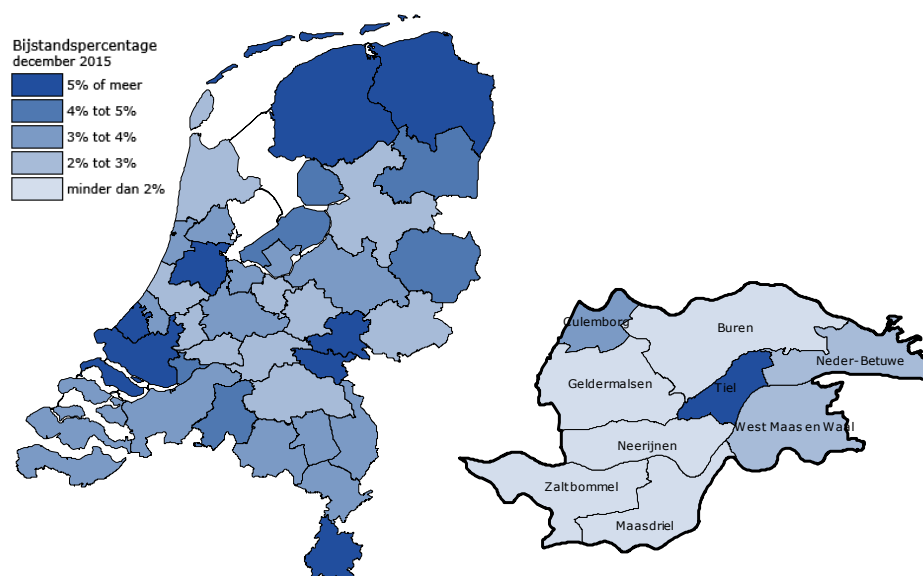
Instroom WW jan t/m juni 2016 naar beroepsgroep	Aantal
1 Hulpkrachten bouw en industrie	230
2 Laders, lossers en vakkenvullers	190
3 Verkoopmedewerkers detailhandel	120
4 Receptionisten en telefonisten	120
5 Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	110
6 Secretaresses	100
7 Boekhoudkundig medewerkers	90
8 Schoonmakers	90
9 Verzorgenden	80
10 Administratief medewerkers	70
11 Directiesecretaresses	70
12 Transportplanners en logistiek medewerkers	60
13 Bedieners mobiele machines	60
14 Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	60
15 Schilders en metaalspuiters	60
16 Hoveniers, tuinders en kwekers	60
17 Timmerlieden	50
18 Vertegenwoordigers en inkopers	50
19 Adviseurs marketing, public relations en sales	50
20 Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	50

Bron: UWV

3.5. Aantal bijstandsuitkeringen toegenomen

De vorige paragrafen gaven inzicht in de ontwikkelingen van de WW-uitkeringen in Rivierenland. De afstand tot de arbeidsmarkt van bijstandsgerechtigden is vaak groter is dan die van WW'ers, die doorgaans recente(re) werkervaring hebben. Bijstandsgerechtigden zijn ook vaak lager opgeleid dan WW'ers. In paragraaf 2.6 staat dat uit Vacatures in Nederland 2015 blijkt dat mensen die geen opleiding of een opleiding op laag niveau hebben, veel minder vaak worden aangenomen.

Afbeelding 3.3. Bijstandspercentages per gemeente
Nederland en Rivierenland, december 2015



Bron: CBS, bewerking UWV

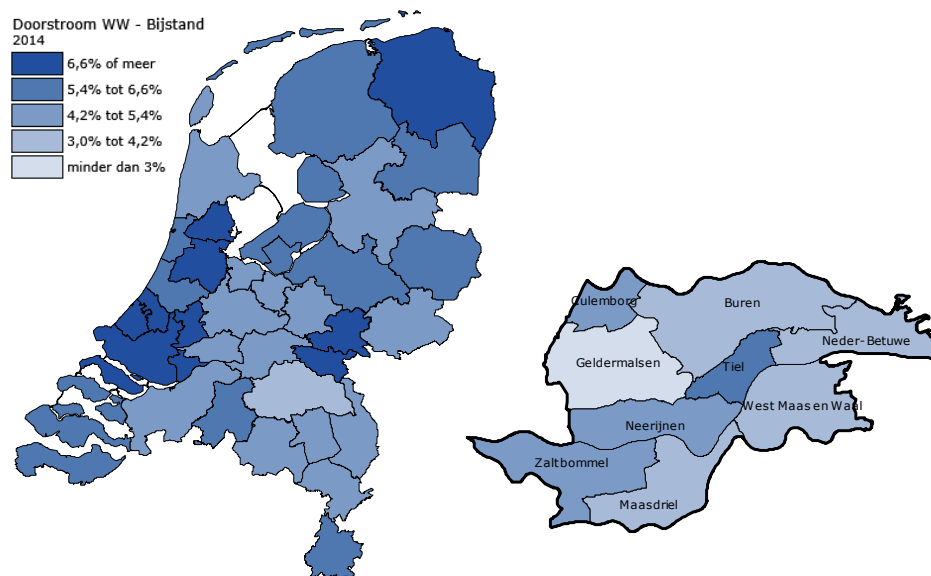
Eind 2015 telde Rivierenland 3.100 bijstandsuitkeringen. Dat is 4% meer dan een jaar eerder, wat een fractie hoger is dan de landelijke toename van 3%. De stijging van het aantal bijstandsuitkeringen wordt deels veroorzaakt door veranderde wetgeving. Zo komen sinds 2015 jonggehandicapten alleen nog in aanmerking voor een Wajong-uitkering wanneer zij duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen voor ondersteuning en eventueel een bijstandsuitkering een beroep doen op de gemeente in het kader van de Participatiewet.

Het bijstandspercentage (het aantal bijstandsuitkeringen als percentage van de beroepsbevolking) kwam in december 2015 in Rivierenland uit op 2,6%. Dit is flink lager dan het landelijke bijstandspercentage van 4,3%. Afbeelding 3.3 toont de bijstandspercentages eind 2015 per arbeidsmarktregio en per gemeente van Rivierenland. In Rivierenland heeft alleen Tiel met 5,4% een hoger bijstandspercentage dan landelijk. In alle andere gemeenten van Rivierenland ligt het bijstandspercentage onder het landelijke gemiddelde. Na Tiel hebben Culemborg met 3,6%, West Maas en Waal met 2,2% en Neder-Betuwe met 2,0% de hoogste bijstandspercentages. Alle andere gemeenten in Rivierenland hebben een bijstandspercentage dat lager is dan 2%.

In 2014 deden in Rivierenland 300 mensen na de beëindiging van hun WW-uitkering een beroep op de bijstand. Dit is 4,6% van het totaal aantal beëindigde WW-uitkeringen. Voor heel Nederland bedroeg dat doorstroompercentage van WW naar bijstand 6,1% wat dus aanzienlijk hoger is. Overigens maakt deze doorstroom een belangrijk aandeel uit van de instroom in de bijstand: 20 à 22% van de nieuwe bijstandsuitkeringen wordt toegekend aan mensen waarvan de WW-uitkering is afgelopen.

Afbeelding 3.4 geeft de doorstroompercentages van WW naar bijstand in 2014 van de 35 arbeidsmarktregio's van Nederland en van de 9 gemeenten in Rivierenland. Alleen Tiel heeft met 6,6% een hoger doorstroompercentage dan landelijk. Twee gemeenten die net als Tiel een hoger doorstroompercentage hebben dan gemiddeld voor regio Rivierenland zijn Culemborg met 5,1% en Zaltbommel met 5,0%. Vooral in de grotere steden komen relatief veel WW'ers in de bijstand. Dit komt onder andere door een groot aandeel alleenstaanden en een groot aandeel mensen dat woont in wijken met een lage sociaaleconomische status. In de meeste kleine gemeenten is het percentage laag. De andere gemeenten in Rivierenland hebben dan ook een lager doorstroompercentage dan gemiddeld in Rivierenland en dus ook lager dan gemiddeld voor heel Nederland. Naar verwachting stabiliseert de doorstroom van de WW naar de bijstand de komende jaren. De doorstroomprognoses per gemeente staan in het UWV rapport Na de WW in de bijstand.

Afbeelding 3.4. Doorstroompercentages WW-bijstand per gemeente Nederland en Rivierenland, 2014



Bron: UWV

3.6. Steeds meer Wajongers werken bij reguliere werkgevers

Met de invoering van de nieuwe criteria voor de Wajong met ingang van 2015 laat het aantal Wajongers voor het eerst een dalende lijn zien. Omdat de Wajong vanaf januari 2015 nog uitsluitend toegankelijk is voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, daalt de instroom in de Wajong. Daardoor neemt het totale aantal mensen met een Wajong-uitkering af.

Box 3.2. Wajong: hoe zit het ook alweer?

Mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt waren of werden, konden tot 1 januari 2015 bij UWV een beroep doen op de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Vanaf 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking. Hierin is geregeld dat jonggehandicapten met arbeidsvermogen voor ondersteuning en eventueel een uitkering een beroep kunnen doen op de gemeente waarin ze woonachtig zijn. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet kent de Wajong drie varianten.

- Oude Wajong (oWajong): hiertoe behoren alle personen die voor 1 januari 2010 een Wajong uitkering hebben aangevraagd.
- Wajong 2010: hiertoe behoren alle personen die tussen 1 januari 2010 en 31 december 2014 voor het eerst een Wajong-uitkering hebben ontvangen.
- Wajong 2015: uitsluitend bedoeld voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jongeren met arbeidsmogelijkheden vallen onder de Participatiewet.

Niet alle Wajongers hebben arbeidsmogelijkheden. Op dit moment is het op basis van de uitkeringsbestanden nog niet mogelijk om voor de gehele populatie Wajong onderscheid te maken tussen Wajongers die wél en degenen die géén arbeidsvermogen hebben. Tussen 2015 en 2018 worden echter alle Wajongers ingedeeld naar arbeidsvermogen, zodat op termijn dit onderscheid wel gemaakt kan worden.

Met de arbeidsparticipatie van Wajongers gaat het de goede kant op. Het aantal werkende Wajongers nam in 2014 landelijk met 2.500 toe tot 55.600. Bovendien werken steeds meer Wajongers bij reguliere werkgevers. Zij lijken daarmee te profiteren van het economische herstel en inspanningen van werkgevers om arbeidsbeperkten aan regulier werk te helpen in het kader van de banenafpraak (zie box 3.3). Werkbehoud van Wajongers blijft wel een aandachtspunt. Van de Wajongers die aan het werk gaan, verliest de helft dat werk weer binnen een jaar.

Wajongers werken vooral in de sectoren handel (detailhandel en groothandel), industrie, zorg en bij verhuur & overige diensten. Vaak gaan zij aan de slag als medewerker in de horeca, groenvoorziening, supermarkt of bouwbedrijf. Daarbij krijgen ze functiebenamingen als hulpkracht, assistent of aankomend medewerker. Veel Wajongers zijn aangewezen op elementaire taken waarvoor geen specifieke opleiding vereist is. Meestal gaat het daarbij om aangepast werk.

Om Wajongers bij reguliere werkgevers aan het werk te krijgen en houden, blijven veel inspanningen en investeringen nodig. Zo krijgt bijna 60% van de werkende Wajongers ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach en/of loondispensatie.

Box 3.3. Wet banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat zij extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De afspraak is in 2015 verankerd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsectoren en 25.000 bij de overheid.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt elk jaar gekeken of werkgevers in de marktsector en bij de overheid de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden ten opzichte van de stand ultimo 2012. Alle werkgevers, zowel grote als kleine werkgevers kunnen voor deze extra banen zorgen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informeert de Tweede Kamer jaarlijks over de resultaten. UWV brengt vanaf 2016 ieder kwartaal de Trendrapportage banenafpraak uit, met een indicatie van de stand van zaken per arbeidsmarktregio.

Tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimum loon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een WIW-baan of ID-baan. Daarnaast zijn personen die zijn aangewezen voor de Wajong tussen 1 september 2014 en 1 juli 2015 en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en MBO Entree-opleiding 2014/2015 tijdelijk opgenomen in het Doelgroepregister, waarbij later nog wordt bepaald of ze wel of niet tot de doelgroep behoren. De sociale partners en gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de WSW-wachlijst en Wajongers in 2015 en 2016 voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Het rapport Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA beschrijft factoren die arbeidsparticipatie van Wajongers bevorderen dan wel belemmeren. Bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie zijn sterke sociale verbanden en veel sociaal ondernemerschap in de regio. Sterke sociale verbanden worden vooral aangetroffen in plattelandsgebieden. Ondernemers in deze regio's zijn eerder geneigd werknemers met een beperking een kans te geven als zij hen kennen vanuit hun eigen netwerk. Bovendien hebben deze ondernemers een sterker informeel onderling netwerk. Zij verwijzen jobcoaches of kandidaten door naar andere werkgevers in hun netwerk die mogelijk een werkplek hebben. Ook een sterke betrokkenheid van professionals en ouders, evenals samenwerkingsbereidheid tussen de verschillende betrokken partijen (onderwijs, werkgevers, UWV) vergroten de arbeidsparticipatie van Wajongers. De arbeidsparticipatie van Wajongers wordt juist belemmerd wanneer de Wajonger in een grensregio of in een uitgestrekte regio met een lage bevolkingsdichtheid woont. Ook (meervoudige) complexe problematiek belemmert het vinden en behouden van werk bij Wajongers.

Relatief weinig Wajongers in Rivierenland

Eind 2015 woonden in Rivierenland 2.590 mensen met een Wajong-uitkering. Met een aandeel van 1,8% van het aantal inwoners tussen 15 en 64 jaar telt Rivierenland relatief weinig Wajongers. Landelijk is dit percentage namelijk 2,2%. Mogelijk hangt dit samen met het lage percentage bijstandsuitkeringen in Rivierenland. Daardoor is er minder concurrentie voor banen op elementair en lager niveau. Dit vergroot de kans op werk voor jongeren met een beperking, waardoor ze minder vaak een beroep op een Wajong-uitkering doen. Van de gemeenten in Rivierenland heeft alleen Tiel met 2,8% een hoger Wajongpercentage dan landelijk gemiddeld. Na Tiel hebben Culemborg met 1,9%, Neder-Betuwe met 1,8% en West Maas en Waal met 1,7% de hoogste percentages in Rivierenland. Buren heeft met 1,4% het laagste Wajongpercentage van Rivierenland.

Afbeelding 3.5 geeft de kenmerken van Wajong-gerechtigden in Rivierenland eind 2015. De meeste Wajongers krijgen hun Wajong-uitkering vanaf hun 18e of 19e levensjaar. Aangezien er weinig Wajong-uitkeringen beëindigd worden, neemt de gemiddelde leeftijd van Wajongers toe. Deze stijging van de gemiddelde leeftijd wordt versterkt door de lagere instroom sinds de voorwaarden voor de Wajong per 2015 zijn verscherpt. Eind 2015 is 27% van de Wajongers jonger dan 25 jaar. Het aandeel van de groep 25 tot 35 jaar is groter (35%). Eén op de tien Wajongers is 55 jaar of ouder. Er zijn meer mannen dan vrouwen met een Wajong-uitkering.

Afbeelding 3.5. Kenmerken Wajong-gerechtigden Rivierenland, eind 2015

Rivierenland	Aantal	Aandeel
Aantal Wajong	2.590	
Geslacht		
Man	1.390	54%
Vrouw	1.200	46%
Leeftijd		
<25 jaar	710	27%
25-35 jaar	900	35%
35-45 jaar	380	15%
45-55 jaar	340	13%
55 jaar of ouder	260	10%
Wajong-percentage	1,8%	

Bron: UWV

3.7. Ruim 8.500 Wajong, WAO, WIA en WAZ uitkeringen in Rivierenland

De Wajong is een uitkering voor mensen die reeds voor hun 18e of tijdens hun studie arbeidsbeperkt zijn. Voor werknemers die tijdens hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden is er de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA verving in 2006 de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en bestaat uit twee regelingen, zie ook box 3.4.

Box 3.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: WIA, WAO en WAZ

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en kent twee regelingen.

- Inkomensvoorziening volledig en duurzaam ongeschikten (IVA): volledig arbeidsongeschikten zonder zicht op herstel of met geringe kans op herstel en bij wie het loonverlies 80% of meer bedraagt. Deze mensen zijn volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.
- Regeling werkherhvatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), die bestaat uit twee groepen personen:
 - Volledig arbeidsongeschikt (80-100% loonverlies), maar met nog wel een kans op herstel. Deze groep is dus wel volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt en wordt ook wel aangeduid als 'WGA volledig';
 - Gedeeltelijk arbeidsgeschikt (35-80% loonverlies), deze groep wordt in staat geacht nog een deel inkomen uit arbeid te kunnen verwerven en wordt ook wel aangeduid als 'WGA gedeeltelijk'.

Mensen van wie verwacht wordt dat ze nog minimaal 65% van hun oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Voordat de WIA bestond, konden mensen een beroep doen op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De WAO was niet toegankelijk voor zelfstandig ondernemers, hiervoor bestond de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Sinds 2004 is de WAZ afgeschaft en kunnen ondernemers voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering terecht bij particuliere verzekeraars.

Afbeelding 3.6 toont het aantal uitkeringen in het kader van Wajong, WAO, WIA en WAZ per gemeente in Rivierenland, eind 2015. In Rivierenland werden in totaal 8.520 uitkeringen verstrekt krachtens één van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Dat betreft 2.590 Wajong-uitkeringen, 2.510 WIA-uitkeringen, 3.180 WAO-uitkeringen en 240 WAZ-uitkeringen. Afbeelding 3.6 laat ook zien hoeveel procent deze uitkeringen uitmaken van het totaal aantal inwoners tussen de 15 en 64 jaar. Voor al deze arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn de percentages in Rivierenland lager dan het landelijke gemiddelde.

Afbeelding 3.6. Aantal uitkeringen Wajong, WAO, WAZ en WIA
Rivierenland, eind 2015

Gemeente	Wajong-uitkering		WAO-uitkering		WIA-uitkering		WAZ-uitkering	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Totaal	2.590	1,8%	3.180	2,2%	2.510	1,7%	240	0,2%
Buren	200	1,2%	350	2,1%	300	1,7%	30	0,1%
Culemborg	340	1,9%	360	2,0%	330	1,8%	30	0,2%
Geldermalsen	250	1,5%	320	1,9%	220	1,3%	20	0,1%
Maasdriel	200	1,3%	390	2,5%	290	1,8%	40	0,2%
Neder-Betuwe	260	1,8%	290	2,0%	210	1,4%	20	0,2%
Neerijnen	100	1,3%	160	2,0%	100	1,3%	10	0,1%
Tiel	760	2,8%	650	2,3%	590	2,1%	20	0,1%
West Maas en Waal	200	1,7%	300	2,5%	190	1,5%	30	0,2%
Zaltbommel	280	1,6%	360	2,1%	280	1,6%	40	0,2%

Bron: UWV

WIA-uitkeringen nemen toe omdat er meer mensen een uitkering toegekend krijgen dan dat er uitkeringen beëindigd worden. Dat komt deels doordat de WIA een relatief nieuwe wet is en daardoor te maken heeft met opbouweffecten. Bovendien wordt de instroom in de WIA beïnvloed door demografische veranderingen in de beroepsbevolking. Door vergrijzing van de beroepsbevolking neemt het aantal ouderen toe. Ouderen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan jongeren. Ook het aantal vrouwen in de beroepsbevolking neemt toe. Vooral in het verleden hadden vrouwen een hoger instroomrisico in de WIA dan mannen. Dit verschil werd de afgelopen jaren steeds kleiner. Het instroomrisico van vrouwen is nu nagenoeg gelijk aan dat van mannen. De instroom in de WIA is de laatste jaren redelijk stabiel.

Tegenover de toename van WIA-uitkeringen staat een afname van WAO-uitkeringen. Dit komt doordat er geen nieuwe WAO-uitkeringen worden toegekend. Ondertussen worden er wel WAO-uitkeringen beëindigd, bijvoorbeeld omdat iemand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

De arbeidsparticipatie van WAO'ers en van WGA'ers daalt (zie box 3.4), maar minder sterk dan voorheen. Deze daling komt deels door de verslechterde economische omstandigheden van de afgelopen jaren en deels doordat de populatie WAO'ers en WGA'ers van samenstelling verandert. Het betreft in toenemende mate ouderen en meer mensen die inmiddels langdurig arbeidsongeschikt zijn. Hun kansen op de arbeidsmarkt zijn vaak kleiner. Er zijn ook meer vangnetters: mensen die geen werkgever (meer) hadden tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van het moment van de toekenning van de WIA-uitkering. Bij deze vangnetters ontbreekt een arbeidsrelatie op het moment van ziekte, waardoor het moeilijker is om te re-integreren. De arbeidsparticipatie van de groep vangnetters in de WGA is nog niet de helft van de participatie van de mensen die tijdens de eerste ziektejaren wel een werkgever had.

In Rivierenland is de groep werkzoekenden met een WW-, bijstands- of Wajong-uitkering dus kleiner dan gemiddeld voor heel Nederland. Werkloos werkzoekenden hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan werkenden omdat werkgevers vaak een voorkeur hebben voor werkzame personen. De kans op werk wordt verder onder andere beïnvloed door werkloosheidsduur, leeftijd, opleidingsniveau en de mate van arbeidsongeschiktheid. Hoofdstuk 4 beschrijft waar de kansen voor werkzoekenden en knelpunten voor werkgevers in Rivierenland liggen.

4. Kansen op werk nemen toe, maar niet voor alle beroepen

4.1. De arbeidsmarkt wordt minder ruim, kansen voor werkzoekenden nemen toe

Dit hoofdstuk behandelt de kansen op werk voor werkzoekenden en de knelpunten voor werkgevers om aan personeel te komen. Vaak zijn deze kansen en knelpunten elkaars spiegelbeeld. Werkzoekenden kunnen hun kansen vergroten door effectieve wervingskanalen te gebruiken, zoals in hoofdstuk 2 staat beschreven. Ook kunnen werkzoekenden hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten door breder te zoeken naar werk in andere beroepen, sectoren en regio's. Werkgevers kunnen hun knelpunten in de personeelsvoorziening aanpakken door bijvoorbeeld hun zoekgebied te vergroten, selectiecriteria te verruimen, taken te herverdelen en zittend of nieuw personeel op te leiden.

Door het economisch herstel stijgt het aantal vacatures in Rivierenland. Het aantal kortdurend werkzoekenden dat maximaal een half jaar werkloos is, is gedaald. Daardoor wordt de spanning op de arbeidsmarkt in Rivierenland gemiddeld en worden kansen op werk voor werkzoekenden groter. Tegenover 1.800 vacatures staan 2.100 kortdurend werkzoekenden.

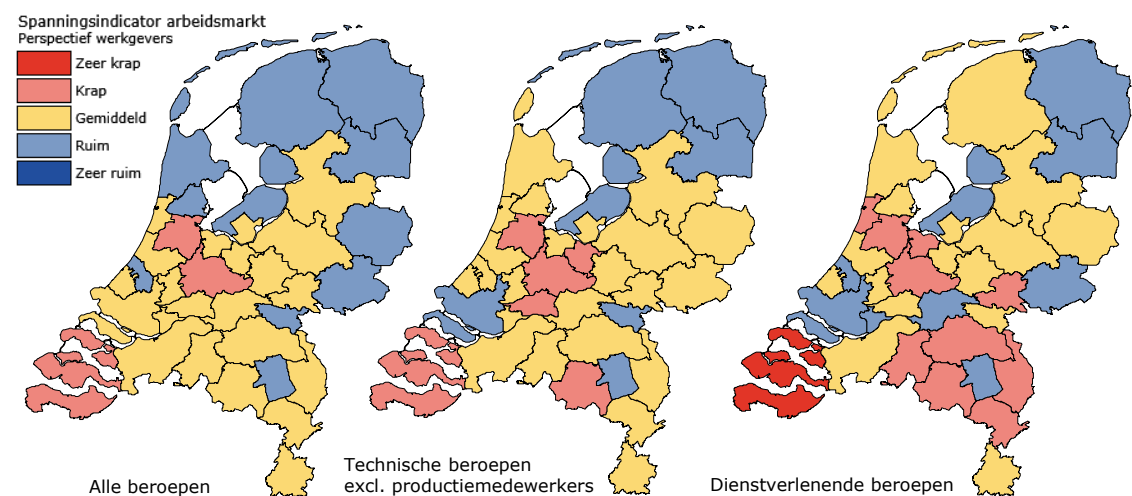
Nu de spanning op de arbeidsmarkt in Rivierenland gemiddeld is, zijn vraag en aanbod dus globaal in evenwicht. Toch zijn de kansen op werk voor veel werkloos werkzoekenden nog niet gunstig. Vooral werkloosheidsduur, leeftijd, opleidingsniveau en eventuele arbeidsbeperking bepalen iemands kans op werk.

Werkgevers hebben bij een gemiddelde krapte op de arbeidsmarkt over het algemeen weinig problemen om vacatures in te vullen. Toch zijn er steeds meer werkgevers die knelpunten ervaren bij de werving van gekwalificeerd personeel voor specifieke functies. Dit is in Rivierenland het geval voor bijvoorbeeld datawarehouse ontwikkelaars, gespecialiseerd verpleegkundigen, vrachtwagenchauffeurs en onderhoudsmonteurs van machines en installaties. Door technologische innovaties en flexibilisering van arbeid veranderen de eisen die werkgevers aan werknemers stellen. Vergrijzing en schoolkeuze van jongeren veranderen de samenstelling van werkenden en werkzoekenden. Deze ontwikkelingen dreigen de verschillen tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van personeel verder te vergroten.

4.2. Vooral kansen op wetenschappelijk niveau en in techniek en ICT

Door vraag en aanbod met elkaar te vergelijken ontstaat een beeld van de kansen voor werkzoekenden en knelpunten voor werkgevers in de personeelsvoorziening. De spanning op de arbeidsmarkt is de verhouding tussen opstaande vacatures en kortdurend geregistreerde werkzoekenden.

Afbeelding 4.1. Spanning arbeidsmarkt algemeen en in technische en dienstverlenende beroepen
35 arbeidsmarktregio's, 2e kwartaal 2016

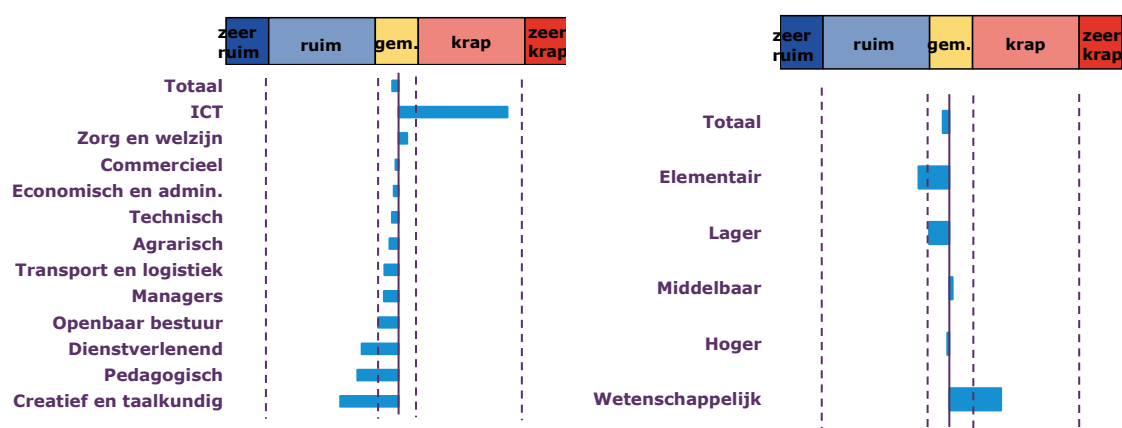


Bron: UWV

Afbeelding 4.1 toont deze spanning in het tweede kwartaal van 2016 voor alle beroepsgroepen samen (links), voor de technische beroepen (midden) en dienstverlenende beroepen (rechts) van alle 35 arbeidsmarktregio's. Afbeelding 4.1 laat zien dat de arbeidsmarkt in de meeste regio's gemiddeld is. Dat geldt ook voor Rivierenland. Op de arbeidsmarkt in Rivierenland is het aanbod van kortdurend werkzoekenden dus in evenwicht met het aantal openstaande vacatures. Er zijn echter grote verschillen tussen de beroepsgroepen en functieniveaus als het gaat om de kans op werk voor werkzoekenden en de moeite die werkgevers hebben om vacatures te vervullen.

In afbeelding 4.2 staat hoe krap of ruim de arbeidsmarkt in Rivierenland is voor verschillende beroepsgroepen en functieniveaus. Voor ICT-beroepen is de arbeidsmarkt krap. Voor deze beroepsgroep staan meer vacatures open dan dat er kortdurend werkzoekenden geregistreerd zijn. Het gaat hier om beroepen als servicedeskmedewerker, datawarehouse ontwikkelaar en systeemontwikkelaar. In de aangrenzende regio Midden-Utrecht is de arbeidsmarkt voor ICT zelfs zeer krap en zijn de kansen op werk dus nóg gunstiger.

Afbeelding 4.2. Spanning naar beroepsklasse (links) en beroepsniveau (rechts)
Rivierenland, 2e kwartaal 2016



Bron: UWV

In Rivierenland is de arbeidsmarkt ruim voor creatief & taalkundig, pedagogisch en dienstverlenende beroepen. Binnen die beroepsgroepen zijn er echter wel enkele specifieke beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben om aan geschikt personeel te komen. Dit geldt bijvoorbeeld voor tweedegraads docenten. Voor alle overige beroepsklassen is de arbeidsmarkt in de regio gemiddeld. Binnen deze beroepen liggen er bijvoorbeeld kansen voor gespecialiseerd verpleegkundigen, accountmanagers zakelijke diensten, onderhoudsmonteurs machines/installaties, vrachtwagenchauffeurs en transportplanners & logistiek medewerkers,

Uit afbeelding 4.2 blijkt verder dat er vooral krapte is wetenschappelijk beroepsniveau. Op elementair niveau is de spanning op de arbeidsmarkt ruim en zijn de kansen voor werkzoekenden dus kleiner. Ook hier geldt echter dat er binnen beroepsniveaus grote verschillen zijn tussen specifieke beroepen. Zo is de arbeidsmarkt krapte gemiddeld voor de lagere beroepen schoonmaker en vrachtwagenchauffeur. Op middelbaar niveau zijn beroepen waar de arbeidsmarkt krap is transportplanner & logistiekmedewerker, machinemonteur en de hiervoor genoemde zorgberoepen zoals bijvoorbeeld gespecialiseerd verpleegkundige, mbo verpleegkundige en verzorgende individuele gezondheidszorg.

Voor de technische beroepsgroep als geheel is de arbeidsmarkt in Rivierenland gemiddeld, net als in de meeste andere regio's, er lijken zich dus geen al te grote knelpunten voor werkgevers voor te doen. Dit is echter een vertekend beeld. Binnen de technische beroepen zijn er namelijk wel degelijk beroepen waarvoor er op dit moment al knelpunten zijn. Het gaat bij de krapte in de techniek vooral om beroepen met specifieke vereisten wat betreft opleiding, ervaring en competenties. Ook uit de verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl in Nederland blijkt dat er in de ICT en technische beroepsrichtingen relatief goede kansen op werk zijn (zie box 4.1). Voor veel werkzoekenden die werk zoeken in economische & administratieve beroepen zijn de kansen op werk niet zo gunstig, op een aantal vooral hogere beroepen na. Zij kunnen hun kansen vergroten door zich te oriënteren op een ander beroep, sector of regio.

Box 4.1. Verhouding cv's – vacatures Nederland toont meer krapte in techniek, ICT en agrarisch

Een alternatief voor de spanning voor het vaststellen van de kansen en knelpunten per beroepsgroep op de huidige arbeidsmarkt is het vaststellen van de verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl. Op basis van deze verhouding zijn ICT en techniek beroepsrichtingen met relatief goede kansen op werk in de eerste helft van 2016. Veel minder gunstig zijn de kansen op werk in administratie, creatieve beroepen en maatschappelijk & sociaal werk.

Voor werkzoekenden gunstige verhouding cv's - vacatures

- databank- en netwerkspecialist
- software- en applicatieontwikkelaar
- accountant
- ingenieur
- lasser en plaatwerker
- machinemonteur
- metaalbewerker
- elektricien / elektronicamonteur
- loodgieter en pijpfitter
- vakman afbouw (o.a. dakdekker, stukadoor, tegelzetter)
- verpleegkundige

Voor werkzoekenden ongunstige verhouding cv's - vacatures

- secretaresse
- kassamedewerker
- auteur / taalkundige
- journalist
- bibliothecaris
- conciërge / teamleider schoonmaak
- reisbegeleider
- leider kinderopvang / onderwijsassistent
- sociaal werker / groeps- en woonbegeleider
- maatschappelijk werker
- manager zorginstelling.

De volgende paragraaf gaat nader in op specifieke regionale krapteberoepen, waarvoor werkgevers moeite hebben met het vervullen van vacatures. De knelpunten in de techniek worden daarmee ook scherper in beeld gebracht.

4.3. Werkgevers ervaren tekort in techniek en ICT

In Rivierenland ondervinden werkgevers knelpunten bij het invullen van vacatures voor beroepen op middelbare en hogere niveaus en in techniek en ICT. Vacatures op lager en elementair niveau zijn makkelijker te vervullen. De knelpunten zijn veelal niet algemeen, maar gelden voor beroepen met specifieke functie-eisen.

Box 4.2. Regionale kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap?

In 2014 en in 2015 heeft UWV landelijke overzichten uitgebracht van beroepen met een krappe arbeidsmarkt. Er bleek bij regionale arbeidsmarktpartijen grote behoefte aan een regionale verbijzondering van krapteberoepen. Daarom wordt in nauwe samenwerking met de WerkgeversServicepunten in een groot aantal regio's gewerkt aan regionalisering van de landelijke lijst met krapteberoepen. De overzichten komen tot stand door het naast elkaar leggen van beschikbaar cijfermateriaal over vacatures en geregistreerde werkzoekenden en een analyse van (vaak sectorale) arbeidsmarkt rapporten. Op basis van deze data is een eerste groslijst gemaakt. De groslijst is vervolgens voorgelegd aan arbeidsmarktprofessionals in de regio met de vraag of zij inderdaad zien dat vacatures voor de genoemde beroepen moeilijk vervulbaar zijn. Naast WerkgeversServicepunten zijn onder andere benaderd: uitzendbureaus, recruiters, onderwijsinstellingen, topsectoren, onderzoeksinstituten, werkgeversverenigingen en individuele werkgevers in verschillende sectoren. Inmiddels zijn voor een derde van de 35 arbeidsmarktregio's lijsten met regionale kansrijke beroepen samengesteld. Andere arbeidsmarktregio's volgen in de loop van 2016. Informatie over regionale kansrijke beroepen is te vinden op https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarkt informatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/krapteberoepen/regio.

In Rivierenland heeft UWV bij Werkzaak Rivierenland geïnformeerd naar welke vacatures moeilijk te vervullen zijn. Afbeelding 4.3 geeft een selectie van beroepen waarvoor vacatures moeilijk kunnen worden ingevuld. De krapte doet zich in Rivierenland voor op middelbaar en hoger niveau en dan vooral in de richting techniek.

De meeste krapteberoepen in Rivierenland bevinden zich in 2015 in de techniek op middelbaar niveau. Zo zijn er moeilijk vervulbare vacatures in verschillende uitvoerende technische beroepen. Er zijn tekorten aan diverse soorten monteurs, maar bijvoorbeeld ook aan plaatwerkers, cnc-verspaners, gespecialiseerde lassers, operators voor de voedingsmiddelenindustrie en metselaar/timmerman. Soms staan deze vacatures open voor mensen met een gerichte opleiding op mbo-niveau 2, maar vaak wordt niveau 3 of 4 gevraagd. Vaak heeft men voor deze functies bovendien het liefst mensen met relevante ervaring, maar die blijven dus moeilijk te vinden. Bij de technische kaderfuncties zijn er enkele krapteberoepen op mbo-4 niveau, maar vooral op hoger of wetenschappelijk niveau. Het gaat dan bijvoorbeeld om calculators, ontwerper/constructeurs werktuigbouw, projectleiders elektrotechniek of ontwerpers industriële automatisering.

Veel van de genoemde technische beroepen bevinden zich in de industriële sector. In vergelijking met andere regio's is de industrie sterk vertegenwoordigd in Rivierenland.

Ook in de ICT ervaren werkgevers problemen om aan hoger opgeleid personeel te komen. Er zijn vooral tekorten aan programmeurs voor specifieke computertalen. Daarnaast is het lastig om security-specialisten en architecten technische infrastructuur te vinden. De vereiste kennis in de ICT is vaak zeer

specifiek en moet up-to-date zijn. Wat dit betreft tekent zich in de ICT een duidelijke mismatch af: veel werkzoekenden zijn middelbaar opgeleid of hebben een verouderde opleiding of ervaring. Daarnaast is er steeds meer behoefte aan mensen met inzicht in bedrijfsprocessen, die kunnen fungeren als schakel tussen opdrachtgever en ICT.

Verder zijn er in Rivierenland krapteberoepen in de zorg (wijkverpleegkundige, gespecialiseerd verpleegkundige ziekenhuis, specifieke medisch specialisten, psychiater), financiën/administratie (assistent-accountant, registeraccountant), onderwijs (docenten exacte vakken, talen en mbo-techniek), horeca (zelfstandig werkend kok, gastheer/-vrouw) en commercie (callcentermedewerker in- en outbound).

Afbeelding 4.3. Regionale krapteberoepen (selectie)

Rivierenland, 2016

Beroepsgroep	Beroepsgroep
ICT	Financieel, economisch, administratief
Programmeur ICT (o.a. dot.net, java, scripttalen, C, C#), testdeveloper	Registeraccountant
Security-specialist	Transport en logistiek
Architect technische infrastructuur ICT	Vrachtwagenchauffeur
Techniek	Transportplanner
Monteur machines/ fabrieksinstallaties (installatie en onderhoud)	Horeca
Monteur/loodgieter gas, water, sanitair, (centrale) verwarming	Zelfstandig werkend kok
Monteur koeltechniek, luchtbehandeling	Agrarisch
CNC-verspaner inclusief programmeren (draaien, frezen, kotteren, slijpen)	Hovenier
Gespecialiseerd lasser niveau 3 & 4 (TIG, MIG/MAG, elektrode)	Onderwijs
Metselaar	Docent exacte vakken (1e en 2e graads)
Meet- en regeltechnicus / monteur meet- en regeltechniek	Zorg
Elektriciën / monteur technische installaties	Wijkverpleegkundige
Werkvoorbereider-calculator werktuigbouw, elektrotechniek, installatietechniek	Gespecialiseerd verpleegkundige ziekenhuis
Projectleider / ontwerper industriële automatisering, PLC-programmeur	Specifieke medisch specialisten (o.a. specialist ouderengeneeskunde, maag-darm-lever, verzekeringsarts, reumatoloog, revalidatiearts)
Projectleider werktuigbouw, maintenance engineer	
R&D-specialist/procestechnoloog	

Bron: UWV

Afbeelding 4.3 laat zien voor welke beroepen werkgevers knelpunten ervaren om voldoende geschikt personeel te vinden. Daarmee biedt dit inzicht in kansen voor werkzoekenden. Ook bieden beroepen met moeilijk vervulbare vacatures aanknopingspunten voor instrumenten als scholingstrajecten en jobcarving. Bij jobcarving worden passende functies gecreëerd door eenvoudige taken te bundelen tot een nieuwe functie, of taken af te splitsen van bestaande functies.

4.4. Op termijn meer knelpunten voor werkgevers

Op de huidige arbeidsmarkt hebben werkgevers vooral moeite om vacatures te vervullen voor hoger opgeleid personeel in de ICT, uiteenlopende technische beroepen en specifieke nicheberoepen. Inzicht in kansen en knelpunten is echter niet alleen van belang voor de korte termijn. Arbeidsmarktbeleid richt zich op het aanpakken van knelpunten en inspelen op kansen voor de komende jaren.

Het lichte maar gestage economische herstel zorgt geleidelijk voor meer spanning op de arbeidsmarkt. De vooruitzichten voor de komende jaren wijzen op een verdere groei van de economie, de werkgelegenheid en het aantal vacatures, al is die groei minder sterk dan voor de recessie. Bovendien verandert de arbeidsmarkt van karakter. De hogere pensioenleeftijd en de hogere arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen zorgen er voor dat een groter aantal mensen zich aanbiedt op de arbeidsmarkt. Automatisering, toename van complexiteit en flexibilisering vragen andere competenties van de huidige en toekomstige werknemer. Daardoor kunnen knelpunten in de personeelsvoorziening toenemen omdat er sprake is van een kwalitatieve mismatch: opleiding, werkervaring en competenties sluiten niet altijd goed aan bij de wensen van de werkgever.

ROA maakt prognoses van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de middellange termijn. De meest recente prognose gaat over de periode tot 2020. De toekomstige situatie op de arbeidsmarkt levert volgens ROA voor werkgevers meer knelpunten op in de personeelsvoorziening dan de huidige situatie. Dat biedt op termijn meer kansen voor werkzoekenden. Afbeelding 4.4 geeft de beroepen waarvoor ROA landelijk grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht. De meeste knelpunten hebben werkgevers de komende jaren in een brede groep van technische beroepen. Deels gaat het hier om banen op hoog niveau, zoals ingenieurs en architecten. Maar ook op lager en middelbaar niveau in de techniek kunnen zich knelpunten voordoen. Dat is het geval wanneer de instroom van starters op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs en het aanwezige onbenutte arbeidsaanbod in aantal of kenmerken niet aansluit op de vraag naar personeel van werkgevers.

Afbeelding 4.4. Beroepen met grote verwachte knelpunten personeelsvoorziening Nederland, tot 2020

Beroepsgroep	Beroepsgroep
Techniek	ICT
Architecten	Gebruikersondersteuning ICT
Assemblagemedewerkers	Radio- en televisietechnici
Bakkers	Software- en applicatieontwikkelaars
Biologen en natuurwetenschappers	Onderwijs
Elektriciens en electronicamonteurs	Docenten algemene vakken secundair onderwijs
Elektrotechnisch ingenieurs	Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	Docenten hoger onderwijs en hoogleraren
Loodgieters en pijpfitters	Leerkrachten basisonderwijs
Procesoperators	Onderwijskundigen en overige docenten
Productcontroleurs	Financieel, economisch, administratief
Productieleiders industrie en bouw	Accountants
Schilders en metaalspuiters	Financieel specialisten en economen
Technici bouwkunde en natuur	Zakelijke dienstverleners
Timmerlieden	Managers
Openbaar bestuur	Diverse managementfuncties
Beveiligingspersoneel	

Bron: ROA

Behalve voor technische beroepen ervaren werkgevers volgens ROA de komende jaren grote knelpunten bij het vinden van geschikt personeel voor ICT-beroepen. Het gaat daarbij vooral om software- en applicatieontwikkelaars en gebruikersondersteuning. Ook in andere beroepsgroepen krijgen werkgevers de komende jaren te maken met knelpunten in de personeelsvoorziening. Zo leiden in het onderwijs de hoge vervangingsvraag vanwege het sterk vergrijsde personeelsbestand en de beperkte instroom op arbeidsmarkt van gekwalificeerde docenten tot problemen bij de invulling van vacatures voor verschillende soorten docenten. Bij accountants, financieel specialisten & economen en zakelijke dienstverleners worden tekorten verwacht door het aantrekken van de economie en de uitbreidingsvraag die dat tot gevolg heeft. Ook voor het invullen van vacatures voor managers worden knelpunten voorzien. Het gaat daarbij in veel gevallen om leidinggevende vakspecialisten in ICT, productie, logistiek en zorg en veel minder vaak om algemene managementfuncties.

ROA verwacht voor werkgevers tot 2020 vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening voor administratieve, dienstverlenende en commerciële beroepen, zoals administratief medewerker, boekhouder, verkoopmedewerker en schoonmaker. Hetzelfde geldt voor transportberoepen. Ook in zorg & welzijn verwacht ROA weinig knelpunten bij het invullen van vacatures. Hierbij is nog geen rekening gehouden met het mogelijk terugdraaien van geplande bezuinigingen in zorg & welzijn. Werkgevers in de zorgsector verwachten vooral op hoger niveau grote knelpunten in de personeelsvoorziening, voor onder andere hbo-verpleegkundigen en artsen.

4.5. Flexibiliteit, scholing en jobcarving brengen werkgevers en werkzoekenden bij elkaar

Zoals uit paragraaf 3.4 blijkt, hebben veel mensen in Rivierenland die de afgelopen periode een nieuwe WW-uitkering kregen, een technische achtergrond. Een deel van deze werkzoekenden lijkt goede kansen op werk te hebben. De arbeidsmarkt kent momenteel immers al veel krapteberoepen in de techniek. Ook voor de toekomst worden voor veel technische beroepen kansen voor werkzoekenden verwacht. Veel werkzoekenden in de techniek werkten echter op elementair of lager niveau, terwijl de beste kansen op

werk zich voordoen vanaf mbo-niveau 3 of 4. Ook missen veel werkzoekenden de vereiste certificaten en werkervaring. Zij kunnen hun kansen vooral vergroten met scholing, omscholing of bijscholing.

Behalve mensen met een technische achtergrond, heeft Rivierenland veel werkzoekenden met een administratieve achtergrond. De perspectieven voor veel van deze werkzoekenden zijn niet gunstig. Werk vinden is en blijft voor hen waarschijnlijk lastig. Nu en op termijn verdwijnen door digitalisering steeds meer administratieve functies. Werkzoekenden met een laag opleidingsniveau of met een beroep waarnaar in Rivierenland weinig vraag is, kunnen overwegen uit te wijken naar een beroep, sector of regio met betere kansen op werk. Flexibiliteit, scholing en het ontwikkelen van competenties worden steeds belangrijker.

Werkgevers ervaren de komende jaren in toenemende mate knelpunten in de vacaturevervulling van beroepen in techniek en ICT en in specifieke beroepen in onder andere zorg en onderwijs. Maatregelen die zij kunnen treffen, zijn het zoekgebied naar andere regio's uitbreiden, selectiecriteria aanpassen, investeren in scholing en/of werk herverdelen. Instrumenten als (om)scholing en jobcarving kunnen hier hun nut bewijzen. Bij jobcarving worden passende functies gecreëerd door eenvoudige taken te bundelen of taken af te splitsen van bestaande functies. De volgende paragrafen gaan in op alternatieven voor werkzoekenden bij het vinden van werk en alternatieven voor werkgevers om een breder aanbod van werkzoekenden te vinden.

4.6. Alternatieve overstapberoepen voor krimpende functies

Beroepen waarvoor werkgevers echt knelpunten in de personeelsvoorziening ervaren, liggen voor een grote groep werkzoekenden in Rivierenland niet binnen handbereik. De overstap is voor veel werkzoekenden simpelweg niet te maken, ook niet na een vakgerichte training of scholing. Vaak gaat het bij deze krapteberoepen om beroepen die niet in grote getale voorkomen en waarvoor specifieke opleiding en ervaring vereist zijn.

Rivierenland heeft veel werkzoekenden die werk proberen te vinden in administratieve beroepen zoals secretaresse, verkoopmedewerker of verzorgende. Voor deze beroepen is het aantal werkzoekenden vele malen groter dan het aantal beschikbare vacatures. Voor hen is het zinvol te weten welke alternatieve beroepen meer kans op werk bieden dan het huidige beroep. UWV brengt in 2016 voor enkele beroepen deze alternatieve overstapberoepen in beeld (zie box 4.3).

Box 4.3. Overstapberoepen in kaart gebracht

UWV onderzoekt voor enkele beroepen wat mogelijke overstapberoepen zijn. Hierbij wordt ook aangegeven wat de kansen op de arbeidsmarkt zijn in deze beroepen. Dit wordt gedaan voor beroepen die op de huidige arbeidsmarkt onder druk staan. Vaak zijn dit beroepen waarin de werkgelegenheid sterk krimpt. Hierdoor ontstaat er een groter personeelsaanbod dan -vraag. Dit betekent dat er voor werkzoekenden in deze beroepen momenteel weinig kansen zijn op een baan omdat de concurrentie groot is.

Overstapberoepen worden bepaald op basis van twee pijlers: overeenkomstige competenties en historische loopbaanoverstappen. UWV heeft in 2016 een aantal rapporten 'Overstapberoepen' voor verschillende beroepen gepubliceerd, waaronder verkoopmedewerker, helpende thuiszorg, financieel administratief medewerker, secretaresse, receptionist en sociaal-cultureel werker.

Meer informatie is te vinden op https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/overstapberoepen.

4.7. Scholing vergroot kansen

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. De werkgelegenheid in sommige sectoren krimpt, zoals in de financiële sector, terwijl de werkgelegenheid in andere sectoren groeit, zoals in de overige zakelijke diensten. Oude beroepen raken uit de gratie, terwijl nieuwe ontstaan. Economisch herstel, automatisering, toenemende complexiteit en flexibilisering stellen andere eisen aan werkzoekenden. Opleidingen en opgedane werkervaring zijn in deze snel veranderende arbeidsmarkt al snel gedateerd. Het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen verkleint het verschil tussen aanwezig en gevraagd opleidingsniveau en –richting en vergroot daarmee de kansen op werk voor werkzoekenden. Met het oog op deze ontwikkelingen heeft het ministerie van SZW een pakket van maatregelen samengesteld. Maatregelen zoals sectorplannen, Brug-WW en scholingsvouchers. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld mensen die werk(t)en in sectoren die het zwaar hebben, zoals thuiszorg, grootwinkelbedrijf en financiële administratie, zich laten om- of bijscholen voor een kansrijker beroep. Aan de scholingsvoucher is een lijst met kansberoepen verbonden die voor een groot deel bestaat uit beroepen in de elektrotechniek, bouw, metaal/metalektro/werktuigbouw en ICT. Maar er komen ook beroepen op voor in sectoren als agrarisch/groen/milieu, transport & logistiek, procestechiek, onderwijs en veiligheid.

Box 4.4. Scholingsvouchers

In april 2016 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep gepubliceerd. De regeling is per 1 mei 2016 ingegaan en geldt voor scholing die niet later gestart is dan 1 april 2018. De regeling maakt het mogelijk subsidie voor scholing te verstrekken aan werkzoekenden die bij UWV zijn geregistreerd en arbeid in loondienst verrichten, dan wel vanwege het verricht hebben van dergelijke arbeid een WW-uitkering ontvangt of als zelfstandige werkzaamheden verricht. Deze werkzoekenden kunnen uitsluitend in aanmerking komen voor subsidie indien scholing is gericht op een kansberoep. Een kansberoep is een beroep dat is opgenomen in een limitatieve lijst die is opgenomen als bijlage bij de regeling. Deze lijst is eveneens te raadplegen op [werk.nl](http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvoucher/scholingsvoucher-voor-werkzoekende). Ook kunnen werkzoekenden subsidie krijgen wanneer zij via een EVC-procedure hun competenties en ervaring in een ervaringscertificaat laten vastleggen. Meer informatie is te vinden op <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvoucher/scholingsvoucher-voor-werkzoekende>.

4.8. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Scholingsvouchers en Brug-WW richten zich vooral op om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Om de groeiende discrepantie op de arbeidsmarkt structureel aan te pakken, is een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt noodzakelijk. Niet alleen banengroei en vervangingsvraag, maar ook trends als automatisering, flexibilisering en internationalisering spelen daarbij een rol. ROA maakte een inschatting van de toekomstige arbeidsmarktperspectieven, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden is met deze ontwikkelingen. Afbeelding 4.5 toont deze perspectieven tot 2020 in Rivierenland, voor de verschillende opleidingsrichtingen en –niveaus.

Afbeelding 4.5. Toekomstige arbeidsmarktperspectief tot 2020 naar opleiding Rivierenland, tot 2020

Opleiding	Arbeidsmarktperspectief
Totaal Mbo 2/3	Matig
Mbo 2/3 Economie	Slecht
Mbo 2/3 Groen	Redelijk
Mbo 2/3 Techniek	Redelijk
Mbo 2/3 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Mbo 4	Matig
Mbo 4 Economie	Matig
Mbo 4 Groen	Matig
Mbo 4 Techniek	Redelijk
Mbo 4 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Hbo	Redelijk
Hbo Economie	Slecht
Hbo Gedrag en maatschappij	Redelijk
Hbo Landbouw en natuur	Zeer goed
Hbo Onderwijs	Goed
Hbo Taal en cultuur	Goed
Hbo Techniek	Goed
Hbo Gezondheidszorg	Redelijk
Totaal Wo	Goed
Totaal	Redelijk

Bron: ROA

Op totaalniveau zijn de toekomstperspectieven voor afgestudeerden in Rivierenland redelijk. Er zijn echter grote verschillen tussen opleidingsniveaus en –richtingen. De beste perspectieven bieden academische opleidingen en hbo-opleidingen in landbouw & natuur, onderwijs, taal & cultuur en techniek. De vooruitzichten van hbo-opleiding gedrag & maatschappij zijn redelijk en van hbo economie slecht. Voor mbo-opleidingen zijn de arbeidsmarktperspectieven redelijk voor technische opleiding en opleidingen op niveau 2 en 3 in de groene sector. De perspectieven van de overige mbo-opleidingen zijn matig, voor opleidingen in zorg & welzijn en economie niveau 2 en 3 zelfs slecht.

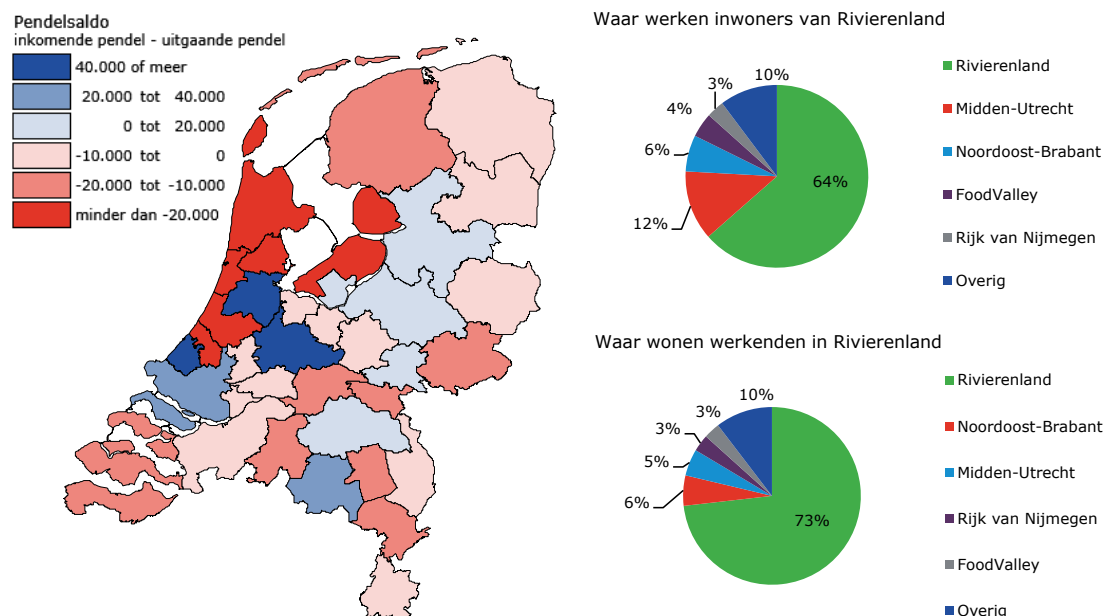
De vooruitzichten voor de zorgopleidingen kunnen verbeteren als bezuinigingen in de zorg teruggedraaid worden.

In andere regio's zijn de perspectieven voor sommige opleidingen beter. Werkzoekenden in Rivierenland kunnen hun kansen vergroten door ook in aangrenzende regio's naar werk te zoeken.

4.9. Kansen buiten Rivierenland

Werkzoekenden kunnen hun kansen vergroten door breder naar alternatieve beroepen te zoeken, hun competenties te ontwikkelen en andere kanalen te gebruiken om werk te vinden. Zij kunnen ook hun zoekgebied uitbreiden. Werkgevers kunnen hun knelpunten in de personeelsvoorziening aanpakken door in een groter gebied naar personeel te zoeken. Pendelstromen en de spanning op de arbeidsmarkt in omliggende regio's bieden werkgevers en werkzoekenden aanknopingspunten voor het uitbreiden van hun zoekgebied.

Afbeelding 4.6. Pendelstromen en pendelsaldo
Nederland en Rivierenland, 2014



Bron: CBS, bewerking UWV

Afbeelding 4.6 toont links het pendelsaldo in 2014 van alle 35 arbeidsmarktregio's en rechts de pendelstromen in Rivierenland. De rood gekleurde regio's, zoals Rivierenland, hebben een negatief pendelsaldo. Een negatief pendelsaldo betekent dat het aantal mensen dat in Rivierenland woont en in een andere regio werkt, hoger is dan het aantal mensen dat buiten Rivierenland woont en in Rivierenland werkt. De blauwgekleurde regio's hebben een positief pendelsaldo. Een positief saldo betekent dat het aantal mensen dat buiten de regio woont en in de betreffende regio werkt, hoger is dan het aantal mensen dat in de betreffende regio woont en in een andere regio werkt. Het pendelsaldo vormt daarmee een indicatie voor de aantrekkingskracht van een arbeidsmarktregio op de beroepsbevolking.

Rivierenland biedt werk aan 78 duizend mensen. 57 duizend (73%) van hen woont in Rivierenland zelf. De andere 21 duizend (27%) woont buiten Rivierenland. Dit zijn vooral inwoners van Noordoost Brabant (4.300), Midden Utrecht (3.800) en Rijk van Nijmegen (2.400).

Andersom zijn er iets meer mensen die in Rivierenland wonen en in een andere regio werken (33 duizend). Dit is 36% van alle werkende inwoners van Rivierenland. Zij werken vooral in Midden-Utrecht (11.100), Noordoost-Brabant (5.800), FoodValley (3.900) en Rijk van Nijmegen (2.800).

Overigens hebben deze cijfers alleen betrekking op pendel binnen Nederland. De invloed van pendel met Duitsland is beperkt.

De pendelstromen tussen Rivierenland en andere regio's geven aan dat werkzoekenden zich niet moeten beperken tot het zoeken naar werk in de eigen regio. De kansen op werk in dezelfde beroepsgroep verschillen behoorlijk tussen arbeidsmarktregio's. Werkzoekenden die in Rivierenland moeilijk werk vinden, kunnen verder zoeken in regio's die betere kansen bieden. Ook in Duitsland liggen mogelijkheden. Kansen voor inwoners van Gelderland in Duitsland zijn er vooral in de bouw, industrie en consumentendiensten. De grens is echter vaak een barrière om in Duitsland te werken (en andersom). Dit komt onder andere door verschillen in het belastingstelsel, de kinderopvangregeling en taalbarrières.

5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland

5.1. Kansen op de arbeidsmarkt nemen toe

Door het gestage, langdurige economische herstel, verbetert de situatie op de arbeidsmarkt in Rivierenland. Door de gunstige sectorale structuur groeit de werkgelegenheid in 2017 met 1,1% boven gemiddeld. Doordat de beroepsbevolking met 0,6% minder sterkt stijgt dan landelijk, kan het aantal werklozen en WW'ers in Rivierenland met 10% sterker dalen dan landelijk gemiddeld. De lage percentages van de groeiende werkgelegenheid en het dalende WW, geven wel aan hoe klein en onzeker de marges zijn. Binnen deze marges moeten de kansen worden onderzocht en benut om werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van werk.

Structurele wijzigingen op de arbeidsmarkt verleggen de kansen

De arbeidsmarkt van na de recessie is een andere dan die van voor de recessie. Vooral de collectieve en financiële sector ondervinden de gevolgen van reorganisaties en bezuinigingen. Deze sectoren zijn in Rivierenland echter minder sterk vertegenwoordigd. Automatisering en digitalisering zorgen in vrijwel alle sectoren voor stijging van de arbeidsproductiviteit, waardoor er minder personeel nodig is om de zelfde productie te leveren. Bovendien vragen deze ontwikkelingen van werknemers andere competenties en steeds vaker een hoger opleidingsniveau.

Vooraf voor administratief personeel zijn de kansen op het vinden van werk afgenomen. Ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten hebben moeite zich staande te houden in deze veranderende arbeidsmarkt waar andere eisen worden gesteld aan vaardigheden en competenties.

5.2. Uitdaging: mismatch tussen vraag en aanbod overbruggen

In hoeverre werkzoekenden kansen op de arbeidsmarkt kunnen benutten, hangt mede af van hun mogelijkheden en bereidheid om te bewegen in de richting van beroepen, sectoren en regio's waar kansen liggen. Ook het verkleinen van de mismatch op het gebied van competenties en opleiding is een voorwaarde om werk te vinden. Het overbruggen van de afstand tussen de gevraagde en de genoten opleiding is dan ook een van de grootste uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden met een lage opleiding, beperkte werkervaring of een arbeidsbeperking vragen deze beperkingen, complexe problematiek en sociale context een integrale aanpak voor begeleiding naar werk en duurzame participatie.

5.3. Vergaande samenwerking gemeenten en SW-bedrijf

Vanaf 1 januari 2016 is Werkzaak Rivierenland de organisatie voor werk en inkomen in de regio Rivierenland. Negen gemeenten in Rivierenland, LANDER werk & participatie (SW-organisatie) en het Werkgevers Adviespunt Rivierenland werken in de nieuwe organisatie nauw samen om de arbeidsmarkt optimaal te bedienen met de Participatiewet als aanleiding. Werkzaak Rivierenland en UWV werken integraal samen als het gaat om de werkgeversdienstverlening, waardoor de werkgevers in de regio één aanspreekpunt hebben. Zij doen dit vanuit de visie: 'Talent werkt voor Rivierenland'.

Leerwerkloket Rivierenland

Het Leerwerkloket is een samenwerkingsverband in Rivierenland tussen gemeenten, UWV en ROC. Het Leerwerkloket helpt om de kansen voor werkzoekenden op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit kan door het geven van informatie en advies over kansrijke sectoren en beroepen en bijbehorende scholing, maar ook door het bemiddelen op een stage- of leerwerkbaan. Hierdoor wordt de kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod verkleind en ondersteunt het om knelpunten voor werkgevers te voorkomen.

5.4. Aanpak voor 50+

Werkende ouderen worden minder snel werkloos. Wanneer zij wel hun baan verliezen, komen zij over het algemeen moeilijker weer aan het werk. In 2015 heeft het kabinet extra budget beschikbaar gesteld om de doelgroep die mag worden ondersteund te verruimen van 55+ naar 50+. UWV biedt aan alle 50+'ers, die instromen in de WW, de training succesvol naar werk aan. Deze training bestaat uit tien bijeenkomsten waarin de deelnemers worden ondersteund in hun zoektocht naar werk. Accountmanagers van Werkzaak Rivierenland en UWV sluiten aan bij deze workshops. Zij leveren hun bijdrage vanuit het perspectief van de werkgever.

Naast deze trainingen worden andere middelen ingezet zoals de mobiliteitsbonus, scholingsvouchers, speeddates met uitzendbureaus en (op beperkte schaal) scholing. Alles om ervoor te zorgen dat deze doelgroep zo goed mogelijk de aansluiting op de arbeidsmarkt (her)vindt.

5.5. Werkmarkten en werkgesprekken

Werkzaak Rivierenland en UWV organiseren werkgesprekken waarbij werkgevers en kandidaten met elkaar in gesprek gaan over werk. Hier hoeft niet altijd een concrete vacaturevraag aan ten grondslag te liggen. Alles om ervoor te zorgen dat deze doelgroep zo goed mogelijk de aansluiting naar de markt vindt en ook een reëel beeld krijgt van wat de markt vraagt. Dit doen Werkzaak Rivierenland en UWV zoveel mogelijk op locaties bij werkgevers. In samenwerking met ROC Rivor wordt een aantal werkmarkten georganiseerd op de locatie van het ROC. Ook hieraan worden werkgesprekken gekoppeld.

Inclusieve arbeidsanalyses en groepsplaatsingen

De werkgeversdienstverlening van Werkzaak Rivierenland/UWV biedt werkgevers de mogelijkheid om een inclusieve arbeidsanalyse uit te voeren. Daarbij wordt binnen een organisatie gekeken op welke manier taken gebundeld kunnen worden zodat ze uitgevoerd kunnen worden door kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt samen met werkgevers gekeken om grotere groepen werkzoekenden gelijktijdig en met begeleiding vanuit Werkzaak Rivierenland te plaatsen bij werkgevers.

Registratie klantprofielen doelgroep baanafspraken in Sonar – koppeling kandidaat verkenner

Werkzaak Rivierenland gaat er voor zorgen dat ook de kandidaten die zij in beeld heeft en die behoren tot de doelgroep banenafpraak, zichtbaar worden in de kandidaatverkener. In de kandidaatverkener wordt van deze mensen een profiel aangemaakt. De kandidaatverkener biedt werkgevers de mogelijkheid om zelf eens te kijken welk aanbod aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt er beschikbaar is. De kandidaten die bij UWV in beeld zijn zitten hier al in. Werkzaak Rivierenland gaat er voor zorgen dat ook haar kandidaten hier in opgenomen worden.

Samenwerking met Bouwmensen over instroom statushouders

Bouwmensen (opleidingsbedrijf voor de bouw) en Werkzaak Rivierenland hebben een convenant gesloten om statushouders met affiniteit voor het werken in de bouw, via bouwmensen bij te scholen om ze vervolgens uit te plaatsen bij werkgevers in de bouw.

Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren

In de regio wordt ingezet op jongeren die uit het praktijkonderwijs of vso komen of een Wajong-, WW- of bijstandsuitkering ontvangen. De ondersteuning van hen is vooral gericht op het organiseren van leerwerkplekken voor hen en in het verlengde daarvan de aansluiting op de arbeidsmarkt. Waar nodig en mogelijk wordt dat gecombineerd met hulpverleningstrajecten

5.6. Branchepool de Groene Carrière

Greenport Gelderland (werkgeversorganisatie van o.a. tuinbouw ondernemers) heeft met subsidie van de Provincie de branchepool Tuinbouw opgezet. Vanuit Werkzaak Rivierenland en UWV worden kandidaten die belangstelling hebben voor werken in de tuinbouw actief naar deze pool verwezen. Door de werkzaamheden in de sector te 'poolen' wordt flexibele arbeid zoveel mogelijk aaneengesloten zodat werknemers het jaar rond werk hebben.

Literatuur

CPB, *Macro Economische Verkenning 2017*, Den Haag, september 2016.

CPB en SCP, *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*, Den Haag, juni 2015.

KBA, *Perspectief 23-plus. Onderzoek naar de kansen voor 23-plussers*, Nijmegen, maart 2016.

Ministerie van Economische Zaken en Platform Bèta Techniek, *Monitor Techniekpact 2016*, Den Haag, juni 2016.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt*, Den Haag, maart 2016.

Provincie Gelderland, *Provinciale Economische Verkenning, Gelderse vooruitzichten 2016-2020, een middellangetermijnraming van de Gelderse economie*, Arnhem, januari 2016.

ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*, Maastricht, december 2015.

UWV, *Vacatures in Nederland 2013. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*, Amsterdam, mei 2014.

UWV, *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*, Amsterdam, februari 2015.

UWV, *Administratieve beroepen, Arbeidsmarktbeschrijving*, Amsterdam, maart 2015.

UWV, *Alternatieve loopbaanoverstappen. Voor verkoopmedewerker*, Amsterdam, februari 2016.

UWV, *Alternatieve loopbaanoverstappen. Voor helpende in de thuiszorg*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente, prognose tot 2017*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Monitor arbeidsparticipatie 2015. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Atlas SV 2015. Regionale informatie sociale verzekeringen*, Amsterdam, april 2016.

UWV, *Arbeidsmarktprognose 2016-2017*, Amsterdam, mei 2016.

UWV, *Kennisverslag 2016-3, Wajongers in de regio. Regionale verschillen in arbeidsparticipatie van Wajongers in beeld gebracht en verklaard*, Amsterdam, april 2016.

UWV, *Vacatures in Nederland 2015. Personeelswerving in beeld*, Amsterdam, mei 2016.

UWV, *Overstapberoepen. Voor de financieel administratief medewerker*, Amsterdam, juli 2016.

UWV en Verwey-Jonker Instituut, *Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA. Een kwalitatief onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie*, Amsterdam, maart 2016.

WZW, *Arbeidsmarktmonitor 2016 Regio Rivierland*, september 2016

Voor de samenstelling van deze Regio in Beeld heeft UWV gebruik kunnen maken van een dataset die beschikbaar is gesteld door Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in Maastricht.

Begrippen en afkortingen

Aanbod

Tot het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt worden alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt.

Arbeidsvermogen

Iemand beschikt over arbeidsvermogen als hij of zij een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie, basale werknemersvaardigheden heeft, ten minste een uur aaneengesloten kan werken en ten minste vier uur per dag belastbaar is. Er moet aan alle vier vereisten worden voldaan.

Baanopeningen

Baanopeningen zijn arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht. Baanopeningen ontstaan wanneer werknemers die een arbeidsorganisatie verlaten, worden vervangen of wanneer het bestand van werknemers in een arbeidsorganisatie wordt uitgebreid. Het kan om concrete vacatures gaan, maar veel functies worden ook informeel vervuld.

Banen van werknemers

Werknemers zijn personen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. De uitkomsten hebben betrekking op het totaal aantal banen van werknemers; mensen kunnen tegelijkertijd een baan hebben bij meerdere werkgevers. Alle banen tellen mee, ongeacht arbeidsduur.

Beroepsbevolking

Alle personen die minimaal 15 jaar oud zijn, maar niet ouder dan 75 jaar en tenminste één uur per week werk hebben of in de afgelopen vier weken naar werk hebben gezocht.

Beroepsniveau (laag, middelbaar, hoog)

Laag beroepsniveau zijn beroepen met eenvoudige routinematige en weinig complexe taken, waarvoor geen startkwalificatie is vereist. Middelbaar beroepsniveau betreft beroepen met middelmatig complexe taken, waarvoor middelbaar onderwijs is vereist. Hoger beroepsniveau zijn beroepen met complexe tot zeer complexe taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs is vereist.

Dienstverlening

Dienstverlening als economische hoofdactiviteit is er in veel vormen. In de sectorindeling die in deze Regio in Beeld is gebruikt, staan vier sectoren met 'diensten' in de naam. Ter verduidelijking staan hieronder per sector een aantal voorbeelden van activiteiten/organisaties die daar onder vallen:

- financiële diensten: banken, verzekeringen, pensioenfondsen;
- specialistische zakelijke diensten: advocatenkantoren, notariskantoren, accountancy, boekhoudkantoren, organisatieadviesbureaus, architecten, research & development, reclamebureaus, industrieel ontwerp en vormgeving;
- overige zakelijke diensten: uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, handel en verhuur van onroerend goed, woningbouwverenigingen, verhuur en lease van auto's, reisorganisaties, beveiliging, schoonmaak, administratieve en secretariële dienstverlening, callcenters;
- overige diensten: werknemersorganisaties, beroepsorganisaties, politieke organisaties, reparatie van computers en consumentenartikelen, wellness, uitvaartbranche, wasserijen, haar- en schoonheidsverzorging, huishoudens met personeel.

Om het belang en de ontwikkeling van werkgelegenheid via uitzendbedrijven en arbeidsbemiddeling beter te laten zien, is dit jaar in Regio in Beeld de sector overige zakelijke diensten apart onderscheiden. De banen van werknemers in de overige zakelijke diensten bestaan voor tweederde uit de banen bij en via uitzendbedrijven en arbeidsbemiddeling. Dat is dus inclusief alle uitzendkrachten.

Krappe arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is krap wanneer er veel openstaande vacatures zijn in verhouding tot het aantal geregistreerde werkzoekenden.

Krapteberoepen

Beroepen met een met een voor werkenden en werkzoekenden gunstige vraag-aanbodverhouding.

Onderscholing

De aangenomen persoon heeft een lager opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.

Ontstane vacatures

Alle nieuwe vacatures die in een vastgestelde periode zijn ontstaan.

Openstaande vacatures

Alle vacatures die aan het eind van een vastgestelde periode nog steeds vacant zijn.

Overscholing

De aangenomen persoon heeft een hoger opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.

Overstapberoepen

Logische overstapberoepen met betere kansen op werk dan het oude beroep.

Pendel

Heen en weer reizen tussen de woon- of verblijfplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht, mits dit ten minste eenmaal per week gebeurt op dezelfde dag. Het saldo woon-werkverkeer geeft het verschil aan tussen het aantal werkenden van buiten de regio en het aantal inwoners dat buiten de regio werkt. Het saldo is gelijk aan het aantal in een regio werkende werknemers en zelfstandigen die daar niet wonen (inkomende pendel) minus het aantal in de regio wonende werknemers en zelfstandigen die daar niet werken (uitgaande pendel). Een positief saldo geeft aan dat het aantal arbeidsplaatsen in de regio groter is dan het aantal werkende inwoners.

Potentiële beroepsbevolking

Het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces.

Ruime arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is ruim wanneer er veel geregistreerde werkzoekenden zijn in verhouding tot het aantal openstaande vacatures.

Spanning op de arbeidsmarkt (discrepantie)

De verhouding tussen vraagzijde en aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Bij een aanbodoverschot overtreft de aanbodzijde de vraagzijde. Bij een vraagoverschot overtreft de vraagzijde de aanbodzijde.

Startkwalificatie

Iemand beschikt over een startkwalificatie wanneer hij minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2 heeft. Dit is het minimale niveau wat nodig wordt geacht om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

Uitbreidingsvraag

Uitbreidingsvraag zijn vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen.

Vacatures

Een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een arbeidsorganisatie, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Vervangingsvraag

Vervangingsvacatures zijn vacatures die vervuld worden om na vertrek van werknemers het personeelsbestand op peil te houden.

Vraag

De vraag op de arbeidsmarkt wordt gevormd door alle banen en vacatures.

Werkgelegenheidsfunctie

De werkgelegenheidsfunctie geeft het aantal banen per duizend inwoners van 15 tot en met 74 weer.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) en geen personeel in dienst heeft.

Zelfstandigen

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotaandeelhouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jörgen Zegel

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Rivierenland is het werkgebied van Beursplein Rivierenland. De gemeenten Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2016

