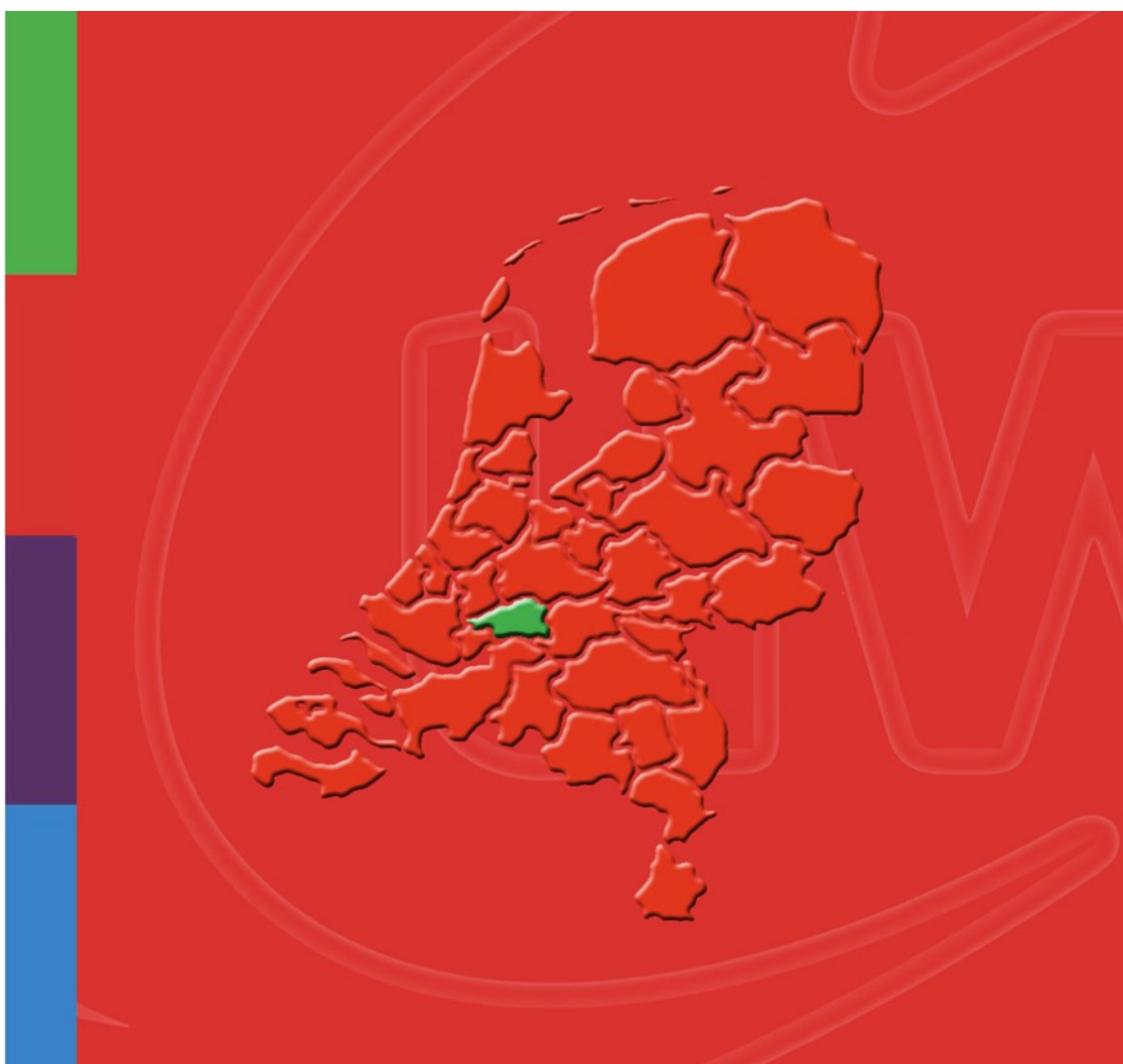


Samenvatting Regio in Beeld

Gorinchem

Oktober 2018



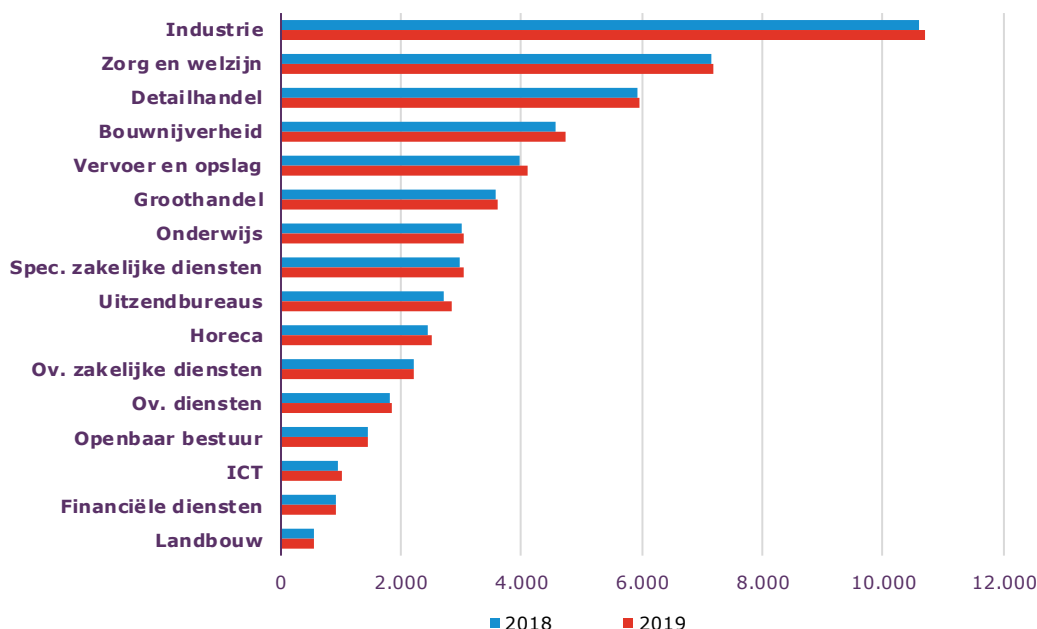
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Gorinchem hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

1.1. Banen Gorinchem nemen in 2019 verder toe

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in de regio Gorinchem. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere (zie afbeelding 1). In 2019 is de groei in Gorinchem het grootst in de bouw, gevolgd door de uitzendbureaus en vervoer en opslag. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers zoals in de financiële sector.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Gorinchem, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

1.2. Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Afbeelding 2 geeft voor Gorinchem een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een zeer breed spectrum van technische beroepen en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als lassers, constructiebankwerkers, assemblagemonteurs en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral een tekort voor specialistische functies op hoog niveau zoals accountancy en ICT-gerelateerde banen. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, maar ook woonbegeleiders gehandicaptenzorg. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Gorinchem, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	Transport en logistiek
Lasser /metaalsnijder	Vrachtwagenchauffeur (m.n. binnenland)
Assemblagemonteur werktuigbouw	Heftruckchauffeur
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Horeca
Tekenaar / constructeur werktuigbouw	Gastheer / gastvrouw horeca
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Economisch – commercieel en financieel
(Service) monteur industriële machines en installaties	Medewerker klantcontact / klantenservice
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (assistent en AA)
Elektriciens / monteur elektro	ICT
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Schilder	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Zorg
Operator proces- en voedingsindustrie	Verzorgende IG
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	Verpleegkundige
	Woonbegeleider gehandicaptenzorg

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in regio Gorinchem, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering en een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, zeker nu de economie al jaren groeit. Bovendien sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers.

2.1. Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond

In Gorinchem zijn per december 2017 in totaal 4.240 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 1.910 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de geregistreerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering, waarvan bekend is dat ze geen dienstverband hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn. Beide groepen verschillen van elkaar. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers

Afbeelding 3 geeft de top 20 weer van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Hieruit blijkt dat het aanbod van werkzoekenden met een economisch administratieve achtergrond relatief omvangrijk is, terwijl de vraag naar personeel groter is in de techniek, transport & logistiek en zorg.

Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding Gorinchem, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	1.080
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Technisch onderwijs	130
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	50
Vmbo	Technisch onderwijs	50
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	50
Vmbo	Algemeen onderwijs	50
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	40
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	40
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	30
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	30
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	20
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	20
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	20
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	20
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	10
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	10
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	10
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	10

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in de arbeidsmarktregio Gorinchem direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

Afbeelding 4. Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolde opleiding

Gorinchem, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	1.800
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	570
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	150
Vmbo	Algemeen onderwijs	110
Mbo	Technisch onderwijs	110
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	80
Vmbo	Technisch onderwijs	70
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	40
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	40
Mbo	Algemeen onderwijs	30
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	30
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	20
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	20
Mbo	Agrarisch onderwijs	20
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	20
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	20
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	10
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	10
Vmbo	Agrarisch onderwijs	10

Bron: UWV

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

2.2. Personen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Naast mensen met een WW- of bijstandsuitkering, baanveranderaars en niet-uitkeringsgerechtigden, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt en verschillen zowel in uitkeringssituatie als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Wajongers hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeids handicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Gorinchem, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	190	180	370	51%
WGA 80-100	70	810	880	8%
WIA 35-min	240	240	480	49%
WAO	410	1.570	1.970	21%
oWajong	280	160	440	65%
Wajong 2010	100	180	280	35%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Gorinchem gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkherleving en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken dat het voor veel mensen met een ziekte of handicap nog altijd lastig is om een baan te vinden en/of te behouden. Uit onderzoek specifiek naar jonggehandicapten van Regioplan (2018) blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren speelt.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard een inzet van de werkzoekende zelf verwacht. Ze kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, kansrijke(re) beroepen, zich bij- en om te scholen en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Het verkleinen van de mismatch vereist ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven en de functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door alleen te selecteren op de belangrijkste taken die bovendien moeilijk 'on the job' te leren zijn. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: aanboren van nieuw talent, anders organiseren van werk en binden en boeien van personeel. Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing, bijscholing als omscholing.

Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs en/of andere partijen is hierbij vaak cruciaal.

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

Om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, is regionale samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen belangrijk. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in de regio Gorinchem werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Jobhunting en ontmoetingen

Het aanbod van beschikbare werkzoekenden in Gorinchem komt vaak niet direct overeen met de vraag van werkgevers. Om toch een kwalitatieve match te maken, benadert Werkplein Gorinchem de markt vanuit de kandidaat werkzoekende. Hierbij wordt gekeken naar welke competenties de kandidaat heeft en of hij of zij talenten bezit die passen bij hetgeen een werkgever vraagt. Samen met de werkgever wordt vervolgens bepaald welke afstand er tot een bepaalde functie is. De werkgever kan hierbij een opleidings- of ontwikkeltraject inzetten. De bedoeling is dat de kandidaten tijdens of na het traject in dienst worden genomen. Op deze manier kan de werkgever toch een plek invullen.

Werkplein Gorinchem organiseert ook ontmoetingen en rondleidingen bij bedrijven in verschillende vormen. Een laagdrempelige manier om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te laten komen. Als er een klik ontstaat tussen werkzoekende en werkgever, dan geeft dit al vaak een aanleiding om toch met zo'n kandidaat in zee te gaan. Ook als hij of zij niet meteen op de functie past. Hier kan een maatwerktraject ook de uitkomst zijn om iemand toch passend te maken voor de functie.

4.2. Matchen op Werk

Met het project Matchen op Werk probeert Werkplein Gorinchem via cross-overdienstverlening de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening beter op elkaar aan te laten sluiten. Binnen dit project zet de regio extra arbeidsmarktcoaches in om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te begeleiden. Hierbij wordt samengewerkt met werkgevers, uitzendbureaus, onderwijs en andere ketenpartners. De werkzoekenden worden proactief voorgesteld bij werkgevers uit kansrijke sectoren, die bereid zijn te investeren in kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt in dit project meer vanuit het perspectief van de werkgever naar het werkzoekendenbestand gekeken. Wat kan iemand nog wel, wat zijn talenten, waar liggen affiniteiten en wat kan en wil iemand nog leren. Vanuit korte lijnen en directe contacten met de werkzoekendenbegeleiders worden allerlei zaken die in de privé situatie spelen en de weg naar werk in de weg staan, in samenspraak opgepakt.

4.3. Banen creëren voor personen met een arbeidsbeperking

Voor veel mensen met een arbeidsbeperking is het nog altijd lastig om een baan te vinden en/of te behouden. Door de heterogeniteit van deze groep is de toeleiding naar werk en werkbehoud complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

In het kader van de banenafpraak creëert de regio Gorinchem extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in Gorinchem zijn goed op weg om deze doelstellingen te realiseren. Het Regionaal Werkbedrijf stemt af met en ondersteunt werkgevers- en werknemersorganisaties om de banenafpraak in te vullen. Hierbij worden verschillende financiële regelingen en andere instrumenten ingezet.

Het WSP AVR regio Gorinchem brengt regionale werkgevers samen om aan een inclusieve arbeidsmarkt te werken, waarin het talent van iedereen die kan en wil werken welkom is. De aangesloten partners leveren een bijdrage aan de banenafpraak door werk te creëren in hun eigen bedrijf en bij toeleveranciers.

4.4. Leren en werken

Door technologische ontwikkelingen en digitalisering worden andere en hogere functie-eisen aan personeel gesteld. Hierdoor is het steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden, om zo duurzaam inzetbaar te blijven. Ook bij veel initiatieven om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Gorinchem bij elkaar te brengen, spelen scholing en ontwikkeling een rol. Daarbij kan het gaan om opscholing, bijscholing en omscholing. Langdurige (klassikale) scholing is niet altijd noodzakelijk. Soms is een certificaat of 'pas' al voldoende. Ook combinaties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen, stages en meelopen. Het regionale Leerwerkloket geeft werkzoekenden, werkgevers, werknemers en scholieren informatie en advies over leren en werken in Gorinchem.

Verder zijn er veel regionale leerwerktrajecten om werkzoekenden praktisch op te leiden voor een beroep in bijvoorbeeld de techniek en logistiek. Vooral voor de echte tekortberoepen is het vaak al voldoende dat de kandidaat affiniteit heeft met het werkveld en bereid is tot scholing.

De ingediende Regiodeal beschrijft uitgebreid de plannen betreffende het versterken en uitbreiden van het technische onderwijs in de regio, waaronder de HBO ICT en de mogelijkheid tot het starten met een HBO Smart Technology opleiding. Naast opleidingen op hoger niveau wordt er in VMBO en MBO technische en groene richtingen geïnvesteerd.

4.5. Breder oriëntatie werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om te voorzien in hun personeelsbehoefte. In de huidige arbeidsmarkt is het vaak noodzakelijk om zich breder te oriënteren. Het 'schaap met de vijf poten' is niet of nauwelijks meer te vinden in de regio Gorinchem.

Zij kunnen dit onder andere doen door de functie-eisen aan te passen. Bijvoorbeeld door vooral te kijken naar de kerntaken van de functie, die niet aan te leren zijn. Kandidaten hoeven andere taken niet meteen te beheersen om voor de functie in aanmerking te komen. Hierdoor kan een werkgever nieuwe werknemers die niet direct aan alle eisen voldoen, toch aannemen. Een aanvullende mogelijkheid is om kandidaten te selecteren op basis van competenties, in plaats van op opleiding en ervaring. Werkplein Gorinchem organiseert hiervoor bijvoorbeeld het 'badge to match'-event, waar werkgevers en werkzoekenden met elkaar in gesprek gaan op basis van overeenkomende competenties.

Corporate branding is een andere manier om personeel aan te trekken en te behouden.

Ook voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidspositie is het belangrijk zich breed te oriënteren. Zo is het voor veel mensen met een administratieve achtergrond en langdurige werklozen zelfs nu vaak moeilijk om (duurzaam) aan het werk te komen. Het is belangrijk dat zij hun kansen benutten, zeker nu het economisch goed gaat en veel werkgevers staan te springen om personeel. Zij vergroten hun kansen door werk te zoeken in kansrijkere beroepen, bijvoorbeeld in beroepen waarvoor vergelijkbare competenties worden gevraagd. Of door werk te zoeken in een groter gebied en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Om werkgevers en werkzoekenden hierbij te faciliteren organiseren regionale samenwerkingspartijen verschillende events, zoals speeddates, meet & greets, doe-dagen en Online Banenmarkten.

Verder kunnen werkzoekenden deelnemen aan "Jouw kansen op werk". Dit traject stimuleert werkzoekenden met bijvoorbeeld een administratief beroep om breder naar werk te zoeken in kansrijkere beroepen. Zij kunnen diverse workshops volgen, krijgen praktische tips en worden persoonlijk begeleid door hun eigen adviseur.

4.6. Aandacht statushouders

In de regio Gorinchem is er veel aandacht voor een vroegtijdige aanpak ten behoeve van statushouders, waarbij de samenwerking met COA wordt gezocht en tussen diverse partijen in de regio wordt samengewerkt. Eind 2017 zaten er zo'n 650 statushouders in de bijstand, hetgeen neerkomt op een-derde van het totale bijstandspopulatie in de regio. Ongeveer de helft van deze groep wordt geschikt geacht voor een concreet toeleiding traject richting de arbeidsmarkt.

Een aanzienlijke aantal wordt via het WerkLeerbedrijf Avres in een traject geplaatst, alwaar zij gedurende dertien weken in het leer- en ontwikkelcentrum worden voorbereid op een werkervaringsplaats bij een bedrijf in de regio. Hierover worden met regionale werkgevers – onder ander in de bouw, in de scheepvaart en de zorg – afspraken gemaakt. Van groot belang hierbij is een goede begeleiding door job coaches. Ook wordt aangegeven dat de werkgever en het zittend personeel tijdig over de komst van statushouders moet worden voorgelicht. Dit voorkomt problemen en vergroot het draagvlak op de werkvloer. Een ander toeleiding traject naar de arbeidsmarkt in de regio zijn de voorschakeltrajecten, die aansluiten op de wensen en behoeften van werkgevers in de maritieme sector. Het project Behouden Vaart biedt hiertoe op locatie specifieke opleidingsprogramma's aan. Ook kunnen statushouders via taalstages naar de arbeidsmarkt worden begeleid.

Succesfactoren hierbij zijn de toenemende samenwerking en afstemming tussen verschillende partijen, een goede en uitgebreide screening, de grote vraag naar arbeid in de regio en ook de aandacht voor maatwerk.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jacqueline Toxopeus

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 Gorinchem is het werkgebied van Werkplein Gorinchem. De gemeenten Giessenlanden, Gorinchem, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard en Zederik 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 © 2018

