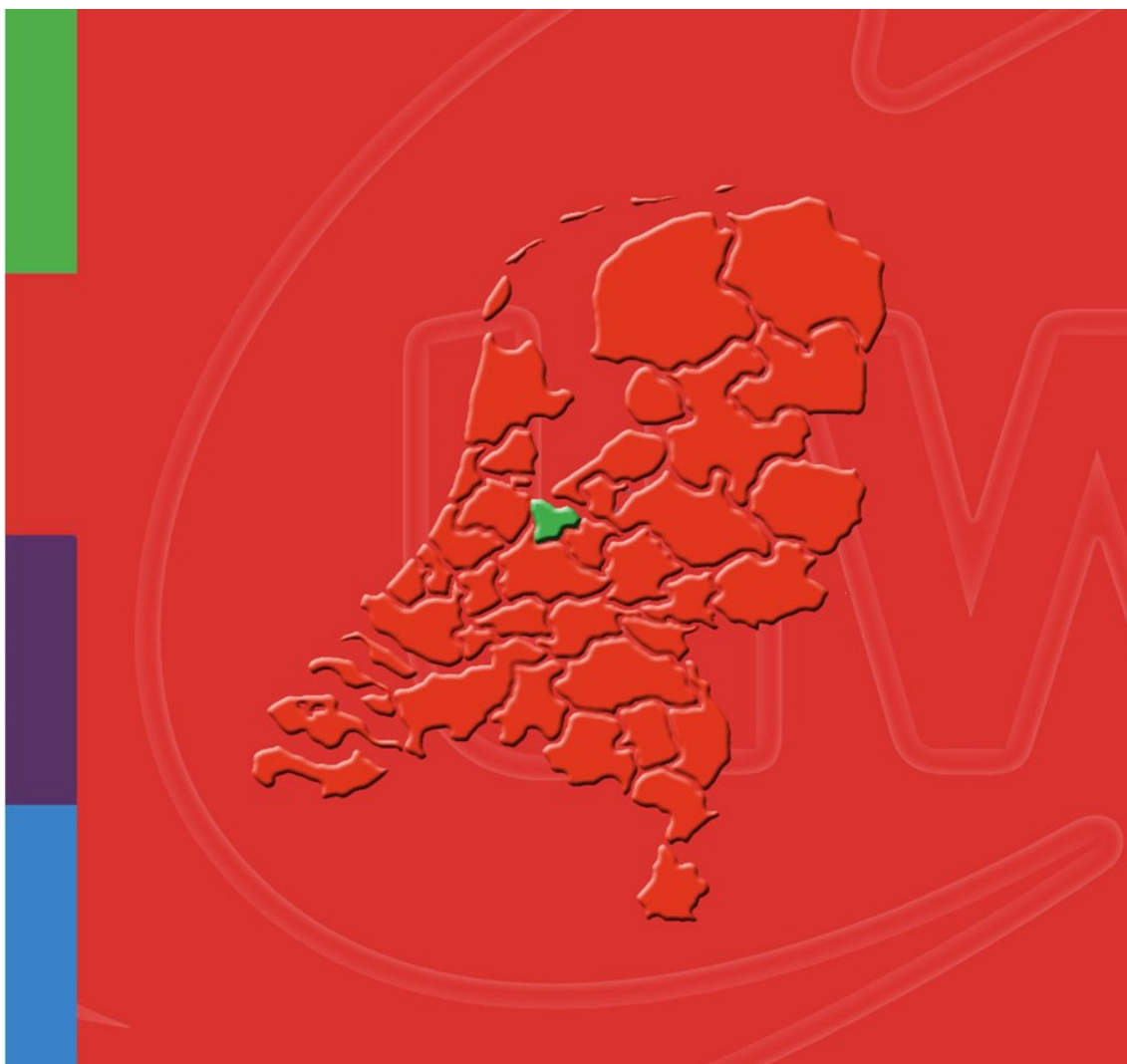


Samenvatting Regio in Beeld

Gooi en Vechtstreek

Oktober 2018



1. Gespannen arbeidsmarkt

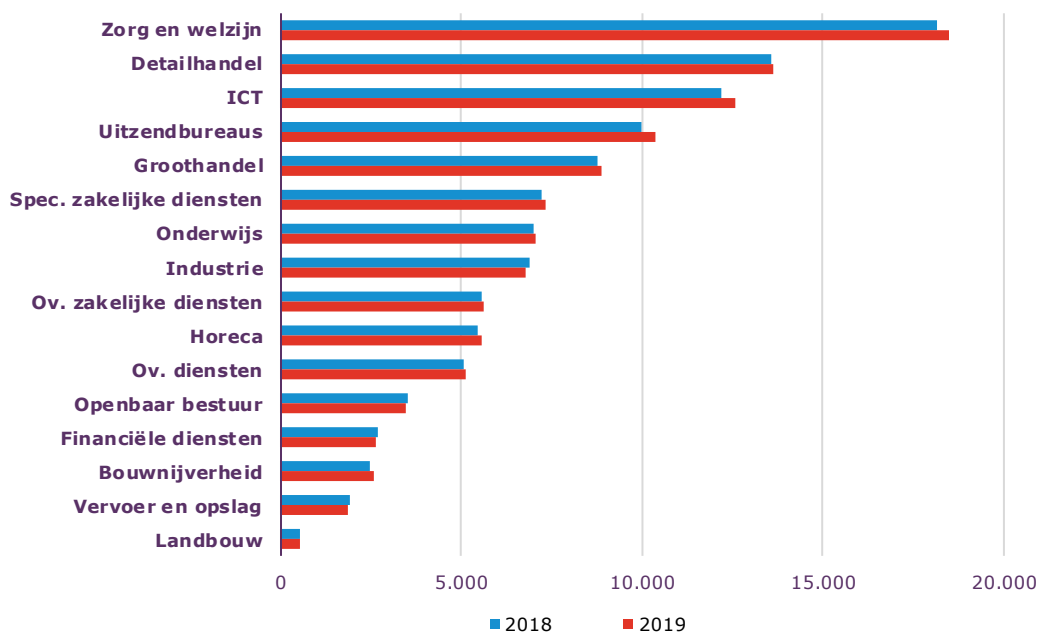
Werkgevers in de Gooi en Vechtstreek hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat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

1.1. Banen Gooi en Vechtstreek 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 Gooi en Vechtstreek. 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). De sterkste banengroei in 2019 vindt in de regio plaats bij de uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling, de bouwnijverheid en de ICT. De groei van het aantal banen bij de uitzendbureaus komt vooral doordat hier ook de werknemers meetellen die in dienst zijn bij uitzendbureaus, maar als uitzendkracht in andere sectoren werken. In een aantal sectoren neemt het aantal banen in 2019 af. In de financiële diensten is al langer sprake van een afname en daar komen nu industrie, openbaar bestuur, landbouw en vervoer & opslag bij. Doordat het relatief kleine sectoren zijn in deze regio is het effect op de totale banengroei in Gooi en Vechtstreek beperkt.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Gooi en Vechtstreek, 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 Gooi en Vechtstreek een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als CNC-machinebedieners, autotechnici en loodgieters. Op ICT-gebied betreft het onder andere systeembeheerders, ICT-helpdeskmedewerkers en systeemontwikkelaars. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen zoals timmerlieden en werkvoorbereiders en calculators, terwijl de sector sterk 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. In het onderwijs zijn vooral leerkrachten voor het basisonderwijs en leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van woonbegeleiders gehandicaptenzorg,

helpenden & verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en specifieke medische specialisten. In de transport & logistiek 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)

Gooi en Vechtstreek, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	ICT
(Bedrijfs)autotechnicus	Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner
CNC machinebediener	Beheerder (software en hardware)
Monteur industriële machines en installaties	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Loodgieter / installateur gawalo	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Elektriciens / monteur elektro	Financieel
Timmerman (burgerlijk en utiliteit)	Controller
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Accountant
Operator proces- en voedingsindustrie	Financieel en beleggingsexpert
Procestechnoloog en - onderzoeker	Juridisch
Transport en logistiek	Jurist / juridisch specialist
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Onderwijs
Agrarisch	Docent vo/mbo taalkundige en exacte vakken
Hovenier / boomverzorger	Leerkracht basisonderwijs
Horeca	Medewerker kinderopvang
Gastheer / gastvrouw horeca	Zorg
Restaurantkok	Verzorgende IG / helpende
Economisch - commercieel	Verpleegkundige
Medewerker klantcontact / klantenservice	Medisch specialist (o.a. verzekeringsarts, bedrijfsarts, oogarts, arts intensive care)
Commercieel medewerker binnendienst	Woonbegeleider gehandicaptenzorg
Productieplanner	
Marktonderzoeker / marketeer	

Bron: UWV

2. Beschikbaar arbeidspotentieel

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Gooi en Vechtstreek, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering of 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 de Gooi en Vechtstreek zijn per december 2017 in totaal 10.470 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 4.330 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 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Werkzoekenden met een opleiding in de richtingen transport & logistiek, ICT en zorg komen in Gooi en Vechtstreek niet of nauwelijks in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. 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
Gooi en Vechtstreek, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.090
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	430
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	340
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	200
Mbo	Technisch onderwijs	180
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	160
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	130
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	120
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	110
Vmbo	Algemeen onderwijs	100
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	90
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	90
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	80
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	60
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	60
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Vmbo	Technisch onderwijs	40
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	40
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	40
Wo/master	Technisch onderwijs	40

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Gooi en Vechtstreek 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 gevolgde opleiding

Gooi en Vechtstreek, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	4.650
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.200
Vmbo	Algemeen onderwijs	440
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	360
Mbo	Technisch onderwijs	320
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Vmbo	Technisch onderwijs	200
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	170
Mbo	Algemeen onderwijs	150
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	150
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	60
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	60
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	50
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	50
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50

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 uitkerings situatie 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

Gooi en Vechtstreek, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	330	410	740	44%
WGA 80-100	140	1.210	1.350	10%
WIA 35-min	450	560	1.000	45%
WAO	690	3.200	3.890	18%
oWajong	450	370	820	55%
Wajong 2010	110	270	380	29%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Gooi en Vechtstreek gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkhervatting 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

Dit hoofdstuk geeft de belangrijkste regionale uitdagingen, die voortkomen uit de arbeidsmarkanalyse, weer en enkele inspirerende voorbeelden hoe gemeenten, de Regio Gooi en Vechtstreek, UWV, onderwijs en andere partijen in Gooi en Vechtstreek werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Naar een evenwichtige arbeidsmarkt

In de Gooi en Vechtstreek is sprake van een gespannen arbeidsmarkt. De oorzaken zijn duidelijk: groeiende werkgelegenheid, toenemende krapte aan personeel, vergrijzing, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en toenemende mismatch door o.m. technologische ontwikkelingen. In 2018 en 2019 komen er in de regio in totaal ongeveer 4.300 banen voor werknemers bij, terwijl de beroepsbevolking met naar verwachting 1.100 personen groeit. De personeelstekorten zullen de komende jaren eerder toenemen dan afnemen.

Kenmerkend voor de regio zijn de grote pendelstromen. Bijna de helft van de werkzame beroepsbevolking werkt buiten de regio, vooral in Amsterdam, Utrecht en Amersfoort. Dankzij de pendel is de werkloosheid relatief laag. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn echter vaker aangewezen op werk binnen de eigen regio en kunnen minder profiteren van werkgelegenheid in buurregio's.

Het is van belang een regionale arbeidsmarkt te bevorderen die in balans is en in de toekomst blijft. Dat wil zeggen dat er zo weinig mogelijk sprake is van tekorten en overschotten. Bij een evenwichtige arbeidsmarkt kunnen werkgevers in de regio bedrijfsactiviteiten optimaal uitvoeren en tegelijkertijd zijn zoveel mogelijk inwoners, ook als zij een kwetsbare positie hebben, werkzaam op die arbeidsmarkt. Om een evenwichtige arbeidsmarkt te bevorderen zijn gerichte interventies van de arbeidsmarktpartners (gemeenten, UWV, werkgevers en werknemers) noodzakelijk.

Een voorbeeld van zo'n interventie is het servicepunt techniek: 15 partijen in de metaal-, technische installatiebranche en bouwtechniek hebben samen afspraken gemaakt om de problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Zij zijn samen het Servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort, Gooi & Vechtstreek (SPT) gestart. Het SPT werkt samen met de werkgeversservicepunten en de leerwerkloketten in de arbeidsmarktregio's. Het SPT brengt vraag en aanbod in de techniek bij elkaar door het matchen van vacatures en kandidaten. Daarnaast worden scholingsprojecten/zij-instroomprojecten opgezet om nieuwe doelgroepen, zoals statushouders, in te laten stromen bij de bedrijven.

4.2. Zorgen voor betere aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

De instroom uit het onderwijs is niet overall toereikend. Onderwijsinstellingen hebben te maken met te weinig instroom in opleidingen die leiden tot werk in branches met tekorten, zoals techniek, bouw, duurzaamheid, ICT en de zorg. Verder spelen demografische ontwikkelingen in de regio, maar ook wijzigingen in het opleidingsaanbod een rol bij een soms onvoldoende kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook ondernemers geven aan dat zij zich zorgen maken over het opleidingsaanbod op het middelbaar beroepsonderwijs in de regio in relatie tot het type banen.

Het is een continu aandachtspunt voor onderwijsinstellingen om opleidingen te laten aansluiten op de vraag van werkgevers. SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) adviseert hierin. Ook een regionaal leerwerkloket kan bijdragen aan een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het Leerwerkloket biedt een laagdrempelige adviesfunctie voor individuele klanten (werkzoekenden, werknemers en scholieren), werkgevers en professionals en werkt nauw samen met het werkgeversservicepunt. In een leerwerkloket werken organisaties samen die een rol hebben op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, te weten: gemeenten, UWV en onderwijsinstellingen. In het kader van het programma "Een leven lang leren" stimuleert het ministerie van SZW het inrichten van leerwerkloketten en zorgt deels voor de financiering. Wij adviseren de arbeidsmarktpartners in de regio Gooi en Vechtstreek ook een leerwerkloket in te richten.

4.3. Mensen met een kwetsbare positie aan de slag

Een belangrijk deel van het arbeidspotentieel in de Gooi en Vechtstreek profiteert nog onvoldoende van de groeiende werkgelegenheid. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen niet of moeilijk op eigen kracht een (duurzame) plaats op de arbeidsmarkt verwerven. Het gaat hier om werkzoekenden met een arbeidsbeperking, statushouders, ouderen, bijstandsgerechtigden en jongeren in een kwetsbare

positie. Ook WW'ers met een administratieve achtergrond hebben minder kans op werk. Het aantal banen voor de doelgroep van de Banenafpraak in de Gooi en Vechtstreek blijft achter bij de doelstellingen. Gemeenten hebben te maken met tekorten op de Bijstand.

Deze indicaties wijzen er op dat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie meer ondersteuning nodig hebben om te kunnen profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen hieraan bijdragen door functie-eisen aan te passen en/of het werk anders te organiseren, bijvoorbeeld met behulp van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Daarnaast ligt er een opgave voor de uitvoeringsorganisaties om deze mensen beter te ondersteunen en betere dienstverlening te leveren vanuit de werkgeversservicepunten.

4.4. Regionale samenwerking

Om werkgevers effectief te ondersteunen bij het vervullen van vacatures en tegelijkertijd er voor te zorgen dat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan het werk komen en blijven, is samenwerking noodzakelijk. Belangrijke randvoorwaarde is dat UWV en gemeenten in de regio zorgen voor één herkenbaar, gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers. Randvoorwaarde om meer mensen aan het werk te krijgen is bovendien dat gemeenten en UWV hun werkzoekenden veel meer en beter inzichtelijk maken op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars.

UWV, gemeenten en de Regio Gooi en Vechtstreek werken samen aan verbetering van de werkgeversdienstverlening. Regio Gooi en Vechtstreek is het samenwerkingsverband van de 8 gemeenten in de regio die gemeentelijke taken uitvoert en de regionale samenwerking tussen de gemeenten en hun partners ondersteunt. Deze organisaties hebben samenwerkingsafspraken gemaakt om de dienstverlening te versterken. Doel is uit te gaan van de behoefte van de werkgever. UWV en gemeenten passen voorzieningen en arrangementen voor werkgevers aan op de behoefte van de werkgever en de wens van zijn werknemer. Dit betekent dat het werkgeversservicepunt de werkgevers in de regio goed moet kennen en warme relaties met hen moet onderbouwen. Dit betekent ook dat UWV en gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aanstellen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en hen maximaal stimuleren dit te doen.

Gemeenten, de Regio Gooi en Vechtstreek en UWV ontwikkelen samen het arbeidsmarktwerkingsplan "Werken aan werk" voor de periode 2019-2021. Hierin worden een aantal specifieke werkgelegenheidsprojecten opgezet om mensen vanuit een uitkeringspositie te laten uitstromen naar werk. Doel van de projecten is mensen met een kwetsbare positie te laten profiteren van de groeiende werkgelegenheid. "Werken aan werk" wordt binnenkort voor bestuurlijke besluitvorming voorgelegd.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Bert van de Geijn

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 Gooi en Vechtstreek is het werkgebied van Werkplein Gooi en Vechtstreek. De gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdmeren 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

