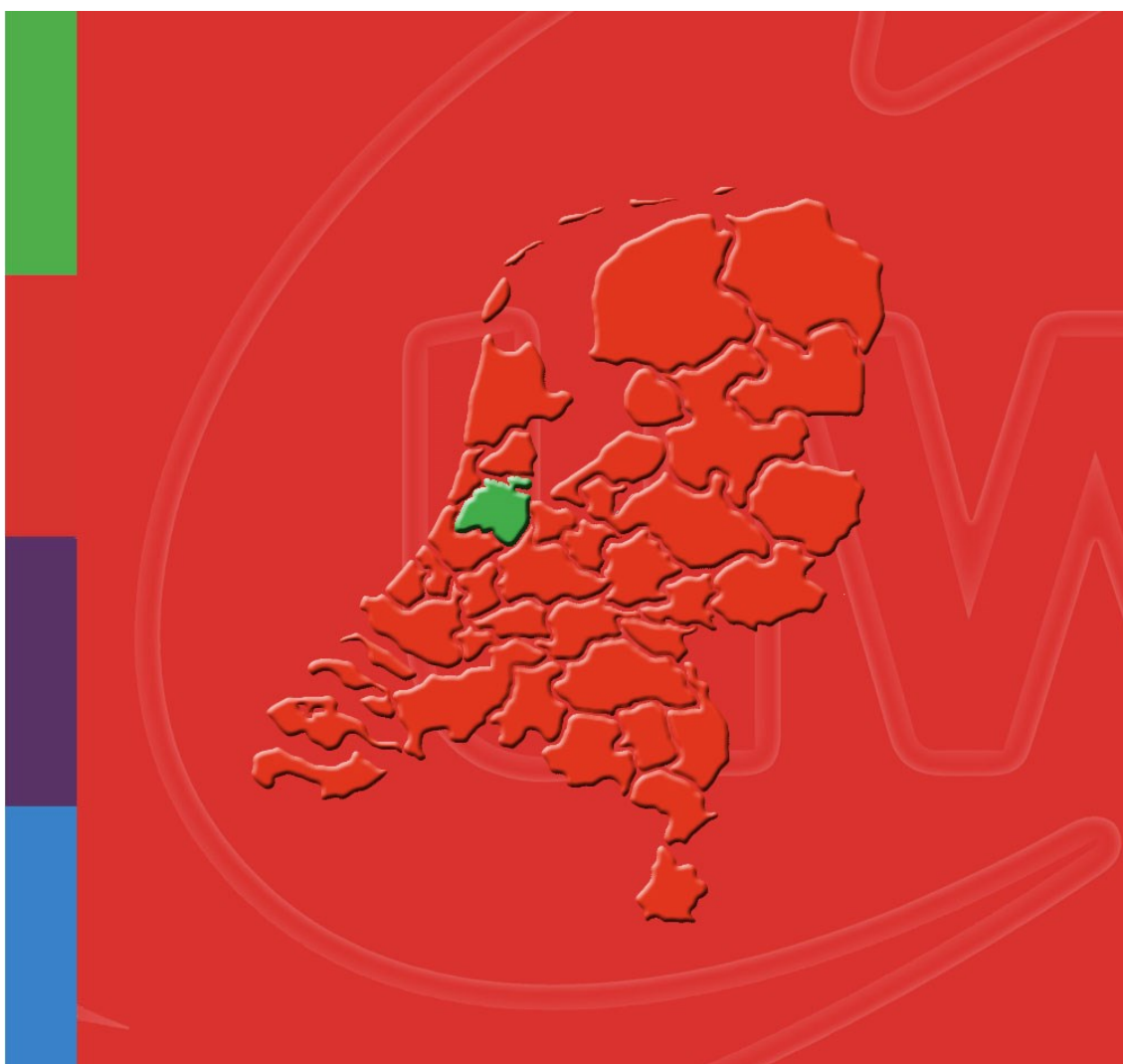


# Samenvatting Regio in Beeld

## Groot Amsterdam

Oktober 2018



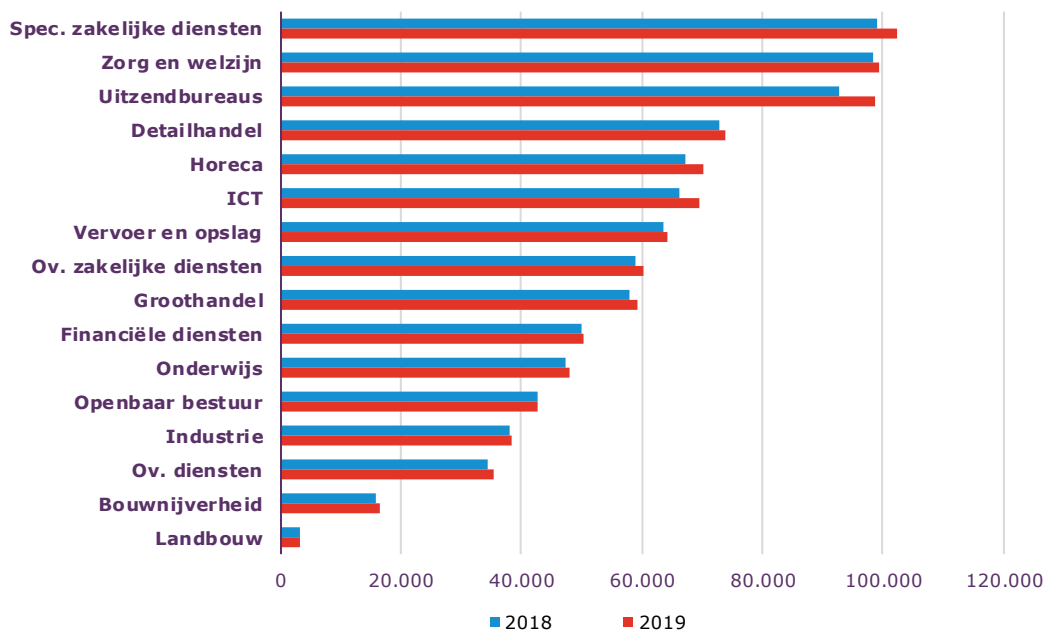
# 1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Groot Amsterdam 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 Groot Amsterdam 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 Groot Amsterdam. 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 Groot Amsterdam het grootst bij specialistische zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn, uitzendbureaus, detailhandel en horeca. Groot Amsterdam vertoont vrijwel in geen enkele sector krimp van het aantal banen van werknemers. Alleen bij openbaar bestuur en landbouw is sprake van een (lichte) krimp. Opvallend is dat de financiële dienstverlening voor het eerst sinds jaren weer groei vertoont.

**Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector**  
Groot Amsterdam, 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 Groot Amsterdam 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 onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, lasser, schilder, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Echter, het aantal openstaande vacatures geeft mogelijk niet de totale vraag van werkgevers weer. Werkgevers geven aan dat de krapte dusdanig nijpend is en al dermate lang aanhoudt, dat zij soms niet meer op de traditionele manier een vacature uitzetten. Door het uitblijven van reacties zijn zij ontmoedigd geraakt en er is dus waarschijnlijk meer vraag dan het aantal openstaande vacatures doet vermoeden. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. De personeelstekorten in de ICT zorgen voor productie- en uitbreidingsbelemmeringen bij ondernemers. 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.

## Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Groot Amsterdam, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
<b>Agrarisch</b>	<b>Techniek</b>
Hovenier / boomverzorgers	(Bedrijfs)autotechnicus
<b>Economisch - commercieel</b>	Monteur industriële machines en installaties
Medewerker klantcontact / klantenservice	Loodgieter / installateur gawalo
Inkoper	Elektricien / monteur elektro
Marktonderzoeker / marketeer	Hulparbeider bouw / grondwerkers
Recruiter	Timmerman
<b>Financieel</b>	Schilder
Accountant / belastingadviseur	Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie
Financieel expert / beleggingsexpert	Procestchnoloog en -onderzoeker
<b>ICT</b>	<b>Transport en logistiek</b>
Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Architect ICT / systeemontwikkelaar	Buschauffeur / chauffeur groepsvervoer
Securityspecialist	Magazijn- en expeditiemedewerker
Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)	<b>Horeca en schoonmaak</b>
<b>Onderwijs en kinderopvang</b>	Huishoudelijk medewerker / schoonmaker
Leerkracht basisonderwijs	Gastheer / gastvrouw horeca
Docent vo/mbo exacte vakken	Restaurantkok
Medewerker kinderopvang	<b>Juridisch en veiligheid</b>
<b>Zorg</b>	Beveiliger
Verzorgende IG	Jurist / juridisch specialist
Verpleegkundige	

Bron: UWV

## 2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Groot Amsterdam, 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 Groot Amsterdam zijn per december 2017 in totaal 73.390 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 22.590 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 beroepen in de richtingen transport & logistiek en ICT komen in Groot Amsterdam niet in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. Technisch opgeleiden komen wel voor en werkzoekenden met beroepen in de zorg komen ook voor, hoewel in mindere mate. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>15.940</b>
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.960
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.380
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	880
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	840
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	810
Mbo	Technisch onderwijs	780
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	710
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	580
Vmbo	Algemeen onderwijs	470
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	460
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	450
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	440
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	420
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	410
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	240
Vmbo	Technisch onderwijs	230
Wo/master	Medisch, paramedisch onderwijs	220
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	210
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	210
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	210

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Groot Amsterdam 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

Groot Amsterdam, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>40.400</b>
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	10.990
Vmbo	Algemeen onderwijs	3.690
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	2.990
Mbo	Technisch onderwijs	2.140
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.840
Vmbo	Technisch onderwijs	1.690
Mbo	Algemeen onderwijs	1.630
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.360
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.290
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	880
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	740
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	680
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	620
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	580
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	540
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	520
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	470
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	450
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	400
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	270

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 een arbeidsbeperking: een 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

Groot Amsterdam, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	1.810	3.340	5.150	35%
WGA 80-100	570	7.290	7.860	7%
WIA 35-min	2.620	4.420	7.040	37%
WAO	3.290	16.900	20.180	16%
oWajong	1.340	1.520	2.860	47%
Wajong 2010	730	2.010	2.740	27%

Bron: UWV

---

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Groot Amsterdam 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

Ten tijde van het eerste voorzichtige herstel van de arbeidsmarkt heeft een groep werkzoekenden die zich tijdens de economische recessie tijdelijk van de arbeidsmarkt had afgewend de weg naar de arbeidsmarkt weer gevonden. Het gaat met name om langdurig werklozen, vrouwen, niet-westerse migranten en 50-plussers. Een goede ontwikkeling, echter dit betekent ook dat de onderlinge concurrentie op de arbeidsmarkt toeneemt. Op dit moment is het beeld dat de relatief gemakkelijk bemiddelbare werkzoekenden er inmiddels in geslaagd zijn (weer) werk te vinden. De groep die overblijft, is lastiger bemiddelbaar en kan de stap naar de arbeidsmarkt moeilijker (of niet) zonder ondersteuning maken.

Tegelijkertijd hebben veel werkgevers in zogenaamde kraptesectoren, zoals ICT, techniek maar ook de maatschappelijke sectoren, nog meer dan voorheen moeite om hun vacatures vervuld te krijgen. Immers, de meest kansrijke werkzoekenden hebben inmiddels hun positie op de arbeidsmarkt hervonden. Deze twee ontwikkelingen hangen sterk met elkaar samen en zorgen voor een hardnekkige mismatch. Dit betekent dat er nog meer inspanning geleverd moet worden om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen.

Deze ontwikkelingen zien we nog steeds en ook in versterkte mate. De begeleiding van werkloze werkzoekenden is intensiever geworden dan voorheen. Maatwerk is geboden om een match tussen de werkzoekende en de (leer)werkplek te maken. Werkgevers geven aan nog meer moeite te hebben om aan geschikt personeel te komen, niet alleen in de 'traditionele' kraptesectoren en techniek maar ook in het onderwijs, zorg en consumentendiensten (horeca en detailhandel).

De mismatch tussen vacatures en werkzoekenden zit hem vaak in het geheel van functie-eisen. Klanten kunnen soms wel aan een aantal eisen voldoen maar niet aan alle eisen. Dit wordt versterkt door de steeds sneller veranderende beroep- en functievereisten. De mismatch schuilt soms ook in het imago van het beroep in kwestie, de arbeidsvoorwaarden die worden geboden en praktische zaken als bereikbaarheid, reistijd, reiskosten en werktijden.

Wel zijn werkgevers vaker dan voorheen bereid om de eisen bij te stellen. Ook zijn ze vaker bereid om de benodigde scholing en/of begeleiding van werkzoekenden die bij hen in dienst treden (gedeeltelijk) zelf te verzorgen. De krappe arbeidsmarkt is gunstig voor doelgroepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, omdat werkgevers nu meer voor hen openstaan dan in voorgaande jaren.

### 4.1. Soms is de afstand naar werk nog groot

Er is een groep werkzoekenden die de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt niet of moeilijk kan maken. Voor een deel zijn dit mensen voor wie een omscholing of bijscholing moeilijk haalbaar is. Het gaat dan met name om mensen zonder startkwalificatie of met maximaal mbo-niveau 2 als hoogst genoten opleiding. Deze mensen hebben soms ook met belemmeringen op andere leefgebieden te maken zoals schuldenproblematiek, ingewikkelde thussituaties en in de persoon gelegen factoren. Het is belangrijk ook voor deze mensen een passend aanbod te hebben en dat aantrekkelijk voor hen te maken door bijvoorbeeld goede arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. Als dit niet mogelijk is in de vorm van betaalde arbeid, kan nagedacht worden over alternatieven. De roep vanuit, bijvoorbeeld, de wetenschap hierom wordt ook steeds luider.

### 4.2. Werk verdwijnt en komt niet meer terug

Een groot aantal banen, met name op administratief en financieel gebied, is verdwenen door automatisering en digitalisering (zie Hoofdstuk 3). Een groot deel van deze banen komt ook niet meer terug. De uitdaging is om mensen die werkloos zijn geworden of dreigen te worden actief te attenderen op alternatieven, bijvoorbeeld zogenaamde 'overstapberoepen'. Dit zijn beroepen waarbij de vaardigheden van het verdwenen beroep ook goed van pas komen in een beroep met betere kansen op werk. Soms is hier wel om- of bijscholing voor nodig. Van tijdig overstappen naar een ander beroep kan ook een belangrijke preventieve werking uitgaan. Zo kort mogelijk werkloos zijn of beter nog: werkloosheid voorkomen, is immers beter dan genezen. Ook kunnen werkgevers in overleg (potentieel) boventallige medewerkers in een vroeg stadium omscholen naar een meer kansrijk beroep. Voorbeelden van een al lopend initiatief is het 'House of Skills'-(waarin onder andere gemeenten, onderwijs, werkgevers en vakbonden samenwerken om gezamenlijk op de huidige en toekomstige (arbeidsmarkt)vraag in te spelen) en initiatieven waarbij wordt gematcht op actuele competenties (vaardigheden) in plaats van sec werkervaring, waardoor een breder matchprofiel ontstaat.



---

### 4.3. Steeds hogere eisen aan werknemers

De arbeidsmarkt van nu is een andere dan pakweg 10 jaar geleden. In toenemende mate hechten werkgevers en consumenten waarde aan vaardigheden als klantgerichtheid, pro-activiteit en communicatieve- en digitale vaardigheden. Opvallend is dat in Groot-Amsterdam over het algemeen hogere eisen aan laag en middelbaar geschoold werk worden gesteld dan elders in Nederland. Voor relatief eenvoudige werkzaamheden wordt vaak al MBO-niveau 3 gevraagd. Dit maakt dat aan werkzoekenden in Groot-Amsterdam hogere eisen worden gesteld dan vaak strikt noodzakelijk is, waardoor lager opgeleiden minder kans maken op werk op hun kwalificatieniveau. Aan de andere kant vinden werkgevers de vakvaardigheden van potentiële werknemers vaak niet eens de belangrijkste vereiste. Motivatie, basiswerk-nemersvaardigheden (zoals op tijd komen) en er simpelweg 'zin in hebben', zijn voor werkgevers vaak belangrijke argumenten om iemand aan te nemen. Dit zijn zaken waarop vaak werkzoekenden goed gecoacht kunnen worden, al kost dit soms wel enige tijd en extra inspanningen.

### 4.4. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kan beter

Tijdens een periode van krapte op de arbeidsmarkt, is een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt belangrijker dan ooit. Het is van belang dat er voldoende leerlingen en studenten een diploma halen in richtingen waar de markt behoefte aan heeft. Dit is geen eenvoudige opgave en is eigenlijk van alle tijden. Door de steeds snellere veranderingen van beroep- en functievereisten, is aandacht en inzet op dit onderwerp op zijn plaats. Enerzijds omdat een tekort aan vakkrachten de groei van bedrijven en daarmee de regionale economische groei remt, anderzijds omdat het onwenselijk is dat studenten als het ware worden opgeleid voor werkloosheid. Dit zal de mismatch op de arbeidsmarkt nog verder versterken. Het is daarom zaak dat jongeren vroegtijdig een realistisch beeld van de arbeidsmarkt krijgen. Dit geldt niet alleen voor het reguliere onderwijs, maar ook voor het speciaal onderwijs, praktijk-onderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso).

### 4.5. Jongeren buiten beeld

Er is ook een groep (met name) jongeren die zagezegd niet in beeld is. Als een jongere niet meer leerplichtig is, niet werkt, geen opleiding volgt en geen uitkering heeft, is er geen zicht op hoe zij hun rol in de samenleving vervullen. Dergelijke problematiek speelt over het algemeen sterker in grote steden dan in kleinere gemeenten. Het is zowel in het belang van de samenleving als deze jongeren dat zij zo snel mogelijk(terug) begeleid worden naar school of werk. Met de aanpak jeugdwerkloosheid en de aanpak onzichtbare jongeren wordt hierop al ingespeeld.

### 4.6. Kansen bij voorkomen doorstromen van WW naar bijstand

In 2016 was een lichte toename van het aantal bijstandsgerechtigden te zien. Voor een deel is dit te verklaren door de komst van statushouders. Zij hebben nog geen werkervaring opgedaan in Nederland, grotendeels een behoorlijke taalachterstanden daardoor niet direct bemiddelbaar. Zij stromen daardoor direct in de bijstand omdat zij immers nog geen WW-rechten hebben opgebouwd. Van de totale bijstandspopulatie is circa 25% afkomstig uit de WW. De totale doorstromen van WW naar bijstand is beperkt. In Groot Amsterdam stroomt jaarlijks 6,9% na de WW door naar de bijstand; in de stad Amsterdam ligt dit percentage met 8% nog iets hoger. Als we er in slagen de doorstromen vanuit de WW naar de bijstand te beperken, zal dit effect hebben op de totale bijstandspopulatie van Groot Amsterdam.

### 4.7. Aandacht voor duurzame uitstroom in tijden van 'flex'

Weliswaar stroomt een gedegen aantal uitkeringsgerechtigden na verloop van tijd uit naar werk, maar (te) vaak betreft het hier dienstverbanden van tijdelijke aard. Veel arbeidscontracten zijn flexibel en worden niet altijd verlengd. Hiermee is de uitstroom niet duurzaam en keert de klant uiteindelijk terug in de WW (en vervolgens mogelijk naar de bijstand) dan wel direct terug in de bijstand.

Mensen die minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt krijgen vaker tijdelijke contracten en doen bij herhaling een beroep op een uitkering. Juist deze groep is gebaat bij structureel werkperspectief. De krapte op de arbeidsmarkt kan er mogelijk op termijn aan bijdragen dat werkgevers geneigd zijn werknemers meer vastigheid te bieden. Dat biedt kansen omdat door 'flex-voorwaarden' en de onzekerheid die daarbij hoort werkzoekenden in een uitkering soms niet eens aan een baan durven te beginnen.

### 4.8. Samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven versterken

Hoe groot de inspanningen van de gemeenten, UWV en anderen ook zijn, de allerbelangrijkste sleutelrol in het scheppen van werkgelegenheid ligt bij werkgevers. Het is belangrijk dat werkgevers in toenemende mate ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans gunnen om hun toegevoegde waarde voor een organisatie aan te tonen. De sociale impact van grote bedrijven die maatschappelijk verant-

---

woord ondernemen kan enorm groot zijn. Het is daarom zaak om in samenspraak met werkgevers zoveel mogelijk (nog meer) het gemeenschappelijk belang helder te krijgen en de verwachtingen over en weer (bijvoorbeeld over het profiel van de werkzoekende in kwestie) uit te spreken en te 'managen'. Hierdoor worden werkzoekenden zo effectief mogelijk en duurzaam begeleid naar werkgevers die behoefte hebben aan medewerkers en daardoor ook de gewenste groei én sociaal maatschappelijke impact kunnen vergroten.

#### **4.9. Regionale aanpak als antwoord op arbeidsmarkt-vraagstukken**

Op veel gebieden gaat het goed met de arbeidsmarkt in Groot Amsterdam. Er ligt echter ook een aantal uitdagingen. Deze hebben met name betrekking op het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Deze uitdagingen kunnen het beste met alle betrokken partijen op regionale schaal aangepakt worden en vereist regionale samenwerking tussen de stakeholders vanuit bedrijfsleven, overheid en onderwijs. Groot Amsterdam kenmerkt zich door een grote inkomende en uitgaande pendel van werknemers die in een andere stad of dorp binnen Groot-Amsterdam werken dan in hun eigen woonplaats. Het lokale belang van iedere individuele gemeente om de eigen inwoners aan de arbeidsmarkt duurzaam te laten deelnemen kan het beste in gemeenschappelijkheid op regio niveau bediend worden.

---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Alexandra Benning

## **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 Groot Amsterdam is het werkgebied van Werkplein Groot Amsterdam. De gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://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

