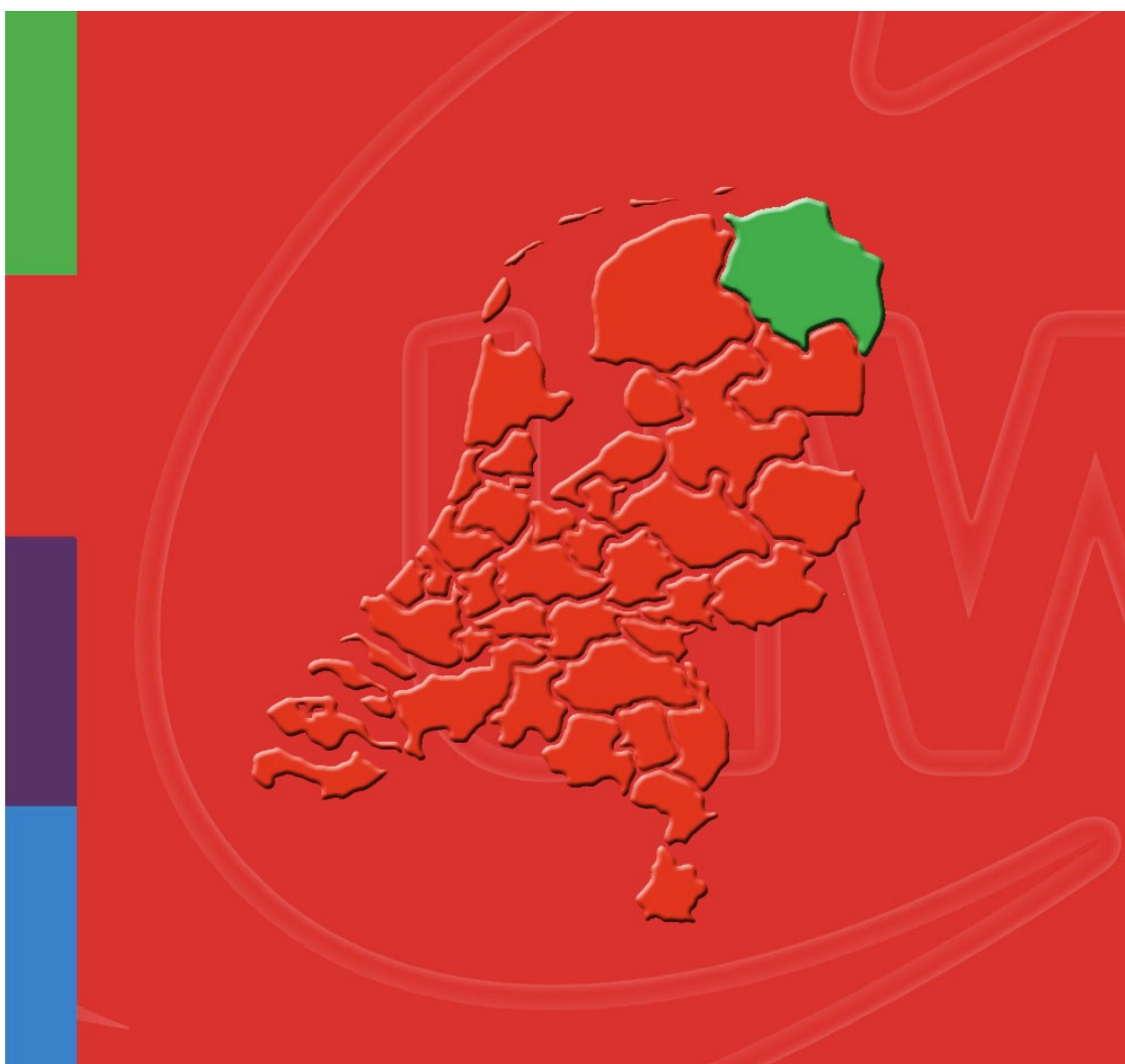


Samenvatting Regio in Beeld

Groningen

Oktober 2018



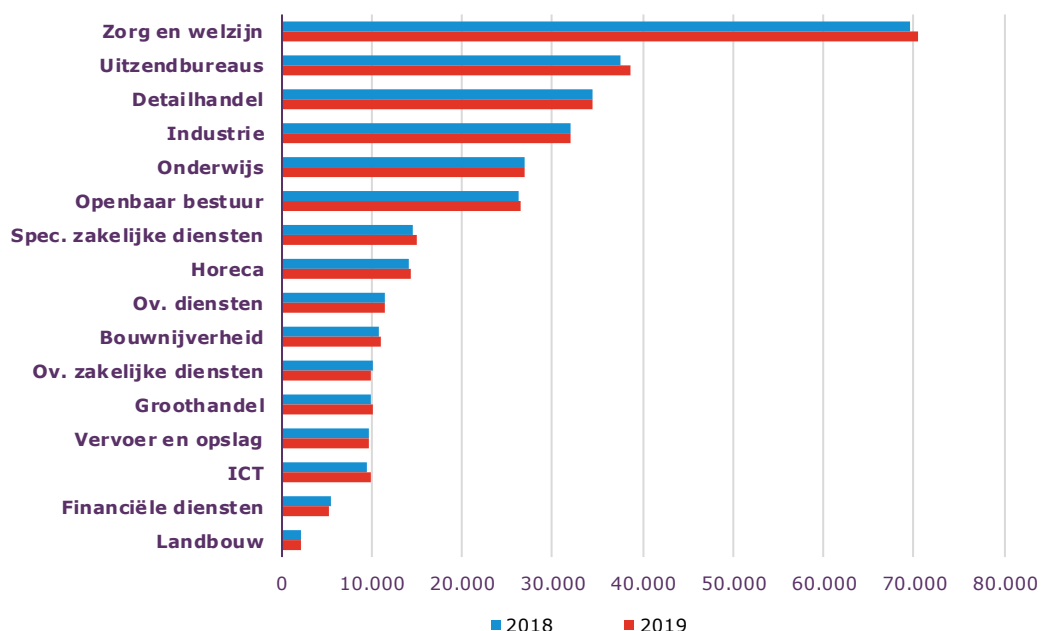
1. Waar zit regionaal de krapte?

Werkgevers in Groningen 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 Groningen 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 Groningen. 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 Groningen het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp van het aantal banen van werknemers, zoals in de financiële diensten, overige zakelijke diensten en transport.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Groningen, 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 Groningen 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, in de ICT en in zorg & welzijn. In de techniek is er op alle niveaus een tekort aan personeel. Van glaszetters, stukadoors en monteurs tot werkvoorbereiders, projectleiders en processtechnologen. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs, netwerkspecialisten en ontwerpers en analisten van ICT-systemen. 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 en ICT-gerelateerde banen. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren problemen bij het werven van verzorgenden IG, apothekersassistenten, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en medisch specialisten. In transport & logistiek, groensector en horeca komen ook meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Groningen, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorgers
Monteur industriële machines en installaties	Economisch - commercieel
Elektricien / monteur elektro	Medewerker klantcontact / klantenservice
Loodgieter / installateur gawalo	Recruiter
Installateur luchtbehandeling en koeltechniek	Inkoper
Kraanmachinist	Financieel
Glaszetter	Accountant (assistent, AA, register)
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	ICT
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, gww	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Uitvoerder bouw en installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Ontwerper – constructeur bouw, BIM-modelleur	Onderwijs
Projectleider bouw	Docent vo/mbo exacte vakken
Procestechnoloog en -onderzoeker	Zorg
Horeca	Verzorgende IG
Gastheer / gastvrouw horeca	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Zelfstandig werkend restaurantkok	Medisch specialist

Bron: UWV

2. Welk potentieel is beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Groningen, 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 Groningen staan per december 2017 in totaal 44.240 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 18.860 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. Vooral het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve en sociaal-culturele achtergrond is hierin sterk vertegenwoordigd. Tegelijkertijd komen ook nog WW'ers met een technische opleiding op vmbo-, mbo- en zelfs hbo/wo-niveau voor in de top 20. Hetzelfde geldt voor mbo'ers in transport, voor hbo'ers met lerarenopleiding en voor mbo'ers en hbo'ers met een medische opleiding. Dit zijn sectoren waar de personeelskrapte relatief groot is. In de meeste andere regio's komen beroepen in de richtingen techniek, transport & logistiek, ICT en zorg niet voor in de top 20. Dat betekent dat de mogelijkheden voor het maken van een match tussen werkgevers met openstaande vacatures en werkzoekenden met een WW-uitkering in Groningen groter zijn dan in de meeste andere regio's. 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 Groningen, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	8.320
Mbo	Technisch onderwijs	1.010
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	980
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	740
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	440
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	430
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	420
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	250
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	240
Vmbo	Technisch onderwijs	240
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	240
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	230
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	230
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Vmbo	Algemeen onderwijs	190
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	150
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	130
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	130
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	120
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Groningen direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel bijstandsgerechtigden hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd. Toch telt de regio nog 3.600 bijstandsgerechtigden met een technische achtergrond, bijna 500 mensen met een medische achtergrond op mbo-niveau en 770 hoger opgeleiden met een sociaal-culturele achtergrond.

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

Groningen, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	25.180
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	4.830
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	2.370
Mbo	Technisch onderwijs	2.360
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.750
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.520
Vmbo	Algemeen onderwijs	1.280
Vmbo	Technisch onderwijs	1.250
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	750
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	720
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	640
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	580
Mbo	Algemeen onderwijs	560
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	480
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	470
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	380
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	350
Mbo	Agrarisch onderwijs	340
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	300
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	270
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	260

Bron: UWV

Uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW blijkt 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 noodzaken gemeenten veel van de werkzoekenden waarvoor zij 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, bestaat het onbenut arbeidspotentieel ook uit veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep met verschillen in uitkeringssituatie en ziektebeelden. De samenstelling varieert van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is 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 arbeidshandicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen. Bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Groningen, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	740	750	1.490	50%
WGA 80-100	410	3.740	4.150	10%
WIA 35-min	1.240	1.520	2.770	45%
WAO	2.340	10.060	12.400	19%
oWajong	2.720	1.920	4.640	59%
Wajong 2010	750	1.980	2.730	27%

Bron: UWV

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

Om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, is regionale samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen nodig. Belangrijk hierbij is dat zowel werkgevers als werkzoekenden zich breder oriënteren. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in Groningen werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Nieuw talent aanboren

Scholing van huidig personeel kan een middel zijn om wervingsproblemen op te lossen of te voorkomen. Ook kunnen werkgevers jongeren met gastlessen, open dagen en excursies proberen te interesseren voor het werken in hun sector of bedrijf. Werkgevers kunnen echter ook kijken naar werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

- Hoewel **laagopgeleiden** veelal niet direct passen op de openstaande vacatures, zijn er aanknopingspunten voor een match met werkgevers. Werk in Zicht kan als volgt helpen de aansluiting tot stand te brengen tussen laagopgeleide werkzoekenden en werkgevers met openstaande vacatures.
 - Meer inzicht in interesses, competenties en affiniteiten van werkzoekenden door werkzoekenden vaker persoonlijk te spreken, het creëren van ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden en de inzet van sociale media.
 - Een dekkend, gezamenlijk en eenduidig beheerd werkzoekendenbestand inclusief bredere competenties en interessegebieden stelt adviseurs van Werk in Zicht beter in staat kandidaten te selecteren op basis van de personeelsvraag van werkgevers.
 - Combinaties van leren en werken - zoals praktijkonderwijs, deelcertificaten, beroeps begeleid leren en stages - vergroot de kansen van laagopgeleiden. Een voorbeeld hiervan is de Borissystematiek, die leerlingen uit voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs helpt bij het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt.
 - In Groningen zijn verschillende initiatieven om werkgevers aan de kop van het matchingsproces te betrekken.
 - Het 1.000 banenplan maakt het mogelijk om lokale werkzoekenden uit het aardbevingsgebied op te leiden voor en te bemiddelen naar werk in bouw, techniek en andere kansrijke sectoren.

- De WW en - in mindere mate - de bijstand bestaan voor een belangrijk deel uit mensen met een **administratieve achtergrond**. Vooral voor hen is het van belang te zoeken naar een alternatieve loopbaan. Het vaak goede opleidingsniveau biedt mogelijkheden voor een overstap naar beroepen met meer vraag op de arbeidsmarkt.
 - Werkzoekenden die beperkt in staat zijn hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden, krijgen een intakegesprek en meer persoonlijke begeleiding met aandacht voor bewustwording van de eigen kansen op de arbeidsmarkt en de overstapmogelijkheden naar een alternatieve sector of beroep.
 - UWV en gemeenten organiseren samen met werkgevers banenmarkten, speedmeets en bedrijfsbezoeken voor werkzoekenden. Ook zijn er 'doe-dagen' op praktijklocaties. Zo leert de keuzecarrousel werkzoekenden in de praktijk te ontdekken wat het beste wat bij hen past, waarna zij bewust een keuze kunnen maken voor een vakgebied.
 - In veel gevallen is bij- of omscholing noodzakelijk om de overstap naar een kansrijk beroep te maken. Steeds vaker werken UWV en gemeenten in de regio samen met werkgevers, uitzend- en detachingsbureaus en opleidingsinstituten om werkzoekenden te scholen, bijvoorbeeld voor monteur of installateur, bouw, ouderen- of gehandicaptenzorg of horeca.
 - De website www.kansrijkberoep.nl laat online zien waar de kansen liggen op de snel veranderende Groningse arbeidsmarkt. Ook faciliteert het ontmoetingen tussen werkgevers en gemotiveerde kandidaten.

- De bijstand bestaat voor een deel uit mensen met een **migratieachtergrond**. Het kost statushouders veel moeite werk te vinden. Een van de belangrijkste uitdagingen is inzicht te krijgen in hun vaardigheden, opleidingsniveau en werkervaring.
 - Competentietests en assessments in een vroeg stadium van de inburgering maken het mogelijk verborgen talenten snel te ontdekken en vergemakkelijken de instroom op de arbeidsmarkt.

- Ook het inzetten van mensen met een **arbeidsbeperking** kan werkgevers veel voordelen bieden en een deel van de oplossing van personeelsproblemen zijn. Soms zijn er mogelijkheden om hen via scholing in te zetten op tekortberoepen. Ook kunnen eenvoudige werkzaamheden worden gecombi-

- neerd tot een nieuw takenpakket. Dit kan werknemers in tekortberoepen ontlasten, een groep gemotiveerde mensen een kans op werk bieden en bijdragen aan de realisatie van de afspraak om in de periode tot 2026 landelijk 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
- Werk in Zicht ondersteunt ondernemers bij het invullen van de banenafpraak, zet hierbij financiële regelingen in en ontzorgt ondernemers met ondersteunende instrumenten.
 - De heterogeniteit van de groep arbeidsbeperkten vraagt forse investeringen in werkgeversrelaties en transparantie van klantprofielen. De Kandidatenverkenner kan hierbij helpen.
 - In de regio brede aanpak Route Arbeid nemen scholen en gemeenten samen de verantwoordelijkheid om jongeren tussen 14 en 27 jaar preventief richting werk te begeleiden voor het bereiken van de uitkeringsgerechtigde leeftijd.
- Hoewel ook **oudere werklozen** weer vaker werk vinden, slagen zij hierin toch nog minder vaak dan jongere werkzoekenden. Werkgevers gaven tot nu toe de voorkeur aan jonger personeel. Negatieve beeldvorming speelt hierbij een rol. Toch beschikken veel oudere werklozen over kwaliteiten waar werkgevers op zitten te wachten. Nu het potentieel aan jongeren is opgedroogd, moeten ook oudere werkzoekenden erin kunnen slagen weer werk te vinden. Werk in Zicht kan hieraan bijdragen.
 - Voorlichting kan bestaande vooroordelen bij werkgevers wegnemen.
 - Het inventariseren, monitoren en begeleiden van groepen met een hoog risicoprofiel beperkt de doorstroom naar de bijstand. Het accent in de begeleiding komt zo in een vroeger stadium te liggen op bewustwording van een noodzakelijke overstap naar een ander beroep of sector.
 - De training 'Succesvol naar werk' geeft ouderen inzicht in sectoren en beroepen met goede kansen op werk en biedt handvatten om effectiever gebruik te maken van moderne zoekkanalen.
 - Hoewel ook Groningse werkgevers vaker te maken hebben met personeelstekorten, geldt veel meer voor werkgevers in **andere arbeidsmarktregio's**. Daar waar de personeelstekorten in Groningen zich veelal beperken tot ICT, technische beroepen en zorg, hebben werkgevers in de Randstad en in Midden- en Zuid-Nederland ook moeite om personeel te vinden voor vacatures in het onderwijs. Samenwerking met werkgeversservicepunten in andere regio's en een transparant en grensoverschrijdend matchingsysteem maakt het makkelijker om Groningse werkzoekenden in deze beroepsklassen te matchen met werkgevers die hiervoor openstaande vacatures hebben.

4.2. Werk anders organiseren

Een andere manier om te werken aan oplossingen voor personeelstekorten is het schuiven met taken, alternatieve locaties om het werk uit te voeren of de inzet van technologische toepassingen. Ook hierin kan het werkgeversservicepunt bedrijven adviseren.

- Uit de werkgeversdienstverlening blijkt dat werkgevers zich er meer van bewust van zijn dat werkzoekenden die één-op-één passen op hun vacatures niet meer te vinden zijn. De werkgeversadviseurs kunnen werkgevers helpen hun **personeelsvraag anders te formuleren**. In plaats van te zoeken naar mensen met een specifieke opleiding en werkervaring, kan hun personeelsvraag worden omgebogen naar iemand met bepaalde competenties en de mogelijkheid de benodigde vaardigheden aan te leren.
- Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kunnen **werk herverdelen** via jobcarving. Dit creëert passende functies door eenvoudige taken tot een nieuwe functie te bundelen, of taken van bestaande functies af te splitsen. Adviseurs van UWV en gemeenten kunnen werkgevers hierin adviseren. Werkgevers die nieuwe functies willen creëren voor werknemers die meetellen voor banenafpraak en quotumheffing, kunnen daarbij gebruik maken van een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie.
- **Hulpmiddelen en andere technische voorzieningen** kunnen belemmeringen die mensen met een arbeidsbeperking ondervinden bij het zoeken en vinden van werk verminderen of opheffen.
- In sommige sectoren geven professionals aan dat ze veel tijd kwijt zijn aan administratieve verplichtingen. Dit is bijvoorbeeld het geval in de zorgsector en in het onderwijs. Gevolg: oplopende werkdruk en tijd die niet aan primaire taken kan worden besteed. Dan is het zinvol te kijken of het werk anders is te organiseren. Zo kunnen **administratieve taken** bij de professionals worden weggehaald en worden neergelegd bij administratieve ondersteuners. Het werven van administratief personeel is – gezien de ruime arbeidsmarkt voor deze groep – veel eenvoudiger dan het vinden van zorgprofessionals en onderwijzend personeel.
- Soms concentreert het tekort aan personeel zich in bepaalde **regio's**. Dan kunnen verschillende regionale werkgevers elkaar arbeidskrachten bundelen. Zo zijn er momenteel groter lerarentekorten in de grote steden in de Randstad, terwijl er in Groningen nog voldoende leraren werkzoekend zijn. Ook in transport en logistiek, techniek en ICT zijn de personeelstekorten in arbeidsmarktregio's in West- en Midden-Nederland groter dan in het noorden. Werkgevers met personeelstekorten kunnen dan overwegen personeel in het noorden te werven of werk over te hevelen naar het noorden.

4.3. Binden en boeien

Niet alleen het aantrekken van talent is belangrijk, maar het vasthouden ook. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dat betekent voldoende ruimte en vrijheid voor medewerkers om zelf de regie over hun ontwikkeling te nemen, aandacht voor scholing en ontwikkeling, aandacht voor vitaliteit en belastbaarheid, het verlichten van werkdruk, aantrekkelijke werktijden en goede arbeidsvoorwaarden.

- Met RAAT, het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, werken regionale partijen samen aan duurzame en innovatieve oplossingen om de (verwachte) tekorten aan kundig personeel in Zorg en Welzijn het hoofd te bieden. De focus ligt op behoud van de huidige en toekomstige professionals, aantrekken van nieuwe professionals en slimmer organiseren van het werk.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

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 Groningen is het werkgebied van Werkplein Werk in Zicht. De gemeenten Aa en Hunze, Appingedam, Assen, Bedum, De Marne, Delfzijl, Eemsmond, Groningen, Grootegast, Haren, Leek, Loppersum, Marum, Midden-Groningen, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Stadskanaal, Ten Boer, Tynaarlo, Veendam, Westerwolde, Winsum en Zuidhorn 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

