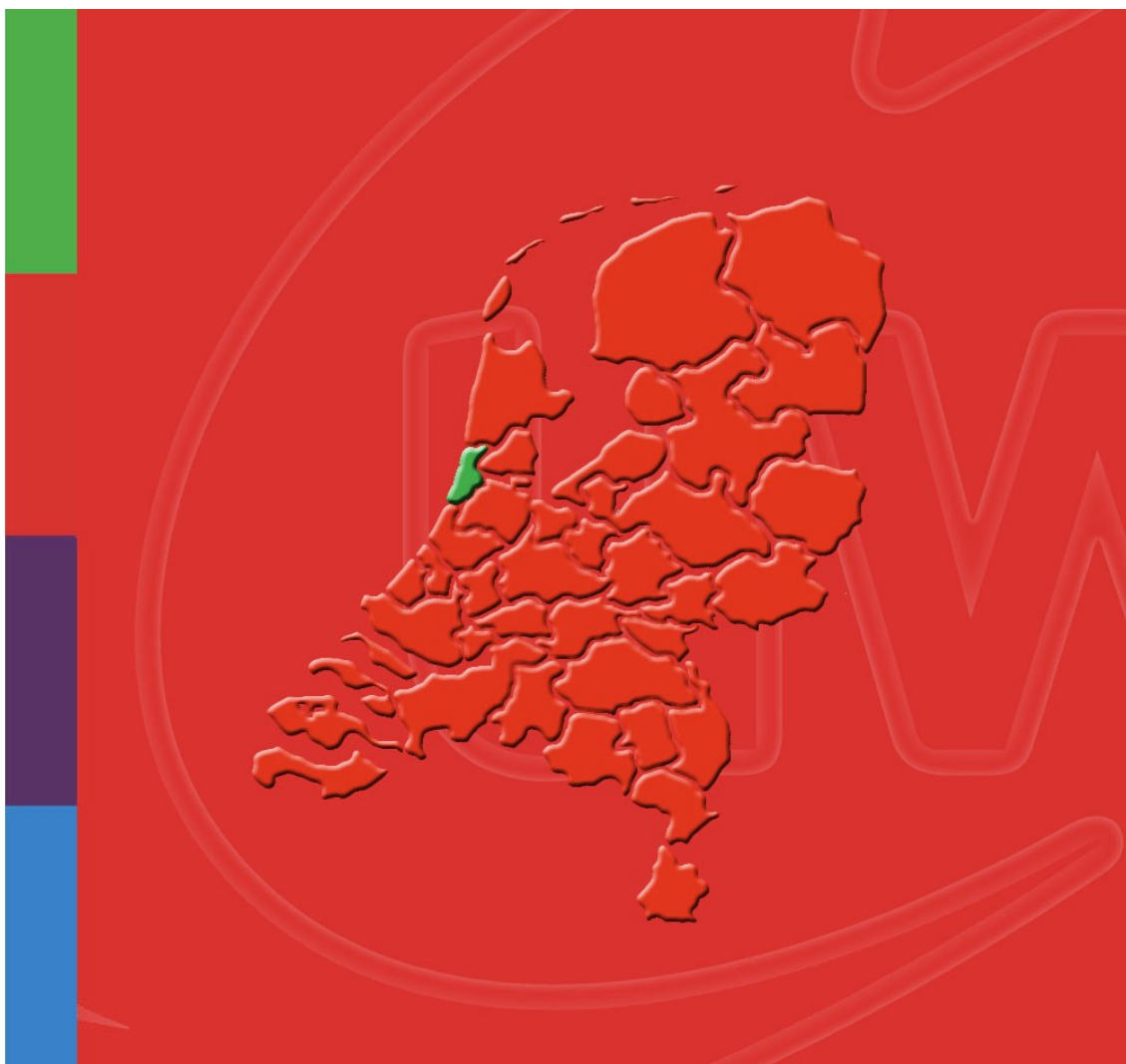


Samenvatting Regio in Beeld

Zuid-Kennemerland en IJmond

Oktober 2018



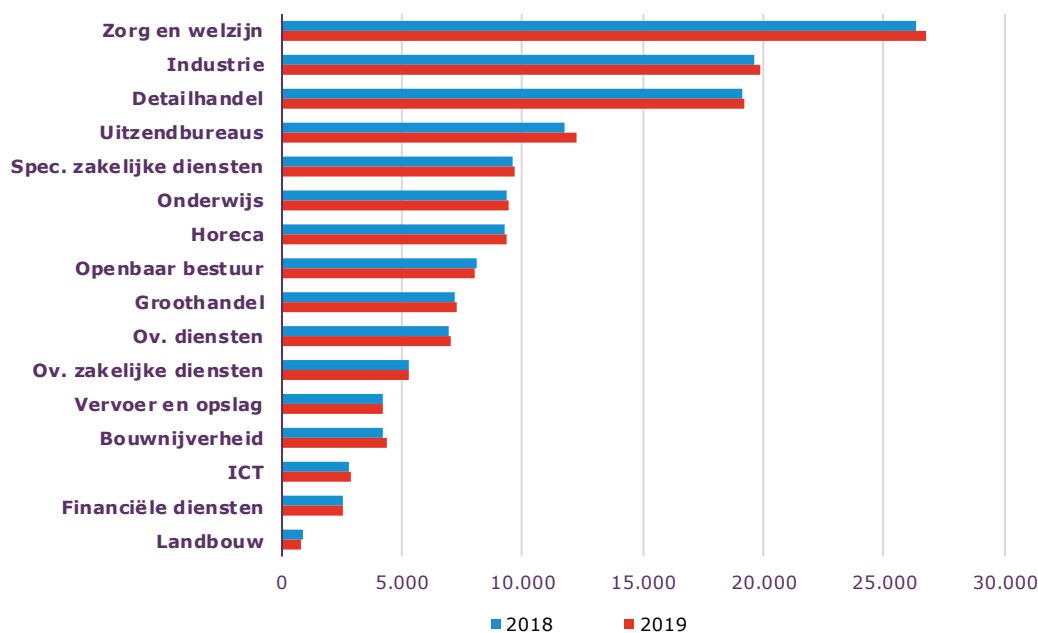
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Zuid-Kennemerland en IJmond. 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 Zuid-Kennemerland en IJmond het grootst bij uitzendbureaus, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. In de financiële dienstverlening, transport, landbouw en openbaar bestuur is sprake van een krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Zuid-Kennemerland en IJmond, 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 Zuid-Kennemerland en IJmond 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 lasser/snijder, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter, monteur industriële machines en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (PHP en Java) en systeemontwikkelaars. Bijkomend probleem voor werkgevers in de regio is de grote aantrekkingskracht van Groot-Amsterdam. In deze regio is de vraag naar ICT-personeel nog groter dan in Zuid-Kennemerland en IJmond, de arbeidsvoorwaarden zijn in Groot-Amsterdam vaak ook gunstiger.

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, maar ook naar callcentermedewerkers. In het onderwijs zijn

vooral leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten. 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)

Zuid-Kennemerland en IJmond, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Horeca
(Bedrijfs)autotechnicus	Restaurantkok
Lasser / metaalsnijder	Economisch-commercieel en financieel
CNC verspaner	Medewerker klantcontact / klantenservice
Projectleider, ontwerper-constructeur werktuigbouw	Accountant (AA en assistent)
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Loodgieter / installateur gawalo	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Onderwijs
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, elektro	Docent vo/mbo exacte vakken
Uitvoer bouw / installatie	Leerkracht basisonderwijs
Ingenieur civiele techniek	Zorg
Operator proces- en voedingsindustrie	Helpende
Transport en logistiek	Verzorgende IG
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Agrarisch	Wijkverpleegkundige
Hovenier / boomverzorger	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zuid-Kennemerland en IJmond, 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 Zuid-Kennemerland en IJmond zijn per december 2017 in totaal 16.280 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.460 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. Opvallend is dat ook mensen met een opleiding op MBO niveau een WW-uitkering ontvangen. Een richting waarin de vraag naar personeel toch groot is. Waarschijnlijk is een aanzienlijk deel van deze WW'ers al (deels) aan het werk of is de opleiding die zij hebben gevolgd niet past bij de vraag van de werkgever.

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 Zuid-Kennemerland en IJmond, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	4.180
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	600
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	430
Mbo	Technisch onderwijs	300
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	200
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	200
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	180
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	180
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	180
Vmbo	Algemeen onderwijs	160
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	120
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	120
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	90
Vmbo	Technisch onderwijs	90
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	90
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	80
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	80
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	70
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	70
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	60

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Zuid-Kennemerland en IJmond 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

Zuid-Kennemerland en IJmond, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	7.690
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.120
Vmbo	Algemeen onderwijs	580
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	560
Mbo	Technisch onderwijs	510
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	390
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	370
Vmbo	Technisch onderwijs	370
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Mbo	Algemeen onderwijs	200
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	160
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	150
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	110
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	100
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	100
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	90
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	80
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	60
Vmbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	60

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 mensen met een arbeidsbeperking 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

Zuid-Kennemerland en IJmond, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	530	640	1.170	45%
WGA 80-100	240	2.410	2.660	9%
WIA 35-min	790	970	1.760	45%
WAO	1.270	6.250	7.520	17%
oWajong	710	460	1.180	61%
Wajong 2010	260	630	900	29%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zuid-Kennemerland en IJmond 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.

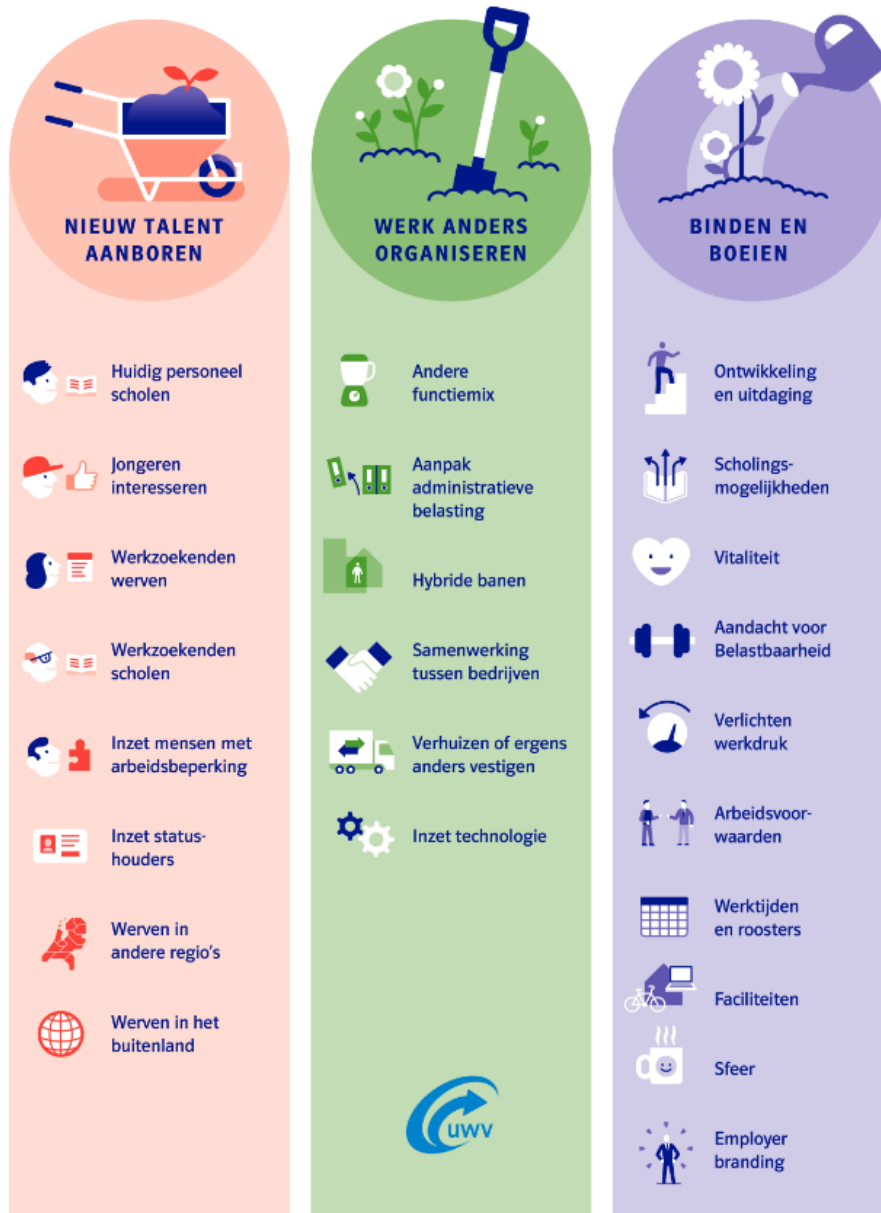
3. Oplossingen personeelstekorten

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

Kijken naar de toekomst

De situatie op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk veranderd. Waar een aantal jaar geleden veel werkzoekenden het lastig vonden een geschikte baan te vinden zijn het nu veelal de werkgevers die moeite hebben hun vacatures in te vullen. Vacatures staan langer open, het aantal geschikte kandidaten dat solliciteert wordt minder en werknemers kiezen makkelijker dan voorheen voor een nieuwe baan. Dit zorgt voor een arbeidsmarkt die volop in beweging is. Toch zijn er flinke verschillen. Als een werkgever op zoek is naar een administratief medewerker zijn er vaak nog voldoende reacties. Mensen die werk zoeken in deze richting hebben nog steeds grote concurrentie.

Ook zijn er nog mensen die wel aan het werk willen maar om verschillende redenen minder vaak worden aangenomen bij werkgevers. Denk hierbij bijvoorbeeld aan mensen met een arbeidsbeperking, 50+-ers en mensen met een bijstandsuitkering. De uitdaging voor de komende jaren is plekken waarvoor werkgevers nu op zoek zijn naar geschikte kandidaten deels in te vullen met behulp van mensen die nu nog te weinig kansen krijgen.

Niet één op één

Als de beschikbare vacatures makkelijk door beschikbare kandidaten zou kunnen worden ingevuld bestond er geen probleem. Het is dan ook niet zo dat de beschikbare werkzoekenden één op één op de openstaande vacatures passen. Dit vergt inspanning van zowel werkgevers, als werkzoekenden. De overheid kan waar nodig ondersteunen op plekken waar werkgevers en werkzoekenden elkaar niet automatisch vinden.

In Zuid-Kennemerland en IJmond werken UWV en gemeenten samen in verschillende regionale en sub-regionale verbanden. Op deze manier wordt waar nodig en gewenst de samenwerking tussen overheid en bedrijven bevorderd.

WerkgeversServicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond

Het Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond heeft zich tot doel gesteld de afstand tussen werkgevers en werkzoekenden te verkleinen. Door het verstrekken van informatie en door kandidaten bij werkgevers te introduceren. Soms moeten hierbij van beide kanten bestaande vooroordelen worden weggenomen. Het WSP doet dit onder andere door werkgevers en werkzoekenden elkaar te laten ontmoeten en wederzijds te laten vertellen wat de beelden zijn en uit te leggen wat de werkzaamheden binnen het bedrijf zijn. De ervaring is dat een persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekenden er voor kan zorgen dat er makkelijker contact ontstaat. Daarnaast wordt onder de naam IJmond Werkt! intensief tussen de gemeenten in de regio en UWV samengewerkt.

Scholing

De instroom van leerlingen of studenten is een belangrijke bron van kandidaten voor werkgevers. In een aantal sectoren is de aanwas van leerlingen echter niet voldoende om de vervangings- en uitbreidingsvraag te kunnen oplossen. Beschikbare kandidaten die nu nog aan de zijlijn staan kunnen hierin een oplossing bieden. In een aantal gevallen is het nuttig of zelf noodzakelijk dat zo'n deze kandidaat scholing volgt om geschikt te worden gemaakt voor een nieuwe functie. In veel gevallen zal de kandidaat zelf (een deel van) de kosten voor zijn rekening nemen. Waar dat niet kan is zijn er andere mogelijkheden.

Vanuit UWV zijn verschillende scholingsbudgetten beschikbaar, vooral gericht op werkzoekenden waarvan de kans op een baan relatief klein is en voor scholing in een richting waarop op dit moment een grote krapte aan kandidaten bestaat. De kans dat de opleiding daarna uiteindelijk resulteert in een baan is daarmee het grootst. Naast UWV hebben ook de gemeenten scholingsbudgetten voor hun uitkeringsgerechtigden.

Behalve publieke gelden zijn er ook bij bedrijven scholingsbudgetten beschikbaar. Voor een deel binnen de O&O fondsen maar ook in cao's worden steeds vaker scholingsafspraken opgenomen. Ook via uitzendbureaus wordt steeds vaker geïnvesteerd op scholing. Zowel tussentijds als bij de start bij een nieuwe werkgever. Daarnaast bestaat natuurlijk altijd de mogelijkheid dat een kandidaat zelf afspraken maakt met de nieuwe werkgever. In alle gevallen kan het Leerwerkloket helpen in een opleidingskeuze en adviseren over eventuele subsidiemogelijkheden.

Korte en lange termijn

De vraag naar personeel is op dit moment groot. Dat biedt veel kansen voor mensen die een (andere) baan zoeken. Maar ook nu zijn er mensen die geen kans krijgen. Met name onder ouderen, langdurig werkzoekenden en mensen met een arbeidsbeperking zijn er nog veel mensen die wel willen en kunnen werken maar bij werkgevers niet worden aangenomen. Juist de huidige krappe arbeidsmarkt ontstaan mogelijkheden de afstanden op de arbeidsmarkt te verkleinen. Daarbij is de arbeidsmarkt sterk aan veranderingen onderhevig. Veel van de huidige functies veranderen onder invloed van automatisering, een deel van de functies zal zelfs ophouden te bestaan. Voor mensen die lange tijd uit het arbeidsproces zijn en voor mensen die werkzaam zijn in een functie die verdwijnt is de weg terug naar betaald werk vaak lang.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Stam

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 Zuid-Kennemerland en IJmond is het werkgebied van Werkplein Haarlem. De gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede Ca, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort 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

