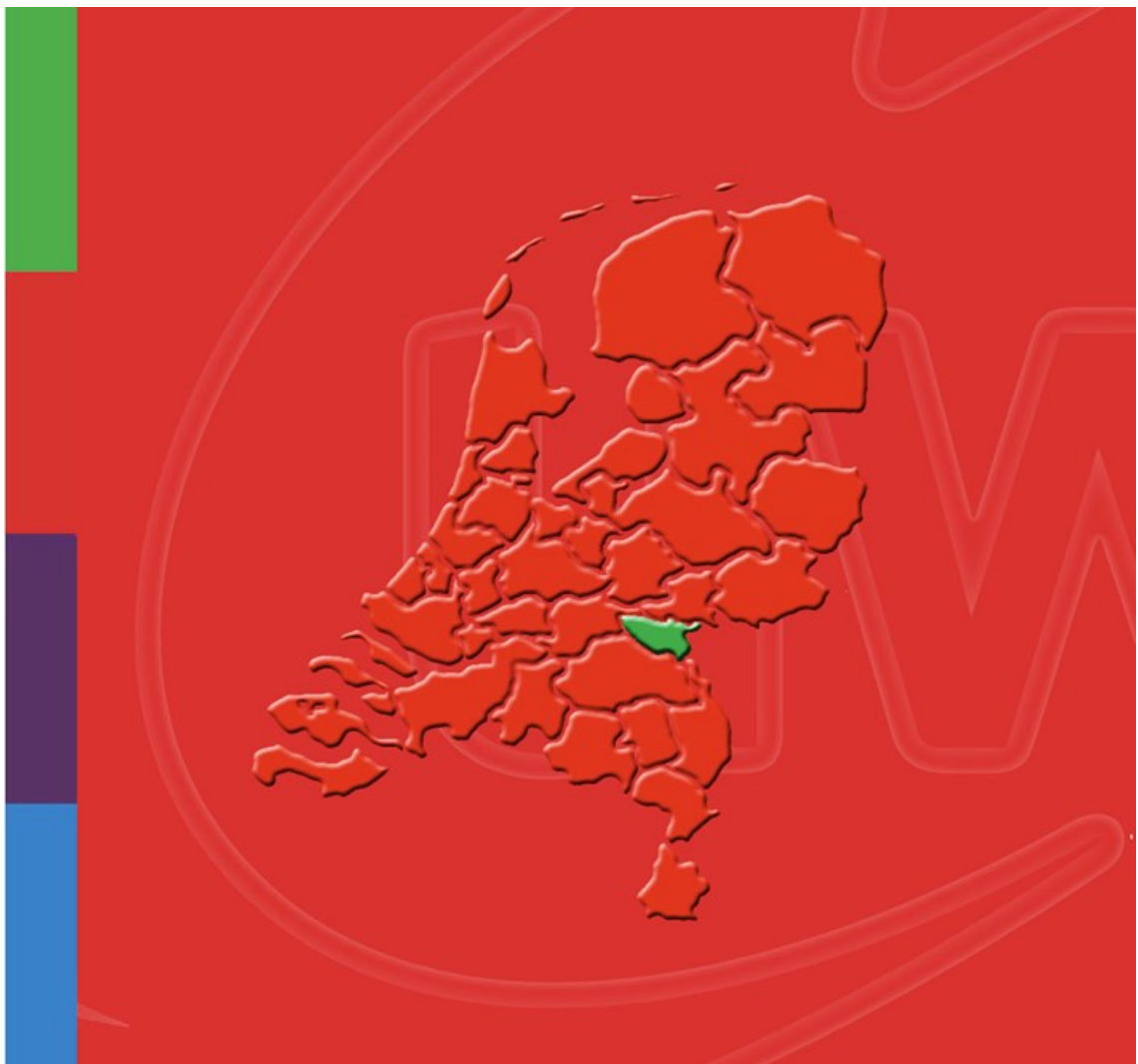


Samenvatting Regio in Beeld

Rijk van Nijmegen

Oktober 2018



1. Waar zitten personeelstekorten in Rijk van Nijmegen?

De aanhoudende economische groei zorgt in toenemende mate voor personeelstekorten in Rijk van Nijmegen. Steeds meer werkgevers ervaren dat zij meer omzet zouden kunnen draaien wanneer zij voldoende personeel zouden hebben. Medio 2018 is de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen nog gemiddeld terwijl die landelijk al krap is. De krapte is sinds 2008, vlak voor de economische recessie, niet meer zo sterk geweest. Toch staan er nog steeds mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één passen op de aanwezige vacatures.

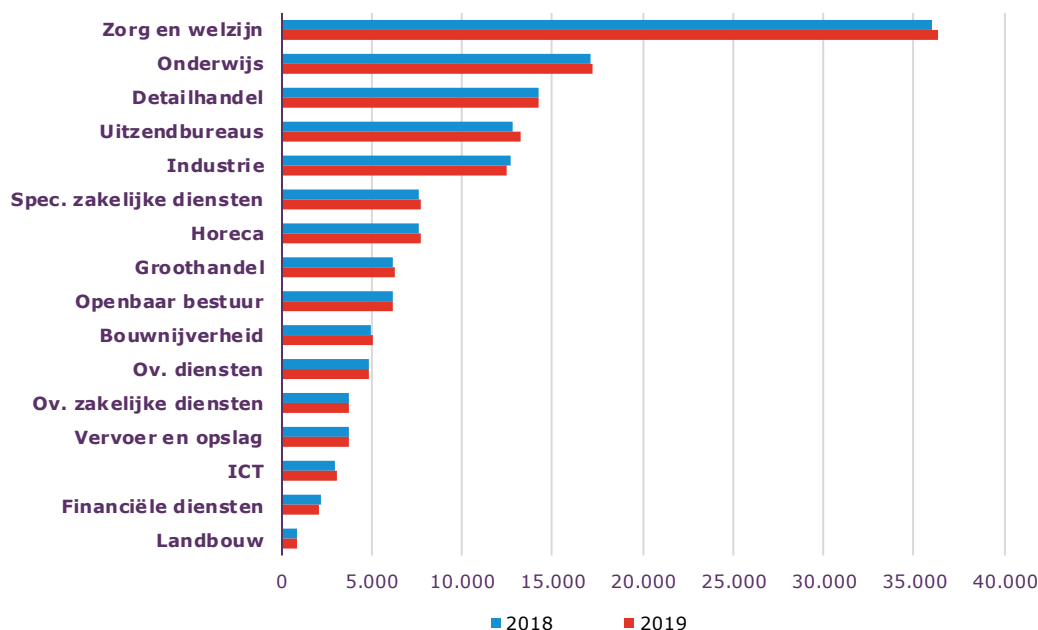
1.1. Banen in Rijk van Nijmegen groeien verder in 2019

De economische groei gaat gepaard met meer werkgelegenheid. In 2018 groeit het aantal banen in Rijk van Nijmegen met 1,3% minder hard dan landelijk (1,9%). Doordat in 2019 de economie iets minder hard groeit, neemt ook het groeitempo van het aantal banen wat af. In Rijk van Nijmegen groeit het aantal banen in 2019 met 0,9%. Daarmee blijft de banengroei in Rijk van Nijmegen 0,5 procentpunt onder het landelijke niveau (1,4% in 2019). Eind 2019 zijn er in Rijk van Nijmegen 144.800 banen van werknemers. De meeste banen bieden de sectoren zorg & welzijn, onderwijs, detailhandel en industrie. Samen leveren deze vijf sectoren meer dan de helft van de banen in Rijk van Nijmegen.

In Rijk van Nijmegen groeit de werkgelegenheid het sterkst bij uitzendbureaus (+4,0%) en in de ICT (+3,8%). Verder zijn er nog twee sectoren waar het aantal banen in 2019 met meer dan 2% sterk groeit: de bouw en horeca. De sector zorg & welzijn groeit met 0,8% weliswaar minder sterk, maar door zijn omvang levert die groei wel 300 extra banen op.

Afbeelding 1 Werknemersbanen per sector

Rijk van Nijmegen, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

1.2. Steeds meer vacatures zijn moeilijk vervulbaar

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. Personeelstekorten zijn vaak het gevolg van een mismatch tussen de wensen en eisen van werkgevers en de kwalificaties en kenmerken van werkzoekenden. Afbeelding 2 geeft specifiek voor Rijk van Nijmegen enkele voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

Moeilijk vervulbare vacatures komen vooral voor bij een groot aantal technische beroepen. Binnen de techniek en bouw gaat het om beroepen als autotechnicus, timmerman, constructiebankwerker en

verschillende soorten monteurs, maar ook om bijvoorbeeld slopers en meer specifiek asbestsaneerders. Dit hangt samen met technologische ontwikkelingen, de energietransitie en de economische groei waardoor onder andere meer woningen worden gebouwd. De bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een vakopleiding in de bouw.

In de zorg zijn veel vacatures moeilijk vervulbaar. Daarbij gaat het om onder meer problemen bij het werven van verzorgende individuele gezondheidszorg, (gespecialiseerd) verpleegkundigen en operatieassistenten, maar ook opticiens.

Ook in andere beroepsrichtingen zijn er tekorten aan personeel, zoals vrachtwagenchauffeur, restaurantkok, hovenier, productieplanner en ICT-programmeur.

Afbeelding 2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Rijk van Nijmegen, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	Transport en logistiek
Monteur industriële machines en installaties	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Loodgieter / installateur gawalo	Transportplanner
Elektricien / monteur elektro	Economisch-commercieel en financieel
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	Medewerker klantcontact / klantenservice
Sloper bouw	Productieplanner
Kraanmachinist	Belastingadviseur
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	ICT
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Horeca en schoonmaak	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Medewerker fastservice	Zorg
Gastheer / gastvrouw horeca	Verzorgende IG
Restaurantkok	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
(Gespecialiseerde) schoonmaker	Operatieassistent
	Opticiens

Bron: UWV

2. Welk potentieel is beschikbaar in Rijk van Nijmegen?

Door de bloeiende economie en groeiende werkgelegenheid daalt de werkloosheid. De afstand tot de arbeidsmarkt van de mensen die nog niet werken, wordt echter steeds groter. De oorzaken van die afstand zijn daarbij steeds vaker complex en oplossingen vragen maatwerk. In Rijk van Nijmegen zoeken 8.000 werklozen die direct beschikbaar zijn, actief naar werk. Bij UWV hebben 25.100 mensen zich geregistreerd als werkzoekende. Op grond van landelijke informatie van CBS telt Rijk van Nijmegen naar schatting 28.700 mensen die (meer) kunnen of willen werken.

2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden sluit niet altijd direct aan op vraag werkgevers

Deze paragraaf beschrijft de bij UWV geregistreeerde werkzoekenden met een WW- of bijstandsuitkering die geen dienstverband hebben. Eind 2017 zijn dit in Rijk van Nijmegen 3.800 mensen met een WW-uitkering en bijna 10.100 mensen met een bijstandsuitkering.

Van de werkloze WW'ers heeft één op de drie personen geen startkwalificatie. Bij de geregistreeerde werkloze bijstandsgerechtigden zijn dat er twee op de drie. Ruim de helft van de werklozen met een WW-uitkering is 50-jaar of ouder. Dat is iets meer dan onder geregistreeerde werkloze bijstandsgerechtigden.

Afbeelding 3 geeft de top 20 van de meest voorkomende opleidingsrichtingen die werkloze WW'ers van Rijk van Nijmegen hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Bijna 80% van de werkloze WW'ers in Rijk van Nijmegen heeft één van de opleidingen uit deze lijst gevolgd. Uit de afbeelding blijkt dat het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting groot is. In dit soort beroepen is de spanning op de arbeidsmarkt gemiddeld. Met name op lager en middelbaar niveau, verdwijnt veel administratief werk.

Afbeelding 3 Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding
Rijk van Nijmegen, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.800
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	390
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	320
Mbo	Technisch onderwijs	260
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	240
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	210
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	200
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	180
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	160
Vmbo	Algemeen onderwijs	130
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	100
Vmbo	Technisch onderwijs	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	90
Wo/master	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60

Bron: UWV

Een tweede grote groep vormen werkloze WW'ers met een hbo- of academisch diploma in sociaal-cultureel onderwijs. Hun hoge aantal heeft te maken met de aanwezigheid van hoger onderwijs in deze richting. De kansen voor deze groep liggen dan ook vooral buiten de regio of in andere beroepsrichtingen.

Er is in Rijk van Nijmegen vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, economie & administratie en transport & logistiek. In Rijk van Nijmegen hebben 260 werkloze WW'ers middelbaar technisch onderwijs gevolgd. Mogelijk vragen werkgevers in Rijk van Nijmegen een iets andere richting of niveau dan de specifieke opleiding die deze WW'ers afgerond hebben. Deze groep kan interessant potentieel zijn voor werkgevers wanneer zij op-, bij- of omgeschoold worden. Ze hebben in elk geval al affiniteit met de techniek.

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van geregistreerde werkloze bijstandsgerechtigden in Rijk van Nijmegen niet afdoende is om de personeelstekorten direct op grote schaal te kunnen oplossen.

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

Rijk van Nijmegen, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	10.070
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.960
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	680
Mbo	Technisch onderwijs	650
Vmbo	Algemeen onderwijs	550
Vmbo	Technisch onderwijs	540
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	520
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	490
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	270
Mbo	Algemeen onderwijs	260
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	190
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	180
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	180
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	180
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	180
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	160
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	140
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	140
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	100
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	90
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	90

Bron: UWV

Uit de afbeelding blijkt dat bijna drie op de tien werkloze bijstandsgerechtigden alleen algemeen basisonderwijs hebben gevolgd. Daarnaast is (net als bij de WW) het aanbod van werkloze bijstandsgerechtigden met een opleiding in de economische & administratieve richting groot. In deze richting verdwijnt echter veel werk, met name op lager en middelbaar niveau. Er is in Rijk van Nijmegen vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, ICT of zorg, vooral op middelbaar en hoger niveau. Deze opleidingen komen juist nauwelijks voor in de top 20. Veel werkloze bijstandsgerechtigden hebben dus een opleiding gevolgd die niet direct matcht met de vraag van werkgevers. Technische opleidingen op mbo-niveau vormen daarop een uitzondering. Maar liefst 650 werkloze bijstandsgerechtigden hebben een dergelijke opleiding. Deze mensen vormen voor wat betreft hun opleiding interessant potentieel voor werkgevers.

Gezien het opleidingsniveau en de opleidingsrichting van veel werkloze bijstandsgerechtigden lijkt dit aanbod dus niet afdoende om de personeelsproblemen in Rijk van Nijmegen direct op grote schaal te kunnen oplossen. Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat zij niet allemaal direct inzetbaar zijn. Ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering geeft aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de geestelijke gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zeggen dat dit het vinden van werk belemmert. Iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden verwacht niet op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden wil wel graag werken, waarbij het voor ruim zes op de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau.

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 wil wel graag werken, waarbij het voor ruim zes op 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. Mensen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een arbeidsbeperking. Door een ziekte of handicap beschikken zij over verminderd arbeidsvermogen. Sommigen zijn jonggehandicapt en hadden al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen in de loop van hun werkzame leven een ziekte of handicap. De aard van de ziekte of handicap verschilt dan ook sterk tussen deze groepen. Arbeidsbeperkten verschillen ook wat betreft opleiding, werkervaring, uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daarmee verschillen ook hun mogelijkheden en belemmeringen om te werken, en de mate waarin zij reeds participeren. Dat maakt dat maatwerk voor deze mensen vrijwel altijd noodzakelijk is bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces.

In afbeelding 5 staan van verschillende regelingen het aantal personen dat daar eind december 2016 in Rijk van Nijmegen gebruik van maakt. In Rijk van Nijmegen ontvangen 760 gedeeltelijk arbeidsongeschikten een WGA-uitkering (WGA 35-80). Van hen heeft 42% werk. Zelfs van de 2.000 personen met een uitkering op grond van niet-duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) werkt 11%.

Mensen die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen geen aanspraak maken op de WIA. Zij hebben mogelijk recht op een WW-uitkering. Van deze 1.560 personen werkt 43%. Daarmee zijn mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en geen recht hebben op een WIA-uitkering iets vaker aan het werk dan mensen met een WGA-uitkering en een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 tot 80%.

In Rijk van Nijmegen ontvangen 4.680 mensen een WAO-uitkering, waarvan 20% werkt. Dat het aandeel werkenden bij de WAO kleiner is dan bij WGA 35-80 is goed te verklaren. Omdat vanaf 2004 geen nieuwe WAO-uitkeringen worden verstrekt, is de gemiddelde leeftijd van mensen met WAO-uitkering hoger dan van mensen met een WGA-uitkering. WAO'ers zijn ook al langer arbeidsongeschikt dan mensen met een WGA-uitkering. Bovendien zijn sommige WAO'ers volledig arbeidsongeschikt.

Afbeelding 5 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Rijk van Nijmegen, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	320	440	760	42%
WGA 80-100	210	1.790	2.000	11%
WIA 35-min	680	880	1.560	43%
WAO	930	3.750	4.680	20%
oWajong	760	730	1.490	51%
Wajong 2010	280	960	1.240	23%

Bron: UWV

Van de jonggehandicapten zijn in de tabel de aantallen opgenomen van die Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben. Van de 1.490 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de oude Wajong werkt 51%. Van de 1.240 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de Wajong 2010 werkt 23%.

Bij mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA, WAO en Wajong) is het aandeel werkenden het laagst onder mensen met een psychische stoornis, terwijl dat type aandoening bij WGA en WAO het meest voorkomt. Ook bij mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn voor de WIA vormen psychische stoornissen de meest voorkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Bij deze groep hebben mensen met hart- en vaatziekten het minst vaak werk.

Om werk te behouden in een tijdelijk dienstverband zijn de noodzakelijke voorwaarden dat de jonggehandicapte inzet toont en open is over zijn beperkingen. Daarnaast kunnen de uitstraling, sociale en communicatieve vaardigheden en de thuissituatie van de jonggehandicapte de doorslag geven om werk te behouden.

Verder is het voor werkbehoud noodzakelijk dat de werkgever bereid is om de functie aan te passen. Daarnaast zijn passende begeleiding door de direct leidinggevende, acceptatie van de jonggehandicapte door collega's en draagvlak bij het management noodzakelijk. Mogelijk doorslaggevende voorwaarden voor werkbehoud zijn persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende en de bedrijfscultuur.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard inzet van werkzoekende zelf verwacht. Zij kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, meer kansrijke beroepen, zich bij- of 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 of functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door eerst vast te stellen wat de belangrijkste taken van een functie zijn, die bovendien moeilijk zijn aan te leren zijn, en vervolgens dáár op te selecteren. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: nieuw talent aanboren, werk anders organiseren en personeel binden en boeien. Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing om aan verhoogde functie-eisen te voldoen, bijscholing om vakkennis up to date te houden, als omscholing naar andere functies met een beter toekomstperspectief. Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs of andere partijen in Rijk van Nijmegen is hierbij cruciaal.

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen

4.1. Strategisch arbeidsmarktbeleid

In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen werken gemeenten, UWV en de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen samen aan een nieuw arbeidsmarktbeleidskader. Met de opgedane ervaringen met de Participatiewet, de verbeterde economische situatie, toenemende kansen voor werkzoekenden en de start van de nieuwe bestuursperiode na de gemeenteraadsverkiezingen, is het nu een goed moment om voor een langere periode nieuw regionaal arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen.

Het doel van dat regionaal arbeidsmarktbeleid is om in de regio Rijk van Nijmegen te komen tot een eensluidend beleid op het gebied van arbeidsmarkt en re-integratie. Door regionaal gezamenlijk op te trekken, kunnen UWV en gemeenten de kansen op werk voor mensen die op hun ondersteuning zijn aangewezen, optimaliseren. Daarbij willen UWV en gemeenten samenwerken met werkgevers en andere partners vanuit één gezamenlijke aanpak.

De arbeidsmarkt raakt de hele beroepsbevolking. Het gaat om kansen voor bijvoorbeeld werkloze uitkeringsgerechtigden, jongeren die na het behalen van hun diploma voor het eerst de arbeidsmarkt betreden, maar ook om huidige werknemers via leven lang ontwikkelen in staat te stellen duurzaam inzetbaar te blijven. UWV en gemeenten willen de komende jaren op een 'strategisch' niveau kijken naar de arbeidsmarkt en de rol van de publieke partijen daarin. Het op te stellen arbeidsmarktbeleidsplan heeft betrekking op de beleidsterreinen economie, werk en onderwijs.

Op dit moment wordt er gewerkt aan de eerste stap in het proces: het uitvoeren van een arbeidsmarkt-onderzoek. Dit onderzoek geeft inzicht in de (lange termijn) ontwikkelingen en de mogelijkheden voor de gemeentelijke overheid en haar partners ten aanzien van de arbeidsmarkt. Hierbij staan de volgende vragen centraal.

1. Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit, welke sectoren zijn er, wat is hun relatieve omvang, welke arbeidsmarktissues spelen er, wat betekent dit voor de kansen op werk?
2. Welke handelingsperspectieven heeft de gemeentelijke overheid? Welke keuzes kunnen ze hierin maken? Wat kunnen we samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en andere partners bereiken? Hoe kunnen ze dat in de praktijk brengen?

4.2. Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA)

Sinds oktober 2018 bestaat er in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). Hier komen wethouders Werk & Inkomen en Economische Zaken samen om met onderwijsinstellingen, UWV en de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt te bespreken én aan te pakken. Deze tafel is ontstaan vanuit de gedachte dat de groeiende discrepantie op de arbeidsmarkt vraagt om innovatieve oplossingen die de afzonderlijke afdelingen binnen gemeenten overstijgen.

De eerste bijeenkomst van de RTA op 29 oktober stond in het teken van het thema Energietransitie. Tijdens deze bijeenkomsten worden bestuurders geïnformeerd over het onderwerp en het bijbehorende personeelsvraagstuk. Er is een groot tekort aan vakmensen in de installatietechniek. Dit biedt mogelijk kansen voor werkzoekenden in de regio om door middel van om- of bijscholing in deze branche aan het werk te gaan.

Na deze eerste bijeenkomst worden er jaarlijks meerdere bijeenkomsten gehouden, waarbij verschillende onderwerpen centraal zullen staan. Door snelkookpanssessies te organiseren, waar kennis uitwisselen en aanpakken centraal staat, wil de RTA arbeidsmarktvaartstukken aanpakken én oplossen.

4.3. Leerwerkbanen voor zij-instromers en statushouders

UWV werkt met een kwartaalplanning om zo snel te kunnen schakelen naar de actualiteit op de arbeidsmarkt van dat moment. UWV richt zich daarbij vooral het initiëren en faciliteren van leerwerktrajecten en doet dat in samenwerking met gemeenten, werkgevers, werkgeversorganisaties en opleiders. Een voorbeeld is het in paragraaf 2.7 beschreven project 'Talent in de Keuken' waarbij zij-instromers via een versneld bbl-traject werden opgeleid tot basiskok en aansluitend bij de betrokken werkgevers een baan kregen. Een soortgelijk traject start ook voor de Nijmeegse Fastservice.

UWV werkt bij deze projecten samen met het gemeentelijk WerkBedrijf, Leerwerkloket, ROC, SBB en werkgevers. De Provincie Gelderland en het Ondernemersfonds Nijmegen geven financiële ondersteuning.

De Banenmotor

Ook in 2019 zien we binnen Bouwsector een grote vraag naar personeel. Op dit moment zijn er onvoldoende gekwalificeerde werknemers voor een beroep in de gebouwde omgeving en in de Infra. Een succesvol initiatief is de Banenmotor. Dit project richt zich op zij-instromers en statushouders voor de elektro-, installatie-, bouw- en schilderbranche in de regio Nijmegen.

De Banenmotor is een project waarin zij-instromers in een intensief vakgericht en praktisch scholingsprogramma, als vakman worden opgeleid in de brede gebouwde omgeving. Er wordt gewerkt met een gedegen selectie- en matchingsproces, praktijktraining en een intensieve begeleiding tijdens de (voor)opleiding.

Door de succesvolle samenwerking tussen werkgevers, opleiders, WerkBedrijf Rijk Nijmegen en UWV WerkgeversServicepunt is inmiddels een flink aantal kandidaten gestart in een reguliere baan.

4.4. Workshops om afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen

UWV ontwikkelt speciale workshops voor werkzoekenden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Tijdens deze workshops wordt gewerkt aan het inzicht van de werkzoekende op diens positie op de arbeidsmarkt en worden kansen en mogelijkheden onderzocht. Daarbij wordt ook vastgesteld wat er nodig is om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Het huidige scholingsbudget WW kan daarbij een instrument zijn om de werkzoekenden met scholing te ondersteunen. Het doel is daarbij om aan de ene kant werkzoekenden te ondersteunen naar werk, en aan de andere kant werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures te helpen om geschikte en gemotiveerde werknemers te vinden.

4.5. Bedrijfsadvies inclusief creëert banen voor arbeidsbeperkten

De dienstverlening die UWV aanbiedt aan werkgevers die een vraag hebben op het gebied van inclusiviteit is getiteld Bedrijfsadvies inclusieve Arbeidsorganisatie. Met deze dienstverlening biedt UWV inzicht en advies waarmee werkgevers hun organisatie inclusiever kunnen maken met passend werk voor nieuw en zittend personeel.

Onderdeel van het Bedrijfsadvies is een grondige intake van de HRM-wensen van de werkgever en een analyse op taken en werkprocessen binnen het huidige functiehuis. Desgewenst draagt UWV passende kandidaten voor, waarbij wordt ingezet op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. UWV adviseert daarbij over de van toepassing zijnde regelingen en subsidies. Ook is er ondersteuning mogelijk bij het inwerken, trainen en begeleiden van een nieuwe medewerker.

UWV werkt vanuit WerkgeversServicepunt Rijk van Nijmegen al in diverse settings samen met regionale werkgevers waarbij het Bedrijfsadvies wordt ingezet. De ervaringen hiermee zijn zeer positief, in 2019 zal het Bedrijfsadvies inclusieve Arbeidsorganisatie nog meer gepromoot en aangeboden worden.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jörgen Zegel

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 Rijk van Nijmegen is het werkgebied van gemeentelijk en UWV Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. De gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen en 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

