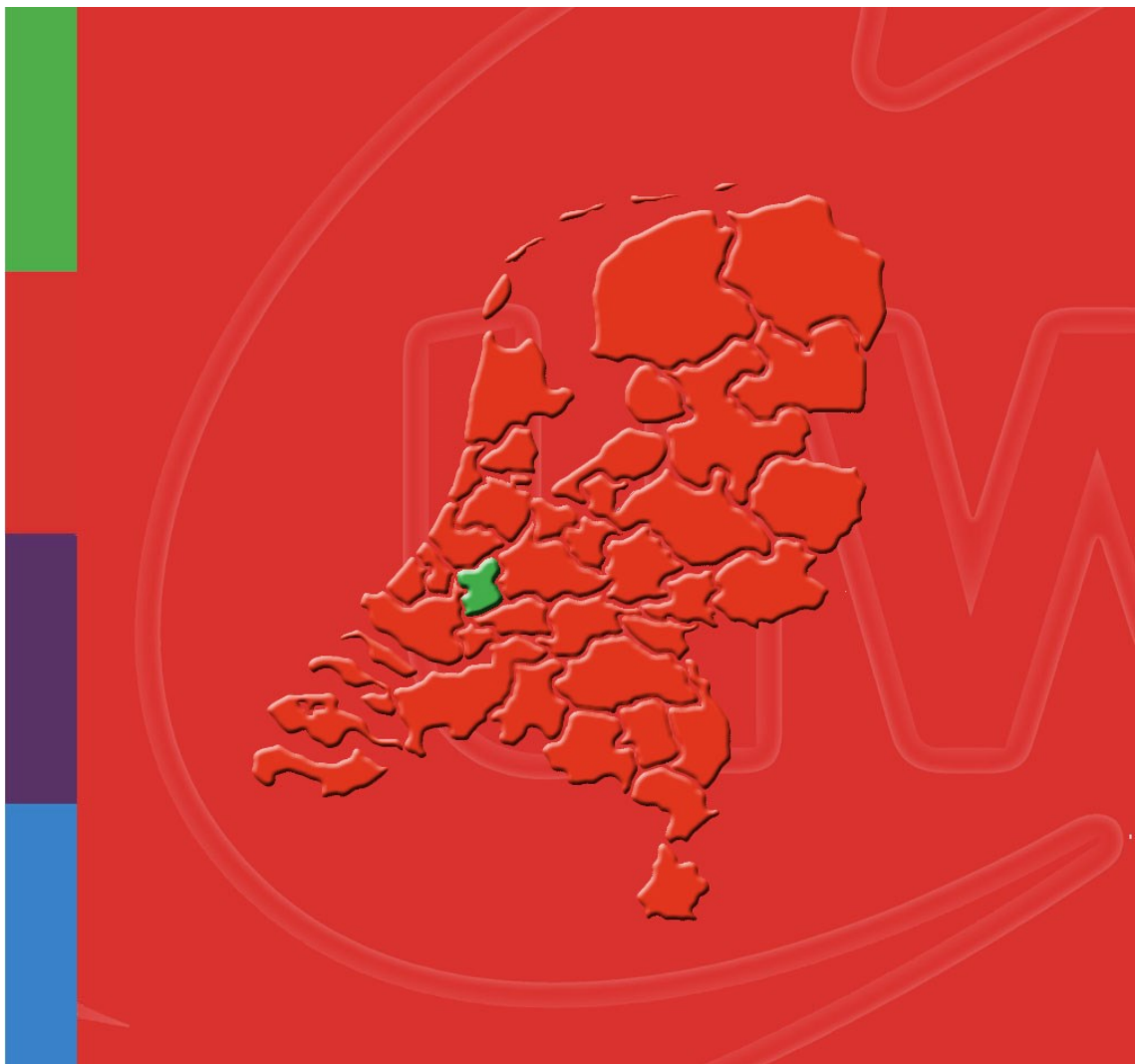


Samenvatting Regio in Beeld

Midden-Holland

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

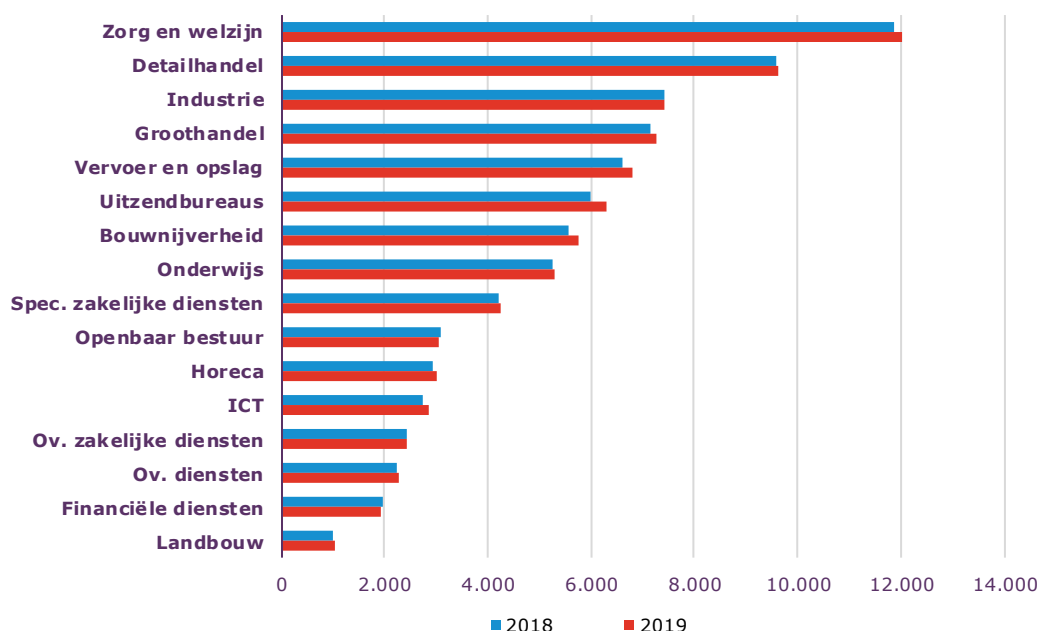
Werkgevers in Midden-Holland hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Ook buiten de techniek, ICT, transport & logistiek en zorg ontstaan er voor steeds meer beroepen personeelstekorten. Toch staan er nog steeds veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

1.1. Banen Midden-Holland 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 Midden-Holland. 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 Midden-Holland relatief gezien het grootst bij uitzendbureaus, ICT, bouw, horeca en transport & logistiek. Er zijn echter ook enkele sectoren met een stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij openbaar bestuur en financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Midden-Holland, 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 Midden-Holland een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

De meest nijpende personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van techniek, ICT en transport & logistiek, gekoppeld aan enkele specifieke zorgberoepen. Binnen de techniek, waar ook de meeste bouwberoepen onder vallen, gaat het om functies als monteur/installateur, autotechnicus, lasser, CNC-verspaner/-machinebediener, elektriciens, werkvoorbereider-calculator en ambachten zoals loodgieter, schilder en timmerman. Een groot deel van de toegenomen vraag naar deze functies valt toe te schrijven aan de bloeiende bouwsector en de voortschrijdende energietransitie. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net, java, C++, C# en PHP), architecten en systeemontwikkelaars. In het financiële domein groeit vooral de vraag naar specialistische functies op hoog niveau, zoals accountant en jurist. Ook in het onderwijs en de zorg doen zich grote tekorten voor. In het onderwijs klinkt met name een luide roep om leerkrachten basisonderwijs en docenten taalkundige vakken, terwijl werkgevers in de zorg grote moeite hebben voldoende verzorgenden, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, woonbegeleiders, artsen en medisch specialisten te vinden. In de transport & logistiek

heerst door uitbreidingsvraag en vergrijzing van het personeelsbestand vooral schaarste aan vrachtwagenchauffeurs, buschauffeurs en heftruckchauffeurs. In de groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, zoals bijvoorbeeld voor restaurantkok of hovenier, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Midden-Holland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Horeca en schoonmaak
Operator proces- en voedingsindustrie	Gastheer / gastvrouw horeca
(Bedrijfs)autotechnicus	Restaurantkok
Lasser / metaalsnijder	Schoonmaker (m.n. in zorg)
CNC machinebediener en CNC verspaner	Economisch - commercieel
Projectleider / ontwerper – constructeur werktuigbouw	Commercieel medewerker binnendienst
Monteur industriële machines en installaties	Financieel en juridisch
Monteur beveiligingsinstallaties, lucht- en koeltechniek	Accountant (AA en assistent)
Loodgieter / installateur gawalo	Jurist / juridisch specialist
Elektriciens / monteur elektro	ICT
Schilder	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, gww	Onderwijs
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	Leerkracht basisonderwijs
Transport en logistiek	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Zorg
Heftruckchauffeur	Verzorgende IG
Logistiek en voorraad medewerker	Verpleegkundige
Agrarisch	Woonbegeleider gehandicaptenzorg
Hovenier / boomverzorger	Medisch specialist

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Midden-Holland, 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. De kwaliteiten van beschikbare werkzoekenden sluiten echter niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers.

2.1. Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond

In Midden-Holland zijn per december 2017 in totaal 7.190 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 3.290 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 beschikken bijstandsgerechtigden vaker niet over een startkwalificatie dan WW'ers, is hun arbeidsverleden in veel gevallen minder recent en zijn ze over het algemeen jonger.

Afbeelding 3 geeft de top 20 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Werkzoekenden met een opleidingsachtergrond in de richtingen transport & logistiek, ICT en zorg komen in Midden-Holland niet in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding
Midden-Holland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	1.970
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Mbo	Technisch onderwijs	180
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	150
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	80
Vmbo	Algemeen onderwijs	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	70
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	50
Vmbo	Technisch onderwijs	50
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	40
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	30
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	20
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	20

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Holland Rijnland direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben

niet meer dan algemeen (basis)onderwijs genoten of een economisch-administratieve opleiding of opleiding in persoonlijke/sociale verzorging gevolgd.

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

Midden-Holland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.080
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	990
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Mbo	Technisch onderwijs	190
Vmbo	Algemeen onderwijs	180
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Vmbo	Technisch onderwijs	140
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	130
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	100
Mbo	Algemeen onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	40
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	40
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	40
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	30
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	20
Vmbo	Agrarisch onderwijs	20
Mbo	Agrarisch onderwijs	20
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	20

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 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

Midden-Holland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	220	260	480	46%
WGA 80-100	80	880	970	9%
WIA 35-min	460	570	1.030	45%
WAO	480	1.800	2.280	21%
oWajong	320	240	560	58%
Wajong 2010	160	330	490	33%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Midden-Holland 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

De arbeidsmarkt wordt momenteel gekenmerkt door een opvallende paradox. Enerzijds is er sprake van grote krapte, anderzijds geldt dat bepaalde groepen nog steeds grote moeite hebben hun weg te vinden richting duurzame arbeid. Zo bestaan er tegelijkertijd tekorten en overschotten. En dan is er ook nog de voortschrijdende technologische ontwikkeling, die banen doet ontstaan, verdwijnen en vooral ook: doet veranderen. In dit laatste hoofdstuk bespreken we kort de regionale arbeidsmarktuitdagingen die uit het samenspel tussen deze (en tal van andere) factoren ontstaan.

4.1. Bestrijden knelpunten personeelsvoorziening

Door de krapte op de arbeidsmarkt kampen steeds meer werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures. In Midden-Holland doet dit probleem zich met name voelen in techniek, zorg, onderwijs en horeca.

Personele problemen kunnen er zo bijvoorbeeld toe leiden dat bouwprojecten vertraging oplopen of de energietransitie minder snel verloopt dan gewenst. Dergelijk dreigende stagnatie zien we ook in de ICT, al jaren de meest krappe beroepsrichting van allemaal. Landelijk geldt inmiddels maar liefst 7 op de 10 ICT-vacatures als moeilijk vervulbaar. Geen wonder dus ook dat 42% van de werkgevers in de ICT-dienstverlening aangeeft productiebelemmeringen te ondervinden als gevolg van personeelstekorten. In transport en logistiek lijkt het vooral in het wegvervoer nadrukkelijk te knellen. Brancheorganisatie VERN luidde in augustus 2018 de noodklok: er is nu al een groot tekort aan vrachtwagenchauffeurs en omdat de beroepsgroep sterk vergrijsd is, spreken zij de angst uit dat de komende jaren duizenden trucks stil komen te staan. In de zorg, de grootste sector in Midden-Holland, zijn de problemen zo mogelijk nog acuter; als er niets verandert zouden hier over 4 jaar landelijk maar liefst 125.000 werknemers tekort zijn. En dat terwijl veel zorginstellingen nu al de grenzen van hun bezetting raken.

De personeelstekorten worden zo dus steeds nijpender. Zoals hoofdstuk 3 treffend illustreert bestaan er geen standaardoplossingen om dit probleem te lijf te gaan. Er zit echter nog wel degelijk rek in de (potentiële) beroepsbevolking. Arbeidsmarktpartijen dienen daarom de handen ineen te slaan, om zo niet-werkenden en baanveranderaars te faciliteren richting krapteberoepen en werkenden voor de arbeidsmarkt, sector of organisatie te behouden. Om-, bij-, of opscholing speelt hierbij een belangrijke rol.

4.2. Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De werknemers van de toekomst zitten op dit moment voor een groot deel in de schoolbanken of collegezalen. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is dan ook van groot belang.

Dat begint met transparante voorlichting over arbeidsmarktkansen. Door jongeren op te leiden voor kansrijke richtingen kunnen ze daar worden ingezet waar ze het hardst nodig zijn, zodat werkgevers hun vacatures vervuld zien en de werkloosheid daalt. Zo worden krapte en mismatch beiden bestreden. Onderwijsinstellingen doen er daarom goed aan arbeidsmarktvoorlichting te verstrekken in gesprekken met betrekking tot loopbaanoriëntatie en studiekeuze. Vervolgens is het aan scholieren, studenten en hun ouders/verzorgers om hier verstandig gebruik van te maken.

Daarnaast verdient ook de samenwerking met het bedrijfsleven aandacht. Door beide werelden bij elkaar te betrekken doet het onderwijswezen immers waardevolle praktijkinzichten op en kunnen curricula worden aangepast aan veranderende eisen van werkgevers, terwijl het bedrijfsleven op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen en doeltreffender kan werven. Met inbegrip van UWV en overheden ontstaan zo regionale ecosystemen, waarin partijen elkaar opzoeken en versterken. Tot slot is er ook behoefte aan meer flexibiliteit en maatwerk, door bijvoorbeeld opleidingen modulair aan te bieden, de onderwijsvorm beter af te stemmen op de afnemer en waar mogelijk de programmakalender los te laten. Een goed voorbeeld van dergelijke onderwijsvernieuwing is het initiatief School@work van Promen en Mbo Rijnland, met steun van de gemeenten Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen. Dit project voorziet er in studenten die zijn uitgevallen in het regulier onderwijs alsnog op praktische wijze op te leiden tot mbo-niveau 1.

Deze onderwerpen weten zich inmiddels in de warme belangstelling van veel instituties. Zo biedt bijvoorbeeld het Bestuursakkoord mbo 2018-2022 van het Ministerie OCW en de MBO Raad, waarin aansluiting met de (regionale) arbeidsmarkt een centraal en terugkerend thema vormt, hoopgevend perspectief.

4.3. Mobiliseren onbenut arbeidspotentieel

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt passen zelden exact op elkaar. Mismatch geheel doen verdwijnen is een illusie, maar door onbenut arbeidspotentieel effectief te mobiliseren kan winst worden geboekt.

Zo zouden parttimewerkers wellicht verleid kunnen worden meer uren te werken. In het tweede kwartaal van 2018 werkte maar liefst 50% van alle werkende Nederlanders in deeltijd. Alhoewel dat voor velen een bewuste keuze is, zijn er naar schatting alleen in Midden-Holland al 5.000 werkenden die graag meer zouden willen werken. Door obstakels die dit verhinderen weg te nemen, zouden krapte en mismatch verminderd kunnen worden. Zo rekende het kabinet al eens voor dat uitbreiding van de contractomvang met één uur het tekort aan werknemers in de zorg direct met 20.000 zou verminderen.

Ook buiten deeltijdwerkers die graag meer zouden willen werken schuilt nog veel onbenut arbeidspotentieel. Denk aan de naar schatting 4.000 werklozen in Midden-Holland, waaronder veel 50-plussers. Of de 41.000 personen in de niet-beroepsbevolking. De afstand tot de arbeidsmarkt is hier in veel gevallen groot. Omdat de entree-eisen bovendien alsmatig toenemen, vereist het mobiliseren van deze groepen vaak inzet van scholing. UWV draagt hier aan bij door de komende jaren landelijk scholingsbudget beschikbaar te stellen, terwijl waar mogelijk ook de samenwerking wordt gezocht met regionale werkgevers en opleiders om (meer) leer-werktrajecten aan te bieden. Taal is daarbij een belangrijk aandachtspunt, met name wanneer het gaat om de vele in de regio aanwezige migranten uit het voormalige Oostblok.

4.4. Verhogen duurzame arbeidsparticipatie personen met arbeidsbeperking

Zoals te lezen in paragraaf 2.2 komen personen met een arbeidsbeperking ondanks de Banenafpraak en inzet van alle betrokken partijen ook in de huidige arbeidsmarkt vaak moeilijk aan het werk. Iets dat helaas ook geldt voor de kwetsbaarsten onder hen, zij die tot voor kort onder de WSW (Wet Sociale Werkvoorzieningen) vielen. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau bleek zelfs dat de baankansen van deze groep de afgelopen jaren zijn afgenomen. En dan zijn er nog de WIA-gerechtigden, die niet tot de doelgroep Banenafpraak behoren en daardoor het risico lopen verdrongen te worden.

Als personen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan, is de duurzaamheid bovendien vaak beperkt. Dit kan tal van oorzaken hebben. Soms is de beëindiging van een dienstverband onontkoombaar, omdat bijvoorbeeld de baan ophoudt te bestaan. Vaak kan een juiste afstemming tussen werknemer, werkgever en instanties de kans op duurzame arbeidsparticipatie echter aanzienlijk doen toenemen. Zo kan het UWV werkgevers bedienen met instrumenten als de no-riskpolis, terwijl medewerkers aanspraak kunnen maken op voorzieningen. Door begeleiding op en buiten de werkvloer kunnen problemen die een succesvol dienstverband bedreigen bovendien in de kiem worden gesmoord of zelfs worden voorkomen.

4.5. Vergroten weerbaarheid voor technologische ontwikkelingen

Digitalisering, automatisering en robotisering vormen het gesprek van de dag. Vaak wordt in dergelijke beschouwingen gewaarschuwd dat robots menselijke arbeid zullen vervangen en er daardoor werkgelegenheid verdwijnt. Een apocalyptisch artikel van twee onderzoekers aan de Oxford University stelde in 2013 zelfs dat hierdoor maar liefst 47% van alle banen wereldwijd weggevaagd zou worden, een ware kaalslag. In 2017 werd dit cijfer door een van de onderzoekers bijgesteld naar 27% en begin dit jaar repte de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) van 14%, waarbij Nederland door het grote aandeel kenniswerkers zelfs op een verwachte robotsubstitutie van 11,4% werd ingeschaald. De percentages variëren dus aanzienlijk.

Waar veel minder nadruk op wordt gelegd is dat technologische vooruitgang ook banen schept. Volgens een recente schatting van het World Economic Forum (WEF) ontstaan er door digitalisering de komende jaren bijvoorbeeld maar liefst 133 miljoen nieuwe banen, terwijl er 'slechts' 75 miljoen verdwijnen. De belangrijkste verandering echter, zo schetst ook dit onderzoek, vindt plaats binnen banen. Processen, taken en dus functies veranderen door toepassing van nieuwe technologie. Dit vraagt van werknemers dat zij zich aanpassen door nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven. Dat proces is van alle tijden, maar het tempo waarin ontwikkelingen elkaar opvolgen lag nog nooit zo hoog. Bovendien worden carrières steeds langer, waardoor werknemers langer worden blootgesteld aan veranderingen op de werkvloer.

Competentieveroudering vormt daarom een serieus aandachtspunt. De noodzaak om te investeren in de eigen ontwikkeling neemt toe. Alleen zo behouden werkenden en werkzoekenden aansluiting bij de veranderende eisen van de arbeidsmarkt en blijven ze weerbaar voor technologische ontwikkelingen. Dit legt niet alleen verantwoordelijkheid bij individuen om regie te voeren over de eigen ontwikkeling, maar doet ook een beroep op werkgevers, overheden, onderwijs en UWV, om die ontwikkeling waar mogelijk te stimuleren. Het Leerwerkloket Rijn Gouwe, met vestigingen in Leiden en Gouda, vormt in dit opzicht een treffend voorbeeld. Hier kunnen werkenden en werkzoekenden terecht voor kosteloos advies rondom scholing en opleiding, zodat leren en werken een hele loopbaan lang samengaan.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Frank Verduijn

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 Midden-Holland is het werkgebied van UWV WERKbedrijf vestiging Gouda. De gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen 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

