

Regio in Beeld

Regio Zwolle - hoofdrapport

Oktober 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Een krappe arbeidsmarkt	3
1.1. Werkgevers met personeelstekorten	3
1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen	3
1.3. Meer banen in Regio Zwolle	4
1.4. Vacaturegroei in Regio Zwolle	5
2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt	9
2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt	9
2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden	10
2.3. Aanhoudende tekorten in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs	12
3. Onbenut arbeidspotentieel vraagt aandacht	16
3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af	16
3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel	17
3.3. Beperkt aanbod uit pendel	19
3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV	20
4. Dynamiek in WW-bestand	21
4.1. Deel WW'ers werkt	21
4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt	22
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand	24
5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt	26
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie	26
5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring	26
5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders	27
6. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep	29
6.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking	29
6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten	30
7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting	32
8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt	34
Bronnen	35
Begrippen	37
Colofon	38

Voorwoord

Het beeld van de arbeidsmarkt in Regio Zwolle wijkt in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar. De economische groei zwakt wel wat af, maar het aantal banen neemt nog steeds toe. De huidige arbeidsmarkt heeft twee gezichten. Aan de ene kant kampen veel werkgevers met personeelstekorten, aan de andere kant staan er in Regio Zwolle nog mensen langs de kant. Een deel van deze mensen heeft een WW-, bijstands- en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een deel heeft geen uitkering. Hun kennis, opleiding en ervaring komen vaak niet direct volledig overeen met de eisen van werkgevers. De uitdaging is dan ook om tot duurzame matches te komen tussen de vraag van werkgevers en de beschikbare werkzoekenden en daarbij tegelijkertijd langdurige uitsluiting te voorkomen van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden.

Naast conjuncturele (economische) schommelingen beïnvloeden ook structurele, langere termijn trends de arbeidsmarkt in Regio Zwolle. Taken, benodigde competenties en kennis veranderen binnen veel beroepen en blijven dit ook in de toekomst doen. Hierdoor hebben en krijgen bijna alle werkenden en werkzoekenden te maken met veranderende eisen die aan hen worden gesteld. Het is dus belangrijk dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden. Veel partijen benadrukken daarom terecht het belang van een leven lang leren, zodat iedereen duurzaam inzetbaar blijft. Arbeidsmarktpartijen waaronder werkgevers in de Regio Zwolle kunnen hierop inspelen door te blijven investeren in een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is in economisch mindere tijden. Vanuit werkgeverszijde is een andere blik en initiatief nodig om 'trek in de schoorsteen' te krijgen. Naast werkfitte kandidaten zijn kandidaat-fitte werkgevers nodig. Werkgevers die beseffen dat kandidaten die in alle opzichten voldoen aan de klassieke vacature niet meer voorhanden/beschikbaar zijn en die bereid zijn na te denken over hoe met de nog wel beschikbare kandidaten tot een goede match te komen. Dat vraagt flexibiliteit en creativiteit, en om vraagomgeving en jobcarving. En gelukkig zien steeds meer werkgevers dat motivatie belangrijker is dan het precies voldoen aan specifieke functie-eisen. Arbeidsmarktpartijen in Regio Zwolle spelen hierop in door met de Human Capital Agenda Regio Zwolle te blijven investeren in een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is in economisch mindere tijden.

Regio in Beeld analyseert deze conjuncturele en structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Regio Zwolle. Dit biedt gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

René de Heer, wethouder en voorzitter van de arbeidsmarktregio Zwolle: "We proberen de arbeidsmarkt, het onderwijs en de economische ontwikkeling naar elkaar toe te brengen. In die gouden driehoek kan de oplossing liggen voor mismatch op de arbeidsmarkt. Daarom zetten we in op beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit van onze inwoners. Door omscholing mogelijk te maken van mensen die nu in een sector werken waar veel werk verandert en door op te leiden voor én te begeleiden naar sectoren waarbinnen juist heel veel werk is."

Diana Speerstra, Regiomanager UWV Regio Zwolle: "Op de arbeidsmarkt van nu wordt een leven lang leren steeds belangrijker. We zoeken daarom de verbinding met onderwijs in de regio Zwolle, onder andere via Leren & Werken en de Regio Opleiders. In het kader van het Breed Offensief en Perspectief op Werk hebben samenwerkende partijen op de arbeidsmarkt een regionale Doe-agenda opgesteld met als doel om mensen die niet zelfstandig de weg naar werk vinden extra te ondersteunen, met name nu het economisch tij nog meezit."

Deze Regio in Beeld geeft inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van Regio Zwolle. Hoofdstuk 1 beschrijft de personeelstekorten, banen en vacatures in Regio Zwolle. Het tweede hoofdstuk geeft een beeld van de invloed van arbeidsmarktrends op de eisen aan werkenden. En het geeft aan in welke beroepen en sectoren op de middellange termijn kansen voor werkzoekenden blijven bestaan. In hoofdstuk 3 staat de omvang van het arbeidspotentieel in Regio Zwolle centraal en in welke mate dat potentieel nu actief en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De hoofdstukken 4, 5 en 6 gaan vervolgens dieper in op de arbeidsmarktkenmerken van drie specifieke groepen werkzoekenden: mensen met een WW-uitkering, bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking. Hoofdstuk 7 belicht oplossingsrichtingen om personeelstekorten te verminderen en daarbij zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Afsluitend schetst hoofdstuk 8 wat samenwerkende partijen in Regio Zwolle doen om dit voor elkaar te krijgen.

Wij werken graag samen met u verder aan een sterke arbeidsmarkt in Regio Zwolle, nu en in de toekomst.

Diana Speerstra,
Regiomanager UWV Regio Zwolle

René de Heer,
Voorzitter Arbeidsmarktregio Zwolle

1. Een krappe arbeidsmarkt

De aanhoudende economische groei gaat evenals een jaar geleden gepaard met personeelstekorten. Werkgevers ervaren belemmeringen in hun bedrijfsvoering door het ontbreken van voldoende geschikt personeel. Het beeld van de arbeidsmarkt wijkt hiermee in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar. Hoewel de economische groei wat afzwakt, neemt de werkgelegenheid in Regio Zwolle nog steeds toe. De huidige arbeidsmarkt heeft nog steeds twee gezichten: enerzijds blijven vacatures onvervuld, anderzijds staan er ook in Regio Zwolle nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. De uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is dan ook om de krapte aan te pakken en tegelijkertijd langdurige uitsluiting van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden te voorkomen.

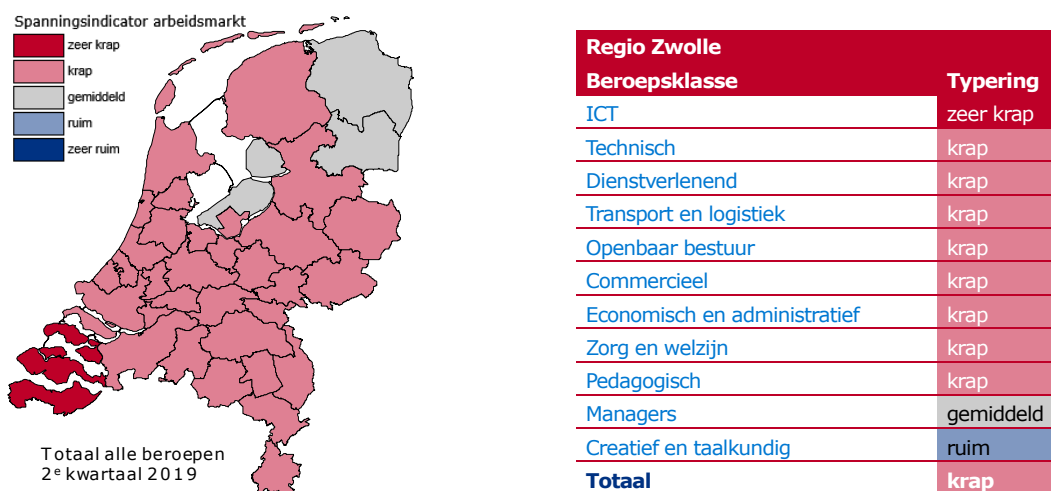
1.1. Werkgevers met personeelstekorten

Werkgevers in Regio Zwolle kampen met personeelstekorten. Medio 2019 geeft ruim een kwart van de ondernemers in de provincie Overijssel aan dat zij productiebelemmeringen ervaren door personeelsgebrek (Conjunctuurenquête Nederland). Het aandeel werkgevers dat belemmeringen ervaart, groeide de afgelopen jaren flink, maar neemt inmiddels slechts licht toe.

Ook de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een recente WW-uitkering – weergegeven in de Spanningsindicator arbeidsmarkt - duidt op grote personeelstekorten in Regio Zwolle. Sinds het tweede kwartaal van 2018 is de arbeidsmarkt als geheel er krap te noemen. De regio kenmerkt zich zodoende door relatief weinig personeelsaanbod in verhouding tot de personeels-vraag. Afbeelding 1.1 toont de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal 2019 (landkaart) en naar beroepsklasse voor Regio Zwolle (tabel). In omringende regio's is de arbeidsmarkt krap of gemiddeld.

Afbeelding 1.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Regio Zwolle naar beroepsklasse (tabel), 2^e kwartaal 2019



Bron: UWV, Spanningsindicator

1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen

Personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.1 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal 2019 in Regio Zwolle voor negen van de elf beroepsklassen krapte aangeeft en zelfs zeer krap is voor ICT-beroepen. Alleen creatieve en taalkundige beroepen kennen een ruime arbeidsmarkt. Binnen elke beroepsklasse is het beeld verder te nuanceren. Tekorten doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn onder andere het gevolg van beperkte beschikbaarheid van werkzoekenden met recente werkervaring en van mismatch tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden. UWV brengt in beeld voor welke beroepen werkgevers landelijk moeite hebben geschikt personeel te vinden. Afbeelding 1.2 geeft een selectie van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures in Regio Zwolle medio 2019.

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Regio Zwolle, medio 2019

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Horeca en schoonmaak	Techniek
Restaurantkoks	Timmerlieden
Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg	Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)
Economisch-commercieel, financieel	Elektriciens / monteurs elektro (bouw en industrie)
Medewerkers klantcontact / klantenservice	Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek
Online marketeers	Medewerkers technische dienst elektrotechnisch
Belastingadviseurs	Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators bouw en installatie
Assistent-, AA- en register-accountants	Uitvoerders bouw en installatie
ICT	Automonteurs (personenauto / bedrijfswagen), keurmeesters, werkplaatschefs auto's
ICT-helpdeskmedewerkers, servicedeskmedewerkers	Lassers / lasrobotoperators
Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend / backend, app, UX)	Verspaners (conventioneel en CNC) / CNC-programmeurs
Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)	Monteurs industriële machines en installaties
Architecten ict / systeemontwikkelaars / data scientists	Projectleiders, ontwerper-constructeurs werktuigbouw, maintenance engineers
Onderwijs	Operators proces- en voedingsindustrie
Docenten exacte vakken: natuurkunde, scheikunde, wiskunde (1e en 2e graads) en ict	Procestechnologen, levensmiddelentechnologen
Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen (1e en 2e graads)	Transport en logistiek
Zorg	Vrachtwagenchauffeurs
Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig)	Expeditiemedewerkers
Verpleegkundigen (algemeen, gespecialiseerd, wijk)	Agrarisch / groen
Gz-psychologen, klinisch psychologen	(Voorman) hoveniers / boomverzorgers / greenkeepers

Bron: UWV

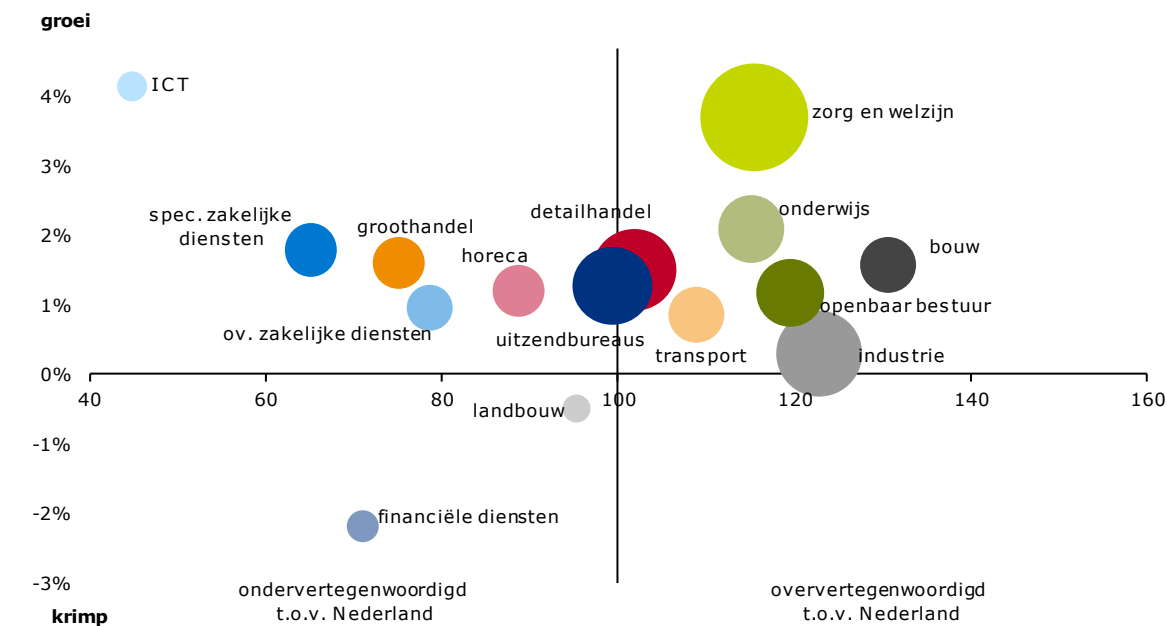
De grootste problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in technische en ICT-beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, elektricien, loodgieter of operator procesindustrie / voedingsindustrie. Ook in de bouw treden nog steeds knelpunten op bij het vinden van vakmensen als metselaars, werkvoorbereiders en uitvoerders. De vraag naar bouwpersoneel neemt toe, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (zoals java en PHP) en systeemontwikkelaars. In de meeste sectoren - dus niet alleen in de ICT-sector zelf - is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod. Ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem. Bijvoorbeeld voor financieel specialisten op hoog niveau. Het onderwijs heeft moeite leraren exacte vakken te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten verder toe. Werkgevers ervaren hier vooral problemen bij het werven van verzorgenden IG en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. Ook transport & logistiek kennen veel moeilijk vervulbare vacatures. Daarnaast zijn er knelpunten in de horeca en groensector. Vanwege seizoenswerkgelegenheid gaat het in deze sectoren vaak om functies van tijdelijke aard. Naast beroepen met moeilijk vervulbare vacatures - waarvan hierboven een selectie - zijn er ook andere beroepen die goede kansen op werk bieden. In de schoonmaak is bijvoorbeeld veel vraag. Hier gaat het echter meestal om kleine contracten.

1.3. Meer banen in Regio Zwolle

Met een aanhoudende economische groei nemen de personeelstekorten voorlopig niet af. De economie groeit weliswaar niet meer in de mate waaraan Nederland de afgelopen jaren gewend raakte, maar er blijft sprake van bescheiden groei. In september 2019 ging het Centraal Planbureau (CPB) uit van 1,8% economische groei in 2019 en 1,5% in 2020.

In alle regio's groeit de economie, maar niet overal even hard. In de provincie Overijssel lag de economische groei in 2018 net iets boven het landelijk niveau van 2,7%, namelijk op 2,8%. In Noord-Overijssel en Zuidwest-Overijssel lag de economische groei met 2,9% zelfs nog een fractie hoger. De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit, maar voor een deel is ook extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. In Regio Zwolle komen er in 2019 en 2020 zo'n 9.800 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal werknemersbanen in deze regio op bijna 262.000. In lijn met de landelijke trend, vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei is in 2020 kleiner dan in 2019. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is de groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs af. Afbeelding 1.3 geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheidsstructuur (exclusief zelfstandigen) in de regio.

Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Regio Zwolle, 2020



Bron: UWV

Afbeelding 1.3 geeft drie dingen weer.

- De omvang en verdeling van banen van werknemers eind 2020; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2020 ten opzichte van 2019; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2020; rechts van de verticale as is sprake van oververtegenwoordiging, links van ondervertegenwoordiging. De berekening van de specialisatie-index is als volgt:

$$\frac{\text{aandeel sector (\% in totale werkgelegenheid van de arbeidsmarktregio)}}{\text{aandeel sector (\% in totale werkgelegenheid van Nederland)}}$$

Oververtegenwoordiging komt tot uiting in een indexscore hoger dan 100. Omgekeerd drukt een indexscore lager dan 100 ondervertegenwoordiging uit. Een waarde van 100 betekent dat het aandeel van de sector in de arbeidsmarktregio gelijk is aan het aandeel van diezelfde sector in geheel Nederland.

In Regio Zwolle neemt vooral het aantal banen in de zorg & welzijn toe. Deze sector is groot en groeit sterk. Ook onderwijs, detailhandel en uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling dragen stevig bij aan de regionale banengroei. De ICT-sector kent relatief de sterkste groei. De geringe omvang van deze sector zorgt er echter voor dat het positieve effect op de totale banengroei in Regio Zwolle beperkt blijft.

In enkele sectoren neemt het aantal banen in 2020 af. Financiële diensten en landbouw hebben al langer te maken met krimpende werkgelegenheid. Doordat het relatief kleine sectoren zijn, is het effect op de totale banengroei in Regio Zwolle beperkt.

De banengroei in Regio Zwolle ligt in 2019 en 2020 boven het landelijk gemiddelde. Dat geldt niet alleen voor het totaal, maar ook voor veel afzonderlijke sectoren. Er zijn echter ook uitzonderingen. Zo is de werkgelegenheidskrimp in de financiële diensten sterker dan landelijk. Ook ligt de groei van de werkgelegenheid in overige dienstverlening en overige zakelijke dienstverlening net iets lager dan landelijk.

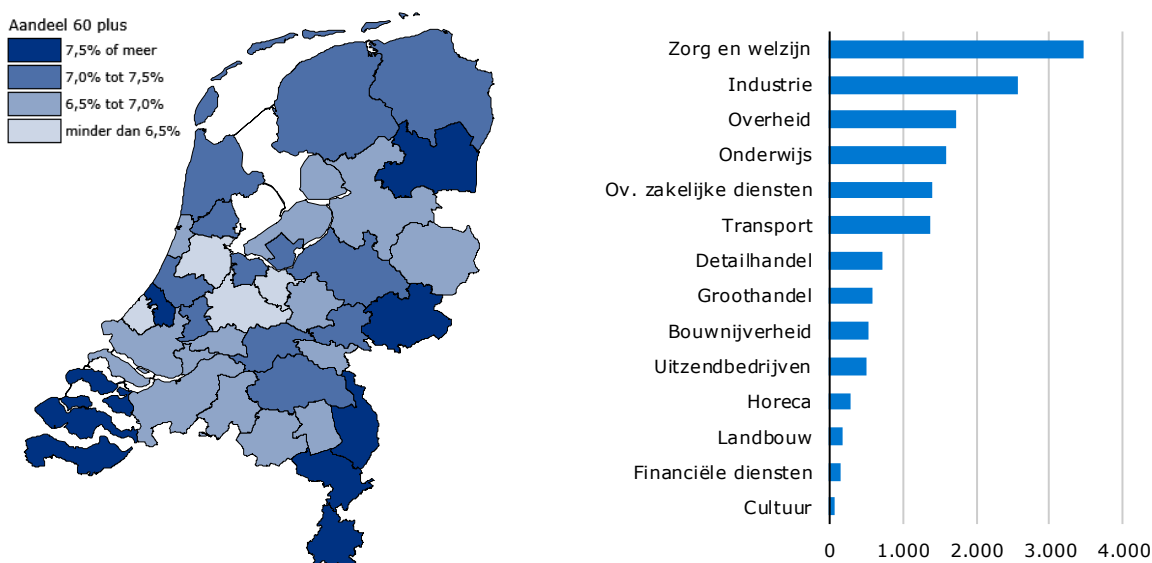
Naast werknemersbanen, bestaat de werkgelegenheid ook uit werk voor zelfstandigen. In 2018 telde de arbeidsmarktregio Regio Zwolle 64.000 banen van zelfstandigen, vooral in de zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn en landbouw. Naar verwachting groeit het aantal banen voor zelfstandigen in 2019 en 2020 verder tot zo'n 66.000.

1.4. Vacaturegroei in Regio Zwolle

Nu het groeitempo van de economie afneemt, vlakt ook de vacaturegroei enigszins af. In Regio Zwolle ontstonden in 2018 30.000 vacatures, 20% meer dan in het jaar ervoor. In 2017 bedroeg de vacaturegroei 11%. Met een banengroei van 5.500 in 2019 en 4.300 in 2020 draagt uitbreidingsvraag beperkt bij aan het totaal aantal ontstane vacatures. Werkgevers stellen echter niet alleen vacatures vanwege groei. Vacatures ontstaan ook doordat personeel naar een andere werkgever vertrekt, tijdelijke contracten eindigen, werknemers met pensioen gaan of (tijdelijk) afwezig zijn in verband met zwangerschap of ziekte. Meer flexibele arbeidscontracten, grote dynamiek en vergrijzing van de beroepsbevolking zorgen op deze manier voor een blijvend hoge vervangingsvraag.

Vooral baanwisselingen creëren vervangingsvraag. De dynamiek op de arbeidsmarkt is conjunctuurafhankelijk en neemt toe in economisch goede tijden. Het aantal baanwisselingen nam de afgelopen jaren dan ook toe als gevolg van de aanhoudende economische groei. In 2018 werkte volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in Nederland 12% van de werknemers bij een andere werkgever dan in het jaar ervoor. Voor Regio Zwolle zouden dat 30.000 baanwisselingen betekenen. Wisseling van werkgever komt vooral voor bij mensen met een flexibele arbeidsrelatie, zoals arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week, uitzendwerk of oproepcontracten. Een kwart van de werknemers met een dergelijk contract werkt een jaar later voor een andere werkgever. Ook vergrijzing veroorzaakt vervangingsvraag. Het recent afgesloten pensioenakkoord zorgt wel tijdelijk voor een dempend effect, maar vergrijzing blijft desondanks een rol spelen op de arbeidsmarkt van Regio Zwolle. Afbeelding 1.4 toont het aandeel 60-plussers in werknemersbanen voor 35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Regio Zwolle naar sector (grafiek), december 2018.

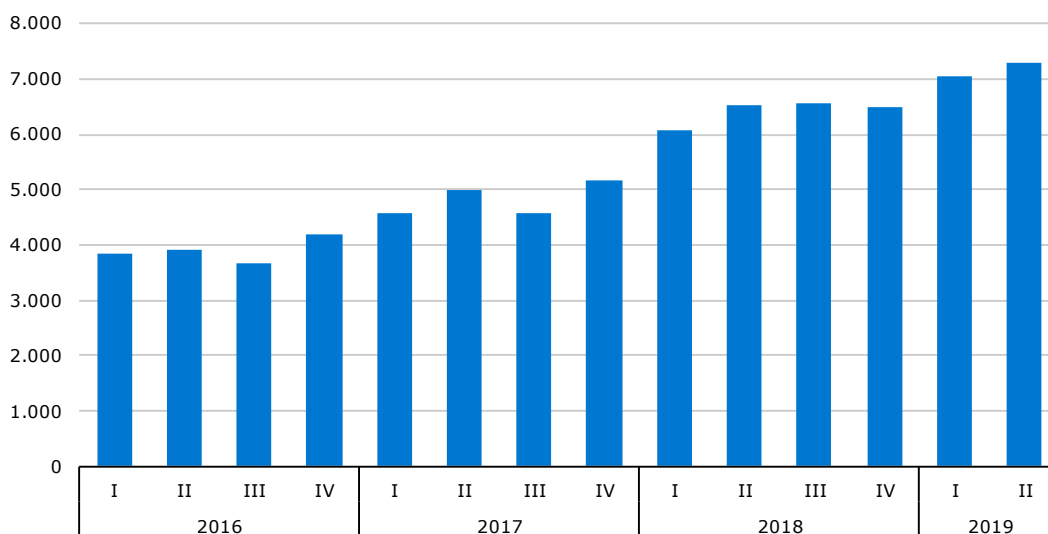
Afbeelding 1.4 Aandeel en aantal 60-plussers in werknemersbanen
 35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Regio Zwolle naar sector (grafiek), december 2018



Bron: UWV

Steeds meer vacatures staan - voor kortere of langere tijd - open. In Regio Zwolle nam het aantal openstaande vacatures sinds het tweede kwartaal van 2016 toe met 87% tot 7.300 medio 2019. Afbeelding 1.5 toont het verloop van de openstaande vacatures per kwartaal in de periode 2016 – medio 2019.

Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures
 Regio Zwolle, 2016 – medio 2019



Bron: UWV

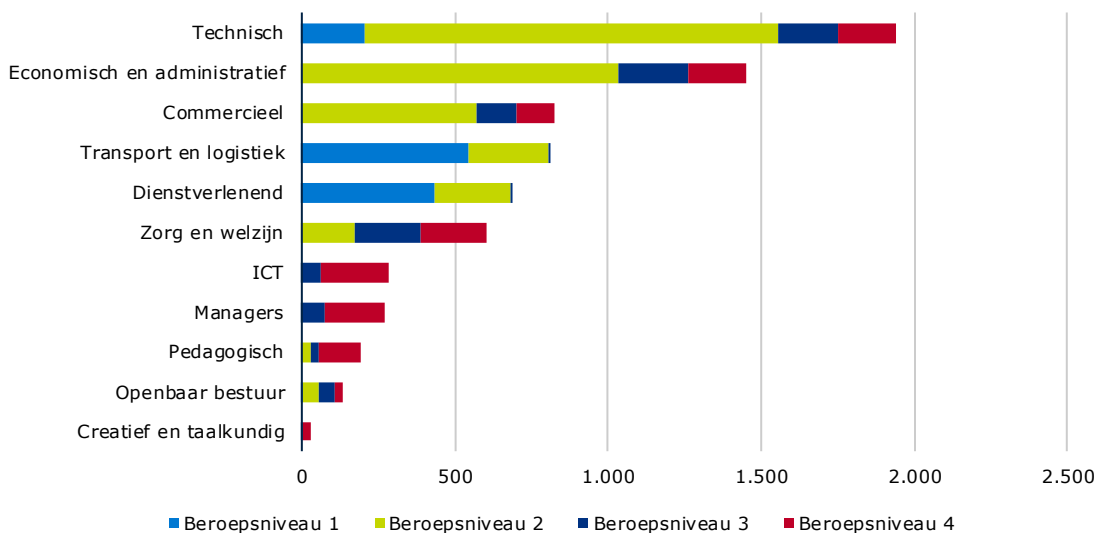
Afbeelding 1.6 toont de openstaande vacatures in Regio Zwolle medio 2019 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveau in vier categorieën kent:

- beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Voor technische beroepen staan in Regio Zwolle de meeste vacatures open. Het gaat hier vooral om beroepen op beroepsniveau 2 met weinig tot middelmatig complexe taken, zoals metaalarbeiders, bouwvakkers en elektriciens. Ook voor economische en administratieve beroepen staan de meeste vacatures open op het tweede beroepsniveau, bijvoorbeeld voor administratief medewerkers of medewerker klantenservice. Op beroepsniveau 2 staan verder veel vacatures open in commerciële beroepen. Dit betreft verkoopmedewerkers en commercieel medewerkers binnendienst. In de dienstverlening is er veel vraag naar schoonmakers (beroepsniveau 1) en medewerkers bediening horeca (beroepsniveau 2).

Werkgevers in de beroepsgroep transport & logistiek zoeken vooral vakkenvullers en laders & lossers (beroepsniveau 1) en vrachtwagenchauffeurs (beroepsniveau 2). In zorg & welzijn staan vacatures gespreid over de beroepsniveau 2, 3 en 4 open. Het gaat hierbij om vacatures voor verzorgenden ig (beroepsniveau 2) en woonbegeleiders en verpleegkundigen (beroepsniveau 3). Op beroepsniveau 4 – zeer complexe, gespecialiseerde taken - is er het meest vraag naar gespecialiseerd verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen.

Afbeelding 1.6 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau
Regio Zwolle, medio 2019



Bron: UWV

Het aantal openstaande vacatures neemt niet alleen toe doordat er meer vacatures ontstaan, maar ook doordat vacatures steeds moeilijker vervulbaar zijn. Knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen het gevolg zijn van mismatch; een verzamelbegrip met vele gezichten. Vanuit werkgeversperspectief zijn er vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

- **Verticale mismatch.** Het opleidingsniveau sluit niet goed aan bij het gevraagde niveau voor een baan.
- **Horizontale mismatch.** De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor bij docenten in het voortgezet onderwijs. Tot 2023 blijven er tekorten voor exacte vakken, terwijl er geen of nauwelijks tekorten zijn voor docenten maatschappijleer, aardrijkskunde en geschiedenis.
- **Kennisveroudering.** De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten op een specifiek moment niet meer voldoende aan bij het veranderende werk.
- **Geografische mismatch.** Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten. Zo bestaan er momenteel vooral tekorten aan basisschoolleraren in de Randstad, terwijl er in noordelijke en oostelijke regio's juist nog relatief veel werkzoekenden per vacature zijn.

De Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB) onderscheidt drie mogelijke oorzaken voor knelpuntberoepen. Naast een kwantitatief en kwalitatief tekort aan arbeidskrachten noemt deze organisatie specifieke arbeidsomstandigheden: er zijn voldoende werkzoekenden maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress - stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook beeldvorming kan belemmerend werken voor het tot stand brengen van een match. Zo kunnen de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperking van werkzoekenden een rol spelen.

Regio Zwolle heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt. Veel werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen. Steeds meer werkgevers vinden motivatie belangrijker dan het voldoen aan specifieke functie-eisen. Dat biedt kansen voor grote groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij het verzilveren van die kansen geldt echter enige urgentie, want de krapte op de arbeidsmarkt gaat ook weer voorbij. Hoewel werkgevers nu veelal acute personeelstekorten hebben, zijn snelle oplossingen niet altijd duurzame oplossingen. De belangrijkste uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is ervoor te zorgen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook in economisch mindere tijden aan de slag komen en blijven. Het volgende hoofdstuk richt zich op de middellange termijn en focust op trends die – naast de conjuncturele schommelingen – de arbeidsmarkt de komende jaren vormgeven.

2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt

Volgens het Centraal Planbureau koelt de Nederlandse economie af om terug te keren naar een standaard groeitempo. Toch houdt de krapte op de arbeidsmarkt aan. Door deze krapte blijft het voor veel werkgevers in Regio Zwolle lastig om aan personeel te komen. Voor werkzoekenden betekent dit kansen op werk, ook voor hen die niet direct volledig voldoen aan de eisen van werkgevers.

Het is belangrijk dat de door krapte ontstane kansen voor werkzoekenden nu gegrepen worden, zodat zij (indien nodig met hulp) duurzaam werk vinden. Als de arbeidsmarkt weer ruimer wordt, wordt het namelijk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie weer lastiger om werk te vinden of te behouden. Het kan dan jaren duren voor de krapte zich weer breed voordoet en zij opnieuw aan bod komen. Voor degenen die op dat moment al lang werkloos zijn wordt het zelfs bij toenemende krapte erg lastig om alsnog weer aan het werk te komen.

Het is daarom van belang om niet alleen in te spelen op de huidige krapte, maar ervoor te zorgen dat mensen op de langere termijn duurzaam aan het werk blijven. Zo kunnen zij deel blijven nemen aan de arbeidsmarkt. Dit is ook essentieel voor werkgevers. Zij hebben behoefte aan een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is als het even tegenzit.

2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt

Naast de conjuncturele ontwikkelingen, die in hoofdstuk 1 zijn beschreven, beïnvloeden ook structurele ontwikkelingen (trends) de arbeidsmarkt in Regio Zwolle. Deze paragraaf beschrijft een aantal van deze trends, die sectorbrede effecten teweegbrengen.

Arbeidsmarkt flexibiliseert

Het aantal vaste banen neemt vanwege de huidige hoogconjunctuur sinds kort weer toe, maar over een langere periode gezien is de flexibilisering duidelijk toegenomen. In 2018 waren er in Nederland bijna 2 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals een tijdelijk, oproep of uitzendcontract. Hun aantal nam vanaf 2003 met 878.000 toe. Daarnaast telt Nederland in 2018 bijna 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Sinds 2003 nam hun aantal met 440.000 toe.

Met flexibele arbeid kunnen werkgevers inspelen op een fluctuerend werkaanbod en vervanging bij ziekte. Ook de beperking van risico's en kosten speelt een rol. Uitzendkrachten worden soms ingehuurd met het doel ze vervolgens vast in dienst te nemen. Verder wordt flexibele arbeid ingezet in verband met de aard van het werk (vaak specialistisch) en bij een tekort aan werknemers.

De mate van flexibilisering verschilt per beroepsniveau en sector. Zo is de flexibilisering het grootst op de laagste beroepsniveaus. In de sector bouw bijvoorbeeld werken relatief veel flexwerkers, vooral als zzp'er. Tijdens de crisis ging een deel van de werknemers in de bouw noodgedwongen als zzp'er aan de slag, maar in de huidige hoogconjunctuur is dat vaker hun eigen keuze.

Een flexibeler arbeidsmarkt doet een groter beroep op flexibiliteit, leervermogen en ondernemerschap van mensen. Een flexibele arbeidsmarkt houdt ook in dat er risico's zijn, in de zin van arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden.

Technologische ontwikkelingen veranderen werk

Voortschrijdende automatisering, digitalisering en robotisering zorgen ervoor dat oude beroepen verdwijnen, nieuwe beroepen ontstaan en vooral ook dat huidige banen, functies en taken veranderen. Dit speelt in alle sectoren en beroepen. Zo digitaliseren de overheid en de financiële sector hun klantprocessen in hoog tempo. Hierdoor verdwenen tot nu toe al veel administratieve banen. De verschuiving naar online-verkopen leidt daarentegen juist tot banengroei in de logistiek (onder andere voor magazijnmedewerkers en koeriers), callcenters en webshops. Een andere trend is de verschuiving van het werk van de bouwplaats naar de industrie. Bijvoorbeeld prefab onderdelen die op de bouwplaats alleen nog moeten worden gemonteerd. Er komen ook volledig nieuwe functies bij. Denk aan functies als app-bouwer en 3D-print specialist.

Invloed van vergrijzing verschilt per sector

De beroepsbevolking vergrijst. Er worden gemiddeld minder kinderen geboren, jongeren gaan later werken en mensen werken langer door. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand verschilt per sector. In Regio Zwolle zijn vooral in openbaar bestuur, vervoer & opslag en onderwijs relatief veel werknemers 60 jaar of ouder. Deze situatie kan binnen afzienbare tijd voor meer vervangingsvraag zorgen, doordat vak-ervaren personeel met pensioen gaat. Hierdoor ontstaan kansen voor werkzoekenden, maar het kan ook tot personeelstekorten voor werkgevers leiden.

Vergrijzing heeft ook op een andere wijze gevolgen voor bepaalde sectoren. Zo moeten steeds minder mensen steeds meer ouderen verzorgen, die bovendien vaak een complexere zorgvraag hebben. En sectoren als de bouw en ICT krijgen te maken met een veranderende vraag. Bijvoorbeeld naar domotica (de integratie van technologie en diensten) om woningen aan te passen, zodat ouderen langer thuis kunnen blijven wonen.

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen

De consument verandert. Klanten verwachten meer service en klantgerichtheid en zijn vaak directer in hun communicatie. Aspecten als beleving, sfeer en gastvrijheid worden steeds belangrijker. Onder andere de horeca en detailhandel hebben hiermee te maken. Maar bijvoorbeeld ook de zorg doordat patiënten (en hun familie) mondiger worden, of de transportsector doordat chauffeurs vaker direct contact hebben met de eindconsument. Dit stelt hogere eisen aan de sociale en communicatieve vaardigheden van personeel. Verder kiezen consumenten vaker voor het gemak van winkelen via het internet. Dit is ook terug te zien in de ontwikkelingen van verschillende segmenten binnen de detailhandel. Zo gingen de afgelopen jaren onder andere warenhuis V&D en Kijkshop failliet. Webwinkels hebben nu nog een klein aandeel in het totaal aantal banen, maar groeien wel fors. Ook worden consumenten zich bewuster van de gevolgen van hun koopgedrag, waardoor ze vaker eisen stellen aan de herkomst van de producten die ze kopen.

Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn

Door de nadruk op duurzaamheid winnen hernieuwbare en schone energiebronnen steeds meer aan terrein. De werkgelegenheid verschuift deels van fossiele brandstoffen naar technologische industrie en installatie van bijvoorbeeld zonnepanelen, slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's. Ook in de horeca, land- en tuinbouw en handel houden bedrijven rekening met de toenemende vraag naar duurzame (lokale) producten en diensten. Dit kan invloed hebben op de eisen die aan personeel worden gesteld.

Globalisering creëert en kost banen

Globalisering houdt in dat nationale grenzen vervagen. Hierdoor raken landen en hun economieën steeds meer met elkaar verweven. Dit geldt zeker voor een open economie als de Nederlandse. Zo steken zowel producten als arbeidskrachten vaker de grenzen over. Veel producten zijn door de toenemende concurrentie goedkoper geworden. Globalisering levert banen op voor bijvoorbeeld (lucht)havenpersoneel, magazijnmedewerkers en vrachtwagenchauffeurs. Het kan ook Nederlandse banen kosten doordat werkzaamheden op een andere plek worden uitgevoerd (offshoring). Er zijn echter ook tegenbewegingen zichtbaar op het gebied van globalisering, zoals het handelsconflict tussen Amerika en China en de Brexit.

2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden

De vorige paragraaf beschreef verschillende trends die de arbeidsmarkt veranderen. Deze paragraaf geeft aan wat het effect is van deze trends op de eisen die aan werkenden worden gesteld.

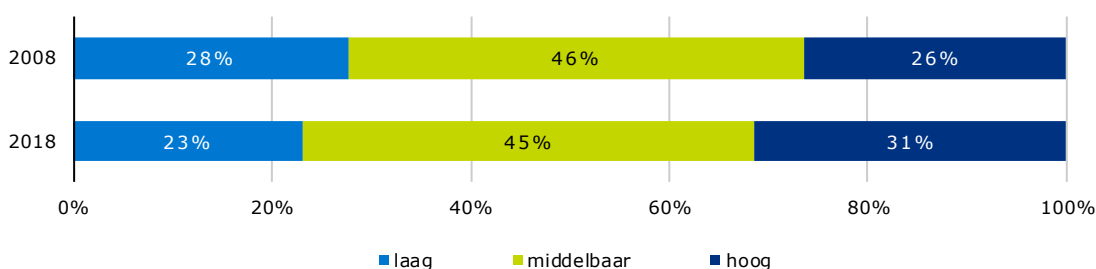
Goed aanpassingsvermogen belangrijkste vaardigheid

De discussie over de invloed van voornoemde trends op werk gaat vaak over hoeveel en welke banen verdwijnen. En soms ook over welke nieuwe functies ontstaan. Maar het effect op bestaande banen is misschien nog wel veel groter. Taken en benodigde competenties veranderen al heel lang binnen veel beroepen en blijven dit ook in de toekomst doen. Dit betekent dat bijna alle werkenden en werkzoekenden te maken hebben en krijgen met veranderende eisen die aan hen gesteld worden. Een goed aanpassingsvermogen kan daarom weleens de belangrijkste vaardigheid van de toekomst zijn.

Opleidingsniveau neemt toe

Volgens het CBS daalt landelijk tussen 2008 en 2018 het aandeel van laagopgeleiden in de werkzame beroepsbevolking. Het aandeel van middelbaar opgeleiden daalt ook, maar veel minder sterk. Bij hoogopgeleiden is juist een duidelijke toename zichtbaar. Afbeelding 2.1 geeft deze verschuiving weer voor Regio Zwolle. Ook in Regio Zwolle neemt het aandeel van laagopgeleiden de afgelopen tien jaar duidelijk af en dat van hoogopgeleiden toe. Bij middelbaar opgeleiden blijft het aandeel gelijk. Het gemiddelde opleidingsniveau neemt dus per saldo toe. Bovendien verschuift het opleidingsniveau ook binnen beroepen, bijvoorbeeld van mbo-niveau 2 naar niveau 3 of zelfs 4. Daarbij werkt een deel van de middelbaar opgeleiden in banen waarvoor een lager opleidingsniveau wordt gevraagd. Op die manier verdringen zij een deel van de laagopgeleiden. Dit speelt sterker in tijden van laagconjunctuur.

Afbeelding 2.1 Aandelen opleidingsniveaus in werkzame beroepsbevolking
Regio Zwolle, 2008 en 2018



Bron: CBS

Meer interactieve en analytische taken

Ook het soort taken verandert. Het CPB geeft aan dat interactieve en analytische taken de afgelopen jaren steeds belangrijker werden. Het aantal banen met handvaardige of routinetaken neemt juist af, doordat veel taken geautomatiseerd worden. In de landbouw bijvoorbeeld is er minder vraag naar handvaardige taken. En bij administratief werk op lager tot middelbaar niveau verdwenen veel routinetaken. Door voortschrijdende automatisering bestaat het risico dat er nog meer administratieve banen verdwijnen.

Belangrijke vaardigheden van nu en morgen

Door al deze ontwikkelingen verandert de vraag naar vaardigheden van werknemers. Afbeelding 2.2 toont veelgenoemde vakoverstijgende (toekomstige) vaardigheden: digitale vaardigheden, samenwerken (buiten het eigen vakgebied), probleemoplossend vermogen, servicegerichtheid en wendbaarheid. Ook voor relatief eenvoudige werkzaamheden worden deze vaardigheden steeds belangrijker. Zo vraagt de inzet van nieuwe technologieën als e-health, domotica en zorgrobots in de zorgsector meer van de technologische en ICT-vaardigheden van medewerkers. Het is dus steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden. Het belang van een leven lang leren, zodat iedereen duurzaam inzetbaar blijft, wordt dan ook door veel partijen terecht benadrukt.

Afbeelding 2.2 Voorbeelden van vakoverstijgende vaardigheden van nu en morgen Nederland



Bron: UWV

Belang van kennis

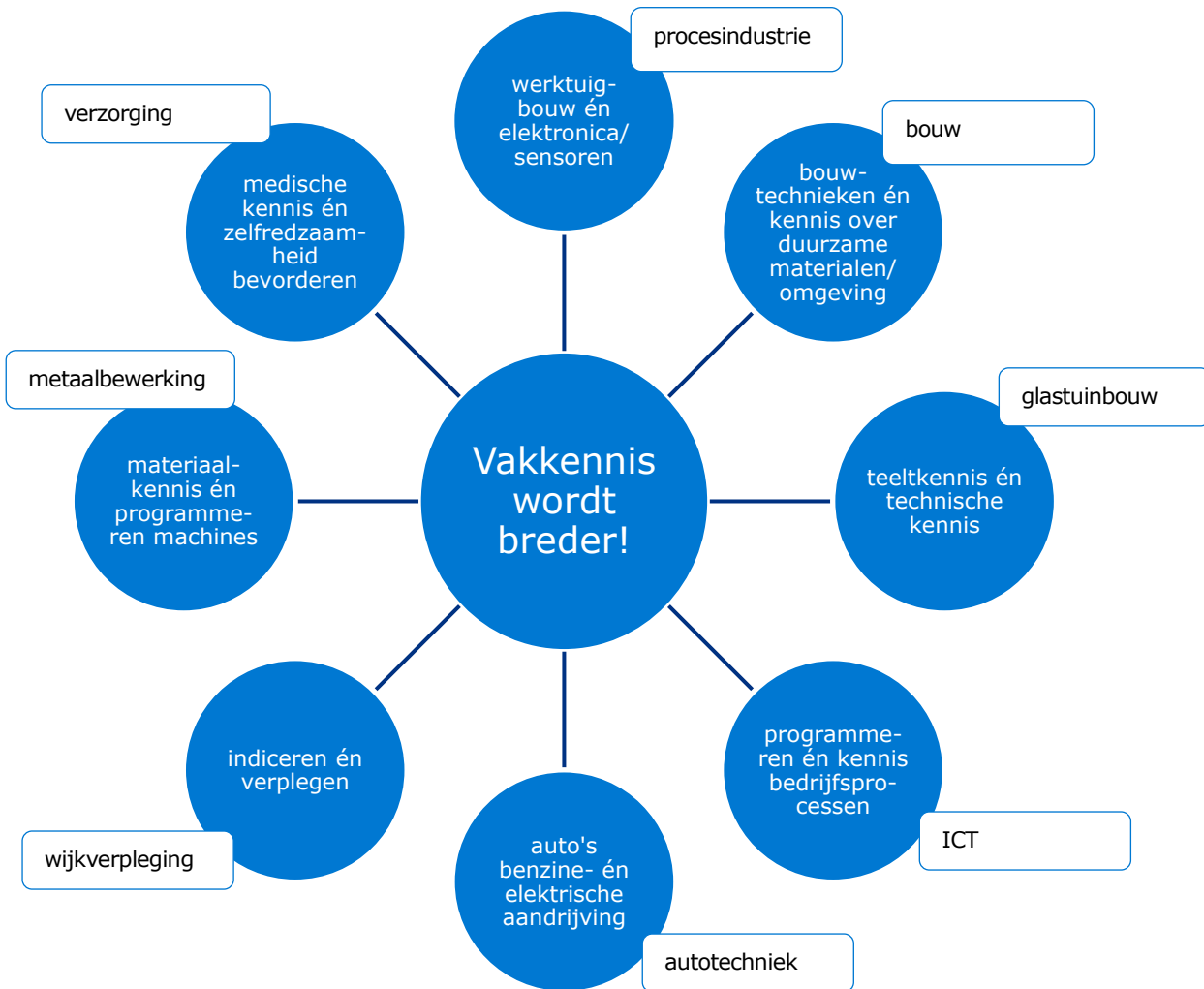
Bij het bespreken van (toekomstige) vaardigheden wordt vaak gesteld dat het belang van parate kennis en specifieke vaardigheden afneemt, omdat alle informatie door de digitale mogelijkheden toch al direct opgezocht kan worden. Volgens Kirschner, Meester en Bergsen moet de beschikking over kennis, via bijvoorbeeld internet, echter niet worden verward met het bezit van kennis. Zij geven aan dat kennis juist steeds belangrijker wordt om de waarde (betrouwbaarheid, bruikbaarheid et cetera) van die enorme hoeveelheid aan informatie te beoordelen. Wanneer je al iets weet over het onderwerp, verbind je daar gemakkelijker nieuwe informatie aan. Hoe meer kennis je hebt, hoe meer je kunt leren. Generieke competenties zoals sociale vaardigheden, flexibiliteit, creativiteit en ondernemerschap zijn zeker ook belangrijk. Maar hun nut is beperkt als ze niet worden ingezet in combinatie met een gedegen basis van specifieke kennis en vaardigheden.

2.3. Aanhoudende tekorten in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs

De vorige twee paragrafen beschreven verschillende trends en hun invloed op de eisen die aan werkenden worden gesteld. De kwalificaties van werkzoekenden sluiten niet altijd op deze (veranderende) eisen aan. Hierdoor kunnen werkgevers met personeelstekorten blijven kampen voor bepaalde beroepen, ook als de arbeidsmarkt in Regio Zwolle op enig moment als geheel ruimer wordt.

Deze paragraaf werkt deze mismatch uit voor de techniek, ICT, zorg en onderwijs. Hier liggen kansen voor werkzoekenden. Ook in andere sectoren kunnen voor bepaalde beroepen tekorten blijven bestaan als de arbeidsmarkt over zijn hoogtepunt is. Zo kan bijvoorbeeld de sterke vergrijzing in de transport zorgen voor een grote vervangingsvraag doordat personeel met pensioen gaat. Afbeelding 2.3 geeft voor een aantal branches weer welke kennis en vaardigheden belangrijk zijn in de toekomst. Over het algemeen wordt er steeds meer gevraagd naar bredere expertise. Tegelijkertijd blijft ook vakkennis in de toekomst cruciaal.

Afbeelding 2.3 Belangrijke toekomstige kennis en vaardigheden voor aantal branches Nederland



Bron: UWV

Komende jaren goede arbeidsmarktperspectieven voor veel technische opleidingen

De krapte in veel technische beroepen blijft de komende jaren aanhouden. Dit heeft te maken met:

- **Vergrijzing.** De komende jaren gaan veel technische vakmensen met pensioen.
- **Te weinig instroom** in technische opleidingen, vooral op het mbo. Dit hangt deels samen met het beeld dat veel mensen van het werken in technische beroepen hebben. Bovendien leek een technische opleiding door de vele ontslagen tijdens de crisis voor jongeren minder aantrekkelijk. En vooral in de bouw daalde het aanbod van trajecten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) tijdens de crisis fors, waardoor minder jongeren een opleiding konden doen.
- **Groeiende rol techniek.** Techniek speelt op steeds meer terreinen een belangrijke rol. Bijvoorbeeld bij de energietransitie, installatie van laadpalen voor elektrische auto's en domotica (smart homes), om ouderen langer thuis te laten wonen of energie te besparen.

- De **veranderende eisen** die aan werknemers gesteld worden. Zo is er toenemende behoefte aan mensen die interdisciplinair samen kunnen werken aan complexe vraagstukken, binnen een continu veranderende context en veranderende technologie.

Box 2.1. Personeelstekorten door energietransitie

Om het Klimaatakkoord Parijs te realiseren wordt de komende jaren ingezet op een aantal doelen.

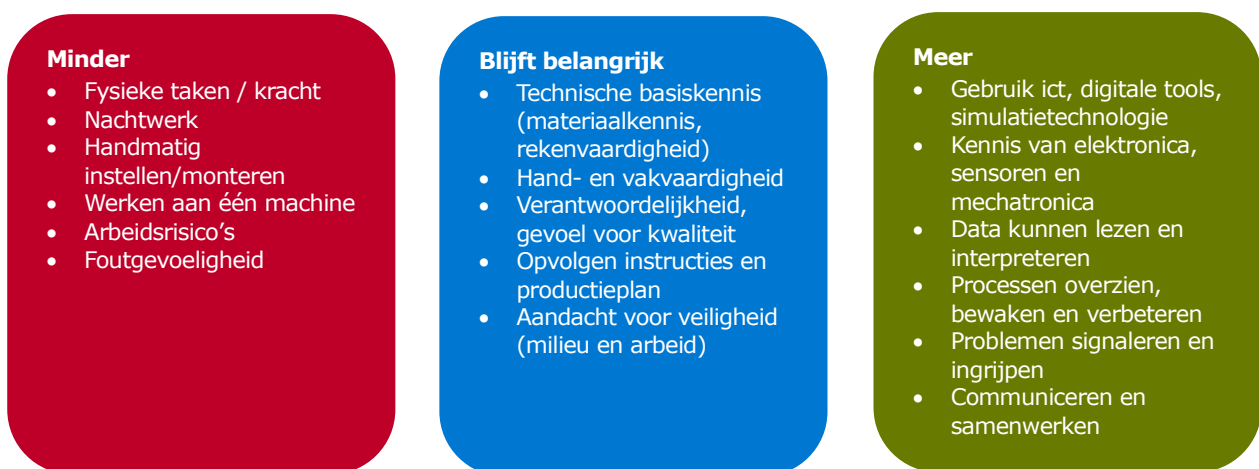
- Energiebesparing door woningen en bedrijven **energiezuiniger** te maken.
- Overstappen van fossiele brandstoffen op duurzame en **hernieuwbare energiebronnen**. Het aantal banen bij bedrijven die fossiele brandstoffen, olie en gas produceren krimpt sinds 2014. Bij bedrijven die hernieuwbare energie produceren groeit het aantal banen juist, vooral in de zonne- en windenergie. Om te voorkomen dat mensen werkloos worden en werkgevers geen personeel kunnen vinden, is het belangrijk dat werkgevers en werknemers tijdig overleggen om van-werk-naar-werk trajecten te realiseren.
- **Circulair bouwen** door bouwmaterialen te hergebruiken.

Door deze ontwikkelingen stijgt de vraag naar personeel in duurzame energiebronnen. Bijvoorbeeld naar ingenieurs, juristen en consultants voor windmolens en (mbo-)monteurs voor zonnepanelen, slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's. Er is ook meer vraag naar technici en ICT'ers op mbo- en hbo-niveau voor het bouwen en onderhouden van nieuwe installaties en het aanpassen en/of isoleren van gebouwen. Op dit moment zijn er al personeelstekorten voor veel van deze functies.

Bron: UWV, Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt, Amsterdam, mei 2018.

De meeste technici werken in de industrie. Over de langere termijn groeit het aantal banen in deze sector minder dan gemiddeld of treedt er zelfs krimp op. Door de hogere arbeidsproductiviteit zijn er immers steeds minder mensen nodig om dezelfde productie te realiseren. Toch zijn en ontstaan ook hier tekorten. Zeker in de industrie kunnen beroepen en de eisen aan werknemers namelijk snel veranderen. Hierbij speelt technologie een belangrijke rol, maar ook maatschappelijke ontwikkelingen zoals de klimaatdoelstellingen. Door technologie kunnen routinematige banen verdwijnen. Maar ondersteunende technologie kan ook de fysieke belasting voor werkenden verminderen en kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Afbeelding 2.4 geeft een overzicht van veel voorkomende veranderingen in industriële beroepen.

Afbeelding 2.4 Ontwikkeling in industriële beroepen in beeld Nederland



Bron: UWV

ROA onderzocht de arbeidsmarktontwikkelingen naar opleiding en beroep tot 2022. Volgens ROA hebben werkgevers in de techniek in ieder geval tot 2022 te maken met grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Naar verwachting zijn de knelpunten het grootst voor elektriciens & elektromonteurs, (elektrotechnisch) ingenieurs en technici bouwkunde & natuur. De arbeidsmarktperspectieven voor de meeste technische opleidingen zijn dan ook goed tot zeer goed. Alleen voor de hoofdrichting mbo techniek niveau 2/3 typeert ROA het perspectief als 'redelijk'. Daarmee is het perspectief wel beter dan van andere hoofdrichtingen op dit niveau. Bovendien verschillen de perspectieven voor specifieke technische opleidingen. Zo zijn de arbeidsmarktperspectieven op mbo-niveau 2/3 goed tot zeer goed voor technische installatie, bouw & infra, werktuigbouwkunde en metaalbewerking.

Blijvende tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers

Op dit moment is de arbeidsmarkt in Regio Zwolle zeer krap voor ICT-beroepen, veel werkgevers ervaren problemen om aan personeel te komen. Aangezien ICT-werkzaamheden in alle sectoren voorkomen, heeft vrijwel elke sector dus te maken met dit wervingsprobleem. Bijna vier op de tien ICT'ers werkt binnen de sector informatie en communicatie. Daarnaast werken veel ICT'ers in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de financiële dienstverlening. Er zijn

vooral moeilijk vervulbare vacatures voor ICT-beroepen op hoger onderwijsniveau, zoals softwareprogrammeurs in specifieke talen, testers en security-specialisten.

De ICT groeit door de toenemende digitalisering van (klant)processen bij veel bedrijven en organisaties. Het belang van security in de ICT neemt toe door cybercrime en de complexere ICT-infrastructuur. Onder invloed van maatschappelijke druk en nieuwe privacywetgeving (AVG) wordt ook de bescherming van gegevens steeds belangrijker voor bedrijven.

In de ICT speelt zich een duidelijke kwalitatieve mismatch af. Ondanks de grote personeelstekorten zijn er nog steeds werkzoekende ICT'ers met een uitkering. Dit komt deels doordat zij relatief vaak laag en middelbaar opgeleid zijn, terwijl er vooral vraag is naar hoger opgeleiden. Bovendien is het in de ICT heel belangrijk om specifieke, up-to-date kennis en ervaring te hebben. Gevraagde competenties veranderen in hoog tempo. Er is meer vraag naar mensen met goede communicatieve vaardigheden, die interdisciplinair kunnen samenwerken, inzicht hebben in bedrijfsprocessen en klantwensen kunnen vertalen naar ICT-oplossingen en -producten.

De tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers zijn voorlopig nog niet opgelost. ROA verwacht tot 2022 (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor software- en applicatieontwikkelaars en databank- en netwerk specialisten. Het aantal studenten informatica stijgt de laatste jaren, maar die toename is onvoldoende om de tekorten op te lossen. Een bijkomend probleem is dat er een grote behoefte is aan ICT-docenten op hbo-instellingen en universiteiten.

De toekomstige arbeidsmarktkansen voor mbo'ers die nu starten met een ICT opleiding verschillen tussen de niveaus. SBB typeert de toekomstige kans op werk in Regio Zwolle als matig voor de opleiding tot ICT-beheerder (niveau 4) en voldoende voor medewerker beheer ICT (niveau 3). Voor de medewerker ICT op niveau 2 is het perspectief echter gering.

Zorgvraag stijgt en eisen aan personeel veranderen

In de zorg zijn er momenteel vooral personeelstekorten voor zorgprofessionals op mbo-niveau 3 en hoger. Bijvoorbeeld voor verzorgenden ig, algemeen en gespecialiseerd verpleegkundigen, wijkverpleegkundigen, woonbegeleiders in de gehandicaptenzorg, operatieassistenten, medisch specialisten zoals SEH-artsen en bedrijfsartsen. Alle beschikbare bronnen duiden voor de komende jaren op blijvende wervingsproblemen. Voor de echte tekortberoepen in de zorg is een gerichte opleiding noodzakelijk.

Door de vergrijzing stijgt de vraag naar zorg. Naast demografische ontwikkelingen is de zorg erg gevoelig voor overheidsbeleid. Zo maakt het kabinet financiële middelen vrij om de kwaliteit van zorg in verpleeghuizen te verbeteren, oplopend tot structureel € 2,1 miljard per jaar in 2021. Verpleeghuizen besteden deze middelen bijvoorbeeld aan extra medewerkers, scholing van personeel en inzet van technologie. Verder stijgt de vraag naar zorg door nieuwe medische behandelingen en mogelijkheden: aanbod creëert vraag.

Ook in de zorg veranderen de eisen die aan personeel worden gesteld.

- De zorgvraag wordt **complexer**. Dit hangt samen met een kortere opnameduur, toename van oudere patiënten in ziekenhuizen en verschuiving van taken naar huisartsenpraktijken en de thuiszorg. Omdat mensen ouder worden en langer thuis blijven wonen, wordt de zorgbehoefte in de thuiszorg bovendien zwaarder. Ook neemt het aantal verstandelijk gehandicapten met een zware indicatie toe.
- De **rol van wijkverpleegkundigen** verandert. Ze voeren niet alleen directe zorgtaken uit, maar moeten ook de benodigde zorg indiceren en organiseren, de eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten versterken en een stimulerende, signalerende en coachende rol aannemen.
- **Technologische innovatie** komt geleidelijk op gang. Box 2.2 beschrijft een aantal van deze ontwikkelingen en het effect op werken in de zorg.

Box 2.2. Invloed van technologie op de zorg

Technologische ontwikkelingen in de zorg richten zich nu nog vaak op interne werkprocessen en het contact met cliënten, zoals het raadplegen van cliëntgegevens en het maken van online afspraken. Maar ook steeds meer zorgwerkgevers zijn bezig met het invoeren van domotica en e-health.

Door de vergrijzing en het nieuwe beleid om wonen en zorg te scheiden, hebben meer ouderen een aangepaste woning nodig. Hierdoor kunnen zij langer thuis blijven wonen. Domotica (of smart homes) kan hierbij helpen, door installaties en systemen in woningen te automatiseren en aan te passen op de wensen van de bewoners.

Voorbeelden hoe domotica er voor zorgt dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen:

- sensoren schakelen licht, verwarming en (brandgevaarlijke) apparatuur automatisch in en uit wanneer mensen naar bed gaan of het huis verlaten;
- bewegingsmelders geven een signaal af wanneer iemand gedurende een bepaalde tijd niet beweegt;
- alarmknoppen zijn verbonden met een intercom- of video-observatie;
- via beeldbellen kan een zorgverlener (of ander persoon) een situatie op afstand makkelijker inschatten.

Daarnaast kan zorgtechnologie mensen helpen om zelf hun gezondheid te monitoren. Bijvoorbeeld met apparatuur waarmee patiënten zelf hun hartslag, bloeddruk of glucosegehalte kunnen meten. Verder biedt 3D-printen steeds meer mogelijkheden, zoals het printen van bloedvaten, botten of op maat gemaakt gips.

Door alle nieuwe technologie ontstaan nieuwe functies als 3D-printoperators, programmeurs van e-healthprogramma's en digi-coaches. Ook de competenties en taken van reguliere zorgmedewerkers veranderen. Zij moeten bijvoorbeeld rekenmodellen inzetten bij diagnostiek en data interpreteren uit zelfmeetapparatuur. Technologie in de zorg kan de administratieve last en daarmee de werkdruk verlagen, maar kan ook zorgen voor meer complexiteit en stress in het werk.

Bronnen: UWV (mei 2018), Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt; UWV (maart 2019), Zorg. Factsheet arbeidsmarkt.

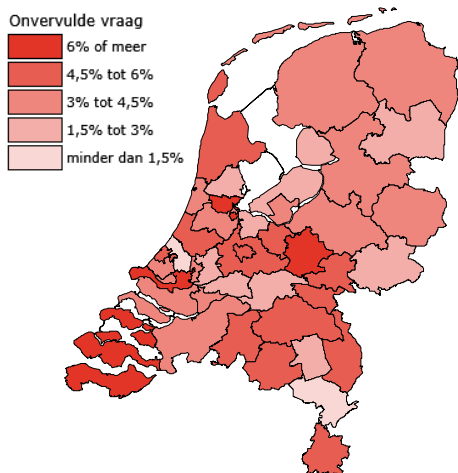
SBB schat de toekomstige kansen op werk in voor studenten die nu beginnen met een mbo-opleiding in de zorg. Deze kansen zijn in Regio Zwolle ruim voldoende tot goed na afronding van veel zorgopleidingen op mbo-niveau 3 en 4. Naast directe zorgberoepen zoals verzorgende ig en mbo-verpleegkundige, zijn er ook goede kansen in medisch-technische beroepen, zoals audicien en ruim voldoende kansen als opticien. Ook voor gediplomeerde hbo'ers van de opleidingen verpleegkunde, verloskunde, mondzorgkunde en optometrie & audiologie zijn de perspectieven goed. Hetzelfde geldt voor de academische opleidingen tandheelkunde, geneeskunde en farmaceutische wetenschappen. Voor een deel van de opleidingen geldt een numerus fixus.

Ondanks banenkrimp tekorten in onderwijs

De werkgelegenheid in het onderwijs wordt vooral bepaald door demografische ontwikkelingen. Voor de komende jaren wordt landelijk een afnemend aantal leerlingen en studenten verwacht in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Hierdoor daalt het aantal banen. Alleen in het wetenschappelijk onderwijs stijgt naar verwachting het aantal banen.

Ondanks de banenkrimp in het onderwijs zijn er de komende jaren (toenemende) tekorten voor een aantal beroepen. Een belangrijke oorzaak is het relatief sterk vergrijsde personeelsbestand in het onderwijs. Wanneer deze medewerkers met pensioen gaan, zorgt dit voor een grote vervangingsvraag. Daarnaast nam het aantal pabostudenten de afgelopen jaren af. Dit komt onder andere door de strengere toelatingseisen voor de pabo en het afgenomen maatschappelijk aanzien van de leraar in het primair en voortgezet onderwijs.

Afbeelding 2.5 Prognose onvervulde vraag primair onderwijs als percentage van werkgelegenheid Nederland en arbeidsmarktregio's, 2023



Door deze ontwikkelingen loopt het tekort aan basisschoolleraars de komende jaren sterk op. Om te bepalen hoe groot deze tekorten per regio worden, raamt CentERdata de onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid. Afbeelding 2.5 toont deze prognoses voor 2023. In 2023 zijn er nog slechts twee regio's met een onvervulde vraag van minder dan 1,5%. Er zijn ook al regio's met een onvervulde vraag van meer dan 6,0%. Van de vier grote steden springen Amsterdam (8,9%) en Rotterdam (7,2%) er uit. In Regio Zwolle loopt het tekort in 2023 op tot 3,4%. Ook na 2023 nemen de tekorten aan basisschoolleraars in alle regio's verder toe, in elk geval tot 2028. Net als nu, blijft de druk gedurende deze periode het grootst in de Randstad. Ook ROA geeft aan zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor leerkrachten basisonderwijs.

Bron: CentERdata (2018), Toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028

In het voortgezet onderwijs zijn er de komende jaren vooral tekorten voor docenten exacte (bijvoorbeeld wiskunde, natuurkunde en scheikunde), ICT en taalkundige vakken (bijvoorbeeld klassieke talen, Duits en Frans). Voor het mbo zijn de tekorten moeilijker te voorspellen. Er zijn geen specifieke lerarenopleidingen en er is meer uitwisseling tussen onderwijs en beroepspraktijk. Wel wordt aangenomen dat er parallellen zijn met het voortgezet onderwijs. Ook ROA geeft in de prognoses tot 2022 aan grote tot zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor docenten voortgezet onderwijs algemene en beroepsgerichte vakken. ROA verwacht overigens ook voor docenten hoger onderwijs & hoogleraren grote knelpunten.

De beschreven mismatches in deze paragraaf bieden kansen voor werkzoekenden. Als beleidsmakers werkzoekenden willen ondersteunen bij het benutten van deze kansen, dan is het handig te beschikken over een goede analyse van het beschikbare aanbod. Het volgende hoofdstuk gaat daarom dieper in op het beschikbare arbeidspotentieel in Regio Zwolle. Het beschrijft in hoeverre werkzoekenden met hun kennis, vaardigheden en werkervaring (kunnen) aansluiten bij de eisen en wensen van werkgevers.

3. Onbenut arbeidspotentieel vraagt aandacht

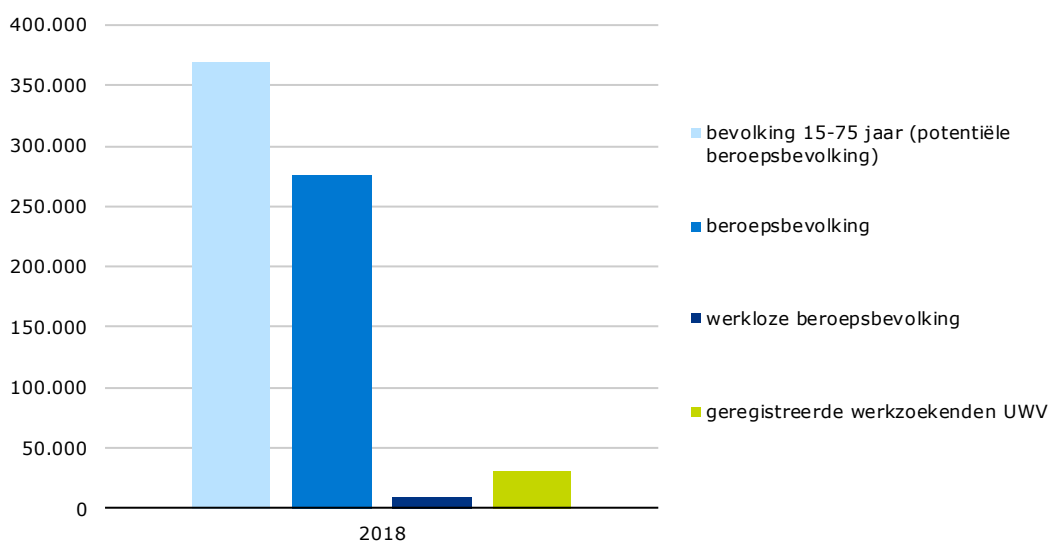
In Regio Zwolle zijn steeds meer mensen aan het werk. De werkloosheid is laag en ook het breder geformuleerde onbenut arbeidsaanbod neemt af. In de komende vier hoofdstukken wordt onderzocht hoe groot het (onbenutte) arbeidsaanbod in de regio is en hoe dat aanbod er uit ziet.

In dit hoofdstuk staan de omvang, participatie en beschikbaarheid van het arbeidspotentieel centraal. Voor deze analyse wordt gebruik gemaakt van (beroeps)bevolkingscijfers van het CBS. Aansluitend gaan de volgende drie hoofdstukken dieper in op de arbeidskenmerken van drie specifieke groepen werkzoekenden. Met name wordt gekeken naar leeftijd, opleidingsniveau en beroep, op basis van het bestand Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU). Hoofdstuk 4 behandelt personen met een werkloosheidsuitkering (WW). Vervolgens gaat hoofdstuk 5 over mensen in de Bijstand en besteedt hoofdstuk 6 aandacht aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af

Afbeelding 3.1 geeft een globaal beeld van de verhoudingen in Regio Zwolle tussen de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Voor de omvang van het arbeidsaanbod vormt de **potentiële beroepsbevolking** het uitgangspunt. Dat is de totale bevolking van 15 tot 75 jaar. In 2018 zijn dat 370.000 mensen in Regio Zwolle. Daarvan vormen 276.000 mensen de **beroepsbevolking**. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt, als werknemer of als zelfstandige. In Regio Zwolle is de **werkende beroepsbevolking** in de jaren na de crisis toegenomen tot 268.000 in 2018. De **werkloze beroepsbevolking** is in dezelfde periode gedaald tot circa 9.000. Box 3.1 gaat in op de (strikte) werkloosheidsdefinitie die hier achter zit.

Afbeelding 3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar, werkloze en werkzoekende beroepsbevolking
Regio Zwolle, 2018



Bron: CBS en UWV

Voor de arbeidsmarkt is van belang dat er naast de werkloze beroepsbevolking nog een veelvoud aan onbenut arbeidsaanbod is waarmee werkgevers in hun personeelsbehoefte kunnen voorzien. Het CBS gebruikt hiervoor de term onbenut arbeidspotentieel. Daar gaat paragraaf 3.2 verder op in. Een andere benadering is het bestand Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU). Daar zitten werkzoekenden bij met een uitkering (WW, Wajong, WGA, WAO of bijstand), maar ook mensen zonder uitkering die zich als werkzoekende op werk.nl hebben ingeschreven. In paragraaf 3.4 wordt een uitgebreidere introductie van het GWU gegeven.

Box 3.1. Wat is werkloosheid?

Als over werkloosheid en werklozen wordt gesproken heeft iedereen wel een idee waar het over gaat. Die ideeën komen echter niet altijd overeen met elkaar en dat kan tot spraakverwarring leiden. De een noemt iedereen werkloos die in principe kan werken, maar dat nu niet doet. Anderen bedoelen met werklozen iedereen die een WW-uitkering heeft of iedereen in de bijstand, of gebruiken nog een andere afbakening. Dat maakt een groot verschil.

Regio in Beeld volgt bij het gebruik van de term werkloosheid de internationale definitie van het CBS die gebaseerd is op de richtlijnen van de International Labour Organisation (ILO). Met werklozen wordt dan de werkloze beroepsbevolking bedoeld. Die is gedefinieerd als:

- de bevolking van 15 tot 75 jaar;
- zonder betaald werk;
- die actief (in de afgelopen vier weken) naar betaald werk heeft gezocht;
- én die direct (binnen twee weken) beschikbaar is voor betaald werk.

Dat is een duidelijk afgebakende definitie. Hierdoor zijn werkloosheidscijfers van verschillende jaren en van verschillende gebieden onderling zinvol vergelijkbaar.

De keerzijde van de ILO-definitie is dat het een zeer strikte definitie betreft. De spraakverwarring ontstaat vooral door de korte termijnen die in deze definitie worden gehanteerd voor 'direct' en 'actief'. Daardoor worden veel mensen zonder betaald werk niet als werkloze geteld, terwijl ze dat in hun eigen beleving (en die van anderen) wel zijn. Met het bredere begrip onbenut arbeidspotentieel komt het CBS tegemoet aan dit verschil tussen telling en beleving van werkloosheid. Het onbenut arbeidspotentieel omvat naast de werkloze beroepsbevolking - volgens de strikte definitie - ook andere groepen mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk zoeken of daar beschikbaar voor zijn. Afbeelding 3.2 geeft een overzicht van die groepen.

Groeitempo (potentiële) beroepsbevolking zwakt af

Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 nog toe. De potentiële beroepsbevolking in Regio Zwolle groeit in 2019 en 2020 door tot bijna 384.000 mensen. Dat is een beperkte toename van een half procent per jaar. Het groeitempo neemt af in vergelijking met 2018. Dit komt vooral door de vergrijzing, waardoor het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt.

Ook het groeitempo van de beroepsbevolking zwakt af, maar ligt wel hoger dan de bevolkingsgroei. Eind 2020 komt de beroepsbevolking in Regio Zwolle uit op ruim 283.000 mensen. Dat de beroepsbevolking sterker groeit dan de bevolking komt door een hogere bruto arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking actief is op de arbeidsmarkt, dus betaald werk heeft of daar actief naar zoekt en daar ook direct voor beschikbaar is.

Arbeidsparticipatie in Regio Zwolle hoger dan landelijk

In Regio Zwolle loopt de bruto participatiegraad licht op tot bijna 74% in 2020. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde van 71%. Vooral ouderen participeren steeds meer op de arbeidsmarkt. Ook neemt het gemiddelde opleidingsniveau toe en een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met een hogere participatiegraad.

De bruto arbeidsparticipatie in Regio Zwolle kan verder omhoog door nog meer mensen te bewegen om zich actief op de arbeidsmarkt te begeven. De meeste ruimte daarvoor ligt bij laagopgeleiden; de groep mensen met een diploma op maximaal niveau mbo-niveau 1. In 2018 is de bruto arbeidsparticipatie van deze groep in Regio Zwolle 57%, tegenover 52% landelijk. De participatie van laagopgeleiden in Regio Zwolle ligt wel een stuk lager dan het regionaal gemiddelde van 73% en ook beduidend lager dan de bruto arbeidsparticipatie op middelbaar (77%) en hoog (85%) opleidingsniveau.

Verhoging van de bruto arbeidsparticipatie betekent in principe dat er meer aanbod op de markt komt. Dat is op zichzelf positief in tijden van krapte, maar alleen als dat aanbod ook past – of passend te maken is - bij de vraag. Afbeelding 1.6 in paragraaf 1.4 geeft een beeld van de regionale vacaturemarkt naar gevraagd niveau. In 16% van de vacatures in Regio Zwolle wordt het beroepsniveau 1 - eenvoudige, routinematige taken - gevraagd. Dit zijn grotendeels vacatures voor technische beroepen (zoals hulpkracht in bouw of industrie en assemblagemedewerkers), beroepen in transport & logistiek (waaronder vrachtwagenchauffeur, lader/losser en vakkenvuller), dienstverlenende beroepen (bijvoorbeeld horecapersoneel en schoonmaker) en commerciële beroepen (zoals verkoopmedewerker).

3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel

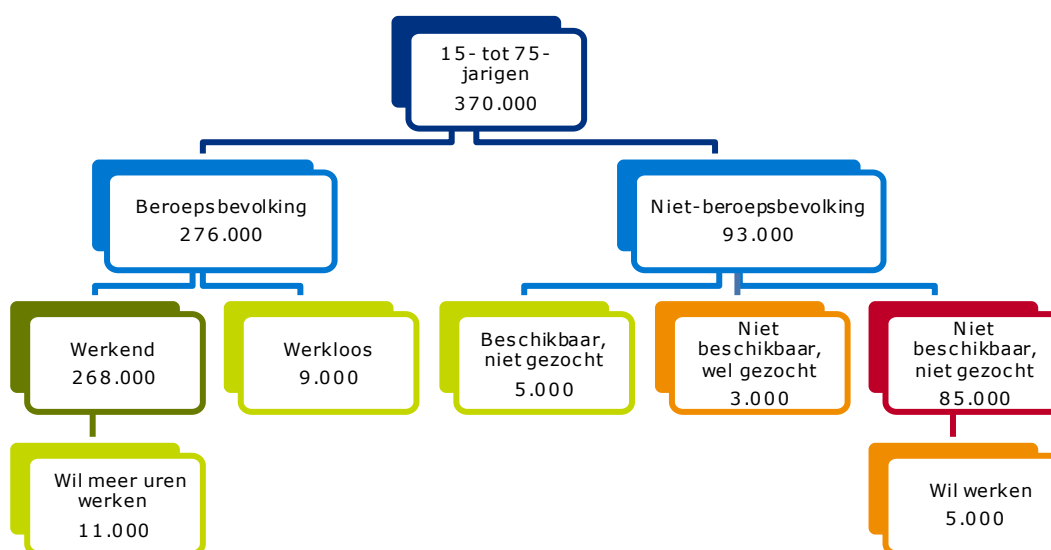
De potentiële beroepsbevolking bestaat uit verschillende groepen, die variëren in hun arbeidsmarktpositie: hebben ze werk, zoeken ze werk, zijn ze beschikbaar voor werk. Het speelt hierbij geen enkele rol of iemand een uitkering heeft of niet. Het eerste onderscheid is of mensen wel of geen betaald werk hebben. De groep die geen betaald werk heeft wordt verder onderscheiden naar de mate waarin mensen recent gezocht hebben naar betaald werk en de mate waarin ze direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Afbeelding 3.2 laat voor 2018 zien hoe groot deze verschillende groepen in Regio Zwolle zijn. In de vorige editie van Regio in Beeld is deze figuur ook gebruikt, maar de aantallen van nu zijn niet zonder meer vergelijkbaar met die van toen. Deze keer heeft CBS regionaal maatwerk geleverd. De vorige keer zijn sommige regionale aantallen geschat op basis van landelijke verhoudingen.

Van de potentiële beroepsbevolking (van 15 tot 75 jaar) in Regio Zwolle heeft 72% betaald werk. Een ander deel, bijna een kwart, is niet beschikbaar voor werk en heeft daar recent ook niet naar gezocht. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen, sommige inherent aan de gehanteerde leeftijdsgrenzen. Veel jongeren volgen na hun 15e bijvoorbeeld nog jaren onderwijs en veel ouderen zijn al een tijdje met pensioen voordat ze 75 worden. Bij 25- tot 65-jarigen speelt relatief vaak ziekte of arbeidsongeschiktheid mee. Verder werken 25- tot 45-jarigen, voornamelijk vrouwen, vaak niet omdat ze zorgtaken hebben voor het gezin of huishouden. Een klein deel van de totale groep geeft aan wel open te staan voor werk.

Verder zijn er groepen die geen betaald werk hebben, maar wel recent hebben gezocht en/of direct beschikbaar zijn. Samen met werkenden die aangeven dat ze nog wel meer uren willen werken vormen zij het **onbenut arbeidspotentieel**. In totaal gaat het dan in Regio Zwolle om 28.000 personen. Hiervan kunnen de werkenden die meer uren willen werken en de groepen zonder werk die wel direct beschikbaar zijn waarschijnlijk het snelste en gemakkelijkste aan de slag komen, al dan niet met ondersteuning. Dit zijn de lichtgroene blokken in afbeelding 3.2. Voor de twee kleinere groepen die niet direct beschikbaar zijn, maar die wel recent hebben gezocht - of in ieder geval openstaan voor werk - is vermoedelijk meer tijd en ondersteuning nodig. Dit zijn de oranje blokken in de afbeelding. Net als het CBS staat hier het blok 'Wil werken' (maar niet beschikbaar en niet gezocht) apart. Conform het CBS onderscheiden we het blok 'Wil werken' (maar niet beschikbaar en niet gezocht) hier wel apart, maar tellen het niet mee in het aantal onbenut arbeidspotentieel.

Ten opzichte van 2017 is de potentiële beroepsbevolking in Regio Zwolle licht gegroeid. Daarbinnen is het aantal werkenden sterker gegroeid en is de werkloosheid duidelijk afgenomen. Andere groepen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben ook voordeel van de gunstige conjunctuur, maar dat voordeel is niet gelijk tussen hen verdeeld. Voor een deel van deze mensen blijven extra inspanningen nodig om ze aan werk te helpen en te houden. Daarnaast zijn er ook mensen die wel werk hebben, maar desondanks een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Het is dus belangrijk ook aandacht te besteden aan duurzaamheid van werk, zowel bij nieuwe als bestaande banen.

Afbeelding 3.2 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Regio Zwolle, 2018



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV, april 2019

Een eerste voor werkgevers interessante groep van onbenut arbeidspotentieel bestaat uit de 9.000 **werklozen** in de beroepsbevolking van Regio Zwolle. Deze groep wordt kleiner. Individuele werkgevers kunnen ook geholpen zijn door werkenden die bij andere werkgevers actief zijn aan te trekken, maar voor de arbeidsmarkt als geheel biedt dit geen oplossing. De personeelsvraag verschuift in dit geval alleen maar.

Naast werknemers van andere bedrijven en werklozen, vormen ook eigen werknemers die aangeven **meer uren te willen werken** interessant potentieel voor werkgevers. In Regio Zwolle betreft dit 11.000 personen. Voor het overgrote deel gaat het om deeltijdwerkers. Sinds 2014, toen het economisch herstel inzette, slinkt deze groep. Door de krapte op de arbeidsmarkt kunnen meer mensen hun wens voor meer uren realiseren binnen hun bestaande baan of in een nieuwe baan. Landelijk gezien is bij laag en middelbaar opgeleiden die wens iets groter dan bij hoogopgeleiden. Het aandeel deeltijdwerkers verschilt sterk per sector. Gemiddeld is 55% van alle banen in Nederland een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen is het kleinst in de bouw (21%), en het grootst in zorg & welzijn (81%), horeca (76%) en onderwijs (65%). Er zijn dus vooral in deze laatste drie sectoren mogelijkheden om uren uit te breiden en zo personeelstekorten te verminderen. In de horeca werken wel relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. Het is de vraag in hoeverre zij meer uren kunnen en willen werken.

Een andere groep bestaat uit personen die aangeven **wel beschikbaar** te zijn, maar **niet recent hebben gezocht** naar werk. Dit zijn in Regio Zwolle circa 5.000 personen. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die door langdurige werkloosheid ontmoedigd zijn geraakt om actief werk te zoeken. Door de sterke groei van het aantal banen en vacatures wordt deze categorie snel kleiner. En als laatste zijn er dan nog hun tegenhangers, de mensen die **niet direct beschikbaar** zijn, maar desondanks **wel werk** zoeken. Deze groep telt in Regio Zwolle circa 3.000 personen. Mogelijk kunnen zij alsnog toetreden tot de arbeidsmarkt als hun omstandigheden veranderen (bijvoorbeeld studie afronden of herstellen van kortdurende ziekte) of als ze beter worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld wat betreft kinderopvang of vervoer).

Al met al geeft afbeelding 3.2 een goede indruk van de omvang en diversiteit van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Daarmee zegt de afbeelding nog weinig over de aansluiting van het onbenutte arbeidspotentieel op de vraag van de arbeidsmarkt. Voor die gewenste verdieping is aanvullende informatie nodig en die is te vinden in het GWU-bestand van UWV. Na een korte introductie over het GWU in paragraaf 3.4 wordt het GWU in de hoofdstukken 4, 5 en 6 uitgebreid geanalyseerd.

3.3. Beperkt aanbod uit pendel

Naast het potentiële arbeidsaanbod uit de eigen bevolking in een regio is er ook nog uitwisseling van arbeid met andere regio's binnen en buiten Nederland. Arbeidsmarkten werken over regio-grenzen heen. Als mensen in de ene regio wonen en in een andere regio gaan werken, dan is er sprake van pendel. Als de woon- of werkregio net over de landsgrens ligt is sprake van grensarbeid en grenspendel. Pendel – al dan niet over de landsgrenzen – telt niet mee in de beroepsbevolkingscijfers van een regio, maar heeft wel invloed op het feitelijke aanbod van arbeid in een regio. Inkomende pendel vergroot het aanbod en uitgaande pendel verkleint het aanbod. In de praktijk treden in- en uitgaande pendel tegelijkertijd op. Als mensen besluiten te verhuizen, dan valt dat onder de noemer migratie en worden ze meegeteld in de omvang van de bevolking en beroepsbevolking van de regio waar ze naar toe verhuizen. Dat geldt in principe ook voor arbeidsmigranten die zich tijdelijk in het land vestigen en statushouders die in Nederland verblijven. Het vergroten of verkleinen van pendelstromen wordt soms gezien als beleidsinstrument om tekorten of overschotten van arbeid te verkleinen. Meer over de groep statushouders is te vinden in paragraaf 5.3.

Het is goed om de bestaande pendelstromen in beeld te hebben. Afbeelding 3.3 geeft een indruk van de pendelstromen voor Regio Zwolle aan de hand van CBS-gegevens, eind 2017. Van de werknemers die in Regio Zwolle wonen, werkt 66% in de eigen arbeidsmarktregio. Dus 34% - 83.900 mensen – werkt buiten Regio Zwolle. De vier grootste stromen zijn naar Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, Twente, Drenthe en Flevoland. Dit zijn dezelfde regio's van waaruit de grootste pendelstromen Regio Zwolle binnenkomen. In totaal pendelen er 83.700 werknemers van buiten de regio naar Regio Zwolle. Daarmee zijn de in- en uitgaande pendel van werknemers vrijwel in evenwicht. Binnen Regio Zwolle heeft alleen Zwolle een fors inkomend pendelsaldo, en Meppel een klein inkomend saldo. Bij de overige gemeenten is de uitgaande pendel groter dan de inkomende pendel.

Afbeelding 3.3 Werknemers naar woon- en werkregio, binnenlandse pendel
Regio Zwolle, december 2017



Bron: CBS, StatLine, Banen van werknemers naar woon- en werkregio (2019)

De Atlas voor gemeenten 2019 laat onder meer zien hoeveel banen er vanuit elke gemeente binnen een redelijke reistijd bereikbaar zijn. Voor werkzoekenden uit gemeenten aan de Duitse en Belgische grens zijn de banen aan de andere kant van de grens echter niet gemakkelijk bereikbaar. Zonder barrières wordt het aantal bereikbare banen in grensregio's voor werkzoekenden veel groter. Dit voordeel is niet voor alle grensregio's even groot. Langs de Duitse grens neemt het voordeel van noord naar zuid toe. Voor Regio Zwolle levert grensarbeid met Duitsland enige extra kansen op voor werkzoekenden en voor werkgevers. Dit draagt positief bij aan het totale woon- en leefklimaat van de grensregio's.

Een deel van die bereikbare banen 'over de grens' wordt benut via de huidige grenspendel. Dit aantal is in Regio Zwolle echter zeer beperkt. Het gaat dan om het grensgebied met Duitsland. Gegevens van het CBS over 2016 laten zien dat de pendel vanuit Duitsland naar Nederland beduidend groter is dan andersom. Ook deze is in Regio Zwolle echter te verwaarlozen. Van de werknemers in de regio Noord-Overijssel kwam in 2016 minder dan een half procent uit Duitsland. Dat waren ongeveer 700 mensen. Bijna de helft daarvan had de Nederlandse nationaliteit. Vanuit Noord-Overijssel is Grafschaft Bentheim de dichtstbijzijnde 'Kreis' in Duitsland. In deze Duitse regio werkten ongeveer 500 werknemers vanuit heel Nederland. Een op de acht hiervan had de Duitse nationaliteit.

3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV

Vanuit de behoefte en de opdracht om de arbeidsmarkt transparant te maken heeft UWV het GWU-cijfer ontwikkeld. Net als onbenut arbeidspotentieel van CBS probeert het GWU een zo groot mogelijk deel van het niet benutte arbeidsaanbod in beeld te brengen. CBS en UWV gebruiken daarvoor ieder hun eigen methodiek en eigen gegevensbronnen. Daarmee bieden ze complementaire informatie die echter niet zonder meer aan elkaar te koppelen is. Dit betekent onder meer dat niet aan te geven is wie van het GWU in welk blok van afbeelding 3.2 zit. Personen met eenzelfde soort uitkering kunnen een verschillende arbeidsmarktpositie hebben. Het GWU biedt meer detailinformatie over mensen uit de potentiële beroepsbevolking die staan ingeschreven bij UWV. In box 3.2 staat GWU preciezer omschreven.

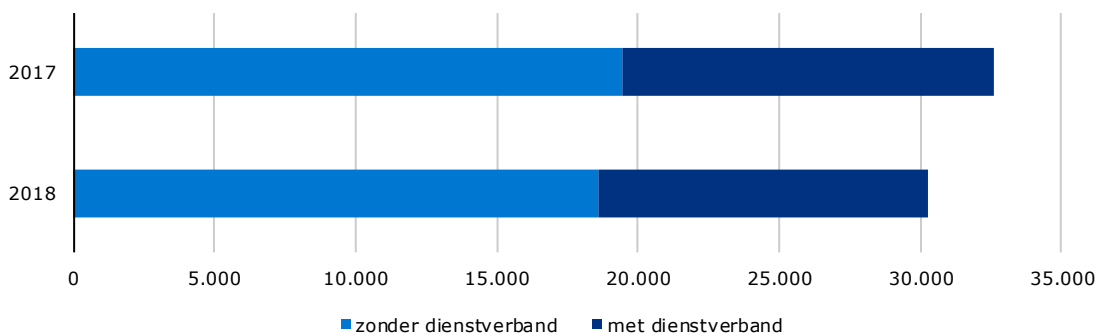
Box 3.2. Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

Sinds medio 2018 publiceert UWV gegevens over het aantal geregistreerde werkzoekenden bij UWV. 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. Het GWU maakt een onderscheid naar personen met dienstverband en personen zonder dienstverband. GWU komt tot stand door een koppeling van diverse UWV-systemen, waardoor het cijfer altijd met ongeveer 3 maanden vertraging beschikbaar is. De meest actuele GWU-cijfers zijn opgenomen in de regionale publicatie Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie, maar zijn ook beschikbaar via https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/tabellen. Op deze pagina is ook een uitgebreide toelichting over het GWU-cijfer beschikbaar.

In Regio Zwolle staan eind 2018 in totaal 30.300 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met bijna 2.300 personen afgenomen, een daling van 7%, die sterker is dan de gemiddelde landelijke afname van 4%. Bijna twee derde (18.600) van deze werkzoekenden heeft geen dienstverband en ruim een derde (11.700) wel. Afbeelding 3.4 laat zien dat groepen met en zonder dienstverband allebei zijn afgenomen. Van het deel GWU met dienstverband was het op het moment van schrijven nog niet mogelijk te zien hoeveel zij werken.

Afbeelding 3.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV, met en zonder dienstverband

Regio Zwolle, december 2017 en december 2018



Bron: UWV

De drie grootste groepen in het GWU (met en zonder dienstverband) zijn mensen die bij UWV geregistreerd staan op grond van de werkloosheidswet (WW), de participatiewet (bijstand), of omdat ze een arbeidsbeperking hebben (met een uitkering Wajong, WIA of WAO). Eind december 2018 gaat het in Regio Zwolle om 7.000 personen met een WW-uitkering, 11.710 bijstandsgerechtigden en 6.400 personen met een arbeidsbeperking. Deze drie groepen verschillen duidelijk van elkaar als het gaat om arbeidsmarktkenmerken. Daarom worden ze in de volgende drie hoofdstukken apart behandeld.

4. Dynamiek in WW-bestand

Het aantal mensen met een WW-uitkering is de afgelopen jaren fors afgenomen. Toch werden in Nederland in juni 2019 nog 242.660 WW-uitkeringen verstrekt. Waarom zijn dat er nog zoveel als werkgevers staan te springen om personeel en er gesproken wordt over krapte op de arbeidsmarkt? Hiervoor zijn verschillende oorzaken aanwijsbaar. Een deel van de WW'ers werkt, al dan niet gedeeltelijk. Bovendien is er altijd sprake van frictiewerkloosheid, de tijdelijke werkloosheid die optreedt tussen twee banen. Daarnaast speelt ook structurele werkloosheid een rol. Hiervan is sprake wanneer vraag en aanbod structureel niet op elkaar aansluiten. Tot slot wordt het WW-bestand vooral gekenmerkt door veel dynamiek.

4.1. Deel WW'ers werkt

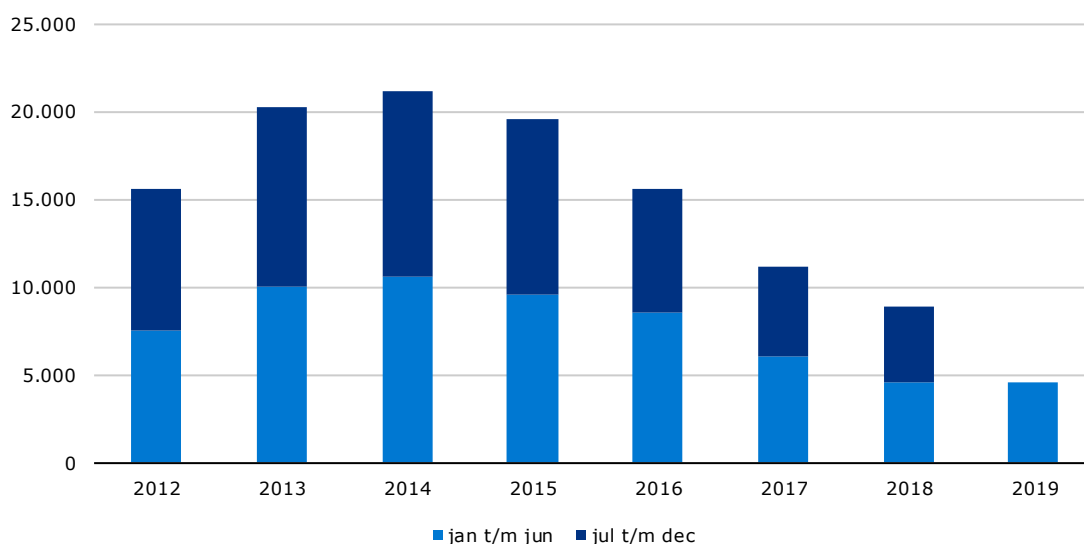
Het aantal WW-uitkeringen daalt al sinds 2016. In vergelijking met juni 2016, toen er 11.910 WW-uitkeringen werden uitgekeerd lag het aantal verstrekte WW-uitkeringen in juni 2019 in Regio Zwolle 54% lager. Verwacht wordt dat dit aantal in de loop van 2019 verder blijft afnemen, om vervolgens in 2020 vrijwel te stagneren. UWV voorziet in Regio Zwolle eind 2019 6.200 WW-uitkeringen en eind 2020 6.100 WW-uitkeringen.

Dynamiek in de WW

UWV meet het aantal WW-uitkeringen aan het eind van elke maand. Eind juni 2018 bedroeg het aantal verstrekte WW-uitkeringen 8.140. Een jaar later was dit cijfer gedaald tot 6.640. Achter deze standcijfers gaat een dynamiek schuil van nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen (instroom en uitstroom). In een jaar tijd zijn 10.490 WW-uitkeringen beëindigd en kwamen er 8.960 nieuwe WW-uitkeringen bij. De WW'ers van vandaag, zijn dus voor het merendeel niet de WW'ers van een jaar geleden.

Bovendien is een groot deel van de mensen met een WW-uitkering is ook (gedeeltelijk) aan het werk. Wanneer een WW'er werk vindt, maar daarmee minder inkomen genereert dan de hoogte van de WW-uitkering, blijft een aanvullend recht vanuit de WW – en daarmee de WW-uitkering – bestaan. Daarnaast blijft het WW-recht na werkherhvatting nog een periode van drie maanden doorlopen. Sinds de Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt het recht op WW namelijk met een terugwerkende kracht van drie maanden vastgesteld. Iemand die net een nieuwe baan heeft gevonden kan daarom nog een lopend WW-recht hebben, terwijl er feitelijk geen betaling meer plaatsvindt. Ook kan iemand twee parttime banen hebben gehad en uit een van die twee banen werkloos zijn geworden. Samengevat: niet iedereen in de WW is geheel werkloos.

Afbeelding 4.1 Instroom in de WW
Regio Zwolle, 2012-2019



Bron: UWV

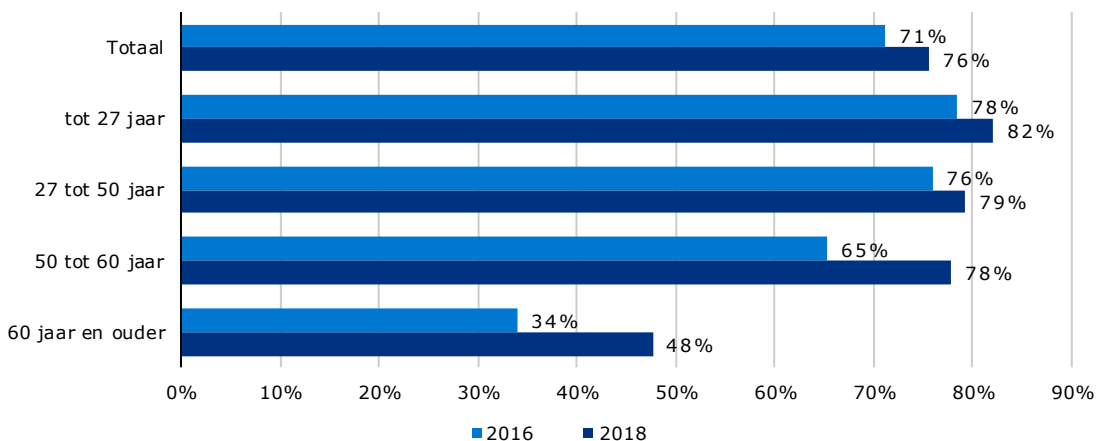
Meer WW'ers vinden werk

Het aandeel WW'ers dat uitstroomde naar werk nam de afgelopen jaren toe. Van de personen die in de eerste helft van 2018 uit de WW stroomden in Regio Zwolle, waren driekwart (76%) uiterlijk een maand na de beëindiging van de WW-uitkering aan het werk. In de eerste helft van 2016 lag de uitstroom naar werk nog 5 procentpunt lager.

Wat opvalt in afbeelding 4.2, is dat met uitzondering van de klasse van 60 jaar en ouder de uitstroom naar werk tussen de verschillende leeftijdscategorieën onderling niet veel verschilt. De laatste jaren is de uitstroom naar werk in de leeftijdsklassen van 50 tot 60 jaar en 60 jaar en ouder het sterkst toegenomen. Hierbij speelt vermoedelijk de krapte op de arbeidsmarkt een rol, waardoor werkgevers eerder bereid zijn om ook oudere werkzoekenden aan te nemen. In Regio Zwolle is het percentage uitstroom naar werk voor 50-plussers met 14% toegenomen; voor de leeftijdsklasse van 50 tot 60 jaar van 65% in de eerste helft van 2016 naar 78% in de eerste helft van 2018 en voor de leeftijdsklasse van 60 jaar en ouder van 34% naar 48% in dezelfde tijdsspanne. Desalniettemin blijft de uitstroom naar werk van met name 60-plussers nog altijd sterk achter in vergelijking met de overige leeftijdsgroepen.

Afbeelding 4.2 Uitstroom naar werk vanuit de WW

Regio Zwolle, 1e helft 2016 en 1e helft 2018



Bron: UWV

4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt

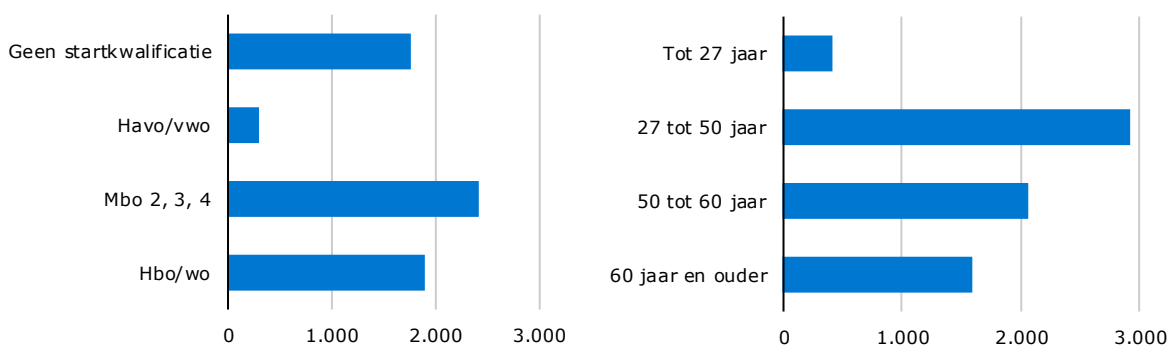
Zoals gezegd werden er eind juni 2019 in Regio Zwolle 6.640 WW-uitkeringen verstrekt. Omdat iemand meerdere WW-rechten kan hebben, is het aantal personen dat een WW-uitkering ontvangt lager. Dit aantal bedroeg in juni 2019 in Regio Zwolle 6.640; in december 2018 waren dat nog 7.000 personen.

Het restant van deze paragraaf beschrijft op basis van het GWU de situatie van december 2018, omdat daardoor een vergelijking kan worden gemaakt met bijstandsgerechtigden naar opleidingsniveau, leeftijd en beroep. Zoals reeds vermeld aan het begin van dit hoofdstuk zijn sommige WW'ers (geheel of gedeeltelijk) aan het werk en daarom niet verder beschikbaar voor werkgevers. Eind 2018 had 39% van de personen met een WW-uitkering in Regio Zwolle inkomsten uit arbeid. Van alle uitkeringsontvangers hebben WW-gerechtigden in het algemeen de kortste afstand tot de arbeidsmarkt.

WW'er vaak middelbaar of hoger opgeleid en vaak 50-plus

Het aandeel mensen dat een WW-uitkering ontvangt en niet beschikt over een startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-niveau 1) bedroeg in Regio Zwolle in december 2018 in totaal 28%. Deze groep heeft het lastig op de arbeidsmarkt. Het algemene beroepsniveau in Nederland neemt toe: voor steeds meer functies worden steeds hogere eisen aan werkenden gesteld. Dit betekent overigens niet dat er voor de groep WW'ers zonder startkwalificatie geen kansen op werk zijn, maar veel van deze werkzoekenden komen (al dan niet via een uitzendbureau) terecht in ongeschoolde en tijdelijke arbeid vaak zonder uitzicht op een vaste baan. Een ruime meerderheid (72%) van de mensen met een WW-uitkering heeft dus een opleiding op mbo-niveau 2 of hoger. Bijna een derde heeft zelfs een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau afgerond.

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV met WW-uitkering naar opleidingsniveau en leeftijd
Regio Zwolle, december 2018



Bron: UWV

Ruim de helft (53%) van alle WW-uitkeringen in Regio Zwolle werd in december 2018 verstrekt aan personen van 50 jaar of ouder. Door de toegenomen levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd is een steeds groter wordend aandeel van de WW-populatie bovendien zelfs 60 jaar of ouder. In december 2018 bedroeg dat aandeel 23%. Deze groep maakt zo een substantieel deel uit van de WW-populatie en is, net als de jongere WW-gerechtigden, sollicitatieplichtig. In paragraaf 4.1 werd al geconstateerd dat de uitstroom naar werk onder 60-plussers laag ligt, maar hier zit wel degelijk nog arbeidspotentieel dat direct inzetbaar is om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verlichten.

Veel WW'ers ingeschreven voor administratieve beroepen

In de top 10 van beroepen waarvoor de meeste personen met een WW-uitkering in Regio Zwolle staan ingeschreven, komen veel beroepen met een administratief karakter voor. In deze beroepen is de afgelopen jaren onder de werkende beroepsbevolking echter een duidelijke verschuiving gaande van de lagere en middelbare naar de hogere beroepsniveaus. Vooral het aantal werkende secretaresses, boekhoudkundig medewerkers en receptionisten & telefonisten is de laatste jaren fors gekrompen. Dit zijn nu net beroepen die in de top 10 in afbeelding 4.4 veelvuldig voorkomen. De kansen op werk voor mensen met een administratieve achtergrond zijn dan ook niet rooskleurig. Uit een recente analyse van UWV kwam naar voren dat de opleiding bol-3 bedrijfsadministratie de minst kansrijke studierichting op mbo-niveau is. Er zijn wel vacatures, maar het aanbod van werkzoekenden blijft onverminderd groot. Er is namelijk ook veel instroom vanuit opleidingen voor deze functies.

Afbeelding 4.4 Top 10 Geregistreerde werkzoekenden met WW-uitkering naar beroep van inschrijving
Regio Zwolle, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	7.000
Productiemedewerkers	260
Ondersteunende secretariële medewerkers	230
Financieel-administratief medewerkers	230
Receptionisten en telefonisten	190
Magazijn- en expeditiemedewerkers	130
Commercieel medewerkers binnendienst	120
Managers verkoop en marketing	120
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	100
Medewerkers bediening horeca	100
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	100

Bron: UWV

De huidige krapte op de arbeidsmarkt en het hoge aantal moeilijk vervulbare vacatures maken dat werkgevers extra inspanningen moeten verrichten om vacatures ingevuld te krijgen. Anderzijds staan er ook in Regio Zwolle nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. Voor werkzoekenden kan een oriëntatie op werk in een ander beroep of in een andere sector dan voorheen zinvol zijn. WW'ers beschikken niet alleen over recente, maar ook vaak over jarenlange werkervaring. Hierin hebben ze veel kennis en vaardigheden opgedaan, waardoor ze ook interessante kandidaten zijn voor functies waaraan ze in eerste instantie niet gedacht hebben. Voor acht functies die momenteel niet of minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt heeft UWV kansrijke(re) alternatieven inzichtelijk gemaakt in de notities *Overstapberoepen*.

Behalve voor werkzoekenden geldt ook voor werkgevers dat ze vaak zelf veel kunnen doen om een vacature ingevuld te krijgen. Net zoals voor werkzoekenden kansrijke(re) alternatieven op werk in beeld zijn gebracht, inventariseerde UWW 24 oplossingen die door werkgevers in de praktijk worden toegepast om vacatures in te vullen. Een mogelijke oplossing is bijvoorbeeld het omscholen van werkzoekenden.

Box 4.1. Scholingsprojecten

Transport & Logistiek

Met opleiders en uitzenders is door Werkgeversservicepunt Regio Zwolle een gezamenlijk opleidingstraject met baangarantie voor vrachtwagenchauffeurs opgezet. Kandidaten die net even beter passen bij een van de andere partners (type opdrachtgever, geografisch) worden hierbij overgedragen aan elkaar. Het project had als ambitie 30 mensen te plaatsen in 2019. In de zomer was deze ambitie reeds gerealiseerd, maar het project gaat gewoon door.

Horeca

De vraag naar personeel voor de horeca is bijna nog nooit zo groot geweest. Om een bijdrage te leveren aan deze uitdaging werkt het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle samen met werkgevers, opleiders en de branchevereniging. Niet alleen helpt het servicepunt mee in het vinden van geschikte medewerkers, maar ontwikkelt deze ook. Werkzoekenden kunnen instromen in leer-werkroutes. Op de werkplek bij de werkgever ontwikkelt elke werkzoekende zich binnen een vakgebied in de horeca. Ook bestaat de mogelijkheid tot het behalen van een vak-volwaardig diploma op mbo niveau 1 t/m 4 in deeltijd of door het stapelen van deelcertificaten behaald bij de werkgevers in de praktijk. Ook de komende tijd gaat het Werkgeversservicepunt in samenwerking met partners dit traject verder vorm geven en uitvoeren in de arbeidsmarktregio Zwolle. Daarnaast wordt samen met Koninklijke Horeca Nederland gewerkt aan een beter imago van werken in de horeca.

Overheid

Bij de Provincie Overijssel worden werkzoekenden geschoold richting verkeersregeltechniek en mobiliteit. Na een succesvol leerwerktraject in 2018 is in 2019 een tweede ronde gestart. Hierin zijn acht mensen ingestroomd. Een derde traject is ingezet.

Energietransitie

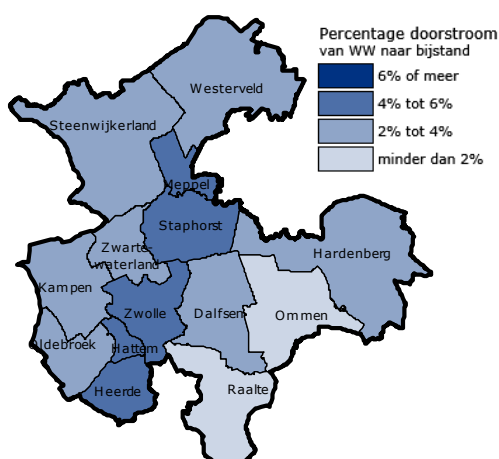
Per kwartaal zijn er wervingssessies voor werkzoekenden die willen worden opgeleid tot monteur slimme meter. Dit gebeurt in samenwerking met Unica, Essent en onderaannemers. De opleiding wordt verzorgd door ROC Deltion, Hogeschool Windesheim en het Techniekpact. Ook worden recruiters getraind om anders naar kandidaten te kijken.

4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand

De gunstige economische ontwikkelingen hebben een dempend effect op de doorstroom van WW naar bijstand. Het is voor werkzoekenden gemakkelijker om werk te vinden. Het percentage personen dat na beëindiging van de WW-uitkering een beroep deed op de bijstand nam in Regio Zwolle af van 4,9% in 2015 tot 3,7% in 2017. Dat laatste percentage lag 0,9 procentpunt onder het landelijke doorstroompercentage van 4,6% in 2017. De doorstroom van de WW naar de bijstand is – vanuit de WW gezien – relatief beperkt. Dit vereist echter wel een nuancering; vanuit de bijstand gezien is het voor gemeenten een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsuitkeringen.

Afbeelding 4.5 Doorstroom WW-bijstand naar gemeente

Regio Zwolle, doorstroompercentage (landkaart); absoluut en doorstroompercentage (tabel), 2017



	Doorstroom abs.	Doorstroom %
Nederland	19.280	4,6%
Regio Zwolle	460	3,7%
Dalfsen	20	2,9%
Hardenberg	50	3,2%
Hattum	10	4,5%
Heerde	10	4,1%
Kampen	40	3,4%
Meppel	40	4,5%
Oldebroek	10	2,3%
Ommen	<10	0% tot 2%
Raalte	<10	1,3%
Staphorst	10	4,1%
Steenwijkerland	40	3,2%
Westerveld	10	3,0%
Zwartewaterland	10	3,4%
Zwolle	170	4,9%

Bron: UWW

In Regio Zwolle varieerde het doorstroompercentage van WW naar bijstand in 2017 van 0% in Ommen tot 4,9% in gemeente Zwolle. Dat het doorstroompercentage in Zwolle hoger lag dan het landelijk gemiddelde, is niet ongebruikelijk. Het percentage mensen dat aansluitend op de WW-uitkering een beroep doet op bijstand ligt in stedelijke gebieden over het algemeen wat hoger dan in niet verstedelijkte gebieden. De doorstroom onder alleenstaanden is vaak hoger dan onder samenwonenden. Stedelijke agglomeraties kennen meer alleenstaanden. Naast gezinssamenstelling is ook leeftijd een factor die de kans op doorstroom vanuit WW naar bijstand beïnvloedt. De kans op doorstroom naar de bijstand groeit met de leeftijd. Overigens komt niet iedereen na beëindiging van de WW-uitkering automatisch in aanmerking voor een bijstandsuitkering. Voorwaarden voor het recht op bijstand zijn onder meer onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. In het rapport *Van WW naar bijstand* (UWV, 2019) zijn nog meer redenen te vinden waarom het doorstroompercentage tussen gemeenten kan verschillen.

Het volgende hoofdstuk gaat verder in op de kenmerken van de bijstandspopulatie.

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt

Naast WW'ers maken ook mensen met een bijstandsuitkering deel uit van de Geregistreerde Werkzoekenden UWV. Bijstandsgerechtigden hebben in het algemeen minder vaak een dienstverband naast hun uitkering dan WW'ers en zijn ook vaker lager opgeleid.

5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie

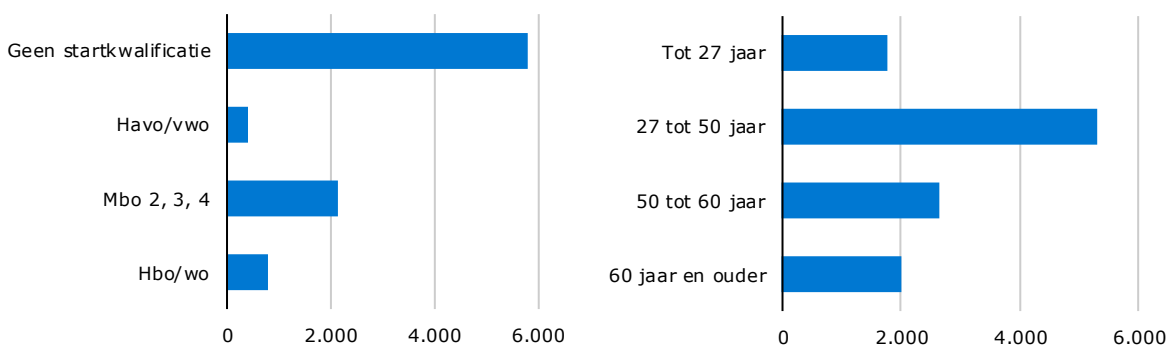
Regio Zwolle telde eind december 2018 in totaal 11.700 bij UWV geregistreerde werkzoekenden die een bijstandsuitkering ontvingen. Hiervan had 16% wel en 84% geen inkomsten uit loondienst. Deze verhouding was vergelijkbaar met de landelijke aandelen in die maand (respectievelijk 14% en 86%).

Van de 11.700 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering in Regio Zwolle in december 2018 was ongeveer de helft (45%) tussen de 27 en 50 jaar. Eveneens een groot deel (40%) was 50 jaar of ouder. Slechts een klein aandeel was jonger dan 27 jaar (15%).

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau valt op dat bijna twee derde (64%) van de personen niet beschikken over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (28%). Van de werkzoekenden die wel een startkwalificatie behaald hebben, heeft de meerderheid een opleiding op mbo-niveau 2, 3 of 4 afgerond. Hoger opgeleiden komen veel minder voor in de bijstandspopulatie van Regio Zwolle (slechts 9%).

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd

Regio Zwolle, december 2018



Bron: UWV

5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring

Een substantieel deel van de bijstandsgerechtigden in Regio Zwolle stond in december 2018 ingeschreven voor beroepen die, in ieder geval op papier, goede perspectieven op werk bieden, zoals schoonmakers en horecamedewerkers.

De vraag rijst waarom werkzoekenden, die ingeschreven staan voor kansrijke beroepen, toch niet (parttime of fulltime) aan het werk zijn. Een van de mogelijke verklaringen is dat een deel van de bijstandsgerechtigden psychische of lichamelijke belemmeringen ervaart bij (het verkrijgen van) werk. Daarnaast beschikken bijstandsgerechtigden vaak ook niet over relevante en/of recente werkervaring. Dit vergroot de afstand tot de arbeidsmarkt.

Parttime werken effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid

Eerder genoemde knelpunten nopen gemeenten er toe voor veel van de werkzoekenden, waar zij verantwoordelijk voor zijn, stapsgewijs de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Het kan dan gaan om het stimuleren van maatschappelijke participatie of het laten opdoen van werkritme. Het hebben van zelfs een bescheiden parttime baan blijkt uiteindelijk voor bijstandsgerechtigden een effectieve opstap te zijn naar uitkeringsonafhankelijkheid.

Afbeelding 5.2 Top 10 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar beroep van inschrijving

Regio Zwolle, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	11.710
Productiemedewerkers	1.630
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	600
Magazijn- en expeditiemedewerkers	320
Ondersteunende secretariële medewerkers	280
Helpenden	240
Huishoudelijk medewerkers (hotel, instelling)	230
Receptionisten en telefonisten	230
Bestelwagenchauffeurs/auto-, motorkoeriers	200
Vakkenvullers / kassahulpen	180
Medewerkers bediening horeca	170

Bron: UWV

Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen gemiddeld drie keer vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die geen parttime werk verrichten. Dit effect is nog groter bij alleenstaande ouders, vrouwen en 40-plussers. Als zij parttime werken, stromen ze zelfs vier keer vaker uit. De samenhang tussen parttime werk en de uitstroom naar werk is op meerdere manieren te verklaren. Mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt vinden gemakkelijker een baan. Daarnaast kan parttime werk leiden tot meer uren of meer verdienen en vervolgens uitstroom naar werk. In de Factsheet *Parttime werken in de bijstand* van Divosa zijn tips voor gemeenten opgenomen over hoe parttime werk voor bijstandsgerechtigden gestimuleerd kan worden.

Box 5.1. Scholingsproject Zorg & Welzijn

In de sector Zorg & Welzijn zijn grote tekorten aan (goed) geschoold personeel. Daarnaast zijn er kandidaten in een uitkeringssituatie die voor werk in deze sector geschikt zijn. Deze kandidaten komen er echter door verschillende oorzaken niet 'tussen'. Voor deze groep kunnen diverse instrumenten worden ingezet. Een daarvan is de WEP, de werkervaringsplek. Om een breed aanbod aan werkervaringsplekken mogelijk te maken, willen werkgevers in de welzijnssector en Werkgeversservicepunt (WSP) Regio Zwolle inzicht in de mogelijkheden bieden.

Plan

Om inzicht in vraag en aanbod te krijgen, komen werkgevers en publieke partners zeswekelijks bij elkaar om kandidaten te bespreken, met als doel hen een passende werkervaringsplek aan te bieden. Er wordt gekeken naar mogelijkheden bij de deelnemende partijen: Humanitas DMH, RIBW, Tactus, Leger des Heils, Empower en Limor. De bedoeling is dat kandidaten, indien nodig, tussen de deelnemende werkgevers van werkplek kunnen switchen. Daarbij staat de ervaring van de werkzoekende voorop. Na een periode waarin de kandidaten werkervaring hebben opgedaan, ontvangen zij een getuigschrift.

Intentie

Deze pilot wordt gestart met kandidaten vanuit een uitkeringssituatie, die bij gemeenten en UWV bekend zijn, graag het welzijnswerk in willen maar een afstand tot het werk hebben. Gedurende de werkervaringsplek lopen kandidaten boven formatie mee en mogen ze een (interne) training volgen.

Om de pilot een kans van slagen te geven, is een intentieverklaring door alle partijen ondertekend. Hiermee is de afspraak gemaakt dat iedereen zich betrokken opstelt en zich inzet om kandidaten een waardevolle werkervaringsplek aan te bieden.

5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders

Een deel van de bijstandspopulatie wordt gevormd door statushouders. Dit zijn asielzoekers, die als vluchteling worden erkend en een vluchtelingenstatus krijgen. De arbeidsmarktregio Regio Zwolle had als taakstelling om in de eerste helft van 2019 in totaal 180 statushouders te huisvesten.

Statushouders hebben een verblijfsvergunning en mogen een opleiding volgen en werken in Nederland. In de praktijk blijkt het voor statushouders echter vaak lastig om een substantieel werk te vinden. Het hebben van een baan is echter een belangrijk onderdeel van de integratie van vluchtelingen. Met een baan kunnen ze (financieel) op eigen benen staan en nemen ze actief deel aan de Nederlandse samenleving. Daarnaast is de arbeidsparticipatie van statushouders ook van belang voor de Nederlandse economie.

Ondanks de alsmaar toenemende krapte is de arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland echter nog altijd ongunstig. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 slechts 25% van de volwassen statushouders werkt en 67% een uitkering ontvangt. Dit betreft veelal een bijstandsuitkering; WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen komen nauwelijks voor. Van de statushouders die

werkten, had bijna de helft een baan in de horeca. Andere sectoren waarin veel statushouders werkzaam waren, waren de uitzendbranche en de handel. In bijna alle gevallen betrof het tijdelijke arbeid.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Sociaal Economische Raad (SER) in beeld gebracht welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsparticipatie van statushouders te verhogen. Dit resulteerde in de verkenning *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. In deze publicatie worden aanbevelingen gedaan om statushouders aan het werk te krijgen en te houden. De belangrijkste aanbeveling is dat inzet en maatwerk, zowel in beleid als uitvoering vereist is. Dit vergt inspanningen van zowel statushouders, werkgevers als ook de overheid.

6. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een arbeidsbeperking. Door een ziekte of handicap beschikken zij over een verminderd arbeidsvermogen. Sommigen waren al op jonge leeftijd ziek of gehandicapt en hadden daarmee al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen in de loop van hun werkzame leven een ziekte of beperking. Al deze mensen met een arbeidsbeperking vormen samen dan ook een zeer heterogene groep: zowel wat betreft hun aandoening, opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daardoor verschillen ook de mogelijkheden, de belemmeringen om te werken en de mate waarin zij al participeren sterk van persoon tot persoon. Hierdoor is individueel maatwerk bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces vrijwel altijd noodzakelijk.

6.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Voor mensen met een arbeidsbeperking bestaan uiteenlopende uitkeringen en regelingen. Jonggehandicapten kunnen voor inkomen en ondersteuning naar werk in aanmerking komen via de Wajong of de Participatiewet. Voor werknemers en zelfstandigen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden, zijn er de WIA, WAO en WAZ. Een beroep op WIA wordt echter niet gehonoreerd als men uitkomt op een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%. In veel gevallen kan dan aanspraak op een WW-uitkering worden gemaakt en valt men terug op WW-dienstverlening. In de begrippenlijst is een overzicht opgenomen van de verschillende regelingen per wet.

Afbeelding 6.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering
Regio Zwolle, december 2018

Regeling	Aantal zonder dienstverband	Aantal met dienstverband	Totaal	Aandeel met dienstverband
Totaal	3.420	2.980	6.400	47%
Wajong	2.200	2.740	4.940	55%
WGA 35-80	350	170	510	32%
WGA 80-100	820	60	890	7%
WAO/WAZ	50	10	60	20%

Bron: UWV

In Regio Zwolle stonden in december 2018 bij UWV in totaal 6.400 personen geregistreerd die vielen onder één van de regelingen Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had bijna de helft (47%) van de personen inkomsten uit loondienst.

- **Wajong.** In december 2018 telde Regio Zwolle 2.220 personen die een Wajong-uitkering ontvingen en nog geen dienstverband hadden. Van zeven op de tien van de Wajong-gerechtigden is bekend dat ze niet over een startkwalificatie beschikken. Een derde van de Wajongers is jonger dan 27 jaar en bijna twee derde is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Een klein deel is 50 jaar of ouder, maar dit aandeel zal de komende jaren toenemen, omdat de instroom in de Wajong met de komst van de Participatiewet aanzienlijk is afgenomen en het bestaande Wajongbestand steeds ouder wordt. Wajongers die een dienstverband hebben blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- **WGA 35-80.** In december 2018 telde Regio Zwolle 350 personen zonder dienstverband die gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikt bevonden zijn, maar bij wie nog wel herstel wordt verwacht. Deze mensen zijn nu nog gedeeltelijk, maar op termijn voor meer uren beschikbaar voor werk. Deze groep bestaat in Regio Zwolle vrijwel geheel uit mensen van 27 jaar of ouder; meer dan de helft is ook ouder dan 50 jaar. Van deze groep beschikt een derde niet over een startkwalificatie en is een op de vijf hoger opgeleid.
- **WGA 80-100.** In december 2018 telde Regio Zwolle 820 personen zonder dienstverband die nu volledig arbeidsongeschikt zijn, maar kansen op herstel hebben. 40% heeft als hoogst afgeronde opleiding maximaal mbo-niveau 1 en de helft van de totale groep is 50 jaar of ouder. Jongeren komen in deze groep nagenoeg niet voor.
- **WAO/WAZ.** In december 2018 telde Regio Zwolle 50 personen zonder dienstverband met een uitkering WAO/WAZ. Met de afsluiting van de WAO voor nieuwe instroom, is dit een werkzoekendenbestand dat aan het vergrijzen is. De helft van de personen is 50 jaar of ouder. Dit aandeel zal de komende jaren verder toenemen.

Afbeelding 6.2 Geregisteerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering zonder dienstverband naar leeftijd en opleidingsniveau

Regio Zwolle, december 2018

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	2.200	350	820	50
Leeftijdsklasse				
tot 27 jaar	790	<10	20	-
27 tot 50 jaar	1.370	150	390	30
50 tot 60 jaar	40	110	270	20
60 jaar en ouder	10	80	140	<10
Opleidingsniveau				
Geen startkwalificatie	1.520	90	330	20
Havo/vwo	120	<10	20	-
Mbo-2-3-4	360	100	240	<10
Hbo-wo	70	70	80	<10

Bron: UWV

Redenen van arbeidsongeschiktheid per regeling verschillen

Net als dat er verschillende regelingen zijn voor mensen met een arbeidshandicap, zijn er ook verschillen in de beperkingen en ziektebeelden die mensen hebben. Wajongers hebben vanaf jonge(re) leeftijd een langdurige ziekte of handicap. Bij jonggehandicapten komen dan ook andere ziektebeelden voor dan bij mensen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt raken. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die nog geen werk hadden, is bij 60% sprake van een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Een op de vier Wajongers heeft een psychiatrische aandoening (bijvoorbeeld schizofrenie of een stemmingsstoornis). Somatische ziektebeelden (zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten) komen bij Wajongers relatief minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA of de WAO. Combinaties van ziektebeelden en/of aandoeningen komen bij Wajong ook voor. Bij mensen uit de groep WIA/WAO vormen psychische aandoeningen veruit de voornaamste reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven.

Arbeidsparticipatie neemt toe, maar blijft nog wel achter

Door de gunstige economische omstandigheden en inspanningen van werkgevers, gemeenten en UWV nam de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren toe. Toch werken ze nog steeds minder vaak dan gemiddeld in Nederland, en ook minder dan laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Box 6.1. Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie behulpzaam bij sociaal ondernemerschap

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking neemt de laatste jaren toe, maar mensen met een arbeidsbeperking blijven een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Om werkgevers te ondersteunen in hun wens en behoefte bij sociaal ondernemerschap, biedt UWV specifieke dienstverlening aan in de vorm van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Deze dienstverlening wordt aangeboden door Werkgevers Servicepunt Regio Zwolle en biedt inzicht in de werkzaamheden die binnen een organisatie kunnen worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking. Hiertoe wordt de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen ingezet, ontwikkeld door UWV en de Universiteit van Maastricht. Bij deze aanpak gaat het nadrukkelijk om het hervorderen van relevante en noodzakelijke ondersteunende werkzaamheden. De ondersteunende werkzaamheden worden daarbij toebedeeld aan mensen die niet (meer) passen in de reguliere functieprofielen, maar wel goed in staat zijn om deze werkzaamheden uit te voeren.

Naast de landelijke UWV-methodiek worden via het WerkgeversServicepunt Regio Zwolle ook andere methodes aangeboden, afhankelijk van de vraag (en ook de grootte) van de werkgever. Instrumenten en tools als jobcarving zijn beschikbaar via de expertise van gemeenten en SW-bedrijven binnen het WerkgeversServicepunt.

Mensen met een beperking ervaren belemmeringen bij het vinden en behouden van een baan. Dat komt onder andere door hun beperkte inzetbaarheid, hun gezondheid en het gebrek aan kennis en begrip bij werkgevers voor de invloed van een ziekte of beperking op het werk. Voor mensen met een fysieke beperking zijn vaak aanpassingen op de werkplek of in werktijden nodig. Bij werknemers met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsstoornis spelen vaker belemmeringen als gebrekkige sociale en werknemersvaardigheden, gebrekkig zelfinzicht en het ontbreken van ondersteuning in het informele netwerk een belangrijke rol.

Om werken mogelijk te maken zijn en blijven veel inspanningen nodig. Zo is werk voor Wajongers vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting, met veel ondersteuning en begeleiding. Van de Wajongers die eind 2017 aan het werk waren, kreeg 58% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Werkbehoud en het weer aan het werk helpen van Wajongers na werkverlies blijven belangrijke aandachtspunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Moderne technologieën veelbelovend voor inzetbaarheid arbeidsbeperkten

Hulpmiddelen en andere voorzieningen kunnen de belemmeringen die mensen met een arbeidsbeperking ondervinden verminderen of opheffen. Technologie speelt nu al een belangrijke rol in de ontwikkeling van voorzieningen, bijvoorbeeld spraakcomputers en robotarmen. Technopolis Group en SEOR voerden op verzoek van UWV technologieverkenning uit. Deze verkenning maakt duidelijk dat er nog meer technologische ontwikkelingen veelbelovend zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en houden. Voorbeelden van technologische ontwikkelingen zijn:

- **(Sociale) robotassistenten.** Deze robots helpen mensen met een fysieke of visuele beperking bij het navigeren of het uitvoeren van handelingen. Voor mensen met een cognitieve beperking bieden sociale robotassistenten steun en coaching op sociaal vlak.
- **Digitale assistent.** Intelligente software (of app) die op basis van kunstmatige intelligentie in staat is om vragen te beantwoorden, informatie op afroep te verzamelen, advies te geven en bijvoorbeeld agenda's te beheren via gesproken communicatie. Deze technologie is geschikt voor mensen met een fysieke, visuele of cognitieve beperking.
- **Telepresencerobots.** Robots die het voor mensen met een fysieke beperking mogelijk maken ergens aan deel te nemen zonder zich daar fysiek te bevinden.
- **(Gemotoriseerde) exoskeletten.** Een uitwendig, gemotoriseerd skelet dat de gebruiker met een fysieke beperking in staat stelt om zijn ledematen te bewegen of deze meer kracht geeft dankzij gemotoriseerde ondersteuning.
- **Autopersonalisatie van computers.** Een systeem dat werkt op basis van de 'cloud', waardoor mensen met een beperking overal en op elk computersysteem eenvoudig gebruik kunnen maken van hun standaard toegankelijkheidsinstellingen en software.
- Middelen voor **live ondertiteling** en **vertaling**. Slimme algoritmes herkennen spraak en zetten die live om in ondertitels of zelfs vertalingen. Hierdoor kunnen mensen met een auditieve beperking informatie uit audio en video beter begrijpen. Gecombineerd met een speciale bril kan deze doelgroep een gesprek volgen met live ondertiteling.
- **Gepersonaliseerde producten.** Dit zijn unieke producten die op maat gemaakt zijn voor de gebruiker, bijvoorbeeld met 3D-printen en soortgelijke technieken. Deze technologie is vooral geschikt voor mensen met een fysieke beperking.
- **Spraakgestuurde apparatuur.** Apparaten die met spraakopdrachten te bedienen zijn. Deze apparaten kunnen vaak ook via spraak terug communiceren. Deze technologie is vooral geschikt voor mensen met een fysieke of visuele beperking. Ook veel andere mensen gebruiken steeds vaker spraakgestuurde apparatuur in hun dagelijkse leven, zoals Google Home.

Behalve technologieën die mensen met een fysieke beperking kunnen ondersteunen, is, eveneens op verzoek van UWV, onderzoek uitgevoerd naar kansrijke technologische toepassingen die mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen ondersteunen bij het krijgen, uitvoeren en behouden van werk (zie box 6.2).

Box 6.2. Kansrijke technologische toepassingen voor mensen met een verstandelijke beperking

Op verzoek van UWV heeft het VU Athena Instituut vier kansrijke technologische toepassingen uitgewerkt die mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen ondersteunen bij het krijgen, uitvoeren en behouden van werk. Deze toepassingen zijn deels een verbijzondering van de beschreven veelbelovende technologieën zoals de telepresencerobot, de digitale assistent en de sociale robotassistent.

- **Serious gaming:** Dit zijn spellen met een ander doel dan (alleen) vermaak. Zulke spellen kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te trainen in arbeidsvaardigheden of om kennis over een specifieke werkplek aan te leren;
- **Augmented reality:** Met deze techniek worden lagen van informatie toegevoegd aan de wereld zoals die normaal ervaren wordt. Dit kan bijvoorbeeld met gebruik van smartphones of speciaal daarvoor gemaakte (3D-)brillen. Mogelijk kan augmented reality mensen met een licht verstandelijke beperking ondersteunen bij het zelfstandig uitvoeren van werk dat ze zonder die technologie alleen onder begeleiding zouden kunnen uitvoeren;
- **Activiteitentracker:** Op basis van bijvoorbeeld de meting van iemands hartslag kunnen activiteitentrackers inzicht bieden in het functioneren van medewerkers tijdens het werk. Ze kunnen helpen bij het herkennen van stress of spanning op de werkvloer en aangeven wanneer het goed is even rust te nemen;
- **Omgevingsensoren:** Het gebruik van omgevingsensoren kan mensen helpen preciezer te werken, taken in de juiste volgorde uit te voeren en stress te verminderen. Op verschillende werkplekken worden al sensoren gebruikt. Zo worden deze sensoren ingezet bij lopendebandproductie voor de positionering van objecten. De toepassing ervan speciaal om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen, is nog niet onderzocht.

Bron: UWV Kennisverslag 2018-2: Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie.

Zoals in dit hoofdstuk is beschreven, nam de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren toe, maar blijft het aan het werk krijgen en houden van deze groep een punt van voortdurende aandacht. Naast de beschreven mogelijkheden, veelal moderne technologieën, om de inzetbaarheid te vergroten, zijn er meer oplossingen beschikbaar die een duurzame aansluiting van werkzoekenden op de arbeidsmarkt kunnen realiseren. Hoofdstuk 7 beschrijft deze oplossingen, die overigens niet specifiek van toepassing zijn op mensen met een arbeidsbeperking, maar ook voor personen met een andere uitkering of zonder uitkering.

7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting

Uit de voorgaande hoofdstukken bleek dat er sprake is van mismatch op de arbeidsmarkt van Regio Zwolle. Mismatch die verschillende oorzaken kent en zich op verschillende momenten voordoet. Deze mismatch zal nooit helemaal verdwijnen, maar er zijn wel degelijk oplossingen om haar te verkleinen. In dit hoofdstuk worden een aantal oplossingsrichtingen behandeld, met specifieke aandacht voor een duurzame aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Studiekeuze van invloed op positie arbeidsmarkt

De positie op de arbeidsmarkt hangt onder meer samen met de gekozen studierichting en beroepsrichting. Keuzes die goed aansluiten op de arbeidsmarkt leiden tot een lagere kans op werkloosheid en een grotere kans op gunstige arbeidsvoorwaarden (waaronder een goed salaris). Bovendien vindt men dan ook vaker werk op eigen niveau en in de eigen beroepsrichting. Arbeidsmarktinformatie betrekken bij de studie- en beroepskeuze verbetert de kwaliteit van deze keuzes en vermindert de kans op teleurstellingen. Decanen en Loopbaanoriëntatiebegeleiders (Lob'ers) kunnen jongeren en hun ouders hierbij ondersteunen. Dat geldt ook voor de Leerwerkloketten. Optimale ontwikkeling van beschikbaar potentieel kan ook via soepele(r) aaneenschakeling van opleidingen. Voor zogeheten stapelaars is het belangrijk dat het onderwijsaanbod geen wegen afsnijdt, maar juist openhoudt en opent. Zo kan worden voorkomen dat nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt, maar ook personen die reeds werkzaam zijn in beroepen die verdwijnen of sectoren met afnemende werkgelegenheid, genoodzaakt zijn tot heroriëntatie en omscholing.

Imago kan keuze beïnvloeden

Arbeidsmarktkeuzes en zoekgedrag van werkzoekenden hangen ook samen met het heersende beeld van sectoren en beroepen. Sectoren kunnen via imagocampagnes de beeldvorming beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld de landelijke campagne *Ik Zorg* om de tekorten in de zorgsector te verminderen. Samenwerkende partijen in het Techniekpact proberen om kinderen in het basisonderwijs al kennis te laten maken met wetenschap en techniek, zodat zij eerder geneigd zijn een technische richting in te slaan. Ook kunnen bedrijven in een sector kennismakingsdagen organiseren.

Een voorbeeld in Regio Zwolle is een horecaproject, waarin leer-werkroutes zijn opgesteld (zie ook box 4.1). In dit project werkt het Werkgeversservicepunt samen met werkgevers, opleiders en brancheverenigingen in het vinden en opleiden van werkzoekenden voor horecaberoepen. Daarnaast werken de partijen samen met Koninklijke Horeca Nederland om het imago van het werken in de horeca positief te beïnvloeden. Zij ervaren ook dat individuele werkgevers in de sector daar steeds meer open voor staan en actief naar ouderen zoeken, betere contracten aanbieden en alternatief werven.

Leven Lang Leren en ontwikkelen

Vaardigheden en kennis op peil houden en doorlopend blijven ontwikkelen zijn van belang om duurzaam deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Veel volwassenen volgen tijdens hun werkzame leven cursussen en trainingen, of leren on-the-job. Positieve leerervaringen en een stimulerend onderwijsklimaat dragen bij aan een attitude die voor een leven lang ontwikkelen nodig is. Leergierigheid en wendbaarheid zijn eveneens van groot belang. Ouderen, laagopgeleiden, flexwerkers en werknemers van kleine bedrijven nemen relatief minder vaak deel aan scholing en informeel leren. Zij lopen daarmee een verhoogd risico de aansluiting met de arbeidsmarkt te verliezen. Als een leven lang ontwikkelen een vanzelfsprekend onderdeel is van het werk, kan tijdig worden ingespeeld op veranderingen die van invloed zijn op de benodigde kennis en vaardigheden. Dat geldt in het bijzonder voor beroepsgroepen die te maken hebben met snelle kennisveroudering, zoals ICT.

Aandacht voor competenties zorgt voor betere matches

Conventionele wervingsmethodes hebben niet altijd succes, omdat potentiële kandidaten buitenbeeld blijven. Verborgene matches op de arbeidsmarkt kunnen aan het licht komen door te kijken naar de benodigde taken en competenties. Dit kan een oplossing zijn voor werkzoekenden die moeilijk in hun oude beroep terecht kunnen en voor werkgevers die onvoldoende personeel kunnen vinden. Vooral werkzoekenden die solliciteren naar functies waarvoor veel concurrentie bestaat, lopen het risico dat ze niet snel aan het werk komen. Dan is het de moeite waard om met hen in gesprek te gaan over skills en competenties die ze in eerdere beroepen of buiten het werk hebben verworven. Breder zoekgedrag van werkgevers en werknemers kan de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren.

Box 7.1. Denken in competenties met WerkInzicht

Door de huidige mismatch op de arbeidsmarkt en de veranderende vraag naar vaardigheden, groeit de behoefte aan inzicht in harde en zachte competenties en kwalificaties van werkzoekenden en werkenden. Het Interreg project WerkInzicht speelt hier op in door een grensoverschrijdende skills ontologie te ontwikkelen voor Nederland en België. Deze ontologie brengt de relatie tussen beroepen, vakvaardigheden, kennis en gedragsindicatoren in kaart. De basis vormt het al ver ontwikkelde systeem voor Vlaanderen van de VDAB, genaamd Competent, dat competentiegerichte dienstverlening mogelijk maakt. UWV werkt in dit project samen met CBS, VDAB, JADS, het Steunpunt Werk - KU Leuven, Brainport Network, ZB Planbureau en Bibliotheek Zeeland.

WerkInzicht loopt van 2018 tot en met 2020. De resultaten kunnen op termijn gebruikt worden voor:

- Oriëntatie op **overstapberoepen**. Werkzoekenden krijgen suggesties welke beroepen zij nog meer kunnen uitoefenen op basis van hun competenties.
- **Matchen**. Er wordt gekeken of er op termijn gematcht kan worden via een matchingstool. Daarmee kunnen werkzoekenden concrete vacatures vinden die aansluiten op hun competenties, zowel in Nederland als in België. Dit bevordert tevens interregionale arbeidsmobiliteit.
- **Ontwikkelkansen**. WerkInzicht brengt de mismatch in beeld tussen gevraagde en aangeboden kennis en vaardigheden. Deze inzichten bieden ontwikkelkansen om de afstand te overbruggen met scholing en andere middelen. Dit maakt overstappen naar andere beroepen mogelijk.
- **Grensoverschrijdend** informatie uitwisselen. De ambitie is om de data en classificatie van competenties als open source aan te bieden, zodat alle arbeidsmarktpartijen in Nederland en Vlaanderen dezelfde taal spreken op competentieniveau.

Aanwezige competenties bieden vaak een goed aanknopingspunt voor concrete **beroepsoverstappen**. Soms is de stap naar een bepaalde functie niet direct te maken. Vooral in sectoren met veel moeilijk vervulbare vacatures kan nagedacht worden over (ver)korte vakgerichte opleidingstrajecten, zodat de werkzoekende weliswaar niet direct, maar wel binnen een afzienbare tijd volledig geschikt is voor de functie. On-the-job training, schakeltrajecten, werkoriëntatietrajecten of korte bbl-trajecten kunnen hiervoor worden ingezet. De moeilijk vervulbare vacatures uit afbeelding 1.2 kunnen hierbij als oriëntatiepunt dienen. Initiatieven in samenwerking met het bedrijfsleven zorgen voor optimale kansen op werk. Traineeships helpen jongeren bij hun start op de arbeidsmarkt. Voor ouderen bieden hun competenties ongedachte mogelijkheden om opnieuw aansluiting met de arbeidsmarkt te vinden, eventueel in combinatie met een kwalificatietraject.

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers. Zij richten zich doorgaans op de eigen sector. De dynamiek van de arbeidsmarkt strekt zich echter nadrukkelijk uit tot over de grenzen van sectoren. Ontschotting tussen de fondsen draagt bij aan een verbeterde werking van de arbeidsmarkt en stimuleert de mobiliteit tussen sectoren. Op die manier kunnen mensen via om-, bij- of herscholing kennis en vaardigheden opdoen waar ze langere tijd mee vooruit kunnen in verschillende sectoren (en beroepen). Een specifieke opleiding kan helpen om snel aan het werk te komen, maar toch is het belangrijk dat de scholing niet té specifiek is. Zo is het bijvoorbeeld verstandig nu niet uitsluitend in te zetten op opleidingen tot installateur zonnepanelen; op een gegeven moment daalt de vraag naar deze werkzaamheden immers. Door geïnteresseerden in deze beroepsrichting verder te scholen tot elektromonteur kunnen ze later breder ingezet worden.

Anders werven voor een inclusieve werving op de arbeidsmarkt

Werving die uitgaat van vastgestelde functieprofielen kan de vijver waarin gevist wordt verkleinen. Een invalshoek gebaseerd op werving van competenties kan deze vijver juist groter maken. Dit geldt ook voor het aanboren van nieuw potentieel, bijvoorbeeld het potentieel van mensen met een arbeidsbeperking, een migratieachtergrond of ouderen. Om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, is al geëxperimenteerd met anoniem solliciteren. Ook 'open hiring' kan een alternatief zijn. Het idee daarvan is dat barrières worden doorbroken als mensen aan de slag kunnen zonder sollicitatieprocedure. Hiervoor vindt al onderzoek gebaseerd op kleinschalige pilots plaats.

In Regio Zwolle creëert Binnenwerk ten behoeve van met Staatsbosbeheer plekken voor Medewerker Bos- en Natuurbeheer, specifiek voor mensen uit het doelgroepenregister. Verwacht wordt dat hieruit zeven plaatsingen voortkomen in 2019. Een ander voorbeeld is de provincie Overijssel, die haar telefooncentrale technisch zo heeft ingericht dat er blinden/slechtzienden kunnen werken.

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk krijgen en houden, vraagt om maatwerk en een breed scala aan instrumenten. Activering en toeleiding kan een proces zijn over een langere periode. Divosa stelt 'simpel switchen' voor om terugval te ondervangen. Trajecten met arbeid als einddoel kunnen verschillende elementen bevatten: competentie- en beroepentests, oriëntatie op de arbeidsmarkt en ontwikkeling van werknemersvaardigheden. Voor vinden en behoud van werk bij Wajongers blijken een passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van collega's en leidinggevendenden van doorslaggevende betekenis. Verder kunnen jobcoaches en het professioneel en informeel netwerk bijdragen aan duurzame arbeidsintegratie. Van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 aan het werk kwamen, werkten een jaar later nog bijna vier van de tien bij dezelfde werkgever. Onder voorwaarden kunnen werkzoekenden met een uitkering bij UWV of gemeente vaak rekenen op hulp en financiële tegemoetkoming bij om- of bijscholing. In veel regio's bestaan ook leerwerktrajecten die richting kraptesectoren en -beroepen leiden.

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

Uit het voorgaanden bleek dat er verschillende manieren bestaan waarop werkgevers hun personeelstekorten kunnen verminderen. Het UWV overzicht *Moeilijk vervulbare vacatures, Oplossingen uit de praktijk* geeft nog meer praktische voorbeelden van mogelijkheden om wervingsproblemen op te lossen. Meestal wordt pas op krapte op de arbeidsmarkt gereageerd als deze zich al heftig manifesteert. Als de economie minder snel groeit en er op sommige plaatsen een overschot aan personeel dreigt, zijn werkgevers vaak echter geneigd om minder te investeren in hun medewerkers en opleidingen. Om goed voorbereid te zijn op periodes van krapte is het juist van belang in mindere tijden te (blijven) investeren in scholing, stageplaatsen en van-werk-naar-werk trajecten. Dit vraagt anticyclisch te opereren op basis van proactief arbeidsmarktbeleid.

8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Een sterke regio is goed voor iedereen. Regio Zwolle heeft als regio met veel export en een hoge mkb-dichtheid een goede uitgangspositie om van deze ontwikkelingen te profiteren. Het is de uitdaging om werkgevers te inspireren om risico's te nemen en te investeren in werkenden en werkzoekenden. En om mensen, met name zij die bang zijn om hun werk en zekerheden te verliezen, te motiveren om zich een leven lang te ontwikkelen. Er is al enige tijd sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Een op de drie werkgevers geeft aan een personeelstekort te ervaren waardoor zij economisch gezien niet kunnen groeien.

In Regio Zwolle werken partners samen aan een integrale aanpak voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt via de Human Capital Agenda. Human Capital Agenda Regio Zwolle heeft tot doel om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Ze kent drie actielijnen, namelijk beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit.

- **Beschikbaarheid** van mensen, voldoende beschikbare en geschikte arbeidskrachten, is daarom een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. De regio Zwolle is van oudsher een typisch MKB gewest met een grote diversiteit aan bedrijven. Vaak familiebedrijven, waarvan driekwart werkt met minder dan tien werknemers in het laag- en middensegment. De beroepsbevolking in de regio bestaat voor meer dan 60% uit mbo-3 en lager opgeleiden. Deze groep is niet goed genoeg toegerust op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. Aanpassingen in het scholingsniveau komen onvoldoende 'robuust' van de grond. De regio ervaart dit als een knelpunt. De situatie belemmert niet alleen de werkzekerheid van mensen, maar bedreigt ook de wendbaarheid en de groei van bedrijven. Ook geldt dit voor grote opgaven in de regio als energietransitie, klimaatadaptatie en bereikbaarheid. Deze opgaven komen in het gedrang bij gebrek aan personeel.
- Technologisering en robotisering vragen om werknemers met andere skills: kennis en vaardigheden. Tegelijkertijd bestaat er voor sommige werknemers het risico dat hun werk verdwijnt. Twee kernwoorden zijn hierbij van belang: **wendbaarheid** en **weerbaarheid**. Wendbaarheid daar waar het gaat om het upgraden van skills en vaardigheden, overstappen van de ene baan of sector naar de andere en flexibel omgaan met werktijden en werkplek. De Regio Zwolle investeert in een leven lang ontwikkelen en wil daarmee een vitale en veerkrachtige arbeidsmarkt worden. Vandaar dat in de Regio Zwolle een Regionaal Ontwikkefonds is ingericht en een Campagne "Upgrade jezelf" van start gegaan. Wendbaarheid kan niet zonder weerbaarheid: voldoende werk- en inkomenszekerheid, vangnet om op terug te vallen en een goede opleiding.
- Daarnaast heeft de regio Zwolle te maken met een arbeidsmarkt-paradox. Ondanks de economische groei en de stijging in het aantal vacatures profiteert niet iedereen mee. Er is sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. Werkgevers zoeken nog steeds de ideale kandidaat voor vaak traditionele functies. Een van de uitdagingen is dat werkgevers anders gaan kijken naar werving en selectie. Wanneer zij minder uitgaan van het klassieke profiel en meer denken in competenties, komt meer arbeidspotentieel in beeld. We zien dat recruiters dit nog niet altijd doen/gewend zijn. Het inzetten van andere wervingsmogelijkheden zoals open hiring of eerst werkzoekenden interesseren voor een bepaalde sector en daarna pas de stap naar werk, biedt kansen. We zouden ons kunnen afvragen of er wel sprake is van krapte of eerder van onbenut arbeidspotentieel? Meer uitgaan van talenten en competenties, minder van klassieke functieprofielen. In dit licht gaat het niet alleen om werkfitte kandidaten maar evenzeer om kandidaat-fitte werkgevers. We kunnen aan de aanbodkant werkzoekenden meer toerusten voor de arbeidsmarkt maar ontkomen er niet aan dat ook aan werkgeverszijde met een bredere blik naar personeelsvoorziening wordt gekeken. Het gaat er steeds meer om werkgevers te verleiden om ook te kijken naar kandidaten die misschien nog niet helemaal aan het profiel voldoen maar met enige begeleiding, scholing en de juiste motivatie toch van toegevoegde waarde kunnen zijn. Het faciliteren en ontstaan van die match is de kern van de regionale Doe-agenda vanuit Perspectief op werk in de regio Zwolle. Die **inclusiviteitsaanpak**, waarbij ook vraagombuiging en jobcarving ingezet kunnen worden, doet er toe. Het is van belang dat iedereen in Regio Zwolle zijn of haar talenten naar vermogen kan ontwikkelen en een bijdrage kan leveren in de maatschappij.

Binnen de arbeidsmarktregio Zwolle hebben samenwerkende partijen vanaf zomer 2018 ingezet op het beschikbaar maken van leren en ontwikkelen voor een brede doelgroep. Werkgevers kunnen nog meer gebruik maken van de expertise van leren en werken. Werknemers kunnen voor hun eigen mobiliteit en vraagstukken op het gebied van ontwikkeling een beroep doen op Leren en Werken. Werkgevers kunnen sinds dit jaar voor leer- en ontwikkelvraagstukken terecht bij Regio-Opleiders, het Zwolse publiek-private initiatief op het gebied van leven lang ontwikkelen.

We zien dat de verbindingen voor ketensamenwerking zijn gelegd maar ook dat we de mogelijkheden die daaruit voort komen nog meer kunnen benutten. Leren en Werken is daar een voorbeeld van. Binnen de arbeidsmarktregio Zwolle zien we een veelheid aan initiatieven die bijdragen aan actuele arbeidsmarkt-vraagstukken. Partijen weten elkaar steeds beter te vinden in de ketensamenwerking. De uitdaging ligt in het optimaal vindbaar maken van deze initiatieven zodat iedereen ten volle de vruchten kan plukken van de mogelijkheden.

Bronnen

We bedanken het CBS voor de geleverde data, de onderzoeksbureaus SEOR en Bureau Louter voor het opstellen van de prognoses over de vraag naar arbeid, SBB voor het delen van hun regionale inzichten vanuit mbo-perspectief en praktijkvoorbeelden van (leer)bedrijven, en alle meelezers voor hun waardevolle adviezen en commentaar.

Atlas voor gemeenten, *Atlas voor gemeenten 2019; Groei & Krimp*, Utrecht, mei 2019.
AZW, *Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*, januari 2018.
Binnenlands Bestuur, *Bijstandsgerechtigden met parttime werk veel kansrijker*, Amsterdam, mei 2019.
CBS, *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie*, Den Haag, april 2018.
CBS, *Voor het eerst minder werklozen dan voor crisis*, Den Haag, april 2019.
CBS, *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*, Den Haag, april 2019.
CBS, *Minder deeltijders die meer uren zouden willen werkend*, Den Haag, april 2019.
CBS, *Hoeveel flexwerkers zijn er?*, Den Haag, 2019.
CBS, EIB, MKB, VNO-NCW en KvK, *Conjunctuurenquête Nederland, Tweede kwartaal 2018*, Den Haag, mei 2018.
CentERdata, *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028*, Tilburg, november 2018.
CPB, *Baanpolarisatie in Nederland*, Den Haag, juli 2015.
CPB, *Centraal Economisch Plan 2019*, Den Haag, maart 2019.
CPB, *Macro Economische Verkenning 2020*, Den Haag, september 2019.
Dekker, F. en Van der Veen, R., *Het Midden Weg? Technologische ontwikkeling, globalisering, bedrijfsbeleid en kansen op de arbeidsmarkt*, Delft, juli 2017.
Divosa, *Factsheet Parttime werk in de bijstand*, Utrecht, mei 2019.
Divosa, *Verslag Inspiratielab Simpel Switchen in de Participatieketen*, Utrecht, 2019.
Kirschner, P.A., Meester, E. en Bergsen, S., *De holle retoriek van 21st century skills. Hoezo is kennis minder belangrijk?*, december 2017.
ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*, Maastricht, december 2017.
ROA en SEO, *Taken en vaardigheden op het werk, Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills Survey*, Maastricht, september 2018.
Ruitenbeek, G. e.a., *Duurzame integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*, in: Sociaal Bestek, Houten, december 2018/januari 2019.
SBB, *Kans op werk*, Zoetermeer, januari 2019.
SBB en UWV, *Basiscijfers Jeugd, Regionale schetsen en initiatieven*, Zoetermeer, 2019.
SER, *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*, Den Haag, maart 2019.
SER, *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Verkenning 19/04, Den Haag, mei 2019.
SER Overijssel, *Vakmensen gevraagd, nu en straks!*, Zwolle, maart 2019.
Trendbureau Overijssel, *De Trendcurve 2019*, Zwolle, januari 2019.
UWV, *Beleidsregels scholing*, Staatscourant, 17 mei 2016.
UWV, *Administratieve beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, april 2017.
UWV, *Technische beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, februari 2018.
UWV, *Bouw. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, mei 2018.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen*, Amsterdam, juni 2018.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk*, Amsterdam, juni 2018.
UWV, *Overstapberoepen*, Amsterdam, december 2018.
UWV, *Detailhandel. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, december 2018.
UWV, *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, maart 2019.
UWV, *Kennisverslag 2018-2, Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *Onderwijs. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *De arbeidsmarktpositie van mbo-schoolverlaters vergeleken*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *Zorg. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, maart 2019.
UWV, *Regionale trendrapportage banenafpraak*, Amsterdam, april 2019.
UWV, *UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Van WW naar bijstand*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Doorstroom van WW naar bijstand neemt af*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Meer uitstroom naar werk vanuit de WW*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Industrie. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, juli 2019.
UWV, *Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, augustus 2019.
UWV, *ICT-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, augustus 2019.
UWV, *Belangrijke vaardigheden op de arbeidsmarkt*, Amsterdam, september 2019.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Regionaal overzicht van beroepen*, Amsterdam, oktober 2019.
VDAB, *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*, Brussel, 2019.

Relevante internetlinks:

<https://opendata.cbs.nl/statline>

www.openhiring.nl

www.rijksoverheid.nl

www.samenvoordeklant.nl

www.werkwijzervluchtelingen.nl

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

- personen zonder betaald werk:
 - werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
 - potentieel additionele beroepsbevolking: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht;
- personen met betaald werk:
 - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Participatiewet

De Participatiewet trad op 1 januari 2015 in werking en voegde de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samen. Gemeenten zijn daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Met de Participatiewet werd beoogd zoveel mogelijk mensen te laten participeren in de samenleving.

Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten)

De Wajong is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen beschikken en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De Wajong kent drie regelingen:

- oWajong voor jonggehandicapten die voor 2010 zijn ingestroomd in de Wajong, dit is de oude Wajong-regeling;
- Wajong 2010 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd tussen 2010 en 2014;
- Wajong 2015 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vanaf 2015 en is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen waardoor ze nu en in de toekomst geen mogelijkheden hebben om te werken (dit noemt men duurzaam geen arbeidsvermogen).

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. Zij vallen onder de Participatiewet en hebben mogelijk recht op hulp van de gemeente bij het vinden van werk en mogelijk ook op bijstand.

WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)

De WAO was de voorganger van de WIA en bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2004 een langdurige ziekte of handicap kregen. Instroom in de WAO is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en niet voor nieuwe aanvragen.

WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen)

Tot 1 augustus 2004 was de WAZ de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

De WIA is bedoeld voor mensen die tijdens het arbeidzame leven door ziekte niet of niet meer kunnen werken. De WIA kent twee regelingen:

- Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35-80%) en voor personen die wel volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (80-100%), maar bij wie nog wel een kans op herstel is;
- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is bedoeld voor personen die onder de WIA vallen en die weinig tot geen arbeidsmogelijkheden hebben en waarbij ook geen herstel meer is te verwachten.

Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Een uitleg van andere veelgebruikte begrippen is ook te vinden op werk.nl:
www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/begrippenlijst.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Marieke Schramm

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

Het werkgebied van de arbeidsmarktregio Regio Zwolle omvat de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op <https://regioinbeeld.uwv.nl/> en 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 © 2019

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

