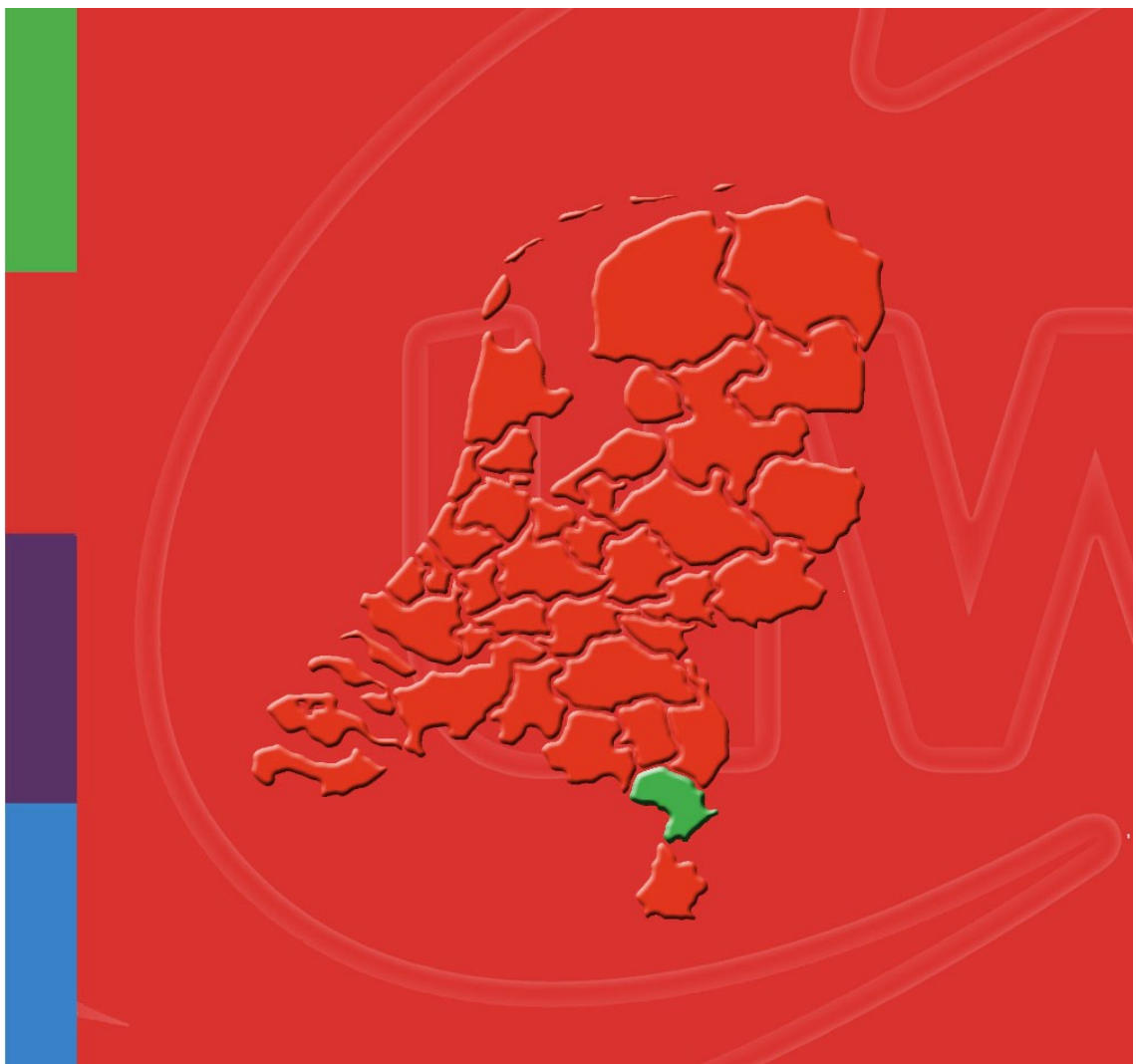


Regio in Beeld

Midden-Limburg

Oktober 2017



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1. Een arbeidsmarkt in verandering	3
1.2. Toegenomen tweedeling	3
2. Grote verschillen in arbeidsmarktpositie werkzoekenden	4
2.1. Beroepsbevolking Midden-Limburg groeit	4
2.2. WW daalt, bijstand neemt toe	5
2.3. Laagopgeleiden zijn vaker werkloos	7
2.4. Veel administratieve beroepen verdwijnen	8
2.5. Arbeidsbeperkten kwetsbaar op arbeidsmarkt	9
2.6. Grotere kans op langdurige werkloosheid bij 55-plussers	10
3. Trends en ontwikkelingen	12
3.1. Werkgelegenheid Midden-Limburg groeit	12
3.2. Meer vacatures, maar zowel krapte als overschotten in Midden-Limburg	13
3.3. Ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden	14
4. Kansen voor kwetsbare groepen	17
4.1. Meer kansen op werk in Midden-Limburg	17
4.2. Beste kans laagopgeleiden in techniek en logistiek	19
4.3. Toename arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten	22
4.4. Oudere vrachtwagenchauffeurs en technici vinden vaker werk	25
4.5. Overstappen voor betere arbeidsmarktkansen	28
5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt	30
5.1. Sterke groei vraagt creativiteit en flexibiliteit	30
5.2. Kansen in techniek, zorg, horeca en detailhandel	30
5.3. Aandacht voor werkzoekenden met minder goede positie op arbeidsmarkt	31
5.4. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	31
5.5. Balans tussen flexibiliteit en zekerheid	31
Bronnen	32
Begrippen en afkortingen	33
Colofon	34

Voorwoord

In de vorige Regio in Beeld gaf ik al aan dat ik hoopte dat de positieve trend, die in 2016 al te zien was, zich zou voortzetten. Inmiddels weten we dat dit het geval is en eigenlijk in alle branches en sectoren zien we een enorme groei van de vraag naar arbeid. Daar waar we in de periode van crisis nog het 'geluk' hadden dat we af en toe iemand vonden die voldeed aan de vraag, zien we dat dit voordeel alweer 'op' is en dat we breder en creatiever moeten zoeken naar arbeidspotentieel.

In toenemende mate zien we een mismatch tussen vraag en aanbod. Iedereen die niet direct aansluit bij de vraag heeft hier last van en de mensen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie profiteren, naar mijn mening, nog te weinig van de hoogconjunctuur en de florerende arbeidsmarkt.

Er zijn momenteel groepen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie, een positie die in de crisis vaak verder is verslechterd. Het gaat dan om laagopgeleide mannen en vrouwen en niet-westerse migranten. Andere groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie zijn oudere langdurig werklozen en arbeidsbepikten. Hun arbeidsmarktpositie is juist tijdens de crisis verslechterd. Van de groep werklozen van 45 tot 67 jaar is de afgelopen jaren het aandeel langdurige werkloosheid verder gestegen, terwijl bij andere leeftijdsgroepen dit juist is gedaald. In 2016 daalde de werkloosheid onder niet-arbeidsbepikten, maar steeg onder arbeidsbepikten.

Bovengenoemde groepen lopen het risico blijvend buitenspel te staan op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktpartijen staan voor een dubbele uitdaging. Enerzijds moet economische groei worden gerealiseerd en de arbeidsmarkt toekomstgericht worden gemaakt. Anderzijds is het de uitdaging er voor te zorgen dat aan iedereen goede kansen op volwaardig werk wordt geboden en niemand achterop raakt.

Is bovenstaande iets waar we maar mee te leven hebben? Nee ik denk het niet en gelukkig zie je op de arbeidsmarkt ook een zeer positieve ontwikkeling. Steeds meer werkgevers realiseren zich dat in de huidige arbeidsmarkt het beroemde schaap met de vijf poten niet meer te vinden is en ik hoor ook steeds meer geluiden dat dat niet alleen een conjunctureel probleem is maar een probleem voor alle tijden. Door de ontgroening is de kans op het schaap met de vijf poten structureel kleiner dus men zal nieuwe 'bronnen' aan moeten boren om in de toekomst nog voldoende potentieel binnen te kunnen krijgen. Er is een verandering en de nodige creativiteit gewenst. Het is nu denken in mogelijkheden en niet meer vanuit de standaard oplossingen.

Dit laatste stemt mij positief in dit arbeidsmarktvragestuk. Het is namelijk aan de ondernemers om voldoende personeel te kunnen krijgen voor nu en in de toekomst. En als er één groep is die gewend is met de nodige creativiteit naar een probleem te kijken en vanuit de mogelijkheden een oplossing te verzinnen dan zijn dat de ondernemers/werkgevers. Steeds meer werkgevers benaderen onze werkgeversservicepunten met de vraag of we creatief kunnen meedenken in mogelijkheden en oplossingen. De bereidheid om 'om te denken' en ook serieus te kijken naar groepen die we in het verleden classificeerden als 'groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt' neemt toe. De tijd van standaardvacatures invullen met standaard passende kandidaten is, in mijn ogen, definitief voorbij. Wil je succes behalen op deze arbeidsmarkt dan moet je breder kijken. Enerzijds zullen de werkgevers hun blik moeten verruimen omdat de ideale kandidaat niet meer bestaat en anderzijds zullen werkzoekenden zich breder moeten oriënteren omdat de branches en sectoren die in het verleden goed waren voor een grote werkgelegenheid, het verliezen van de moderne tijd en/of de ontwikkelingen die zich in steeds sneller tempo voordoen.

Uitdagingen genoeg dus voor de komende periode maar de veranderende houding van de ondernemers/werkgevers op de arbeidsmarkt stemt me positief.



Don Thijssen
Regiomanager Midden-Limburg

1. Inleiding

Ondanks de aantrekkende economie neemt de werkgelegenheid niet genoeg toe om iedereen die kan of wil werken een betaalde baan te bieden. Daarmee dreigen groepen die het voor de recessie al moeilijk hadden en groepen die tijdens de crisis hun arbeidsmarktpositie hebben zien verslechteren, achterop te raken. Met deze boodschap in de Arbeidsmarktanalyse 2017 van UWV en Panteia werd recent een belangrijke uitdaging voor de Nederlandse arbeidsmarkt geformuleerd. In deze Regio in Beeld wordt beschreven hoe dit voor Midden-Limburg uitpakt.

1.1. Een arbeidsmarkt in verandering

De Nederlandse arbeidsmarkt verandert: de werkgelegenheid trekt aan, het aantal vacatures groeit, de werkloosheid krimpt, de arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler en technologische veranderingen hebben hun weerslag op de arbeidsmarkt.

Verwacht wordt dat de economische groei de komende jaren boven de 2% zal uitkomen en dat in 2017 en 2018 de werkgelegenheid in Nederland met respectievelijk 183.000 en 150.000 banen toeneemt. Die groei is omvangrijk genoeg om de werkloosheid te laten dalen, maar niet sterk genoeg om voor alle groepen een daling te realiseren. Tegelijkertijd is er sprake van technologische verandering en robotisering. Hierdoor ontstaan nieuwe beroepen en nieuwe banen, verdwijnt er werk en worden er andere – vaak hogere – eisen gesteld aan bestaande banen. ICT-kennis wordt steeds belangrijker, in veel gevallen in combinatie met sociale vaardigheden. Vooral in het middensegment dreigen door de technologische vooruitgang banen te verdwijnen. De snelheid en omvang laat zich echter moeilijk voorspellen, de invloed van robotisering en automatisering verschilt sterk per sector en beroepsgroep. Duidelijk is in ieder geval dat deze ontwikkeling zich de komende jaren voortzet. Risicogroepen zijn met name laagopgeleiden en werknemers in administratieve functies, maar ook aan werknemers in hogere en middelbare beroepen gaat dit allemaal niet ongemerkt voorbij.

1.2. Toegenomen tweedeling

Mede hierdoor is ondanks de aantrekkende economie de tweedeling op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren toegenomen. De sterkste positie op de arbeidsmarkt is er voor vakspecialisten in de ICT, techniek en de zorg. Werkenden zullen weinig moeite hebben hun baan te behouden en werkzoekenden beschikken over een gunstige concurrentiepositie.

Er zijn echter ook groepen met een structureel slechte arbeidsmarktpositie, een positie die in de crisis vaak verder is verslechterd. Het gaat dan om laagopgeleide mannen en vrouwen, vrouwen in specifieke beroepsklassen en niet-westerse migranten. Andere groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie zijn oudere langdurig werklozen en arbeidsbepekten. Hun arbeidsmarktpositie is juist tijdens de crisis verslechterd. Na de crisis is er geen zicht op verbetering. Van de groep werklozen van 45 tot 75 jaar is de afgelopen jaren het aandeel langdurige werkloosheid verder gestegen, terwijl bij andere leeftijdsgroepen dit juist is gedaald. In 2016 daalde de werkloosheid onder niet-arbeidsbepekten, maar steeg onder arbeidsbepekten.

Blijvend buitenspel?

Bovengenoemde groepen lopen het risico blijvend buitenspel te staan op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktpartijen staan voor een dubbele uitdaging. Enerzijds moet economische groei worden gerealiseerd en de arbeidsmarkt toekomstgericht worden gemaakt. Anderzijds is het de uitdaging er voor te zorgen dat aan iedereen goede kansen op volwaardig werk wordt geboden en niemand achterop raakt. Een belangrijk deel van eergenoemde groepen vallen onder de beleidsverantwoordelijkheid van gemeentes.

In deze Regio in Beeld wordt, voor zover de gegevens daarover beschikbaar zijn, een beeld geschetst van omvang en samenstelling van deze groepen op de regionale arbeidsmarkt van Midden-Limburg, maar ook op de kansen en mogelijkheden die er voor deze groepen nog wèl zijn.

2. Grote verschillen in arbeidsmarktpositie werkzoekenden

Het aanbod van arbeid bestaat uit alle mensen die kunnen en willen werken. In dit hoofdstuk staan groepen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt centraal. Mensen (weer) aan het werk helpen is economisch en sociaal belangrijk en krijgt daarom veel aandacht. Minstens zo belangrijk is het om te zorgen dat mensen duurzaam aan het werk blijven.

Voor een globale indruk van de aantallen mensen waar het om gaat, begint dit hoofdstuk met een overzicht van de opbouw en de groei van de (beroeps)bevolking. Een groot deel van de beroepsbevolking werkt, een klein deel is werkloos. Zowel onder werkenden als onder werklozen zijn er groepen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Daarbij spelen vooral werkloosheidsduur, leeftijd, opleidingsniveau en gezondheid een rol. Die factoren worden uitvoerig besproken, als belangrijke aangrijpingspunten voor beleid. Ondersteuning van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is vooral georganiseerd langs de lijn van de verschillende soorten sociale zekerheidsuitkeringen. Daarom kijkt dit hoofdstuk ook naar de omvang en samenstelling van groepen uitkeringsgerechtigden.

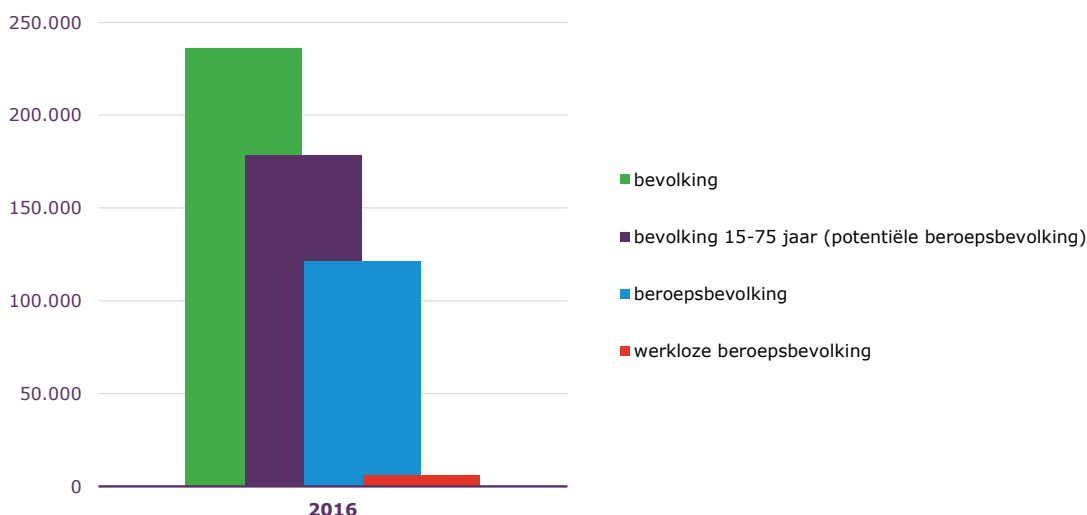
2.1. Beroepsbevolking Midden-Limburg groeit

De arbeidsmarktregio Midden-Limburg heeft eind 2016 ruim 236.000 inwoners. De 179.000 inwoners van 15 tot 75 jaar vormen samen de potentiële beroepsbevolking. Hiervan bieden ruim 121.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Deze werkenden en werklozen vormen samen de beroepsbevolking van Midden-Limburg.

De beroepsbevolking groeit in 2017 en 2018 met 500 personen tot bijna 122.000. Dit komt vooral door de groei van de totale bevolking. De bruto participatiegraad (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) blijft in 2018 vrijwel stabiel op 68%. Dit is 2 procentpunt onder het landelijk gemiddelde.

Van de beroepsbevolking in 2016 hebben 115.000 mensen betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 6.000 mensen hebben geen werk, zochten recent naar betaald werk en zijn daarvoor ook meteen beschikbaar (de werkloze beroepsbevolking). In 2016 is 5,2% van de beroepsbevolking in Midden-Limburg werkloos. Dit werkloosheidspercentage is lager dan in 2015 en ligt lager dan het landelijk gemiddelde van 6,0%. In 2017 daalt het werkloosheidspercentage verder, doordat de werkloosheid afneemt en de beroepsbevolking toeneemt.

Afbeelding 2.1. Omvang (beroeps)bevolking
Midden-Limburg, december 2016



Bron: CBS, bewerking UWV

Afbeelding 2.1 geeft een beeld van de hierboven beschreven verhoudingen tussen de omvang van de bevolking en (delen van) de beroepsbevolking.

2.2. WW daalt, bijstand neemt toe

Eind 2016 telt de potentiële beroepsbevolking in Midden-Limburg 179.000 personen. Hiervan ontvangt een deel een sociale zekerheidsuitkering, zoals WW, bijstand of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In afbeelding 2.2 staan de aantallen voor Midden-Limburg, eind 2016.

Het hebben van een WW-uitkering of een bijstandsuitkering betekent op zichzelf niet dat iemand een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft. Dat wordt bepaald door kenmerken zoals leeftijd en opleidingsniveau, waar verderop in dit hoofdstuk aandacht aan wordt besteed. Bij arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is er wel een directere relatie tussen uitkering en afstand tot de arbeidsmarkt. Een arbeidsbeperking is namelijk een belangrijke – maar niet de enige – voorwaarde voor recht op een uitkering. Er zijn grote verschillen in de aard van de arbeidsbeperking en in de mate waarin die beperking deelname aan het arbeidsproces belemmert.

Afbeelding 2.2. Sociale zekerheidsuitkeringen en aandeel in de beroepsbevolking
Midden-Limburg en Nederland, december 2016

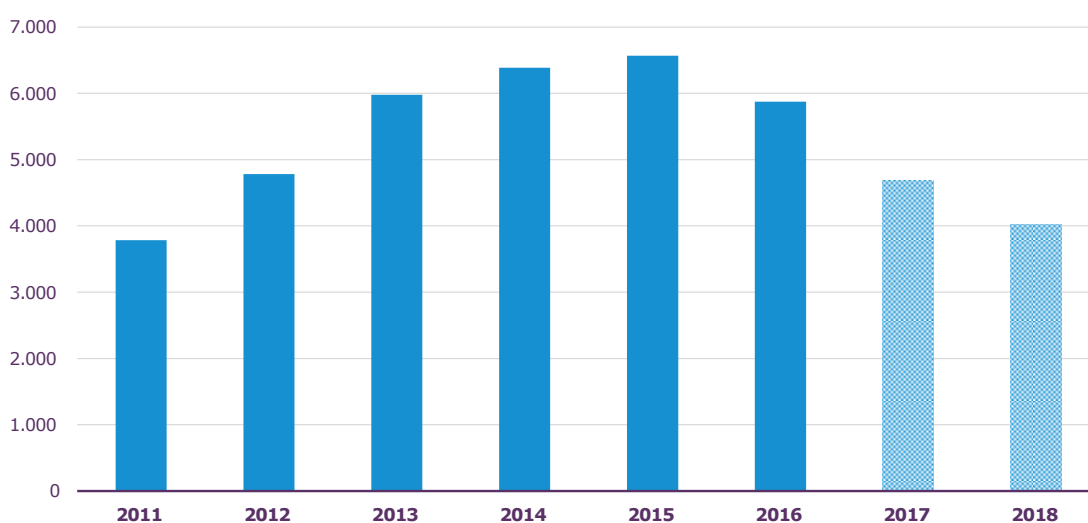
	aantal	aandeel in beroepsbevolking	aandeel in beroepsbevolking
Beroepsbevolking	121.000		
WW	5.880	4,8%	4,6%
Bijstand tot AOW-leeftijd	4.980	4,1%	5,2%
Arbeitsongeschiktheid (AO)	13.270	10,9%	8,9%
<i>waarvan Wajong</i>	3.820	3,1%	2,8%
<i>waarvan WAO</i>	4.660	3,8%	3,3%
<i>waarvan WIA</i>	4.800	4,0%	2,8%

Bron: CBS en UWV

In afbeelding 2.2 staan de aantallen uitkeringen ook uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking. In Midden-Limburg hebben relatief iets meer mensen een WW-uitkering dan landelijk. De bijstand is juist lager in de regio. Het percentage arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is dan weer iets hoger, waarbij vooral het aandeel WIA in Midden-Limburg hoger is dan landelijk.

Afbeelding 2.3 laat de ontwikkeling zien in het aantal WW-uitkeringen sinds 2011, toen de economische crisis zich na een korte opleving weer verslechterde. Het aantal WW-uitkeringen liep scherp op tot 2014. In 2015 kwam de omslag naar een langdurige periode van economische groei. Het aantal WW-uitkeringen in Midden-Limburg daalt vanaf 2015 gestaag en die daling is elk jaar sterker dan landelijk. Desondanks ligt het WW-percentage in Midden-Limburg nog steeds iets boven het landelijk gemiddelde. Het WW-percentage is het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking. Relatief gezien heeft Midden-Limburg dus meer WW-uitkeringen dan landelijk, maar het verschil wordt kleiner.

Afbeelding 2.3. Aantal WW-uitkeringen aan het eind van het jaar
Midden-Limburg, 2011-2016 (realisatie) en 2017-2018 (prognose)



Bron: UWV

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) is er sinds juli 2015 een nieuwe WW-systematiek op basis van inkomstenverrekening. Deze nieuwe systematiek heeft een verhogend effect op het aantal lopende WW-uitkeringen. Toch daalde door het sterke economische herstel vanaf 2015 het aantal WW-uitkeringen.

Verwacht wordt dat in 2017 de WW in Midden-Limburg met 20% daalt. Voor 2018 wordt een verdere daling verwacht.

In 2016 in Midden-Limburg 260 WW'ers door naar bijstand

Door het huidige economische herstel verliezen minder mensen hun baan, zodat er minder nieuwe WW-uitkeringen bij komen. Door de toename van het aantal banen en vacatures komen meer WW'ers aan het werk. Hierdoor neemt het aantal WW-uitkeringen af. Ook als WW'ers geen werk vinden, houdt de WW-uitkering een keer op. Van hen krijgt een deel aansluitend een bijstandsuitkering. De overige vallen terug op het inkomen van de partner, op spaargeld, op een IOW- of IOAW-uitkering of ze vinden alsnog werk.

Afbeelding 2.4. Doorstroom WW naar bijstand per gemeente in personen en aandeel in totale uitstroom WW

Midden-Limburg, 2016

	Aantal	%
Nederland	24.620	5,5%
Midden-Limburg	260	4,1%
Echt-Susteren	40	5%
Leudal	20	3%
Maasgouw	10	3%
Nederweert	10	2%
Roerdalen	20	4%
Roermond	110	6%
Weert	50	4%

Bron: UWV

Afbeelding 2.4 geeft de doorstroom in 2016 van de WW naar de bijstand in aantallen en als percentage van alle personen waarvan de WW-uitkering werd beëindigd. In Midden-Limburg stroomden 260 mensen in aansluiting op de WW door naar de bijstand. Dat betekent een doorstroompercentage van 4,1%. Daarmee ligt Midden-Limburg onder het landelijk gemiddelde van 5,5%. Ten opzichte van 2015 is het doorstroompercentage in Midden-Limburg iets gedaald.

In Midden-Limburg is de doorstroom van de WW naar de bijstand – vanuit de WW bezien – relatief beperkt (4,1%). Vanuit de bijstand gezien is het echter een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsuitkeringen. Het gaat dan bijna om een zesde deel van het aantal nieuwe bijstandsontvangers. Dit is lager dan de landelijke verhoudingen.

De gemeente Roermond heeft in 2016 zowel de grootste doorstroom (111 personen) als het hoogste doorstroompercentage (6%) in de regio. Doorgaans komen vooral in de grotere steden relatief veel WW'ers in de bijstand. Dit komt onder andere door een groter aandeel alleenstaanden en een groter aandeel mensen dat woont in wijken met een lage sociaaleconomische status. In de meeste kleinere gemeenten ligt het percentage onder het gemiddelde. De kleinste doorstroompercentages in deze regio zijn in 2016 voor Nederweert (1,6%, 6 doorstromers op een totale uitstroom uit de WW van 371 personen) en Leudal (2,5%).

Toename bijstand vooral uit kwetsbare groepen

Eind 2016 waren er in Midden-Limburg 4.980 personen (tot de AOW-leeftijd) met een bijstandsuitkering. Een jaar eerder waren dat er 4.790. Dat betekent een toename van 4%. Landelijk was de toename in 2016 met 3,5% kleiner. Volgens de Monitor arbeidsmarkt komt de stijging vooral door nieuwe wetgeving per 1 januari 2015 – de Participatiewet en de nieuwe Wajong 2015 – en de toestroom van asielzoekers in 2015 en 2016. Deze toename betreft dus met name mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze groepen zijn vaak extra inspanningen nodig om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Ook in de instroom in de bijstand vanuit de WW zijn groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie sterk vertegenwoordigd, zoals 50-plussers, langdurig werklozen en laagopgeleiden.

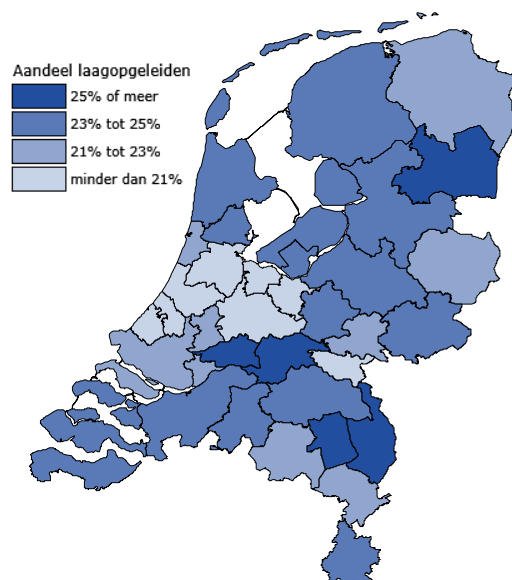
Het verschil in samenstelling tussen de WW-populatie en de bijstandspopulatie wat betreft kansen op de arbeidsmarkt, komt tot uitdrukking in de uitstroom naar werk. De kans om vanuit de WW aan het werk te komen ligt hoger dan vanuit de bijstand.

Niet iedereen profiteert dus in dezelfde mate van de aantrekkende economie. Van verschillende groepen is de arbeidsmarktpositie in de crisis zelfs (verder) verslechterd. Hun arbeidsdeelname is lager, de werkloosheid hoger en ze slagen er minder vaak in om weer aan het werk te komen. Als ze werk vinden, is dit vaker een flexibele baan. Ook na de crisis lopen zij het risico langdurig met inkomens- en werkonzekerheid te kampen. De komende paragrafen beschrijven de achtergrond van een aantal van deze groepen: laagopgeleiden, werkzoekenden met een administratief beroep, arbeidsbeperkten en 55-plussers. Voor een deel overlappen de genoemde groepen elkaar.

2.3. Laagopgeleiden zijn vaker werkloos

Laagopgeleiden zijn mensen zonder startkwalificatie. Zij hebben basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogst afgeronde opleiding. In de beroepsbevolking van Midden-Limburg gaat het in 2016 om circa 27.000 mensen (inclusief scholieren en mbo-studenten). Dat is 22% van de beroepsbevolking en daarmee gelijk aan het landelijke gemiddelde.

Afbeelding 2.5. Aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking
Midden-Limburg en Nederland, 2016



Bron: UWV

In afbeelding 2.5 staat het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking per arbeidsmarktregio. In omringende arbeidsmarktregio's van Midden-Limburg ligt dat aandeel hoger, behalve in Zuidoost-Brabant.

Een belangrijke kanttekening bij afbeelding 2.5 is dat ook scholieren (havo/vwo) en mbo-studenten die nog geen diploma hebben, tot de laagopgeleiden worden gerekend. Zolang ze geen diploma hebben vallen ze strikt genomen onder de laagopgeleiden, hoewel hun arbeidsmarktperspectief op de langere termijn echter veel beter dan van volwassenen die geen onderwijs meer volgen. Scholieren en mbo-studenten hebben of zoeken vaak louter een bijbaan tijdens de studie. Op verzoek van UWV heeft CBS op landelijk niveau cijfers over laagopgeleiden uitgesplitst naar wel en niet schoolgaand/studerend. De rest van deze paragraaf gaat over de groep laagopgeleiden exclusief scholieren en studenten.

Uit het UWV-rapport Kansen voor laagopgeleiden blijkt dat het met een deel van de laagopgeleiden helemaal niet zo slecht gaat op de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor mensen met een vast contract. Maar er zijn ook veel laagopgeleiden zonder werk. Een groot deel van hen ontvangt helemaal geen uitkering. Een klein deel ontvangt een WW-uitkering. Zij hebben de meeste binding met de arbeidsmarkt: negen op de tien laagopgeleide WW'ers kunnen en willen werken. Een deel is (tijdelijk) niet beschikbaar voor werk, bijvoorbeeld in verband met ziekte of het volgen van een opleiding. De meeste laagopgeleiden met een uitkering ontvangen een arbeidsongeschiktheids- of een bijstandsuitkering. In vergelijking met WW'ers is onder laagopgeleide bijstandsgerechtigden het aandeel mensen dat kan en wil werken veel kleiner (vijf op de tien). Bij laagopgeleiden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is dit bijna twee op de tien. Laagopgeleiden met een arbeidsongeschiktheids- of een bijstandsuitkering hebben bovendien vaak geen recente werkervaring, waardoor het lastiger is om werk te vinden.

Verder blijkt uit het hiervoor genoemde UWV-rapport dat de gemiddelde werkloosheid onder laagopgeleiden in Nederland met 9% hoger is dan onder middelbaar (6%) en hoogopgeleiden (4%). Er zijn zeker kansen op werk voor laagopgeleiden, maar verschillende belemmeringen kunnen het moeilijker maken om werk te vinden of te behouden.

- Laagopgeleiden voelen zich gemiddeld vaker ongezond en hebben vaker te maken met (soms meerdere) chronische ziekten. Dit terwijl veel beroepen met goede kansen voor laagopgeleiden juist fysiek zwaar zijn. Tegelijkertijd kan werken leiden tot positieve gezondheidseffecten, vooral op het mentale vlak en het sociaal functioneren.
- Naast gezondheidsproblemen hebben laagopgeleiden vaker te maken met cognitieve beperkingen, problemen in de thuissituatie en minder toegang tot 'hulpbronnen', zoals een uitgebreid sociaal netwerk.
- De laagopgeleide bevolking is sterker vergrijsd dan de hoger opgeleide bevolking; ouderen komen moeilijker aan het werk.
- Laagopgeleiden ondervinden concurrentie op de arbeidsmarkt van veel andere groepen op de arbeidsmarkt, zoals scholieren en studenten, arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en hoger opgeleiden.
- Laagopgeleiden nemen gemiddeld minder vaak deel aan formele en informele scholing dan hoger opgeleiden. Dit verschil is groter geworden. Vooral mensen met een flexibele baan volgen minder scholing.
- Soms weten werkgevers en laagopgeleiden elkaar niet goed te vinden. Zo kunnen laagopgeleiden terughoudend zijn in het aannemen van werk met de beste kansen door vervoersproblemen of zorgtaken. Ook het grote aandeel tijdelijk werk kan een drempel vormen. Soms ook weten laagopgeleiden niet meer goed waar en via welke kanalen ze moeten zoeken.

In aanvulling op het rapport is een over laagopgeleiden is een praktijkgids geschreven waarin praktische aanknopingspunten zijn geformuleerd voor adviseurs en klantmanagers die laagopgeleiden helpen bij het zoeken naar werk.

Door de toenemende automatisering en digitalisering worden veel routinematige taken overgenomen door slimme software en computersystemen. Hierdoor verdwenen al veel banen op de lagere (en middelbare) niveaus, bijvoorbeeld in administratieve beroepen. In deze beroepen is de kans op werk klein en de concurrentie tussen werkzoekenden groot. Door technologische ontwikkelingen komen er overigens ook nieuwe banen bij. Zo leidt de verschuiving naar online verkopen tot meer werk in de logistiek voor bijvoorbeeld koeriers. Voor deze banen worden vaak wel andere kennis en vaardigheden gevraagd.

Er zijn verschillende manieren om de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden te vergroten. Zo vergroot korte of langdurige scholing hun kansen op het vinden en behouden van werk. Verder kunnen laagopgeleide werkzoekenden gestimuleerd worden om werk te zoeken in andere, kansrijke(re) beroepen. Voor hen zijn relaties, open sollicitaties en uitzendbureaus belangrijke kanalen om aan werk te komen.

2.4. Veel administratieve beroepen verdwijnen

Elk bedrijf en elke instelling heeft wel economisch-administratief personeel in dienst. In 2016 werkten er in Nederland ruim 1,5 miljoen personen in bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Dat betekent dat één op de vijf à zes van alle werkenden een bedrijfseconomisch of administratief beroep heeft. Die verhouding geldt ook voor bij UWV ingeschreven werkzoekenden, zowel landelijk als in Midden-Limburg. Structurele veranderingen in deze beroepsklasse raken dus veel mensen op de arbeidsmarkt. Van 2013 tot 2016 nam het aantal werkzame personen in deze beroepsgroep toe. Maar er is wel een groot verschil in ontwikkeling tussen de verschillende beroepsniveaus.

Bij lager en middelbaar beroepsniveau gaat het om weinig tot middelmatig complexe taken. Op dit niveau daalde de werkgelegenheid tussen 2013 en 2016. Vooral het aantal secretaresses (-19%), boekhoudkundig medewerkers (-8%) en receptionisten en telefonisten (-7%) kromp fors. Door digitalisering en automatisering verdwijnen steeds meer repeterende taken in dienstverleningsprocessen. Klanten regelen hun zaken vaker online en de invoer van gegevens wordt geautomatiseerd. Hierdoor verdwenen en verdwijnen veel banen bij bijvoorbeeld banken. Naar verwachting gaat deze ontwikkeling de komende jaren door en verdwijnt nog meer werk in (financieel) administratieve beroepen. Mensen die hierin hun baan kwijtraan, hebben een relatief grote kans op langdurige werkloosheid.

Daarentegen groeit op hoger/wetenschappelijk niveau het aantal banen. Controle van gegevens, analytische vaardigheden en advies aan klanten worden steeds belangrijker voor bedrijven. Op dit moment kunnen veel van deze taken (nog) niet geautomatiseerd worden. Toch zijn er geluiden dat ook controletaken steeds meer te automatiseren zijn. De verwachting is dat in de nabije toekomst ook controletaken steeds meer te automatiseren zijn.

Naast administratieve beroepen zijn er ook andere beroepen met een ongunstige concurrentiepositie in Midden-Limburg. Paragraaf 4.5 geeft aan welke dit zijn en welke alternatieve beroepen betere kansen op werk bieden. Soms is bij- of omscholing hierbij noodzakelijk.

2.5. Arbeidsbeperkten kwetsbaar op arbeidsmarkt

Arbeidsbeperkten vormen een heterogene groep, van hoogopgeleiden met een lichte fysieke aandoening tot mensen zonder diploma met een ernstige verstandelijke beperking. Ze hebben verschillende soorten beperkingen: psychische aandoeningen (zoals persoonlijkheidsstoornissen, aanpassingsstoornissen en depressie), lichamelijke aandoeningen (zoals hartaandoeningen, kanker en spier- en gewrichtsaandoeningen) of ontwikkelingsstoornissen (zoals verstandelijke beperkingen of stoornissen in het autisme spectrum). Bij een deel is er sprake van meerdere ziektebeelden. Ook de arbeidsmogelijkheden van arbeidsbeperkten lopen uiteen.

De arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is veel lager dan van niet-arbeidsbeperkten (zie ook afbeelding 2.6). Wel ontwikkelt de arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten zich in 2015 gunstiger dan de jaren daarvoor. Dit komt door de aantrekkende economie en de groei van het aantal banen. Hierdoor kunnen werkgevers makkelijker mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen en houden. De arbeidsparticipatie neemt voor de meeste groepen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering toe in 2015.

Box 2.1 Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: Wajong, WGA en WIA 35-min

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor mensen die arbeidsongeschikt werden voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt. Zij werden voor de leeftijd van 17 jaar of als student arbeidsongeschikt. Vanaf 2015 komen alleen jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn nog in aanmerking voor een Wajonguitkering bij UWV.

De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voorziet werknemers van een uitkering wanneer zij arbeidsongeschikt raken. De WIA vervangt sinds eind 2005 de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). In de WIA ligt de focus op werken naar vermogen. Deze wet bestaat uit twee regelingen:

- Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA). Deze regeling verstrekt uitkeringen aan mensen met weinig tot geen arbeidsmogelijkheden, waarbij geen herstel wordt verwacht.
- Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Deze regeling verstrekt uitkeringen aan twee groepen:
 - Gedeeltelijk arbeidsongeschikten: hebben een verlies van minimaal 35% en maximaal 80% van de verdien capaciteit.
 - Volledig arbeidsongeschikten: zijn volledig arbeidsongeschikt, maar er is kans op herstel.

Daarnaast zijn er WIA 35-minners: zij zijn twee jaar ziek geweest en kunnen daarna minimaal 65% van hun oude inkomen verdienen. Deze groep komt niet in aanmerking voor een WIA-uitkering, maar mogelijk wel voor een WW- of bijstandsuitkering.

Eén op vijf Wajongers werkt

Hoewel UWV niet beschikt over exacte gegevens over het opleidingsniveau van alle Wajongers, is het aannemelijk dat het merendeel van hen laag opgeleid is. Een deel van hen heeft alleen voortgezet speciaal of praktijkonderwijs gevolgd. Een grote groep Wajongers heeft een (licht) verstandelijke beperking. Zij kunnen vaak niet zelfstandig werken en hebben een lager werktempo. Bovendien hebben Wajongers vaak te maken met beperkingen in het sociaal functioneren. Daardoor slagen ze er niet altijd in om het gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen, omgaan met collega's en klanten. Dit maakt het voor werkgevers moeilijker om Wajongers duurzaam aan werk te helpen. Voor veel Wajongers is het dan ook niet eenvoudig om werk te vinden en te behouden.

In 2015 groeide het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, net als in 2014. Deze toename is groter dan de afname van het aantal Wajongers dat in of via de Sociale Werkvoorziening werkt. Wajongers lijken te profiteren van de economische groei en de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafpraak. Eind 2015 werkte 23% van alle Wajongers in Nederland. In Midden-Limburg was dit met 25% iets hoger.

Ook het werkbehoud van Wajongers steeg. Van degenen die in 2014 aan het werk kwamen, was landelijk gemiddeld 55% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Hoewel dit een gunstige ontwikkeling is, blijft werkbehoud van Wajongers een punt van aandacht. Hierbij spelen veranderingen op de arbeidsmarkt ook een rol. Veel Wajongers zijn aangewezen op eenvoudige routinematige taken. De aard van dit werk verandert, doordat eenvoudig werk van de maakindustrie naar dienstverlenende sectoren verschuift. Hiervoor zijn andere vaardigheden nodig, zoals samenwerken en communiceren. Daarnaast worden er hogere vakinhoudelijke eisen gesteld. Hierdoor zijn er steeds meer inspanningen nodig om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen. Vaak gaat het om aangepast werk met veel ondersteuning en begeleiding. Eind 2015 werd 54% van de werkende Wajongers ondersteund met loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Werkende Wajongers krijgen vaak nog een gedeeltelijke uitkering, omdat ze minder dan het wettelijk minimumloon verdienen.

Arbeidsdeelname overige arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verschilt

Andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen – naast de Wajong – zijn de WAO en de WIA, zoals beschreven in box 2.1. Elke uitkeringspopulatie heeft zijn eigen ontwikkeling in omvang en samenstelling naar leeftijd, uitkeringsduur en soort beperking. Ook de mate waarin zij profiteren van de aantrekkende economie verschilt per groep. Deze factoren zorgen voor verschillen in (de ontwikkeling van) hun arbeidsdeelname.

- Bij gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA'ers bleef het aandeel werkenden in Midden-Limburg met 46% gelijk aan het voorgaande jaar. In Nederland steeg het aandeel in 2015 tot 43%.
- Bij volledig arbeidsongeschikte WGA'ers daalde het aandeel werkenden juist verder zowel in Midden-Limburg als in Nederland tot 8%. De afname is wel kleiner dan in een aantal voorgaande jaren.
- Het aandeel werkenden binnen de groep WIA 35-minners steeg landelijk voor het eerst sinds jaren, naar 43%. In Midden-Limburg is dit aandeel eind 2015 45%. Na 2008 daalde het aandeel in de regio met uitzondering van de jaren 2011 en 2012, en bleef gelijk of steeg in de overige jaren.
- Onder WAO'ers daalde het aandeel werkenden in 2015 verder. Van de WAO'ers werkte eind 2015 19% in Midden-Limburg, in Nederland was dit met 18% vergelijkbaar. Tot 2015 is de afname bij WAO'ers landelijk kleiner dan bij de WGA'ers. Dit komt onder andere doordat de huidige WAO'ers lang in de uitkering zitten. Als ze werken, doen ze dit meestal al langere tijd. Dit in tegenstelling tot de WGA'ers, die vaak minder lang een uitkering ontvangen. De WGA'ers die werken verliezen vaker dan WAO'ers na verloop van tijd hun baan.

Afbeelding 2.6. Aandeel werkenden per arbeidsongeschiktheidsuitkering
Midden-Limburg, december 2015

	Midden-Limburg	Nederland
Totale bevolking 15-75 jaar	65%	65%
Wajong/WAO/WIA		
Wajong	25%	23%
WAO	19%	18%
WGA gedeeltelijk	46%	43%
WGA volledig	8%	8%
WIA 35 min	45%	43%

Bron: UWV

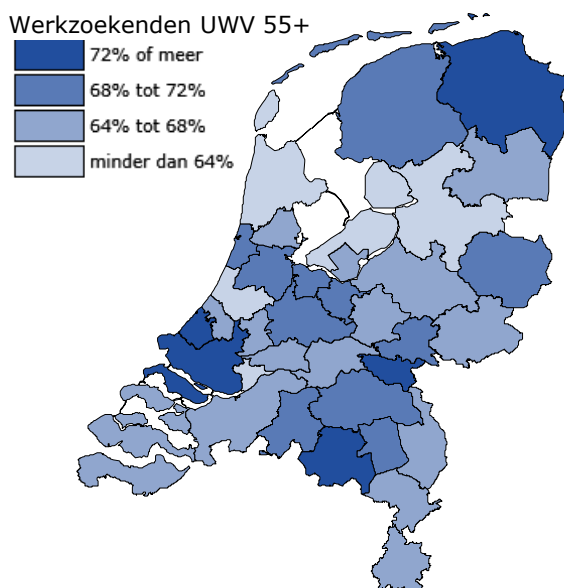
Mensen met een arbeidsbeperking kunnen op verschillende manieren ondersteund worden bij het vinden en behouden van werk. Bijvoorbeeld via re-integratie en activering, investeringen in opleiding en employability, herverdeling van werk en het ontzorgen van werkgevers.

2.6. Grotere kans op langdurige werkloosheid bij 55-plussers

Oudere werknemers verliezen over het algemeen minder snel hun baan dan jongere. Maar als zij hun baan kwijtraken, komen ze moeilijker weer aan het werk. De kans op langdurige werkloosheid is voor werkloze 55-plussers veel groter dan gemiddeld. Volgens het CPB is de hogere langdurige werkloosheid onder 55-plussers eerder een structureel dan een conjunctureel probleem. Al voor de crisis steeg de langdurige werkloosheid onder deze groep. Hoe langer de werkloosheid duurt, hoe kleiner de kans om een baan te vinden. In 2016 daalde het aantal langdurige werklozen, ook onder 55-plussers. Die daling bij 55-plussers zette wel een jaar later in en was kleiner dan bij andere leeftijdsgroepen.

Ruim zes op de tien werkzoekende 55-plussers in Midden-Limburg is langdurig werkloos
Van de bij UWV ingeschreven werkzoekende 55-plussers, waren er eind 2016 landelijk 69% een jaar of langer werkloos. Afbeelding 2.7 laat zien hoe dit aandeel regionaal verschilt. Eind 2016 ligt het aandeel langdurig werkloze 55-plussers in Midden-Limburg met 65% lager dan landelijk. In de meeste omringende arbeidsmarktregio's is het aandeel gelijk of hoger dan in Midden-Limburg.

Afbeelding 2.7. Aandeel langdurig werkzoekende 55-plussers Midden-Limburg en Nederland, december 2016



Bron: UWV

Er zijn verschillende redenen voor de hoge langdurige werkloosheid onder 55-plussers. Die redenen betreffen vaak de lonen/loonkosten in vergelijking met de productiviteit, loonkostenverhogende arbeidsvoorwaarden voor vijftigplussers zoals seniorendagen (ontzietmaatregelen), ziekte en arbeidsongeschiktheid, snelle veroudering van specifieke skills en vaardigheden, beeldvorming van werkgevers over vijftigplussers en de zoekinspanningen van vijftigplussers. Het beeld dat hierbij naar voren komt is niet eenduidig, doordat zowel feiten als perceptie een rol spelen. Deze blijken niet altijd even gegrond te zijn.

- **Loonkosten**
Ondanks dat harde cijfers ontbreken, vinden werkgevers de verhoudingen tussen loonkosten en productiviteit van 55-plussers vaak een probleem. Gemiddeld is het salarisniveau van 55-plussers niet of nauwelijks hoger dan van werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies. Doorgaans krijgen werknemers een jaarlijkse loonsverhoging tot zij het maximum in die loonschaal bereiken. Vaak is dit al rond de leeftijd van 40 jaar.
- **Ziekte en arbeidsongeschiktheid.**
Bij 55- tot 65-jarigen zonder chronische ziekten is het ziekteverzuim maar iets hoger dan van jongere leeftijdsgroepen. Vooral door chronische ziekten verzuimen oudere werknemers langer dan jongere werknemers.
- **Functioneren**
In de ogen van werkgevers presteren 50-plussers slechter dan jongeren op fysieke en mentale belastbaarheid, flexibiliteit, creativiteit, opleidingsbereidheid en vaardigheid met nieuwe technologieën. Maar ze presteren volgens werkgevers juist beter op betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. Andere argumenten die genoemd worden voor het aannemen van 50-plussers zijn bijvoorbeeld: ze zijn vaak gemotiveerd en loyaal, hebben een goede werk-privébalans, hebben veel kennis en ervaring en brengen diversiteit in het personeelsbestand.
- **Scholing**
De deelname aan scholing, trainingen en cursussen van mensen met een hogere leeftijdsklasse is relatief laag. Dit terwijl deze investeringen vooral voor hen van belang zijn. Ze werken vaak lang bij één werkgever en ontwikkelen mede daardoor vooral specifieke, specialistische vaardigheden. Hierdoor is de impact als er geen vraag meer is naar deze vaardigheden veel groter dan bij jongeren. De scholingsachterstand is de afgelopen jaren wel wat kleiner geworden.

Dit hoofdstuk beschreef de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden in Midden-Limburg. Hierbij stonden laagopgeleiden, werkzoekenden met een administratief beroep, arbeidsbeperkten en 55-plussers centraal. Hoofdstuk 4 gaat nader in op de kansen voor werkzoekenden in het algemeen en voor deze kwetsbare groepen in het bijzonder.

3. Trends en ontwikkelingen

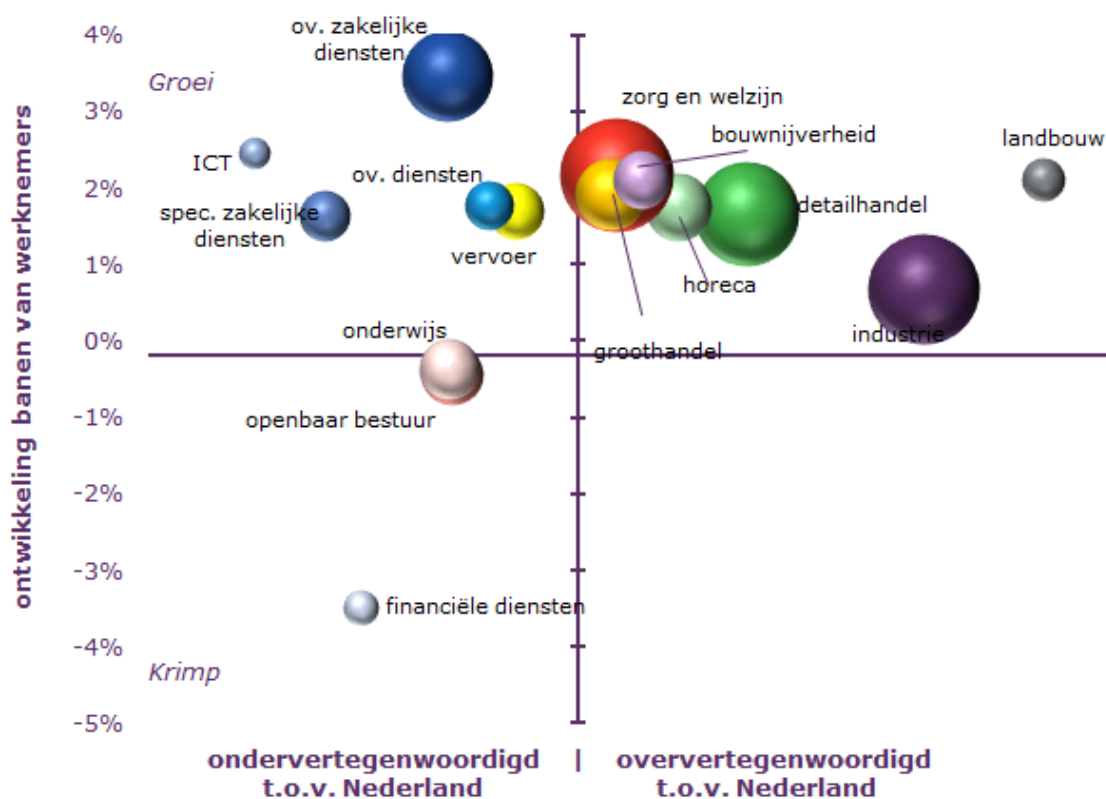
In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de kansen op de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen. Die kansen worden mede bepaald door de economische ontwikkeling en verschillende trends op de arbeidsmarkt. Daar gaat dit hoofdstuk over.

3.1. Werkgelegenheid Midden-Limburg groeit

Het herstel van de arbeidsmarkt in Nederland houdt al geruime tijd aan. Dit herstel begon voorzichtig in 2014, zette door in 2015 en 2016 en is in de eerste helft van 2017 uitgewassen tot volwaardige groei. Dit uit zich in een groeiend aantal banen, een stijgend aantal vacatures, een daling van het aantal WW-uitkeringen en een daling van de werkloosheid.

Door dit economisch herstel trekt de werkgelegenheid in vrijwel alle sectoren aan. De aantrekkende woningmarkt gaf als eerste een impuls aan de bouwsector. De toenemende consumptieve bestedingen zorgden vervolgens voor meer werk in de detailhandel en de horeca. Zo breidde de banengroei zich uit naar vrijwel alle sectoren. De omvangrijke sector zorg & welzijn kromp de laatste jaren, maar door het schrappen van eerder aangekondigde bezuinigingen en een verder toenemende vergrijzing trekt de werkgelegenheid ook daar weer aan.

Afbeelding 3.1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Midden-Limburg, 2018



Bron: UWV

Afbeelding 3.1 geeft drie dingen weer:

- De omvang en verdeling van banen van werknemers eind 2018; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2018 ten opzichte van 2017; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2018. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg verwacht UWV dat het aantal banen van werknemers in 2017 met 2.100 banen en in 2018 met nog eens 1.700 banen toeneemt tot 100.700. De groei van 1,8% in 2018 is gelijk aan het landelijke groeipercentage.

De meeste nieuwe banen – in absolute aantallen gezien – ontstaan in 2018 in de zorg & welzijn, hoewel binnen deze sector wel een aantal branches met krimp te zien is. Vlak daarachter volgen de overige zakelijke dienstverlening, waaronder de uitzendbranche valt en de detailhandel.

Sectoren die (verder) krimpen zijn het openbaar bestuur en de financiële dienstverlening. Beide sectoren zijn in Midden-Limburg relatief gezien niet groot. Ondanks de krimp is in de financiële dienstverlening op hoger niveau wel een aantal beroepen, zoals ICT-functies in de sector, die goede kansen op werk bieden.

Uit afbeelding 3.1 blijkt dat vooral de sectoren industrie en landbouw relatief groot zijn in Midden-Limburg. Deze sectoren hebben een aandeel in het regionaal aantal banen dat respectievelijk 85% (landbouw) en 65% (industrie) groter is dan het landelijk gemiddelde. Na een aantal jaren van daling kennen beide sectoren in 2018, en ook in 2017, weer groei. In de industrie neemt het aantal banen in 2018 toe met 0,9%. De landbouw groeit met 2,3% sterker. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de landbouw veel zelfstandigen kent waardoor de ontwikkeling in het aantal banen van werknemers niet helemaal representatief is voor de ontwikkeling van de totale werkgelegenheid in de sector.

Een andere kenmerkende sector voor de regio Midden-Limburg is de detailhandel. De sector is niet alleen relatief groot, maar met 14.200 banen is het ook in absolute termen een van de grootste sectoren in de regio. Een belangrijke factor hierin is het Outletcentrum in Roermond dat onverminderd populair blijft. Vooral de toestroom van Duitse consumenten is enorm. Zo trekt het Outletcentrum per jaar meer bezoekers dan de Efteling.

3.2. Meer vacatures, maar zowel krapte als overschotten in Midden-Limburg

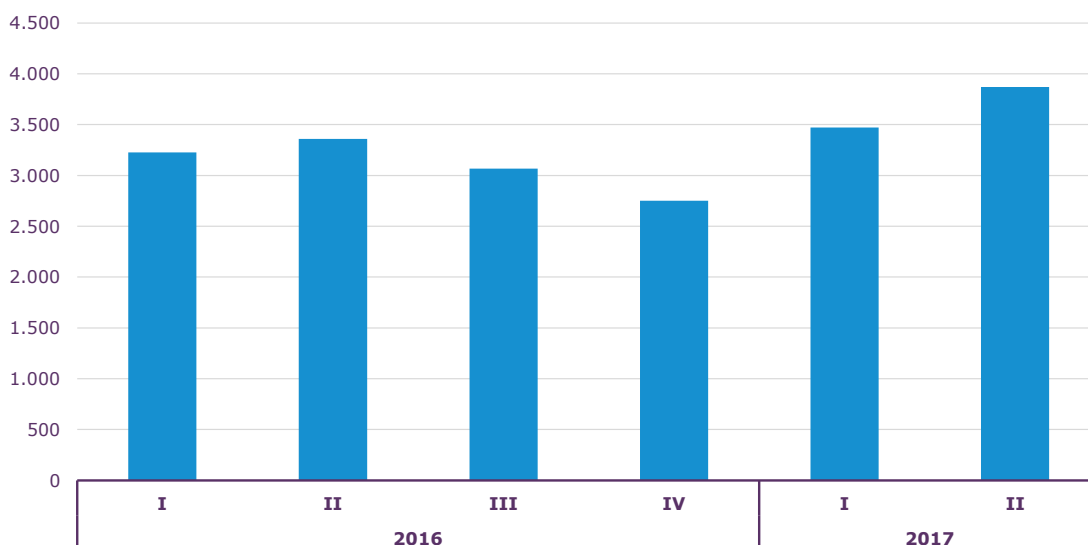
De groei van de economie is ook terug te zien in de ontwikkeling van het aantal vacatures. Het aantal vacatures groeit flink tot en met 2017. Dit is echter niet voldoende om iedereen aan een betaalde baan te helpen. De werkloosheid daalt naar verwachting van het CPB in 2017 naar 4,9% en in 2018 naar 4,3% van de beroepsbevolking.

In Midden-Limburg ontstaan 1.200 vacatures per maand

De groei van het aantal banen zorgt voor nieuwe vacatures, dit is de uitbreidingsvraag. Veel vacatures zijn echter het gevolg van vervangingsvraag, vooral doordat werknemers met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten. Daarnaast zijn in periodes van economische groei steeds meer mensen bereid van baan te veranderen (zogenaamde positieverbeteraars). Ook dit resulteert in nieuwe vacatures.

Sinds het derde kwartaal van 2013 neemt het aantal openstaande vacatures in Nederland elk kwartaal gemiddeld met ruim 5.000 toe. Het CBS meet niet alleen het aantal vacatures dat aan het eind van een kwartaal openstaat, maar ook het totaal aantal vacatures dat in een kwartaal beschikbaar is gekomen (de ontstane vacatures). In het tweede kwartaal van 2017 ontstonden er in Nederland 278.000 vacatures. Dit is het hoogste aantal in negen jaar tijd.

Afbeelding 3.2. Ontstane vacatures per kwartaal Midden-Limburg, 2016 –2017



Bron: CBS, bewerking UWV

Ook in de regio Midden-Limburg groeit de vacaturemarkt sinds eind 2013. In afbeelding 3.2 is de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg weergegeven. UWV verwacht dat de vacaturemarkt in 2017 blijft groeien. De eerste twee kwartalen van 2017 bevestigen dit beeld in ieder geval. In de eerste helft van 2017 ontstonden in de regio 7.300 vacatures (gemiddeld 1.200 per maand). Dat is een toename van 11% vergeleken met de eerste helft van 2016.

Mismatch: zowel krapte als overschotten

Eenzijds zijn er werknemers (en werkzoekenden) die door werkgelegenheidskrimp de aansluiting met de arbeidsmarkt moeilijk kunnen maken. Banen staan steeds meer onder druk, bijvoorbeeld in het financiële en administratieve segment, en werkzoekenden blijken steeds vaker niet te voldoen aan de gestelde kwalificatie-eisen.

Anderzijds zijn er werkgevers die moeilijk aan personeel met de juiste specialisaties en de juiste opleiding kunnen komen. Een toenemend aantal bedrijven geeft aan dat de productie beperkt wordt door het ontbreken van voldoende en juist opgeleid personeel. Moeilijk vervulbare vacatures kunnen zo een rem zijn op de economische groei. De verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers zijn het grootst in de ICT- en technische beroepen, in de zorg en in de logistiek. Wat dit specifiek voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg betekent, wordt in hoofdstuk 4 beschreven.

Met het groeien van de economie en het aantrekken van de arbeidsmarkt worden beide problemen groter en urgenter. Dit maakt de boodschap dat het beter gaat met de arbeidsmarkt tweeledig. De arbeidsmarkt trekt aan, maar niet iedereen slaagt erin hier in dezelfde mate van te profiteren.

Mismatch kan ook ontstaan als beroeps- en studiekeuze getalsmatig niet aansluiten op de marktbehoefte. Om een mismatch op de arbeidsmarkt in de toekomst te verkleinen, is het belangrijk dat studiekeuzers zoveel mogelijk voor kansrijke studierichtingen kiezen. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn bepalend voor de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. Wanneer de vraag naar personeel met een bepaalde opleidingsachtergrond het aanbod overstijgt, ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt en zullen schoolverlaters met deze opleidingsachtergrond weinig moeite hebben bij het vinden van een passende baan. Toekomstige ontwikkelingen in vraag en aanbod zijn ook bepalend voor de personeelswerving door werkgevers.

Hoewel de ongunstige arbeidsmarktsituatie van het recente verleden mede een rol speelt, zijn er volgens ROA indicaties dat een deel van de schoolverlaters in het verleden een minder goede keuze heeft gemaakt. Een kwart van hen blijkt werkzaam buiten de vakrichting, een derde geeft aan dat sprake is van onderbenutting en een zesde deel heeft spijt over de gevolgde opleiding. Een transparante arbeidsmarkt en kennis van te verwachten ontwikkelingen kunnen bijdragen aan verkleining van de mismatch.

Voor de gevolgen van verkeerde beroeps- en studiekeuzen geldt dat voorkomen beter is dan genezen. Arbeidsmarktperspectief zou één van de leidende principes moeten zijn. Uit onderzoek van ROA en Panteia is verder bekend dat sociale achtergrond van invloed is op de vatbaarheid voor arbeidsmarktvoorziening. Vooral de intrinsieke motivatie is belangrijk bij de keuze voor een bepaalde opleiding. Dit pleit voor een zo vroeg mogelijke beïnvloeding.

3.3. Ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden

Behalve de meer economische ontwikkelingen is er ook een aantal ontwikkelingen van meer algemene aard die de arbeidsmarkt beïnvloedt. Het betreft dan onder meer trends zoals vergrijzing, technologische vooruitgang, flexibilisering en upgradig van het opleidingsniveau dat voor functies is vereist.

Openbaar bestuur en onderwijs zijn vergrijzde sectoren in Midden-Limburg

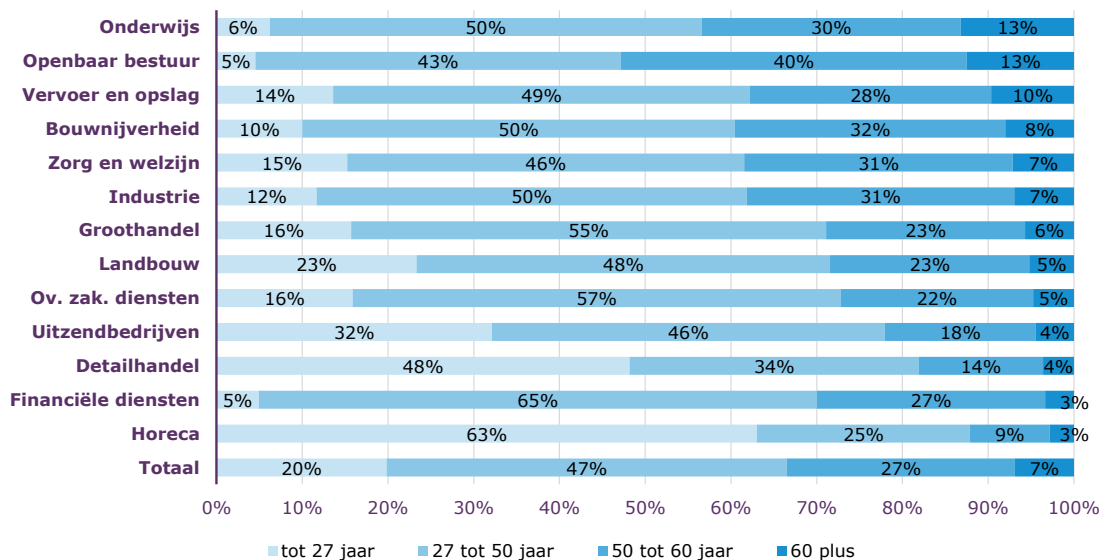
De Nederlandse bevolking vergrijst en ontgroent. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de beroepsbevolking. Omdat er gemiddeld minder kinderen geboren worden, de leeftijd waarop jongeren de arbeidsmarkt betreden gemiddeld hoger wordt en mensen sinds het verhogen van de pensioenleeftijd langer doorwerken, vergrijst de (potentiele) beroepsbevolking. Ouderen blijven daarnaast ook verhoudingsgewijs steeds meer actief op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie van 55-plussers is de laatste tien jaar gestegen van 45% naar 65%.

Om een goed beeld te krijgen welke sectoren bovengemiddeld met de problematiek van vergrijzing te maken krijgen, is in afbeelding 3.3 voor de werknemers in Midden-Limburg de leeftijdsopbouw zichtbaar gemaakt. Daarbij zijn zowel de jongeren (tot 27 jaar) als de oudere werknemers (50-60 jaar en 60-plus) weergegeven. In totaal gaat het in Midden-Limburg om 6.600 60-plussers die op afzienbare termijn de arbeidsmarkt verlaten. Onderwijs, openbaar bestuur en vervoer & opslag zijn sectoren die – gezien het hoge aandeel 60-plussers – op relatief korte termijn met een uitstroom van werknemers geconfronteerd worden. In de sectoren zorg & welzijn en industrie is het aandeel 60-plussers weliswaar beperkter van omvang, maar – gezien de omvang van beide sectoren – betreft het wel een omvangrijke groep. In beide gevallen gaat het om zo'n 1.300 mensen.

In de horeca en detailhandel speelt deze problematiek vrijwel niet. Dat zijn sectoren die zich juist kenmerken door een bovengemiddeld hoog aandeel jongere werknemers. In veel gevallen betreft dit scholieren en studenten die dit als bijbaan naast hun school of studie hebben. Deze werknemers zijn echter over het algemeen maar enkele jaren actief in de horeca en detailhandel. Na het afronden van hun studie gaan zij vaak werken in de sector die aansluit op hun studiekeuze.

Voor sectoren met een combinatie van een groeiende werkgelegenheid en een relatief hoog aandeel of hoge aantallen oudere werknemers bestaat het risico van een sterke mismatch. Voor alle sectoren echter geldt dat het aandeel oudere werknemers steeds groter wordt. Als gevolg van technologische ontwikkelingen worden nu al – maar zeker in de toekomst – andere en steeds hogere eisen aan werk gesteld. In combinatie met een achterblijvende deelname van oudere werknemers aan scholing, training en cursussen stelt dit alle bedrijfstakken voor een uitdaging.

Afbeelding 3.3. Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Midden-Limburg, december 2016



Bron: UWV

Technologische ontwikkelingen vormen een bedreiging, maar bieden ook kansen

Technologie neemt een steeds belangrijkere plaats in de samenleving in, en dus ook op de arbeidsmarkt. Een groot aantal banen is als gevolg van digitalisering al verdwenen. Medewerkers in bijvoorbeeld de laagopgeleide dienstverlening worden hierdoor geraakt, waaronder administratief medewerkers, boekhouders en assemblage-medewerkers. Taxi-, vrachtwagen- en buschauffeurs lopen ook een risico. Een deel van de banen op lager niveau is minder gevoelig voor automatisering. Zo is bijvoorbeeld schoonmaakwerk tot nu toe maar ten dele te automatiseren en kappers zijn niet te vervangen door robots. Voor middelbaar opgeleiden is de dreiging wel iets kleiner, maar de impact is omvangrijker omdat middelbaar opgeleiden een veel groter deel uitmaken van de beroepsbevolking. Banen in de techniek, landbouw en economische-administratieve richting lopen het grootste risico te verdwijnen.

Technologische ontwikkeling kan echter ook nieuwe werkgelegenheid opleveren. De verschuiving naar online-verkopen leidt bijvoorbeeld tot groei van banen in de logistiek (onder andere voor magazijnmedewerkers en koeriers). Er komen ook volledig nieuwe functies bij in de plaats van de banen die verdwijnen. Denk bijvoorbeeld aan functies als app-bouwer, 3D print specialist en dronebestuurder. Het is niet waarschijnlijk dat technologische ontwikkelingen het banenverlies volledig kunnen opvangen, maar het biedt wel kansen voor (toekomstige) werkzoekenden, voor om- en bijscholing van werkzoekenden en voor studiekeuzers.

De verdere ontwikkeling en toepassing van technologie heeft ook consequenties voor Midden-Limburg. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de schaalvergroting binnen de landbouw. Door de inzet van steeds geavanceerdere machines is de productie per persoon met rasse schreden toegenomen en zijn er steeds minder mensen nodig om dezelfde hoeveelheden te produceren. Een ander voorbeeld is de opkomst van de volledig geautomatiseerde warehouses in de logistiek met robots die het werk van orderpickers overnemen. Omdat het tempo en de mate waarin deze ontwikkelingen ingezet worden niet nauwkeurig te bepalen is, kan dit (nog) niet worden gedeuld in het aantal betrokken banen.

Upgraden van functies en 21st century skills

Niet alleen komen functies te vervallen als gevolg van digitalisering, ook de functie-eisen worden gemiddeld genomen complexer. Van werknemers wordt in toenemende mate verwacht dat ze over zogenaamde '21st century skills' beschikken. Voorbeelden hiervan zijn onder andere sociale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en digitale vaardigheden. Ook voor relatief 'simpele' werkzaamheden worden deze vaardigheden in toenemende mate belangrijk. Werkzoekenden die hierover beschikken, zijn daarom in het voordeel ten opzichte van concurrerende werkzoekenden.

Mate van flexibilisering verschilt per sector

Organisaties willen snel kunnen inspelen op veranderingen en willen daarom beschikken over een flexibele schil. In 2004 was in Nederland nog 73% van de werkzame bevolking in vaste dienst. In 2010 was dit gedaald naar 67%. In 2016 had nog maar 61% een vast arbeidscontract. Daar tegenover staat de gestage groei van het aandeel mensen met een tijdelijk contract en zzp'ers. De belangrijkste oorzaak van de groei van flexwerk is de beperking van risico's en kosten voor de werkgever. Flexwerkers zijn soms goedkoper en werkgevers kunnen hen gemakkelijker ontslaan bij ziekte of als het slechter gaat met het bedrijf. Doorbetaling bij ziekte of kosten die samenhangen met ontslag worden door werkgevers namelijk als risicofactoren gezien bij verstrekken van vaste dienstverbanden. Het einde van de flexibilisering is nog niet in zicht. Toch zien we met de toenemende krapte ook dat aantal vaste banen ook weer begint te groeien. De verwachting is daarom dat het tempo van de flexibilisering onder werknemers wel afneemt.

Hoe snel de flexibilisering doorzet verschilt per sector en beroepsniveau. De flexibilisering is het grootst op de laagste beroepsniveaus. In de bouw bijvoorbeeld neemt het flexwerk toe en wordt steeds vaker gebruik gemaakt van zzp'ers. De stijging in het aantal flexibele contracten doet zich vooral voor bij werknemers die minder dan vier jaar werken. Dat zijn vaak jongeren. Het risico op werkloosheid bij flexwerkers is groter dan bij mensen met een vaste baan. Mensen met een vast dienstverband hebben een kans van 97% dat ze twee jaar later nog steeds betaald werk hebben. Bij mensen met een tijdelijk contract is dat 87%. De kans dat zij werkloos raken is vier keer zo groot als bij mensen met een vaste aanstelling.

Tegelijkertijd blijkt uit CBS-cijfers dat met een toename van het aantal vaste banen in de loop van 2016 de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is gestopt. De Kamer van Koophandel constateert dat 18% van de zzp'ers in het afgelopen jaar vaker dan het jaar ervoor heeft meegemaakt dat een opdrachtgever liever geen zzp'ers meer inhuurt. Opdrachtgevers geven aan alleen nog maar te willen werken via een tussenpartij, zoals een bemiddelaar, een payrollbedrijf of een uitzendbureau. De conjunctuur speelt hier een rol. Tijdens een opleving stijgt het aantal vacatures en neemt de kans op een baan als werknemer toe. Minder werkzoekenden kiezen noodgedwongen om te werken als zzp'er. Ook in Midden-Limburg is de groei van banen voor zelfstandigen gestopt. Er is zelfs sprake van een lichte afname. In de jaren 2017 en 2018 wordt opgeteld een daling van het aantal banen voor zelfstandigen verwacht van 0,5%. Ter vergelijking: Het aantal banen voor werknemers neemt in dezelfde periode 4,0% toe.

De kloof tussen mensen met een gunstige en een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt dreigt mede door eerder genoemde oorzaken groter te worden. Desondanks zijn er voor werkzoekenden met een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt kansen. In hoofdstuk 4 wordt dit verder uitgewerkt.

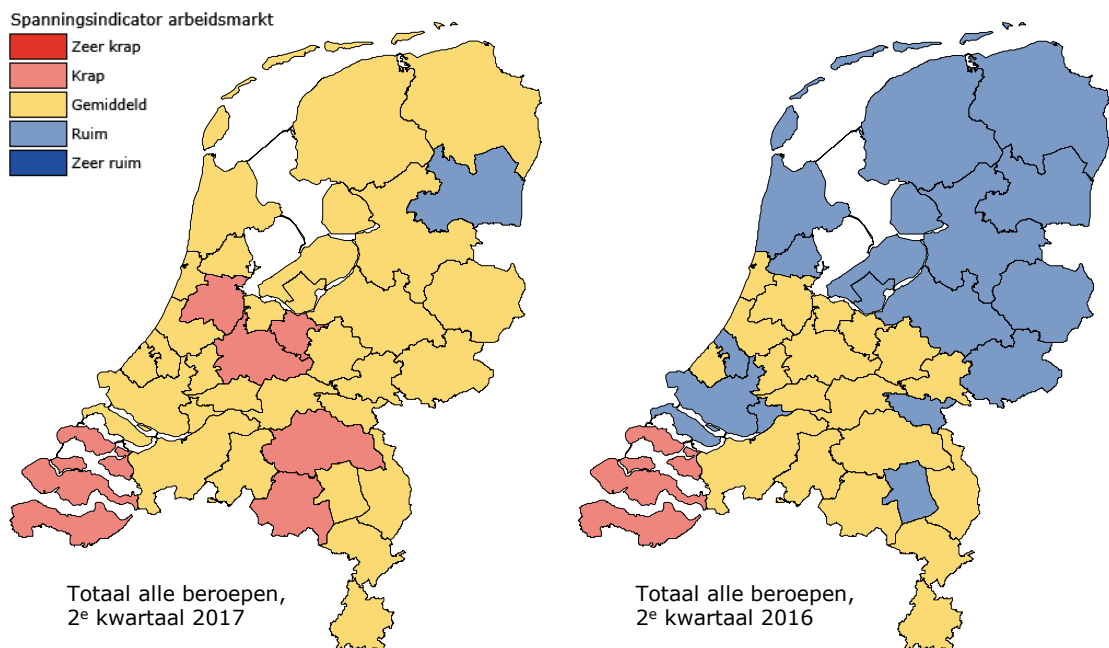
4. Kansen voor kwetsbare groepen

De aanhoudende economische groei heeft een positieve invloed op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt verandert echter ook in rap tempo. Niet iedereen profiteert daardoor evenredig van het herstel. Zo neemt het aantal bijstandsuitkeringen toe en zijn er veel mensen die vanwege een arbeidsbeperking langs de kant staan. Hoofdstuk 2 signaleerde een kwetsbare arbeidsmarktpositie voor laagopgeleiden, 55-plussers, arbeidsbeperkten en voor mensen die een beroep uitoefenen waar weinig vraag naar is. Ondanks hun zwakke arbeidsmarktpositie biedt de aantrekkende economie ook hen kansen. Hoofdstuk 4 beschrijft de kansen voor werkzoekenden en zoomt daarbij in op kansen voor kwetsbare groepen.

4.1. Meer kansen op werk in Midden-Limburg

Afbeelding 4.1 toont de spanning op de arbeidsmarkt – dat is de verhouding tussen openstaande vacatures en kortdurend WW'ers – in het tweede kwartaal van 2017 (links) en het tweede kwartaal van 2016 (rechts). Ondanks dat de typering van de arbeidsmarkt in Midden-Limburg niet is gewijzigd, is de spanning op de arbeidsmarkt wel degelijk toegenomen ten opzichte van een jaar geleden. Het niet veranderen van de typering is namelijk vooral een gevolg van toeval. De spanning is namelijk wel degelijk toegenomen. In het tweede kwartaal van 2016 lag de spanningsindicator namelijk net op de grens tussen ruim en gemiddeld. In het tweede kwartaal van 2017 is de typering nog steeds gemiddeld, maar ligt deze tegen krap aan. Een gemiddelde spanning op de arbeidsmarkt in Midden-Limburg betekent dat vraag en aanbod er op totaalniveau redelijk in evenwicht zijn. Dit betekent echter niet dat de deelmarkten voor alle beroepen in evenwicht zijn. Er zijn grote verschillen tussen beroepsgroepen als het gaat om de kans op werk. Zo is er bijvoorbeeld voor de creatieve & taalkundige beroepen sprake van een ruime markt terwijl de markt voor de technische beroepen en de transport & logistieke beroepen krap is.

Afbeelding 4.1. Spanning arbeidsmarkt
35 arbeidsmarktregio's, 2e kwartaal 2016 en 2e kwartaal 2017



Bron: UWV

Meeste werkzoekenden vissen in dezelfde vijver

De toenemende spanning op de arbeidsmarkt betekent dat de concurrentiepositie van de gemiddelde werkzoekende het afgelopen jaar verbeterde. Toch ervaren veel mensen in Midden-Limburg nog steeds veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Veel werkzoekenden in Midden-Limburg zijn op zoek naar werk in administratie, verkoop of productiewerk in de industrie. In deze sectoren ontstaan ook vrij veel vacatures. De kans op werk voor veel beroepen in deze sectoren is echter niet groot. Dit komt omdat er veel concurrerende werkzoekenden zijn. Voor vacatures in techniek en zorg is de concurrentie veel minder groot. Afbeelding 4.2 geeft een indicatie van de concurrentiepositie voor de top 25 van werkzoekenden naar beroepsgroep, op basis van de beroepen in de cv's van werkzoekenden op werk.nl. Werkzoekenden met

deze beroepen vertegenwoordigen een groot deel van alle werkzoekenden in Midden-Limburg. De indicatie voor de concurrentiepositie is gebaseerd op het gemiddeld aantal beschikbare cv's per vacature op werk.nl. Beroepen met relatief weinig concurrentie bieden goede kansen voor werkzoekenden, beroepen met relatief veel concurrentie bieden minder goede kansen op werk.

Afbeelding 4.2. Mate van concurrentie tussen werkzoekenden werk.nl naar beroep Midden-Limburg, 6-maandsgemiddelde november 2016 – april 2017

Top 25 meeste CV's	Score CV-vacatureratio
1 Productiemedewerker	gemiddeld
2 Receptionist	zeer slecht
3 Administratief medewerker secretariaat	zeer slecht
4 Magazijnmedewerker	gemiddeld
5 Financieel-administratief medewerker	gemiddeld
6 Commercieel medewerker binnendienst	gemiddeld
7 Koerier auto	slecht
8 Verkoopmedewerker kleding allround	gemiddeld
9 Schoonmaker (interieur bedrijven, instellingen)	gemiddeld
10 Logistiek medewerker	gemiddeld
11 Heftruckchauffeur	goed
12 Winkelassistent	gemiddeld
13 Secretaresse	slecht
14 Kantoorassistent	zeer slecht
15 Medewerker bediening horeca	goed
16 Directiesecretaresse	zeer slecht
17 Helpende thuiszorg	slecht
18 Leider kinderopvang	gemiddeld
19 Caissière detailhandel	gemiddeld
20 Taxichauffeur	gemiddeld
21 Mechanisch operator procesindustrie	zeer goed
22 Medewerker bedrijfsrestaurant	slecht
23 Conciërge	zeer slecht
24 Medewerker klantenservice	gemiddeld
25 Activiteitenbegeleider	gemiddeld

Bron: UWV, werk.nl

Uit de afbeelding blijkt dat veel werkzoekenden in Midden-Limburg nog steeds een gemiddelde tot (zeer) slechte concurrentiepositie hebben. Vooral werkzoekenden met een administratieve achtergrond ervaren veel concurrentie tijdens het solliciteren. Van de beroepen die veel voorkomen onder werkzoekenden in Midden-Limburg hebben alleen heftruckchauffeurs en mechanisch operators een goede concurrentiepositie. Voor veel voorkomende beroepen als productiemedewerker, magazijnmedewerker en financieel-administratief medewerker is de concurrentiepositie gemiddeld.

De beste concurrentiepositie hebben werkzoekenden wanneer zij solliciteren op vacatures voor vaklui in de techniek (loodgieter, elektricien, ingenieur, metaalbewerker) en de bouw (bouwarbeider, schilder, timmerlui) of voor beroepen in zorg & welzijn (arts, gespecialiseerd verpleegkundige). Dit zijn echter vacatures waarvoor maar weinig werkzoekenden in Midden-Limburg hun cv op werk.nl hebben geplaatst. Deze beroepen komen dan ook niet voor in de top 25 van veel voorkomende beroepen van werkzoekenden op werk.nl.

Krapte in techniek, ICT, bouw en zorg

Met het opleven van de economie ontstaan vaker vacatures waarvoor het lastig is gekwalificeerd personeel te vinden. Meer werkgevers kampen hierdoor met productiebelemmeringen. Hoewel medio 2017 in Midden-Limburg 7.600 werkzoekenden met hun cv op werk.nl beschikbaar zijn voor werk, voldoen zij veelal niet aan de functie-eisen die gelden voor de moeilijk vervulbare vacatures. Met enige regelmaat brengt UWV in kaart welke beroepssegmenten kampen met moeilijk vervulbare vacatures. De uitkomsten van dit onderzoek staan in 'Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap? Landelijk overzicht' uit februari 2017.

De meeste knelpunten in de vacaturevervulling doen zich voor in techniek en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Ook in de bouw treden inmiddels knelpunten op. Door het aantrekken van de sector is er meer vraag naar vakmensen, zoals metselaar en timmerman. In de financiële sector – hoewel de werkgelegenheid daar nog steeds krimpt -

gaat het om specialistische functies op een hoog niveau en om ICT-gerelateerde banen. In het onderwijs betreft het leraren techniek, talen en exacte vakken. Verder zijn er ook in de zorg meer krapteberoepen dan twee jaar geleden toen veel zorgorganisaties nog middenin grote reorganisatierondes zaten. Werkgevers ervaren bijvoorbeeld problemen bij het werven van gespecialiseerde verpleegkundigen. In de transport & logistiek, de groensector en de horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard.

Voor de meeste van de genoemde beroepssegmenten is het waarschijnlijk dat er ook de komende jaren krapte zal optreden. Met het doorzetten van de economische groei neemt het aantal vacatures toe. Bovendien gaat door de vergrijzing veel ervaren personeel met pensioen. Vaak is de instroom uit het onderwijs onvoldoende om in de - hieruit voortvloeiende - vervangingsvraag te voorzien.

Hoewel moeilijk vervulbare vacatures in techniek, ICT, bouw en zorg kansen bieden voor werkzoekenden, profiteren kwetsbare groepen hiervan amper. De meeste werkzoekenden uit kwetsbare groepen zijn door een laag opleidingsniveau of arbeidsbeperking (nagenoeg) niet in staat te voldoen aan de eisen die werkgevers stellen aan de invulling van deze vacatures. Voor goed schoolbare werkzoekenden uit een beroepsklasse met beperkte arbeidsmarktperspectieven of met gedateerde kennis is overstap naar krapteberoepen met een intensief scholingstraject mogelijk wel haalbaar.

4.2. Beste kans laagopgeleiden in techniek en logistiek

Laagopgeleiden zijn vaker werkloos dan middelbaar en hoger opgeleiden. Dat betekent niet dat zij helemaal geen kans op werk hebben. Zo ontstaan op laag niveau vrij veel vacatures en vindt bijna de helft van de laagopgeleide WW'ers binnen een halfjaar werk. Er zijn echter grote verschillen in concurrentiepositie tussen laagopgeleiden per beroep en sector. Vooral techniek en logistiek bieden mogelijkheden. Ook agrarisch werk geeft kansen, maar vaak niet het hele jaar door.

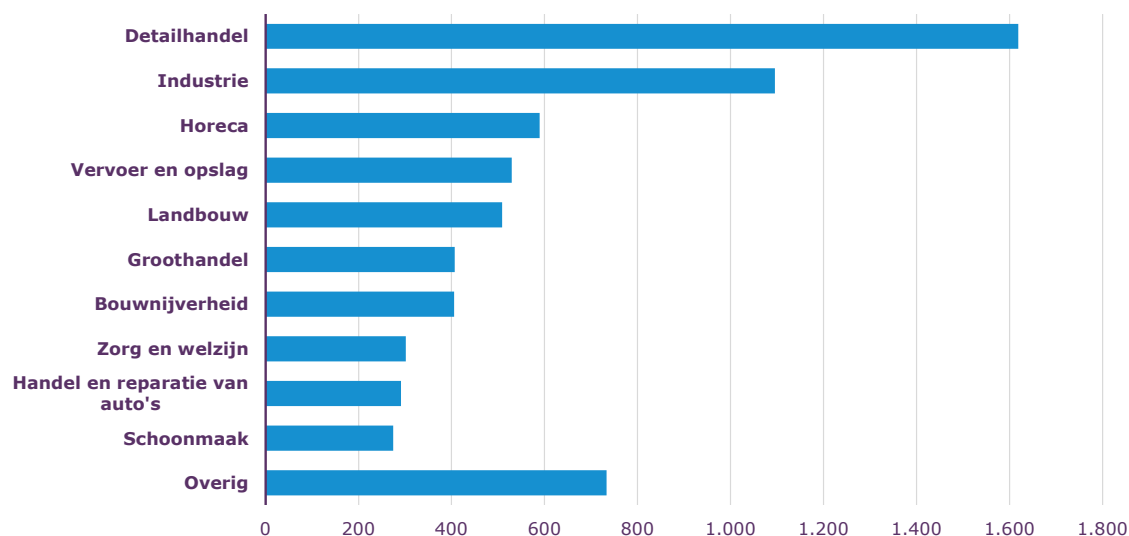
Ruim 6.700 vacatures voor laagopgeleiden

In 2016 ontstonden in Midden-Limburg in totaal ruim 6.700 vacatures op laag niveau. Het gaat hierbij zowel om ongeschoold werk als om werk waarvoor een vmbo-opleiding en soms zelfs een opleiding op mbo-niveau 1 of 2 vereist is. Niet alle vacatures voor lagere beroepen zijn daarmee bereikbaar voor laagopgeleiden. In de praktijk blijken laagopgeleiden toch vaak in dit soort functies te werken. Werkgevers vervullen namelijk veel eenvoudige functies met scholieren. Daarnaast moeten laagopgeleiden soms concurreren met studenten. Dit is bijvoorbeeld het geval in detailhandel en horeca. Vaak gaat het daarbij in deze sectoren om kleine banen en flexibel werk.

Afbeelding 4.3 geeft een beeld van sectoren met vacatures op laag niveau. Vooral in detailhandel, schoonmaak en horeca ontstaan veel vacatures waarvoor geen opleiding vereist is. Het gaat daarbij om beroepen als winkelassistent, productiemedewerker en keukenhulp. Daarnaast zijn - vooral in zorg & welzijn, industrie en vervoer & opslag - veel vacatures waarvoor een opleiding op vmbo of mbo-niveau 1 of 2 nodig is. Het gaat dan om beroepen als magazijnmedewerker, vrachtwagenchauffeur, mechanisch operator en medewerker bediening horeca. Ook kleinere sectoren bieden kansen voor laagopgeleiden. Zo bestaat in landbouw, afvalverwerking, schoonmaak, handel & reparatie van auto's, beveiliging en recreatie een groot deel van de vacatures uit werk voor laagopgeleiden.

Afbeelding 4.3. Sectoren met vacatures op laag beroepsniveau

Midden-Limburg, 2016



Bron: UWV

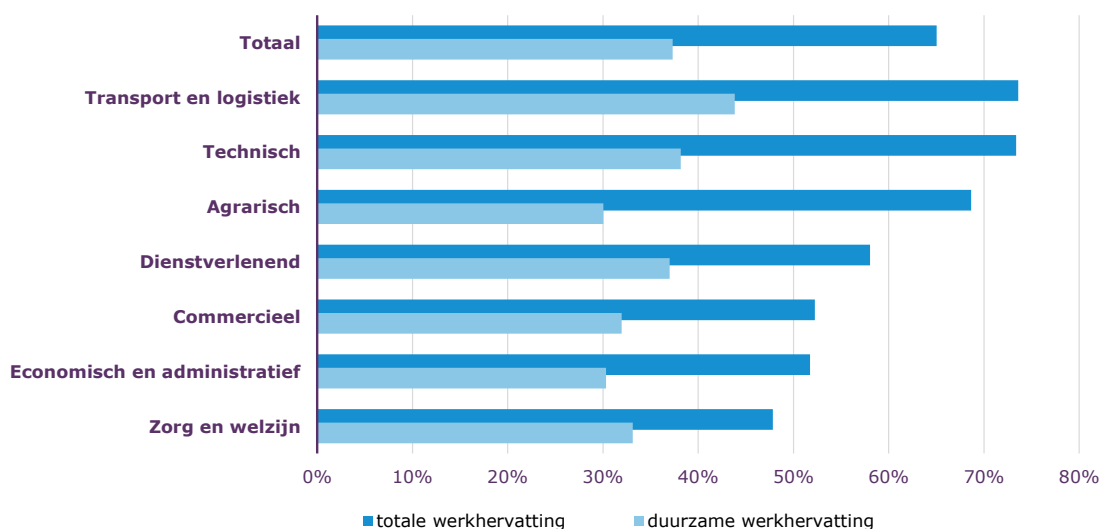
Bijna tweederde laagopgeleide WW'ers vindt werk

Hoewel WW-gerechtigden – vanwege hun recente werkervaring – niet representatief zijn voor alle werkzoekende laagopgeleiden, kan het toch interessant zijn te kijken naar hun kans op werk en de sectoren en beroepen waar zij werk vinden. In totaal vond 67% van de WW'ers in Midden-Limburg die in de periode oktober 2014 – september 2015 in de WW terechtkwamen, binnen twaalf maanden een baan. Voor laagopgeleiden ligt dit percentage maar iets lager (65%). Uitzendwerk is voor laagopgeleiden belangrijk voor het vinden van werk. Van de laagopgeleide WW'ers die binnen een jaar werk vonden, kreeg bijna de helft in 2016 werk via een uitzendbureau. Uitzendbanen zitten in alle sectoren van de economie, maar vooral in industrie, bouw en transport & logistiek. In 2015 zijn deze sectoren samen goed voor bijna de helft van de uitzendbanen. Vooral laagopgeleide WW'ers met een technisch beroep vinden werk via een uitzendbureau. Voor laagopgeleide WW'ers met een transport & logistiek beroep of agrarisch beroep zijn uitzendbureaus eveneens een belangrijke route naar werk.

Veel werkhervattingen in techniek, agrarische sector en transport

Ook op laag niveau zijn er beroepen met goede kansen op werk. Afbeelding 4.4 toont voor Midden-Limburg het percentage werkhervattingen binnen een jaar van laagopgeleide WW'ers naar beroepsklasse. Laagopgeleide WW'ers uit transport & logistiek, techniek en de agrarische sector hervatten het werk het vaakst binnen een jaar. Er is vooral zorg om de duurzaamheid van het werk. Zo is vanwege het seizoenskarakter van de werkzaamheden het werk in de agrarische sector veelal tijdelijk. De meeste duurzame werkhervattingen op laag niveau zijn in transport & logistiek en techniek. Zorg & welzijn personeel op laag niveau vindt het minst vaak werk vanuit de WW.

Afbeelding 4.4. Werkhervattingen laagopgeleide WW'ers naar beroepsklasse
Midden-Limburg, werkhervatting in periode oktober 2015 - september 2016



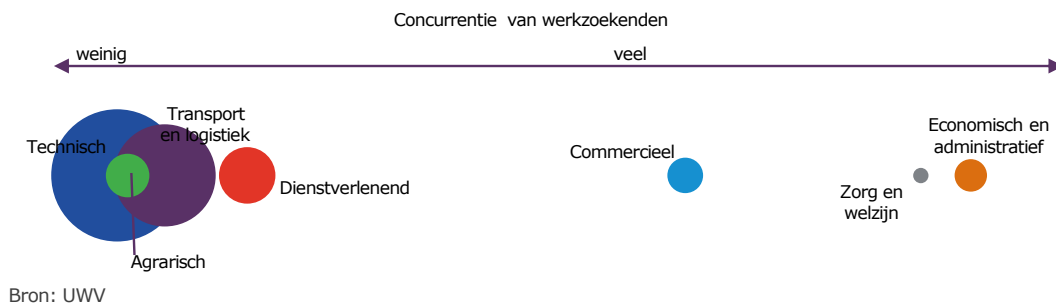
Bron: UWV

Concurrentiepositie laagopgeleiden verschilt per beroepsklasse

De goede kans op werk voor laagopgeleide WW'ers met een technisch en agrarisch beroep wordt bevestigd door de verhouding tussen het aantal cv's en vacatures op werk.nl. Afbeelding 4.2 gaf het algemene beeld voor werkzoekenden in Midden-Limburg, afbeelding 4.5 zoomt in op de concurrentiepositie voor laagopgeleiden en kijkt daarbij naar de verschillen per beroepsklasse. Hierbij zijn alleen beroepsklassen weergegeven die relevant zijn voor laagopgeleiden. De omvang van de bol geeft een indicatie voor het aantal vacatures voor laagopgeleiden in de beroepsklasse.

Uit de afbeelding blijken grote verschillen in concurrentiepositie. Techniek biedt de meeste vacatures voor laagopgeleiden en de minste concurrentie. In transport & logistiek zijn eveneens relatief veel vacatures en is weinig concurrentie. De concurrentie voor agrarische beroepen is ook vrij klein, maar hier zijn weinig vacatures. De minste vacatures en de slechtste concurrentiepositie hebben laag opgeleiden in administratieve beroepen. Hier is ook sprake van concurrentie van middelbaar opgeleiden en van studenten.

Afbeelding 4.5. Concurrentiepositie laagopgeleiden naar beroepsklasse Midden-Limburg, 6-maandsgemiddelde november 2016 – april 2017



Binnen een beroepsklasse kunnen de kansen verschillen van beroep tot beroep. Afbeelding 4.6 toont voor laagopgeleiden de beroepen met relatief goede kansen op werk. Daarbij is gekeken naar de uitstroom naar werk onder laagopgeleide WW'ers in combinatie met het aantal cv's per vacature op werk.nl. Niet alleen beroepen in techniek, logistiek en landbouw bieden goede kansen op werk voor laagopgeleiden. Dit geldt ook voor voeding, gespecialiseerde schoonmaak en veiligheid. Opvallend is dat dit vrijwel altijd beroepen zijn met een sterke fysieke component. Vooral mannen zijn werkzaam in dergelijke beroepen. Bovendien is het werk in deze beroepen niet altijd helemaal drempelloos. Voor beroepen als asbestverwijderaar of heftruckchauffeur is toch vaak een (korte) training of certificaat noodzakelijk.

Afbeelding 4.6. Beroepen met beste kansen op werk laagopgeleiden Nederland, 2016/2017

Opleidingsniveau basisonderwijs, vmbo, mbo-1	
Schoonmaak-reiniging	Metaal / industrie
gevelreiniger	assemblagemedewerker (voertuigen/metaal)
glazenwasser	machinaal verspaner (draaien, frezen, etc.)
industriële schoonmaker (machines, installaties)	medewerker metaalgieterij
medewerker autowasstraat/autopoetser	metaalbuiger / walser / perser
reinigingsmedewerker / vuilnisman	plaatwerker / CNC-metaalbuiger, -snijder
schoonmaker cleanrooms	verfspuiter, constructieschilder
Straler	Transport en logistiek
Agrarisch-groen-milieu	buschauffeur / touringcarchauffeur
medewerker agrarisch loonwerk / oogstmedewerker	expeditiemedewerker, lader / lossers
medewerker hoveniersbedrijf / groenonderhoud	heftruckchauffeur
Bouwnijverheid	orderpicker/magazijnmedewerker
asbestverwijderaar / sloper	verhuizer
hulparbeider grond-, weg- en waterbouw (gww)	Vrachtwagenchauffeur / rijder
opperman / hulparbeider bouw	Voeding
steigerbouwer	medewerker slachterij / visbewerker
straatmaker / rioleringsmedewerker	medewerker vleeswarenindustrie
Veiligheid	Horeca
verkeersregelaar	medewerker fastservice/cafeteria/counter
wegmarkeerder/monteur verkeersafzettingen	

Bron: UWV

Verbeteren arbeidsmarktpositie laagopgeleiden

Hoewel de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden niet per definitie zwak is, ervaren laagopgeleiden vaak veel concurrentie bij het zoeken naar werk. Dat is vooral zo in administratieve en commerciële beroepen. Er zijn verschillende manieren om de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden te vergroten.

- Stimuleer laagopgeleiden werk te zoeken in meer kansrijke beroepen. Dit geldt vooral wanneer banen (blijvend) verdwijnen, zoals bij administratieve beroepen. In de praktijk blijven werkzoekenden - ook na een serie afwijzingen - vaak zoeken naar vergelijkbaar werk als het werk dat ze hadden voordat ze werkloos raakten.
- Maak gebruik van de mogelijkheden die bij- en omscholing bieden. Laagopgeleiden nemen minder vaak deel aan formele en informele scholing dan hoger opgeleiden. Dit verschil is groter geworden. Vooral mensen met een flexibele baan volgen minder scholing. Niet iedere laagopgeleide is schoolbaar of te motiveren tot (langdurige) scholing. Maar langdurige (klassieke) scholing is ook niet altijd noodzakelijk. Een certificaat of 'pas' is voor beroepen op lagere niveaus vaak al voldoende. Ook combina-

ties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen, stages en meelopen. Regionale leerwerkloketten kunnen laagopgeleiden hierin stimuleren en ondersteunen. Deze loketten geven gratis advies over en ondersteuning bij leren en werken.

- Motiveer werkzoekenden om de juiste zoekkanalen te gebruiken. Uitzendwerk kan een goede opstap naar werk zijn, zeker voor laagopgeleiden. Daarbij gaat het niet alleen om banen voor kortere tijd, maar ook voor langere tijd. Ook relaties en open sollicitaties zijn belangrijke kanalen voor laagopgeleiden om werk te vinden.
- Maak, indien noodzakelijk, gebruik van een multidisciplinaire aanpak. Bij laagopgeleiden kunnen meer problemen spelen dan alleen het opleidingsniveau. Voor hen is alleen begeleiding naar de arbeidsmarkt vaak niet voldoende. Daarbij moet ook aandacht zijn voor sociale en gezondheidsproblemen.

4.3. Toename arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten

Arbeidsbeperkten vormen geen homogene groep. De groep varieert van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstig verstandelijke beperking. De kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsbeperkten variëren naar gelang opleidingsniveau en beroepsklasse aansluiten bij kansrijke sectoren en beroepen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die werkgevers hebben voor aanpassingen van het werk en / of werktijden.

Overlap met arbeidsmarkt laagopgeleiden

De arbeidsmarkt voor Wajongers vertoont deels overlap met die van laagopgeleiden. Jonggehandicapten met een lage opleiding hebben weliswaar arbeidsvermogen, maar bestaande vacatures voor laagopgeleiden zijn vaak niet passend. Dit komt bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende belastbaar zijn, veel extra begeleiding nodig hebben of vanwege hun beperkingen niet in staat zijn de volledige functie te vervullen. De beperkingen maken het volgen en afronden van regulier onderwijs en vervolgens het participeren op de arbeidsmarkt lastig. Er zijn echter wel degelijk kansen. Zoals uit paragraaf 4.2 blijkt, bieden technische beroepen nog steeds de beste kansen op werk voor laagopgeleiden. Daarnaast bieden landbouw, horeca en logistiek relatief veel werkgelegenheid voor laagopgeleide arbeidsbeperkten.

Arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten neemt toe

Hoewel de arbeidsmarktpositie van arbeidsbeperkten achterblijft bij die van andere groepen, profiteren ook zij van het economisch herstel. Zo nam in de periode 2014 - 2015 het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst toe. Afgezet tegen het totaal aantal dienstverbanden, nemen kleinere bedrijven verhoudingsgewijs vaker een Wajonger in dienst. De meeste Wajongers per dienstverband werken in de bedrijfstakken landbouw & visserij, voeding, winkelbedrijf & groothandel, uitzendbedrijven en bouw. In het laatste kwartaal van 2015 en de eerste drie kwartalen van 2016 vervulden Wajongers in heel Nederland 5.360 vacatures, waarvan 130 in Noord- en Midden-Limburg. Wajongers gingen vooral aan de slag in detailhandel, industrie, horeca en transport & logistiek. Vaak gaat het daarbij om functies als winkelassistent, schoonmaker, productiemedewerker, magazijnmedewerker en verkoop-medewerker supermarkt. Dit zijn meestal aangepaste functies, waarbij rekening wordt gehouden met hun individuele mogelijkheden. Jobcarving is een manier om tot een passend takenpakket te komen.

Arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten in Midden-Limburg hoger dan landelijk

Tussen de arbeidsmarktregio's bestaan verschillen in de mate waarin mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering werken. In Midden-Limburg was de arbeidsparticipatie van Wajongers 25%. De participatiegraad is daarmee iets hoger dan in Nederland, met een arbeidsparticipatie van 23% voor Wajongers. De arbeidsparticipatie van mensen met een WIA-uitkering (45%) en met een gedeeltelijke WGA-uitkering (46%) ligt ook iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Binnen een arbeidsmarktregio beïnvloeden meerdere factoren tegelijkertijd de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten.

De arbeidsmarkt heeft - zeker voor Wajongers - een regionaal karakter. De aard van hun beperkingen maakt hen gemiddeld genomen minder mobiel, waardoor zij aangewezen zijn op regionale of zelfs lokale werkgelegenheid indien er geen vervoersvoorzieningen ingezet worden. De concentratie aan werkgelegenheid en de aard van de banen verschillen per arbeidsmarktregio. De arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven is hoger in regio's met meer banen en minder concurrentie van andere werkzoekenden. Ook zijn er in de ene regio meer banen in sectoren en beroepen waarin veel laagopgeleiden werken dan in de andere. Vooral in niet-verstedelijkt, sociaaleconomisch zwakke regio's is de concentratie Wajongers naar verhouding hoog. Relatief veel Wajonger in deze landelijke regio's zijn aangewezen op werk in de sociale werkvoorziening. Nu de sociale werkvoorziening met de Participatiewet wordt afgebouwd, betekent dit dat het voor sociaaleconomisch zwakkere regio's moeilijker wordt om jongeren met een arbeidsbeperking aan werk te helpen bij reguliere werkgevers.

Sociaal ondernemen

Een groot deel van de verklaring voor de regionale verschillen in arbeidsparticipatie ligt in eerdergenoemde kenmerken van de regionale arbeidsmarkt. Ook sociaal ondernemerschap speelt echter een rol. Uit de Werkgevers Enquête Arbeid van TNO blijkt dat er verschillen zijn tussen sectoren wanneer het gaat om het bewust in dienst nemen van mensen uit kwetsbare groepen. Vooral in sectoren als overheid, onderwijs, industrie en vervoer & opslag zijn er gemiddeld meer bedrijven die bewust kwetsbare groepen in

dienst nemen. Bedrijven uit financiële en zakelijke dienstverlening, landbouw, handel en horeca doen dit relatief minder. Ook is er een relatie met de omvang van bedrijven. Hoewel er in grote bedrijven in absolute zin meer Wajongers werken, neemt het midden- en kleinbedrijf juist relatief vaker een Wajonger in dienst.

Concurrentie van andere werkzoekenden

Er zijn aanwijzingen dat ook concurrentie van andere werkzoekenden invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Naarmate er meer andere werklozen – WW'ers, bijstandsgerechtigden en mensen met andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen – in een regio zijn, neemt de arbeidsparticipatie van Wajongers in reguliere bedrijven af. Ook andere regionale kenmerken spelen een rol. Zo komen Wajongers makkelijker aan werk in regio's met sterke sociale verbanden, terwijl het aandeel werkende Wajongers in de sociale werkvoorziening juist relatief hoog is in regio's met veel arbeidsbeperkten en veel laagopgeleiden.

Sociale cohesie en samenwerking bevorderen arbeidsparticipatie

Het Kenniscentrum UWV heeft onderzoek gedaan naar kwalitatieve factoren in de arbeidsmarktregio's die bevorderend of juist belemmerend werken voor de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of een gedeeltelijke WGA-uitkering. Dit kunnen kenmerken van de regio zijn, maar ze kunnen ook te maken hebben met de regionale samenwerking. De samenwerking in de regio is voor de Wajongdoelgroep anders ingevuld dan voor de WGA-doelgroep. Voor de WGA-doelgroep is er in verhouding minder sprake van ketensamenwerking tussen betrokken partijen. De volgende kwalitatieve kenmerken van de arbeidsmarktregio's spelen een rol.

Afbeelding 4.7. Bevorderende en belemmerende factoren arbeidsparticipatie
Nederland

	bevorderend	belemmerend
kenmerken arbeidsmarktregio	sociale cohesie	lage bevolkingsdichtheid
	sterke betrokkenheid professionals	het zijn van een grensregio
regionale samenwerking (Wajong)		complexe problematiek bij doelgroep
	samenwerkingsgerichtheid	
	flexibiliteit	
	aanwezigheid aanjager	
	goede samenwerking met onderwijs	
regionale samenwerking (WGA)	verbinder tussen school en werk	
		concurrentie tussen re-integratiebureaus
		wisselingen in gecontracteerde re-integratiebureaus

Bron: UWV, Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA

Midden-Limburg is een compacte regio met goede verbindingen. Daarnaast zijn er veel MKB's in de regio, bijna allemaal geleid door lokale ondernemers. Deze lokale verbondenheid creëert ook betrokkenheid bij de problematiek rondom het te werk stellen van arbeidsbeperkten. Niet voor niets is de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in Midden-Limburg dan ook hoger dan landelijk. Niettemin zijn er ook in Midden-Limburg nog verbeteringen mogelijk in bijvoorbeeld de aansluiting tussen school en werk.

Banen creëren voor kwetsbare groepen

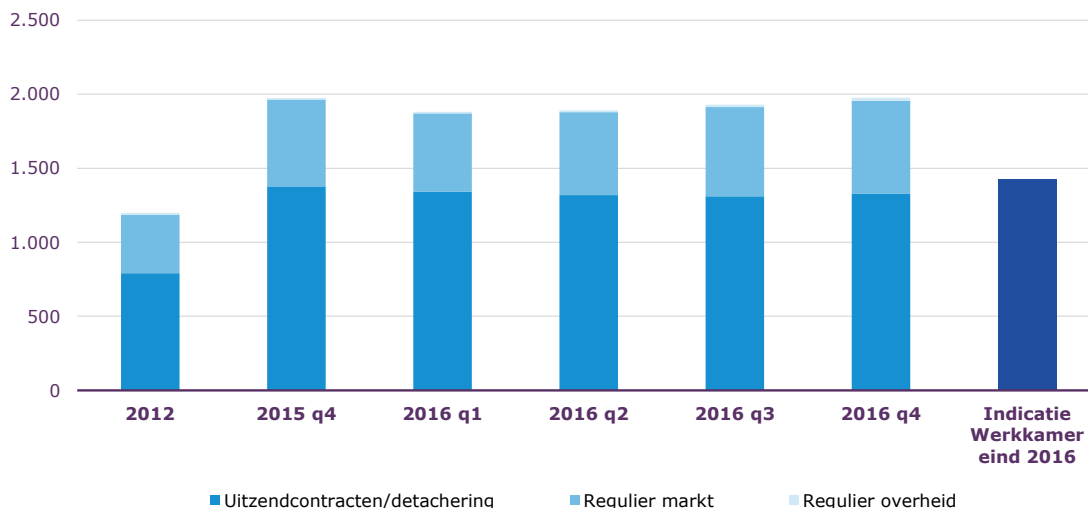
Ondanks de aantrekkende economie biedt de arbeidsmarkt weinig kansen voor arbeidsbeperkten. Verder is met de invoering van de Participatiewet de sociale werkvoorziening (SW) afgesloten voor nieuwe werknemers. De opgave om mensen met een beperking aan werk te helpen wordt daarmee nadrukkelijk neergelegd bij de werkgevers in de markt en bij de overheid. Om de participatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen, hebben kabinet en sociale partners in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om in de periode tot 2026 125.000 extra banen voor deze groep te creëren, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Het betreft een landelijke afspraak. Het gaat hierbij overigens niet alleen om Wajongers met arbeidsvermogen, maar ook om mensen met een Wsw-indicatie, mensen met een WIW-/ID-baan en mensen uit de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Ook (ex-) leerlingen van scholen voor het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV behoren tot de doelgroep.

Midden-Limburg op koers voor banenafpraak

De regionale trendrapportage van UWV geeft een indicatie van de voortgang van de banenafpraak per arbeidsmarktregio. De rapportage laat zien hoe de omvang van de doelgroep van de Banenafpraak zich ontwikkelt en hoeveel banen in de regio's zijn gerealiseerd. Uit de rapportage blijkt dat er eind december 2016 landelijk gezien 212.875 mensen in het doelgroepregister stonden. In Midden-Limburg waren dat er 3.347, waarvan 489 doelgroep Participatiewet (15%), 1.757 Wajong (52%) en 1.101 WSW- of WIW-/ID-indicatie (33%). Ten opzichte van de nulmeting is het aantal mensen in het doelgroepregister in Midden-

Limburg met 485 afgenomen. De afname is alleen terug te vinden in het aantal geregistreerde Wajongers en kan vooral worden verklaard door de herindeling van de Wajong. UWV kijkt in de periode 2015 – 2017 voor alle mensen met een oude Wajong en Wajong 2010 of zij beschikken over arbeidsvermogen. Voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, wordt de registratie in het doelgroepregister beëindigd. Het aantal geregistreerden uit de doelgroep Participatiewet is ten opzichte van de nulmeting juist toegenomen.

Afbeelding 4.8. Banen volgens banenafpraak
Midden-Limburg, 2012-2016



Bron: UWV, Trendrapportage

Afbeelding 4.8 geeft aan hoeveel banen (in de definitie van de banenafpraak) werkgevers hebben gecreëerd voor mensen die wonen in Midden-Limburg. Het gaat hierbij dus om de woonplaats van de persoon uit het doelgroepregister en niet om de regio waar het werk is gecreëerd. Hoewel de banenafpraak een landelijke afspraak is en er geen afspraken zijn gemaakt over te behalen aantallen per arbeidsmarktregio, kunnen de uitkomsten wel vergeleken worden met de indicatieve verdeling die de Werkkamer heeft gemaakt van de te realiseren aantallen. Eind 2016 waren er in Midden-Limburg 1.975 banen gerealiseerd, waarvan 1.327 via uitzendcontracten en detachering, 19 reguliere banen bij de overheid en 629 reguliere banen in de marktsector. De netto ontwikkeling in het aantal banen volgens de definitie van de banenafpraak (bruto toename minus bruto afname) ten opzichte van de nulmeting ziet er in Midden-Limburg als volgt uit:

- 240 extra banen bij reguliere werkgevers via een dienstverband;
- 537 extra banen bij reguliere werkgevers via een uitzendcontract of detachering.

Met de gerealiseerde 1.975 banen loopt Midden-Limburg 547 (38%) banen voor op de door de Werkkamer geïndiceerde 1.428 banen.

Box 4.1 Transparantie van klantprofielen

Een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van de banenafpraak, is het in kaart brengen van de klantprofielen van de doelgroep. Speciaal voor werkgevers en intermediairs heeft UWV de kandidatenverkenner banenafpraak ontwikkeld. Dit is een online databank op werk.nl met de anonieme profielen van mensen die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak. De profielen in de kandidatenverkenner zijn afkomstig uit het landelijke klantvolgsysteem Sonar. Deze profielen in Sonar bevatten gegevens van werkzoekenden, waaronder opleiding, vaardigheden, competenties, affiniteiten, beroepssectoren en taaksoorten. Door de koppeling tussen de kandidatenverkenner banenafpraak en Sonar zijn de (geanonimiseerde) klantprofielen ook beschikbaar voor werkgevers en intermediairs. Gemeenten en UWV kunnen op die manier hun klantenbestand transparant maken. Het is een van de belangrijkste instrumenten om er samen met werkgevers en intermediairs voor te zorgen dat zij de doelstellingen van de banenafpraak bereiken. Eind 2016 stonden landelijk 145.400 mensen uit de doelgroep banenafpraak in Sonar geregistreerd. In Midden-Limburg zijn dat er 1.818. In Sonar zijn niet alle mensen uit de doelgroep opgenomen. In Midden-Limburg bevat het doelgroepregister banenafpraak in totaal 3.347 personen. Hiermee is 54% van de doelgroep bekend binnen Sonar. Sonar biedt ook de mogelijkheid om van geregistreerde kandidaten een klantprofiel op te stellen. Deze profielen bevatten gegevens van werkzoekenden, waaronder opleiding, vaardigheden, competenties, affiniteiten, beroepssectoren en taaksoorten. In Midden-Limburg is van 75% van de geregistreerde kandidaten een profiel bekend in Sonar.

Werk behouden blijft uitdaging

Voor arbeidsbeperkten is niet alleen werk vinden lastig, ook werk behouden is vaak een probleem. Op verzoek van het ministerie van SZW heeft UWV de duurzaamheid in kaart gebracht van de banen van personen die tot de doelgroep banenafpraak behoren. Van de 80.000 personen in het doelgroepregister

die (landelijk) in het derde kwartaal van 2015 aan het werk waren, was 87% in het derde kwartaal 2016 weer of nog steeds aan het werk. Circa 10% van de 80.000 personen is een jaar later niet meer aan het werk. Wel zijn er grote verschillen in duurzaamheid van het werk tussen de verschillende doelgroepen. Van de personen met een WSW- of WIW/ID-indicatie is 94% een jaar later nog of weer aan het werk. Onder Wajongers is dit 80%. De doelgroep Participatiewet kent met 71% het laagste aandeel personen dat na een jaar nog of weer werkt. Deze doelgroep kent relatief veel personen die recent aan het werk zijn gekomen op basis van een tijdelijk contract. Het blijkt dat het voor deze groep moeilijker is om aan het werk te blijven dan voor de groep die al langer aan het werk is.

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar (duurzame) arbeidsparticipatie van Wajongers. In een onderzoek uit 2009 hebben Vilans/TNO specifiek aan werkgevers gevraagd wat de redenen van uitval uit werk van Wajongers was. Het blijkt hierbij om zowel natuurlijke als problematische redenen te gaan. Bij natuurlijke redenen gaat het dan bijvoorbeeld om het veranderen van baan en het feit dat het een tijdelijke functie of een werkervaringsplaats betrof. Als problematische redenen komen in verschillende onderzoeken de volgende factoren naar voren:

- houding, gedrag en vaardigheden van de werknemer (motivatie, het niet nakomen van afspraken);
- de kennis van werkgevers over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer;
- functies die al dan niet passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer;
- het draagvlak binnen het bedrijf of instelling voor het werken met collega's met een beperking;
- een adequate ondersteuning in de vorm van begeleiding door een vaste collega, jobcoach, goede overdracht bij personeelwisselingen, goede overdracht van school naar werk en de mogelijkheid tot aanpassing in werktijden, werkplek en productiviteitseisen.

Ondersteuning bij werk vinden en behouden

In aanvulling op het creëren van werkgelegenheid met de banenafpraak, kunnen arbeidsbeperkten op verschillende manieren worden ondersteund bij het vinden en behouden van werk.

- Werk herverdelen. Via bijvoorbeeld jobcarving kunnen passende functies worden gecreëerd door eenvoudige taken te bundelen of taken af te splitsen van bestaande functies. Werkgevers hebben de mogelijkheid kosteloos gebruik te maken van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Het (regionale) WerkgeversServicepunt zoekt dan naar eenvoudige werkzaamheden die mensen met een arbeidsbeperking of lage opleiding kunnen uitvoeren. Voor deze taken wordt vervolgens een geschikte kandidaat gezocht. De werkgever krijgt ondersteuning bij het inwerken, trainen en begeleiden van deze nieuwe werknemer.
- Werkgevers ontzorgen. Er zijn diverse mogelijkheden om het voor werkgevers makkelijker te maken om arbeidsbeperkten aan te nemen. Voorbeelden zijn loondispensatie, no-risk polis, proefplaatsing, begeleiding door een jobcoach, vergoeding van voorzieningen (zoals aanpassing van de werkplek) en papierwerk uit handen nemen.
- Re-integratie en activering. Arbeidsbeperkten kunnen geholpen worden bij het vinden van werk via onder andere re-integratietrajecten, sociale activering, bij- of omscholing en vaardigheidstrainingen. Voor een goede matching is transparantie nodig van kennis en vaardigheden. Naarmate klantprofielen in de kandidatenverkenner completer zijn, neemt de matchingskans toe. Voor een goede matching van kandidaten is het nodig dat minimaal de onderdelen affiniteiten, beroepssectoren en één van de 20 taaksoortvragen staan geregistreerd.
- Investeren in opleiding en employability. Net als andere werknemers en werkzoekenden, vergroot het ontwikkelen van kennis en vaardigheden de kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het niet alleen om beroepsvaardigheden, maar ook om sociale en werknemersvaardigheden.

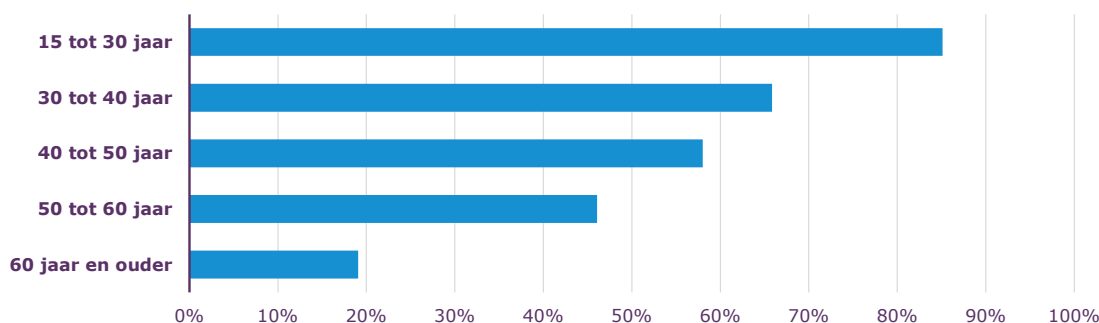
4.4. Oudere vrachtwagenchauffeurs en technici vinden vaker werk

Arbeidsmarktperspectief en leeftijd vertonen samenhang. In een onderzoek van CBS/TNO geeft slechts een kwart van de werkende ouderen aan dat zij verwachten gemakkelijk aan de slag te kunnen in een nieuwe baan bij een andere werkgever. Jongeren zijn veel optimistischer over hun kansen op de arbeidsmarkt. Van hen denkt driekwart gemakkelijk elders werk te kunnen vinden.

Hogere leeftijd, minder werkhervatting

De verwachtingen van ouderen ten aanzien van de arbeidsmarkt zijn gebaseerd op reële gronden. Leef-tijd is een belangrijke voorspeller van werkhervatting. Afbeelding 4.9 laat zien dat het werkhervattings-percentage vanuit een WW-uitkering lager is naarmate de leeftijd hoger is. Van de 50-plussers die in het eerste halfjaar 2015 zijn ingestroomd in de WW in Midden-Limburg is 42% binnen een jaar weer uitgestroomd naar werk. Dit percentage is ongeveer even groot als de 40% voor Nederland als geheel. In paragraaf 2.6 kwamen de redenen aan bod waarom oudere werkzoekenden minder gemakkelijk werk vinden. Zo kan beeldvorming over ouderen bij werkgevers leiden tot een besluit hun sollicitaties ter zijde te leggen.

Afbeelding 4.9. Werkhervatting naar leeftijdsklasse *Midden-Limburg, werkherhvatting in periode juli 2015-juni 2016*



Bron: UWV

Afname kans op werk door langere werkloosheidsduur

Ultimo juni 2017 gaat in Midden-Limburg gaat 57% van de 5.000 lopende WW-uitkeringen naar 50-plussers. Van die 2.900 WW-uitkeringen heeft weer de helft een verstreken uitkeringsduur van minimaal een jaar. Langdurige werkloosheid verzwakt de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden. Mensen verliezen hun vaardigheden en werkgevers zien het als een indicatie voor een relatief lage arbeidsproductiviteit. Toch blijkt volgens het CPB dat de relatie tussen leeftijd en productiviteit niet eenduidig is vast te stellen. Maar naarmate mensen langer naar werk zoeken, wordt het moeilijker dat te vinden. De oplopende werkloosheidsduur ondergraaft de toch al ongunstige positie van veel ouderen op de arbeidsmarkt steeds verder. SEOR constateert dat werkloosheid van ouderen daardoor een zichzelf versterkend proces is.

Vooral werkgevers die al ervaring met ouderen hebben zien hun talent

Werkgevers kunnen profiteren van de voordelen die inzet van 50-plussers in het arbeidsproces met zich meebrengt. Ouderen beschikken over veel werkervaring, waardoor inwerken gemakkelijker kan zijn. Daarnaast zijn het ook gemotiveerde werkers. Hun levenservaring, relativiseringsvermogen en mensenkennis maken hen stressbestendiger. Bovendien zijn ze ook loyaal. Ze beschikken vaak ook over een uitgebreid netwerk. Het probleemoplossend vermogen van arbeidsorganisaties neemt daardoor toe. Werkgevers kunnen hier veel profijt van hebben. Het CPB geeft aan dat oudere werknemers meer geschikt lijken voor functies waarbij een beroep wordt gedaan op hun opgebouwde kennis en verantwoordelijkheidsgevoel, dan voor functies met een hoge handelingssnelheid of zware fysieke belasting.

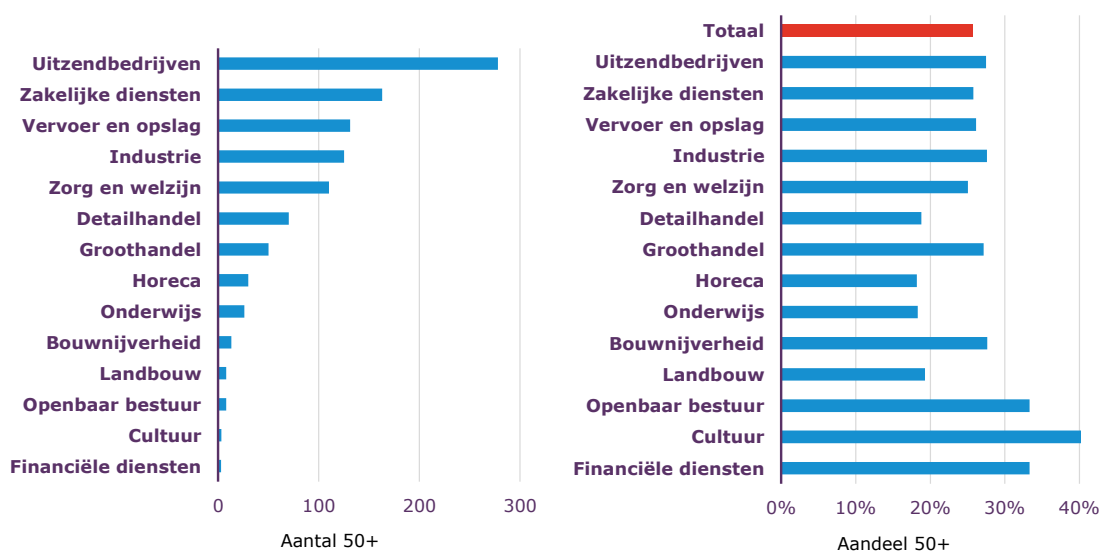
Werkgevers die al ervaring hebben met oudere personeelsleden, zijn eerder geneigd om oudere werkzoekenden in dienst te nemen. De kansen op werk zijn dan ook vaak groter in sectoren waarin al relatief veel ouderen werkzaam zijn. In Midden-Limburg zijn vooral veel ouderen aan het werk in de sectoren industrie, zorg & welzijn, openbaar bestuur, overige zakelijke diensten, onderwijs en vervoer & opslag. Vervangingsvraag en banengroei bieden kansen aan ouderen. Met uitzondering van openbaar bestuur en onderwijs zal naar verwachting in alle genoemde sectoren in de regio het aantal werknemersbanen toenemen (zie ook paragraaf 3.1). In combinatie met moeilijk vervulbare vacatures schept banengroei extra kansen voor werkzoekende ouderen, omdat werkgevers er dan toe neigen bij werving van nieuw personeel hun zoekbereik te vergroten.

Veel oudere werkvinders in uitzendbedrijven, zakelijke diensten en vervoer & opslag

In het laatste halfjaar van 2015 en het eerste halfjaar van 2016 stroomden in Midden-Limburg 4.000 mensen vanuit de WW uit naar een baan; 1.000 van deze werkvinders zijn 50-plusser. Uitzendbedrijven, zakelijke dienstverlening, vervoer & opslag, industrie en zorg & welzijn zijn in Midden-Limburg belangrijke sectoren voor 50-plussers bij het vinden van werk, zoals de linkerdeel van afbeelding 4.10 laat zien. Zo'n driekwart van de 50-plussers ging bij of via één van deze sectoren aan de slag. Vooral het grote aantal ouderen dat via uitzendbedrijven aan de slag gaat, springt in het oog. Uitzendwerk kan ook voor 50-plussers die voorafgaand aan de WW-uitkering geen uitzendwerk hebben verricht, toch een opstap te kunnen zijn naar een niet-uitzendbaan. Een uitzendcontract biedt werkgevers gelegenheid de geschiktheid voor de functie te bezien en stelt mensen tevens in staat hun netwerk uit te breiden.

Het aandeel 50-plussers bij de werkzoekers vanuit de WW is - zoals het rechterdeel van afbeelding 4.10 laat zien - het hoogste bij openbaar bestuur, vervoer & opslag en landbouw. Horeca, onderwijs en detailhandel bevinden zich aan de andere kant van het spectrum. Horeca en detailhandel zijn sectoren die veel werk bieden aan jongeren. In het onderwijs is weinig groei als gevolg van de ontgroening.

Afbeelding 4.10. Aantal en aandeel 50-plus per sector in WW-uitstroom naar werk
Midden-Limburg, 2015/2016



Bron: UWV

Meeste werkhervatting in transport & logistiek en techniek

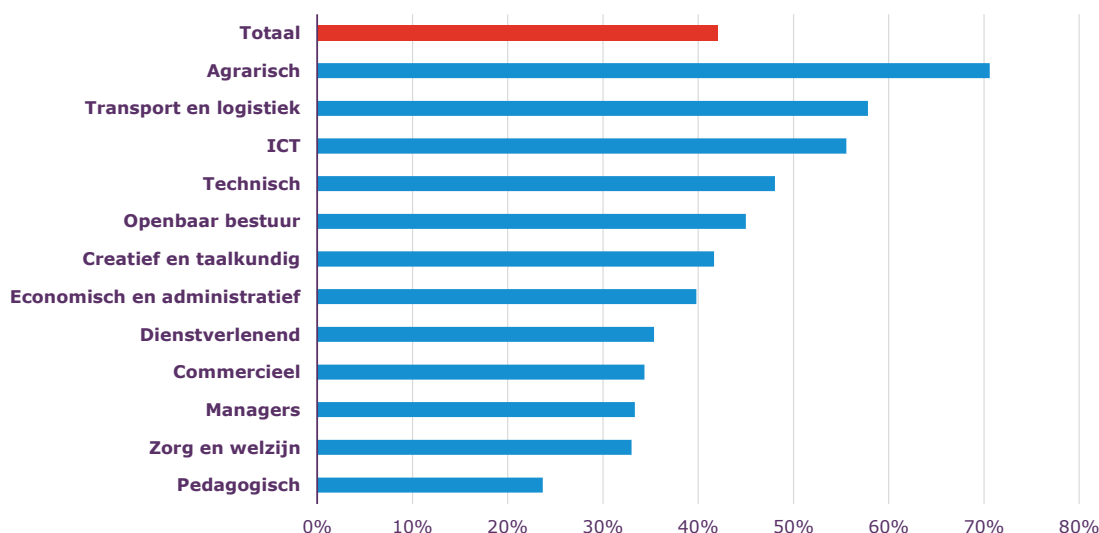
Werkzoekenden zijn over het algemeen niet op zoek naar werk in een specifieke sector, maar naar werk in een specifiek beroep. Medio 2017 kent de arbeidsmarkt vooral gunstige perspectieven voor mensen die werk zoeken in de beroepsgroepen ICT, techniek, transport en zorg & welzijn en in enkele nichemarkten, zoals hoveniers, hoogopgeleid administratief personeel en personeel orde & veiligheid. De gunstige arbeidsmarktpositie voor mensen die in één van deze beroepsgroepen werk zoeken, is deels ook terug te zien in afbeelding 4.11. De afbeelding toont de werkhervattingspercentages van 50-plussers met een WW-uitkering in Midden-Limburg. Deze zijn het gunstigst bij de beroepsgroepen agrarische beroepen (71%), transport & logistiek (58%), ICT (56%) en techniek (48%).

Het gaat dan specifiek om:

- hoveniers, tuinders en kwekers;
- hulpkrachten landbouw;
- schilders en metaalspuiters;
- loodgieters en pijpfitters;
- timmerlieden;
- lasser en plaatwerkers;
- programmeurs;
- vrachtwagenchauffeurs;
- bedieners mobiele machines;
- laders en lossers.

In Midden-Limburg blijken op basis van de werkhervattingspercentages vooral 50-plussers met pedagogische beroepen, zorg & welzijn beroepen, commerciële beroepen en dienstverlenende beroepen minder gemakkelijk aan de slag te komen. Oriëntering op mogelijkheden buiten de eigen sector, het eigen beroep of de eigen regio zijn opties. Paragraaf 4.5 besteedt uitgebreider aandacht aan beroepen met een slechte arbeidsmarktpositie en eventuele overstapmogelijkheden.

Afbeelding 4.11. Werkhervattingspercentages naar beroepsklasse voor 50-plus
Midden-Limburg, 2015/2016



Bron: UWV

Wegen naar een inclusieve arbeidsmarkt voor een diverse groep

Werkzoekende ouderen stellen de arbeidsmarkt voor een grote uitdaging. De groep is zeker niet homogeen van samenstelling en er is een diversiteit aan factoren die een rol spelen. Dit zorgt ervoor dat de werkloosheid onder ouderen niet op één manier is aan te pakken. Op regionaal niveau zijn voldoende aangrijpingspunten aanwezig om de werkloosheid onder oudere werkzoekenden te verminderen. Dit kan onder meer door gebruik te maken van de kansen in sectoren die ontvankelijk zijn voor werkzoekende 50-plussers en rekening te houden met krapte op de arbeidsmarkt. Die krapte stimuleert werkgevers tot een breder zoekgedrag. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan transport & logistieke beroepen en zorgberoepen. Bij oudere ICT'ers is het updaten van de aanwezige kennis een middel om hun arbeidsinspanning te vergemakkelijken. De kloof tussen werkloosheid en arbeidsmarkt valt op meerdere manieren te verkleinen en te overbruggen.

- Zoekkanalen zijn efficiënter te gebruiken. Relaties en open sollicitaties zijn voor oudere werkzoekenden de belangrijkste wegen naar werk. Netwerktrainingen verbeteren met name voor middelbaar en hoogopgeleide ouderen de kansen om binnen 12 maanden uit te stromen uit de WW. Dat doen ze ook voor ouderen in de leeftijdsklasse 50 tot 55 jaar.
- Beeldvorming kan worden beïnvloed. Veel werkgevers overschatten de risico's van hogere kosten bij het aannemen van ouderen, terwijl tegelijkertijd werkgevers die ervaring hebben met oudere werknemers tot een gunstiger oordeel komen over hun functioneren. Het actieplan 'Perspectief voor vijftig-plussers' van het kabinet en sociale partners voorziet onder andere in een imagocampagne.
- Ondersteuning van werkzoekenden is noodzakelijk. Begeleiding en bemiddeling zijn het meest effectief voor mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zijn loonkostensubsidies effectief. Scholing is alleen nuttig voor werkzoekenden met een grote kans op langdurige werkloosheid, en is pas effectief op de langere termijn.
- Financiële regelingen kunnen helpen. Daarbij kan gedacht worden aan de mobiliteitsbonus voor werknemers van 56 jaar of ouder, een proefplaatsing om er achter te komen of iemand geschikt is voor de functie, en de compensatieregeling voor voormalig werkloze werknemers geboren voor 8 juli 1954.
- Stimuleer duurzame inzetbaarheid. Voorkomen moet worden dat oudere werknemers uit het arbeidsproces vallen. Door de snel veranderende werkomgeving is het steeds belangrijker dat mensen zich tot aan hun pensioen blijven ontwikkelen. Zij kunnen productief blijven door hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Ook een goede gezondheid speelt een grote rol.

4.5. Overstappen voor betere arbeidsmarktkansen

Mismatch op de arbeidsmarkt werkt twee kanten op. Werkgevers kunnen moeite hebben om geschikt personeel te vinden door te weinig aanbod van geschikt personeel. Dit doet zich voor in onder andere bouw, techniek, ICT en zorg. Werkzoekenden ervaren vooral de gevolgen van mismatch wanneer blijkt dat werkgevers weinig behoefte hebben aan opleiding, werkervaring en competenties waarover deze werkzoekenden beschikken. In deze paragraaf worden de mogelijkheden besproken van werkzoekenden als hun concurrentiepositie minder gunstig door een relatief groot aanbod van werkzoekenden ten opzichte van de beschikbare vacatures. Zij kunnen overstappen naar andere beroepen dan waar ze voorheen werkten of met een arbeidsmarktgerichte scholing hun kansen vergroten.

Meer kansen op werk door verbreding zoekgedrag

Afbeelding 4.2. laat voor Midden-Limburg zien dat voor een fors deel van de 25 veel voorkomende beroepen waarmee werkzoekenden zich op werk.nl presenteren een ongunstige concurrentiepositie hebben. Dit betreft onder andere receptionisten, administratief medewerkers secretariaat, autokoeriers, kantoorassistenten, conciërges, verkoopmedewerkers, leidsters kinderopvang, kassières detailhandel, helpende thuiszorg, activiteitenbegeleiders en maatschappelijk werkers.

UWV heeft in een aantal notities met overstapberoepen – zowel voor werkzoekenden als arbeidsmarkt-professionals – laten zien waar buiten het eigen beroep van de werkzoekende, al dan niet met aanvullende scholing, de markt nog meer kansen biedt. Inzicht in mogelijke alternatieven kan de kansen van werkzoekenden op werk vergroten en de risico's op langdurige werkloosheid verminderen. Overstappen kan binnen de eigen beroepsgroep, maar ook naar een andere beroepsgroep. Verder kan sprake zijn van een horizontale overstap of een overstap naar een hoger beroepsniveau. Vaak speelt verwantschap tussen beroepen of de benodigde competenties een rol. Denk bij dat laatste onder meer aan sociale vaardigheden, klant- en servicegerichtheid of organisatietalent. Notities met overstapberoepen zijn beschikbaar voor verkoopmedewerker, secretaresse, receptionist, administratief medewerker, medewerker bedrijfsrestaurant, medewerkers facilitaire dienst en sociaal-cultureel werker.

Receptionisten staan in Midden-Limburg op de tweede plaats in de top 25 van meest cv's op werk.nl en hebben een relatief ongunstige concurrentiepositie. Projectassistent en werkvoorbereider (handel, administratie) zijn binnen de administratieve beroepen voor receptionisten kansrijke overstapmogelijkheden. Voorbeelden van relevante niet-administratieve beroepen voor hen zijn callcentermedewerker, commercieel medewerker binnendienst en medewerker klantenservice. Secretarissen hebben in Midden-Limburg een wat minder ongunstige concurrentiepositie in vergelijking met receptionisten. Ook werkzoekende secretarissen kunnen hun kansen vergroten door zich op meer beroepen te oriënteren. De overstapberoepen voor secretarissen overlappen deels die voor receptionisten.

Verkoopmedewerkers komen eveneens voor in de top 25 voor als beroepsgroep met veel werkzoekenden voor wie de arbeidsmarkt in Midden-Limburg relatief ongunstig is. Net als bij receptionisten en secretarissen knopen alternatieve beroepen vaak aan bij hun communicatieve vaardigheden. Denk daarbij aan callcentermedewerker en commercieel medewerker binnendienst. Ook schoonmaak en bedieningsmedewerker horeca zijn opties voor voormalige verkopers. Die functies bieden ook helpende thuiszorg een kans op werk. Ook zij hebben in de regio een relatief ongunstige concurrentiepositie. De top 25 van Midden-Limburg bevat verder nog enkele sociaal-maatschappelijke beroepen waarvoor de arbeidsmarkt ongunstig is. Werkzoekenden met zo'n beroep kunnen zich oriënteren op mogelijkheden als reclasingsmedewerker, consultant wet maatschappelijke ondersteuning, bijstandsconsulent en buiten de eigen beroepsgroep op de hier al vaker genoemde functies zoals callcentermedewerker en dergelijke.

Levenslang Leren: nieuwe kansen via arbeidsmarktgerichte scholing

Verdere kwalificering vergroot de kans op werk of het behouden daarvan. Deze kwalificering kan zich richten op het gebied waarbinnen iemand al werkzaam is of op een beroep dat aansluit op de aanwezige competenties. Zo kunnen financieel medewerkers ervoor kiezen zich verder te ontwikkelen tot assistent-accountant en (assistent) controller. Een secretaresse kan doorgroeien tot directiesecretaresse of via specialisatie aantrekkelijker worden voor banen in het medisch of juridisch circuit. Helpende thuiszorg kan een vertrekpunt zijn voor verdere scholing in de richting van verzorgende op een hoger kwalificatieniveau, dokters- of apothekersassistent of (gespecialiseerd) verpleegkundige. Sociaal-cultureel werkers kunnen een overstap richting onderwijs of van welzijns- richting zorgsector overwegen.

Investeren in scholing is alleen verantwoord als er duidelijke marktsignalen bestaan. Ontwikkelingen op lange termijn kunnen bij een besluit tot scholing eventueel in de afweging worden meegenomen. Denk hierbij aan de invloed van bestaande en nieuwe technologische ontwikkelingen. Bedrijfstaking overstijgende inzet van scholingsfondsen en verdere ontwikkeling van voorzieningen en instrumenten op het gebied van een leven lang leren kunnen een bijdrage leveren aan de vermindering van de mismatch op de arbeidsmarkt.

5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

5.1. Sterke groei vraagt creativiteit en flexibiliteit

De Nederlandse economie zit in een stroomversnelling. De economisch groeipercentages liggen boven het langjarige gemiddelde en het aantal banen neemt toe. Dit geldt voor nagenoeg alle sectoren. De vraag is groot naar specialistische beroepen in techniek, logistiek en zorg. Voor bouw, de agrarische sector, horeca en detailhandel geldt eveneens dat vacatures langdurig open staan. Ook als de eisen zijn afgezwakt. Kijkend naar beroepsgroepen waarin mensen werkloos worden, vallen bedrijfseconomische, administratieve en commerciële beroepen op. Dit betekent dat er een kloof is tussen wat bedrijven vragen enerzijds en wat werkzoekenden aan actuele ervaring en opleiding meebrengen anderzijds.

De arbeidsmarkt biedt op dit moment vele kansen. In welke mate werkzoekenden hiervan kunnen profiteren hangt af van meerdere zaken. Men zal zich breed moeten oriënteren en beschikbaar stellen voor werk. Dit kan een switch naar een ander beroep of sector betekenen maar ook een oriëntatie op werk in een andere regio. Voor bedrijven geldt de noodzaak op brede oriëntatie eveneens. Kijken naar competenties en vaardigheden, zogenaamde talentenwerving is het devies. Werkervaring en of opleiding kunnen niet langer het enige doorslaggevend criterium zijn als men de beschikbare vacatures wil invullen. Daarnaast is het voor werkgevers van belang niet alleen in te zetten op werving van nieuw personeel maar ook op behoud van huidige medewerkers. Het binden en boeien van medewerkers door bijvoorbeeld het bieden van perspectief en (door)ontwikkeling binnen het bedrijf.

Maximale participatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt vraagt een integrale aanpak. Door aandacht voor de baanafpraak is er een toename van arbeidsparticipatie van mensen die opgenomen zijn in het doelgroepenregister. Met name vanuit het bedrijfsleven zijn successen zichtbaar. We zijn er echter nog niet. Er is vaker sprake van een complexe problematiek en sociale context die maakt dat extra inspanningen nodig zijn om te komen tot werk en duurzame participatie.

5.2. Kansen in techniek, zorg, horeca en detailhandel

De techniek is van groot belang voor de Nederlandse economie. Bijna 20 procent van alle werkzame personen in Nederland werkt immers in een technisch beroep. Al enige jaren is er een krapte te zien in de sector techniek. Het gaat om een groot aantal technische (uitvoerende) beroepen, zoals onderhoudsmonteur, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur, CNC-verspaner en werkvoorbereider. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt biedt werkzoekenden veel kansen op werk in de techniek. Voorwaarde is wel dat zij kunnen voldoen aan de eisen die werkgevers op dit moment stellen. Om-, her- of bijscholing is dan vaak noodzakelijk. Komende jaren wordt het nog belangrijker voor scholen om jongeren te blijven informeren over de technische richtingen waar de grootste behoefte ontstaat.

Niet alleen de techniek kent krapte. Ook in de zorg zijn er grote tekorten. Gediplomeerd personeel is bijna niet meer beschikbaar. De vraag ligt hoofdzakelijk op niveau 3 IG maar hierin is ook een kanteling zichtbaar. Helpende niveau 2 worden steeds meer gevraagd en worden ook steeds schaarser. De tekorten komen onder andere voort uit reorganisaties van de afgelopen jaren. Er was weinig aandacht en budget voor (interne) opleidingen en het imago van de zorg is veranderd. Anno 2017 zijn er steeds meer opleidingsmogelijkheden voor zij-instromers. Ook op de lagere niveaus (thuishulpen) zijn er weer volop mogelijkheden. De grootste tekorten zijn terug te vinden in de ouderenzorg maar ook de gehandicaptenzorg ondervindt nu behoorlijke problemen met de invulling van vacatures. Naast de uitdaging voor zorgorganisaties om nieuwe medewerkers te werven en op te leiden is er een uitdaging om huidig personeel te behouden voor de organisatie en voor de sector.

Met het outletcentrum in Roermond speelt de detailhandel een grote rol in de werkgelegenheid in Midden-Limburg. In 2016 kwamen er uit binnen- en buitenland bijna 6 miljoen bezoekers naar het designer outlet. Dat zijn er bijna 1,5 miljoen meer dan bijvoorbeeld de Efteling. Als gevolg van de aanhoudende populariteit is in 2017 in het outletcentrum voor de vierde keer uitgebreid met nog eens 46 winkels. Een dergelijke uitbreiding zorgt natuurlijk ook voor extra vraag naar verkopend personeel. Dit staat in schril contrast met een aantal grote winkelketens die de afgelopen jaren de deuren hebben moeten sluiten. Het biedt natuurlijk wel een uitzonderlijke kans om toch in de detailhandel aan de slag te blijven. Om ook het internationale publiek te woord te kunnen staan, worden cursussen vreemde talen op de werkvloer aangeboden.

De horeca profiteert van de gunstige economische omgeving. Mensen hebben meer te besteden en gaan vaker erop uit. Dit heeft een directe invloed op de vraag naar personeel in de horeca. Beschikbaar gekwa-

licieerd personeel met relevante werkervaring is echter schaars. Steeds meer werkgevers realiseren zich dit en bieden kansen aan andere doelgroepen zoals Wajongers, ouderen en zij-instromers. Om de vacatures te kunnen invullen worden criteria als ervaring en flexibiliteit naar beneden bijgesteld en wordt er vooral op competenties gezocht naar kandidaten. Employer branding wordt steeds belangrijker voor zowel de sector horeca als de individuele ondernemer zelf om aantrekkelijk te worden en blijven voor potentiële werknemers.

Om aan de grote vraag in de bovengenoemde sectoren te kunnen voldoen, is intersectorale mobiliteit noodzakelijk. Sommige functies komen steeds minder voor. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de economisch administratieve functies als datatypist of administratief medewerker waar een groot deel van de werkzaamheden zijn overgenomen door computers en machines. Het is een hele uitdaging om de switch naar een ander (kansrijk) beroep te maken. Toch kan hiermee aan de arbeidsvraag in de kansrijke sectoren worden voldaan. De transitievergoeding of scholingsvoucher kan hierbij ondersteunen.

5.3. Aandacht voor werkzoekenden met minder goede positie op arbeidsmarkt

De werkloosheid in Nederland neemt in rap tempo af. Binnen de categorie 50-plus daalt de werkloosheid helaas minder snel. Midden-Limburg kent met 57% een hoog aandeel WW-uitkeringen voor 50-plussers. Landelijk is dit 50%. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt groeit gelukkig het besef bij werkgevers dat ook deze groep nodig is om de vraag naar arbeid in te vullen. Dit biedt meer kansen voor 50-plussers, waarbij de werkzoekende zich wel moet realiseren dat een vaste baan niet meer zo'n gemeengoed is als rond de eeuwwisseling.

De doelgroep Banenafpraak biedt ook kansen. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Tijdens het Sociaal Akkoord van 2013 zijn afspraken tussen sociale partners gemaakt om tot 1 januari 2026 125.000 extra banen te creëren voor personen die tot de doelgroep arbeidsgehandicapten behoren. Steeds meer werkgevers willen vanuit Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen kijken naar mogelijkheden voor deze doelgroepen.

Uit cijfers blijkt dat de bedrijven (marktsector) op koers liggen met de invulling hiervan. Dit is mede te danken aan de economische groei. Voor de overheidssector zien de cijfers er anders uit en vraagt dit nog maximale aandacht. Brede participatie van alle mensen op de arbeidsmarkt vraagt om visie en beleid. Dit is nog niet in alle organisaties ingebed.

5.4. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Om verzekerd te zijn van voldoende arbeidspotentieel – zowel kwantitatief als kwalitatief – bij een krappe arbeidsmarkt en vergrijzende beroepsbevolking, is het van groot belang dat voortdurend wordt gekeken in hoeverre onderwijs en arbeidsmarkt op elkaar aansluiten. Anticiperen op knelpunten in de aansluiting tussen vraag en aanbod is zeer actueel.

Omdat er op de arbeidsmarkt grote tekorten naar gekwalificeerd personeel (zijn) ontstaan, komen er steeds meer scholingsinitiatieven in Midden-Limburg. Denk hierbij aan zorg, logistiek (hef- en reachtruckchauffeurs) en transport (vrachtwagen- en buschauffeurs). Dit biedt kansen voor werkzoekenden om zich te kwalificeren in andere sectoren. Het gaat hierbij veelal om maatwerktrajecten, afgestemd op de wens van de werkgever en niet per definitie reguliere scholingstrajecten.

Waar in het verleden veelal jongeren werden geschoold, zien we dat er nu ook veel kansen voor oudere werkzoekenden zijn. Onderwijsinstellingen zien deze veranderende behoefte en staan voor de uitdaging om met deze behoefte aan flexibiliteit om te gaan.

5.5. Balans tussen flexibiliteit en zekerheid

Er is nog steeds een toename te zien in flexibele arbeidscontracten. De inzet van zelfstandigen met/zonder personeel, oproepcontracten, tijdelijke arbeidscontracten en uitzendkrachten neemt toe.

Daarnaast zijn er door de tekorten op de arbeidsmarkt weer meer mogelijkheden gekomen om rechtstreeks in dienst te komen bij werkgevers. Het is een belangrijke taak voor werkgevers om personeel (human capital) te behouden voor hun organisaties, waardoor het binden en boeien van medewerkers steeds belangrijker wordt. Dit is ook een rol die uitzendorganisaties oppakken. Ook zij willen met medewerkers een langdurige arbeidsrelatie aangaan.

Toch is dit niet de enige vorm van flexibiliteit waar bedrijven naar zoeken. Zo hebben werkgevers meer en meer behoefte aan flexibele inzetbaarheid van personeel op het gebied van de te verrichten taken, werktijden (24-uurseconomie) en werklocaties.

Tot op zekere hoogte zoeken ook werknemers een bepaalde mate van flexibiliteit en een goede balans tussen werk en privé. Toch blijft voor een groot deel van de werknemers de gevraagde flexibiliteit door werkgevers enigszins bedreigend. Het is een gezamenlijke taak van werkgevers, werknemers en intermediairs om tot een goede oplossing te komen waarin de balans tussen flexibiliteit en zekerheid niet verloren raakt.

Bronnen

- CBS, *Langdurige werkloosheid daalt, ook onder 55-plussers*, Den Haag, februari 2017.
- CBS, *Meerderheid langdurig werklozen 2 jaar of meer op zoek*, Den Haag, mei 2017.
- CBS, *Arbeidsdeelname, regionale indeling 2016*, Amsterdam, februari 2017.
- CBS, *Personen met een uitkering: uitkeringsontvangers per regio*, Amsterdam, mei 2017.
- CPB, *Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen* (CPB Policy Brief 2015/11), Den Haag, juni 2015.
- CPB, *Kansrijk arbeidsmarktbeleid (deel 2)*, Den Haag, april 2016.
- CPB, *Economische groei trekt stevig aan. Raming augustus 2017*, Den Haag, augustus 2017.
- CPB, *Economie floreert; krappere arbeidsmarkt*, Den Haag, september 2017.
- DNB, *Grote verschillen in flexibilisering arbeidsrelatie tussen beroepen* (DNB Bulletin), Amsterdam, september 2016.
- Institute for the Future (University of Phoenix), *Future Work Skills 2020*, Phoenix, 2016.
- Rijksoverheid, *De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016, een werkdocument*, Den Haag, juni 2016.
- ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*, Maastricht, december 2015.
- ROA, *Studiekeuze en arbeidsmarkt. Literatuurstudie*, Maastricht, 2016.
- SCP, *Aanbod van arbeid. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*, Den Haag, augustus 2016.
- SEOR, *De arbeidsmarktpositie van ouderen, eindrapport*, Rotterdam, 2016.
- SZW, *Monitor arbeidsmarkt*, Den Haag, april 2017.
- TNO, *Werkgevers Enquête Arbeid 2016*, Leiden, juni 2017.
- UWV, *Monitor Arbeidsparticipatie 2016, Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, januari 2017.
- UWV, *Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar de bijstand per gemeente, prognose tot 2017*, Amsterdam, maart 2016.
- UWV, *Overstapberoepen. Voor secretaresses*, Amsterdam, augustus 2016.
- UWV, *Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap?*, Amsterdam, februari 2017.
- UWV, *Factsheet arbeidsmarkt Administratieve beroepen*, Amsterdam, april 2017.
- UWV, *Werkloze 50-plussers en uitzendwerk* (UWV-Kennisverslag 2017/2), Amsterdam, maart 2017.
- UWV, *Regionale trendrapportage banenafpraak - vierde kwartaal 2016*, Amsterdam, april 2017.
- UWV, *Atlas SV 2016. Regionale informatie sociale verzekeringen*, Amsterdam, mei 2017.
- UWV, *Arbeidsmarktprognose 2017-2018*, Amsterdam, mei 2017.
- UWV, *Kansen voor laagopgeleiden. Analyse*, Amsterdam, juli 2017.
- UWV, *Kansen voor laagopgeleiden. Praktijkids*, Amsterdam, juli 2017.
- UWV en Panteia, *Arbeidsmarktanalyse 2017*, Amsterdam, april 2017.

Begrippen en afkortingen

Banen van werknemers

Werknemers zijn personen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. De uitkomsten hebben betrekking op het totaal aantal banen van werknemers; mensen kunnen tegelijkertijd een baan hebben bij meerdere werkgevers. Alle banen tellen mee, ongeacht arbeidsduur.

Bijstand

Zie Participatiewet

CBS

Centraal Bureau voor de Statistiek

CPB

Centraal Planbureau

Ontstane vacatures

Alle nieuwe vacatures die in een vastgestelde periode zijn ontstaan.

Openstaande vacatures

Alle vacatures die aan het eind van een vastgestelde periode nog steeds vacant zijn.

Overstapberoepen

Logische overstapberoepen met betere kansen op werk dan het oude beroep.

Participatiewet

De Participatiewet vervangt per 1 januari 2015 de WWB, de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Wajong. De Participatiewet komt vrijwel overeen met de WWB, maar nog sterker wordt de nadruk gelegd op participatie aan het arbeidsproces. Personen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische aandoeningen alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet en niet meer onder de WSW. Ook jonggehandicapten die nog kunnen werken vallen vanaf die datum onder de Participatiewet en niet meer onder de Wet Wajong.

ROA

Research Centre for Education and the Labour Market

SCP

Sociaal Cultureel Planbureau

Startkwalificatie

Iemand beschikt over een startkwalificatie wanneer een persoon minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2 heeft. Dit is het minimale niveau wat nodig wordt geacht om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

Vacatures

Een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een arbeidsorganisatie, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) en geen personeel in dienst heeft.

Zelfstandigen

Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-grotoaandehouder (dga), of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of als overige zelfstandige.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jeroen van den Berg

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Midden-Limburg is het werkgebied van Werkplein Roermond. De gemeenten Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2017

