Regio in Beeld

Noord-Holland Noord - hoofdrapport

Oktober 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

1. Een krappe arbeidsmarkt **3**
1.1. Werkgevers met personeelstekorten 3
1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen 3
1.3. Meer banen in Noord-Holland Noord 4
1.4. Vacaturegroei vlakt af 6

2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt **9**
2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt 9
2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden 10
2.3. Aanhoudende tekorten in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs 12

3. Onbenut arbeidspotentieel afgeroomd **16**
3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af 16
3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel 17
3.3. Beperkt aanbod uit pendel 19
3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV 19

4. Dynamiek in WW-bestand **21**
4.1. Deel WW'ers werkt 21
4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt 22
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand 24

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt **25**
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie 25
5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring 25
5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders 26

6. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep **27**
6.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking 27
6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten 28

7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting **30**

8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt **32**

Bronnen **34**

Begrippen **36**

Colofon **38**

Voorwoord

De arbeidsmarkt heeft zich de laatste jaren zeer gunstig ontwikkeld. In navolging op de economische groei steeg het aantal vacatures in 2017 en 2018 tot recordhoogte en nam het aantal werkzoekenden sterk af. Gevolg is dat veel werkgevers moeite hebben om voor vacatures geschikte kandidaten te vinden. Ondanks dat na deze economische bloei nu de eerste signalen verschijnen dat het hoogtepunt van de economische groei achter ons lijkt te liggen neemt de werkgelegenheid volgend jaar nog verder toe. De verwachting is dan ook dat de vraag naar personeel groot blijft en dat de krapte op de arbeidsmarkt volgend jaar nog niet zal afnemen. De krappe arbeidsmarkt vraagt om een andere benadering. Daarom zet de regio in op langdurige samenwerking en zijn er afspraken gemaakt tussen UWV, gemeenten, onderwijspartijen en werkgevers die tot 7 jaar vooruit kijken.

Ook nu de grootste groei in werkgelegenheid achter ons lijkt te liggen is het van belang deze op gunstige ontwikkeling voort de borduren. Voor werkgevers op zoek naar personeel, voor de mensen die recent een baan hebben gevonden en wellicht (nog) geen vast dienstverband hebben maar ook voor de mensen die, ondanks de grote vraag naar personeel de aansluiting nog niet hebben gevonden.

De werkgelegenheidsgroei van de afgelopen jaren heeft er onder meer voor gezorgd dat veel mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen, mensen van 50 jaar en ouder en lager opgeleiden een plek vonden op de arbeidsmarkt. Ook de specifieke inzet van UWV en gemeenten voor deze groepen heeft hieraan bijgedragen. De intensieve samenwerking tussen de regionale arbeidsmarktpartijen in Noord-Holland Noord heeft hieraan zeker een bijdrage geleverd.

Deze regio in Beeld schetst de arbeidsmarktontwikkelingen in Noord-Holland Noord en biedt een uitgangspunt voor een gemeenschappelijk arbeidsmarktbeleid. Op dit moment zoeken UWV, de regionale gemeenten, opleiders, werkgevers, werkgevers- en werknemersorganisaties zowel binnen als buiten de eigen regio nadrukkelijk de samenwerking om, voor zowel werkzoekenden als werkgevers een oplossing te beiden voor hun specifieke arbeidsmarktvraagstuk, met als ambitie vraag en aanbod zo effectief en duurzaam mogelijk op elkaar aan te laten sluiten.

Hans Tromp
Regiomanager Werkbedrijf Noord-Holland Noord

1. Een krappe arbeidsmarkt

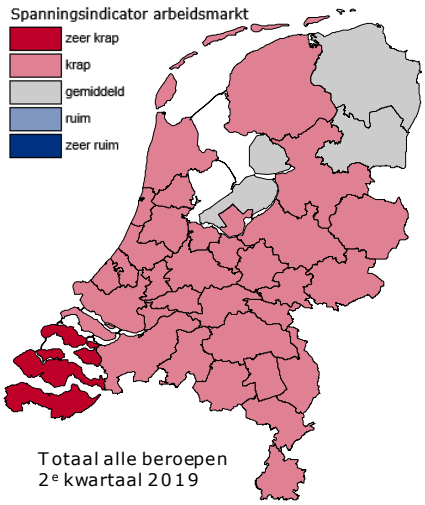
De aanhoudende economische groei gaat evenals een jaar eerder gepaard met personeelstekorten. Werkgevers ervaren belemmeringen in hun bedrijfsvoering door het ontbreken van voldoende geschikt personeel. Het beeld van de arbeidsmarkt wijkt hiermee in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar. Hoewel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

1.1. Werkgevers met personeelstekorten

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

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

Afbeelding 1.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Noord-Holland Noord naar beroepsklasse (tabel), 2e kwartaal 2019



Noord-Holland Noord Beroepsklasse	Typering
ICT	krap
Technisch	krap
Transport en logistiek	krap
Dienstverlenend	krap
Zorg en welzijn	krap
Commercieel	krap
Economisch en administratief	krap
Openbaar bestuur	gemiddeld
Pedagogisch	gemiddeld
Managers	gemiddeld
Creatief en taalkundig	ruim
Totaal	**krap**

Bron: UWV, Spanningsindicator

1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen

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

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)
Noord-Holland Noord, medio 2019

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Techniek	**Agrarisch / groen**
Timmerlieden, metselaars	(Voorman) hoveniers / boomverzorgers / greenkeepers
Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)	**Economisch-commercieel, financieel**
Elektriciens / monteurs elektro (bouw en industrie)	Verkoopmedewerkers (elektronica, tankstation)
Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek	Productieplanners / orderbegeleiders
Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators bouw en installatie	Controllers (hbo/wo)
Automonteurs (personenauto / bedrijfswagen), keurmeesters, werkplaatschefs auto's	Assistent-, AA- en register-accountants
Operators proces- en voedingsindustrie	**ICT**
Monteurs industriële machines en installaties	Architecten ICT / systeemontwikkelaars / data scientists
Transport en logistiek	Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend / backend, app, UX)
Vrachtwagenchauffeurs (vooral binnenland)	Programmeurs / developers specifieke talen (java, C#, PHP)
Buschauffeurs, chauffeurs doelgroepenvervoer	**Onderwijs**
Expeditiemedewerkers	Docenten exacte vakken: natuurkunde, scheikunde, wiskunde (1e en 2e graads) en ict
Horeca en schoonmaak	Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen (1e en 2e graads)
Medewerkers fastservice	**Zorg**
Gastheren / gastvrouwen horeca	Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig)
Restaurantkoks	Verpleegkundigen (algemeen, gespecialiseerd, wijk)
Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg	Medisch specialisten (ouderengeneeskunde, SEH, verstandelijk gehandicapten)

Bron: UWV

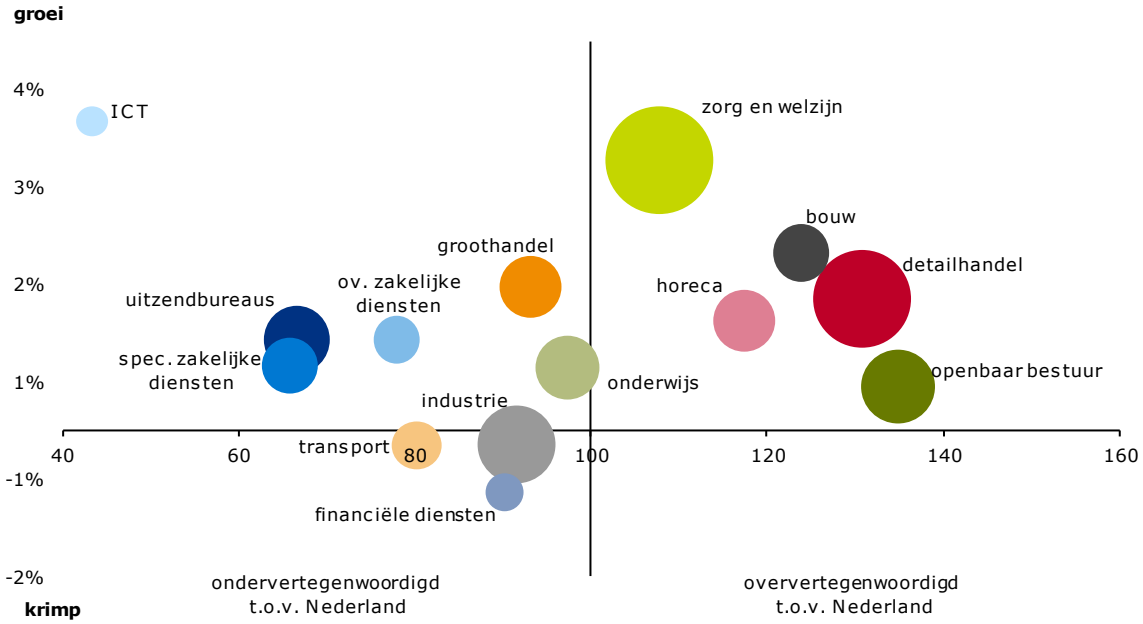
De grootste problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in technische en ICT-beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, elektricien, loodgieter of operator procesindustrie / voedingsindustrie. Ook in de bouw treden nog steeds knelpunten op bij het vinden van vakmensen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

1.3. Meer banen in Noord-Holland Noord

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

In alle regio's groeit de economie, maar niet overal even hard. In de provincie Noord-Holland lag de economische groei in 2018 op 3,3%, en daarmee ruim boven het landelijk niveau van 2,7%; Deze groei wordt wel sterk beïnvloed door de regio Groot Amsterdam, waar de economische groei over het algemeen sterker is dan in Nederland. In de regio Noord-Holland Noord is de tendens dat arbeidsmarktontwikkelingen zowel positief als negatief over het algemeen beperkter zijn dan landelijk. Dit komt voornamelijk doordat de werkgelegenheid relatief gelijk verdeeld is over de sectoren en niet wordt beïnvloed door wisselingen in één of twee dominante sectoren. Pas als de werkgelegenheid over de gehele linie stijgt of daalt heeft dit effect binnen de regio.
De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit, maar voor een deel is ook extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. In Noord-Holland Noord komen er in 2019 en 2020 zo'n 6.800 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal werknemersbanen in deze regio op ruim 266.000. In lijn met de landelijke trend, vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei is in 2020 kleiner dan in 2019. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is de groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs af. Afbeelding 1.3 geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheidsstructuur (exclusief zelfstandigen) in de regio.

Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Noord-Holland Noord, 2020



Bron: UWV

Afbeelding 1.3 geeft drie dingen weer.

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

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

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

De sector landbouw is in afbeelding 1.3 buiten beschouwing gelaten. Deze sector is in de regio relatief zo oververtegenwoordigd ten opzichte van Nederland, dat de corresponderende bol rechts buiten de grafiek zou vallen. De omvang van de sector is vergelijkbaar met de bouw.

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

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

De banengroei in Noord-Holland Noord ligt in 2019 en 2020 iets onder het landelijk gemiddelde. Dat geldt niet alleen voor het totaal, maar ook voor veel afzonderlijke sectoren. Er zijn echter ook uitzonderingen. Zo is de werkgelegenheidsgroei in de regionale ICT, en bouw en groothandel sterker dan landelijk. Over het algemeen is de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord redelijk evenwichtig van opbouw met, behalve de agrarische sector weinig grote uitschieters.

Naast werknemersbanen, bestaat de werkgelegenheid ook uit werk voor zelfstandigen. In 2018 telde de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord 88.000 banen van zelfstandigen, vooral in de zakelijke dienstverlening, in de bouw en in zorg & welzijn. Naar verwachting groeit het aantal banen voor zelfstandigen in 2019 en 2020 verder tot zo'n 90.000.

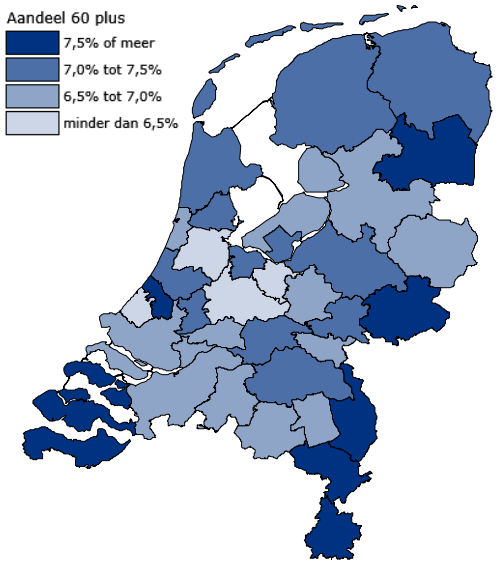
1.4. Vacaturegroei vlakt af

Nu het groeitempo van de economie afneemt, vlakt ook de vacaturegroei enigszins af. In Noord-Holland Noord ontstonden in 2018 34.600 vacatures, 25% meer dan in het jaar ervoor. In 2017 bedroeg de vacaturegroei nog 10%. Met een banengroei van 7.000 in 2019 en 2.500 in 2020 draagt uitbreidingsvraag beperkt bij aan het totaal aantal ontstane vacatures. Werkgevers stellen echter niet alleen vacatures vanwege groei. Vacatures ontstaan ook doordat personeel naar een andere werkgever vertrekt, tijdelijke contracten eindigen, werknemers met pensioen gaan of (tijdelijk) afwezig zijn in verband met zwangerschap of ziekte. Meer flexibele arbeidscontracten, grote dynamiek en vergrijzing van de beroepsbevolking zorgen op deze manier voor een blijvend hoge vervangingsvraag.

Vooral baanwisselingen creëren vervangingsvraag. De dynamiek op de arbeidsmarkt is conjunctuurafhankelijk en neemt toe in economisch goede tijden. Het aantal baanwisselingen nam de afgelopen jaren dan ook toe als gevolg van de aanhoudende economische groei. In 2018 werkte volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in Nederland 12% van de werknemers bij een andere werkgever dan in het jaar ervoor. Voor Noord-Holland Noord zouden dat 31.000 baanwisselingen betekenen. Wisseling van werkgever komt vooral voor bij mensen met een flexibele arbeidsrelatie, zoals arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week, uitzendwerk of oproepcontracten. Een kwart van de werknemers met een dergelijk contract werkt een jaar later voor een andere werkgever.

Ook vergrijzing veroorzaakt vervangingsvraag. Het recent afgesloten pensioenakkoord zorgt wel tijdelijk voor een dempend effect, maar vergrijzing blijft desondanks een rol spelen op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord. Afbeelding 1.4 toont het aandeel 60-plussers in werknemersbanen voor 35 arbeidsmarktregio's (links) en het aantal 60-plussers in Noord-Holland Noord naar sector (rechts). Noord-Holland Noord behoort met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 7,4% tot de meer vergrijsde regio's van Nederland. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 31.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld 3.500 per jaar. Vooral zorg & welzijn, industrie en overheid krijgen de komende jaren te maken met vervangingsvraag door pensionering.

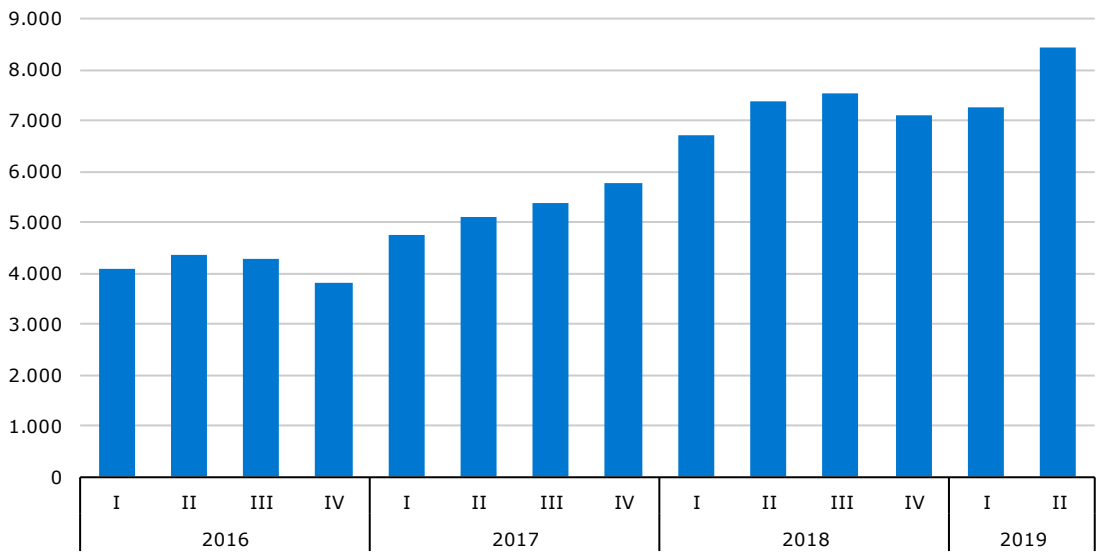
Afbeelding 1.4 Aandeel en aantal 60-plussers in werknemersbanen
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Noord-Holland Noord naar sector (grafiek), december 2018



Bron: UWV

Steeds meer vacatures staan - voor kortere of langere tijd - open. In Noord-Holland Noord verdubbelde het aantal openstaande vacatures bijna sinds begin 2016 toe tot 8.400 in het tweede kwartaal van 2019. Afbeelding 1.5 toont het verloop van de openstaande vacatures per kwartaal in de periode 2016 – medio 2019.

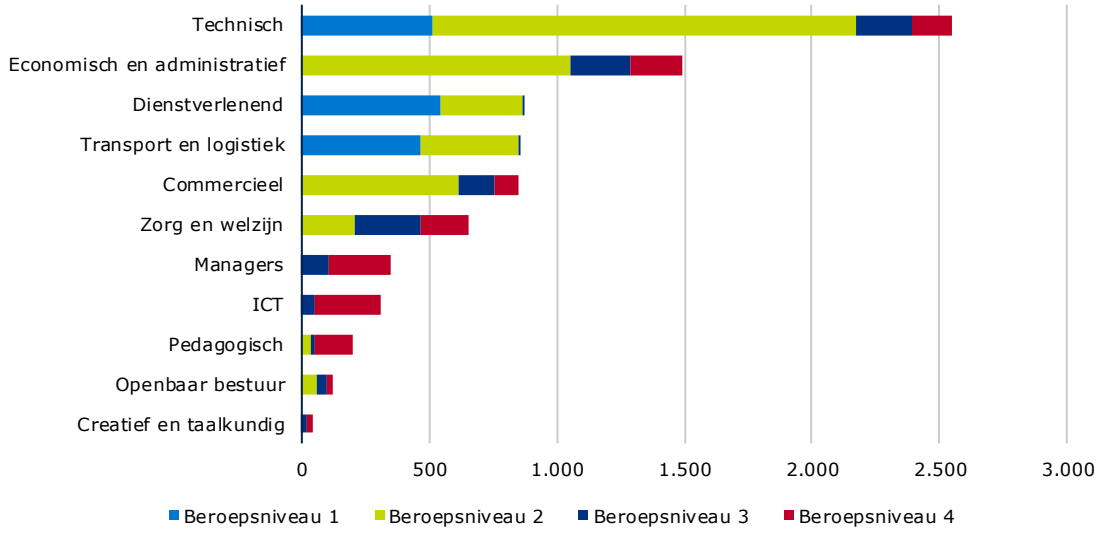
Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures
Noord-Holland Noord, 2016 –medio 2019



Bron: UWV

Voor technische beroepen staan in Noord-Holland Noord de meeste vacatures open. Het gaat hier vooral om beroepen op beroepsniveau 1 - zoals hulpkrachten in bouw en industrie en assemblagemedewerkers – of beroepsniveau 2 - zoals metaalarbeiders, bouwvakkers en elektriciens. Ook voor economische en administratieve beroepen staan veel vacatures open, zoals voor administratief medewerkers of voor financieel specialisten als controllers, accountants en belastingadviseurs. In de beroepsgroep commerciële beroepen zoeken werkgevers vooral verkoopmedewerkers en callcentermedewerkers. Op beroepsniveau 1 staan verder veel vacatures open in transport & logistiek en dienstverlening. Het gaat hierbij om horecapersoneel en beroepen als vrachtwagenchauffeur en schoonmaker. Openstaande vacatures in zorg & welzijn zijn er vooral op beroepsniveau 3 – voor beroepen als verzorgenden of woonbegeleider – en op beroepsniveau 4. Het gaat dan vooral om (gespecialiseerd) verpleegkundigen. In de ICT is vrijwel alleen vraag naar personeel op beroepsniveau 4.

Afbeelding 1.6 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau
Noord-Holland Noord, december 2018



Bron: UWV

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

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

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

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

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

2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt

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

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

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

2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt

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

Arbeidsmarkt flexibiliseert

Het aantal vaste banen neemt vanwege de huidige hoogconjunctuur sinds kort weer toe, maar over een langere periode gezien is de flexibilisering duidelijk toegenomen. In 2018 waren er in Nederland bijna 2 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals een tijdelijk, oproep of uitzendcontract. Hun aantal nam vanaf 2003 met 878.000 toe. Daarnaast telt Nederland in 2018 bijna 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Sinds 2003 nam hun aantal met 440.000 toe.
Met flexibele arbeid kunnen werkgevers inspelen op een fluctuerend werkaanbod en vervanging bij ziekte. Ook de beperking van risico's en kosten speelt een rol. Uitzendkrachten worden soms ingehuurd met het doel ze vervolgens vast in dienst te nemen. Verder wordt flexibele arbeid ingezet in verband met de aard van het werk (vaak specialistisch) en bij een tekort aan werknemers.
De mate van flexibilisering verschilt per beroepsniveau en sector. Zo is de flexibilisering het grootst op de laagste beroepsniveaus. In de sector bouw bijvoorbeeld werken relatief veel flexwerkers, vooral als zzp'er. Tijdens de crisis ging een deel van de werknemers in de bouw noodgedwongen als zzp'er aan de slag, maar in de huidige hoogconjunctuur is dat vaker hun eigen keuze.
Een flexibelere arbeidsmarkt doet een groter beroep op flexibiliteit, leervermogen en ondernemerschap van mensen. Een flexibele arbeidsmarkt houdt ook in dat er risico's zijn, in de zin van arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden.

Technologische ontwikkelingen veranderen werk

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

Invloed van vergrijzing verschilt per sector

De beroepsbevolking vergrijst. Er worden gemiddeld minder kinderen geboren, jongeren gaan later werken en mensen werken langer door. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand verschilt per sector. In Noord-Holland Noord zijn vooral in onderwijs, transport, cultuur en overheid relatief veel werknemers 60 jaar of ouder. Deze situatie kan binnen afzienbare tijd voor meer vervangingsvraag zorgen, doordat vak-ervaren personeel met pensioen gaat. Hierdoor ontstaan kansen voor werkzoekenden, maar het kan ook tot personeelstekorten voor werkgevers leiden.
Vergrijzing heeft ook op een andere wijze gevolgen voor bepaalde sectoren. Zo moeten steeds minder mensen steeds meer ouderen verzorgen, die bovendien vaak een complexere zorgvraag hebben. En sectoren als de bouw en ICT krijgen te maken met een veranderende vraag. Bijvoorbeeld naar domotica (de integratie van technologie en diensten) om woningen aan te passen, niet alleen om het woongenot te bevorderen maar ook zodat ouderen langer thuis kunnen blijven wonen.

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen

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

Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn

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

Globalisering creëert en kost banen

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

2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden

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

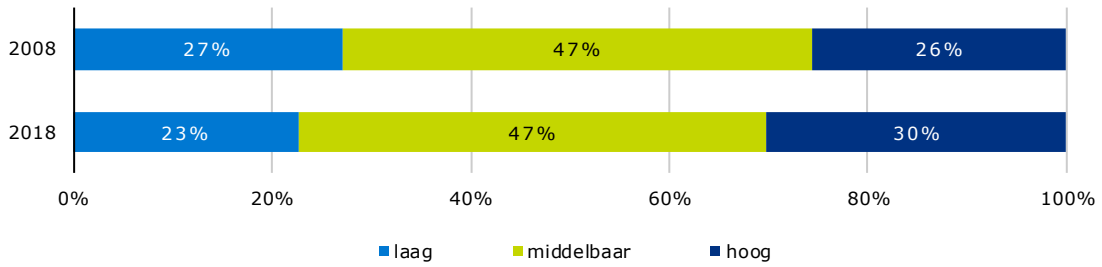
Goed aanpassingsvermogen belangrijkste vaardigheid

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

Opleidingsniveau neemt toe

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

Afbeelding 2.1 Aandelen opleidingsniveaus in werkzame beroepsbevolking
Noord-Holland Noord, 2008 en 2018



Bron: CBS

Meer interactieve en analytische taken

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

Belangrijke vaardigheden van nu en morgen

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

Afbeelding 2.2 Voorbeelden van vakoverstijgende vaardigheden van nu en morgen
Nederland

Bron: UWV

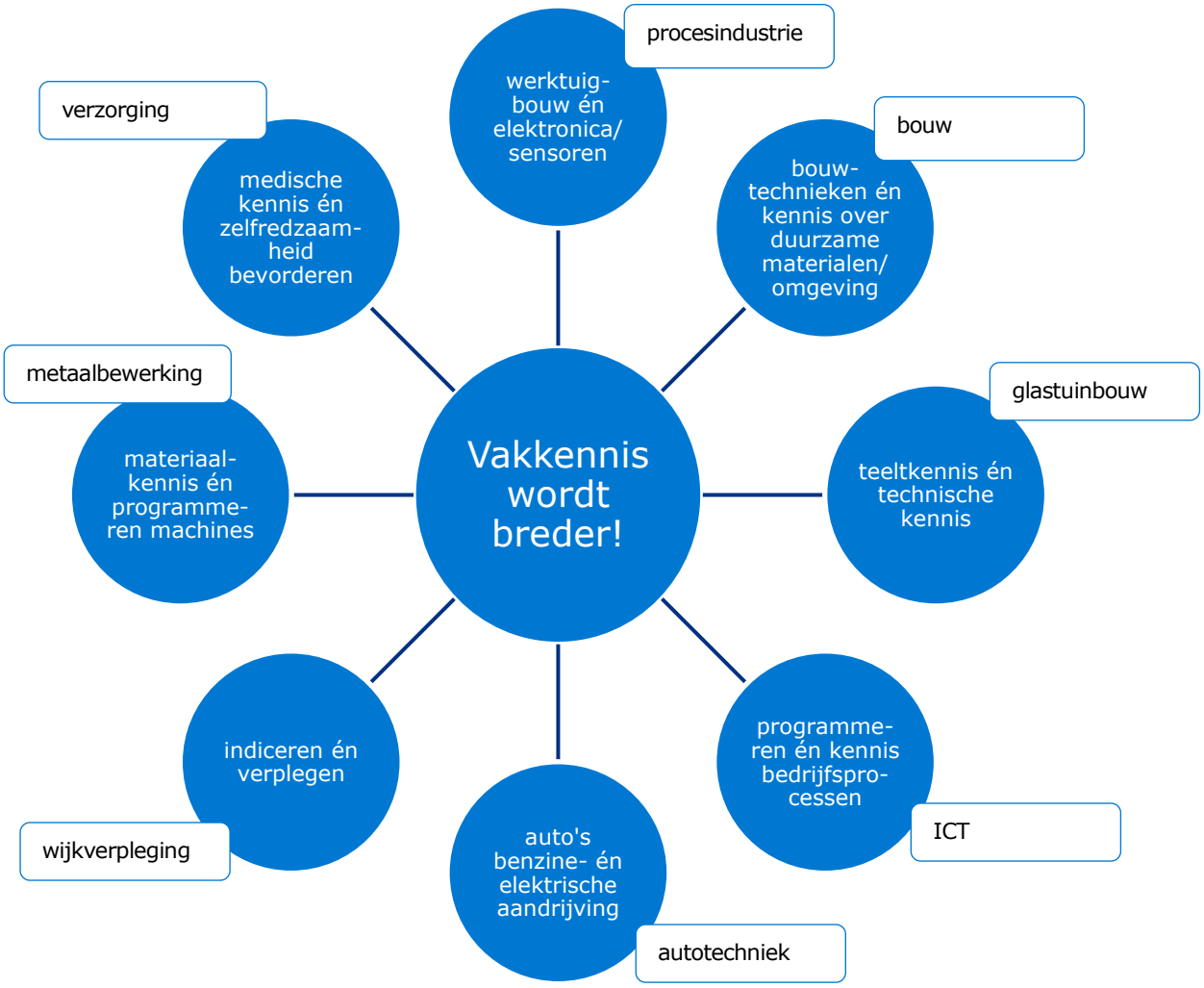
Belang van kennis

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

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

De vorige twee paragrafen beschreven verschillende trends en hun invloed op de eisen die aan werkenden worden gesteld. De kwalificaties van werkzoekenden sluiten niet altijd op deze (veranderende) eisen aan. Hierdoor kunnen werkgevers met personeelstekorten blijven kampen voor bepaalde beroepen, ook als de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord op enig moment als geheel ruimer wordt.
Deze paragraaf werkt deze mismatch uit voor de techniek, ICT, zorg en onderwijs. Hier liggen kansen voor werkzoekenden. Ook in andere sectoren kunnen voor bepaalde beroepen tekorten blijven bestaan als de arbeidsmarkt over zijn hoogtepunt is. Zo kan bijvoorbeeld de sterke vergrijzing in de transport zorgen voor een grote vervangingsvraag doordat personeel met pensioen gaat. Afbeelding 2.3 geeft voor een aantal branches weer welke kennis en vaardigheden belangrijk zijn in de toekomst. Over het algemeen wordt er steeds meer gevraagd naar bredere expertise. Tegelijkertijd blijft ook vakkennis in de toekomst cruciaal.

Afbeelding 2.3 Belangrijke toekomstige kennis en vaardigheden voor aantal branches
Nederland



Bron: UWV

Komende jaren goede arbeidsmarktperspectieven voor veel technische opleidingen

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

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

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

Box 2.1. Personeelstekorten door energietransitie

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

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

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

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

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

Afbeelding 2.4 Ontwikkeling in industriële beroepen in beeld
Nederland

Bron: UWV

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

Blijvende tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers

Op dit moment is de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord krap voor ICT-beroepen, veel werkgevers ervaren problemen om aan personeel te komen. Aangezien ICT-werkzaamheden in alle sectoren voorkomen, heeft vrijwel elke sector dus te maken met dit wervingsprobleem. Daarbij zorgt de grote vraag naar ICT personeel in de regio Groot Amsterdam

ervoor dat de krapte groter wordt ervaren dat uit de cijfers blijkt. Werkgevers uit Noord-Holland Noord moeten, in ieder geval deels ook concurreren met werkgevers in die regio.
Bijna vier op de tien ICT'ers werkt binnen de sector informatie en communicatie. Daarnaast werken veel ICT'ers in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de financiële dienstverlening. Er zijn vooral moeilijk vervulbare vacatures voor ICT-beroepen op hoger onderwijsniveau, zoals softwareprogrammeurs in specifieke talen, testers en security-specialisten.

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

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

De tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers zijn voorlopig nog niet opgelost. ROA verwacht tot 2022 (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor software- en applicatieontwikkelaars en databank- en netwerkspecialisten. Het aantal studenten informatica stijgt de laatste jaren, maar die toename is onvoldoende om de tekorten op te lossen. Een bijkomend probleem is dat er een grote behoefte is aan ICT-docenten op hbo-instellingen en universiteiten.
De toekomstige arbeidsmarktkansen voor mbo'ers die nu starten met een ICT opleiding verschillen tussen de niveaus. SBB typeert de toekomstige kans op werk in Noord-Holland Noord als voldoende voor de opleidingen tot ICT-beheerder (niveau 4) maar matig voor medewerker beheer ICT (niveau 3). Voor de medewerker ICT op niveau 2 is het perspectief gering.

Zorgvraag stijgt en eisen aan personeel veranderen

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

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

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

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

Box 2.2. Invloed van technologie op de zorg

Technologische ontwikkelingen in de zorg richten zich nu nog vaak op interne werkprocessen en het contact met cliënten, zoals het raadplegen van cliëntgegevens en het maken van online afspraken. Maar ook steeds meer zorgwerkgevers zijn bezig met het invoeren van domotica en e-health.
Door de vergrijzing en het nieuwe beleid om wonen en zorg te scheiden, hebben meer ouderen een aangepaste woning nodig. Hierdoor kunnen zij langer thuis blijven wonen. Domotica (of smart homes) kan hierbij helpen, door installaties en systemen in woningen te automatiseren en aan te passen op de wensen van de bewoners.

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

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

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

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

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

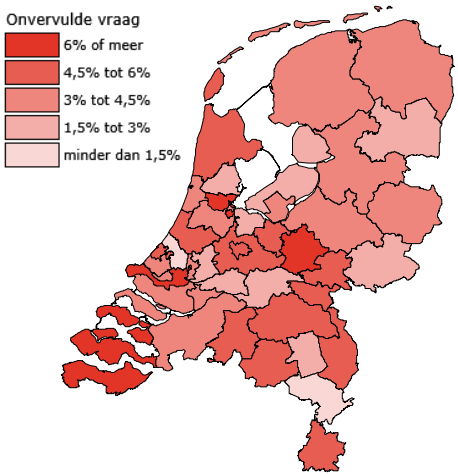
SBB schat de toekomstige kansen op werk in voor studenten die nu beginnen met een mbo-opleiding in de zorg. Deze kansen zijn in Noord-Holland Noord ruim voldoende tot goed na afronding van veel zorgopleidingen op mbo-niveau 3 en 4. Naast directe zorgberoepen zoals verzorgende ig en mbo-verpleegkundige,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

Ondanks banenkrimp tekorten in onderwijs

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

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

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



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

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

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

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

3. Onbenut arbeidspotentieel afgeroomd

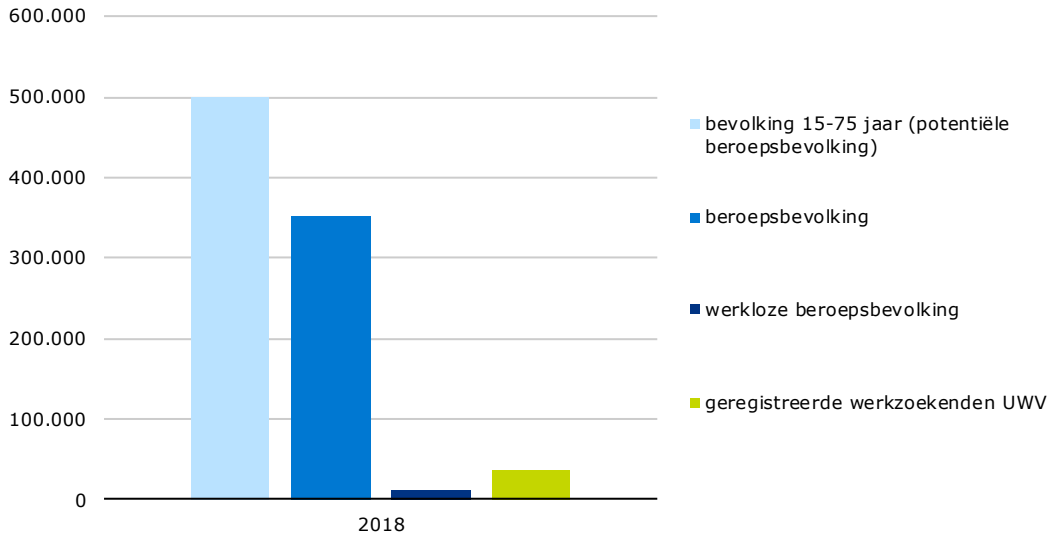
In Noord-Holland Noord zijn steeds meer mensen aan het werk. De werkloosheid is laag en ook het breder geformuleerde onbenut arbeidsaanbod neemt af. In de komende vier hoofdstukken wordt onderzocht hoe groot het (onbenutte) arbeidsaanbod in de regio is en hoe dat aanbod er uit ziet.

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

3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af

Afbeelding 3.1 geeft een globaal beeld van de verhoudingen in Noord-Holland Noord tussen de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Voor de omvang van het arbeidsaanbod vormt de **potentiële beroepsbevolking** het uitgangspunt. Dat is de totale bevolking van 15 tot 75 jaar. In 2018 zijn dat 500.000 mensen in Noord-Holland Noord. Daarvan vormen 352.000 mensen de **beroepsbevolking**. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt, als werknemer of als zelfstandige. In Noord-Holland Noord is de **werkende beroepsbevolking** in de jaren na de crisis toegenomen tot 341.000 in 2018. De **werkloze beroepsbevolking** is in dezelfde periode gedaald tot circa 11.000. Box 3.1 gaat in op de (strikte) werkloosheidsdefinitie die hier achter zit.

Afbeelding 3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar, werkloze en werkzoekende beroepsbevolking
Noord-Holland Noord, 2018



Bron: CBS en UWV

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

Box 3.1. Wat is werkloosheid?

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

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

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

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

Groeitempo (potentiële) beroepsbevolking zwakt af

Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 nog toe. De potentiële beroepsbevolking in Noord-Holland Noord groeit in 2019 en 2020 door tot ruim 504.000 mensen. Dat is een toename 0,1 procent per jaar, de groei is daarmee aanzienlijk lager dan landelijk. Het groeitempo neemt ook af in vergelijking met 2018. Dit komt vooral door de vergrijzing, waardoor het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt.

Ook het groeitempo van de beroepsbevolking zwakt af, maar ligt wel hoger dan de bevolkingsgroei. Eind 2020 komt de beroepsbevolking in Noord-Holland Noord uit op bijna 357.000 mensen. Dat de beroepsbevolking sterker groeit dan de bevolking komt door een hogere bruto arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking actief is op de arbeidsmarkt, dus betaald werk heeft of daar actief naar zoekt en daar ook direct voor beschikbaar is.

Arbeidsparticipatie in Noord-Holland Noord kan nog omhoog

In Noord-Holland Noord loopt de bruto participatiegraad licht op tot 70,9% in 2020. Dat is iets onder het landelijk gemiddelde. De groei in arbeidsparticipatie komt voor het grootste deel voor rekening van ouderen. Ook onder vrouwen is neemt de participatie nog steeds toe, maar deze groei vlakt wel af. Ook neemt het gemiddelde opleidingsniveau toe en een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met een hogere participatiegraad.

De bruto arbeidsparticipatie in Noord-Holland Noord kan verder omhoog door nog meer mensen te bewegen om zich actief op de arbeidsmarkt te begeven. De meeste ruimte daarvoor ligt bij laagopgeleiden; de groep mensen met een diploma op maximaal niveau mbo-niveau 1. In 2018 is de bruto arbeidsparticipatie van deze groep in Noord-Holland Noord 54%, tegenover 52% landelijk. De participatie van laagopgeleiden ligt in Noord-Holland Noord een stuk lager dan het regionaal gemiddelde van 70% en ook beduidend lager dan de bruto arbeidsparticipatie op middelbaar (75%) en hoog (82%) opleidingsniveau.

Verhoging van de bruto arbeidsparticipatie betekent in principe dat er meer aanbod op de markt komt. Dat is op zichzelf positief in tijden van krapte, maar alleen als dat aanbod ook past – of passend te maken is - bij de vraag. Afbeelding 1.6 in paragraaf 1.4 geeft een beeld van de regionale vacaturemarkt naar gevraagd niveau. In 61% van de vacatures in Noord-Holland Noord wordt beroepsniveau 1 of 2 gevraagd. Dit zijn grotendeels vacatures voor technische beroepen (zoals hulpkracht in bouw of industrie en assemblagemedewerkers, beroepen in transport & logistiek (waaronder vrachtwagenchauffeur, lader/losser en vakkenvuller), dienstverlenende beroepen (bijvoorbeeld horecapersoneel en schoonmaker) en commerciële beroepen (zoals verkoopmedewerker). Het aandeel vacatures beroepsniveau 1 (18%) is hoger dan gemiddeld in Nederland (13%).

3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel

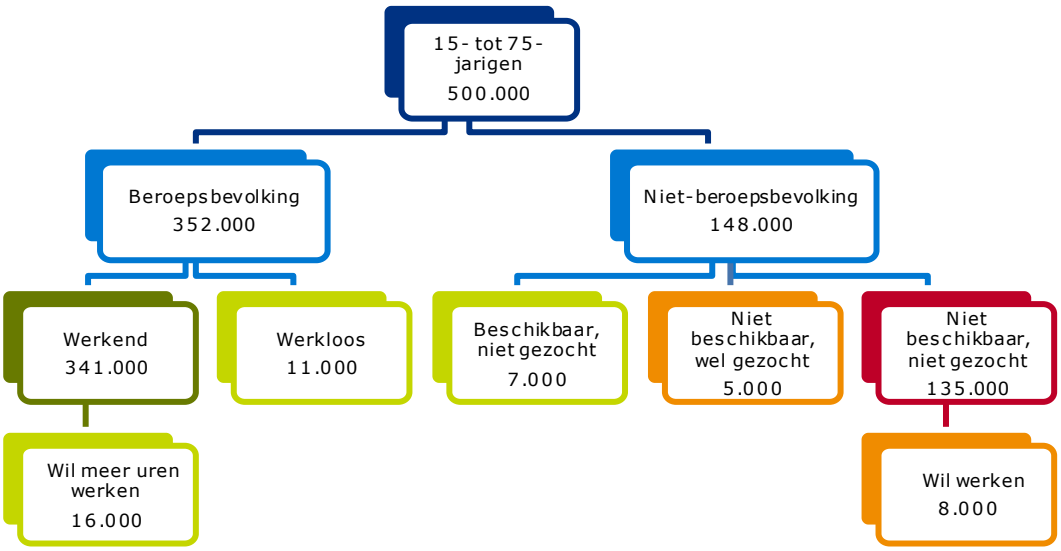
De potentiële beroepsbevolking bestaat uit verschillende groepen, die variëren in hun arbeidsmarktpositie: hebben ze werk, zoeken ze werk, zijn ze beschikbaar voor werk. Het speelt hierbij geen enkele rol of iemand een uitkering heeft of niet. Het eerste onderscheid is of mensen wel of geen betaald werk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

Van de potentiële beroepsbevolking (van 15 tot 75 jaar) in Noord-Holland Noord heeft 68% betaald werk. Een ander deel, een kwart, is niet beschikbaar voor werk en heeft daar recent ook niet naar gezocht. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen, sommige inherent aan de gehanteerde leeftijdsgrenzen. Veel jongeren volgen na hun 15e bijvoorbeeld nog jaren onderwijs en veel ouderen zijn al een tijdje met pensioen voordat ze 75 worden. Bij 25- tot 65-jarigen speelt relatief vaak ziekte of arbeidsongeschiktheid mee. Verder werken 25- tot 45-jarigen, voornamelijk vrouwen, vaak niet omdat ze zorgtaken hebben voor het gezin of huishouden. Een klein deel van de totale groep geeft aan wel open te staan voor werk.

Verder zijn er groepen die geen betaald werk hebben, maar wel recent hebben gezocht en/of direct beschikbaar zijn. Samen met werkenden die aangeven dat ze nog wel meer uren willen werken vormen zij het **onbenut arbeidspotentieel**. In totaal gaat het dan in Noord-Holland Noord om 39.000 personen. Hiervan kunnen de werkenden die meer uren willen werken en de groepen zonder werk die wel direct beschikbaar zijn waarschijnlijk het snelste en gemakkelijkste aan de slag komen, al dan niet met ondersteuning. Dit zijn de lichtgroene blokken in afbeelding 3.2. Voor de twee kleinere groepen die niet direct beschikbaar zijn, maar die wel recent hebben gezocht - of in ieder geval openstaan voor werk – is vermoedelijk meer tijd en ondersteuning nodig. Dit zijn de oranje blokken in de afbeelding. Net als het CBS staat hier het blok 'Wil werken' (maar niet beschikbaar en niet gezocht) apart. Conform het CBS onderscheiden we het blok 'Wil werken' (maar niet beschikbaar en niet gezocht) hier wel apart, maar tellen het niet mee in het aantal onbenut arbeidspotentieel.

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

Afbeelding 3.2 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Noord-Holland Noord, 2018



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV, april 2019

Een eerste voor werkgevers interessante groep van onbenut arbeidspotentieel bestaat uit de 11.000 **werklozen** in de beroepsbevolking van Noord-Holland Noord. Deze groep wordt kleiner. Individuele werkgevers kunnen ook geholpen zijn door werkenden die bij andere werkgevers actief zijn aan te trekken, maar voor de arbeidsmarkt als geheel biedt dit geen oplossing. De personeelsvraag verschuift in dit geval alleen maar.

Naast werknemers van andere bedrijven en werklozen, vormen ook eigen werknemers die aangeven **meer uren te willen werken** interessant potentieel voor werkgevers. In Noord-Holland Noord betreft dit 16.000 personen. Voor het overgrote deel gaat het om deeltijdwerkers. Sinds 2014, toen het economisch herstel inzette, slinkt deze groep. Door de krapte op de arbeidsmarkt kunnen meer mensen hun wens voor meer uren realiseren binnen hun bestaande baan of in een nieuwe baan. Landelijk gezien is bij laag en middelbaar opgeleiden die wens iets groter dan bij hoogopgeleiden. Het aandeel deeltijdwerkers verschilt sterk per sector. Gemiddeld is 55% van alle banen in Nederland een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen is het kleinst in de bouw (21%), en het grootst in zorg & welzijn (81%), horeca (76%) en onderwijs (65%). Er zijn dus vooral in deze laatste drie sectoren mogelijkheden om uren uit te breiden en zo personeelstekorten te verminderen. In de horeca werken wel relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. Het is de vraag in hoeverre zij meer uren kunnen en willen werken.

Een andere groep bestaat uit personen die aangeven **wel beschikbaar** te zijn, maar **niet recent hebben gezocht** naar werk. Dit zijn in Noord-Holland Noord circa 7.000 personen. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die door langdurige werkloosheid ontmoedigd zijn geraakt om actief werk te zoeken. Door de sterke groei van het aantal banen en vacatures wordt deze categorie snel kleiner. En als laatste zijn er dan nog hun tegenhangers, de mensen die **niet direct beschikbaar** zijn, maar desondanks **wel werk** zoeken. Deze groep telt in Noord-Holland Noord circa 5.000 personen. Mogelijk kunnen zij alsnog toetreden tot de arbeidsmarkt als hun omstandigheden veranderen (bijvoorbeeld studie afronden of herstellen van kortdurende ziekte) of als ze beter worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld wat betreft kinderopvang of vervoer).

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

3.3. Beperkt aanbod uit pendel

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

Het is goed om de bestaande pendelstromen in beeld te hebben. Afbeelding 3.3 geeft een indruk van de pendelstromen voor Noord-Holland Noord aan de hand van CBS-gegevens, eind 2017. Van de werknemers die in Noord-Holland Noord wonen, werkt 68% in de eigen arbeidsmarktregio. Dus 32% - 97.700 mensen – werkt buiten Noord-Holland Noord.

Opvallend is dat de grootste pendel niet naar één van de aangrenzende regio's gaat maar dat 43% van alle mensen die de regio uit reizen voor hun werk dit doet naar Groot Amsterdam. De pendelstromen naar Zuid-Kennemerland en IJmond (18%) en Zaanstreek/Waterland (16%) zijn aanzienlijk lager. Dit zijn dezelfde regio's van waaruit de grootste pendelstromen Noord-Holland Noord binnenkomen. In totaal pendelen er bijna 34.800 werknemers van buiten de regio naar Noord-Holland Noord. Daarmee is er sprake van een flink negatief pendelsaldo. Wel neemt de pendel naar Amsterdam toe naarmate mensen zuidelijker in de regio wonen, zo bedraagt de pendel vanuit Alkmaar naar Amsterdam een kleine 7.000 vanuit Den Helder dezelfde pendel nog geen 1.000 bedraagt. Het inwonersaantal van Alkmaar is ongeveer twee keer zo groot dan dat van Den Helder.

Afbeelding 3.3 Werknemers naar woon- en werkregio, binnenlandse pendel
Noord-Holland Noord, december 2017

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

3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV

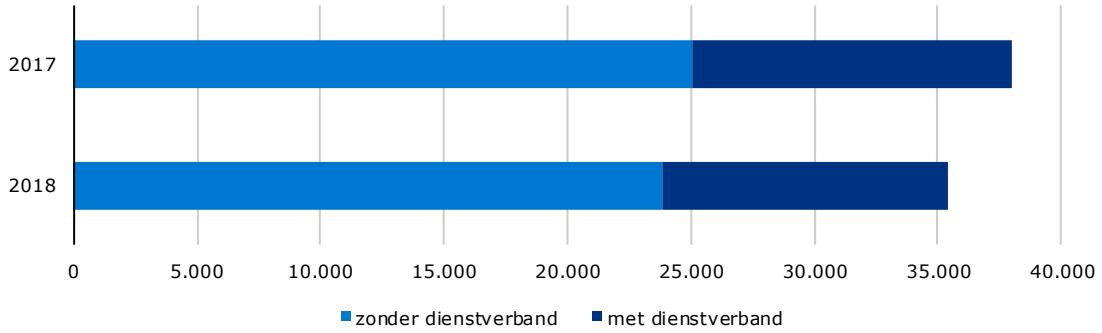
Vanuit de behoefte en de opdracht om de arbeidsmarkt transparant te maken heeft UWV het GWU-cijfer ontwikkeld. Net als onbenut arbeidspotentieel van CBS probeert het GWU een zo groot mogelijk deel van het niet benutte arbeidsaanbod in beeld te brengen. CBS en UWV gebruiken daarvoor ieder hun eigen methodiek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

Box 3.2. Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

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

In Noord-Holland Noord staan eind 2018 in totaal 35.440 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met ruim 2.590 personen afgenomen, een daling van 7%, die iets sterker is dan de gemiddelde landelijke afname van 6%. Bijna 7 op de tien (23.830) van deze werkzoekenden heeft geen dienstverband en ruim 30% (11.610) wel. Afbeelding 3.4 laat zien dat groepen met en zonder dienstverband allebei zijn afgenomen. Van het deel GWU met dienstverband was het op het moment van schrijven nog niet mogelijk te zien hoeveel zij werken.

Afbeelding 3.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV, met en zonder dienstverband
Noord-Holland Noord, december 2017 en december 2018



Bron: UWV

De drie grootste groepen in het GWU (met en zonder dienstverband) zijn mensen die bij UWV geregistreerd staan op grond van de werkloosheidswet (WW), de participatiewet (bijstand), of omdat ze een arbeidsbeperking hebben (met een uitkering Wajong, WIA of WAO). Eind december 2018 gaat het in Noord-Holland Noord om 8.640 personen met een WW-uitkering, 13.460 bijstandsgerechtigden en 9.070 personen met een arbeidsbeperking. Deze drie groepen verschillen duidelijk van elkaar als het gaat om arbeidsmarktkenmerken. Daarom worden ze in de volgende drie hoofdstukken apart behandeld.

4. Dynamiek in WW-bestand

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

4.1. Deel WW'ers werkt

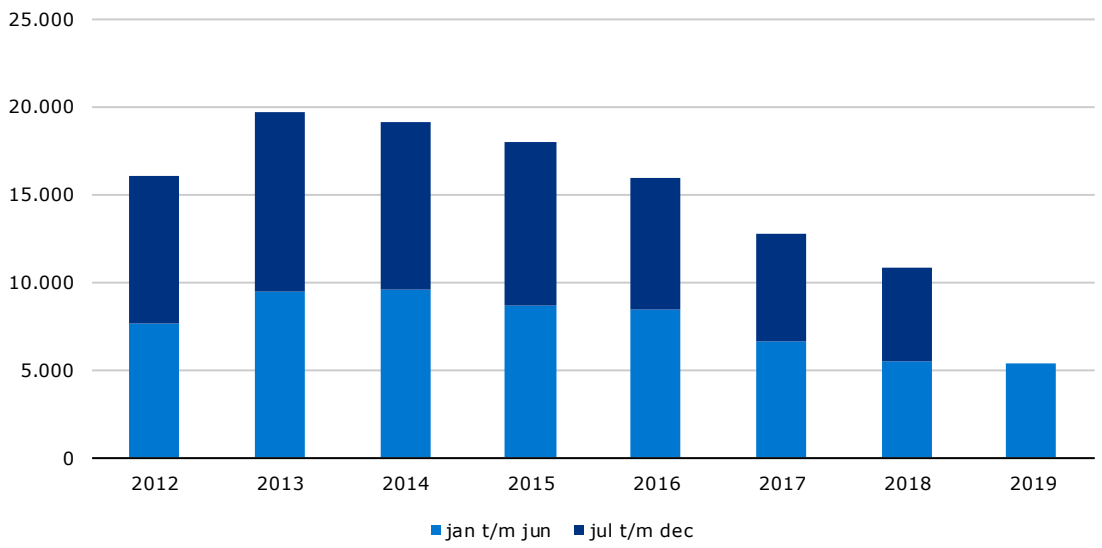
Het aantal WW-uitkeringen daalt al sinds 2016. In vergelijking met juni 2016, toen er 13.960 WW-uitkeringen werden uitgekeerd lag het aantal verstrekte WW-uitkeringen in juni 2019 in Noord-Holland Noord 56% lager. Verwacht wordt dat dit aantal in de loop van 2019 verder blijft afnemen, om vervolgens in 2020 te stagneren. UWV voorziet in Noord-Holland Noord zowel eind 2019 als eind 2020 7.700 WW-uitkeringen.

Dynamiek in de WW

UWV meet het aantal WW-uitkeringen aan het eind van elke maand. Eind juni 2017 bedroeg het aantal verstrekte WW-uitkeringen 12.117. Een jaar later was dit cijfer gedaald tot 9.540. Achter deze standcijfers gaat een dynamiek schuil van nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen (instroom en uitstroom). In een jaar tijd zijn 12.370 WW-uitkeringen beëindigd en kwamen er 10.720 nieuwe WW-uitkeringen bij. De WW'ers van vandaag, zijn dus voor het merendeel niet de WW'ers van een jaar geleden.

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

Afbeelding 4.1 Instroom in de WW
Noord-Holland Noord, 2012-2019



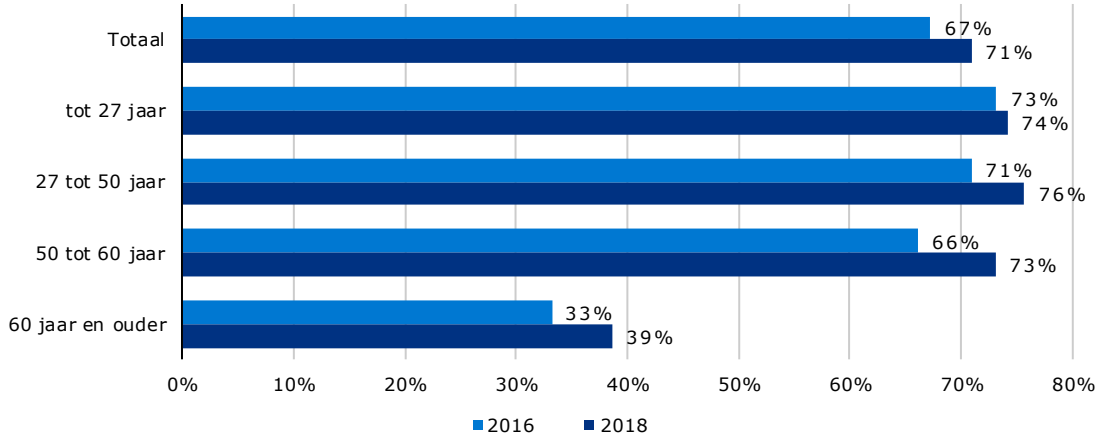
Bron: UWV

Meer WW'ers vinden werk

Het aandeel WW'ers dat uitstroomde naar werk nam de afgelopen jaren toe. Van de personen die in de eerste helft van 2018 uit de WW stroomden in Noord-Holland Noord, waren ruim zeven op de tien (71%) uiterlijk een maand na de beëindiging van de WW-uitkering aan het werk. In de eerste helft van 2016 lag de uitstroom naar werk nog 4 procentpunt lager.

Wat opvalt in afbeelding 4.2, is dat met uitzondering van de klasse van 60 jaar en ouder de uitstroom naar werk tussen de verschillende leeftijdscategorieën onderling niet veel verschilt. De laatste jaren is de uitstroom naar werk in de leeftijdsklasse van 50 tot 60 jaar het sterkst toegenomen. Hierbij speelt vermoedelijk de krapte op de arbeidsmarkt een rol, waardoor werkgevers eerder bereid zijn om ook oudere werkzoekenden aan te nemen. Ook de uitstroom naar werk vanuit een WW-uitkering door personen van 60 jaar en ouder is de afgelopen twee jaar toegenomen. In Noord-Holland Noord is dit percentage van 33% in de eerste helft van 2016 gestegen naar 39% in de eerste helft van 2018. Desalniettemin blijft de uitstroom naar werk van 60-plussers nog altijd sterk achter in vergelijking met de overige leeftijdsgroepen.

Afbeelding 4.2 Uitstroom naar werk vanuit de WW
Noord-Holland Noord, 1e helft 2016 en 1e helft 2018



Bron: UWV

4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt

Zoals gezegd werden er eind juni 2019 in Noord-Holland Noord 7.885 WW-uitkeringen verstrekt. Omdat iemand meerdere WW-rechten kan hebben, is het aantal personen dat een WW-uitkering ontvangt lager. Dit aantal bedroeg in juni 2019 in Noord-Holland Noord 7.683; in december 2018 waren dat nog 8.640 personen.

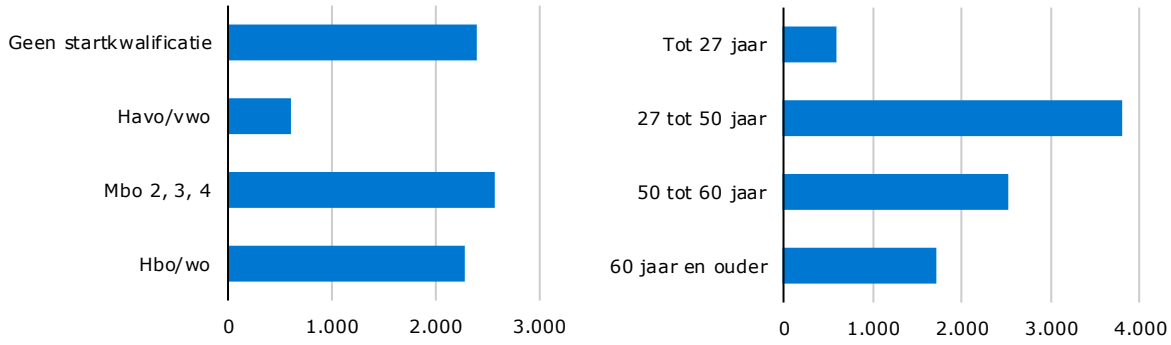
Het restant van deze paragraaf beschrijft op basis van het GWU de situatie van december 2018, omdat daardoor een vergelijking kan worden gemaakt met bijstandsgerechtigden naar opleidingsniveau, leeftijd en beroep. Zoals reeds vermeld aan het begin van dit hoofdstuk zijn sommige WW'ers (geheel of gedeeltelijk) aan het werk en daarom niet verder beschikbaar voor werkgevers. Eind 2018 had 40% van de personen met een WW-uitkering in Noord-Holland Noord inkomsten uit arbeid. Van alle uitkeringsontvangers hebben WW-gerechtigden in het algemeen de kortste afstand tot de arbeidsmarkt.

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

Het aandeel mensen dat een WW-uitkering ontvangt en niet beschikt over een startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-niveau 1) bedroeg in Noord-Holland Noord in december 2018 in totaal 30%. Deze groep heeft het lastig op de arbeidsmarkt. Het algemene beroepsniveau in Nederland neemt toe: voor steeds meer functies worden steeds hogere eisen aan werkenden gesteld. Dit betekent overigens niet dat er voor de groep WW'ers zonder startkwalificatie geen kansen op werk zijn, maar veel van deze werkzoekenden komen (al dan niet via een uitzendbureau) terecht in ongeschoolde en tijdelijke arbeid vaak zonder uitzicht op een vaste baan. Een ruime meerderheid (70%) van de mensen met een WW-uitkering heeft dus een opleiding op mbo-niveau 2 of hoger. Een derde heeft zelfs een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau afgerond.

Bijna de helft (49%) van alle WW-uitkeringen in Noord-Holland Noord werd in december 2018 verstrekt aan personen van 50 jaar of ouder. Door de toegenomen levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd is een steeds groter wordend aandeel van de WW-populatie bovendien zelfs 60 jaar of ouder. In december 2018 bedroeg dat aandeel 20%. Deze groep maakt zo een substantieel deel uit van de WW-populatie en is, net als de jongere WW-gerechtigden, sollicitatieplichtig. In paragraaf 4.1 werd al geconstateerd dat de uitstroom naar werk onder 60-plussers laag ligt, maar hier zit wel degelijk nog arbeidspotentieel dat direct inzetbaar is om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verlichten.

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



Bron: UWV

Veel WW'ers ingeschreven voor administratieve beroepen

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

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

Beroep	Aantal
Totaal	**8.640**
Productiemedewerkers	450
Financieel-administratief medewerkers	330
Ondersteunende secretariële medewerkers	290
Receptionisten en telefonisten	230
Commercieel medewerkers binnendienst	180
Managers verkoop en marketing	170
Magazijn- en expeditiemedewerkers	160
Medewerkers bediening horeca	150
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	140
Directie-, project- en internationaal secretaressen	100

Bron: UWV

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

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

Box 4.1. Scholingsprojecten WW

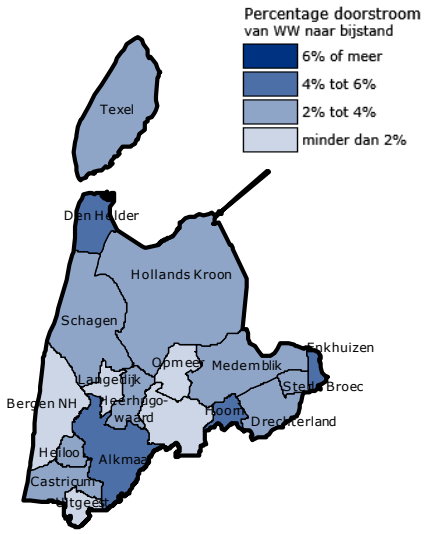
Begin 2019 zijn 8 werkzoekenden gestart met een opleiding tot vrachtwagenchauffeur. Dit project kwam tot stand als samenwerking tussen het WSP Noord-Holland Noord en een uitzendbureau voor transport & logistiek in Alkmaar. De kandidaten zijn, na een voorlichtingsbijeenkomst gestart met een proefdag, waarin ook kort zelf rijden met een vrachtwagen aan bod kwam. Van de acht kandidaten hebben 7 hun rijbewijs C behaald. In navolging op het succes van het eerste traject is inmiddels met een tweede opleidingsgroep gestart. Omdat de vraag naar chauffeurs in de transportsector groot is lopen vergelijkbare trajecten via verschillende werkgevers.

4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand

De gunstige economische ontwikkelingen hebben een dempend effect op de doorstroom van WW naar bijstand. Het is voor werkzoekenden gemakkelijker om werk te vinden. Het percentage personen dat na beëindiging van de WW-uitkering een beroep deed op de bijstand nam in Noord-Holland Noord af van 4,6% in 2015 tot 3,5% in 2017. Dat laatste percentage ruim een procentpunt onder het landelijke doorstroompercentage van 4,6% in 2017. De doorstroom van de WW naar de bijstand is – vanuit de WW bezien – relatief beperkt. Dit vereist echter wel een nuancering; vanuit de bijstand gezien is het voor gemeenten een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsuitkeringen.

In Noord-Holland Noord varieerde het doorstroompercentage van WW naar bijstand in 2017 van 0% tot 2% in een vijftal kleinere gemeenten tot 5,5% in Enkhuizen. Dat het doorstroompercentage in de meeste grotere gemeenten hoger lag dan het landelijk gemiddelde, is niet ongebruikelijk. Het percentage mensen dat aansluitend op de WW-uitkering een beroep doet op bijstand ligt in stedelijke gebieden over het algemeen wat hoger dan in niet verstedelijkte gebieden. De doorstroom onder alleenstaanden is vaak hoger dan onder samenwonenden. Stedelijke agglomeraties kennen meer alleenstaanden. Naast gezinssamenstelling is ook leeftijd een factor die de kans op doorstroom vanuit WW naar bijstand beïnvloedt. De kans op doorstroom naar de bijstand groeit met de leeftijd. Overigens komt niet iedereen na beëindiging van de WW-uitkering automatisch in aanmerking voor een bijstandsuitkering. Voorwaarden voor het recht op bijstand zijn onder meer onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. In het rapport *Van WW naar bijstand* (UWV, 2019) zijn nog meer redenen te vinden waarom het doorstroompercentage tussen gemeenten kan verschillen.

Afbeelding 4.5 Doorstroom WW-bijstand naar gemeente
Noord-Holland Noord, doorstroompercentage (landkaart); absoluut en doorstroompercentage (tabel), 2017



	Doorstroom abs.	Doorstroom %
Nederland	**19.280**	**4,6%**
Noord-Holland Noord	**470**	**3,5%**
Alkmaar	110	4,2%
Bergen NH	<10	0% tot 2%
Castricum	20	3,6%
Den Helder	60	5,4%
Drechterland	<10	2,8%
Enkhuizen	30	5,5%
Heerhugowaard	30	2,2%
Heiloo	<10	2% tot 4%
Hollands Kroon	30	3,5%
Hoorn	70	4,2%
Koggenland	<10	0% tot 2%
Langedijk	<10	0% tot 2%
Medemblik	30	2,8%
Opmeer	<10	0% tot 2%
Schagen	30	3,5%
Stede Broec	20	3,6%
Texel	<10	2% tot 4%
Uitgeest	<10	0% tot 2%

Bron: UWV

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

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt

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

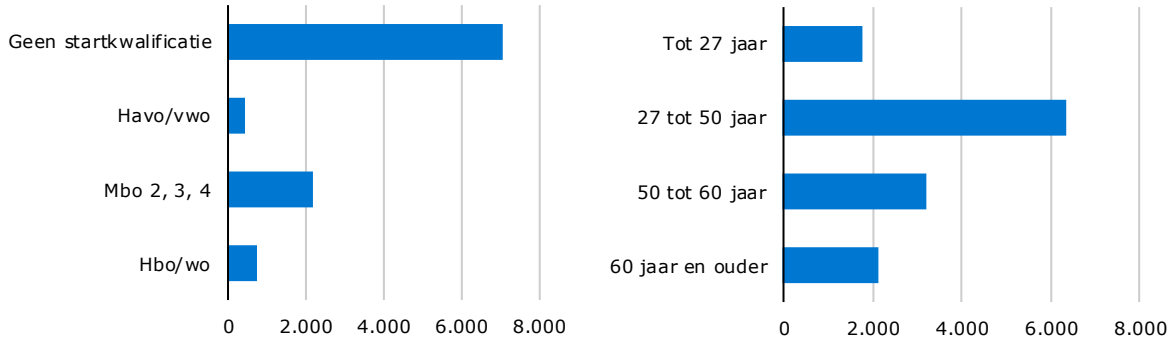
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie

Noord-Holland Noord telde eind december 2018 in totaal 13.460 bij UWV geregistreerde werkzoekenden die een bijstandsuitkering ontvingen. Hiervan had 16% wel en 84% geen inkomsten uit loondienst. Het aandeel werkenden met een bijstandsuitkering was daarmee iets hoger dan landelijke in die maand (respectievelijk 14% en 86%).

Van de 13.460 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering in Noord-Holland Noord in december 2018 was ongeveer de helft (47%) tussen de 27 en 50 jaar. Eén op de vier was 50 jaar of ouder. Slechts een klein aandeel was jonger dan 27 jaar (12%).

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau valt op dat 68% van de personen niet beschikt over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (30%). Van de werkzoekenden die wel een startkwalificatie behaald hebben, heeft de meerderheid een opleiding op mbo-niveau 2, 3 of 4 afgerond. Hoger opgeleiden komen veel minder voor in de bijstandspopulatie van Noord-Holland Noord (slechts 7%).

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd
Noord-Holland Noord, december 2018



Bron: UWV

5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring

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

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

Parttime werken effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid

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

Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen gemiddeld drie keer vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die geen parttime werk verrichten. Dit effect is nog groter bij alleenstaande ouders, vrouwen en 40-plussers. Als zij parttime werken, stromen ze zelfs vier keer vaker uit. De samenhang tussen parttime werk en de uitstroom naar werk is op meerdere manieren te verklaren. Mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt vinden gemakkelijker een

baan. Daarnaast kan parttime werk leiden tot meer uren of meer verdiensten en vervolgens uitstroom naar werk. In de Factsheet *Parttime werken in de bijstand* van Divosa zijn tips voor gemeenten opgenomen over hoe parttime werk voor bijstandsgerechtigden gestimuleerd kan worden.

Afbeelding 5.2 Top 10 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar beroep van inschrijving
Noord-Holland Noord, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	**13.460**
Productiemedewerkers	2.030
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	640
Ondersteunende secretariële medewerkers	300
Receptionisten en telefonisten	270
Magazijn- en expeditiemedewerkers	270
Helpenden	270
Huishoudelijk medewerkers (hotel, instelling)	240
Medewerkers bediening horeca	220
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	220
Vakkenvullers / kassahulpen	200

Bron: UWV

5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders

Een deel van de bijstandspopulatie wordt gevormd door statushouders. Dit zijn asielzoekers, die als vluchteling worden erkend en een vluchtelingenstatus krijgen. De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord had als taakstelling om in de eerste helft van 2019 in totaal 235 statushouders te huisvesten.
Statushouders hebben een verblijfsvergunning en mogen een opleiding volgen en werken in Nederland. In de praktijk blijkt het voor statushouders echter vaak lastig om een substantieel werk te vinden. Het hebben van een baan is echter een belangrijk onderdeel van de integratie van vluchtelingen. Met een baan kunnen ze (financieel) op eigen benen staan en nemen ze actief deel aan de Nederlandse samenleving. Daarnaast is de arbeidsparticipatie van statushouders ook van belang voor de Nederlandse economie.
Ondanks de alsmaar toenemende krapte is de arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland echter nog altijd ongunstig. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 slechts 25% van de volwassen statushouders werkt en 67% een uitkering ontvangt. Dit betreft veelal een bijstandsuitkering; WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen komen nauwelijks voor. Van de statushouders die werkten, had bijna de helft een baan in de horeca. Andere sectoren waarin veel statushouders werkzaam waren, waren de uitzendbranche en de handel. In bijna alle gevallen betrof het tijdelijke arbeid.

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

Box 5.1. Scholingsprojecten Bijstandsgerechtigden

In Noord-Holland Noord lopen verschillende projecten waarin (ook) bijstandsgerechtigden worden begeleid naar werk. Een voorbeeld hiervan is het Zorgtraject WSP Noord-Holland Noord. In dit traject volgen 15 cliënten van de gemeente een 1-jarige BBL opleiding waarbij zij direct aan de slag gaan bij één van de zorgverleners in de Noordkop met de ambitie om, na afronding van de opleiding het diploma Helpende niveau 2, met een baangarantie te halen. Het project is gestart om in te spelen op de grote vraag naar personeel vanuit de zorg en om de uitkeringsgerechtigden weer een kans op de arbeidsmarkt te bieden.

Een ander project richt zich op de bouw. Het Economisch instituut voor de Bouw heeft berekend dat deze sector tot 2022 55.000 nieuwe medewerkers nodig heeft. Dit betreft zowel bouwplaats- als kantoorpersoneel.

Espeq heeft de afgelopen twee jaar ruime ervaring opgedaan met zij-instromers vanuit de WW, de Wajong, en de participatiewet (waaronder statushouders). Inmiddels is een beproefd traject ontwikkeld en verbeterd.

Het ESPEQ Arrangement Statushouders leidt intrinsiek gemotiveerde mannen en vrouwen graag op tot vakmensen in de bouw. Binnen een periode van 6 maanden (2 weken intake, 2 à 3 maanden opleiding in de werkplaats met daarbij "taal op de werkvloer", 3 maanden stage) volgt een arbeidsovereenkomst van 6 maanden. De vakmensen in spé stromen daarna door naar werk of opleiding. Dit alles in nauwe samenwerking met het Werkgevers Servicepunt (Gemeenten en UWV). Het arrangement loopt vanaf januari 2019 met de HAL en BUCH gemeenten, en heeft medio augustus 2019 voor zes statushouders uit Alkmaar geleid tot een betaalde baan in de bouw. Het arrangement wordt inmiddels ook met andere gemeenten ingezet.

6. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep

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

6.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

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

Afbeelding 6.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering
Noord-Holland Noord, december 2018

Regeling	Aantal zonder dienstverband	Aantal met dienstverband	Totaal	Aandeel met dienstverband
Totaal	**5.830**	**3.250**	**9.070**	**36%**
Wajong	2.530	2.750	5.270	52%
WGA 35-80	740	290	1.030	28%
WGA 80-100	2.530	200	2.730	7%
WAO/WAZ	30	10	40	31%

Bron: UWV

In Noord-Holland Noord stonden in december 2018 bij UWV in totaal 9.070 personen geregistreerd die vielen onder één van de regelingen Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had één op de drie personen inkomsten uit loondienst.

- **Wajong**. In december 2018 telde Noord-Holland Noord 2.530 personen die een Wajong-uitkering ontvingen en nog geen dienstverband hadden. Van driekwart van de Wajong-gerechtigden is bekend dat ze niet over een startkwalificatie beschikken. Een derde van de Wajongers is jonger dan 27 jaar en tweederde is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Een klein deel is 50 jaar of ouder, maar dit aandeel zal de komende jaren toenemen, omdat de instroom in de Wajong met de komst van de Participatiewet aanzienlijk is afgenomen en het bestaande Wajongbestand steeds ouder wordt. Wajongers die een dienstverband hebben blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- **WGA 35-80**. In december 2018 telde Noord-Holland Noord 740 personen zonder dienstverband die gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikt bevonden zijn, maar bij wie nog wel herstel wordt verwacht. Deze mensen zijn nu nog gedeeltelijk, maar op termijn voor meer uren beschikbaar voor werk. Deze groep bestaat in Noord-Holland Noord vrijwel geheel uit mensen van 27 jaar of ouder; meer dan de helft is ook ouder dan 50 jaar. Van deze groep beschikt een op de drie niet over een startkwalificatie en is een kwart hoger opgeleid.
- **WGA 80-100**. In december 2018 telde Noord-Holland Noord 2.530 personen zonder dienstverband die nu volledig arbeidsongeschiktheid zijn, maar kansen op herstel hebben. Bijna de helft heeft als hoogst afgeronde opleiding maximaal mbo-niveau 1 en de helft van de totale groep is 50 jaar of ouder. Jongeren komen in deze groep nagenoeg niet voor.
- **WAO/WAZ**. In december 2018 telde Noord-Holland Noord 30 personen zonder dienstverband met een uitkering WAO/WAZ. Met de afsluiting van de WAO voor nieuwe instroom, is dit een werkzoekendenbestand dat aan het vergrijzen is. Twee op de drie personen is 50 jaar of ouder. Dit aandeel zal de komende jaren verder toenemen.

Redenen van arbeidsongeschiktheid per regeling verschillen

Net als dat er verschillende regelingen zijn voor mensen met een arbeidshandicap, zijn er ook verschillen in de beperkingen en ziektebeelden die mensen hebben. Wajongers hebben vanaf jonge(re) leeftijd een langdurige ziekte of handicap. Bij jonggehandicapten komen dan ook andere ziektebeelden voor dan bij mensen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt raken. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die nog geen werk hadden, is bij 60% sprake van een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het

autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Een op de vier Wajongers heeft een psychiatrische aandoening (bijvoorbeeld schizofrenie of een stemmingsstoornis). Somatische ziektebeelden (zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten) komen bij Wajongers relatief minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA of de WAO. Combinaties van ziektebeelden en/of aandoeningen komen bij Wajong ook voor. Bij mensen uit de groep WIA/WAO vormen psychische aandoeningen veruit de voornaamste reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Afbeelding 6.2 Geregistreerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering zonder dienstverband naar leeftijd en opleidingsniveau
Noord-Holland Noord, december 2018

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	**2.530**	**740**	**2.530**	**30**
Leeftijdsklasse				
tot 27 jaar	900	<10	30	-
27 tot 50 jaar	1.590	340	1.190	20
50 tot 60 jaar	30	240	880	<10
60 jaar en ouder	-	150	430	<10
Opleidingsniveau				
Geen startkwalificatie	1.930	300	1.320	10
Havo/vwo	120	20	80	<10
Mbo-2-3-4	370	250	720	<10
Hbo-wo	70	150	310	<10

Bron: UWV

6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten

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

Arbeidsparticipatie neemt toe, maar blijft nog wel achter

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

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

Box 6.1. Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie behulpzaam bij sociaal ondernemerschap

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking neemt de laatste jaren toe, maar mensen met een arbeidsbeperking blijven een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Om werkgevers te ondersteunen in hun wens en behoefte bij sociaal ondernemerschap, biedt UWV specifieke dienstverlening aan in de vorm van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Deze dienstverlening wordt aangeboden door Werkgevers Servicepunt Noord-Holland Noord en biedt inzicht in de werkzaamheden die binnen een organisatie kunnen worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking. Hiertoe wordt de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen ingezet, ontwikkeld door UWV en de Universiteit van Maastricht.

Bij deze aanpak gaat het nadrukkelijk om het herverdelen van relevante en noodzakelijke ondersteunende werkzaamheden. De ondersteunende werkzaamheden worden daarbij toebedeeld aan mensen die niet (meer) passen in de reguliere functieprofielen, maar wel goed in staat zijn om deze werkzaamheden uit te voeren.

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

Moderne technologieën veelbelovend voor inzetbaarheid arbeidsbeperkten

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

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

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

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

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

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

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

Banenafspraak

De regeling Banenafspraak is in het leven geroepen om mensen met een arbeidsbeperking meer kans te bieden op de arbeidsmarkt. In Noord-Holland Noord werkten aan het eind van het eerste kwartaal 2019 ruim 4.550 mensen in een baan via de banenafspraak, dat zijn er bijna 700 meer dan het zelfde kwartaal vorig jaar.

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

7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting

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

Studiekeuze van invloed op positie arbeidsmarkt

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

Imago kan keuze beïnvloeden

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

Leven Lang Leren en ontwikkelen

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

Aandacht voor competenties zorgt voor betere matches

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

Box 7.1. Denken in competenties met WerkInzicht

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

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

- Oriëntatie op **overstapberoepen**. Werkzoekenden krijgen suggesties welke beroepen zij nog meer kunnen uitoefenen op basis van hun competenties.
- **Matchen**. Er wordt gekeken of er op termijn gematcht kan worden via een matchingstool. Daarmee kunnen werkzoekenden concrete vacatures vinden die aansluiten op hun competenties, zowel in Nederland als in België. Dit bevordert tevens interregionale arbeidsmobiliteit.

- **Ontwikkelkansen**. WerkInzicht brengt de mismatch in beeld tussen gevraagde en aangeboden kennis en vaardigheden. Deze inzichten bieden ontwikkelkansen om de afstand te overbruggen met scholing en andere middelen. Dit maakt overstappen naar andere beroepen mogelijk.
- **Grensoverschrijdend** informatie uitwisselen. De ambitie is om de data en classificatie van competenties als open source aan te bieden, zodat alle arbeidsmarktpartijen in Nederland en Vlaanderen dezelfde taal spreken op competentieniveau.

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

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

Anders werven voor een inclusieve werving op de arbeidsmarkt

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

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

Publiek private samenwerking

Een goed voorbeeld van duurzame samenwerking tussen publieke en private partijen is het project Afsluitdijk. Het consortium Levvel zal de komende vier jaar, in opdracht van Rijkswaterstaat, de afsluitdijk gaan versterken. Een omvangrijk en duurzaam project in alle opzichten. Duurzaam in energie- en materiaalgebruik. En duurzaam in het creëren van werkgelegenheid door de inzet van een social return programma, uitgevoerd in nauwe samenwerking met een vertegenwoordiging van de arbeidsmarktregio’s Noord Holland Noord en Friesland. Levvel creëert 100 werkplekken voor mensen die nu niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast worden diensten vanuit de WSW bedrijven betrokken. Vanuit Friesland en Noord Holland Noord zijn tot op heden (september 2019) al 41 mensen aan de slag vanuit een uitkeringssituatie.

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

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

8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

De regionale arbeidsmarkt staat er goed voor. Toch zijn er nog steeds problemen te benoemen. Aan de ene kant worden vacatures niet ingevuld, of zelfs niet meer gepubliceerd, aan de andere kant zijn er nog steeds mensen die, om welke reden dan ook de weg naar de arbeidsmarkt niet kunnen vinden. Zeker in een periode van economische voorspoed is het van belang de kansen die ontstaan te benutten.

De samenwerkende arbeidsmarktpartners in Noord-Holland Noord hebben in mei 2019 het Actieplan Perspectief op Werk 2019-2020 ondertekend. Dit actieplan beschrijft de ambitie in de zoektocht naar oplossingen voor waar vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet tot elkaar komt. Veel genoemde uitdagingen zijn niet uniek voor de regio. Een aantal zijn wel dominanter dan in andere regio's en vergen daarom een meer specifieke oplossing.

Grote regio

Ten eerste beslaat de Arbeidsmarkt regio Noord-Holland Noord een grote oppervlakte, zeker in vergelijk met het aantal inwoners. De afstanden zijn groot en de regio beslaat 18 verschillende gemeenten. Dit heeft tot gevolg dat er sub regionale verschillen, en als gevolg daarvan eigen werkwijzen en structuren ontstaan. Dit zorgt aan de ene kant voor regiospecifieke dienstverlening maar kan ook ten koste gaan van onderlinge samenwerking. Het RPA Noord-Holland Noord speelt een belangrijke rol in het bewaken van de cohesie maar het succes blijft altijd afhankelijk van de welwillendheid van individuele gemeenten en andere partners. De naamsbekendheid van WSP onder werkgevers in de regio is nog laag.

Seizoenswerkgelegenheid

Een ander regio-specifiek aandachtspunt is het relatief grote aandeel seizoenswerkgelegenheid. Een naar verhouding groot aandeel werkgelegenheid in zowel de horeca als de agrarische sector zorgt er voor dat naar veel mensen in de regio slechts een deel van het jaar een dienstbetrekking hebben. Een aanzienlijk deel van deze werkgelegenheid, met name in de agrarische sector wordt ingevuld door MOE-landers maar dit neemt niet weg dat een grotere bestendigheid in werkgelegenheid er voor kan zorgen dat de sectoren aantrekkelijker worden.

Specifieke ambities

Noord-Holland Noord heeft een aantal specifieke uitdagingen benoemd die regionaal specifieke aandacht vragen. De energietransitie, woningbouwopgave en toenemende zorgvraag worden specifiek benoemd. Zij hebben een grote impact op de vraag naar arbeid. Door de invloeden van robotisering, digitalisering en automatisering is de vraag naar arbeid nog eens continu aan verandering onderhevig. Ondanks de vele vacatures is er een groep mensen die moeilijk aan de slag komt. Velen van hen hebben extra ondersteuning of omscholing nodig om aan het werk te komen. Juist door het in kaart brengen van de behoefte aan skills bij werkgevers is het de bedoeling inzicht te krijgen in wat werkzoekenden nodig hebben om bij deze vraag aan te sluiten.
De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in combinatie met de regionale opgaven, vragen een andere benadering van arbeidsmarktvraagstukken en een herdefiniëring van de rol van overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

Naast deze specifieke zaken zijn er andere factoren die een rol spelen op de arbeidsmarkt. Zo is de arbeidsparticipatie in de regio nog wat lager dan landelijk gemiddeld. Nog bijna 3 op de tien mensen die potentieel zou kunnen werken biedt zich niet aan op de arbeidsmarkt. Daarnaast is bijna 10% van de inwoners laaggeletterd en is veel kennis en ervaring van werkenden verouderd. Ook de vergrijzing/ontgroening speelt een rol. Vooral in de techniek, onderwijs en overheid is het aandeel oudere werknemers hoog en de instroom van jongeren relatief laag. De kans bestaat dat veel expertise hierdoor de komende jaren wegvloeit.

Duurzame uitstroom

De uitdaging in de begeleiding van werkzoekenden zit hem er niet alleen in dat mensen worden begeleid naar werk maar ook dat deze uitstroom duurzaam is. Vooral mensen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben daarbij vaak begeleiding nodig. Wat deze begeleiding inhoudt kan sterk verschillen. Vaak is een vorm van bij- of omscholing nodig maar in andere gevallen kan alleen hulp bij solliciteren al voldoende zijn. Feit is dat het hier gaat om een diverse groep mensen die het ook tijdens een periode van economische voorspoed niet is gelukt een baan te vinden en/of te houden. Duurzaamheid is in ieder geval gebaat bij maatwerk, bij initiatieven vanuit werknemers en stimulatie daarvan door werkgevers, waarbij juist kwetsbare groepen zoals flexwerkers, ouderen en mensen in zware beroepen extra aandacht verdienen bij reguliere sollicitaties, maar bijvoorbeeld ook bij aanbestedingsprocedures.

Veranderende arbeidsmarkt

Onder invloed van automatisering, digitalisering en robotisering zal werk verdwijnen en nog voor veel meer mensen het werk inhoudelijk veranderen. In de huidige krappe arbeidsmarkt investeren bedrijven meer in robots en kunstmatige intelligentie. Hierdoor worden ook taken die nu nog door mensen worden uitgevoerd worden geautomatiseerd, wat tot gevolg heeft dat werk verdwijnt. Hier staat tegenover dat nieuwe banen worden gecreëerd, zoals drone bestuurder en

app ontwikkelaar. Ook kunnen robots worden ingezet om repeterend, zwaar werk uit te voeren, dat voor mensen erg belastend is wat uitval door ziekte kan voorkomen.

Belemmeringen wegnemen

Mensen met die lang niet hebben gewerkt of op een andere manier een grotere afstand hebben op de arbeidsmarkt lopen bij sollicitaties vaak aan tegen problemen aan. Men is niet gewend te solliciteren en bij een sollicitatie loopt men aan tegen vooroordelen bij de werkgever. Om dit te voorkomen wordt geëxperimenteerd met zaken als 'open hiring', waarbij geen sollicitatiegesprek wordt gehouden maar waar de kandidaat direct een tijdelijk contract krijgt aangeboden. Naast het sollicitatieproces kunnen er andere belemmeringen zijn, zo kan een werkgever worden geconfronteerd met uitval door ziekte, zeker voor kleine werkgevers kan dit een groot probleem zijn. Om het voor werkgevers zo aantrekkelijk mogelijk te maken mensen toch heen baan te bieden kan, bij het aannemen van een bijstandsgerechtigde bijvoorbeeld een no-risk regeling worden afgesproken.

Een leven lang ontwikkelen

Soms kan het aanbieden van een cursus of opleiding er voor zorgen dat een (langdurig) werkzoekende een plek vindt bij een nieuwe werkgever. Nog beter zou het echter zijn als iemand die zijn baan verliest tijdens zijn werk voldoende ervaring en opleiding heeft gedaan zodat er direct naar een nieuwe werkgever doorstroomt. Om opleidingen effectief in te zetten kan het nodig zijn de skills en vaardigheden van zowel werkenden als van werkzoekenden eenvoudig in beeld te krijgen. Dit vergt nadrukkelijk inzet van zowel werkenden als werkgevers. Kijken naar competenties en skills in plaats van naar functies is een mogelijke oplossing. Het doel is een weerbare en wendbare beroepsbevolking te creëren die zich kan aanpassen op komende veranderingen.

Inclusiviteit

In een inclusieve arbeidsmarkt doet iedereen mee. Sommige mensen hebben extra ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven. Bijvoorbeeld omdat zij een arbeidshandicap hebben, de taal onvoldoende beheersen, langdurig werkzoekend zijn, geen startkwalificatie hebben, niet economisch zelfstandig zijn of persoonlijke problemen hebben. Ook 55-plussers en nieuwkomers ondervinden problemen bij het (opnieuw) betreden van de arbeidsmarkt. De ambitie is om iedereen die wil participeren op de arbeidsmarkt hiervoor de kans krijgt geboden, met waar nodig passende begeleiding met het vinden of houden van werk.

Bronnen

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

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

Relevante internetlinks:
https://opendata.cbs.nl/statline
www.openhiring.nl
www.rijksoverheid.nl
www.samenvoordeklant.nl
www.werkwijzervluchtelingen.nl

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)
Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

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

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

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

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

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

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

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

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)
De WIA is bedoeld voor mensen die tijdens het arbeidzame leven door ziekte niet of niet meer kunnen werken. De WIA kent twee regelingen:

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

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

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

Colofon

Regio in Beeld
Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur
Erik Stam

Inlichtingen
arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres
UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Eindredactie
Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling
De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord is het werkgebied van Werkplein Alkmaar. De gemeenten Alkmaar, Bergen NH, Castricum, Den Helder, Drechterland, Enkhuizen, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Schagen, Stede Broec, Texel en Uitgeest maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2019

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

- ontwikkelingen in de sociale zekerheid
- verder professionaliseren van de dienstverlening
- arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie
- financiële aspecten van de sociale zekerheid