

Regio in Beeld

Zuid-Limburg - hoofdrapport

Oktober 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Een krappe arbeidsmarkt	3
1.1. Kwart werkgevers kampt met productiebelemmering	3
1.2. Personeelstekorten vooral in ICT, dienstverlening, techniek en zorg	3
1.3. Minder sterke groei werkgelegenheid	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 sterk afgenomen	16
3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel	17
3.3. (Grens)pendel levert kansen op	19
3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV	20
4. Dynamiek in WW-bestand	21
4.1. Deel WW'ers werkt	21
4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt	22
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand	24
5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt	26
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie	26
5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring	26
5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders	27
6. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep	28
6.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking	28
6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten	29
7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting	31
8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt	33
8.1. Anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt	33
8.2. Zorgdragen voor een transparante arbeidsmarkt	33
8.3. Bundeling van kracht(en) en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	34
8.4. Overig	34
Bronnen	35
Begrippen	37
Colofon	38

Voorwoord

Economisch weerstandsvermogen wordt getest, maar krappe arbeidsmarkt houdt aan

Het gaat economisch nog steeds goed met Nederland én Zuid-Limburg, ook al zien we wat lagere economische groeicijfers voor onze provincie en regio dan landelijk. Deze parallel kan ook getrokken worden met de arbeidsmarkt. De werkloosheid ligt nu landelijk hoger dan in 2018. Ook in Zuid-Limburg zien we een gelijkaardig beeld: 20% meer instroom in de werkloosheidsuitkering dan geprognosticeerd.

Maar wat betekent dit nu? Het lijkt paradoxaal, alsof er een economische spagaat op de arbeidsmarkt aan het ontstaan is. Niets is minder waar: de arbeidsmarkt volgt zoals altijd de economische conjunctuur en doet dit met gepaste vertraging. Voor nu betekent dit dat de arbeidsmarkt, gemiddeld genomen, nog steeds krap is en dit het komend jaar ook zo blijft.

Dit vraagt enige standvastigheid in het effectueren van de ingeslagen weg. Er zijn immers prachtige voorbeelden in meerdere sectoren waar oplossingen bedacht zijn voor de krapte-problemen. Allerlei vormen van leren en werken of werkend leren zijn geïntroduceerd. Ook stimuleringsmaatregelen door de lokale, regionale, provinciale en landelijke overheid hebben hierin een positieve bijdrage gehad. Een groot deel van deze stimuleringen zijn lopende of moeten nog geëffectueerd worden. Van belang is dat we hieraan blijven vasthouden conform hun beoogde inzet en doelstellingen. Op deze wijze blijven we ondanks de eerste signalen van mindere groei anticiperen op de toekomst.

Voor u ligt de 'Regio in Beeld Zuid-Limburg' welke een terugblik verschaft over 2019, inclusief enkele praktijkvoorbeelden uit de Zuid-Limburgse kanssectoren. De doorkijk voor 2020 met enkele tips en opletpunten wordt u ook dit jaar zeker niet onthouden.

Het moge duidelijk zijn dat een blik in de toekomst van de arbeidsmarkt werpen lastig is. Dit jaar is dit nog complexer met een aantal onzekerheden die op Europees en mondiaal niveau spelen en direct van invloed kunnen zijn op ons economisch bestel. Die hebben we dan ook buiten beschouwing gelaten.

Dan rest mij u veel leesplezier toe te wensen en voel u vrij om contact op te nemen met vragen of om een verdiepend gesprek te voeren.

*Manuel Stoffels
Regiomanager UWV Zuid-Limburg*

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 Zuid-Limburg nog steeds toe. De huidige arbeidsmarkt heeft nog steeds twee gezichten: enerzijds blijven vacatures onvervuld, anderzijds staan er ook in Zuid-Limburg 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.

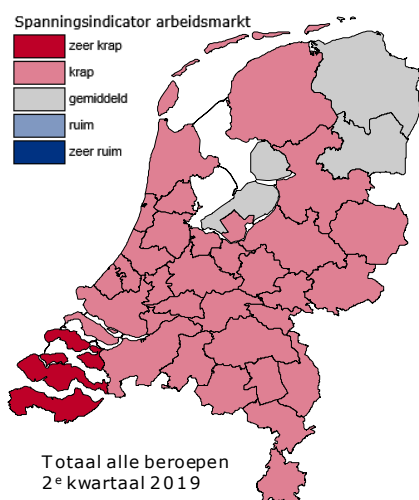
1.1. Kwart werkgevers kampt met productiebelemmering

Werkgevers in Zuid-Limburg kampen met personeelstekorten. Medio 2019 geeft een kwart van de ondernemers in arbeidsmarktregio Zuid-Limburg aan dat zij productiebelemmeringen ervaren door een tekort aan personeel (Conjunctuurenquête Nederland). Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde. Het aandeel werkgevers dat belemmeringen ervaart groeit nog steeds in de regio. In de sector vervoer & opslag ervaart 1 op de 3 werkgevers belemmeringen, maar hier is wel sprake van een afname van werkgevers die belemmeringen ervaren.

Ook de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een recente WW-uitkering – weergegeven in de Spanningsindicator arbeidsmarkt - duidt op grote personeelstekorten in Zuid-Limburg. Sinds eind 2017 is de arbeidsmarkt als geheel er krap te noemen. De regio kenmerkt zich zodoende door relatief weinig personeelsaanbod in verhouding tot de vraag naar personeel. Afbeelding 1.1 toont de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal 2019 (landkaart) en naar beroepsklasse voor Zuid-Limburg (tabel). Ook in regio's die in de nabijheid liggen is de arbeidsmarkt krap.

Afbeelding 1.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Zuid-Limburg naar beroepsklasse (tabel), 2^e kwartaal 2019



Bron: UWV, Spanningsindicator

Zuid-Limburg Beroepsklasse	Typering
ICT	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
Technisch	Krap
Transport en logistiek	Krap
Commercieel	Krap
Economisch en administratief	Krap
Openbaar bestuur	Krap
Zorg en welzijn	Krap
Managers	Krap
Pedagogisch	gemiddeld
Creatief en taalkundig	gemiddeld
Totaal	Krap

1.2. Personeelstekorten vooral in ICT, dienstverlening, techniek en zorg

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 Zuid-Limburg voor negen van de elf beroepsklassen krapte aangeeft en zelfs zeer krap is voor ICT-beroepen en dienstverlenende beroepen zoals schoonmaker en keukenhulp. Alleen pedagogische beroepen en creatieve en taalkundige beroepen laten een gemiddelde arbeidsmarkt zien. 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 Zuid-Limburg medio 2019.

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Zuid-Limburg, medio 2019

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Techniek	Agrarisch / groen
Kraan- / grondverzetmachinisten	(Voorman) hoveniers / boomverzorgers / greenkeepers
Grondwerkers weg- en waterbouw	Horeca en schoonmaak
Stratenmakers, rioleringsmedewerkers	Gastheren / gastvrouwen horeca
Timmerlieden	Restaurantkoks
Elektriciens / monteurs elektro (bouw en industrie)	Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg
Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)	Transport en logistiek
Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek	Transportplanners
Medewerkers technische dienst elektrotechnisch	Vrachtwagenchauffeurs
Uitvoerders bouw en installatie	Economisch-commercieel, financieel
Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators bouw en installatie	Medewerkers klantcontact / klantenservice
Automonteurs (personenauto / bedrijfswagen), keurmeesters, werkplaatschefs auto's	Assistent-, AA- en register-accountants
Monteurs mobiele werktuigen	ICT
Monteurs industriële machines en installaties	Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend / backend, app, UX)
Assemblagemedewerkers / -monteurs	Programmeurs / developers specifieke talen (java, C#, PHP)
Lassers / lasrobotoperators	Architecten ict / systeemontwikkelaars / data scientists
Verspaners (conventioneel en CNC) / CNC-programmeurs	Zorg
Projectleiders, ontwerper-constructeurs werktuigbouw, maintenance engineers	Verzorgenden individuele gezondheidszorg (IG)
Operators proces- en voedingsindustrie	Verpleegkundigen (algemeen, gespecialiseerd, wijk)
Procestechnologen, levensmiddelentechnologen	Medisch specialisten (bv. arts spoedeisende hulp, kinderarts, ouderengeneeskunde)

Bron: UWW

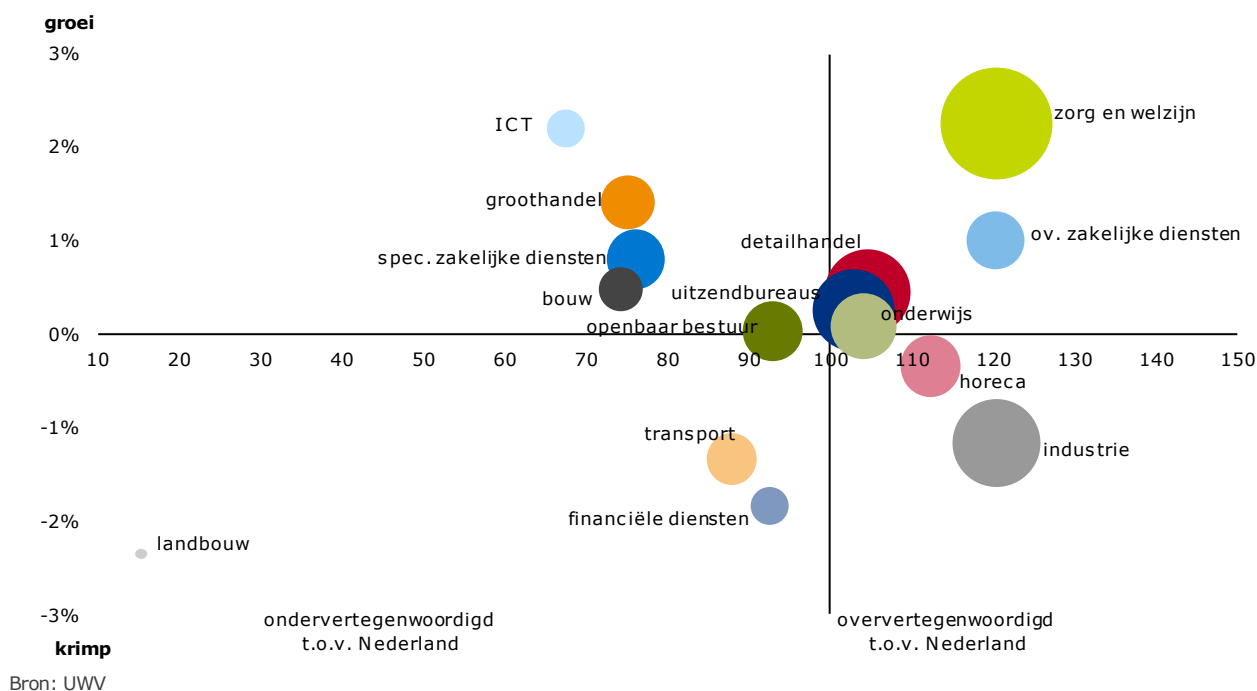
Grote problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor bij technische beroepen en in de zorgsector. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, elektricien, loodgieter of operator procesindustrie / voedingsindustrie. Ook in de bouw treden nog steeds knelpunten op bij het vinden van vakmensen als timmerlieden, werkvoorbereiders en uitvoerders. De vraag naar bouw personeel neemt toe, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (zoals java en PHP) en systeemontwikkelaars. In de meeste sectoren - dus niet alleen in de ICT-sector zelf - is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod. De ICT-sector is in Zuid-Limburg weliswaar klein in omvang, maar de Smart Services Campus in Heerlen, een expertise- en innovatiecentrum rondom smart services en business intelligence, heeft de sector en daarmee ook de regio een boost gegeven. 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 (al grote) personeelstekorten verder toe. Werkgevers ervaren hier vooral problemen bij het werven van verzorgenden IG en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. Ook de sector transport & logistiek kent veel moeilijk vervulbare vacatures. In Zuid-Limburg is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in deze sector, waardoor de vraag naar personeel aanzienlijk is gestegen. Daarnaast zijn er knelpunten in de horeca en groensector. Vanwege seizoenwerkgelegenheid gaat het in deze sectoren vaak om functies van tijdelijke aard. Bij de dienstverlenende beroepen hebben werkgevers vooral moeite om naast vacatures voor medewerker bediening horeca de sterk gestegen vraag naar keukenhulp en schoonmakers in te vullen. In de horeca is het tekort aan personeel in de regio de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen door de sterke groei van de sector.

1.3. Minder sterke groei werkgelegenheid

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 Limburg bedroeg de economische groei in 2018 2,3% en was daarmee lager dan landelijk (2,7%). In Zuid-Limburg lag de groei met 2,0% nog lager. 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 Zuid-Limburg komen er in 2019-2020 zo'n 3.500 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal banen in de regio op bijna 270.000. 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
Zuid-Limburg, 2020



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

Zuid-Limburg beweegt in sterke mate mee met de landelijke conjunctuur, waardoor er (vaak) sprake is van iets hogere economische groei in perioden van hoogconjunctuur en een dieper dal ten tijde van laagconjunctuur. De oorzaak hiervan is volgens het CBS voor een groot deel te verklaren vanuit de sectorstructuur die relatief laag gediversifieerd is. Daarnaast is de regio in sterke mate afhankelijk van de export en daarmee vatbaar voor ontwikkelingen van de wereldhandel.

In Zuid-Limburg neemt vooral het aantal banen in de sector zorg & welzijn toe. Deze sector is groot en groeit sterk. In 2019-2020 komen er in deze sector 2.300 banen bij. Ook groothandel, zakelijke diensten, detailhandel en informatie & communicatie dragen relatief stevig bij aan de regionale banengroei. Na zorg & welzijn is de relatieve groei het sterkst in de sectoren informatie & communicatie en groothandel. De twee laatstgenoemde sectoren zijn ten opzichte van het landelijke gemiddelde minder sterk vertegenwoordigd in Zuid-Limburg.

In enkele sectoren neemt het aantal banen in 2020 af. Financiële diensten en landbouw hebben al langer te maken met krimpende werkgelegenheid. In 2020 wordt ook rekening gehouden met een afname van het aantal banen in de sectoren horeca, industrie en transport.

De groei van de werkgelegenheid in de regio blijft achter bij de landelijke ontwikkeling. Voor een groot deel heeft dit te maken met een achterblijvende ontwikkeling van het aantal inwoners van 18-66 jaar. Al sinds de jaren negentig neemt het aandeel van Zuid-Limburg in het totaal aantal banen in Nederland gestaag af. In vrijwel alle sectoren blijft de ontwikkeling van het aantal banen achter bij de landelijke ontwikkeling. Een uitzondering hierop vormt de groothandel, waar het aantal banen (iets) sterker toeneemt dan landelijk. In absolute zin neemt het aantal banen in de industrie het sterkst af. In 2019-2020 krimpt de werkgelegenheid in deze sector met 600 banen.

Naast werknemersbanen, bestaat de werkgelegenheid ook uit werk voor zelfstandigen. In 2018 telde de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg 62.000 banen van zelfstandigen, vooral in de detailhandel, zakelijke dienstverlening en

in de sector zorg & welzijn. Naar verwachting groeit het aantal banen voor zelfstandigen in 2019 en 2020 verder tot ruim 63.000.

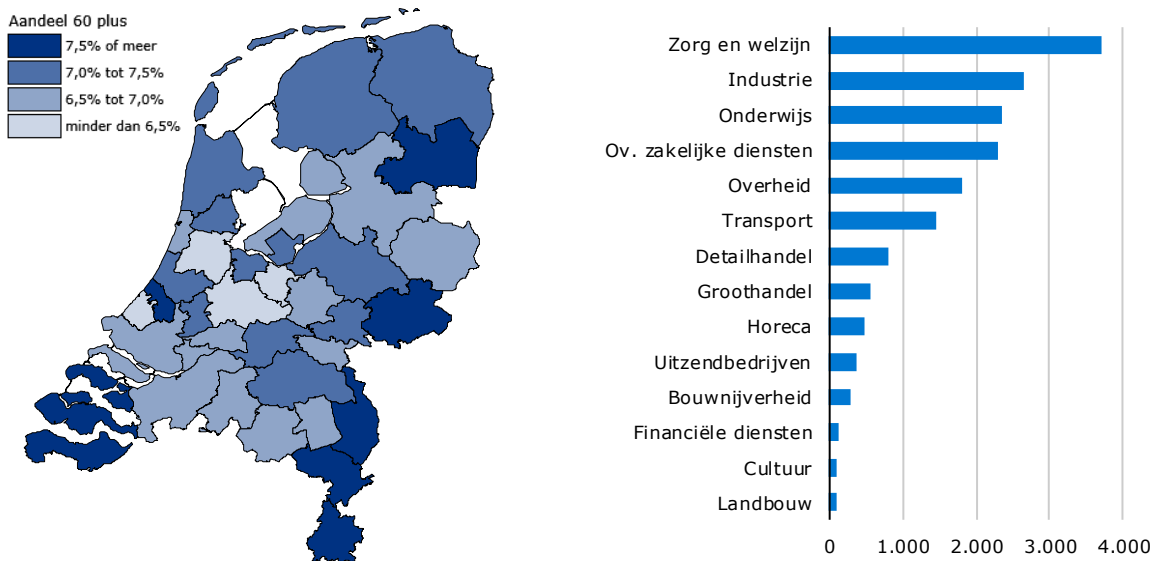
1.4. Vacaturegroei vlakt af

Nu het groeitempo van de economie afneemt, vlakt ook de vacaturegroei enigszins af. In Zuid-Limburg ontstonden in 2018 bijna 40.000 vacatures, 6% meer dan in het jaar ervoor. In 2017 bedroeg de vacaturegroei nog 13%. Met een banengroei van 2.200 in 2019 en 1.300 in 2020 draagt uitbreidingsvraag in beperkte mate 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 Zuid-Limburg zouden dat 32.000 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 Zuid-Limburg. Afbeelding 1.4 toont het aandeel 60-plussers in werknemersbanen voor 35 arbeidsmarktregio's (links) en het aantal 60-plussers in Zuid-Limburg naar sector (rechts). Zuid-Limburg behoort met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 8% tot de meest vergrijsde regio's van Nederland. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 19.000 in de regio woonachtige werknemers; ruim 3.000 per jaar. Vooral zorg & welzijn, industrie, overige zakelijke diensten en overheid en onderwijs krijgen de komende jaren te maken met vervangingsvraag door pensionering.

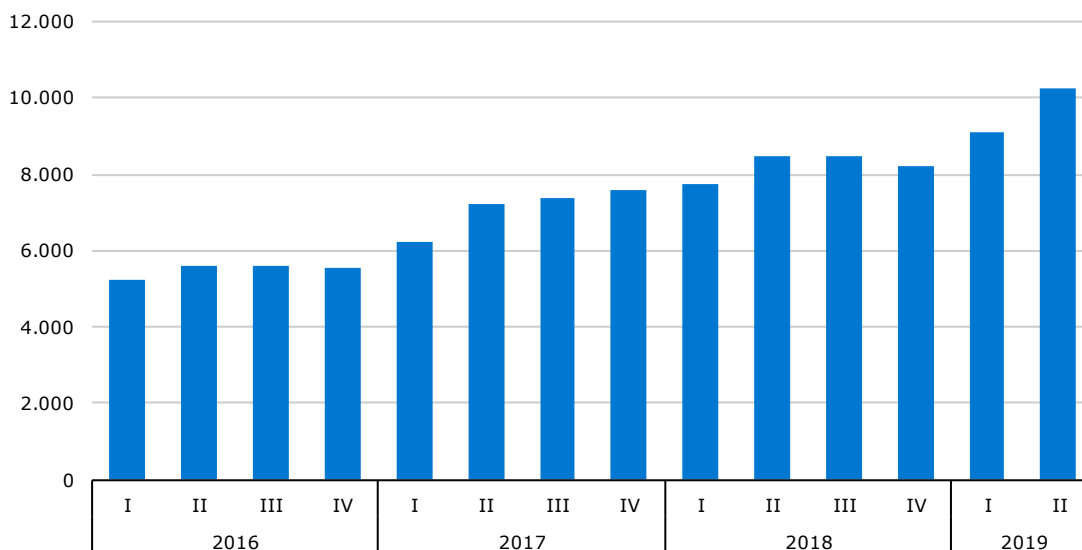
Afbeelding 1.4 Aandeel en aantal 60-plussers in werknemersbanen
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Zuid-Limburg naar sector (grafiek), december 2018



Bron: UWV

Steeds meer vacatures staan - voor kortere of langere tijd - open. In Zuid-Limburg bedroeg het aantal openstaande vacatures aan het einde van het tweede kwartaal 2019 ruim 10.000: een verdubbeling ten opzichte van de openstaande vraag begin 2016. Afbeelding 1.5 toont het verloop van de openstaande vacatures per kwartaal in de periode 2016 – medio 2019.

Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures
Zuid-Limburg, 2016 –medio 2019



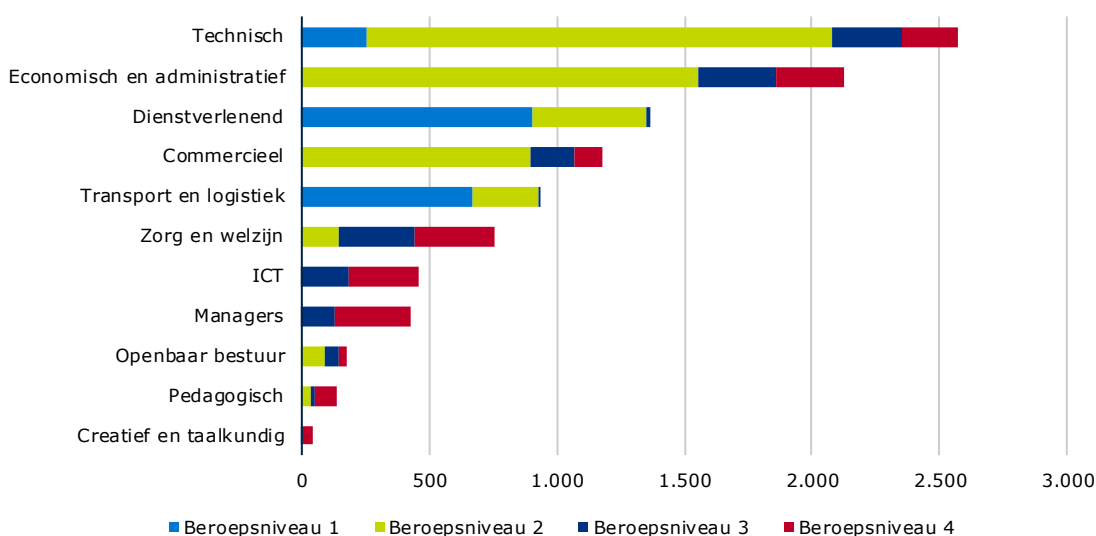
Bron: UWV

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

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

Voor technische beroepen staan in Zuid-Limburg de meeste vacatures open. Het gaat hier vooral om beroepen zoals hulpkracht in bouw en industrie en assemblagemedewerker of op een iets hoger niveau om beroepen zoals metaalarbeider, bouwvakker en elektriciën. Ook voor economische en administratieve beroepen staan veel vacatures open, zoals voor administratief medewerker of voor financieel specialisten als controller, accountant en belastingadviseur. 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 op verschillende niveaus voor beroepen als verzorgende, (gespecialiseerd) verpleegkundige of woonbegeleider.

Afbeelding 1.6 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau
Zuid-Limburg, december 2018



Bron: UWV

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

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

Zuid-Limburg 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 Zuid-Limburg 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 Zuid-Limburg. Deze paragraaf beschrijft een aantal van deze trends, die sectorbrede effecten teweegbrengen.

Arbeidsmarkt flexibiliseert

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

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

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

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

Technologische ontwikkelingen veranderen werk

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

Invloed van vergrijzing verschilt per sector

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

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen

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

Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn

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

Globalisering creëert en kost banen

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

2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden

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

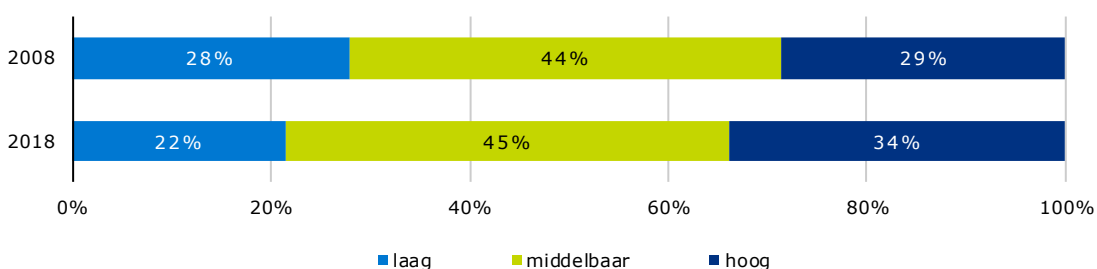
Goed aanpassingsvermogen belangrijkste vaardigheid

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

Opleidingsniveau neemt toe

Volgens het CBS daalt landelijk tussen 2008 en 2018 het aandeel van laagopgeleiden in de werkzame beroepsbevolking. Het aandeel van middelbaar opgeleiden daalt ook, maar veel minder sterk. Bij hoogopgeleiden is juist een duidelijke toename zichtbaar. Afbeelding 2.1 geeft deze verschuiving weer voor Zuid-Limburg. Ook in deze regio neemt het aandeel van laagopgeleiden de afgelopen tien jaar duidelijk af en dat van hoogopgeleiden toe. Bij middelbaar opgeleiden blijft het aandeel nagenoeg 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
Zuid-Limburg, 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

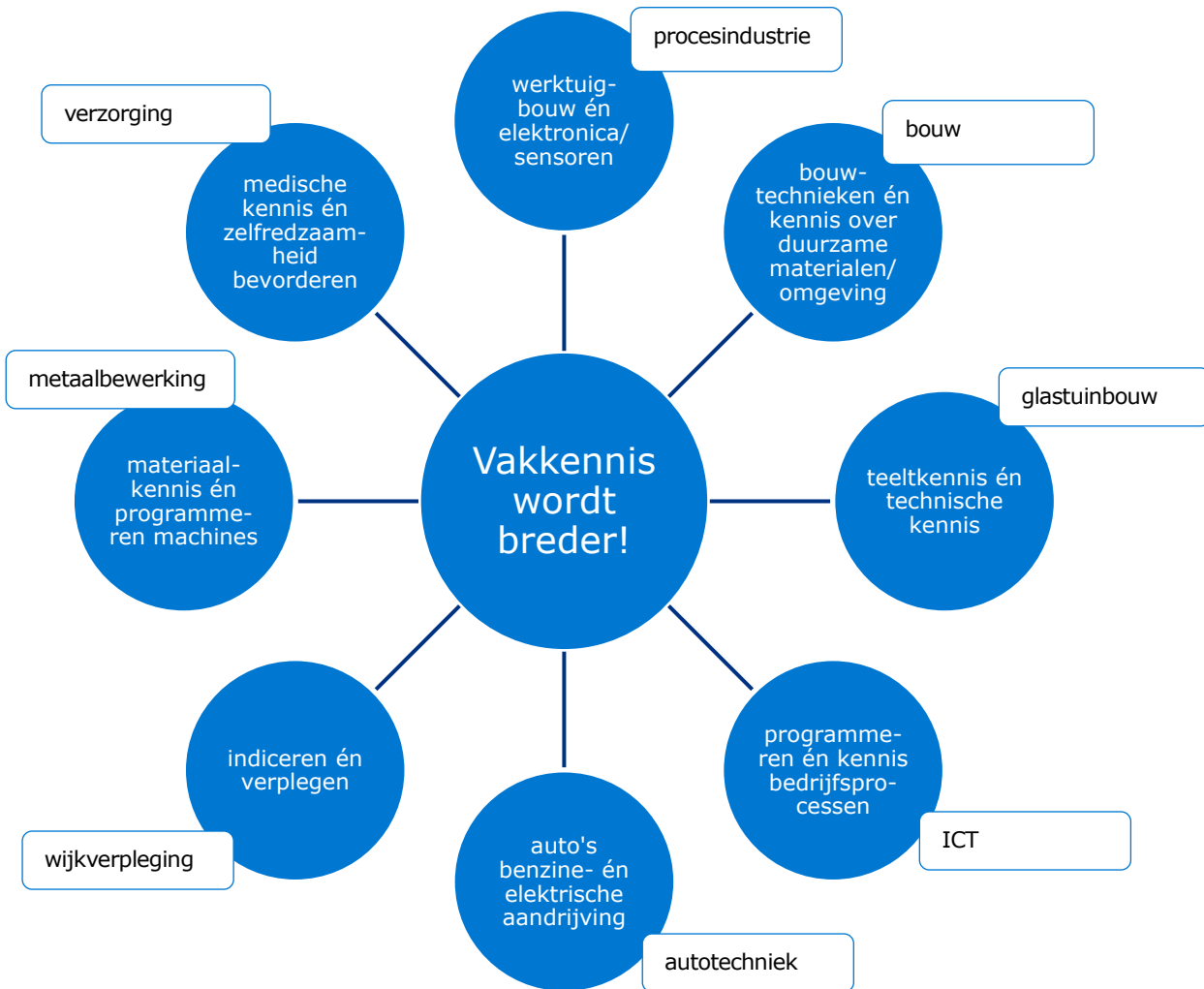
Bij het bespreken van (toekomstige) vaardigheden wordt vaak gesteld dat het belang van parate kennis en specifieke vaardigheden afneemt, omdat alle informatie door de digitale mogelijkheden toch al direct opgezocht kan worden. Volgens Kirschner, Meester en Bergsen moet de beschikking over kennis, via 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 Zuid-Limburg 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.

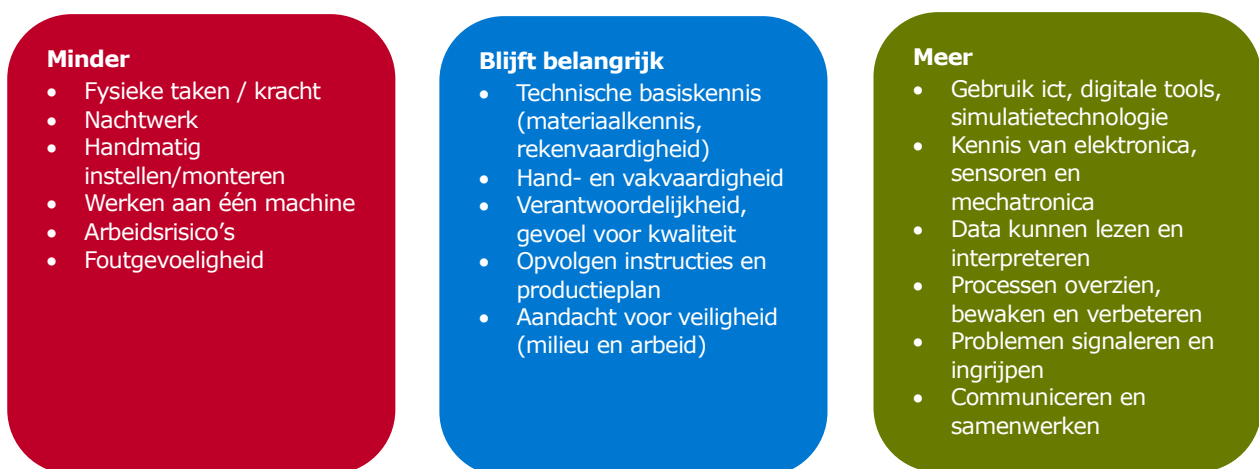
- Energiebesparing door woningen en bedrijven **energiezuiniger** te maken.
- Overstappen van fossiele brandstoffen op duurzame en **hernieuwbare energiebronnen**. Het aantal banen bij bedrijven die fossiele brandstoffen, olie en gas produceren krimpt sinds 2014. Bij bedrijven die hernieuwbare energie 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.

Naast de landelijke perspectieven heeft ROA ook regionale perspectieven in beeld gebracht. De perspectieven in Zuid-Limburg voor MBO-techniek op niveau 2, 3 en 4 worden als goed gekwalificeerd. De perspectieven voor HBO- en WO-techniek als zeer goed.

Blijvende tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers

Op dit moment is de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg zeer krap voor ICT-beroepen, veel werkgevers ervaren problemen om aan personeel te komen. Aangezien ICT-werkzaamheden in alle sectoren voorkomen, heeft vrijwel elke sector dus te maken met dit wervingsprobleem. Bijna vier op de tien ICT'ers werkt binnen de sector informatie en communicatie. Daarnaast werken veel ICT'ers in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de financiële dienstverlening. Er zijn vooral moeilijk vervulbare vacatures voor ICT-beroepen op hoger onderwijsniveau, zoals softwareprogrammeurs in specifieke talen, testers en security-specialisten.

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

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

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

Zorgvraag stijgt en eisen aan personeel veranderen

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

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

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

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

Box 2.2. Invloed van technologie op de zorg

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

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

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

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

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

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

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

SBB schat de toekomstige kansen op werk in voor studenten die nu beginnen met een mbo-opleiding in de zorg. Deze kansen zijn in Zuid-Limburg 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 audiciens 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.

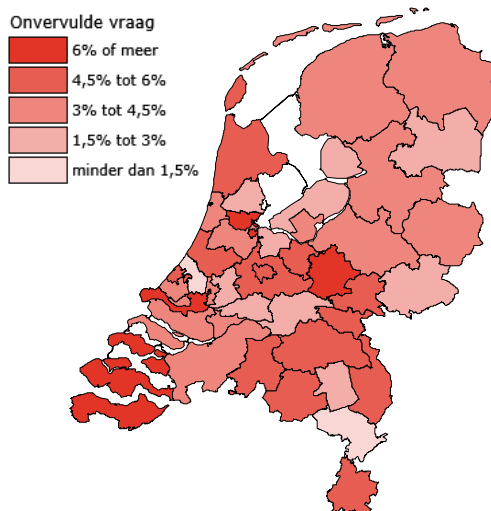
Ondanks banenkrimp tekorten in onderwijs

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 primair onderwijs als percentage van werkgelegenheid

Nederland en arbeidsmarktregio's, 2023



Door deze ontwikkelingen loopt het tekort aan basisschoolleraars de komende jaren sterk op. Om te bepalen hoe groot deze tekorten per regio worden, raamt CentERdata de onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid. Afbeelding 2.5 toont deze prognoses voor 2023. In 2023 zijn er nog slechts twee regio's met een onvervulde vraag van minder dan 1,5%. Er zijn ook al regio's met een onvervulde vraag van meer dan 6,0%. Van de vier grote steden springen Amsterdam (8,9%) en Rotterdam (7,2%) er uit. In Zuid-Limburg loopt het tekort in 2023 op tot 5,8% (circa 150 leraren). Ook na 2023 nemen de tekorten aan basisschoolleraars in alle regio's verder toe, in elk geval tot 2028. Net als nu, blijft de druk gedurende deze periode het grootst in de Randstad. Ook ROA geeft aan zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor leerkrachten basisonderwijs.

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

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

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

3. Onbenut arbeidspotentieel afgeroomd

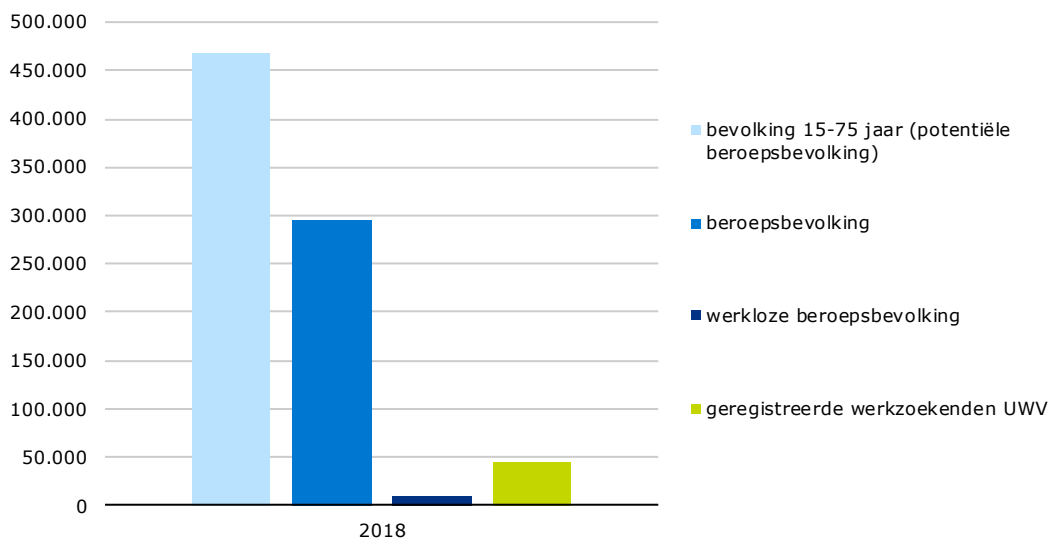
In Zuid-Limburg zijn steeds meer mensen aan het werk. De werkloosheid is de afgelopen jaren fors afgenomen en bedroeg in 2018 3,9% hetgeen iets hoger was dan landelijk (3,8%). Ook het breder geformuleerde onbenut arbeidsaanbod neemt af. In de komende vier hoofdstukken wordt onderzocht hoe groot het (onbenutte) arbeidsaanbod in de regio is en hoe dat aanbod er uit ziet.

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

3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid sterk afgenomen

Afbeelding 3.1 geeft een globaal beeld van de verhoudingen in Zuid-Limburg 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 468.000 mensen Zuid-Limburg. Daarvan vormen 294.000 mensen de **beroepsbevolking**. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt, als werknemer of als zelfstandige. In Zuid-Limburg is de **werkende beroepsbevolking** in de jaren na de crisis toegenomen tot 284.000 in 2018. De **werkloze beroepsbevolking** is in dezelfde periode gedaald tot 10.000. 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
Zuid-Limburg, 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.

Groei tempo beroepsbevolking zwakt af

Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 nog toe. Verwacht wordt echter dat de potentiële beroepsbevolking in Zuid-Limburg in 2019 en 2020 in lichte mate zal afnemen. Dit komt vooral door de vergrijzing, waardoor het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt. Limburg is een relatief sterk vergrijpsde provincie.

Het groei tempo van de beroepsbevolking zwakt de komende twee jaar af. Eind 2020 komt de beroepsbevolking in Zuid-Limburg uit op ruim 301.000 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 Zuid-Limburg laag

In Zuid-Limburg loopt de bruto participatiegraad licht op tot 66% in 2020. De regio heeft van alle Nederlandse arbeidsmarktregio's de laagste participatiegraad. De toename van de participatie komt vooral doordat ouderen steeds actiever zijn op de arbeidsmarkt. Ook neemt het gemiddelde opleidingsniveau toe en een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met een hogere participatiegraad.

De bruto arbeidsparticipatie zou verder omhoog gebracht kunnen worden 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 Zuid-Limburg 46% tegenover 52% landelijk. Ook de participatie van middelbaar (70%) en hoger opgeleiden (79%) ligt in de regio een stuk lager dan landelijk (landelijk respectievelijk 74% en 84%).

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 18% van de vacatures in Zuid-Limburg vragen werkgevers het beroepsniveau 1, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat. Dit zijn grotendeels vacatures voor technische beroepen (zoals hulpkracht in bouw of industrie en assemblagemedewerkers), beroepen in transport & logistiek (waaronder vrachtwagenchauffeur, lader/losser en vakkenvuller), dienstverlenende beroepen (bijvoorbeeld horecapersoneel en schoonmaker) en commerciële beroepen (zoals verkoopmedewerker).

3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel

De potentiële beroepsbevolking bestaat uit verschillende groepen, die variëren in hun arbeidsmarktpositie: hebben ze werk, zoeken ze werk, zijn ze beschikbaar voor werk. Het speelt hierbij geen enkele rol of iemand een uitkering heeft of niet. Het eerste onderscheid is of mensen wel of geen betaald werk hebben. De groep die geen betaald werk heeft wordt verder onderscheiden naar de mate waarin mensen recent gezocht hebben naar betaald werk en de mate waarin ze direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Afbeelding 3.2 laat voor 2018 zien hoe groot deze verschillende groepen in Zuid-Limburg 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.

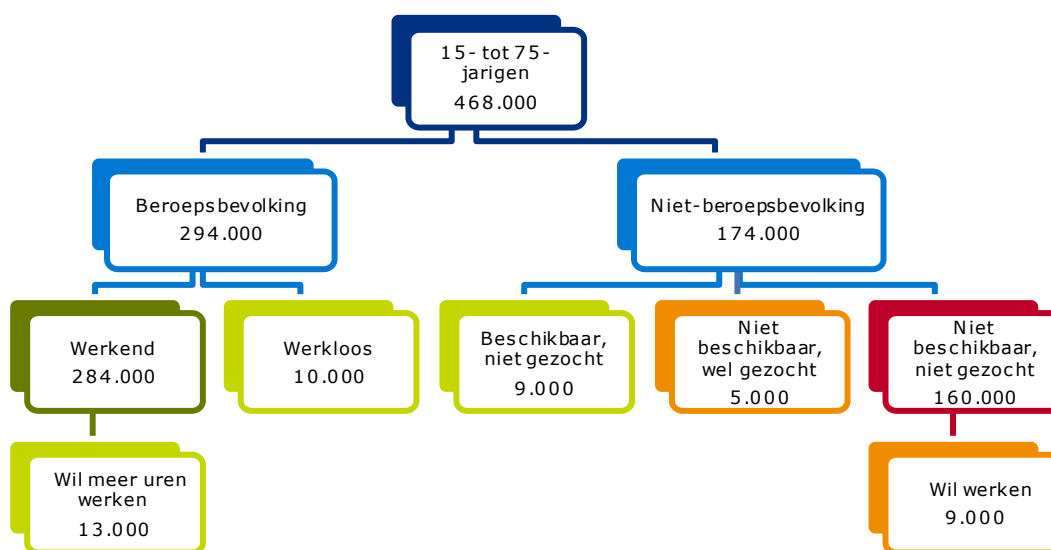
Van de potentiële beroepsbevolking (van 15 tot 75 jaar) in Zuid-Limburg heeft 61% betaald werk. Een ander deel, ruim een derde, is niet beschikbaar voor werk en heeft daar recent ook niet naar gezocht. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen, sommige inherent aan de gehanteerde leeftijdsgrenzen. Veel jongeren 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 Zuid-Limburg om 37.000 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 Zuid-Limburg in 2018 lichte mate afgenomen (-0,4%). Limburg is de enige provincie in Nederland waar de potentiële beroepsbevolking in 2018 is gedaald. 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 Zuid-Limburg, 2018



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV, april 2019

Een eerste voor werkgevers interessante groep van onbenut arbeidspotentieel bestaat uit de 10.000 **werklozen** in de beroepsbevolking van Zuid-Limburg. Deze groep is de afgelopen jaren kleiner geworden. 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 Zuid-Limburg betreft dit 13.000 personen. Voor het overgrote deel gaat het om deeltijdwerkers. Sinds 2014, toen het economisch herstel inzet, 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 Zuid-Limburg circa 9.000 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 de regio ongeveer 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).

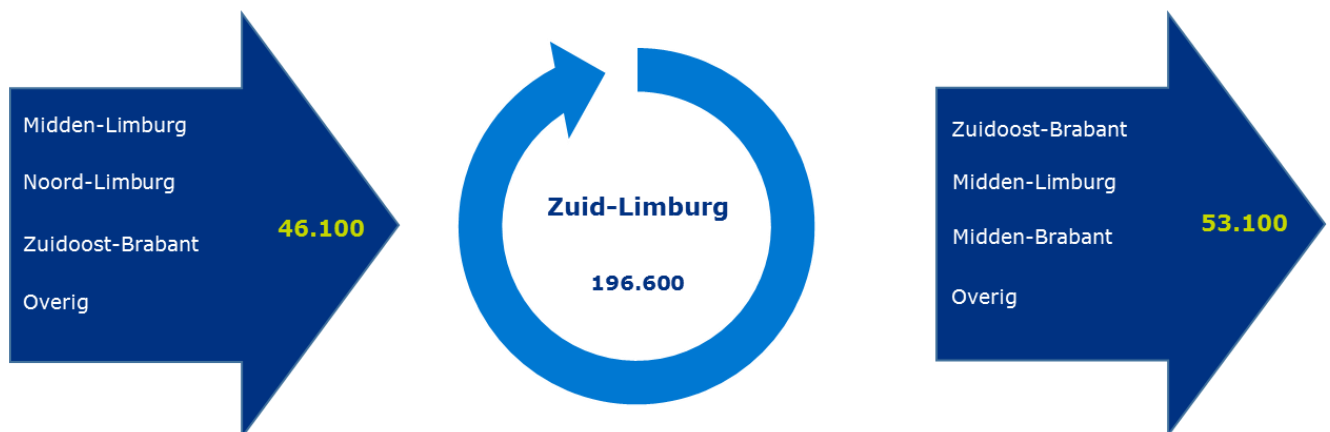
Al met al geeft afbeelding 3.2 een goede indruk van de omvang en diversiteit van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Daarmee zegt de afbeelding nog weinig over de aansluiting van het onbenutte arbeidspotentieel op de vraag van de arbeidsmarkt. Voor die gewenste verdieping is aanvullende informatie 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. (Grens)pendel levert kansen op

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

Het is goed om de bestaande pendelstromen in beeld te hebben. Afbeelding 3.3 geeft een indruk van de pendelstromen voor Zuid-Limburg aan de hand van CBS-gegevens, eind 2017. Van de werknemers die in Zuid-Limburg wonen, werkt 79% in de eigen arbeidsmarktregio. Dus 21% - ruim 53.000 mensen – werken buiten Zuid-Limburg. De drie grootste stromen zijn naar Zuidoost-Brabant, Midden-Limburg en Midden-Brabant. De top-3 van inkomende pendelregio's zijn Midden-Limburg, Noord-Limburg en Zuidoost-Brabant. In totaal pendelen er ruim 46.000 werknemers van buiten de regio naar Zuid-Limburg. Hieruit resulteert een negatief pendelsaldo van 7.000. Sterk van invloed op dit negatieve saldo is de pendel met Zuidoost-Brabant. Ruim 16.000 personen uit de regio Zuid-Limburg werken in Zuidoost-Brabant, terwijl 2.400 personen uit Zuidoost-Brabant in Zuid-Limburg werken.

Afbeelding 3.3 Werknemers naar woon- en werkregio, binnenlandse pendel
Zuid-Limburg, december 2017



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

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

Een deel van die bereikbare banen 'over de grens' wordt al benut via de huidige grenspendel. In Zuid-Limburg gaat het dan om het grensgebied met België en Duitsland. Zuid-Limburg is, landelijk gezien, de regio met het hoogste percentage werknemers die wonen in België of Duitsland. Gegevens van het CBS over 2016 laten zien dat de pendel vanuit België en Duitsland naar Nederland beduidend groter is dan andersom. Ruim 4.000 personen die in Duitsland woonachtig zijn werken in Zuid-Limburg. De helft hiervan heeft de Duitse nationaliteit en zo'n 40% de Nederlandse nationaliteit. Daarnaast werken zo'n 8.600 personen die woonachtig zijn in België in de regio. Hiervan heeft 54% de Nederlandse en 39% de Belgische nationaliteit.

3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV

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

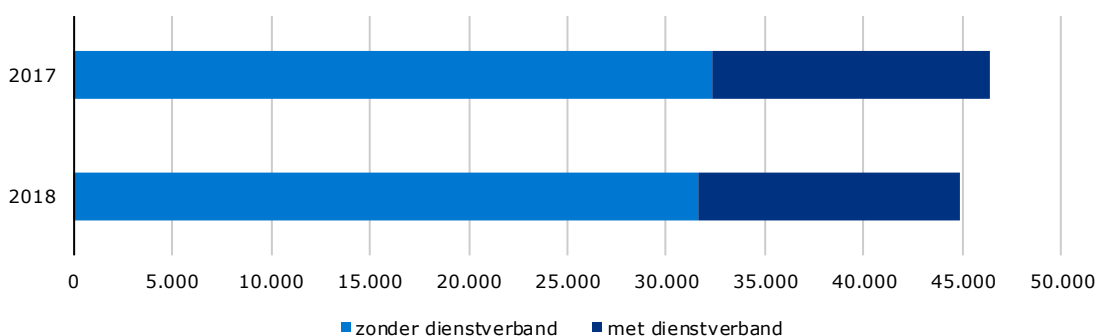
Box 3.2. Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)

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

In Zuid-Limburg staan eind 2018 in totaal 44.900 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met ruim 1.500 personen afgenomen, een daling van 3%, iets minder dan de landelijke daling (4%). Van deze werkzoekenden heeft 70% (31.700) geen dienstverband en 30% (13.200) 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 in welke mate ze werkzaam zijn.

Afbeelding 3.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV, met en zonder dienstverband

Zuid-Limburg, 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 Zuid-Limburg om 8.410 personen met een WW-uitkering, 20.860 bijstandsgerechtigden en 9.800 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 242.700 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

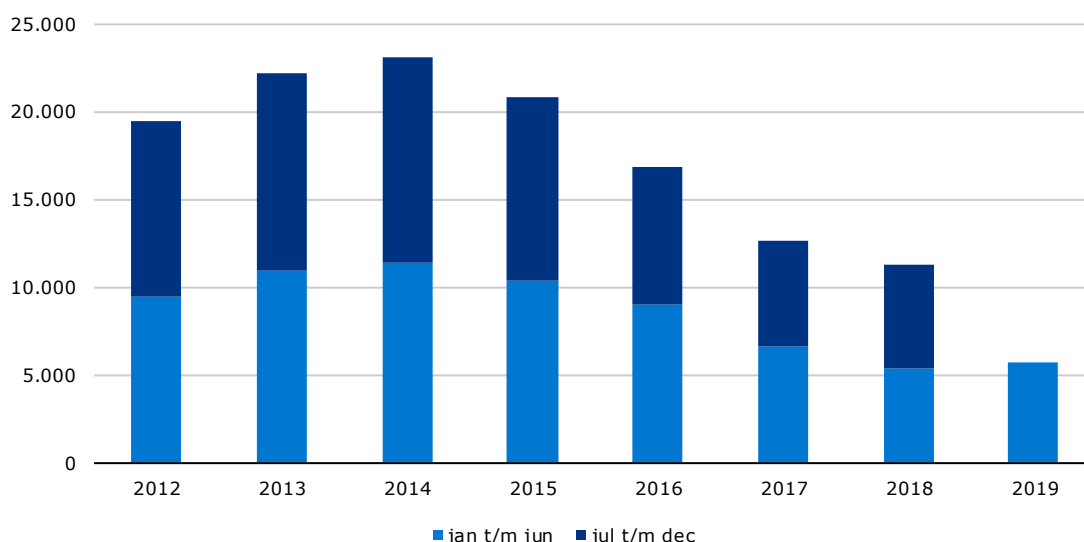
Het aantal WW-uitkeringen daalt al sinds 2016. In vergelijking met juni 2016, toen er 15.090 WW-uitkeringen werden uitgekeerd lag het aantal verstrekte WW-uitkeringen in juni 2019 in Zuid-Limburg 47% lager (8.020 uitkeringen). Verwacht wordt dat dit aantal in de loop van 2019 verder blijft afnemen. Voor 2020 wordt voorspeld uitgaan van een lichte daling. UWV voorziet eind 2020 in Zuid-Limburg circa 7.000 uitkeringen.

Dynamiek in de WW

UWV meet het aantal WW-uitkeringen aan het eind van elke maand. Eind juni 2018 bedroeg het aantal verstrekte WW-uitkeringen 9.030. Een jaar later was dit cijfer gedaald tot 8.020. Achter deze standcijfers gaat een dynamiek schuil van nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen (instroom en uitstroom). In een jaar tijd zijn 13.620 WW-uitkeringen beëindigd en kwamen er 12.630 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 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 werkherhervatting 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
Zuid-Limburg, 2012-2019



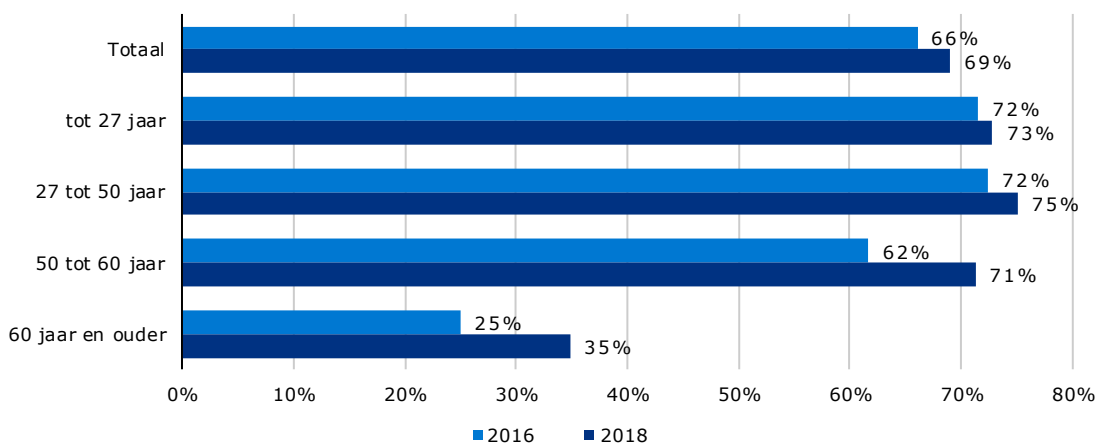
Bron: UWV

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 Zuid-Limburg, waren bijna zeven op de tien (69%) 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 3 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 Zuid-Limburg is dit percentage van 25% in de eerste helft van 2016 gestegen naar 35% 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

Zuid-Limburg, 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 Zuid-Limburg 8.020 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 7.800; in december 2018 waren dat nog 8.410 personen.

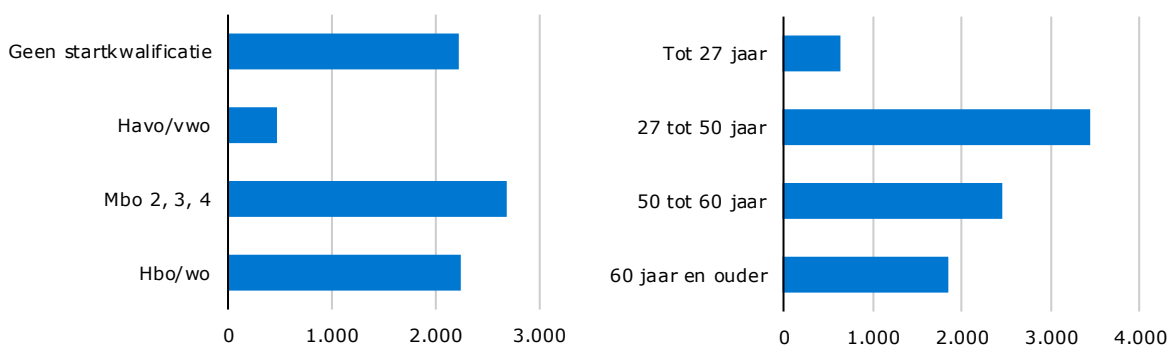
Het restant van deze paragraaf beschrijft op basis van het GWU de situatie van december 2018, omdat daardoor een vergelijking kan worden gemaakt met bijstandsgerechtigden naar opleidingsniveau, leeftijd en beroep. Zoals reeds vermeld aan het begin van dit hoofdstuk zijn sommige WW'ers (geheel of gedeeltelijk) aan het werk en daarom niet verder beschikbaar voor werkgevers. Eind 2018 had 42% van de personen met een WW-uitkering in Zuid-Limburg 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 Zuid-Limburg in december 2018 in totaal 29%. 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 (71%) van de mensen met een WW-uitkering heeft dus een opleiding op mbo-niveau 2 of hoger. Een derde heeft een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau afgerond.

Ruim de helft (51%) van alle WW-uitkeringen in Zuid-Limburg 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 22%. 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 Geregistreeerde werkzoekenden UWV met WW-uitkering naar opleidingsniveau en leeftijd
Zuid-Limburg, 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 Zuid-Limburg 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 Geregistreeerde werkzoekenden met WW-uitkering naar beroep van inschrijving
Zuid-Limburg, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	8.410
Ondersteunende secretariële medewerkers	360
Productiemedewerkers	360
Financieel-administratief medewerkers	340
Receptionisten en telefonisten	230
Magazijn- en expeditiemedewerkers	180
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	160
Commercieel medewerkers binnendienst	140
Medewerkers bediening horeca	140
Managers verkoop en marketing	120
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	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 Zuid-Limburg 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*.

Box 4.1. Scholingsprojecten WW

Opleidingen in de zorg

Zuyderland Care (verzorgingshuizen) kampt net als veel zorgaanbieders met (oplopende) tekorten aan gediplomeerd personeel. Daarnaast neemt de druk op het zittend personeel toe en streeft men tegelijkertijd naar een verdere verbetering van de kwaliteit van zorg (persoonlijke aandacht voor cliënten). Door middel van een bedrijfsanalyse door UWV WERKbedrijf Zuid-Limburg, in samenwerking met het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), wil men komen tot een herontwerp van werkprocessen.

Hierdoor worden de huidige professionals meer ingezet op hun kerntaken en ontstaan er daarnaast nieuwe, ondersteunende, takenpakketten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (arbeidsgehandicapten, statushouders e.d.).

Om tegemoet te komen aan de tekorten aan begeleiders binnen de gehandicaptenzorg werken diverse zorginstellingen, Vista College en UWV WERKbedrijf Zuid-Limburg (voor het derde jaar op rij) samen om zij-instromers om te scholen middels een verkort leerwerktraject. Het betreft in dit geval veelal werkzoekenden die de overstap maken vanuit sectoren als de administratie, (financiële) dienstverlening en detailhandel.

Opleiding tot makelaar voor hbo'ers / wo'ers

Brancheorganisaties in de makelaardij (NVM en VastgoedPro), opleider KPE Morel en UWV hebben een leer-werktraject ontwikkeld in de makelaardij. Voor werkzoekenden met een HBO- of WO-opleiding werd een opleiding verzorgd tot vastgoeddeskundige. Na de opleiding bieden werkgevers een dienstverband aan en financieren de vervolgopleiding tot geregistreerd makelaar. Starters komen uit verschillende werkvelden zoals de advocatuur, retail, bank- en verzekeringswezen, communicatie en public relations. De opleiding wordt mede gefinancierd door de provincie Limburg.

Vrouwen in de techniek

In de technische installatiebranche werken al jaren technische vakvrouwen en nieuwe instroom van dames is welkom. OTIB leidt kandidaten op en helpt ze vervolgens aan een baan. Al na 4 weken gaan de kandidaten aan de slag bij een werkgever. OTIB/Metechnica werkt hierin samen met UWV, Techniek Nederland, Vakwijs Opleidingen en IWZO.

Onderwijs

Om de tekorten aan leraren basisonderwijs te verminderen is een project gestart waarbij kandidaten een opleiding volgen en 2 maanden stagelopen. Na maximaal 1 jaar krijgen ze een contract bij de scholen waar ze zijn gestart.

Chemelot 1.000 operators tot 2030

Wegens (dreigende) tekorten aan operators hebben een tiental bedrijven op het Chemelot-terrein de krachten gebundeld en een uniform wervings- en opleidingstraject opgezet. De bedrijven hebben gezamenlijk 1.000 nieuwe operators nodig tot 2030. Hiermee worden ook de deuren opengezet voor zij-instromers. De bedrijven werken samen met gemeenten, UWV, VDAB en de Arbeidsagentur.

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.

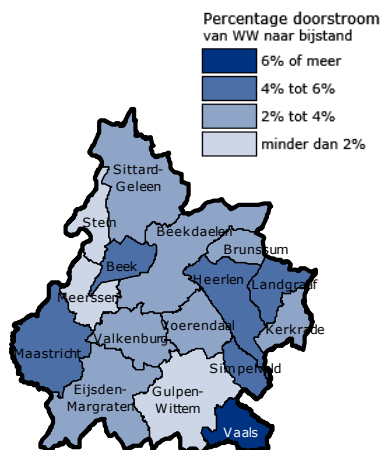
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand

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 Zuid-Limburg af van 5,8% in 2015 tot 3,8 in 2017. Dat laatste percentage lag 0,8 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.

Het doorstroompercentage varieert per gemeente. Gulpen-Wittem, Meerssen en Stein kennen een laag percentage. Heerlen en Vaals laten een relatief hoge doorstroom zien. 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

Zuid-Limburg, doorstroompercentage (landkaart); absoluut en doorstroompercentage (tabel), 2017



	Doorstroom abs.	Doorstroom %
Nederland	19.280	4,6%
Zuid-Limburg	540	3,8%
Beek	20	5,0%
Beekdaalen	20	2,6%
Brunssum	20	2,8%
Eijsden-Margraten	10	2,7%
Gulpen-Wittem	<10	0% tot 2%
Heerlen	150	5,8%
Kerkrade	40	3,0%
Landgraaf	40	4,1%
Maastricht	120	4,6%
Meerssen	<10	0% tot 2%
Simpelveld	10	5,2%
Sittard-Geleen	70	3,0%
Stein	<10	0% tot 2%
Vaals	10	6,7%
Valkenburg aan de Geul	10	2,8%
Voerendaal	<10	2% tot 4%

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

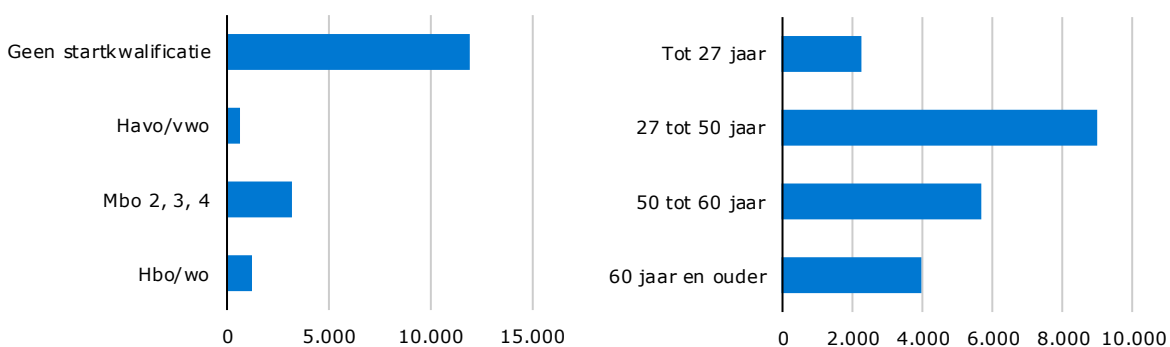
Zuid-Limburg telde eind december 2018 in totaal 20.860 bij UWV geregistreerde werkzoekenden die een bijstandsuitkering ontvingen. Hiervan had 13% wel en 87% geen inkomsten uit loondienst. Deze verhouding was vergelijkbaar met de landelijke aandelen in die maand (respectievelijk 14% en 86%).

Van de 20.860 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering in Zuid-Limburg in december 2018 was 43% tussen de 27 en 50 jaar. Bijna de helft (46%) was 50 jaar of ouder. Slechts een klein aandeel was jonger dan 27 jaar (11%).

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau valt op dat 7 op de 10 personen niet beschikken over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (29%). 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 Zuid-Limburg (slechts 7%).

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd

Zuid-Limburg, december 2018



Bron: UWV

5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring

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

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

Parttime werken effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid

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

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

Zuid-Limburg, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	20.860
Productiemedewerkers	3.240
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	1.740
Ondersteunende secretariële medewerkers	470
Magazijn- en expeditiemedewerkers	410
Medewerkers bediening horeca	360
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	360
Huishoudelijk medewerkers (hotel, instelling)	350
Helpenden	340
Receptionisten en telefonisten	290
Zorghulp en -assistenten	290

Bron: UWV

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

5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders

Een deel van de bijstandpopulatie wordt gevormd door statushouders. Dit zijn asielzoekers, die als vluchteling worden erkend en een vluchtelingenstatus krijgen. De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg had als taakstelling om in de eerste helft van 2019 in totaal 211 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

VDL Nedcar

Samenwerking tussen gemeenten, VDAB, een aantal uitzendorganisaties en UWV heeft geresulteerd in instroom van bijstandsgerechtigden en personen met een WW- en Wajong-uitkering bij VDL Nedcar. Kandidaten hebben na selectie diverse scholingsmodules gevolgd.

Masterclass statushouder in Limburgse zorg

Het Euregionaal project 'In de zorg-Uit de zorg' slaat twee vliegen in een klap door statushouders aan een baan te helpen in de zorgsector. Eén van de initiatieven is een BBL-pilot. De eerste 23 statushouders lopen een proefstage in de Zuyderland zorgcentra. Daarna volgen zij een speciaal ontwikkelde BBL-opleiding tot helpende.

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 worden gemaakt op een WW-uitkering 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
Zuid-Limburg, december 2018

Regeling	Aantal zonder dienstverband	Aantal met dienstverband	Totaal	Aandeel met dienstverband
Totaal	6.540	3.260	9.800	33%
Wajong	2.600	2.620	5.220	50%
WGA 35-80	680	320	990	32%
WGA 80-100	3.190	300	3.490	9%
WAO/WAZ	70	30	100	26%

Bron: UWV

In Zuid-Limburg stonden in december 2018 bij UWV in totaal 9.800 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 Zuid-Limburg 2.600 personen die een Wajong-uitkering ontvingen en nog geen dienstverband hadden. Van driekwart van deze Wajong-gerechtigden is bekend dat ze niet over een startkwalificatie beschikken. Een derde van de Wajongers is jonger dan 27 jaar en ruim 60% is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Een klein deel is 50 jaar of ouder (2%), 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 Zuid-Limburg 680 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 de regio 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 1 op de 5 hoger opgeleid.
- **WGA 80-100.** In december 2018 telde Zuid-Limburg bijna 32.00 personen zonder dienstverband die nu volledig arbeidsongeschikt zijn, maar kansen hebben op herstel. 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 Zuid-Limburg 70 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. Ruim 70% is 50 jaar of ouder. Dit aandeel zal de komende jaren verder toenemen.

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

Zuid-Limburg, december 2018

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	2.600	680	3.190	70
Leeftijdsklasse				
tot 27 jaar	970	<10	40	-
27 tot 50 jaar	1.580	300	1.490	20
50 tot 60 jaar	30	190	1.080	20
60 jaar en ouder	20	170	590	30
Opleidingsniveau				
Geen startkwalificatie	1.910	230	1.390	30
Havo/vwo	100	20	90	<10
Mbo-2-3-4	270	210	920	20
Hbo-wo	30	130	290	<10

Bron: UWV

Redenen van arbeidsongeschiktheid per regeling verschillen

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

6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten

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

Arbeidsparticipatie neemt toe, maar blijft nog wel achter

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

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 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 aandachtspunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Moderne technologieën veelbelovend voor inzetbaarheid arbeidsbeperkten

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

- **(Sociale) robotassistenten.** Deze robots helpen mensen met een fysieke of visuele beperking bij het navigeren of het uitvoeren van handelingen. Voor mensen met een cognitieve beperking bieden sociale robotassistenten steun en coaching op sociaal vlak.
- **Digitale assistent.** Intelligente software (of app) die op basis van kunstmatige intelligentie in staat is om vragen te beantwoorden, informatie op afroep te verzamelen, advies te geven en bijvoorbeeld agenda's te beheren via gesproken communicatie. Deze technologie is geschikt voor mensen met een fysieke, visuele of cognitieve beperking.
- **Telepresencerobots.** Robots die het voor mensen met een fysieke beperking mogelijk maken ergens aan deel te nemen zonder zich daar fysiek te bevinden.
- **(Gemotoriseerde) exoskeletten.** Een uitwendig, gemotoriseerd skelet dat de gebruiker met een fysieke beperking in staat stelt om zijn ledematen te bewegen of deze meer kracht geeft dankzij gemotoriseerde ondersteuning.
- **Autopersonalisatie van computers.** Een systeem dat werkt op basis van de 'cloud', waardoor mensen met een beperking overall 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. Deze toepassingen worden toegelicht in 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.

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 Zuid-Limburg. 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 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. In Limburg is Zorg aan Zet actief: een samenwerkingsverband waar 72 zorg- en welzijnsorganisaties zijn aangesloten. Om het imago van de sector te verbeteren wordt onder meer gewerkt met ambassadeurs die gastlessen verzorgen op school, hun verhalen en ervaringen delen op zorgnet.limburg en actief zijn tijdens meeloopdagen, kijkjes in de praktijk en voorlichtingsbijeenkomsten. Samenwerkende partijen in het Techniepact 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. KennisDC Logistiek Limburg constateert dat het imago van de sector bedrijven parten speelt bij het aantrekken van personeel. In samenwerking met het bedrijfsleven wordt gewerkt aan verbetering van het imago. Dat wil men onder meer bereiken door in te zetten op employer branding, medewerkers te betrekken bij bedrijfsprocessen en samenwerking met overheid en kennisinstellingen te bevorderen.

Leven Lang Leren en ontwikkelen

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

Aandacht voor competenties zorgt voor betere matches

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

Box 7.1. Denken in competenties met WerkInzicht

Door de huidige mismatch op de arbeidsmarkt en de veranderende vraag naar vaardigheden, groeit de behoefte aan inzicht in harde en zachte competenties en kwalificaties van werkzoekenden en werkenden. Het Interreg project WerkInzicht speelt hier op in door een grensoverschrijdende skills ontologie te ontwikkelen voor Nederland en België. Deze ontologie brengt de relatie tussen beroepen, vakvaardigheden, kennis en gedragsindicatoren in kaart. De basis vormt het al ver ontwikkelde systeem voor Vlaanderen van de VDAB, genaamd Competent, dat competentiegerichte

dienstverlening mogelijk maakt. UWV werkt in dit project samen met CBS, VDAB, JADS, het Steunpunt Werk - KU Leuven, Brainport Network, ZB Planbureau en Bibliotheek Zeeland.

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

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

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

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

Anders werven voor een inclusieve werving op de arbeidsmarkt

Werving die uitgaat van vastgestelde functieprofielen kan de vijver waarin gevestigd 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. De provincie Limburg heeft een aanvalsplan voor de arbeidsmarkt opgesteld. In dit plan (Zo werkt Limburg) is er aandacht voor het aantrekken en inzetten van nieuwe Limburgers, waaronder statushouders. Hierbij gaat ook expliciet aandacht uit naar een goede huisvesting: een absolute voorwaarde om duurzaamheid op de arbeidsmarkt te realiseren.

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

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

Uit het voorgaande bleek dat er verschillende manieren bestaan waarop werkgevers hun personeelstekorten kunnen verminderen. Het UWV overzicht *Moelijk 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

8.1. Anticiperen op de veranderende arbeidsmarkt

De economische groei valt in 2019 en 2020 terug, de werkgelegenheidsgroei vlakkt af en de werkloosheid neemt in lichte mate toe. Verwacht wordt dat de instroom in de WW en de bijstand toeneemt. Adequate opvang en begeleiding van deze werkzoekenden door UWV en gemeenten is van groot belang. Aandachtspunten voor de veranderende arbeidsmarkt zijn.

- In veel sectoren blijft de arbeidsmarkt krap, hetgeen bevorderlijk kan zijn voor een snelle uitstroom. Goede voorlichting aan werkzoekenden over (sectorale) instroommogelijkheden is op zijn plaats.
- Werkzoekenden met een minder courant beroep of een minder gevraagde opleiding kunnen geënthousiasmeerd worden over te stappen naar een andere sector of een ander beroep. Zo zijn er momenteel veel werkzoekenden met een administratieve achtergrond op lager of middelbaar niveau die minder goede perspectieven hebben op de (regionale) arbeidsmarkt.
- Een afvlakking van de economische groei raakt in eerste instantie vaak laagopgeleiden. Veel personen met een lager opleidingsniveau hebben in de achter ons liggende hoogconjunctuur werk gevonden. Bij dreigende of daadwerkelijke werkloosheid is een snelle diagnose en overbrugging van een afstand tot de arbeidsmarkt onontbeerlijk. Wat dit laatste betreft biedt scholing de mogelijkheid om de afstand betekenisvol te verkleinen.
- Meestal wordt op krapte op de arbeidsmarkt gereageerd als deze zich al heftig manifesteert. Om goed voorbereid te zijn op periodes van krapte is het van belang juist in mindere tijden te (blijven) investeren in scholing, stageplaatsen en van-werk-naar-werk trajecten. Dit vraagt om anticyclisch opereren op basis van proactief arbeidsmarktbeleid.
- Zuid-Limburg behoort met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 8% tot de meeste vergrijzde regio's van Nederland. Vooral zorg & welzijn, industrie, overige zakelijke dienstverlening en overheid en onderwijs krijgen de komende jaren te maken met vervangingsvraag door pensionering. Om het hoofd te bieden aan de vergrijzing is het Chemelot Career Center een wervingscampagne gestart om de komende 10 jaar zorg te dragen voor instroom van in totaal 1.000 procesoperators.
- Veranderingen op de arbeidsmarkt zoals verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, het verdwijnen van beroepen, het ontstaan van nieuwe beroepen en het feit dat een baan voor het leven verleden tijd is, maakt het noodzakelijk dat er voortdurend geïnvesteerd wordt in de ontwikkeling c.q. de loopbaan van werkzoekenden en werkenden. Investeren in het verleden waren sterk gericht op hoogopgeleiden en weinig op 50-plussers. Een leven lang leren voor iedereen is een van de belangrijkste uitdagingen voor de arbeidsmarkt de komende jaren. Provincie Limburg heeft in dat kader het initiatief genomen een platform in de vorm van een website op te zetten (Leo loopbaan en ontwikkeling) met het doel om elke burger zelf de regie te geven in zijn of haar carrière. Het idee is afkomstig van meerdere partijen waaronder werkgevers, onderwijs en provinciebestuur en wil mensen een steun in de rug geven zich te blijven ontwikkelen. In dit open ontwikkelprogramma kunnen scholieren bijvoorbeeld een loopbaanportfolio starten en bestaat de mogelijkheid om je eigen talenten te ontdekken, branches te verkennen of een meeloopdag bij een bedrijf te boeken.

8.2. Zorgdragen voor een transparante arbeidsmarkt

Een transparante arbeidsmarkt is een must voor een goede werking van de arbeidsmarkt. Transparantie kent verschillende verschijningsvormen.

- Transparantie van vraag en aanbod is noodzakelijk om matchingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt te verruimen. Arbeidsvraag en arbeidsaanbod dienen meer dan voorheen (ook) geformuleerd te worden in termen van gevraagde en aangeboden competenties. De arbeidsmarkt stelt (steeds) hogere eisen aan personeel: eisen die niet alleen in diploma's uitgedrukt kunnen worden. Een regionale best practice is het project 'Door Inzicht Aan de Slag (DIADS)'. Binnen DIADS werken Limburgse gemeenten, de Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) en UWV samen om op korte en middellange termijn ruim 7.000 werkzoekenden (WW-gerechtigden en bijstandsgerechtigden) in kaart te brengen op basis van onder meer hun competenties, arbeidsvermogen en ontwikkelpotentieel. Daarna wordt bekeken welke begeleiding (maatwerk-scholing of anderszins) eventueel nodig is om deze mensen naar werk te begeleiden. Hierbij zal onder andere in samenwerking met onderwijs gebruik worden gemaakt van scholingsvouchers en leerwerkloketten. Daarnaast worden ook werkgevers ondersteund bij het vertalen van geformuleerde functie-eisen naar matchbare competentieprofielen.
- Arbeidsmarktinformatie vormt een goede basis om arbeidsmarktbeleid vorm te geven. UWV stelt (regionale) informatie beschikbaar via het eigen arbeidsmarktinformatieportal (www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie). Daarnaast bevat www.arbeidsmarktinzicht.nl veel actuele informatie over regionale arbeidsmarkten.

8.3. Bundeling van kracht(en) en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Op vele vlakken worden op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt krachten gebundeld om een betere werking van de arbeidsmarkt te realiseren. Toch wordt bij (diverse) arbeidsmarktpartijen de behoefte gevoeld aan een nog betere bundeling van kennis, vakmanschap en professionaliteit. Als op te pakken thema's kunnen in dat kader bijvoorbeeld genoemd worden:
 - (blijven) investeren in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
 - inrichting van een platform met best practices;
 - duurzaamheid arbeidsrelaties (in relatie tot verhoging pensioengerechtigde leeftijd);
 - strategisch partnership tussen instellingen, organisaties en bedrijfsleven op de arbeidsmarkt (met oog voor de arbeidsmarkt van de toekomst);
 - inrichting van sectorale tafels;
 - de inclusieve arbeidsmarkt.
- Innovaties en technische ontwikkelingen volgen elkaar snel op waardoor benodigde kennis en vaardigheden van werknemers veranderen. Studenten, maar ook werkenden en werkzoekenden zijn gebaat bij een goede voorbereiding op een arbeidsmarkt die sterk aan verandering onderhevig is. Transparantie is belangrijk in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, waarbij een continue dialoog tussen het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen van groot belang is. De snel veranderende arbeidsmarkt vraagt ook steeds meer om flexibele instroom in het onderwijs. Flexibel in de zin dat (modulaire) instroom gedurende het hele jaar mogelijk is en flexibel in de zin dat snel gereageerd wordt op (structurele) verschuivingen in de vraag naar arbeidsaanbod op korte, maar ook op langere termijn.
- Een praktisch voorbeeld van samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven is het Techniekcollege Zuid-Limburg: een samenwerkingsschool (ROC) die opleidingen in de techniek aanbiedt in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven.
- Het doel van het regionale actieplan Perspectief op Werk (Zuid-Limburg) is om een impuls te realiseren op de matching tussen vraag en aanbod om mensen meer perspectief op werk te bieden. Een groot aantal partijen op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt is betrokken bij uitvoering van dit plan waaronder gemeenten, UWV en werkgevers. Belangrijk in dit kader is ook het inzichtelijk maken van kansen en mogelijkheden die werkzoekenden op de regionale arbeidsmarkt hebben en het uitvoeren van activiteiten die een eventuele afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen.
- Activiteiten op de arbeidsmarkt om mensen naar een baan toe te leiden zijn vaak gericht op de voorkant: matching van vraag en aanbod. Zeker zo belangrijk is dat na de matching oog is voor een evenwichtige en duurzame arbeidsrelatie. In een aantal sectoren, waaronder bijvoorbeeld de horeca, is er sprake van een groot verloop onder het personeel. Niet alleen boeien, maar ook binden is van belang om de arbeidsmarkt in rustiger vaarwater te loodsen. Employer branding met aandacht voor arbeidsvoorwaarden, het bieden van een loopbaanperspectief en duurzame dienstverbanden kunnen ervoor zorgen dat de personeelsproblematiek binnen (bepaalde) sectoren verminderd wordt.

8.4. Overig

Zonder uitputtend te willen zijn kunnen nog een aantal (praktische) aandachtspunten voor de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt genoemd worden.

- Veel sectoren op de regionale markt kampen met personeelstekort, terwijl aan de andere kant veel werkzoekenden bij gemeenten en UWV staan ingeschreven in beroepen die minder courant zijn op de huidige (en toekomstige) arbeidsmarkt. Bij verhoging van de mobiliteit van werkzoekenden en werkenden naar andere, meer kansrijke beroepen en/of sectoren, snijdt het mes aan twee kanten: werkzoekenden en werkenden vinden werk in beroepen die voor de werkgever moeilijk(er) te vervullen zijn. Dit vergt een acceptatiebereidheid van zowel werkzoekende als werkgever. De werkzoekende dient bereid te zijn over te stappen naar een andere sector of naar een ander beroep en de werkgever moet open te staan voor aanbod dat niet direct voldoet aan zijn of haar oorspronkelijke vraag. Enthousiasmering van zowel werkzoekende als werkgever om tot nadere deals te komen is belangrijk. In de praktijk (van het UWV) blijkt het te werken als werkzoekenden en werkgever 'aan elkaar kunnen ruiken' in een rechtstreeks face-to-face contact. Een positief effect gaat ook uit van bedrijfsbezoeken, waarbij potentiële werknemers de gelegenheid wordt geboden een bedrijf te bezoeken. Werkzoekenden hebben vaak een 'verkeerd' beeld van werkzaamheden in specifieke beroepen en sectoren.
- Tekorten en overschotten in sectoren zijn vaak seizoengebonden. Pieken in personeelsvraag verschillen per sector. Denk hierbij aan de decembermaand in de detailhandel, lente- en zomermaanden in de horeca en vervanging tijdens vakanties in de industrie. Meer en beter anticiperen op deze seizoenpatronen draagt bij aan een evenwichtigere spreiding van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Vaak gaat het hierbij om kortere dienstverbanden, maar deze bieden juist de mogelijkheid voor werkzoekenden om andere sectoren en/of beroepen te verkennen.
- Mensen met een beperking zijn gebaat bij een inzet van technologische hulpmiddelen om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Zo kunnen robotassistenten mensen helpen met een fysieke of visuele beperking. Deze hulpmiddelen kunnen een belangrijke rol spelen bij een vergrijzing van de beroepsbevolking. Zuid-Limburg loopt voorop bij deze vergrijzing. De Limburgse campussen, waar veel innovatie plaatsvindt, kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan verhoging van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking.

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, *Werknemers in NL en buurlanden naar woonland*, Den Haag, maart 2016.
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.
CBS, TNO, *Compositieanalyse van de Limburgse economie*, Den Haag, 2017.
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 banenafpraak*, Amsterdam, april 2019.
UWV, *UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Van WW naar bijstand*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Doorstroom van WW naar bijstand neemt af*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Meer uitstroom naar werk vanuit de WW*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Industrie. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, juli 2019.
UWV, *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

Gerald Ahn

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 Zuid-Limburg is het werkgebied van de gemeenten Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op <https://regioinbeeld.uwv.nl/> en op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2019

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op <https://regioinbeeld.uwv.nl/> en op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2019

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

