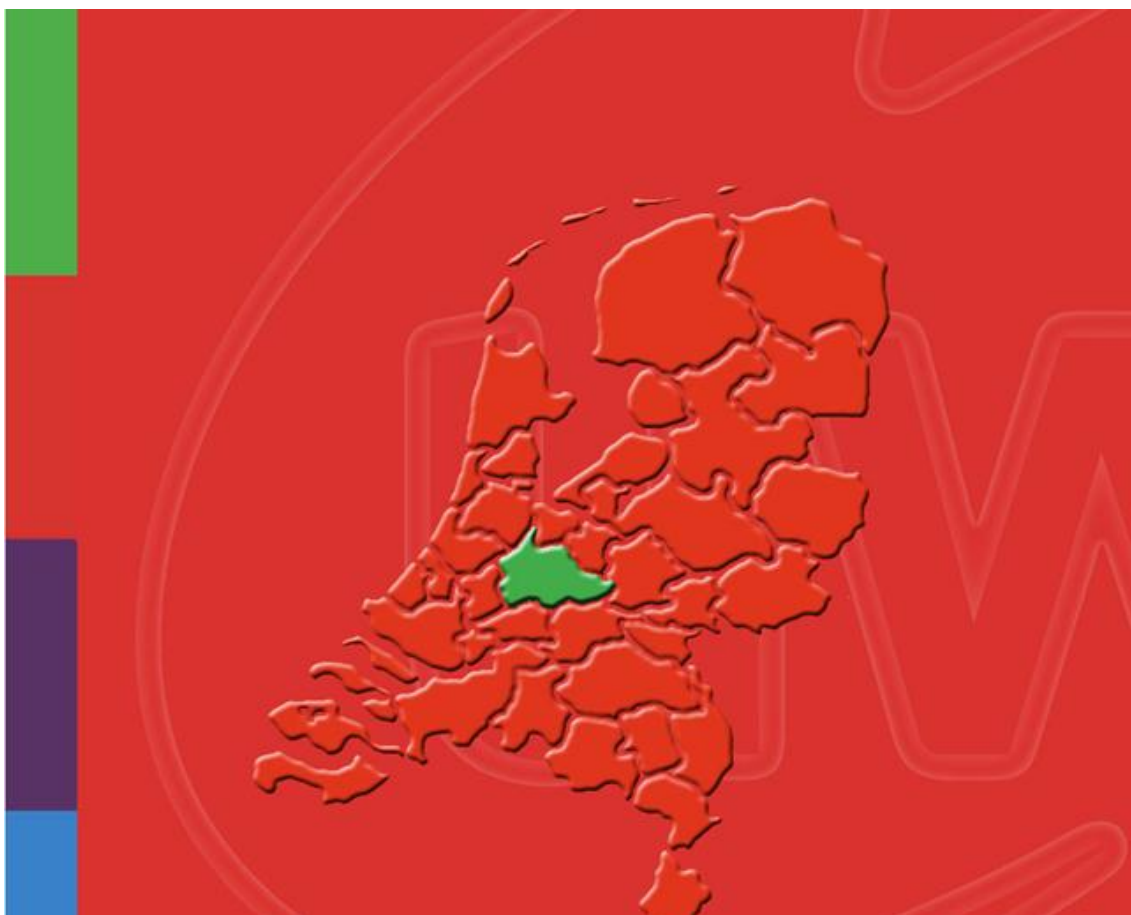


Regio in Beeld 2016

Midden-Utrecht



Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Werkgelegenheid groeit licht	3
1.1. Meer banen voor werknemers en zelfstandigen	3
1.2. Structurele veranderingen worden zichtbaarder	5
1.3. Veel ouderen in zorg & welzijn, openbaar bestuur sterkst vergrijsd	5
2. Groei vacatures zet door	7
2.1. Meeste vacatures in zorg & welzijn, sterkste groei in bouwnijverheid	7
2.2. Vacatures voor laagopgeleiden vooral in detailhandel en horeca	8
2.3. Software- en applicatieontwikkelaars bij UWV het meest gevraagd	9
2.4. Relatief meeste baanopeningen in transport & logistiek	9
2.5. Relaties en open sollicitatie zijn voor kwetsbare werkzoekenden belangrijk	11
2.6. Opleidingsniveau en werkervaring blijven belangrijk bij werving en selectie	12
3. Onbenut arbeidsaanbod verandert van samenstelling	13
3.1. Meer personen beschikbaar voor arbeidsmarkt Midden-Utrecht	13
3.2. Daling instroom in de WW	13
3.3. Hoog aandeel ouderen, weinig jongeren in de WW	14
3.4. Instroom in de WW vooral administratief en commercieel personeel	14
3.5. Aantal bijstandsuitkeringen toegenomen, minder doorstroom van WW naar bijstand	15
3.6. Invoering Participatiewet zorgt voor daling Wajong	17
3.7. Toename aantal uitkeringen WIA, afname aantal WAO-uitkeringen	18
4. Meer kansen en specifieke krapte	20
4.1. Discrepancies op een aantrekkelijke arbeidsmarkt	20
4.2. Krappe arbeidsmarkt in Midden-Utrecht	20
4.3. Vooral specifieke krapteberoepen in techniek en ICT	21
4.4. Op termijn knelpunten voor werkgevers	23
4.5. Kansen voor werkzoekenden	24
4.6. Alternatieve overstapberoepen	24
4.7. Scholing vergroot kansen	25
4.8. Kansen buiten de regio	26
5. Uitdagingen op de arbeidsmarkt	28
5.1. Gekantelde arbeidsmarkt	28
5.2. Inspelen op een veranderende vraag naar personeel	28
5.3. Optimaliseren van regionale en interregionale samenwerking	28
5.4. Extra inzet voor jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten	29
Literatuur	31
Begrippen en afkortingen	32
Colofon	34

Inleiding

Het gaat duidelijk beter met de arbeidsmarkt in de regio Midden-Utrecht. De gestage groei van de economie is onder meer op de arbeidsmarkt zichtbaar door een toename van de werkgelegenheid in meer sectoren, een krachtige groei van het aantal vacatures, een afname van het aantal ontslagvergunningen en faillissementen.

Maar de arbeidsmarkt is tegelijkertijd ook aan het veranderen. Automatisering en digitalisering zorgen ervoor dat klantprocessen efficiënter en dus met minder mensen uitgevoerd kunnen worden en dat er andere eisen aan zittende en nieuwe werknemers worden gesteld. En de arbeidsmarkt is vooral veel flexibeler geworden. De arbeidsmarktsituatie in Midden-Utrecht is gekanteld van een ruime naar een krappe arbeidsmarkt. Het aantal beschikbare, gekwalificeerde kandidaten wordt vooral in het hogere segment minder. Daarnaast zijn het vooral langdurig werklozen, ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten die minder profiteren van de economische groei en moeite hebben om zich op deze veranderende arbeidsmarkt staande te houden.

Regionale arbeidsmarktpartijen staan dan ook voor de opgave om vooral deze kwetsbare groepen aan het werk te helpen en te houden. De uitdagingen waarvoor de actoren op arbeidsmarkt in Midden-Utrecht zich in 2017 gesteld zien, wordt het meest effectief aangepakt door samen te werken in de regio. Arbeidsmarkten functioneren immers in belangrijke mate op regionaal niveau.

Deze uitgave van Regio in Beeld biedt een analyse van de arbeidsmarkt en schetst daarmee een gemeenschappelijk vertrekpunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Daarmee vormt Regio in Beeld een belangrijk startpunt voor gezamenlijke interventies op de arbeidsmarkt door gemeenten, UWV en andere partijen.

Er zijn verschillende manieren om de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden beter op elkaar aan te laten sluiten. Zo vergroot scholing de kansen van werklozen en werkenden en helpt het werkgevers bij het oplossen van hun knelpunten in de personeelsvoorziening. Hierbij bieden de verruimde Brug-WW, de scholingsvouchers maar ook de sectorplannen extra mogelijkheden. Daarnaast kunnen werkgevers hun selectiecriteria aanpassen, het zoekgebied vergroten of werk herverdelen via bijvoorbeeld jobcarving. Werkzoekenden kunnen uitwijken naar een ander beroep, sector of regio met betere kansen. Ook de banenafpraak, sectorplannen, van-werk-naar-werk trajecten en instrumenten als proefplaatsing, interne jobcoach, no-riskpolis en loondispensatie bieden perspectief voor met name kwetsbare groepen.

Regio in Beeld geeft een goed beeld van de arbeidsmarktontwikkelingen in Midden-Utrecht in 2016 en 2017. De eerste twee hoofdstukken beschrijven de vraag van regionale werkgevers: banen en vacatures. Hoofdstuk 3 geeft een beeld van de aanbodzijde op de arbeidsmarkt, en dan vooral het onbenut arbeidsaanbod. In hoofdstuk 4 worden vraag en aanbod met elkaar vergeleken, om zo te bepalen waar kansen en knelpunten liggen. Afsluitend belicht hoofdstuk 5 wat samenwerkende regionale partijen (kunnen) doen om kansen te benutten en knelpunten te verkleinen.

Ik wens u veel leesplezier en inspiratie toe om gezamenlijk de arbeidsmarktuitdagingen aan te gaan.

Margot de Geest

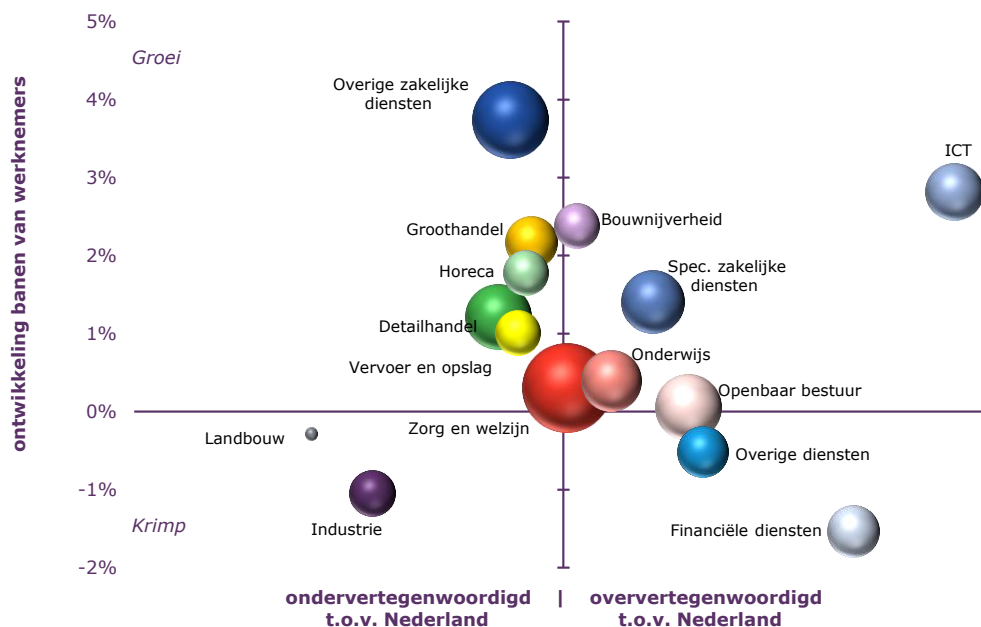
Regiomanager UWV Werkbedrijf arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

1. Werkgelegenheid groeit licht

1.1. Meer banen voor werknemers en zelfstandigen

Het economisch herstel zet in 2016 en 2017 door. De aantrekkende woningmarkt, hogere investeringen door bedrijven in onder andere ICT en toenemende consumptieve bestedingen dragen bij aan de economische groei. Dat leidt ook tot meer werkgelegenheid, maar niet in alle sectoren. In Midden-Utrecht neemt het aantal banen van werknemers in twee jaar tijd met gemiddeld 1,3% per jaar toe tot 494.095 eind 2017. Die groei is sterker dan landelijk (1,0% per jaar). Door de economische structuur profiteert de werkgelegenheid in Midden-Utrecht extra van de sterke groei in ICT en specialistische zakelijke diensten en bouw, maar relatief minder van de sterke groei in de overige zakelijke diensten, groothandel en horeca. Ook de banenkrimp in de financiële diensten werkt in Midden-Utrecht sterker door dan gemiddeld in Nederland.

Afbeelding 1.1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Midden-Utrecht, 2017



Bron: UWV

De afbeelding geeft drie dingen weer.

- De omvang en verdeling van banen van werknemers eind 2017; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2017 ten opzichte van 2016; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2017. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

De regionaal relatief hogere groei van het aantal banen van werknemers dan landelijk hangt onder meer samen met de sectorstructuur in de regio. Over het algemeen vertaalt productiegroei bij goederen zich minder snel en minder sterk in extra werkgelegenheid in vergelijking met de dienstensectoren, doordat de arbeidsproductiviteit stijgt. De dienstensectoren zijn juist in Midden-Utrecht relatief sterker aanwezig. Daarnaast draait de regionale economie in zijn totaliteit beter dan landelijk. In bijna alle sectoren loopt de ontwikkeling van het aantal banen van werknemers voor op het landelijk gemiddelde. In de specialistische zakelijke diensten is het verschil het grootst, en deze sector is in Midden-Utrecht veel sterker vertegenwoordigd dan landelijk, zoals afbeelding 1.1 laat zien. De in deze regio sterk vertegenwoordigde ICT groeit eveneens veel sterker dan in geheel Nederland. De sterke groei in de overige zakelijke diensten

komt vooral door de uitzendbedrijven en de arbeidsbemiddeling die daar onder vallen. Het feitelijke werk van de uitzendkrachten vindt overwegend plaats in andere sectoren.

Daar staan ook in 2017 enkele krimpsectoren tegenover die sterker vertegenwoordigd zijn in Midden-Utrecht, zoals financiële diensten en overige diensten. De sterke krimp in de financiële diensten komt vooral door de kostenreducties en herstructureringen bij banken en verzekeringmaatschappijen die daar onder vallen.

Box 1.1. Macro-economische ontwikkeling

De ontwikkeling van het aantal banen wordt bepaald door drie oorzaken: economische groei, veranderingen in arbeidsproductiviteit en veranderingen in de mate van deeltijdarbeid. De prognoses in Regio in Beeld voor banen en vacatures komen uit het rapport UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017. Dat rapport gaat uit van de economische groeicijfers van het Centraal Planbureau (CPB) van maart 2016: 1,8% groei in 2016 en 2,0% in 2017. Daarnaast gaat de arbeidsmarktprognose uit van het overheidsbeleid op het moment dat de prognose wordt opgesteld.

De uitkomsten van (arbeidsmarkt)prognoses hebben dus een voorwaardelijk karakter en zijn deels onzeker. Afwijkende of onvoorziene ontwikkelingen en beleidsmaatregelen leiden tot andere realisaties dan verwacht. Zo heeft de overheid in juni 2016 besloten om een bezuiniging van een half miljard euro op met name verpleeghuizen en gehandicapteninstellingen te schrappen. Dat heeft waarschijnlijk een positief effect op de banenontwikkeling in de sector zorg & welzijn. Verder is sinds maart 2016 bijvoorbeeld de groei van de wereldhandel vertraagd, is definitief gekozen voor een lagere gasproductie en is er onzekerheid over de gevolgen van de keuze voor Brexit. Mede hierdoor heeft het CPB in september 2016 de groeiverwachting bijgesteld tot 1,7% in zowel 2016 als 2017.

Vooral groei in de marktsector

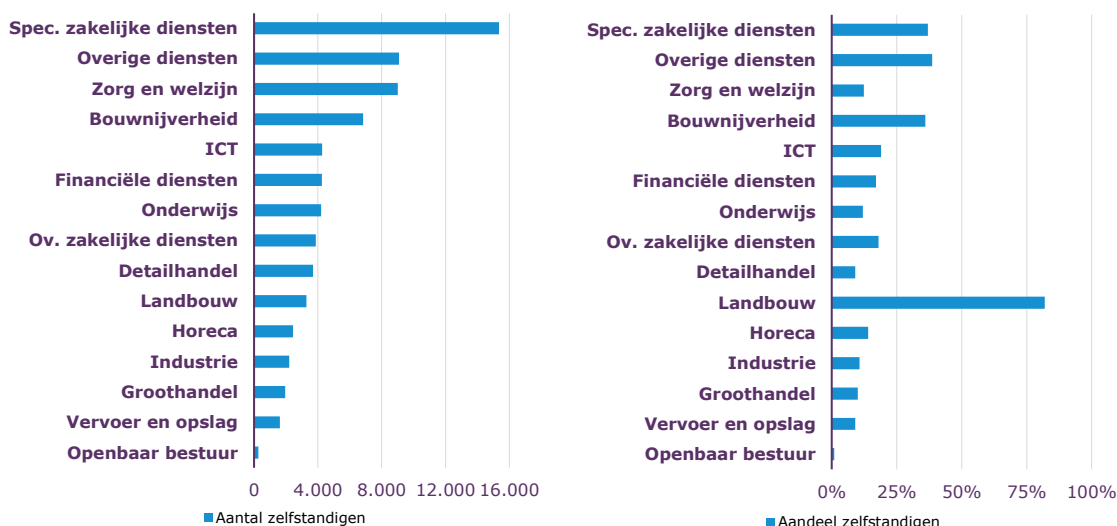
Afbeelding 1.1 laat ook zien dat de banengroei voor werknemers vooral in de marktsector zit. De publieke sector (onderwijs, openbaar bestuur en zorg & welzijn) laat in 2017 op alle onderdelen een beperkte groei zien. Het openbaar bestuur en het onderwijs zijn in Midden-Utrecht relatief sterker vertegenwoordigd, terwijl de zorg & welzijn ongeveer even sterk is vertegenwoordigd als landelijk. De regionale impact van de groei in deze sectoren is daardoor aanzienlijk.

Structureel groter aandeel zelfstandigen

De vraag naar arbeid wordt ingevuld door werknemers en zelfstandigen. De UWV-prognoses geven als landelijk beeld dat na 2008 het aantal banen van werknemers daalt, maar nu weer licht stijgt. Het aantal banen van zelfstandigen neemt al jaren achter elkaar toe, vooral bij de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), maar de groei vlakt wel af. Het aantal zelfstandigen groeit landelijk met 1,1% per jaar in 2016 en 2017. Het aandeel zelfstandigen in de werkgelegenheid ligt daarmee op 21%, één op de vijf banen is voor een zelfstandige. Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zzp'er.

Afbeelding 1.2. Zelfstandigen: aantal en aandeel per sector

Midden-Utrecht, 2013-2014



Bron: CBS, bewerking ROA

Het aantal zelfstandigen is anders over sectoren verdeeld dan het aantal werknemers. In de ene sector is het al langer en meer gebruikelijk om als zelfstandige te werken dan in de andere. Dat is iets om rekening mee te houden bij de oriëntatie van werkzoekenden op zelfstandig ondernemerschap. In een sector als de landbouw werken traditioneel veel zelfstandigen, maar de economische ruimte voor nieuwe toetreders lijkt beperkt. In bijvoorbeeld de bouw en de zakelijke diensten is de afgelopen jaren vooral het aantal

zpz'ers gegroeid. Daar lijken kansen te liggen voor een verdere toename, nu de bouw en zakelijke dienstverlening economisch groeien.

In de jaren 2013-2014 werkte gemiddeld over alle sectoren in Midden-Utrecht 17% van de werkzame beroepsbevolking als zelfstandige (73.600 personen). Landelijk was dat in die periode 16%. De specialistische zakelijke diensten was de sector met de grootste groep zelfstandigen. In die sector werken veel mensen en daarvan werkt ook een meer dan gemiddeld aandeel (37%) als zelfstandige.

De werkgelegenheid in de overige diensten is minder groot. Doordat bijna 40% uit zelfstandigen bestaat komt deze sector op de tweede plaats van sectoren met de meeste zelfstandigen.

Daarna volgt de zorg & welzijn wat betreft het aantal zelfstandigen, hoewel het aandeel zelfstandigen met 12% ruim onder het regionale gemiddelde ligt. In deze sector zijn in de regio echter de meeste banen (zie afbeelding 1.1). Het zelfstandig ondernemerschap was al gangbaar, maar heeft de laatste jaren onder andere in de ouderenzorg en bij paramedische praktijken (verloskundigen, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, diëtisten en mondhygiënist) een extra vlucht genomen. Instellingen in deze sector schakelen ook steeds vaker zelfstandigen in om de inzet van personeel flexibel te houden.

1.2. Structurele veranderingen worden zichtbaarder

Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt veranderen niet alleen de omvang van het benodigde personeelsbestand, maar ook de eisen die aan werknemers worden gesteld en de manier waarop werk wordt georganiseerd. Daarbij gaat het om ontwikkelingen zoals een groeiend aandeel van werk in de dienstverlening, flexibilisering van de arbeidsmarkt, hogere arbeidsparticipatie, veranderingen in kwalificaties voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking en verdergaand gebruik van computers en robots. Dit komt op verschillende manieren op de arbeidsmarkt tot uiting.

- Bestaande functies verdwijnen of veranderen sterk als gevolg van robotisering, automatisering en up-grading. Dit geldt bijvoorbeeld sterk voor (economisch-)administratieve beroepen. In de periode 2013-2018 wordt landelijk een blijvend verlies van 100 duizend banen voor deze beroepen verwacht, vooral op laag en middelbaar beroepsniveau.
- Nieuwe functies ontstaan als gevolg van innovatie en verbindingen tussen techniek en diensten. Niet alleen groeit de vraag naar specialisten in techniek en ICT sterker dan het aanbod, maar ook in veel andere beroepen wordt enige mate van vaardigheid met automatisering gevraagd.
- Arbeid wordt flexibeler georganiseerd (oproepwerk, uitzendwerk, zpz'ers, tijdelijke contracten). Uitingen daarvan zijn dat de sector uitzendbedrijven & arbeidsbemiddeling in 2016-2017 de sterkste banengroei laat zien en dat het aandeel zelfstandigen (waaronder ook zpz'ers) in de werkgelegenheid structureel is toegenomen.
- De participatie van ouderen en vrouwen op de arbeidsmarkt neemt verder toe.

1.3. Veel ouderen in zorg & welzijn, openbaar bestuur sterkst vergrijsd

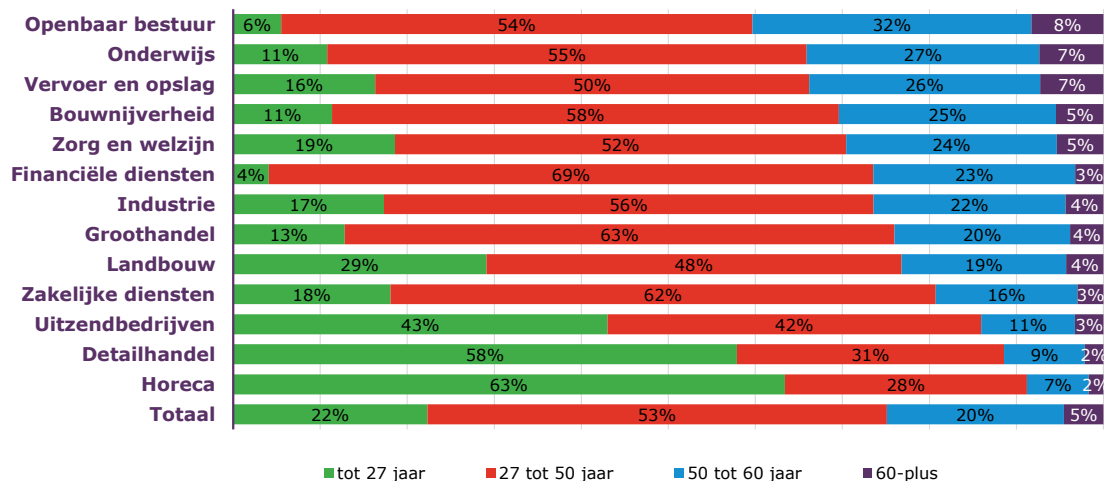
Voor de arbeidsmarkt is de leeftijdsopbouw van werknemers een relevant gegeven. Door vergrijzing en door verhoging van de pensioenleeftijd neemt de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt toe. Hun kansen houden daar niet automatisch gelijke tred mee. Over het algemeen geldt voor ouderen, sterker dan voor andere leeftijdsgroepen, dat ze relatief moeilijk weer aan het werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Tijdig investeren in bij- of omscholing of bemiddeling van werk-naar-werk helpen om werkloosheid te voorkomen.

Een hoog aandeel 50-plussers impliceert dat er ook meer vervangingsvraag te verwachten is door personeel dat met pensioen gaat. Voor de groep 60-plussers speelt dat binnen afzienbare tijd. Vervanging biedt kansen voor alle werkzoekenden, ook voor ouderen.

Afbeelding 1.3 geeft een beeld van de leeftijdsopbouw van de werkzame beroepsbevolking in de verschillende bedrijfssectoren, eind 2015. De sectoren staan op volgorde van het aandeel 50-plussers. Het beeld voor Midden-Utrecht vertoont geen grote verschillen met het landelijke beeld. Gemiddeld is 25% van de werkzame beroepsbevolking in Midden-Utrecht 50-plusser (Nederland: 28%), 5% is 60 jaar of ouder en 22% is jonger dan 27 jaar.

In Midden-Utrecht is de werkzame beroepsbevolking in het openbaar bestuur en onderwijs het sterkst vergrijsd. In het openbaar bestuur is 40% van de werknemers 50-plusser, in het onderwijs 34%. Eén op de twaalf werknemers in deze twee sectoren is 60-plusser. Ook nog sterker vergrijsd dan gemiddeld is de werkzame beroepsbevolking in vervoer & opslag, zorg & welzijn, bouwnijverheid, financiële diensten en industrie. Horeca, detailhandel en uitzendbedrijven zijn het minst vergrijsd. In absolute aantallen heeft de sector zorg & welzijn met 19.200 de meeste werknemers van 50 jaar en ouder, waarvan er bijna 3.500 ook 60-plus zijn. Ook in de zakelijke diensten, onderwijs en openbaar bestuur werken veel 50- en 60-plussers.

Afbeelding 1.3. Werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsklasse en sector
Midden-Utrecht, december 2015



Bron: UWV

Veranderingen in de vraag naar arbeid worden onder andere zichtbaar in de ontwikkeling van het aantal vacatures en de kenmerken van die vacatures. Dit komt in hoofdstuk 2 aan bod. De veranderende eisen die aan nieuw personeel worden gesteld vormen ook een signaal voor veranderingen waar het zittende personeel mee te maken heeft of krijgt. Dat inzicht is voor werknemers en werkgevers van belang om tijdig in actie te komen om werkloosheid te voorkomen.

2. Groei vacatures zet door

In het vorige hoofdstuk is de werkgelegenheid besproken. Werkgelegenheidsgroei heeft invloed op het ontstaan van nieuwe vacatures. De vraag naar personeel die hierdoor ontstaat wordt uitbreidingsvraag genoemd. Daarnaast ontstaan er op de arbeidsmarkt vacatures doordat werknemers stoppen met werken ten gevolge van pensionering, arbeidsongeschiktheid, verhuizing, overlijden of om andere redenen (vervangingsvraag). Tot slot ontstaan vacatures doordat werknemers van baan wisselen. In dit hoofdstuk komen aspecten die van invloed zijn op het vinden van werk zoals omvang en ontwikkeling van de vacaturemarkt, vacaturekenmerken, werving en overscholing aan de orde.

2.1. Meeste vacatures in zorg & welzijn, sterkste groei in bouwnijverheid

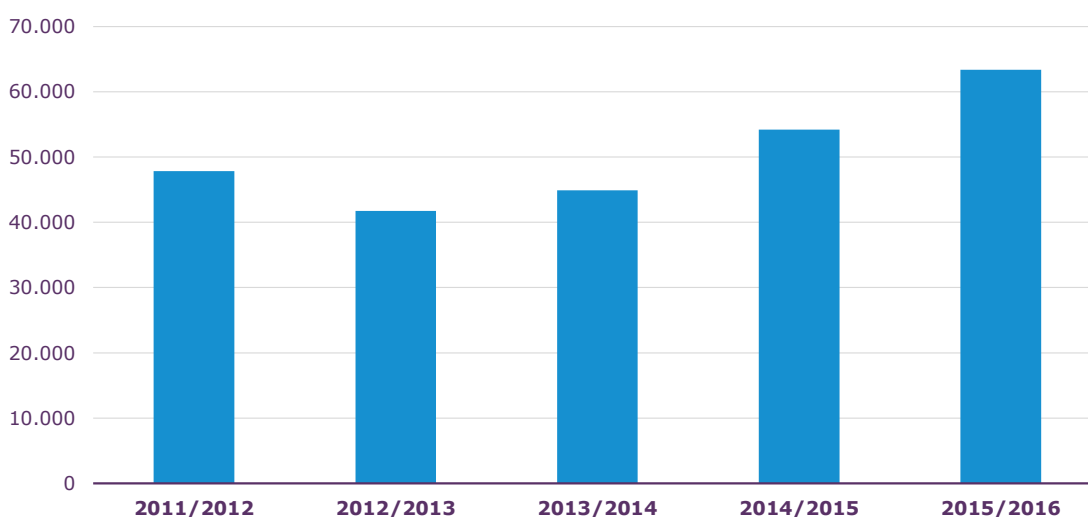
In dit hoofdstuk worden de laatste vier kwartalen (derde en vierde kwartaal van 2015 en het eerste en tweede kwartaal van 2016) vergeleken met dezelfde perioden in de jaren daarvoor. Deze perioden worden kortweg aangeduid als 2015/2016 en 2014/2015 enzovoort.

Uit afbeelding 2.1 blijkt dat de groei van het aantal vacatures als gevolg van economische groei in de periode 2015/2016 verder is doorgedaan (22%). Deze sterke groei van het aantal nieuwe vacatures, dit zijn alle vacatures die in de genoemde periode zijn ontstaan, is vooral het gevolg van een toenemend aantal baanwisselingen.

In de periode 2012/2013 neemt het aantal nieuwe vacatures op de arbeidsmarkt nog fors af (-13%). Daarna stijgt in de periode 2013/2014 door een licht herstellende economie het aantal ontstane vacatures met 8%. In de periode daarna groeit het vertrouwen in het herstel van de economie waardoor werkgevers meer personeel zijn gaan werven. Het aantal nieuwe vacatures neemt in Midden-Utrecht in 2014/2015 met 21% toe. In de periode 2015/2016 groeit het aantal nieuwe vacatures eveneens sterk (17%). In deze periode ontstaan in Midden-Utrecht gemiddeld 5.300 nieuwe vacatures per maand. Een deel van deze vacatures is ontstaan ten gevolge van herstructureringen en reorganisaties die in 2015/2016 in veel bedrijfstakken hebben plaatsgevonden. In 2015/2016 zijn er veel meer vacatures ontstaan dan in de perioden daarvoor. UWV verwacht dat de vacaturemarkt blijft groeien, maar wel op een lager groeiniveau dan het huidige.

Afbeelding 2.1. Ontstane vacatures op de arbeidsmarkt per periode van vier kwartalen

Midden-Utrecht, 2011-2016



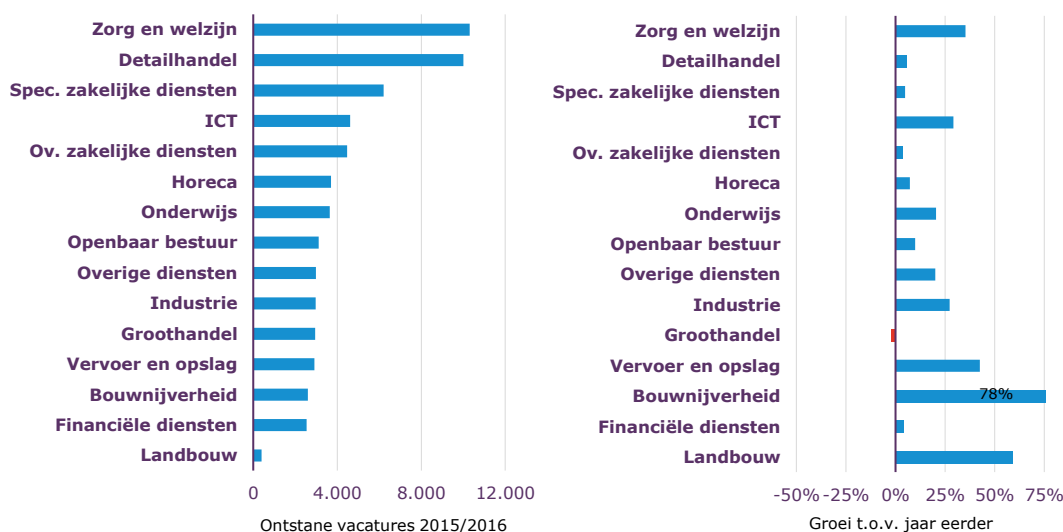
Bron: UWV

Afbeelding 2.2 geeft een beeld van de omvang van het aantal ontstane vacatures in Midden-Utrecht per sector in 2015/2016. Verder toont de afbeelding de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures per sector in 2015/2016 ten opzichte van 2014/2015. De totale omvang van de vacaturemarkt in Midden-Utrecht bedraagt in de periode 2015/2016 ruim 63.000 vacatures. Ongeveer 42% van de totale vraag naar personeel in de regio Midden-Utrecht is afkomstig uit de zorg & welzijn, detailhandel en specialistische zakelijke dienstverlening.

De groei van de vacatures is in 2015/2016 in alle sectoren terug te zien, met uitzondering van de groothandel. In deze sector daalt het aantal ontstane vacatures met 2%. De grootste procentuele toename is te zien in de bouwnijverheid. In deze sector stijgt het aantal nieuwe vacatures met 78%. Ook in de landbouw en vervoer & opslag neemt het aantal ontstane vacatures relatief sterk toe.

Afbeelding 2.2. Ontstane vacatures per sector naar omvang (links) en groei (rechts)

Midden-Utrecht, 2015/2016



Bron: UWV

De sterke stijging van 35% in de zorg & welzijn is opvallend gezien de bezuinigingen in deze sector. Het betreft hier echter vooral vervangingsvraag. Er ontstaan vacatures voor verzorgenden, gespecialiseerde verpleegkundigen, sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders, medisch praktijkassistenten, artsen, leiders kinderopvang & onderwijsassistenten, schoonmakers en fysiotherapeuten. Met een aandeel van 16% van de totale vacaturemarkt is het belang van deze sector voor werkzoekenden erg groot. De vraag uit de detailhandel betreft voor 47% beroepen als verkoopmedewerkers detailhandel, laders, lossers en vakkenvullers. De resterende vraag bestaat onder meer uit kassamedewerkers, overig verkoopspersoneel (callcentermedewerkers en vertegenwoordigers), adviseurs marketing, public relations & sales, receptionisten & telefonisten en leidinggevendenden. Werkgevers in de specialistische zakelijke diensten zijn vooral op zoek naar software- & applicatieontwikkelaars, juristen, databank- & netwerksspecialisten, vertegenwoordigers & inkopers, accountants, adviseurs marketing, public relations & sales, ingenieurs (geen elektrotechniek) en financieel specialisten & economen.

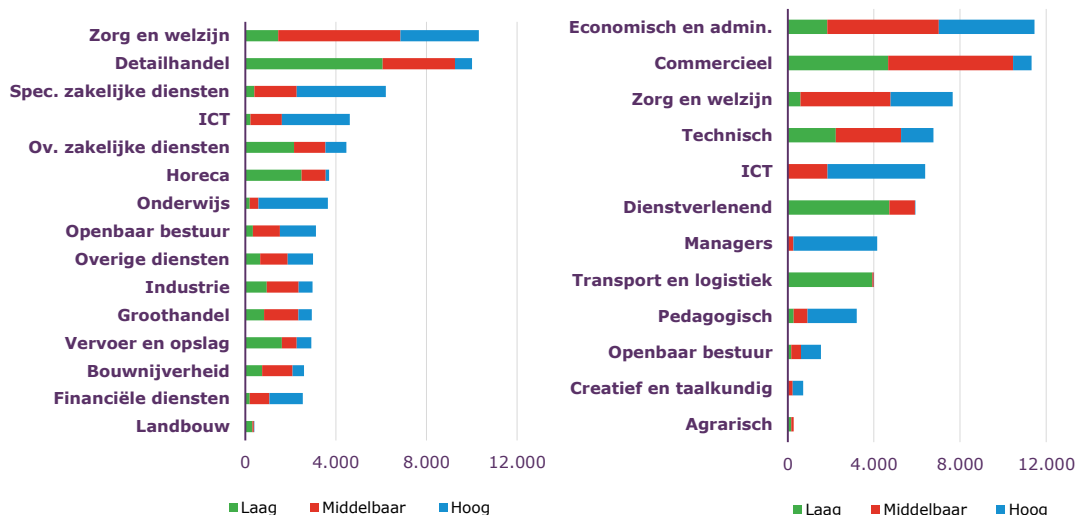
Volgens de arbeidsmarktprognose 2016 – 2017 van UWV ontstaan in Nederland in 2017 naar verwachting de meeste nieuwe vacatures in de detailhandel, zakelijke dienstverlening (vooral specialistische diensten en overige diensten) en zorg & welzijn. Ook in horeca, industrie, groothandel, ICT, bouw en vervoer & opslag wordt een aanzienlijk aantal vacatures verwacht. In de landbouw ontstaan in 2017 weinig vacatures.

2.2. Vacatures voor laagopgeleiden vooral in detailhandel en horeca

In afbeelding 2.3 is het aantal vacatures per sector en beroepsgroep in 2015/2016 weergegeven, onderverdeeld naar de volgende drie beroepsniveaus: laag, middelbaar en hoog. De meeste vacatures op laag beroepsniveau ontstaan in de periode 2015/2016 in de detailhandel, horeca en overige zakelijke diensten (waaronder de uitzendbureaus). Er worden vooral verkoopmedewerkers detailhandel, kelners & barpersoneel, laders, lossers & vakkenvullers, kassamedewerkers, schoonmakers en keukenhulpen gevraagd. Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in Midden-Utrecht vooral vacatures in de zorg & welzijn, detailhandel en specialistische zakelijke diensten. Deze sectoren zoeken vooral middelbaar opgeleide verzorgenden, verpleegkundigen (mbo), sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders, callcentermedewerkers outbound & overige verkopers, adviseurs marketing, public relations & sales, vertegenwoordigers & inkopers en medisch praktijkassistenten. Ten slotte zijn de vacatures op hoog beroepsniveau vooral te vinden in de specialistische zakelijke diensten, zorg & welzijn, onderwijs en ICT. Het gaat hier om vacatures voor software- & applicatieontwikkelaars, databank- & netwerksspecialisten, docenten algemene vakken secundair onderwijs, gespecialiseerde verpleegkundigen, artsen, managers verkoop & marketing en bedrijfskundigen & organisatieadviseurs.

Afbeelding 2.3. Ontstane vacatures naar niveau per sector (links) en beroepsklasse (rechts)

Midden-Utrecht, 2015/2016



Bron: UWV

2.3. Software- en applicatieontwikkelaars bij UWV het meest gevraagd

Een gedetailleerder beeld van de regionale vraag naar personeel wordt verkregen door naar alle vacatures te kijken, die bij UWV op werk.nl online openstaan. In afbeelding 2.4 staan de twintig beroepsgroepen met gemiddeld de meeste openstaande vacatures, die in het eerste halfjaar van 2016 in Midden-Utrecht voor werkzoekenden bij UWV beschikbaar waren. De vraag naar software- & applicatieontwikkelaars is in Midden-Utrecht het grootst. Deze vacatures zijn uit veel sectoren afkomstig. De meeste vraag naar deze ICT-specialisten is er vooral in de ICT, gespecialiseerde zakelijke dienstverlening en groot- en detailhandel. Dat het met de commerciële sector beter gaat, blijkt uit het relatief groot aantal vacatures voor callcentermedewerkers, vertegenwoordigers, inkopers, adviseurs marketing, public relations & sales en overige verkopers. Deze vacatures zijn vooral afkomstig van de groothandel, detailhandel, ICT en specialistische zakelijke dienstverlening.

Afbeelding 2.4. Top 20 beroepen met gemiddeld de meeste openstaande vacatures Midden-Utrecht, januari tot en met juni 2016

Top 20 openstaande vacatures naar gevraagd beroep			
1	Software- en applicatieontwikkelaars	11	Ingenieurs (geen elektrotechniek)
2	Verzorgenden	12	Boekhoudkundig medewerkers
3	Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	13	Receptionisten en telefonisten
4	Adviseurs marketing, public relations en sales	14	Boekhouders
5	Databank- en netwerkspecialisten	15	Verpleegkundigen (mbo)
6	Transportplanners en logistiek medewerkers	16	Loodgieters en pijpfitters
7	Vertegenwoordigers en inkopers	17	Technici bouwkunde en natuur
8	Elektriciens en elektronicamonteurs	18	Managers verkoop en marketing
9	Vrachtwagenchauffeurs	19	Docenten algemene vakken sec. onderwijs
10	Machinemonteurs	20	Hulpkrachten bouw en industrie

Bron: UWV

2.4. Relatief meeste baanopeningen in transport & logistiek

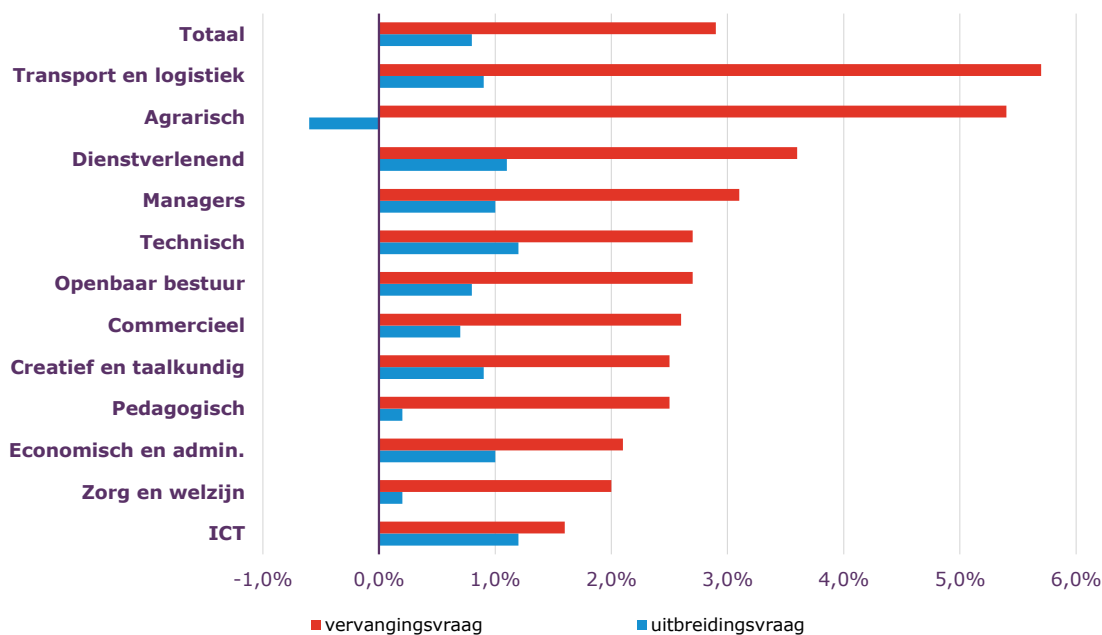
Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) maakt onder andere prognoses van de verwachte ontwikkelingen in uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en baanopeningen naar beroepsklasse. Het aantal baanopeningen is de optelsom van de positieve uitbreidingsvraag (groei) en vervangingsvraag

per beroepsklasse. De verwachte uitbreidingsvraag naar beroepsklasse wordt bepaald op basis van de toe- of afname van de werkgelegenheid per beroepsklasse, waarbij ook rekening wordt gehouden met verschuivingen in de beroepsstructuur binnen sectoren. De verwachte vervangingsvraag per beroepsklasse ontstaat als gevolg van vrijgekomen arbeidsplaatsen en wanneer werkenden door mobiliteit van beroep veranderen.

In de periode 2015 tot en met 2020 neemt naar verwachting het totaal aantal werkenden in Nederland met ruim 400 duizend toe en moeten ruim 1,5 miljoen arbeidskrachten worden vervangen. Hiermee verwacht ROA dat 76% van de baanopeningen tot en met 2020 ontstaat als gevolg van vervangingsvraag. Dit geeft het grote belang van de vervangingsvraag voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt aan. In afbeelding 2.5 is per beroepsklasse de verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag als jaarlijks gemiddeld percentage van het aantal werkenden in 2014 in de periode 2015-2020 weergegeven.

Afbeelding 2.5. Verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag naar beroepsklasse als percentage van het aantal werkenden in 2014

Nederland, jaarlijks gemiddelde 2015-2020



Bron: ROA

Voor de ICT-beroepen wordt relatief de hoogste uitbreidingsvraag voorzien. De verwachte positieve uitbreidingsvraag heeft vooral betrekking op software- en applicatieontwikkelaars, gebruikersondersteuning ICT en radio- & televisietechnici. In deze beroepsklasse wordt ook de laagste vervangingsvraag verwacht. De beroepsmobiliteit en uittreding zijn laag doordat in deze beroepsklasse relatief veel jongeren werkzaam zijn. Hierdoor is het aantal verwachte baanopeningen in deze beroepsklasse kleiner dan het totale landelijke gemiddelde.

De agrarische beroepen hebben in de periode 2015-2020 te maken met een krimp van de werkgelegenheid. Deze krimp komt volgens ROA door vooral een forse daling van het aantal land- & bosbouwers en agrarische hulpkrachten. Voor hoveniers, tuinders, kwekers en veetelers wordt een kleinere afname van de werkgelegenheid verwacht. De uitbreidingsvraag voor agrarische beroepen is dus negatief. De relatief hoge vervangingsvraag in deze beroepsklasse wordt verklaard door de doorzettende schaalvergroting en de verder afnemende inzet van gezinsleden in de agrarische sector. Hierdoor neemt de vraag naar seizoenskrachten (vaak buitenlandse uitzendkrachten en scholieren/studenten) sterk toe. Een belangrijk deel van deze vacatures wordt ingevuld met mensen, die voorheen ook in deze functie werkzaam zijn.

Voor de transport- en logistiekberoepen wordt een uitbreidingsvraag verwacht, die iets hoger ligt dan het landelijke gemiddelde. De sector vervoer & opslag profiteert vooral van een verdere voorziene toename van e-commerce activiteiten. De vervangingsvraag is tot 2020 relatief het hoogst in de beroepsklasse transport- en logistiekberoepen. Dit komt voor een belangrijke deel door het relatieve hoge aandeel vuilnisophalers en dagbladenbezorgers (scholieren/studenten), dat veel van beroep wisselt. Hierdoor is ook de verwachte vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt in de beroepsklasse transport & logistiek jaarlijks relatief gezien het grootst is in verhouding tot de werkgelegenheid in deze beroepsklasse. Meer baanopeningen voor nieuwkomers dan het totale landelijke gemiddelde wordt in deze beroepsklasse verwacht bij vuilnisophalers & dagbladenbezorgers, buschauffeurs & trambestuurders, laders, lossers & vakkenvullers en chauffeurs auto's, taxi's & bestelwagens. Een aanzienlijk deel van deze baanopeningen zijn kleine bijbanen voor scholieren en studenten.

Tot slot verwacht ROA voor welzijnsberoepen tot 2020 een zeer beperkte positieve uitbreidingsvraag. Dit is het gevolg van verdere voorziene bezuinigingen in deze sector. Daarbij kennen veel beroepen in deze sector een relatief lage vervangingsvraag als gevolg van een lage beroepenmobiliteit. In de beroepsklasse zorg & welzijn ontstaan daardoor relatief gezien de minste baanopeningen. Het aantal baanopeningen voor apothekersassistenten is in deze sector relatief het grootst.

**Box 2.1. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA): Project Onderwijs-
Arbeidsmarkt**

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft zich als doel gesteld met haar onderzoek een bijdrage te leveren aan de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Eén van de onderzoeksprogramma van ROA is het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA), gefinancierd door de ministeries OCW, EZ, SZW en BZK, UWV, S-BB en Randstad Nederland.

Met dit onderzoek wil ROA inzicht geven in de huidige en de toekomstige arbeidsmarktsituatie binnen de verschillende bedrijfssectoren, beroepsklassen, opleidingscategorieën en regio's in Nederland. Hierbij gaat de centrale aandacht uit naar de verwachte ontwikkelingen op de middellange termijn. Er is voor een tijdshorizon van zes jaar gekozen om een zo goed mogelijk beeld te geven van de arbeidsmarktsituatie bij afstuderen van degenen die thans aan het begin van hun studie staan.

Deze informatie is van belang voor zowel het geven van voorlichting aan degenen die aan een opleiding willen beginnen, als het nemen van beleidsbeslissingen door instanties die betrokken zijn bij de aansluiting van het onderwijs aan de arbeidsmarkt.

Als onderdeel van het POA wordt elke twee jaar een rapport uitgebracht met analyses die zich toespitsen op de grote lijnen van de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Het laatst verschenen rapport dateert van december 2015: De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Daarnaast heeft ROA een database ontwikkeld met gedetailleerde arbeidsmarktinformatie uit 21 bedrijfssectoren, 127 beroepsgroepen, 102 opleidingstypen en 35 arbeidsmarktregio's; het ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS). Het AIS bevat kencijfers over de actuele arbeidsmarktsituatie, recente trends en arbeidsmarktprognoses.

Voor de samenstelling van deze Regio in Beeld heeft UWV gebruik gemaakt van een uitgebreide set met gegevens van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt.

2.5. Relaties en open sollicitatie zijn voor kwetsbare werkzoekenden belangrijk

Uit het rapport Vacatures in Nederland 2015 blijkt dat werkgevers in 2015 vaker een tijdelijke baan met uitzicht op een vaste aanstelling aanbieden dan in 2013. Dit aandeel stijgt van 51% naar 57%. Het aandeel aangeboden vaste banen neemt af van 12% naar 11%. Het aandeel tijdelijke banen daalt ten slotte van 37% naar 32%.

Het aandeel contracten met een looptijd van minder dan een halfjaar daalt van 17% naar 10%. Deze stijging is waarschijnlijk het gevolg van de wijziging van de ketenregeling waardoor werkgevers minder korte contracten aanbieden. Van de bedrijven met vervulde vacatures heeft in 2015 25% gebruik gemaakt van uitzendkrachten. De uitzendkrachten worden vooral ingezet bij de overheid en bouw. Ook maken grotere bedrijven meer gebruik van uitzendkrachten (70%) dan kleine bedrijven (20%). Uitzendbureaus en vooral UWV helpen werklozen aan het werk. Bij UWV is 80% van de vervulde vacatures met een werkloze ingevuld en bij het uitzendbureau 50%.

Afbeelding 2.6. Wervingskanalen in 2015
Nederland, 2015

Wervingskanalen	2013	2015
Eigen website	33%	32%
Relaties	20%	22%
Sociale media	8%	18%
Andere vacaturesite	16%	17%
Open sollicitatie	9%	11%
Via eigen personeel	9%	10%
Advertentie	12%	9%
Uitzendbureau	9%	7%

Bron: UWV

Het meest gebruikte wervingskanaal om aan personeel te komen is in 2013 en 2015 de eigen website, gevolgd door relaties (zie afbeelding 2.6). Social media worden in 2015 meer ingezet dan in 2013 (van 8% naar 18%), terwijl de advertentie minder wordt gebruikt (van 12% naar 9%). De overheid, zorg &

welzijn en cultuur, sport & recreatie werven personeel vooral via de eigen website. De landbouw en de bouw zoeken vaak via relaties en de industrie maakt veel gebruik van uitzendbureaus.

Het meest gebruikte wervingskanaal is echter niet gelijk aan het meest belangrijke aannamekanaal. In 2015 worden via relaties de meeste personen aangenomen (18%), dit is nu het voornaamste aannamekanaal geworden. In 2013 was dit met 20% nog de eigen website. Voor kwetsbare werkzoekenden zoals ongeschoolden en 55-plussers zijn relaties en open sollicitatie de belangrijkste wegen naar werk. Voor hogeropgeleiden is dat nog steeds de website van een bedrijf.

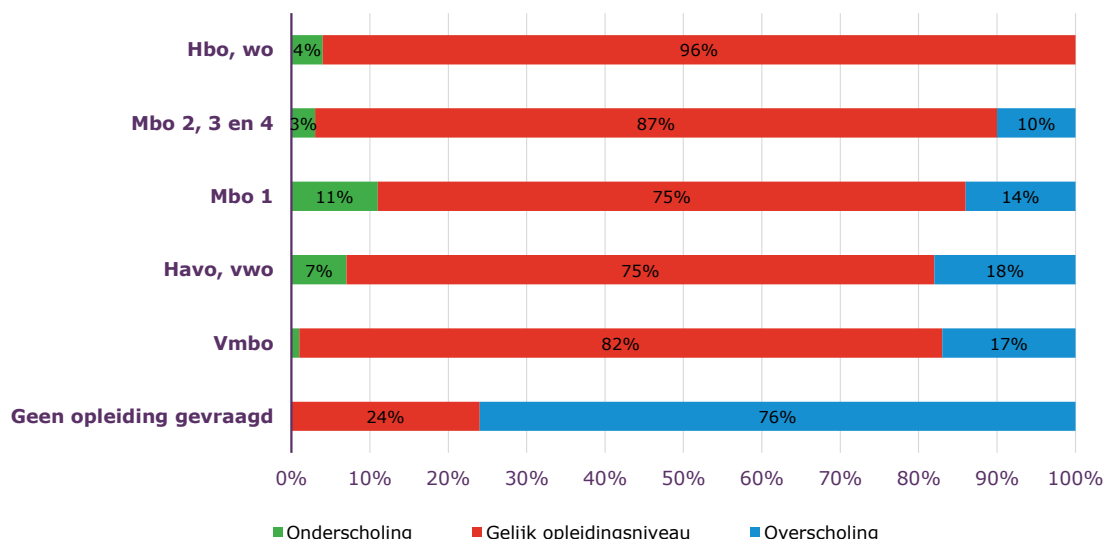
2.6. Opleidingsniveau en werkervaring blijven belangrijk bij werving en selectie

Uit het eerder genoemde vacatureonderzoek van UWV blijkt verder dat voor 70% van de vacatures een startkwalificatie (minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2) wordt gevraagd om de functie uit te voeren. In sectoren waarin relatief veel hoogopgeleiden werkzaam zijn, zoals de ICT, overheid, zorg & welzijn, advies & onderzoek en onderwijs ligt dit percentage rond de 90%. Behalve het opleidingsniveau is ook het beschikken over werkervaring een belangrijk selectiecriteria. In 60% van de vacatures is algemene werkervaring een noodzakelijke voorwaarde voor het uitoefenen van de functie. Vooral in sectoren met relatief veel werkgelegenheid voor hoogopgeleiden zoals openbaar bestuur en ICT is dit van belang.

Een belangrijk deel van de vacatures wordt ingevuld met personeel, dat hoger geschoold is dan voor de functie wordt gevraagd. Deze overscholing (verdringing) wordt zichtbaar door de discrepantie tussen het gevraagde opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de aangenomen kandidaat in beeld te brengen (zie afbeelding 2.7).

Afbeelding 2.7. Gevraagd opleidingsniveau en opleidingsniveau aangenomen persoon per opleidingscategorie

Nederland, 2015



Bron: UWV

Zo wordt in 2015 op 76% van de vacatures waarvoor geen opleiding werd gevraagd toch geschoold personeel aangenomen. Bij vacatures op vmbo en havo/vwo-niveau zijn deze percentages respectievelijk 17% en 18%. Dat kandidaten met een lager opleidingsniveau worden aangenomen (onderscholing) komt beperkt voor. Op mbo 1 en havo/vwo-niveau wordt 11% en 7% van de vacatures ingevuld met een kandidaat met een lager opleidingsniveau dan gevraagd. Uit deze gegevens blijkt dat laaggeschoolden in 2015 in een belangrijke mate worden verdrongen door hoger geschoolden. Dit onderstreept het belang van een hoger opleidingsniveau bij het vinden van werk.

Ten opzichte van het vacatureonderzoek in 2013 is de mate van overscholing op alle opleidingsniveaus minder geworden (overscholing is per definitie niet mogelijk op hbo/wo-niveau). De afname van overscholing is een gevolg van een minder ruim wordende arbeidsmarkt.

De mate waarin een werkzoekende met zijn of haar specifieke beroep kansrijk is op de arbeidsmarkt is niet alleen afhankelijk van het aantal vacatures, maar wordt ook bepaald door de mate waarin er concurrerend en geschikt arbeidsaanbod beschikbaar is. Dit arbeidsaanbod bestaat uit werkenden, werklozen of uitstromers vanuit het onderwijs. Na de beschrijving van het aanbod in het volgende hoofdstuk wordt in hoofdstuk 4 verder ingegaan op de kansen.

3. Onbenut arbeidsaanbod verandert van samenstelling

3.1. Meer personen beschikbaar voor arbeidsmarkt Midden-Utrecht

De potentiële beroepsbevolking in Midden-Utrecht neemt zowel in 2016 als in 2017 licht toe. In 2017 draagt de toename 1,2%. Een deel van deze personen is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. De personen die wel werken of willen werken worden tot de beroepsbevolking gerekend. De bruto arbeidsparticipatie in Midden-Utrecht (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) stijgt in 2017 naar 73,5%. Het aantal personen dat beschikbaar is op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht wordt dus groter.

In dit hoofdstuk gaat het vooral om de personen die niet of nauwelijks werken, terwijl ze dit wel zouden willen: het onbenut arbeidsaanbod. Dit onbenut arbeidsaanbod bestaat onder meer uit WW'ers, bijstandsgerechtigden en personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar ook uit niet-uitkeringsgerechtigden. In dit hoofdstuk ligt de focus op de eerste drie genoemde groepen.

Tijdens de recessie heeft een omvangrijke groep niet-uitkeringsgerechtigden zich van de arbeidsmarkt afgekeerd. Zij zagen weinig kansen om de arbeidsmarkt te betreden en besloten om voorlopig niet actief naar werk te zoeken. In een periode van economische groei ontstaan echter meer kansen en bieden zij zich weer aan. Het gaat daarbij vooral om vrouwen, parttimers, jongeren die al dan niet hebben doorgestudeerd en mensen die vrijwilligerswerk verrichten. Al deze groepen niet-uitkeringsgerechtigden zijn moeilijk in kaart te brengen omdat zij beperkt geregistreerd staan. Ze bewegen wel mee in de dynamiek van de arbeidsmarkt. Bij actieve toetreding concurreren ze direct mee om de beschikbare banen.

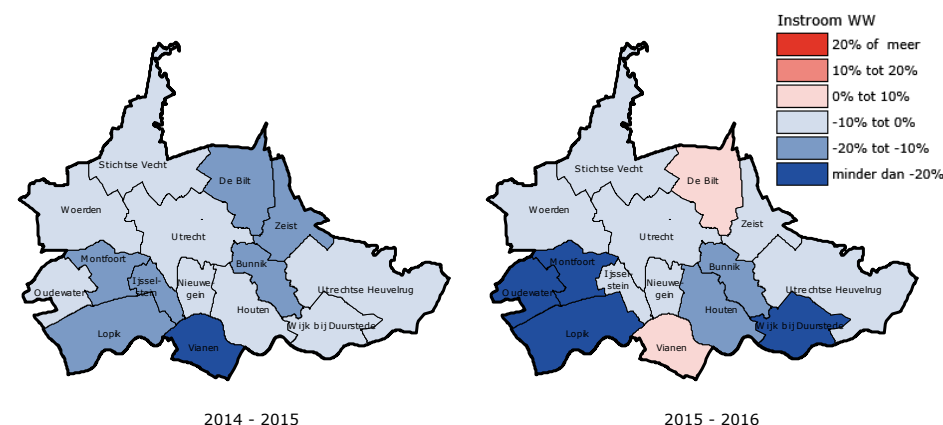
Nu de economie groeit, ontstaan er ook kansen voor het onbenutte deel van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Het is daarom van belang hier kort in te gaan op de ontwikkeling en de samenstelling van zowel de WW'ers, als de bijstandsgerechtigden en de arbeidsongeschikten.

3.2. Daling instroom in de WW

Aan de instroom in de WW is te zien dat het beroep op de WW terugloopt. In de periode van januari tot en met juni 2016 werden minder nieuwe uitkeringen verstrekt dan in dezelfde periode in 2015: een daling van 12.291 naar 11.335 (-8%). De daling in het afgelopen jaar in de regio Midden-Utrecht is iets minder sterk dan de landelijke daling van 9%. De verklaring hiervoor is de relatief minder goede ontwikkeling in de handel, vervoer & opslag en openbaar bestuur.

In afbeelding 3.1 is de ontwikkeling te zien per gemeente, het eerste halfjaar van 2015 (linker afbeelding) en 2016 (rechter afbeelding) worden daarbij vergeleken met de instroom in dezelfde periode een jaar eerder. De daling van de instroom in de WW-uitkeringen is in 2015 en 2016 in het merendeel van de gemeenten te zien. In de gemeenten Vianen en De Bilt neemt de instroom in 2016 toe met respectievelijk 8% en 1%, maar dit zijn gemeenten met een gering aantal WW-gerechtigden. In Montfoort, Oudewater, Lopik en Wijk bij Duurstede is het aantal nieuwe WW-uitkeringen met meer dan 20% afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De overige gemeenten zitten dicht bij de gemiddelde daling van 8%. De verwachting is dat de instroom in de WW verder blijft dalen.

Afbeelding 3.1. Ontwikkeling instroom in de WW Midden-Utrecht, 2014-2016



Bron: UWV

Het WW-percentage (WW-uitkeringen ten opzichte van beroepsbevolking) bedraagt voor Midden-Utrecht 4,2%, ruim onder het landelijke WW-percentage van 4,9%. De gemeenten met het hoogste WW-percentage zijn Nieuwegein (5,4%) en Stichtse Vecht (4,9%). Daarnaast ligt ook het percentage van de gemeente Nieuwegein (5,4%) boven het regionale en landelijke percentage. De gemeente Nieuwegein heeft een gelijk aandeel als het landelijk gemiddeld (4,9%). Het laagste aandeel WW-uitkeringen kennen de gemeenten Lopik (3,0%) en Oudewater (3,0%).

Als gevolg van het economisch herstel daalt het aantal WW-uitkeringen ook in Midden-Utrecht verder. Hoe sneller de economie aantrekt, hoe groter ook de dynamiek op de arbeidsmarkt. Bij een hoge dynamiek is de WW-populatie, doordat zij zoeken naar werk en op korte termijn beschikbaar zijn, een kansrijke groep om aan het werk te komen. Belangrijk is daarbij wel de vraag hoe recent hun werkervaring nog is.

Box 3.1. Ontwikkeling WW-uitkeringen als gevolg van de WWZ

Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) op 1 juli 2015 veranderde de daarvoor al ingezette daling van het aantal lopende WW-uitkeringen in een stijging. De oorzaak hiervan is de nieuwe systematiek in de WWZ op basis van inkomstenverrekening. Deze systematiek heeft een structureel verhogend effect op het aantal lopende WW-uitkeringen. Dit komt enerzijds doordat mensen die tegen lager loon gaan werken een aanvulling uit de WW behouden en anderzijds doordat het recht op uitkering pas wordt beëindigd nadat gebleken is dat de opgegeven inkomsten overeenkomen met de inkomstenopgave van de werkgever in de Polisadministratie. Om een goed beeld te geven van de ontwikkelingen wordt in plaats van de lopende WW-uitkeringen, nu gekeken naar de instroom in de WW, waarbij dit eerste halfjaar wordt vergeleken met dezelfde periode vorig jaar.

3.3. Hoog aandeel ouderen, weinig jongeren in de WW

In het eerste halfjaar van 2016 stroomden in Midden-Utrecht 1.714 jongeren tot 27 jaar de WW in. Dat betreft 15% van de totale instroom. Het aantal ouderen (50 jaar en ouder) dat instroomde in de WW bedraagt 2.790; dat is 25% van de totale instroom.

Jongeren blijven gemiddeld genomen niet lang in de WW. Dit komt doordat zij een kort arbeidsverleden hebben, waardoor zij onvoldoende WW-rechten opbouwen. Ouderen hebben vaker een vast dienstverband en hebben juist wel voldoende (en langdurige) WW-rechten opgebouwd. Het is voor ouderen wel lastiger dan voor jongeren om weer aan het werk en dus uit de WW te komen. Ouderen beschikken doorgaans over genoeg werkervaring, maar werkgevers geven veelal de voorkeur aan jongere leeftijdsgroepen. Het beleid van UWV is gericht op het onder de aandacht brengen van de kennis en ervaring van 50-plussers. In de praktijk blijkt dat het benutten van netwerken om werk te vinden daarbij het meest succesvol is.

3.4. Instroom in de WW vooral administratief en commercieel personeel

In afbeelding 3.2 is de top 20 van beroepen weergegeven die in het eerste halfjaar van 2016 in de WW zijn ingestroomd. Deze top 20 betreft 53% van de totale instroom en daarmee is het belangrijkste deel van de instroom te kenschetsen. Het gaat daarbij in Midden-Utrecht vooral om administratief personeel (28% van de top 20). Bij administratieve beroepen gaat het om receptionisten & telefonisten, secretaresses, boekhoudkundig medewerkers, directiesecretaresses en administratief medewerkers. Commercieel personeel vormt 24% van de instroom. Het betreft hier vooral verkoopmedewerkers detailhandel, adviseurs marketing, public relations en sales, callcentermedewerkers outbound & overige verkopers en vertegenwoordigers & inkopers. Een derde omvangrijke groep is het logistiek personeel, met een aandeel van 15% in de top 20, met beroepen als laders, lossers & vakkenvullers, chauffeurs auto's, taxi's & bestelwagens & vrachtwagenchauffeurs en transportplanners & logistiek medewerkers.

De vraag naar logistieke en commerciële functies zijn conjunctuurgevoelig en daar trekt momenteel de markt aan. Op termijn blijven deze functies structureel kansrijk. Voor administratief personeel geldt dit veel minder: op termijn verdwijnen daar door digitalisering steeds meer functies.

Momenteel is de arbeidsmarkt ruim tot zeer ruim voor de beroepen waarin de meeste mensen in Midden-Utrecht werk zoeken: in administratieve, logistieke en commerciële beroepen op laag en middelbaar niveau. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt, zowel van werkzoekenden als voor werkgevers.

De positie op de arbeidsmarkt van WW'ers wijkt sterk af van twee andere groepen die deel uitmaken van het onbenut arbeidspotentieel: de bijstandsgerechtigden en personen met een uitkering wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Over het algemeen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van bijstandsgerechtigden groter is dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden, die doorgaans recente werkervaring hebben.

Afbeelding 3.2. Top 20 instroomberoepen WW Midden-Utrecht, januari tot en met juni 2016

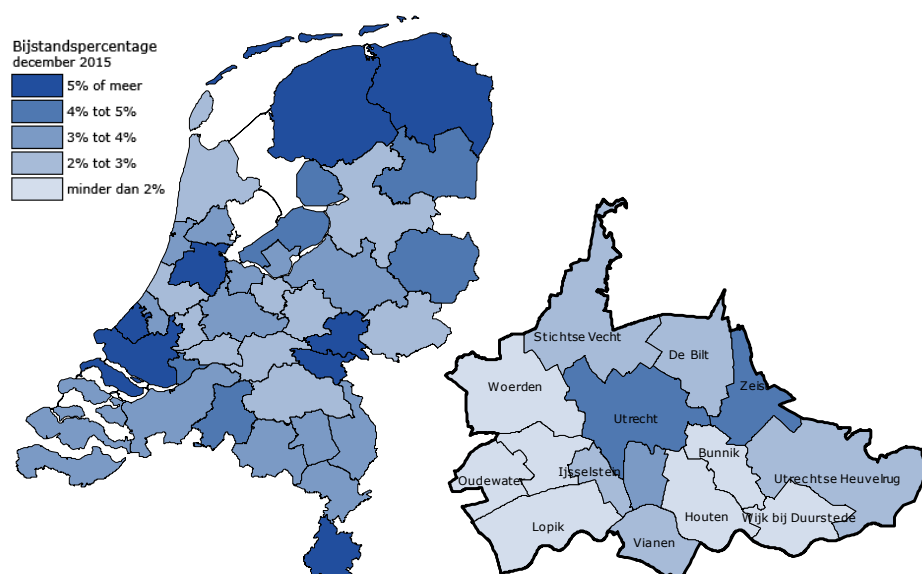
Instroom WW jan t/m juni 2016 naar beroepsgroep	Aantal
1 Receptionisten en telefonisten	470
2 Laders, lossers en vakkenvullers	440
3 Verkoopmedewerkers detailhandel	380
4 Adviseurs marketing, public relations en sales	360
5 Secretaresses	360
6 Managers verkoop en marketing	350
7 Callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	320
8 Boekhoudkundig medewerkers	310
9 Schoonmakers	290
10 Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	280
11 Hulpkrachten bouw en industrie	270
12 Vertegenwoordigers en inkopers	270
13 Directiesecretaresses	260
14 Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	230
15 Administratief medewerkers	220
16 Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	190
17 Transportplanners en logistiek medewerkers	190
18 Verzorgenden	190
19 Artsen	190
20 Psychologen en sociologen	180

Bron: UWV

3.5. Aantal bijstandsuitkeringen toegenomen, minder doorstroom van WW naar bijstand

Eind 2015 telde Midden-Utrecht 15.690 bijstandsuitkeringen, 5% meer dan een jaar eerder. Deze toename is iets groter aan de landelijke toename van het aantal uitkeringen met 3%. Het bijstandspercentage (het aantal bijstandsuitkeringen afgezet tegen de beroepsbevolking) kwam in december 2015 voor Midden-Utrecht uit op 3,4%, dat is lager dan het landelijke bijstandspercentage van 4,3%.

Afbeelding 3.3. Bijstandspercentages per gemeente Nederland en Midden-Utrecht, december 2015

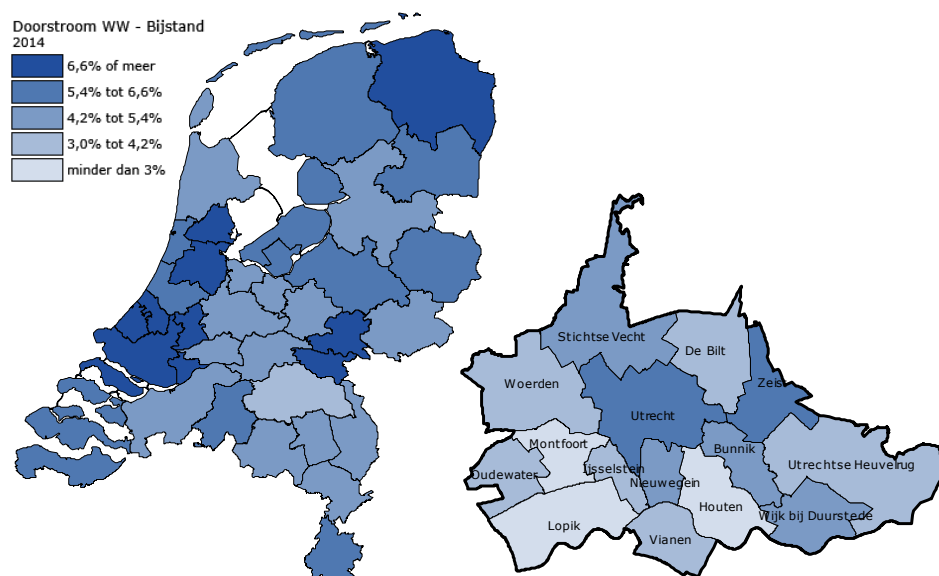


Bron: CBS, bewerking UWV

Afbeelding 3.3 toont de bijstandspersentages per gemeente in december 2015. De gemeenten met de hoogste bijstandspersentages in de regio zijn Utrecht (4,7%) en Zeist (4,0%). De gemeenten Montfoort en Oudewater hebben de laagste bijstandspersentages van de regio, namelijk allebei 1,3%. Opvallend aan de bijstandspersentages is dat bijna alle gemeenten in Midden-Utrecht een persentase hebben dat (veel) lager is dan het landelijke persentase. Alleen het bijstandspersentase van de gemeente Utrecht is hoger dan het landelijke persentase.

Het aandeel mensen dat aansluitend aan een WW-uitkering een beroep doet op een bijstandsuitkering is in Midden-Utrecht in 2014 gedaald in vergelijking met een jaar eerder. In 2014 bedroeg het doorstroompercentage van WW naar bijstand in de regio 5,3%, tegenover 5,6% een jaar eerder. De doorstroom van de WW naar de bijstand is in Midden-Utrecht duidelijk lager dan het landelijk gemiddelde. Landelijk stroomde in 2014 6,1% van het aantal WW-uitkeringen door naar een bijstandsuitkering. Het doorstroompercentage is hoog in de meeste grote steden, waarmee de doorstroom naar de bijstand vooral een grootstedelijk probleem is, maar er zijn grote regionale verschillen. Daarnaast is de doorstroom hoger dan gemiddeld bij sommige groepen werklozen. Verwacht wordt dat de doorstroom van WW naar bijstand in de komende jaren stabiliseert.

Afbeelding 3.4. Doorstroompercentages WW-bijstand per gemeente
Nederland en Midden-Utrecht, 2014



Bron: UWV

In het algemeen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van het grootste deel van de bijstandspopulatie groter is dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden. Bijstandsgerechtigden zijn in het algemeen niet of lager opgeleid. Uit het rapport Vacatures in Nederland 2015 blijkt dat vooral het ontbreken van een opleiding of een opleiding op laag niveau een grote belemmering is voor het vinden van werk.

3.6. Invoering Participatiewet zorgt voor daling Wajong

Met de invoering van de Participatiewet laat het aantal Wajongers voor het eerst een dalende lijn zien. Omdat de Wajong nog uitsluitend toegankelijk is voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, stroomden er in 2015 veel minder mensen in de Wajong in dan in de jaren ervoor. Daardoor was de uitstroom uit de Wajong in 2015 groter dan de instroom.

Box 3.2. Wajong: hoe zit het ook alweer?

Mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt waren of werden, konden tot 1 januari 2015 bij UWV een beroep doen op de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Vanaf 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking. Hierin is geregeld dat jonggehandicapten met arbeidsvermogen voor ondersteuning en eventueel een uitkering een beroep kunnen doen op de gemeente waarin ze woonachtig zijn. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet kent de Wajong drie varianten.

- Oude Wajong (oWajong): hiertoe behoren alle personen die voor 1 januari 2010 een Wajong uitkering hebben aangevraagd.
- Wajong 2010: hiertoe behoren alle personen die tussen 1 januari 2010 en 31 december 2014 voor het eerst een Wajong-uitkering hebben ontvangen.
- Wajong 2015: uitsluitend bedoeld voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jongeren met arbeidsmogelijkheden vallen onder de Participatiewet.

Niet alle Wajongers hebben arbeidsmogelijkheden. Op dit moment is het op basis van de uitkeringsbestanden nog niet mogelijk om voor de gehele populatie Wajong onderscheid te maken tussen Wajongers die wél en degenen die géén arbeidsvermogen hebben. Tussen 2015 en 2018 worden echter alle Wajongers ingedeeld naar arbeidsvermogen, zodat op termijn dit onderscheid wel gemaakt kan worden.

Als gekeken wordt naar de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie van Wajongers, wordt duidelijk dat het de goede kant op gaat. Het aantal werkende Wajongers neemt toe en de doelgroep lijkt daarmee te profiteren van het economische herstel en inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafpraak (zie box 3.3). Het aantal werkenden nam vooral toe bij reguliere werkgevers, het aantal Wajongers dat werkt in of via de Sociale Werkvoorziening bleef tot en met 2014 redelijk constant.

Om werk voor Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven veel inspanningen en investeringen nodig. Zo krijgt bijna 60% van de werkende Wajongers ondersteuning, zoals een jobcoach en/of loondispensatie. Hoewel het aantal werkende Wajongers de afgelopen jaren is gestegen, is het aandeel werkende Wajongers (ten opzichte van de populatie) tussen 2008 en 2014 gedaald. Dit komt doordat het totale aantal Wajongers sneller steeg dan het aantal werkenden onder hen.

In het rapport Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA wordt aandacht geschonken aan factoren die arbeidsparticipatie van Wajongers bevorderen dan wel belemmeren. Zo zijn een sterke sociale cohesie in de regio, een sterke betrokkenheid van professionals en ouders, alsmede samenwerkingsbereidheid tussen de verschillende betrokken partijen (onderwijs, werkgevers, UWV) factoren die arbeidsparticipatie van Wajongers bevorderen. Woont de Wajonger echter in een grensregio, in een regio met een lage bevolkingsdichtheid of is er sprake van (meervoudige) complexe problematiek, dan werkt dit juist arbeidsparticipatie tegen.

Box 3.3. Wet banenafpraak en quotumregeling arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat zij extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De afspraak is in 2015 verankerd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsectoren en 25.000 bij de overheid.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt elk jaar gekeken of werkgevers in de marktsector en bij de overheid de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden ten opzichte van de stand ultimo 2012. Alle werkgevers, zowel grote als kleine werkgevers kunnen voor deze extra banen zorgen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informeert de Tweede Kamer jaarlijks over de resultaten. UWV brengt vanaf 2016 ieder kwartaal de Trendrapportage banenafpraak uit, met een indicatie van de stand van zaken per arbeidsmarktregio.

Tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimum loon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een WIW-baan of ID-baan. Daarnaast zijn personen die zijn aangewezen voor de Wajong tussen 1 september 2014 en 1 juli 2015 en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en MBO Entree-opleiding 2014/2015 tijdelijk opgenomen in het Doelgroepregister, waarbij later nog wordt bepaald of ze wel of niet tot de doelgroep behoren. De sociale partners en gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de WSW-wachlijst en Wajongers in 2015 en 2016 voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Gemiddeld aantal Wajong-gerechtigden in Midden-Utrecht

Eind 2015 telde Midden-Utrecht 10.000 mensen met een Wajong-uitkering. Met een aandeel van 1,8% van het aantal inwoners tussen 15 en 64 jaar telde de regio in relatief opzicht minder Wajong-gerechtigden als landelijk (2,2%).

Afbeelding 3.5. Kenmerken Wajong-gerechtigden
Midden-Utrecht, eind 2015

Midden-Utrecht	Aantal	Aandeel
Aantal Wajong	10.090	
Geslacht		
Man	5.470	54%
Vrouw	4.620	46%
Leeftijd		
<25 jaar	2.170	22%
25-35 jaar	3.430	34%
35-45 jaar	1.880	19%
45-55 jaar	1.630	16%
55 jaar of ouder	980	10%
Wajong-percentage	1,8%	

Bron: UWV

Verhoudingsgewijs wonen de minste Wajong-gerechtigden in de regio in de gemeenten Oudewater (0,9%), Montfoort (1,0%) en Stichtse Vecht (1,1%). De gemeenten Zeist (3,5%) en Utrechtse Heuvelrug (3,1%) hebben de hoogste aandelen Wajong-uitkeringen in de regio. Afbeelding 3.5 geeft weer hoe het aantal Wajong-uitkeringen in Midden-Utrecht verdeeld is voor wat betreft geslacht en leeftijd.

3.7. Toename aantal uitkeringen WIA, afname aantal WAO-uitkeringen

Naast een uitkering voor mensen die al op jonge leeftijd arbeidsgehandicapt zijn geraakt, de Wajong, bestaat er ook een uitkering voor mensen die tijdens hun werkzame leven (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken, namelijk de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit twee regelingen en is de opvolger van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), zie ook box 3.4.

Box 3.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: WIA, WAO en WAZ

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en kent twee regelingen.

- Inkomensvoorziening volledig en duurzaam ongeschikten (IVA): volledig arbeidsongeschikten zonder zicht op herstel of met geringe kans op herstel en bij wie het loonverlies 80% of meer bedraagt. Deze mensen zijn volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.
- Regeling werkherhvatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA), die bestaat uit twee groepen personen:
 - Volledig arbeidsongeschikt (80-100% loonverlies), maar met nog wel een kans op herstel. Deze groep is dus wel volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt en wordt ook wel aangeduid als 'WGA volledig';
 - Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35-80% loonverlies), deze groep wordt in staat geacht nog een deel inkomen uit arbeid te kunnen verwerven en wordt ook wel aangeduid als 'WGA gedeeltelijk'.

Mensen van wie verwacht wordt dat ze nog minimaal 65% van hun oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Voordat de WIA bestond, konden mensen een beroep doen op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De WAO was niet toegankelijk voor zelfstandig ondernemers, hiervoor bestond de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Sinds 2004 is de WAZ afgeschaft en kunnen ondernemers voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering terecht bij particuliere verzekeraars.

Eind 2015 ontvingen in Midden-Utrecht in totaal 35.220 personen een uitkering krachtens één van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: 10.120 mensen ontvingen een Wajong-uitkering, 10.820 personen ontvingen een uitkering in het kader van de WIA, 430 personen kregen een WAZ-uitkering en het aantal WAO-gerechtigden bedroeg 13.850.

Het aantal WIA-uitkeringen neemt nog altijd toe, omdat er meer mensen een uitkering toegekend krijgen dan dat er uitkeringen beëindigd worden. De instroom in de WIA wordt beïnvloed door demografische

veranderingen in de beroepsbevolking: het aantal ouderen en vrouwen is toegenomen. Ouderen hebben gemiddeld genomen een hoger instroomrisico dan jongeren en als gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking neemt de instroom in de WIA toe. Vooral in het verleden hadden vrouwen een hoger instroomrisico dan mannen, maar dit verschil is in de loop der jaren steeds kleiner geworden, waarmee het instroomrisico van vrouwen nagenoeg gelijk is aan dat van mannen. De instroom in de WIA is de laatste jaren redelijk stabiel.

Tegenover het toenemende aantal WIA-uitkeringen, staat een dalend aantal WAO-uitkeringen. Dit komt doordat steeds meer mensen met een WAO-uitkering de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en hun uitkering daarom wordt beëindigd.

De arbeidsparticipatie van WAO-gerechtigden en mensen met een uitkering krachtens de WGA (zie box 3.4) daalt, maar minder sterk dan voorheen. Deze daling wordt deels veroorzaakt door de verslechterde economische omstandigheden en deels doordat de populatie van samenstelling verandert. Het betreft meer ouderen, meer mensen die inmiddels langdurig arbeidsongeschikt zijn en meer mensen die geen werkgever (meer) hadden tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de claimbeoordeling voor de WIA, de zogeheten vangnetters. Bij deze vangnetters ontbreekt een arbeidsrelatie op het moment van ziekte, waardoor het lastiger is om te re-integreren. De arbeidsparticipatie van de groep vangnetters in de WGA is nog niet de helft van de participatie van de groep die tijdens de eerste ziektejaren wel een vaste werkgever had.

Afbeelding 3.6. Aantal uitkeringen Wajong, WAO, WAZ en WIA

Midden-Utrecht, eind 2015

Gemeente	Wajong-uitkering		WAO-uitkering		WIA-uitkering		WAZ-uitkering	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Totaal	10.120	1,8%	13.850	2,5%	10.820	1,9%	430	0,1%
Bunnik	120	1,3%	190	2,1%	140	1,6%	10	0,1%
De Bilt	400	1,6%	630	2,5%	510	2,0%	30	0,1%
Houten	550	1,7%	790	2,4%	530	1,6%	20	0,1%
IJsselstein	370	1,6%	530	2,4%	450	2,0%	20	0,1%
Lopik	120	1,3%	180	1,9%	130	1,4%	20	0,2%
Montfoort	90	1,0%	130	1,5%	160	1,8%	10	0,1%
Nieuwegein	750	1,8%	1.340	3,3%	1.040	2,6%	30	0,1%
Oudewater	60	0,9%	110	1,7%	100	1,6%	10	0,2%
Stichtse Vecht	470	1,1%	1.040	2,5%	780	1,9%	30	0,1%
Utrecht	4.030	1,7%	5.570	2,3%	4.490	1,9%	120	0,0%
Utrechtse Heuvelrug	890	3,1%	740	2,5%	530	1,8%	40	0,1%
Vianen	150	1,2%	350	2,8%	280	2,2%	10	0,1%
Wijk bij Duurstede	230	1,5%	420	2,7%	280	1,8%	10	0,1%
Woerden	550	1,7%	690	2,1%	640	2,0%	30	0,1%
Zeist	1.340	3,5%	1.140	3,0%	760	2,0%	40	0,1%

Bron: UWV

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht kent onbenut arbeidspotentieel, variërend van mensen met een uitkering in het kader van werkloosheid, bijstand of arbeidsongeschiktheid tot mensen zonder uitkering. Werklozen hebben in ieder geval al een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan werkenden, omdat werkgevers vaak een voorkeur hebben voor werkzame personen boven personen met een uitkering. Hoe langer werkloos en/of hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt door andere factoren, bijvoorbeeld een arbeidshandicap, leeftijd of een lage opleiding, hoe moeilijker het wordt om een baan te vinden. Hoofdstuk 4 beschrijft de kansen op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht.

4. Meer kansen en specifieke krapte

4.1. Discrepanties op een aantrekkende arbeidsmarkt

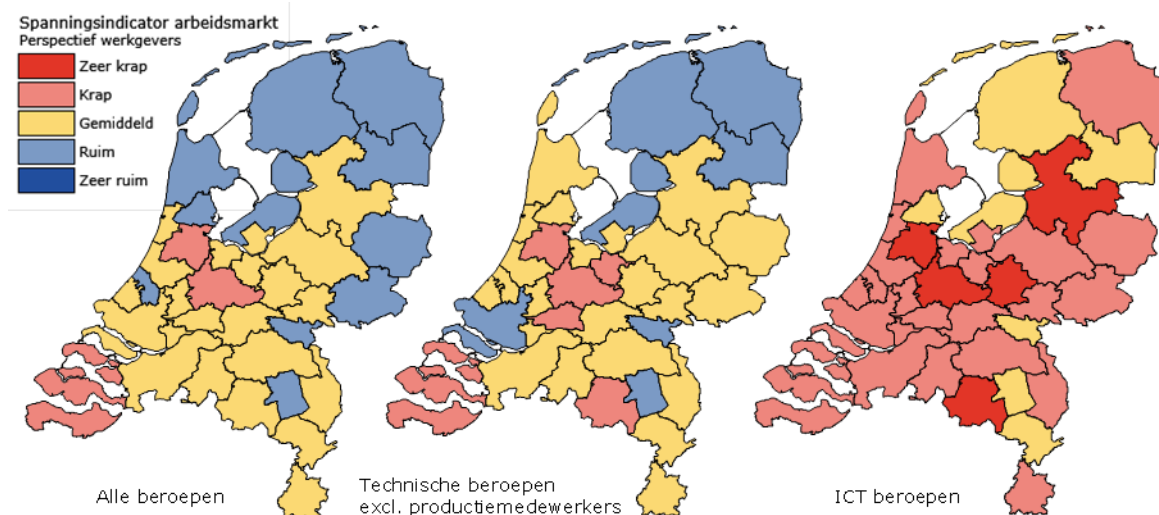
Een toename van openstaande vacatures en een afname van kortdurend werkzoekenden (korter dan 6 maanden geregistreerd) maakten de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht het afgelopen jaar veel minder ruim. Economische groei heeft gezorgd voor een arbeidsmarkt die in het tweede kwartaal van 2016 is te typeren als krap. Tegenover 12.250 openstaande vacatures staan 8.090 geregistreerde kortdurend werkzoekenden. Knelpunten concentreren zich bij deze krappe arbeidsmarktspanning ook rond groepen werkzoekenden die moeilijk werk kunnen vinden. Kansen zijn er in de aantrekkende economie ook, al liggen deze vaak ver buiten de comfortzone van de grootste groepen werkzoekenden. Werkgevers kennen steeds meer problemen om vacatures in te vullen. Dit is onder andere het geval in techniek en ICT. Daarbij komt dat technologische innovaties, vergrijzing, flexibilisering en schoolkeuze van jongeren de komende jaren de discrepanties dreigen te vergroten tussen opleiding, beroep en competenties van het beschikbare arbeidsaanbod en de vraag naar personeel van werkgevers.

Dit hoofdstuk gaat over kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers. Vaak zijn deze elkaars spiegelbeeld. Werkzoekenden begeven zich op een vacaturemarkt met verschillende wervingskanalen en profileringsmogelijkheden. Kansen pakken betekent veelal positief opvallen te midden van concurrenten voor dezelfde vacature. In hoofdstuk 2 is aandacht besteed aan de effectiviteit van de gebruikte wervingskanalen. Er zijn echter ook alternatieven. Wanneer werk vinden lastig is, kunnen werkzoekenden overwegen om uit te wijken naar een ander beroep, sector of regio. Flexibiliteit en omscholing staan centraal in de moderne arbeidsmarkt voor werkzoekenden. Werkgevers kunnen hun knelpunten in de personeelsvoorziening aanpakken door het uitbreiden van het zoekgebied, het aanpassen van de zoekcriteria of het herverdelen van het werk. Voordat in de paragrafen 4.5 tot en met 4.8 de alternatieven voor werkzoekenden en werkgevers worden besproken, wordt in de voorafgaande paragrafen een beeld van de spanning op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt geschetst.

4.2. Krappe arbeidsmarkt in Midden-Utrecht

Door vraag en aanbod met elkaar te vergelijken ontstaat een beeld van de kansen en knelpunten die werkgevers en werknemers momenteel ervaren. Afbeelding 4.1 toont de spanning op de arbeidsmarkt (de verhouding tussen openstaande vacatures en kortdurend werkzoekenden) in het tweede kwartaal 2016 voor alle beroepsgroepen samen (links) en voor de technische (midden) en ICT-beroepen (rechts).

Afbeelding 4.1. Spanning arbeidsmarkt algemeen en in technische en ICT-beroepen
35 arbeidsmarktregio's, 2e kwartaal 2016



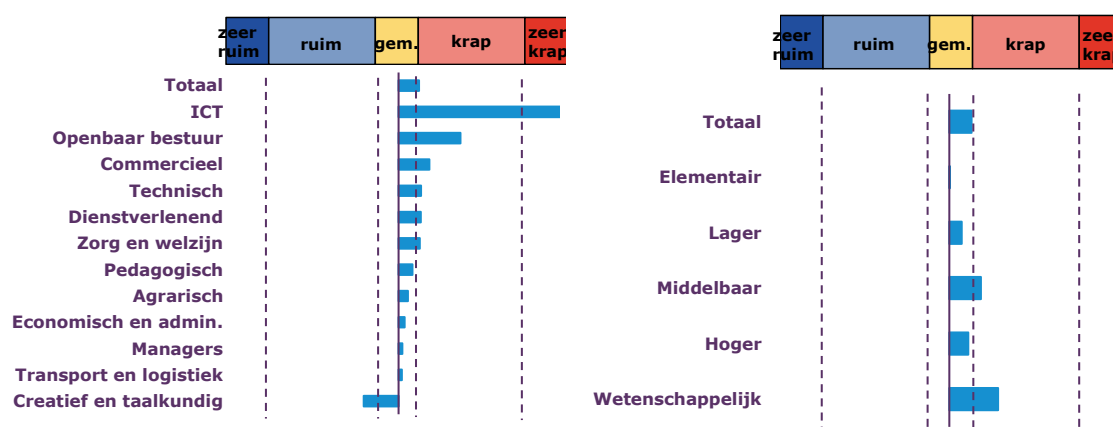
Bron: UWV

Afbeelding 4.1 laat zien dat de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht veel minder ruim is dan in de meeste andere regio's in Nederland. De spanning op de arbeidsmarkt is er zelfs krap, terwijl de meeste andere regio's zich nog in een gemiddelde of ruime arbeidsmarkt bevinden. Op totaalniveau zijn vraag en aanbod

op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht niet in evenwicht. Er zijn grote verschillen tussen de beroepsgroepen en –niveaus als het gaat om de kans op het vinden van werk en het invullen van vacatures. Voor technische beroepen (exclusief productiemedewerkers) geldt een krappe arbeidsmarkt en voor ICT-beroepen zelfs een zeer krappe arbeidsmarkt.

Deze verschillen in beroepsklassen en niveaus zijn verder in afbeelding 4.2 zichtbaar gemaakt. 50% van de beroepsklassen kent een krappe arbeidsmarkt. Voor ICT-beroepen is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Er zijn in deze beroepsklasse veel meer openstaande vacatures dan beschikbare kortdurend werkzoekenden. Het gaat hier om beroepen als software- en applicatieontwikkelaar, databank- en netwerkspecialist en gebruikersondersteuner. In Groot Amsterdam en Food Valley, is er eveneens sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt (zie afbeelding 4.1). In bijvoorbeeld Zaanstreek/Waterland, Flevoland en Rijk van Nijmegen is de arbeidsmarkt voor ICT echter minder krap. Werkgevers kunnen mogelijk in deze regio's terecht om kandidaten te vinden voor moeilijk vervulbare vacatures. Ook de beroepsklassen openbaar bestuur, commercieel, technisch, dienstverlenend en zorg & welzijn worden als krap getypeerd.

Afbeelding 4.2. Spanning naar beroepsklasse (links) en beroepsniveau (rechts)
Midden-Utrecht, 2e kwartaal 2016



Bron: UWV

Zoals verder uit afbeelding 4.2 blijkt, doet de krapte zich voor op middelbaar en wetenschappelijk beroepsniveau. De krapte in ICT-, pedagogische, financiële en juridische beroepen zit grotendeels op hoger en wetenschappelijk niveau. Binnen beroepsklassen is er sprake van grote verschillen tussen de beroepsgroepen als het gaat om kansen op werk en problemen bij het invullen van vacatures.

Zo geldt voor openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen en voor bedrijfseconomische wetenschappelijke beroepen als jurist, accountant en financieel specialist een krappe arbeidsmarkt, terwijl er voor deze beroepsklasse op lager en middelbaar niveau sprake is van een gemiddelde arbeidsmarkt. Het gaat hier dan om beroepen als administratief medewerker en secretaresse. Voor technische beroepen (inclusief productiemedewerker) is er in Midden-Utrecht op totaalniveau sprake van een krappe arbeidsmarkt. De knelpunten doen zich vooral voor op middelbaar en hoog niveau, terwijl de kansen op werk voor de lagere beroepsniveaus geringer zijn. Het gaat bij de krapte in de techniek vooral om beroepen met specifieke vereisten wat betreft vakkennis, ervaring en competenties.

Op laag en elementair beroepsniveau is er wel bijvoorbeeld enige krapte ten aanzien van winkelpersoneel, kelners & barpersoneel, schoonmakers, keukenhulpen, beveiligingspersoneel, vrachtwagenchauffeurs en vuilnisophalers & dagbladenbezorgers.

Ook uit de verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl in Nederland blijkt dat er in de ICT en techniek relatief goede kansen op werk zijn (zie box 4.1). De volgende paragraaf gaat nader in op specifieke krapteberoepen. De knelpunten in de techniek worden daarmee ook scherper in beeld gebracht.

4.3. Vooral specifieke krapteberoepen in techniek en ICT

De arbeidsmarkt lijkt voor werkgevers momenteel vooral knelpunten voor beroepen in de techniek/ICT en op hoger beroepsniveau op te leveren. Voor werkzoekenden zijn de problemen op dit moment groter. De knelpunten zijn – met uitzondering van de ICT - veelal algemeen.

Uit landelijk onderzoek van UWV blijkt dat er ongeveer 50 beroepen zijn die voor werkgevers moeilijk vervulbare vacatures opleveren. Afbeelding 4.3 geeft een selectie van deze beroepen. De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in techniek, ICT en een aantal specifieke niches. Het gaat hoofdzakelijk

Box 4.1. Verhouding cv's – vacatures Nederland toont meer krapte in techniek, ICT en agrarisch

Een alternatief voor de spanning voor het vaststellen van de kansen en knelpunten per beroepsgroep op de huidige arbeidsmarkt is het vaststellen van de verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl. Op basis van deze verhouding zijn ICT en techniek beroepsrichtingen met relatief goede kansen op werk in de eerste helft van 2016. Veel minder gunstig zijn de kansen op werk in administratie, creatieve beroepen en maatschappelijk & sociaal werk.

Voor werkzoekenden gunstige verhouding cv's - vacatures

- databank- en netwerkexpert
- software- en applicatieontwikkelaar
- accountant
- ingenieur
- lasser en plaatwerker
- machinemonteur
- metaalbewerker
- elektriciens / elektronicamonteur
- loodgieter en pijpfitter
- vakman afbouw (o.a. dakdekker, stukadoor, tegelzetter)
- verpleegkundige

Voor werkzoekenden ongunstige verhouding cv's - vacatures

- secretaresse
- kassamedewerker
- auteur / taalkundige
- journalist
- bibliothecaris
- conciërge / teamleider schoonmaak
- reisbegeleider
- leider kinderopvang / onderwijsassistent
- sociaal werker / groeps- en woonbegeleider
- maatschappelijk werker
- manager zorginstelling.

om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Alleen in techniek (dakdekker, CNC-machinebediener) en in transport (vrachtwagenchauffeur) laten beroepen op laag niveau krapte zien. Op dit moment is er op middelbaar niveau krapte in een brede range van uitvoerende technische beroepen als monteurs, lassers, metaalarbeiders en CNC-verspaners. Ook voor ICT'ers als programmeurs, systeem-analisten en systeembeheerders zijn er relatief veel vacatures. Op hoger en wetenschappelijk niveau zijn er ook signalen van krapte in andere richtingen bijvoorbeeld in het onderwijs (exacte vakken, talen, techniek), de zorgsector (verzorgende IG en verpleegkundige op mbo-niveau en wijkverpleegkundigen en artsen op de hogere niveaus) en in financiële beroepen (hypotheekadviseurs, assistent-accountants, registeraccountants).

Afbeelding 4.3. Krapteberoepen Nederland, 2015

Beroepsgroep	Beroepsgroep
ICT	Financieel, economisch, administratief
Programmeur ICT (o.a. dot.net, java, scripttalen, C, C#), testdeveloper	Registeraccountant
Security-specialist	Transport en logistiek
Architect technische infrastructuur ICT	Vrachtwagenchauffeur
Techniek	Transportplanner
Monteur machines/ fabrieksinstallaties (installatie en onderhoud)	Horeca
Monteur/loodgieter gas, water, sanitair, (centrale) verwarming	Zelfstandig werkend kok
Monteur koeltechniek, luchtbehandeling	Agrarisch
CNC-verspaner inclusief programmeren (draaien, frezen, kotten, slijpen)	Hovenier
Gespecialiseerd lasser niveau 3 & 4 (TIG, MIG/MAG, elektrode)	Onderwijs
Metselaar	Docent exacte vakken (1e en 2e graads)
Meet- en regeltechnicus / monteur meet- en regeltechniek	Zorg
Elektriciens / monteur technische installaties	Wijkverpleegkundige
Werkvoorbereider-calculator werktuigbouw, elektrotechniek, installatietechniek	Gespecialiseerd verpleegkundige ziekenhuis
Projectleider / ontwerper industriële automatisering, PLC-programmeur	Specifieke medisch specialisten (o.a. specialist ouderengeneeskunde, maag-darm-lever, verzekeringsarts, reumatoloog, revalidatiearts)
Projectleider werktuigbouw, maintenance engineer	
R&D-specialist/procestechnoloog	

Bron: UWV

Het overzicht van krapteberoepen laat niet alleen zien waar zich knelpunten voor werkgevers voordoen. Het biedt tevens zicht op kansen voor werkzoekenden. Daar waar werkgevers moeilijk aan geschikt per-

soneel kunnen komen, ontstaan immers moeilijk vervulbare vacatures die werkloze werkzoekenden kunnen invullen. Ook bieden beroepen met moeilijk vervulbare vacatures aanknopingspunten voor instrumenten als jobcarving en scholingstrajecten.

4.4. Op termijn knelpunten voor werkgevers

De huidige arbeidsmarkt levert vooral krapte op in ICT-beroepen, een brede range van technische beroepen en specifieke nicheberoepen. Het in kaart brengen van kansen en knelpunten vraagt echter niet alleen zicht op de korte termijn. Keuzes van werkgevers en werkzoekenden hebben immers ook consequenties op de lange termijn. Arbeidsmarktbeleid is er niet slechts om de huidige knelpunten aan te pakken, maar moet ook inspelen op kansen en knelpunten die zich de komende jaren voordoen.

Economische groei zorgt voor een toename van spanning op de arbeidsmarkt. De vooruitzichten voor de komende jaren wijzen op een verdere groei van de economie, werkgelegenheid en vacatures, al is dat met lagere cijfers dan voor de recessie. De arbeidsmarkt verandert echter ook van karakter. De aantrekkelijke economie, het ophogen van de pensioenleeftijd, de groei van het aantal migranten en de grotere arbeidsparticipatie van onder andere vrouwen zorgen voor een toename van de beroepsbevolking. Vergrijzing leidt weliswaar tot het vertrek van vakspecialisten, maar de vervangingsvraag die hierdoor ontstaat, is door het ophogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het afschaffen van de VUT minder dan in eerdere jaren werd verwacht. Automatisering, toename van complexiteit en flexibilisering vragen andere competenties en vaardigheden van de moderne werknemer. Door verdere economische groei en de veranderde arbeidsmarkt kunnen knelpunten ontstaan in de beschikbaarheid van personeel. Soms is de instroom van schoolverlaters onvoldoende om in deze vervangingsvraag te kunnen voorzien. In veel gevallen sluiten opleiding, werkervaring, vaardigheden en competenties niet goed aan bij de wensen van de werkgever.

Rekening houdend met onder andere de vergrijzing, opleidingskeuze en instroom van jongeren op de arbeidsmarkt, schetst ROA de arbeidsmarktperspectieven tot 2020 per beroepsgroep. De toekomstige arbeidsmarktsituatie (2020) levert volgens ROA voor werkgevers meer knelpunten op in de personeelsvoorziening dan de huidige situatie. Dit biedt meer kansen voor werkzoekenden. Afbeelding 4.4 geeft een beeld van de beroepen waarvan ROA verwacht dat er grote knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan. De meeste knelpunten voor werkgevers ontstaan de komende jaren in een brede range van technische beroepen. Deels gaat het hier om banen op hoog niveau, zoals ingenieurs en architecten. Maar ook op lager en middelbaar niveau in de techniek kunnen knelpunten ontstaan als de instroom van nieuwe werknemers vanuit het onderwijs en het aanwezige onbenutte arbeidsaanbod niet voldoende zijn om de vraag naar personeel in te vullen. Zowel uitbreidingsvraag als vervangingsvraag – onder andere door pensionering – speelt hierbij een rol.

Afbeelding 4.4. Beroepen met grote verwachte knelpunten personeelsvoorziening Nederland, tot 2020

Beroepsgroep	Beroepsgroep
Techniek	ICT
Architecten	Gebruikersondersteuning ICT
Assemblagemedewerkers	Radio- en televisietechnici
Bakkers	Software- en applicatieontwikkelaars
Biologen en natuurwetenschappers	Onderwijs
Elektriciens en electronicamonteurs	Docenten algemene vakken secundair onderwijs
Elektrotechnisch ingenieurs	Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	Docenten hoger onderwijs en hoogleraren
Loodgieters en pijpfitters	Leerkrachten basisonderwijs
Procesoperators	Onderwijskundigen en overige docenten
Productcontroleurs	Financieel, economisch, administratief
Productieleiders industrie en bouw	Accountants
Schilders en metaalspuiters	Financieel specialisten en economen
Technici bouwkunde en natuur	Zakelijke dienstverleners
Timmerlieden	Managers
Openbaar bestuur	Diverse managementfuncties
Beveiligingspersoneel	

Bron: ROA

Naast technische beroepen gaan werkgevers volgens ROA de komende jaren grote knelpunten ervaren in het vinden van geschikt ICT-personeel. Het gaat hier om software- en applicatieontwikkelaars en gebruikersondersteuning. Midden-Utrecht kent in deze beroepsgroep echter weinig geregistreerde werkzoekenden.

den. Ook in andere beroepsgroepen krijgen werkgevers de komende jaren te maken met knelpunten in de personeelsvoorziening. Zo leiden vergrijzing en een beperkte instroom van jonge docenten uit het onderwijs richting arbeidsmarkt tot problemen voor onderwijsorganisaties om vacatures voor docenten in te vullen. In bedrijfseconomische beroepen op hoog niveau leidt het aantrekken van de economie in zakelijke dienstverlening tot uitbreidingsvraag. Ook voor het invullen van managementfuncties worden knelpunten voorzien. Het gaat hier in veel gevallen om leidinggevende vakspecialisten in ICT, productie, logistiek en zorg en veel minder om vraag naar algemene managers.

ROA verwacht voor werkgevers tot 2020 vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening voor administratieve, dienstverlenende en commerciële beroepen, zoals administratief medewerkers, boekhouder, verkoopmedewerker en schoonmakers. Hetzelfde geldt voor transportberoepen. Ook in zorg & welzijn ziet ROA weinig verwachte knelpunten bij het invullen van vacatures. Uitgangspunt van het ROA is daarbij de verwachting dat de werkgelegenheid in de verpleging en verzorging stagneert en het onderwijs de komende jaren meer dan voldoende afgestudeerden aflevert om de vervangingsvraag op dit niveau op te vangen. In Midden-Utrecht groeit de werkgelegenheid in de zorg & welzijn, in tegenstelling tot een aantal andere regio's in Nederland wel. Werkgelegenheid in de zorg is bovendien sterk afhankelijk van beleidskeuzes van de landelijke overheid. Een eventuele kentering met betrekking tot de huidige beleidskeuzes kan dan toch resulteren in knelpunten in de zorg. Werkgevers in de zorgsector ervaren in ieder geval nu grote knelpunten in de personeelsvoorziening, vooral op hoger en wetenschappelijk niveau voor wijkverpleegkundigen, gespecialiseerde verpleegkundigen ziekenhuis, operatieassistent, anesthesiemedewerker en specifieke medisch specialisten.

4.5. Kansen voor werkzoekenden

Zoals uit hoofdstuk 3 blijkt, heeft een belangrijk deel van de mensen die de afgelopen periode in de regio Midden-Utrecht in de WW terecht kwamen een administratieve of commerciële achtergrond. De werkzoekenden met een commercieel beroep lijken nu de economie verder aantrekt goede kansen op werk te hebben. De arbeidsmarkt kent momenteel immers al krapteberoepen in deze beroepsklasse doordat de vraag naar salesmedewerkers, marketingmedewerkers en online-marketeers in het afgelopen jaar sterk is gegroeid. Ook zijn er goede kansen voor commercieel personeel met een technische achtergrond zoals inkopers/verkopers technische producten, medewerkers binnendienst-buitendienst, accountmanagers technische producten. Verwachte toekomstige knelpunten voor werkgevers in de vacaturevervulling voor commerciële beroepen bij verder economisch herstel betekenen dat de kansen op werk voor werkzoekenden in de commerciële sector de komende jaren verder verbeteren. Uit een onderzoek van het ECABO onder leerbedrijven blijkt dat bijna de helft van de werkgevers verwacht dat het gevraagde opleidingsniveau voor commercieel medewerkers op mbo-niveau stijgt. Doorslaggevend bij het verzilveren van de kansen die ontstaan is dat werkzoekenden de stap kunnen zetten naar het door werkgevers gewenste niveau. Dat betekent in veel gevallen scholing, omscholing en bijscholing.

Naast mensen met een commerciële achtergrond, kent Midden-Utrecht veel werkzoekenden met een administratieve achtergrond. De perspectieven voor deze werkzoekenden zijn niet gunstig. Werk vinden is lastig en de situatie verbetert de komende jaren weinig. Werkzoekenden met een lage opleiding of met een beroep waarnaar in Midden-Utrecht weinig vraag is, kunnen overwegen uit te wijken naar een beroep, sector of regio waar de kansen op werk gunstiger zijn. Flexibiliteit en omscholing staan centraal in de moderne arbeidsmarkt voor werkzoekenden. Werkgevers ervaren de komende jaren in toenemende mate knelpunten in de vacaturevervulling van beroepen in techniek en ICT en in specifieke beroepen in zorg en onderwijs. Maatregelen die zij kunnen treffen, zijn het uitbreiden van het zoekgebied naar buur-regio's, het aanpassen van de zoekcriteria, het investeren in scholingsarrangementen of het herverdelen van het werk. Instrumenten als (om)scholing en jobcarving kunnen hier hun nut bewijzen. De volgende paragrafen gaan in op de alternatieven die werkgevers hebben om een breder aanbod te vinden dan waarover ze nu beschikken en op de alternatieven die er voor werkzoekenden zijn als ze problemen hebben bij het vinden van werk.

4.6. Alternatieve overstapberoepen

Kansrijke beroepen liggen in Midden-Utrecht vooral in ICT, techniek en in specifieke beroepen in onderwijs en zorg. Voor een grote groep werkzoekenden liggen deze kansrijke beroepen niet binnen handbereik. De overstap is voor veel werkzoekenden, ook na een vakgerichte training of scholing, simpelweg niet te maken. Vaak gaat het bij regionale kansrijke beroepen om beroepen die niet massaal voorkomen in Midden-Utrecht en waarvoor een specifieke opleiding vereist is. Midden-Utrecht kent veel werkzoekenden die een baan proberen te vinden in beroepen als (financieel-)administratief medewerker, receptionist, magazijnmedewerker of productiemedewerker. Voor al deze beroepen is het aantal werkzoekenden vele malen groter dan het aantal beschikbare vacatures. Voor hen is het zinvol te weten welke alternatieve beroepen meer kans op werk bieden dan het huidige beroep of in welke regio de kans op werk in hun eigen beroep groter is dan in de eigen regio. UWV brengt de komende tijd voor enkele beroepen deze alternatieve overstapberoepen in beeld.

Box 4.2. Overstapberoepen in kaart gebracht

UWV onderzoekt voor enkele beroepen wat mogelijke overstapberoepen zijn. Hierbij wordt ook aangegeven wat de kansen op de arbeidsmarkt zijn in deze beroepen. Dit wordt gedaan voor beroepen die op de huidige arbeidsmarkt onder druk staan. Vaak zijn dit beroepen waarin de werkgelegenheid sterk krimpt. Hierdoor ontstaat er een groter personeelsaanbod dan -vraag. Dit betekent dat er voor werkzoekenden in deze beroepen momenteel weinig kansen zijn op een baan omdat de concurrentie groot is.

Overstapberoepen worden bepaald op basis van twee pijlers: overeenkomstige competenties en historische loopbaanoverstappen. UWV heeft in 2016 een aantal rapporten 'Overstapberoepen' voor verschillende beroepen gepubliceerd, waaronder verkoopmedewerkers, helpende thuiszorg, financieel administratief medewerker, secretaresse, receptionist en sociaal-cultureel werker.

Meer informatie is te vinden op https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/overstapberoepen.

4.7. Scholing vergroot kansen

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Sommige sectoren krimpen, terwijl andere groeien. Beroepen raken uit de gratie, terwijl nieuwe ontstaan. Economische groei, automatisering, toenemende complexiteit en flexibilisering stellen andere eisen aan werkzoekenden. Opleidingen en opgedane werkervaring zijn in deze snel veranderende arbeidsmarkt al vlug gedateerd. Het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen verkleint de discrepanties tussen het aanwezige en benodigde opleidingsniveau en -richting verkleinen en vergroot daarmee de kansen op werk voor werkzoekenden. Met het oog op deze ontwikkelingen heeft het ministerie van SZW een pakket van maatregelen samengesteld. Maatregelen zoals sectorplannen, Brug WW en scholingsvoucher. Mensen die werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest in sectoren die het zwaar hebben – zoals thuiszorg, grootwinkelbedrijf en financiële administratie – kunnen zich laten om- of bijscholen richting een beroep waarin meer kans is op werk. Aan de scholingsvoucher is een lijst met kansberoepen verbonden die voor een groot deel bestaat uit beroepen in de elektrotechniek, bouw, metaal/metalektro/werktuigbouw en ICT. Maar ook komen er beroepen op voor in sectoren als agrarisch/groen/milieu, transport & logistiek, procestechniek, onderwijs en veiligheid.

Box 4.3. Scholingsvouchers

In april 2016 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep gepubliceerd. De regeling is per 1 mei 2016 ingegaan en geldt voor scholing die niet later gestart is dan 1 april 2018. De regeling maakt het mogelijk subsidie voor scholing te verstrekken aan werkzoekenden die bij UWV zijn geregistreerd en arbeid in loondienst verrichten, dan wel vanwege het verricht hebben van dergelijke arbeid een WW-uitkering ontvangt of als zelfstandige werkzaamheden verricht. Deze werkzoekenden kunnen uitsluitend in aanmerking komen voor subsidie indien scholing is gericht op een kansberoep. Een kansberoep is een beroep dat is opgenomen in een limitatieve lijst die is opgenomen als bijlage bij de regeling. Deze lijst is eveneens te raadplegen op [werk.nl](http://www.werk.nl). Ook kunnen werkzoekenden subsidie krijgen wanneer zij via een EVC-procedure hun competenties en ervaring in een ervaringscertificaat laten vastleggen. Meer informatie is te vinden op <http://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/scholingsvoucher/scholingsvoucher-voor-werkzoekende>.

Scholingsvouchers en Brug WW richten zich vooral op om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Om de groeiende discrepantie op de arbeidsmarkt structureel aan te pakken, is een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt noodzakelijk. Niet alleen uitbreidingsvraag op basis van economische ontwikkelingen, maar ook vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing, instroom van jongeren uit het onderwijs richting arbeidsmarkt en allerlei trends als automatisering, flexibilisering en internationalisering spelen hierin een rol. ROA maakte een inschatting van de toekomstige arbeidsmarktperspectieven waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met deze ontwikkelingen. Afbeelding 4.5 toont arbeidsmarktperspectieven tot 2020 voor de verschillende opleidingsrichtingen en -niveaus in Midden-Utrecht.

Op totaalniveau zijn de toekomstperspectieven voor afgestudeerden in Midden-Utrecht goed. Er zijn echter grote verschillen tussen opleidingsniveaus en -richtingen. De beste perspectieven zijn er voor mensen met een hbo-opleiding in techniek of onderwijs. Maar ook op mbo-niveau zijn er goede perspectieven in techniek. De vooruitzichten zijn volgens ROA minder gunstig voor afgestudeerde van groen, economische of zorgopleidingen. Het grote aantal schoolverlaters in deze richtingen en het relatief grote aantal geregistreerde werkzoekenden zijn meer dan voldoende om de baanopeningen in te vullen.

Afbeelding 4.5. Toekomstige arbeidsmarktperspectief tot 2020 naar opleiding Midden-Utrecht, tot 2020

Opleiding	Arbeidsmarktperspectief
Totaal Mbo 2/3	Redelijk
Mbo 2/3 Economie	Matig
Mbo 2/3 Groen	Redelijk
Mbo 2/3 Techniek	Goed
Mbo 2/3 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Mbo 4	Matig
Mbo 4 Economie	Matig
Mbo 4 Groen	Matig
Mbo 4 Techniek	Goed
Mbo 4 Zorg en welzijn	Slecht
Totaal Hbo	Matig
Hbo Economie	Slecht
Hbo Gedrag en maatschappij	Matig
Hbo Landbouw en natuur	Matig
Hbo Onderwijs	Goed
Hbo Taal en cultuur	Matig
Hbo Techniek	Goed
Hbo Gezondheidszorg	Matig
Totaal Wo	Redelijk
Totaal	Goed

Bron: ROA

4.8. Kansen buiten de regio

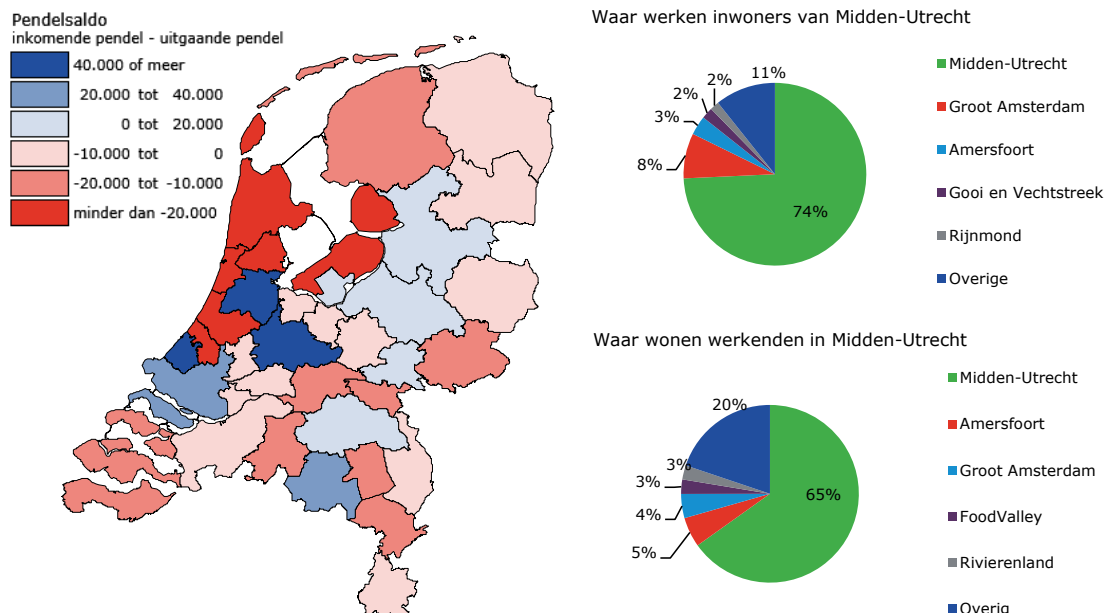
Werkzoekenden kunnen niet alleen hun kansen vergroten door te kijken naar alternatieve beroepen en het volgen van scholing. Zij kunnen ook hun zoekgebied verder uitbreiden. Ook werkgevers kunnen hun knelpunten in de personeelsvoorziening aanpakken door het aantrekken van werkzoekenden uit buurregio's. Pendelstromen en de spanning op de arbeidsmarkt in buurregio's bieden werkgevers en werkzoekenden aanknopingspunten voor het uitbreiden van hun zoekgebied.

Zoals uit afbeelding 4.1 blijkt, is de spanning op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht krap en daarmee voor werkzoekenden minder gunstig dan in veel andere regio's. Werkgevers ervaren er bovengemiddeld vaak knelpunten in het invullen van vacatures. Midden-Utrecht heeft een hoge werkgelegenheidsfunctie. Dat wil zeggen dat er relatief veel banen per inwoner zijn. Midden-Utrecht heeft dan ook een aanzuigende werking op mensen uit andere regio's. Hetzelfde geldt voor buurregio Groot Amsterdam. Naast eigen werkgelegenheid in sectoren als zakelijke diensten, zorg & welzijn, openbaar bestuur en detailhandel, profiteert Midden-Utrecht onder andere van de nabijheid van Amsterdam als economisch centrum voor internationale zakelijke dienstverlening.

Afbeelding 4.6 toont de pendelstromen per arbeidsmarktregio in Nederland. De blauwgekleurde regio's hebben een positief pendelsaldo. Het aantal mensen van buiten de regio dat er werkt overtreft het aantal mensen dat vanuit deze regio's elders gaat werken. De rood gekleurde regio's hebben een negatief pendelsaldo. Hier geldt het omgekeerde: het aantal mensen dat vanuit deze regio's elders gaat werken is groter dan het aantal mensen uit andere regio's dat in de betreffende regio werkt. Het pendelsaldo vormt daarmee een indicatie voor de aantrekkingskracht van een arbeidsmarktregio als het gaat om werkgelegenheid.

Midden-Utrecht heeft niet alleen relatief veel werkgelegenheid, maar kent ook een grote pendel en een positief pendelsaldo. Hoewel bijna driekwart van de banen in Midden-Utrecht wordt ingevuld door mensen die in de regio zelf woonachtig zijn, zijn er dus ook veel mensen die (dagelijks) reizen tussen hun woonregio en hun werkregio. Ongeveer 150.000 mensen werken in Midden-Utrecht, maar wonen elders. Vooral vanuit Amersfoort, Groot Amsterdam, FoodValley en Rivierenland pendelen duizenden mensen naar hun werk in Midden-Utrecht. Uitgaande pendel is er ook: 97.100 inwoners van Midden-Utrecht werken in een andere regio. Deze uitgaande pendel gaat vooral richting Groot Amsterdam en – in mindere mate – naar de regio Amersfoort.

Afbeelding 4.6. Pendelstromen en pendelsaldo Nederland en Midden-Utrecht, 2014



Bron: CBS, bewerking UWV

De uitgebreide pendelstromen tussen Midden-Utrecht en omliggende regio's geven aan dat werkzoekenden zich niet moeten beperken tot het zoeken naar werk in de eigen regio. Afbeelding 4.1 toont aan dat de kansen op werk in dezelfde beroepsgroep aanmerkelijk kunnen verschillen tussen arbeidsmarktregio's. De kansen voor werkzoekenden op het vinden van werk worden groter wanneer zij ook buiten Midden-Utrecht zoeken naar werk. Zo biedt de arbeidsmarkt in de naastgelegen regio Groot Amsterdam – met de o.a. sterk aanwezige zakelijke dienstverlening – goede kansen op werk. Het is zelfs zinvol dat werkzoekenden verder kijken dan de directe buurregio's. Dagelijks pendelen enkele duizenden inwoners van Midden-Utrecht bijvoorbeeld naar hun werk in Rijnmond. Werkzoekenden uit Midden-Utrecht die in de eigen regio moeilijk werk vinden, kunnen dus verder zoeken in arbeidsmarktregio's die betere kansen bieden. Het omgekeerde geldt eveneens. Werkzoekenden uit omliggende regio's kunnen profiteren van de beschikbare werkgelegenheid in Midden-Utrecht.

Voor werkgevers geldt hetzelfde principe. Wanneer het invullen van een vacature moeilijk is binnen Midden-Utrecht, kan het uitbreiden van het zoekgebied richting regio's met minder krapte op de arbeidsmarkt uitkomst bieden. Werkgevers uit Midden-Utrecht kunnen zo putten uit het onbenutte arbeidsaanbod in regio's met een ruimere arbeidsmarkt. Dit zou bijvoorbeeld uitkomst kunnen bieden voor werkgevers met ICT-vacatures.

5. Uitdagingen op de arbeidsmarkt

5.1. Gekantelde arbeidsmarkt

De gestage economische groei van de afgelopen periode heeft er toe geleid dat de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht is gekanteld van een gemiddelde naar een krappe arbeidsmarkt. Er is relatief veel meer vraag naar arbeid en het beschikbare aanbod is afgenomen. De huidige lichte krappe arbeidsmarktspanning betekent dat op regionaal niveau de vraag naar personeel veel groter is dan het aanbod van werkzoekenden. Het betekent ook dat werkgevers nu veel meer moeite hebben met het invullen van vacatures. Er ontstaan meer kansen op werk en de onderhandelingspositie voor werknemers en werkzoekenden wordt sterker. Tegelijkertijd wordt de mismatch op de arbeidsmarkt duidelijker door de tekorten en overschotten die ontstaan. De verwachting is dat bij een doorgaande positieve ontwikkeling van de economie de arbeidsmarkt nog krappere wordt.

5.2. Inspelen op een veranderende vraag naar personeel

De huidige arbeidsmarkt verandert in een snel tempo. Door robotisering, automatisering en digitalisering verandert de vraag naar personeel enorm. Een aantal functies verdwijnt, nieuwe functies ontstaan en aan de invulling van een toenemend aantal functies worden andere eisen (competenties en vaardigheden) gesteld. Vooral routinematige taken en veel administratieve functies verdwijnen naar verwachting op termijn. Volgens onderzoek van Deloitte dit jaar naar de impact van automatisering op het Nederlandse onderwijs blijkt dat hoe hoger het niveau van de opleiding is, die een student volgt, hoe kleiner de kans is dat deze wordt opgeleid voor banen, die in de toekomst dreigen te verdwijnen. De grootste automatiseringskansen op alle drie de niveaus (mbo, hbo en wo) vallen grotendeels in het cluster van accountancy, finance, economie en recht. En ook bijvoorbeeld opleidingen tot secretariaal ondersteuner (mbo), in de landbouw (hbo) en rond bedrijfskunde en HRM (wo) zijn relatief kwetsbaar. Mensen kunnen hierop inspelen door bijvoorbeeld een opleiding te volgen en te blijven leren.

Verder is de arbeidsmarkt veel flexibeler geworden. Het aantal uitzendcontracten, payrollcontracten en zelfstandigen is fors toegenomen en neemt naar verwachting nog verder toe. Gezien deze verandering op de arbeidsmarkt draagt UWV de komende periode nog sterker uit dat deelname aan de arbeidsmarkt belangrijker is dan het verkrijgen van een vast dienstverband.

Niet in alle sectoren ontstaan evenveel nieuwe vacatures en dus kansen voor werkzoekenden. Ook zijn niet alle vacatures geschikt voor de doelgroepen, die bij UWV en gemeenten staan geregistreerd. De werkgeversdienstverlening is daarom vooral gericht op de sectoren en werkgevers waar kansen liggen voor werkzoekenden, die wat moeilijker aan het werk komen. Daarbij wordt vooral gekeken naar kansen en mogelijkheden voor jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapte werkzoekenden. Overigens kunnen alle werkgevers, die vacatures hebben, gebruik maken van de digitale dienstverlening, die op werk.nl wordt aangeboden. Werkgevers kunnen daar bijvoorbeeld selecties maken en in contact komen met werkzoekenden.

5.3. Optimaliseren van regionale en interregionale samenwerking

Bij het ondersteunen van werkgevers bij hun invulling van het personeelsbestand of het vinden van werk voor werkzoekenden is regionale samenwerking hard nodig. De samenwerking binnen de regio richt zich vooral op het ondersteunen van werkgevers bij het invulling geven aan de Participatiewet en het sociaal akkoord. De relevante partijen hiervoor werken in de regio Midden-Utrecht intensief samen in bijvoorbeeld de Utrechtse Werktafel. De Utrechtse Werktafel is een samenwerkingsverband tussen de gemeenten in de regio Midden-Utrecht, werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB en vakbonden FNV en CNV, samen met de uitvoeringspartijen, te weten het UWV, UW, SW-bedrijven en regionale sociale diensten.

De uitvoerende partijen van de Utrechtse Werktafel werken samen om werkzoekenden met een ruime afstand tot de arbeidsmarkt weer een (duurzame) plek op de arbeidsmarkt te bezorgen. Hier worden ook de noodzakelijke verbindingen met het onderwijs en het bedrijfsleven gelegd. De komende periode krijgt de realisatie van participatiebanen bij de overheid, bijvoorbeeld de belastingdienst en ministeries extra aandacht.

Uit deze arbeidsmarktanalyse blijkt dat het forensenverkeer in en met de omliggende arbeidsmarktregio's erg omvangrijk is. UWV streeft er dan ook naar om de regionale samenwerking verder te optimaliseren en te zoeken naar meer samenwerkingsmogelijkheden met aangrenzende regio's.

5.4. Extra inzet voor jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten

Niet iedereen profiteert in dezelfde mate van de positieve economische ontwikkelingen in Midden-Utrecht. Het aantal mensen met een bijstandsuitkering stijgt landelijk en ook in de regio Midden-Utrecht. Jongeren (vooral zonder startkwalificatie), ouderen en de groep arbeidsgehandicapten, die onder de participatiewet valt, hebben het moeilijk bij het vinden van een baan. Daarnaast is de situatie van langdurig werklozen (vaak met een bijstandsuitkering) zorgelijk.

Bij de aanpak van de werkloosheid onder jongeren in Midden-Utrecht gaat het vooral om het kwalificeren van jongeren zonder startkwalificatie, het begeleiden naar werk (eventueel in combinatie met aanvullende scholing) en het werkfithouden van werkloze jongeren. Bij de oplossing van knelpunten wordt nauw samen gewerkt met het onderwijs, werkgevers, het Jongerenloket en het Leerwerkloket. Vanuit de jongerenaanpak wordt onderzocht hoe de aansluiting tussen het feitelijke werk en de beschikbare kennis beter op elkaar kan worden afgestemd en hoe werkloze jongeren weer naar werk kunnen worden begeleid. Daarbij wordt gestreefd naar voldoende stageplekken voor vooral scholieren in het middelbaar onderwijs. Hoewel het project 50+ in 2016 wordt beëindigd, verzwakt de aandacht voor deze doelgroep niet. Nog steeds is een overgroot deel van deze groep vertegenwoordigd in het werkzoekendenbestand. Gezien de ruime kennis en ervaring bij deze doelgroep zijn ze interessant voor de werkgevers. Ook gezien het grote aantal uittredingen van oudere werknemers binnen veel sectoren, bijvoorbeeld openbaar bestuur, onderwijs, vervoer & opslag en zorg & welzijn is het belangrijk dat deze oudere werkzoekenden voldoende kansen krijgen om aan het werk komen.

De groep arbeidsgehandicapten heeft door de invoering van de participatiewet speciale aandacht gekregen. Hierbij is samenwerking van groot belang. Die samenwerking is in veel acties in Midden-Utrecht terug te zien, bijvoorbeeld in de banencampagne 'Alleen Talent Telt'. Een campagne waarmee werkgevers bekend worden gemaakt met mogelijkheden om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Tot slot worden met de inzet van allerlei voorzieningen werkgevers zowel in praktische als financiële zin ontzorgd en ondersteund. Werkgevers krijgen hierover informatie en voorlichting van de medewerkers van het Werkgeversservicepunt. Voor werkgevers worden nog meer dan in het verleden speeddates georganiseerd om hen in contact te brengen met potentiële kandidaten voor hun vacatures. Verder worden werkgevers tijdens rondetafelgesprekken uitgenodigd om nadere invulling te geven aan de dienstverlening, die zij nodig hebben. In het afgelopen jaar is met deze aanpak een goed resultaat bereikt.

Ter afsluiting

De twee belangrijkste uitdagingen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt in de regio Midden-Utrecht zijn:

- de duurzame vergroting van de participatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- aanpak van de toenemende mismatch op de regionale arbeidsmarkt.

Literatuur

CPB, *Macro Economische Verkenning 2017*, Den Haag, september 2016.

Ecabo en Etil, *Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2013–2018*, Amersfoort, april 2014.

ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*, Maastricht, december 2015.

UWV, *Vacatures in Nederland 2013. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*, Amsterdam, mei 2014.

UWV, *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*, Amsterdam, februari 2015.

UWV, *Administratieve beroepen, Arbeidsmarktbeschrijving*, Amsterdam, maart 2015.

UWV, *Alternatieve loopbaanoverstappen. Voor verkoopmedewerker*, Amsterdam, februari 2016.

UWV, *Alternatieve loopbaanoverstappen. Voor helpende in de thuiszorg*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente, prognose tot 2017*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Monitor arbeidsparticipatie 2015. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Atlas SV 2015. Regionale informatie sociale verzekeringen*, Amsterdam, april 2016.

UWV, *Arbeidsmarktprognose 2016-2017*, Amsterdam, mei 2016.

UWV, *Vacatures in Nederland 2015. Personeelswerving in beeld*, Amsterdam, mei 2016.

UWV, *Overstapberoepen. Voor de financieel administratief medewerker*, Amsterdam, juli 2016.

UWV en Verwey-Jonker Instituut, *Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA. Een kwalitatief onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie*, Amsterdam, maart 2016.

Voor de samenstelling van deze Regio in Beeld heeft UWV gebruik kunnen maken van een dataset die beschikbaar is gesteld door Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in Maastricht.

Begrippen en afkortingen

Aanbod

Tot het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt worden alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt.

Arbeidsvermogen

Iemand beschikt over arbeidsvermogen als hij of zij een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie, basale werknemersvaardigheden heeft, ten minste een uur aaneengesloten kan werken en ten minste vier uur per dag belastbaar is. Er moet aan alle vier vereisten worden voldaan.

Baanopeningen

Baanopeningen zijn arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht. Baanopeningen ontstaan wanneer werknemers die een arbeidsorganisatie verlaten, worden vervangen of wanneer het bestand van werknemers in een arbeidsorganisatie wordt uitgebreid. Het kan om concrete vacatures gaan, maar veel functies worden ook informeel vervuld.

Banen van werknemers

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

Beroepsniveau (laag, middelbaar, hoog)

Laag beroepsniveau zijn beroepen met eenvoudige routinematige en weinig complexe taken, waarvoor geen startkwalificatie is vereist. Middelbaar beroepsniveau betreft beroepen met middelmatig complexe taken, waarvoor middelbaar onderwijs is vereist. Hoger beroepsniveau zijn beroepen met complexe tot zeer complexe taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs is vereist.

Dienstverlening

Dienstverlening als economische hoofdactiviteit is er in veel vormen. In de sectorindeling die in deze Regio in Beeld is gebruikt, staan vier sectoren met 'diensten' in de naam. Ter verduidelijking staan hieronder per sector een aantal voorbeelden van activiteiten/organisaties die daar onder vallen:

- financiële diensten: banken, verzekeringen, pensioenfondsen;
- specialistische zakelijke diensten: advocatenkantoren, notariskantoren, accountancy, boekhoudkantoren, organisatieadviesbureaus, architecten, research & development, reclamebureaus, industrieel ontwerp en vormgeving;
- overige zakelijke diensten: uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, handel en verhuur van onroerend goed, woningbouwverenigingen, verhuur en lease van auto's, reisorganisaties, beveiliging, schoonmaak, administratieve en secretariële dienstverlening, callcenters;
- overige diensten: werknemersorganisaties, beroepsorganisaties, politieke organisaties, reparatie van computers en consumentenartikelen, wellness, uitvaartbranche, wasserijen, haar- en schoonheidsverzorging, huishoudens met personeel.

Om het belang en de ontwikkeling van werkgelegenheid via uitzendbedrijven en arbeidsbemiddeling beter te laten zien, is dit jaar in Regio in Beeld de sector overige zakelijke diensten apart onderscheiden. De banen van werknemers in de overige zakelijke diensten bestaan voor tweederde uit de banen bij en via uitzendbedrijven en arbeidsbemiddeling. Dat is dus inclusief alle uitzendkrachten.

Krappe arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is krap wanneer er veel openstaande vacatures zijn in verhouding tot het aantal geregistreerde werkzoekenden.

Krapteberoepen

Beroepen met een met een voor werkenden en werkzoekenden gunstige vraag-aanbodverhouding.

Onderscholing

De aangenomen persoon heeft een lager opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.

Ontstane vacatures

Alle nieuwe vacatures die in een vastgestelde periode zijn ontstaan.

Openstaande vacatures

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

Overscholing

De aangenomen persoon heeft een hoger opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.

Overstapberoepen

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

Pendel

Heen en weer reizen tussen de woon- of verblijfsplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht, mits dit ten minste eenmaal per week gebeurt op dezelfde dag. Het saldo woon-werkverkeer geeft het verschil aan tussen het aantal werkenden van buiten de regio en het aantal inwoners dat buiten de regio werkt. Het saldo is gelijk aan het aantal in een regio werkende werknemers en zelfstandigen die daar niet wonen (inkomende pendel) minus het aantal in de regio wonende werknemers en zelfstandigen die daar niet werken (uitgaande pendel). Een positief saldo geeft aan dat het aantal arbeidsplaatsen in de regio groter is dan het aantal werkende inwoners.

Ruime arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is ruim wanneer er veel geregistreerde werkzoekenden zijn in verhouding tot het aantal openstaande vacatures.

Spanning op de arbeidsmarkt (discrepantie)

De verhouding tussen vraagzijde en aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Bij een aanbodoverschot overtreft de aanbodzijde de vraagzijde. Bij een vraagoverschot overtreft de vraagzijde de aanbodzijde.

Startkwalificatie

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

Uitbreidingsvraag

Uitbreidingsvraag zijn vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen.

Vacatures

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

Vervangingsvraag

Vervangingsvacatures zijn vacatures die vervuld worden om na vertrek van werknemers het personeelsbestand op peil te houden.

Vraag

De vraag op de arbeidsmarkt wordt gevormd door alle banen en vacatures.

Werkgelegenheidsfunctie

De werkgelegenheidsfunctie geeft het aantal banen per duizend inwoners van 15 tot en met 74 weer.

Zelfstandige zonder personeel (zzp)

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

Zelfstandigen

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

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Bert van de Geijn

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is het werkgebied van Werkplein Utrecht-Midden. De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2016

