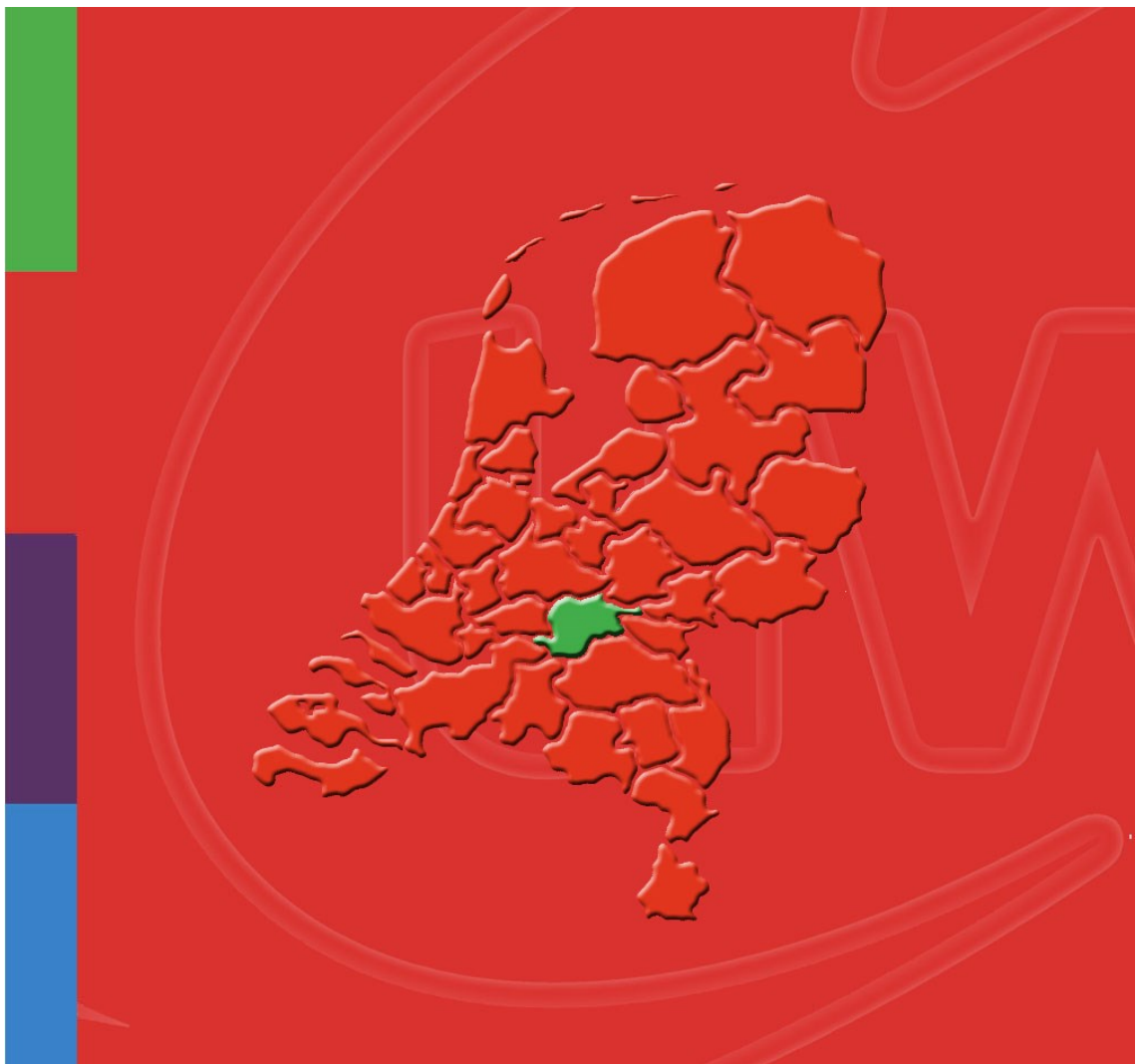


Samenvatting Regio in Beeld

Rivierenland

Oktober 2017



Een arbeidsmarkt in verandering

De arbeidsmarkt verandert: de werkgelegenheid trekt aan, het aantal vacatures groeit en de werkloosheid daalt. Ook wordt de arbeidsmarkt steeds flexibeler en hebben technologische veranderingen hun weerslag op de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen en banen ontstaan, terwijl er ook werk verdwijnt en er andere en hogere eisen worden gesteld aan personeel. De banengroei is omvangrijk genoeg om de werkloosheid te laten dalen, maar niet sterk genoeg om kansen aan iedereen te bieden.

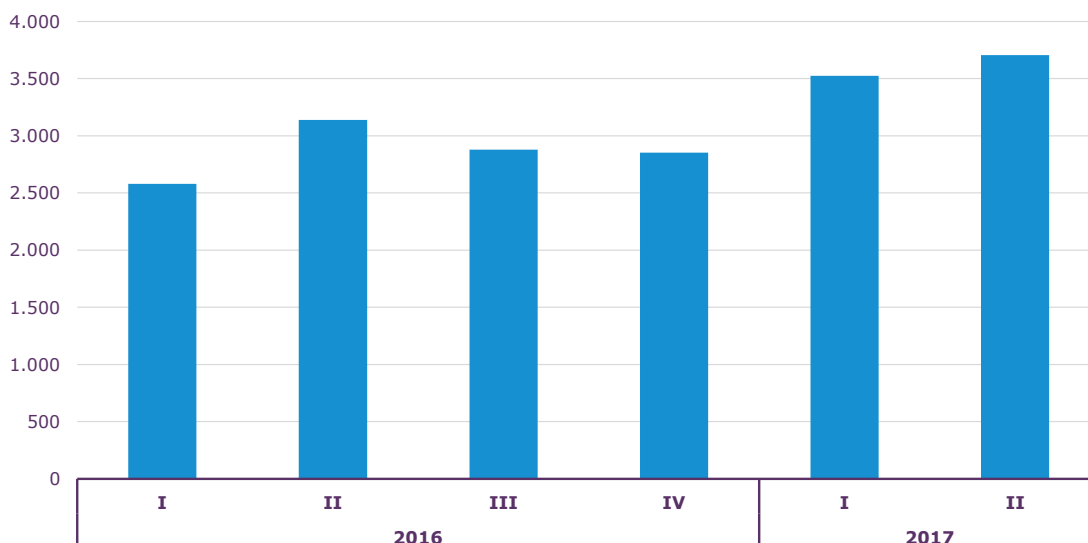
De mismatch tussen de vraag naar personeel van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Rivierenland nam de afgelopen jaren toe. Steeds meer werkgevers komen moeilijk aan gekwalificeerd personeel. Dit geldt vooral in de techniek, ICT, bouw en zorg. Tegelijkertijd zijn er groepen werkzoekenden met een structureel ongunstige positie op de arbeidsmarkt. Dit geldt bijvoorbeeld voor laagopgeleiden, werkzoekenden met een administratief beroep, arbeidsbeperkten en 55-plussers.

Meer banen en vacatures in Rivierenland

De economie groeit al geruime tijd. Hierdoor neemt het aantal banen in Rivierenland in 2018 in vrijwel alle sectoren toe. In Rivierenland groeit de vacaturemarkt sinds begin 2014.

- Voor Rivierenland verwacht UWV dat het aantal banen van werknemers in 2018 met 1.700 toeneemt tot 103.000. In Nederland als geheel groeit het aantal banen nog iets sterker. Dit hangt samen met de minder sterke bevolkingsgroei in Rivierenland. Hierdoor zijn er bijvoorbeeld minder consumptieve bestedingen in de detailhandel en horeca.
- De banengroei in 2018 is het grootst de overige zakelijke diensten. Dat betreft grotendeels uitzendbanen van mensen die in uiteenlopende sectoren hun feitelijke werkzaamheden verrichten. Het aantal banen stijgt verder sterk in de bouw en zorg & welzijn. De bouw profiteert van de herstellende woningmarkt. In de zorg zijn bezuinigingen geschrapt.
- In Rivierenland ontstonden in 2016 per maand gemiddeld bijna 1.000 vacatures. In de eerste helft van 2017 zijn dat er ruim 1.200 per maand. UWV verwacht dat de vacaturemarkt in 2017 en 2018 landelijk blijft groeien.
- Naast de economische ontwikkelingen, zijn er ook ontwikkelingen van meer algemene aard die de arbeidsmarkt beïnvloeden. Belangrijke trends zijn: vergrijzing van bevolking en beroepsbevolking, automatisering en digitalisering van werk en diensten, upgradage van gevraagd opleidingsniveau en competenties, en flexibilisering van arbeid.

Ontstane vacatures per kwartaal, Rivierenland, 2016-2017



Bron: CBS, bewerking UWV

WW daalt, bijstand neemt toe

Eind 2016 telt de potentiële beroepsbevolking (inwoners van 15 tot 75 jaar) van Rivierenland 169.000 personen, waarvan 121.000 actief zijn op de arbeidsmarkt. Van deze beroepsbevolking hebben 115.000 mensen betaald werk en zijn er 6.000 werkloos. In 2016 is het werkloosheidspercentage van 5,1% in Rivierenland lager dan het landelijke werkloosheidspercentage van 6,0%.

- In Rivierenland hebben relatief minder mensen een uitkering dan landelijk. Dat geldt zowel voor de WW en de bijstand als voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.
- In 2016 daalde de WW in Rivierenland sterker dan landelijk. In 2017 daalt de WW in Rivierenland naar verwachting met 18% om in 2018 op een vergelijkbaar niveau te dalen. Het aantal WW-uitkeringen als percentage van de beroepsbevolking ligt in Rivierenland structureel onder het landelijke gemiddelde.

- Eind 2016 ontvingen in Rivierenland 4.010 personen (jonger dan de AOW-leeftijd) een bijstandsuitkering. Vergeleken met 2015 was dat 3,1% meer. Dat is iets lager dan de landelijke stijging van 3,5%.
- Landelijk gezien komt de stijging vooral door nieuwe wetgeving en de toestroom van asielzoekers. Dit betreft met name mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- In 2016 stroomden in Rivierenland 210 mensen in aansluiting op de WW door naar de bijstand, een doorstroombestemming van 4,0%. Dat is lager dan het landelijke doorstroombestemming van 5,5%. Van alle nieuwe bijstandsgerechtigden in Rivierenland komt iets meer dan één op de vijf uit de WW. In deze instroom zijn mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt sterk vertegenwoordigd.

Sociale zekerheidsuitkeringen en hun aandeel in de beroepsbevolking, Rivierenland en Nederland, december 2016

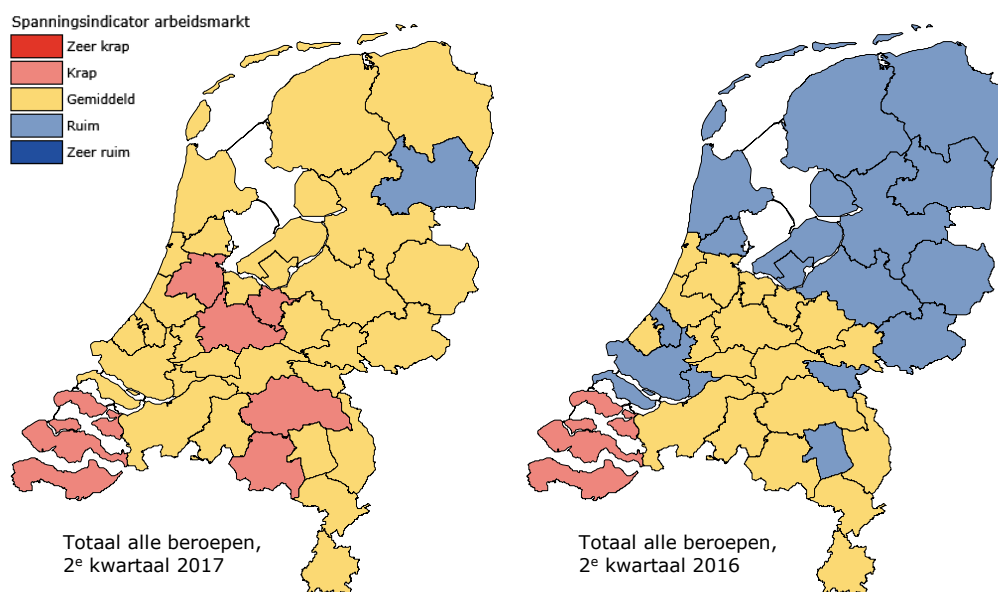
| | Rivierenland | | Nederland |
|----------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | aantal | aandeel in beroepsbevolking | aandeel in beroepsbevolking |
| Beroepsbevolking | 121.000 | | |
| WW | 4.910 | 4,1% | 4,6% |
| Bijstand tot AOW-leeftijd | 4.010 | 3,3% | 5,2% |
| Arbeidsongeschiktheid (AO) | 8.330 | 6,9% | 8,9% |
| <i>waarvan Wajong</i> | 2.550 | 2,1% | 2,8% |
| <i>waarvan WAO</i> | 2.970 | 2,5% | 3,3% |
| <i>waarvan WIA</i> | 2.810 | 2,3% | 2,8% |

Bron: CBS en UWV

Meer kansen op werk in Rivierenland

De spanning op de arbeidsmarkt is de verhouding tussen openstaande vacatures en werkzoekenden. In Rivierenland als geheel is de spanning gemiddeld, maar het aantal vacatures neemt wel toe ten opzichte van het aantal werkzoekenden.

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



Bron: UWV

- In Rivierenland is de spanning op de arbeidsmarkt als geheel in 2016 en 2017 gemiddeld. Een gemiddelde spanning betekent dat vraag en aanbod op totaalniveau redelijk in evenwicht zijn.
- Steeds meer werkgevers ondervinden echter voor steeds meer functies knelpunten bij het vervullen van vacatures. Daardoor verbetert de concurrentiepositie van veel werkzoekenden. Zij hebben meer kans op een baan. Er zijn echter grote verschillen tussen beroepen als het gaat om de kans op werk.
- Veel werkzoekenden in Rivierenland hebben nog steeds een gemiddelde tot (zeer) slechte concurrentiepositie. Vooral werkzoekenden met een administratieve achtergrond ervaren veel concurrentie tijdens het solliciteren.

- Van de beroepen die werkzoekenden in Rivierenland zoeken, hebben commercieel medewerker binnendienst, heftruckchauffeur een goede en vrachtwagenchauffeur, logistiek medewerker en onderhoudsschilder zelfs een zeer goede concurrentiepositie.

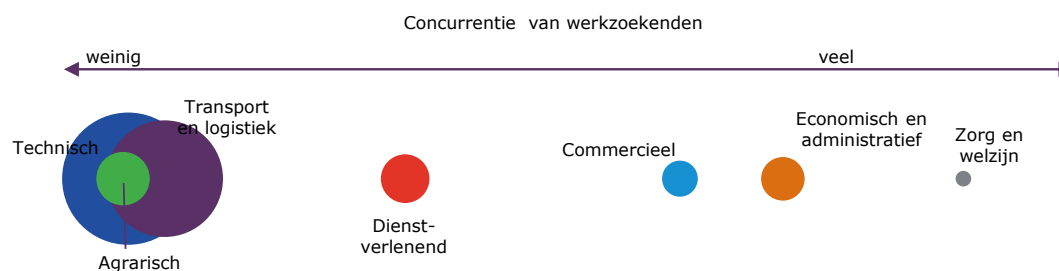
Niet iedereen profiteert dus even sterk van de economische groei en het herstel op de arbeidsmarkt. Zo neemt het aantal bijstandsuitkeringen toe en komen veel mensen vanwege een arbeidsbeperking moeilijk aan het werk. Laagopgeleiden, 55-plussers en mensen die een beroep uitoefenen waar weinig vraag naar is, hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Toch ontstaan ook voor hen vaker kansen op werk.

Laagopgeleiden zijn vaker werkloos

Laagopgeleiden zijn mensen zonder startkwalificatie. Zij hebben basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogst afgeronde opleiding. De gemiddelde werkloosheid onder laagopgeleiden in Nederland is met 9% hoger dan onder middelbaar opgeleiden (6%) en hoogopgeleiden (4%).

- De beroepsbevolking van Rivierenland telt in 2016 31.000 laagopgeleiden (inclusief scholieren en mbo-studenten). Dat is 26% van de beroepsbevolking, wat meer is dan het landelijke gemiddelde van 22%.
- In 2016 ontstonden in Rivierenland in totaal 4.000 vacatures op laag niveau.
- In Rivierenland vindt bijna tweederde van de laagopgeleide WW'ers binnen een jaar werk. Uitzendwerk is voor laagopgeleiden belangrijk voor het vinden van een baan. Vooral voor laagopgeleiden met een technisch, transport & logistiek of agrarisch beroep zijn uitzendbureaus een belangrijke route naar werk.
- Laagopgeleiden in Rivierenland hebben gemiddeld een goede kans op werk in agrarische, technische en transportberoepen. In de agrarische sector is de concurrentie klein, maar zijn er wel weinig vacatures. Bovendien is het werk in de agrarische sector sterk seizoensgebonden. Voor zorg & welzijn, economisch & administratieve en commerciële beroepen zijn er weinig vacatures voor laagopgeleiden en is de concurrentiepositie het slechtst.

Concurrentiepositie laagopgeleiden naar beroepsrichting, Rivierenland, 6-maandsgemiddelde november 2016 – april 2017



Bron: UWV

Er zijn dus zeker kansen op werk voor laagopgeleiden, maar verschillende belemmeringen kunnen het moeilijker maken om werk te vinden of te behouden.

- Laagopgeleiden voelen zich gemiddeld vaker ongezond, terwijl veel beroepen met goede kansen voor laagopgeleiden juist fysiek zwaar zijn.
- Laagopgeleiden hebben vaak minder toegang tot een uitgebreid sociaal netwerk.
- De laagopgeleide bevolking is sterker vergrijsd; ouderen komen moeilijker aan het werk.
- Laagopgeleiden ondervinden concurrentie op de arbeidsmarkt van veel andere groepen (scholieren, studenten, arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en hoger opgeleiden).
- Laagopgeleiden nemen gemiddeld minder vaak deel aan scholing dan hoger opgeleiden.
- Soms weten werkgevers en laagopgeleiden elkaar niet goed te vinden.

De arbeidsparticipatie van laagopgeleiden kan vergroot worden door werk te zoeken in kansrijkere beroepen, via scholing, door werk te zoeken via uitzendbureaus, netwerken en open sollicitaties en door een multidisciplinaire aanpak.

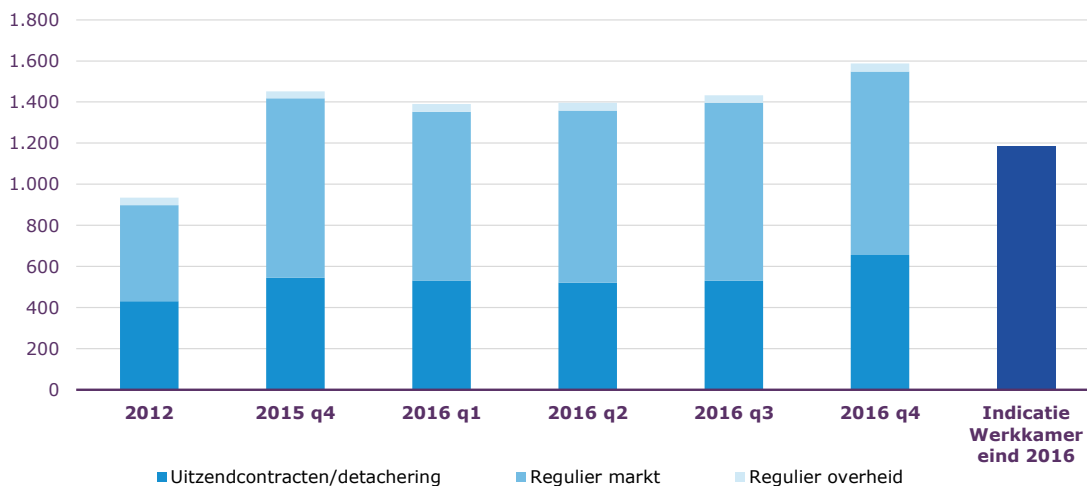
Arbeidsbeperkten kwetsbaar op arbeidsmarkt

Arbeidsbeperkten vormen een heterogene groep, van hoogopgeleiden met een lichte fysieke aandoening tot mensen zonder diploma met een ernstige verstandelijke beperking. Ook de arbeidsmogelijkheden van arbeidsbeperkten lopen uiteen. De arbeidsdeelname verschilt per arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- Eind 2015 werkt 27% van de Wajongers in Rivierenland. Dat is meer dan landelijk (23%). Ten opzichte van 2014 steeg het aantal werkende Wajongers.
- Bij gedeeltelijk arbeidsgeschikte WGA'ers stijgt het aandeel werkenden in Rivierenland in 2015 tot 49%. Ook dat percentage is in Rivierenland hoger dan het landelijke (43%).
- Bij volledig arbeidsongeschikte WGA'ers daalt het aandeel werkenden al jaren, en stabiliseert in 2015 tot 9% in Rivierenland en 8% in Nederland.

- Het aandeel werkenden binnen de groep WIA 35-minners daalde in Rivierenland vanaf 2009 gestaag tot 45% in 2015. Landelijk stijgt het aandeel werkenden in 2015 voor sinds jaren, maar blijft met 43% lager dan in Rivierenland.
- Onder WAO'ers daalt het aandeel werkenden de afgelopen jaren gestaag, zowel in Rivierenland als in Nederland. Van de WAO'ers werkt eind 2015 in Rivierenland 23%. Landelijk is dat 18%.
- Rivierenland ligt goed op koers voor de banenafpraak. Volgens de indicatieve verdeling per regio van de Werkkamer zou Rivierenland eind 2016 1.184 banen in het kader van de banenafpraak moeten hebben. Dit zijn 250 extra banen ten opzichte van de nulmeting. In de praktijk heeft Rivierenland eind 2016 1.587 banen in het kader van de banenafpraak, dat zijn er 653 extra ten opzichte van de nulmeting en 403 meer dan de indicatie van de Werkkamer.

Banen volgens banenafpraak, Rivierenland, 2012-2016



Bron: UWV, Trendrapportage

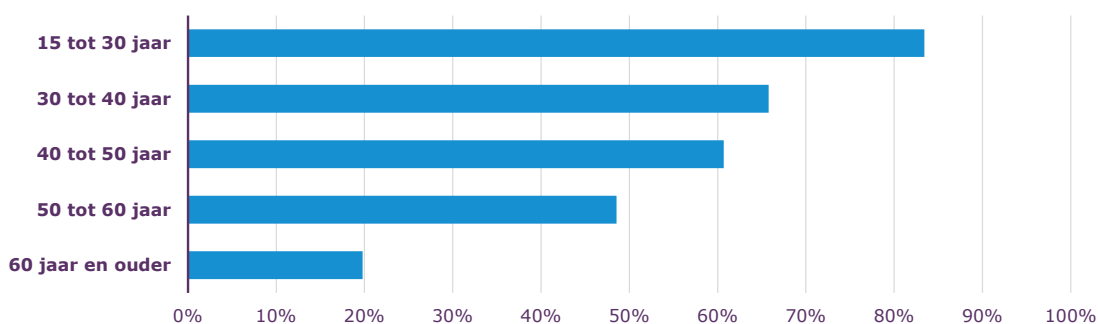
- Eind december 2016 stonden in Rivierenland 2.596 personen in het doelgroepregister. Ten opzichte van de nulmeting nam dit aantal met 70 af. Dit komt vooral door de herindeling van de Wajong.
- Arbeidsbeprekten kunnen op verschillende manieren ondersteund worden bij het vinden en behouden van werk. Bijvoorbeeld via re-integratie en activering, investeringen in opleiding en employability, hervreiding van werk en het ontzorgen van werkgevers.

55-plussers vaker langdurig werkloos

Oudere werknemers verliezen over het algemeen minder snel hun baan dan jongere werknemers. Maar als zij hun baan kwijtraken, komen ze moeilijker weer aan het werk.

- Eind 2016 is 69% van de bij UWV ingeschreven werkzoekende 55-plussers in Rivierenland een jaar of langer werkloos. Dit is vergelijkbaar met het landelijke aandeel. Langdurige werkloosheid verzwakt de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden.
- 49% van de 50- tot 60-jarigen met een WW-uitkering vond binnen een jaar een nieuwe baan. Van jongere leeftijdsgroepen vindt een aanzienlijk hoger percentage binnen een jaar een nieuwe baan.
- De meeste WW'ers van 50 jaar en ouder hervatten het werk via uitzendbedrijven, of direct in zakelijke diensten, zorg & welzijn, industrie en vervoer & opslag.

Werkhervatting naar leeftijdsklasse, Rivierenland, werkhervatting in periode juli 2015-juni 2016



Bron: UWV

Er zijn verschillende redenen voor de hoge langdurige werkloosheid onder 55-plussers.

- Werkgevers vinden de verhouding tussen loonkosten en productiviteit van 55-plussers vaak een probleem, hoewel gemiddeld het salarisoniveau van 55-plussers niet of nauwelijks hoger is dan van werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies.
- Werkgevers denken dat het ziekteverzuim van oudere werknemers hoger is dan van jongere leeftijdsgroepen.
- In de ogen van werkgevers presteren 50-plussers slechter dan jongeren op fysieke en mentale belastbaarheid, flexibiliteit, creativiteit, opleidingsbereidheid en vaardigheid met nieuwe technologieën. Maar ze presteren volgens werkgevers juist beter op betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid.
- De deelname aan scholing, trainingen en cursussen van mensen met een hogere leeftijdsklasse is relatief laag. De scholingsachterstand is de afgelopen jaren wel wat kleiner geworden.

De (langdurige) werkloosheid van ouderen kan worden voorkomen en verkleind door zoekkanalen efficiënter te gebruiken, de beeldvorming van werkgevers te beïnvloeden, werkzoekenden te ondersteunen, duurzame inzetbaarheid te stimuleren en gebruik te maken van financiële regelingen.

Veel administratieve beroepen verdwijnen

Voor werkzoekenden is het moeilijk om een (nieuwe) baan te krijgen wanneer hun opleiding, werkervaring en/of competenties niet aansluiten bij de wensen van werkgevers. Voor veel mensen administratief werk zoeken, nemen de kansen op werk af. In Rivierenland geldt dit bijvoorbeeld voor receptionisten, administratief medewerkers secretariaat en secretaresses. Het werk in dit soort beroepen neemt af door verdergaande automatisering en digitalisering. De concurrentiepositie voor deze beroepen verslechtert daardoor verder.

Behalve administratieve beroepen zijn er ook andere beroepen met een ongunstige concurrentiepositie. Voor deze beroepen is het aanbod van werkzoekenden groot ten opzichte van de beschikbare vacatures. Werkzoekenden in deze beroepen kunnen overstappen naar andere beroepen of met een arbeidsmarktgerichte scholing hun kansen vergroten. UWV heeft voor een aantal van deze beroepen de mogelijkheden voor overstappen naar een ander beroep in beeld gebracht. Notities met overstapberoepen zijn er voor:

- receptionist;
- secretaresse;
- administratief medewerker secretariaat;
- verkoopmedewerker;
- medewerker bedrijfsrestaurant;
- medewerker facilitaire dienst.

Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland

Samenwerking op de regionale arbeidsmarkt is in Rivierenland van groot belang. Niet alleen door de aanhoudende problemen op de arbeidsmarkt, maar ook doordat de werking en de organisatie van de arbeidsmarkt veranderen. Er zijn veel (regionale) voorbeelden waarin verschillende arbeidsmarktpartijen hier samen hun schouders onder zetten.

- Eén team werkgeversdienstverlening waarin UWV en Werkzaak Rivierenland één aanspreekpunt vormen voor werkgevers in de regio.
- Werkgesprekken tussen werkgevers en kandidaten die op grond van regulier bemiddeling op basis van een CV niet tot stand zouden komen.
- Coördinatiepunt statushouders waarin de begeleiding naar werk van statushouders gecoördineerd wordt aangepakt.
- Speedmeets uitzendbureaus waarbij werkzoekenden uit een doelgroep (bijvoorbeeld jongeren of 50-plus) of werkzoekenden naar werk in een specifieke sector speeddaten met uitzendbureaus.
- Talent Event, georganiseerd door samenwerkende partijen op de arbeidsmarkt en werkgevers, waarbij de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden elkaar letterlijk tegen komen.
- Startplein techniek waar op locatie bij een werkgever en met bijdragen van meerder werkgevers werkzoekenden met affiniteit voor de techniek worden geïnformeerd over de mogelijkheden van werken en leren in de techniek.
- Leerwerkroutes waarbij werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben, door training 'on the job' worden klaar gestoomd voor een baan in bijvoorbeeld de horeca, zorg, transport & logistiek of groen.
- Arbeidsmarktinformatie bijeenkomsten op locatie bij een werkgever voor professionals in arbeidsbemiddeling. Daarbij wordt informatie wordt gedeeld over een specifieke sector om een up-to-date beeld te krijgen van de mogelijkheden van scholing en werk in die sector.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jörgen Zegel

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Rivierenland is het werkgebied van Werkzaak Rivierenland. De gemeenten Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

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

UWV © 2017

