Regio in Beeld

Twente - hoofdrapport

Oktober 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

1. Aanhoudende personeelstekorten in Twente **3**
1.1. Veel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures 3
1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen 3
1.3. Banen in Twente groeien verder in 2020 4
1.4. Aantal vacatures blijft toenemen 6

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

3. Welk potentieel is nog beschikbaar in Twente? **16**
3.1. Arbeidsparticipatie groeit, kan nog verder omhoog 16
3.2. Potentieel in onbenut arbeidsaanbod 17
3.3. Kansen vergroten met (grens)pendel 18
3.4. Daling geregistreerde werkzoekenden UWV 19

4. Arbeidspotentieel onder WW'ers **21**
4.1. Veel dynamiek in WW-bestand 21
4.2. Kenmerken van WW'ers 22
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand 23

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt **25**
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie 25
5.2. Klein deel bijstandsgerechtigden werkt 25
5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder vergunninghouders 26

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

7. Oplossingen voor duurzame aansluiting **30**

8. Uitdagingen voor de Twentse arbeidsmarkt **32**
8.1. Twente bundelt krachten voor duurzaam werk 32
8.2. Vaker match dankzij ontmoetingen 32
8.3. Veel mogelijkheden in Twente voor leven lang leren 33

Bronnen **34**

Begrippen **36**

Colofon **38**

Voorwoord

Het beeld van de Twentse arbeidsmarkt wijkt in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar. De economische groei zwakt wel wat af, maar de banen nemen nog steeds toe, ook in 2020. De huidige arbeidsmarkt heeft twee gezichten. Aan de ene kant kampen werkgevers met personeelstekorten, aan de andere kant staan er in Twente nog veel mensen langs de kant. Dit betreft een deel van de mensen met een WW, bijstand en arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar ook mensen zonder uitkering. Hun kennis, opleiding en ervaring komen vaak niet direct volledig overeen met de eisen van werkgevers. De uitdaging is dan ook om personeelstekorten te verminderen en daarbij tegelijkertijd langdurige uitsluiting te voorkomen van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden.

Naast conjuncturele (economische) schommelingen beïnvloeden ook structurele, langere termijn trends de Twentse arbeidsmarkt. Taken, benodigde competenties en kennis veranderen binnen veel beroepen en blijven dit ook in de toekomst doen. Hierdoor hebben en krijgen bijna alle werkenden en werkzoekenden te maken met veranderende eisen die aan hen worden gesteld. Het is dus belangrijk dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden. Veel partijen benadrukken daarom terecht het belang van een leven lang leren, zodat iedereen duurzaam inzetbaar blijft. Twentse arbeidsmarktpartijen kunnen hierop inspelen door te blijven investeren in een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is in economisch mindere tijden.

Regio in Beeld analyseert deze conjuncturele en structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Twente. Dit biedt gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid.

Arjan Kampman, wethouder Werk, Inkomen en Arbeidsmarkt gemeente Enschede: "De arbeidsmarkt is veranderd en daarin moeten wij als regio mee. Ondernemers hebben moeite om personeel te vinden. En door allerlei technologische ontwikkelingen worden de komende jaren van werknemers steeds nieuwe vaardigheden gevraagd. Het is dus goed dat we ons blijven richten op het (bij)scholen van mensen. Maar het is ook belangrijk ervoor te zorgen dat mensen zonder baan en werkgevers dichter bij elkaar komen. Werkgevers zouden meer kunnen kijken hoe een baan passend kan worden. Bijvoorbeeld door jobcarving: daarbij worden verschillende taken van een functie geanalyseerd en opnieuw samengevoegd tot een nieuwe baan. Een functie kan zo geschikt worden gemaakt voor bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking."

John van der Vegt, voorzitter College van Bestuur ROC van Twente: "Jongeren hebben veel te kiezen als het om beroepen en banen gaat. In een paar jaar tijd zijn we van "je mag bij me werken" naar "hoe kan ik je verleiden om bij me te gaan werken" gegaan. Daarin zie je prachtige Twentse initiatieven van ondernemers (in logistiek, high tech, ICT, zorg et cetera). Die moeten we stimuleren en niet dood coördineren of knuffelen. Vooral niet als ze ook Twentenaren meenemen die thuis zitten en/of nog een aantal skills moeten leren. Dat verrijkt en versterkt Twente. En als opleiders daarin kunnen helpen, doen we het graag. En… door zou ik zeggen."

Deze Regio in Beeld geeft inzicht in de ontwikkelingen op de Twentse arbeidsmarkt. Hoofdstuk 1 beschrijft de personeelstekorten, banen en vacatures in Twente. Het tweede hoofdstuk geeft een beeld van de invloed van arbeidsmarkttrends op de eisen aan werkenden. En het geeft aan in welke beroepen en sectoren op de middellange termijn kansen voor werkzoekenden blijven bestaan. In hoofdstuk 3 staat de omvang van het arbeidspotentieel in Twente centraal en in welke mate dat potentieel nu actief en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. De hoofdstukken 4, 5 en 6 gaan vervolgens dieper in op de arbeidsmarktkenmerken van drie specifieke groepen werkzoekenden: mensen met een WW-uitkering, bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking. Hoofdstuk 7 belicht oplossingsrichtingen om personeelstekorten te verminderen en daarbij zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Afsluitend schetst hoofdstuk 8 wat samenwerkende partijen in Twente doen om dit voor elkaar te krijgen.

Wij werken graag samen met u verder aan een sterke Twentse arbeidsmarkt, nu en in de toekomst.

Petra ten Thije,
Regiomanager UWV WERKbedrijf Twente

1. Aanhoudende personeelstekorten in Twente

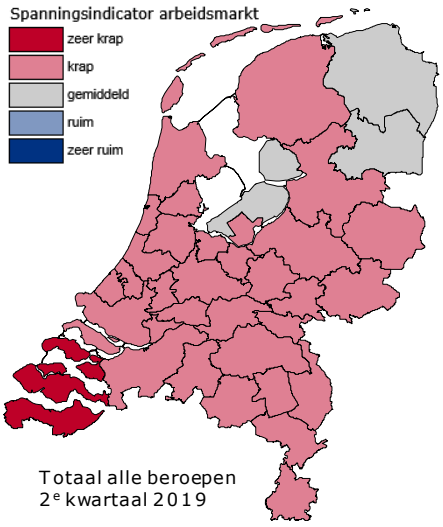
Het beeld van de arbeidsmarkt lijkt in 2019 veel op dat van vorig jaar. De aanhoudende economische groei gaat net als in 2018 gepaard met personeelstekorten. Werkgevers ervaren hierdoor belemmeringen in hun bedrijfsvoering. Hoewel de economische groei wat afzwakt, groeien de banen in Twente in 2019 en 2020 nog steeds. De huidige arbeidsmarkt heeft twee gezichten: enerzijds blijven vacatures onvervuld, anderzijds staan er nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen van werkgevers. De uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is dan ook om de krapte aan te pakken en tegelijkertijd langdurige uitsluiting te voorkomen van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden.

1.1. Veel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers in Twente kampen met personeelstekorten. Medio 2019 geeft drie op de tien Twentse ondernemers aan dat zij productiebelemmeringen ervaren door personeelsgebrek (Conjunctuurenquête Nederland). Dit aandeel groeide de afgelopen jaren flink, maar lijkt inmiddels niet verder toe te nemen.

Ook de spanningsindicator duidt op personeelstekorten in Twente. Dit is de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een WW-uitkering die korter dan een half jaar werkloos zijn. In het tweede kwartaal van 2019 is de arbeidsmarkt als geheel **krap** in de regio. Hoe krapper de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel kunnen komen. Voor werkzoekenden betekent een krappere arbeidsmarkt juist meer kansen op werk. Afbeelding 1.1 toont de spanning in het tweede kwartaal van 2019 voor alle arbeidsmarktregio's (landkaart links) en naar beroepsklasse voor Twente (tabel rechts). Ook in omringende regio's is de arbeidsmarkt krap.

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



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

Bron: UWV, Spanningsindicator

1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen

De personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.1 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2019 in Twente voor vijf van de elf beroepsklassen krapte aangeeft en zelfs zeer krap is voor ICT-beroepen. Alleen creatieve & taalkundige beroepen kennen een ruime arbeidsmarkt. Binnen de beroepsklassen kunnen de verschillen tussen specifieke beroepen groot zijn. Tekorten zijn vaak het gevolg van een mismatch tussen de functie-eisen van werkgevers en de kwalificaties van werkzoekenden. Met enige regelmaat brengt UWV in beeld voor welke beroepen werkgevers in Nederland moeite hebben om geschikt personeel te vinden. Als afgeleide hiervan geeft afbeelding 1.2 specifiek voor Twente een **selectie** van **beroepen met moeilijk vervulbare vacatures**.

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)
Twente, medio 2019

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Techniek	**Horeca en schoonmaak**
Timmerlieden	(Gespecialiseerde) schoonmakers
Dakdekkers	Restaurantkoks
Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)	**Economisch-commercieel, financieel**
Elektriciens / monteurs elektro (bouw en industrie)	Productieplanners / orderbegeleiders
Medewerkers technische dienst elektrotechnisch	Medewerkers klantcontact / klantenservice
Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators bouw en installatie	Assistent-, AA- en register-accountants
Monteurs industriële machines en installaties	**ICT**
Constructiebankwerkers, -samenbouwers / carrosseriebouwers	Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend / backend, app, UX)
Lassers / lasrobotoperators	Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
CNC-verspaners / CNC-programmeurs	Architecten ict / systeemontwikkelaars / data scientists
Tekenaars / werkvoorbereiders / calculators werktuigbouw	**Onderwijs**
Operators proces- en voedingsindustrie	Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen (1e en 2e graads)
Transport en logistiek	**Zorg**
Vrachtwagenchauffeurs	Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig)
Agrarisch / groen	Verpleegkundigen (algemeen, gespecialiseerd, wijk)
(Voorman) hoveniers / boomverzorgers / greenkeepers	Medisch specialisten (bv. arts SEH, psychiater, gz-psycholoog)

Bron: UWV

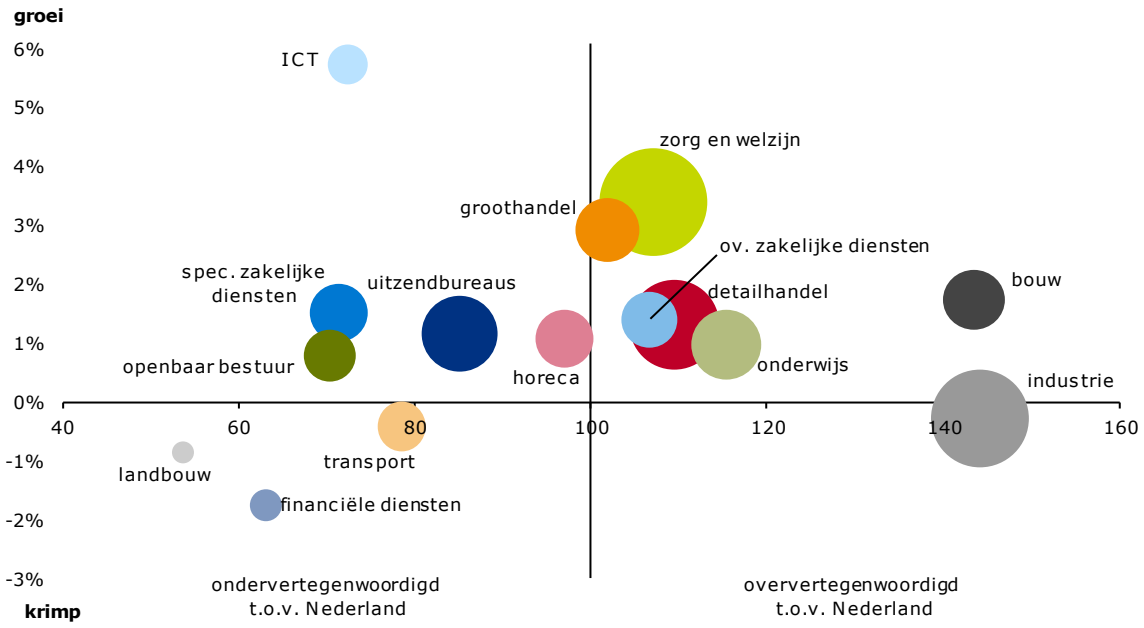
De grootste problemen bij het vervullen van vacatures in Twente doen zich voor in **technische en ICT-beroepen**. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, elektricien, loodgieter, CNC-verspaner en operator proces- en voedingsindustrie. Ook in de bouw treden knelpunten op bij het vinden van vakmensen als timmerlieden, dakdekkers en werkvoorbereiders. De vraag naar bouwpersoneel neemt toe, terwijl de sector vergrijst en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (zoals java en PHP), systeemontwikkelaars en developers voor specifieke toepassingen. In de meeste sectoren – dus niet alleen in de ICT-sector zelf – is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod.
Ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem voor werkgevers. Zo zijn er tekorten aan medewerkers klantcontact en assistent-, AA- en registeraccountants. Het onderwijs heeft moeite docenten talen (zoals mbo-docenten Nederlands) te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten verder toe. Er zijn bijvoorbeeld problemen bij het werven van verzorgenden ig, verschillende verpleegkundigen en specifieke medisch specialisten. Ook in de transport & logistiek zijn vacatures moeilijk te vervullen, onder andere voor vrachtwagenchauffeurs. Daarnaast zijn er knelpunten in de groensector, horeca en schoonmaak. Dit zijn deels functies van tijdelijke aard door het seizoen en/of deeltijdbanen.

1.3. Banen in Twente groeien verder in 2020

Met een aanhoudende economische groei nemen de personeelstekorten voorlopig niet af. De economie groeit weliswaar niet meer in de mate waaraan Nederland de afgelopen jaren gewend raakte, maar er blijft sprake van bescheiden groei. In maart 2019 ging het Centraal Planbureau (CPB) voor zowel 2019 als 2020 uit van 1,5% economische groei in Nederland. Deze percentages zijn gebruikt voor de arbeidsmarktprognose van UWV voor beide jaren. De recentere cijfers uit september 2019 wijken voor 2019 wat af: het CPB voorspelt voor 2019 een iets hogere groei van 1,8% en voor 2020 nog steeds een groei van 1,5%.

In alle regio's groeit de economie, maar niet overal even hard. In Twente lag de economische groei in 2018 op het landelijke niveau van 2,7%. De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit, maar voor een deel is ook extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. In Twente komen er 10.000 werknemersbanen bij in 2019 en 2020. Dat brengt het aantal werknemersbanen in deze regio eind 2020 op 302.000. In lijn met de landelijke trend, vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei is in 2020 kleiner dan in 2019. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is de groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren krimpt het aantal banen zelfs.

Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Twente, 2020



Bron: UWV

Afbeelding 1.3 toont de omvang en ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in Twente per sector in 2020. De afbeelding geeft drie dingen weer.

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

  aandeel sector (%) in totale werkgelegenheid van de arbeidsmarktregio
  aandeel sector (%) in totale werkgelegenheid van Nederland

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

In Twente zijn er vooral veel banen van werknemers in zorg & welzijn, industrie, detailhandel en uitzendbureaus. Van alle regionale banen bevindt 51% zich in deze vier sectoren.

In 2020 banengroei in meeste sectoren

Het aantal banen van werknemers in Twente neemt in 2020 toe met circa 4.400. Relatief is deze toename iets groter dan landelijk. Een verklaring hiervoor is de relatief sterke aanwezigheid van zorg & welzijn en bouw in Twente. In beide sectoren stijgt het aantal banen meer dan gemiddeld in alle sectoren samen.

In Twente stijgt het aantal banen **vooral in zorg & welzijn**. Deze sector is groot en groeit sterk. Ook detailhandel, groothandel, ICT, bouw en uitzendbureaus dragen bij aan de banengroei. Bij de uitzendbureaus betreft het grotendeels uitzendbanen. Het feitelijke werk van uitzendkrachten vindt overwegend plaats in andere sectoren. De ICT-sector is gering van omvang, maar doordat de groei relatief sterk is, zorgt het toch voor een duidelijke toename van banen.

In enkele sectoren **daalt** het aantal banen in 2020. Financiële diensten en landbouw hebben al langer te maken met afnemende werkgelegenheid. Daar komen nu transport en industrie bij met een lichte krimp.

Naast werknemers dragen ook **zelfstandigen** bij aan de werkgelegenheid in Twente. In 2018 telde Twente 66.000 banen van zelfstandigen, vooral in de zakelijke dienstverlening en in zorg & welzijn. Naar verwachting groeit het aantal banen voor zelfstandigen in 2019 en 2020 tot zo'n 68.000.

1.4. Aantal vacatures blijft toenemen

Voor arbeidsmarktvraagstukken zijn niet alleen de banen, maar ook de vacatures belangrijk. Vacatures zijn arbeidsplaatsen die niet bezet zijn, maar waar wel mensen voor worden gezocht. Vacatures leveren mogelijk knelpunten op voor werkgevers en bieden kansen voor werkzoekenden.

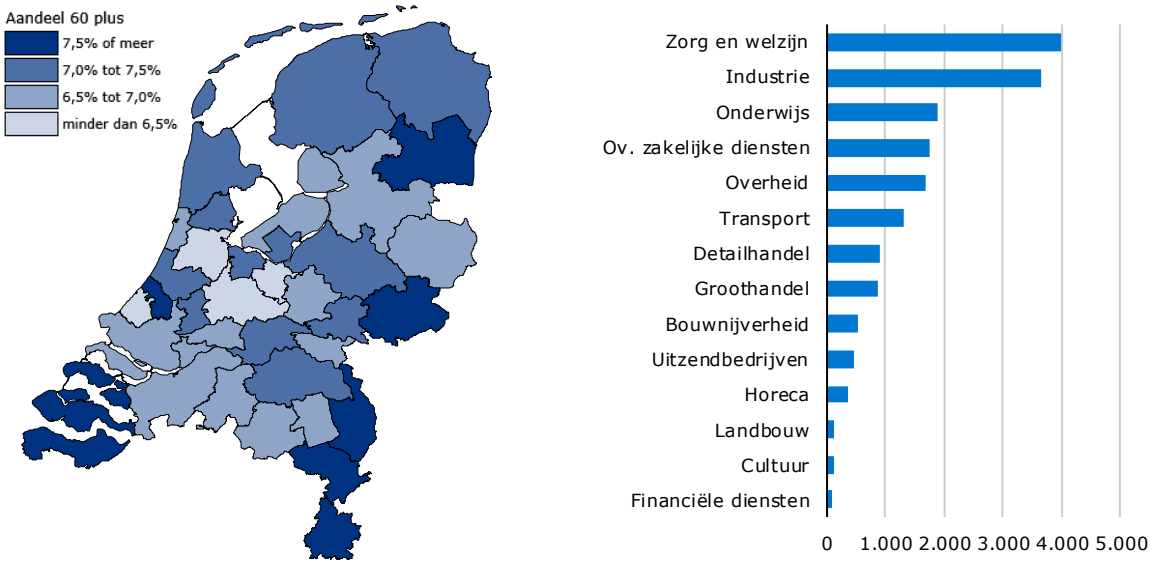
Ondanks de afname van het groeitempo van de economie, neemt het aantal **vacatures nog steeds toe**. In Twente ontstonden 30.000 vacatures in 2018, 14% meer dan het jaar ervoor. In 2017 bedroeg de vacaturegroei 12%. In de eerste helft van 2019 zet de vacaturegroei door. Met een banengroei van 5.600 in 2019 en 4.400 in 2020 draagt uitbreidingsvraag beperkt bij aan het totaal aantal nieuwe vacatures. Werkgevers stellen echter niet alleen vacatures vanwege banengroei. Vacatures ontstaan ook doordat mensen van baan wisselen, met pensioen gaan, vervangen worden in verband met zwangerschap of ziekte, of omdat het tijdelijke contract van flexwerkers eindigt. Meer flexibele arbeidscontracten, grote dynamiek en vergrijzing van de beroepsbevolking zorgen op deze manier voor een blijvend hoge vervangingsvraag.

Vooral **baanwisselingen** creëren vervangingsvraag. De dynamiek op de arbeidsmarkt is conjunctuurafhankelijk en neemt toe in economisch goede tijden. Het aantal baanwisselingen nam de afgelopen jaren dan ook toe door de aanhoudende economische groei. In 2018 werkte volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 12% van de werknemers in Nederland bij een andere werkgever dan in het jaar ervoor. Voor Twente zou dat 35.000 baanwisselingen betekenen. Wisseling van werkgever komt vooral voor bij mensen met een flexibele arbeidsrelatie, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of flexibel aantal uren per week, uitzendwerk of een oproepcontract. Een kwart van de werknemers met een dergelijk contract werkt een jaar later voor een andere werkgever.

Veel vervangingsvraag door pensionering werknemers zorg en industrie

Ook pensionering zorgt voor vervangingsvraag. Werkgevers kunnen hier op anticiperen, doordat deze vraag redelijk goed te voorspellen is. Niet alle sectoren krijgen hier in dezelfde mate mee te maken. Dat is afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Afbeelding 1.4 toont het aandeel 60-plussers in werknemersbanen voor 35 arbeidsmarktregio's (links) en het aantal 60-plussers in Twente naar sector (rechts). De regio is met een aandeel **60-plussers** in de werkgelegenheid van 6,9% ongeveer even sterk vergrijsd als landelijk (6,8%). Dit kan de komende jaren leiden tot **vervanging** van 19.000 werknemers die in Twente wonen; gemiddeld ruim 3.000 per jaar. In zorg & welzijn en industrie zijn deze aantallen het grootst. Relatief krijgen onder andere overheid, transport en onderwijs te maken met een grote uitstroom van werknemers. Hier zijn de aantallen 60-plussers weliswaar kleiner, maar vormen zij een relatief groot aandeel (ruim één op de tien werknemers in deze drie sectoren is 60-plus). In horeca en detailhandel speelt de vergrijzingsproblematiek vrijwel niet. Deze sectoren hebben een groot aandeel jongere werknemers.

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

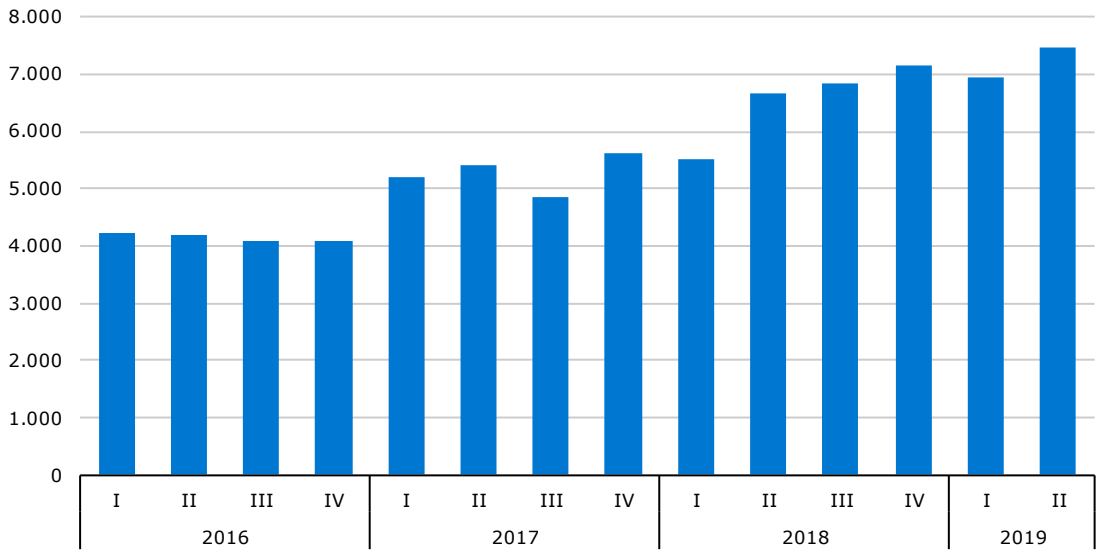


Bron: UWV

Groot aantal vacatures voor technische beroepen

Steeds meer vacatures staan – voor kortere of langere tijd – open. In Twente zijn er 7.500 **openstaande vacatures** aan het eind van het tweede kwartaal van 2019. Dit is bijna 80% meer dan aan het eind van het tweede kwartaal van 2016. Afbeelding 1.5 toont het verloop van de openstaande vacatures per kwartaal in de periode 2016 tot en met medio 2019.

Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures
Twente, 2016–medio 2019



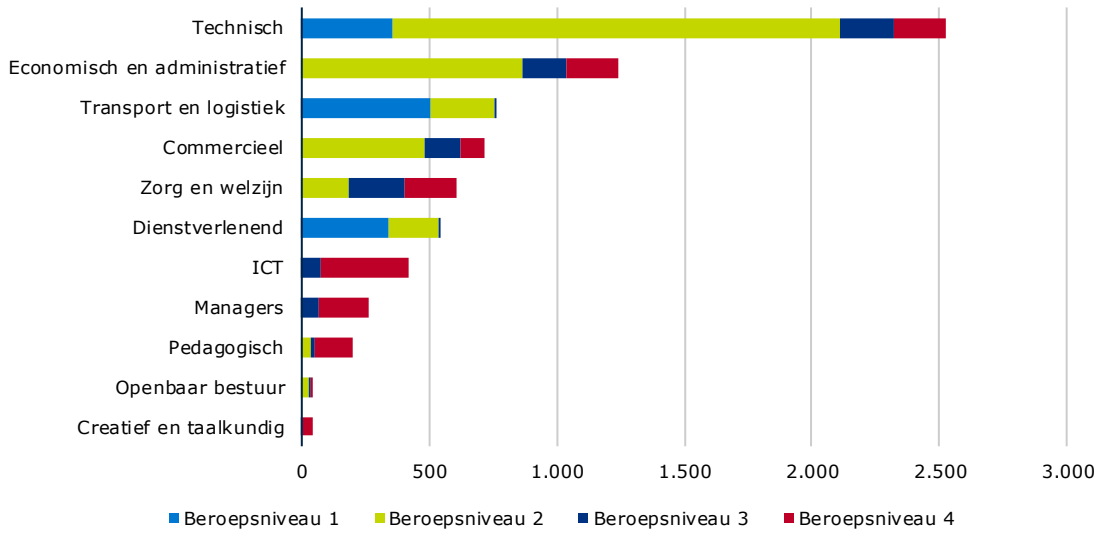
Bron: UWV

Afbeelding 1.6 toont de omvang van de openstaande vacatures in Twente per beroepsklasse naar beroepsniveau eind juni 2019. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

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

Wat meteen opvalt is het grote aantal vacatures voor **technische beroepen**. Een groot deel van deze beroepen is op beroepsniveau 2 (lager of middelbaar onderwijs), zoals verschillende soorten monteurs, metaalbewerkers, timmerlieden, lassers en assemblagemedewerkers. Na de technische beroepen staan de meeste vacatures open voor economische & administratieve beroepen, eveneens vooral op beroepsniveau 2. Er zijn echter ook veel werkzoekenden die werk zoeken in dit soort beroepen. In de commerciële beroepen zoeken werkgevers veel verkoopmedewerkers en commerciële medewerkers binnendienst (beroepsniveau 2). Op beroepsniveau 1 staan veel vacatures open in de transport & logistiek en dienstverlening. Het gaat hierbij om beroepen als winkelassistent, magazijnmedewerker, expeditiemedewerker en schoonmaker. Openstaande vacatures op beroepsniveau 3 zijn er onder andere in zorg & welzijn, waaronder woonbegeleiders en mbo-verpleegkundigen. Op beroepsniveau 4 is er vooral vraag naar ICT-beroepen, zoals systeemontwikkelaars en programmeurs voor specifieke talen.

Afbeelding 1.6 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau
Twente, juni 2019



Bron: UWV

Openstaande vacatures door verschillende soorten mismatches

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

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

De Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB) onderscheidt drie mogelijke oorzaken voor knelpuntberoepen. Naast een kwantitatief en kwalitatief tekort aan arbeidskrachten noemt deze organisatie specifieke **arbeidsomstandigheden**. Er zijn dan wel voldoende werkzoekenden, maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress – stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook beeldvorming kan een match belemmeren, zoals de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperking van werkzoekenden.

Urgentie bij verzilveren kansen

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

2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt

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

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

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

2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt

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

Arbeidsmarkt flexibiliseert

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

Technologische ontwikkelingen veranderen werk

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

Invloed van vergrijzing verschilt per sector

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

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen

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

Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn

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

Globalisering creëert en kost banen

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

2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden

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

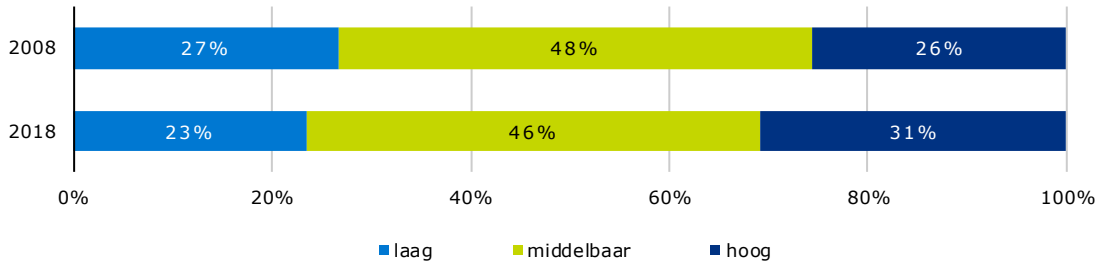
Goed aanpassingsvermogen belangrijkste vaardigheid

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

Opleidingsniveau neemt toe

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

Afbeelding 2.1 Aandelen opleidingsniveaus in werkzame beroepsbevolking
Twente, 2008 en 2018



Bron: CBS

Meer interactieve en analytische taken

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

Belangrijke vaardigheden van nu en morgen

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

Afbeelding 2.2 Voorbeelden van vakoverstijgende vaardigheden van nu en morgen
Nederland

Bron: UWV

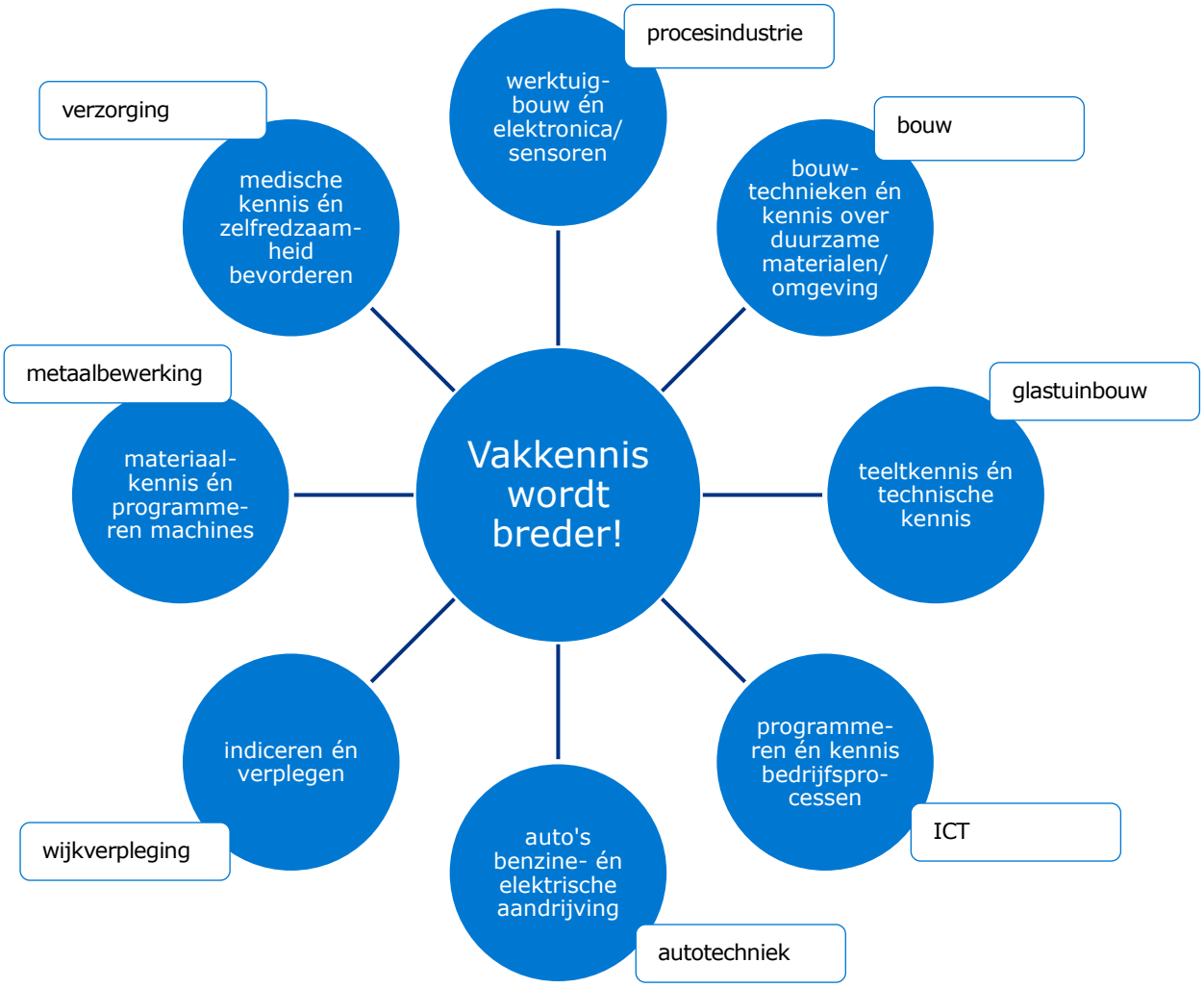
Belang van kennis

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

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

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

Afbeelding 2.3 Belangrijke toekomstige kennis en vaardigheden voor aantal branches
Nederland



Bron: UWV

Komende jaren goede arbeidsmarktperspectieven voor veel technische opleidingen

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

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

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

Box 2.1. Personeelstekorten door energietransitie

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

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

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

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

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

Afbeelding 2.4 Ontwikkeling in industriële beroepen in beeld
Nederland

Bron: UWV

ROA onderzocht de arbeidsmarktontwikkelingen naar opleiding en beroep **tot 2022**. Volgens ROA hebben Nederlandse werkgevers in de techniek in ieder geval tot 2022 te maken met grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Naar verwachting zijn de knelpunten het grootst voor elektriciens & elektromonteurs, (elektrotechnisch) ingenieurs en technici bouwkunde & natuur. De arbeidsmarktperspectieven voor de meeste technische opleidingen zijn dan ook goed tot zeer goed. Alleen voor de hoofdrichting mbo techniek niveau 2/3 typeert ROA het perspectief als 'matig' in Twente. Daarmee is het perspectief wel beter dan van de hoofdrichtingen groen en zorg & welzijn op dit niveau. Voor de hoofdrichting mbo techniek niveau 4 verwacht ROA een redelijke arbeidsmarktsituatie in Twente. Bovendien verschillen de perspectieven voor specifieke technische opleidingen. Zo zijn de landelijke arbeidsmarktperspectieven op mbo-niveau 2/3 goed tot zeer goed voor technische installatie, bouw & infra, werktuigbouwkunde en metaalbewerking.

Blijvende tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers

Op dit moment is de arbeidsmarkt in Twente zeer krap voor ICT-beroepen; veel werkgevers ervaren problemen om aan personeel te komen. Aangezien ICT-werkzaamheden in alle sectoren voorkomen, heeft vrijwel elke sector dus te maken met dit wervingsprobleem. Bijna vier op de tien ICT'ers werkt binnen de sector informatie en communicatie. Daarnaast werken veel ICT'ers in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de financiële dienstverlening. Er zijn in Twente

vooral moeilijk vervulbare vacatures voor ICT-beroepen op hoger onderwijsniveau, zoals softwareprogrammeurs in specifieke talen, systeemontwikkelaars en developers voor specifieke toepassingen.

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

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

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

Zorgvraag stijgt en eisen aan personeel veranderen

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

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

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

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

Box 2.2. Invloed van technologie op de zorg

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

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

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

Daarnaast kan zorgtechnologie mensen helpen om zelf hun gezondheid te monitoren. Bijvoorbeeld met apparatuur waarmee patiënten hun hartslag, bloeddruk of glucosegehalte kunnen meten. Verder biedt 3D-printen steeds meer mogelijkheden, zoals het printen van bloedvaten, botten of op maat gemaakt gips.
Door alle nieuwe technologie ontstaan **nieuwe functies** als 3D-printoperators, programmeurs van e-healthprogramma's en digi-coaches. Ook **competenties en taken** van reguliere zorgmedewerkers veranderen. Zo zetten zij rekenmodellen in bij diagnostiek en interpreteren data uit zelfmeetapparatuur. Technologie in de zorg kan de administratieve last en daarmee de werkdruk verlagen, maar kan ook zorgen voor meer complexiteit en stress in het werk.
Bronnen: UWV (mei 2018), Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt; UWV (maart 2019), Zorg. Factsheet arbeidsmarkt.

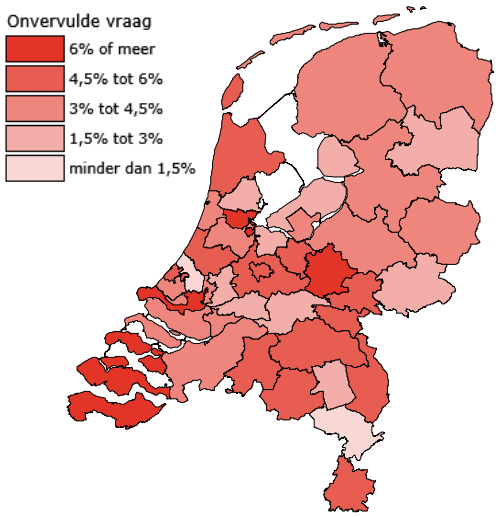
SBB schat de **toekomstige kansen** op werk in voor studenten die nu beginnen met een mbo-opleiding in de zorg. Deze kansen zijn in Twente (ruim) voldoende tot goed na afronding van veel zorgopleidingen op mbo-niveau 3 en 4. Dit geldt voor directe zorgberoepen zoals verzorgende ig en mbo-verpleegkundige.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

Ondanks banenkrimp tekorten in onderwijs

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

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

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



Door deze ontwikkelingen loopt het tekort aan **basisschoolleraren** de komende jaren sterk op. Om te bepalen hoe groot deze tekorten per regio worden, raamt CentERdata de onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid. Afbeelding 2.5 toont deze prognoses voor 2023. In 2023 zijn er nog slechts twee regio's met een onvervulde vraag van minder dan 1,5%. Er zijn ook al regio's met een onvervulde vraag van meer dan 6,0%. Van de vier grote steden springen Amsterdam (8,9%) en Rotterdam (7,2%) er uit. In Twente loopt het tekort in 2023 op tot 3,0%. Ook na 2023 nemen de tekorten aan basisschoolleraren in alle regio's verder toe, in elk geval tot 2028. Net als nu, blijft de druk gedurende deze periode het grootst in de Randstad. Ook ROA geeft aan zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor leerkrachten basisonderwijs..

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

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

Aanhoudende tekorten bieden werkzoekenden kansen

De beschreven aanhoudende mismatches in deze paragraaf bieden kansen voor werkzoekenden. Regionale arbeidsmarktpartijen kunnen hen beter faciliteren om deze kansen te benutten, wanneer zij beschikken over een goede analyse van het beschikbare aanbod. Het volgende hoofdstuk gaat daarom dieper in op het **beschikbare arbeidspotentieel** in Twente. Het beschrijft in hoeverre werkzoekenden met hun kennis, vaardigheden en werkervaring (kunnen) aansluiten bij de eisen en wensen van werkgevers.

3. Welk potentieel is nog beschikbaar in Twente?

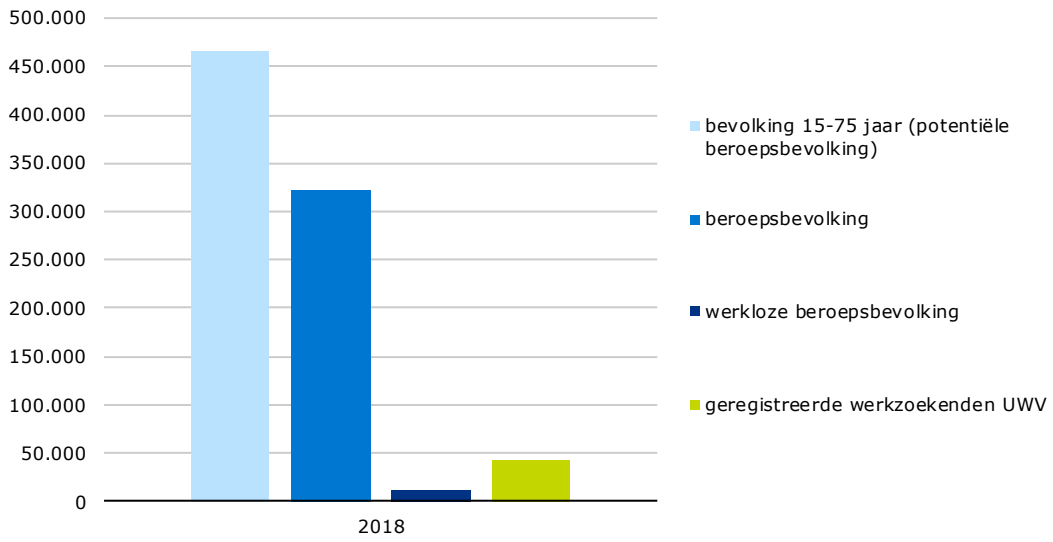
In Twente zijn steeds meer mensen aan het werk. De werkloosheid is laag en ook het breder geformuleerde onbenut arbeidspotentieel neemt af. De komende vier hoofdstukken onderzoeken hoe groot het (onbenutte) arbeidsaanbod in de regio is en hoe dat aanbod er uit ziet.

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

3.1. Arbeidsparticipatie groeit, kan nog verder omhoog

Afbeelding 3.1 geeft een beeld van de verhoudingen in Twente tussen de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Voor de omvang van het arbeidsaanbod vormt de **potentiële beroepsbevolking** het uitgangspunt. Dat is de totale bevolking van 15 tot 75 jaar. In 2018 zijn dat 466.000 mensen in Twente. Daarvan vormen 321.000 mensen de **beroepsbevolking**. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt, als werknemer of als zelfstandige. In Twente nam de **werkende beroepsbevolking** de afgelopen jaren toe tot 310.000 in 2018. De **werkloze beroepsbevolking** daalde tot circa 12.000. Box 3.1 gaat in op de (strikte) werkloosheidsdefinitie die hier achter zit.

Afbeelding 3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar, werkloze en werkzoekende beroepsbevolking
Twente, 2018



Bron: CBS en UWV

Voor de arbeidsmarkt is van belang dat er naast de werkloze beroepsbevolking nog een veelvoud aan onbenut arbeidsaanbod is waarmee werkgevers in hun personeelsbehoefte kunnen voorzien. Het CBS gebruikt hiervoor de term onbenut arbeidspotentieel. Daar gaat paragraaf 3.2 verder op in. Een andere benadering zijn de geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU). Het GWU-bestand bestaat uit werkzoekenden met een uitkering (WW, Wajong, WGA, WAO of bijstand) en mensen zonder uitkering die als werkzoekende op werk.nl staan ingeschreven. Paragraaf 3.4 geeft een verdere introductie van GWU.

Box 3.1. Wat is werkloosheid?

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

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

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

Dat is een duidelijk afgebakende definitie. Hierdoor zijn werkloosheidscijfers van verschillende jaren en van verschillende gebieden onderling zinvol **vergelijkbaar**.

De keerzijde van de ILO-definitie is dat deze zeer **strikt** is. Dat zorgt ervoor dat iedereen met betaald werk als werkend telt, ongeacht de omvang van dat werk. Hierdoor is iemand niet werkloos wanneer die persoon een klein aantal uren werkt en meer uren wil werken. Ook mensen zonder betaald werk die meer dan vier weken geleden naar betaald werk zochten, of daar niet binnen twee weken voor beschikbaar zijn, tellen niet mee in de werkloosheidscijfers.

Met het bredere begrip onbenut arbeidspotentieel komt het CBS tegemoet aan dit verschil tussen telling en beleving van werkloosheid. Het onbenut arbeidspotentieel omvat naast de werkloze beroepsbevolking – volgens de strikte definitie – ook andere groepen mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk zoeken of daar beschikbaar voor zijn. Afbeelding 3.2 geeft een overzicht van die groepen in Twente.

Groter deel potentiële beroepsbevolking actief op arbeidsmarkt

Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 verder toe. De potentiële beroepsbevolking in Twente groeit in 2019 en 2020 met circa 2.000 mensen. De beroepsbevolking neemt sterker toe, met bijna 6.000 mensen. Dat de beroepsbevolking sterker groeit dan de bevolking komt door de toename van de bruto arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking actief is op de arbeidsmarkt, dus betaald werk heeft of daar actief naar zoekt en daar ook direct voor beschikbaar is.

Arbeidsparticipatie in Twente kan nog omhoog

In Twente loopt de bruto participatiegraad licht op tot 71% in 2020. Dat is vrijwel gelijk aan het landelijk gemiddelde. Vooral ouderen participeren steeds meer op de arbeidsmarkt. Ook neemt het gemiddelde opleidingsniveau toe; een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met een hogere participatiegraad.

De bruto arbeidsparticipatie in Twente kan verder omhoog door nog meer mensen te bewegen om zich actief op de arbeidsmarkt te begeven. De meeste ruimte daarvoor ligt bij **laagopgeleiden**; de groep mensen met een diploma op maximaal niveau mbo-niveau 1. In 2018 is de bruto arbeidsparticipatie van deze groep in Twente 54%. Dit is een stuk lager dan de bruto arbeidsparticipatie op middelbaar (74%) en hoog (83%) opleidingsniveau.

Verhoging van de bruto arbeidsparticipatie betekent in principe dat er meer aanbod op de markt komt. Dat is op zichzelf positief in tijden van krapte, maar alleen als dat aanbod ook past – of passend te maken is – bij de vraag. Of als werkgevers bereid zijn anders naar hun vacatures te kijken. Afbeelding 1.6 in paragraaf 1.4 geeft een beeld van de regionale vacaturemarkt naar gevraagd niveau. In 16% van de vacatures in Twente wordt beroepsniveau 1 gevraagd, vooral in de transport & logistiek, techniek en dienstverlening. Dit zijn beroepen waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat. Het merendeel (51%) van de vacatures is op beroepsniveau 2; voor deze werkzaamheden is lager of middelbaar onderwijs vereist. Deze vacatures zijn er met name voor technische en economisch & administratieve beroepen. Bij die laatste beroepsgroep is er echter ook veel concurrentie van andere werkzoekenden die daar werk in zoeken.

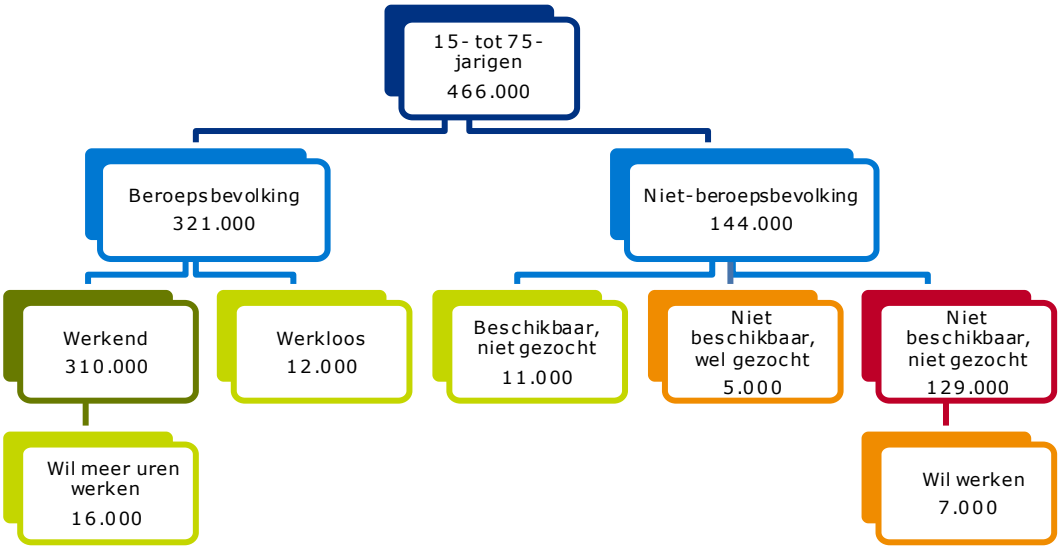
3.2. Potentieel in onbenut arbeidsaanbod

Het arbeidspotentieel bestaat naast werkenden en werklozen uit verschillende groepen, die sterk variëren in hun binding met de arbeidsmarkt. Deze binding bepaalt in hoge mate welke inspanningen nodig zijn om hun arbeidsparticipatie te verhogen. Afbeelding 3.2 laat zien hoe groot deze groepen zijn in Twente. Het speelt hierbij geen enkele rol of iemand een uitkering heeft of niet. In de vorige editie van Regio in Beeld stond deze figuur ook, maar de aantallen van nu zijn niet zonder meer vergelijkbaar met die van toen. Dit keer heeft het CBS namelijk regionaal maatwerk geleverd. De vorige keer zijn sommige regionale aantallen geschat op basis van landelijke verhoudingen.

Het **onbenut arbeidspotentieel** in Twente bestaat uit 44.000 personen. Dit zijn de lichtgroene blokken en het linker oranje blok in de afbeelding. Conform het CBS telt het rechter oranje blok (mensen die niet beschikbaar zijn en niet zoeken, maar wel willen werken) hier niet mee in het onbenut potentieel.

De eerste groep die voor werkgevers interessant is om hun personeelstekorten te verminderen, bestaat dus uit de 12.000 **werklozen** in Twente. Daarnaast kunnen zij **werkenden** bij andere werkgevers aantrekken, maar voor de arbeidsmarkt als geheel biedt dit geen oplossing. De personeelsvraag verschuift in dit geval alleen maar.

Afbeelding 3.2 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Twente, 2018



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV, april 2019

Naast werklozen en werkenden, zijn eigen werknemers die aangeven **meer uren te willen werken** interessant potentieel voor werkgevers. In Twente zijn dit 16.000 personen. Bij laag en middelbaar opgeleiden is die wens landelijk groter dan bij hoogopgeleiden. Werkgevers kijken vaak niet direct naar urenuitbreiding van het eigen personeel. Toch kan dit zeker voor bepaalde sectoren erg interessant zijn. Het aandeel deeltijdwerkers verschilt namelijk sterk per sector. Gemiddeld is 55% van alle banen in Nederland een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen is het kleinst in de bouw (21%) en het grootst in zorg & welzijn (81%), horeca (76%) en onderwijs (65%). Er zijn dus vooral in deze laatste drie sectoren mogelijkheden om uren uit te breiden en zo personeelstekorten te verminderen. In de horeca werken wel relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. Het is de vraag in hoeverre zij meer uren kunnen en willen werken.

Een andere interessante groep bestaat uit personen die aangeven wel **beschikbaar** te zijn, maar (tijdelijk) **niet hebben gezocht**. In Twente zijn dit ongeveer 11.000 personen. Hun tegenhangers zijn mensen die **niet direct beschikbaar** zijn, maar desondanks wel **werk zoeken**. Deze groep telt in Twente circa 5.000 personen. Mogelijk kunnen zij toetreden tot de arbeidsmarkt als hun omstandigheden veranderen (bijvoorbeeld studie afronden of herstellen van kortdurende ziekte) of als ze beter worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld wat betreft kinderopvang of vervoer). Ook scholing kan hierbij ingezet worden.

De laatste groep bestaat uit personen die nu **niet zoeken** én **niet beschikbaar** zijn. Zij bieden zich onder andere niet aan in verband met het volgen van onderwijs, ziekte of arbeidsongeschiktheid, zorgtaken of zijn bijvoorbeeld met pensioen. Een klein deel van deze groep (7.000) geeft aan wel open te staan voor werk.

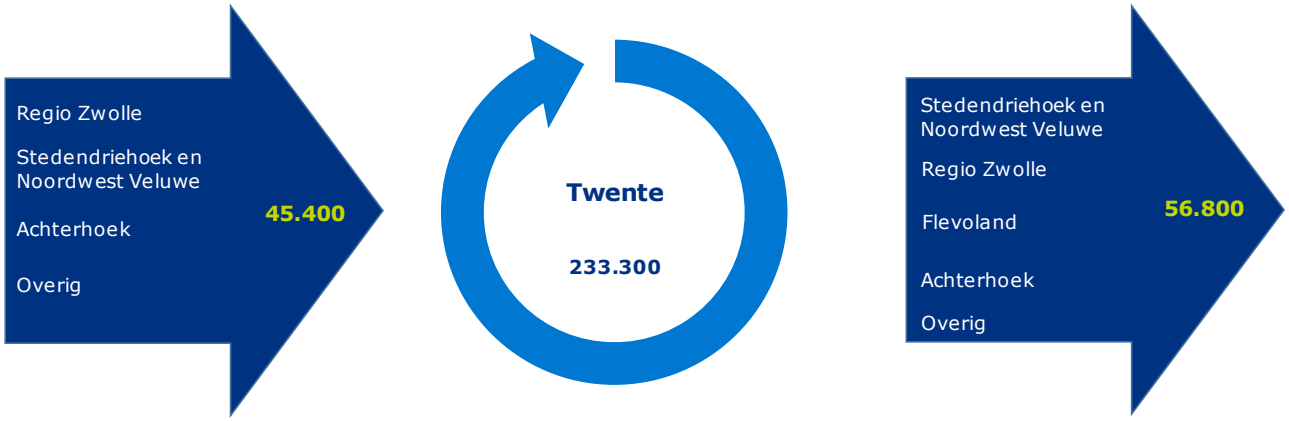
Al met al geeft afbeelding 3.2 een indruk van de omvang en diversiteit van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Overigens is dit wel een momentopname; er zit veel dynamiek achter omdat veel mensen bewegen van de ene naar de andere groep. Bovendien heeft een deel van het onbenut arbeidspotentieel en ook van de werkenden een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er zijn vaak inspanningen nodig om hen duurzaam aan het werk te helpen. Het GWU-bestand geeft meer inzicht in het arbeidspotentieel in Twente. Na een korte introductie over GWU in paragraaf 3.4 analyseren de hoofdstukken 4, 5 en 6 GWU uitgebreider.

3.3. Kansen vergroten met (grens)pendel

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

Afbeelding 3.3 geeft een indruk van de **pendelstromen** voor Twente aan de hand van CBS-gegevens, eind 2017. Van de werknemers die hier wonen, werkt 80% (233.300 mensen) in de eigen arbeidsmarktregio. Daarmee heeft Twente één van de hoogste aandelen werknemers die in de eigen arbeidsmarktregio werken. De overige 20% (56.800 werknemers) werkt buiten Twente. De vier grootste stromen – in afnemende volgorde – gaan naar de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, Regio Zwolle, Flevoland en de Achterhoek. Dit zijn grotendeels dezelfde regio's van waaruit de grootste pendelstromen Twente binnenkomen. De drie grootste inkomende stromen komen namelijk uit Regio Zwolle, de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe en de Achterhoek. In totaal pendelen er 45.400 werknemers van buiten de regio naar Twente. Daarmee is de uitgaande pendel groter dan de ingaande pendel van werknemers. Binnen Twente hebben Enschede en Almelo een fors inkomend pendelsaldo, en Hengelo, Oldenzaal en Rijssen-Holten een kleiner inkomend saldo. Bij de overige gemeenten is de uitgaande pendel groter dan de inkomende pendel.

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



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

Mogelijkheden over de Duitse grens

De Atlas voor gemeenten 2019 brengt in kaart hoeveel banen er vanuit elke Nederlandse gemeente binnen een redelijke reistijd bereikbaar zijn, ook wanneer die banen in Duitsland of België liggen. Voor Nederlanders is het echter niet altijd eenvoudig om in Duitsland of België te gaan werken. Zo vormen naast taal en (bedrijfs)cultuurverschillen de erkenningen van diploma's vaak een barrière om in Duitsland of België aan de slag te gaan. Toch vormen de banen en vacatures in Duitsland mogelijkheden voor werkzoekenden in Nederland, ook voor inwoners van Twente. Langs de grens met Duitsland neemt dat voordeel voor werkzoekenden aan de Nederlandse kant van de grens van noord naar zuid toe. Andersom bieden Duitse werkzoekenden arbeidspotentieel voor Twentse werkgevers. In het **EURES-netwerk** werken partijen op regionaal, nationaal en Europees niveau samen om vraag en aanbod op de Europese arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. EURES is partner in het samenwerkingsverband GrensWerk. Dit is het gemeenschappelijke informatie- en expertisecentrum voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en advisering aan werkzoekenden en werkgevers.

Een deel van die bereikbare banen 'over de grens' wordt al benut via de **huidige grenspendel**. In Twente gaat het dan vooral om het grensgebied met Duitsland. Gegevens van het CBS over 2016 laten zien dat de totale pendel vanuit Duitsland naar Nederland beduidend groter is dan andersom. Van de werknemers in Twente woont 1,5 procent in Duitsland; bijna 4.000 mensen. Ruim 60% daarvan heeft de Nederlandse nationaliteit, bijna 30% is Duits en 6% Pools. Daarnaast komen er ruim 200 werknemers uit België naar Twente. Ook hiervan is meer dan de helft Nederlander. Omgekeerd werken er ongeveer 1.800 Nederlandse inwoners in de drie nabijgelegen Duitse grensregio's Graafschap Bentheim, Steinfurt en Borken. Bijna een vijfde van hen heeft de Duitse nationaliteit.

3.4. Daling geregistreerde werkzoekenden UWV

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

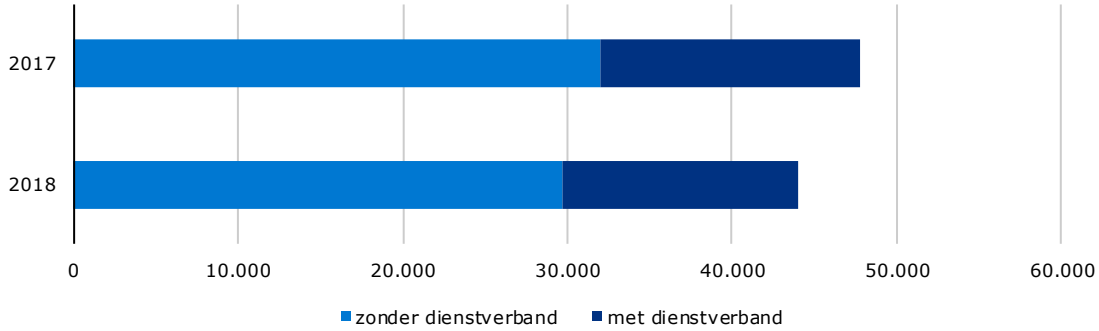
Box 3.2. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Sinds medio 2018 publiceert UWV gegevens over het aantal **geregistreerde werkzoekenden bij UWV**. Dit zijn mensen die een uitkering ontvangen op grond van de WW, Wajong, WGA, WAO of Participatiewet en bij UWV als werkzoekend staan ingeschreven of een actief cv op werk.nl hebben staan. GWU maakt een onderscheid naar personen met dienstverband en personen zonder dienstverband. GWU komt tot stand door een koppeling van diverse UWV-systemen,

waardoor het cijfer altijd met ongeveer 3 maanden vertraging beschikbaar is. De meest actuele GWU-cijfers staan in de maandelijkse regionale publicatie Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie. Het is ook mogelijk om zelf cijfers samen te stellen via https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/tabellen. Deze pagina bevat bovendien een uitgebreide toelichting op het GWU-cijfer.

In Twente staan eind 2018 in totaal 44.000 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder nam GWU met 3.800 personen af. Dit betekent een daling van 8% en is sterker dan de gemiddelde landelijke afname van 4%. Van deze werkzoekenden heeft twee op de drie (29.700) geen dienstverband en één op de drie (14.300) dus wel. Afbeelding 3.4 laat zien dat groepen met en zonder dienstverband allebei afnamen. Van het deel GWU met dienstverband was het op het moment van schrijven nog niet mogelijk te zien hoeveel zij werken.

Afbeelding 3.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV, met en zonder dienstverband
Twente, december 2017 en december 2018



Bron: UWV

GWU bestaat vooral uit bijstand-, arbeidsongeschiktheid- en WW-uitkeringen

De drie grootste groepen in het GWU-cijfer (met en zonder dienstverband) zijn mensen die bij UWV geregistreerd staan op grond van de werkloosheidswet (WW), de Participatiewet (bijstand), of omdat ze een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben (Wajong, WIA of WAO). Eind december 2018 gaat het in Twente om 8.790 personen met een WW-uitkering, 21.090 bijstandsgerechtigden en 9.000 personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze drie groepen verschillen duidelijk van elkaar als het gaat om arbeidsmarktkenmerken. Daarom behandelen de volgende drie hoofdstukken ze apart.

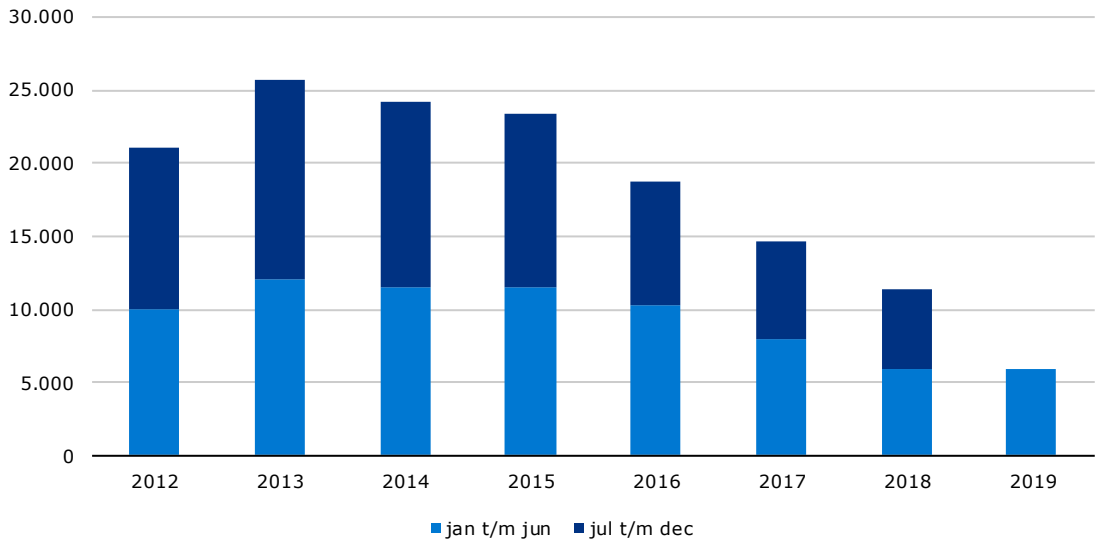
4. Arbeidspotentieel onder WW'ers

Het aantal mensen met een WW-uitkering nam de afgelopen jaren fors af. Toch werden in Nederland in juni 2019 nog ruim 242.700 WW-uitkeringen verstrekt. Waarom zijn dat er nog zoveel als werkgevers staan te springen om personeel en er gesproken wordt over krapte op de arbeidsmarkt? Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een deel van de WW'ers werkt, al dan niet gedeeltelijk. Bovendien is er sprake van frictiewerkloosheid, de tijdelijke werkloosheid die ontstaat tussen het zoeken of wisselen van een baan. Daarnaast speelt ook structurele werkloosheid een rol. Hiervan is sprake wanneer vraag en aanbod structureel niet op elkaar aansluiten. Verder is er veel dynamiek in het WW-bestand.

4.1. Veel dynamiek in WW-bestand

Het aantal WW-uitkeringen daalt al langere tijd in Twente. Naar verwachting neemt dit aantal in 2019 verder af en blijft in 2020 ongeveer gelijk. Achter deze aantallen gaat een dynamiek schuil van nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen (instroom en uitstroom). Afbeelding 4.1 toont de **instroom** in de periode van 2012 tot en met de eerste helft van 2019. Deze neemt de afgelopen jaren duidelijk af. Toch kwamen er in het laatste jaar – de tweede helft van 2018 en de eerste helft van 2019 – nog steeds 11.440 nieuwe WW-uitkeringen bij. In diezelfde periode zijn 13.270 WW-uitkeringen beëindigd. De WW'ers van vandaag, zijn dus voor het merendeel niet de WW'ers van een jaar geleden.

Afbeelding 4.1 Instroom in de WW
Twente, 2012-2019



Bron: UWV

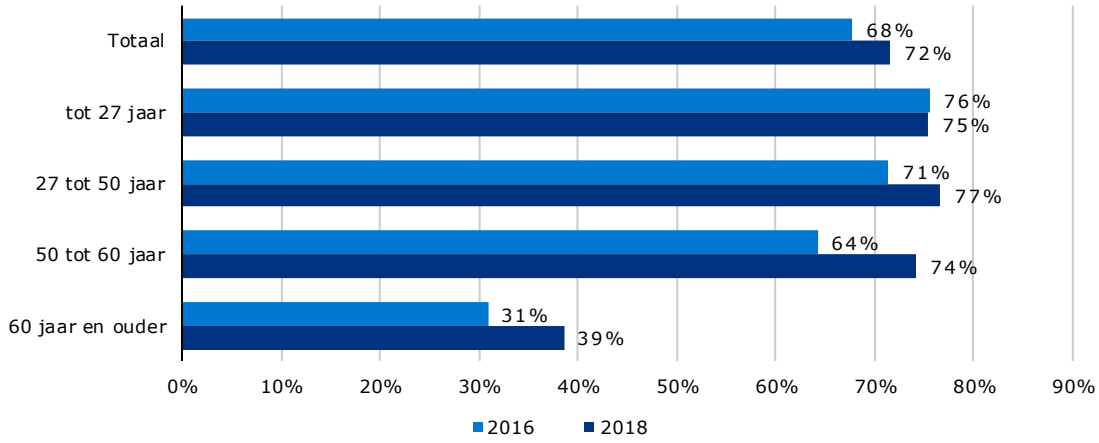
Deel WW'ers werkt

Een deel van de mensen met een WW-uitkering werkt (gedeeltelijk). Wanneer een WW'er werk vindt, maar daarmee minder inkomen genereert dan de hoogte van de WW-uitkering, blijft vaak een aanvullend recht op WW bestaan. Daarnaast loopt het WW-recht na werkhervatting nog een periode door. Sinds de Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt het recht op WW namelijk met terugwerkende kracht vastgesteld. Iemand die recent een nieuwe baan vond kan daarom nog een lopend WW-recht hebben, terwijl er feitelijk geen betaling meer plaatsvindt. Het kan ook voorkomen dat iemand twee parttime banen had en uit één van die twee banen werkloos werd.
Samengevat: niet iedereen in de WW is geheel werkloos en beschikbaar voor (meer) werk. Eind 2018 heeft 44% van de geregistreerde werkzoekenden bij UWV in Twente met een WW-uitkering inkomsten uit loondienst.

Meer WW'ers vinden werk

Het aandeel WW'ers dat uitstroomde naar werk steeg de afgelopen jaren in Twente. Van de personen van wie in de eerste helft van 2018 de WW-uitkering eindigde, werkte 72% uiterlijk een maand na die beëindiging. In de eerste helft van 2016 lag deze uitstroom naar werk vier procentpunt lager. Afbeelding 4.2 laat dit zien. Uit de afbeelding blijkt ook dat de uitstroom naar werk bij de meeste leeftijdsgroepen in de eerste helft van 2018 weinig van elkaar verschilt. Alleen bij WW'ers van 60 jaar en ouder is het percentage beduidend lager. Het verschil werd wel kleiner ten opzichte van de eerste helft van 2016, doordat de uitstroom naar werk met acht procentpunt toenam. Bij de WW'ers van 50 tot 60 jaar was deze toename met tien procentpunt nog groter. Hierbij speelt de krapte op de arbeidsmarkt vermoedelijk een rol, waardoor werkgevers eerder bereid zijn om oudere werkzoekenden aan te nemen.

Afbeelding 4.2 Uitstroom naar werk vanuit de WW
Twente, 1e helft 2016 en 1e helft 2018



Bron: UWV

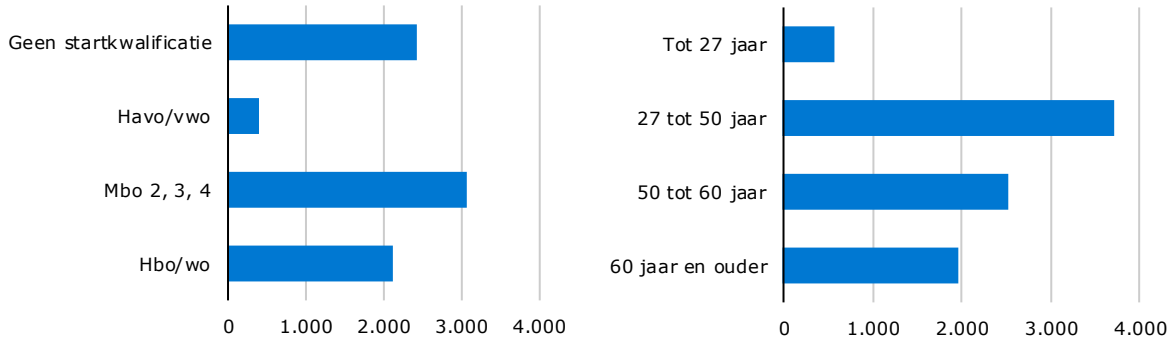
4.2. Kenmerken van WW'ers

Deze paragraaf beschrijft de kenmerken van WW'ers op basis van GWU-cijfers. Eind december 2018 zijn dit 8.790 personen in Twente. Het gebruik van GWU-cijfers maakt het mogelijk WW'ers te vergelijken met bijstandsgerechtigden wat betreft opleidingsniveau, leeftijd en beroep. Eind 2018 heeft 44% van de personen met een WW-uitkering in Twente inkomsten uit loondienst. Dit is meer dan landelijk (39%). Van alle uitkeringsontvangers hebben WW-gerechtigden in het algemeen de **kortste afstand** tot de arbeidsmarkt.

Grootste deel WW'ers middelbaar opgeleid en 50-plus

Afbeelding 4.3 toont het opleidingsniveau en de leeftijd van WW'ers in Twente. Drie op de tien WW'ers heeft geen startkwalificatie, dus maximaal een diploma op mbo-niveau 1. Deze groep heeft het lastig op de arbeidsmarkt. Het algemene beroepsniveau in Nederland neemt namelijk toe: voor steeds meer functies worden steeds hogere eisen aan werkenden gesteld. Dit betekent overigens niet dat ze geen kansen op werk hebben. Ze komen echter wel vaak terecht in ongeschoolde en tijdelijke arbeid zonder uitzicht op een vaste baan. Bijna vier op de tien WW'ers heeft mbo niveau 2, 3 of 4 en bijna drie op de tien rondde een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau af.

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



Bron: UWV

Ruim de helft (51%) van de WW'ers in Twente is 50 jaar of ouder. Door de toegenomen levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd stijgt het aandeel WW'ers van 60 jaar en ouder. Eind december 2018 is hun aandeel in de totale groep WW'ers 22%. De vorige paragraaf liet al zien dat zij beduidend minder naar werk uitstromen dan jongere WW'ers. Hier zit dus **arbeidspotentieel** dat vaak direct inzetbaar is om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verlichten.

Veel WW'ers zoeken administratief werk

Afbeelding 4.4 geeft de top 10 meest voorkomende beroepen waar WW'ers in Twente voor staan ingeschreven. Dit zijn veelal beroepen met een administratief karakter. In dit soort beroepen verdwijnt echter veel werk, met name op de lagere tot middelbare beroepsniveaus. Vooral het aantal banen van secretaresses, boekhoudkundig medewerkers en receptionisten & telefonisten kromp de laatste jaren fors. Dit zijn nu net beroepen die in de top 10 veelvuldig

voorkomen. Uit een recente analyse van UWV kwam zelfs naar voren dat de opleiding bol-3 bedrijfsadministratie de minst kansrijke studierichting op mbo-niveau is. Er zijn wel vacatures, maar het aanbod van werkzoekenden is vele malen groter. Er is namelijk veel instroom vanuit opleidingen voor deze functies en werkzoekenden blijven – ondanks de geringe kansen – toch vaak werk zoeken in dit soort beroepen.

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

Beroep	Aantal
Totaal	**8.790**
Productiemedewerkers	410
Financieel-administratief medewerkers	280
Ondersteunende secretariële medewerkers	280
Receptionisten en telefonisten	230
Commercieel medewerkers binnendienst	210
Magazijn- en expeditiemedewerkers	200
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	180
Managers verkoop en marketing	150
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	140
Schilders en behangers	120

Bron: UWV

Bredere oriëntatie vergroot kansen

Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt moeten werkgevers extra inspanningen verrichten om hun vacatures te vervullen. Tegelijkertijd staan er ook in Twente grote groepen mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. Werkzoekenden vergroten hun kansen wanneer zij zich breder oriënteren op werk in andere beroepen en sectoren. WW'ers beschikken niet alleen over recente, maar vaak ook over jarenlange werkervaring. Hierin hebben ze veel kennis en vaardigheden opgedaan die ze vaak ook in andere functies kunnen toepassen. Voor acht functies met beperkte kansen op werk maakt UWV kansrijke(re) alternatieven inzichtelijk in de notities *Overstapberoepen*.

Behalve voor werkzoekenden geldt ook voor werkgevers dat ze zelf veel kunnen doen om aan personeel te komen. Net zo als voor werkzoekenden kansrijke(re) alternatieven op werk in beeld zijn gebracht, inventariseerde UWV 24 oplossingen die werkgevers in de praktijk toepassen om vacatures te vervullen. Een mogelijke oplossing is bijvoorbeeld het omscholen van werkzoekenden.

Box 4.1. Leerwerkloket Twente adviseert over leren en werken

Het regionale **Leerwerkloket** geeft werkzoekenden, werkgevers, werknemers en scholieren informatie en advies over leren en werken in Twente.

Zo hielpen zij Karin (gefingeerde naam) bij haar zoektocht naar een opleiding. Karin behaalde na de mavo haar diploma voor de opleiding uiterlijke verzorging. Achteraf heeft ze hier spijt van, ze had liever een opleiding richting de zorg gedaan. Ze is alleenstaande ouder, had tijdelijke banen in de detailhandel en ontvangt nu een WW-uitkering. Met de adviseur leren en werken doet ze verschillende testen en krijgt zo inzicht in haar competenties, drijfveren, interesses en capaciteiten. Karin start vervolgens met een bbl-opleiding tot het kansrijke beroep **verzorgende ig**, waarmee ze meteen salaris verdient. Uiteindelijk wil ze aan het werk als technisch verpleegkundige en is ze bereid om studie en werk te blijven combineren tot ze haar doel bereikt heeft.

Het Leerwerkloket adviseert ook over de financiering van opleidingen en cursussen. Bijvoorbeeld aan een vrouw uit Irak die daar de hbo-opleiding mechanische techniek behaalde, verschillende trainingen en cursussen volgde en met klimaatcontrole systemen werkte. Ze is nu Nederlands staatsburger. In Nederland werkte ze in verschillende functies maar kon haar werk niet vasthouden. Om haar kansen te vergroten, wilde ze de cursus Revit (een bouwontwerp- en constructiesoftware programma) volgen. Samen met de adviseur leren en werken bekeek ze welke financieringsmogelijkheden er zijn. Ze kwam in aanmerking voor het Overijssels Vakmanschap. De adviseur deed de aanvraag en regelde dat brancheverenigingen Otib als co-financierder de andere helft van de kosten op zich neemt. De vrouw heeft de cursus inmiddels afgerond en werkt nu bij een installatiebedrijf als **technisch tekenaar** van onder andere airconditioning in gebouwen.

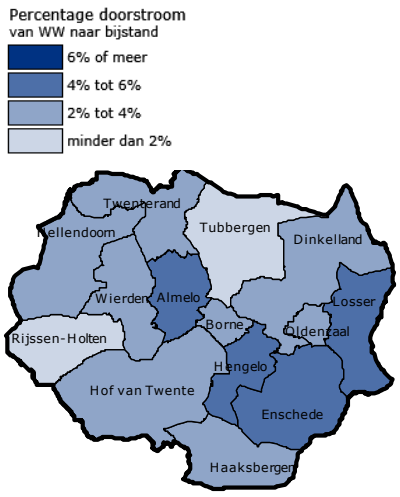
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand

Doordat het voor werkzoekenden gemakkelijker is om werk te vinden, **daalt de doorstroom** van WW naar bijstand. Het percentage personen dat na de WW-uitkering een bijstandsuitkering ontvangt, neemt in Twente af van 5,7% in 2016 naar 4,4% in 2017. Deze doorstroompercentages liggen beide jaren iets lager dan landelijk. De doorstroom van de WW naar de bijstand is – vanuit de WW bezien – relatief beperkt. Dit vereist echter wel een nuancering; vanuit de bijstand gezien is het voor gemeenten een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsuitkeringen.

Afbeelding 4.5 toont de aantallen en percentages doorstroom van WW naar bijstand voor de veertien gemeenten van Twente. In totaal stromen 690 mensen in aansluiting op de WW door naar de bijstand. Voorwaarden voor het recht op bijstand zijn onder andere onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. Daardoor komt niet iedereen van wie de WW-uitkering eindigt in aanmerking voor bijstand. Het doorstroompercentage varieert van 1,9% in Rijssen-Holten tot 5,5% in Almelo, 5,6% in Hengelo en 5,9% in Enschede. Doorgaans komen vooral in de **grotere steden** relatief veel WW'ers in de bijstand. Dit komt onder andere door een groter aandeel alleenstaanden en lager opgeleiden in grote steden. Verder hebben grote steden relatief meer wijken met een lage sociaaleconomische status. In het rapport *Van WW naar bijstand* staan meer redenen waarom het doorstroompercentage tussen gemeenten verschilt.

Afbeelding 4.5 Doorstroom WW-bijstand naar gemeente

Twente, doorstroompercentage (landkaart); absoluut en doorstroompercentage (tabel), 2017



	Doorstroom abs.	Doorstroom %
Nederland	**19.280**	**4,6%**
Twente	**690**	**4,4%**
Almelo	120	5,5%
Borne	20	3,6%
Dinkelland	10	2,3%
Enschede	250	5,9%
Haaksbergen	10	2,4%
Hellendoorn	20	2,0%
Hengelo	130	5,6%
Hof van Twente	30	3,5%
Losser	30	4,4%
Oldenzaal	20	2,1%
Rijssen-Holten	10	1,9%
Tubbergen	<10	0% tot 2%
Twenterand	20	2,0%
Wierden	20	3,5%

Bron: UWV

Het volgende hoofdstuk gaat verder in op de kenmerken van de groep bijstandsgerechtigden in Twente.

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt

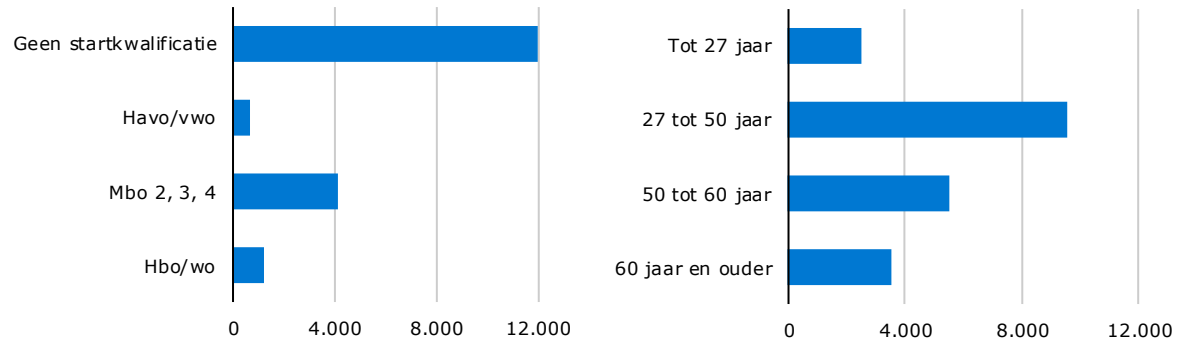
Net als WW'ers maken ook mensen met een bijstandsuitkering deel uit van de geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU). Bijstandsgerechtigden hebben in het algemeen minder vaak een dienstverband naast hun uitkering dan WW'ers en zijn vaker lager opgeleid.

5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie

Eind december 2018 telt Twente 21.090 bij UWV geregistreerde werkzoekenden die een bijstandsuitkering ontvangen. Afbeelding 5.1 laat zien welk opleidingsniveau en welke leeftijd zij hebben. Bijna zeven op de tien bijstandsgerechtigden heeft **geen startkwalificatie**, dus maximaal een diploma op mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (drie op de tien). Werkzoekenden zonder startkwalificatie hebben vaak meer moeite om werk te vinden en te behouden.

Bijna vijf op de tien bijstandsgerechtigden in Twente is 27 tot 50 jaar. Ruim vier op de tien is 50 jaar of ouder. Bij de WW'ers is dit aandeel groter (ruim vijf op de tien). Ruim één op de tien bijstandsgerechtigden heeft een leeftijd tot 27 jaar.

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd
Twente, december 2018



Bron: UWV

5.2. Klein deel bijstandsgerechtigden werkt

Afbeelding 5.2 geeft de top 10 meest voorkomende beroepen waarvoor bijstandsgerechtigden in Twente bij UWV staan ingeschreven. Een substantieel deel zoekt werk in beroepen met – in ieder geval op papier – redelijk goede perspectieven op werk, zoals productiemedewerkers, schoonmakers en magazijn- en expeditiemedewerkers. Schoonmakers werken gemiddeld weinig uren per week in vergelijking met andere beroepen.

Van de bijstandsgerechtigden heeft 17% **inkomsten uit loondienst** naast een aanvullende bijstandsuitkering, iets meer dan landelijk (15%). Dat is duidelijk minder dan het aandeel WW'ers met inkomsten uit loondienst in Twente (44%).

De vraag rijst waarom werkzoekenden die werk zoeken in kansrijke beroepen, toch niet (parttime of fulltime) werken. Menno Fenger, hoogleraar 'Governance van verzorgingsstaten' en verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, onderzocht dit. Fenger verwacht dat de uitstroom uit de bijstand naar werk niet ver boven de 10% kan uitkomen. 'Het overgrote deel van de mensen die langdurig bijstand ontvangen, heeft het ook in tijden van hoogconjunctuur moeilijk.' De grootste groep bijstandsgerechtigden bestaat uit mensen die door een combinatie van problemen en persoonskenmerken bijstand ontvangen. Bij mensen die langer dan 2 jaar bijstand ontvangen zijn dit vaak psychische of lichamelijke klachten, schulden, verstandelijke beperkingen, gebrek aan sociale binding of problemen in familierelaties. Bijstandsgerechtigden die het wel lukt om aan het werk te komen, beschikken vaak over een stevig netwerk en goede opleiding en competenties.

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

Beroep	Aantal
Totaal	**21.090**
Productiemedewerkers	4.200
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	1.370
Magazijn- en expeditiemedewerkers	510
Ondersteunende secretariële medewerkers	410
Helpenden	400
Inpakkers	390
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	340
Huishoudelijk medewerkers (hotel, instelling)	330
Receptionisten en telefonisten	310
Zorghulpen en -assistenten	300

Bron: UWV

Parttime werken effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid

Eerder genoemde knelpunten nopen gemeenten er toe voor veel van de bijstandsgerechtigden de afstand tot de arbeidsmarkt stapsgewijs te verkleinen. Bijvoorbeeld door maatschappelijke participatie te stimuleren of hen werkritme op te laten doen. Zelfs een bescheiden parttime baan is voor bijstandsgerechtigden een effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid, omdat dit tot meer uren of meer verdiensten kan leiden. Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen dan ook veel vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die niet werken. Dit effect is nog groter bij alleenstaande ouders, vrouwen en 40-plussers. De Factsheet *Parttime werken in de bijstand* van Divosa geeft gemeenten tips om parttime werk voor bijstandsgerechtigden te stimuleren.

Box 5.1. Van bijstand naar baan met opleiding

Hemabo is een Hengelo 's familiebedrijf dat hoogwaardige kunststoffen bewerkt voor medische en industriële toepassingen. Net als veel andere technische bedrijven heeft Hemabo moeite om vakbekwaam personeel te vinden, zoals CNC frezers en programmeurs. Daarom besloten ze een technisch onderlegde medewerker aan te nemen, die de vakmensen kan ondersteunen en ontlasten bij allerlei randwerkzaamheden. Een arbeidsmarktcoach van Werkplein Twente vond een geschikte kandidaat met een bijstandsuitkering. Bij de eerste ontmoeting was er meteen een klik met de werkgever. Hij liep een dag mee en kreeg een contract voor negen maanden. Daarna bood Hemabo hem een verlenging aan (mogelijk zelfs een vast contract) en financiert een **volledige opleiding**. Wellicht komt de werkgever in aanmerking voor een subsidie van het Twents Fonds voor Vakmanschap voor een deel van de opleiding. De werknemer start met de opleiding **allround verspaner** bij STODT, volgt tegelijkertijd twee aanvullende vakcursussen en gaat elke dag met veel plezier naar zijn werk.

5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder vergunninghouders

Een deel van de bijstandspopulatie bestaat uit vergunninghouders. Dit zijn asielzoekers, die als vluchteling worden erkend en een vluchtelingenstatus hebben. Gemeenten in Twente hadden als taakstelling om in de eerste helft van 2019 in totaal 219 vergunninghouders te huisvesten.

Vergunninghouders hebben een verblijfsvergunning en mogen een opleiding volgen en werken in Nederland. In de praktijk blijkt het voor hen vaak **lastig om substantieel werk te vinden**. Werk is echter belangrijk voor de integratie van vluchtelingen. Met een baan kunnen ze (financieel) op eigen benen staan en actief deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Daarnaast is hun arbeidsparticipatie van belang voor de Nederlandse economie.
Ondanks de toenemende krapte is de arbeidsmarktpositie van vergunninghouders in Nederland nog altijd ongunstig. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat van de volwassen vergunninghouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, slechts 25% drie en een half jaar later werkt en 67% een uitkering ontvangt. Dit betreft veelal een bijstandsuitkering; WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen komen nauwelijks voor. Van degenen die werken, heeft bijna de helft een baan in de horeca. Verder werken ze vaak in de uitzendbranche en handel. In bijna alle gevallen gaat het om tijdelijke arbeid. Om de participatie van vergunninghouders te vergroten, organiseerde Werkplein Twente halverwege 2019 de Twentse actiedag **Statushouders aan het werk** in de Grolsch Veste. Ze volgden een workshop waarin ze bijvoorbeeld hun talenten ontdekken, leren zichzelf te presenteren, erachter komen of ze in de techniek willen werken of meer te weten komen over kansen op de Nederlandse en Twentse arbeidsmarkt. Daarna gingen ze in gesprek met werkgevers.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid publiceerde de Sociaal Economische Raad (SER) de verkenning *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Dit rapport doet aanbevelingen om vergunninghouders succesvoller te integreren en hun arbeidsparticipatie te verhogen. De belangrijkste conclusie is dat meer **maatwerk** nodig is en een **sluitende regionale infrastructuur** waarop gemeenten, werkgevers en werknemers een beroep kunnen doen. Dit vraagt om veranderingen in wetgeving, beleid en uitvoering.

6. Mensen met arbeidsbeperking: heterogene groep

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

6.1. Verschillende regelingen voor mensen met arbeidsbeperking

Voor mensen met een arbeidsbeperking bestaan uiteenlopende uitkeringen en regelingen. Jonggehandicapten kunnen voor inkomen en ondersteuning naar werk in aanmerking komen via de Wajong of de Participatiewet. Voor werknemers en zelfstandigen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden, zijn er de WIA, WAO en WAZ. Een beroep op de WIA wordt echter niet gehonoreerd als men uitkomt op een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering. In de begrippenlijst staat een overzicht van de verschillende regelingen per wet.

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

Regeling	Aantal zonder dienstverband	Aantal met dienstverband	Totaal	Aandeel met dienstverband
Totaal	**5.330**	**3.670**	**9.000**	**41%**
Wajong	2.610	3.200	5.810	55%
WGA 35-80	740	290	1.030	28%
WGA 80-100	1.920	150	2.070	7%
WAO/WAZ	60	20	80	28%

Bron: UWV

Afbeelding 6.1 laat zien hoeveel mensen met een Wajong-, WGA- en WAO-uitkering als werkzoekende geregistreerd zijn bij UWV in Twente. Eind december 2018 zijn dit in totaal 9.000 personen. De afbeelding toont ook hoeveel van hen inkomsten uit loondienst hebben; gemiddeld was dit vier op de tien. Afbeelding 6.2 geeft vervolgens de leeftijd en het opleidingsniveau van degenen zonder dienstverband.

- **Wajong**. Eind december 2018 staan er in Twente 2.610 personen met een Wajong-uitkering en zonder dienstverband bij UWV als werkzoekende ingeschreven. Van de Wajong-gerechtigden waarvan bekend is welk opleidingsniveau ze hebben, heeft ruim acht op de tien geen startkwalificatie. Bijna vier op de tien Wajongers is jonger dan 27 jaar en ruim zes op de tien heeft een leeftijd van 27 tot 50 jaar. Vijftigplussers komen op dit moment nauwelijks voor. Dit aandeel neemt de komende jaren toe, omdat er sinds de Participatiewet aanzienlijk minder nieuwe Wajong-uitkeringen worden verstrekt en het bestaande Wajongbestand steeds ouder wordt. Wajongers met een dienstverband blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- **WGA 35-80**. Eind 2018 telt Twente 740 GWU'ers zonder dienstverband die gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikt zijn bevonden. Deze groep bestaat vrijwel geheel uit mensen van 27 jaar of ouder. Bijna zes op de tien is ouder dan 50 jaar. Van de totale groep beschikt bijna vier op de tien niet over een startkwalificatie en is ruim twee op de tien hoger opgeleid.
- **WGA 80-100**. Het GWU-bestand telt 1.920 personen zonder dienstverband die volledig arbeidsongeschikt zijn, maar kans op herstel hebben. Ruim vijf op de tien heeft geen startkwalificatie en bijna vijf op de tien is 50 jaar of ouder. Jongeren komen in deze groep nagenoeg niet voor.
- **WAO/WAZ**. Eind 2018 zijn er 60 GWU'ers in Twente zonder dienstverband en met een uitkering WAO/WAZ. De WAO is de voorganger van de WIA. Instroom in deze regeling is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en niet voor nieuwe aanvragen. Hierdoor neemt het aandeel mensen van 50 jaar of ouder de komende jaren verder toe.

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

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	**2.610**	**740**	**1.920**	**60**
Leeftijdsklasse				
tot 27 jaar	960	10	30	-
27 tot 50 jaar	1.610	320	1.010	20
50 tot 60 jaar	40	220	620	30
60 jaar en ouder	<10	200	270	20
Opleidingsniveau				
Geen startkwalificatie	2.110	270	1.000	30
Havo/vwo	100	20	40	<10
Mbo-2-3-4	280	280	670	10
Hbo-wo	40	160	190	<10

Bron: UWV

Ziektebeelden per regeling lopen uiteen

De heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering blijkt niet alleen uit de wetten en regelingen waar deze personen gebruik van maken, maar ook uit de ziektebeelden waardoor zij een arbeidsbeperking hebben. Soms hebben zij meerdere ziektebeelden tegelijkertijd.
Wajongers hebben vanaf jonge(re) leeftijd een langdurige ziekte of handicap. Bij jonggehandicapten komen dan ook andere ziektebeelden voor dan bij mensen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt raken. Van de Wajongers met arbeidsvermogen zonder dienstverband heeft landelijk 60% een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Eén op de vier Wajongers heeft een psychiatrische aandoening (bijvoorbeeld schizofrenie of een stemmingsstoornis). Somatische ziektebeelden, zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten, komen bij Wajongers relatief minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA of WAO.
Bij mensen uit de groep **WIA/WAO** vormen psychische aandoeningen veruit de voornaamste reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten

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

Arbeidsparticipatie stijgt, maar blijft achter

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

Veel mensen met een arbeidsbeperking ervaren **belemmeringen** om betaald werk te doen. Dit komt bijvoorbeeld door problemen bij het zoeken en vinden van een baan, gebrek aan begrip bij werkgevers voor de invloed van de ziekte of beperking op het werk en de eigen gezondheidstoestand. Voor mensen met een fysieke beperking zijn vaak aanpassingen op de werkplek of in werktijden nodig. Bij werknemers met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsstoornis spelen vaker belemmeringen als gebrekkige sociale en werknemersvaardigheden, gebrekkig zelfinzicht en het ontbreken van ondersteuning in het informele netwerk een belangrijke rol.

Box 6.1. Esschert Design overbrugt afstand en neemt mensen in dienst

Esschert Design in Enschede ontwikkelt collecties gerelateerd aan tuinieren en natuur, zoals terrashaarden, tuinstoelen en vogelhuisjes. Sinds 2009 heeft het bedrijf een speciale afdeling waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken, waaronder Wajongers en werknemers met een arbeidsbeperking. Zij verrichten allerlei werkzaamheden, zoals het in- en ompakken van producten en magazijnwerk. Deze groep omvat momenteel 12 personen, die op de werkvloer **continu begeleid** worden door een gespecialiseerde jobcoach. Om hen een vaste plaats te bieden in de maatschappij heeft Esschert een **opleidingshuis** opgezet. Hier volgen ze een mbo-opleiding, om zo een gedegen basis te krijgen voor een volgende stap in hun arbeidsproces.

Om werken mogelijk te maken zijn veel **inspanningen** nodig. Zo is werk voor Wajongers vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Van de Wajongers die eind 2017 werkten, kreeg 58% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Ook een passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van collega's en leidinggevenden zijn van

doorslaggevend belang. Werkbehoud en het weer aan het werk helpen van Wajongers na werkverlies blijven belangrijke aandachtpunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Moderne technologieën veelbelovend voor vergroten participatie arbeidsbeperkten

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

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

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

Op verzoek van UWV werkte het VU Athena Instituut vier kansrijke technologische toepassingen uit om specifiek mensen met een licht verstandelijke beperking te ondersteunen bij het krijgen, uitvoeren en behouden van werk. Deze toepassingen zijn deels een verbijzondering van de hiervoor beschreven technologieën zoals de telepresencerobot, de digitale assistent en de sociale robotassistent.

- **Serious gaming**: Dit zijn spellen met een ander doel dan (alleen) vermaak. Zulke spellen kunnen bijvoorbeeld mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt trainen in arbeidsvaardigheden of kennis over een specifieke werkplek aanleren;
- **Augmented reality**: Deze techniek voegt lagen van informatie toe aan de wereld zoals mensen die normaal ervaren. Dit kan bijvoorbeeld door smartphones of speciaal daarvoor gemaakte (3D-)brillen te gebruiken. Deze techniek kan mensen met een licht verstandelijke beperking ondersteunen om zelfstandig werk uit te voeren, dat ze anders alleen onder begeleiding kunnen uitvoeren;
- **VR-bril**: Werkzoekenden hoeven niet altijd fysiek bedrijven te bezoeken om een beeld te krijgen van de functie en werkomgeving. Met een VR-bril kijken zij op een laagdrempelige manier letterlijk binnen bij bedrijven, dankzij de 360° filmpjes die Werkplein Twente maakte van verschillende beroepen.
- **Activiteitentracker**: De tracker geeft bijvoorbeeld inzicht in iemands functioneren tijdens het werk door zijn of haar hartslag te meten. Het instrument herkent stress of spanning op de werkvloer en geeft aan wanneer het goed is om rust te nemen;
- **Omgevingssensoren**: Deze sensoren helpen mensen preciezer te werken, taken in de juiste volgorde uit te voeren en verminderen stress. Ze worden al op verschillende werkplekken gebruikt, bijvoorbeeld bij lopendebandproductie om objecten te positioneren. De toepassing van sensoren om specifiek mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen, is nog niet onderzocht.

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

Andere manieren om vraag en aanbod duurzaam op elkaar aan te sluiten

Dit hoofdstuk liet zien dat de participatie van mensen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren steeg. Toch blijft het aan het werk krijgen en houden van deze groep een punt van voortdurende aandacht. In dit hoofdstuk stond al een aantal mogelijkheden om hun inzetbaarheid te vergroten. Hoofdstuk 7 geeft nog meer oplossingen om vraag een aanbod duurzaam op elkaar aan te sluiten. Niet alleen voor mensen met een arbeidsbeperking, maar ook voor andere werkzoekenden en werkenden en voor werkgevers.

7. Oplossingen voor duurzame aansluiting

Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat er sprake is van mismatches op de arbeidsmarkt van Twente. Deze kennen verschillende oorzaken en doen zich op verschillende manieren voor. Mismatches verdwijnen nooit helemaal, maar er zijn wel degelijk oplossingen om ze te verkleinen. Dit hoofdstuk behandelt een aantal oplossingsrichtingen, met specifieke aandacht voor duurzame aansluiting van vraag en aanbod.

Breder zoekgedrag werkgevers en werkzoekenden stimuleren

Ondanks de aanhoudende krapte zijn er nog steeds mensen die niet aan het werk komen. Werkgevers kunnen personeelstekorten verminderen door hun **functie-eisen** aan te passen. Bijvoorbeeld door vast te stellen welke kerntaken moeilijk aan te leren zijn, en daar vooral op te werven. Voor taken die aan te leren zijn, is het geen harde eis dat medewerkers ze direct uit kunnen voeren. Op deze manier kunnen ook kandidaten aangenomen worden die niet meteen aan alle eisen voldoen. Zij kunnen vervolgens de gewenste kennis en vaardigheden aanleren via onder andere (ver)korte vakgerichte opleidingstrajecten of on-the-job training.

Een aanvullende mogelijkheid is om te matchen op basis van **competenties**, in plaats van op ervaring en opleiding. Hierdoor komen voor werkgevers meer kandidaten en voor werkzoekenden meer beroepen in beeld. Vooral werkzoekenden die solliciteren naar functies waarvoor veel concurrentie bestaat, lopen het risico dat ze niet snel aan het werk komen. Competenties die ze in eerdere beroepen of buiten het werk hebben verworven bieden vaak een goed aanknopingspunt voor concrete beroepsoverstappen. Ook ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden stimuleren breder zoekgedrag.

Box 7.1. Denken in competenties met WerkInzicht

Door de huidige mismatch op de arbeidsmarkt en de veranderende vraag naar vaardigheden, groeit de behoefte aan inzicht in harde en zachte competenties en kwalificaties van werkzoekenden en werkenden. Het Interreg project WerkInzicht speelt hier op in door een grensoverschrijdende skills ontologie te ontwikkelen voor Nederland en België. Deze ontologie brengt de relatie tussen beroepen, vakvaardigheden, kennis en gedragsindicatoren in kaart. De basis vormt het al ver ontwikkelde systeem voor Vlaanderen van de VDAB, genaamd Competent, dat competentiegerichte dienstverlening mogelijk maakt. UWV werkt in dit project samen met CBS, VDAB, JADS, het Steunpunt Werk - KU Leuven, Brainport Network, ZB Planbureau en Bibliotheek Zeeland.
WerkInzicht loopt van 2018 tot en met 2020. De resultaten kunnen op termijn gebruikt worden voor:

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

Anders werven voor een inclusieve arbeidsmarkt

Weer een andere vorm om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen is ‘open hiring’. Werkzoekenden zetten dan hun naam op een lijst en worden op volgorde van aanmelding aangenomen, zonder sollicitatieprocedure. Hierdoor krijgen de gebruikelijke vooroordelen en twijfels geen ruimte. Op die manier krijgen werkzoekenden die vaak lastiger aan het werk komen een kans op een baan. Specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking beschreef het vorige hoofdstuk (paragraaf 6.2) al mogelijkheden om hun arbeidsparticipatie te vergroten.

Positie arbeidsmarkt meenemen bij studiekeuze

De positie op de arbeidsmarkt verschilt sterk per studierichting. Studies die goed aansluiten op de arbeidsmarkt leiden tot minder werkloosheid, meer baanzekerheid en gunstigere arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger salaris. Dit blijkt uit onderzoek van UWV en SEO. UWV vergeleek met informatie van het ROA de arbeidsmarktpositie van gediplomeerden van 49 mbo bol3- en bol4-studierichtingen. Daarnaast brachten UWV en SEO de arbeidsmarktpositie van 87 hbo-opleidingsclusters en 70 clusters van universitaire masteropleidingen in beeld.
Dit soort arbeidsmarktinformatie kan, naast interesses en capaciteiten, een overweging zijn bij het maken van studiekeuzes. Daarmee draagt een transparantere markt bij aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, doordat minder studenten kiezen voor opleidingen met matige arbeidsmarktperspectieven. Bovendien kan betere informatievoorziening leiden tot minder spijt achteraf. Decanen en Loopbaanoriëntatiebegeleiders (Lob’ers) ondersteunen jongeren en hun ouders hierbij. Het Leerwerkloket Twente geeft ook informatie en advies over leren en werken, aan iedereen die dat wil.

Beeldvorming van sectoren en beroepen beïnvloeden

Studie- en beroepskeuzes hangen ook samen met het heersende beeld van sectoren en beroepen. Sectoren kunnen deze beeldvorming beïnvloeden via imagocampagnes. Een voorbeeld hiervan is de landelijke campagne *Ik Zorg* om de tekorten in de zorg te verminderen. Verder laten samenwerkende partijen in het Techniekpact kinderen in het basisonderwijs al kennis maken met wetenschap en techniek, zodat zij eerder voor een technische richting kiezen. Bedrijven in een sector kunnen daarnaast kennismakingsdagen organiseren, zoals de Week van de Logistiek in Twente (zie paragraaf 8.1).

Leven lang ontwikkelen stimuleren

Bijna alle werkenden en werkzoekenden hebben en krijgen te maken met veranderende eisen op de arbeidsmarkt. Om duurzaam inzetbaar te blijven, is het belangrijk dat zij hun vaardigheden en kennis op peil houden en zich doorlopend ontwikkelen. Veel volwassenen volgen tijdens hun werkzame leven cursussen en trainingen, of leren on-the-job. Maar dat geldt niet voor iedereen. Ouderen, laagopgeleiden, flexwerkers en werknemers van kleine bedrijven nemen relatief minder vaak deel aan scholing en informeel leren. Zij lopen daarmee een verhoogd risico de aansluiting met de arbeidsmarkt te verliezen.

Een leven lang ontwikkelen kan bevorderd worden door het een vanzelfsprekend onderdeel van het werk te maken. Ook positieve leerervaringen en een stimulerend onderwijsklimaat dragen hier aan bij. Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers. Zij richten zich doorgaans op de eigen sector. Zowel werkgevers als werkzoekenden hebben er echter baat bij wanneer de fondsen hun middelen **over de grenzen van sectoren** heen inzetten. Dit faciliteert mobiliteit tussen sectoren en draagt bij aan een betere werking van de arbeidsmarkt. Op die manier doen mensen via om-, bij- of herscholing kennis en vaardigheden op waar ze langere tijd mee vooruit kunnen in verschillende sectoren en beroepen. Daarbij is het van belang niet té specifiek te scholen, ook al kan dat helpen om snel aan het werk te komen. Zo is het verstandig nu niet uitsluitend in te zetten op opleidingen tot installateur zonnepanelen; op een gegeven moment daalt de vraag naar deze werkzaamheden. Door geïnteresseerden in deze beroepsrichting verder te scholen tot elektromonteur zijn ze later breder inzetbaar.

Box 7.2. Werkzoekenden via lerend werken opgeleid tot wijkcoach

Stichting Maatschappelijke Dienstverlening (SMD) helpt mensen om beter of zelfstandiger te functioneren in hun dagelijkse bestaan. Hiervoor werkt zij met de gemeente Enschede vanuit wijkteams met inwoners aan een stad waarin ze Samen Mee(r) Doen. Om werkzoekenden een kans te bieden startte SMD met Werkplein Twente, hogeschool Saxion en zorgverzekeraar Menzis een **zijinstroom traject voor wijkcoaches** in opleiding. SMD haalt hiermee nieuwe medewerkers binnen met een andere achtergrond, die situaties anders benaderen. De kandidaten volgen acht speciaal samengestelde modules. Dit is lerend werken; ze werken drie dagen per week en volgen daarnaast colleges op Saxion en studeren thuis. Ze krijgen eerst een proefplaatsing van zes maanden en krijgen daarna een contract bij SMD voor nog eens zes maanden. Na dit traject biedt SMD zoveel mogelijk mensen een werkplek. Voor degene die niet bij SMD aan de slag kan, zijn er genoeg mogelijkheden als wijkcoach bij andere organisaties in Twente.

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

Uit het voorgaanden blijkt dat werkgevers hun personeelstekorten op verschillende manieren kunnen verminderen. Het UWV overzicht *Moeilijk vervulbare vacatures, Oplossingen uit de praktijk* geeft hier meer praktische voorbeelden van. Meestal wordt pas op krapte op de arbeidsmarkt gereageerd als deze zich al heftig voordoet. Om goed voorbereid te zijn op periodes van krapte is het juist van belang in mindere tijden te (blijven) investeren in scholing, stageplaatsen en van-werk-naar-werk trajecten. Dit vraagt om anticyclisch opereren op basis van proactief arbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk 8 laat zien wat samenwerkende partijen in Twente doen om vraag en aanbod zo duurzaam mogelijk op elkaar aan te laten sluiten.

8. Uitdagingen voor de Twentse arbeidsmarkt

In 2019 en 2020 groeit het aantal banen in Twente licht. Door de economische groei en de veranderende arbeidsmarkt nemen de personeelstekorten voorlopig niet af. Tegelijkertijd zijn er nog steeds grote groepen mensen die geen werk kunnen vinden. Een deel van hen zoekt werk in beroepen waar weinig vraag naar is. Daarnaast is er een groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die meer hulp nodig heeft om aan de slag te komen. Het is belangrijk dat zij hun kansen nu – in deze voor hen gunstige arbeidsmarkt – verzilveren.

8.1. Twente bundelt krachten voor duurzaam werk

Twente is een natuurlijke, hechte regio, waarvan relatief veel werknemers in de eigen regio werken. Veel partijen werken intensief samen om zoveel mogelijk mensen **duurzaam** aan het werk te krijgen. En daarmee werkgevers te voorzien van personeel dat voldoende wendbaar en weerbaar is, ook als het even tegenzit.

Krachten bundelen met beroepsgroepenketenaanpak

Om werkzoekenden zo goed mogelijk aan een baan te helpen, bundelen werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijs hun krachten in de **beroepsgroepenketenaanpak**. Zij richten zich op een bepaalde beroepsgroep, overleggen structureel en bouwen hierdoor specifieke expertise op. Zo is er door de bouw van een groot logistiek knooppunt in Almelo een sterke behoefte aan logistiek personeel in Twente. Om werkzoekenden voor deze banen te interesseren, konden zij tijdens de Week van de Logistiek een kijkje in de keuken nemen bij diverse bedrijven. Er zijn plannen om deze weken voor diverse andere beroepsgroepen te organiseren, zoals een Week van de zorg, techniek of bouw.
Ook het Twentse project **Matchen op Werk** is georganiseerd rondom beroepsgroepen. Dit project zet extra arbeidsmarktcoaches in op de actieve begeleiding van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij worden proactief voorgesteld bij werkgevers uit kansrijke sectoren en beroepen, die bereid zijn in hen te investeren.
Werkzoekenden hoeven niet altijd fysiek bedrijven te bezoeken om een beter beeld te krijgen van de functie, sector en werkomgeving. Met een **VR-bril** kijken zij op een laagdrempelige manier letterlijk binnen bij bedrijven, dankzij de 360° filmpjes die Werkplein Twente maakte van verschillende beroepen.
In de video Samenwerken binnen beroepsgroepenketens vertellen diverse mensen over de beroepsgroepenketenaanpak en leggen uit wat deze aanpak succesvol maakt.

Slagvaardige dienstverlening aan werkgevers

Werkplein Twente is verantwoordelijk voor de **werkgeversdienstverlening** van alle 14 Twentse gemeenten en UWV. Het management team bestaat uit een manager werkgeversdienstverlening van UWV, drie managers van gemeenten die elk een subregio vertegenwoordigen, een secretaris en de voorzitter. Zij hebben het mandaat om beslissingen te nemen over de operationele aansturing van de adviseurs werkgeversdienstverlening. Dit neemt veel complexiteit weg en bevordert flexibiliteit en slagvaardigheid.

Regiodeal draagt bij aan toekomstbestendig Twente

Twente krijgt een extra impuls om haar vakmanschap, kennis en technologie verder te ontwikkelen met de **Regiodeal**. Het kabinet stelde een bedrag van € 30 miljoen beschikbaar voor de transitie naar een slimme maakindustrie 4.0, het aantrekken, vasthouden en opleiden van talent, de verdere ontwikkeling van de Twentse topwerklocaties en de transitie naar een circulaire economie. De samenwerkende partners in Twente stellen als cofinanciering minstens eenzelfde bedrag beschikbaar. Zij zetten er met elkaar de schouders onder om van Twente een toekomstbestendige regio te maken.

Regionaal actieplan versterkt samenwerking

Het ministerie van SZW zet zich met het Breed Offensief in om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden. Vanuit de intentieverklaring 'Perspectief op Werk' stelt het kabinet in zowel 2019 als 2020 per arbeidsmarktregio € 1 miljoen beschikbaar. Twentse arbeidsmarktpartijen stelden hiervoor gezamenlijk een **actieplan** op. Dit plan richt zich vooral op versterking van de samenwerking en sluit aan bij recente ontwikkelingen zoals de beroepsgroepenketenaanpak en de inzet van arbeidsmarktcoaches.

8.2. Vaker match dankzij ontmoetingen

Werkgevers zoeken voor hun vacatures vaak specifieke kandidaten, die aan alle door hen vastgestelde functie-eisen voldoen. Veel werkzoekenden die nu geen werk kunnen vinden, worden op basis van hun cv afgewezen door werkgevers. Maar als ze tegenover elkaar zitten en elkaar recht in de ogen kijken, is er vaak meer mogelijk. Dan blijken toch niet alle functie-eisen (direct) noodzakelijk en kan iemand meteen aan de slag. In veel gevallen kunnen bepaalde vaardigheden 'on the job' of via cursussen alsnog aangeleerd worden.
Direct contact met werkgevers helpt ook werkzoekenden om zich breder te oriënteren. Ze krijgen zo een beter beeld van wat het werk in een bepaald beroep of bepaalde sector inhoudt.

Bredere oriëntatie werkzoekenden door (online) evenementen

Het evenement 'Jouw kansen op werk' stimuleert mensen in een beroepsgroep die weinig kansen biedt met workshops om **breder** te kijken richting kansberoepen. Voor werkzoekende vrouwen is er het evenement 'Vrouwen in de Techniek' Ze worden gemotiveerd om een baan in de techniek te overwegen, doordat ze een beter beeld krijgen van het werk tijdens bezoeken aan verschillende bedrijven. Verder organiseert Werkplein Twente onder andere regelmatig Online Banenmarkten op LinkedIn. Deze groep brengt werkgevers en werkzoekenden actief bij elkaar, deelt informatie over diverse onderwerpen en telt halverwege 2019 al 4.500 leden.

Direct in gesprek met kandidaten banenafspraak

Twentse werkgevers zijn goed op weg om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de **banenafspraak**. Om dit te faciliteren, organiseren regionale samenwerkingspartijen kleinere meet & greet's voor werkgevers met meerdere vacatures. Werkgevers gaan dan gelijk in gesprek met potentiële kandidaten. Dit levert vaak goede matches op. Een mooi initiatief in samenwerking met het Wilminktheater is 'Talent in de spotlight'. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volgen workshops, om uiteindelijk op het podium aan werkgevers en adviseurs van Werkplein Twente te laten zien waar hun talenten liggen. Zij groeien tijdens de workshops en krijgen steeds meer zelfvertrouwen, waardoor zij zichzelf beter kunnen presenteren.

Inspirerende bijeenkomsten voor werkgevers

Werkplein Twente organiseert verschillende bijeenkomsten om werkgevers mee te nemen in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zo liet Richard van Hooijdonk tijdens de **werkgeverslunch** 'The future is now' zien hoe toekomstige ontwikkelingen het werk en de werkvloer beïnvloeden. De aanwezige werkgevers waren hier zeer enthousiast over. De lunch in november 2019 gaat over het boeien en binden van personeel. Ynzo van Zanten vertelt hoe Tony's Chocolonely dit doet.

8.3. Veel mogelijkheden in Twente voor leven lang leren

Door verschillende trends op de arbeidsmarkt veranderen taken en benodigde competenties binnen veel beroepen. Hierdoor worden steeds andere eisen aan werkenden en werkzoekenden gesteld. Het is daarom belangrijk dat zij zich goed aan blijven passen. Regionale partijen dragen hier aan bij door een **leven lang leren** te stimuleren. Zo zijn er veel regionale leerwerktrajecten om werkzoekenden praktisch op te leiden, bijvoorbeeld als CNC operator, online marketeer of voor een beroep in de thuiszorg.

Leerwerkloket Plus intensiveert dienstverlening

Het regionale Leerwerkloket geeft iedereen die dat wil informatie en advies over leren en werken tijdens onder andere persoonlijke gesprekken, voorlichtingsbijeenkomsten, evenementen, workshops en gastlessen. Het Leerwerkloket in Twente is in 2019 uitgeroepen tot één van de drie **Plus-loketten**. Hierdoor krijgt Twente drie jaar lang extra middelen om nog meer mensen en organisaties te ondersteunen bij opleidings- en loopbaanvragen. Dit biedt extra mogelijkheden om de vele regionale actieplannen en scholingsinitiatieven tot een succes te maken.
Het Leerwerkloket Plus Twente werkt samen met het regionale scholingsfonds **Twents Fonds voor Vakmanschap**. Dit fonds stimuleert mensen richting een leven lang leren, om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Twentse inwoners die geen mogelijkheid hebben voor een andere financieringsvorm, kunnen een scholingscheque tot vijfduizend euro krijgen voor een erkende opleiding op maximaal mbo-4 niveau. In de eerste helft van 2019 zijn er ruim 400 aanvragen bij het fonds ingediend. De video Twents Fonds voor Vakmanschap geeft meer informatie.

Ontmoetingen en informatie tijdens Leren en Werken Markt

Alle aspecten van leren en werken komen op 7 november 2019 samen tijdens dé **Leren en Werken Markt** van Twente. Op deze markt ontmoeten 1.500 werkzoekenden, werkenden, werkgevers en professionals elkaar in Hengelo. Er is informatie over onderwijsroutes, opleidingen en financieringsmogelijkheden en vijf beroepsgroepenpleinen geven zicht op de kansrijke sectoren in Twente. Bezoekers ontvangen op het loopbaanplein meer informatie over het maken van een carrièreswitch. Als hoogtepunt lanceren het ROC van Twente, Endoor, het Zone College, Hogeschool Saxion, NRTO en Leerwerkloket Twente een digitaal overzicht 'educatie vinder' van alle private en publieke opleidingen in Twente. Zij zetten hiermee een belangrijke eerste stap in het inzichtelijk maken van scholingsmogelijkheden, zoals aangekondigd in de Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen.

Bronnen

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

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

VDAB, *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*, Brussel, 2019.

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

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)
Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Colofon

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

Auteur
Saskia Grit

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 Twente is het werkgebied van Werkplein Twente. De gemeenten Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2019

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

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