

Regio in Beeld 2015

Groningen



Inleiding

Het gaat steeds beter met de economie. Ook in Groningen groeit de economie, hoewel minder hard dan elders in Nederland. Dit jaar komen er per saldo weer meer nieuwe banen bij. Deze toename volgt op drie jaren van banenkrimp. De banengroei is nog wel bescheiden. Daarnaast neemt het aantal zelfstandigen verder toe. De werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen dalen dit jaar en volgend jaar.

Al met al positief nieuws. Toch zijn er ook kanttekeningen. De banengroei is nog relatief beperkt en levert onvoldoende op om het fors gegroeide aantal werkzoekenden opnieuw aan werk te helpen. Vooral mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt profiteren. Ondanks de gunstige ontwikkelingen die we momenteel zien, is de arbeidsmarkt als geheel nog steeds zeer ruim te noemen: er zijn relatief veel werklozen vergeleken met het aantal vacatures. Een behoorlijke groei aan vacatures met slechts een licht dalende werkloosheid wijst op discrepanties. Binnen de regio en zelfs binnen sectoren bestaan tekorten naast overschotten.

Veel werkzoekenden ervaren nog amper herstel. Zeker op de korte termijn. Zo blijft het vinden van werk erg moeilijk voor jongeren zonder startkwalificatie, voor oudere werkzoekenden, voor langdurig werklozen en voor mensen met een arbeidsbeperking. Langdurige werkloosheid is een vervelende erfenis uit de crisis, zeker voor de hogere leeftijdsgroepen. Hiermee hebben we een hardnekkig probleem te pakken. Het overallbeeld van de arbeidsmarkt is positief, maar enige nuancering is op zijn plaats. In het arbeidsmarktbeleid is het zaak niet achterover te leunen. Er zijn immers veel werkzoekenden voor wie het vinden van een baan in de dagelijkse praktijk loodzwaar is en voorlopig nog zal blijven. Zij ervaren erg veel concurrentie. Zij profiteren nu nog weinig van het positieve beeld op macroniveau.

De uitdagingen waarvoor de arbeidsmarkt in Groningen zich in 2016 gesteld ziet, kunnen het best aangepakt worden door samen te werken in de regio. Arbeidsmarkten functioneren in belangrijke mate op regionaal niveau. Voor succesvolle samenwerking in de regio is een gezamenlijk marktbelegingsplan vanuit een gedeelde visie op de arbeidsmarkt nodig. Alleen wanneer de neuzen dezelfde kant op staan, kunnen we de activiteiten op elkaar afstemmen. Regio in Beeld analyseert de arbeidsmarkt Groningen en biedt daarmee een gemeenschappelijk vertrekpunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Daarmee kan Regio in Beeld dienen als startpunt in de gezamenlijke marktwerking van UWV en gemeenten.

Met het verschijnen van deze Regio in Beeld is de basis gelegd voor het formuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid in Groningen. Niet alleen geeft deze Regio in Beeld een doorkijk van de sectorale ontwikkelingen en de invloed op de werkgelegenheid in 2016, ook toont het wat de tendensen zijn in het ontstaan en vervullen van vacatures. Het geeft een helder beeld van de aanbodzijde op de arbeidsmarkt, en dan met name het onbenut arbeidsaanbod.

Ik wens u veel leesplezier. En inspiratie om gezamenlijk de arbeidsmarktuitdagingen in regionaal verband aan te gaan.

Astrid Kramer
Regiomanager UWV Groningen

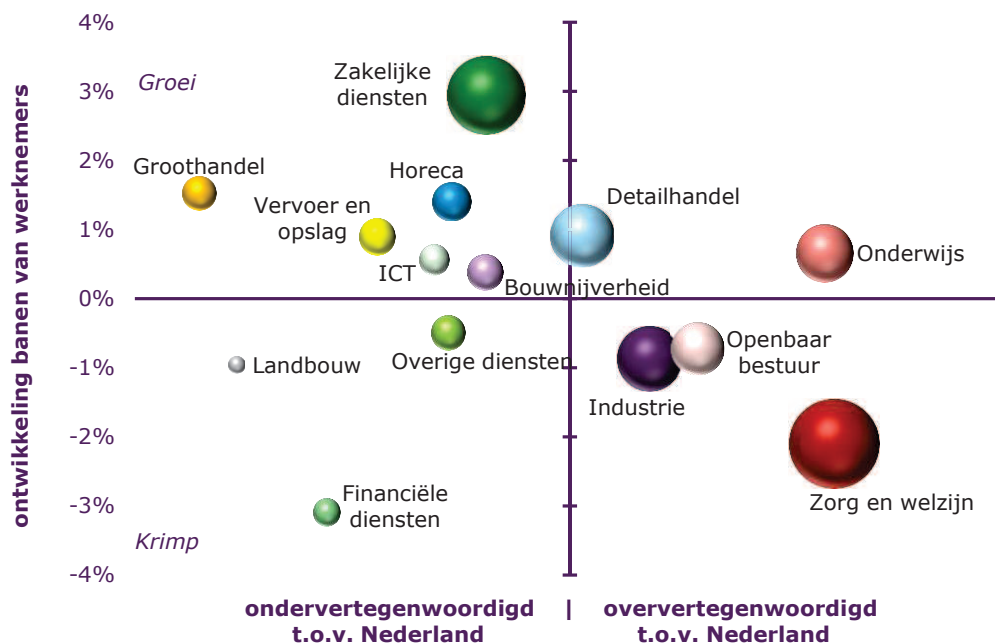
1. Meer banen in 2015 en 2016

1.1. Collectieve sector remt banengroei in marktsectoren

In Groningen groeit het aantal banen van werknemers in 2015 en 2016 beperkt (met respectievelijk 0,1% en 0,2%) tot bijna 300.000 eind 2016. Landelijk is de groei in beide jaren sterker. De werkgelegenheid groeit in de meeste marktsectoren en krimpt in de collectieve sector. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben tijdens de voorbije crisisjaren niet stilgestaan. Ontwikkelingen als een groeiend aandeel werk in de dienstverlening, flexibilisering van de arbeidsmarkt, veranderingen in kwalificaties voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking en verdergaand gebruik van computers en robots zorgen ervoor dat herstel van de arbeidsmarkt niet betekent dat alle verloren banen in dezelfde omvang en vorm terugkomen. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zien er nu anders uit dan voor de crisis en blijven volop in verandering. Groei van de arbeidsmarkt betekent wel meer kansen op werk voor meer mensen.

In de meeste marktsectoren in Groningen groeit het aantal banen van werknemers. Dit geldt vooral voor de zakelijke diensten waar een groot deel van de banengroei bestaat uit uitzendbanen die tot deze sector worden gerekend. Het feitelijke werk van de uitzendkrachten vindt plaats in andere sectoren, zoals industrie, bouw en zakelijke diensten. Binnen de marktsector zijn landbouw, industrie, financiële diensten en overige diensten de uitzonderingen die nog een afname laten zien. De collectieve sector laat overwegend krimp zien. Vooral in openbaar bestuur en zorg & welzijn daalt het aantal banen van werknemers. In het onderwijs stagneert de banenontwikkeling in 2016 na een kleine groei in 2015.

Afbeelding 1.1. Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Groningen, 2015



Bron: UWV

Afbeelding 1.1 geeft een beeld van de verwachte omvang en ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in Groningen per sector in 2015. De afbeelding geeft drie dingen weer.

- De omvang van een sector. Hoe groter de bol, hoe groter het aantal banen en het aandeel in de regionale werkgelegenheid.
- De verwachte groei of krimp van een sector. Boven de horizontale as groeit het aantal banen en onder de as is sprake van krimp in 2015 ten opzichte van een jaar eerder.
- Het relatieve belang van een sector. De verticale as geeft weer in welke mate het aandeel van een sector in de regio verschilt van het landelijke aandeel van die sector: links van de as is het regionale aandeel kleiner, rechts van de as is het regionale aandeel groter.

Zorg & welzijn, zakelijke diensten, industrie, detailhandel, openbaar bestuur en onderwijs zijn in Groningen grote sectoren. Van de 296.000 banen bevinden zich ongeveer 230.000 in deze sectoren (78%). De grote sectoren zijn in verschillende kwadranten van afbeelding 1.1 gepositioneerd. Dit geeft aan dat zij zich in 2015 verschillend ontwikkelen en dat hun belang voor de regio varieert. Detailhandel en onderwijs groeien en zijn extra belangrijk voor de regio. Zij bevinden zich in het kwadrant rechts bovenin. De positie van de sectoren zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur in het kwadrant rechtsonder geeft aan dat zij van extra belang (oververtegenwoordigd) zijn voor de regio en dat de werkgelegenheid er krimpt. Omdat dit ook nog eens omvangrijke sectoren zijn, telt de banenkrimp in deze sectoren zwaar mee in de totale werkgelegenheidsontwikkeling in Groningen. Financiële dienstverlening, landbouw en horeca – in het kwadrant links onderin – krimpen en zijn ondervertegenwoordigd in Groningen. De krimp in deze sectoren heeft minder invloed op de totale werkgelegenheid. Veel marktsectoren bevinden zich in het kwadrant linksboven. Zakelijke diensten, bouwnijverheid en groothandel groeien weliswaar, maar zijn in Groningen ondervertegenwoordigd vergeleken met Nederland. Een belangrijk deel van de groei in de zakelijke dienstverlening komt op het conto van de uitzendsector, die profiteert van economisch herstel en flexibilisering van de arbeidsmarkt. De uitzendsector neemt in Groningen een steeds sterkere positie in, vooral in industrie, bouw en seizoengevoelige sectoren.

Banengroei begint met economische groei

Cruciaal voor de arbeidsmarkt is de ontwikkeling van de economie. Na twee jaar van economische krimp, groeide de economie in 2014. In 2015 en 2016 zet deze ontwikkeling versterkt door. Het economisch herstel is breed: consumentenbestedingen, overheidsbestedingen, investeringen van bedrijven en export dragen allemaal positief bij aan de economische groei in 2015 en 2016. Dat betekent dat de meeste sectoren in meer of mindere mate van het herstel profiteren. ING verwacht ook voor de Groningse regio's een aantrekkelijke economische groei, al ligt deze onder het landelijk gemiddelde. In de groei-as Groningen/Eemshaven neemt de bedrijvigheid toe. In Delfzijl en omgeving zijn transport en elektrotechnische en machine-industrie de aanjagers voor groei, de energiesector nog niet. In Oost-Groningen remmen demografische krimp, hoge werkloosheid, ongunstige sectorstructuur en geringe startersdynamiek de economische groei. Bezuinigingen en reorganisaties in de collectieve sector remmen de economische groei in vooral Noord-Drenthe en de stad Groningen. Dat voor economische groeiverwachtingen nog altijd ruime onzekerheidsmarges gelden, maakt box 1.1 duidelijk.

Box 1.1. Verwachtingen economische groei

De prognoses in Regio in Beeld voor banen en vacatures komen uit het rapport UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016, uitgebracht in juni 2015. Dat rapport gaat uit van de economische groeicijfers van het CPB van maart 2015: 1,7% economische groei in 2015 en 1,8% in 2016.

In juni 2015 heeft het CPB de verwachte economische groei verhoogd naar 2,0% voor 2015 en 2,1% voor 2016. Ook andere organisaties verwachten een versnelling van de economische groei. De Nederlandsche Bank bijvoorbeeld verwacht een groei van 2,0% voor 2015 en 1,8% voor 2016. De OESO gaat voor 2015 ook uit van 2,0% groei, maar is nog positiever voor 2016 met een verwachte groei van 2,2%.

De prognoses in deze Regio in Beeld 2015 kunnen daarom veelal worden gezien als ondergrens.

De Groningse economie groeit weliswaar in 2015, maar daarmee groeit niet meteen ook in elke sector het aantal banen van werknemers. Vooral marktsectoren als zakelijke diensten, handel en bouw profiteren. De sterke positie van de collectieve sector remt de werkgelegenheidsontwikkeling in Groningen. In en om de steden Groningen en Assen bevindt 40% van de banen zich in de sectoren zorg & welzijn, openbaar bestuur en onderwijs. De sterk aanwezige collectieve sector maakt de stad Groningen en Noord-Drenthe minder conjunctuurgevoelig, maar afhankelijker van overheidsbeleid, bezuinigingen en demografische ontwikkelingen. Voor 2015 en 2016 betekent deze werkgelegenheidsstructuur dat Groningen minder profiteert van de economische groei en meer last heeft van bezuinigingen en reorganisaties in de collectieve sector. Noord- en Oost-Groningen hebben een ander karakter. Hier overheersen sectoren als industrie, landbouw en vervoer & logistiek.

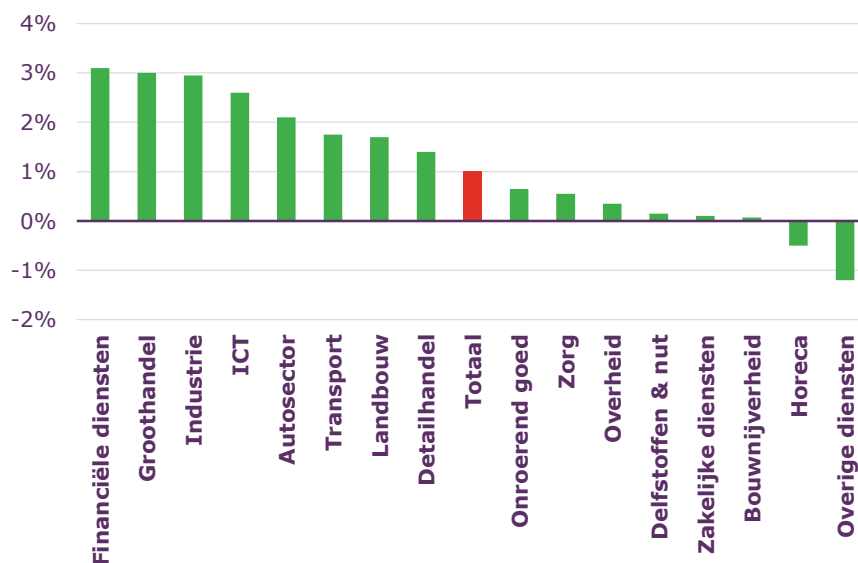
Arbeidsproductiviteit beïnvloedt ruimte voor banengroei

Niet alleen het verschil tussen markt en collectieve sector bepaalt de verschillende werkgelegenheidsontwikkeling tussen de sectoren. Ook de mogelijkheden om met automatisering, digitalisering en andere productietechnieken verbetering van arbeidsproductiviteit door te voeren, zijn van invloed. De economische groei wordt gerealiseerd door een hogere arbeidsproductiviteit en hogere werkgelegenheid. Hoe hoger de groei van de arbeidsproductiviteit, hoe minder (extra) personeel er nodig

is om de economische groei te realiseren. Landelijk groeit de arbeidsproductiviteit in 2015-2016 gemiddeld met 1% per jaar. De rest van de hogere productie wordt mogelijk door meer inzet van arbeid.

Afbeelding 1.2 laat zien dat er grote verschillen zijn in productiviteitsgroei tussen sectoren. Hierbij gaat het om gemiddelden over ruwweg de afgelopen 20 jaar. Voor alle sectoren samen ligt de gemiddelde productiviteitsgroei over die periode rond 1%. Pas als de groei van de productie groter is dan de groei van de arbeidsproductiviteit ontstaat er extra werkgelegenheid. Die drempel ligt dus in de industrie veel hoger dan in bijvoorbeeld de zorg. In Groningen zijn veel sectoren met een groter dan gemiddelde productiviteitsgroei ondervetegenwoordigd. Automatisering, digitalisering en stroomlijnen van productieprocessen hebben vooral voor productiviteitsgroei gezorgd in de financiële dienstverlening, groothandel en ICT. In Groningen merken vooral de industrie en de administratieve processen binnen het openbaar bestuur het drukkend effect op de werkgelegenheidsgroei.

Afbeelding 1.2. Gemiddelde productiviteitsgroei per jaar
Nederland, 1995-2013



Bron: Rabobank, bewerking UWV

1.2. Structurele veranderingen worden zichtbaarder

Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben tijdens de voorbije crisisjaren niet stilgestaan. Daarbij gaat het om ontwikkelingen zoals een groeiend aandeel van werk in de dienstverlening, flexibilisering van de arbeidsmarkt, hogere arbeidsparticipatie, veranderingen in kwalificaties voor nieuwe en bestaande functies, vergrijzing van de (beroeps)bevolking en verdergaand gebruik van computers en robots. Nu de conjunctuur zich herstelt worden structurele veranderingen (nog) duidelijker zichtbaar:

- bestaande functies verdwijnen of veranderen sterk als gevolg van robotisering, automatisering en upgrading;
- nieuwe functies ontstaan als gevolg van innovatie en de verbinding techniek en diensten;
- arbeid wordt flexibeler georganiseerd (oproepwerk, uitzendwerk, zzp'ers, tijdelijke contracten);
- meer ouderen en meer vrouwen participeren in het arbeidsaanbod.

Deze ontwikkelingen zijn niet specifiek regionaal, maar spelen in elke regio een belangrijke rol. Dit is ook zichtbaar in de ontwikkeling en de kenmerken van vacatures in hoofdstuk 2.

Flexibilisering neemt toe

Flexibilisering van de arbeidsmarkt is een ontwikkeling die al lang gaande is. Die komt deels voort uit kostenoverwegingen van ondernemers, maar is ook een reactie op flexibilisering in de productie en levering van goederen en diensten. Om te blijven concurreren moeten ondernemingen snel kunnen reageren op veranderingen in hun markt. Nieuwe technologie helpt om productieprocessen flexibeler te maken, maar dat heeft ook gevolgen voor de inzet van personeel. Er wordt meer gewerkt met oproepkrachten, zzp'ers en vormen van tijdelijke contracten. Maar ook 'vast' personeel zal zich vaker en sneller moeten aanpassen aan veranderingen. Dat stelt andere eisen aan kennis en vaardigheden.

Structurele groei aandeel zelfstandigen

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op banen van werknemers. Dit vormt nog altijd het grootste deel van de totale werkgelegenheid. Het andere deel - banen van zelfstandigen - groeit echter sterker dan het aantal

banen van werknemers en groeit structureel. Daarom krijgt dat deel steeds meer aandacht in onderzoek en statistiek, maar vooralsnog vooral op landelijk niveau.

Het aantal banen (voltijd én deeltijd) van werknemers groeit landelijk met 0,5% in 2015 en 0,7% in 2016. Door de voortzetting van de flexibiliseringstrend neemt het aantal banen van zelfstandigen sneller toe dan het aantal werknemers: in 2015 met 34.000 (1,7%) en in 2016 met 33.000 (1,6%). Van de zelfstandigen is ongeveer de helft zelfstandige zonder personeel (zzp). Het aandeel zelfstandigen in de werkgelegenheid groeit hierdoor tot 21%, één op de vijf banen is voor een zelfstandige.

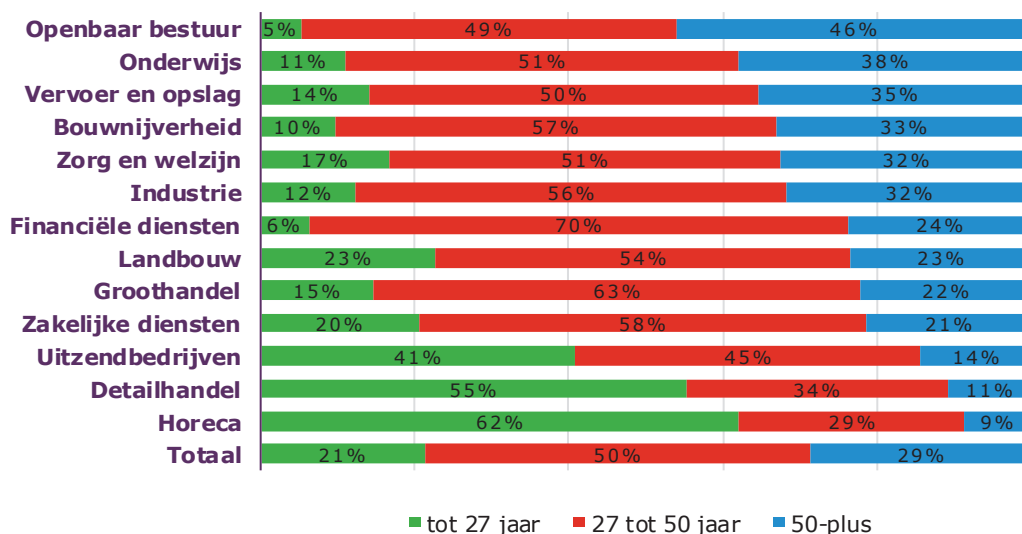
Ook hierbij zijn er grote verschillen tussen sectoren. Sectoren met een groot aandeel zelfstandigen zijn bouw, landbouw en vormen van zakelijke diensten. Bouw en landbouw zijn in Groningen relatief ondervertegenwoordigd in de banen van werknemers. Dit geldt echter niet voor zelfstandigen in deze sectoren. Het seizoengevoelige – en daarmee tijdelijke – karakter van veel werkzaamheden in bouw, landbouw en hoveniersdiensten maken deze sectoren in Groningen aantrekkelijk voor flexibele contractvormen. Drie sectoren met een relatief klein aandeel zelfstandigen (openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn) zijn in Groningen juist oververtegenwoordigd. Ook hier nemen flexibele contractvormen echter snel toe.

Veel jongeren in handel en horeca, veel ouderen in collectieve sector

De leeftijdsopbouw van werknemers is belangrijk voor de werking van de arbeidsmarkt. Een hoog aandeel 50-plussers impliceert een grotere verwachte vervangingsvraag door pensionering in de komende jaren. Ook staan werkgevers die al meer ouderen in dienst hebben, vaker open voor het aannemen van oudere werkzoekenden. Structurele ontwikkelingen als automatisering, digitalisering, flexibilisering en andere klantwensen zorgen ervoor dat vervanging vaak samengaat met andere, veelal hogere kwalitatieve functie-eisen.

Afbeelding 1.3 geeft de verschillen tussen sectoren in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Gemiddeld is 29% van de werknemers in Groningen 50 jaar of ouder en is 21% jonger dan 27 jaar. Daarmee is het werknemersbestand er iets meer vergrijsd dan in de rest van Nederland.

Afbeelding 1.3. Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Groningen, december 2014



Bron: UWV

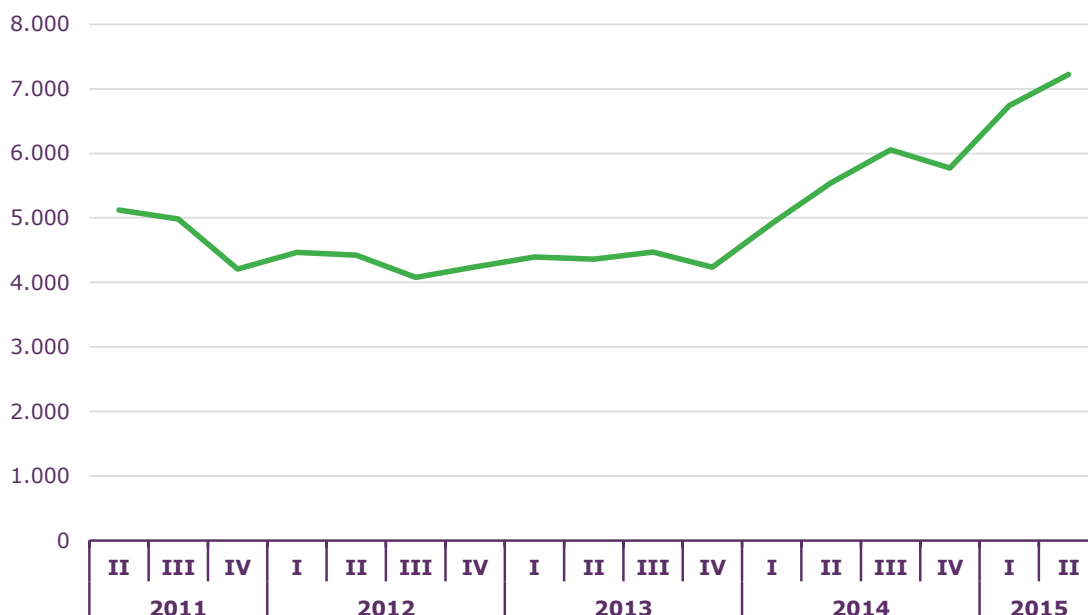
In Groningen zijn openbaar bestuur en onderwijs de sterkst vergrijsde sectoren. In het openbaar bestuur is 46% van de werknemers 50-plusser, in het onderwijs 38%. Ook nog sterker vergrijsd dan gemiddeld zijn vervoer & opslag, bouwnijverheid, zorg & welzijn en industrie. Horeca, detailhandel en uitzendbedrijven zijn het minst vergrijsd. In absolute aantallen heeft de sector zorg & welzijn met 20.500 de meeste werknemers van 50 jaar en ouder, waarvan er 3.100 ook 60-plus zijn. In de horeca is 62% van de werknemers jonger dan 27 jaar. Ook in detailhandel, landbouw en in uitzendbanen is het aandeel jongeren hoog. Vaak gaat het om scholieren en studenten die in deze sectoren een bijbaan of vakantiewerk hebben. Een hoog aandeel jongeren kan zodoende duiden op grote vervangingsvraag vanwege verloop of seizoenswerk. Wat betreft aantallen jongeren is de detailhandel de grootste sector. Met ruim 15.000 werknemers onder de 27 jaar werkt hier een kwart van alle jonge werknemers in Groningen. Op afstand volgt zorg & welzijn met 10.500 jongeren. In horeca, zakelijke diensten en uitzendbedrijven werken elk zo'n 7.000 jongeren. Relatief gezien werken ook hier veel jongeren.

2. Groei vacatures zet door

2.1. Groei vacatures in hogere versnelling

De groei van het aantal vacatures in 2014 versnelt als gevolg van de positieve economische ontwikkeling. Dit blijkt uit afbeelding 2.1. Na de dalende tendens van het aantal vacatures in de jaren van crisis ontstaan in 2013 ieder kwartaal ongeveer 4.500 vacatures. Daarna zet in 2014 de groei van het aantal ontstane vacatures als gevolg van economische groei door. In de eerste helft van 2015 wordt zelfs het hoogste aantal in de afgelopen vier jaar bereikt. UWV verwacht dat in 2015 en 2016 de economische groei en de baanwisselingen verder toenemen. Hierdoor groeit het aantal ontstane vacatures per kwartaal. In dit hoofdstuk zijn vier kwartalen (derde en vierde kwartaal van een jaar en het eerste en tweede kwartaal van het jaar daarop volgend) vergeleken met de vier kwartalen daarvoor. Deze periodes worden verder kortweg aangeduid als 2014/2015, 2013/2014 en 2011/2012.

Afbeelding 2.1. Ontstane vacatures per kwartaal
Groningen, 2011-2015



Bron: UWV

In 2014/2015 ontstonden in Groningen bijna 26.000 vacatures, 35% meer dan in 2013/2014. Afbeelding 2.2 geeft een beeld van de omvang en ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures in Groningen per sector in 2013/2014 en 2014/2015. In Groningen laten vrijwel alle sectoren een groei zien. Alleen in het openbaar bestuur ontstaan minder vacatures. De sector heeft te maken met krimpende werkgelegenheid als gevolg van bezuinigingen. De in theorie grote vervangingsvraag door het vergrijnde personeelsbestand wordt er veelal niet geëffectueerd in de vorm van vacatures. De meeste vacatures ontstaan in 2014/2015 in zorg & welzijn, detailhandel en zakelijke diensten. In de zakelijke dienstverlening speelt de groeiende vraag naar personeel via uitzendbureaus een grote rol. De vraag uit de zakelijke diensten heeft verder betrekking op schoonmakers, lager administratief personeel, commerciële medewerkers, automatiseringspersoneel (middelbaar en hoog) en specifieke specialistische functies op financieel en juridisch terrein (hoog). In de detailhandel is vooral vraag naar verkopers, vakkenvullers en kassamedewerkers. Een groeiend aandeel vacatures is afkomstig van online-winkels. Ondanks de bezuinigingen en onzekerheid over de financiering ontstaan in zorg & welzijn nog steeds een aanzienlijk aantal vacatures. Het gaat hier om de vraag naar verzorgende individuele gezondheidszorg, verpleegkundigen (middelbaar), wijkverpleegkundigen (hoog), basisartsen, psychiaters en apothekers-, tandarts- en doktersassistenten. De grootste procentuele toename is te zien in de landbouw. Dit is opvallend gezien de structurele krimp van de werkgelegenheid in deze sector. Het overgrote deel van deze vacatures betreft tijdelijk werk. Met een aandeel van 1% van de totale vacaturemarkt is echter het belang van deze sector voor werkzoekenden beperkt.

Afbeelding 2.2. Ontstane vacatures naar sector Groningen, 2013/2014 en 2014/2015

Sector	2013/2014	2014/2015	Mutatie (abs.)	Mutatie (%)
Zorg en welzijn	2.790	4.660	1.870	67%
Detailhandel	3.810	4.640	830	22%
Zakelijke diensten	3.860	4.410	550	14%
Horeca	1.600	2.300	700	44%
Industrie	1.250	1.600	350	28%
Overige diensten	670	1.450	780	116%
Onderwijs	1.220	1.300	80	7%
Groothandel	590	1.000	410	69%
ICT	910	970	60	7%
Vervoer en opslag	620	780	160	26%
Financiële diensten	380	780	400	105%
Bouwnijverheid	600	730	130	22%
Openbaar bestuur	730	680	-50	-7%
Landbouw	120	510	390	325%
Totaal	19.150	25.810	6.660	35%

Bron: UWV

Een vergelijking van afbeelding 2.2 met afbeelding 1.1 in hoofdstuk 1 laat zien dat de sectoren met de grootste werkgelegenheidsgroei niet altijd gelijk zijn aan de sectoren met de grootste vacaturegroei. Dit komt doordat de meeste vacatures niet ontstaan ten gevolge van een groeiende werkgelegenheid, maar het gevolg zijn van vrijgekomen banen doordat werknemers zich van de arbeidsmarkt terugtrekken of van baan wisselen. Goede voorbeelden van sectoren met een krimpende werkgelegenheid en toch veel vacatures zijn zorg & welzijn en industrie.

Volgens de arbeidsmarktprognose 2015 – 2016 van UWV ontstaan in 2016 de meeste vacatures in de detailhandel en zorg & welzijn. Ook in specialistische zakelijke diensten, industrie en horeca worden veel vacatures verwacht. In het openbaar bestuur ontstaan in 2016 weinig vacatures.

2.2. Veel vacatures voor laagopgeleiden in detailhandel en verzorgende & dienstverlenende beroepen

In afbeelding 2.3 is het aantal vacatures per sector in 2014/2015 weergegeven, onderverdeeld naar drie beroepsniveaus: laag, middelbaar en hoog. Ook geeft de grafiek inzicht in het aantal vacatures naar sector (linkerdeel afbeelding) en beroepsgroep (rechterdeel afbeelding).

Verreweg de meeste vacatures voor werkzoekenden die naar beroepen op een laag niveau zoeken, komen in 2014/2015 voor in de detailhandel, zakelijke diensten en horeca. Daarnaast zijn vacatures voor deze werkzoekenden vooral te vinden in de transport, industrie, landbouw en zorg & welzijn. In de financiële dienstverlening, ICT, onderwijs en openbaar bestuur zijn daarentegen maar weinig vacatures voor deze werkzoekenden. Het aantal vacatures voor werkzoekenden met een laag beroepsniveau is ten opzichte van 2013/2014 vooral in de zakelijke diensten, horeca en landbouw toegenomen. In het openbaar bestuur kromp het aantal vacatures op laag niveau fors.

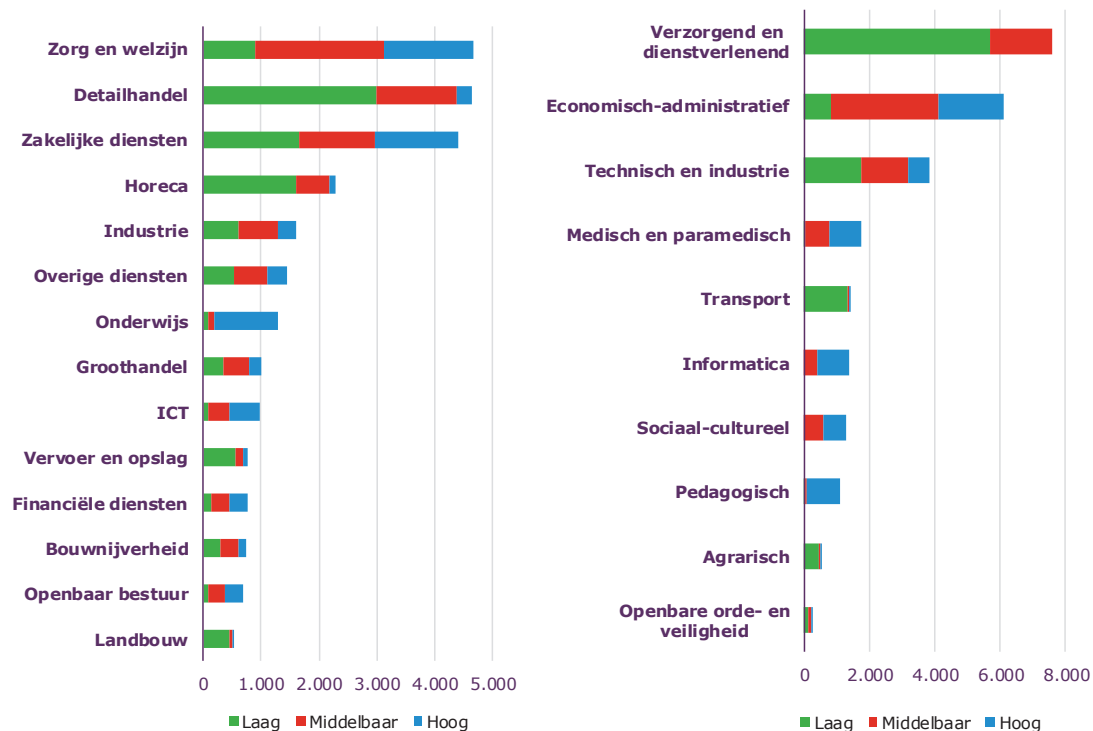
Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in Groningen vooral vacatures in zorg & welzijn, zakelijke dienstverlening, detailhandel en industrie. Ten opzichte van 2013/2014 zijn er op middelbaar beroepsniveau meer vacatures in zorg & welzijn, horeca en overige diensten. Ook op middelbaar niveau nam het aantal vacatures in het openbaar bestuur af, al is de afname minder sterk dan op laag niveau.

Vacatures voor werkzoekenden met een hoog beroepsniveau zijn vooral te vinden in de zakelijke diensten, zorg & welzijn en onderwijs. In deze sectoren is het aantal vacatures dan ook in 2014/2015 het meest toegenomen. Opvallend is dat op het hoge beroepsniveau ook in het openbaar bestuur het aantal vacatures toenam.

In veel vacatures wordt gevraagd naar laagopgeleid verzorgend & dienstverlenend personeel en middelbaar economisch-administratief personeel. Ten opzichte van 2013/2014 is het aantal vacatures voor verzorgend & dienstverlenend personeel op laag beroepsniveau in absolute aantallen het sterkst toegenomen. Dit heeft onder meer te maken met de vele baanwisselingen, die ten gevolge van de herstructurering van de zorg & welzijn zijn ontstaan. Ook de vraag naar technisch & industriepersoneel, economisch-administratief personeel en transportpersoneel nam in het afgelopen jaar sterk toe.

Afbeelding 2.3. Ontstane vacatures naar beroepsniveau, per sector (links) en beroepsgroep (rechts)

Groningen, 2014/2015



Bron: UWV

Als gevolg van de samenstelling van de regionale werkgelegenheid – met grote sectoren als zorg & welzijn, zakelijke diensten, detailhandel en openbaar bestuur – is de vraag naar verzorgende & dienstverlenende en economisch-administratieve beroepen in Groningen het grootst. De ontwikkeling naar een flexibele productie en product- & diensteninnovatie leidt op regionaal niveau tot veranderingen in de vraag naar personeel. Er worden werknemers met andere kennis en vaardigheden gevraagd. Bestaande functies veranderen of verdwijnen en nieuwe functies ontstaan. Doordat sommige technologische veranderingen zeer snel plaatsvinden of erg radicaal zijn, ontstaat vooral in de innovatieve sectoren een mismatch tussen vraag en aanbod. Het gaat hier om zeer specialistische beroepen waar (te) weinig aanbod voor beschikbaar is. Door een toenemende automatisering en robotisering verdwijnen beroepen op alle beroepsniveaus. De verwachting is dat veel economisch-administratieve en logistieke beroepen verdwijnen.

Volgens onderzoek van Deloitte lopen 2 à 3 miljoen banen in Nederland binnen tien tot twintig jaar het risico te verdwijnen. Het gaat hier om banen van verkopers, boekhouders, administratief medewerkers, bouwarbeiders, bestuurders van voertuigen en verzorgend personeel. Deze beroepen komen ook in Groningen veel voor. De impact zal voor beroepen op middelbaar niveau het grootst zijn. De snelheid van deze ontwikkelingen en de uiteindelijke impact op de regionale arbeidsmarkt zijn nog onzeker, omdat deze afhangen van het tempo van de technologische ontwikkeling, maatschappelijke acceptatie, wet- en regelgeving, het ontstaan van nieuwe banen en de politieke besluitvorming.

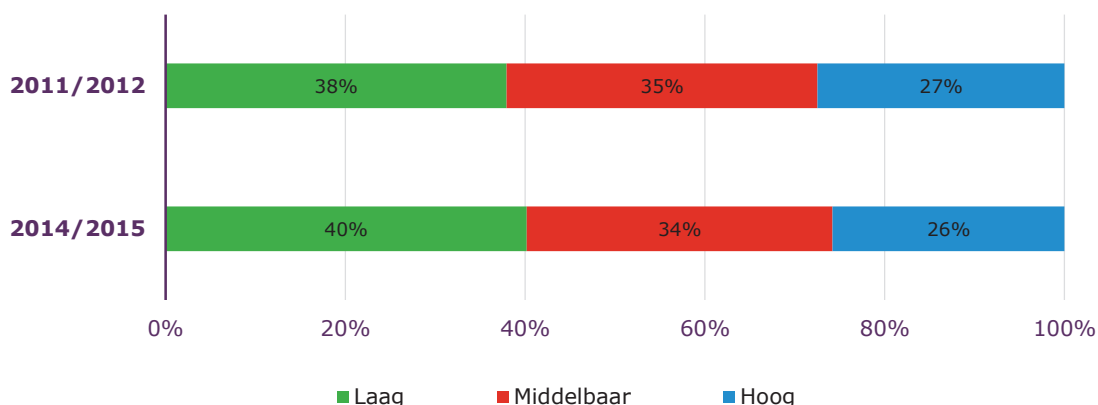
2.3. Vooral meer vraag naar werknemers op lagere beroepsniveaus

In Groningen is 40% van alle vacatures op laag beroepsniveau. In 2011/2012 was dit aandeel 2% lager (afbeelding 2.4). Maar liefst 54% van de bij UWV ingeschreven werkzoekenden is op zoek naar een baan op laag beroepsniveau. Van alle vacatures is 34% op middelbaar beroepsniveau. Dit aandeel is ten opzichte van 2011/2012 met 1% afgenomen. Het aandeel vacatures voor werkzoekenden met een hoog beroepsniveau is 26% in 2014/2015. Dit aandeel is de afgelopen periode in de regio iets afgenomen.

De stabilisatie van het aandeel vacatures op hoger beroepsniveau en de toename van het aandeel vacatures op laag niveau wijkt af van de landelijke trend. Technologische ontwikkelingen, digitalisering en een grotere dynamiek zorgen voor upgrading van functies en meer vraag naar goed gekwalificeerd en hoogopgeleid personeel. Een toename van vacatures op hoog niveau gaat in de meeste regio's ten koste van de vraag op middelbaar en lager beroepsniveau. Dat deze trend in Groningen minder zichtbaar is,

kan te maken hebben met de werkgelegenheidskrimp in de collectieve sector, waar in Groningen de meeste banen op hoog niveau zich bevinden.

Afbeelding 2.4. Aandeel ontstane vacatures naar beroepsniveau (in %)
Groningen, 2011/2012 en 2014/2015



Bron: UWV

Uit divers wetenschappelijk onderzoek naar overkwalificatie van werknemers (o.a. Verhaest en van der Velden, 2013) blijkt dat er een verband bestaat tussen verdringing op de arbeidsmarkt en een hoge regionale werkloosheid. Immers bij een ruime arbeidsmarkt kiest een werkgever meestal voor een sollicitant met een hoger opleidingsniveau. Zij hebben de beste kwalificaties. Anderzijds zijn hoogopgeleide werkzoekenden bij een hoge werkloosheid eerder bereid om werk van lager niveau te accepteren. Hierdoor verdringen zij personen met een lager opleidingsniveau. Het resultaat hiervan is dat door deze verdringing de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden verslechtert. In arbeidsmarktregio's met relatief veel hoogopgeleiden is deze verdringing groter dan in andere arbeidsmarktregio's. De verwachting is dat bij economische groei de werknemers, die voor hun huidige functie overgeschoold zijn, hun baan zullen verwisselen voor een baan die beter passend is bij hun kennis en vaardigheden. Dit geldt vooral voor de jongere werknemers.

2.4. Vraag naar werknemers met een flexibel contract neemt toe

De vraag naar flexibele werknemers neemt structureel toe. Dit gaat ten koste van de vraag naar vast personeel. Uit analyses van CBS en TNO blijkt dat de afgelopen tien jaar het aandeel werkenden (exclusief zelfstandigen) met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland is toegenomen van 15% (2004) tot 22% (2014).

Van alle personen met een flexibele arbeidsrelatie is in 2014 30% oproepkracht en 12% uitzendkracht. Van de werknemers die in de flexibele schil instromen, is na drie jaar ruim één derde uitgestroomd naar een vaste baan. Dit aandeel is echter tijdens de economische crisis gedaald. Binnen Nederland zijn er regionale verschillen als het gaat om de doorstroom van flexibele arbeid naar vast werk. Deze verschillen kunnen vooral worden verklaard uit de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Bij een positieve ontwikkeling is deze doorstroom groter. Ook een hoog onderwijsniveau, autochtone herkomst, middelbare leeftijd, werk naast opleiding en werkzaam bij een groot bedrijf verhogen de kans op uitstroom naar vast werk. De verdere verwachte groei van de flexibele schil wordt vooral verwacht bij de bedrijven die nu al relatief veel flexwerkers in dienst hebben, aldus de onderzoekers van CBS en TNO.

Uit het onderzoek 'Vacatures in Nederland 2013' van UWV blijkt dat de meeste werkgevers (61%) uitzendkrachten vooral inzetten om piekperioden op te vangen. Overige redenen om flexibel personeel te zoeken zijn het vervangen van zittend personeel, bijvoorbeeld vanwege verlof. Soms is het een manier om personeel te werven. De daling van het aandeel aangeboden vaste contracten kan mede verklaard worden uit de mindere economische situatie in de afgelopen periode. Verder blijkt dat zzp'ers een steeds groter deel van de vraag naar arbeid invullen: van de werkzame beroepsbevolking in Nederland in 2014 is 1 op de 9 zzp'er, in 2003 was dat nog 1 op de 12. De vraag naar zzp'ers is niet terug te vinden in de vacaturecijfers. De bedrijven, die zzp'ers inhuren doen dat vooral vanwege de flexibele personeelsvoorziening. Zzp'ers worden ingezet om pieken in het productieproces op te vangen en vanwege hun specifieke kennis en ervaring.

3. Dalend onbenut arbeidsaanbod

3.1. Onbenut arbeidsaanbod

De ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in Groningen beweegt zich de afgelopen jaren rond het nulpunt. Na een lichte afname (-0,1%) in 2015 volgt een kleine toename (+0,2%) in 2016. Een deel van deze mensen is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. Degenen die wel werken of willen werken worden tot de beroepsbevolking gerekend. De bruto arbeidsparticipatie in Groningen (het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) stijgt in 2016 naar bijna 68%. Het aantal personen dat beschikbaar is op de arbeidsmarkt in Groningen groeit daarmee licht.

In dit hoofdstuk gaat het vooral om de personen die niet of nauwelijks werken, terwijl ze dit wel zouden willen: het onbenut arbeidsaanbod. Dit onbenut arbeidsaanbod bestaat onder meer uit WW'ers, WWB'ers, het deel van de Wajongpopulatie dat over arbeidscapaciteit beschikt en op zoek is naar werk, maar ook uit niet-uitkeringsgerechtigden. In dit hoofdstuk ligt de focus op de eerste drie genoemde groepen.

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

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

3.2. Minder WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen in Groningen is - na jaren van stijging door de crisis - het afgelopen jaar gedaald. Eind juni 2015 was de WW in Groningen bijna 3% lager dan een jaar eerder. In de periode juni 2013 tot en met juni 2014 steeg het aantal WW-uitkeringen in Groningen nog met 13%. De daling in het afgelopen jaar blijft wel licht achter bij de landelijke daling van bijna 5%. Vooral in Midden- en West-Nederland daalde de WW sterker. De daling van de WW-uitkeringen is ook nog niet in alle gemeenten in Groningen te zien. Een aantal gemeenten in Noord-Drenthe (Assen, Tynaarlo, Aa en Hunze) en Groningen (Menterwolde, Marum, Hoogezand, Ten Boer) had in juni 2015 meer WW-uitkeringen dan een jaar eerder. Eind juni 2015 telde Groningen 18.400 WW-uitkeringen. In afbeelding 3.1 is de ontwikkeling voor beide genoemde periodes voor alle gemeenten in de arbeidsmarktregio Groningen in beeld gebracht.

Box 3.1. Wet Werk en Zekerheid (WWZ) verbetert werking van de arbeidsmarkt

Meer zekerheid voor flexwerkers biedt werknemers betere kansen op de arbeidsmarkt.

- Vanaf 1 januari 2015 geeft een werkgever bij contracten van minimaal zes maanden uiterlijk een maand voor het einde aan of het contract wordt verlengd of niet.
- Vanaf 1 juli heeft een tijdelijke werknemer na twee jaar (dat was na drie jaar) recht op een vast contract wanneer deze elkaar opvolgen binnen zes maanden, dat was binnen drie maanden.

Scholingsplicht en transitievergoeding helpen werkenden naar een nieuwe functie en baan.

- Werkgevers stellen werknemers in staat scholing te volgen om hun functie te kunnen blijven uitvoeren of om een andere functie te kunnen uitvoeren wanneer hun huidige functie komt te vervallen.
- Werknemers die twee jaar in dienst zijn geweest, krijgen bij ontslag vanaf 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding. Deze kan gebruikt worden voor scholing en ondersteuning om over te stappen naar een andere baan of beroep.

De Werkloosheidwet stimuleert werkhervatting, waarbij werken loont.

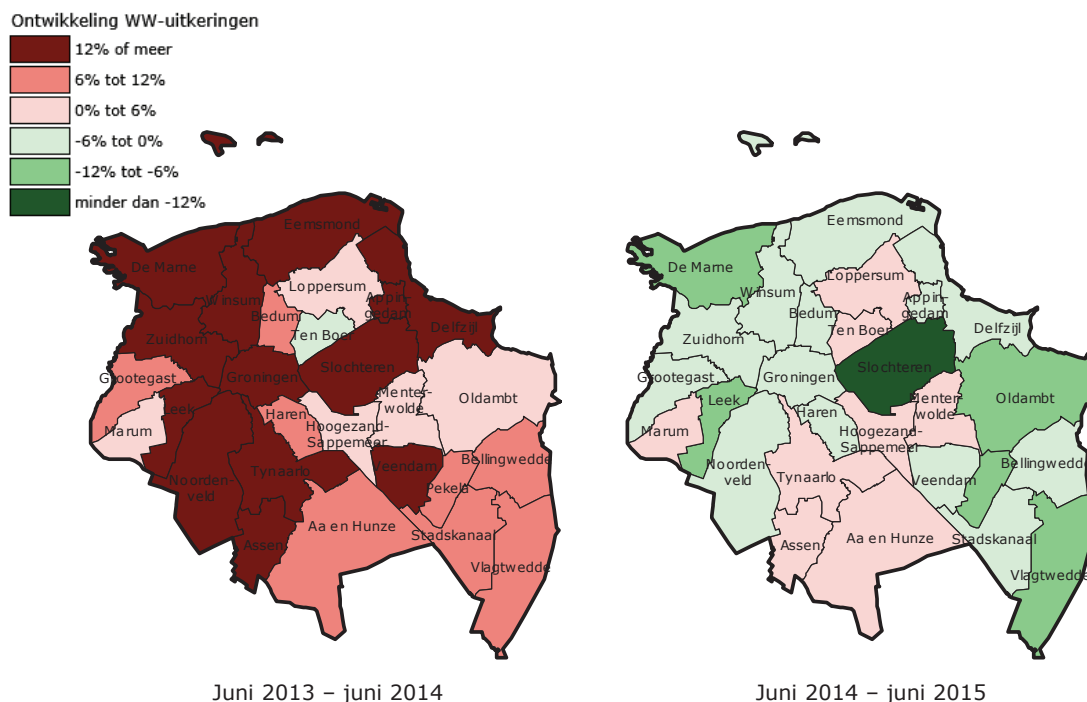
- Vanaf 1 juli 2015 is na een halfjaar WW werk op alle niveaus passend, dat was na een heel jaar.
- Vanaf 1 juli 2015 wordt 70% van inkomsten op de WW gekort in plaats van de gewerkte uren. Hierdoor loont het om vanuit de WW te gaan werken.
- Vanaf 1 januari 2016 tot 2019 wordt de maximale WW-duur stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden.

Het WW-percentage (de WW-uitkeringen ten opzichte van beroepsbevolking) bedraagt voor Groningen 4,8%, een fractie hoger dan het landelijke WW-percentage van 4,6%. De gemeenten met het hoogste WW-percentage in Groningen zijn Appingedam en Delfzijl (beide 6,4%). Daarnaast liggen ook de percentages van de gemeenten Hoogezand-Sappemeer (6,1%), Menterwolde (6,1%) en Veendam

(6,0%) ver boven het landelijk gemiddelde. In de stad Groningen (4,3%) en enkele gemeenten eromheen (Haren, Ten Boer, Winsum, Tynaarlo) ligt het WW-percentage onder het landelijk gemiddelde.

Het economisch herstel zorgt ervoor dat het aantal WW-uitkeringen in Groningen de komende jaren verder daalt. In heel Nederland worden eind 2016 398.000 WW-uitkeringen verwacht; in Groningen 17.500. Voor de afzonderlijke gemeenten zijn geen prognoses beschikbaar. Hoe sneller de economie aantrekt hoe groter ook de dynamiek op de arbeidsmarkt. Bij een hoge dynamiek is de WW-populatie een kansrijke groep om aan het werk te komen. Belangrijk is daarbij wel de vraag hoe recent hun werkervaring nog is.

Afbeelding 3.1. WW-ontwikkeling per gemeente
Groningen, juni 2013 – juni 2014 (boven) en juni 2014 – juni 2015 (onder)



Bron: UWV

3.3. WW-gerechtigden gemiddeld langer werkloos en ouder

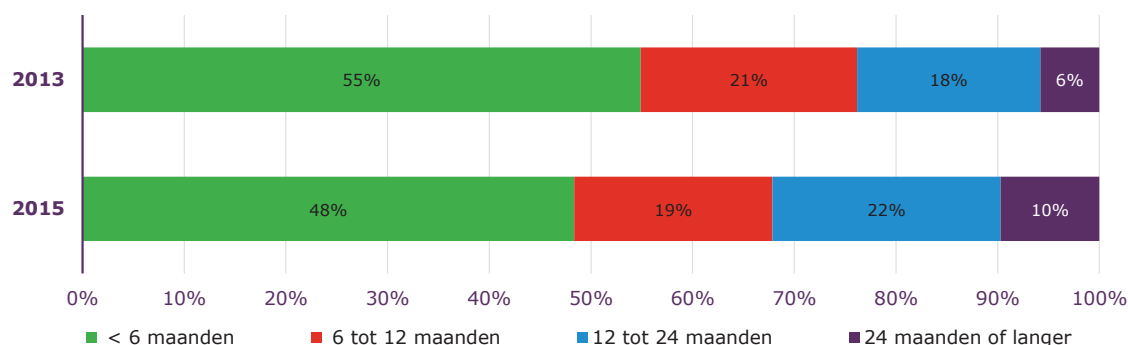
De hoge instroom in de WW in de recessie heeft aanvankelijk geleid tot een groep WW-gerechtigden met gemiddeld een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze werkzoekenden hadden immers recente werkervaring, zijn hoger opgeleid en waren korter werkzoekend. Aangezien jongeren sneller de WW uitstromen en vooral oudere werkzoekenden in de aantrekkende economie moeite hebben om werk te vinden, is de samenstelling van de groep werkzoekenden met een WW-uitkering het afgelopen jaar veranderd naar gemiddeld langer werkzoekend en ouder.

Het aantal jongeren met een WW-uitkering is het afgelopen jaar in Groningen gedaald. Het aantal ouderen met een WW-uitkering is juist gestegen. In de leeftijdscategorie 50 tot en met 54 jaar is er nog sprake van een daling met 1%, maar in de categorie 55 tot en met 59 jaar neemt het aantal WW'ers met 3% toe en onder 60 tot en met 64 -65 jarigen zelfs met 20%. Aangezien vooral de groep jongeren relatief snel de WW-uitkering verlaat door het vinden van werk of het bereiken van de maximale duur van de WW en dit voor ouderen veel minder het geval is, neemt de gemiddelde leeftijd van werkzoekenden met een WW-uitkering toe.

Het aandeel jongeren in het totaal aantal lopende WW-uitkeringen is beperkt: eind juni 2015 wordt slechts 3% van de WW-uitkeringen verstrekt aan personen jonger dan 25 jaar. Jongeren beschikken vaker over een flexibel contract en een kort arbeidsverleden, waarmee hun positie in economisch slechte tijden kwetsbaar is. Jongeren stromen daarom relatief veel de WW-uitkering in, maar stromen ook relatief snel uit doordat ze kortdurend recht op WW hebben en doordat ze een grotere kans hebben op het vinden van werk.

Ouderen (50 jaar en ouder) hebben een veel groter aandeel met 47%. Ouderen stromen minder vaak de WW-uitkering in. Eenmaal in de WW, dan is het voor deze groep lastiger werk te vinden. Hoewel de gemiddelde uitkeringsduur lang is, slaagt deze groep er het minst goed in werk te vinden tijdens de WW-uitkering.

Afbeelding 3.2. WW-uitkeringen naar verstreken duur
Groningen, mei 2013 en mei 2015



Bron: UWV

Vanaf 2013 begon de samenstelling van de WW te veranderen. Dit is vooral zichtbaar in de verstreken duur van de WW-uitkeringen. De gemiddelde verstreken duur van de WW is toegenomen. Het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur van minder dan een half jaar is met 48% duidelijk kleiner dan twee jaar eerder. Het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur tussen 6 maanden en 1 jaar is gedaald naar 19% (twee jaar geleden was dit 21%). Het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur tussen 1 en 2 jaar is gestegen naar 22% (was 18%) en het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur van meer dan 2 jaar is gestegen van 6% in 2014 naar 10% in juni 2015. Deze ontwikkeling zet - met het huidige economisch herstel - de komende periode onverminderd door. Hoe langer een persoon in een WW-uitkering zit, hoe minder relevant zijn of haar werkervaring is en hoe kleiner de kans op het vinden van werk.

Het aandeel WW'ers zonder startkwalificatie in Groningen bedraagt 31%. Het aandeel hoogopgeleiden is 27%. Het aandeel WW'ers zonder startkwalificatie is in Groningen lager dan in de meeste andere regio's. Het aandeel hoger opgeleiden is vergelijkbaar met Nederland. Werkzoekenden zonder startkwalificatie hebben veel moeite om aan werk te komen. Zij komen vooral in aanmerking voor vacatures op elementair en lager niveau, veelal in detailhandel, horeca, industrie en zakelijke diensten.

Uitstroom uit de WW-uitkering: dynamiek aanwezig

De veranderende samenstelling van de WW-populatie is ook zichtbaar in de uitstroom uit de WW. De economische recessie heeft in de afgelopen jaren het vinden van werk wel bemoeilijkt, maar toch was er ook tijdens deze periode dynamiek op de arbeidsmarkt aanwezig. Ook in de toen zeer ruime arbeidsmarkt ontstonden vacatures, vooral door vervangingsvraag. Het aandeel werkhervatting als reden voor het beëindigen van de WW-uitkering is in de afgelopen jaren als gevolg van de economische recessie wel afgenomen. Nu de tijd van economisch herstel weer is aangebroken, zal het aandeel werkhervattingen als reden voor het beëindigen van de WW-uitkering verder kunnen oplopen.

In de eerste zes maanden van 2015 zijn in Groningen 15.000 WW-uitkeringen beëindigd, waarvan 8.200 in verband met een werkhervatting. Dit betekent dat 55% van uitstroom uit de WW in verband met een werkhervatting is. Dit onderstreept dat er redelijke kansen zijn om vanuit de WW-uitkering werk te vinden. Het aandeel WW-beëindigingen in verband met werkhervatting is in Groningen onder mannen duidelijk groter dan onder vrouwen. Dit is een gevolg van de sectorstructuur van de regio en de werkgelegenheidsontwikkeling hierbinnen. 'Typische mannensectoren' als bouwnijverheid, vervoer & opslag en delen van de industrie vertonen daarbij bovendien tekenen van herstel, terwijl een 'typische vrouwensector' als de omvangrijke zorg & welzijn juist een daling laat zien.

Voor wat betreft het opleidingsniveau zijn de verschillen in uitstroom uit de WW in Groningen minder groot dan in andere regio's. Van hoogopgeleiden waarvan de WW-uitkering wordt beëindigd, is dit in 53% van de gevallen in verband met een werkhervatting. Voor laagopgeleiden is dit aandeel 56%. In de meeste regio's is de uitstroom naar werk onder hoogopgeleiden juist hoger dan onder laagopgeleiden. Het afwijkende patroon in Groningen kan verklaard worden doordat hoger opgeleiden er in veel gevallen werken in sectoren met een krimpende werkgelegenheid, zoals zorg & welzijn en openbaar bestuur en dat lager opgeleiden meer werkzaam zijn in sectoren met een groeiende werkgelegenheid in Groningen, zoals bouwnijverheid, detailhandel en horeca.

Wat betreft de leeftijd zijn de verschillen groot. Van de ouderen (50 jaar of ouder) wordt in 53% van de gevallen in Groningen de WW-uitkering beëindigd met een werkhervatting. Dit is beneden het gemiddelde. Ouderen slagen er ondanks een relatief lange uitkeringsduur vaak moeilijk in werk te vinden. Dit correspondeert met het beeld uit Vacatures in Nederland 2013 waarin bleek dat van de aangenomen personen in Nederland slechts 2% 55 jaar of ouder was. Ook het aantal werkhervattingen onder jongeren ligt beneden het gemiddelde. Jongeren stromen relatief vaak uit omdat de maximale duur van de WW-uitkering is bereikt. Ze hebben - gezien hun relatief korte arbeidsverleden - ook vaak beperkte rechten

opgebouwd. In de middengroepen - 25 tot 35 jaar en 35 tot 50 jaar - is het aandeel werkhervatters bovengemiddeld met respectievelijk aandelen van 55% en 60%.

Afbeelding 3.3. Kenmerken beëindigde WW-uitkeringen vanwege werkhervatting Groningen, januari tot en met juni 2015

	Groningen	Nederland
Totaal (aantal)	8.200	158.900
Aandeel t.o.v. totale uitstroom naar kenmerken (%)		
Totaal	55%	50%
Geslacht		
Man	62%	56%
Vrouw	43%	42%
Opleidingsniveau		
Zonder startkwalificatie	56%	46%
Met startkwalificatie		
- middelbaar opgeleid	55%	51%
- hoog opgeleid	53%	53%
Leeftijd		
<25 jaar	42%	40%
25 tot 35 jaar	55%	51%
35 tot 50 jaar	60%	55%
50 jaar of ouder	53%	45%

Bron: UWV

Het zal duidelijk zijn dat de verschillen in uitstroom bijdragen aan een andere samenstelling van de groep WW'ers. De samenstelling van de WW-populatie wordt uit het oogpunt van bemiddeling weliswaar moeilijker, maar een gemiddelde uitstroom naar werk van 55% is nog steeds redelijk in vergelijking met andere groepen in het onbenut arbeidspotentieel. Werkzoekenden met een WW-uitkering beschikken nog steeds over een relatief recent arbeidsverleden en een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt.

De samenstelling van de groep WW'ers wijkt ook sterk af van twee andere groepen die deel uitmaken van het onbenut arbeidspotentieel: de WWB'ers en de Wajongers met arbeidsvermogen. Over het algemeen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van de WWB-populatie groter is dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden. De WWB-werkzoekende beschikt over een lager opleidingsniveau, heeft een korter arbeidsverleden en is op zoek naar andere beroepen. In Regio in Beeld Groningen 2014 is hierop uitgebreid ingegaan. Deze verschillen zijn in een jaar tijd niet veranderd.

3.4. Groei aantal WWB'ers ondanks economisch herstel

Tot 1 januari 2015 kon een beroep gedaan worden op de Wet werk en bijstand (WWB). Het betreft personen met weinig of geen inkomen, die geen recht hadden op een andere wettelijke regeling en waarbij het vermogen onder een bepaalde grens bleef. Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de Wet werk en bijstand komen te vervallen. Er zijn nog geen actuele cijfers over hoeveel mensen een uitkering ontvangen in het kader van de Participatiewet. Daarom zijn in deze Regio in Beeld de laatst bekende cijfers van de WWB-uitkeringen (december 2014) verwerkt.

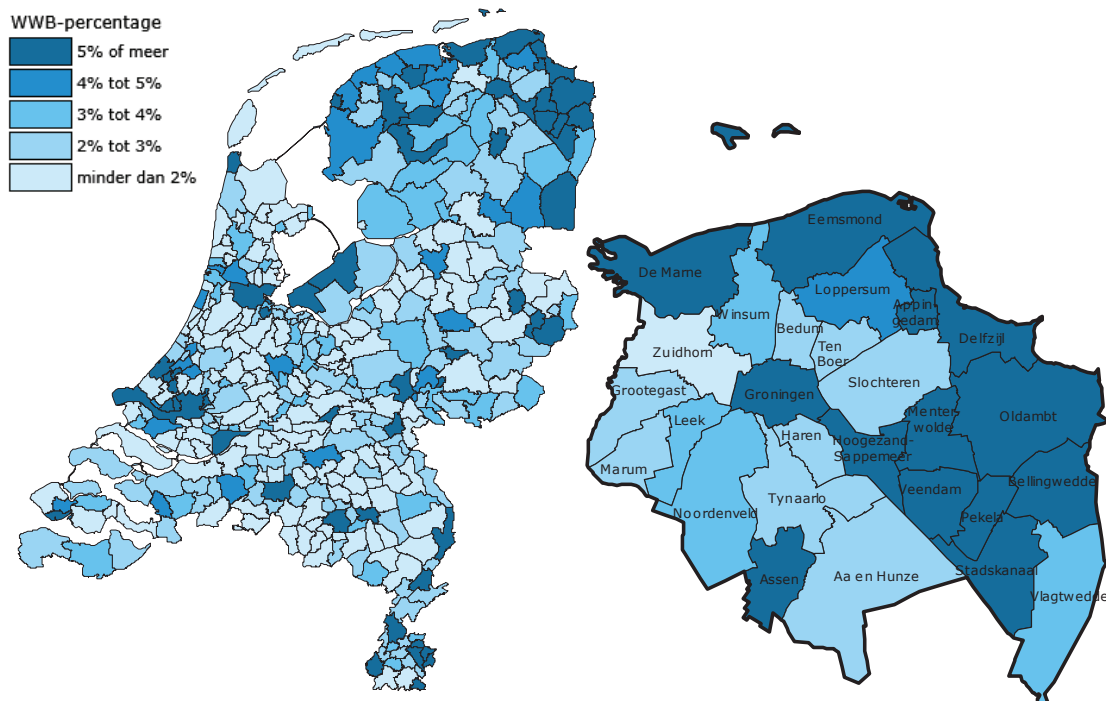
Box 3.2. Baanafspraken

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Peildatum is 1 januari 2013.

De banenafpraak is een landelijke afspraak. Op landelijk niveau wordt gekeken of werkgevers in de marktsector en bij de overheid de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden. Alle werkgevers, zowel grote als kleine werkgevers, kunnen voor deze extra banen zorgen.

Tot de doelgroep voor de banenafpraak behoren mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie, Wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een WIW-baan of ID-baan. De sociale partners en de gemeenten hebben afgesproken dat mensen op de WSW-wachlijst en Wajongers de eerste jaren voorrang krijgen bij het plaatsen op een baan.

Afbeelding 3.4. WWB-percentages per gemeente Nederland en Groningen, december 2014



Bron: CBS, bewerking UWW

Eind 2014 telde Groningen 22.200 WWB-uitkeringen, 4% meer dan een jaar eerder. Daar waar het economisch herstel al wel merkbaar is in een afname van de WW, is dit voor de WWB nog niet het geval. WWB-werkzoekenden vinden met hun veelal grotere afstand tot de arbeidsmarkt lastiger de weg naar werk. Ook stroomt een deel van de WW'ers die de maximale duur van de uitkering bereiken zonder werk te vinden door naar de WWB. De toename van de WWB in Groningen is echter minder sterk dan de landelijke toename. Het WWB-percentage (het aantal WWB-uitkeringen afgezet tegen de beroepsbevolking) kwam in december 2014 voor Groningen uit op 5,8%. Dat is aanzienlijk hoger dan het landelijke WWB-percentage van 4,2%. Alleen sterk verstedelijkte regio's als Groot Amsterdam, Rijnmond en Haaglanden kennen een hoger WWB-percentage.

Afbeelding 3.4 toont de WWB per gemeente in december 2014. Verreweg het hoogste WWB-percentages in de regio heeft de gemeente Groningen met 9,0%. Ook Pekela (7,3%), Oldambt (6,8%) en Veendam (6,0%) kennen WWB-percentages ver boven het landelijk gemiddelde. Vooral de gemeenten om de steden Groningen en Assen (Haren, Tynaarlo, Aa en Hunze, Zuidhorn, Bedum, Ten Boer) zitten met WWB-percentage rond 2% onder het landelijk gemiddelde.

Meer doorstroom vanuit WW naar WWB

Het aantal mensen dat aansluitend aan een WW-uitkering een beroep doet op een WWB-uitkering is in Groningen in 2013 toegenomen in vergelijking met een jaar eerder. In 2013 bedroeg het doorstroompercentage van WW naar WWB in de regio 9,7%. Een jaar eerder was dat nog 8,9%. De doorstroom van de WW naar de WWB in Groningen is de hoogste van Nederland. Vooral de stad Groningen, maar ook gemeenten als Haren, Delfzijl, Bellingwedde en Loppersum kennen doorstroompercentages boven de 10%. Een hoog doorstroompercentage hangt enerzijds af van een geringe veerkracht van de regionale economie. Relatief weinig alternatieve werkgelegenheid als er werkgelegenheid verdwijnt, verkleint de kans om vanuit de WW opnieuw werk te vinden. Anderzijds beïnvloeden het aandeel alleenstaanden en eigen woningbezit de doorstroompercentages. Dit verklaart de grote doorstroom naar de WWB in vooral stedelijke gebieden als de stad Groningen. Ook landelijk gezien was er sprake van een toegenomen doorstroom vanuit de WW naar de WWB. In 2013 stroomde 6,7% van het aantal WW-uitkeringen door naar een WWB-uitkering. Een jaar eerder was dat 6,6%.

De doorstroom van de WW naar de bijstand is een relatief klein deel van de totale WW-uitstroom. Voor de gemeenten vormen de mensen die na de WW naar de bijstand doorstromen echter een groot deel van de totale instroom in de bijstand. Over het algemeen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van het grootste deel van de WWB-populatie groter is dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden. De WWB-werkzoekende beschikt over het algemeen over een lager opleidingsniveau, heeft een korter arbeidsverleden en oefent een ander beroep uit.

3.5. Wajong, zoveel mogelijk mensen laten deelnemen aan arbeid

Op 1 januari 2015 trad de Participatiewet in werking. Deze wet voegde de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) samen tot één nieuwe regeling. Met de Participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan werk. De uitvoering van de Participatiewet ligt bij gemeenten. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Mensen met arbeidsvermogen, die in de oude situatie (voor 1 januari 2015) in de Wajong zouden zijn ingestroomd, behoren daarmee tot de doelgroep van de Participatiewet.

Box 3.3. De Wajong nader bekeken

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

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

Iedereen die een Wajong-uitkering ontvangt (ongeacht welke variant), ontvangt deze via UWV. Zowel het bestand van de oWajong als de nWajong blijven ook de verantwoordelijkheid van UWV en gaan niet tot de doelgroep van de gemeenten behoren. Wél gaat UWV bij deze beide groepen een herbeoordeling van het arbeidsvermogen uitvoeren. Mocht blijken dat iemand inderdaad duurzaam geen arbeidsvermogen heeft, behoudt hij of zij de uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon. Wordt daarentegen geconstateerd dat er wel sprake is van arbeidsvermogen, dan wordt de huidige uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2018 verlaagd naar 70% van het wettelijk minimumloon.

Wajong-populatie geleidelijk groter en ouder

Eind 2014 ontvingen landelijk 250.600 personen een uitkering in het kader van de Wajong. Afgezet tegen de potentiële beroepsbevolking is dat een percentage van 2,3%. Dit percentage zal in deze publicatie worden aangehaald als het Wajong-percentage.

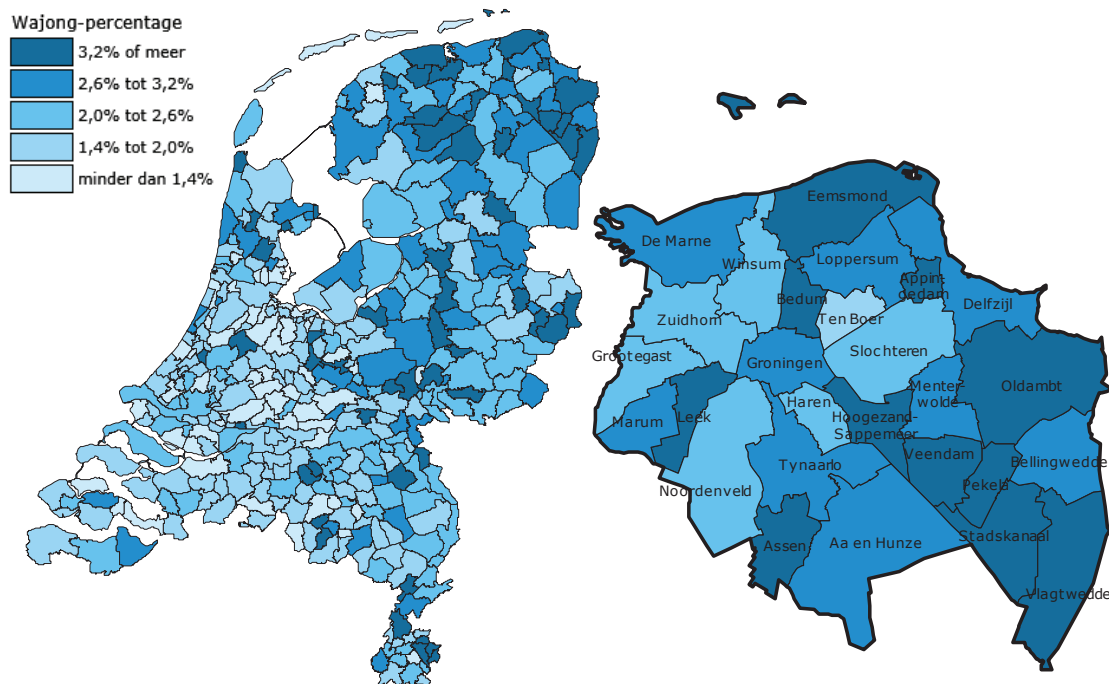
Het aantal mensen dat een Wajong-uitkering ontvangt, neemt jaarlijks toe, omdat er meer mensen instromen in de uitkering dan dat er uitkeringen worden beëindigd. Jaarlijks stroomt slechts 0,3% van alle Wajong-gerechtigden uit de Wajong vanwege werkaanvaarding. Dit percentage is zo laag, omdat er pas sprake is van uitstroom uit de Wajong als een Wajong-gerechtigde gedurende langere tijd in staat is geweest tenminste 75% van het zogenaamde maatmaninkomen te verdienen én geen ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft. Werkaanvaarding is dus niet de meest voorkomende reden voor uitstroom uit de Wajong. Wel veelvoorkomende redenen vooruitstroom zijn het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, overlijden of detentie.

Doordat de uitstroom uit de Wajong beperkt is neemt de gemiddelde leeftijd van de Wajong-gerechtigde toe. Eind 2013 waren vier op de tien Wajong-gerechtigden 35 jaar of ouder.

Regio met het grootste aandeel Wajong-gerechtigden

Eind 2014 kende Groningen 15.500 mensen met een Wajong-uitkering. Met een aandeel van 3,3% van de beroepsbevolking heeft Groningen relatief gezien de meeste Wajong-gerechtigden in Nederland. In absolute zin wonen in de regio de meeste personen met een Wajong-uitkering in de steden Groningen en Assen. Deze gemeenten hebben een aandeel van respectievelijk 28% en 11% in het totale aantal Wajong-gerechtigden in de regio. Veel gemeenten in Oost-Groningen hebben relatief gezien echter veel meer Wajong-gerechtigden. De Wajongpercentages in Eemsmond (5,6%), Hoogezand-Sappemeer (5,2%), Stadskanaal (4,4%), Appingedam (4,2%) en Oldambt (4,1%) behoren tot de hoogste van Nederland.

Afbeelding 3.5. Wajong-percentages per gemeente Nederland en Groningen, eind 2014



Bron: UWV

Kenmerken Wajong-gerechtigden

Het aandeel mannen dat een Wajong-uitkering ontvangt, is groter dan het aantal vrouwen in de Wajong. Belangrijkste reden hiervoor is dat de bij Wajong-gerechtigden meest voorkomende aandoeningen (ontwikkelingsstoornissen) vaker bij mannen dan bij vrouwen voorkomen. Ook in Groningen ontvangen veel meer mannen dan vrouwen een Wajong-uitkering.

De meeste mensen stromen de Wajong in rond hun 18e of 19e levensjaar. Het aandeel personen tot 25 jaar dat in Groningen een Wajong-uitkering ontvangt, is 29%. Het aandeel van de groep 25 tot en met 34 jaar is echter groter. Omdat er nauwelijks uitstroom uit de Wajong is, nemen de aandelen van de oudere leeftijdsklassen in de loop der tijd steeds verder toe.

Afbeelding 3.6. Kenmerken Wajong-gerechtigden Groningen, eind 2014

Groningen	Aantal	Aandeel
Totaal Wajong	16.000	100%
Wajong-percentage	3,3%	
Geslacht		
Man	9.300	58%
Vrouw	6.700	42%
Leeftijd		
<25 jaar	4.600	29%
25 tot 35 jaar	5.000	31%
35 tot 45 jaar	2.600	16%
45 tot 55 jaar	2.200	14%
55 jaar of ouder	1.600	10%

Bron: UWV

Aan het werk komen en blijven moeilijk voor Wajong-gerechtigden

Wajong-gerechtigden hebben al voordat ze de arbeidsmarkt opgaan een arbeidsbeperking. Voor sommigen van hen zal een betaalde baan vanwege de ernst van de beperkingen nooit haalbaar zijn, maar voor een grote groep is dat met de nodige inspanningen echter wel mogelijk. Vaak betreft het dan werk naast de uitkering, omdat het verdienen van 75% van het maatmaninkomen én werken zonder enige vorm van ondersteuning voor veel Wajong-gerechtigden in de praktijk niet haalbaar is.

Mensen met een Wajong-uitkering komen vooral in de eerste jaren na instroom aan het werk. Wajong-gerechtigden die deze uitkering al langer ontvangen, komen relatief minder vaak aan het werk. Daarnaast speelt ook het soort ziektebeeld een rol. Wajong-gerechtigden met een (zeer) licht verstandelijke beperking en mensen met een stoornis in het autismespectrum komen het meest aan het werk. Wajong-gerechtigden met een psychiatrisch ziektebeeld komen het minst vaak aan het werk.

Enmaal aan het werk lukt het mensen met een Wajong-uitkering vaak niet om hun baan te behouden. Hiervoor zijn meerdere redenen aanwijsbaar.

- Wajong-gerechtigden krijgen vaak eerst een tijdelijk contract aangeboden. Tijdelijke contracten worden echter beperkt omgezet in vaste dienstverbanden. Dit geldt overigens niet uitsluitend voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De Wajong-gerechtigde functioneert niet zoals verwacht.
- Er is geen werk meer voor de Wajong-gerechtigde.
- Er is geen financiële ruimte bij de werkgever om de persoon in dienst te houden.
- Er bestaat weerstand bij collega's.
- De werkgever ervaart een (te) lage arbeidsproductiviteit.
- Er wordt een te groot beroep gedaan op interne begeleiding.

Afbeelding 3.7. Aantal en aandeel werkende Wajong-gerechtigden Nederland

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal werkende Wajongers	46.000	47.600	50.400	54.000	53.000	53.100
Aandeel werkende Wajongers						
% werkende Wajongers totaal	26%	25%	25%	25%	23%	22%
% werkend bij een reguliere werkgever	12%	11%	12%	13%	12%	12%
% werkend in of via SW	14%	13%	13%	12%	11%	11%

Bron: UWV

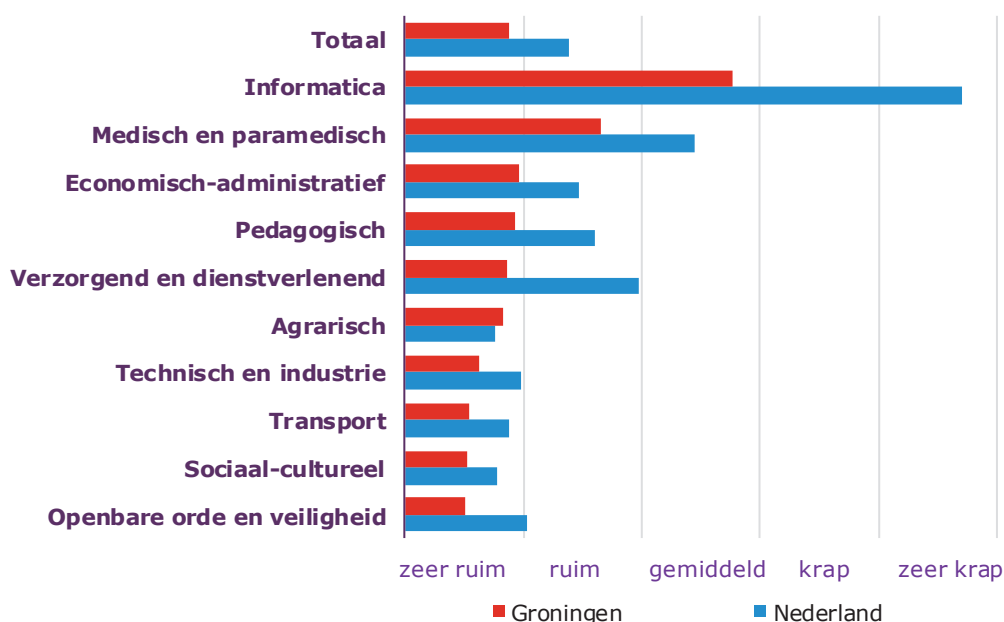
Het aandeel werkende Wajongers in Groningen is iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Van de bijna 15.600 Wajongers medio 2014 in Groningen, waren er bijna 3.600 (23%) werkzaam.

4. Meer kansen voor werkzoekenden

4.1. Minder ruime arbeidsmarkt in Groningen

Een toename van openstaande vacatures en een afname van kortdurend werkzoekenden maakte de arbeidsmarkt in Groningen het afgelopen jaar minder ruim. Desondanks blijft de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2015 te typeren als zeer ruim. Tegenover 4.100 openstaande vacatures staan 12.400 geregistreerde kortdurend werkzoekenden. Dit beperkt de kansen op het vinden van werk voor werkzoekenden en geeft werkgevers een ruime keuze uit kandidaten voor vacatures. De groep werkzoekenden is echter niet homogeen. Vooral leeftijd en werkloosheidsduur bepalen iemands kansen op werk. Ook het beroep waarin werkzoekenden een baan zoeken is van invloed. Afbeelding 4.1 geeft voor Groningen een beeld van de spanning op de arbeidsmarkt voor verschillende beroepsgroepen en vergelijkt deze met de gemiddelde situatie in Nederland. De spanning wordt bepaald door de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 4.1. Spanning naar beroepsgroep
Nederland en Groningen, tweede kwartaal 2015



Bron: UWV

Uit afbeelding 4.1 blijkt dat in het tweede kwartaal van 2015 voor de meeste beroepsgroepen in Groningen de arbeidsmarkt zeer ruim is. De arbeidsmarkt in Groningen is bovendien ruimer dan in de meeste andere arbeidsmarktregio's in Nederland. Er zijn grote verschillen in de kans op het vinden van werk tussen de beroepsgroepen en -niveaus. Alleen voor informaticaberoepen en voor medische beroepen is er enige krapte op het hogere niveau. Zoals uit afbeelding 2.3 blijkt, zijn vacatures voor deze beroepen slechts geschikt voor werkzoekenden met een hoog opleidingsniveau. Zorg & welzijn is in Groningen de grootste sector. De krapte binnen de sector betreft vooral voor de medische beroepen. Een vijfde van de werkenden in de zorg werkt in een zogenaamd BIG-geregistreerd beroep (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg). Dit zijn verpleegkundigen, artsen of tandartsen en overige (para) medische beroepen, zoals fysiotherapeuten en verloskundigen. Hoewel de ICT-sector in Groningen geen toonaangevende sector is, komen informaticaberoepen voor in alle andere sectoren van de Groningse economie. Voor alle andere beroepsgroepen is de arbeidsmarkt zeer ruim. Binnen de beroepsgroepen geldt alleen voor economische beroepen op wetenschappelijk niveau een gemiddeld krappe arbeidsmarkt. Het gaat hier om beroepen als accountant en controller. Ook voor technische beroepen op hoger en wetenschappelijk niveau, zoals werktuigbouwkundige, materiaalkundige en procestechnologen, is de arbeidsmarkt minder ruim.

4.2. Vooral kansrijke beroepen in techniek, ICT en onderwijs

Nu de economie aantrekt, ontstaan ook weer nieuwe kansen op werk. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt nemen de signalen over mismatch toe: het aantal vacatures stijgt, het aantal werklozen daalt geleidelijk en tegelijkertijd zijn er signalen van moeilijk vervulbare vacatures. Ook de komende tijd verliezen in sommige sectoren grote groepen mensen hun baan, terwijl andere sectoren zich zorgen maken over toenemende tekorten in bepaalde beroepen.

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in techniek, ICT en een aantal specifieke niches. Het gaat hoofdzakelijk om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Op dit moment is er in Groningen op middelbaar niveau krapte in uitvoerende technische beroepen als bepaalde monteurs en metaalarbeiders als de cnc-verspaner. Ook voor ICT'ers als programmeurs, systeemanalisten en informatici en voor beroepen op hoger niveau zijn er relatief veel vacatures. Op hoger en wetenschappelijk niveau zijn er, naast veel technische en ICT-beroepen, ook signalen van krapte in andere richtingen, bijvoorbeeld in het onderwijs (exacte vakken en talen) en specifieke financiële beroepen (bijvoorbeeld registeraccountants). De zorgsector geeft op dit moment in Groningen signalen van krapte in specifieke beroepen op hoger en wetenschappelijk niveau (bijvoorbeeld in de wijkverpleging, praktijkondersteuners huisartsen of specialisten ouderengeneeskunde).

Box 4.1. Welke beroepen bieden kansen?

In februari 2015 publiceerde UWV 'Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen'. Het overzicht is bedoeld om informatie te geven voor arbeidsmarktbeleid en de uitvoering daarvan. De publicatie schetst een landelijk beeld van krapte- en overschotberoepen, opgesteld aan de hand van cijfers van UWV en feedback van arbeidsmarktprofessionals. Hieronder een lijst met veelvoorkomende overschotberoepen en krapteberoepen in Nederland.

10 overschotberoepen

1. datatypist
2. receptionist
3. administratief medewerker
4. conciërge
5. medewerker facilitaire dienst
6. boekhouder
7. leider kinderopvang
8. activiteitenbegeleider
9. leider sport en beweging
10. secretaresse

10 kansrijke beroepen

1. monteur
2. lasser
3. cnc-verspaner
4. opticien
5. wijkverpleegkundige
6. systeemanalist
7. docent wiskunde
8. procestechnoloog
9. data-architect
10. registeraccountant

Bron: UWV

Op middellange termijn (2017-2019) komen voor een belangrijk deel dezelfde beroepsgroepen terug op de lijst met krapteberoepen. In sommige segmenten, zoals de ICT en de technische sectoren, worden de tekorten de komende tijd alleen maar groter. Op lager niveau komt in de metaal een behoorlijke vervangingsvraag op gang vanwege de vergrijzing, zeker nu de economie verder aantrekt. Elders, bijvoorbeeld in logistieke functies, is het ontstaan van knelpunten mede afhankelijk van de mate waarin werkgevers kunnen beschikken over andere groepen werknemers (bijvoorbeeld MOE-landers). Op middelbaar niveau zijn er vooral kansen in technische functies. Het gevraagde opleidingsniveau verschuift hier – door verdergaande automatisering en innovatie – geleidelijk naar de hogere mbo-niveaus, naar mbo-niveau 3 en 4, of zelfs naar hbo-niveau. Ook op de hogere en wetenschappelijke niveaus zijn er goede perspectieven voor technische functies. Hier ontstaat echter ook in andere vakgebieden krapte, zoals financiële dienstverlening, zorg en onderwijs de komende jaren. Meer dan in het middelbare en lagere segment is er bij sommige functies ook sprake van een behoorlijke uitbreidingsvraag. Zo groeit de vraag naar hbo'ers en wo'ers in sommige technische beroepen vanwege de voortgaande innovatie. Overigens gaat het bij de toekomstige krapteberoepen nog steeds om specifieke technische functies. Er lijkt dus ook de komende jaren geen sprake van een generiek tekort aan technici.

4.3. Uitwijkmogelijkheden voor overschotberoepen

Voor een grote groep werkzoekenden liggen de kansrijke beroepen niet binnen handbereik. Vaak gaat het om beroepen die niet massaal voorkomen in Groningen en waarvoor een specifieke opleiding vereist is. Groningen kent veel werkzoekenden die een baan proberen te vinden in beroepen als productiemedewerker, verzorgende thuiszorg, administratief medewerker of receptionist. Voor al deze beroepen is het aantal werkzoekenden vele malen groter dan het aantal beschikbare vacatures. Voor hen is het zinvol te weten welke alternatieve beroepen meer kans op werk bieden dan hun huidige beroep of in welke regio de kans op werk in hun eigen beroep groter is dan in de eigen regio. De beroepenkaart geeft werkzoekenden een instrument waarmee zij hun zoektocht naar werk richting kunnen geven.

Box 4.2. Beroepenkaart

In 2015 is de persoonlijke dienstverlening van UWV aan werkzoekenden uitgebreid met de beroepenkaart. De kaart geeft de klant inzicht in de actuele regionale arbeidsmarktkansen voor elk beroep op werk.nl. Hij toont onder andere hoeveel andere werkzoekenden binnen en buiten de eigen regio op werk.nl zoeken naar vacatures voor het beroep. Ook geeft hij aan welke opleiding deze werkzoekenden hebben genoten, welke beroepen lijken op het zoekberoep en hoeveel vacatures er binnen en buiten de regio zijn voor dit beroep. De informatie uit de beroepenkaart brengt werkzoekenden op ideeën in hun zoektocht naar werk.

Afbeelding 4.2 geeft voor Nederland voor een aantal veel voorkomende beroepen onder werkzoekenden enige alternatieven met meer kans op werk dan het beroep waarvoor een werkzoekende staat ingeschreven.

Afbeelding 4.2. Alternatieve beroepen *Nederland, juni 2015*

Beroep van inschrijving	Alternatieve beroepen
productiemedewerker	assemblagemedewerker, logistiek medewerker, mechanisch operator
receptionist	callcentermedewerker, medewerker klantenservice
verzorgende	verzorgende individuele gezondheidszorg, schoonmaker, winkelhulp
administratief medewerker	commercieel medewerker, medewerker klantenservice
chauffeur	magazijnmedewerker, transportplanner, vrachtwagenchauffeur

Bron: UWV

Veel beroepen met een kleine kans op werk bevinden zich op elementair en lager niveau. Alternatieve beroepen volgens de beroepenkaart liggen veelal op een iets hoger, maar wel haalbaar niveau. Een beperkt opleidingstraject volstaat om de stap richting het alternatieve beroep te zetten.

4.4. Achterstand laagopgeleiden neemt toe

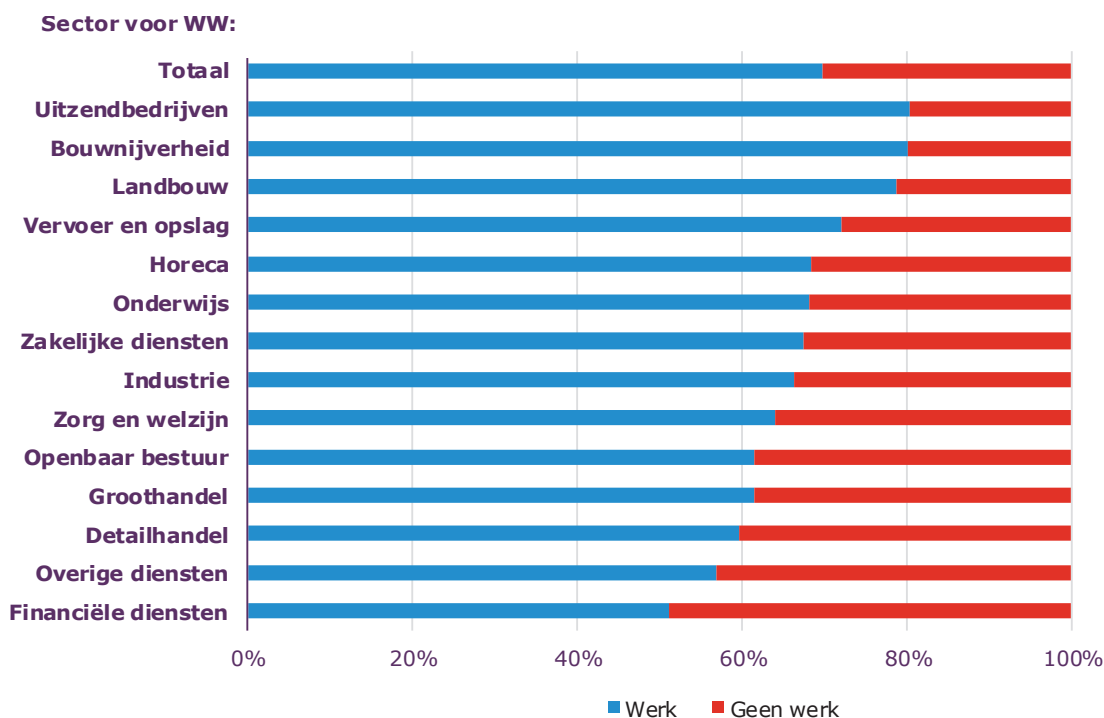
Laagopgeleiden hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan middelbaar of hoogopgeleiden. Ze zijn vaker werkloos en werken vaker in laagbetaalde of onzekere banen. In het rapport 'De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025' beschrijven CPB en SCP dat de afstand op de arbeidsmarkt tussen laag- en hoogopgeleiden de afgelopen jaren is gegroeid. Bijvoorbeeld doordat de vraag naar hun arbeid afnam als gevolg van automatisering, robotisering en verplaatsing van werk naar lagelonenlanden. Ook de slechte economische situatie in de afgelopen jaren speelde een rol. Verder zijn laagopgeleiden vaker werkzaam in sectoren waar sterk op prijs, en dus op loonkosten en zo efficiënt mogelijke inzet van arbeid, wordt geconcurrereerd. Als de vraag naar laag-, middelbaar en hoogopgeleiden zich op dezelfde manier blijft ontwikkelen als de afgelopen decennia, dreigt volgens CPB en SCP de afstand tussen laag- en hoogopgeleiden de komende jaren alleen maar groter te worden.

4.5. Uitstroom naar werk in uitzendsector en zakelijke diensten

Naast leeftijd, werkloosheidsduur en opleidingsniveau beïnvloedt het beroep van een werkzoekende de kans op werk. Ook de sector waarin iemand werkzaam is of werk zoekt, is van belang. Economisch herstel, bezuinigingen en lange termijntrends als automatisering, flexibilisering en vergrijzing beïnvloeden de sectoren op verschillende manieren en in verschillende mate. Dit blijkt ook uit de uitstroom uit de WW.

In 2014 verlieten in Groningen 23.400 mensen de WW. 70% van hen vond werk tijdens of binnen een maand na WW. Het aandeel werkvindsters in de totale uitstroom uit de WW is in Groningen iets hoger dan gemiddeld in Nederland. De hoogste uitstroombepalingen naar werk kennen arbeidsmarktregio's waar seizoenwerk een grote rol speelt. Perioden met hoge instroom in de WW worden er afgewisseld met perioden met grote uitstroom uit de WW. In Groningen speelt seizoenwerk een rol, maar minder sterk als in Drenthe en Friesland. De kans op het verlaten van de WW met werk verschilt sterk tussen de sectoren. Afbeelding 4.3 toont de uitstroom uit de WW per sector. Van de WW'ers die afkomstig zijn uit de bouw en uitzendsector beëindigt 80% de WW met een baan, terwijl dit in financiële dienstverlening amper 50% is. Ook in handel, openbaar bestuur en zorg & welzijn is het aandeel werkvindsters in de totale uitstroom uit de WW laag. Dit weerspiegelt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Groningen, die voor sectoren als bouw en uitzendsector gunstiger is dan voor de collectieve sector en de financiële dienstverlening. Opvallend is het grote aandeel werkvindsters onder mensen die vanuit de uitzendsector de WW instroomden. Hoewel een uitzendkracht een groter risico heeft om zijn baan te verliezen, is het vinden van een nieuwe baan vanuit werkloosheid ook kansrijker.

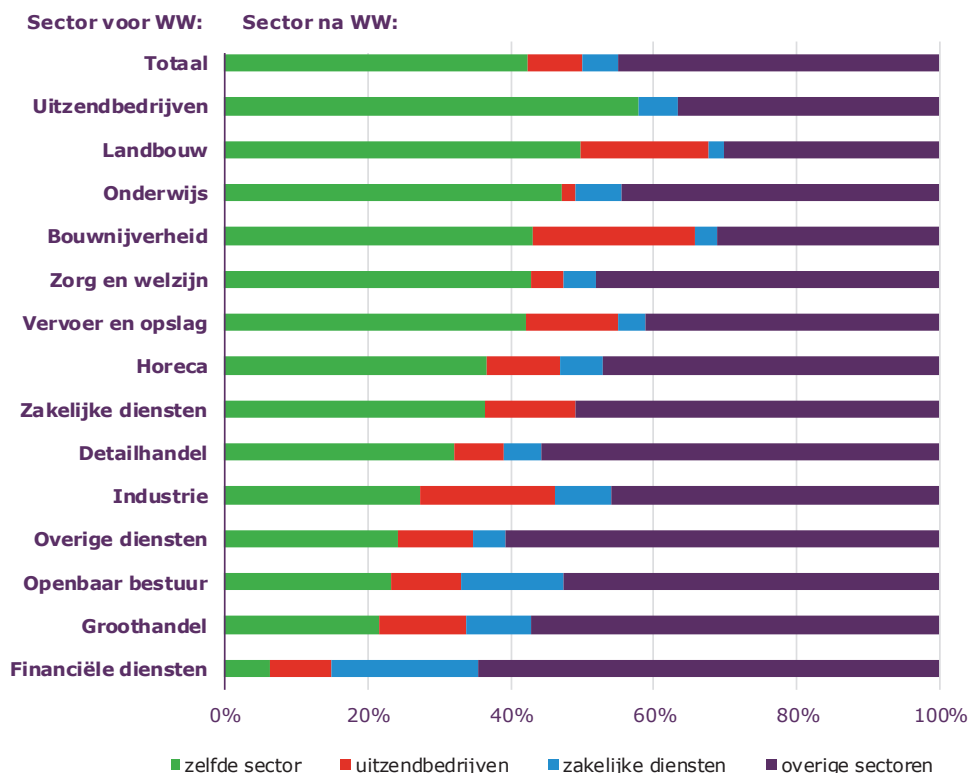
Afbeelding 4.3. Uitstroom uit WW naar werk / zonder werk per sector
Groningen, 2014



Bron: UWV

Niet alleen de kans op werk vanuit de WW verschilt per sector. Ook de richting waarin de uitstroom naar werk zich beweegt, varieert. Afbeelding 4.4 toont voor degenen die in 2014 tijdens of binnen een maand na afloop van de WW werk vonden, de sector van herkomst en de sector waarin werk is gevonden.

Afbeelding 4.4. Sectorale mobiliteit
Groningen, 2014



Bron: UWV

Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat lang niet alle beroepen in een sector ook sectorspecifiek zijn. Veel ondersteunende beroepen – in administratie, ICT, techniek en management – kunnen in diverse sectoren uitgeoefend worden. Een groot aandeel uitstroom naar werk in dezelfde sector kan duiden op goede kansen op werk in die sector. Dit is bijvoorbeeld het geval in de bouw. Ook kan het wijzen op beperkte mogelijkheden om uit te wijken naar een andere sector.

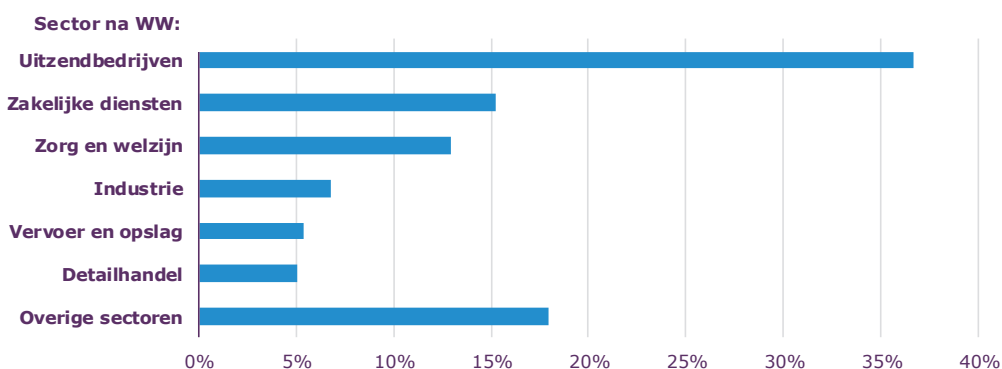
Van de werkvindende gaat in Groningen 42% na uitstroom uit de WW opnieuw werken in de sector van herkomst. De overige 58% vindt werk in een andere sector. Het aandeel mensen dat in dezelfde sector als de sector van herkomst werk vindt, is groter dan in de meeste andere regio's. Vooral in arbeidsmarktregio's in en rond de Randstad is de uitstroom naar andere sectoren groot ten opzichte van de uitstroom naar de sector van herkomst. Veel hangt hierbij af van de regionale sectorstructuur en de aanwezigheid van sectoren waarbij de vereiste opleidingen en competenties in elkaars verlengde liggen. De diversiteit aan economisch sterke sectoren is vooral groot in en om de grote stedelijke gebieden in de Randstad en in Zuidoost-Brabant. Hier zijn de uitwijkmogelijkheden het grootst. In Groningen zijn de uitwijkmogelijkheden naar andere sectoren kleiner. Ook kan het – gezien de decentrale ligging – amper profiteren van de werkgelegenheid in economische centra in de Randstad en in Zuidoost-Brabant.

Vooral mensen die vanuit landbouw, onderwijs, bouw en zorg de WW instroomden, vinden na de WW ook weer werk in deze zelfde sector. De mogelijkheden om vanuit deze sectoren de overstap te maken naar een andere sector, zijn – gezien het specifieke karakter van de werkzaamheden in deze sectoren – beperkt. Ook blijkt dat de meeste mensen die vanuit de uitzendsector de WW instromen, ook weer werk vinden via een uitzendbureau. In de financiële dienstverlening is de kans om na de WW weer in de eigen sector aan de slag te gaan het kleinst. Reorganisaties en digitalisering van klantprocessen zorgen bij banken en verzekeringsbedrijven al jaren voor banenkrimp. Uitwijkmogelijkheden voor WW'ers uit deze sector zijn er vooral in de zakelijke dienstverlening.

4.6. Arbeidsmarkt flexibiliseert

De overstap naar een andere sector is vaak naar uitzendbureau of zakelijke dienstverlening. Het belang van beide sectoren voor het vinden van werk blijkt uit afbeelding 4.5. Deze toont – voor zover bekend – het aandeel WW'ers dat werk vindt in de verschillende sectoren. In Groningen vindt meer dan de helft van alle WW'ers werk in uitzendsector of zakelijke dienstverlening. De grote uitstroom naar werk richting deze sectoren weerspiegelt de groeiende werkgelegenheid in uitzendsector en zakelijke dienstverlening.

Afbeelding 4.5. Uitstroom vanuit WW naar werk per sector
Groningen, 2014



Bron: UWV

Vooral de uitstroom richting uitzendsector van mensen die vanuit bouw, industrie, landbouw en vervoer & opslag de WW in kwamen, valt op. In deze sectoren is de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt het meest in het oog springend. De flexibilisering van de arbeidsmarkt blijkt ook uit het type contract dat mensen hadden voordat zij in de WW terecht kwamen en het type contract bij het vinden van werk erna. Bij instroom in de WW had 30% een vast contract, 40% een tijdelijk contract en 30% een uitzendcontract. Na uitstroom uit de WW door het vinden van werk had nog slechts 13% een vast contract, terwijl 46% een tijdelijk contract had en 41% een uitzendcontract.

5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Inspelen op een aantrekkende arbeidsmarkt

De economische recessie van de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een ruime arbeidsmarkt in Groningen. Nu de economie aantrekt, herstelt ook de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt na de recessie is een andere dan die voor de recessie. Vooral collectieve sectoren ondervinden de gevolgen van reorganisaties en bezuinigingen. Automatisering en digitalisering zorgen voor efficiëntere klantprocessen, waardoor vooral minder administratief personeel nodig is. De arbeidsmarkt is veel flexibeler geworden. Ouderen, laagopgeleiden en arbeidsgehandicapten hebben moeite zich staande te houden in deze veranderende arbeidsmarkt. In hoeverre werkzoekenden de kansen op werk kunnen verzilveren, hangt mede af van de mogelijkheid en de bereidheid om te bewegen richting beroepen, sectoren en regio's waar kansen liggen. Het overbruggen van de afstand tussen de gevraagde en de genoten opleiding is een van de grootste uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt. Voor het arbeidspotentieel aan de onderkant van de arbeidsmarkt vragen de beperkingen, de complexe problematiek en de sociale context om een integrale aanpak voor begeleiding naar werk en duurzame participatie. In dit afsluitende hoofdstuk staan deze en andere uitdagingen voor de arbeidsmarkt centraal.

Stapelbanen bieden kansen

De aantrekkende economie zorgt in 2015 en 2016 voor een forse toename van vacatures. Veel van deze vacatures zijn op laag niveau, voor een beperkt aantal uren en in flexibele werkroosters. Vaak via uitzendbureaus of detacheerders. Ook vindt steeds meer werk niet in loondienst plaats. Het 'stapelen' van kleine banen kan ervoor zorgen dat WW'ers, WWB'ers en Wajongers minder afhankelijk zijn van hun uitkering. Initiatieven zoals in Apeldoorn kunnen hier als voorbeeld dienen voor een Groningse aanpak.

Transparantie voor werkzoekenden met korte afstand tot de arbeidsmarkt

In de groeiende economie profiteren als eerste werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt; veelal WW'ers met recente werkervaring en een relevante opleiding. Zij vinden grotendeels zelf hun weg naar werk. UWV en gemeenten kunnen ondersteunen door de arbeidsmarkt transparant te maken voor werkgevers en werkzoekenden, vraag en aanbod bij elkaar te brengen en overbrugbare verschillen tussen gevraagd en aanwezig niveau en competenties te helpen verkleinen.

Samenwerking met uitzendbureaus

De rol van uitzendbureaus op de arbeidsmarkt neemt ieder jaar verder toe. Werkgevers maken in toenemende mate gebruik van flexibele arbeid. Dit wordt nog eens versterkt doordat werkgevers in de aantrekkende economie in eerste instantie tijdelijk personeel aantrekken. Uitzendbureaus zorgen in Groningen voor bijna 40% van de werkhervatting vanuit de WW. Vooral mensen die vanuit bouw, landbouw, industrie en vervoer in de WW komen, vinden werk via een uitzendbureau. Intensivering en optimalisering van de samenwerking tussen UWV, gemeenten en uitzendbureaus kan zorgen voor meer werkhervatting vanuit de WW, maar ook vanuit doelgroepen als WWB, Wajong en 50-plus.

Scholing om mismatch te verminderen

Ondanks de hoge werkloosheid zijn er ook bedrijven die moeite hebben om hun vacatures vervuld te krijgen. Veelal gaat het om specifieke beroepen in techniek, ICT, zorg en onderwijs, waarvoor vaak een behoorlijke opleiding is vereist. Inzicht in bestaande mismatches maakt arbeidsmarktbeleid mogelijk; knelpunten voor werkgevers betekenen tegelijkertijd kansen voor werkzoekenden. Inzicht in kansrijke beroepen helpt bij studiekeuzevoorlichting aan jongeren en ook aan volwassenen die een overstap willen maken. Hoewel veel van het onbenutte arbeidsaanbod qua opleiding en ervaring een grote afstand heeft tot deze banen, kan een klein deel de afstand door om- en bijscholing overbruggen. Werkzoekenden kunnen worden gescreend op competenties, affiniteit en eerdere werkervaring die aanknopingspunten bieden om de stap naar kansrijke beroepen in techniek, ICT, zorg en onderwijs te maken.

Slim omgaan met kennis en vaardigheden seizoenswerkers

Groningen kent relatief veel herhalingswerkloosheid als gevolg van het wegvallen van seizoenswerk in de herfst en winter. Veel (ex-)werknemers uit landbouw, horeca en bouw beschikken over vaardigheden en competenties die buiten het hoogseizoen in hun eigen sector, in andere sectoren ingezet kan worden.

Extra vraag in de bouw

De aantrekkende werkgelegenheid in de bouwsector heeft het afgelopen jaar gezorgd voor een fors kleiner beroep op WW vanuit deze sector. Veel werk vindt er plaats op uitzend- of zzp-basis. De komende tijd neemt de vraag naar vakmensen in de bouw verder toe. Er kunnen tekorten ontstaan aan ervaren timmerlui, metselaars en stukadoors. In Groningen wordt de vraag versterkt door controle op en herstel van aardbevingsschade en het preventief versterken van gebouwen.

Krimp én kansen in de collectieve sector

Vooruitlopend op het ingaan van maatregelen uit het Regeerakkoord hebben zorgaanbieders hun zorgaanbod de afgelopen jaren naar beneden bijgesteld. Diverse andere maatregelen, zoals het overdragen van zorgtaken naar gemeenten, zorgden voor verdere bezuiniging op de uitgaven. Daarmee nam de werkgelegenheid in de sector zorg & welzijn de afgelopen jaren af. Vooral de werkgelegenheid voor helpenden en verzorgenden in thuiszorg en kinderopvang neemt af. Komend jaar komen extra financiële middelen beschikbaar voor de kinderopvang. Tegelijkertijd neemt het aantal openstaande vacatures in de sector toe. Vacatures zijn er vooral voor (wijk)verpleegkundigen, dokters- en apothekersassistenten, artsen en therapeuten. Deze functies stellen hoge eisen aan opleidingsniveau en zelfstandigheid. Voor diegenen die de stap van mbo naar hbo kunnen zetten, zijn scholingstrajecten nodig. Voor anderen bieden de vele vacatures in de zorgsector in Niedersachsen (Duitsland) mogelijkheden om de tijd te overbruggen tot de werkgelegenheid in de zorgsector zich herstelt. Mogelijk kan een in 2016 af te sluiten Zorgpact hieraan invulling geven.

Bezuinigingen, reorganisaties en digitalisering van administratieve processen veroorzaken de komende jaren een krimpende werkgelegenheid in het openbaar bestuur. Tegelijkertijd vergrijst het personeelsbestand. Vrijkomende vacatures door pensionering zijn veelal op een hoger niveau en vereisen andere competenties. Digitalisering zorgt er voor een kleinere behoefte aan administratief personeel op mbo-niveau, maar vergroot de vraag naar hoger opgeleiden. Mondiger burgers en toenemende maatschappelijke behoefte aan inspraak en transparantie stellen hogere eisen aan communicatieve en interactieve vaardigheden van ambtenaren. Deze mismatch kan niet alleen door om- en bijscholing van het zittend personeelsbestand worden opgevangen. Vacatures in het openbaar bestuur bieden de komende jaren ook kansen voor werkzoekenden uit andere sectoren.

Voorbeelden van kansen op specifieke plekken

De deelstaat Niedersachsen kent duizenden openstaande vacatures. Werkzoekenden uit Groningen kunnen voor deze vacatures in aanmerking komen. Onzekerheden over de gevolgen van het werken in Duitsland op het gebied van taal, arbeidsvoorwaarden, diplomawaardering en salariering zorgt voor drempels om de stap naar werken in Duitsland daadwerkelijk te zetten. Heldere voorlichting en duidelijke afspraken tussen Nederlandse en Duitse overheden kan helpen de consequenties transparant te maken en meer Groningse werkzoekenden te interesseren voor werk in Duitsland.

Niet alleen de aantrekkende economie zorgt voor meer vacatures. Vergrijzing, ontgroening, maar ook maatschappelijke en politieke ontwikkelingen zorgen voor vraag naar nieuw personeel. Zo ontstaan er de komende tijd in Groningen vacatures bij de centra voor opvang van asielzoekers (COA). Ook de NS heeft plaats voor nieuwe medewerkers; vooral in techniek en ICT, maar ook conducteurs en machinisten. De zakelijke dienstverlening biedt in Groningen vooral kansen in de sterk aanwezige callcenterbranche.

De beroepenkaart

Naast leeftijd en werkloosheidsduur, bepalen sector en beroep in hoge mate de kans op werk. Voor veel oudere werkzoekenden die langdurig werkloos zijn, zijn de kansen op werk beperkt. Zeker voor diegenen die werkzaam waren in administratieve, verzorgende en sociaal-culturele beroepen in de collectieve en de financiële sector. De beroepenkaart, waarmee de persoonlijke dienstverlening van UWV aan werkzoekenden onlangs is uitgebreid, biedt deze werkzoekenden inzicht in hun kansen op werk en geeft alternatieve zoekrichtingen. Ook het in kaart brengen van competenties, vaardigheden en minder recente werkervaring biedt aanknopingspunten om een stap naar meer kansrijke beroepen en sectoren te maken.

Ondersteuning van 50-plussers en Wajongers

Ondanks een vaak langer uitkeringsrecht, slagen 50-plussers er maar beperkt in tijdens de looptijd van de WW werk te vinden. Naast vooroordelen onder werkgevers op het gebied van productiviteit en ziekteverzuim, speelt het omgaan met de veranderende omstandigheden zoals automatisering, digitalisering, flexibilisering en veranderende klantwensen op de arbeidsmarkt een rol. Investeren in het verbeteren van communicatieve, technische, ICT- en creatieve vaardigheden vergroten de kansen op werk. Groepsgewijze training blijkt succesvol om oudere werkzoekenden te leren omgaan met een arbeidsmarkt waarin flexibiliteit, netwerken en sociale media centraal staan. De aantrekkende bouw biedt ook kansen voor 50-plus werkzoekenden, evenals meester-gezelconstructies in industrie en techniek. Voorlichting over en begeleiding in het werken als zelfstandige en de consequenties daarvan voor uitkering en pensioen, kan helpen om 50-plussers dergelijke stappen te laten zetten.

Voor sommige Wajongers is een betaalde baan - vanwege de ernst van de beperkingen - niet haalbaar, maar voor een grote groep is dat met de nodige inspanningen wel mogelijk. De extra financiële middelen die gemeenten krijgen om werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt te creëren, vergroten de mogelijkheden. Eenmaal aan het werk lukt het mensen met een Wajong-uitkering echter vaak niet om hun baan te behouden. Om Wajongers aan werk te helpen en te houden, is een integrale aanpak nodig. Uitbouwen van de bestaande samenwerking tussen UWV en gemeenten met zorginstellingen en verzorgers kan daarbij helpen. Een faciliterende sociale- en werkomgeving is noodzakelijk voor duurzame participatie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit vraagt investering en continuïteit in begeleiding en facilitering.

Literatuur

CPB en SCP, *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*, Den Haag, juni 2015.

CBS en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering*, Den Haag, Heerlen, juni 2015.

CPB, *Centraal Economisch Plan 2015*, Den Haag, maart 2015.

CPB, *Juniraming 2015. Economische vooruitzichten 2015 en 2016*, Den Haag, juni 2015.

Deloitte, *De impact van automatisering op de Nederlandse Arbeidsmarkt. Een gedegen verkenning op basis van Data Analytics*, Amstelveen, september 2014.

ING Economisch Bureau, *Regio's in 2015 (update juni 2015)*, Amsterdam, juli 2015.

Rabobank, *Themabericht Regionale prognose 2015 – update*, Utrecht, april 2015.

SZW, *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Kennisdocument*, Den Haag, maart 2015.

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

UWV, *Regio in Beeld Noordoost-Brabant 2014*, Amsterdam, oktober 2014.

UWV, *Monitor Arbeidsparticipatie 2014. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, december 2014.

UWV, *Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoofdpijnen*, Amsterdam, december 2014.

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

UWV, *Flexwerk na de WW. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid*, Amsterdam, april 2015.

UWV, *Atlas SV 2014. Regionale informatie sociale verzekeringen*, Amsterdam, mei 2015.

UWV, *Arbeidsmarktprognose 2015-2016*, Amsterdam, juni 2015.

Verhaest, D en R. van der Velden, *Cross-Country Differences in Graduate Overeducation* in: *European Sociological Review*, Oxford, juni 2013.

Begrippen en afkortingen

Arbeidsvermogen

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

Beroepsbevolking

Tot de beroepsbevolking worden gerekend alle personen die tenminste één uur per week werk hebben of in de afgelopen vier weken naar werk hebben gezocht, en minimaal 15 jaar oud zijn, maar niet ouder dan 75 jaar.

Bruto arbeidsparticipatie

Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

CBS

Centraal Bureau voor de Statistiek.

CPB

Centraal Planbureau.

Geregistreerde werkzoekenden

Iemand van 15 tot en met 74 jaar die bij UWV als werkzoekende staat ingeschreven.

Hoogopgeleiden

Iemand die een opleiding heeft afgerond aan een universiteit of hogeschool.

ID-baan (In- en doorstroombaan)

Een ID-baan is bedoeld om langdurige werkloosheid terug te dringen en doorstroom naar reguliere banen te bevorderen. ID-banen zijn de opvolger van de Melkert-banen.

Laagopgeleiden

Iemand die geen afgeronde opleiding heeft of een afgeronde opleiding tot en met vmbo-niveau.

Maatmaninkomen

Maatstaf die door UWV gebruikt wordt om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Het maatmaninkomen is het inkomen dat iemand verdiende voorafgaand aan arbeidsongeschiktheid of is het (jaar)inkomen dat gezonde personen verdienen met soortgelijke opleiding en ervaring en die werken in dezelfde omstandigheden of omgeving.

Mismatch

Het ontbreken van evenwicht op de arbeidsmarkt, waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten. Er kan sprake zijn van een kwantitatieve mismatch (verschil tussen vraag en aanbod in absolute aantallen) en een kwalitatieve mismatch (als eigenschappen die werkgevers vragen niet overeenkomen met de eigenschappen die werkzoekenden aanbieden).

MOE-landers

Personen afkomstig uit de Midden- en Oost-Europese EU-landen: Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Slovenië, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië en Bulgarije.

Ontstane vacatures

Ontstane vacatures zijn vacatures die tijdens een verslagperiode zijn ontstaan.

Potentiële beroepsbevolking

Het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd (15 tot en met 64 jaar) in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces.

SCP

Sociaal en Cultureel Planbureau.

Spanning

De verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal geregistreerde werkzoekenden dat direct inzetbaar is. De arbeidsmarkt is krap wanneer er veel openstaande vacatures zijn in verhouding tot het aantal geregistreerde werkzoekenden. De arbeidsmarkt is ruim wanneer er veel geregistreerde werkzoekenden zijn in verhouding tot het aantal openstaande vacatures.

Startkwalificatie

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

WIW-baan (Wet Inschakeling Werkzoekenden)

Het doel van de WIW is om langdurig werklozen, uitkeringsgerechtigden en werkloze jongeren sneller aan het werk te krijgen met behulp van de WIW-dienstbetrekking, de WIW-werkervaringsplaats en subsidies voor scholings- en activeringstrajecten.

WSW (Wet Sociale Werkvoorziening)

De WSW is bedoeld om personen met een arbeidshandicap aan een passende en volwaardige baan te helpen, door plaatsing op een Sociale Werkplaats of bij een reguliere werkgever.

WW-percentage

De omvang van het aantal WW-uitkeringen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking.

WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen is hoger dan het aantal personen met een WW-uitkering omdat een persoon meerdere WW-rechten kan hebben.

Zelfstandigen

Een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep.

Zzp (Zelfstandige zonder personeel)

Iemand die een eigen bedrijf heeft zonder personeel of als zelfstandige een beroep uitoefent.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Annelies van den Brink
Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Groningen is het werkgebied van de Werkpleinen Groningen en Veendam. De gemeenten Aa en Hunze, Appingedam, Assen, Bedum, Bellingwedde, De Marne, Delfzijl, Eemsmond, Groningen, Grootegast, Haren, Hoogezand-Sappemeer, Leek, Loppersum, Marum, Menterwolde, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Slochteren, Stadskanaal, Ten Boer, Tynaarlo, Veendam, Vlagtwedde, Winsum en Zuidhorn maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

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

UWV © 2015

