

Arbeidsmarkt- infrastructuur van Holland Rijnland

Verkenning en aanknopingspunten voor
doorontwikkeling

MEI 2023

Projectnummer P0293

Onderzoek in opdracht van het directeurenoverleg Regionale Samenwerking Arbeidsmarkt Holland Rijnland

Auteurs: Lennart de Ruig | Youri ten Hoeve | Ruben Wienema | Jildou Talman

18 mei 2023 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Hoofdboodschap	1
Bijlage 1. Behoeften van werkzoekenden en werkenden	9
Bijlage 2. Behoeften van werkgevers	19
Bijlage 3. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	30
Bijlage 4. Onbenut arbeidspotentieel	46
Bijlage 5: Gebruikte bronnen	54

Hoofdboodschap

Holland Rijnland heeft behoefte aan zicht op de arbeidsmarktinfrastructuur en verbetermogelijkheden

De partners in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland hebben opdracht gegeven om een verkenning uit te voeren van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur en de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers in Holland Rijnland tegen het licht van de wens van het ministerie van SZW om een regionaal werkcentrum in te richten. Voor de verkenning is de volgende hoofdvraag geformuleerd:



In hoeverre sluit de huidige arbeidsmarktinfrastructuur in Holland Rijnland aan op de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers en op de uitdagingen op de arbeidsmarkt en welke verbetermogelijkheden zijn er?

Met de resultaten van de verkenning kan de regio een onderbouwd besluit nemen over de gewenste doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur.

De arbeidsmarktinfrastructuur bestaat uit drie componenten: de private component, de sectorale component en de publieke infrastructuur. In dit rapport ligt de focus op de publieke arbeidsmarktinfrastructuur, die voornamelijk regionaal en lokaal is georganiseerd.

Deze verkenning is gebaseerd op een analyse van landelijke en regionale rapporten over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsmarktinfrastructuur, cijfers over de regionale arbeidsmarkt en interviews met 26 werkgevers, werkzoekenden en vertegenwoordigers van organisaties die actief zijn in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

Dit rapport beschrijft de ervaringen en beelden die de geïnterviewden hebben meegegeven. Hoewel deze niet altijd 100% hoeven aan te sluiten op de wijze waarop de dienstverlening exact is georganiseerd, vormen ze wel waardevolle input over de wijze waarop over de publieke dienstverlening wordt gesproken en hoe deze kan worden ervaren.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De beschikbare cijfers over de ontwikkelingen in vraag, aanbod en krapte op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland laten zien dat de arbeidsmarkt in Holland Rijnland momenteel zeer krap is, met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Om aanknopingspunten te vinden voor de toekomstige dienstverlening binnen de arbeidsmarkt-infrastructuur is het echter ook relevant te kijken naar de achterliggende trends op de arbeidsmarkt.



De in **Box 1** beschreven ontwikkelingen aan vraag- en aanbodzijde hebben de volgende consequenties voor de arbeidsmarktinfrastructuur:

- Er blijven de komende jaren tekorten aan personeel. De belangrijkste oorzaak is structureel: de ontgroening en vergrijzing. De grootste tekorten worden verwacht in de sectoren ICT, techniek, zorg en onderwijs. Het is dus van belang om met de arbeidsmarktinfrastructuur iedereen die wil of kan werken te bereiken en te ondersteunen, soms met een klein beetje hulp, soms met intensieve ondersteuning.
- De huidige kwalitatieve mismatch blijft bestaan door de veranderende arbeidsmarkt. De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten structureel onvoldoende aan op de behoeften van werkgevers. Dit vraagt om een investering in een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook is het van belang de arbeidsmarktinfrastructuur zo in te richten dat die mensen toegang geeft tot om- en bijscholing en Leven Lang Ontwikkelen. En de arbeidsmarktinfrastructuur kan het mensen makkelijk maken over te stappen naar ander werk als het werk verdwijnt, te zwaar wordt of niet meer past bij de voorkeuren.
- De kwaliteit van werk en het welzijn van werkenden staan onder druk door intensivering en flexibilisering van werk. Het risico is dat mensen door werkstress en psychische problemen uitvallen uit het arbeidsproces of kiezen voor zzp-schap. Ook is op de arbeidsmarkt een groep onzekere werkenden ontstaan die vastzitten in flexbanen, zwaar werk doen en waarin werkgevers weinig investeren. Het is van belang dat kwetsbare werkenden makkelijk kunnen overstappen naar ander

werk en werkgevers (kunnen) investeren in 'goed werk' en kansen creëren voor iedereen.

BOX 1: Ontwikkelingen aan vraag- en aanbodzijde

Ontwikkelingen aan de vraagzijde

- De Nederlandse economie is groot voor een klein land (meer dan 1.000 miljard euro). De economie vraagt steeds meer goed opgeleide mensen, die zowel beschikken over vakspecifieke kennis, digitale vaardigheden als soft skills.
- Door digitalisering en de snelle opkomst van bijvoorbeeld *Artificial Intelligence* ontstaan er nieuwe functies, veranderen functies, maar zullen ook banen verdwijnen. Het is niet goed te voorspellen wie winnaars en verliezers zullen zijn en op welke termijn de impact merkbaar zal zijn. Digitalisering, robotisering en automatisering hebben in het verleden vooral geleid tot een verlies aan werkgelegenheid bij de onderkant van de arbeidsmarkt.
- Naar verwachting blijft de huidige trend van flexibilisering zich voortzetten. Daarbij spelen zeker drie factoren mee: 1) kostensturing: veel werkgevers vermijden risico's en sturen op de arbeidskosten, 2) commodificatie: verhandeling van arbeid via platforms zoals Deliveroo en Uber, 3) waterbedeffect: de ene vorm van flexibele arbeid (uitzendwerk) wordt na introductie van nieuwe regelgeving vervangen door de andere (zzp'ers).
- Het werk verandert in snelheid en aard, ofwel er is sprake van intensivering van werk. Denk daarbij aan *just in time*-productie, vervaging van de grens tussen werk en privé, toenemende regeldruk in sectoren als zorg en onderwijs en een afnemende autonomie van werkenden.

Ontwikkelingen aan de aanbodzijde

- De regio Holland Rijnland zal naar verwachting te maken krijgen met een aanzienlijke bevolkingsgroei. Tevens is sprake van vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking. Het aandeel ouderen neemt verder toe en het aandeel jongeren neemt af. Ook neemt de diversiteit van de beroepsbevolking toe door immigratie.

- Op de arbeidsmarkt ontstaat een onzekere groep werkenden. Ongeveer een kwart van de werkenden heeft te maken met kwalificatieveroudering. Het aandeel werkenden dat leert neemt echter al jaren af. Vooral ouderen, lager opgeleiden, flexwerkers en zzp'ers nemen relatief weinig deel aan postinitiële scholing. Een derde van de werkenden zegt dat hun werkgever onvoldoende meedenkt over hun loopbaanontwikkeling.
- Een aanzienlijke groep werkenden vindt het lastig om nieuw werk te zoeken en vinden. Met werkloosheid bedreigden zoeken minder vaak naar nieuw werk. Slechts de helft van de werkenden weet precies wat ze moeten doen als ze ander werk zouden willen. Een derde van de werkenden zou begeleiding willen bij het wisselen van baan.
- Studenten hebben - met name in het mbo - meestal geen duidelijk beroepsbeeld en het arbeidsmarktperspectief speelt een relatief beperkte rol bij opleidingskeuzegedrag. Het risico is dat een deel van de studenten daardoor kiest voor een opleiding waarvan de kansen op de arbeidsmarkt klein zijn.
- Jongeren met een migratieachtergrond hebben een achterstand op de arbeidsmarkt. Ze moeten twee tot drie keer vaker solliciteren om een stageplek te vinden dan jongeren zonder migratieachtergrond (stagediscriminatie). Ook vinden ze niet alleen minder snel een baan, maar is er ook minder vaak sprake van een vaste aanstelling.
- Werkenden hebben een steeds grotere voorkeur voor een goede werk-privébalans. Daarnaast zijn werkzekerheid, voldoende inkomen, voldoende uitdaging/afwisseling en autonomie van belang.
- Gemeenten en UWV hebben te maken met een veranderende groep uitkeringsgerechtigden. Het aantal makkelijk bemiddelbare mensen uit het doelgroepregister banenafpraak neemt af. Gemeenten zien meer statushouders de bijstand instromen. Een groot deel van de langdurig bijstandsontvangers is niet bemiddelbaar naar regulier werk vanwege gezondheids- en sociaalmaatschappelijke problemen.

Behoeften van werkgevers

Een adequate regionale arbeidsmarktinfrastructuur sluit aan op de behoeften van werkgevers. De belangrijkste rode draden in de door ons opgehaalde behoeften zijn:



Werkgevers kijken vanuit individueel perspectief en korte termijn. Er zijn grote verschillen in de behoeften van werkgevers. Verschillen zijn er tussen MKB en grootbedrijf, tussen bedrijven met en zonder HR-functie en tussen branches. Van belang voor de arbeidsmarktinfrastructuur is vooral het gegeven dat MKB-werkgevers meestal vanuit een individueel perspectief zoeken naar oplossingen voor personele vraagstukken. Ze werken niet vaak samen en weten niet altijd wat de publieke arbeidsmarktinfrastructuur voor hen kan betekenen. De focus ligt op de korte termijn en op acute problemen. Daardoor is er relatief weinig aandacht voor thema's als ontwikkeling van werknemers, de kwaliteit van werk, structurele krapte en gebruik van innovatieve manieren van werving en selectie, zoals *open hiring* en skillsgericht werven en selecteren. Bij werkgevers met veel personeel en/of een ontwikkelde HR-functie krijgen deze thema's meestal meer aandacht.

Praktische hulp bij personeelsvraagstukken. Wanneer werkgevers zich wenden tot de publieke arbeidsmarktinfrastructuur, verwachten (en krijgen) ze daar praktische hulp bij acute problemen in de personeelsvoorziening. De meest acute behoefte is het aandragen van geschikte kandidaten en als dat niet mogelijk is, het inzetten van instrumenten en voorzieningen om kandidaten geschikt te maken of de kans op een duurzame match te vergroten. Tegelijk realiseren werkgevers zich steeds meer dat het snel beschikbare arbeidsaanbod grotendeels is afgeroomd en dat dat er meer inspanningen nodig zijn om werkzoekenden aan de slag te krijgen.

Snelle, proactieve dienstverlening. Werkgevers verwachten van de publieke arbeidsmarktinfrastructuur dat zij een goed bereikbare contactpersoon krijgen die het bedrijf kent, snel reageert, geen standaardoplossingen biedt en optreedt als een meedenkende adviseur.

Publieke dienstverlening met één gezicht naar buiten. Ondernemers begrijpen niet goed dat publieke organisaties verschillende labels hebben

en doen het liefste zaken met een adviseur die ze kennen en met wie ze goede ervaringen hebben.

Wegwijs maken en ondersteunen. MKB-ondernemers hebben behoefte aan een adviseur die hen een overzicht geeft van de beschikbare diensten en voorzieningen in de regionale infrastructuur en goed ondersteunt bij het begeleiden van kandidaten. Veel ondernemers hebben geen ervaring met het werven en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt en vinden het stelsel van arbeidsmarkt-dienstverlening, arbeidsrecht, re-integratie en sociale zekerheid complex.

Beter partnerschap met het beroepsonderwijs. Er is een breed gedeelde behoefte aan beter partnerschap met het beroepsonderwijs. Dan gaat het enerzijds om verbetering van de samenwerking met het beroepsonderwijs op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen voor werkenden, anderzijds om invloed op wat studenten leren (vakgerichte scholing en/of skillsgerichte scholing). Volgens de geïnterviewde werkgevers sluit het beroepsonderwijs onvoldoende aan op hun behoeften. Voor sommige beroepen is er grond te vinden voor die kritiek. Met name voor technische beroepen hebben opleidingen onvoldoende middelen om te investeren in kostbare machines, met als gevolg dat opleidingen vaak werken met verouderde machines. Studenten komen daardoor pas in de werkpraktijk in aanraking met de machines waarmee zij daadwerkelijk gaan werken. Ook lopen docenten qua kennis van nieuwe technieken regelmatig achter bij de beroepspraktijk. Anderzijds lijken werkgevers zich onvoldoende te realiseren dat mbo-studenten het vak vooral in de praktijk van leerwerkbedrijven leren en slaat kritiek op het beroepsonderwijs deels terug op bedrijven zelf. Met de ontwikkeling van de Centra voor Innovatief Vakmanschap komen studenten, docenten en het werkveld dichter bij elkaar.

Behoeften van werk(zoek)enden

Ook de ervaringen en behoeften van werkzoekenden en werkenden zijn relevant bij het ontwikkelen van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. De belangrijkste rode draden in de behoeften zijn:



Begeleiding van werkenden. Ongeveer een op de tien werkenden zit niet lekker op hun plek bij hun huidige werkgever. Deze werkenden willen een nieuwe baan die past bij hun wensen en mogelijkheden, maar slechts de helft van de werkenden heeft zicht op de kansen die er op de arbeidsmarkt zijn en op de beschikbare ondersteuning en scholing. De andere helft verwacht ondersteuning nodig te hebben bij hun loopbaan en bij het zoeken en vinden van geschikt werk.

Gids die je helpt te navigeren op de arbeidsmarkt. Er zijn veel loketten en voorzieningen binnen de regionale infrastructuur, maar mensen zeggen dat ze door de bomen het bos niet meer zien. Een structurele gidsfunctie ontbreekt. Het RMT vervult deze functie, maar is relatief onbekend.

Aantrekkelijke dienstverlener. Werkzoekenden vinden het prettig als ze geholpen worden door een dienstverlenende organisatie, zonder het stigma van uitkeringsverstrekker of handhaver. De dienstverlener moet geen UWV-, gemeentelijke of sociale dienststempel hebben, maar een neutrale, aantrekkelijke publieke dienstverlener zijn.

Persoonlijk én digitaal. Werkzoekenden willen een gesprek kunnen voeren met een professional die persoonlijke aandacht geeft en hen serieus neemt. Jongeren vinden digitale dienstverlening juist aantrekkelijk. De vraag van de werkzoekende moet centraal staan, niet het aanbod of de doelstelling van de organisatie.

Belemmeringen wegnemen om (meer) te werken. Er zijn veel belemmeringen die verhinderen dat mensen gaan werken of ander werk zoeken. Om in te spelen op de behoeften van werkzoekenden en werkenden en onbenut arbeidspotentieel aan te boren, zullen deze drempels geslecht moeten worden. Zie hiervoor [Box 2](#).

BOX 2: belemmeringen voor werkzoekenden en werkenden

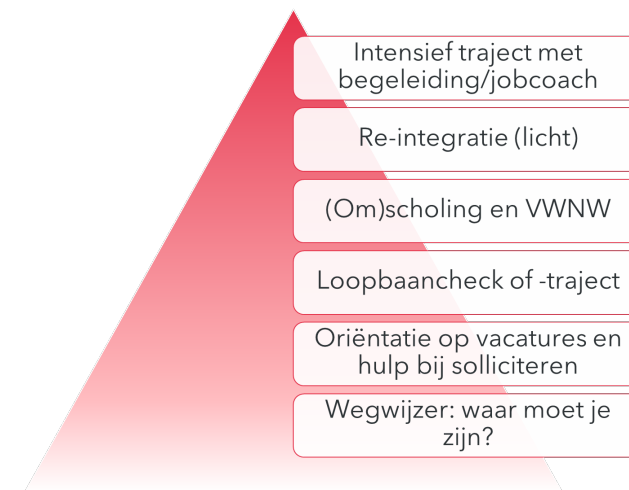
- **Doenvermogen.** Werk zoeken vereist doenvermogen. Je moet eerst de mentale stap zetten om iets nieuws te durven. Vervolgens moet je weten wat je kan en wil, waar je een passende baan kunt vinden en wie je daarbij kan helpen. En dan moet je actie ondernemen. Niet alle werk(zoek)enden kunnen dit. Onzekere werkenden en werkzoekenden

vertonen soms uitstelgedrag waardoor arbeidspotentieel niet benut wordt.

- **Gebrekking zelfvertrouwen.** Mensen die jarenlang hetzelfde werk hebben gedaan of langdurig langs de kant hebben gestaan, missen vaak het zelfvertrouwen om zich goed te presenteren op de arbeidsmarkt. Werkgevers verwachten vaak dat kandidaten zich juist wel positief presenteren.
- **Verouderde skills.** Sommige werkzoekenden hebben geen startkwalificatie en sommige oudere werkenden hebben een opleiding gevolgd en skills verworven die op de huidige arbeidsmarkt weinig meer waard zijn.
- **Praktische en financiële belemmeringen.** Gaan werken of meer werken levert soms onvoldoende op. Dat komt door de moeilijk te overziene gevolgen voor belastingen, toeslagen en inkomensverrekening. Ook de combinatie van werk en zorg voor kinderen is voor sommige mensen lastig. Kinderopvang is nodig, maar door de tekorten in die sector zijn er weinig opvangplekken beschikbaar. Voor werkenden kan omscholen inkomensval betekenen, zelfs bij BBL. Ten slotte zijn de vervoersverbindingen binnen de regio Holland Rijnland niet overal optimaal.
- **Gebrekkige gezondheidssituatie.** Ook werk(zoek)enden die formeel niet arbeidsbeperkt zijn en geen uitkering hebben, kunnen te maken hebben met een gebrekkige gezondheidssituatie die hen belemmert om aan het werk te gaan, meer te werken of te blijven werken.

Werkenden en werkzoekenden hebben dus behoefte aan een toegankelijke arbeidsmarktinfrastructuur waarin verschillende gradaties van dienstverlening worden aangeboden: van lichte hulp tot intensieve ondersteuning.

Figuur: gradaties van dienstverlening voor werkenden en werkzoekenden



Sterktes van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur

Als we de huidige arbeidsmarktinfrastructuur van Holland Rijnland leggen naast de behoeften van werkgevers en werkzoekenden enerzijds en de arbeidsmarktontwikkelingen anderzijds, zien we een aantal sterktes:



Sterke lokale samenwerking. Holland Rijnland heeft op lokaal niveau sterke ondernemersverenigingen en met name in Leiden en Alphen aan den Rijn een goede samenwerking tussen de gemeente, ondernemers en onderwijs. Daardoor is er een goede subregionale basis voor een geïntegreerde arbeidsmarktinfrastructuur.

Groeiende regionale samenwerking. Er is een groeiende samenwerking in de regio en we signaleren een breed gedeelde behoefte aan meer samenwerking in de arbeidsmarktinfrastructuur. UWV en gemeenten

werken in de regio uitzonderlijk goed samen en de samenwerking binnen het WSP en RMT wordt als goed voorbeeld gezien voor de toekomst. Er is daarom een basis voor verdergaande samenwerking.

Veel diensten voor werkgevers en mensen met uitkering. Er is in de regio vanuit het WSP, het Leerwerkloket, de ontwikkelbedrijven en gemeenten een groot aanbod van arbeidsmarktdiensten beschikbaar voor met name werkgevers en mensen met een uitkering. Er is ook aanbod voor werkenden en niet-uitkeringsgerechtigden, vanuit RMT en leerwerkloket, maar dat is nog minder bekend.

Lokaal maatwerk. De huidige sterke rol voor gemeenten en subregionaal opererende sociaal ontwikkelbedrijven maakt lokaal maatwerk mogelijk voor met name werkgevers en mensen met een uitkering, waarbij aangesloten kan worden bij lokale beleidsprioriteiten.

No wrong door voor werkgevers. Werkgevers kunnen op meerdere plekken terecht voor toegang tot de dienstverlening: bij het WSP, de ontwikkelbedrijven, het Leerwerkloket en het RMT. Tegelijk ontstaat daardoor het beeld bij werkgevers dat er te veel loketten en instanties met verschillende labels zijn.

Goede ervaringen met WSP en RMT. Werkgevers vinden dat het WSP prettig communiceert, veel kennis heeft en betrouwbaar personeel levert. Ook mensen die zijn geholpen door het RMT zijn tevreden met de ondersteuning. RMT vult aan op bestaande dienstverlening omdat het vooral niet-uitkeringsgerechtigden en werkenden bedient.

Zwaktes van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur

De huidige infrastructuur van Holland Rijnland kent een aantal zwaktes als we kijken naar de aansluiting bij de behoeften en bij arbeidsmarktontwikkelingen.



Weinig samenhang en verbinding. Er zijn op lokaal en subregionaal niveau relatief veel loketten, instanties en voorzieningen binnen de arbeidsmarktinfrastructuur van Holland Rijnland. Ook zijn er twaalf

gemeenten met soms een eigen beleidsfocus en vanuit meerdere economic boards worden arbeidsmarktprojecten uitgevoerd. Vanuit meerdere organisaties vindt werkgeversbenadering en ondersteuning bij LLO plaats. Daardoor ontbreekt het overzicht voor werkgevers en werkzoekenden en treden soms inefficiënties op. Er is bij de door ons gesproken betrokkenen een grote behoefte aan meer samenhang en verbinding binnen de arbeidsmarktinfrastructuur.

Lage naamsbekendheid. De bekendheid van publieke arbeidsmarktdienstverlening vanuit WSP, Leerwerkloket en RMT laat volgens betrokkenen te wensen over. Landelijk is 16% van de werkgevers bekend met het WSP. Subregionale dienstverleners als DZB en Rijnvicus zijn op lokaal niveau wel goed bekend. Door de relatief lage naamsbekendheid van regionale dienstverleners worden minder werkgevers en werkzoekenden bediend dan gewenst.

Weinig aandacht voor preventie, LLO en werkzoekenden zonder uitkering. De focus in de huidige publieke arbeidsmarktinfrastructuur ligt op werkgeversdienstverlening en de transitie van uitkering naar werk. Met de komst van het RMT is er meer aandacht voor van werk naar werk begeleiding en niet-uitkeringsgerechtigden. En het Leerwerkloket heeft al jaren een rol bij leren en werken. Maar er is nog geen goed uitontwikkelde, bekende en permanente infrastructuur voor preventie van werkloosheid, de transitie van werk naar werk, Leven Lang Ontwikkelen en de dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Tijdelijke en geschotte budgetten. Dienstverlening wordt vaak gefinancierd uit tijdelijke middelen, waardoor de continuïteit niet gegarandeerd is (dit geldt vooral voor RMT, WSP en voor projecten). Met name voor leerwerktrajecten ontbreekt structurele publieke financiering. Ook zijn budgetten vaak geschot waardoor re-integratievoorzieningen zoals een jobcoach soms lastig voor niet-uitkeringsgerechtigden zijn in te zetten.

Skills vraagt om verdere ontwikkeling. Er is bij publieke partijen weliswaar aandacht voor (soft) skills, in de registraties is echter een beperkt beeld van de competenties van uitkeringsgerechtigden. Bovendien spelen kwalificaties van werkzoekenden bij werving en selectie door werkgevers

een grotere rol dan hun skills. Beroepsopleidingen zijn vooralsnog niet zodanig ingericht dat ze aansluiten bij de aanwezige skills van de kandidaat om zijn/haar ontwikkeling beter te ondersteunen bij een overstap naar een nieuwe baan of andere sector. Het is van belang het inzicht in skills te vergroten en de inzet van certificaten en praktijkverklaringen verder te ontwikkelen.

Beperkte strategische regionale samenwerking 3 O's. Op regionaal niveau is de verbinding tussen ondernemers, overheid en onderwijs minder sterk ontwikkeld dan op lokaal en subregionaal niveau. Een goede samenwerking op regionaal niveau tussen de drie O's kan een basis bieden voor de regionale arbeidsmarktinfrastructuur en bijdragen aan een goede rolverdeling tussen bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en overheden.

Onbenut arbeidspotentieel

Vanwege de structurele arbeidsmarktkrapte is het aanboren van onbenut arbeidspotentieel een mogelijke oplossingsrichting. Van het aanboren van het onbenut arbeidspotentieel moeten in kwantitatieve zin echter geen wonderen verwacht worden.



Ruim 40.000 mensen. In Holland Rijnland waren er in 2021 naar schatting 40.000 mensen 'onbenut'. Het CBS onderscheidt binnen het onbenut arbeidspotentieel vier groepen: bijna de helft bestaat uit deeltijdwerkers die graag meer willen werken, de rest heeft geen werk maar wil wel werken of is beschikbaar voor werk (al of niet meegerekend in de officiële werkloosheidsdefinitie). Minder dan een derde van dit onbenut potentieel staat bij UWV ingeschreven als werkzoekende. Een groot deel is dus niet in beeld. Bij de groep die niet in beeld is gaat het relatief vaak om mensen zonder uitkering, jongeren en onderbenutte deeltijdwerkers. Het onbenut arbeidspotentieel is redelijk verdeeld qua opleidingsniveau: er zijn dus zowel laag-, middelbaar als hoogopgeleiden nog beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Vaak belemmeringen. Onderzoek uit de regio Drechtsteden laat zien dat het onbenut arbeidspotentieel vaak belemmeringen ervaart. Veel terugkomende belemmeringen om (meer) te gaan werken zijn: gezondheidsproblemen, weinig menselijk kapitaal, een beperkte

taalvaardigheid bij statushouders, de zorg voor kinderen en de inkomensverrekening bij meer uren werk, het werkgeversgedrag tijdens sollicitaties en het niet ervaren van een financiële noodzaak om te participeren.

Kansrijke groepen. In doelgroepenonderzoek in de regio Foodvalley zijn langs de lijnen van bemiddelbaarheid en vindbaarheid drie kansrijke doelgroepen binnen het onbenut arbeidspotentieel geïdentificeerd, namelijk pensioengerechtigden, onderbenutte deeltijders en partners van kennismigranten en expats. Het is aannemelijk dat deze groepen ook in Holland Rijnland als relatief kansrijk zijn aan te merken. Zoals gezegd moeten in kwantitatieve zin van het aanboren van dit soort groepen geen wonderen verwacht worden. Het is vooral van belang zoveel mogelijk mensen te bereiken en te activeren, zoals in de regio nu in de Werkcafés gebeurt.

Aanknopingspunten voor toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur

Onze verkenning resulteert in een aantal mogelijke aanknopingspunten voor de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur van Holland Rijnland. Deze zijn gebaseerd op (a) de behoeften van werkgevers en werkzoekenden, (b) de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, (c) de sterktes en zwaktes van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur en (d) de ervaringen in andere arbeidsmarktregio's.



1. Met alleen een regionale infrastructuur of een regionaal werkcentrum kan de regio Holland Rijnland de tekorten en mismatches op de arbeidsmarkt niet oplossen. Daarvoor zijn ze te groot en complex. De oplossingen liggen deels buiten de invloedssfeer van regionale partijen op de arbeidsmarkt. Ook sectorale, private en landelijke oplossingen zijn nodig.
2. De behoeften van werkgevers en werk(zoe)enden en de knelpunten op de arbeidsmarkt reiken verder dan het bedienen van (de huidige) doelgroepen. Een toekomstige regionale arbeidsmarktinfrastructuur bedient een bredere groep mensen en voorziet in meer diensten dan

nu het geval is. Het gaat niet alleen om werkgevers die kandidaten zoeken of om uitkeringsgerechtigden die begeleid moeten worden naar werk. De doelgroepen en dienstverlening van het RMT zouden een permanente plek in de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen krijgen.

3. Publieke organisaties hoeven geen bestaande diensten en taken over te nemen van sectoren, private partijen en werkgevers. Nieuwe diensten worden in de publieke arbeidsmarktinfrastructuur alleen aangeboden als daarvoor geen sectoraal, privaat of landelijk alternatief is. Ter illustratie: Als werkenden een skillsachterstand hebben, is de werkgever of branche aan zet. De publieke arbeidsmarktinfrastructuur kan in dit geval wegwijzer zijn voor werkgevers en werkenden, maar hoeft niet een heel nieuw arrangement te ontwikkelen.
4. De toekomstige regionale arbeidsmarktinfrastructuur behelst meer dan het inrichten van een regionaal werkcentrum. Er is een grote behoefte bij werkgevers en werk(zoek)enden aan een toegankelijke arbeidsmarktinfrastructuur die aantrekkelijke dienstverlening levert met één gezicht naar buiten toe. Maar het werken vanuit één loket met één naam is nog geen oplossing voor de tekorten en mismatches op de arbeidsmarkt.
5. Het is essentieel om de vraag van werk(zoek)enden en werkgevers centraal te stellen bij het doorontwikkelen van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Niet de doelgroep, de instantie of het aanbod staan centraal, maar het toegankelijk maken van de infrastructuur, het goed luisteren naar de hulpvraag en het toeleiden naar passende diensten en voorzieningen.
6. Vanuit het Rijk is er geen geïntegreerd (financierings)stelsel voor de arbeidsmarktinfrastructuur. Ook wanneer de regionale arbeidsmarktinfrastructuur één gezicht naar buiten toe heeft, bestaat de 'backoffice' dus uit de verschillende moederorganisaties, regelingen en financierings- en verantwoordingsregimes. De bestuurlijke samenwerking zal daardoor ontegenzeggelijk soms instabiel zijn en moeizaam verlopen. Het is van belang daar eerlijk over te zijn en de onderlinge verschillen te respecteren.

7. Het is raadzaam klein te beginnen bij het doorontwikkelen van de infrastructuur en niet in één slag volledig nieuwe diensten te ontwikkelen, samenwerkingsstructuren op te bouwen of een nieuw loket te openen. Door klein te beginnen en bijvoorbeeld bestaande initiatieven beter met elkaar te verbinden ontstaat ruimte om al doende te leren en experimenteren in de uitvoering en de dienstverlening en overlegstructuren op termijn aan te passen. Zodra passende werkwijzen en structuren zijn gevonden en ervaring is opgebouwd, kan de dienstverlening geleidelijk worden uitgebreid.

De hierna volgende bijlagen bevatten de achtergrondinformatie waarop onze hoofdboodschap is gebaseerd.



Bijlage 1. Behoeften van werkzoekenden en werkenden

Werk(zoek)enden kunnen bij veel verschillende dienstverleners terecht met een loopbaan- en/of scholingsvraag. Deze dienstverleners bestaan uit verschillende samenwerkingsverbanden tussen publieke en private partijen. Het is niet voor iedere werk(zoek)ende even makkelijk om deze dienstverleners te vinden. Werk(zoek)enden met recht op een uitkering hebben vaak al iemand die hen begeleid. Dit mist voor werk(zoek)enden zonder recht op een uitkering, zoals werknemers die minder goed op hun plek zitten, zzp'ers of werkloze niet-uitkeringsgerechtigden. In deze bijlage geven wij de bestaande dienstverlening weer en bespreken wij de behoeften van de verschillende typen werk(zoek)enden.

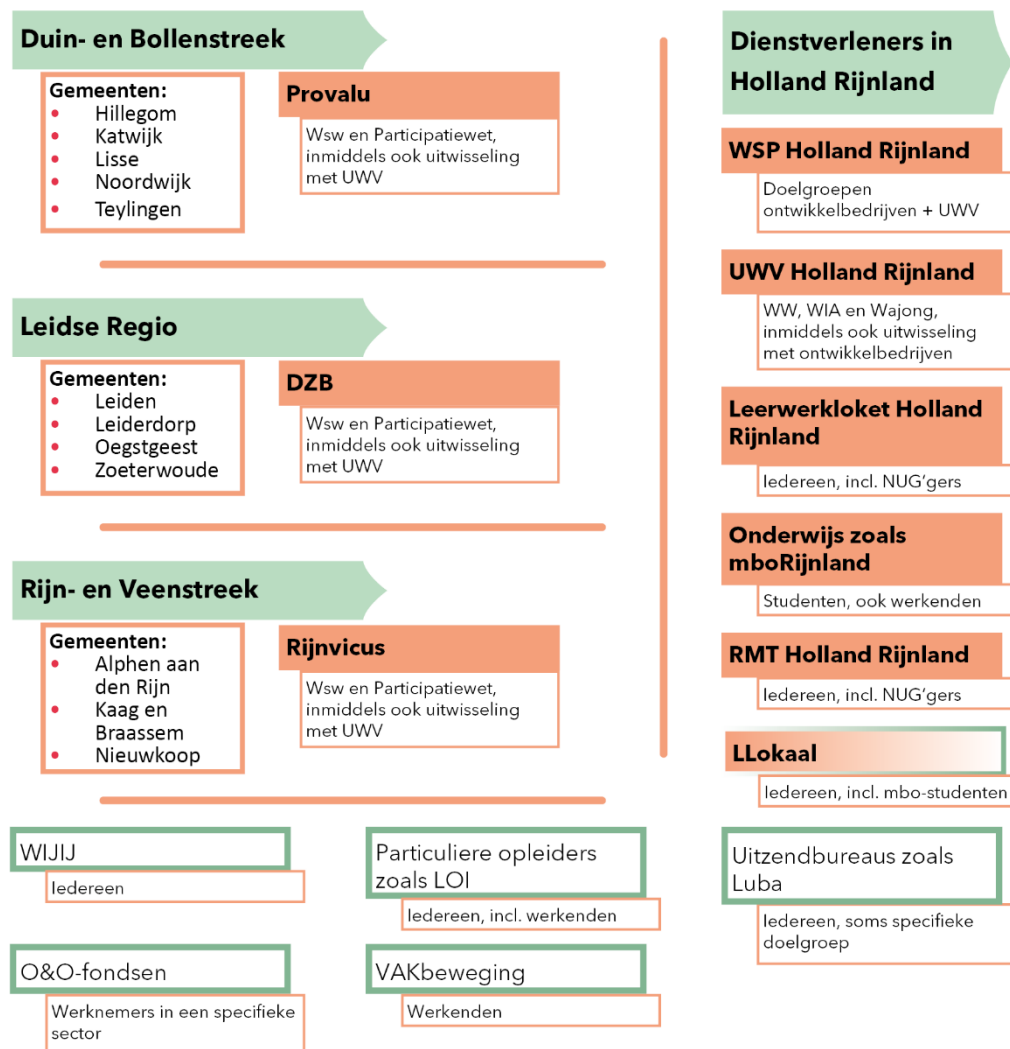
Dienstverlening aan werk(zoek)enden

De huidige arbeidsmarktdienstverlening richt zich op grote lijnen op twee typen inwoners. Enerzijds is er veel dienstverlening voor werkzoekenden. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om mensen die een bijstands- of WW-uitkering ontvangen. Deze groepen hebben vaak een re-integratieplicht en worden daar vanuit respectievelijk de gemeente of UWV in begeleid. Er zijn ook werk(zoek)enden die geen recht hebben op een uitkering. Voor een deel gaat het daarbij om werkzoekenden van wie een WW-uitkering is afgelopen. Maar het kan ook gaan om werkzoekenden die een lange periode niet hebben gewerkt of jongeren die na uitstroom uit het onderwijs geen langdurig dienstverband hebben weten te vinden. Of om werkenden die niet helemaal goed op hun plek zitten en zich willen oriënteren op een andere functie.

Anderzijds richt de arbeidsmarktdienstverlening zich ook op werkenden en zelfstandigen. In veel gevallen hebben zij geen recht op een uitkering. In specifieke situaties is dit wel het geval, bijvoorbeeld wanneer een werkende naast zijn of haar werk een aanvullende WW-uitkering ontvangt, of voor jongeren die recht hebben op een Wajong uitkering.

Voor al deze groepen zijn er verschillende aanbieders van arbeidsmarktdienstverlening. Een overzicht geven we in de figuur hieronder. Daarna lopen we een aantal dienstverleners specifiek langs. Het feit dat er veel dienstverleners zijn, ook voor werk(zoek)enden zonder recht op een uitkering zegt nog niets over de mate waarin deze dienstverleners ook daadwerkelijk worden gevonden.

Figuur 1.1: Weergave van de arbeidsmarktdienstverlening voor werk(zoek)enden in de regio Holland Rijnland. Oranje blokken geven publieke dienstverleners weer, groen omliggende blokken zijn particuliere dienstverleners.



Gemeenten en ontwikkelbedrijven

De arbeidsmarktregio bestaat uit twaalf gemeenten. Deze zijn onderverdeeld in drie subregio's: de Leidse Regio, De Rijn- en Veenstreek en Duin- en Bollenstreek. Binnen deze subregio's werken gemeenten nauw samen op het gebied van re-integratiedienstverlening voor mensen met een Participatiewet-uitkering. Deze dienstverlening wordt uitgevoerd door respectievelijk

DZB Leiden, Rijnvicus en Provalu. De dienstverlening van deze organisaties richt zich met name op uitkeringsgerechtigden.

UWV

De dienstverlening van UWV richt zich met name op werkzoekenden die een uitkering ontvangen van UWV, waaronder een WW-uitkering, een WIA-uitkering of een Wajong-uitkering. Werkzoekenden krijgen begeleiding van een adviseur van UWV WERKbedrijf bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen UWV en sociaal ontwikkelbedrijven is in recente jaren gegroeid.

Regionaal mobiliteitsteam (RMT)

RMT Holland Rijnland biedt dienstverlening aan twee groepen werk(zoe)kenden. Enerzijds biedt het RMT aanvullende dienstverlening aan werk(zoe)kenden *met* recht op een uitkering als de dienstverlening van UWV of gemeenten (en/of de sociaal ontwikkelbedrijven) tekort komt. Bijvoorbeeld bij het financieren van een opleiding. Voor de werk(zoe)kenden *zonder* recht op een uitkering hanteert RMT Holland Rijnland de volgende categorieën:

- Werknemers
- Herintreders
- Starters
- Zzp'ers

Specifiek gaat het over de volgende dienstverlening:

Tabel 1.2. Dienstverlening van het RMT Holland Rijnland.

Type	Dienstverlening vanuit RMT
<i>Aanvullende crisisdienstverlening</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken arbeidsmarktpositie door: <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding/coaching ○ Sollicitatievaardigheden ○ Scholing naar een beroep of functie ○ Begeleiding bij scholing • Matching • Maatwerkbudget
<i>Scholing via praktijkleren in het MBO: Ook voor schoolverlaters die onderdeel uitmaken van de aanpak jeugdwerkloosheid</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hulp gericht op het behalen van een praktijk verklaring, certificaat of diploma
<i>Dienstverlening Werkfitbehoud: alleen voor doelgroep tijdelijke impuls banenafpraak</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle bovenstaande dienstverlening • Job coaching ten behoeve van werkfitbehoud of werk-naar-werk-begeleiding • Werkfitplekken bij gemeente of sociale ontwikkelbedrijven

Nota bene: De dienstverlening van het RMT richt zich ook op (niet-uitkeringsgerechtigde) werkenden. Daarbij kan het gaan om mensen die op dit moment een baan hebben en die minimaal het WML verdienen, maar die nadenken over hun toekomst omdat ze niet helemaal goed op hun plek zitten in hun huidige baan. De hulpvraag van een werkende heeft niet altijd te maken met het vinden van ander werk. Het kan ook gaan om werkenden die zich verder willen

ontwikkelen binnen hun vakgebied of vanwege een nieuwe taken bepaalde opleidingen en cursussen moeten volgen.

Leerwerkloket (LWL)

Het Leerwerkloket Holland Rijnland richt zich op de combinatie van leren en werken. Door middel van adviesgesprekken, loopbaantrajecten en het uitvoeren van tests biedt het Leerwerkloket ondersteuning aan werk(zoek)enden op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Het Leerwerkloket richt zich specifiek op de volgende groepen¹:

- Werkende en werkzoekende burgers met een loopbaan- en/of scholingsvraag.
- Jongeren (ook kwetsbare) en volwassenen die behoefte hebben aan arbeidsmarktgerichte voorlichting.
- Werk(zoek)enden die laag- of andersgeletterd zijn.

Vakbonden

De vakbonden bieden dienstverlening aan hun leden. In de meeste gevallen gaat het om werkenden. De dienstverlening bestaat uit loopbaanadvies en wordt uitgevoerd door het werkbedrijf de VAKbeweging.

Overige partijen

Onder de overige partijen scharen wij partijen waarbij een werkende of werkzoekende terecht kan voor nieuw werk of een opleiding. Daaronder vallen publieke organisaties, zoals mboRijnland, maar ook private partijen zoals uitzendbureaus of een private onderwijsinstelling als het LOI of meer sectorale scholingsinstituten. Ook gaat het over private partijen waarbij een werk(zoek)ende terecht kan voor loopbaanadvies. Bovendien zijn partijen vanuit de verschillende sectoren actief, zoals O&O-fondsen.

- **mboRijnland:** mboRijnland richt zich op het klaarstomen van studenten voor de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben zij een rol in het om- en bijscholen van werk(zoek)enden. Dit laatste gebeurt onder andere door het gemodulariseerd aanbieden van onderwijs, dat wil zeggen het aanbieden van onderwijs naar behoefte.²
- **LLokaal:** LLokaal is een initiatief vanuit mboRijnland. Het biedt loopbaancoaching op het gebied van ontwikkeling aan studenten, werkzoekenden en werkenden. Ook helpt LLokaal studenten met de keuze voor een opleiding. LLokaal richt zich op een grotere regio dan de arbeidsmarktregio, namelijk de gehele regio Rijnland, die naar eigen zeggen bestaat uit de arbeidsmarktregio's Holland Rijnland, Zuid-Holland Centraal, Midden-Holland en Midden-Utrecht.
- **Uitzendbureaus:** Uitzendbureaus verbinden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar.
- **O&O-fondsen:** Op sectoraal niveau (overstijgend aan de regio) zijn er ook Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) beschikbaar. Ook die O&O fondsen kunnen werkenden ondersteunen, met name op het gebied van bijscholing en omscholing in het geval van zij-instromers. O&O-fondsen worden centraal door werkgevers- en werknemersorganisaties bestuurd - het zijn paritaire stichtingen. Niet voor alle sectoren bestaat een O&O-fonds, wel voor de sectoren waarin momenteel de grootste tekorten worden ervaren. Niet alle fondsen hebben echter evenveel te besteden.³

¹ Het leerwerkloket richt zich daarnaast ook op werkgevers.

² Bijvoorbeeld door het volgen van specifieke vakken indien bijscholing en/of omscholing is vereist.

³ Coenen, J. e.a. (2022). Vijfde Monitor O&O. ECBO. 's-Hertogenbosch.

- **Private alternatieven voor scholing:** Voor bij- en omscholing kunnen werk(zoe)kenden ook bij instanties als LOI terecht. Hiervoor zou de werk(zoe)kende wel zelf moeten betalen. Niet iedere werk(zoe)kende beschikt over de (financiële) mogelijkheden om gebruik te maken van deze mogelijkheden.
- **Private alternatieven op het gebied van loopbaanadvies en coaching:** Werk(zoe)kenden kunnen ook terecht bij zelfstandige loopbaancoaches in de regio Holland Rijnland. Hiervoor zou de werk(zoe)kende wel zelf moeten betalen. Niet iedere werk(zoe)kende is hiertoe in staat.
- **Sociale wijkteams:** in de regio Holland Rijnland zijn sociale wijkteams actief. Sinds kort zijn wijkteams in de Kust-, Duin en Bollenstreek ook actief op het terrein van de arbeidsmarktinfrastructuur. Zij organiseren samen met onder andere RMT, Leerwerkloket en WSP werkcafés. Dat zijn inloopspreekuren voor mensen die vragen hebben over werken en leren.
- **WIJJIJ:** Dit een platform voor werkzoekenden, gebaseerd op skills. Op basis van deze skills wordt vervolgens een match gemaakt tussen werkgevers en werkzoekenden.
- **Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB):** SBB draagt indirect bij aan de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. De website van SBB geeft mbo-studenten informatie over opleidingen, stages en leerbanen. Ook verwijst SBB door naar meldpunten voor klachten over stages en stagediscriminatie. Daarnaast draagt SBB bij aan arbeidsmarktprojecten in Holland Rijnland. Zo is SBB betrokken bij een project waarbij samen met UWV, mboRijnland, Leerwerkloket en gemeente Leiden opleidingsroutes richting kansrijke beroepen in kaart worden gebracht.

Welke belemmeringen spelen bij werk(zoe)kenden?

Voor sommige werk(zoe)kenden mist een centraal en fysiek loket

Uit recent onderzoek⁴ blijkt dat werk(zoe)kenden behoefte hebben aan een integrale ontmoetingsplaats. Daarbij gaat het om één centrale plek waar de werk(zoe)kende naartoe kan met zijn of haar ondersteuningsbehoefte ongeacht de doelgroep waar hij of zij onder valt. Op dit moment ontbreekt het aan fysiek loket, waardoor de ervaren bereikbaarheid van dienstverlening niet gelijk is voor alle groepen. Een digitaal loket werkt weliswaar efficiënt en is passend voor een deel van de werk(zoe)kenden (met name digitaal vaardige jongeren), voor een ander deel werkt het drempelverhogend. In de gesprekken met experts en werk(zoe)kenden kwam naar voren dat het ontbreken van een loket de bekendheid en bereikbaarheid van (bestaande) dienstverlening belemmert.

Bereikbaarheid van het loket

Een fysiek loket moet wel goed bereikbaar zijn voor de werk(zoe)kenden die er gebruik van maken. Stel dat iemand in de regio Holland Rijnland voor dienstverlening naar UWV moet, dan moet een inwoner naar Leiden, ongeacht of deze persoon in Leiden woont, in Noordwijk of in Nieuwveen. Afhankelijk van de vervoersmogelijkheden waarover iemand beschikt kan dit een flinke (tijds)investering zijn voor de werk(zoe)kende. De bereikbaarheid van een loket is daardoor niet gelijk verdeeld over alle inwoners in arbeidsmarktregio. Een gesprek met een werk(zoe)kende uit Lisse laat dit zien. Zij gaf aan geen auto te hebben en voor de gesprekken met UWV met de bus naar Leiden te moeten reizen. Dat kost haar veel tijd, geld en moeite, terwijl ze van een betrekkelijk lage uitkering rond moet komen.

⁴ Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR. Rotterdam.

Een mismatch op de arbeidsmarkt

Onderzoek⁵ laat zien dat de werkloosheid in Holland Rijnland voor een deel door een kwalitatieve mismatch is ontstaan. Dat wil zeggen dat er weliswaar werkzoekenden zijn, maar dat deze werkzoekenden niet beschikken over de juiste kwalificaties om de vraag naar arbeid in te vullen. Deze groep werkzoekenden heeft waarschijnlijk verouderde kwalificaties en bestaande scholingsmogelijkheden sluiten onvoldoende aan op deze groep. Dit belemmert deze groep werk(zoe)kenden mogelijk bij het vinden van een passende baan. Cijfers van UWV laten een vergelijkbaar beeld zien.⁶ Zie daarvoor ook figuur 3.19 in Bijlage 3 van dit rapport.

De mismatch ontstaat ook door verschillen in de werving en selectie door bedrijven en de wijze waarop kandidaten naar werk zoeken en zich presenteren. Een traditionele vorm van werving en selectie kan mensen uitsluiten en tot frustraties leiden bij werkzoekenden.⁷ De huidige arbeidsmarkt vraagt de nodige flexibiliteit van werk(zoe)kenden. Juist in tijden van krapte verwachten werk(zoe)kenden ook enige flexibiliteit bij werkgevers.⁸ Zo hebben zij behoefte aan een zorgvuldige behandeling van sollicitatieprocedures, waarbij vaardigheden/skills centraler worden gezet in plaats van traditionele functie-eisen. Ook laagdrempelige mogelijkheden tot kennismaking zoals een Banenmarkten of initiatieven om de doelgroep te bereiken als het Werkcafé, zoals in de arbeidsmarktregio Midden-Holland, kunnen bijdragen aan betere matches op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd hebben sommige werk(zoe)kenden wel ondersteuning nodig om buiten de kaders te denken en handelen in hun zoektocht naar een baan.⁹

Belemmeringen op het niveau van de werk(zoe)kende

Bij het zoeken meer en/of ander werk ervaren werk(zoe)kenden belemmeringen. Deze belemmeringen kunnen werkgerelateerd zijn, maar ook zaken in de privésfeer kunnen belemmerend werken.

Deze belemmeringen kunnen gevolgen hebben voor het **doenvermogen** van werk(zoe)kenden. In het onderzoek 'Weten Is Nog Geen Doen'¹⁰ van de WRR kwam naar voren dat lang niet alle burgers in alle omstandigheden in staat zijn om zelfredzaam te zijn. Er bestaat een groot verschil wat van burgers wordt verwacht en wat zij daadwerkelijk aankunnen. Ook mensen met een goede opleiding en maatschappelijke positie kunnen in situaties verzeild raken waarin zij onvoldoende in staat zijn om zichzelf te redden, in het bijzonder op het moment dat het leven even tegenzit.

Ook het volgen van bij- en omscholing kan in de knel raken door deze belemmeringen. Uit onderzoek blijkt dat veel praktische opgeleiden werk(zoe)kenden negatief terugkijken op hun tijd in de schoolbanken. Deze negatieve leerervaringen belemmeren de werk(zoe)kenden om nu een opleiding op te pakken.¹¹ Het volgen van een opleiding en/of het zoeken naar meer of ander werk vereist bovendien een tijdsinvestering, waardoor andere verplichtingen en zorgtaken overgedragen moeten worden en kan leiden tot inkomensverlies. Het gaat om de volgende belemmeringen:

⁵ Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeenten binnen Holland Rijnland. E&E advies.

⁶ Faber, J. & Greef, S. (de). (2023). Arbeidsmarkt Holland Rijnland. Jaaroverzicht 2022. UWV Werkbedrijf.

⁷ Sanders, J., Post, J., Van Genabeek, J. & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk, Beleid en Maatschappij, 49(1): 53-72

⁸ Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR. Rotterdam.

⁹ Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR. Rotterdam.

¹⁰ Prins, J. e.a. (2017). Weten is nog geen doen: een realistisch perspectief op redzaamheid. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Den Haag.

¹¹ SER. (2019). Inventarisatie Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid. Sociaal Economische Raad. Den Haag.

- De zorg voor een kind en daarmee samenhangend beperkte ruimte in de kinderopvang.
- Mantelzorg voor een naaste.
- Vrijwilligerswerk.
- Het verlies van toeslagen indien de werk(zoek)ende meer gaat werken.¹²
- Het verlies van inkomen als iemand gaat omscholen en daardoor niet meer of minder kan werken

Sommige werk(zoek)enden zijn niet direct in staat om aan het werk te gaan vanwege gezondheidsproblemen.¹³ Dit kan ook spelen bij werk(zoek)enden die niet arbeidsongeschikt zijn, maar om andere redenen (tijdelijk) last hebben van gezondheidsproblemen. De gezondheidsproblemen kunnen zowel het werk zelf belemmeren als de zoektocht naar werk.

Hoe komen werk(zoek)enden bij relevante partijen terecht?

Werk(zoek)enden met recht op een uitkering krijgen begeleiding van UWV of sociaal ontwikkelbedrijven

Hierboven is al beschreven dat een deel van de werk(zoek)enden zijn/haar weg in de dienstverlening vindt aan de hand van de contactpersoon bij UWV of de gemeente. De groep werkzoekenden met recht op een uitkering zijn dus (deels) in beeld en maken waar mogelijk gebruik van de beschikbare arbeidsmarktdienstverlening van UWV WERKbedrijf en gemeenten en hun uitvoeringsorganisaties (DZB voor Leiden en omgeving, Rijnvicus voor Alphen en omgeving en Provalu voor de Duin-en Bollenstreek). In sommige gevallen wordt er gebruik gemaakt van aanvullende dienstverlening van andere partijen, bijvoorbeeld als de werk(zoekende) scholing nodig heeft, zoals opleidingen die meer kosten dan het scholingsbudget van UWV en/of gemeenten. In dergelijke gevallen kan een opleiding (deels) worden gefinancierd via het RMT, of LWL.

Werk(zoek)enden zonder recht op een uitkering doorlopen geen vaste route

Voor werk(zoek)enden die geen recht op een uitkering hebben is er geen aangewezen contactpersoon die hen wegwijs kan maken in de arbeidsmarktinfrastructuur. Voor een werkende geldt dat de werkgever of - indien aanwezig - een HR-medewerker de werkende op de juiste weg helpt, maar dat vereist wel dat de werkgever of HR-medewerker kennis heeft van de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt en bereid is te investeren in van werk naar werk-trajecten, scholing en inzetbaarheid. Soms hebben werkenden misschien behoefte aan onafhankelijk advies zonder dat de werkgevers dit hoeft te weten. Ook vakbonden kunnen fungeren als 'eerste loket' voor werkenden. Dat geldt met name voor werknemers die lid zijn van een vakbond.¹⁴

De overige werkenden en niet uitkeringsgerechtigden zijn aangewezen op het zoeken via *Google*, waarbij bekendheid van de dienstverlener bepalend is. RMT en het Leerwerkloket kunnen helpen maar zijn lang niet bij iedereen bekend. Op basis van de interviews met werk(zoek)enden komt naar voren dat werk(zoek)enden op verschillende manieren bij een dienstverlener terecht kunnen komen. Zo kan een werk(zoek)ende al hebben besloten om een

¹² Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022). Spiegel Bestaanszekerheid 2022. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

¹³ Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR. Rotterdam.

¹⁴ De VAKbeweging. (2023). Infographic deelnemers de VAKbeweging. FNV/CNV. Utrecht.

opleiding te volgen. Bij het informeren bij potentiële opleidingsinstellingen kan de werk(zoek)ende erop worden gewezen dat een dienstverlener – zoals het RMT (financiële) ondersteuning kan bieden.

Hoe zijn werk(zoek)enden bij het RMT terecht gekomen?

De grootste groep (werk)zoeken heeft zich bij het RMT aangemeld via de website van het RMT. Onbekend is hoe de website van het RMT wordt gevonden. In mindere mate gaat het om toeleiding via vakbonden (17 procent), gemeenten (10 procent) en UWV (5 procent). Andere mogelijkheden van aanmelding zijn evenementen als banenmarkten. Een uitsplitsing naar type werk(zoek)ende laat zien dat niet-uitkeringsgerechtigden (ten opzichte van werknemers en zelfstandigen) zich vaker hebben aangemeld via de RMT-website.

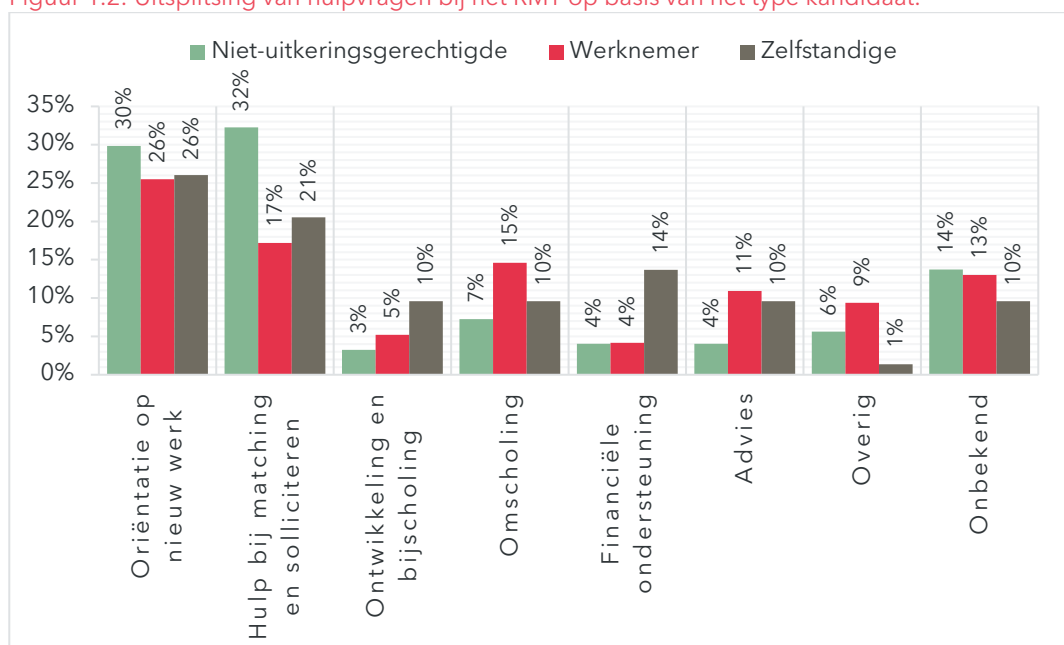
Vragen en behoeften van werk(zoek)enden

Hulpvragen bij het RMT Holland Rijnland

RMT Holland Rijnland houdt hulpvragen van kandidaten bij. Een analyse daarvan laat zien dat het merendeel van de hulpvragen aan het RMT zich richt op loopbaanbegeleiding. Een deel van deze loopbaanbegeleiding bestaat uit het uitvoeren van tests en specifieke adviezen, al dan niet in samenwerking met het Leerwerkloket. In mindere mate richten de hulpvragen van kandidaten zich op concrete hulp bij het zoeken en vinden naar werk, van begeleiding bij het maken van een cv of motivatiebrieven en het trainen van sollicitatievaardigheden tot het matchen van werkzoekenden aan mogelijke werkgevers.

Er zijn verschillende typen kandidaten te onderscheiden. Alhoewel alle typen kandidaten behoefte hebben aan loopbaanbegeleiding en ondersteuning bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt, lijken niet-uitkeringsgerechtigden zonder werk een sterkere behoefte te hebben aan actieve bemiddeling en ondersteuning bij sollicitatieactiviteiten in vergelijking met werknemers en zelfstandigen. Werknemers hebben daarentegen meer behoefte aan ondersteuning gericht op omscholing, terwijl zelfstandigen relatief vaker behoefte hebben aan financiële ondersteuning.

Figuur 1.2: Uitsplitsing van hulpvragen bij het RMT op basis van het type kandidaat.



Dienstverlening door het leerwerkloket

Het leerwerkloket biedt aanvullende dienstverlening voor werk(zoek)enden met een hulpvraag op het vlak van scholing en ontwikkeling. Landelijk onderzoek¹⁵ naar de dienstverlening van Leerwerkloketten laat echter zien dat het leerwerkloket te klein is om alle burgers in de regio te bedienen. Uit het onderzoek blijkt dat meer budget, zoals bij de plusloketten, ook geen volledige oplossing is. De loketten moeten keuzes (leren) maken. Landelijke visievorming en sturing helpt hen daarbij.

Werk(zoek)enden hebben behoefte aan persoonlijk benadering

Landelijk onderzoek laat zien dat een relatief groot deel van de uitkeringsontvangers bij gemeenten het gevoel heeft dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met hun behoeften.¹⁶ Werk(zoek)enden hebben behoefte aan persoonsgerichte aanpak in de ondersteuning die zij ontvangen. Ook in de interviews met niet-uitkeringsgerechtigde werk(zoek)enden kwam naar voren dat er een behoefte is om het systeem in te richten vanuit het uitgangspunt van persoonlijke aandacht voor de vraag van de werk(zoek)ende. Werk(zoek)enden willen hun verhaal kunnen vertellen en willen dat de dienstverlener daarop inspeelt. Dat geeft hen het gevoel dat ze serieus worden genomen.

Werk(zoek)enden hebben behoefte aan een gebruiksvriendelijk loket

Als belemmering is hierboven beschreven dat sommige werk(zoek)enden een bereikbaar, fysiek loket missen. Dit hangt samen met de bredere behoefte van werk(zoek)enden aan gebruiksvriendelijkheid. In de gesprekken met werk(zoek)enden kwam naar voren dat zij behoefte hebben aan een systeem waarin zij gemakkelijk wegwijs kunnen worden. Werk(zoek)enden die relatief zelfredzaam en digitaal vaardig zijn hebben behoefte aan een duidelijke en gebruiksvriendelijke online omgeving. Terwijl minder zelfredzame werk(zoek)enden behoefte hebben aan toegankelijk (fysiek) loket waar zij hun verhaal kunnen doen en geholpen kunnen worden.

Overige behoeften van werk(zoek)enden

Uit onderzoek van FNV en CNV¹⁷ blijkt dat veel werkenden behoefte hebben om - onder begeleiding - hun loopbaan onder de loep te nemen:

- Werk(zoek)enden met een praktische opleiding weten relatief vaker niet wat ze wel en niet kunnen en welke kansen er voor hen zijn op de arbeidsmarkt.
- 40 procent van de werkenden met een praktische beroepsopleiding zou gebruik willen maken van een loopbaancheck. Zij worden hierin belemmerd door de (hoge) kosten die hier (bij private dienstverleners) mee gemoeid zijn.
- Ruim 36 procent van de werkenden zou graag begeleiding willen bij het wisselen van baan.
- Hoger opgeleiden hebben vaker interesse in loopbaanbegeleiding, maar in tegenstelling tot praktisch opgeleiden weten zij relatief vaker hun weg te vinden in de arbeidsmarktinfrastructuur.

¹⁵ Braak, G., van den, Delft, A., van, Gorter, M., Kleine Deters, B., Nieuwenhuis, L. & Oostveen, A. (2022). Evaluatie van de leerwerkloketten. Amsterdam: Regioplan.

¹⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022). Spiegel Bestaanszekerheid 2022. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

¹⁷ PanelWizard Direct. (2022). Interessepeiling loopbaanbegeleiding onder werkende Nederlanders. FNV en CNV. Groningen/Haarlem.



Bijlage 2. Behoeften van werkgevers

Het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland is in de publieke arbeidsmarktinfrastructuur een belangrijke dienstverlener voor werkgevers. Het WSP ondersteunt werkgevers bij het vinden, plaatsen, behouden & ontwikkelen van medewerkers. In Holland Rijnland is het WSP een samenwerking tussen UWV en de sociaal ontwikkelbedrijven. De arbeidsmarktinfrastructuur wordt door werkgevers echter niet zo overzichtelijk ervaren: zij zien met name de partijen die achter het WSP werkzaam zijn én de andere loketten, zoals het RMT en het LWL. Werkgevers hebben behoefte aan meer duidelijkheid en meer bedrijfsspecifiek advies. Eén van de grotere knelpunten in de huidige arbeidsmarkt is volgens werkgevers de mismatch tussen hun openstaande vacatures en de jongeren die uitstromen uit het onderwijs. Het onderwijsaanbod sluit in hun beleving niet aan op de vraag naar arbeid. In deze bijlage geven wij de bestaande dienstverlening weer en bespreken wij de behoeften van de werkgevers.

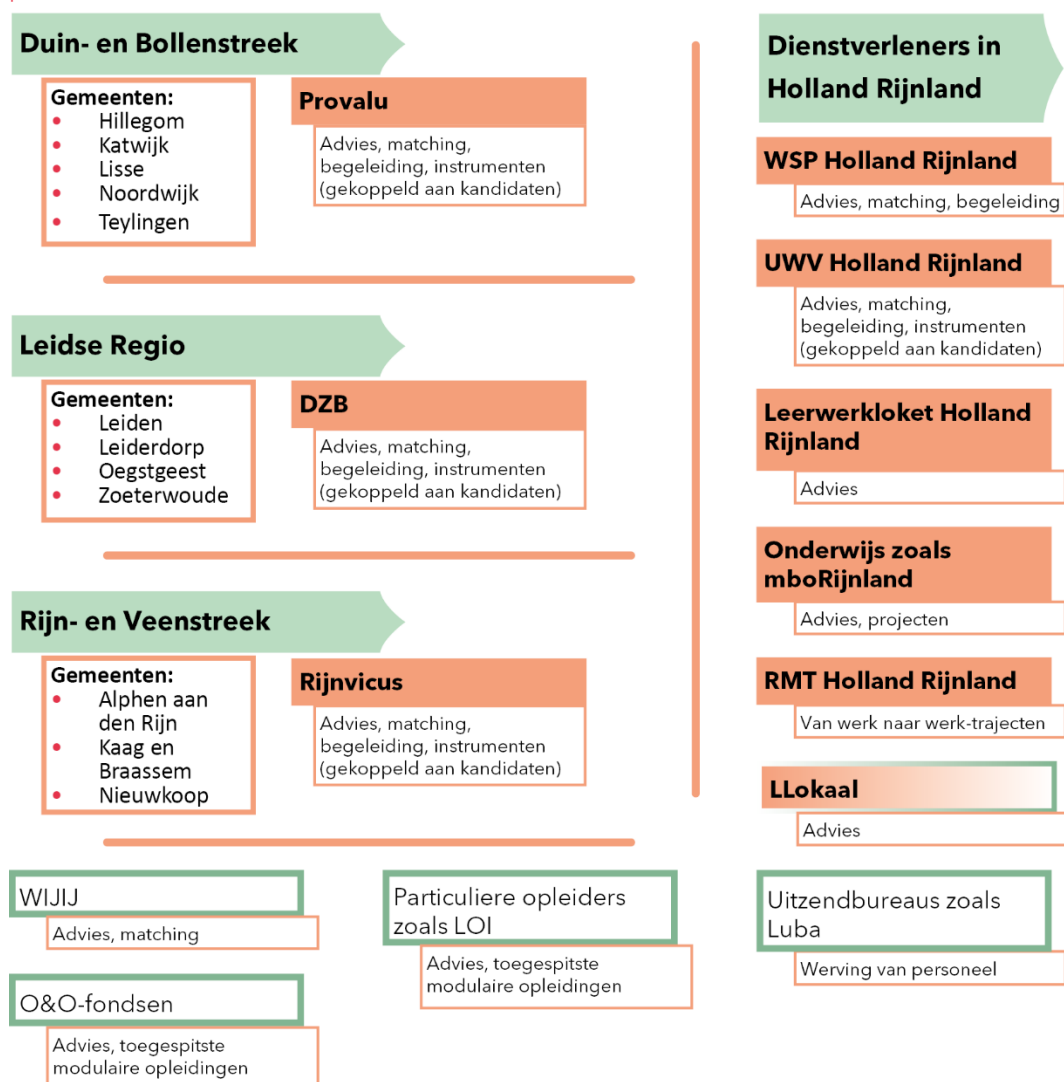
In de regio Holland Rijnland is met name het mkb actief. Kleine en grote ondernemers hebben zich op meerdere locaties verenigd in ondernemersverenigingen. Holland Rijnland kent een grote verscheidenheid aan ondernemersverenigingen, die op hun beurt weer bijeenkomen in koepelorganisaties. VNO-NCW Rijnland vertegenwoordigt regiobreed ondernemers en directeurs. In dit hoofdstuk bespreken we de bestaande dienstverlening aan werkgevers en hun resterende behoeften.

Dienstverlening aan werkgevers

Voor werkgevers heeft de regio Holland Rijnland één centraal georganiseerd publiek aanspreekpunt: het werkgeversservicepunt (WSP). Veel loketten voor werkzoekenden en werkenden (zie ook Bijlage 1) bieden ook diensten aan werkgevers. Vaak kunnen die loketten voor werkzoekenden en werkenden werkgevers een eerste oriënterend gesprek aanbieden. Willen de werkgevers verdere dienstverlening, zoals advies over specifieke kandidaten of specifieke instrumenten, dan verwijzen deze loketten hen meestal door naar het WSP. WSP Holland Rijnland richt ook steeds meer de aandacht op strategisch partnerschap met ondernemers, momenteel wordt over de invulling daarvan tijdens bijeenkomsten overlegd met ondernemers.

Naast publieke dienstverlening zijn er natuurlijk ook meerdere private partijen zoals uitzendbureaus actief in de regio. In de figuur hieronder geven we alle dienstverlening voor werkgevers schematisch weer.

Figuur 2.1: Weergave van de arbeidsmarktdienstverlening voor werkgevers in de regio Holland Rijnland. Oranje blokken geven publieke dienstverleners weer, groen omlinjende blokken zijn particuliere dienstverleners.



Werkgeversservicepunt (WSP)

Het WSP is er voor alle werkgevers die dienstverlening nodig hebben rondom personele puzzels. Bijvoorbeeld als ze kandidaten nodig hebben, aan SROI moeten voldoen, inclusief willen ondernemen of uitleg over subsidies nodig hebben. Het WSP biedt advies, informatie en instrumenten en brengt kandidaten uit de doelgroepen van UWV en gemeenten in contact met werkgevers. WSP Holland Rijnland is een samenwerking van de drie sociaal ontwikkelbedrijven en UWV. Daardoor heeft het WSP een pool van kandidaten waarin kandidaten uit de hele regio zitten: de gemeentelijke doelgroepen en de doelgroepen van UWV.

In 2022 schreef de Nederlandse Arbeidsinspectie dat landelijk 16 procent van de werkgevers het WSP kent en 8 procent maakt gebruik van de dienstverlening van het WSP.¹⁸ Over de bekendheid van individuele WSP's maakte de Arbeidsinspectie geen cijfers openbaar. We hebben wel inzicht in de beoordeling van de dienstverlening van WSP Holland Rijnland in 2022: toen beoordeelden werkgevers het WSP Holland Rijnland met een 7,2 (landelijke beoordeling: 7,4). De beoordeling is in de afgelopen jaren verbeterd, in 2021 werd het WSP nog met een 6,8 beoordeeld. Werkgevers vinden het WSP Holland Rijnland vooral een goede partner bij de werving en selectie van personeel en bij het voordragen van kandidaten. De communicatie met het WSP wordt als prettig ervaren. Wel vinden werkgevers het personeelsaanbod van het WSP in kwantitatieve en in kwalitatieve zin tegenvallen. Dat hangt samen met het gegeven dat de makkelijk bemiddelbare kandidaten inmiddels zijn afgeroomd.

Wanneer werkgevers de dienstverlening van het WSP weten te vinden, ervaren ze die dienstverlening als positief. Op basis van de door ons uitgevoerde interviews vermoeden we dat alleen werkgevers die ook met alternatieve HR-oplossingen geen kandidaten weten te vinden, naar het WSP toestappen. Ook blijkt dat het op peil houden van de bekendheid van het WSP continue aandacht vereist.

UWV

Een groot deel van de dienstverlening van UWV richt zich op uitkeringsgerechtigden (zie ook Bijlage 1). UWV ziet zichzelf daarnaast als adviseur en gids van de werkgever, zowel door middel van het WSP als ook als zelfstandige partij. UWV WERKbedrijf is de verstrekker van allerlei werkgeversinstrumenten, zoals loonkostensubsidies, proefplaatsingen, scholing en advisering. Deze instrumenten kan UWV verstrekken aan werkgevers die werknemers met een WIA-, WW- of Wajong-uitkering in dienst nemen. Overigens zijn niet alle instrumenten voor alle uitkeringsachtergronden beschikbaar, zo geldt de no-riskpolis niet voor WW'ers.

Gemeenten en ontwikkelbedrijven

De ontwikkelbedrijven in de regio kunnen ook dienstverlening bieden aan werkgevers. Meestal is die dienstverlening gekoppeld aan specifieke kandidaten met een Participatiewetuitkering of aan specifieke niet-uitkeringsgerechtigden. Maar ook wanneer werkgevers los van een kandidaat vragen hebben over instrumenten of inclusief HR-beleid, kunnen zij vragen stellen aan ontwikkelbedrijven. Gekoppeld aan specifieke kandidaten kunnen ontwikkelbedrijven soortgelijke instrumenten inzetten als UWV, daarbij kunnen sociaal ontwikkelbedrijven ook intensieve begeleiding aan de werkzoekende en werkgever bieden.

¹⁸ Bron: Nederlandse Arbeidsinspectie (oktober 2022). *Kansen op de arbeidsmarkt: de regionale werkgeversservicepunten aan zet*. Den Haag.

Gemeenten en ontwikkelbedrijven hebben beleidsvrijheid bij het invullen van hun re-integratiebeleid. Dat kan ertoe leiden dat het ene ontwikkelbedrijf meer inzet op bepaalde instrumenten ten opzichte van de andere ontwikkelbedrijven.

Regionaal mobiliteitsteam (RMT)

Het RMT richt zich met name op de begeleiding en ontwikkeling van werkenden en werkzoekenden. Werkgevers kunnen werkenden aanmelden wiens dienstverband zij gaan beëindigen (bijvoorbeeld bij een reorganisatie of faillissement), zo kunnen soepele van werk naar werk-trajecten vormgegeven worden door het RMT.

In Holland Rijnland zijn er geen werkgevers- of ondernemersverenigingen betrokken bij het RMT. In andere regio's is dat wel vaak het geval, zij dragen meestal niet bij aan de uitvoering maar denken op beleidsmatig/projectmatig niveau mee. Zo is VNO-NCW betrokken bij het werkcentrum in Amersfoort.

Uitzendbureaus

Er zijn in de regio meerdere uitzendbureaus actief, zowel bureaus die zich op alle doelgroepen en sectoren richten (generalistisch) als bureaus die gespecialiseerd zijn in specifieke sectoren en/of specifieke doelgroepen (specialistisch). We zien dat specialistische uitzendbureaus, maar ook specialistische teams bij generalistische uitzendbureaus (denk aan een team Randstad Participatie) ook kunnen adviseren over beschikbare voorzieningen en subsidies, en dat zij scholingstrajecten kunnen aanbieden. Luba is een uitzendbureau dat ooit in Leiden gestart heeft en dat zich gespecialiseerd in de sectoren industrie en logistiek richt. Uitzendbureaus brengen vraag en aanbod bij elkaar: Werkgevers bieden vacatures aan en uitzendbureaus werven mensen voor deze vacatures. Luba heeft naar eigen zeggen momenteel voldoende aanwas van kandidaten, de behoefte aan samenwerking met publieke partijen lijkt niet nijpend.

Private alternatieven voor scholing

Als alternatief voor het reguliere onderwijs zijn er ook particuliere opleiders. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de Leidse Onderwijsinstellingen (LOI), maar ook veel andere particuliere opleiders, hebben ook dienstverlening gericht op werkgevers. De organisatie gaat dan in gesprek met werkgevers over toegespitste modulaire opleidingen (vaak zo kort en praktisch mogelijk, goed te combineren met een baan). Docenten bij LOI staan zelf vaak met één been in het veld, waardoor ze goed op de hoogte zijn van ontwikkelingen in hun vakgebied. LOI heeft ook werkveldcommissies, waarbinnen grote werkgevers mee kunnen denken over de inhoud van de lesprogramma's die LOI aanbiedt.

Overige partijen

Onder de overige partijen scharen wij partijen waarbij een werkgever een adviesgesprek of oriënterend gesprek kan aanvragen. Er zijn ook partijen waarbij werkgevers zittend personeel kunnen aanmelden voor verdere begeleiding (zie Bijlage 1). Daaronder vallen publieke organisaties, zoals mboRijnland en het LWL, maar ook sectorale partijen zoals O&O-fondsen.

- **mboRijnland:** mboRijnland heeft diensten gericht op werkgevers. Het mbo kan zittend personeel scholen via allerlei projecten en door middel van contractonderwijs. Voornamelijk door werkgevers vanuit zorg en welzijn wordt daar gebruik van gemaakt. Ook leidt mboRijnland toekomstige werknemers op.
- **Leerwerkloket (LWL):** Incidenteel adviseert het LWL werkgevers wanneer die medewerkers hebben die vastlopen. Het LWL krijgt naar eigen zeggen nog wel eens

vragen over taal en taalcursussen. Korte trainingen of cursussen kan het LWL financieren; voor volledige opleidingen verwijst het LWL door naar het RMT.

- **WIJJ:** Vanuit de Human Capital Agenda Zuid-Holland is Economie071 het project Talent op Maat begonnen. Dat is erop gericht voor werkzoekenden skills-based profielen te ontwikkelen en voor werkgevers skills-based vacatures. Die zijn vervolgens met elkaar te matchen. Sinds halverwege 2022 is project Talent op Maat overgenomen door coöperatie WIJJ, een landelijk platform.
- **LLokaal:** LLokaal is een initiatief van mboRijnland. Het biedt loopbaancoaching op het gebied van ontwikkeling aan studenten, werkzoekenden en werkenden. Werkgevers kunnen hun zittend personeel aanmelden bij LLokaal wanneer zij behoefte hebben aan ontwikkeling.
- **O&O-fondsen:** Op sectoraal niveau (overstijgend aan de regio) zijn er ook O&O-fondsen beschikbaar. Ook die O&O fondsen kunnen werkgevers ondersteunen, met name bij het bijscholen van zittend personeel. O&O-fondsen worden centraal door werkgevers- en werknemersorganisaties bestuurd - het zijn paritaire stichtingen. Niet voor alle sectoren bestaat een O&O-fonds, wel voor de sectoren waarin momenteel de grootste tekorten worden ervaren. O&O-fondsen bieden zowel scholing aan werknemers als werkgevers.
- **Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB):** De SBB draagt indirect bij aan de arbeidsmarkt(infrastructuur). Werkgevers kunnen zich bij de SBB aanmelden als leerbedrijf. Stagiairs op leerplaatsen ontwikkelen zich vaak tot toekomstige werknemers; werkgevers hebben er dus baat bij leerbedrijf te zijn. De SBB waarborgt ook de kwaliteit van beroepsopleidingen. Er zijn (sectorale) overlegtafels met werkgevers om de inhoud van beroepsopleidingen af te stemmen. Hoe beter beroepsopleidingen aansluiten op de behoeften van werkgevers, hoe eenvoudiger mbo-studenten kunnen doorstromen naar betaalde banen.

Economic boards

In elk van de subregio's zijn ondernemers, onderwijs en overheid met elkaar verbonden. In de Leidse regio is dat binnen Economie071 (inclusief Katwijk), in Alphen aan den Rijn is dat binnen de Economic Development Board Alphen (EDBA) en in de Duin- en Bollenstreek is dat binnen de Economic Board Duin en Bollenstreek (EBDB; exclusief Katwijk). We noemen ze voor het gemak economic boards. De economic boards in de regio zijn er vooral op gericht de economie van de subregio's te versterken, bijvoorbeeld door middel van scholing. De overheid heeft een faciliterende rol. We zien dat de economic boards op deze manier ook een rol hebben in de arbeidsmarktinfrastructuur.

Human Capital Agenda Zuid-Holland

Met een Human Capital Agenda signaleert een collectief van partners de belangrijkste kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden er concrete stappen beschreven om die kansen aan te grijpen en de knelpunten op te lossen. Relevant voor de regio Holland Rijnland is de Human Capital Agenda die opgesteld is voor de provincie Zuid-Holland. De belangrijkste punten daarvan zijn de volgende:

Er zijn zeven routes naar een structurele verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt:

1. Binnen bedrijven – Leven Lang Ontwikkelen
2. Tussen bedrijven – Transitie over regio- en sectorgrenzen heen (van werk-naar-werktrajecten)
3. Naar bedrijven vanuit het binnenland – Activeren onbenut arbeidspotentieel
4. Naar bedrijven vanuit het buitenland – Aantrekken en behouden mbo-3+ internationaal talent
5. Meer mensen naar techniek (sectorspecifieke aanpak)
6. Meer inclusiviteit
7. Aanpassing landelijke wet- en regelgeving (belangenbehartiging voor de regio)

Deze routes zijn op hun beurt weer gekoppeld aan meetbare kwantitatieve doelstellingen.

Economie071 is de verbinding van de triple helix in Leiden. Economie071 heeft de Human Capital Agenda van Zuid-Holland lokaal in de Leidse regio uitgewerkt. Zo is er in Leiden de ICT Praktijkacademie, de Inventeurs Academy (Smart071), een Technolab en stagebeurzen. Deze projecten moeten vooral tegemoetkomen aan de behoeften van de werkgevers in de grootste tekortsectoren, met name door verbinding van het onderwijs met ondernemers.

EDBA heeft in Alphen aan den Rijn de Human Capital Agenda opgepakt en uitgewerkt in de Economische Agenda van 2021-2025. EDBA organiseert (soms mede met ondernemers en gemeenten van buiten de Rijn- en Veenstreek) bijvoorbeeld arbeidsrelevante voorlichting, evenementen en beroepenmarkten in tekortsectoren. Denk daarbij aan de Go4 it! Beroepenmanifestatie tijdens de Week van het Werk. Ook draagt EDBA bij aan de sectorspecifieke Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's) over Smart Technology, Welzijn & Zorg en Leven Lang Flex. EDBA laat in het kader van de Economische Agenda ook meerdere onderzoeken uitvoeren. In de uitwerking van de Human Capital Agenda door EDBA wordt ook Rijnvicus meerdere malen genoemd.

De EBDB heeft ook een Economische Agenda opgesteld. De Economische Agenda bestaat uit elf businesscases die de basis vormen voor het Uitvoeringsprogramma. De businesscases vallen binnen de thema's Greenport, Space/Tech, Toerisme en Health. Op de website van de EBDB staan geen verwijzingen naar de Human Capital Agenda, Greenport Duin- en Bollenstreek (het cluster van kennis, innovatie, ondernemerschap, handel en teelt(innovatie) in de bloemen- en bolleneconomie) schrijft daarover wel:

“Wij werken nauw samen met de Economic Board Duin- en Bollenstreek, onder meer aan een Human Capital Agenda voor de regio.”¹⁹

Welke belemmeringen spelen bij werkgevers?

In de hele regio ervaren werkgevers personeelstekorten, met name in de zorg en techniek. Er is eigenlijk geen sector die momenteel niet met personeelstekorten kampt. Voor werkgevers is dit dé grootste uitdaging.

¹⁹ Bron: <https://greenportdb.nl/talent/>

Zowel in de Duin- en Bollenstreek als rond Alphen zitten werkgevers daarnaast met het probleem van braindrain: Geschikte kandidaten trekken uit deze subregio's of gaan elders werken. Werkgevers pleiten voor goedkopere huisvesting en betere OV-verbindingen. In de Leidse regio wordt dit probleem niet gevoeld. Dit probleem is zichtbaar in de pendelgegevens van de verschillende kernen in de regio. Leiden en Zoeterwoude zijn de enige kernen met meer inkomende dan uitgaande pendel (zie figuur 3.22 in Bijlage 3). Uit cijfers van het CBS uit 2020 blijkt dat vooral uit de regio's Zuid-Holland Centraal (zoals Zoetermeer), Haaglanden (zoals Den Haag), Midden-Holland (zoals Gouda) en Groot Amsterdam mensen naar Holland Rijnland reizen voor hun werk; bewoners van Holland Rijnland werken buiten de regio met name in Groot Amsterdam, Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. 101.000 bewoners van Holland Rijnland werken buiten de regio, 56.000 bewoners van andere regio's reizen naar Holland Rijnland voor hun werk.²⁰

In de volgende paragraaf beschrijven we op grote lijnen de belemmeringen in de arbeidsmarktinfrastructuur waar werkgevers op stuiten.

Onderwijsaanbod sluit niet aan op personeelsvraag

Op drie manieren ervaren werkgevers dat het onderwijsaanbod niet aansluit op hun vraag om personeel:

- Er wordt te weinig nieuw personeel opgeleid voor tekortsectoren. Opleidingen gericht op tekortsectoren lijken door jongeren minder aantrekkelijk gevonden te worden dan opleidingen gericht op sectoren waar geen personeelsproblemen ervaren worden.²¹
 - Het aanbod van opleidingen is niet up-to-date. Grote maatschappelijke ontwikkelingen (de energietransitie, de warmtetransitie) vereisen opleidingen die stapsgewijs van de grond komen terwijl er nú behoefte aan is.
 - Personeel wordt niet op de juiste manier opgeleid: de kennis en vaardigheden van jongeren die net uitstromen uit het onderwijs, sluiten niet of onvoldoende aan op de daadwerkelijke werkplek. De aansluiting is niet vloeiend, het kost werkgevers tijd om jongeren klaar te stomen voor de werkplek.

‘De onderwijsprogramma’s waar behoefte aan is, zie je heel schoorvoetend ontstaan. Dat is een landelijke uitdaging.’

Werkgevers denken dat jongeren zich onvoldoende bewust zijn van het werkaanbod in tekortsectoren. Ze kiezen in plaats daarvan voor opleidingen in minder kansrijke sectoren. Werkgevers vinden dat het onderwijs een rol heeft bij het onder de aandacht brengen van kansrijke en minder kansrijke opleidingen/beroepen.

Ondernemers ervaren knelpunten in de afstemming met het onderwijs over de bovengenoemde kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Zij vinden dat het onderwijs zich ontwikkelt in een ander tempo dan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op dit moment

²⁰ Bron: CBS (11 februari 2022). *Woon-werkbalans naar arbeidsmarktregio, 2020*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/06/woon-werkbalans-naar-arbeidsmarktregio-2020>

²¹ Dit jaar lieten cijfers van de MBO Raad zien dat de instroom in BBL-opleidingen techniek en zorg met 8 procent gestegen is ten opzichte van de instroom in 2022. Het gaat om landelijke cijfers. Bron: <https://nos.nl/artikel/2463626-praktijkopleidingen-zorg-en-techniek-populairder-ook-door-overstappers>

vereisen. Het onderwijs zelf ervaart dit verschil in agility als een realiteit die moeilijk aan te passen is. Overheidspartijen ervaren weinig problemen in de samenwerking met het mbo.

Het probleem van de mismatch kan volgens werkgevers ook deels opgelost worden door bijscholing. Daar kan ook de overheid aan bijdragen²². Op dit moment zijn de bijscholingsopties in de regio Holland Rijnland voor werkgevers nog onvoldoende zichtbaar.

(De verschillen tussen) dienstverleners, projecten en instrumenten zijn niet allemaal bekend

Het WSP is voor werkgevers het eerste publieke aanspreekpunt. Zo simpel wordt de structuur door werkgevers echter niet altijd ervaren. Zij zien soms de partijen die áchter het WSP zitten en de projecten en programma's die soms in samenwerking met het WSP worden ontwikkeld. Het WSP steekt volgens gesproken werkgevers niet meer aandacht te vangen dan andere dienstverleners doen. Bovendien kost het volgens de geïnterviewde werkgevers een tijdsinvestering om uit te vinden bij welk organisatie je welke vraag kunt stellen. Daar komt bij dat werkgevers in eerste instantie proberen personeelstekorten intern op te lossen. Publieke dienstverleners zoals het WSP zijn relatief onbekend. Werkgeversvertegenwoordigers geven aan: Pas wanneer bij werkgevers het water echt tot aan de lippen komt, kunnen zij bij het WSP uitkomen.

Ook werkgevers die denken dat ze het systeem van publieke dienstverleners goed kennen, kunnen teleurgesteld worden. Er treden in de infrastructuur namelijk relatief snel veranderingen op. Die veranderingen zijn bijvoorbeeld het gevolg van tijdelijke gelden: daardoor worden loketten zoals het RMT of Talent op Maat (inmiddels geborgd als WIJII) opgericht die ook weer kunnen verdwijnen. Werkgevers ervaren daardoor onverwachte veranderingen in de arbeidsmarktinfrastructuur.

UWV en gemeenten worden door werkgevers niet geassocieerd met oplossingen voor personeelstekorten. Hun preventieve rol en de rol op het gebied van re-integratie is niet of minder bekend bij ondernemers. Het bellen van een uitzendbureau wordt door veel werkgevers als een simpeler oplossing gezien.

Dienstverleners werken inefficiënt of onvoldoende met elkaar samen

De samenwerking tussen publieke en private partijen draagt onvoldoende bij aan de overzichtelijkheid van de infrastructuur. Werkgevers ervaren daarin op grote lijnen drie belemmeringen:

Samenwerking op het niveau van de arbeidsmarktregio ontbreekt

De lokale samenwerking binnen de subregio's Duin- en Bollenstreek, de Leidse regio en de Rijn- en Veenstreek (ook wel 'het Alphense' genoemd) zijn prijzenswaardig. Met name ondernemers zijn daar erg betrokken en goed georganiseerd in de vorm van meerdere actieve ondernemersverenigingen. Ook onderwijs en overheid zijn daar goed op aangesloten, zo is Rijnvicus (naast de individuele gemeenten in de subregio) betrokken bij de VOA én bij de EDBA.

²² Sociaal en Cultureel Planbureau. (2022). *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers - editie 3*. Den Haag.

‘Je hoeft de subregio’s niet één-op-één te verbinden, maar ze kunnen wel degelijk van elkaar leren door met elkaar af te stemmen.’

Door de stevige samenwerking in de subregio’s zijn er drie subregionale kolommen ontstaan die relatief los van elkaar opereren. Er is vooralsnog geen verbinding tussen ondernemers op het niveau van de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Werkgevers zien dat (economic boards in) subregio’s daardoor los van elkaar initiatieven kunnen ontwikkelen, terwijl ze wel van elkaar zouden kunnen leren. Uiteraard wordt er door overheidspartijen op regionaal niveau wél samengewerkt (namelijk binnen Holland Rijnland). De aansluiting met het onderwijs vormt ook op regionaal

niveau een knelpunt. De motivatie om samen te werken bestaat bij zowel onderwijs als overheid, maar het op elkaar afstemmen van de ontwikkelingen blijkt lastig.

Het sociale domein en het economische domein worden onvoldoende met elkaar verbonden

Werkgevers ervaren dat het sociale domein en het economische domein niet op elkaar zijn aangesloten. Het economische domein werkt bijvoorbeeld aan de hand van de Human Capital Agenda Zuid-Holland. De verbindingen tussen projecten vanuit de Human Capital Agenda en projecten vanuit het WSP zijn voor respondenten nog onduidelijk. Dat betekent dat projecten vanuit de Human Capital Agenda zich richten op het vervullen van de personeelsbehoefte in tekortsectoren, terwijl projecten vanuit het WSP zich erop richten groepsmatig kandidaten te plaatsen bij werkgevers die daarvoor openstaan (onafhankelijk van de sector). Wel participeren de brancheteams van het WSP in de subregionale uitwerkingen van de Human Capital Agenda.

Publieke en private partijen opereren los van elkaar

Binnen Llokaal werken een publieke partij (mboRijnland) en een private dienstverlener (Luba) samen. Ook werken DZB (publieke partij) en Randstad (private dienstverlener) sinds 2014 met elkaar samen binnen project Leidse Kracht. Deze initiatieven vormen een uitzondering op de regel: Over het algemeen opereren publieke en private dienstverleners op dit moment los van elkaar. Voordeel van het zoeken naar meer verbindingen is het uitwisselen van kandidaten en werkgevers onderling. Onder de opdrachtgevers van uitzendbureaus zijn wellicht potentiële matches te vinden voor kandidaten uit de klantenbestanden van publieke dienstverleners.

Het is moeilijk te zeggen waarom de verbinding tussen publieke en private dienstverleners niet meer gezocht wordt. Luba lijkt momenteel voornamelijk open te staan voor kandidaten met een kleine of middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt. Daar vallen de doelgroepen van gemeenten en UWV soms, maar meestal niet onder. We kunnen niet zeggen waarom het WSP niet meer toenadering tot de private partijen in de regio zoekt.

Dienstverlening rondom mensen met een arbeidsbeperking wordt als een extra belemmering ervaren

Er zijn in de markt momenteel werkgevers die bereid zijn kandidaten met een Participatiewet-, WIA- of Wajong-uitkeringsachtergrond aan te nemen. Voor het WSP kunnen deze werkgevers interessante partners vormen.

‘In de praktijk zouden ondernemers graag zien dat het van hogeraf makkelijker wordt gemaakt.’

Gemotiveerde werkgevers ervaren echter ook veel obstakels in de dienstverlening rondom werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt of werknemers met een arbeidsbeperking. Voor scholingsbudgetten worden werkgevers bijvoorbeeld van het ene naar het andere loket doorverwezen: Zo kan het Leerwerkloket korte opleidingstrajecten financieren, maar voor de financiering van lang lopende opleidingen verwijst het Leerwerkloket door naar het RMT. De ervaring is ook dat het lang kan duren om

begeleiding of instrumenten te regelen, terwijl ondernemers graag snel willen doorpakken. Eerder gaven we aan dat het onderwijs zich langzamer voortbeweegt dan overheid en ondernemers (de andere partners in de triple helix). Tegelijkertijd sluit de dienstverlening van de overheid ook niet aan op de snelle dagelijkse praktijk van ondernemers. Daardoor haken ondernemers af, ook al waren zij in de eerste instantie geïnteresseerd.

Bij het WSP is inmiddels het brancheteam Garantiebanen & Overheid (GO) actief. Dat is een sectoroverstijgend brancheteam dat zich juist op matching van een specifieke doelgroep richt, namelijk werkzoekenden met een arbeidsbeperking (zoals mensen die in het doelgroepregister banenafpraak staan). Brancheteam GO staat werkgevers bij wanneer zij werk willen bieden aan deze doelgroep. In dit onderzoek is brancheteam GO niet ter sprake gekomen tijdens gesprekken met werkgevers.

Dienstverlening wordt als te hoog-over ervaren

Dienstverlening van het WSP, sociaal ontwikkelbedrijven en UWV worden door werkgevers op dit moment gezien als ‘algemeen’. Deze partijen lijken zich niet bewust van verschillen tussen sectoren (bijvoorbeeld dat de ene sector een tekort aan nieuw aanwas heeft, terwijl een andere sector mensen juist moet bijscholen om bij te blijven met maatschappelijke ontwikkelingen). Werkgevers vinden dat er niet altijd voldoende sectorspecifieke kennis is, hoewel de brancheteams van het WSP (gericht op zes specifieke sectoren) een stap in de juiste richting zijn. De ervaringen van werkgevers met de brancheteams van het WSP zijn in dit onderzoek niet aan bod gekomen.

Kleine ondernemers houden in de waan van de dag geen tijd over om de complexe infrastructuur te doorgronden

Problemen voor kleine en middelgrote bedrijven zijn niet anders van aard dan problemen voor grote bedrijven. Wel gaat het mkb anders met deze problemen om dan grote bedrijven. Grote bedrijven hebben namelijk HRM-afdelingen, daarover hebben middelgrote bedrijven zelden beschikking, laat staan kleine bedrijven.

In het mkb moet de ondernemer vaak zélf een oplossing voor HR-problematiek zoeken. En dat terwijl ondernemers ook vele andere verantwoordelijkheden hebben, zoals het onderhouden van contacten met opdrachtgevers en het hooghouden van de kwaliteit van het werk. Ondernemers in het mkb hebben daardoor de neiging om te zoeken naar de minst tijdrovende oplossing voor HR-problematiek. Dat kan bijvoorbeeld een briefje in het raam zijn of een bericht op sociale media.

Kleine bedrijven hebben weinig aan algemene oplossingen; zij hebben geen tijd over voor de vertaalslag van die algemene oplossingen naar hun specifieke bedrijf(svoering). Momenteel mist

in de arbeidsmarktinfrastructuur het instrument bedrijfsspecifieke advisering/ondersteuning voor kleine werkgevers. Ook het WSP heeft die capaciteit naar eigen zeggen niet in huis.



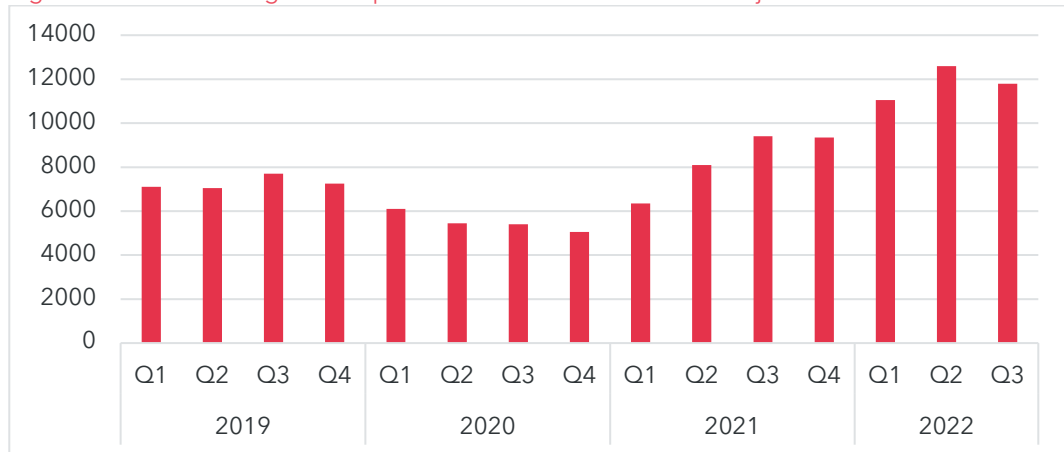
Bijlage 3. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

In deze bijlage kijken we naar een aantal grote ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van Holland Rijnland. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt is te zien dat het aantal openstaande vacatures in 2021 en 2022 fors is toegenomen, vooral bij technische beroepen en bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Ook het aantal moeilijk vervulbare vacatures stijgt. Aan de aanbodzijde kijken we eerst naar demografische ontwikkelingen van de beroepsbevolking. Daarna wordt zichtbaar dat de netto arbeidsparticipatie is toegenomen. Er zijn echter nog steeds veel werkzoekenden, vooral in de techniek en in de bedrijfseconomische en administratieve sector - maar toch grote tekorten in de techniek. Al met al is er sprake van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland. In de sectoren waar veel openstaande vacatures zijn, zijn ook veel werkzoekenden.

Vraagzijde

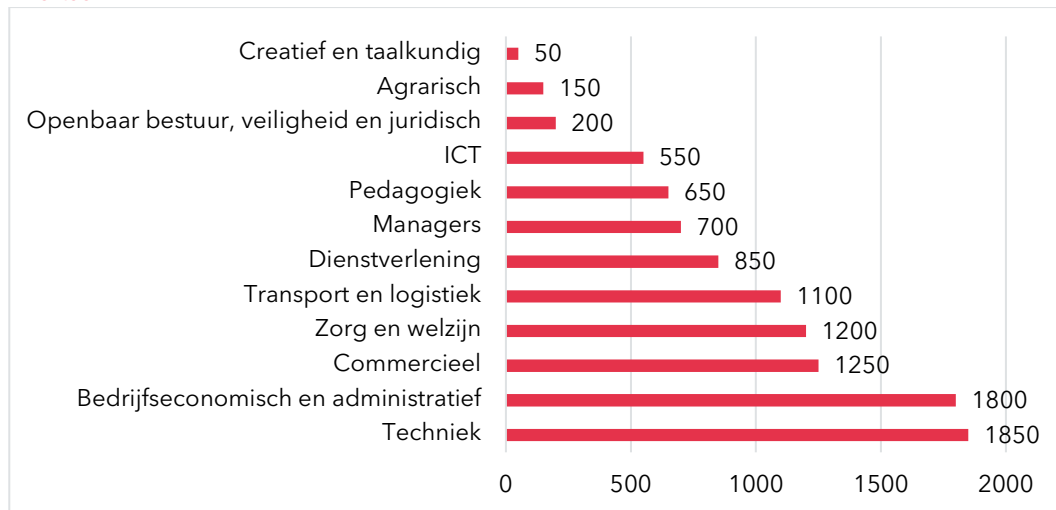
Om de vraagzijde van de arbeidsmarkt te beschrijven, kijken we eerst naar vacatures. Onderstaande figuur toont de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in arbeidsmarktregio Holland Rijnland tussen 2019 en 2022. De openstaande vacatures worden door UWV aan het einde van een kwartaal gemeten. In 2020 (tijdens de coronapandemie) nam de vraag naar personeel af, maar vanaf 2021 is het aantal openstaande vacatures weer flink toegenomen. In 2022 stijgt het aantal nog verder. Er zit een piek in het aantal vacatures in het tweede kwartaal van 2022; toen waren er in Holland Rijnland ongeveer 12.600 openstaande vacatures.

Figuur 3.1: Ontwikkeling aantal openstaande vacatures in Holland Rijnland



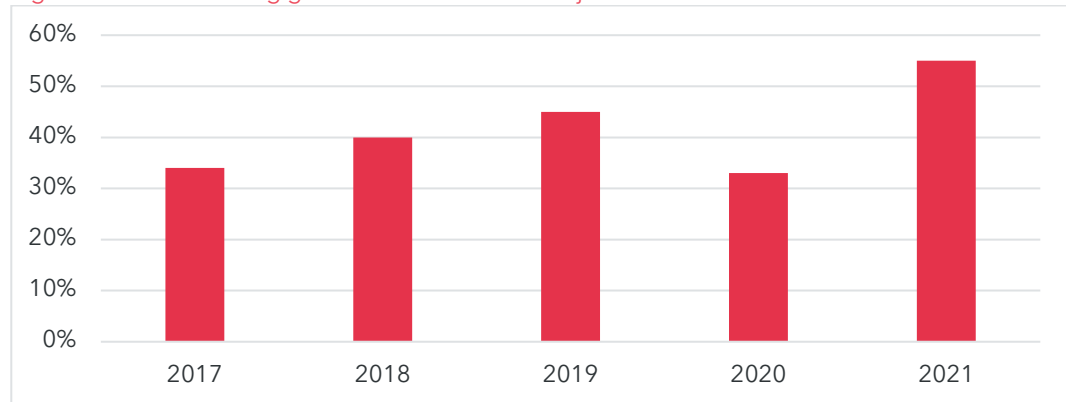
De groei van de vacaturemarkt in 2021 en de eerste helft van 2022 vond plaats in alle beroepsklassen. Dit komt deels door het herstel van de werkgelegenheid na de coronalockdowns. De grafiek hieronder toont de openstaande vacatures in arbeidsmarktregio Holland Rijnland per beroepsklasse in het vierde kwartaal van 2022. Het aantal vacatures dat niet snel vervuld wordt is het hoogst in de technische beroepen, gevolgd door de bedrijfseconomische en administratieve beroepen.

Figuur 3.2: Openstaande vacatures arbeidsmarktregio Holland Rijnland per beroepsklasse 2022 kwartaal 4



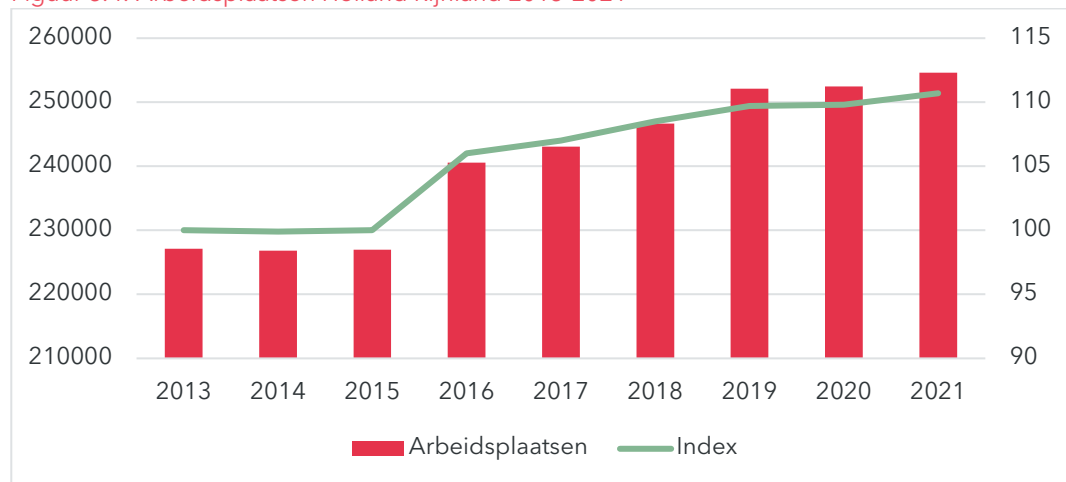
Onderstaande grafiek toont de ontwikkeling van het gemiddeld aandeel nieuwe vacatures dat moeilijk vervulbaar is per jaar, tussen 2017 en 2021 in Holland Rijnland. Deze cijfers zijn gebaseerd op enquêteonderzoek van UWV onder ruim 3.000 werkgevers. Het aantal ontstane vacatures dat volgens werkgevers wordt gezien als 'moeilijk vervulbaar', is gestegen. In 2021 gaven werkgevers aan moeite te hebben met het vullen van 55 procent van de vacatures.

Figuur 3.3: Ontwikkeling gemiddeld aandeel moeilijk vervulbare vacatures 2017-2021



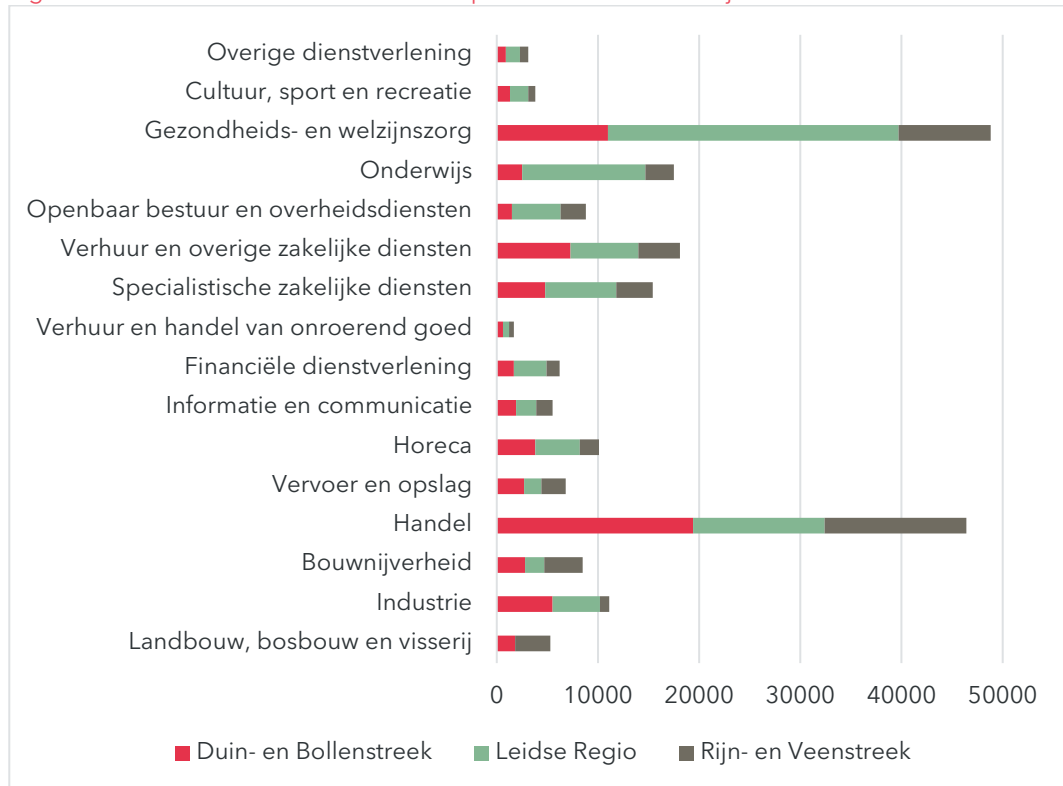
In onderstaande grafiek is de ontwikkeling in het aantal arbeidsplaatsen in Holland Rijnland zichtbaar. Deze grafiek gebaseerd op de werkgelegenheidsenquête van LISA waarin wordt gevraagd naar het aantal werkzame personen (niet alleen werknemers) op vestigingsniveau. Het peilmoment per jaar is 1 april. Aangezien een werkzame persoon op meerdere vestigingen (van verschillende bedrijven/ondernemingen) werkzaam kan zijn, bijvoorbeeld wanneer iemand vier dagen in loondienst is en één dag actief is als zelfstandig ondernemer, geven de uiteindelijke werkgelegenheidsstatistieken feitelijk inzicht in het totaal aantal bezette arbeidsplaatsen of banen. Omdat de werkgelegenheidsenquête van LISA niet alleen werknemers maar alle werkzame personen meetelt, liggen de aantallen arbeidsplaatsen wat hoger dan de aantallen banen van werknemers in Holland Rijnland. De grafiek toont een toename in het aantal arbeidsplaatsen tussen 2013 en 2021.

Figuur 3.4: Arbeidsplaatsen Holland Rijnland 2013-2021



Onderstaande grafiek toont het aantal banen van werknemers per sector per subregio van Holland Rijnland. De cijfers zijn afkomstig van het CBS. Het valt op dat in heel Holland Rijnland de sector gezondheids- en verzorgingszorg het grootst is, daar zijn de meeste werknemers actief. Deze sector is vooral in de Leidse Regio heel groot, maar ook in de andere subregio's. Daarnaast is handel een grote sector, vooral in de Duin- en Bollenstreek en in de Rijn- en Veenstreek.

Figuur 3.5: Aantal banen van werknemers per sector in Holland Rijnland in 2021



Om de ontwikkeling van de sectorstructuur in de drie subregio's van Holland Rijnland over tijd te kunnen zien, zetten we in de onderstaande tabel de cijfers van 2021 (zoals ook zichtbaar in de grafiek) af tegen de cijfers van 2011. In de tabel staan de verschillende subregio's aangeduid met een afkorting, dit zijn de Duin- en Bollenstreek (D&B), de Leidse Regio (LR) en de Rijn- en Veenstreek (R&V).

Veel sectoren zijn behoorlijk gegroeid tussen 2011 en 2021. Dit zijn onder andere de financiële dienstverlening (vooral in de Leidse Regio), de verhuur en overige zakelijke diensten (vooral in de Duin- en Bollenstreek), de gezondheids- en welzijnszorg (vooral in de Leidse Regio) en het onderwijs (vooral in de Duin- en Bollenstreek en de Leidse Regio). Maar er zijn ook sectoren die zijn gekrompen, zoals de industriesector (vooral in de Rijn- en Veenstreek).

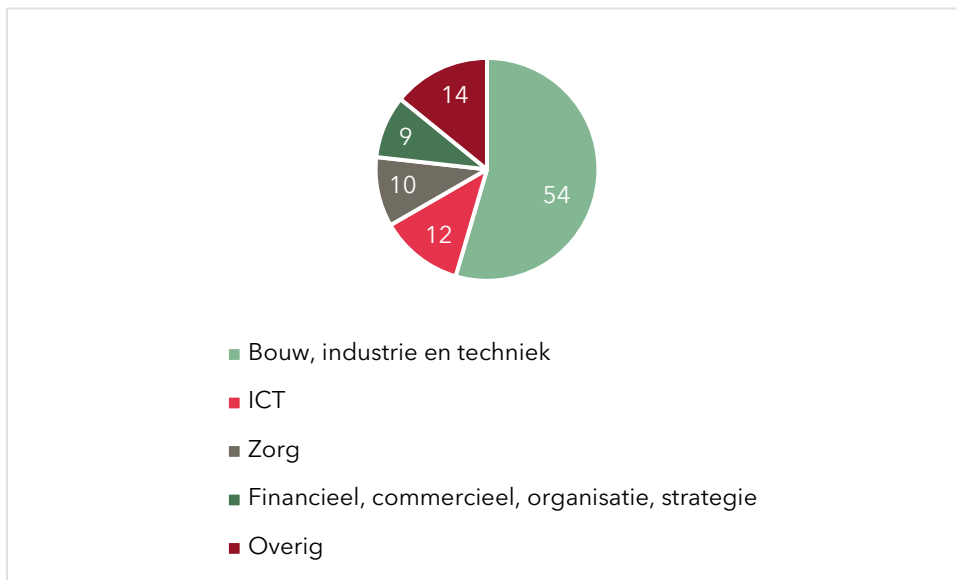
Tabel 3.2. Ontwikkeling van de sectorstructuur in Holland Rijnland 2011-2021

	2011			2021		
	D&B	LR	R&V	D&B	LR	R&V
Landbouw, bosbouw en visserij	2100	100	3300	1800 ↓ -300	0 ↓ -100	3500 ↑ +200
Industrie	5600	5600	2900	5500 ↓ -100	4700 ↓ -900	900 ↓ -2000
Bouwnijverheid	3000	3000	4100	2800 ↓ -200	1900 ↓ -1100	3800 ↓ -300
Handel	18000	13500	13300	19400 ↑ +1400	13000 ↓ -500	14000 ↑ +700

	2011			2021		
Vervoer en opslag	2400	1700	2900	2700 ↑ +300	1700 =	2400 ↓ -500
Horeca	4100	3600	1900	3800 ↓ -300	4400 ↑ +800	1900 =
Informatie en communicatie	1100	2000	1200	1900 ↑ +800	2000 =	1600 ↑ +400
Financiële dienstverlening	1200	1700	1300	1700 ↑ +500	3200 ↑ +1500	1300 =
Verhuur en handel van onroerend goed	600	800	400	600 =	600 ↓ -200	500 ↑ +100
Specialistische zakelijke diensten	3400	7900	3200	4800 ↑ +1400	7000 ↓ -900	3600 ↑ +400
Verhuur en overige zakelijke diensten	4600	6200	4100	7300 ↑ +2700	6700 ↑ +500	4100 =
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	400	4000	1200	1500 ↑ +1100	4800 ↑ +800	2500 ↑ +1300
Onderwijs	500	9100	2700	2500 ↑ +2000	12200 ↑ +3100	2800 ↑ +100
Gezondheids- en welzijnszorg	11500	25000	7500	11000 ↓ -500	28700 ↑ +3700	9100 ↑ +1600
Cultuur, sport en recreatie	1100	1700	1100	1300 ↑ +200	1800 ↑ +100	700 ↓ -400
Overige dienstverlening	1100	2100	1000	900 ↓ -200	1400 ↓ -700	800 ↓ -200

UWV publiceert regelmatig overzichten met kansrijke beroepen. Dit zijn beroepen waar structurele tekorten zijn (en dus ook goede baankansen bieden voor werkzoekenden). In 2023 geldt dit door de krapte op de arbeidsmarkt voor vrijwel alle beroepen. Een aantal van deze beroepen gelden al langer als kansrijk; deze beroepen lijken minder last te hebben van schommelingen in de conjunctuur. In Holland Rijnland gaat het in totaal om 99 structureel kansrijke beroepen. In de onderstaande figuur is zichtbaar in welke richtingen de structureel kansrijke beroepen in Holland Rijnland zich voornamelijk bevinden. Landelijk gaat het om 144 beroepen in 12 beroepsrichtingen. Hoewel de kans op werk momenteel goed is voor vrijwel alle beroepen, betekent dat niet dat ook op langere termijn de baankansen overal even goed blijven. Zo zijn de langetermijnperspectieven minder gunstig voor beroepen als administratief medewerker en bibliotheekmedewerker, waar digitalisering en automatisering de menselijke inbreng in het werkproces terugdringen.

Figuur 3.6: Aantal structureel kansrijke beroepen in Holland Rijnland 2023



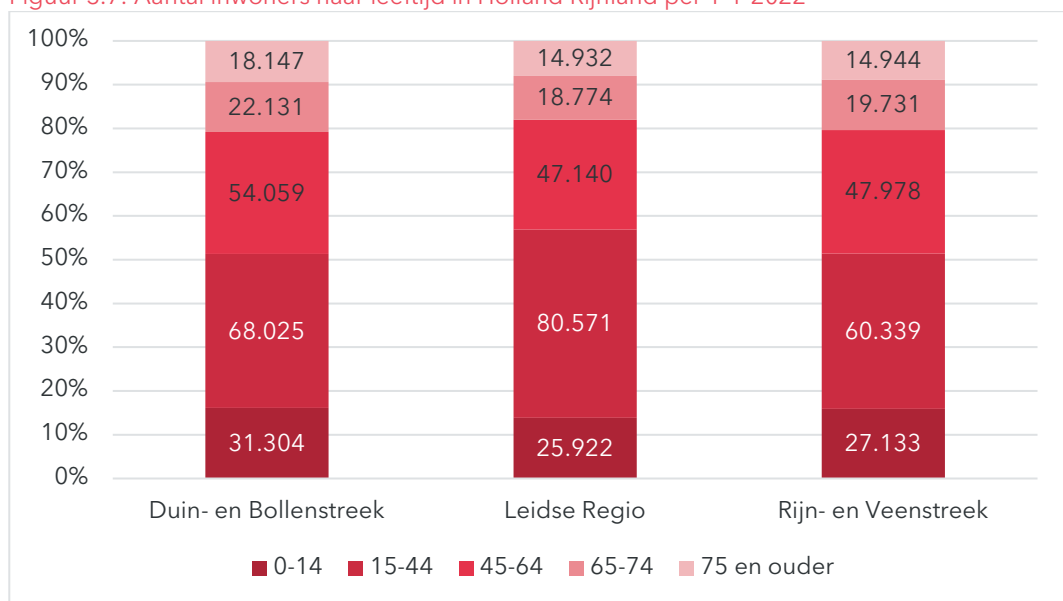
Aanbodzijde

Om de aanbodzijde te beschrijven, oftewel de beroepsbevolking, kijken we eerst naar een aantal demografische gegevens van de (beroeps)bevolking in Holland Rijnland en daarna naar de arbeidsparticipatie. In de eerste paragraaf ligt de nadruk op de korte termijn, de tweede paragraaf belicht de langetermijnontwikkelingen.

Korte termijn

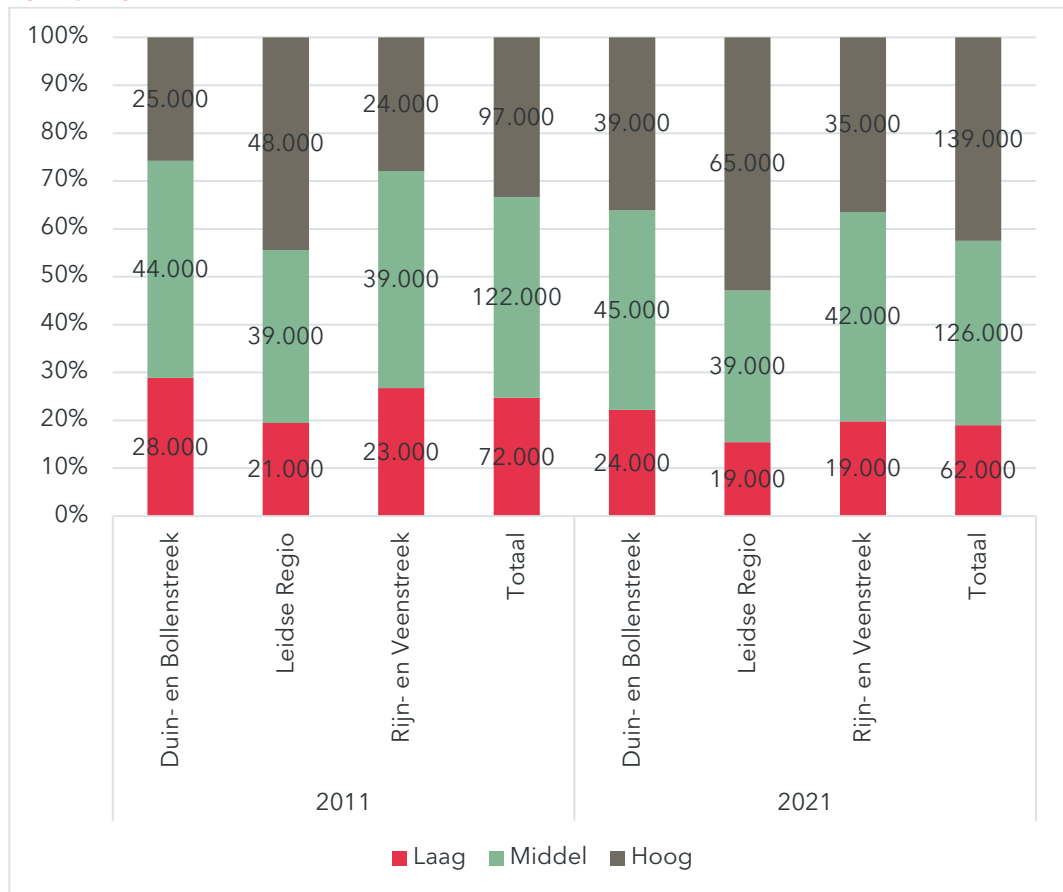
In onderstaande figuur is de bevolkingssamenstelling per subregio zichtbaar van Holland Rijnland. De verhouding tussen de leeftijdsgroepen is in Duin- en Bollenstreek en de Rijn- en Vechtstreek redelijk vergelijkbaar. In de Leidse Regio valt het op dat het aandeel van 15- tot 44-jarigen groter is dan in de andere twee subregio's.

Figuur 3.7: Aantal inwoners naar leeftijd in Holland Rijnland per 1-1-2022



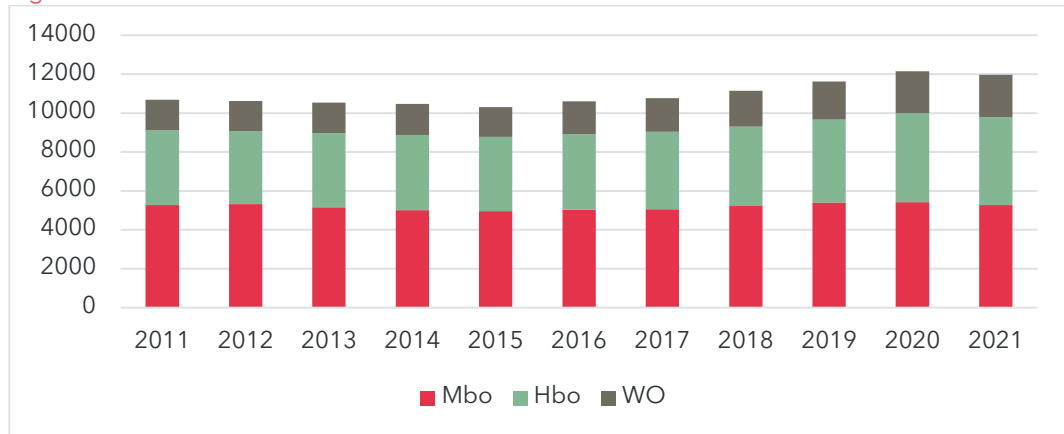
Onderstaande figuur toont de ontwikkeling van de beroepsbevolking op basis van gegevens van het CBS, uitgesplitst naar subregio van Holland Rijnland en naar opleidingsniveau. De beroepsbevolking van Holland Rijnland bestaat uit ongeveer 327.000 personen. Tussen 2011 en 2021 is de beroepsbevolking met 36.000 personen gestegen. Het valt op dat het aantal hoogopgeleiden in heel Holland Rijnland fors is toegenomen en het aantal laagopgeleiden iets is afgenomen tussen 2011 en 2021. Het aantal middelbaar opgeleiden is ongeveer gelijk gebleven over de jaren heen. Deze ontwikkeling is te zien in alle drie de subregio's. Daarnaast is zichtbaar dat de Leidse Regio het hoogste aandeel hoogopgeleiden kent, terwijl de Duin- en Bollenstreek en Rijn- en Veenstreek ongeveer een vergelijkbare verhouding naar opleidingsniveau hebben.

Figuur 3.8: Omvang beroepsbevolking (15-74 jaar) naar onderwijsniveau in Holland Rijnland in 2011 en 2021

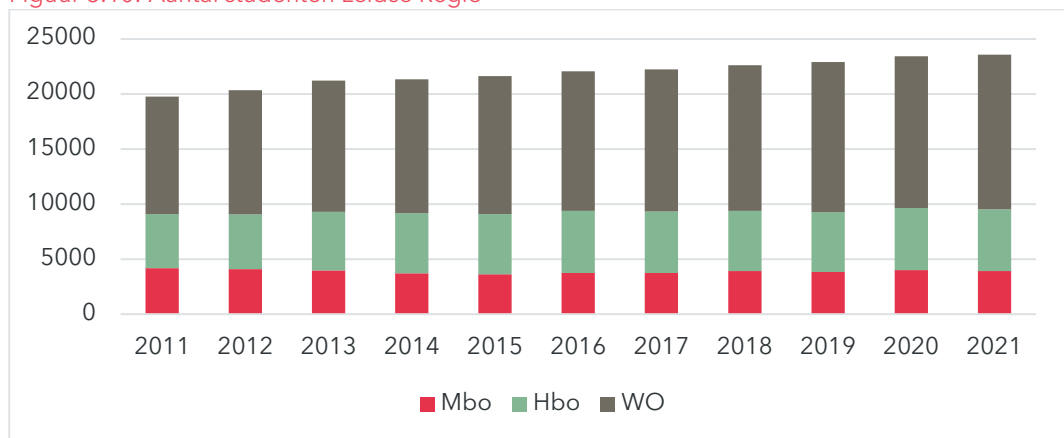


De volgende vier grafieken tonen de ontwikkeling van het aantal studenten in elk woongebied. In heel Holland Rijnland is het aantal studenten iets gestegen tussen 2011 en 2021. Het aandeel van wo is het grootst, gevolgd door respectievelijk hbo en mbo. De wo-studenten wonen grotendeels in de Leidse Regio, en weinig in de andere twee regio's. In Leiden is in tegenstelling tot de andere twee subregio's een universiteit en hogeschool aanwezig waardoor er veel uitwonende studenten zijn.

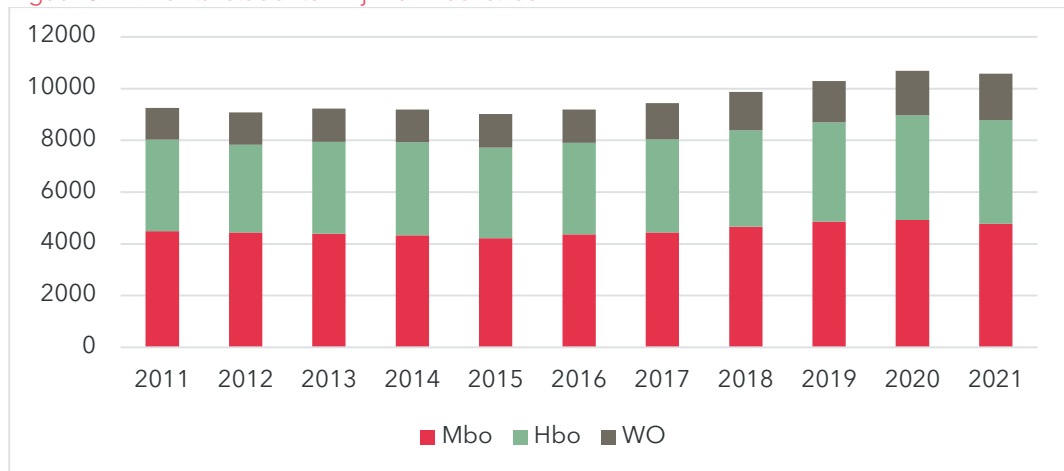
Figuur 3.9: Aantal studenten Duin- en Bollenstreek



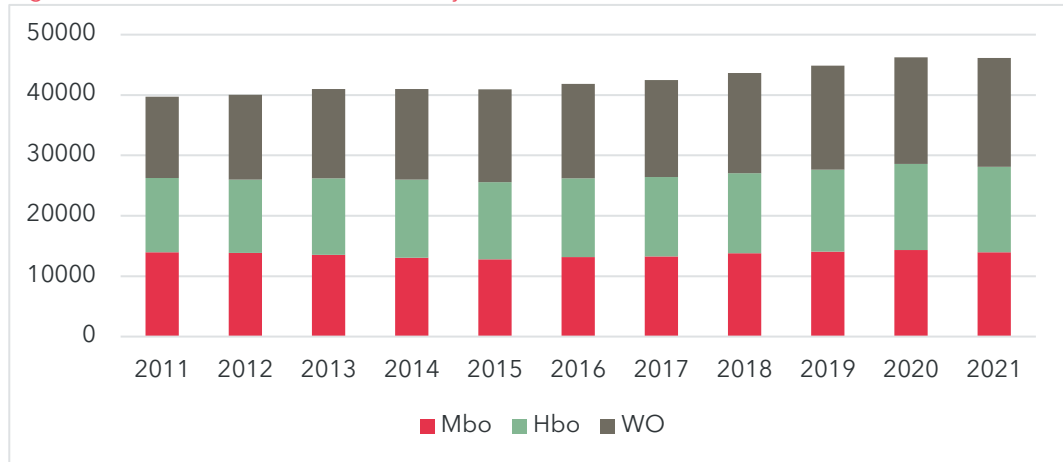
Figuur 3.10: Aantal studenten Leidse Regio



Figuur 3.11: Aantal studenten Rijn- en Veenstreek

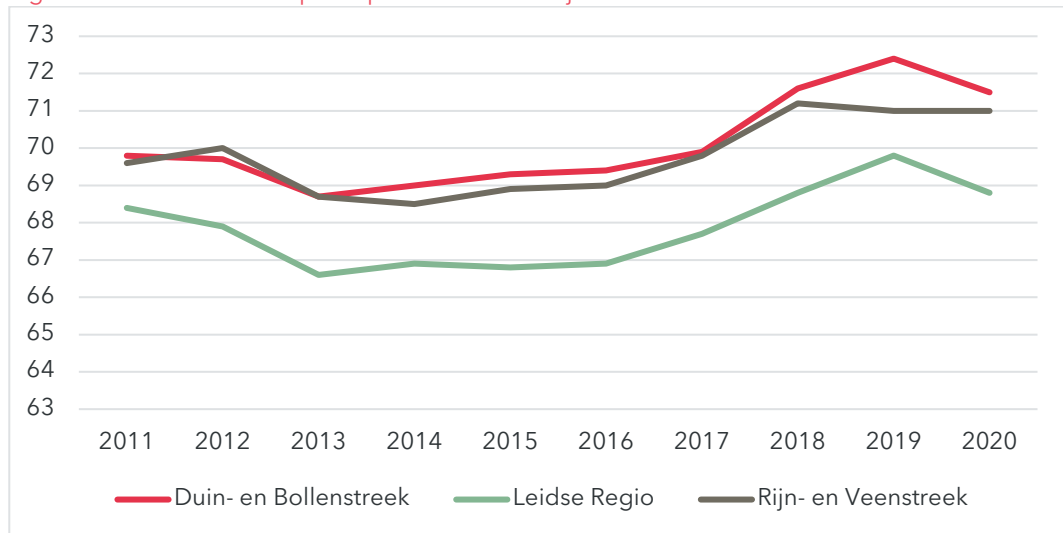


Figuur 3.12: Aantal studenten Holland Rijnland



Zoals weergegeven in de grafiek hieronder, is de netto arbeidsparticipatie iets toegenomen door de jaren heen. De netto arbeidsparticipatie is het aantal van de beroepsgeschikte bevolking (15-75 jaar) dat ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Er zijn dus steeds meer beroepsgeschikte mensen met een baan. Het valt op dat deze in de Leidse Regio lager ligt dan in de andere twee regio's, daar had in 2020 31 procent van de beroepsgeschikte bevolking geen baan.

Figuur 3.13: Netto arbeidsparticipatie in Holland Rijnland in 2011-2020

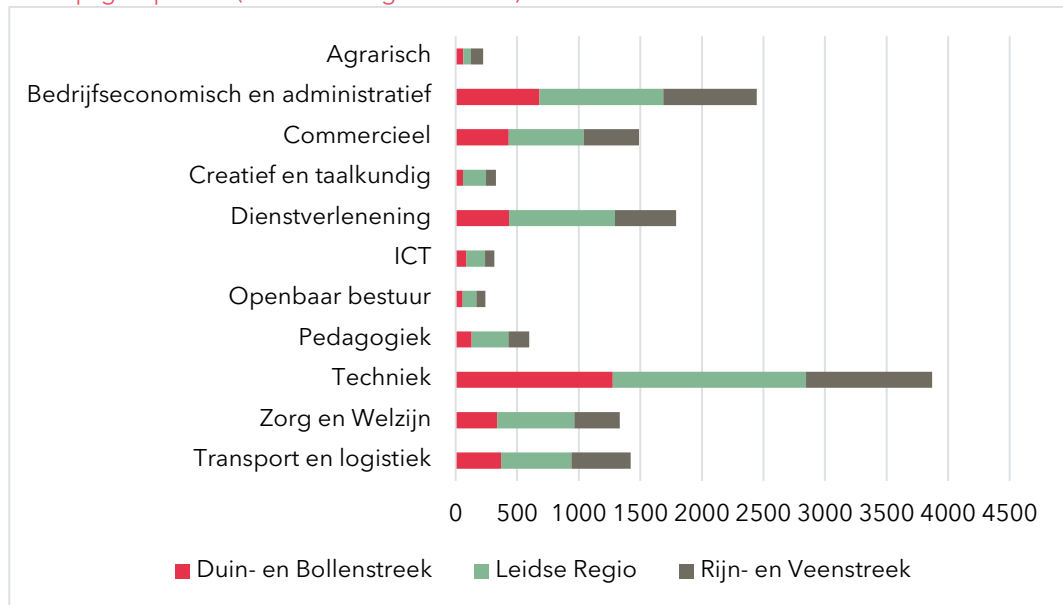


In de onderstaande figuur is het aantal werkzoekenden zonder dienstverband per beroepsgroep in januari 2022 afgebeeld. De data is afkomstig van het UWV WERKbedrijf. In de technische, bedrijfseconomische en administratieve en de dienstverlenende beroepen zoeken veel mensen een baan. Het is opvallend dat er veel werkzoekenden zijn in de techniek, omdat hier juist veel openstaande vacatures zijn en te weinig kandidaten. Het duidt op een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Dat wat de werkgever verwacht van een nieuwe werknemer en wat de werkzoekende te bieden heeft, sluiten niet altijd direct op elkaar aan. Volgens onderzoek van SEO is er in de technische sectoren sprake van een skillgap.²³ Dit komt door

²³ Kesteren, J. (van), Klinker, I. & Heyma, A. (2022). Skills gap in de technische sector. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

arbeidsmarktkrapte, maar ook door het inzetten zij-instromers, arbeidsmigranten en niet-werkenden die (nog) niet over de benodigde skills beschikken om het werk goed uit te voeren. Een andere factor is de veranderende inhoud van het werk. De ontstane tekorten zijn het grootst op het terrein van 'soft skills', zoals samenwerken en aanpassingsvermogen, en daarna op 'hard skills' zoals metaalbewerking en computervaardigheden.

Figuur 3.14: Aantal werkzoekenden zonder dienstverband in Holland Rijnland per beroepsgroep 2022 (zie toelichting hierboven)



We gaan nu kijken naar het aanbod van mensen met een uitkering en mensen uit de doelgroep van de banenafpraak. Dat zijn de groepen die in principe in beeld is bij gemeenten en UWV en waarmee in theorie te voldoen zou kunnen zijn aan de vraag van werkgevers. Uit landelijk onderzoek van Divosa blijkt dat het aandeel van 45-plussers en het aandeel van mensen met een langdurige uitkering stijgt onder de bijstandsgerechtigden.²⁴ Eind 2021 was 55 procent van de bijstandsgerechtigden 45-plusser. Deze groep vormt 43 procent van de beroepsbevolking en zijn dus oververtegenwoordigd in de bijstand. Daarnaast heeft 61 procent van de mensen met een bijstandsuitkering die langer dan drie jaar. Dit aantal is de afgelopen jaren fors gegroeid; in 2012 was dit nog 44 procent. Na drie jaar in de bijstand is de kans op uitstroom sterk afgenomen. De gemiddelde verblijfsduur in de uitkering van alle bijstandsgerechtigden is eind 2021 iets meer dan vijf jaar (67 maanden). Ook dit is toegenomen. In 2016 lag de gemiddelde verblijfsduur namelijk nog op 52 maanden. Dit illustreert dat vooral de mensen die korter in de bijstand zitten in staat zijn om weer uit te stromen. De groep bijstandsgerechtigden is dus minder bemiddelbaar geworden.

Dit beeld ontstaat ook uit een recent onderzoek van de gemeente Den Haag en van de gemeente Nijmegen. Ongeveer 1 op de 10 van hun bijstandsgerechtigden is momenteel klaar om bemiddeld te worden richting werk en het overgrote deel dus (nog) niet.²⁵ In Den Haag geldt dat 49 procent intensieve begeleiding qua activering en ondersteuning nodig heeft om het pad richting werk op te kunnen gaan. De overige 41 procent van de langdurig bijstandsgerechtigden in Den Haag is op het moment van het onderzoek in het geheel niet

²⁴ Divosa (2022). Benchmark Werk & Inkomen. Jaarrapportage 2021.

²⁵ Bureau Bartels (2022). Quickscan begeleiden langdurig bijstandsgerechtigden naar werk.

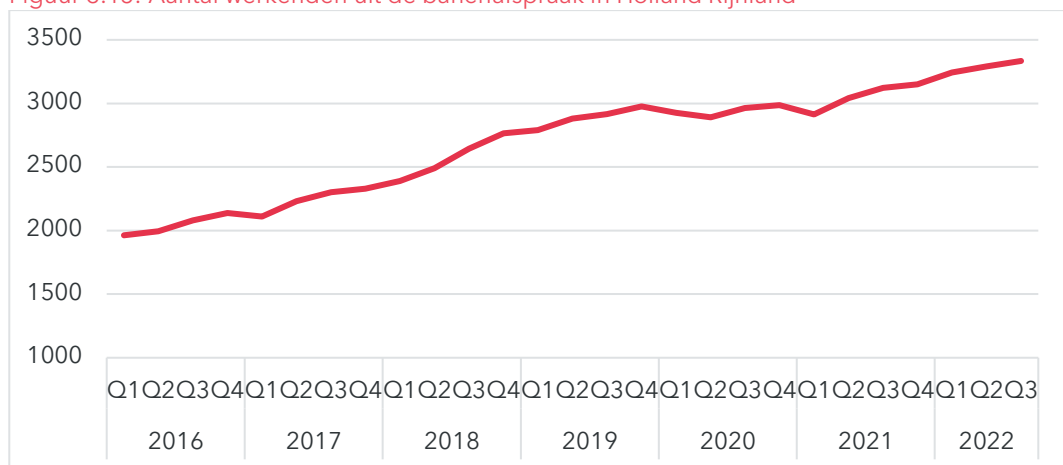
bemiddelbaar richting werk, bijvoorbeeld vanwege ziekte en/of omdat sociale activering voor hen het hoogst haalbare is.

Deze beeld sluit aan bij de al wat langer geleden uitgevoerde evaluatie van de Participatiewet uit 2019, waaruit blijkt dat ongeveer 60 procent van de doelgroep Participatiewet zichzelf momenteel niet in staat te achten om te werken en waarvan de helft aangeeft te verwachten in de toekomst nooit meer te kunnen werken.²⁶ Volgens gemeenten is ongeveer 35 procent van de mensen in het bestand niet bemiddelbaar en beschikbaar voor werk.

Van de doelgroep banenafpraak kunnen er meer mensen naar eigen zeggen werken dan van de brede doelgroep van mensen met een participatiewetuitkering. Dit is namelijk 33 procent versus 25 procent.²⁷ Maar ook van de doelgroep banenafpraak schat ongeveer 30 procent in om zelf nooit meer betaald werk te kunnen verrichten.

Onderstaande figuur geeft de stijging van het aantal werkzame personen in de banenafpraak weer in Holland Rijnland. Het gaat hier om personen die betaalde arbeid verrichten en ingeschreven zijn in het doelgroepenregister banenafpraak. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking die op deze manier bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. De grootte van de baan is niet meegenomen; ook banen voor maar één of enkele uren per week zijn meegenomen, aldus UWV. De groei van het aantal banen is duidelijk zichtbaar tussen 2016 (het jaar nadat de Wet banenafpraak ingevoerd werd) en 2022. Het aantal gerealiseerde banen voor de banenafpraak stagneerde tijdens de coronapandemie in 2020. Waar in het eerste kwartaal van 2016 nog 1.963 mensen werkzaam waren in de banenafpraak, is dit aantal in het derde kwartaal van 2022 gestegen tot 3.334.

Figuur 3.15: Aantal werkenden uit de banenafpraak in Holland Rijnland



Lange termijn

Op landelijk niveau zijn er vier grote demografische ontwikkelingen zichtbaar, namelijk bevolkingsgroei, vergrijzing, ontgroening en immigratie. Die hebben ook impact op het arbeidsaanbod in Holland Rijnland.

²⁶ Echtelt, P. van et al (2019). Eindevaluatie van de Participatiewet. Sociaal en Cultureel Planbureau: Den Haag.

²⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022). Spiegel Bestaanszekerheid 2022. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Volgens de regionale bevolkings- en huishoudensprognose van 2022 zal er de komende decennia sprake zijn van bevolkingsgroei in Nederland.²⁸ Begin 2021 woonden er bijna 17,5 miljoen mensen in Nederland. Dat zullen er naar verwachting 18,9 miljoen zijn in 2035 en 19,6 miljoen in 2050. Vooral de eerstkomende jaren voorziet de Kernprognose 2021-2070 een relatief sterke bevolkingsgroei, waarna het groeitempo geleidelijk afneemt.²⁹ Dit heeft vooral te maken met het oplopen van de sterfte door de vergrijzing. Het grootste deel van de groei zal afkomstig zijn van internationale migratie. Tot 2040 groeit de bevolking ook door natuurlijke aanwas, daarna volgt een periode waarin het aantal overledenen het aantal geboorten overtreft. De bevolkingsgroei concentreert zich in de randstad, terwijl er aan de randen van Nederland sprake is van krimp. In de regio van Holland Rijnland zal naar verwachting sprake zijn van een sterke bevolkingsgroei.

Er is in de komende decennia sprake van vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking. Het aandeel ouderen neemt verder toe en het aandeel jongeren neemt af. Het aantal mensen van 80 jaar of ouder zal naar verwachting stijgen van ruim 800 duizend in 2021 naar tussen de 1,5 en 2,6 miljoen in 2050.³⁰ De bevolking van 20 tot 65 jaar zal veel minder sterk groeien of zelfs krimpen. Daardoor zijn er in 2050 op elke 80-plusser tussen de 4 en 7 mensen van 20 tot 65 jaar, tegen 12 in 2021. Tot 2035 krijgen alle regio's te maken met verdere vergrijzing. Dat geldt dus ook voor de Randstad, ondanks dat daar in de toekomst veel jongeren uit binnen- en buitenland naar toe zullen trekken en er relatief veel kinderen zullen worden geboren.

De werkzaamheden die nu verricht worden door oudere werknemers die de komende jaren de arbeidsmarkt zullen verlaten, zullen voor een groot deel overgenomen moeten worden door jongeren en migranten. Voor de komende jaren is de instroom van jongeren echter niet voldoende om het aantal vertrekkende ouderen op te vangen. In Holland Rijnland wonen nu ruim 128.700 mensen tussen de 50 en 67 jaar. Het aantal jongeren tussen de 0 en 17 jaar, zij die wat betreft leeftijd de oudere groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen, is 96.200. Als al deze jongeren gaan werken, en zij de enigen zouden zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, ontstaat er in Holland Rijnland een gat van 32.500.³¹ De verwachting is dat er ook een toename komt van arbeidsmigratie. Door immigratie is er sprake van meer diversiteit op de arbeidsmarkt in Nederland. Echter is het aantal vacatures dat zal vrijkomen groter dan het aantal beschikbare jongeren en immigranten die deze vacatures moeten gaan vervullen. Deze ontwikkeling zal nog meer bijdragen aan de krapte op de arbeidsmarkt.

Aansluiting vraag en aanbod

Nu de vraagzijde en aanbodzijde los van elkaar zijn behandeld, kijken we naar de aansluiting tussen beide. De onderstaande grafiek toont de spanningsindicator per beroepsklasse, waaruit blijkt dat er sprake is van een enorm krappe arbeidsmarkt die terugkomt in elke beroepsklasse. De spanningsindicator gaat over de openstaande vraag, oftewel de vacatures, afgezet tegen het direct beschikbare aanbod, dus het personeel. In deze krappe markt is er dus weinig aanbod van werknemers voor vacatures. Het valt vooral op dat er een enorme behoefte is aan ICT-

²⁸ Jong, A. (de), Riele, S. (te), Huisman, C., Duin, C. (van), Husby, T. & Stoeldraijer, L. (2022). PBL/CBS Regionale bevolkings- en huishoudingsprognose 2022-2050. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

²⁹ Stoeldraijer, L., Duin, C. (van), Regt, S. (de), Reijden, P. (van der) & Riele, S. (te). (2021). Kernprognose 2021-2070: Bevolkingsgroei trekt weer aan. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

³⁰ NIDI & CBS. (2021). Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen. Eindrapport Verkenning Bevolking 2050. Den Haag: NIDI.

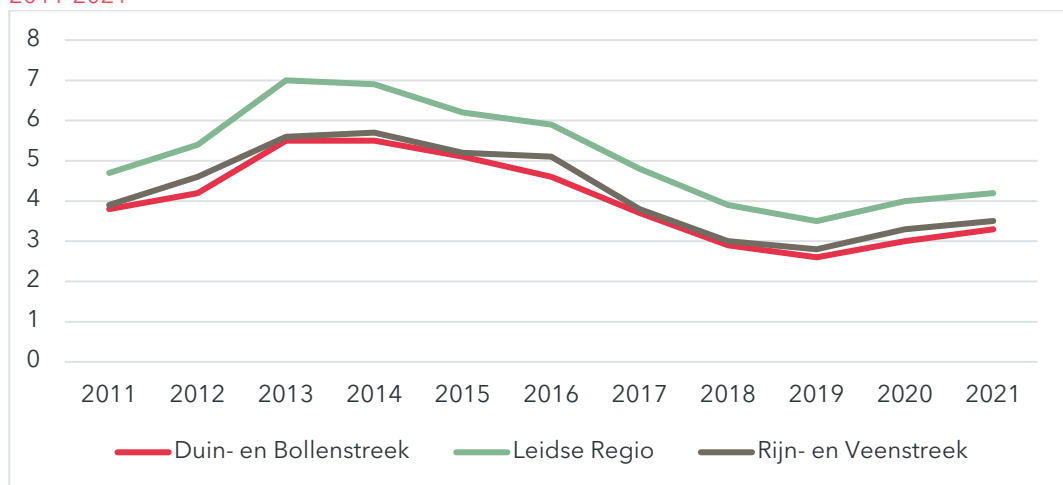
³¹ UWV (2022). Regio in Beeld. Holland Rijnland. UWV Werkbedrijf: Amsterdam

personeel. Alleen in de beroepsgroepen managers en creatieve en taalkundige beroepen is sprake van een 'normale' krapte. Bij alle andere beroepsklassen is er sprake van een zeer krappe markt.

Beroepsgroep	Spanning	Typering
ICT	11,12	Zeer krap
Commerciële beroepen	6,39	Zeer krap
Pedagogische beroepen	6,38	Zeer krap
Technische beroepen	6,38	Zeer krap
Agrarische beroepen	6,06	Zeer krap
Zorg en welzijn	5,86	Zeer krap
Transport en logistiek	5,55	Zeer krap
Dienstverlenende beroepen	5,36	Zeer krap
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	4,54	Zeer krap
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	4,31	Zeer krap
Managers	3,29	Krap
Creatieve en taalkundige beroepen	1,58	Krap

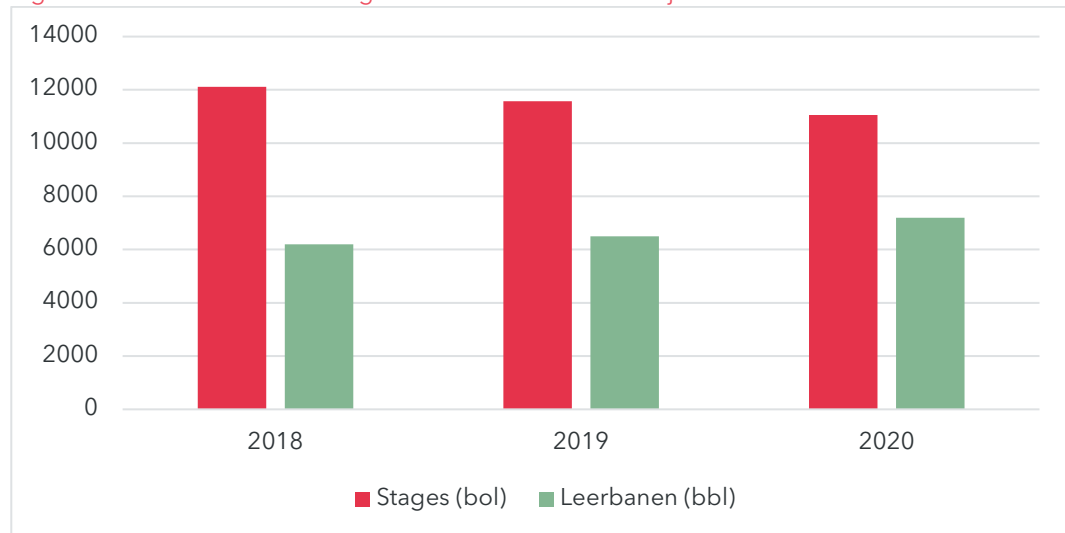
De ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in de drie regio's van Holland Rijnland is zichtbaar in onderstaande figuur. Het werkloosheidspercentage is het hoogste in de Leidse Regio, en in de andere twee regio's ongeveer gelijk. De drie regio's maken een vergelijkbare ontwikkeling door, waarbij vanaf 2011 tot 2014 eerst een toename in werkloosheid zichtbaar is, en vervolgens een geleidelijke afname. Vanaf 2019 is de werkloosheid weer ongeveer een procentpunt toegenomen. In de Leidse Regio is de werkloosheid over de hele periode iets hoger dan in de andere twee regio's. Deze ontwikkeling sluit aan bij de stijging van de netto arbeidsparticipatie in figuur 3.18. Hier was een stijging zichtbaar van het aantal werkenden (als percentage van de beroepsgeschikte bevolking), waarbij de Leidse Regio een lagere netto arbeidsparticipatie dan de andere twee regio's.

Figuur 3.16: Werkloosheid (%) onder de beroepsbevolking (15-75 jaar) in Holland Rijnland in 2011-2021



In de volgende grafiek is het aantal vervulde stages en leerbanen zichtbaar in Holland Rijnland tussen 2018 en 2020. Het aantal vervulde stages is iets afgenomen, terwijl het aantal vervulde leerbanen juist is gestegen.

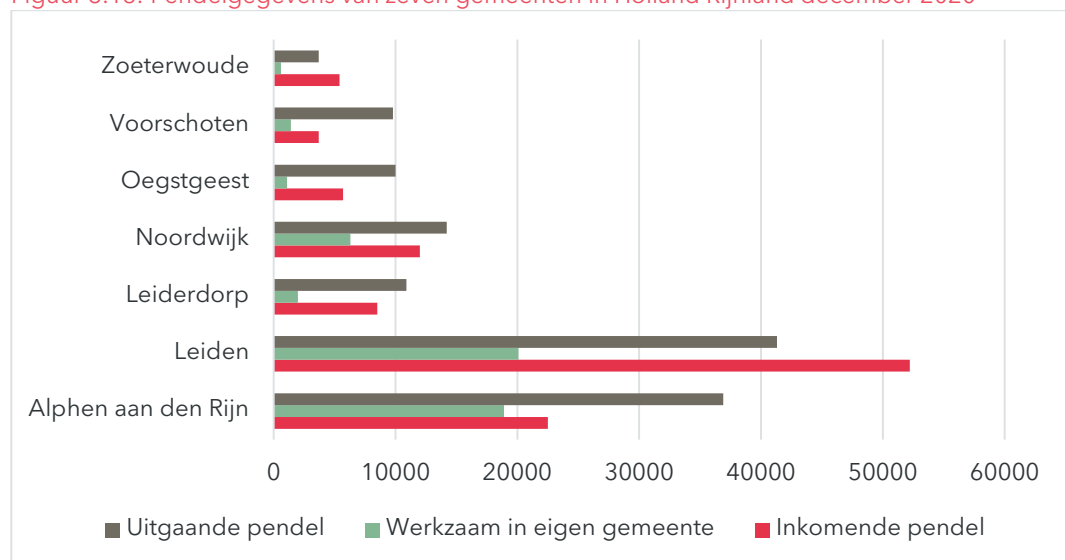
Figuur 3.17: Aantal vervulde stages en leerbanen Holland Rijnland 2018-2020



Pendelgegevens

In de figuur zijn de pendelgegevens zichtbaar van zeven gemeenten in Holland Rijnland in december 2020. Hieruit blijkt dat de grotere plaatsen Alphen aan den Rijn en Leiden logischerwijs de meeste inkomende en uitgaande pendel hebben. De kleinere plaatsen hebben meer uitgaande pendel dan inkomende pendel, daarop vormt Zoeterwoude een uitzondering. Leiden heeft opvallend veel meer inkomende pendel dan uitgaande pendel. Ook Zoeterwoude heeft iets meer inkomend dan uitgaand. In alle gemeenten geldt dat het aantal personen werkzaam in de eigen gemeente kleiner is dan zowel de inkomende als de uitgaande pendel: de meeste inwoners in de regio Holland Rijnland lijken buiten hun eigen gemeente werkzaam te zijn.

Figuur 3.18: Pendelgegevens van zeven gemeenten in Holland Rijnland december 2020



Naast de pendelgegevens tussen de gemeenten in Holland Rijnland, kunnen we ook kijken naar de pendelgegevens op het niveau van de arbeidsmarktregio. Uit cijfers van het CBS uit 2020 blijkt dat vooral uit de regio's Zuid-Holland Centraal (zoals Zoetermeer), Haaglanden (zoals Den Haag), Midden-Holland (zoals Gouda) en Groot Amsterdam mensen naar Holland Rijnland reizen voor hun werk; bewoners van Holland Rijnland werken buiten de regio met name in Groot Amsterdam, Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. 101.000 bewoners van Holland Rijnland werken buiten de regio, 56.000 bewoners van andere regio's reizen naar Holland Rijnland voor hun werk.³²

Landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Ten slotte belichten we enkele landelijke- en langetermijnontwikkelingen op de arbeidsmarkt die ook relevant zijn voor Holland Rijnland.

Structurele tekorten

De huidige tekorten aan personeel voor veel beroepsgroepen zullen bij ongewijzigd beleid de komende twintig jaar blijven bestaan, zelfs wanneer een recessie optreedt.³³ De belangrijkste oorzaak is structureel: de vergrijzing en ontgroening. De grootste tekorten worden verwacht in de sectoren ICT, techniek, zorg en onderwijs.

Toenemend belang scholing, digitale vaardigheden en soft skills.

De economie vraagt (steeds meer) goed opgeleide mensen, die zowel beschikken over vakspecifieke kennis, digitale vaardigheden als soft skills.³⁴ De belangrijkste soft skills volgens werkgevers zijn probleemoplossend vermogen, communicatieve vaardigheden, aanpassingsvermogen, klantgerichtheid en samenwerken.³⁵ Soft skills zijn moeilijker aan te leren dan vaktechnische kennis en digitale vaardigheden.

Flexibilisering

Naar verwachting blijft de huidige trend van flexibilisering zich bij ongewijzigd beleid voortzetten.³⁶ Daarbij spelen zeker drie factoren mee: 1) kostensturing: veel werkgevers vermijden risico's en sturen op de arbeidskosten, 2) commodificatie: verhandeling van arbeid via platforms zoals Deliveroo en Uber, 3) waterbedeffect: de ene vorm van flexibele arbeid (uitzendwerk) wordt na introductie van nieuwe regelgeving vervangen door de andere (zzp'ers).

Intensivering van werk

Het werk verandert in snelheid en aard, ofwel er is sprake van intensivering van werk.³⁷ Denk daarbij aan *just in time*-productie, vervaging van de grens tussen werk en privé, toenemende regeldruk in sectoren als zorg en onderwijs en een afnemende autonomie van werkenden. De kwaliteit van werk komt daarmee onder druk en voor sommige werkenden kan die intensivering moeilijk zijn om bij te benen, met als risico uitval uit het arbeidsproces.

Onzekere werkenden

Mede door de hierboven genoemde trends is op de arbeidsmarkt een groep onzekere werkenden ontstaan. Zij hebben weinig baan zekerheid, een laag inkomen, een relatief slechte

³² Bron: CBS (11 februari 2022). *Woon-werkbalans naar arbeidsmarktregio, 2020*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/06/woon-werkbalans-naar-arbeidsmarktregio-2020>

³³ Zie o.a. Grijpstra, D. en Quillettes, J. de (2022). *Mogelijkheden voor arbeidsmarktprognoses voor 2030*. Rapport fase 0. UWV & Panteia.

³⁴ SER (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan*. Een richtinggevend advies.

³⁵ UWV (2023). *Toekomstverwachtingen van werkgevers over vaardigheden en scholing*.

³⁶ De Beleidsonderzoekers (2021). *Trends arbeidsmarkt 2021-2026 & UWV Werkgeversdienstverlening*.

³⁷ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) *Het betere werk*. De nieuwe maatschappelijke opdracht, wrr-Rapport 102, Den Haag: wrr.

gezondheid, werken in slechte arbeidsomstandigheden en nemen weinig deel aan post-initiële scholing. Werkgevers zijn weinig geneigd in deze groep te investeren.³⁸

Kwalitatieve mismatch

De huidige kwalitatieve mismatch blijft bestaan door de veranderende arbeidsmarkt.³⁹ De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten structureel onvoldoende aan op de behoeften van werkgevers. Dat komt door de studiekeuze van studenten, verouderde skills van sommige werkenden, een mismatch in voorkeuren van werkzoekenden en werkgevers en de komst van nieuwe functies (denk aan de snelle opkomst van AI). Het belang van adequate scholing en ontwikkeling van werkenden neemt zodoende toe.

Conclusie

Al met al is zichtbaar geworden dat er in Holland Rijnland sprake is van een zeer krappe arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures is flink gestegen in 2021 en 2022. Vooral in de technische en in de bedrijfseconomische en administratieve sector is er nog veel openstaande vraag naar personeel. Meer dan de helft van de nieuwe vacatures wordt door werkgevers gezien als moeilijk vervulbaar, dat is meer dan afgelopen jaren. Tegelijkertijd is het aantal arbeidsplaatsen gestegen. Er zijn vooral veel banen in de sector gezondheids- en welzijnzorg en handel. Ook het aantal werkenden in de banenafpraak is gestegen.

Aan de aanbodzijde is de netto arbeidsparticipatie iets gestegen. Het is opvallend dat er veel werklozen op zoek zijn naar een baan in de sectoren waar ook veel vacatures openstaan. Het gaat dan vooral om de technische sector, de bedrijfseconomische en administratieve sector en de dienstverlenende sector. Er is dan dus sprake van een kwalitatieve mismatch, waar de werkzoekenden niet aan de eisen van de vacatures voldoen. Er is in elke sector sprake van een krappe tot zeer krappe markt.

Uit de landelijke en langetermijnontwikkelingen kunnen we concluderen dat vraag en aanbod de komende jaren in kwantitatieve zin onvoldoende op elkaar blijven aansluiten. Een groot deel van de huidige bijstandsontvangers is niet bemiddelbaar naar regulier werk vanwege gezondheids- en sociaalmaatschappelijke problemen. Ook neemt het aantal makkelijk bemiddelbare mensen uit het doelgroepregister banenafpraak af. Gemeenten en UWV kunnen met de huidige doelgroepen en dienstverlening dus steeds minder betekenen bij het oplossen van arbeidsmarkttekorten. De huidige kwalitatieve mismatch blijft bestaan door de veranderende arbeidsmarkt. De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten structureel onvoldoende aan op de behoeften van werkgevers. Dat komt door de studiekeuze van studenten, verouderde skills van sommige werkenden, een mismatch in voorkeuren van werkzoekenden en werkgevers en de komst van nieuwe functies. Ten slotte staat de kwaliteit van werk onder druk door intensivering, flexibilisering en baanpolarisatie. Daardoor is op de arbeidsmarkt een groep onzekere werkenden ontstaan waarin werkgevers weinig investeren.

³⁸ Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status. Panteia (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen.

³⁹ UWV (2022). Oorzaken krapte op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd via <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/prognose-trends/oorzaken-krapte-arbeidsmarkt>



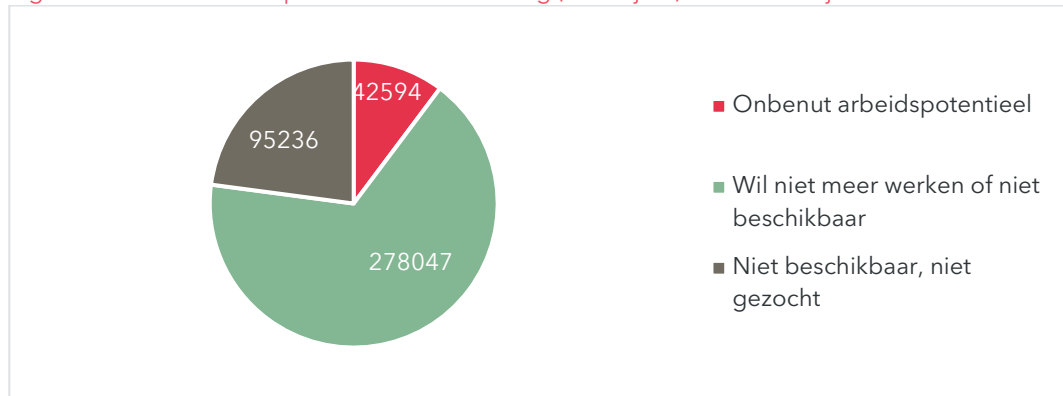
Bijlage 4. Onbenut arbeidspotentieel

In deze bijlage kijken we naar het onbenut arbeidspotentieel. Het aanboren van het onbenut arbeidspotentieel is een mogelijke oplossingsrichting om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Eerst brengen we de groep onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland in kaart, door te kijken naar de omvang en demografische kenmerken van de groep. Vervolgens kijken we naar de belemmeringen en bemiddelbaarheid van het onbenut arbeidspotentieel en identificeren we drie groepen binnen het onbenut arbeidspotentieel die kansrijk zijn om (meer) te gaan werken.

Onbenut arbeidspotentieel in kaart

Om de groeiende vraag naar arbeid aan te kunnen en de openstaande vacatures te kunnen vullen, is het nuttig om te kijken naar het onbenut arbeidspotentieel. De volgende figuur geeft de samenstelling van de bevolking tussen 15- en 75-jarigen weer, gesorteerd op arbeidsmarktpositie in Holland Rijnland in 2021. De data zijn afkomstig van UWV en het CBS. Ongeveer 10 procent van de bevolking tussen de 15 en 75 jaar in Holland Rijnland behoort tot het onbenut arbeidspotentieel. Dat komt overeen met het landelijk gemiddelde. Ruim twee derde van de bevolking behoort tot de groep mensen die niet meer willen werken dan zij momenteel al doen, of is niet beschikbaar. Iets minder dan een kwart heeft niet gezocht, is niet beschikbaar en behoort daarmee niet tot de beroepsbevolking.

Figuur 4.1: Arbeidsmarktpositie van de bevolking (15-75 jaar) in Holland Rijnland 2021

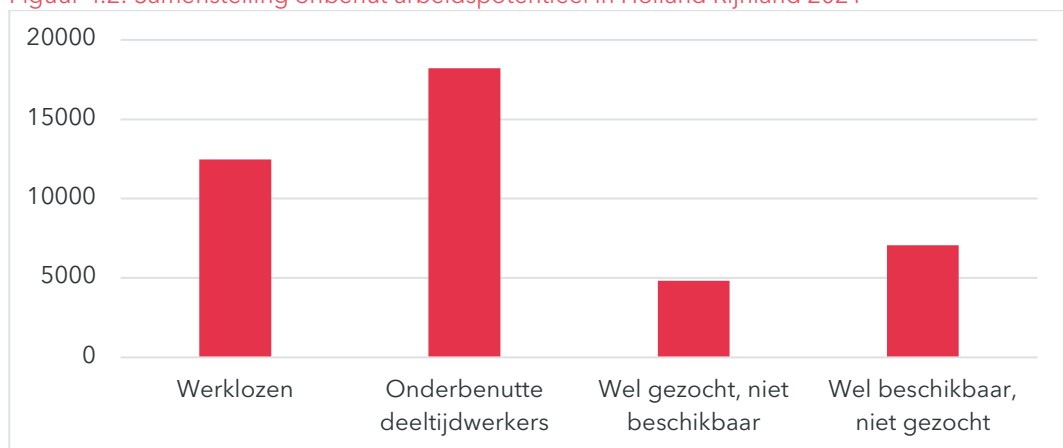


In de volgende figuur wordt de samenstelling weergegeven van het onbenut arbeidspotentieel, waarbij we onderscheid maken tussen vier groepen. Hieruit blijkt dat de onderbenutte deeltijdwerkers de grootste groep vormen van het onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland in 2021. Dat zijn werkenden die meer uren zouden kunnen én willen werken. Deze groep vormt ongeveer 43 procent van het onbenut arbeidspotentieel. Dat is vergeleken met andere regio's en Nederland een gemiddeld aandeel.

Het aandeel werklozen is kleiner, namelijk ongeveer 30 procent. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht én voor hun werkloosheid direct beschikbaar waren.

Tot slot bestaat de overige 28 procent uit semi-werklozen. Deze groep is ook onder te verdelen in twee aparte groepen. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Onder deze twee groepen vallen ook mensen die tijdelijk niet beschikbaar zijn of tijdelijk niet zoekend zijn vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen.

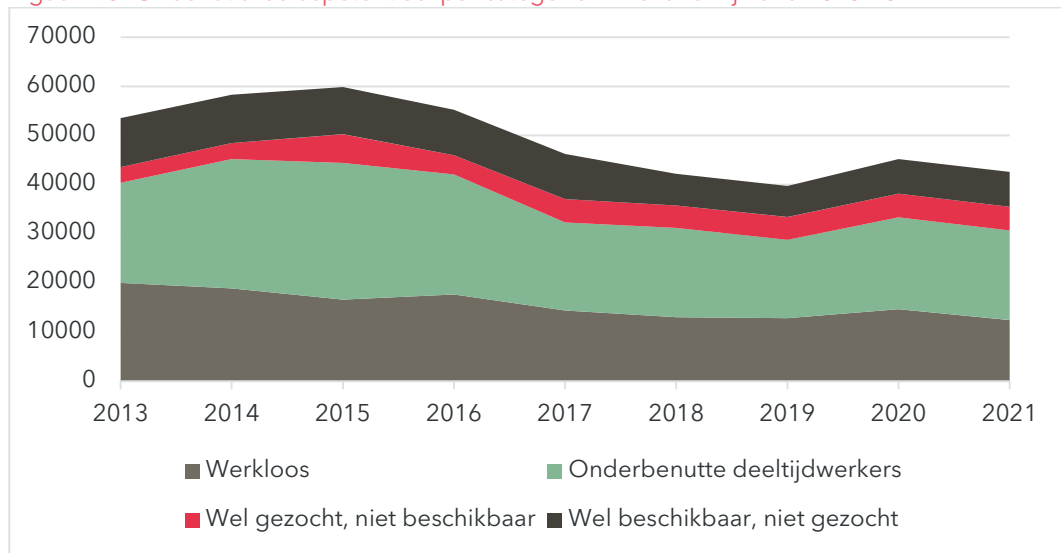
Figuur 4.2: Samenstelling onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland 2021



In de periode tussen 2013 en 2021 is de groep onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland afgenomen. Dat is te zien in onderstaande figuur. Vanaf 2013 is eerst een kleine stijging te zien in het onbenut arbeidspotentieel, maar over de gehele periode is het onbenut arbeidspotentieel gedaald van ongeveer 53,5 duizend naar ongeveer 42,5 duizend. Wat opvalt is dat het aandeel van de mensen die wel hebben gezocht maar niet beschikbaar zijn, is

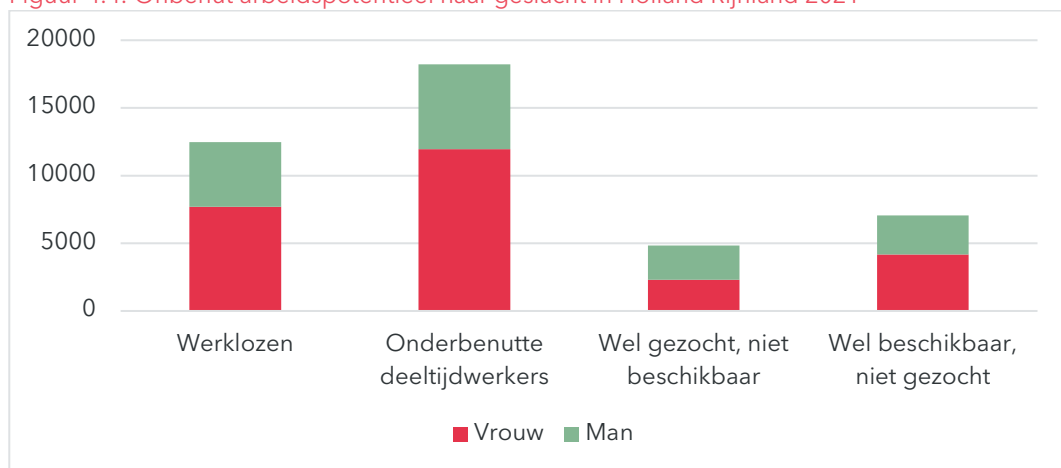
toegenomen, terwijl de andere drie groepen kleiner zijn geworden. Vooral de groep werklozen is gekrompen.

Figuur 4.3: Onbenut arbeidspotentieel per categorie in Holland Rijnland 2013-2021



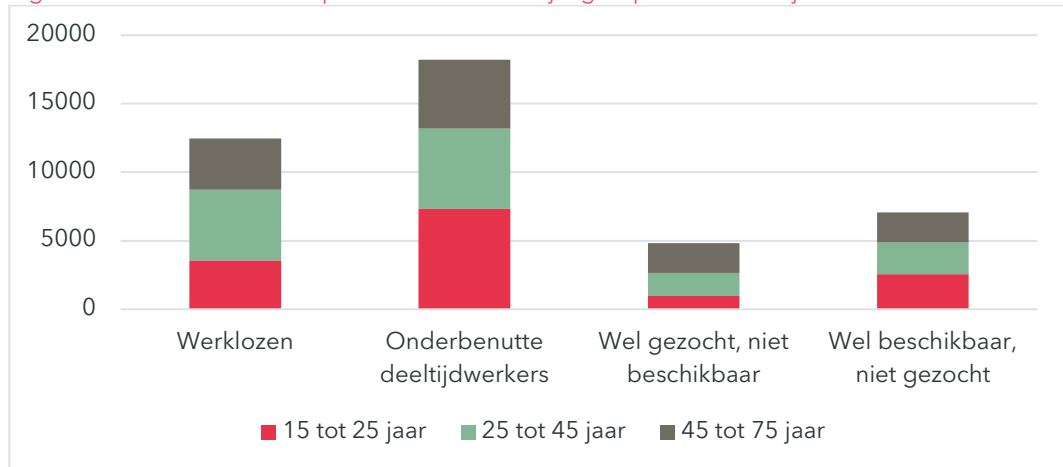
We gaan nu kijken naar een aantal demografische gegevens van de groep personen die behoren tot het onbenut arbeidspotentieel. In onderstaande grafiek is te zien dat er meer onbenut arbeidspotentieel is onder vrouwen dan onder mannen. Dat is het meest zichtbaar bij de onderbenutte deeltijdwerkers. Van deze groep deeltijdwerkers die meer uren zouden willen en kunnen werken, is ruim 65 procent vrouw. Opvallend is dat de groep 'wel gezocht, niet beschikbaar' bestaat uit meer mannen dan vrouwen, in tegenstelling tot de andere drie groepen. In totaal bestaat de groep onbenut arbeidspotentieel voor ruim 61 procent uit vrouwen.

Figuur 4.4: Onbenut arbeidspotentieel naar geslacht in Holland Rijnland 2021



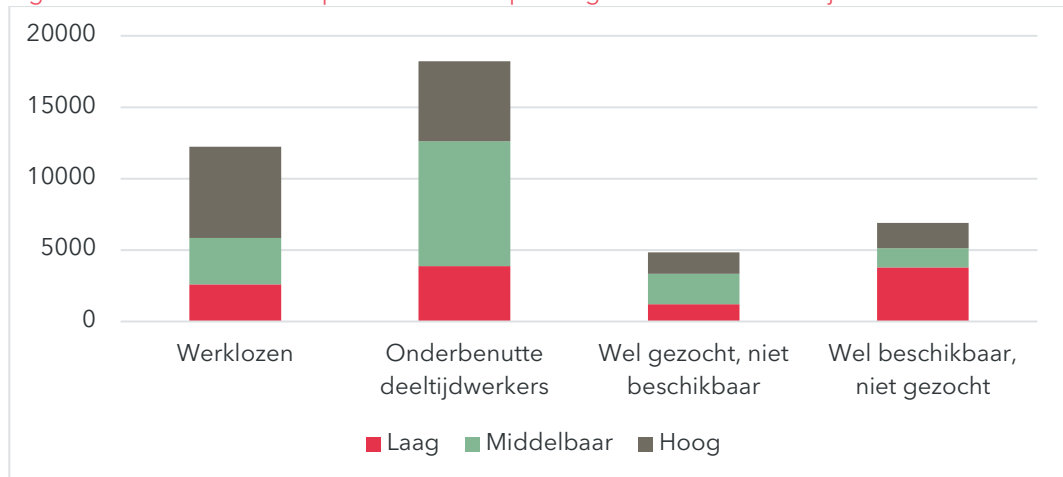
Onderstaande figuur geeft de samenstelling van het onbenut arbeidspotentieel aan naar leeftijdsgroep in Holland Rijnland in 2021. Het is opvallend dat de groep van onderbenutte deeltijdwerkers voor een groot gedeelte uit jonge mensen bestaat. De groep van onderbenutte deeltijdwerkers bestaat voor ruim 40 procent uit mensen tussen de 25 en 45 jaar. In totaal bestaat het onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland voor bijna 34 procent uit 15 tot 25-jarigen, 35 procent uit 25- tot 45-jarigen en bijna 31 procent uit 45- tot 75-jarigen.

Figuur 4.5: Onbenut arbeidspotentieel naar leeftijdsgroep in Holland Rijnland 2021



De samenstelling van het onbenut arbeidspotentieel naar opleidingsniveau in Holland Rijnland is weergegeven in de volgende grafiek. Het valt op dat de groep officieel geregistreerde werklozen voor een groot deel bestaat uit hoogopgeleiden: zij zijn doorgaans direct beschikbaar en hebben recentelijk gezocht. De niet-werkenden die wel beschikbaar zijn maar recentelijk niet hebben gezocht zijn doorgaans wat lager opgeleid. Bij onderbenutte deeltijders is juist de groep middelbaar opgeleiden groot. De groep 'wel beschikbaar, niet gezocht' bestaat vooral uit laagopgeleiden.

Figuur 4.6: Onbenut arbeidspotentieel naar opleidingsniveau in Holland Rijnland 2021



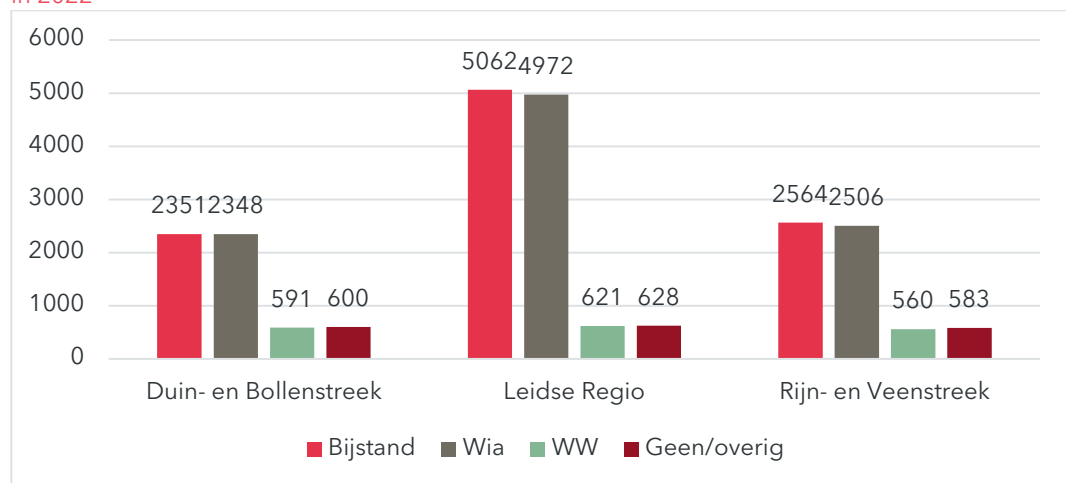
Al met al bestaat het onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland in 2021 uit ruim 40.000 mensen waarvan de grootste groep onderbenutte deeltijders zijn, gevolgd door werklozen en semi-werklozen. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit meer vrouwen dan mannen. De verhouding naar leeftijd is per leeftijdsgroep ongeveer gelijk (een derde), maar de onderbenutte deeltijdwerkers zijn gemiddeld jong. De groep werklozen bestaat uit veel hoogopgeleiden, de onderbenutte deeltijdwerkers zijn juist relatief vaak middelbaar opgeleid.

De groep van het onbenut arbeidspotentieel is maar voor een deel bekend bij het UWV. Het UWV beschikt over cijfers over geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU). Dit zijn werkzoekenden die ingeschreven staan omdat ze een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering hebben of omdat ze met een cv op werk.nl actief zoeken naar werk. Volgens het rapport Regio in Beeld van UWV zijn dit in Holland Rijnland in juni 2022 23.900 personen. Dit is

dus een deel van onbenut arbeidspotentieel, maar vooral jongeren en werkzoekenden zonder uitkering ontbreken. Op landelijk niveau behoort naar schatting ongeveer een derde van het GWU tot het onbenut arbeidspotentieel. Er zijn geen regiocijfers beschikbaar, maar dit zouden naar verhouding in Holland Rijnland ongeveer 6.700 personen zijn. De overige twee derde van het GWU behoort dus niet tot het onbenut arbeidspotentieel.

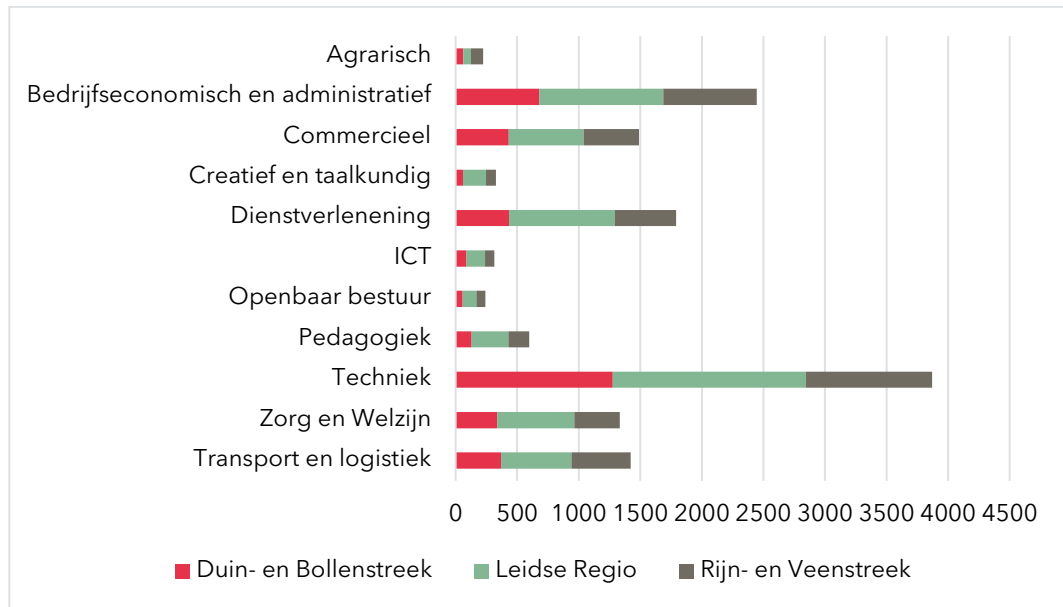
In de onderstaande grafiek zoomen we specifiek in op de werkzoekenden zonder dienstverband, oftewel de werklozen, gesorteerd op het type uitkering in januari 2022. De data zijn afkomstig van UWV WERKbedrijf. Er zitten in elke regio de meeste mensen in de bijstand of WIA en een stuk minder in de WW. Het aantal WW en overig is in de drie subregio's ongeveer hetzelfde, maar de Leidse Regio heeft een stuk meer werkzoekenden zonder dienstverband met bijstand of WIA. De cijfers van UWV zijn exclusief mensen met een Wajong-uitkering.

Figuur 4.7: Aantal werkzoekenden zonder dienstverband, naar type uitkering in Holland Rijnland in 2022



In de onderstaande figuur wordt duidelijk hoe de werkzoekenden zonder dienstverband verspreid zijn over de verschillende sectoren. Vooral in de technieksector en de bedrijfseconomische en administratieve sector zijn veel werkzoekenden zonder dienstverband.

Figuur 4.8: Aantal werkzoekenden zonder dienstverband in Holland Rijnland per beroepsgroep 2022



Algemene belemmeringen

Recent onderzoek onder het onbenut arbeidspotentieel van de regio Drechtsteden⁴⁰ wijst uit dat er meerdere drempels zijn die overwonnen moeten worden om de arbeidsparticipatie te verhogen. Er is sprake van een grote diversiteit onder de mensen die (meer) willen werken en dus ook verschillende soorten drempels. Voorbeelden van belemmeringen om (meer) te gaan werken die vaak terugkomen zijn:

- Gezondheidsproblemen;
- Weinig menselijk kapitaal zoals het niet hebben van diploma's en/of verouderde diploma's en vaardigheden;
- De zorg voor kinderen en de inkomensverrekening bij meer uren werk;
- Het werkgeversgedrag tijdens sollicitaties;
- Het niet ervaren van een financiële noodzaak om te participeren.

Ook kunnen werkzoekenden zich in een transitiefase bevinden, bijvoorbeeld bij inburgering of bij jonge werkzoekenden die nog niet goed weten wat ze precies zoeken. De belemmeringen nemen toe met het stijgen van de werkloosheidsduur en dat leidt (in een klein aantal gevallen) tot ontmoediging om te werken.

Drie kansrijke doelgroepen

In de regio Foodvalley is een onderzoek gedaan naar de vraag welke doelgroepen binnen het onbenut arbeidspotentieel de meeste kans hebben op activering of reactivering voor betaald werk.⁴¹ Deze groepen zijn geïdentificeerd op basis van twee criteria, namelijk de afstand tot de

⁴⁰ Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR. Rotterdam.

⁴¹ Brekelmans, J., Bunk-Visscher, H. & Boon, B. (2022). Doelgroepenonderzoek onbenut arbeidspotentieel. Regio Foodvalley.

arbeidsmarkt en de vindbaarheid van de groep. Het eerste criterium, de afstand tot de arbeidsmarkt, is gebaseerd op vier elementen, namelijk:

1. de bereidheid om deel te nemen aan betaald werk,
2. de aanwezigheid van relevante vaardigheden of recente werkervaring,
3. persoonlijke obstakels zoals (mentale) gezondheid en
4. het niet mogen werken vanwege bepaalde regelingen.

Het tweede criterium, de vindbaarheid, gaat over de mate waarin een doelgroep bereikt kan worden voor activiteiten vanuit de economische regio om hen te stimuleren of ondersteunen om (meer) te gaan werken. Groepen zijn vindbaarder als er organisaties of netwerken zijn waarin de groepen verenigd zijn of waarmee zij contact hebben.

Op basis van het doelgroepenonderzoek zijn er drie kansrijke doelgroepen geïdentificeerd, namelijk pensioengerechtigden, onderbenutte deeltijders en partners van kennismigranten en expats. Voor elk van deze drie groepen gaan de onderzoekers nader in op de belemmeringen en kansen voor het verder benutten van het arbeidspotentieel.

Pensioengerechtigden

De eerste kansrijke groep onbenut arbeidspotentieel bestaat uit (recent) gepensioneerden die bereid zijn te blijven werken. Hier is de afstand tot de arbeidsmarkt relatief klein vanwege recente werkervaring en de wil om door te werken. Een belangrijke voorwaarde bij deze groep is dat iemands belastbaarheid voldoende moet zijn om door te werken. Werkgevers kiezen vaak niet bewust voor een pensioengerechtigde, maar zoeken een geschikt persoon en kennen de pensioengerechtigde uit het netwerk of als voormalig werknemer. Er zit dus nog potentie in deze doelgroep als werkgevers bewuster zouden kijken naar gepensioneerden bij de werving en selectie van nieuw personeel.

De belangrijkste belemmering om deze doelgroep aan het werk te zetten is de kleine vraag naar deze doelgroep onder werkgevers. Dit komt vooral omdat de doelgroep als minder productief wordt gezien. Ook kan het beeld van hoge kosten bij ziekte of ontslag bestaan, omdat werkgevers onbekend zijn met het feit dat ziektedoorbetaling bij pensioengerechtigden beperkt is en er geen ontslagvergunning en transitievergoeding geldt. Een tweede belemmering is dat werkgevers vaak onterecht denken dat er geen aanbod is onder pensioengerechtigden. Dit duidt op een slechte aansluiting van vraag en aanbod. Een belemmering vanuit het oogpunt van de net gepensioneerden is dat het werk vaak niet flexibel genoeg is om in te passen in het persoonlijk leven.

Het aantrekken van gepensioneerden kan meerdere voordelen bieden voor werkgevers. Zo bespaart het in wervingskosten, aangezien het een relatief makkelijke manier van werving van personeel is wanneer het gaat om eigen werknemers of mensen uit het eigen netwerk. Wel moet er rekening gehouden worden met het feit dat de werknemer waarschijnlijk minder uren wil werken en meer autonomie en flexibiliteit wil in het werk. Motivaties voor de werknemer om door te blijven werken kunnen zijn: financiën, een bijdrage leveren, persoonlijke interesses die aansluiten bij het werk, sociale contacten en het behouden van routine.

Onderbenutte deeltijders

De tweede groep die wordt beoordeeld als kansrijk, zijn onderbenutte deeltijders. Dit zijn mensen die al een baan hebben, dus het onderbenutte potentieel betreft hier enkele dagdelen

in de week. Zoals eerder vermeld, bestaat deze groep overwegend uit vrouwen. Een belangrijke belemmering bij deze groep is de invulling van de tijd die niet gewerkt wordt, zoals het volgen van een opleiding, zorg voor (kleine) kinderen of mantelzorg en vrijwilligerswerk. Daarnaast kan er ook sprake zijn van financiële belemmeringen. Meer werken kan bijvoorbeeld leiden tot meer (betaalde) opvang en het hogere inkomen kan ook gevolgen hebben voor het recht hebben op bepaalde toeslagen (ook wel toeslagenvaal genoemd). In deze gevallen kan het zijn dat meer uren werken niet financieel loont. Omdat deze doelgroep al in dienst is bij een werkgever, is deze groep makkelijk te bereiken en beschikt de werknemer al over actuele ervaring.

Partners van kennismigranten en expats

De laatste kansrijke groep bestaat uit personen van wie de partner vanwege werk of kennis verbonden is aan een Nederlandse werkgever of onderzoeksinstituting. Zij verblijven hierdoor vaak ook een aantal jaren in Nederland, maar hebben niet automatisch zelf een baan.

Er zijn verschillende belemmeringen voor deze doelgroep om (meer) te gaan werken. In het geval van expats ontbreekt er vaak een financiële noodzaak om te werken, aangezien de partners in veel gevallen werkzaam zijn voor gerenommeerde internationale bedrijven die goede salarissen bieden. In het geval van kennismigranten is een arbeidsovereenkomst met een werkgever nodig om een verblijfsvergunning en werkvergunning te krijgen. Deze werkgever moet een erkende referentie bij de IND zijn. Voor de partner van de kennismigrant geldt niet automatisch een verblijfs- of tewerkstellingsvergunning. Voor beide migrantengroepen geldt dat zorgtaken voor kinderen een belemmering zouden kunnen zijn.

De partners van expats en kennismigranten zijn vaak goed opgeleid. Deze kennis en ervaring kan ingezet worden bij Nederlandse werkgevers. Daarnaast draagt het hebben van een werkomgeving bij aan integratie, financiële ruimte, het leveren van een maatschappelijke bijdrage, sociale contacten en routines.

Bijlage 5: Gebruikte bronnen

Braak, G., van den, Delft, A., van, Gorter, M., Kleine Deters, B., Nieuwenhuis, L. & Oostveen, A. (2022). Evaluatie van de leerwerkloketten. Amsterdam: Regioplan.

Brekelmans, J., Bunk-Visscher, H. & Boon, B. (2022). Doelgroepenonderzoek onbenut arbeidspotentieel. Regio Foodvalley.

Bureau Bartels (2022). Quickscan begeleiden langdurig bijstandsgerechtigden naar werk.

Dekker, F. (2023). Onbenut aan het werk. SEOR: Rotterdam.

Divosa (2022). Benchmark Werk & Inkomen. Jaarrapportage 2021.

Donker van Heel, P. (2017). De toekomstbestendigheid van de arbeidsmarktinfrastructuur. De Beleidsonderzoekers: Leiden.

Donker van Heel, P., Hoeve, Y. ten & Ruig, L. de (2021). Trends arbeidsmarkt 2021-2026 & UWV Werkgeversdienstverlening. De Beleidsonderzoekers: Leiden.

Drent, H. & Gardenier, J.D. (2022). De effectiviteit van het participatiebeleid in Katwijk. CAB.

FNV CNV (2022). Ervaringen deelnemers. DeVAKbeweging.nl

Goorbergh, P. (van de), Zonderland, P., & Kraaijeveld, K. (2022). Naar een goed werkende infrastructuur van de arbeidsmarkt. Platform Toekomst van Arbeid.

Grijpstra, D. & Quillettes, J. de (2022). Mogelijkheden voor arbeidsmarktprognoses voor 2030. Rapport fase 0. UWV & Panteia

Grijpstra, D., Bolle, H. & Driessen, T. (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen. Panteia: Zoetermeer.

Holland Rijnland (2023). Kort verslag van het werkbezoek aan regio Zwolle op 25 januari 2023 (intern verslag).

Holland Rijnland (2023). Korte update actieplan Dichterbij dan je Denkt Holland Rijnland, februari 2023.

Human Capital Agenda Zuid-Holland

Jong, A. (de), Riele, S. (te), Huisman, C., Duin, C. (van), Husby, T. & Stoeldraijer, L. (2022). PBL/CBS Regionale bevolkings- en huishoudingsprognose 2022-2050. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Kalkhoven, F., Aalst, M. (van der), Keiren, R., Molleman, S. (2022). Personeelstekorten aanpakken: 27 oplossingen voor werkgevers. UWV.

Kalshoven, F., d'Ailly, A. & Van Vuuren, D. (2021). Naar een lerende infrastructuur van de arbeidsmarkt. De ArgumentenFabriek.

Leerwerkloket Holland Rijnland (2022). Jaarplan 2023 Leerwerkloket Holland Rijnland.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). Brief 'Aanpak arbeidsmarktkrapte', d.d. 24 juni 2022.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). Brief 'Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastuctuur', d.d. 11 oktober 2022.

MWM2. (2021). Regionale Werkgevers-servicepunten door de ogen van de werkgever. Monitor Werkgeverstevredenheid WSP Holland Rijnland.

Nederlandse Arbeidsinspectie. (2022). Spiegel Bestaanszekerheid 2022. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Nederlandse Arbeidsinspectie (oktober 2022). Kansen op de arbeidsmarkt: de regionale werkgeversservicepunten aan zet. Den Haag.

NIDI & CBS. (2021). Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen. Eindrapport Verkenning Bevolking 2050. Den Haag: NIDI.

Olsthoorn, M. & Roeters, A. (2023). Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktkrapte: Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen. Sociaal en Cultureel Planbureau.

PanelWizard Direct. (2022). Interessepeiling loopbaanbegeleiding onder werkende Nederlanders. FNV en CNV. Groningen/Haarlem.

Panteia (2016). Investeren in duurzame inzetbaarheid. Rol van werkgevers en werknemers met lage sociaal economische status.

Prins, J. e.a. (2017). Weten is nog geen doen: een realistisch perspectief op redzaamheid. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Den Haag.

Programmaaad Regionale Arbeidsmarkt (2022). Bouwstenen voor inclusief en activerend arbeidsmarktbeleid.

RMT Holland Rijnland (2022). JAARPLAN 2023 REGIONAAL MOBILITEITSTEAM HOLLAND RIJNLAND.

Ruigrok. (2022). Monitor werkgeverstevredenheid WerkgeversServicepunten 2022.

Sanders, J., Post, J., Van Genabeek, J. & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk, Beleid en Maatschappij, 49(1): 53-72

SCP (2022). Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers - editie 3. Sociaal Cultureel Planbureau: Den Haag.

SER (2017). Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies. Sociaal Economische Raad: Den Haag.

SER (2019). Inventarisatie Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid. Sociaal Economische Raad: Den Haag.

SER (2021). Inspiratiedocument, Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Sociaal Economische Raad: Den Haag.

Stoeldraijer, L., Duin, C. (van), Regt, S. (de), Reijden, P. (van der) & Riele, S. (te). (2021). Kernprognose 2021-2070: Bevolkingsgroei trekt weer aan. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

UWV (2022). Basiscijfers Jeugd. Regioschets Holland Rijnland. UWV: Amsterdam.

UWV (2022). Onbenut talent in Holland Rijnland. UWV Werkbedrijf: Amsterdam.

UWV (2022). Oorzaken krapte op de arbeidsmarkt. UWV Werkbedrijf: Amsterdam.
Geraadpleegd via <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/oorzaken-krapte-arbeidsmarkt>

UWV (2022). Regio in Beeld. Holland Rijnland. UWV Werkbedrijf: Amsterdam

UWV (2023). Arbeidsmarkt Holland Rijnland. Jaaroverzicht 2022. UWV Werkbedrijf: Amsterdam.

UWV (2023). Ervaringen van werkgevers met het werven en behoud van personeel. UWV Werkbedrijf: Amsterdam.

UWV (2023). Toekomstverwachtingen van werkgevers over vaardigheden en scholing. UWV Werkbedrijf: Amsterdam.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Zoeterwoude. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Oegstgeest. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Voorschoten. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Alphen aan den Rijn. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Leiden. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Leiderdorp. E&E advies.

Visser, G., Nicolai, P. & Bosma, M. (2022). Economische foto gemeente Noordwijk. E&E advies.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, WRR-Rapport 102, Den Haag: WRR.

WSP Holland Rijnland (2018). Perspectief op Werk (PoW). Samenwerken, co-creëren & innoveren.

Zeeuw, A. de en Ferguson, J. (2022). De skillsgerichte ketenaanpak als fundament voor loopbaanpaden op de arbeidsmarkt.

www.arbeidsmarktinzicht.nl

www.arbeidsmarktmonitorhr.nl

www.huisnaarwerk.nl

<https://rmthollandrijnland.nl/>

<https://wsp Hollandrijnland.nl/>

<https://hollandrijnland.leerwerkloket.nl/>

<https://www.edbalphen.nl/home/>

<https://ebdb.nl/>

<https://www.economie071.nl/>

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl