

Position Paper 'Onbenut arbeidspotentieel'

UWV Arbeidsmarktinformatie



Een krappe en dynamische arbeidsmarkt

Momenteel worden veel records verbroken op de arbeidsmarkt. Zo is er sprake van een recordaantal banen en vacatures en kennen we momenteel het laagste werkloosheidspercentage sinds 2001.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder een zekere hoogspanning. Bijna een kwart van de werkgevers ervaart dat zij in hun bedrijfsactiviteiten worden belemmerd door een tekort aan arbeidskrachten. Ondanks een verwachte lagere economische groei dit en volgend jaar, zal de arbeidsmarkt in beide jaren waarschijnlijk nog gespannen blijven. Er is een behoorlijke dynamiek op de arbeidsmarkt. Bijna zeven op de tien personen die de eerste helft van 2018 uit de WW stroomden, waren uiterlijk een maand na de beëindiging van de WW-uitkering aan het werk.

In een krappe arbeidsmarkt komen veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toch vaak aan het werk. Gelukkig is dat nu ook zo. Daarnaast blijkt uit UWV-onderzoek, dat het aandeel mensen dat na de WW in de bijstand terecht komt daalt. In 2017 was dit 4,6%, terwijl dit voorafgaande jaren nog rond de 6% was.

Maar dan nog staan er veel mensen langs de kant die een betaalde baan willen of parttimers die meer uren willen werken. Dit verschijnsel kwam helaas ook tijdens eerdere hoogconjunctuur voor. Zo ontvingen eind april 250.600 mensen één of meer WW-uitkeringen. Bijna 28% van deze mensen ontving de WW-uitkering één jaar of langer.

Vraag en aanbod sluiten niet naadloos op elkaar aan

De dynamiek in de WW is groot. De meerderheid van de WW'ers vindt binnen een jaar een baan. Maar om diverse redenen komen vraag en aanbod niet altijd bij elkaar. Dat is vooral een mismatch in beroepen, voorkeuren, talenten en kwalificaties. Werkgevers zoeken naar mensen die andere kwaliteiten bezitten en beroepen kunnen en willen uitoefenen dan veel van de overgebleven werkzoekenden. Maar ook binnen een beroep zoeken ze dan vaak mensen met bepaalde diploma's en/of met specifieke kennis, ervaring en vaardigheden. Er is aan de ene kant een tekort aan bepaalde talenten en tegelijkertijd een overschot aan andere talenten. De mismatch zit ook in gedrag, zowel aan de kant van werkgevers als werkzoekenden, waarbij het vasthouden aan oude patronen of denkbeelden een dominante rol speelt. In de praktijk zien we dat, hoe groter de pijn is bij werkgevers om geschikt personeel te vinden en hoe meer werkgevers uitgedaagd worden creatiever te zijn, hoe meer mogelijkheden ontstaan voor mensen die nu moeilijk een baan vinden.

Wat werkgevers en werkzoekenden kunnen doen

Werkgevers zullen nog creatiever moeten zijn bij de werving en selectie en hierin meer maatwerk moeten bieden. Daarbij gaat het om vijf aspecten.

- De kansen op een geslaagde match nemen toe als werkgevers nog meer bereid zouden zijn hun eisen bij te stellen. Uit UWV-onderzoek in het najaar van 2018 blijkt dat werkgevers bij 6 op de 10 moeilijk vervulbare vacatures extra maatregelen hebben getroffen. Daarvan werd bij slechts 1 op de 7 de functie-eisen bijgesteld.
- Er valt winst te boeken wanneer werkgevers nog meer bereid zouden zijn werkzoekenden op te leiden die niet helemaal in het oorspronkelijke profiel passen. Wij zien gelukkig steeds meer goede voorbeelden. UWV wordt benaderd door werkgevers om samen werk te maken van scholing van werkzoekenden. Dat loopt steeds beter, in steeds meer sectoren.
- Werkgevers moeten in hun selectie verder kijken dan alleen het CV en het arbeidsverleden van de sollicitant. Ze doen er goed aan nog meer te kijken naar de persoon achter het CV en zich meer te richten op de persoonlijke kwaliteiten van de kandidaten. Of een persoon bijvoorbeeld de benodigde competenties bezit, blijkt amper uit iemands CV. Hiervan krijg je pas een beter beeld als je een kandidaat ook daadwerkelijk voor een gesprek uitnodigt, deelneemt aan speedmeets, of liever nog: een tijdje laat meelopen.
- Werkgevers kunnen onderzoeken of relatief eenvoudige taken uit het werkpakket van (hoger opgeleide) medewerkers te halen zijn. Hierdoor ontstaan er banen voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee kunnen zij professionals ontlasten.
- Ook moeten werkgevers voldoende aandacht hebben voor zaken als de omvang en vorm van contracten en aantrekkelijke roosters voor werknemers.

Ook voor *werkzoekenden*, en dan vooral degenen die al langere tijd op zoek zijn naar een baan, geldt dat zij zich breder moeten oriënteren. Wij noemen drie aspecten.

- Werkzoekenden hebben vaak meer in hun mars dan zij zelf denken. De rode draad die wij bij hen in de praktijk zien, is de angst om het 'oude' los te laten. Zij zoeken vooral naar de functie die zij recentelijk hebben gehad. Zij zouden meer moeten kijken naar hun eigen kerncompetenties en wat daar vervolgens bij past.
- Werkzoekenden moeten bereid zijn tot omscholing of substantiële bijscholing. We laten momenteel onderzoek doen wat aanknopingspunten oplevert om werkzoekenden hierin nog beter te stimuleren.
- Werkzoekenden moeten zich de hedendaagse zoekmethoden en -kanalen eigen maken.

UWV informeert werkzoekenden actief en op allerlei manieren over kansen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via speedmeets met werkgevers, netwerk- en sollicitatietrainingen of via webinars.

UWV nodigt werkzoekenden uit om hun kennis en ervaring te vertalen naar competenties die niet alleen relevant zijn voor het beroep van waaruit zij werkloos zijn geworden, maar ook voor andere beroepen. Door te denken in competenties wijzen wij hen op mogelijkheden waar zij zelf niet direct aan denken. De meeste baat hierbij hebben werkzoekenden voor wie de kans op terugkeer in het oude beroep klein is.

Ook kan UWV scholing inkopen voor WW'ers die een groot risico lopen op langdurige werkloosheid. Door deze scholing moeten zij in staat zijn om weer snel aan de slag te gaan.

Langere termijn

UWV acht het van belang om in het arbeidsmarktbeleid verder te kijken dan het hier en nu. Er zijn nu eenmaal conjunctuurgolven. Enerzijds is het van belang om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op een volgende laagconjunctuur en anderzijds oog te hebben voor meer structurele ontwikkelingen, bijvoorbeeld de voortschrijdende technologie, flexibilisering en demografische factoren. Ook is het goed door de conjunctuurgolven heen te kijken en te investeren in verwachte structurele tekorten in bepaalde deelmarkten, zoals in de zorg, ict, techniek en het onderwijs.

Gezien de eerdergenoemde structurele ontwikkelingen is het belangrijk om in het arbeidsmarktbeleid een hoge prioriteit te geven aan de kwalitatieve ontwikkeling van de beroepsbevolking. Het gaat dan vooral om:

- Een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie;
- Een optimale inzet van ieders competenties en interesses;
- Het blijven investeren in de inzetbaarheid van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Zorgen dat de mensen die nu door de krappe arbeidsmarkt weer aan het werk gaan, ook aan het werk blijven als het economisch minder gaat of wanneer hun baan vanwege technologische vernieuwingen op het spel staat. Met name mensen zonder startkwalificatie zijn kwetsbaar.

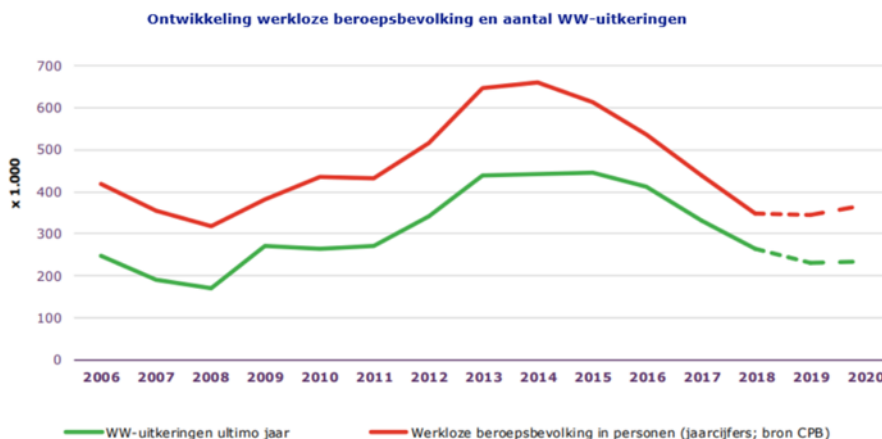
Uitstroom van WW naar werk en naar bijstand

Periode 2015 -2017



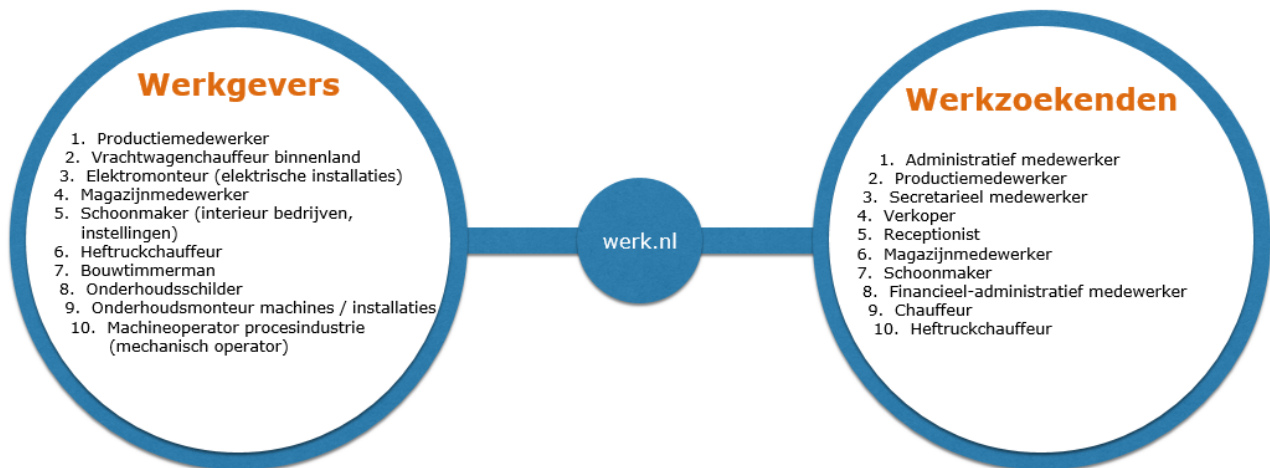
Maar aan daling werkloosheid komt einde

Prognose UWV 27 mei 2019



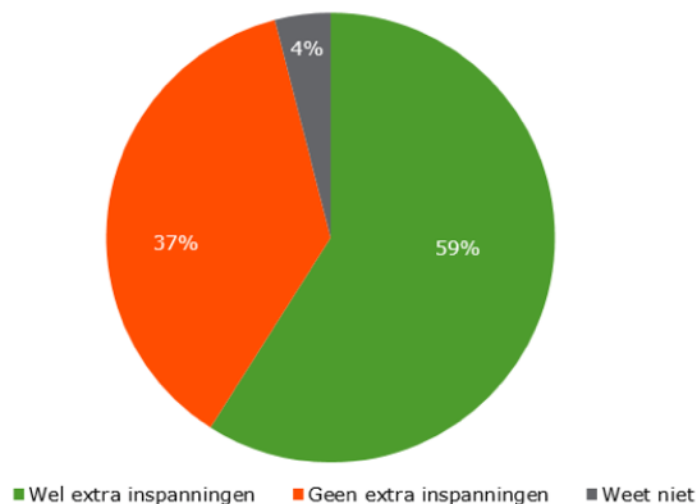
Een indicatie van de mismatch

Meest gebruikte zoektermen op werk.nl (feb-apr 2019)



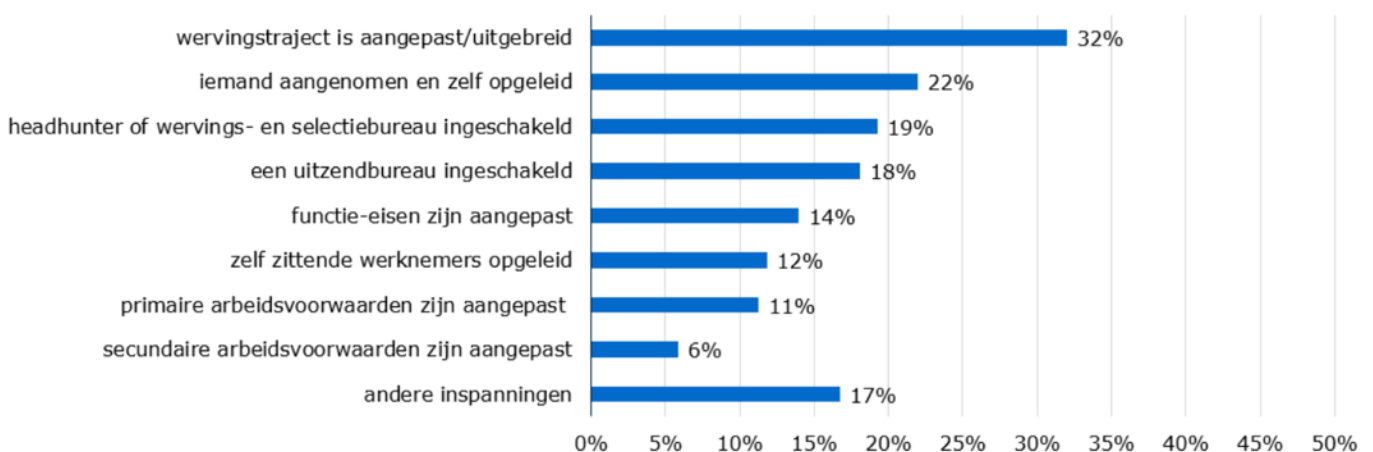
Bij bijna zes op de tien moeilijk vervulbare vacatures doen werkgevers extra inspanningen

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures



Maar die inspanningen richten zich vooral op werving

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures waarbij extra inspanningen zijn gedaan



Colofon

Uitgave

UWV WERKbedrijf

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Gerben Horst, (06) 27 15 59 31, gerben.horst@uwv.nl

Auteurs

Rob Witjes
Manon Fretz
Erik Voerman
Mechelien van der Aalst

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2019

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

 ontwikkelingen in de sociale zekerheid
 arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

 verder professionaliseren van de dienstverlening
 financiële aspecten van de sociale zekerheid