

# Regio in Beeld 2014

Haaglanden

UWV WERKBEDRIJF



werken aan perspectief

---

# Inleiding

Een van de taken van UWV is transparantie bieden op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de vraagzijde (banen en vacatures) als voor de aanbodzijde (beschikbaarheid van personeel) van de arbeidsmarkt. Een keer per jaar brengt UWV de regio in beeld uit: een regionale schets van de arbeidsmarkt voor 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. Dit rapport brengt de situatie op de arbeidsmarkt in kaart voor Haaglanden.

Informatie over de regio Haaglanden is interessant voor een breed publiek, zeker omdat het de situatie op de arbeidsmarkt beschrijft van zowel de vraagzijde als van de aanbodzijde. Daarnaast bevat het rapport de nieuwste arbeidsmarktprognoses van UWV. Het rapport is interessant voor beleidsmakers. Het biedt aanknopingspunten voor het formuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid. Werkgevers in Haaglanden zijn veelal geïnteresseerd in de beschikbaarheid van personeel op de arbeidsmarkt. Intermediairs en werkzoekenden zijn geïnteresseerd in informatie over de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Deze regionale arbeidsmarktschets van Haaglanden wordt, samen met de schetsen voor de 34 andere arbeidsmarktregio's in Nederland, gepubliceerd op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie).

In het eerste hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid (banen). Bekeken wordt in welke sectoren veel banen zijn en wat de verwachte ontwikkeling is van het aantal banen. In het tweede hoofdstuk staat de ontwikkeling van het aantal vacatures centraal. Aan de orde komt de ontwikkeling in de tijd, in welke sectoren veel vacatures zijn, voor welke beroepen en welk opleidingsniveau.

In het derde hoofdstuk wordt gekeken naar het aanbod van arbeid. Hoe groot is het WW-bestand en wat zijn de kenmerken ervan? Daarnaast komt onbenut arbeidsaanbod aan de orde. In het vierde hoofdstuk wordt gekeken naar de huidige en toekomstige spanning op de arbeidsmarkt. Daarin wordt een verbinding gemaakt tussen de vraagzijde en aanbodzijde.

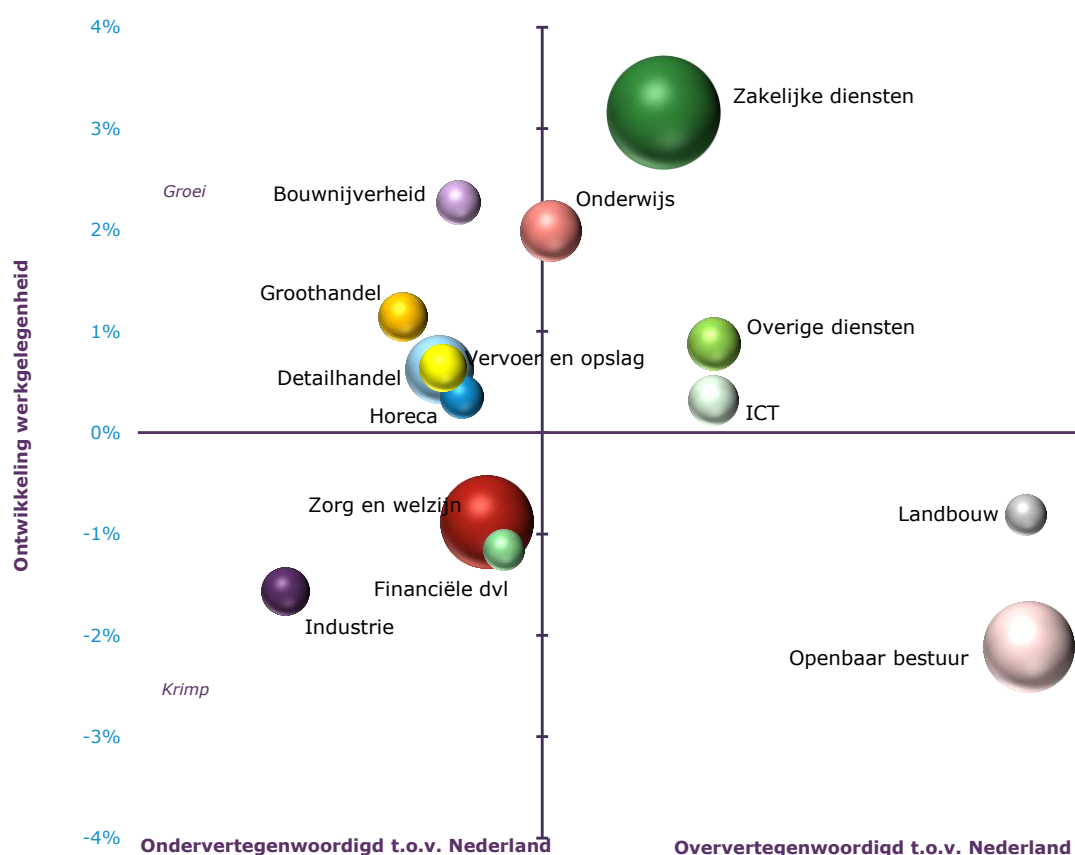
Het laatste hoofdstuk richt zich op de uitdagingen die er liggen voor Haaglanden.

# 1. Aantrekkelijke werkgelegenheid

## 1.1. Veel banen in Zakelijke diensten, zorg & welzijn en overheid

Zakelijke diensten, zorg & welzijn en openbaar bestuur zijn in arbeidsmarktregio Haaglanden belangrijke sectoren. Van de in totaal ruim 405.200 banen in Haaglanden zijn er ongeveer 240.100 in deze sectoren vertegenwoordigd (59%). Ten opzichte van Nederland valt op dat van genoemde sectoren het aandeel banen in de zakelijk diensten en openbaar bestuur hoog is. Dit maakt Haaglanden zowel gevoelig voor ontwikkelingen op de zakelijke markt als voor overheidsbeleid. Ook landbouw en overige diensten zijn relatief oververtegenwoordigd, maar dit zijn kleine(re) sectoren. Het glastuinbouwcomplex heeft een sterke internationale oriëntering. Overige diensten zijn meer afhankelijk van consumentenbestedingen en eventuele trends op die markt.

**Afbeelding 1.1.** Werkgelegenheid per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Haaglanden



Bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2014-2015

Bovenstaande afbeelding geeft een beeld van de omvang en ontwikkeling van de werkgelegenheid in Haaglanden per sector. De afbeelding geeft drie zaken weer:

- Hoe groter de bol hoe hoger het aantal banen in de betreffende sector. In totaal waren er in 2013 ongeveer 405.200 banen.
- Boven de horizontale as is er sprake van verwachte groei van de werkgelegenheid in 2015; onder de as is sprake van krimp.
- De verticale as geeft het aandeel weer van een sector in de regio in verhouding tot het aandeel van die sector in Nederland eind 2013. Links van de as is het regionale aandeel kleiner; rechts van de as is het regionale aandeel van die sector groter.

Het kwadrant rechtsboven laat sectoren zien, die belangrijk zijn voor de regio (oververtegenwoordigd) en die groeien. Kortom, de meest gunstige positie voor de regio. Het kwadrant rechtsonder brengt sectoren van belang voor de regio in beeld, waar sprake is van krimp van de werkgelegenheid. De sectoren in het

---

kwadrant linksonder krimpen en zijn ondervertegenwoordigd. Het kwadrant linksboven laat sectoren zien die groeien, maar ook ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van Nederland. Voor alle kwadranten geldt dat de grootte van de bol van belang is. Hoe groter de bol, hoe hoger het aantal banen en daarmee hoe belangrijker de sector voor de regio.

Naar verwachting groeit de economie in 2015. Het aantal banen in Haaglanden groeit naar verwachting met 0,6%. Bijna alle sectoren laten een groei van de werkgelegenheid zien. Van de marktsectoren krimpt het aantal banen alleen in landbouw, industrie en financiële dienstverlening. In totaal werken zo'n 40.300 werknemers in deze krimpsectoren, waarvan 16.300 in de industrie. Binnen de collectieve sector neemt het aantal banen af in openbaar bestuur en zorg & welzijn. Onderwijs laat daarentegen banengroei zien. Ruim een derde van de werkgelegenheid bevindt zich in de collectieve sector (145.900 banen).

Zorg & welzijn heeft zich in korte tijd ontwikkeld van banenmotor tot krimpsector. Het aantal banen in de industrie staat structureel onderdruk door voortgaande automatisering en verplaatsing van productie. Landelijk wordt in 2014 en 2015 eveneens een krimp van de industrie voorzien. Sinds begin 2014 is in de provincie Zuid-Holland een regionale ontwikkelingsmaatschappij actief. Deze maatschappij, Innovation-Quarter genaamd, focust zich op economisch sterke sectoren die zich met (nieuwe) technologie bezighouden.

## 1.2. Werkgelegenheid zakelijke diensten trekt aan

De brede sector zakelijke diensten omvat 30% van de werkgelegenheid in arbeidsmarktregio Haaglanden. Gezamenlijk zorgen de sectoren informatie & communicatie, financiële dienstverlening en specialistische en overige zakelijke dienstverlening voor ruim 120.000 banen. Tot de zakelijke diensten behoren onder andere makelaars, assurantietussenpersonen en advocatenkantoren, maar ook uitzendbureaus en facilitaire dienstverleners, zoals schoonmaak- en beveiligingsbedrijven. De werkgelegenheid in de zakelijke diensten groeit in 2015 beduidend meer dan in 2014.

De sector zakelijke diensten heeft het in 2014 nog niet gemakkelijk. De zakelijke markt is voor een groot deel conjunctuurgevoelig. Veel opdrachtgevers zijn terughoudend in hun uitgaven en de hele sector heeft te kampen met toenemende concurrentie en prijsdruk. Meer efficiëntie en innovatie lijken sleutelwoorden, want de huidige klant is kritisch en verwacht nog meer professionaliteit, maatwerk en betrokkenheid en dit alles tegen een aantrekkelijke prijs. Desondanks is de prognose voor de langere termijn positief.

In een zich herstellende economie is de uitzendsector doorgaans de eerste deelsector binnen de zakelijke diensten die tekenen van herstel vertoont. De uitzendsector profiteert in 2014 en 2015 stevig van het in 2013 ingezette herstel. Bedrijven zijn in tijden van een aantrekkende markt nog terughoudend met het aannemen van vast personeel en doen daarom vaak een beroep op tijdelijke arbeidskrachten. Cijfers van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) bevestigen dit beeld. Het aantal uitzenduren lag in periode 8 (week 29 tot en met 32) 9% hoger dan een jaar eerder. De grootste toename was in de technische sector (16% meer uren dan een jaar geleden). In de industrie en economische sector gaat het om een toename van respectievelijk 9% en 7% meer uren dan een jaar geleden.

Niet alle deelsectoren binnen de zakelijke diensten zijn positief gestemd. Zo gaat de schoonmaaksector, die al geruime tijd wordt gekenmerkt door hevige concurrentie en prijsdruk, nog een lastige tijd tegemoet. Oorzaken hiervoor zijn niet uitsluitend de economische omstandigheden, maar ook het feit dat de afzetmarkt niet meer groeit en het aantal aanbieders toeneemt (Zzp'ers). Daarnaast zijn er minder werkplekken schoon te houden (bijvoorbeeld door Het Nieuwe Werken) en daalt bovendien de schoonmaakfrequentie. De Rabobank voorziet voor 2014 een lichte volumedaling binnen de deelsector, maar verwacht wel weer toenemende vraag in 2015 als de economische groei definitief is doorgezet. In het tweede kwartaal is het aantal vacatures voor interieurverzorger overigens wel weer toegenomen. Ook de assurantiekantoren hebben het moeilijk. De verzekeringsmarkt is verzadigd en er wordt nog nauwelijks omzetgroei gerealiseerd. Daarnaast blijven consumenten kritisch op hun uitgaven en zoeken ze op internet naar de goedkoopste verzekeringen. Desalniettemin wordt voor de sector zakelijke diensten in Haaglanden in 2014 een lichte groei van het aantal banen verwacht (+0,7%). In 2015 wordt er een substantiëlere toename van 2,3% verwacht.

## 1.3. Zorg & welzijn: van banenmotor tot krimpsector

De zorg is één van de grootste sectoren van Nederland: er werken ruim 1,1 miljoen mensen. De verpleging, verzorging & thuiszorg (VVT) is de grootste branche. De geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en de ziekenhuizen bieden relatief veel werkgelegenheid op de hogere niveaus (hbo-plus), de VVT op de lagere niveaus. De gehandicaptenzorg neemt een tussenpositie in. In Haaglanden is zorg & welzijn een grote sector. De sector heeft een aandeel van 15% in de werkgelegenheid. Het gaat om ongeveer 61.000 banen. De werkgelegenheid zal, onder invloed van de bezuinigingen op de sector, afnemen in zowel 2014 en 2015. Het aantal banen in 2015 bedraagt naar verwachting 59.600.

---

Terwijl Nederland in recessie verkeerde, groeide de werkgelegenheid in zorg & welzijn aanvankelijk gewoon door; landelijk in 2010 met 62.000 banen. In 2013 werd duidelijk dat zorg & welzijn als dé banenmotor was stilgevallen. In korte tijd is de zorgsector geworden van banenmotor tot krimpsector als gevolg van grootscheepse veranderingen in de organisatie en bekostiging van de zorg. Onduidelijkheid over budgetten maakt dat zorg- en welzijnsinstellingen daarop alvast anticiperen. Vooral in de VVT wordt personeel ontslagen. De komende jaren wordt wel een toenemende zorgvraag verwacht als gevolg van vergrijzing. Op termijn komt er hierdoor weer werk bij. Gezien het vergrijsde personeelsbestand in de sector wordt ook de vervangingsvraag de komende jaren groter. Het blijft dan ook noodzakelijk om mensen op te leiden voor zorg & welzijn.

In algemene zin lijkt de werkgelegenheid in de zorg op de lagere niveaus af te nemen en op de hogere niveaus (vanaf mbo-3) toe te nemen. Op dit moment zijn er geen generieke personeelstekorten. Wel zijn er tekorten in specifieke segmenten. De komende jaren doen zich evenmin grote tekorten in de zorg voor. Voor de lagere zorgniveaus (helpenden en zorgverleners) worden overschotten verwacht. Op de langere termijn – na 2015 – groeien de tekorten door de toenemende vergrijzing.

De welzijnssector bestaat uit welzijn & maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang. Voor deze sector geldt dat er momenteel overschotten aan personeel bestaan. Een groot overschot bestaat er voor personeel in de kinderopvang. De kinderopvang heeft het momenteel moeilijk. Door overheidsbezuinigingen is het voor ouders duurder om hun kind naar de kinderopvang te brengen. Daarnaast is de werkloosheid gestegen, waardoor (werkloze) ouders minder vaak gebruik maken van kinderopvang.

#### **1.4. Dalende werkgelegenheid in openbaar bestuur**

In Haaglanden is het bestuurlijk centrum van Nederland en de provincie Zuid-Holland gevestigd. Het openbaar bestuur telt, inclusief gemeenten en andere overheidsinstellingen, ongeveer 58.700 banen in 2013, dat is 14% van de totale regionale werkgelegenheid. De regering wil graag een kleinere overheid. Verwacht wordt dat komend jaar de werkgelegenheid krimpt in het openbaar bestuur met 3,0% in 2014 en 2,1% in 2015.

Vanaf 2008 krimpt het aantal vacatures bij de overheid. De daling is er aanmerkelijk groter dan die in de marktsector en wordt veroorzaakt door bezuinigingen. UWV verwacht na 2014 een opleving van het aantal vacatures. Oorzaak is de toenemende vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing. In het openbaar bestuur werken relatief veel 55-plussers.

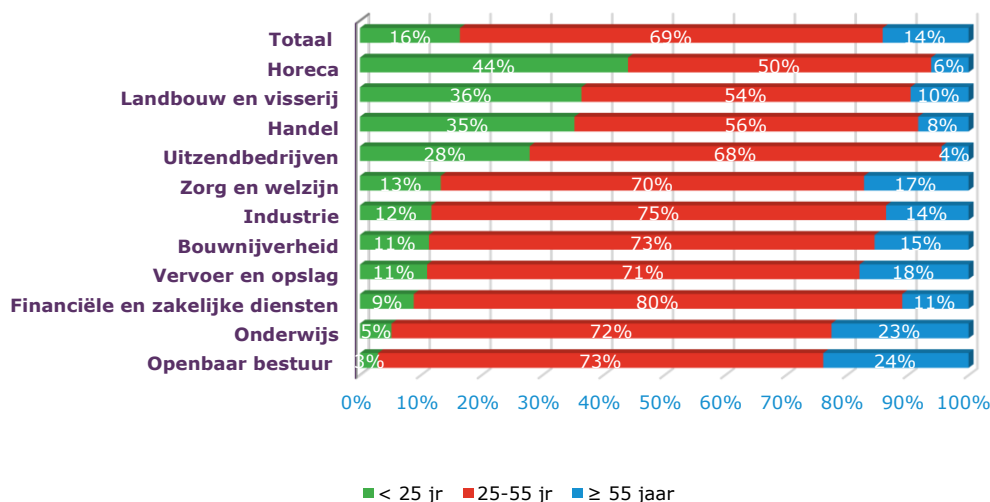
Het gevraagde opleidingsniveau en het belang van klantgericht werken bij de overheid nemen toe. Dit maakt dat vacatures – ook in een aantrekkelijke arbeidsmarkt – beperkt door (potentieel) boventaligen binnen de overheid kunnen worden ingevuld. De sector overheid staat voor de uitdaging om zijn vakbekwaam personeel vast te houden om mogelijke personele problemen op termijn te voorkomen. Scholing is daarbij van groot belang. Rond 2016 neemt de krapte voor een aantal relevante beroepsgroepen toe, bijvoorbeeld in veiligheidsberoepen.

#### **1.5. Jongeren vooral werkzaam in de horeca, ouderen in openbaar bestuur en onderwijs**

Werknemers tot 25 jaar woonachtig in de regio Haaglanden zijn relatief vaak werkzaam in de sectoren horeca, landbouw en handel. In absolute aantallen werken de meeste jongeren in de handel. Dit beeld wijkt niet veel af van de rest van het land. Handel en horeca zijn in alle arbeidsmarktregio's sectoren waarin traditiegetrouw veel jongeren werkzaam zijn. Werknemers uit de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder werken relatief vaak in de sectoren openbaar bestuur en onderwijs. Deze zijn daarmee de sterkst vergrijsde sectoren. Behalve binnen het openbaar bestuur en onderwijs zijn ook in de sectoren vervoer & opslag, bouwnijverheid en zorg & welzijn verhoudingsgewijs veel oudere werknemers werkzaam. De komende 10 à 12 jaar gaan in deze sectoren veel werknemers de arbeidsmarkt verlaten.

In absolute termen gaat het in de sectoren zorg & welzijn (9.400 personen) en openbaar bestuur (9.300) om de grootste aantallen. In de financiële en zakelijke diensten en het onderwijs zijn er respectievelijk 6.900 en 4.800 55-plussers. In totaal zijn er in Haaglanden op dit moment 42.600 mensen ouder dan 55 jaar werkzaam.

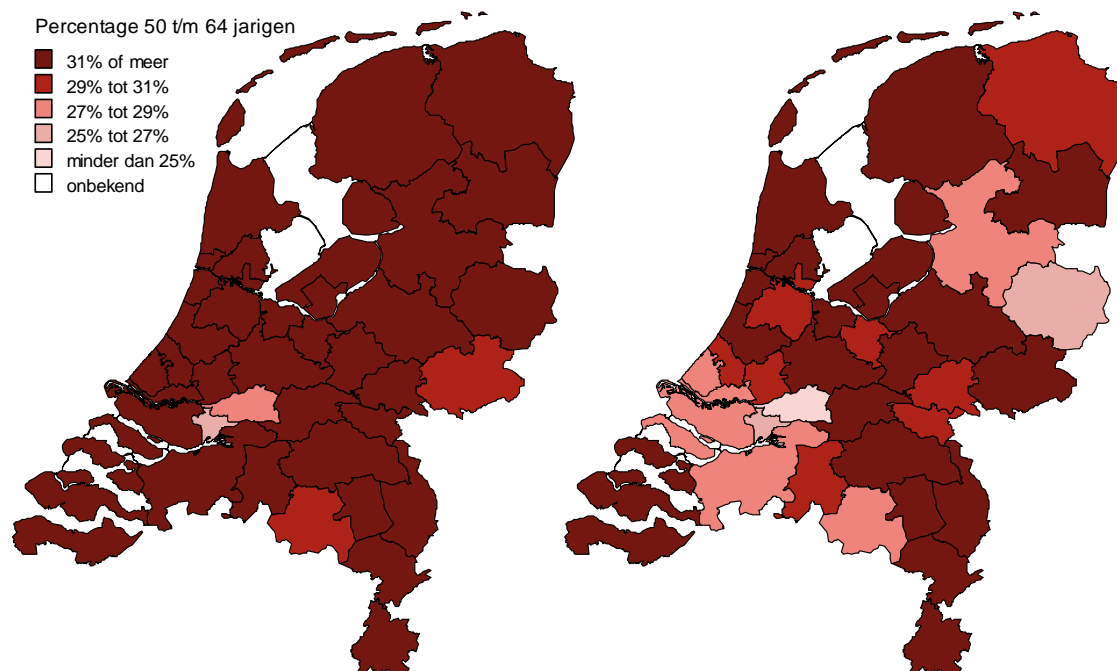
**Afbeelding 1.2. Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector**  
Haaglanden, december 2013



Bron: UWV Polisadministratie

In Haaglanden zijn openbaar bestuur en zorg sterk vertegenwoordigd. Vooral in openbaar bestuur zijn veel oudere werknemers werkzaam. Dat geldt niet alleen voor Haaglanden, maar voor vrijwel alle regio's. In Haaglanden is openbaar bestuur een grote sector, waar dat in andere regio's niet het geval is. Het gaat dus om aanzienlijke aantallen. Ondanks een krimpende werkgelegenheid kunnen er toch vacatures ontstaan. Ook in de zorg krimpt de werkgelegenheid. Desalniettemin kunnen er vacatures ontstaan.

**Afbeelding 1.3. Percentage 50+ in de sector openbaar bestuur (links) en zorg (rechts)**  
Haaglanden, 2011/2012



Bron: ROA

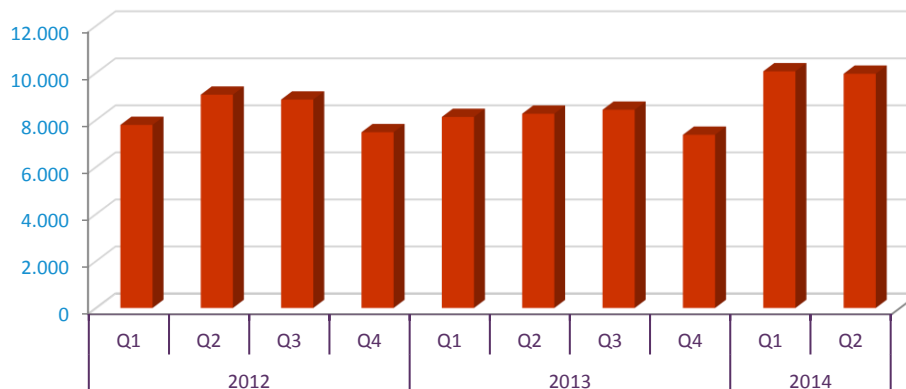
De kansen voor werkzoekenden worden in de volgende hoofdstukken nader toegelicht.

## 2. Groei in vacatures

### 2.1. Ontstane vacatures afgelopen jaar toegenomen

Na de dalende tendens van het aantal ontstane vacatures in 2012 laat afbeelding 2.1 voor ieder kwartaal van 2013 weer een lichte toename van het aantal vacatures zien. Het vierde kwartaal van 2013 is het enige kwartaal waarin het aantal vacatures lager is. In 2014 neemt het aantal vacatures in het eerste kwartaal verder toe; in het tweede kwartaal is er een geringe daling. In dit hoofdstuk zijn de laatste vier kwartalen (derde en vierde kwartaal van 2013 en het eerste en tweede kwartaal van 2014) vergeleken met de vier kwartalen daarvoor. Deze periodes worden verder kortweg aangeduid als 2013/2014 respectievelijk 2012/2013.

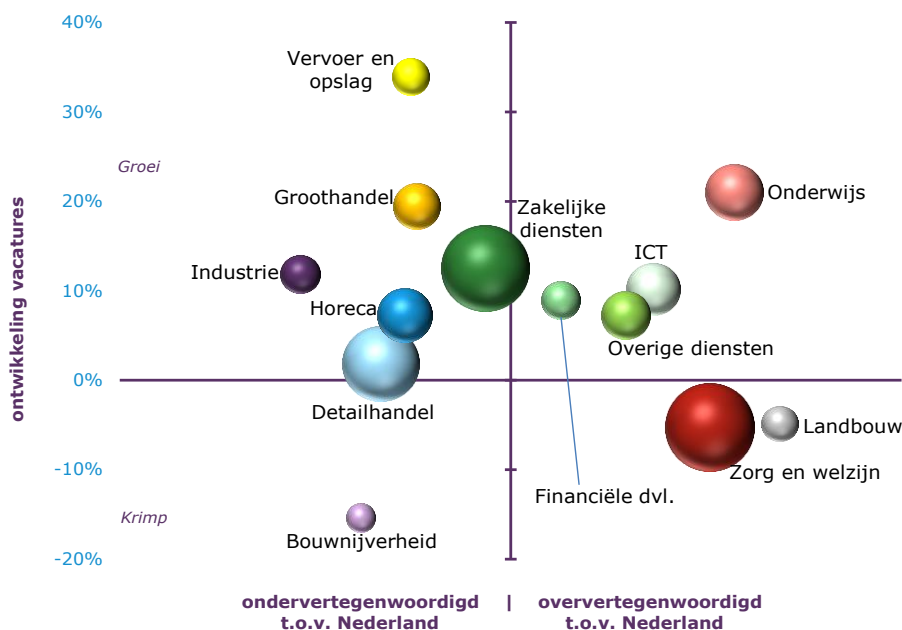
**Afbeelding 2.1. Ontwikkeling ontstane vacatures**  
Haaglanden, 2012-2014



Bron: UWV

Die algemene stabilisatie en overgang naar groei is ook bij veel afzonderlijke sectoren terug te zien.

**Afbeelding 2.2. Ontstane vacatures naar sector (exclusief openbaar bestuur)**  
Haaglanden, 2012/2013 in verhouding tot 2013/2014



Bron: UWV

Afbeelding 2.2 geeft een beeld van de omvang en ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures in de arbeidsmarktregio Haaglanden per sector in 2013/2014.

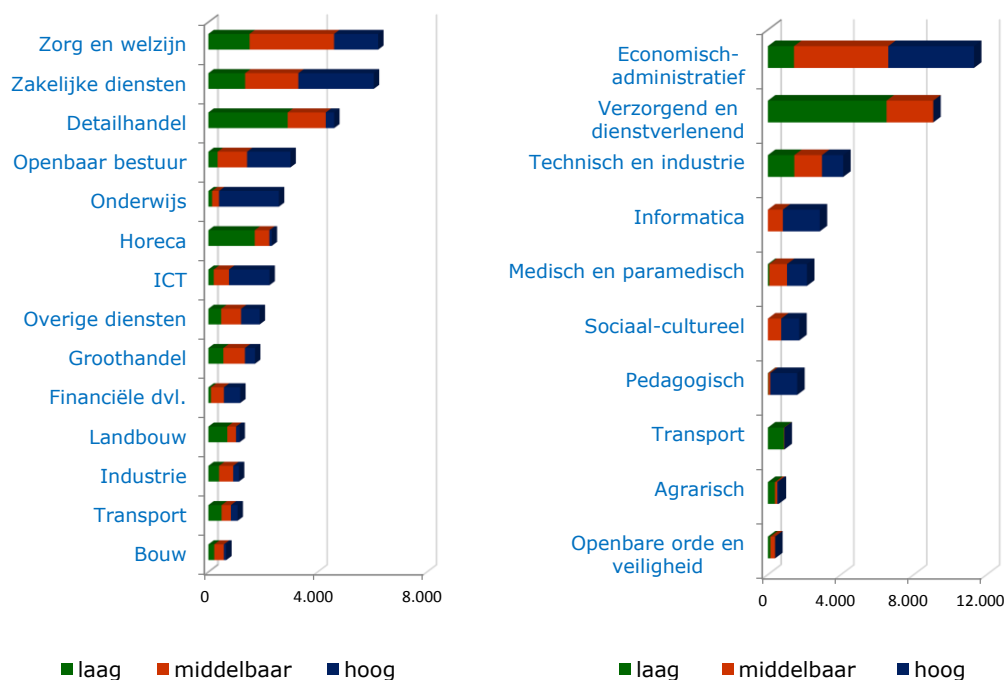
- De omvang van de bol geeft een beeld van het aantal vacatures in de betreffende sector.
- De positie rechts of links van de verticale as laat zien in welke mate een sector regionaal meer of minder gewicht heeft in de vacaturemarkt dan landelijk.
- Boven de horizontale as is sprake van groei van het aantal vacatures in de afgelopen vier kwartalen ten opzichte van de voorafgaande vier kwartalen, onder de as is sprake van krimp.

In Haaglanden laten de meeste sectoren een stabilisatie of groei van het aantal vacatures zien. Alleen in bouwnijverheid, zorg & welzijn en landbouw daalt het aantal ontstane vacatures. De grootste toename is te zien bij vervoer & opslag. Dit is in Haaglanden een relatief kleine sector. Openbaar bestuur is niet in de afbeelding opgenomen. Openbaar bestuur is een belangrijke sector in Haaglanden en is fors oververtegenwoordigd. Het aandeel werkgelegenheid in openbaar bestuur is in Haaglanden bijna drie keer zo groot als in Nederland. De bol van openbaar bestuur ligt dus fors verder naar rechts dan onderwijs. Het aantal vacatures in openbaar bestuur groeit. De bol ligt daarmee boven de horizontale as, in het kwadrant rechtsboven. Dit is opvallend gezien de krimp van de werkgelegenheid in het openbaar bestuur. Ook in een krimpende sector zijn er dus nog steeds vacatures.

## 2.2. Toenemend aandeel vacatures op hoog beroepsniveau

In afbeelding 2.3 is links aantal vacatures per sector in 2013/2014 weergegeven, onderverdeeld naar drie beroepsniveaus: laag (ongeschoold en vmbo), middelbaar (mbo, havo en vwo) en hoog (hbo en wo). De rechterafbeelding geeft inzicht in het aantal vacatures naar beroep en beroepsniveau. Met 2013/2014 wordt bedoeld de laatste twee kwartalen van 2013 en de eerste twee kwartalen van 2014.

**Afbeelding 2.3. Ontstane vacatures naar beroepsniveau, per sector (links) en beroepsgroep (rechts)**  
Haaglanden, 2013/2014



Bron: UWV

De meeste vacatures voor laag opgeleiden komen in de arbeidsmarktregio Haaglanden voor in de detailhandel, gevolgd door horeca, zakelijke diensten en zorg en welzijn. Voor werkzoekenden met een middelbaar beroepsniveau zijn er in deze regio vooral vacatures in zorg & welzijn en zakelijke diensten. Vacatures voor hoog opgeleiden zijn vooral te vinden in de zakelijke diensten, onderwijs, ICT, zorg & welzijn en openbaar bestuur.

De rechterafbeelding geeft inzicht in het aantal ontstane vacatures naar beroepsgroep en beroepsniveau. In de meeste vacatures wordt gevraagd naar laagopgeleid verzorgend & dienstverlenend personeel en middelbaar economisch-administratief personeel. Als reactie op de vergrijzing groeit de komende jaren de vraag naar o.a. verzorgende en dienstverlenende beroepen, die specifiek op de groeiende groep van ouderen is gericht. Verder zoeken werkgevers vooral naar hoogopgeleid economisch-administratief personeel en informaticapersoneel. Technisch en industrieel personeel wordt vooral op laag en middelbaar niveau gevraagd.

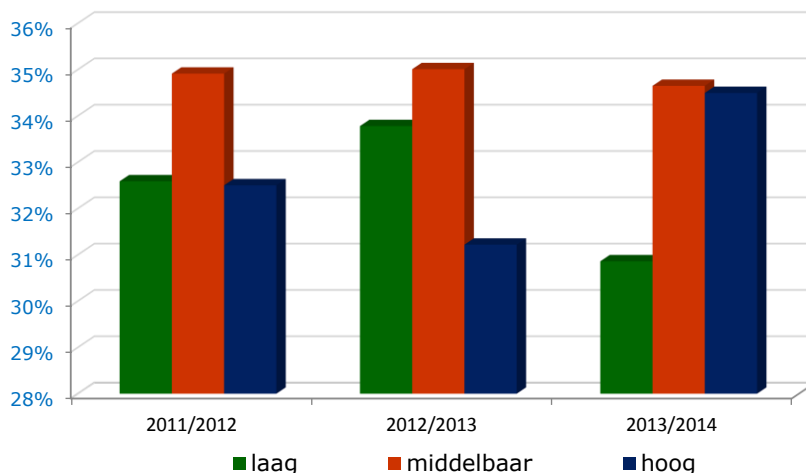


Het toenemend gebruik van de automatisering en informatietechnologie in alle sectoren leidt tot een structurele verandering in de vraag naar personeel. Kennis en vaardigheden op deze terreinen zijn steeds vaker doorslaggevend bij de aanname van personeel. Daarnaast zijn er andere competenties die volgens werkgevers steeds belangrijker worden zoals adviesvaardigheden, commerciële vaardigheden, interdisciplinaire vaardigheden en het vermogen om mee te veranderen.

### 2.2.1. Aandeel vacatures op laag beroepsniveau daalt

Veel bij UWV ingeschreven werkzoekenden hebben een laag beroepsniveau. In Haaglanden is ongeveer 31% van alle vacatures op laag beroepsniveau. Twee jaar geleden was dit aandeel 2% hoger (afbeelding 2.4). Van alle vacatures is 35% op middelbaar beroepsniveau. Dit aandeel is ten opzichte van 2011/2012 gelijk gebleven. In Haaglanden zijn relatief veel vacatures voor hoog opgeleiden. Landelijk bedraagt het aandeel vacatures voor hoog opgeleiden namelijk 26%. In Haaglanden is het aandeel vacatures op een hoog beroepsniveau ruim 34%. Dit aandeel is de afgelopen twee jaar met 2% gestegen.

**Afbeelding 2.4. Aandeel ontstane vacatures naar beroepsniveau (in %)**  
*Haaglanden, 2011/2012, 2012/2013 en 2013/2014*



Bron: UWV

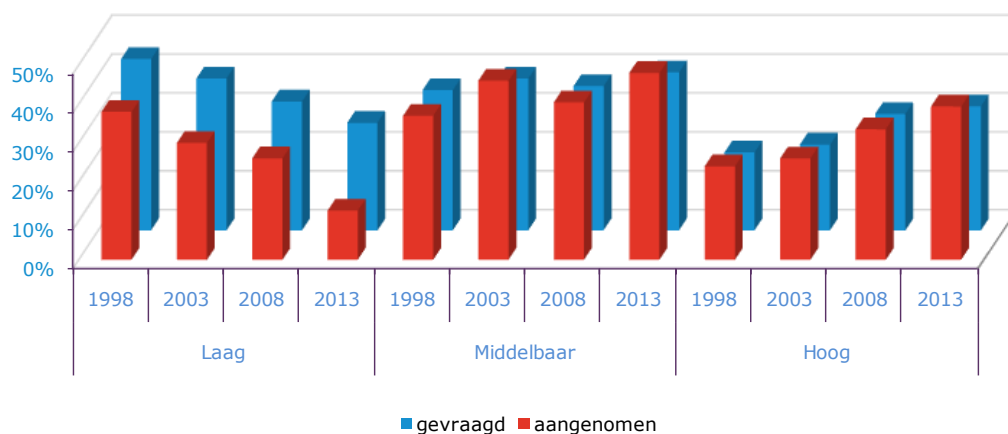
Door automatisering/informatietechnologie en outsourcing van werk naar het buitenland verdwijnt in vrijwel alle sectoren een belangrijk deel van de vraag naar personeel op mbo-niveau. Het betreft hier vooral administratieve functies op mbo-niveau. Deze afname van de vraag wordt voor een deel teniet gedaan door de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel, onder andere op het terrein van de informatietechnologie en andere innovatieve sectoren. Doordat het beschikbare aanbod niet of onvoldoende aansluit op de (toekomstige) vraag kunnen nieuwe knelpunten ontstaan.

### 2.3. Verdringing op laag en middelbaar niveau

Het belang van een goede opleiding blijkt nog eens duidelijk uit afbeelding 2.5. Die geeft een beeld van de verdeling van vervulde vacatures naar opleidingsniveau (laag, middelbaar en hoog). Als extra dimensie wordt een onderscheid gemaakt tussen het oorspronkelijk gevraagde opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de uiteindelijk aangenomen mensen.

Twee ontwikkelingen zijn duidelijk zichtbaar. Het aandeel van vacatures voor hoog opgeleiden (hbo/wo) neemt structureel toe. Hoog opgeleiden worden ook relatief vaker aangenomen dan in vacatures wordt gevraagd. Een vergelijkbare ontwikkeling, maar minder sterk, is te zien op middelbaar opleidingsniveau. Tegenover deze groeiende aandelen staan de sterk dalende aandelen op het lage opleidingsniveau (basisonderwijs en vmbo). Er is steeds minder vraag naar laag opgeleid personeel en laag opgeleid personeel wordt nog minder aangenomen. De dalende lijn weerspiegelt vooral de ontwikkeling bij het vmbo. Basisonderwijs wordt wel relatief vaker gevraagd, maar niet of nauwelijks meer aangenomen. Het lijkt er op dat verdringing op dit niveau het sterkst wordt gevoeld. Laagopgeleiden hebben zo dubbel nadeel: lagere opleidingsniveaus worden met de jaren steeds minder gevraagd en de kans is groter dat de vacatures op hun niveau worden vervuld door mensen met een hogere opleiding. Op middelbaar niveau speelt naast verdringing nog mee dat in verschillende vormen van dienstverlening banen verdwijnen door automatisering.

**Afbeelding 2.5. Vervulde vacatures naar gevraagd en aangenomen opleidingsniveau**  
*Nederland, 1998-2013*



Bron: UWV (Vacatures in Nederland 2008 en 2013, Hoe Werven Bedrijven 1998 en 2003)

In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de aanbodkant van de arbeidsmarkt en de confrontatie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hoe goed passen vraag en aanbod bij elkaar, waar liggen kansen en knelpunten en wat is er nodig om die kansen te benutten en verschillen te overbruggen.

## 3. Veel onbenut arbeidsaanbod

### 3.1. Onbenut arbeidsaanbod

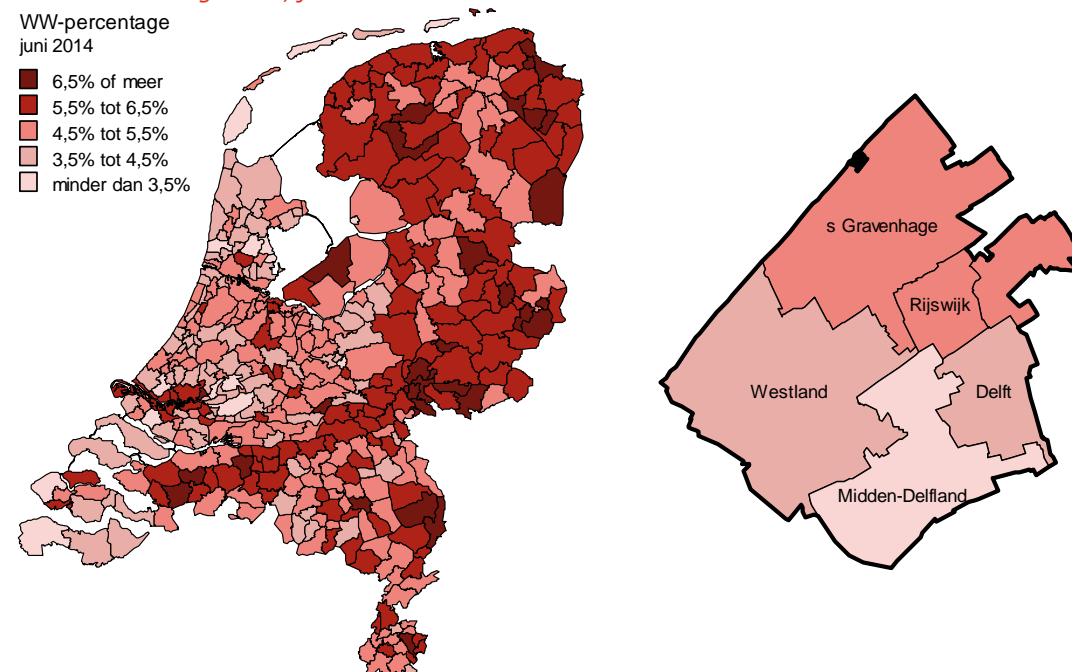
Een groeiende potentiële beroepsbevolking en een min of meer stabiele participatiegraad – fluctuerend rond 70% - zorgen voor groei van de beroepsbevolking in arbeidsmarktregio Haaglanden. Een deel van de personen tussen 15 en 66 jaar is, om welke reden dan ook, niet beschikbaar voor arbeid. Er zijn echter ook mensen die niet of nauwelijks werken, terwijl ze dit wel zouden willen: het onbenut arbeidsaanbod. Behalve uit WW-gerechtigden, bestaat deze groep uit dat deel van de WWB- en Wajongpopulatie dat over arbeidscapaciteit beschikt en op zoek is naar werk. Daarnaast ontstond er tijdens de recessie een omvangrijke groep niet-uitkeringsgerechtigden die zich van de arbeidsmarkt afkeerde. Deze groep zag weinig kansen om de arbeidsmarkt te betreden en besloot om voorlopig niet actief naar werk te zoeken. In een periode van hoogconjunctuur ontstaan echter meer kansen en bieden zij zich weer aan. Het gaat daarbij vooral om vrouwen, parttimers, jongeren die al dan niet doorstuderen en mensen die vrijwilligerswerk verrichten. Al deze groepen zijn moeilijk in kaart te brengen, maar geven wel aan dat er veel dynamiek is op de arbeidsmarkt bij de conjuncturele schommelingen.

### 3.2. Meer WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen in de arbeidsmarktregio Haaglanden is afgelopen jaar toegenomen. Tussen juni 2013 en juni 2014 steeg het aantal WW-uitkeringen met 12% in Haaglanden. Deze stijging is nagenoeg gelijk aan de landelijke toename van 13%. Eind juni 2014 telt de arbeidsmarktregio 17.700 WW-uitkeringen. Het regionale WW-percentage (dit is het aandeel WW-uitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking) van 4,7% ligt daarmee ruim onder het landelijke WW-percentage van 5,4%.

In alle gemeenten ligt het WW-percentage onder het landelijk gemiddelde. In Den Haag is het WW-percentage met 5,1% het hoogst. Het laagste aandeel WW-uitkeringen kent de gemeente Midden-Delfland (3,4%) (zie afbeelding 3.1).

**Afbeelding 3.1. WW-percentages per gemeente**  
Nederland en Haaglanden, juni 2014



Bron: UWV

### 3.2.1. Verdere toename WW verwacht

Uitgaand van een economische groei van 0,75% in 2014 en 1,25% in 2015 neemt het aantal WW-uitkeringen in Haaglanden naar verwachting nog iets verder toe. In heel Nederland worden dan eind 2015 457.000 WW-uitkeringen verwacht (5,8%) en in Haaglanden 19.000 (5,1%). Het economisch herstel zorgt met vertraging voor minder WW-uitkeringen. In eerste instantie leidt de aantrekkende economie tot een toename van arbeidsproductiviteit, pas later tot meer banen.

### 3.3. WW-gerechtigden hoger opgeleid en ouder

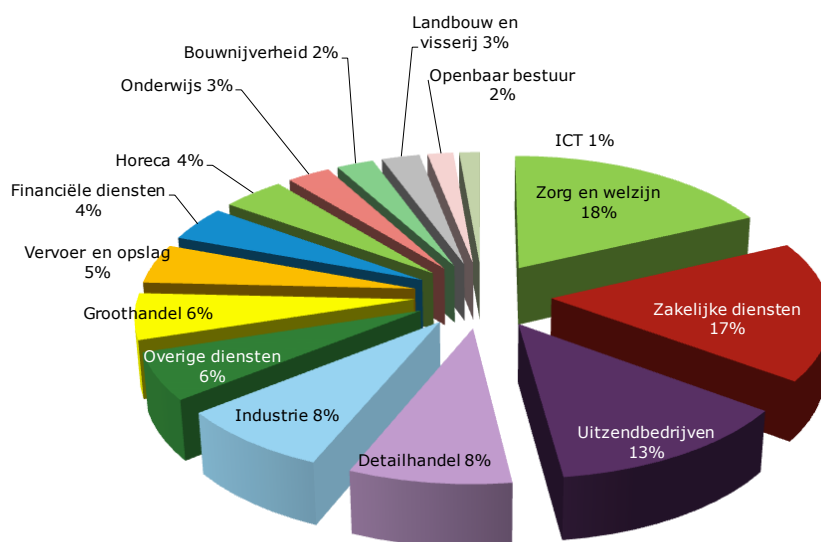
De grote instroom in de voorbije periode heeft geleid tot een groep WW-gerechtigden met gemiddeld een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt, recente werkervaring, een hoger opleidingsniveau en korter werkzoekend. Aangezien vooral de groep jongeren relatief snel de WW-uitkering verlaat door het vinden van werk of het bereiken van de maximale duur van de WW en dit voor ouderen veel minder het geval is, neemt de gemiddelde leeftijd van werkzoekenden met een WW-uitkering toe. Vooral de instroom vanuit de sector zorg & welzijn is toegenomen. Ook bestaat de WW voor een groot deel uit mensen die een administratief beroep hebben uitgeoefend.

#### 3.3.1. Vooral ex-werknemers uit zorg & welzijn en zakelijke diensten

Het grootste aandeel WW-uitkeringen wordt verstrekt aan ex-werknemers uit de sectoren zorg & welzijn en zakelijke diensten. In totaal wordt 35% van alle WW-uitkeringen verstrekt aan werknemers uit deze sectoren. Genoemde sectoren behoren tot de grote(re) sectoren binnen de arbeidsmarktregio. Ook de uitzendbedrijven hebben een hoog aandeel (13%). Afbeelding 3.2 toont de sector van herkomst van de WW-uitkeringen. De instroom uit de sector zorg & welzijn is vooral het afgelopen jaar sterk gegroeid, als gevolg van overheidsmaatregelen.

#### Afbeelding 3.2. WW-uitkeringen naar sector van herkomst

Haaglanden, juni 2014



Bron: UWV

#### 3.3.2. WW-gerechtigden vaker ouder, hoger opgeleid of langdurig werkloos

De samenstelling van de groep werkzoekenden met een WW-uitkering is het afgelopen jaar veranderd: ouder, hoger opgeleid en langer werkloos. Het aantal jongeren met een WW-uitkering is tussen juni 2013 en juni 2014 in de regio vrijwel gelijk gebleven. In de periode juni 2012 – juni 2013 steeg dit aantal nog met 39%. Het aantal 27- tot 50-jarigen met een WW-uitkering steeg afgelopen jaar met 7% en de 50-plussers met een WW-uitkering stegen in aantal met 21%. Het aandeel jongeren in het totaal aantal lopende WW-uitkeringen is beperkt: zij maken eind juni 2014 slechts 6% uit van het totaal. Jongeren beschikken vaker over een flexibel contract en een kort arbeidsverleden, waarmee hun positie in economisch slechte tijden kwetsbaar is. Jongeren stromen daarom relatief veel de WW-uitkering in, maar stromen ook relatief snel uit doordat ze vaak geen of kortdurend recht op een WW-uitkering hebben en doordat ze een grotere kans hebben op het vinden van werk. De leeftijdsgroep 27 tot 50 jarigen heeft nu een aandeel van 53% in de lopende WW-uitkeringen, terwijl de oudste leeftijdsklasse daarin een aandeel heeft van 41%. Ouderen stromen minder vaak de WW-uitkering in. Eenmaal in de WW, stroomt deze groep echter ook moeilijk uit. Hoewel het gemiddelde uitkeringsrecht lang is, slaagt deze groep er het minst goed in werk te vinden tijdens de WW-uitkering.

Haaglanden kent relatief veel WW'ers zonder startkwalificatie (39%). Dit is wat meer dan landelijk (36%). Het aandeel middelbaar opgeleiden bedraagt 33%, dit is juist wat minder dan landelijk. Het aandeel hoger opgeleiden bedraagt 27%. Landelijk bedraagt dit aandeel 26%.

Het aantal WW-uitkeringen nam toe voor alle genoemde opleidingsniveaus, maar vooral bij middelbaar en hoog opgeleiden. Het aantal WW-uitkeringen van werkzoekenden zonder startkwalificatie nam minder snel toe. Per saldo is het opleidingsniveau van de werkzoekenden met een WW-uitkering daardoor gestegen. Werkzoekenden met een WW-uitkering zonder startkwalificatie komen vooral in aanmerking voor vacatures op elementair en lager niveau in bijvoorbeeld in detailhandel, zakelijke diensten en horeca (zie afbeeldingen 2.3 en 2.4).

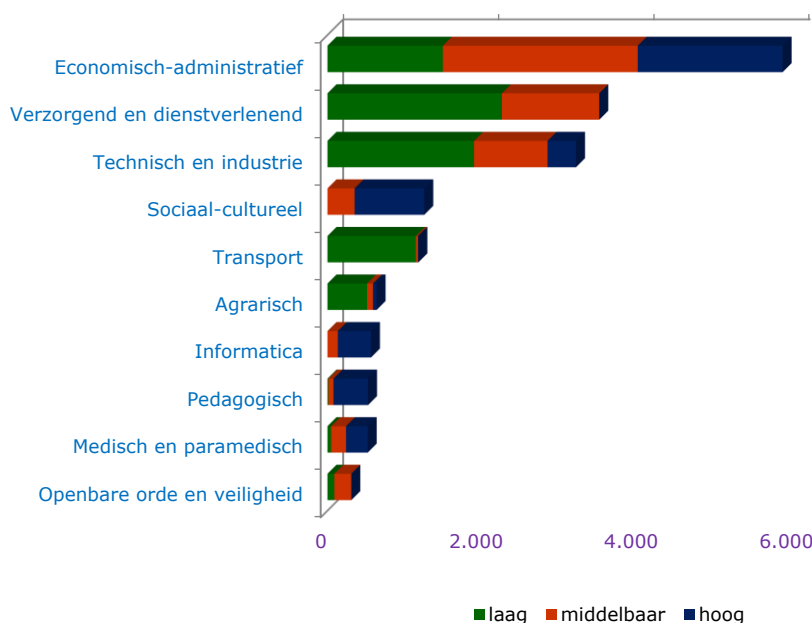
Werkzoekenden met een WW-uitkering maken eind 2014 gemiddeld langer gebruik van hun WW-uitkering dan een jaar geleden. Voor de meeste WW-uitkeringen (47%) is de verstreken duur minder dan een half jaar. Een jaar geleden bedroeg dit aandeel echter 54%. Het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur tussen 6 maanden en 1 jaar is echter toegenomen tot 23% (een jaar geleden was dit 22%) evenals dat van het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur van 1 jaar of meer (was 19%).

Nu de eerste tekenen van economisch herstel zich aandienen, kunnen als eerste werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt hiervan profiteren. De groep zonder startkwalificatie heeft de moeilijkste positie bij het vinden van werk. Vaak kunnen zij niet aan de eisen voldoen die de werkgever stelt en vindt verdringing plaats als de werkgever een beter gekwalificeerde kan aannemen, terwijl dit niet absoluut noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie (zie afbeelding 2.5).

### 3.3.3. Oriëntatie op administratie, industrie, en verzorging & dienstverlening

Tussen juni 2012 en juni 2013 steeg het aantal WW-uitkeringen vooral in de sectoren bouwnijverheid en vervoer & opslag. Het afgelopen jaar was de stijging nog steeds groot in de sector vervoer & opslag. Ook in zorg & welzijn en landbouw nam het aantal WW-uitkeringen sterk toe. Afbeelding 3.3 geeft inzicht in het beroep en beroepsniveau van de WW'ers. In Haaglanden zoeken de meeste WW'ers werk in economisch-administratieve beroepen, in verzorgende & dienstverlenende beroepen en in technische & industrieberoepen. Een kleine driekwart staat voor een van deze beroepen ingeschreven. Bij technische & industrieberoepen en verzorgende & dienstverlenende beroepen gaat het in veel gevallen om beroepen op laag niveau, zoals productiemedewerkers, bouwvakkers, interieurverzorgers en winkelpersoneel. WW'ers in economisch-administratieve beroepen zoeken vaker werk op middelbaar niveau in beroepen als administratief of commercieel medewerker.

**Afbeelding 3.3. WW-uitkeringen naar beroepsgroep en beroepsniveau**  
Haaglanden, juni 2014



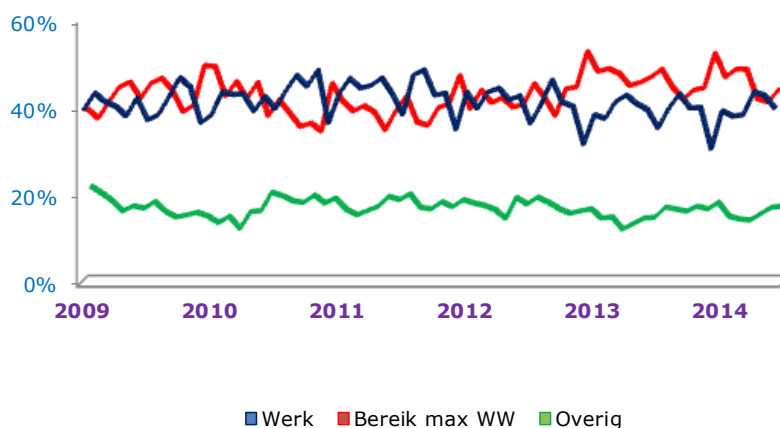
Bron: UWV

### 3.3.4. Uitstroom uit de WW-uitkering: dynamiek aanwezig

Hoewel de economische recessie het vinden van werk bemoeilijkt, blijft dynamiek op de arbeidsmarkt aanwezig. Dit blijkt uit de reden voor het beëindigen van de WW-uitkering. Afbeelding 3.4 geeft het verloop hiervan weer. Ruim 40% van de WW-uitkeringen in de arbeidsmarktregio Haaglanden eindigt met werkherhervatting. Dit onderstreept dat er nog steeds redelijke kansen zijn om vanuit de WW-uitkering werk te vinden. Ook in een ruime arbeidsmarkt ontstaan vacatures, vooral door vervangingsvraag. Landelijk ligt dit percentage overigens op zo'n 47%.

Het aandeel werkherhervatting als reden voor het beëindigen van de WW-uitkering is in de afgelopen jaren als gevolg van de economische recessie echter wel afgenomen. In tijden van economisch herstel, zoals in 2010, ligt het aandeel werkherhervattingen als reden voor het beëindigen van de WW-uitkering rond de 50%. Ook het groeiend aandeel WW-uitkeringen dat eindigt met het bereiken van de maximale duur (44%), maakt de gevolgen van de economische recessie zichtbaar. Vooral vanaf het midden van 2012 ligt het aandeel uitstroom uit de WW vanwege het bereiken van de maximale WW-duur op een hoger niveau dan in voorgaande jaren.

**Afbeelding 3.4. Reden beëindiging WW-uitkering**  
Haaglanden, 2009-2014



Bron: UWV

Zoals eerder aangegeven verschilt de uitstroom naar werk en uitstroom vanwege het bereiken van de maximale uitkeringsduur tussen de leeftijdscategorieën. Vooral in de leeftijdscategorie 27 – 50 jaar slagen werkzoekenden er vaak (44% van de totale uitstroom uit de WW) in om werk te vinden tijdens de uitkeringsperiode. Jongeren tot 27 jaar (31%) en 50-plussers (35%) slagen hierin minder. Bij jongeren heeft dit vooral te maken doordat zij een kort uitkeringsrecht hebben. Ouderen slagen er ondanks een relatief lang uitkeringsrecht moeilijk in werk te vinden.

## 3.4. Ander onbenut arbeidsaanbod

Werkzoekenden met een WW-uitkering hebben met hun verhoudingsgewijs recente arbeidsverleden vaak een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het onbenutte arbeidsaanbod bestaat echter ook uit andere groepen werkzoekenden die meer ondersteuning nodig hebben voor deelname aan de arbeidsmarkt. Een kort of minder recent arbeidsverleden of arbeidsbeperkingen zorgen voor een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Een deel van deze mensen valt vanaf 2015 onder de Participatiewet.

### Box 3.1. Participatiewet

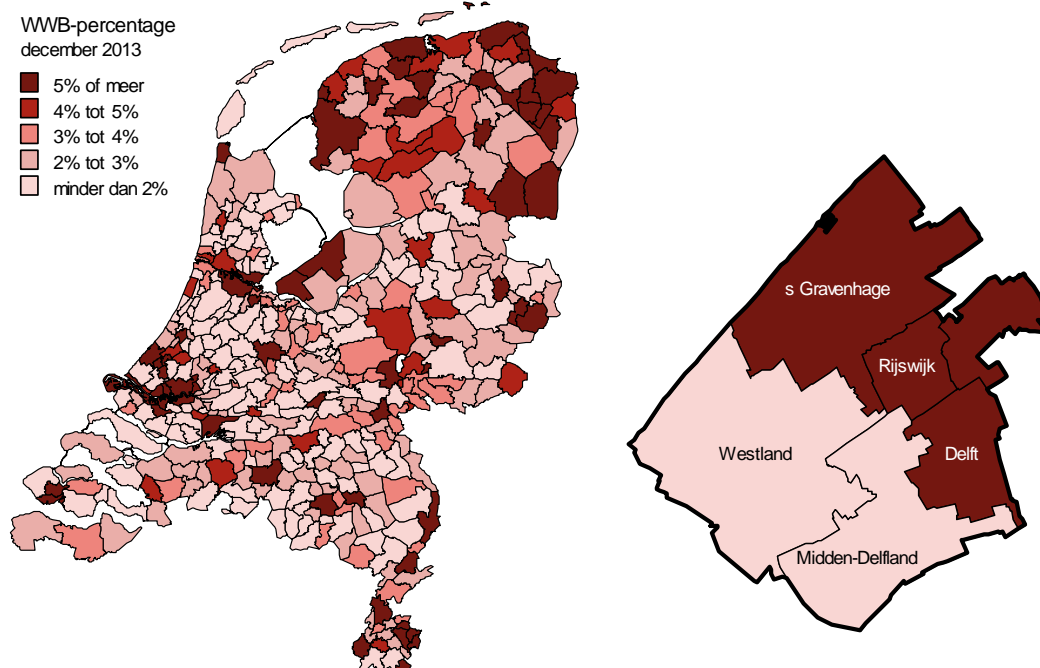
Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 worden de gemeenten verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Nu vallen deze mensen nog onder drie verschillende regelingen (WWB, WSW, Wajong). Doel van de Participatiewet is zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan werk, ook mensen met een arbeidsbeperking.

### 3.4.1. Werkzoekende WWB'ers minder hard gestegen dan WW'ers

Het aantal WWB-uitkeringen in Haaglanden is in de periode van december 2012 tot en met december 2013 met 2.000 (+8%) toegenomen tot 26.200 WWB-uitkeringen. Landelijk bedroeg de toename 9%. De toename van het aantal WWB-uitkeringen is minder groot dan de toename van het aantal WW-uitkeringen (+25%) in dezelfde periode. Het groeitempo van de WWB neemt echter toe, terwijl dat van de WW afvlakt. Naarmate de recessie langer duurt, groeit het aantal werkzoekenden waarvan de WW-uitkering eindigt zonder dat er werk is gevonden. Toch is er geen sprake van een massale doorstroom naar de WWB.

Afbeelding 3.5 toont de WWB-percentages (aantal WWB-uitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking) per gemeente in december 2013. Landelijk was het WWB-percentage in december 2013 4,6%. In Haaglanden lagen de percentages in Den Haag (8,8%), Delft (5,9%) en Rijswijk (5,5%) hoger dan het landelijk percentage. In Westland (1,9%) en Midden-Delfland (1,3%) lagen de percentages (ruim) onder het landelijke gemiddelde.

**Afbeelding 3.5. WWB-percentages per gemeente Haaglanden, december 2013**



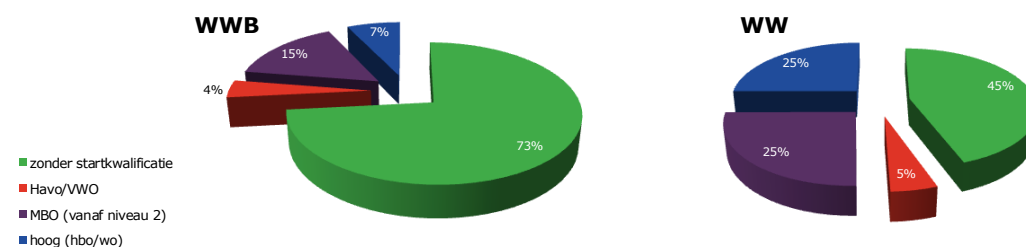
Bron: CBS, bewerking UWV

**Box 3.2. Wet Werk en Bijstand en Werkloosheidswet**

De Wet werk en bijstand (WWB) regelt de ondersteuning naar werk en bijstand voor mensen die onvoldoende inkomen of vermogen hebben om in hun bestaan te kunnen voorzien. Daarbij telt ook het inkomen en vermogen van partners mee. Hierbij gaat werk boven uitkering: het doel is dat mensen via de kortste weg naar werk in hun eigen bestaan kunnen voorzien. De gemeente is verantwoordelijk voor ondersteuning naar werk. Tot de WWB-populatie behoren over het algemeen mensen zonder werkervaring en mensen die de maximale WW-duur hebben doorlopen. Werkloze werknemers hebben, indien zij ook aan overige voorwaarden voldoen, recht op een WW-uitkering en ondersteuning naar werk. WW'ers hebben per definitie werkervaring. Bijna de helft van de WW'ers hervat het werken binnen de maximale WW-duur.

Over het algemeen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt van het grootste deel van de WWB-populatie groter is dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden. De WWB-werkzoekende beschikt over het algemeen over een lager opleidingsniveau, heeft een korter arbeidsverleden en oefent een ander beroep uit. De afbeeldingen 3.6, 3.7 en 3.8 tonen de verschillen tussen de werkzoekenden met een WWB- en met een WW-indicering als het gaat om opleiding, leeftijd en beroep.

**Afbeelding 3.6. Opleidingsniveau werkzoekende WWB en WW Haaglanden, juni 2014**

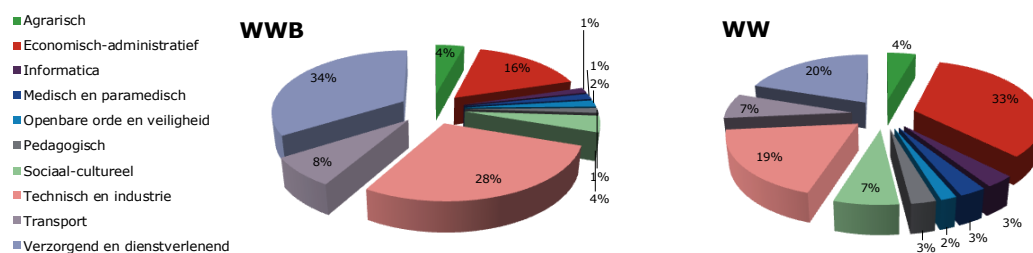


Bron: UWV

Een belangrijk verschil tussen WWB'ers en WW'ers is het opleidingsniveau. Opvallend is het grote aandeel WWB-werkzoekenden zonder startkwalificatie; in Haaglanden heeft 73% van de ingeschreven WWB'ers

een opleiding op maximaal mbo-1 niveau en beschikt niet over een startkwalificatie. Het opleidingsniveau van de werkzoekende WW'er is hoger: 45% heeft geen startkwalificatie.

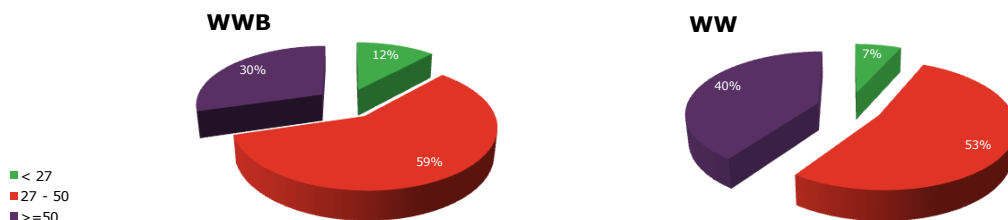
**Afbeelding 3.7. Beroep werkzoekende WWB en WW**  
Haaglanden, juni 2014



Bron: UWV

Wat verder in het oog springt, is het verschil in beroep waarvoor WWB'ers en WW'ers staan ingeschreven. WWB'ers staan veelal ingeschreven voor industrieberoepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen, waar de WW zich kenmerkt door veel werkzoekenden in economisch-administratieve beroepen.

**Afbeelding 3.8. Leeftijd werkzoekende WWB en WW**  
Haaglanden, juni 2014



Bron: UWV

Een ander opvallend verschil is de leeftijdsopbouw van werkzoekende WWB'ers en werkzoekende WW'ers. Jongeren zijn sterker vertegenwoordigd in de WWB dan in de WW: 12% versus 7%. Dit heeft te maken met het relatief korte arbeidsverleden, waardoor geen of kortere WW-rechten worden opgebouwd.

### 3.4.2. Werkzoekende Wajongers relatief laag in de regio

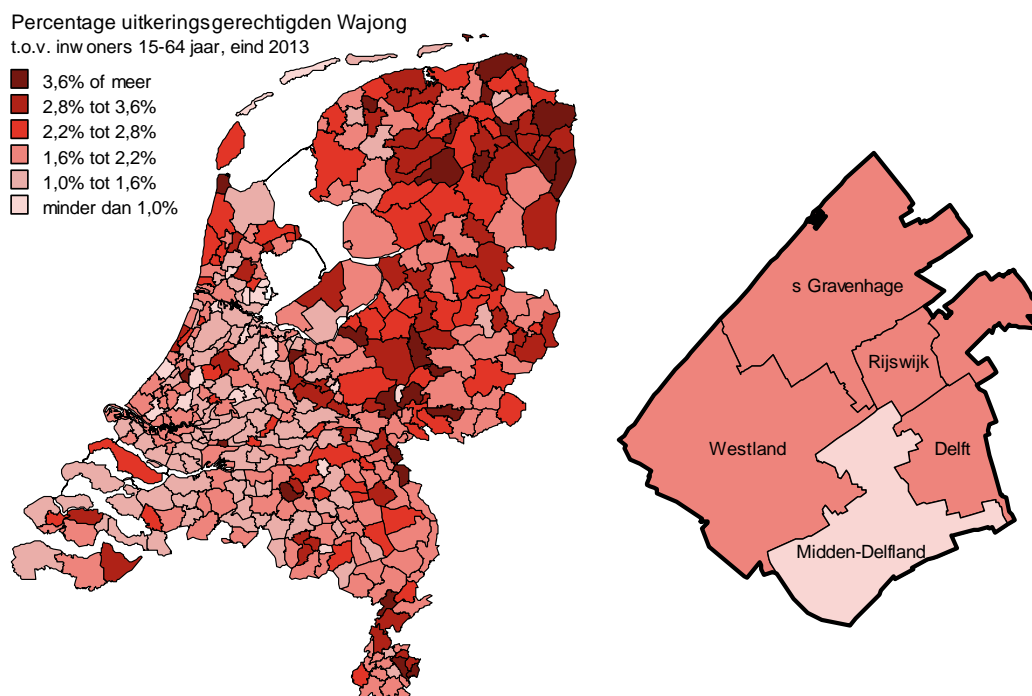
Eind 2013 kende arbeidsmarktregio Haaglanden 8.900 mensen met een Wajong-uitkering. Met een aandeel van 1,7% van de beroepsbevolking heeft de regio relatief minder Wajong-gerechtigden dan landelijk (2,1%). Ongeveer tweederde van het aantal personen met een Wajong-uitkering komt uit de gemeente Den Haag. Alleen in Midden-Delfland is het Wajong-percentage met 0,9% laag. In de andere gemeenten ligt het aandeel Wajong rond de 1,7%.

#### Box 3.3 Participatiewet, Wajong en baanafspraken

Na invoering van de Participatiewet krijgen mensen alleen een Wajong-uitkering wanneer zij op jonge leeftijd volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. UWV is verantwoordelijk voor de betaling van een Wajonguitkering. Wanneer iemand na 1 januari 2015 op jonge leeftijd arbeidsbeperkingen heeft en (mogelijk in de toekomst) over arbeidsvermogen beschikt, is de gemeente verantwoordelijk voor ondersteuning naar werk of studie en eventueel bijstand. UWV blijft verantwoordelijk voor ondersteuning naar werk en uitkering van iedereen die voor 1 januari 2015 Wajonger is. Wajongers en bijstandsgerechtigden met een arbeidsbeperking horen tot de doelgroep voor de extra banen voor arbeidsbeperkten.



### Afbeelding 3.9. Wajong-percentages per gemeente Nederland en Haaglanden, december 2013



Bron: UWV

Het aantal Wajongers groeit nog steeds omdat er meer Wajongers instromen dan dat er uitstromen. Het aantal Wajongers dat uitstroomt is laag, omdat bij Wajongers niet vaak sprake is van herstel of van het vinden van werk. Afbeelding 3.10 geeft enkele kenmerken van de Wajong-uitkeringsgerechtigden: veelal mannen, jong en al jarenlang in een uitkerings situatie.

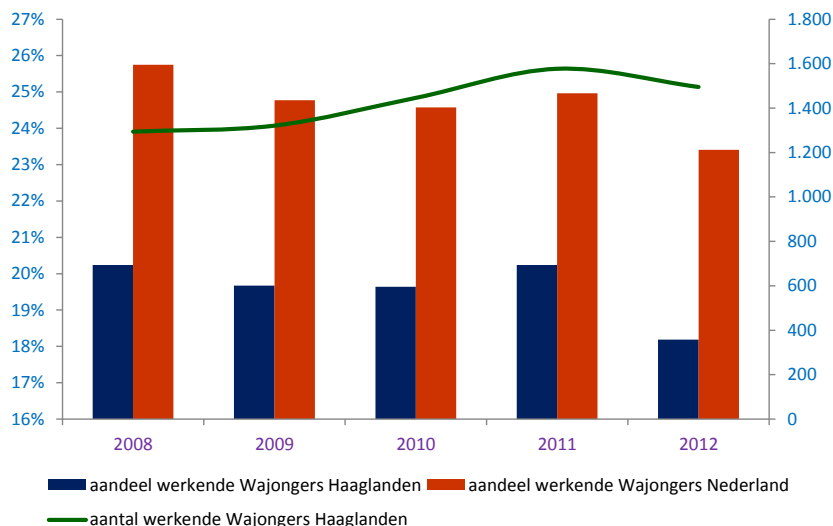
### Afbeelding 3.10. Kenmerken Wajongers Haaglanden, december 2013

		aantal	aandeel
Totaal Wajong		8896	100%
Wajong%		1,7%	
geslacht	man	5005	56%
	vrouw	3891	44%
leeftijd	< 25	2696	30%
	25 - 34	2734	31%
	35 - 44	1387	16%
	45 - 54	1124	13%
	55 - 64	946	11%
	65 - aow leeftijd	9	0,1%
uitkeringsduur	< 5 jaar	2749	31%
	>= 5 jaar	6147	69%

Bron: UWV Atlas SV 2013

Afbeelding 3.11 toont voor de periode 2008-2012 de mate waarin Wajongers aan het werk zijn. In Haaglanden werkt 18% van de Wajongers, tegenover 23% landelijk. Vanaf 2008 is het aantal werkende Wajongers, ondanks de economische ontwikkelingen, in vrijwel alle arbeidsmarktregio's gegroeid, ook in Haaglanden. Pas in 2012 daalt het aantal werkende Wajongers; ook steeg het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst niet langer. De meest logische verklaring hiervoor is de verslechtering van de economische situatie. De dalende werkgelegenheid in deze periode maakte het voor werkgevers lastiger om Wajongers aan te nemen en in dienst te houden. Hierdoor hadden ook Wajongers te maken met minder vraag naar arbeid en meer concurrentie van andere groepen onbenut arbeidsaanbod

**Afbeelding 3.11. Ontwikkeling arbeidsparticipatie Wajongers**  
 Nederland en Haaglanden, 2008 – 2012



Bron: UWV Kenniscentrum

#### Box 3.4 Oude en nieuwe Wajong

Mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden, kunnen een beroep doen op de wet Wajong. Als zij voor 1 januari 2010 een Wajonguitkering hebben aangevraagd, vallen zij onder de oude Wajong (oWajong). De nieuwe Wajong (nWajong) geldt voor jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 een Wajonguitkering aanvragen. In de nWajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. Mensen die in de nWajong komen, kunnen in drie regelingen terecht komen: de werkregeling, de studieregeling en de uitkeringsregeling. Wajongers hebben al voordat ze de arbeidsmarkt opgaan een arbeidsbeperking. Voor sommige Wajongers is een betaalde baan nooit haalbaar vanwege de ernst van hun beperkingen, maar voor een deel is dat met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk. De meeste werkende Wajongers verdienen minder dan het minimumloon en hebben recht op een aanvullende Wajong-uitkering. Wajongers werken zowel bij reguliere werkgevers als in of via de Sociale Werkvoorziening. Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Werk voor Wajongers bij een reguliere werkgever is veelal geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding.

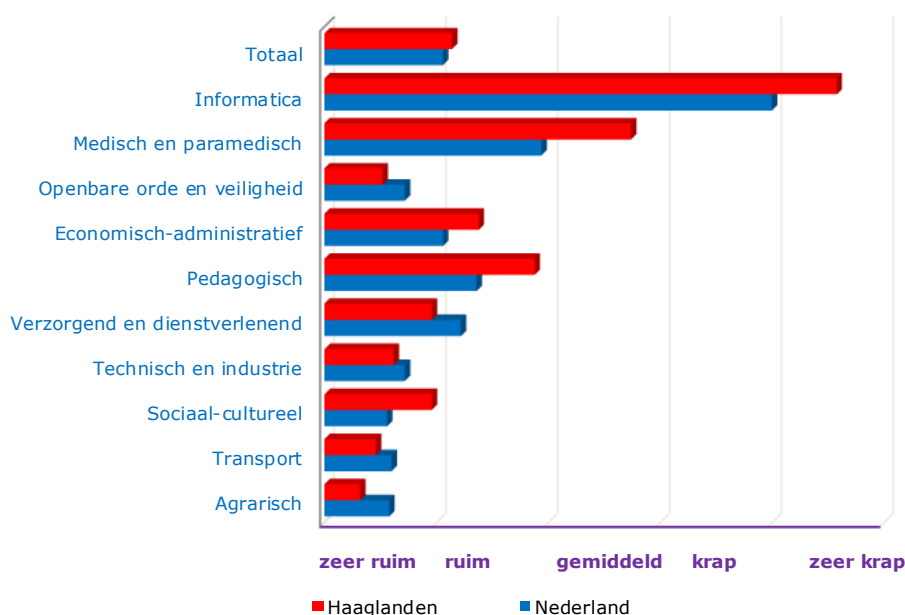
Arbeidsbeperkten worden op basis van een diagnose in een categorie ingedeeld. In arbeidsmarktregio Haaglanden heeft 57% een ontwikkelingsstoornis, 24% een psychiatrisch ziektebeeld en 19% een somatisch ziektebeeld. Daarbij dient opgemerkt te worden dat veel arbeidsbeperkten meer dan één ziektebeeld gediagnosticeerd krijgen. Ook uit onderzoek van het UMCG komt een beeld naar voren van de Wajongers als een kwetsbare groep met arbeidsmogelijkheden en een grote motivatie om te werken: lichamelijk goed gezond, maar met beperkingen op mentaal-psychisch vlak wat arbeidsparticipatie in de weg staat.

## 4. Op termijn kansen voor werkzoekenden

### 4.1. Ruime arbeidsmarkt in Haaglanden

Dankzij een afname van het aantal kortdurend werkzoekenden is de arbeidsmarkt in Haaglanden in het tweede kwartaal van 2014 te typeren als ruim. In het eerste kwartaal was de arbeidsmarkt nog zeer ruim, en dat geldt in het tweede kwartaal voor nog de meeste arbeidsmarktregio's in Nederland. Afbeelding 4.1 geeft voor Haaglanden een beeld van de spanning op de arbeidsmarkt voor verschillende beroepsklasse. De spanningsindicator wordt bepaald door de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden.

**Afbeelding 4.1. Spanning naar beroepsklasse**  
*Haaglanden, tweede kwartaal 2014*



Bron: UWV

Uit de afbeelding blijkt dat in het tweede kwartaal van 2014 voor de meeste beroepsklassen in Haaglanden de arbeidsmarkt zeer ruim is. Een (zeer) ruime arbeidsmarkt beperkt de kansen voor werkzoekenden op het vinden van werk. Alleen voor informaticaberoepen is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarktsituatie. Deze beroepen zijn geschikt voor werkzoekenden met een hoog opleidingsniveau. De ICT-sector is in Haaglanden echter geen toonaangevende sector. Daarnaast is de arbeidsmarkt voor medische & paramedische beroepen te typeren gemiddeld en voor pedagogische en economisch-administratieve beroepen is er een ruime arbeidsmarkt.

### 4.2. Kansrijke beroepen voor werkzoekenden

Ondanks de hoge werkloosheid en het relatief lage aantal vacatures zijn er ook bedrijven die moeite hebben om hun vacatures vervuld te krijgen. Op middelbaar niveau geldt de krappe arbeidsmarkt vrijwel uitsluitend voor technische beroepen, of beroepen met een belangrijke technische component (bijvoorbeeld verkoopberoepen in de technische groothandel). Vaak is er ook een duidelijke link met het kunnen beheersen van computergestuurde technieken. In het algemeen is er krapte in enkele uitvoerende technische functies (monteurs, cnc-verspaners, lassers). Daarnaast is er krapte bij technisch kaderpersoneel ('technici'): tekenaars, calculators, werkvoorbereiders. Voor deze laatste beroepen is mbo-4 het minimumniveau, in toenemende mate wordt gezocht naar hbo'ers.

In Haaglanden bestaat krapte op hoger en wetenschappelijk niveau in informaticaberoepen, maar ook in economisch administratieve beroepen en medische & paramedische beroepen. Kijkend op beroepsniveau is de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2014 zeer krap voor economen, accountants, juristen, systeemanalisten, informatici, artsen, therapeuten, technisch analisten en krap voor technisch bedrijfskundig medewerkers, en materiaalkundigen. In het onderwijs zijn er in Haaglanden problemen met het aantrekken van docenten voor specifieke vakken (onder andere exacte vakken).

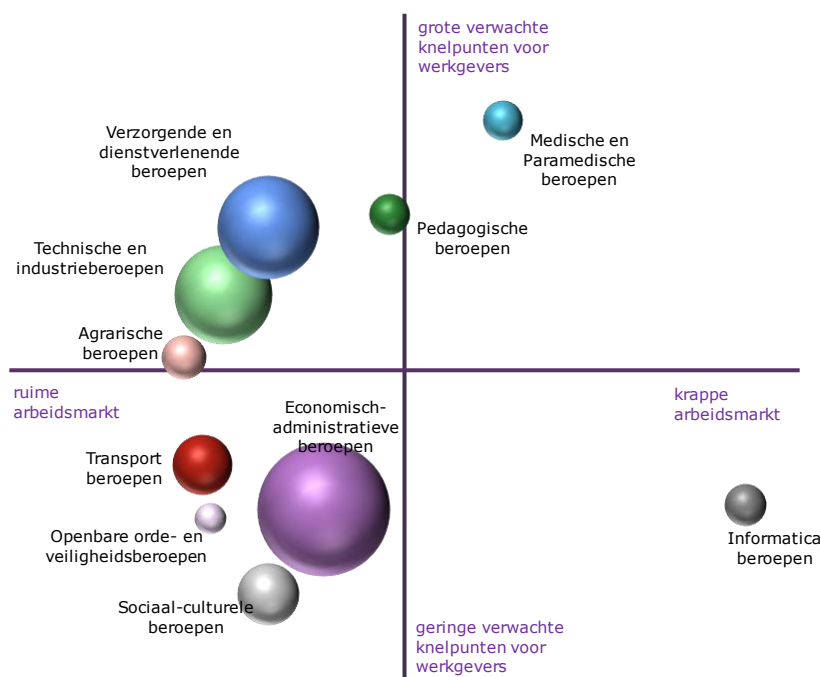
### 4.3. Op termijn uitstroommogelijkheden

Het prille economische herstel zorgt in het tweede kwartaal tot een lichte toename van de spanning op de arbeidsmarkt. Op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vakervaren personeel, kunnen problemen ontstaan in de beschikbaarheid van personeel in de eigen regio. Rekening houdend met onder andere de vergrijzing, schoolkeuze en instroom van jongeren op de arbeidsmarkt, schetst het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) de arbeidsmarktperspectieven tot 2018 per beroepsgroep. Ook conjunctuurgevoeligheid, ontwikkelingen binnen de sector en uitwijkmogelijkheden spelen hierbij een rol.

Afbeelding 4.2 geeft een beeld van de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt op dit moment en op middellange termijn.

- De omvang van de bol geeft een beeld van het aantal WW-werkzoekenden in een bepaalde beroepsgroep.
- De horizontale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op de huidige arbeidsmarkt; de as toont de spanningsindicator. Links is er sprake van een ruime arbeidsmarkt; rechts is de arbeidsmarkt krap.
- De verticale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op middellange termijn; de as toont verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in 2018 voor de verschillende beroepsgroepen (ROA). Boven is er sprake van grote knelpunten voor werkgevers (en goede perspectieven voor werkzoekenden); onder is er sprake van geringe knelpunten voor werkgevers (en minder goede perspectieven voor werkzoekenden).

**Afbeelding 4.2. Kansen voor werkzoekenden**  
*Haaglanden, tweede kwartaal 2014*



Bron: UWV, ROA

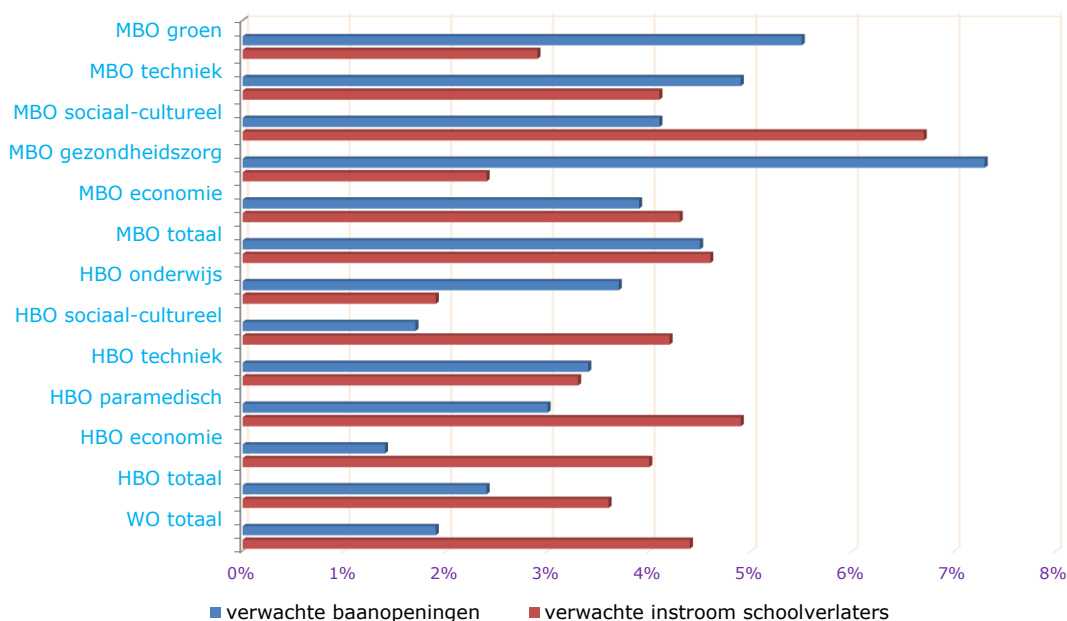
Momenteel is de arbeidsmarkt zeer krap voor de informatica beroepen en gemiddeld tot krap voor de medische & paramedische beroepen; de overige beroepen bevinden zich aan de linkerzijde van de afbeelding waarvoor geldt dat de arbeidsmarkt ruim is. De toekomstige arbeidsmarktsituatie in Haaglanden (2018) biedt meer kansen voor werkzoekenden. Vergrijzing kan leiden tot vervangingsvraag. Sectoren waarin substantiële aantallen 55-plussers werken zijn overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Dit zijn collectieve sectoren. Veel zal ook afhangen van regeringsbeleid. In marktsectoren is de vervangingsvraag ook afhankelijk van het aantrekken van de economie.

Aanwezige kansen in zorg & welzijn en onderwijs hebben vooral betrekking op middelbaar en hoger beroepsniveau. Onderwijs is een sector waar vooral hoogopgeleiden instromen. De verwachte perspectieven voor onderwijsgeevenden en (para-)medisch personeel zijn in de nabije toekomst gunstig. Een aantrekkelijke economie versterkt de gevolgen van vergrijzing in sectoren zoals industrie, bouw, vervoer & opslag en zakelijke diensten, op het vlak van de personeelsvoorziening. Met uitzondering van laatst genoemde sector ligt het accent bij de werving in de eerst drie genoemde sectoren op lager en

middelbaar beroepsniveau. Optreden van eventuele knelpunten door ontbreken van geschikt en direct inzetbaar personeel binnen de regio is mede afhankelijk van de mate waarin werkgevers kunnen beschikken over andere groepen werknemers (bijvoorbeeld moe-landers).

De beschikbare prognoses zijn vaak behoorlijk grofmazig. Kleinere beroepsgroepen waar zich mogelijk ook problemen in de personeelsvoorziening gaan voordoen, maar ook bijvoorbeeld de zeer specialistische functies, komen hierdoor niet per se in beeld. Een algemene tendens is echter dat gevraagde opleidingsniveaus geleidelijk verschuiven naar de hogere mbo-niveaus of hbo. Dat komt door de steeds verdergaande automatisering en innovatie, waardoor er minder mensen voor het 'gewone' werk nodig zijn en juist meer mensen die hele processen kunnen overzien en die kunnen omgaan met de modernste technieken. Ook het nog steeds toenemend belang van sociale en communicatieve vaardigheden zorgt voor opwaartse druk.

**Afbeelding 4.3. Perspectief op werk naar opleiding**  
Haaglanden, 2014-2018



Bron: ROA

Naast de toekomstperspectieven per beroepsgroep, brengt het ROA eveneens de toekomstperspectieven per onderwijscategorie in kaart. In afbeelding 4.3 zijn de verwachte baanopeningen en de verwachte instroom van schoolverlaters uitgedrukt in percentages van de werkgelegenheid in de betreffende sectoren. De perspectieven van een opleidingscategorie zijn goed als de baanopeningen groter zijn dan de instroom van schoolverlaters. De toekomstperspectieven verschillen aanzienlijk tussen de verschillende opleidingscategorieën. In arbeidsmarktregio Haaglanden zijn de baanopeningen voor de opleidingen mbo groen, mbo techniek, mbo-gezondheidszorg, hbo-onderwijs ruimschoots groter dan de verwachte instroom van schoolverlaters en zijn de toekomstperspectieven goed.

Dit is vooral het gevolg van een grote vervangingsvraag. Voor de sociaal-culturele en economische studierichtingen zijn de toekomstperspectieven matig tot slecht omdat de instroom van schoolverlaters veel groter is dan de verwachte baanopeningen. De verwachte tekorten voor de technische studierichtingen lijken de komende jaren mee te vallen. De oproep om vooral technische studies te volgen lijkt zijn vruchten af te werpen in de vorm van een groeiend aantal schoolverlaters. Verder is, als gevolg van de beperkte economische groei en verdergaande automatisering, ook in de techniek van uitbreidingsvraag vrijwel geen sprake. Tot slot is de pensioenleeftijd verhoogd, waardoor de vervangingsvraag (voorlopig) lager is dan eerdere prognoses aangaven. Overigens is het beeld binnen de technische opleidingscategorieën genuanceerd. De verwachte tekorten variëren van zeer groot voor elektrotechniek en werktuigbouwkunde tot vrijwel geen voor bouwkunde en grafische techniek.

#### 4.4. Inspelen op een aantrekkelijke arbeidsmarkt

De economische recessie van de afgelopen jaren heeft gezorgd voor een zeer ruime arbeidsmarkt in de regio Haaglanden. Ondanks de hoge werkloosheid en het lage aantal vacatures zijn er ook nu bedrijven die moeite hebben hun vacatures vervuld te krijgen. Het gaat dan vooral om economische, ICT en medische functies waarvoor specifieke (hoge) opleidingseisen gelden. Verder zorgt vervangingsvraag voor dynamiek, zodat ruim 40% van de WW-uitkeringen eindigt met een werkhervatting. De aantrekkelijke economie zorgt pas in 2015 voor meer banen. De vacaturemarkt reageert sneller op het economisch herstel met een toename van de dynamiek en meer vacatures, waarvan een deel van de werkzoekenden

---

kan profiteren. Dit zijn in eerste instantie werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt: met een recent arbeidsverleden, afkomstig uit sectoren die als eerste aantrekken en in het bezit van een diploma waar de aantrekkende economie om vraagt. Dit geldt voor recent ingestroomde middelbaar en hoger opgeleide werkzoekenden met een WW-uitkering uit techniek, zakelijke diensten en onderwijs.

Het onbenutte arbeidsaanbod bestaat echter ook uit andere groepen werkzoekenden die meer ondersteuning nodig hebben voor deelname aan de arbeidsmarkt. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkzoekenden waarvan de richting en het niveau van de opleiding niet aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt – zoals de grote groep werkzoekenden in lage industriële beroepen of laaggeschoolde verzorgende beroepen. Daarnaast gaat het om ouderen, om werkzoekenden uit krimpsectoren en om werkzoekende met een beperking. Dit geldt voor een deel van de WW-populatie, maar veel meer voor de mensen die per 1 januari 2015 onder de Participatiewet vallen. Vanaf dat moment zijn de gemeenten verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben en die voorheen onder WWB, WSW of Wajong vielen. Doel van de Participatiewet is zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan werk, ook mensen met een arbeidsbeperking. Over het algemeen is de afstand tot de arbeidsmarkt van de WWB- en Wajongpopulatie groter dan die van de WW-uitkeringsgerechtigden. Vaak kunnen zij niet voldoen aan de eisen die de werkgever stelt en vindt verdringing plaats als de werkgever een beter gekwalificeerde kan aannemen. Vooral Wajongers vormen een kwetsbare groep. Zij beschikken echter over arbeidsmogelijkheden en een grote motivatie om te werken: veelal lichamelijk gezond, maar met beperkingen op mentaal-psychisch vlak die arbeidsparticipatie bemoeilijken.

Op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vakervaren mensen, kunnen knelpunten ontstaan in de beschikbaarheid van personeel. In hoeverre werkzoekenden de kansen op werk - nu en op middellange termijn - kunnen verzilveren, hangt mede af van de mogelijkheid en de bereidheid om te bewegen in de richting van beroepen, sectoren en regio's waar kansen liggen. Ook het verkleinen van de kwalitatieve mismatch is een voorwaarde voor het vinden van werk. Het overbruggen van de afstand tussen de gevraagde en de genoten opleiding is dan ook een van de grootste uitdagingen in de huidige arbeidsmarkt. Voor het arbeidspotentieel aan de onderkant van de arbeidsmarkt vragen de psychisch-mentale beperkingen, de complexe problematiek en de sociale context om een integrale aanpak voor begeleiding naar werk en duurzame participatie. In het afsluitende hoofdstuk staan deze en andere uitdagingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst centraal.

---

## 5. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De toekomst is met onzekerheden omgeven. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hangen samen met onder meer de stand van de economie en de veranderingen op het gebied van productie en dienstverlening. Hierbij is te denken aan bijvoorbeeld innovatie, automatisering en robotisering, en organisatie van bedrijfsprocessen die benodigde beroepsniveaus en competenties beïnvloeden. Verder spelen maatschappelijke opvattingen een rol. Maatschappelijk verantwoord ondernemen brengt aandacht met zich mee voor een inclusieve arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Tegenover de algemene trend dat functie-uitoefening structureel steeds hogere beroepskwalificaties vereist staat de wenselijkheid van arbeid aan de onderkant de arbeidsmarkt te creëren om werkzoekenden op dat niveau ook zinvol te laten participeren. Hetzelfde geldt voor werkzoekenden met een beperking die door maatwerk en rekening houden met hun mogelijkheden een zinvolle bijdrage kunnen leveren.

### Versterken regionale samenwerking

Samenwerking en afstemming zijn belangrijke middelen om tot resultaat te komen. UWV is betrokken bij onder meer het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPA) Haaglanden/Zuid-Holland Centraal en de Actieagenda Geslaagd in het vak. Een gezamenlijk marktwerkingsplan met gemeenten moet tot baankansen voor werkzoekenden leiden. Jongeren profiteren van het Actieplan Jeugdwerkloosheid voor de regio en UWV heeft voor ouderen het project 50+, waarbij gemeenten kunnen aansluiten. Diversiteit bij de personeelsvoorziening wordt gestimuleerd door Den Haag Inclusief. Partijen kunnen voortbouwen op de inzichten vanuit het Marktplaatsplein onderwijs arbeidsmarkt van de Kamer van Koophandel, waarmee de Kamer een bijdrage heeft willen leveren aan de beschikbaarheid voor werkgevers van werknemers met de juiste opleiding en vaardigheden.

De arbeidsmarkt is het snijvlak van verschillende werkerreinen, waaronder economie, onderwijs en sociale zekerheid. Ook ruimtelijke ordening en vervoer spelen een rol. Voortzetting en uitbouw van een integrale arbeidsmarkt-benadering blijft daarom belangrijk. Afstemming en samenwerking optimaliseren – rekening houdend met de verantwoordelijkheid van elk van de partijen – de resultaten van arbeidsmarktbeleid. Regionale arbeidsmarkten zijn bovendien met elkaar verbonden. Werkgevers en werkzoekenden ervaren geen begrenzingen in geografische zin. Ook sectoren zijn geen op zichzelf staande kolommen.

### Regionale marktwerking

Een van de thema's waarop gemeenten en UWV in Haaglanden gezamenlijk optrekken is de regionale marktwerking. De markt wordt gestructureerd geanalyseerd om de kansen voor werkzoekenden te ontdekken. Het RPA Haaglanden/Zuid-Holland Centraal is daarvoor het overlegplatform. Regio in Beeld biedt aanknopingspunten voor de regionale marktwerking. In de voorgaande hoofdstukken is aangegeven waar kansen liggen. Denk daarbij aan sectoren met positieve groeiverwachtingen, met grote vacaturevolumes, met actuele en toekomstige knelpunten bij de personeelsvoorziening en met een sterk vergrijsd bestand werknemers. Marktkansen dienen aan te sluiten bij de werkzoekenden waar gemeenten en UWV verantwoordelijkheid voor dragen. Arbeidsmarkttransparantie is gebaat bij adequate registratie van beschikbare vacatures en werkzoekenden mede met het oog op beleidsontwikkeling en -uitvoering. Veel werkzoekenden zijn aangewezen op laaggeschoolde arbeid in onder meer detailhandel, zorg & welzijn en horeca. Het aandeel WW'ers zonder startkwalificatie is in Haaglanden relatief hoog. Dit vormt een grote uitdaging voor arbeidsmarktpartijen in Haaglanden. De meeste vacatures op middelbaar niveau zijn te vinden bij zorg & welzijn, zakelijke dienstverlening en handel. Hoogopgeleide werkzoekenden hebben onder meer kansen in zorg & welzijn, zakelijke dienstverlening, onderwijs, ICT en openbaar bestuur. Zij verkeren echter in vergelijking met ongeschoolde werkzoekenden in een relatief gunstige situatie. Voor elk van deze groepen is het van belang dat werkzoekenden en werkbieders elkaar vinden.

### Arbeidsparticipatie jongeren en ouderen

Behalve de structureel ongunstige arbeidsmarktsituatie voor ongeschoolden en de drempels die mensen met een arbeidsbeperking ervaren om aan de slag te komen, is er ook sprake van een ongunstige arbeidsmarktsituatie voor jongeren en oudere werkzoekenden. Jongeren hebben beperktere kansen op werk, vanwege weinig tot geen ervaring. Ook werken ze vaker in tijdelijke banen en hebben ze geen of kortdurend recht op een WW-uitkering.

Ouderen komen moeilijk aan de slag als zij eenmaal hun baan hebben verloren. Preferenties leven vaak lang in de markt voort door hardnekkige beeldvorming en ingesleten gewoonten. De campagne Den Haag

---

Inclusief is een initiatief dat diversiteit stimuleert. Werkgevers, uitzendbureaus, werknemersorganisaties, onderwijs en gemeente maken deel uit van het Platform Den Haag Inclusief.

Jongeren profiteren van het regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid dat in RPA-verband is opgesteld. Het plan richt zich vooral op matches van jongeren naar plekken om te leren, ervaring op te doen of te werken. Gemeenten, werkgevers, onderwijs, SBB en UWV zijn bij dit actieplan betrokken. Uitzendbureaus, handel en horeca zijn voor jongeren in de regio Haaglanden belangrijke sectoren als zij uitstromen naar werk. Daarnaast biedt de vergrijzing van zorg & welzijn op middellange termijn hen extra kansen. Ook de arbeidsmarktpositie van ouderen vereist aandacht. Voor hen heeft UWV middelen ontvangen om arbeidsintrede te bevorderen. Gemeenten zijn uitgenodigd om beschikbare faciliteiten te benutten. In RPA-kaders is over dit thema gesproken.

### **Bevorderen aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt**

Geslaagd in het vak 2.0 is de naam van de Actieagenda 2014-2017 die gemeenten en UWV in Haaglanden en Zuid-Holland Centraal hebben medeondertekend. De Actieagenda heeft tot doel de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven werken in het kader van deze actieagenda samen om leren en werken in zorg, techniek, ICT, greenport en onderwijs aantrekkelijker te maken. Het gaat verder om stimulering van ondernemerschap en het helpen van jongeren met de start van hun loopbaan.



---

# Literatuur

ABN-AMRO, *Ontdek uw visie op sectoren*, 2014

ABU, *Marktontwikkelingen periode 8*, 2014.

Centraal Planbureau, *Geactualiseerde CPB Raming 2014 - 2015*, augustus 2013.

Geslaagd in het vak 2.0, *Onderwijs en arbeidsmarkt verbinden in Haaglanden, actieagenda 2014 – 2017*, 2014.

ING Economisch Bureau, *Visie op uw sector en uw regio*, december 2013.

ING Economisch Bureau, *Trends en ontwikkelingen Industrie*, juni 2014.

ING Economisch Bureau, *Flexbranche groeit verder in 2014*, maart 2014.

Planbureau voor de Leefomgeving, *Trends in de regionale economie*, maart 2013.

Rabobank Cijfers & Trends, *Branche-informatie Dienstverlening*, juni 2014.

Rabobank Cijfers & Trends, *Branche-informatie Schoonmaakbedrijven*, juni 2014.

Rabobank Cijfers & Trends, *Branche-informatie Assurantietussenpersonen*, juni 2014.

Rabobank Cijfers & Trends, *Branche-informatie Industrie*, juni 2014.

ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018*, december 2013.

UWV, *Arbeidsmarktprognose 2014-2015*, juni 2014.

UWV, *Atlas SV 2013*, mei 2014.

UWV, *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen 2014-III*, augustus 2014.

UWV, *Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap?*, mei 2014

UWV, *Polisadministratie*, december 2013.

UWV, *Sectorbeschrijving De Zorg*, januari 2013.

UWV, *Sectorbeschrijving Metalektro en Metaalnijverheid*, januari 2013.

UWV, *Sectorbeschrijving De Overheid*, januari 2013.

UWV, *Sectorbeschrijving Welzijn, jeugdzorg en kinderopvang*, september 2013.

UWV, *Sectorbeschrijving Procesindustrie*, januari 2014.

UWV, *Sectorbeschrijving Informatie en communicatie*, september 2014.

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

---

# Begrippen

## **Aanbodzijde arbeidsmarkt**

Alle personen gerekend (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt.

## **Arbeidsmarktregio**

De 35 arbeidsmarktregio's voor arbeidsmarktbeleid die sinds 1 januari 2013 door gemeenten en UWV worden gehanteerd.

## **Arbeidsplaatsen**

De plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt. Een arbeidsplaats kan bezet of onbezet zijn.

## **Arbeidsproductiviteit**

Het totale inkomen (BBP) dat in het productieproces ontstaat, gedeeld door het totale arbeidsvolume (CBS).

## **Banen van werknemers**

Werknemers zijn personen die arbeid verrichten tegen loon of salaris, ongeacht de arbeidsduur.

## **Beroepsbevolking**

Personen die minstens twaalf uur per week (willen) werken, of actief op zoek zijn naar werk voor 12 uur. Als leeftijdscriterium geldt 15-64 jaar.

## **Geregistreerde werkzoekenden**

Personen die bij UWV als werkzoekende staan ingeschreven en die niet of minder dan 12 uur werken. Ook bekend als de niet-werkende werkzoekenden (nww).

## **Participatiegraad**

De bruto participatiegraad omvat de werkzame en werkloze beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 jaar). De netto participatiegraad omvat de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 jaar).

## **Spanningsindicator Arbeidsmarkt (krap of ruim)**

Geeft de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal direct inzetbare werkzoekenden korter dan zes maanden ingeschreven. De arbeidsmarkt is krap wanneer er veel openstaande vacatures zijn in verhouding tot het aantal geregistreerde werkzoekenden. De arbeidsmarkt is ruim wanneer er veel geregistreerde werkzoekenden zijn in verhouding tot het aantal openstaande vacatures.

## **Startkwalificatie**

Een startkwalificatie wordt behaald met het succesvol afronden van het havo of het vwo, of met het behalen van een mbo-opleiding op niveau 2.

## **Vraagzijde arbeidsmarkt**

Banen van werknemers (bezette arbeidsplaatsen) plus vacatures (onbezette arbeidsplaatsen).

## **Vacature**

Een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een arbeidsorganisatie, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.

## **Vervangingsvraag**

Het aantal vacatures dat vervuld moet worden om na vertrek van werknemers het aantal banen van werknemers op het oorspronkelijke peil te houden.

## **Wajong-percentage**

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

## **WW-percentage**

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

## **WWB-percentage**

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

---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Jean-Paul Bieber  
Suzanne IJzerman

## **Inlichtingen**

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

## **Redactieadres**

UWV  
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies  
Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Eindredactie**

Annelies van den Brink  
Roelof van der Velde

## **Regio samenstelling**

De arbeidsmarktregio Haaglanden is het werkgebied van Werkplein Den Haag en omvat de gemeenten Delft, Midden-Delfland, Den Haag, Rijswijk en Westland.

## **Disclaimer**

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

UWV © 2014

