

# Trends en kansen op de Amsterdamse arbeidsmarkt

Wouter van der Wolk

# Agenda

1. Corona en de arbeidsmarkt

2. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

VRAGEN

3. Kansen op werk en WSP plaatsingen

VRAGEN

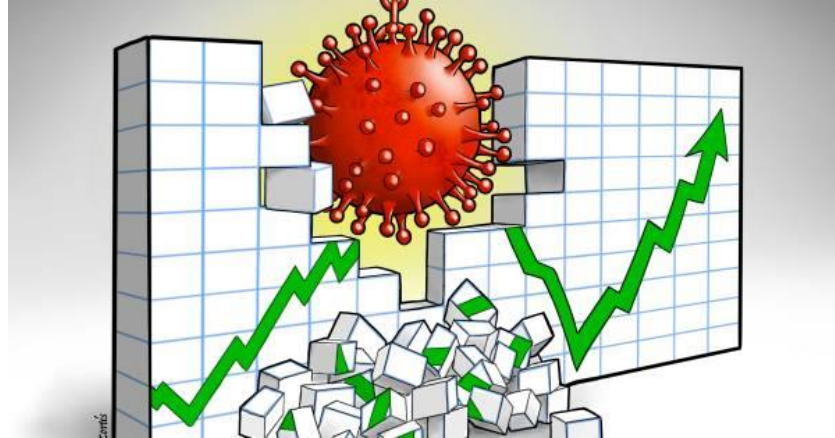
4. Vaardigheden en scholing

5. Aanbevelingen

VRAGEN

# 1. Corona en de arbeidsmarkt

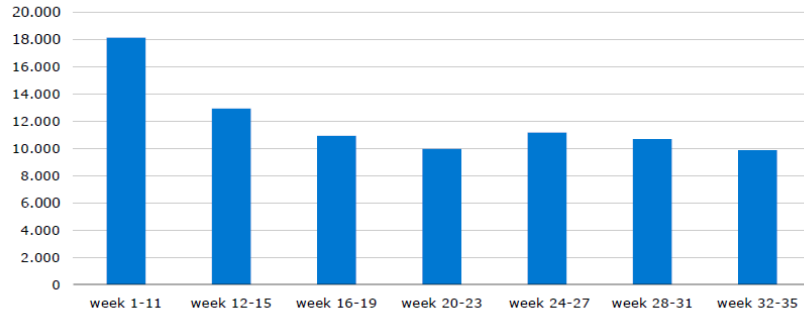
- *Terugblik afgelopen maanden*
- *Komende periode*



# Terugblik afgelopen maanden

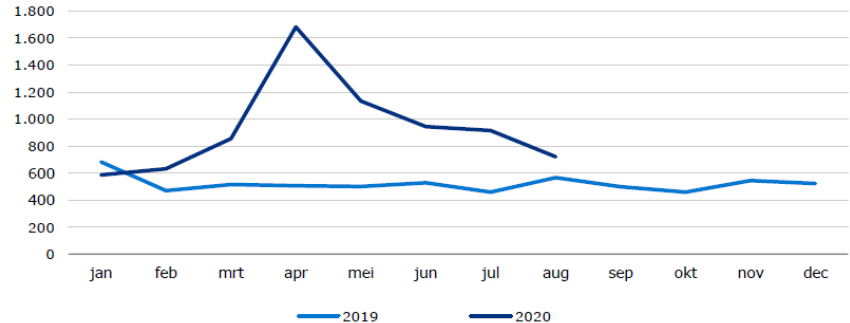
- ✓ Vóór corona hele krappe arbeidsmarkt: veel vacatures, relatief weinig werkzoekenden
- ✓ Grote krimp in werkgelegenheid, 30 - 40% minder vacatures
- ✓ Arbeidsmarkt Groot-Amsterdam harder geraakt dan Nederlands gemiddelde
- ✓ Flexwerkers verloren hun baan, waaronder veel jongeren en lager opgeleiden

**Afbeelding 1.4 Weekgemiddelde openstaande online vacatures**  
Groot Amsterdam, 2020 (week 1 t/m 35)



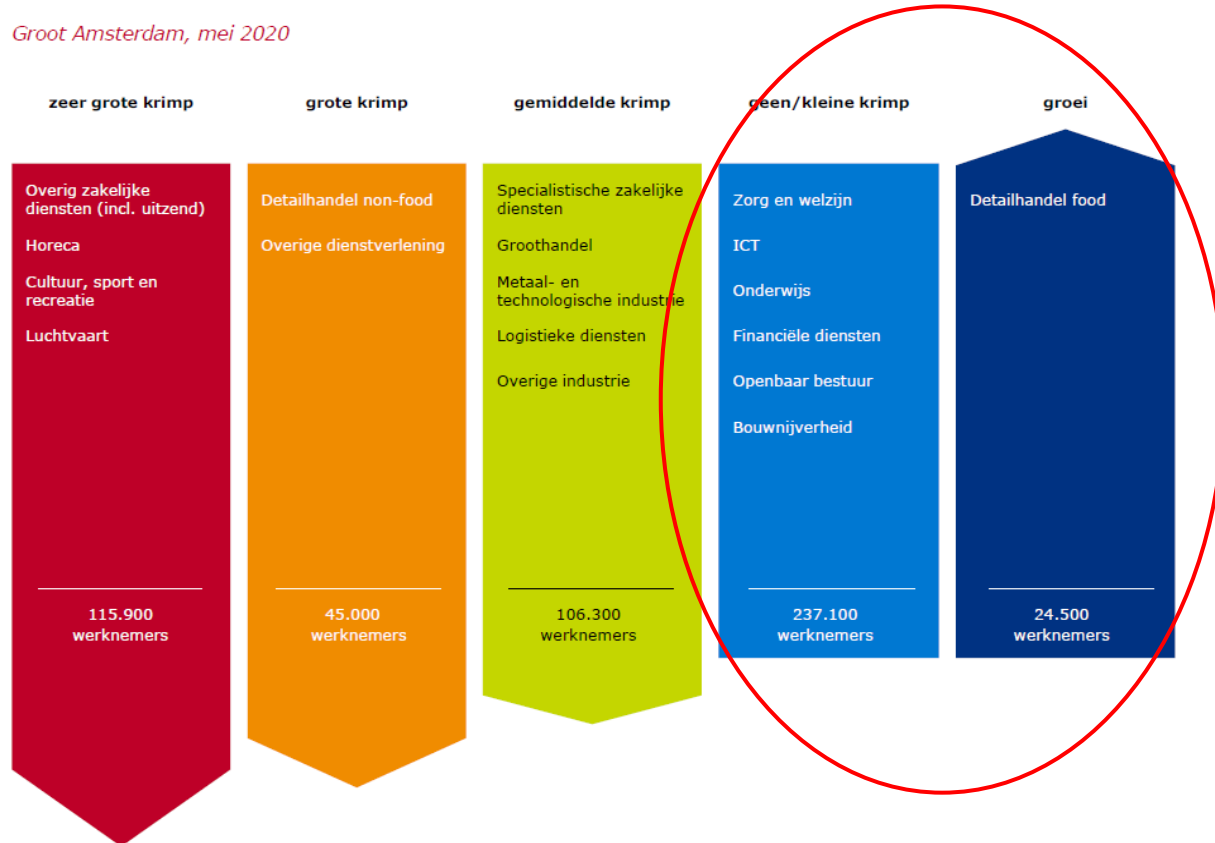
Bron: UWV

**Afbeelding 3.1 Nieuwe WW-uitkeringen, gemiddelde per week**  
Groot Amsterdam, 2019-2020



# Terugblik afgelopen maanden

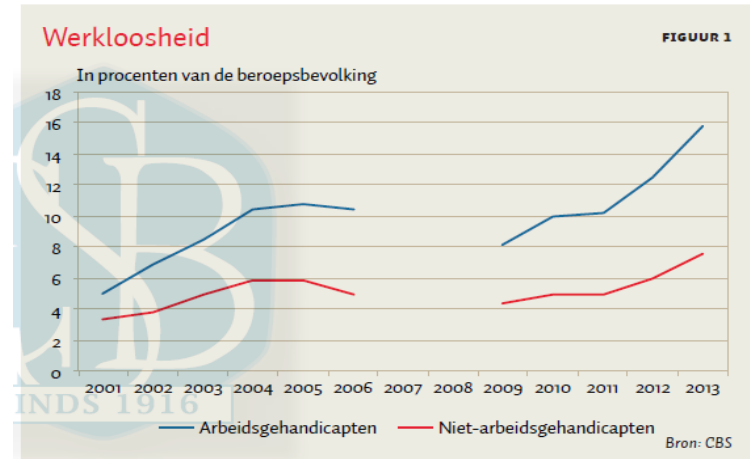
Groot Amsterdam, mei 2020



Bron: UWV

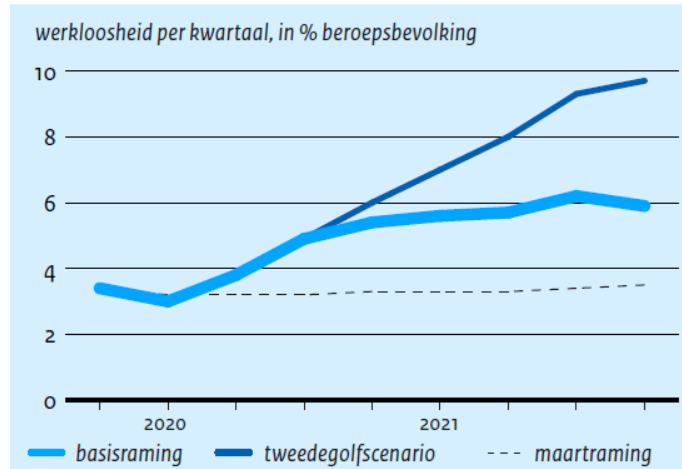
# Terugblik afgelopen maanden

- ✓ Ook arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking is wat teruggelopen:
  - Vaak (nog) tijdelijke contracten
  - Werken vaak in de horeca, catering, schoonmaak en detailhandel: krimp sectoren
- ✓ Mensen met een arbeidsbeperking verloren tijdens vorige crisis eerder hun baan, want werk is crisisgevoeliger:
  - Laagopgeleid
  - Minder autonomie
  - Afgebakende, minder gevarieerde taken



## Komende periode

- ✓ Tweede golf en gedeeltelijke lock-down geeft extra klap op economie
- ✓ Sowieso verdere economische krimp. Werkloosheid zal verder oplopen wanneer steunmaatregelen aflopen. Geen prognoses mogelijk, alleen scenario's



## *Komende periode*

✓ Snelheid van herstel is lastig te voorspellen, afhankelijk van:

- Beheersing van het virus en komst vaccin
- Snelheid van versoepelingen
- Steunmaatregelen overheid en buffers van bedrijven
- Gedrag en psychologie: hoe reageren mensen (uitgaven)
- Versoepelingen in andere landen



✓ Gevolgen voor arbeidsmarkt (sectoren/beroepen) nog onduidelijk, ook afhankelijk van structurele arbeidsmarktontwikkelingen



## 2. Structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- *Flexibilisering van de arbeidsrelaties*
- *Robotisering/ automatisering/ digitalisering*
- *Demografische veranderingen*
- *Leven lang leren*

## *Flexibilisering van de arbeidsrelaties*

- ✓ Toename flexibele contracten (flexwerkers) t.o.v. vaste contracten
- ✓ **Bedreiging:** laagopgeleiden, jongeren, ouderen, mensen met afstand tot arbeidsmarkt, en mensen met een migratie achtergrond zijn veelal flexwerker
- ✓ **Bedreiging:** toename 'Gig Economy': meerdere kleine banen naast elkaar
- ✓ Corona legt kloof pijnlijk bloot. Blijft flexibiliseringstrend doorzetten?

# *Robotisering/ automatisering/ digitalisering*

- ✓ Er zullen de komende decennia banen verdwijnen, maar ook banen bijkomen
- ✓ Taken verdwijnen eerder dan beroepen. Beroepen worden vaak wel complexer: Samenwerking mens en cobot, en meer werken met digitale hulpmiddelen.
- ✓ **Bedreiging:** routinematig, niet-interactief werk. Zoals administratief of productiewerk
- ✓ **Kans:** mensgericht, interactief werk. Zoals zorg of horeca



# Demografische veranderingen

- ✓ **Bedreiging:** Oplopende werkloosheid door corona en robotisering/ automatisering/ digitalisering. Dus meer concurrentie.
- ✓ **Bedreiging:** Opleidingsniveau neemt toe, net als functie-eisen van werk. Dus lastigere positie voor laagopgeleiden.
- ✓ **Kans:** Verstedelijking en vergrijzing vergroot de vraag naar dienstverlenende, mensgerichte beroepen (zoals zorg).

## Leven lang leren

- ✓ Arbeidsmarkt, beroepen en taken veranderen snel, daarom is een leven lang leren en ontwikkelen van belang. Niet langer een baan voor het leven.
- ✓ Niveau van werken wordt steeds hoger. Je moet steeds meer kunnen.
- ✓ Blijven leren door trainingen, cursussen en omscholing, of door op het werk ervaring op te doen.



**Vragen?**



# 3. Kansen op werk en WSP plaatsingen

- *Arbeidsmarktkansen Groot-Amsterdam*
- *Werkgeversservicepunt: mogelijkheden en plaatsingen*
- *Arbeidsmarkt: knelpunten en oplossingen*

# Arbeidsmarktkansen Groot-Amsterdam

		Goede kans op werk (voorbeelden)		Minder kans op werk (voorbeelden)		
Periode		Korte termijn	Langere termijn (structureel)	Korte termijn	Langere termijn (structureel)	
Soort werk		Extra vraag door coronapandemie	Specialistische beroepen	Mensgericht (interactief) werk	Door coronapandemie hard geraakt	Routinematig en/ of niet-interactief
Sectoren en beroepen		Zorg, koeriers, supermarkten, fastfood, webwinkels, bouwmarkten, tuincentra, overheid	Bouw, industrie, techniek, ICT, onderwijs, zorg en welzijn	Beveiliging, persoonlijke verzorging, gemaksdiensten zoals maaltijd-bezorging en hondenuitlaatservice  Horeca, cultuur en vrijetijd: bieden tijdelijk minder kansen maar snel herstel verwacht na corona	Horeca, evenementen, toerisme, cultuur, winkels (kleding- en schoenenwinkels, drogisterijen)	Administratief werk, productie



# Arbeidsmarktkansen Groot-Amsterdam

Voorbeeldberoepen:

- ✓ **Goede kansen structureel:** bouwvakkers, loodgieters, schilders, steigerbouwers, lassers, auto/fiets monteurs, installateurs (elektro)techniek, monteurs zonnepanelen, hoveniers, leerkrachten, verzorgenden, zorg hulpen, ICT specialisten
- ✓ **Goede kansen tijdelijk (door corona):** bezorgers (FOOD en webwinkels), verkoopmedewerkers FOOD (supermarkten), medewerkers bouwmarkten en tuincentra, klantcontactmedewerkers, BOA's, overheid professionals, Corona testers, 1,5 meter coaches, gastheer / gastvrouw
- ✓ **Tijdelijk verminderde kansen:** productiemedewerkers, kappers (contactberoepen), beveiligers, huishoudelijke hulp, schoonmakers, verkoopmedewerkers NON-FOOD, medewerkers OV, logistiek- en magazijnmedewerkers
- ✓ **Slechte kansen tijdelijk:** horeca personeel (koks, keukenhulpen, bedienend en barpersoneel, kamermeisjes), medewerkers evenementen en cultuur, reisgidsen, luchtvaart personeel, havenwerkers westelijk havengebied
- ✓ **Slechte kansen structureel:** administratief medewerkers, receptionisten, ?productiemedewerkers, schoonmakers?

# Werkgeversservicepunt: mogelijkheden en plaatsingen

- ✓ Werkgevers: o.a. gemeente Amsterdam, supermarkten (AH, Jumbo), Mkb's, sociale firma's, Media Markt, PostNL
- ✓ WSP instrumenten: o.a. jobcarving, loonwaardesubsidie, jobcoach, proefplaatsing
- ✓ Leerwerktrajecten WSP/ Voorschakeltrajecten Amsterdamwerkt!  
o.a. 'Oriëntatie op werk', 'Post.nl', 'Leerling schilder', 'Vrachtwagenchauffeur'  
Meer informatie bij Lothar de Graaff: [L.de.Graaff@amsterdam.nl](mailto:L.de.Graaff@amsterdam.nl) (WSP)  
of Michel Pot ([M.Pot@amsterdam.nl](mailto:M.Pot@amsterdam.nl)) (beschut werk, W&R)



# Voorschakel PostNL

Wil jouw klant graag aan de slag bij Post-NL? In de voorschakel PostNL bereiden wij jouw klant voor op de werkzaamheden van opvoermedewerker.

Jouw klant leert op een verantwoorde en juiste wijze binnengekomen pakketten te verwerken en af te handelen.



## Locatie Amsterdamwerkt!

Bornhout 8 (Westpoort)  
1046 BE Amsterdam

## Locatie PostNL

Depot Amsterdam Duivendrecht

Voor gemotiveerde mensen met een arbeidsbeperking die graag bij PostNL willen werken.

## Werkzaamheden opvoermedewerker PostNL pakketten

- Pakketten opvoeren op band sorteermachine (barcode op pakketten leesbaar neerleggen)
- Aan en afvoeren rolcontainers bij opvoerbaan

## Programma Voorschakel

- Theorie intern transportmiddel
- Praktijk orderpicken en transportmiddel
- Basismodule belasting-tillen, theorie en praktijk
- Opvoeren pakketten, theorie en praktijk
- Sport

## Voorwaarden

- Nederlands of Engels kunnen spreken
- 3, 4 of 5 dagen kunnen werken (ma t/m za)
- Kunnen werken van 6.30 u. tot 12.00 u.
- VOG is vereist (wordt in voorschakel aangevraagd)
- Goede lichamelijke conditie; gehele dienst staand en lopend kunnen werken
- Goed kunnen tillen

## Ondersteuning

Bij PostNL is een jobcoach aanwezig.

**Amsterdamwerkt!**

**voorschakel PostNL**

speciaal voor klanten met een  
arbeidsbeperking  
duur 4 weken

Na de voorschakel krijgt jouw klant een proefplaatsing van een maand m.b.v. uitkering. Daarna volgt contract bij Tempo Team van een jaar met garantie-uren van 25 uur per week.

**Doorstroom naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt**

Aanmelden op contractcode:  
**W&R PNL 01**

en mail sturen naar zowel Marije als Marisa:

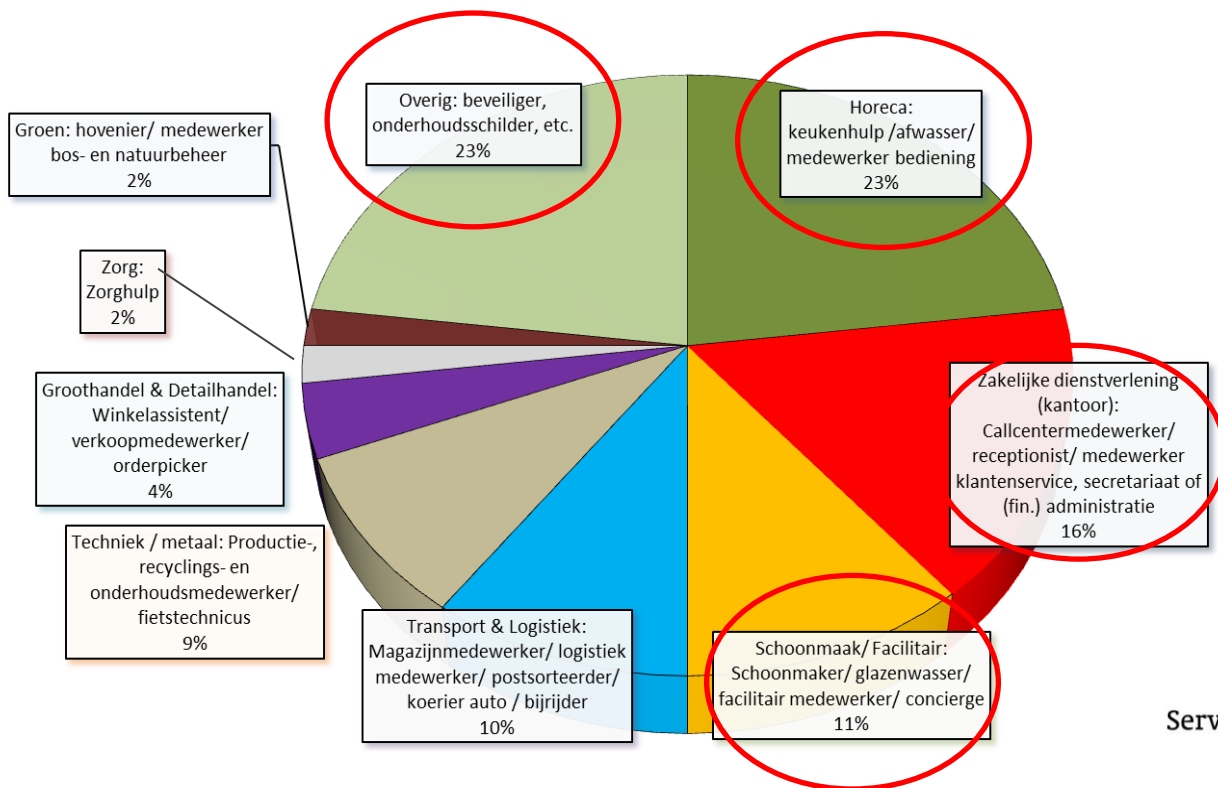
Marije Dunselman  
M.Dunselman@amsterdam.nl  
06 13542439

Marisa van Beekum  
Marisa.vanBeekum@UWV.nl  
06 15374475

- o.v.v. Voorschakel PostNL
- naam en klantnummer van kandidaat in onderwerpregel
- CV en voorstelprofiel meesturen

# Een hele mooie kans op betaald werk

# Werkgeversservicepunt: mogelijkheden en plaatsingen



## *Arbeidsmarkt: knelpunten en oplossingen*

- ✓ Nog steeds mismatch van vraag en aanbod: overschotsberoepen en krapteberoepen.
  - Overschotberoepen: beroepen waarvoor veel meer werkzoekenden dan vacatures zijn
  - Krapteberoepen: beroepen waarvoor veel meer vacatures dan (geschikte) werkzoekenden zijn
- ✓ **Bedreiging:** overschotsberoepen niet realistisch. Veel concurrentie, weinig vacatures.
- ✓ **Kans:** krapteberoepen bieden kansen, grotendeels gelijk aan die van 2019:  
<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-2019.pdf>

# *Arbeidsmarkt: knelpunten en oplossingen*

- ✓ Oplossing: werk doen waar (structureel) veel vraag naar is
  - Werkzoekenden: banen met goede kansen zijn niet altijd ‘wensberoep’
  - Werkenden: overstappen van werk met slechte kansen naar ander werk met goede kansen:  
[www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/beroep/overstapberoepen/](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/beroep/overstapberoepen/)
  - Om- en bijscholing
  - Matchen op basis van vaardigheden

# Vragen?



# 4. Vaardigheden en scholing

- *Beroepsvaardigheden en zachte vaardigheden*
- *Matchen op basis van vaardigheden*



# Beroepsvaardigheden en zachte vaardigheden

- ✓ Investeren in beroepsvaardigheden én zachte vaardigheden (soft skills)
- ✓ Beroepsvaardigheden: (verkorte) opleidingen, certificaten, stages, leerwerktrajecten
  - Mbo BOL en BBL trajecten (vacatures via [www.leerbanenmarkt.nl](http://www.leerbanenmarkt.nl))
  - WSP leerwerktrajecten en voorschakels Amsterdamwerkt!
  - Pantar: ontwikkelroutes tijdens tweejarig traject
  - Uitzendbureaus: Olympia uitzendbureau: [www.olympia.nl/over-olympia/omscholen](http://www.olympia.nl/over-olympia/omscholen)
  - Specifieke sectoren:
    - ICT: [www.it-omscholing.nl](http://www.it-omscholing.nl) (Make IT Work)
    - Installatie/techniek: [www.wij-techniek.nl/starten-in-de-techniek](http://www.wij-techniek.nl/starten-in-de-techniek)
    - Zorg: [www.nationalezorgklas.nl](http://www.nationalezorgklas.nl)
    - Transport en logistiek: [www.ikwordvrachtwagenchauffeur.nl](http://www.ikwordvrachtwagenchauffeur.nl)

# *Beroepsvaardigheden en zachte vaardigheden*

- ✓ Zachte vaardigheden ('soft skills') die breed inzetbaar zijn, zoals:
  - Flexibiliteit: takenpakket, mindset, blijven leren en aanpassen (LLL), zelfstandig reizen
  - Motivatie en presentatie: een goede werkhouding en eerste indruk
  - Betrouwbaarheid: op tijd komen en afspraken nakomen
  - Sociaal vaardig zijn: samenwerken en klantvriendelijk zijn
  - Digitale vaardigheden: handig zijn met computers en apps
  - Een gezonde levensstijl, lichamelijk fit zijn en tegen stress kunnen
  - Goed Nederlands spreken (Engels ook steeds belangrijker)

# Matchen op basis van vaardigheden

- ✓ Niet enkel opleidingen/diploma's en werkervaring van belang
- ✓ Inzichtelijk maken van vaardigheden (skills): competenties, talenten, werkstijlen
- ✓ Initiatieven:
  - House of Skills: De Paskamer  
[www.houseofskillsregioamsterdam.nl/instrumenten/de-paskamer/](http://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/instrumenten/de-paskamer/)
  - HalloWerk!: matching tussen werkzoekende en werkgever  
<https://hallo-werk.nl/>
  - Kiesmbo.nl: interestetest voor beroepen en opleidingen  
[www.kiesmbo.nl/interestetest](http://www.kiesmbo.nl/interestetest)  
<https://werkverkenner.beroepeninbeeld.nl/kandidaat/test>



# 5. Aanbevelingen

- *Vorbereiding op de arbeidsmarkt*
- *Begeleiding naar werk*
- *Tijdens het werkproces*



## *Vorbereiding op de arbeidsmarkt*

- ✓ Laat werkzoekenden onderzoeken wat ze leuk vinden, waar hun talenten liggen en wat hun vaardigheden zijn. Begeleid hen hierbij, maar zet ook in op zelfregie
- ✓ Geef ze een realistisch beeld van de arbeidsmarkt: welke beroepen zijn kansrijk, welke niet. Hoe realistisch zijn de wensberoepen?
- ✓ Geef ze zelfvertrouwen en motivatie om te gaan werken en te blijven leren en ontwikkelen

## *Vorbereiding op de arbeidsmarkt*

- ✓ Zet vooral in op de ontwikkeling van zachte vaardigheden die breed inzetbaar zijn
- ✓ Stimuleer hen om een praktische opleiding (met goede baankansen) te doen wanneer ze de motivatie en capaciteiten daarvoor hebben
- ✓ Laat ze ook beroepsvaardigheden opdoen, o.a. via:
  - Leerwerktrajecten WSP/ Voorschakeltrajecten Amsterdamwerkt!
  - Pantar
  - Cordaan (Het Leerwerkbedrijf)
  - Sociale firma's zoals Rataplan, Milieuwerk, etc.

## *Begeleiding naar werk*

- ✓ Zet de gemeente Amsterdam (W&R/WSP) in voor het begeleiden van de doelgroep naar regulier werk. Ook Pantar en Cordaan bieden kansen.
- ✓ Verwachtingsmanagement:
  - Werkzoekenden beter bekend maken met beroepen door oriëntatie- en meeloopdagen bij werkgevers
  - Laat werkzoekenden transparant zijn naar werkgevers: wat heeft hij/zij nodig, wat zijn aandachtspunten. Zo zijn werkgevers beter in staat de doelgroep te begeleiden en het werk(plek) aan te passen.
  - Laat werkgevers en werkzoekenden ook meer denken in termen van vaardigheden i.p.v. cv's
- ✓ Denk in mogelijkheden (wat iemand wél kan) en buiten de kaders van de specifieke functie-eisen van vacatures. Zet ook in op jobcarving.

## *Tijdens het werkproces*

- ✓ Warme overdracht én nazorg richting gemeente en werkgevers
- ✓ Houd de werkzaamheden zoveel mogelijk gevarieerd
- ✓ Zet in op een goede begeleiding en maatwerk door werkgevers



# Vragen?



# Bronnen

---

- ✓ UWV (o.a. Regio in Beeld, oktober 2020)
- ✓ CBS
- ✓ WSP data
- ✓ Bureau Blaauwberg - Typisch Mokum
- ✓ ROA (2015) - Arbeidsgehandicapten in crisistijd
- ✓ Panteia (2019) - Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten
- ✓ Paul de Beer, Mies Westerveld, Roos Van der Zwan (2019) - Arbeidsgehandicapten weten zelf het beste welke baan ze willen
- ✓ Paul de Beer & Thijs Bol (2019) – Ongelijkheid op de arbeidsmarkt van Amsterdammers
- ✓ PWC - Praktijkonderwijs - Aansluiting houden op de arbeidsmarkt van de toekomst

# Trends en kansen op de Amsterdamse arbeidsmarkt

Wouter van der Wolk