

Regio in Beeld

Groningen

November 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Arbeidsmarkt overbrugt corona-uitbraak	3
1.1. Economie veert terug uit coronacrisis	3
1.2. Werkgelegenheid beperkt geraakt, vooral minder gewerkte uren	4
1.3. Sectoren reageren verschillend op corona-uitbraak	4
1.4. Beroepsbevolking volop in beweging	5
1.5. Steunmaatregelen dempen verlies werkgelegenheid	7
2. Herstel Groningse arbeidsmarkt in 2022	8
2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven	8
2.2. Openstaande vacatures boven pre-coronaniveau	8
2.3. In 2022 groei werknemersbanen bij uitzendbureaus en horeca	9
2.4. Naast corona ook andere onderliggende ontwikkelingen relevant	11
3. Omvangrijk arbeidsaanbod in Groningen	13
3.1. Kwetsbare groepen gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen	13
3.2. Meervoudige uitdaging arbeidsbeperkten vereist maatwerk	14
3.3. Niet alle jongeren even hard geraakt, ongelijkheid neemt toe	17
3.4. Ruim aanbod aan administratief personeel	18
4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt	19
4.1. Spanning arbeidsmarkt weer helemaal terug	19
4.2. In vrijwel alle beroepsklassen sprake van krapte	20
4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?	21
4.4. Kansen niet voor iedereen even groot	22
5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt	24
Bronnen	28
Begrippen	29
Colofon	30

Voorwoord

In de vorige editie van Regio in Beeld bleek dat de coronacrisis de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe in korte tijd flink op zijn kop zette. Nu, een jaar later, ziet de wereld er anders uit. Zowel de economie als de arbeidsmarkt herstellen zich. UWV verwacht voor 2022 weer een groei van het aantal banen in de regio. Dat herstel biedt veel kansen op werk, maar zorgt tegelijk voor toenemende personeelstekorten. Ook tijdens de crisis was de arbeidsmarkt nog steeds krap voor verschillende technische, zorg en ICT-beroepen. Die tekorten nemen alleen maar verder toe. Voor veel andere beroepen nam de spanning tijdelijk af, maar loopt nu weer op. Uit de laatste cijfers van het CBS bleek dat het aantal vacatures in Groningen inmiddels alweer bijna gelijk aan het aantal werklozen.

De toenemende kansen op werk gelden niet voor iedereen. Zo vervallen veel administratieve taken door de voortgaande digitalisering. Corona heeft dit proces in sommige gevallen zelfs versneld. Daarnaast vragen trends zoals digitalisering en de energietransitie andere kennis en vooral vaardigheden van werkenden en werkzoekenden. Ook voor mensen met een arbeidsbeperking en een deel van de jongeren blijft het lastiger om werk te vinden en te houden. Voor een aantal van hen werd de afstand tot de arbeidsmarkt het afgelopen jaar nog groter. De uitdaging is dan ook om personeelstekorten te verminderen en daarbij zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te krijgen.

Regio in Beeld analyseert de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Het afgelopen jaar hebben we gezien hoe snel de arbeidsmarkt kan veranderen. Tegelijkertijd zien we dat de uitdagingen hetzelfde blijven: zorgen dat bedrijven en organisaties aan voldoende en gekwalificeerd personeel kunnen komen en dat we bestaand talent benutten en ontwikkelen. Het is aan ons om samen met partners in onze regio bij te dragen aan een arbeidsmarkt die wendbaar en weerbaar is en die aansluit bij wat bedrijven nodig hebben én wat werkzoekenden en werkenden te bieden hebben. Daarbij laten we bijvoorbeeld aan werkzoekenden zien dat een brede oriëntatie op beroepen en sectoren hen meer kansen biedt. En laten we werkgevers zien dat zij door het aanpassen van hun eisen of hun werving meer kans maken om het noodzakelijke personeel te vinden. In de afgelopen periode hebben we daar de nodige stappen in gezet. Bijvoorbeeld door extra scholing te organiseren, adviezen te geven over het anders organiseren van werk en werkenden en werkzoekenden te stimuleren om zich te oriënteren op (andere) beroepen of andere sectoren. Daarbij helpt het dat overheden, onderwijsinstellingen en sociale partners elkaar in deze regio goed weten te vinden. We gaan door met deze activiteiten om de huidige en toekomstige vraag en het aanbod bij elkaar te brengen. Het werkgeversservicepunt Werk in Zicht en het RMT blijven daarin ook het komende jaar belangrijke elementen.

Wij wensen u veel leesplezier en inspiratie om gezamenlijk de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan.

Carine Bloemhoff,
Bestuursvoorzitter Werk in Zicht

Marie-Louise Harsta,
Rayonmanager UWV WERKbedrijf
Groningen - Drenthe

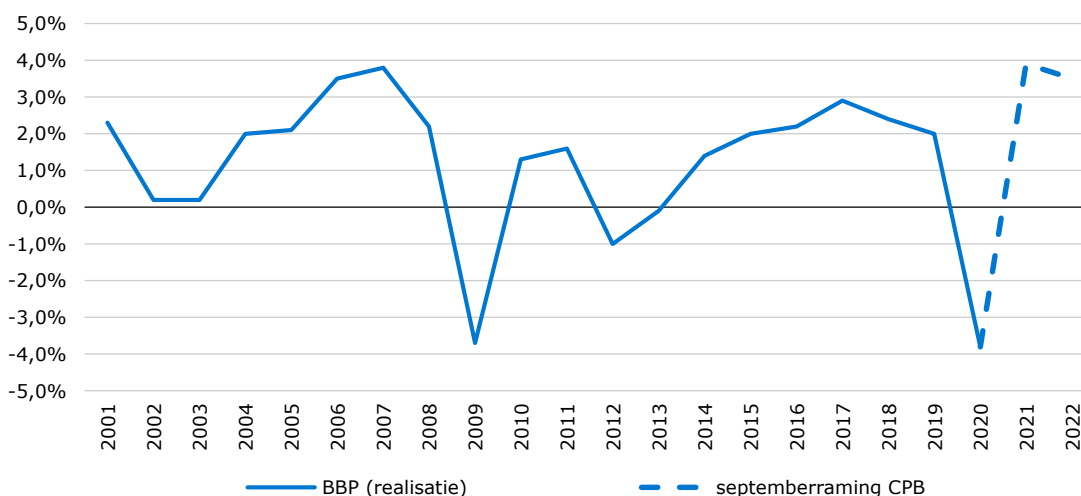
1. Arbeidsmarkt overbrugt corona-uitbraak

Het uitbreken van de coronapandemie en de daaropvolgende overheidsmaatregelen hebben grote invloed op economie en arbeidsmarkt. Een groeiende economie en een krappe arbeidsmarkt kwamen met de corona-uitbraak in het voorjaar van 2020 abrupt tot stilstand. De economie kromp fors in de maanden na de eerste corona-uitbraak, herstelde in de loop van 2020, om vervolgens aan het eind van het jaar opnieuw te vertragen. In het tweede kwartaal van 2021 is de economie in driekwart van de regio's weer op of boven het niveau van voor de coronacrisis. De sectoren reageren verschillend op de corona-uitbraak. Wat betreft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn de coronajaren 2020 en 2021 met geen enkel ander jaar te vergelijken. Ondanks de turbulente maatschappelijke en economische situatie nam de dynamiek in de werkgelegenheid in 2020 af. Zowel het aantal nieuwe als het aantal beëindigde banen daalde in de coronacrisis. De beroepsbevolking was echter volop in beweging. De steunmaatregelen van de overheid hebben tot nu toe een dempende werking op het verlies aan werkgelegenheid en het ontstaan van werkloosheid en slagen daarmee in de opzet om de arbeidsmarkt over de coronacrisis heen te tillen.

1.1. Economie veert terug uit coronacrisis

Met de corona-uitbraak kwam een groeiende economie tijdelijk tot stilstand. Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis was het tempo van de economische groei al minder hoog dan in de jaren ervoor. Door de coronacrisis kromp de economie sterk in het tweede kwartaal van 2020, maar veerde daarna terug. De tweede lockdown zorgde ervoor dat de economische groei in het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 opnieuw nagenoeg stilviel. Over heel 2020 kromp de economie met 3,8% (zie afbeelding 1.1). Deze achteruitgang is vergelijkbaar met de krimp in 2009 als gevolg van de kredietcrisis. Ook de arbeidsmarktregio Groningen kreeg te maken met een forse economische terugslag. In de provincie Groningen kromp de economie met 5,1% in 2020. In het COROP-gebied Noord-Drenthe was sprake van een economische krimp van 3,3%.

Afbeelding 1.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en raming CPB (september 2021)
Nederland, realisatie 2001-2020, raming 2021-2022



Bron: UWV

De Nederlandse economie blijkt behoorlijk veerkrachtig. In het tweede kwartaal van 2021 trok de economie flink aan door de opheffing van coronarestricties en de hogere vaccinatiegraad. In veel regio's is het bruto binnenlands product (bbp) inmiddels weer op of boven het niveau van voor de coronacrisis. In de COROP-gebieden Overig Groningen en Delfzijl e.o. groeide de economie in het tweede kwartaal van 2021 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019 met respectievelijk 1% en 3%. In Oost-Groningen was in die periode sprake van een economische krimp van 1%. In Noord-Drenthe bleef de economie ongeveer op hetzelfde niveau als in 2019. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt in de septemberraming een economische groei van 3,9% in 2021 en 3,5% in 2022. Het CPB wijst wel op de vele onzekerheden. Paragraaf 2.1 gaat hierop nader in.

1.2. Werkgelegenheid beperkt geraakt, vooral minder gewerkte uren

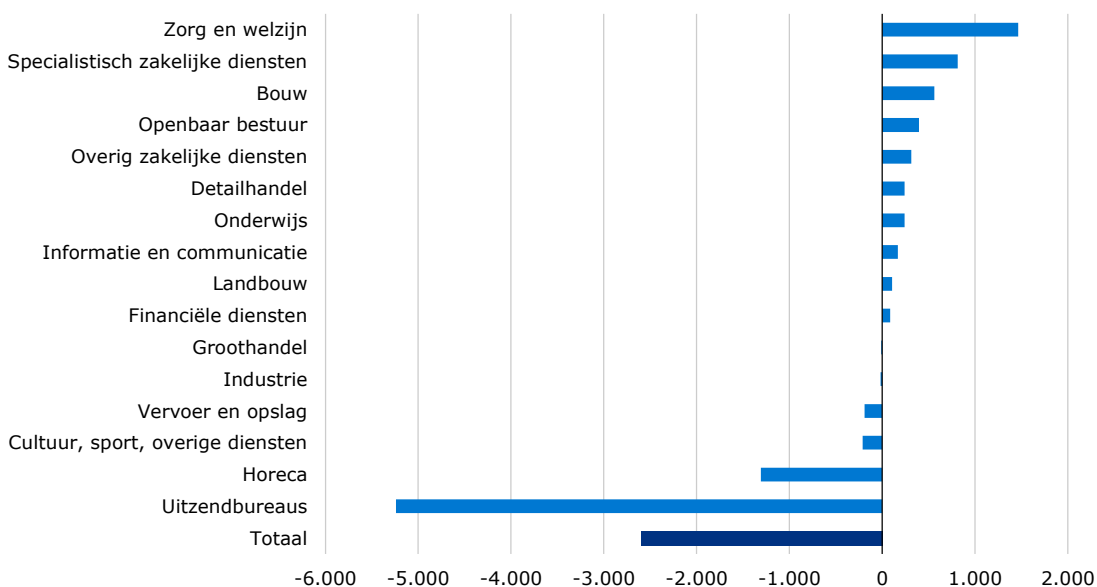
De corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beteugelen, hebben ongekende gevolgen voor de werkgelegenheid. Hoewel het aantal werknemersbanen in de maanden na de eerste corona-uitbraak fors afnam, bleef het werkgelegenheidsverlies over het hele jaar genomen beperkt. De dynamiek in de werkgelegenheid nam - ondanks de turbulente maatschappelijke en economische situatie - in 2020 af. Het aantal banen liep terug tijdens de lockdowns van maart tot en met mei en van oktober tot en met december. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over nieuwe, hervatte en beëindigde banen blijkt dat de terugval in banen tijdens de lockdowns vooral werd veroorzaakt doordat er minder nieuwe banen bijkwamen. In april 2020 was er bovendien een piek in het aantal beëindigde banen. Daarna werden in vergelijking met 2019 gemiddeld per maand minder banen beëindigd. De crisis kwam over geheel 2020 genomen dan ook niet zozeer tot uitdrukking in een verlies aan banen, maar manifesteerde zich vooral in een verlies aan gewerkte uren. Landelijk daalde het aantal gewerkte uren met 3,4%.

In de maanden vlak na de eerste corona-uitbraak kromp het aantal banen sterk. Alleen al in april 2020 verloren in Groningen en Noord-Drenthe 6.700 inwoners hun baan. Daarna herstelde de werkgelegenheid zich onder invloed van de versoepeling van maatregelen. Het baanverlies door corona bleek in veel gevallen van korte duur. Uit onderzoek van UWV blijkt dat 61% van de werknemers die tussen maart en oktober 2020 hun baan verloren binnen een half jaar weer werk vond. Als gevolg van het instellen van de tweede lockdown nam de werkgelegenheid aan het eind van 2020 opnieuw af. Al met al kromp de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Groningen met 2.600 werknemersbanen, van 330.500 gemiddeld in 2019 naar 327.900 gemiddeld in 2020. Dit betekent een werkgelegenheidskrimp van 0,8%. Daarmee ontwikkelde de werkgelegenheid in Groningen zich in 2020 gunstiger dan in heel Nederland, waar zich een banenkrimp van 1,2% voordeed. Dat de werkgelegenheidskrimp in 2020 in Groningen lager uitvalt dan het landelijk gemiddelde heeft deels te maken met de regionale werkgelegenheidsstructuur.

1.3. Sectoren reageren verschillend op corona-uitbraak

Regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een belangrijke rol omdat sectoren verschillend reageerden op de corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beperken. Afbeelding 1.2 toont de ontwikkeling van werknemersbanen in Groningen in 2020 ten opzichte van 2019. Hoewel de werkgelegenheid in Groningen in het afgelopen jaar afnam, geldt dit niet voor alle sectoren. Vooral het verlies aan banen in de sterk aanwezige uitzendsector speelde de regio Groningen parten. Normaal gesproken ontstaat in het voorjaar veel tijdelijke werkgelegenheid voor uitzendkrachten in sectoren als horeca, groen, detailhandel en bouw. In 2020 ontstond deze seizoenswerkgelegenheid in mindere mate en kwam pas later op gang. Hoewel de uitzendmarkt zich in de loop van 2020 herstelde, verdwenen er op jaarbasis in Groningen ruim 5.200 uitzendbanen. Daarnaast verdween er in de horeca veel werkgelegenheid; ruim 1.300 banen. Veel sectoren zagen hun werkgelegenheid in 2020 echter toenemen. Vooral in de collectieve sector (zorg & welzijn, onderwijs en overheid), zakelijke diensten en bouw groeide het aantal banen. Dit compenseerde echter niet volledig het verlies aan banen in de zwaar getroffen sectoren. Het belang van de collectieve sectoren is in Groningen groter dan in de meeste andere regio's. Dit zorgde ervoor dat het verlies aan banen in marktsectoren meer dan in veel andere regio's werd gedempt door de werkgelegenheidsgroei in de collectieve sector.

Afbeelding 1.2 Ontwikkeling werknemersbanen naar sector
Groningen, 2020 (gemiddeld) ten opzichte van 2019 (gemiddeld)



Bron: UWV

1.4. Beroepsbevolking volop in beweging

Ook de aanbodkant van de economie ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Niet eerder zijn er binnen de beroepsbevolking zo kort op elkaar zo veel en grote veranderingen geweest. De beroepsbevolking was vanwege de coronacrisis in 2020 volop in beweging. Ook was de dynamiek in de seizoenspatronen anders dan in andere jaren. Door de economische impact van de lockdowns nam de werkloosheid over geheel 2020 toe. Gezien de enorme impact van de corona-uitbraak op de economie en de maatschappij bleef de toename van de werkloosheid echter beperkt. Het CPB geeft als oorzaak dat veel bedrijven tijdens de coronacrisis hun werknemers 'hamsterden' (labour hoarding), mede mogelijk gemaakt door de steunpakketten van de overheid. Ook waren er veel mensen die minder uren werkten zonder hun baan te verliezen. Bovendien gingen veel werknemers die hun werk tijdens de eerste corona-uitbraak tijdelijk hebben moeten neerleggen in de maanden erna opnieuw aan het werk. In de eerste twee kwartalen van 2021 nam de werkloosheid echter weer af. In Groningen komt de werkloosheid halverwege 2021 daarmee lager uit dan eind 2019.

Verstoord seizoenspatroon werkzame beroepsbevolking

De corona-uitbraak verstoorde de normale seizoenspatronen in de werkzame beroepsbevolking. In het tweede kwartaal neemt het aantal banen in de regel toe omdat er extra seizoenswerk is in sectoren als landbouw, bouw en horeca. In 2020 - tijdens de eerste lockdown - nam de werkzame beroepsbevolking in Groningen juist af in het tweede kwartaal. In het derde kwartaal groeide de werkzame beroepsbevolking weer licht. Dit kan erop duiden dat het seizoenswerk later en in beperktere mate dan anders op gang kwam dan in andere jaren.

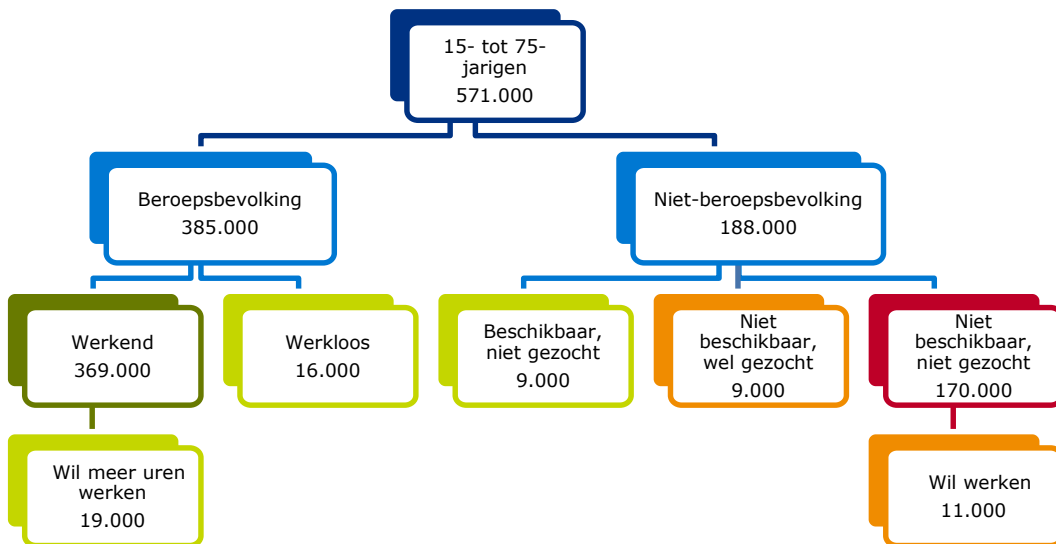
Halverwege 2021 telt de werkloze beroepsbevolking in Groningen 16.000 mensen (zie afbeelding 1.3). Dat zijn er meer dan voor het uitbreken van de coronacrisis. In de afgelopen anderhalf jaar deden zich echter grote schommelingen voor. Als gevolg van de corona-uitbraak nam de werkloosheid toe in het tweede en derde kwartaal van 2020, maar daalt weer sinds het eerste kwartaal van 2021.

Niet iedereen die tijdens de coronacrisis zonder werk raakte, telt mee in de werkloosheidsstatistieken. Alleen degenen die helemaal geen werk meer hebben, op zoek gaan naar werk en direct kunnen starten worden gerekend tot de werkloze beroepsbevolking. Het totale onbenutte arbeidsaanbod bestaat – naast werklozen – ook uit werkenden die meer uren willen werken en uit mensen die wel willen en kunnen werken maar niet actief hebben gezocht en/of tijdelijk niet beschikbaar zijn. Dit zijn in afbeelding 1.3 de drie lichtgroene blokken 'wil meer uren werken', 'werkloos' en 'beschikbaar, niet gezocht' en het oranje blok 'niet beschikbaar, wel gezocht'. Veel mensen die in het tweede kwartaal van 2020 zonder werk raakten, gingen niet op zoek naar werk omdat dat in hun perceptie (vanwege de lockdown) weinig zin had. Ook werkten in deze periode veel mensen minder uren zonder dat zij hun baan volledig verloren. De 'underemployment', mensen die meer uren willen werken dan ze op dat moment doen, nam hierdoor tijdelijk toe. Officieel werden deze groepen niet werkloos, maar maakten wel onderdeel uit van het onbenutte arbeidsaanbod.

Met het aantrekken van de economie in het derde kwartaal van 2020 boden zich weer meer mensen aan op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om mensen die voorheen niet tot de beroepsbevolking werden gerekend, omdat ze niet werkten en ook geen werk zochten, waaronder schoolverlaters. Een deel van de nieuwe werkzoekenden vond direct werk. Maar dat gold niet voor het merendeel. Hierdoor nam het aantal werklozen verder toe. Deze situatie duurde tot oktober toen de maatregelen weer werden aangescherpt. Na een gedeeltelijke lockdown volgde in december 2020 een 'harde' lockdown. Desondanks bleef de werkloosheid in het vierde kwartaal ongeveer gelijk. Met het opheffen van coronarestricties en het aantrekken van de economie zette in de loop van het eerste kwartaal van 2021 een daling van de werkloosheid in.

Na anderhalf jaar met grote dynamiek in de beroepsbevolking en een verstoring van de normale seizoenspatronen, nam de potentiële beroepsbevolking in Groningen iets af tot 571.000 in het tweede kwartaal van 2021. De beroepsbevolking groeide licht naar 385.000 en de werkzame beroepsbevolking nam toe tot 369.000. De werkloze beroepsbevolking kwam halverwege 2021 uit op 16.000, lager dan eind 2019. Het totale onbenutte arbeidsaanbod in Groningen nam af tot 53.000.

Afbeelding 1.3. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
 Groningen, 2e kwartaal 2021



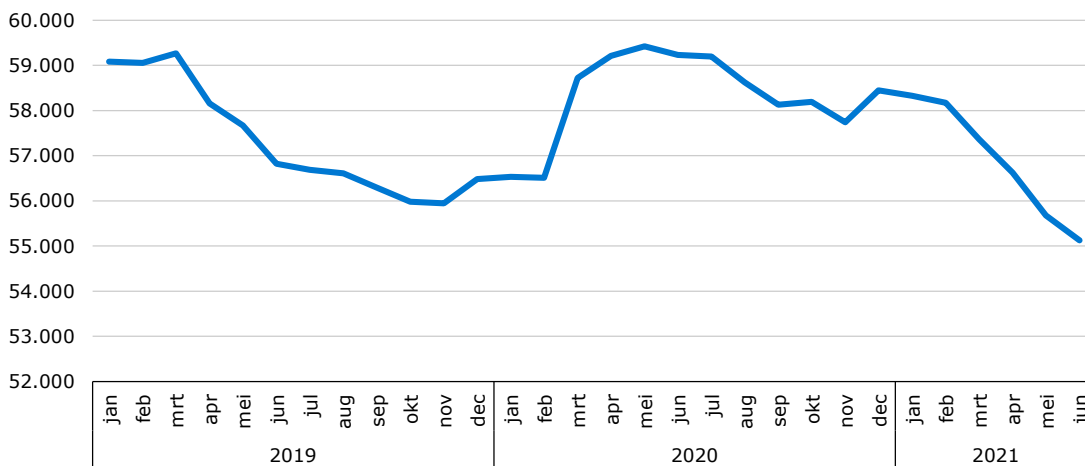
Bron: UWV

Geleidelijke afname werkzoekenden na coronapieak

Aanvullend op de informatie van het CBS over het onbenutte arbeidspotentieel geeft UWV inzicht in de Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV, kortweg GWU. Dit zijn personen met een WW-, Participatiewet-, Wajong-, WGA- of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of personen met een actief cv op werk.nl. Ook het GWU geeft een beeld van de dynamiek in het onbenutte arbeidsaanbod in Groningen in het afgelopen jaar. Daarnaast biedt het GWU detailinformatie over groepen mensen uit de potentiële beroepsbevolking, voor zover zij staan ingeschreven bij UWV. Afbeelding 1.4 laat zien hoe het GWU in Groningen zich sinds januari 2019 heeft ontwikkeld.

Afbeelding 1.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Groningen, januari 2019 tot en met juni 2021



Bron: UWV

Van januari 2020 – juni 2021 nam het aantal geregistreerde werkzoekenden in Groningen af met ruim 1.400 (-2,5%) tot 55.100 werkzoekenden. Na een sterke toename in de maanden maart - mei 2020, volgde een geleidelijke afname die alleen werd onderbroken door seizoenswerkloosheid in de wintermaanden. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als horeca en detailhandel verloren hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van het jaar nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering echter geleidelijk weer af, deels doordat mensen weer werk vonden en deels doordat de WW-rechten van jongeren vaak snel aflieden. Ook het aantal werkzoekenden met een uitkering uit de Participatiewet en geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering namen de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe, gevolgd door een geleidelijke afname in de maanden erna.

1.5. Steunmaatregelen dempen verlies werkgelegenheid

Hoewel het aantal banen in Groningen afnam in 2020 was het verlies aan werkgelegenheid beperkt, gezien de omvang van de coronacrisis. Iets vergelijkbaars gebeurde met de faillissementen. Ondanks de perioden van lockdown bleef het aantal faillissementen laag. In augustus 2021 was zelfs sprake van een laagterecord sinds december 1990. Naast het herstel van de werkgelegenheid in de zomer en het najaar van 2020, speelt de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) een grote rol bij het relatief beperkte verlies aan werkgelegenheid. Ook de constatering dat het verlies aan gewerkte uren in 2020 aanzienlijk groter was dan het baanverlies wijst op de dempende werking van de NOW. Bedrijven die kampten met omzetverlies waren in staat (een deel van) hun werkgelegenheid te behouden doordat ze gebruik konden maken van de NOW. Veel werknemers bleven op deze manier in dienst maar werkten in totaal minder uren. Uit berekening van Rabobank blijkt dat de steunmaatregelen landelijk naar schatting 5.300 faillissementen en 230.000 extra werklozen hebben voorkomen. CPB schat dit aantal lager in, met tussen de 65.000 en 180.000 mensen die in 2020 hun baan hebben kunnen behouden door het steunpakket voor bedrijven.

Box 1.1. Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid en Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers

Het kabinet heeft eind maart 2020 steunmaatregelen in het leven geroepen om werkgevers en zelfstandigen gedurende de coronacrisis te ondersteunen. Voor werkgevers gaat het om de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). De NOW is bedoeld om werkgevers tegemoet te komen die omzet verliezen, zodat zij hun werknemers kunnen blijven doorbetalen. Daarmee beoogt het kabinet baanverlies te voorkomen, zodat de werkloosheid niet te sterk oploopt. Voor zelfstandigen is er de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (Tozo). De Tozo wordt uitgevoerd door gemeenten en voorziet zelfstandigen in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen door de coronacrisis op te vangen.

Sinds de corona-uitbraak zijn zes perioden gepasseerd waarin bedrijven een beroep konden doen op de NOW. Elke aanvraagperiode kent zijn eigen voorwaarden, waardoor deze niet een-op-een vergelijkbaar zijn. Meer gedetailleerde informatie is te vinden in het [dashboard NOW](#). UWV werkt dit dashboard periodiek bij met de meest actuele data. Afbeelding 1.5 laat zien aan hoeveel bedrijven in Groningen NOW-uitkeringen zijn verstrekt en hoeveel medewerkers deze bedrijven hebben. In Groningen nam het aantal bedrijven dat een beroep deed op deze loonkostensubsidie in de loop van de tijd af van ruim 4.500 naar ruim 1.300. Vooral in de eerste maanden na de corona-uitbraak maakten bedrijven veelvuldig gebruik van de NOW. Veel werkgelegenheid die anders verloren zou zijn gegaan, bleef hierdoor behouden. Het aantal bij de NOW betrokken medewerkers varieerde tussen 68.000 en 23.600. Opvallend is de afgenomen animo onder bedrijven voor de NOW-regeling in de loop van de tijd. Ook bleven de aanvragen in de laatste aanvraagperiodes grotendeels beperkt tot horeca & catering, overige commerciële dienstverlening en detailhandel. Hieruit blijkt dat het merendeel van de bedrijven inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis kan komen. Een deel van de bedrijven moet na afrekening een deel van de ontvangen steun terugbetalen of krijgt juist meer steun na afloop.

Afbeelding 1.5 Aantal verstrekte NOW-uitkeringen

Groningen, maart 2020 – juni 2021

Aanvraagperiode		Bedrijven	Medewerkers
NOW-1	maart - mei 2020	4.500	68.000
NOW-2	juni - september 2020	1.800	34.000
NOW-3	oktober - december 2020	2.500	37.600
NOW-4	januari - maart 2021	2.500	37.500
NOW-5	april - juni 2021	1.300	23.600

Bron: UWV

UWV maakte op landelijk niveau een inschatting van banen die wel geraakt zijn door de coronacrisis, maar niet verdwenen, omdat een bedrijf NOW ontvangt; de 'ondersteunde' banen. De aanname daarbij is dat het percentage verwacht omzetverlies een indicatie geeft van het aantal geraakte banen. Uit het onderzoek blijkt dat in Nederland de sectoren luchtvaart, reisbureaus, horeca, cultuur, sport & recreatie en personenvervoer het hoogste aandeel 'ondersteunde' banen hebben. In Groningen maakten vooral bedrijven in detailhandel, horeca & catering, metaalindustrie, overige commerciële dienstverlening en zorg & welzijn gebruik van de NOW-regeling.

De coronacrisis remde de economie in 2020 en 2021 tijdelijk fors af. Toch bleef werkgelegenheidskrimp binnen de perken, steeg de werkloosheid niet fors en bleef het beroep op uitkeringen beperkt. Er zijn wel grote verschillen tussen bedrijven, beroepen en sectoren in de mate waarin corona hun trof. De steunmaatregelen zorgden voor overbrugging van de werkgelegenheid tijdens de coronacrisis. Inmiddels herstellen economie en arbeidsmarkt zich in rap tempo. Het merendeel van de bedrijven die eerder gebruikmaakten van steunmaatregelen, probeert inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis te komen. Per 1 oktober 2021 bouwt de overheid de steunmaatregelen af. Vanaf dat moment moet blijken hoe sterk de economie en de arbeidsmarkt werkelijk zijn. Dit vraagt de komende tijd – naast aandacht voor de schuldenpositie van het bedrijfsleven en soepele terugbetalingsregelingen - alertheid voor de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, arbeidsbeperkten, mensen zonder startkwalificatie, zzp'ers en mensen die afhankelijk zijn van flexibele contracten.

2. Herstel Groningse arbeidsmarkt in 2022

Door de veerkracht van de Nederlandse economie en de versoepelingen van coronamaatregelen trok de economie vanaf het tweede kwartaal van 2021 flink aan. Onzekerheden blijven echter aanwezig. De groei van de economie werkt door op de arbeidsmarkt. In Groningen is dat terug te zien aan het aantal openstaande vacatures, dat inmiddels hoger is dan voor de corona-uitbraak. Het aantal werknemersbanen laat in Groningen voor 2021 nog een kleine krimp zien, maar groeit weer in 2022. De ontwikkeling in Groningen blijft daarmee iets achter bij de landelijke ontwikkeling. Er zijn grote verschillen te zien tussen de sectoren. Verschillen die deels te verklaren zijn vanuit corona, maar ook deels komen door structurele onderliggende ontwikkelingen.

2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven

De Nederlandse economie toont zich behoorlijk veerkrachtig tijdens de coronacrisis en in de eerste periode van herstel. Vanaf het tweede kwartaal van 2021 trekt de economie flink aan als gevolg van de versoepeling van coronamaatregelen. In de septemberraming voorspelt het CPB voor 2021 een economische groei van 3,9%, gevolgd door 3,5% in 2022 (zie ook afbeelding 1.1). Omzetverwachtingen bij de producenten zijn gunstig, bedrijfsinvesteringen nemen toe en ook overheidsinvesteringen en consumentenuitgaven dragen bij aan de groei. Omdat huishoudens veel spaarden tijdens de corona-uitbraak, is er de komende kwartalen ruimte voor herstel van de consumptie. Daarnaast profiteert de Nederlandse economie van het economisch herstel elders in de wereld.

Hoewel de ontwikkelingen er positief uitzien, blijven de onzekerheden groot. De inflatie in de eurozone loopt op, onder meer als gevolg van de gestegen olie- en gasprijzen en het prijspeil van de overige grondstoffen. Verder zorgt een toenemende vraag naar specifieke producten mondiaal voor leveringsproblemen. Het is nog onzeker of consumenten opgebouwde spaarpotjes tijdens corona ook gaan gebruiken om extra uitgaven te doen. Ook personeelstekorten beperken de economische groei. De grootste onzekerheid blijft echter de manier waarop de coronapandemie zich ontwikkelt. Nieuwe besmettingsgolven kunnen leiden tot nieuwe overheidsrestricties en voorzichtigheid bij huishoudens en bedrijven.

Ondanks de economische groei verwacht het CPB dat de werkloosheid in 2022 na het wegvallen van de steunmaatregelen nog licht zal oplopen. Het economisch herstel vertaalde zich tot nu toe namelijk vooral in een toename van het aantal gewerkte uren per persoon en een hogere arbeidsproductiviteit en minder in extra banen. Nu steeds meer sectoren van het slot zijn en het steunbeleid wordt afgebouwd, herstelt de normale dynamiek van bedrijfsopheffingen en bedrijfsoprichtingen. Dit gaat gepaard met een iets hogere werkloosheid. Het CPB verwacht dat de werkloosheid in Nederland in 2021 gemiddeld 3,4% van de beroepsbevolking bedraagt en toeneemt tot 3,5% in 2022. Deze toename van werkloosheid is echter wel veel kleiner dan in eerdere ramingen van het CPB.

2.2. Openstaande vacatures boven pre-coronaniveau

De groei van de economie werkt door op de arbeidsmarkt. Belangrijke kanttekening daarbij is dat de onzekerheden waarmee de huidige economische groei vergezeld gaat ook gelden voor de arbeidsmarkt. Het herstel vertaalt zich in de arbeidsmarktregio Groningen in een forse toename van het aantal openstaande vacatures.

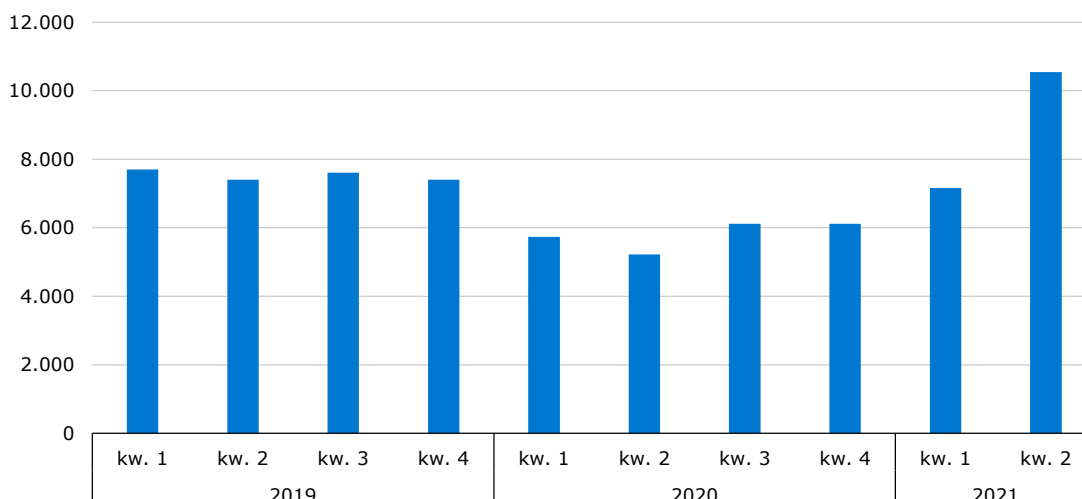
Vacatures hoger dan voor corona

Hoewel het economisch herstel vooral zichtbaar is in een toename van het aantal gewerkte uren per persoon en in een hogere arbeidsproductiviteit, laat de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures voor de arbeidsmarktregio Groningen (afbeelding 2.1) zien dat ook de vraag naar personeel weer is toegenomen. In het begin van de coronacrisis kromp de vacaturemarkt fors, maar vanaf het derde kwartaal 2020 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2021 is de vacaturemarkt gegroeid tot boven het niveau van voor de corona-uitbraak. Met ruim 10.500 openstaande vacatures heeft de vacaturemarkt in Groningen en Noord-Drenthe in het tweede kwartaal van 2021 een niveau ver boven het niveau van eind 2019 (+42%).

De impact van de coronacrisis in Groningen verschilt sterk tussen sectoren en beroepen. Dit is goed te zien in de vacaturemarkt naar beroepsrichting. De vraag naar mensen in techniek, ICT, zorg & welzijn en onderwijs bleef in het coronajaar redelijk op peil. Vooral in dienstverlening, transport & logistiek, verkoop en administratie nam het aantal vacatures tijdelijk af. Dit komt overeen met de teruggang van werkgelegenheid in sectoren als horeca, schoonmaak, personenvervoer en detailhandel non-food. Verder beperkten werkgevers tijdens corona hun personele bezetting door de contracten van (tijdelijk) administratief personeel te beëindigen of niet te verlengen.

Het herstel van de vacaturemarkt tekent zich af in de volle breedte van de economie. In alle beroepsklassen nam het aantal openstaande vacatures fors toe in de eerste helft van 2021. Vooral in technische, dienstverlenende, commerciële, bedrijfseconomische & administratieve en zorg & welzijn beroepen kwamen er veel extra openstaande vacatures bij. De vacaturemarkt in alle beroepsklassen bevindt zich halverwege 2021 boven het pre-coronaniveau. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het [dashboard Vacaturemarkt](#).

Afbeelding 2.1 Openstaande vacatures
 Groningen, per kwartaal 2019 – 2021



Bron: UWV

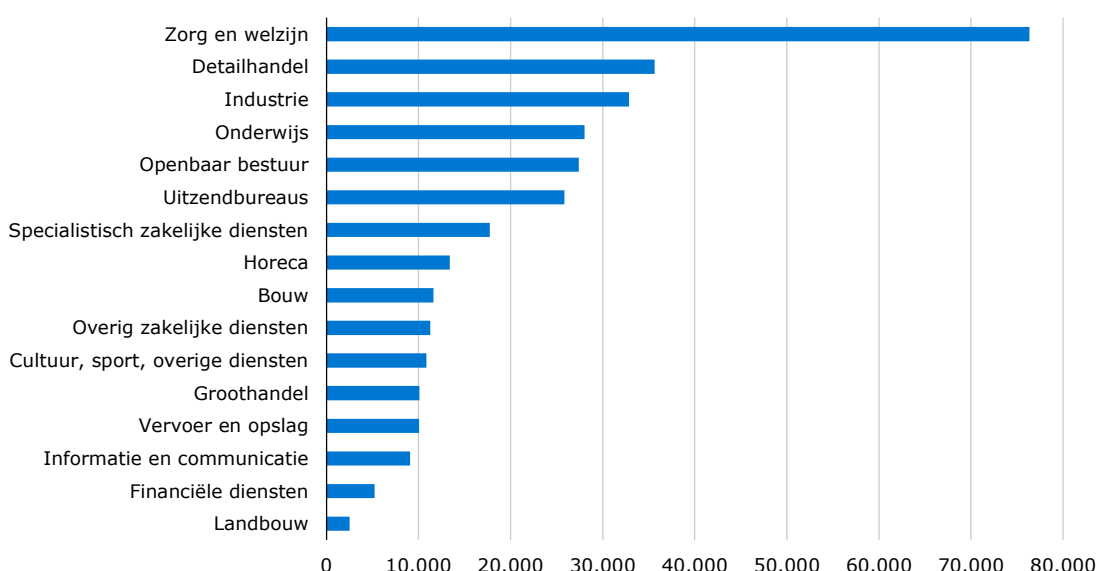
2.3. In 2022 groei werknemersbanen bij uitzendbureaus en horeca

In 2020 telde de arbeidsmarktregio Groningen gemiddeld 327.900 werknemersbanen. Paragraaf 1.2 verwees al kort naar de sectorstructuur van de regio en hoe mede hierdoor de werkgelegenheidskrimp in 2020 lager uitvalt dan het landelijk gemiddelde. Deze paragraaf gaat hier nader op in, omdat de sectorstructuur uiteraard ook mede bepaalt hoe de regio zich in 2021 en 2022 herstelt.

Collectieve sector, industrie en uitzendwerk belangrijk in Groningen

De vijf belangrijkste sectoren in Groningen en Noord-Drenthe zijn – in volgorde van omvang - zorg & welzijn, detailhandel, industrie, onderwijs en openbaar bestuur (zie afbeelding 2.2). Vooral de collectieve sector (zorg & welzijn, openbaar bestuur, onderwijs), industrie en uitzendbureaus zijn – in vergelijking met het landelijke aandeel - relatief sterk vertegenwoordigd in de arbeidsmarktregio Groningen.

Afbeelding 2.2 Werknemersbanen naar sector
 Groningen, gemiddelde 2020



Bron: UWV

Groei werknemersbanen in 2022

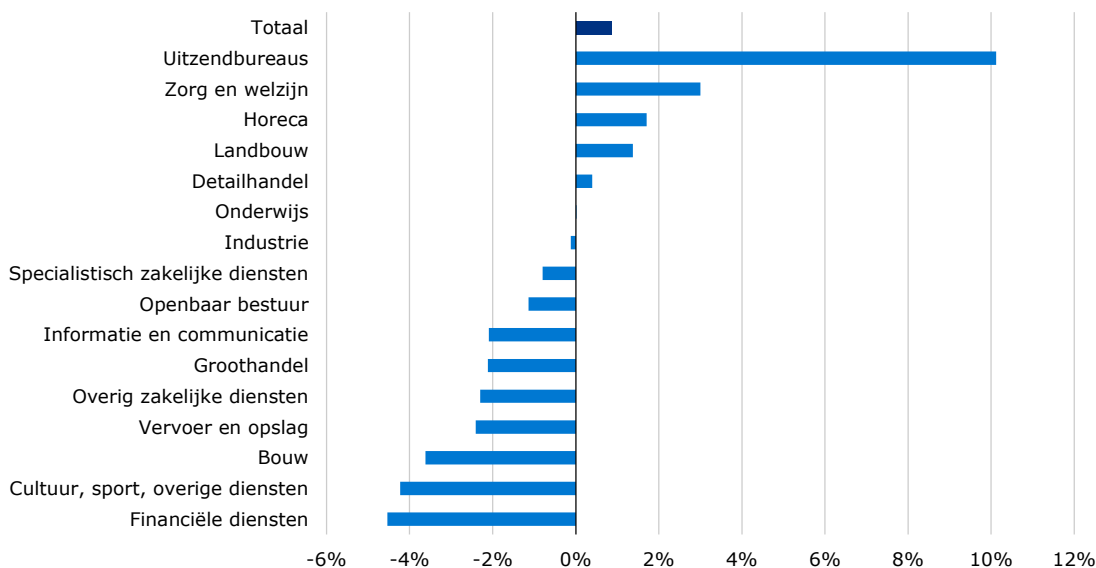
In juni 2021 stelde UWV op basis van de CPB-ramingen van maart 2021 prognoses op voor de werknemersbanen naar arbeidsmarktregio. In september stelde het CPB de ramingen voor de economische ontwikkelingen in positieve zin bij. Die bijstelling betekende feitelijk dat een deel van het herstel dat pas voor 2022 werd verwacht al, in 2021 zichtbaar

wordt. De UWV-prognoses zijn dan wel gebaseerd op de maart-ramingen, maar deze geven desondanks een goed beeld van de sectorale ontwikkelingen in Groningen en Noord-Drenthe over het geheel van de jaren 2021 en 2022. Afbeelding 2.3 toont de ontwikkeling van het verwachte aantal werknemersbanen per sector voor de periode 2020-2022 in de arbeidsmarktregio Groningen. In Groningen groeit het aantal werknemersbanen in de genoemde periode met 2.800 (0,9%). De ontwikkeling in de regio blijft daarmee iets achter bij de landelijke ontwikkeling. In Nederland groeit het aantal werknemersbanen in 2020-2022 naar verwachting met 1,0%.

Sectorstructuur van groot belang voor banenontwikkeling Groningen

Het verschil tussen de banenontwikkeling in de arbeidsmarktregio Groningen en de landelijke ontwikkeling is vooral een gevolg van de regionale sectorstructuur. Ook andere factoren, zoals bevolkingsontwikkeling, ligging ten opzichte van economische centra en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen een rol. Hierna volgt een korte toelichting van ontwikkelingen in de vijf in omvang belangrijkste sectoren en twee opvallende sectoren.

Afbeelding 2.3 Prognose groei werknemersbanen
Groningen, 2020-2022



Bron: UWV

- De sector **zorg & welzijn** is in Groningen en Noord-Drenthe zowel absoluut als relatief van groot belang voor de werkgelegenheid. De sector groeide in 2020 en 2021 tijdens de coronapandemie gestaag door. Dit is ook in 2022 het geval. Aan de ene kant zorgen coronapatiënten voor een grote vraag naar acute zorg, aan de andere kant lag een deel van de zorg tijdens de lockdowns stil. Vooral in de verpleging, verzorging & thuiszorg (VVT) groeit het aantal banen. De welzijnsbranche bestaat uit sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Het sociaal werk en de jeugdzorg moesten het contact met burgers en hulpvragers in de coronatijd anders vormgeven, terwijl sociale problematiek juist leek toegenomen. Het aantal banen bleef redelijk stabiel. In de kinderopvang nam het aantal banen tijdelijk af tijdens de eerste lockdown, maar inmiddels is de kinderopvang alweer geruime tijd open.
- De **detailhandel** heeft in 2021 gemiddeld genomen nog te maken met banenverlies. Dit komt vooral door het doorlopen van de tweede lockdown in het eerste kwartaal van 2021. Vooral in de non-food sector moesten veel fysieke winkels - zoals kleding- en schoenenzaken, interieurwinkels en kringloopwinkels - tijdelijk de deuren sluiten. Supermarkten hadden het gedurende de gehele coronacrisis echter zeer druk. Naar verwachting groeit de werkgelegenheid in 2022 in de gehele detailhandel. Het is echter nog onduidelijk wat het effect op langere termijn is van de verschuiving naar het onlinekanaal.
- In Groningen is de **industrie** omvangrijk. Vooral buiten de stedelijke gebieden is het aandeel van de industrie in de werkgelegenheid groot. Voor deze sector is het moeilijk te voorspellen hoe het aantal banen zich ontwikkelt, temeer omdat de ontwikkelingen tussen subsectoren kunnen verschillen. De industrie werd in het begin van de crisis flink geraakt, onder andere doordat de ketens van productie en transport verstoord raakten. De industrie herstelt zich echter sneller dan verwacht. Een onzekere factor voor verder herstel is een mogelijk tekort aan grondstoffen, materialen en chips. Op de langere termijn kan toenemende arbeidsproductiviteit leiden tot banenverlies. Er zijn dan minder mensen nodig om dezelfde productie te realiseren. Dat betekent niet dat werkgevers geen moeite hebben om aan personeel te komen. De tekorten aan technisch personeel blijven groot.
- De sector **onderwijs** is vooral sterk geworteld in de stad Groningen met – naast het primaire en voortgezet onderwijs – grote instellingen in het hoger onderwijs. Hoewel het onderwijs tijdens de lockdowns gedurende lange tijd terugviel op digitaal thuisonderwijs, bleef de werkgelegenheid in stand. Ook in de periode 2021 – 2022 blijft de werkgelegenheid in het onderwijs nagenoeg gelijk.
- Ook het **openbaar bestuur** is vooral een belangrijke werkgever in de stedelijke centra in de arbeidsmarktregio Groningen. In 2020 en 2021 groeide de werkgelegenheid in het openbaar bestuur; grotendeels als gevolg van corona. Steunmaatregelen voor het bedrijfsleven en de stijging van WW- en Participatiewet-uitkeringen zorgen voor

een groter beroep op gemeenten en uitvoeringsorganisaties zoals UWV. Voor 2022 moet de sector rekening houden met banenkrimp, mede door het terugbrengen van de overheidsuitgaven.

- De **uitzendbureaus** laten in 2021, maar vooral in 2022 een krachtig herstel zien. Niet onlogisch, want dit was ook met de horeca de sector die tijdens de coronacrisis het hardst is geraakt (zie afbeelding 1.2). Vooral veel seizoenswerk in horeca, groen en detailhandel kwam later en in mindere mate op gang door de corona-uitbraak in het voorjaar van 2020. Zoals vaker profiteren uitzendbureaus als eerste van economisch herstel. Werkgevers tonen zich voorzichtig bij het aannemen van personeel en kiezen bij voorkeur nog voor tijdelijke dienstverbanden. De groei van het aantal uitzendbanen zette al eerder in. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) signaleert een toename van de uitzenduren vanaf januari 2021. Groei van het aantal uitzenduren is voor Groningen belangrijk omdat de sector relatief van groot belang is voor de regionale werkgelegenheid.
- Net zoals de detailhandel laat ook de **horeca** in 2021 gemiddeld genomen nog banenverlies zien. Dit komt vooral doordat veel horecagelegenheden in het eerste kwartaal nog (deels) gesloten waren. In de loop van 2021 en in 2022 zet het herstel van werkgelegenheid duidelijk in. De sector krabbelt op nu horecagelegenheden weer klanten mogen ontvangen en de contactbeperkende maatregelen zijn afgeschaft. Wel blijft het moeilijk exact te voorspellen hoe snel de horeca zich volledig herstelt nu de steunmaatregelen zijn afgebouwd. De horeca is een van de sectoren met veel door de NOW ondersteunde banen. De horeca is ook een van de sectoren die als eerste wordt geraakt als er weer contactbeperkende maatregelen nodig zijn. Een extra uitdaging voor de sector is het terugwinnen van personeelsleden die tijdens de coronaperiode elders zijn gaan werken.

2.4. Naast corona ook andere onderliggende ontwikkelingen relevant

De coronapandemie heeft de arbeidsmarkt flink door elkaar geschud. In veel sectoren ging werkgelegenheid verloren. Inmiddels zit de werkgelegenheid weer in de lift. De werkgelegenheidsontwikkeling in de afgelopen periode komt echter niet alleen door coronamaatregelen en het opheffen ervan. Ook structurele trends als digitalisering, automatisering en vergrijzing hebben invloed. Deze paragraaf gaat in op verschillende structurele ontwikkelingen die de arbeidsmarkt veranderen. De corona-uitbraak versterkte en versnelde enkele van deze ontwikkelingen. De verschillen tussen regio's – onder andere in werkgelegenheidsstructuur en bevolkingsopbouw – zorgen ervoor dat de impact per regio verschilt.

Veel banen stonden al onder druk

In eerste instantie gingen door de coronacrisis vooral veel banen verloren bij uitzendbureaus, en in horeca, cultuursector, reisbranche en personenvervoer. De steunmaatregelen voorkwamen veel extra werkloosheid in deze sectoren. De coronasteun heeft echter ook banen overeind gehouden die om andere redenen dan corona onder druk stonden. Dan gaat het enerzijds om werkgelegenheid bij bedrijven die mogelijk bij het beëindigen van de steunmaatregelen niet meer levensvatbaar blijken en anderzijds om de gevolgen van digitalisering en robotisering.

Verandering in gevraagde skills en vaardigheden maakt dat bepaalde beroepen in de toekomst (extra) kwetsbaar zijn. Een goed voorbeeld zijn administratieve banen, zoals administratief medewerkers en receptionisten, die in vrijwel alle sectoren onder druk staan. Paragraaf 3.4 gaat verder in op de effecten van digitalisering op administratieve beroepen. Een ander voorbeeld is de logistiek waar steeds vaker robots of cobots taken van de logistiek medewerker (gedeeltelijk) overnemen. Tijdens de corona-uitbraak hebben mensen nog meer online artikelen gekocht dan daarvoor. Dit heeft mogelijk een blijvend effect op de winkelstraat, wat betreft omvang van het aantal banen maar ook de gestelde eisen aan de medewerkers. Ook de ontwikkelingen rond thuiswerken en hybride werken kwamen tijdens de coronacrisis in een stroomversnelling. Dit heeft mogelijk gevolgen voor facilitaire beroepen als beveiligers, receptionisten, medewerkers bedrijfsrestaurant en schoonmakers. Deze ontwikkeling zorgen er in ieder geval voor dat werkgevers andere eisen stellen aan het werk in bijvoorbeeld schoonmaak, receptie en bedrijfsrestaurant.

Sommige banen juist zeer toekomstbestendig

Voor de coronapandemie was de arbeidsmarkt krap voor beroepen in de ICT, techniek en zorg. Werkgevers kregen hun vacatures moeilijk vervuld, omdat er relatief weinig aanbod van werkzoekenden was. Tijdens de coronacrisis bleef de arbeidsmarkt krap voor beroepen als netwerkbeheerder, installatiemonteur, verzorgende ig en verpleegkundige. Op de (middel)lange termijn komt hierin ook niet snel verandering. Veel hangt af van de snelheid waarmee de economie herstelt, maar alle signalen duiden op verder oplopende personeelstekorten. Daarbij brengt de behoefte aan klimaatmaatregelen een extra personeelsvraag met zich mee, met name waar het gaat om technici.

Andere eisen aan werkzoekenden en werkenden

Digitalisering en robotisering leiden niet alleen tot verlies (of ontstaan) van banen. Ook werkzaamheden en vereiste competenties veranderen geleidelijk, deels door digitalisering, deels door veranderende regelgeving en consumentenvoorkeuren. Uit onderzoek van UWV blijkt dat een combinatie van brede vakkennis en vijf specifieke vaardigheden voor werkgevers van groot belang zijn bij het aannemen van medewerkers (zie afbeelding 2.4). Niet alleen vakkennis is relevant, maar ook vaardigheden die gebaseerd zijn op algemene kennis, houding en gedrag. Vaak zijn vaardigheden uit het oude beroep bruikbaar in andere beroepen met een grote personeelsvraag. Uiteraard zijn er verschillen tussen sectoren. Werkgevers zien onderstaande vaardigheden als de vijf belangrijkste.

- **Servicegerichtheid.** Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten vragen een vriendelijke, geduldige, maar vooral servicegerichte houding van werknemers richting klanten. Het is belangrijk dat zij zien waaraan mensen behoefte hebben en daarop inspelen.
- **Problemen op kunnen lossen.** Van werknemers wordt steeds vaker gevraagd om problemen te zien, te snappen wat er misgaat, en vervolgens met een oplossing te komen.

- **Samenwerken buiten het vakgebied.** Om het werk goed te kunnen doen, is samenwerken belangrijk. Het gaat nu niet alleen meer om samenwerken met directe collega's, maar ook om samenwerken met andere organisaties of afdelingen buiten het eigen vakgebied.
- **Digitale vaardigheden.** Er zijn nog maar weinig beroepen waar mensen niet werken met computers, tablets of andere mobiele apparaten. Digitale vaardigheden en het begrijpen van data spelen daarom een steeds grotere rol, ook in banen buiten kantoor.
- **Snel kunnen aanpassen aan verandering.** Werknemers moeten meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert binnen een beroep.

Afbeelding 2.4 Werkgevers vinden deze vaardigheden belangrijk
Nederland, 2021



Bron: UWV

Skills steeds belangrijker

De veranderende eisen aan het werk benadrukken het belang voor werkzoekenden en werknemers om open te staan voor scholing en training. Werkzoekenden kunnen vaardigheden uit eerder uitgeoefende beroepen vaak gebruiken in andere beroepen waarnaar veel vraag is. Het niet alleen kijken naar diploma's, maar ook naar skills, kan de mismatch verkleinen. Niet alleen werkgevers profiteren hiervan, maar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het ontbreken van de juiste diploma's of werkervaring. Relevante vaardigheden die zijn opgedaan in een ander beroep kunnen hier een schakelpunt vormen naar een nieuw beroep. Het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skills-taal is belangrijk voor werkzoekenden - zodat zij een goed beeld krijgen van hun capaciteiten - voor werkgevers om de gevraagde skills en vaardigheden te definiëren voor huidige en toekomstige banen, en voor het onderwijs om de gewenste inhoud van het opleidingsaanbod te bepalen. Er bestaan al diverse internationale skills-standaarden, maar UWV heeft samen met CBS en TNO de handen ineengeslagen om te komen tot CompetentNL; een eenduidige en gemeenschappelijke skills-ontologie voor Nederland. CompetentNL bevat op marktstandaarden gebaseerde overzichten en indelingen van beroepen, opleidingen, vakvaardigheden en gedragsvaardigheden. De toepassing is gericht op gebruik door UWV voor toekomstige dienstverlening zoals bemiddeling met skills matching.

Rol voor zowel werkgevers als werkzoekenden

Om vraag en aanbod optimaal op elkaar te laten aansluiten zijn zowel werkzoekenden als werkgevers aan zet. Werkzoekenden moeten een goed beeld hebben van hun skills en vaardigheden en bereid zijn verder te leren. Verder is het goed als ze breder zoeken dan alleen naar werk dat ze eerder hebben gedaan, zeker wanneer daar minder werk in is. Ook werkgevers hebben een belangrijke rol in het verbeteren van de match. Om in de toekomst over voldoende en juist gekwalificeerde werknemers te beschikken is het van belang dat werkgevers kritisch kijken welke vaardigheden essentieel zijn voor een functie en welke zijn aan te leren, eventueel met behulp van scholing. De krapte op de arbeidsmarkt zal er voor veel functies namelijk niet minder op worden. Deze oplossingen zorgen ervoor dat werknemers uit sectoren waar de banen onder druk staan gemakkelijker kunnen overstappen naar een andere sector en worden personeelstekorten in de toekomst zoveel mogelijk voorkomen.

Tussen groepen op de arbeidsmarkt bestaan grote verschillen wanneer je kijkt naar de manier waarop ze het afgelopen jaar zijn geraakt door de coronacrisis en de mate waarin ze inmiddels weer kunnen profiteren van de aantrekkende economie. Verschillen die deels te verklaren zijn vanuit corona, maar ook deels door structurele onderliggende factoren. Het volgende hoofdstuk laat zien hoe het arbeidsaanbod zich de afgelopen tijd ontwikkelde en waar kansen en kwetsbaarheden liggen.

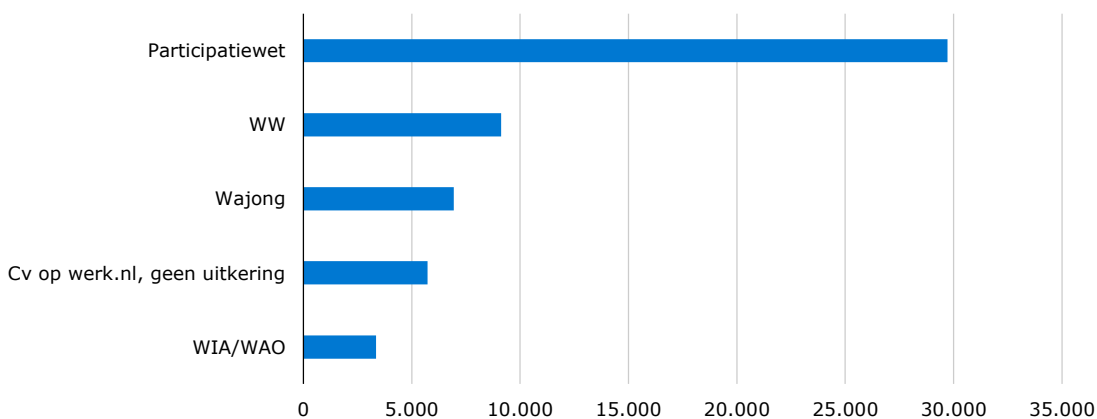
3. Omvangrijk arbeidsaanbod in Groningen

Ook de aanbodkant van de arbeidsmarkt ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Het beschikbare arbeidspotentieel in de regio Groningen is omvangrijk en bestaat uit personen met een diverse achtergrond. De afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende groepen verschilt sterk van elkaar. Kwetsbare groepen zoals jongeren, personen met een arbeidsbeperking en mensen met een beroep dat onder druk staat beperken zich niet tot de Participatiewet of de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar gaan door alle uitkeringsachtergronden heen.

3.1. Kwetsbare groepen gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen

Eind juni 2021 stonden in Groningen 55.100 mensen bij UWV geregistreerd als werkzoekenden (GWU), 7% minder dan een jaar eerder. Het GWU geeft een goed beeld van de omvang van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio. Het omvat personen met een diverse achtergrond: WW'ers, personen met een uitkering Participatiewet, Wajong, WGA of WAO die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en personen met een actief cv op werk.nl, voor zover die staan ingeschreven bij UWV.

Afbeelding 3.1 Geregisteerde werkzoekenden UWV naar achtergrond
Groningen, juni 2021



Bron: UWV

De samenstelling van het GWU ziet er wat betreft de uitkerings situatie als volgt uit.

- 29.700 personen met een uitkering uit de Participatiewet, waarvan 48% zonder startkwalificatie;
- 9.100 personen met een WW-uitkering, waarvan 45% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 6.900 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% een leeftijd jonger dan 27 jaar heeft;
- 5.700 personen zonder een uitkering, maar wel met een cv op werk.nl;
- 3.300 personen met WIA-/WAO-dienstverlening van UWV, waarvan 50% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft.

In het GWU zitten 6.400 jongeren tot 27 jaar, 21.600 mensen van 50 jaar of ouder en 22.500 personen zonder startkwalificatie, dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Van de geregistreeerde werkzoekenden hebben 16.600 personen een dienstverband, waarvan 2.300 een dienstverband van 16 uur of minder. De cijfers over dienstverband hebben betrekking op maart 2021.

Box 3.1. Geregisteerde werkzoekenden UWV (GWU)

In het dashboard GWU kan door gebruik te maken van 'Filter op GWU' gekozen worden voor een specifieke uitkeringsgroep, eventueel gecombineerd met één of meerdere persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, beroep en opleiding. Zie het [GWU dashboard Groningen](#).

Van de personen die tot het GWU behoren kan ook worden bepaald of ze beschikken over een dienstverband, de omvang daarvan en de contractvorm. Omdat de gegevens over dienstverbanden ongeveer vier maanden later beschikbaar komen dan het basisbestand van het GWU zijn deze gegevens minder actueel.

Het is niet zozeer de uitkering die bepaalt of een werkzoekende een moeilijke of een relatief gunstige uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt, maar veel meer de specifieke combinatie van persoonsgebonden factoren, zoals leeftijd, ervaring, opleiding, beroep en migratieachtergrond. De uitkering die een werkzoekende heeft, bepaalt echter wel de hoeveelheid informatie die UWV beschikbaar heeft over een specifieke groep. Werkzoekenden die - om wat voor reden

dan ook - geen uitkering ontvangen, zijn meestal helemaal niet in beeld. Maar ook voor hen geldt dat diezelfde persoonsgebonden factoren de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen. Ook werkenden kunnen een dusdanige uitgangspositie hebben dat ze bij verlies van werk meteen een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. In afbeelding 1.3 is te zien dat ook het zoekgedrag van de werkzoekende een rol speelt. De arbeidsmarkt benaderen vanuit de tweedeling werkend versus werkloos, beroepsbevolking versus niet-beroepsbevolking of WW'er versus Participatiewet is dan ook te eendimensionaal en de dynamiek op de arbeidsmarkt is ervoor te groot. Specifieke groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gaan door alle uitkeringen en andersoortige indelingen heen.

Wie zijn dan die kwetsbare groepen?

In het rapport *Neem iedereen mee. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt* traceerde de Sociaal Economische Raad (SER) een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Deze groepen overlappen elkaar deels. Hoewel de SER ze noemde als kwetsbare groepen tijdens de coronacrisis, heeft een deel van deze groepen - los van conjuncturele ontwikkelingen - altijd al meer kans op langdurige werkloosheid. De SER benoemde onder meer de volgende groepen.

- **Mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt, arbeidsbeperkten/specifieke groepen.** Paragraaf 3.2 geeft informatie over de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.
- **Nieuwe en recente arbeidsmarkttoetreders.** Bij nieuwe toetreders gaat het voornamelijk om jongeren. Paragraaf 3.3 beschrijft de arbeidsmarktpositie van jongeren.
- **Werkenden met algemene onzekerheden over de toekomst van hun werk.** Paragraaf 2.4 besteedt aandacht aan onderliggende structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als voorbeeld van een van deze groepen kijkt paragraaf 3.4 naar werkzoekenden met een administratief beroep.
- **Financieel kwetsbare/ verarmde werkenden.** Naar schatting hebben 300.000 tot 800.000 werkenden door de coronacrisis korter of langer verlies aan inkomsten. Dit kan komen door het wegvallen van opdrachten of de vermindering van werkuren. Regelingen als Tozo en TOFA voorzien in een opvangnet, maar er zijn ook specifieke groepen die geen ondersteuning genieten. Zij vallen mogelijk terug op het inkomen van een partner. Op regionaal niveau zijn hier nauwelijks gegevens over beschikbaar.
- **Met ontslag bedreigde werkenden.** Voor de met ontslag bedreigde werkenden zijn op regionaal niveau de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) ingericht. Door de dempende werking van de steunmaatregelen op het verlies aan werkgelegenheid (zie paragraaf 1.5) is nu nog niet aan te geven hoe omvangrijk deze groep uiteindelijk blijkt te zijn.
- **Net werkloos geworden.** Van de personen die recent werkloos raakten, is veel informatie bekend. Maandlijks publiceert UWV via de Regionale Nieuwsflits en de Regionale Maandcijfers Arbeidsmarkt informatie actuele cijfers over deze groep. Ook is het mogelijk via het [dashboard WW Groningen](#) de laatste gegevens op te vragen.

Niet van al deze groepen is voldoende informatie beschikbaar om de exacte aard van hun problematiek te duiden. Niet iedereen is in beeld en niet van iedereen is voldoende informatie beschikbaar. Van een aantal groepen is iets meer bekend. De rest van dit hoofdstuk beschrijft deze nader: werkzoekenden met een arbeidsbeperking, jongeren en administratief personeel. De laatste groep is een voorbeeld van werkenden met onzekerheden over het werk.

3.2. Meervoudige uitdaging arbeidsbeperkten vereist maatwerk

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking staan voor een meervoudige uitdaging op de arbeidsmarkt. Behalve de beperkingen zelf zijn WIA/WAO'ers relatief vaak 50-plus, terwijl Wajongers veelal zijn aangewezen op ongeschoolde of lagere of speciaal voor hen gecreëerde functies. De helft van de werkgevers acht zijn bedrijf niet geschikt voor kwetsbare groepen. Toch bieden werkgevers aanknopingspunten om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen, bijvoorbeeld door maatwerk te bieden bij taakinhoud, werkplek en de hoeveelheid taken en uren. Ook zijn er initiatieven om de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te verbeteren, zoals de banenafpraak, omscholing of functiegerichte training en technologie die in het werk ondersteuning biedt.

Meervoudige uitdagingen en onderlinge verschillen

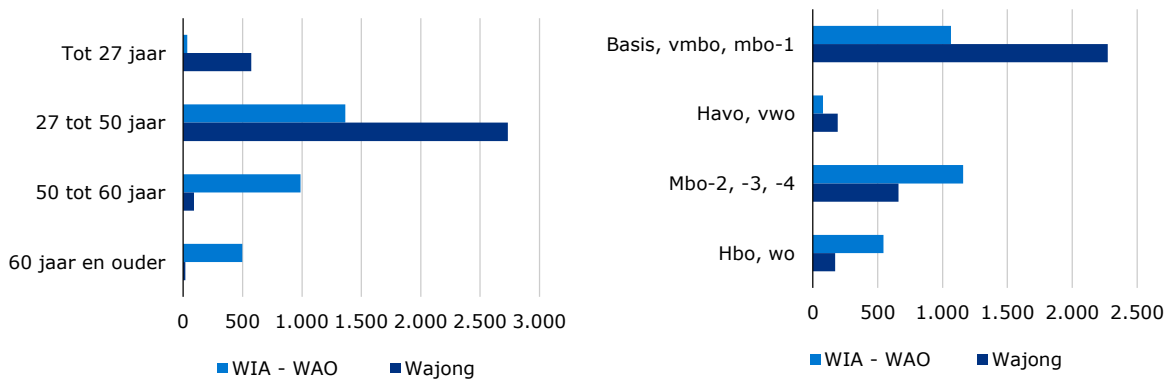
Werk is een kans om deel te nemen aan de maatschappij. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zonder werk staan voor een meervoudige uitdaging; het omgaan met of overwinnen van persoonlijke beperkingen en tegelijkertijd een nieuwe baan zien te bemachtigen vanuit werkloosheid. Maar dat niet alleen. Ook moeten werkgevers gevonden worden die binnen hun organisatie mogelijkheden zien en kansen bieden. Eind maart 2021 ontvingen in Groningen en Noord-Drenthe 3.420 geregistreerde werkzoekenden (GWU) zonder dienstverband Wajong-dienstverlening vanuit UWV en 2.880 WIA-/WAO-dienstverlening. Afbeelding 3.2 toont de verschillende samenstelling van beide groepen:

- 69% van de GWU'ers zonder dienstverband met een Wajong-uitkering heeft ten hoogste een mbo-1 diploma; bij werkzoekenden met een WIA-WAO-uitkering is dat 37%.
- 19% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering heeft een hbo- of wo-diploma; bij Wajongers is dat 5%.
- 52% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering is 50 jaar of ouder; het merendeel van de Wajongers is tussen 27 en 50 jaar.

De groep werkzoekenden met een Wajong-uitkering was eind maart 2021 bijna even groot als voor de corona-uitbraak (februari 2020). Bij werkzoekenden met WIA-/WAO-dienstverlening is met 8% sprake van een duidelijke toename. Het totaal aantal werkzoekenden zonder dienstverband nam met 4% minder sterk toe. Flexibele arbeidscontracten maakten ook werkenden met een beperking kwetsbaar in de pandemie. Corona zorgde er echter vooral voor dat werkzoekenden zonder dienstverband met een arbeidsbeperking moeilijker aan de slag kwamen.

Afbeelding 3.2 Geregistreerde werkzoekenden UWV zonder dienstverband met WIA-WAO en Wajong Dienstverlening

Groningen, maart 2021



Bron: UWV

Opleidingsniveau en leeftijd beïnvloeden de kansen om de slag te gaan. Eenvoudig en routinematig werk waarvoor elementair of lager onderwijsniveau nodig is (ISCO-beroepsniveau 1) is in beperkte mate beschikbaar. In Groningen is nog geen tiende deel van de werkzame beroepsbevolking werkzaam in een functie op dit niveau. De meeste beroepen vereisen minimaal een mbo-2 diploma. Werkzoekenden met Wajong-dienstverlening ondervinden hierdoor relatief vaker nadeel dan WIA-/WAO'ers. Beide groepen ervaren veel concurrentie van andere werkzoekenden.

Om aan persoonlijke beperkingen tegemoet te komen, kan jobcarving uitkomst bieden. Hierbij wordt een aangepast takenpakket samengesteld uit bestaande werkzaamheden. Een deel van de werkzoekenden met WIA-/WAO-dienstverlening heeft - naast zijn arbeidsbeperking - te maken met terughoudendheid bij werkgevers om ouderen in dienst te nemen. Om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven, zijn diverse regelingen beschikbaar. Voorbeelden daarvan zijn de proefplaatsing, de no-risk polis en het loonkostenvoordeel.

Aanknopingspunten voor maatwerk ondanks belemmeringen bij werkgevers

UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020 laat zien dat er landelijk per 10.000 dienstverbanden ongeveer 50 dienstverbanden zijn van Wajongers of mensen uit de Participatiewet die in het doelgroepregister staan. Relatief veel Wajongers en mensen die vallen onder de Participatiewet uit het doelgroepregister werken bij kleinere bedrijven tot 100 werknemers. Ze werken ook relatief vaak in landbouw, groenvoorziening & visserij, schoonmaak en uitzendbureaus. Per 10.000 dienstverbanden zijn ongeveer 45 WIA-WAO'ers in dienst, veelal bij werkgevers binnen vervoer & logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Aan het werk blijven blijkt een probleem. Een kwart van de werkgevers heeft na een jaar geen Wajonger, Participatiewetter of WIA-WAO'er meer in dienst.

UWV onderzocht de invloed van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie in 2020 van mensen met een arbeidsbeperking, specifiek van drie groepen: Wajongers met arbeidsvermogen, mensen in de WGA die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA gedeeltelijk) en mensen die op grond van de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Bij deze drie groepen daalde het aandeel werkenden in de eerste helft van 2020. Dit herstelt zich in de tweede helft van dat jaar voor een deel bij de groepen WGA gedeeltelijk en bij de Participatiewetters. Bij de Wajongers met arbeidsvermogen daalt de arbeidsparticipatie echter verder. De arbeidsparticipatie van de drie groepen ligt eind 2020 zo'n 1 tot 2 procentpunt lager dan het jaar daarvoor. Dat komt niet doordat mensen door de coronacrisis vaker hun baan verliezen, maar doordat het moeilijker is om een nieuwe baan te vinden. Bij de totale Nederlandse beroepsbevolking daalt de arbeidsparticipatie in 2020 met 0,5 procentpunt minder sterk. Voor een deel komt dat doordat arbeidsbeperkten naar verhouding vaker werken in een flexibel dienstverband en dat soort werk heeft sterker te lijden onder corona. De afname van de arbeidsparticipatie doet zich vooral voor in de sectoren die het sterkst geraakt worden door corona: horeca & catering, cultuur, schoonmaak en vervoer & logistiek.

Veel werkgevers zijn van mening dat hun vestiging zich niet leent voor het in dienst nemen van kwetsbare groepen. Volgens de Werkgeversenquête arbeid van TNO geldt dit voor de helft van de werkgevers. Werkgevers die geen belemmering hiervoor ervaren, zijn met minder dan een vijfde in de minderheid. Het onderzoek biedt aanknopingspunten voor maatwerk waardoor werkzoekenden met een arbeidsbeperking toch een plek kunnen krijgen in arbeidsorganisaties:

- 59% van de werkgevers geeft aan dat maatwerk mogelijk is met betrekking tot de taakinhoud of het aantal taken; werkgevers in ICT, financiële diensten, zakelijke diensten, zorg en horeca vinden dit het vaakst;
- 50% van de werkgevers geeft aan dat maatwerk mogelijk is met betrekking tot het aantal uren; vooral bij werkgevers in de ICT, zorg en onderwijs is dit het geval;
- 44% van de werkgevers denkt dat maatwerk ten aanzien van de werkplek kan; in ICT en financiële dienstverlening worden de mogelijkheden hiertoe vaker gezien.

Aan de arbeidsbeperkingen van Wajongers en WIA-WAO'ers liggen verschillende ziektebeelden ten grondslag. Soms doen zich meerdere ziektebeelden tegelijkertijd voor. Van de Wajongers met arbeidsvermogen zonder dienstverband hebben landelijk zes van de tien een ontwikkelingsstoornis en een op de vier een psychiatrische aandoening. Somatische aandoeningen, zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten, komen bij Wajongers relatief minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA of WAO. Bij mensen uit de groep WIA/WAO vormen psychische aandoeningen veruit de voornaamste reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Op werk gerichte initiatieven

Arbeidsinpassing is op verschillende manieren te bevorderen. De banenafpraak richt zich op een deel van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Scholing en technische toepassingen zorgen ervoor dat mensen werkzaamheden kunnen uitvoeren.

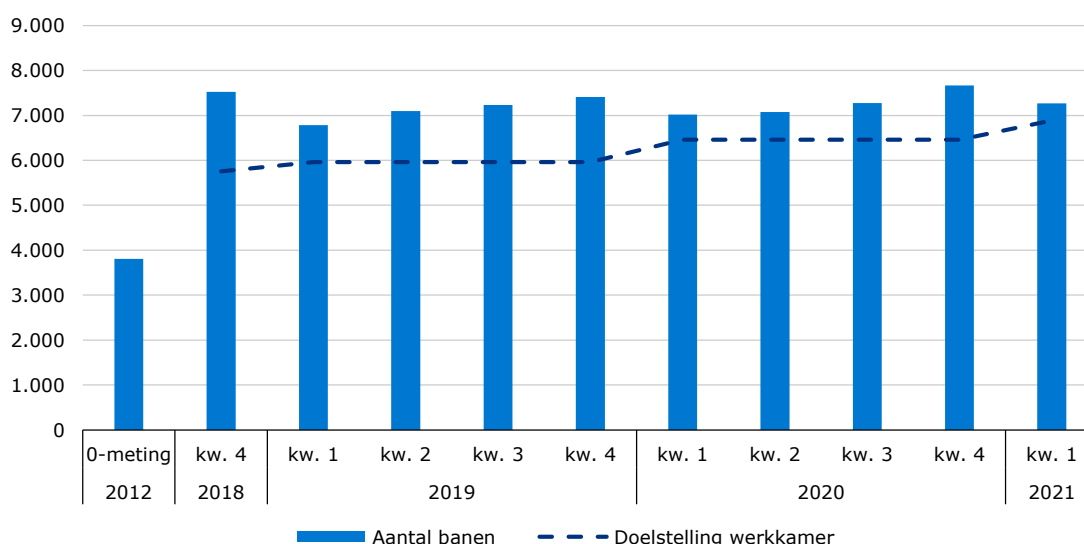
Voorspoedige realisatie banenafpraak ten opzichte van indicatieve doelstelling

Organisaties voor werkgevers en werknemers en het kabinet hebben afgesproken dat in 2025 meer mensen met een arbeidsbeperking op reguliere banen werken. Deze afspraak geldt voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister. Het Sociaal Pakket in verband met corona bevat ook een tijdelijke impuls banenafpraak gericht op deze kwetsbare werknemers. Deze regeling heeft tot doel om hen aan het werk te houden of zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen bij een reguliere werkgever en hen - in het geval dat dit niet mogelijk is - werkfit te houden.

De Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) werken samen in de zogeheten Werkkamer en stellen een indicatieve doelstelling per jaar vast. Uit afbeelding 3.3 blijkt dat in de arbeidsmarktregio Groningen van de in totaal 6.890 beoogde banen in 2021 er 7.265 zijn verwezenlijkt tot en met het eerste kwartaal van 2021. De realisatie loopt in 2021 hierdoor 380 banen voor op de indicatieve doelstelling. Het **dashboard banenafpraak** van UWV geeft zicht op de voortgang van de banenafpraak in Nederland en de 35 arbeidsmarktregio's.

Afbeelding 3.3 Realisatie banenafpraak (aantal banen) en indicatieve doelstelling

Groningen, tot en met eerste kwartaal 2021



Bron: UWV

Scholing beperkt ingezet, wel effectief

UWV, gemeenten en partners stellen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in staat zich om te scholen of door kortdurende trajecten vaardigheden aan te leren om een beroep beter te kunnen uitoefenen. Uit de rapportage 'Scholing voor mensen met een arbeidsbeperking' van UWV blijkt dat ongeveer 1% van de uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen in Nederland en een uitkering van UWV scholing volgt. Eén van de succesfactoren bij scholing is dat deze plaatsvindt in een leer-/werkgeving waardoor men het geleerde direct in de eigen (werk-)situatie kan toepassen. In de afgelopen jaren was scholing vooral gericht op transport & logistiek, zorg & welzijn en economisch-administratieve beroepen. Uiteindelijk vond 60% na afloop werk in de jaren 2012 tot en met 2018. Niet iedereen blijkt in staat het werk voor langere tijd te behouden. Na verloop van enkele jaren is ruim vier op de tien aan het werk.

Technologische oplossingen voor beperkingen en betere integratie

UWV vermeldt in 'Kansen van technologie en arbeidsparticipatie' veelbelovende technologieën die de effecten van arbeidsbeperkingen kunnen verminderen of opheffen. Complementaire of nieuwe technieken zorgen naar verwachting voor hogere arbeidsparticipatie van mensen die nu nog niet of beperkt kunnen werken. Op basis van de behoefte aan pilots of living labs organiseerden UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (vanuit de Coalitie voor Technologie en Inclusie) in 2018 een challenge om gebundelde expertise te benutten. De uitkomsten van zeven pilots staan in 'Technologie voor inclusie werkt in de praktijk'. Vooral technologie die aansluit op fysieke beperkingen bleek

voor gebruik op de werkvloer ver ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn een voorleesbril bij visuele beperkingen, spraakherkenning bij auditieve beperkingen en een exoskelet dat ontlast bij fysiek zwaar werk. Als bijvangst ontstonden beter gestroomlijnde werkprocessen, een inclusievere werkcultuur en informele integratie met collega's. De implementatie van de meeste initiatieven werd na de pilotsubsidie voortgezet. Ook in 2021 kunnen partijen voorstellen indienen voor pilots waarbij technologie mensen met een arbeidsbeperking helpt om te (blijven) werken.

3.3. Niet alle jongeren even hard geraakt, ongelijkheid neemt toe

Crises raken jongeren vaak harder. Ook aan het begin van de coronacrisis steeg de WW in Groningen verreweg het sterkst onder jongeren tot 27 jaar. De instroom in de WW nam vooral toe vanuit zwaar getroffen sectoren als detailhandel, horeca en uitzendbedrijven, waarin veel jongeren werken. Veel jongeren hebben een flexibel contract; 79% van de jonge werknemers die in Groningen en Noord-Drenthe wonen, werkt onder een tijdelijk, oproep- of uitzendcontract. Dit is fors afwijkend van andere leeftijdsgroepen, waarbij het merendeel een vast contract heeft. Hierdoor verliezen jongeren in tijden van economische neergang meestal als eerste hun baan. Als het economisch beter gaat zijn zij ook veelal degenen die weer het eerst – vaak op een flexibel contract – worden aangenomen.

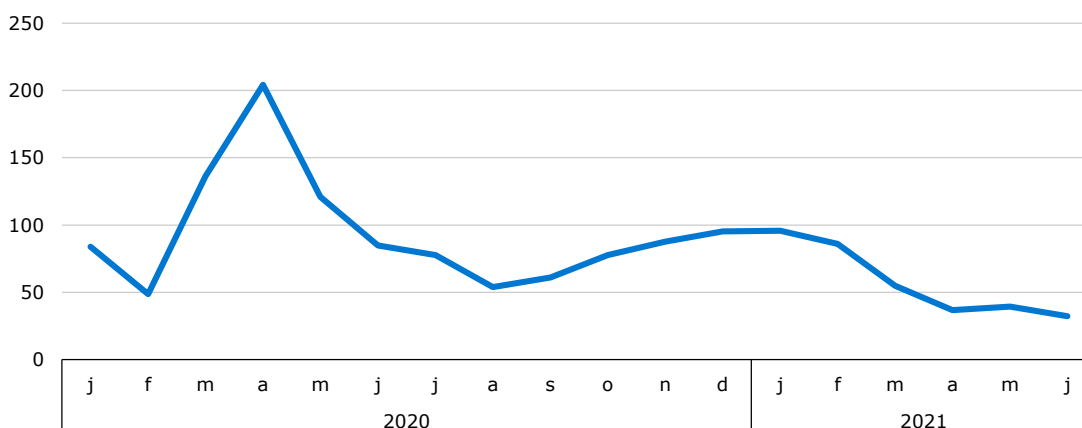
Er zijn echter grote verschillen op het gebied van baankansen voor jongeren. Jongeren met minstens een hbo-diploma hebben momenteel grotere baankansen dan voor de corona-uitbraak, terwijl de baankansen voor jongeren zonder een diploma op mbo 2-niveau of met een havo- of vwo-diploma juist zijn gedaald. Daarnaast kunnen jongeren ook tegen andere uitdagingen aanlopen die gerelateerd zijn aan corona.

Jongeren harder geraakt, maar sneller herstel na crisistijden

Hoewel jeugdwerkloosheid lastig te meten valt - doordat jongeren veelal kort of geen WW-uitkering ontvangen en vaak niet in aanmerking komen voor een uitkering uit de Participatiewet - blijkt deze groep veerkrachtig. Afbeelding 3.4 laat zien dat het aantal nieuwe WW-uitkeringen van jongeren in Groningen vlak na de corona-uitbraak flink toenam. Vooral in april 2020 was de instroom in de WW - met een toename van 87% ten opzichte van de maand ervoor - zeer groot. Sinds begin 2021 neemt de instroom in de WW onder jongeren af. In augustus 2021 ligt de instroom zelfs onder het niveau van voor corona (februari 2020).

Afbeelding 3.4 Nieuwe WW-uitkeringen van jongeren tot 27 jaar

Groningen, januari 2020 – juni 2021, weekgemiddelden



Bron: UWV

In het tweede kwartaal van 2020 raakten in Nederland 137.000 jongeren van 15 tot 25 jaar zonder werk, van wie 46.000 omdat hun werk verviel. In hetzelfde kwartaal een jaar eerder gaven maar 9.000 jongeren aan dat ze zonder werk kwamen doordat hun werk verviel. Het aantal jongeren waarvan het werk verviel, daalde in het derde en vierde kwartaal van 2020, maar was nog steeds hoger dan in dezelfde kwartalen in 2019. Volgens het CBS nam naar verhouding het aantal bijstandsgerechtigden het meest toe onder jongeren. De toestroom kwam vanuit twee richtingen; jongeren verloren sneller hun baan en er waren nieuwe toetreders die na hun opleiding voor het eerst aan het werk gingen. Na de versoepelingen zijn het juist ook weer de jongeren die relatief snel weer aan het werk gaan.

Toegenomen kansenongelijkheid jongeren

De kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt zijn ongelijk verdeeld. De al bestaande ongelijkheid op het gebied van baankansen nam tijdens de coronapandemie sterk toe. Volgens SEO stegen - landelijk gezien - de baankansen voor starters met een hogere opleiding tijdens de coronapandemie (ten opzichte van december 2019), terwijl de kansen voor jongeren zonder startkwalificatie (maximaal een mbo-diploma op 1-niveau) of een havo- of vwo-diploma in deze periode afnamen. Vooral afgestudeerden richting horeca, haarverzorging, toerisme en schoonheidsverzorging zagen hun baankansen relatief sterk dalen. De baankansen van zorg- en technische opleidingen namen juist toe.

Een goede stageplaats of leerplaats kan de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Vooral voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurt de zoektocht naar passend werk of stage (nog) sinds de corona-uitbraak langer. In sectoren als zorg, welzijn & sport, zakelijke dienstverlening & veiligheid, voedsel en groen & gastvrijheid nam het tekort aan stageplaatsen flink toe. Voor technische en logistieke opleidingen - zoals lasser, keukenmonteur en logistiek medewerker - zijn de kansen op het vinden van een stageplaats daarentegen goed. Inmiddels nemen de tekorten aan stageplaatsen wat af, maar de sectorale verschillen blijven groot.

De coronacrisis heeft - naast een directe invloed op baan- en stagekansen - ook op andere terreinen impact op het leven van jongeren. Zo hadden scholen door de coronamaatregelen meer moeite om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden. Een deel van het onderwijs ging niet door of vond digitaal plaats en persoonlijke begeleiding op school en stage was lastiger. Veel jongeren misten de onderlinge contacten en sommigen ervoeren eenzaamheid. Volgens het CPB kan afstuderen tijdens een recessie langdurige effecten hebben op carrière en inkomen. Afgestudeerden kunnen tot tien jaar last houden van een kleinere kans op werk en lagere lonen. Het kiezen van een studie waar veel vraag naar is, kan de arbeidsmarktpositie van jongeren vergroten. Zowel op korte als op langere termijn.

3.4. Ruim aanbod aan administratief personeel

Digitalisering heeft grote invloed op de werkgelegenheid in administratieve banen. De grote variatie aan beroepen zorgt ervoor dat economisch-administratieve beroepen in alle sectoren voorkomen. Ieder bedrijf of organisatie heeft wel economisch-administratief personeel in dienst. De verdergaande digitalisering raakt hierdoor grote groepen werkenden en werkzoekenden in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Vooral middelmatig complexe taken op beroepsniveau 2 van bijvoorbeeld ondersteunende secretariële medewerkers, secretaresses en receptionisten blijken relatief eenvoudig te vervangen door software en (selfservice)applicaties. Deze ontwikkeling zet de komende jaren door, waardoor veel werkgelegenheid verloren gaat.

Digitalisering heeft ook gevolgen voor klantcontacten. Klanten kunnen steeds meer zaken zelf via internet vanuit huis regelen. Relatief simpele administratieve handelingen komen daardoor te vervallen. Digitaal bankieren is een voorbeeld van digitalisering die werkzaamheden vervangt waar vroeger bankemployees aan te pas kwamen. Steeds meer banken sluiten regionale filialen. Corona heeft dit proces bij sommige banken zelfs versneld.

Ook bibliotheekmedewerkers hebben te maken met digitalisering. De verschuiving van het uitleen van papieren boeken naar E-books via de websites zorgt voor minder vraag naar medewerkers voor het collectiebeheer en -uitleen, maar ook voor meer vraag naar lees- of digitale coaches.

De concurrentie tussen werkzoekenden in administratieve banen is groot. Dit zorgt ervoor dat werk vinden voor administratief personeel lastiger is dan voor veel andere werkzoekenden. Een onderzoek naar het WW-percentage per opleidingstype in Nederland bevestigt dit beeld. Het WW-percentage was in mei 2021 het hoogst onder mensen met een opleiding facilitaire dienstverlening op mbo-4 niveau (9%), direct gevolgd door financieel-administratieve dienstverlening op mbo-4 niveau (7%). Dit is ruimschoots hoger dan het landelijk gemiddelde van 3%.

Afbeelding 3.5 Top 5 Economisch-administratieve beroepen in GWU

Groningen, juni 2021

Top 5 economisch-administratieve beroepen		Aantal
1	Ondersteunende secretariële medewerkers	1.350
2	Receptionisten en telefonisten	920
3	Financieel-administratief medewerkers	820
4	Klantcontactmedewerkers-inbound	350
5	Medewerkers klantenservice	300

Bron: UWV

Het ruime aanbod aan werkzoekenden voor economisch-administratieve beroepen blijkt ook uit de top 5 van beroepen waar de meeste geregistreerde werkzoekenden bij UWV in de arbeidsmarktregio Groningen werk in zoeken (zie afbeelding 3.5). Deze bestaat volledig uit economisch-administratieve beroepen. Vooral ondersteunende secretariële medewerkers, receptionisten en telefonisten en financieel-administratief medewerkers zijn sterk vertegenwoordigd onder de geregistreerde werkzoekenden. Met een aandeel van 13% in het totale GWU vormen economisch-administratieve beroepen de op-een-na-grootste groep werkzoekenden in de arbeidsmarktregio Groningen.

De arbeidsmarkt bevat nog steeds grote groepen mensen in een kwetsbare positie die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk en soms alleen met ondersteuning kunnen maken. Desondanks heeft de vraag naar personeel het niveau van voor de coronaperiode alweer bereikt. Het volgende hoofdstuk gaat in op de krapte op de arbeidsmarkt en de kansen en knelpunten die dit met zich meebrengt. Het laat grote personeelstekorten op deelmarkten binnen de arbeidsmarkt zien. Voor werkgevers blijkt het lastig om geschikt personeel te vinden. Dit biedt kansen voor werkzoekenden.

4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt

In de vorige hoofdstukken kwam naar voren dat de coronacrisis grote impact heeft op de arbeidsmarkt in Groningen. Die impact bleek heel verschillend voor verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Waar corona sommigen hard trof, zagen anderen hun positie op de arbeidsmarkt juist verbeteren. Inmiddels is duidelijk dat zowel de economie als de arbeidsmarkt zich al enige tijd herstellen en dat dit herstel gestaag doorzet. Dat biedt veel kansen op de arbeidsmarkt, maar brengt ook uitdagingen met zich mee, zoals een toenemende krapte. Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Tegelijkertijd zijn er nog steeds veel kwetsbare mensen die de stap naar de arbeidsmarkt maar moeilijk kunnen maken. Voor sommigen is de afstand tot de arbeidsmarkt het afgelopen jaar verder gegroeid. Dit hoofdstuk bespreekt de krapte op de arbeidsmarkt en de uitdagingen die dit met zich meebrengt voor werkgevers. Maar ook de kansen die daaruit voortvloeien voor werkzoekenden. Ook is er aandacht voor kwetsbaren op de arbeidsmarkt en de (nieuwe) uitdagingen waarmee deze groep wordt geconfronteerd.

4.1. Spanning arbeidsmarkt weer helemaal terug

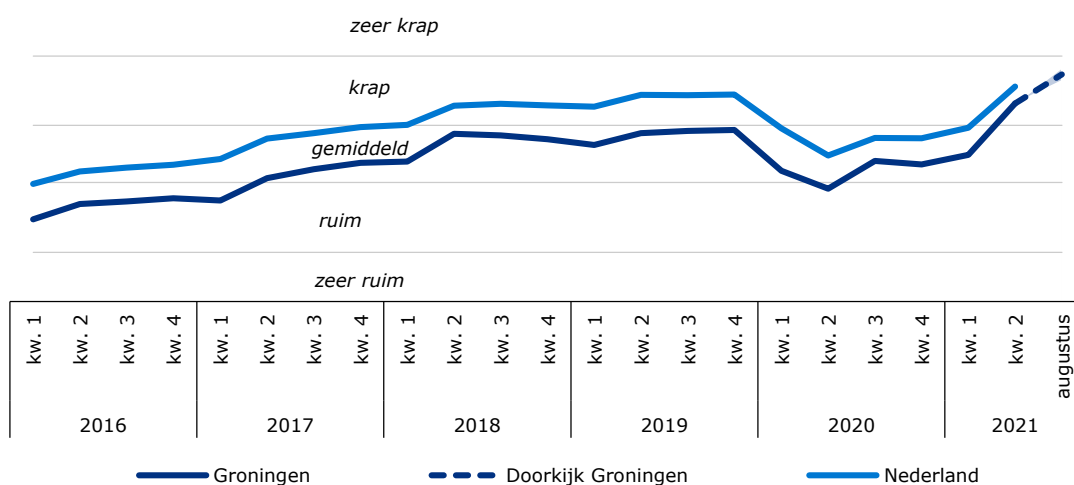
Eind 2019 - vlak voor het uitbreken van de coronacrisis - was de spanning op de arbeidsmarkt in Groningen op haar hoogtepunt. Voor veel beroepen stonden veel vacatures open en waren weinig geschikte kandidaten beschikbaar. Toch was de arbeidsmarkt als geheel in Groningen - in tegenstelling tot de meeste andere regio's - destijds niet te typeren als krap, maar kenden Groningen en Noord-Drenthe een gemiddelde arbeidsmarktspanning. De vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten waren redelijk met elkaar in evenwicht. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel komen. Voor werkzoekenden betekent een krappere arbeidsmarkt juist meer kansen op werk. Door de coronacrisis vond een heftige omslag plaats in het eerste kwartaal van 2020. Het aantal vacatures daalde snel en het aantal WW-uitkeringen nam flink toe. In Groningen was er in het tweede kwartaal van 2020 dan ook niet langer sprake van een gemiddelde, maar van een ruime arbeidsmarkt; het aanbod van arbeidskrachten overtrof de vraag ernaar. In het derde kwartaal van 2020 trok de economie weer aan en kwam de gemiddelde spanning op de arbeidsmarkt terug (zie afbeelding 4.1). In december 2020 kondigde het kabinet een harde lockdown aan. Nederland ging verder op slot. De maatregelen leidden in Groningen echter niet tot een afname van de spanning op de arbeidsmarkt. Met het versoepelen van de coronamaatregelen en het opleven van de economie in de eerste helft van 2021, keert ook de spanning op de arbeidsmarkt in alle hevigheid terug.

Krappe arbeidsmarkt in Groningen

Halverwege 2021 is de arbeidsmarkt in Groningen te typeren als krap. Voor het eerst staan in Groningen en Noord-Drenthe meer vacatures open dan dat er geschikte mensen beschikbaar zijn om deze vacatures in te vullen. De spanning op de Groningse arbeidsmarkt is daarmee ook flink groter dan eind 2019. De toegenomen spanning op de arbeidsmarkt komt vooral door de sterke groei van het aantal openstaande vacatures in het tweede kwartaal van 2021. Ook het aantal WW-uitkeringen nam verder af.

Afbeelding 4.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Groningen, 2016 t/m 2e kwartaal 2021, doorkijk naar augustus 2021



Bron: UWV, spanningsindicator

Doorkijk spanningsindicator augustus 2021

UWV stelt de spanningsindicator arbeidsmarkt altijd na afloop van ieder kwartaal vast. In afwachting van de definitieve cijfers kan alvast maximaal twee maanden (tot augustus 2021) vooruitgekeken worden. Dit wordt gedaan aan de hand van twee gegevens; het aantal openstaande online vacatures op werk.nl en het aantal personen met een WW-uitkering (met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar). Omdat de openstaande online vacatures op werk.nl niet exact hetzelfde zijn als de totale vacaturemarkt, wordt de doorkijk van de spanningsindicator met een bepaalde onzekerheidsmarge weergegeven in afbeelding 4.1.

In Groningen is het aantal personen met een kortdurende WW-uitkering tussen eind juni 2021 en eind augustus 2021 met 17% gedaald. Het aantal openstaande vacatures op werk.nl is tegelijkertijd gestegen met 25% (voor vacatures gaat het om de ontwikkeling eind augustus 2021, ten opzichte van het gemiddelde van kwartaal 2). Per saldo betekent dit dat de spanningsindicator naar verwachting toeneemt in deze periode. Dat is dus een verschuiving richting een nog krappere arbeidsmarkt. De vraag is in hoeverre de snel oplopende krapte structureel is, of zich alleen tijdelijk voordoet als gevolg van corona-effecten. Zo kwamen tijdens de coronacrisis minder arbeidsmigranten naar Nederland en bleef de werkloosheid laag door de steunpakketten van de overheid. De Rabobank gaat er in een basisscenario vanuit dat de huidige extreme krapte van korte duur is en dat na het wegvallen van de tijdelijke factoren (zoals een kleiner aantal arbeidsmigranten) er weer sprake is van 'gebruikelijke' tekorten. In hoeverre dit uitkomt, moet blijken. De doorkijk voor juli en augustus 2021 geeft slechts een eerste indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve spanningsindicator die later in 2021 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld.

4.2. In vrijwel alle beroepsklassen sprake van krapte

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 4.2 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2021 in Groningen voor tien van de elf beroepsklassen krapte aangeeft. Voor ICT-beroepen is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Alleen creatieve & taalkundige beroepen kennen een ruime arbeidsmarkt.

Afbeelding 4.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Groningen naar beroepsklasse (tabel), 2e kwartaal 2021

Spanningsindicator arbeidsmarkt



Bron: UWV

Groningen	
Beroepsklasse	
ICT	zeer krap
Technisch	krap
Zorg en welzijn	krap
Transport en logistiek	krap
Pedagogisch	krap
Economisch en administratief	krap
Dienstverlenend	krap
Commercieel	krap
Openbaar bestuur	krap
Managers	krap
Creatief en taalkundig	ruim
Totaal	krap

Sommige beroepsgroepen hadden ook tijdens de coronacrisis te maken met een krappe arbeidsmarkt. Voor bijvoorbeeld ICT-beroepen, enkele technische en zorgberoepen bleef het aantal moeilijk vervulbare vacatures de afgelopen anderhalf jaar groot. De krapte in deze beroepsgroepen nam in de eerste helft van 2021 echter nog verder toe. Andere beroepsgroepen kenden voor de coronacrisis nog krapte, maar daarna – in elk geval tot het tweede kwartaal van 2021 – niet meer. Zo nam de personeelsvraag in dienstverlenende beroepen – waaronder koks en bedienend personeel in de horeca – sterk af. Met het vervallen van de meeste coronamaatregelen in de horeca, neemt het aantal vacatures in deze sector in het tweede kwartaal van 2021 sterk toe, met een krappe arbeidsmarkt als gevolg.

De meest en minst kansrijke beroepen

Voor werkgevers betekent de toenemende krapte op de arbeidsmarkt dat het moeilijk is om vacatures in te vullen. Daartegenover brengt de krapte veel kansen met zich mee voor werkzoekenden. UWV brengt in kaart welke beroepen goede baankansen bieden, maar ook in welke beroepen de kansen het kleinst zijn. Die inzichten kunnen richting geven aan mensen die op zoek zijn naar ander werk of willen nadenken over omscholing. Box 4.1 toont een selectie van kansrijke beroepen in Groningen eind 2021.

Bij de kansrijke beroepen gaat het vaak om beroepen die voor de coronacrisis ook al goede kansen boden op werk. Het gaat dan veelal om beroepen in de zorg (zoals verzorgenden individuele gezondheidszorg en verpleegkundigen), techniek (zoals elektriciens, monteurs en werkvoorbereiders) en ICT (zoals systeemontwikkelaars en programmeurs). Nu de economie steeds meer opengaat, groeit ook de vraag naar personeel in andere beroepen weer. Voorbeelden zijn restaurantkok en medewerker bediening horeca. Voor de coronacrisis was de vraag naar deze beroepen erg groot. Als gevolg van de coronamaatregelen daalde die vraag tijdelijk in 2020, maar inmiddels is het aantal vacatures weer sterk gestegen. Deze beroepen worden daarom weer aangemerkt als kansrijk beroep. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor verkoopmedewerkers elektronica en bouwmarkten en voor interieurvakkrachten als keukenmonteurs, woningstofeerders en parketvloerenleggers.

Box 4.1. Selectie kansrijke beroepen Groningen

Het overzicht van de kansrijke beroepen laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. In totaal gaat het voor Groningen om 129 kansrijke beroepen, verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'. Hier beneden staat een selectie van een aantal kansrijke beroepen voor de regio Groningen.

- Werkvoorbereiders, calculatoren bouw
- Elektriciens, monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Monteurs industriële machines en installaties / mechatronica (storing, service, installatie)
- AA- en assistent accountants
- Architecten ict, systeemontwikkelaars
- Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. .NET, java, C#, PHP, javascript)
- Docenten hbo/wo (economie, accountancy, recht, wiskunde, natuurkunde, techniek, ict / informatica)
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Algemeen verpleegkundigen
- Beleidsmedewerkers (inclusief managers) milieu, ruimtelijke ordening / planologie

De volledige lijst met kansrijke beroepen is te vinden in de publicatie [Regionale kansrijke beroepen Groningen](#).

Tegenover de meest kansrijke beroepen staan de beroepen die het minst kansrijk zijn. In deze beroepen is het lastiger om (snel) werk te vinden. Sommige beroepen werden minder kansrijk als gevolg van de coronamaatregelen. Zo zijn er op dit moment bijvoorbeeld minder goede baankansen voor reisbureau-medewerkers, medewerkers bedrijfsrestaurant en producenten en technici in de theaterwereld. De baankansen voor deze beroepen zijn nog altijd niet goed, ondanks het versoepelen van coronamaatregelen. Mogelijk verandert het perspectief voor een aantal door corona getroffen, minder kansrijke beroepen op termijn weer. Voor andere beroepen zijn de baankansen al jaren minder goed, onder andere door digitalisering en automatisering (zie ook hoofdstuk 2). Dat geldt bijvoorbeeld voor administratief medewerkers en grafisch vormgevers. Ook de populariteit van een beroep kan zorgen voor beperkte baankansen, wanneer er (te) veel sollicitanten per vacature zijn. Een voorbeeld hiervan is dierenverzorger.

4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?

Na een dip in 2020 als gevolg van de coronacrisis, is de spanning op de arbeidsmarkt halverwege 2021 weer helemaal terug. Hoewel de situatie per beroepsgroep kan verschillen, zijn er signalen en ontwikkelingen die wijzen op een verder toenemende krapte in de komende jaren.

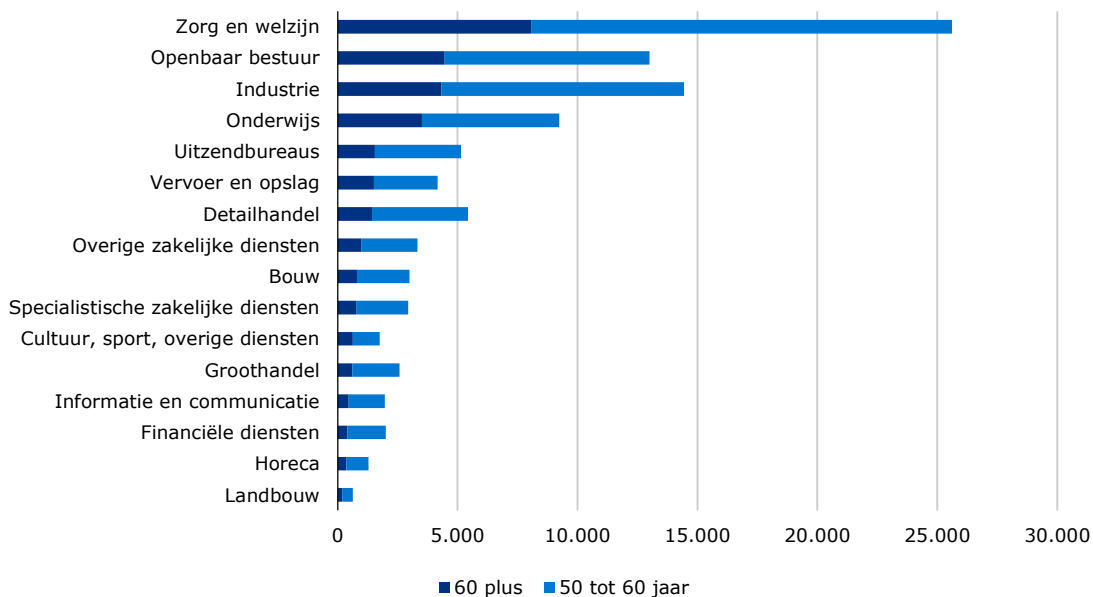
Vergrijzing en ontgroening

Belangrijke ontwikkelingen zijn de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking. Tegenover steeds meer ouderen staan steeds minder jongeren. Dit heeft gevolgen voor de (potentiële) beroepsbevolking. Volgens de meest actuele bevolkingsprognose van het CBS neemt de potentiële beroepsbevolking (alle personen tussen de 15 en 75 jaar) in COROP-gebieden in de arbeidsmarktregio Groningen tot 2030 af ten opzichte van 2020, variërend van 2,3% in Overig Groningen en 4,3% in Noord-Drenthe tot 7,7% in Oost-Groningen 13% in Delfzijl en omgeving. Als de arbeidsparticipatie niet toeneemt, vertaalt de krimp van de potentiële beroepsbevolking zich ook in een krimp van de beroepsbevolking. Dat betekent dat er minder mensen beschikbaar zijn om het aantal vacatures te vervullen. De afgelopen jaren steeg de arbeidsparticipatie in Groningen licht, vooral onder vrouwen. Of de arbeidsparticipatie de komende jaren verder stijgt, is echter niet zeker. Daar komt bij dat jongeren, gemiddeld genomen, op steeds hogere leeftijd de arbeidsmarkt betreden en mensen sinds het verhogen van de pensioenleeftijd langer doorwerken. De beroepsbevolking vergrijst hierdoor verder.

In totaal is 10% van alle werknemers woonachtig in Groningen en Noord-Drenthe, 60-plusser. Dat komt neer op zo'n 30.700 werknemers die binnen nu en enkele jaren de arbeidsmarkt verlaten. Niet elke sector in de arbeidsmarktregio Groningen is in dezelfde mate vergrijsd. Afbeelding 4.3 toont de leeftijdsopbouw van werknemers in Groningen naar sector. Absoluut gezien is het aantal 60-plussers het grootst in de sectoren zorg & welzijn (8.100 werknemers; 11% van het totaal aantal werknemers in deze sector), openbaar bestuur (4.500 werknemers; 16% van het totaal), industrie (4.300 werknemers; 13% van het totaal), en onderwijs (3.500 werknemers; 14% van het totaal). Deze sectoren zullen op korte termijn met veel uitstroom van werknemers geconfronteerd worden. Dit zijn veelal sectoren die op dit moment al te maken hebben met een grote krapte en daarmee een tekort aan personeel. De aanwas van jongeren is onvoldoende om de uitstroom van gepensioneerde werknemers te compenseren.

Afbeelding 4.3 Werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Woonregio Groningen, 2020



Bron: UWV, Leeftijdsmontitor

Sectorspecifieke ontwikkelingen

Naast demografische factoren - die in principe alle sectoren in meer of mindere mate raken - kunnen ook sectorspecifieke ontwikkelingen mogelijk leiden tot een grotere krapte op de arbeidsmarkt. Een daarvan is de energietransitie. Om de klimaatdoelstellingen van het kabinet te verwezenlijken, moet een transitie plaatsvinden van een energiesysteem gebaseerd op fossiele brandstoffen naar een energiesysteem gebaseerd op duurzame bronnen. Dat betekent onder andere het isoleren van veel woningen, het plaatsen van nieuwe installaties en windmolens en het bouwen van zonnecollectoren. Deze transitie vereist enorm veel technisch geschoolde vakmensen, zoals elektriciens, monteurs zonnepanelen, loodgieters, monteurs en installateurs gas en water (inclusief warmtepomp), technisch isoleerders en monteurs elektriciteitsnetten. Op dit moment is al sprake van een groot tekort aan dergelijke technici. Met de energietransitie zal de vraag naar technische beroepen alleen maar toenemen. Daarnaast kampt Nederland al enkele jaren met een woningtekort. Om het tekort terug te dringen, moeten de komende tientallen jaren veel woningen bijgebouwd worden. Ook hiervoor zijn veel vakmensen nodig, wederom vooral in beroepen die nu al te maken hebben met een personeelstekort. De bouwsector is bovendien sterk vergrijsd, waardoor de komende jaren veel werknemers door pensionering de sector verlaten.

4.4. Kansen niet voor iedereen even groot

De toenemende krapte op de arbeidsmarkt vormt een enorme uitdaging voor werkgevers. Vanuit het perspectief van de werknemer en werkzoekende staan op dit moment echter veel signalen op groen. Onder meer als gevolg van de krapte in veel sectoren zijn de kansen op werk voor veel beroepen groot. Ook de vooruitzichten - zoals berekend door het CPB en besproken in hoofdstuk 1 - zien er rooskleurig uit. De goede vooruitzichten vertalen zich echter niet automatisch naar gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen. In hoofdstuk 3 kwam al enkele groepen aan bod die tijdens de coronacrisis het hardst zijn geraakt, zoals een deel van de nieuwe en recente arbeidsmarkttoetreders (waaronder jongeren), werkenden met lage opleidingsniveaus en mensen met een arbeidsbeperking. Hoewel de coronacrisis sommigen slechts tijdelijk raakte, zijn er ook groepen mensen met een structureel grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat hier veelal om groepen waarvoor de kansen ook voor de coronacrisis al minder groot waren.

De werkelijke impact van de coronacrisis voor de verschillende kwetsbare groepen is lastig in te schatten, vooral op de (middel-)lange termijn. Wel is duidelijk dat mensen die voor corona al kwetsbaar waren op de arbeidsmarkt, dat tijdens de coronacrisis, en ook daarna nog steeds zijn. De kwetsbaarheden kunnen gelegen zijn in een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring, langdurige werkloosheid en factoren zoals leeftijd of arbeidsbeperkingen. Een deel van deze groepen had voor de coronacrisis al een achterstand op andere groepen op de arbeidsmarkt. De afstand werd tijdens de crisis veelal groter. Door de coronacrisis zijn er echter ook een nieuwe kwetsbare groepen bij gekomen, zoals jongeren en schoolverlaters. Zij hebben tijdens de coronacrisis last gehad van een tekort aan stageplaatsen en een teruglopend aantal vacatures in sectoren waar veel jongeren werken. Daarnaast is een grote groep werkenden en zzp'ers financieel kwetsbaar geworden, omdat zij hun baan of onderneming zijn kwijtgeraakt. Ook de groep ontmoedigden op de arbeidsmarkt nam toe tijdens de coronacrisis. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die al langdurig werkloos waren en tijdens corona nog moeilijker aan een baan konden komen.

Tot slot brengen structurele ontwikkelingen, los van de coronapandemie, extra kwetsbaarheden op de arbeidsmarkt met zich mee. Zoals besproken in hoofdstuk 2 zorgen onder andere digitalisering en veranderingen in veelgevraagde skills en vaardigheden ervoor dat werkgelegenheid in bepaalde beroepen – waaronder de administratieve beroepen - in de toekomst (verder) onder druk komen te staan.

De coronacrisis veroorzaakt waarschijnlijk ook enkele blijvende veranderingen in de manier van werken en werven. Zo blijven veel mensen ook na corona in meer of mindere mate thuiswerken en schakelen sommige recruiters over naar digitale sollicitatiegesprekken. Deze ontwikkelingen kunnen voor bepaalde groepen leiden tot extra obstakels. Het is immers niet voor iedereen mogelijk om thuis te werken, bijvoorbeeld omdat geschikte ruimte ontbreekt, digitale vaardigheden onvoldoende ontwikkeld zijn, er dagelijks begeleiding nodig is voor het uitvoeren van werkzaamheden of omdat de werkzaamheden op een (productie)locatie moeten worden uitgevoerd. Zonder voldoende aandacht voor deze ontwikkelingen en hun impact kunnen bepaalde groepen nog verder van de arbeidsmarkt komen te staan.

Focus op skills belangrijk voor kwetsbare groepen

Om een antwoord te hebben op bestaande en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en mismatch tegen te gaan, is het belangrijk om op een andere manier te kijken naar het beschikbare aanbod. Kijken naar skills - zoals besproken in paragraaf 2.4 - kan werkgevers en arbeidsmarktpartijen daarbij helpen. Zowel werkgevers, werknemers als werkzoekenden kunnen baat hebben bij het matchen op skills. Dit is echter niet voldoende om ook voor alle kwetsbare groepen de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Maatwerktrajecten voor de diverse kwetsbare groepen blijven belangrijk. Een gedifferentieerd arbeidsmarktbeleid, gericht op persoonlijke begeleiding met de juiste scholing en steun moet daarbij het uitgangspunt zijn. Mogelijke oplossingen zijn van-werk-naar-werk trajecten, het vergroten van digitale vaardigheden, het ondersteunen van mensen voor wie thuiswerken niet vanzelfsprekend is en scholingsprogramma's. In het algemeen is het belangrijk dat iedereen zoveel mogelijk betrokken blijft bij de arbeidsmarkt. Dat kan betekenen het kijken naar alternatieven - zoals vrijwilligerswerk - indien de kansen op betaald werk klein zijn. Op die manier kunnen werkzoekenden toch de benodigde skills en competenties opdoen die relevant zijn voor andere beroepen.

Met het aantrekken van de economie is de krapte weer volop terug op de Groningse arbeidsmarkt. Dit brengt uitdagingen met zich mee voor werkgevers, maar levert ook kansen op voor werkzoekenden. Het laatste hoofdstuk gaat in op de uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt.

5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

Met de corona-uitbraak kwam een groeiende economie en een krappe arbeidsmarkt tijdelijk tot stilstand. Al voor het uitbreken van de coronacrisis kende de arbeidsmarkt knelpunten, zoals een verschil in kansen tussen mensen in verschillende beroepsgroepen en met verschillende opleidingsniveaus, grote personeelstekorten, mismatch tussen gevraagde en aangeboden opleiding, werkervaring en competenties en een ongelijke arbeidsmarktpositie van zelfstandigen en werknemers. Corona heeft de uitdagingen waarvoor partijen op de arbeidsmarkt staan scherper in beeld gebracht en er nieuwe aan toegevoegd. Met behulp van de steunmaatregelen van de overheid hebben economie en arbeidsmarkt de coronacrisis overbrugd. De huidige opbloeiende economie brengt nieuwe kansen met zich mee, maar zorgt er ook voor dat uitdagingen van voor de corona-uitbraak opnieuw op tafel komen.

Dit hoofdstuk beschrijft meerdere uitdagingen op de arbeidsmarkt in Groningen nu en in de toekomst. Deze vloeien voort uit hetgeen in de vorige hoofdstukken is beschreven. Ook draagt het enkele oplossingsrichtingen aan om de problemen die hieruit voortkomen te verkleinen. De lijst is niet uitputtend, noch wat betreft de uitdagingen, noch de oplossingsrichtingen, maar biedt een denkrichting om de arbeidsmarkt beter in balans te krijgen.

Kansen voor kwetsbare groepen

Hoewel de werkloosheid in Groningen in het afgelopen jaar maar beperkt toenam - gezien de ernst van de coronacrisis - is het beschikbare arbeidspotentieel omvangrijk. De afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende groepen verschilt sterk van elkaar. Kwetsbare groepen zoals jongeren, personen met een arbeidsbeperking en mensen met een beroep dat onder druk staat gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen.

- In Groningen staan tegelijkertijd duizenden vacatures open, terwijl er nog een 'onbenut arbeidspotentieel' is van tienduizenden mensen. Het aanbod aan werkzoekenden is onvoldoende in beeld en sluit vaak niet aan op de vraag van werkgevers. Om de mismatch te verkleinen, werkgevers te helpen hun vacatures in te vullen en meer werkzoekenden een kans op de arbeidsmarkt te bieden, is het van belang **'het ongezien talent'** inzichtelijker te krijgen. Dat betekent meer groepen - zoals niet-uitkeringsgerechtigden - via het GWU in beeld krijgen en van de groepen binnen het GWU beter in beeld te brengen wat hen weerhoudt in aanmerking te komen voor de openstaande vacatures.
- De slachtoffers van de coronacrisis op de arbeidsmarkt zijn lastig terug te voeren tot specifieke groepen uitkeringsgerechtigden. **Kwetsbare groepen** zoals jongeren, zzp'ers, mensen die afhankelijk zijn van flexbanen, personen met een arbeidsbeperking en mensen met een beroep dat onder druk staat, gaan door alle groepen uitkeringsgerechtigden heen. Een groot deel van hen heeft zelfs geen of maar kort recht op een uitkering. Ook zijn er werkenden met onzekerheid over de toekomst van hun werk, bijvoorbeeld omdat hun werk door digitalisering en automatisering overbodig dreigt te worden. Dit maakt het opsporen, volgen en begeleiden van kwetsbare groepen tot een van de uitdagingen op de arbeidsmarkt op dit moment.
- Hoewel de corona-uitbraak niet heeft geleid tot een massale **jeugdwerkloosheid**, blijft een deel van de jongeren continue (potentieel) kwetsbaar. Naast de reguliere dienstverlening vanuit de werkpleinen, kent de arbeidsmarktregio Groningen een eigen sluitende aanpak jongeren. Onderdelen van het palet aan dienstverlening zijn de Route Arbeid Pro/VSO, Route Arbeid Entree mbo-1&2, Monitor Jongeren, inventarisatie dienstverlening werkzoekende jongeren 14 gemeenten en UWV en gezamenlijke professionalisering van medewerkers.
- De steunmaatregelen van de overheid - zoals de NOW - hebben veel faillissementen en verlies van werkgelegenheid voorkomen. Per 1 oktober 2021 zijn veel steunmaatregelen afgebouwd. Bedrijven in kwetsbare sectoren als horeca, detailhandel, cultuur en reisbranche moeten dan op eigen benen staan. Dat kan betekenen dat er alsnog bedrijven failliet gaan en/of personeel afstoten. UWV en partners moeten klaarstaan om deze stroom aan **nieuwe werkzoekenden na de afbouw van de steunmaatregelen** te begeleiden van werk naar werk.
- De beperkingen in de fysieke dienstverlening tijdens de lockdowns van het afgelopen jaar hebben ook innovatieve dienstverlening opgeleverd, zoals **online voorlichtingen, livestreams, kansrijk beroep tv en WIZ TV**. Werk in Zicht heeft daartoe een toegankelijke en gebruiksvriendelijke streamingdienst ingericht die voor iedere doelgroep kan worden ingezet. Het uitzenden vanaf locatie met meerdere camerastandpunten en multimediamogelijkheden heeft Werk in Zicht ook online een professioneel gezicht gegeven.
- De afgelopen jaren hebben Groningers door de aardbevingsproblematiek veel te verduren gehad. Hoewel schadeherstel en versterking de hoogste prioriteit hebben, is er meer nodig om Groningen een goede toekomst te geven. Het **Nationaal Programma Groningen (NPG)** richt zich op dit 'meer'. Het NPG is een samenwerkingsverband van Rijk, provincie en gemeenten. Het programma heeft een looptijd van tien jaar en duurt tot 2030. Het Nationaal Programma Groningen richt zich onder andere op doelen op het gebied van leren en werken: een hogere arbeidsparticipatie, een hoger besteedbaar inkomen en een hogere uitstroom per opleiding.
- Ondanks de aandacht die er de afgelopen jaren is besteed aan het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces, zijn er nog niet voldoende functies in organisaties voor deze doelgroep. De meerwaarde en specifieke talenten van deze mensen zijn nog altijd onderbelicht. Werkgevers die nieuwe functies willen creëren voor werknemers die meetellen voor banenafpraak, kunnen daarbij gebruik maken van een **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie**. De werkgeversservicepunten verstrekken dit advies kosteloos. De adviseur zoekt in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden. Hij combineert deze tot een nieuw takenpakket en zoekt hierbij een geschikte kandidaat uit de doelgroep.

Werkgevers ondersteunen in hun personeelstekorten

Met een groeiende economie, vergrijzing, minder jongeren en de studiekeuze van jongeren nemen de personeelstekorten in techniek, ICT, zorg en onderwijs de komende jaren alleen maar toe. Dit beperkt de economische groei, vertraagt de energietransitie en brengt overheidsdoelen als woningbouw en vergroening in gevaar.

Afbeelding 5.1 Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers
Nederland, 2021



Nieuw talent aanboren

- Huidig personeel scholen
- Werkzoekenden werven en scholen
- Mensen aannemen uit andere sectoren (VWNW)
- Breder kijken dan traditioneel cv
- Jongeren interesseren
- Inzet mensen met arbeidsbeperking
- Gepensioneerden inzetten
- Inzet statushouders
- Werven in andere regio's
- Werven in het buitenland



Werk anders organiseren

- Anders kijken naar taken en functies
- Aanpak administratieve belasting
- Meer uren werken mogelijk maken
- Breder kijken dan alleen fulltimecontracten
- Meester-gezel-leerling nieuwe stijl
- Samenwerken tussen bedrijven
- Inzet technologie



Binden en boeien

- Ontwikkeling en uitdaging
- Scholingsmogelijkheden
- Vitaliteit
- Fysieke belasting verminderen
- Werkdruk verlichten
- Arbeidsvoorwaarden
- Werktijden en roosters
- Faciliteiten
- Sfeer en cultuur
- Employer branding

Bron: UWV

- Steeds meer werkgevers hebben personeelstekorten. Werkgevers noemen als oorzaak vaak een gebrek aan sollicitanten. Ook het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten – zoals relevante werkervaring, vakkennis en opleiding – speelt een rol. UWV inventariseerde initiatieven om personeelstekorten aan te pakken en verwerkte deze in de publicatie '**Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers**'. Afbeelding 5.1 toont deze oplossingsrichtingen. Het gaat dan om initiatieven rond drie pijlers: het aanboren van nieuw talent (bijvoorbeeld door het huidig personeel bij te scholen, jongeren interesseren en werven onder groepen werkzoekenden zoals arbeidsbeperkten en statushouders), het anders organiseren van werk (zoals een andere functiemix, meer uren werken mogelijk maken, meester-gezel-leerling nieuwe stijl en de inzet van technologie) en het binden en boeien van personeel (onder andere met de inzet van scholing, vitaliteitsprogramma's, arbeidsvoorwaarden, werkroosters en faciliteiten). De voorbeelden zijn bedoeld als inspiratie voor nieuwe initiatieven. Zo gaan in Groningen adviseurs in gesprek met werkgevers om de veranderende spelregels op de arbeidsmarkt onder de aandacht te brengen. Hierbij komen onder andere zij-instroom, open hiring, werven zonder CV en jobcarving aan bod. Ook zijn er allerlei laagdrempelige manieren waarop werkzoekenden kunnen kennismaken met en het ervaren van het werken binnen de verschillende branche.

- In **Werk in Zicht** werkt UWV samen met gemeenten en andere organisaties, zoals onderwijsinstellingen, SW-bedrijven en Kamers van Koophandel. Samen kunnen zij snel en slagvaardig inspelen op de behoefte van werkgevers aan personeel. 'Alle deskundigheid onder één dak'; dat is hierbij de gedachte. Landelijk en regionaal werken werkgeversservicepunten ook nauw samen met werkgevers om marktimperfecties te bestrijden en kansen te creëren voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werk in Zicht helpt werkgevers bij de werving en selectie van geschikte kandidaten voor vacature(s), bijvoorbeeld in het kader de banenafpraak.

Matching vraagt wendbaarheid en weerbaarheid

De komende jaren groeit de economie en de werkgelegenheid. Maar niet overal en niet overal even hard. Sommige sectoren en beroepen groeien, terwijl andere krimpen. Dat betekent dat wendbaarheid nodig is: bewegen tussen sectoren en beroepen om werk te vinden en aan het werk te blijven en om personeelstekorten nu en in de toekomst tegen te gaan.

- De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Een **Leven lang leren en ontwikkelen** is essentieel om duurzaam deel te nemen aan de dynamische arbeidsmarkt. Hiervoor is het belangrijk te blijven investeren in de loopbaan en kennis en vaardigheden op peil te houden. Wendbaarheid is eveneens van groot belang, voor zowel werkzoekenden als zittende werknemers. Een belangrijk instrument hiervoor is scholing. Hiermee kunnen mensen meegroeien met ontwikkelingen en hun aanpassingsvermogen vergroten in hun huidige baan of een andere – meer kansrijke – sector of beroep. Dat is zeker ook belangrijk in economisch mindere tijden. Bepaalde groepen, zoals ouderen, lager opgeleiden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, nemen relatief minder vaak deel aan scholing. Ook flexwerkers volgen relatief gezien weinig scholing. Dit vergroot het risico om de aansluiting met de arbeidsmarkt (verder) te verliezen. Het is daarom belangrijk om aandacht te houden voor een leven lang leren.
- Onderdeel van een leven lang ontwikkelen is de doorontwikkeling van het **Leerwerkloket**. De huidige arbeidsmarktsituatie vraagt om een flexibele inzet van scholing van de ene sector naar de andere; sectorcrossing. Dit is steeds vaker vragen om maatwerk. Daarin willen UWV en gemeenten meedenken met zowel het reguliere mbo-onderwijs alsook de private aanbieders.
- Door de coronacrisis is er veel aandacht voor omscholing. Als werkzoekenden zich laten omscholen, kunnen ze makkelijker aan de slag in een sector met betere kansen op werk. Naast de overzichten met kansrijke beroepen en overstapberoepen hebben UWV, MBO Raad, SBB en NRTO een vertaling gemaakt naar relevante mbo-opleidingen. Deze **'Inspiratiekaart bij- en omscholing via het mbo'** helpt professionals van gemeenten, leerwerkloketten, sociale partners, regionale mobiliteitsteams en UWV bij het adviseren over de inzet van bij- en omscholing naar een kansrijk beroep. De kaart kan ook gebruikt worden om met mbo-scholen in overleg te gaan over de certificaten die ze zouden kunnen aanbieden.
- De portal **Kansrijk Beroep** is in ontwikkeling. Het belooft dé plek te worden waar werkzoekenden allerlei informatie rondom werk en scholing kunnen vinden. Voorbeelden hiervan zijn Kansrijk TV; Kansrijk Leren en Kansrijk Matchen. Kansrijk matchen is een digitaal platform waar werkzoekenden en uitzenders elkaar digitaal ontmoeten. Verder breidt Kansrijk Beroep uit naar Drenthe en Friesland. Kansrijk Beroep en Kansrijk Opleiden worden in elkaar gevlochten in 2022. Dit betekent dat in de komende 4 jaren weer volop mogelijkheden zijn voor maatwerk trajecten en voorschakeltrajecten in diverse kansrijke branches. NPG heeft hiervoor gelden ter beschikking gesteld.
- Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 maart 2022 een budget van € 1.000 per jaar aanvragen voor opleiding en ontwikkeling. Deze vergoeding heet het **STAP-budget**. STAP staat voor STimulering Arbeidsmarkt Positie. Hiermee wil de overheid mensen helpen, die zich willen ontwikkelen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het STAP-budget vervangt de huidige belastingaftrek voor studiekosten bij de inkomstenbelasting.

Focus op skills: andere manier van kijken naar beschikbaar aanbod

Om een antwoord te hebben op bestaande en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om op een andere manier te gaan kijken naar het beschikbare aanbod. Kijken naar skills kan werkgevers en arbeidsmarktpartijen daarbij helpen. In dat kader is het belangrijk dat er een gemeenschappelijke skills-taal komt. Dit is belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, zodat zij een goed beeld krijgen van hun capaciteiten. Maar ook voor werkgevers om de gevraagde skills en vaardigheden te definiëren voor huidige en toekomstige banen, en voor het onderwijs om de gewenste inhoud van het opleidingsaanbod te bepalen.

- Om succesvol over sectoren, beroepen en regio's heen te kunnen matchen op skills is een gemeenschappelijke skills-taal van belang. Er bestaan al diverse internationale skills-standaarden. UWV heeft samen met CBS en TNO de handen ineengeslagen om te komen tot **CompetentNL**: een eenduidige en gemeenschappelijke skills-ontologie voor Nederland. CompetentNL bevat op marktstandaarden gebaseerde overzichten en indelingen van beroepen, opleidingen, vakvaardigheden en gedragsvaardigheden. De toepassing is gericht op gebruik door de partijen in de keten van werk, inkomen en scholing voor toekomstige dienstverlening zoals bemiddeling met skills matching.

Brede publieke dienstverlening

UWV en gemeenten hebben een gezamenlijke publieke verantwoordelijkheid voor inwoners die aan de zijlijn van de arbeidsmarkt terechtgekomen zijn. Het doel is om mensen (duurzaam) inzetbaar te krijgen – en te houden – en hen (van werk) naar werk te bemiddelen. Het voorkomen van werkloosheid is daarbij van belang. Samenwerking in de keten van werk, inkomen en onderwijs is hiervoor een randvoorwaarde. In een gezamenlijk memo aan het nieuwe kabinet dragen UWV en VNG bouwstenen aan voor de publieke arbeidsmarktondersteuning. Belangrijke onderdelen in het voorstel zijn het komen tot één loket voor begeleiding van WW'ers en bijstandsgerechtigden en het uitbreiden van de dienstverlening naar mensen die hun baan dreigen te verliezen.

- In Groningen is begin juni 2021 het **Talentperron** geopend. Het is een door de gemeente Groningen en UWV opgezette dienstverlening aan de voorkant van onze gezamenlijke activiteiten. Het is een drempelloze voorziening voor alle burgers met betrekking tot Leren Werken Ontwikkelen (LLO). UWV ziet dit als de startsituatie voor de beweging richting brede publieke dienstverlening in de arbeidsmarktregio's. Thema's als laaggeletterdheid, schuldhulpverlening, bereikbaarheid van burgers willen we over deze samenwerkingslijn verder oppakken. Ook organiseert het Talentperron branchemiddagen, onder andere voor bouw, techniek en groen.
- **Regionale mobiliteitsteam (RMT)**. De krapte en mismatches op de arbeidsmarkt en de mogelijke toename van werkloosheid bij het wegvallen van de steun- en herstelpakketten onderstrepen het belang van één duidelijke ingang voor vragen en ondersteuning naar werk. Om dit in de arbeidsmarktregio Groningen vorm te geven is in juni 2021 het RMT Groningen – Noord-Drenthe gestart. Het team wordt gevormd door medewerkers van vakbonden, UWV, gemeenten, leerwerkloket en SBB. Werkenden en werkzoekenden die vanaf 12 maart 2020 werkzoekend zijn geworden, kunnen *ontschot* dienstverlening krijgen van de medewerkers in het RMT. De dienstverlening bestaat uit een voor de persoon passend arrangement, dat mensen leidt naar beroepen waar vraag naar is, waar zij gemotiveerd voor zijn en waar ze een goed en gelijkwaardig inkomen mee kunnen verdienen. Voor werkenden zet het RMT tevens in op een leven lang ontwikkelen.

Energietransitie vraagt goed opgeleid personeel

Om de klimaatdoelstellingen van het kabinet te verwezenlijken moet er een transitie plaatsvinden van een energiesysteem gebaseerd op fossiele brandstoffen naar een energiesysteem gebaseerd op duurzame bronnen. Enerzijds vraagt de energietransitie veel technisch geschoolde vakmensen – zoals architecten, ingenieurs, elektriciens en machinemonteurs – waaraan op dit moment al een (groot) tekort is. Door de energietransitie zal de vraag naar technische beroepen alleen maar toenemen. Aan de andere kant betekent het dat er werkgelegenheid verdwijnt in beroepen die nodig zijn voor het winnen en verwerken van fossiele brandstoffen.

- Het **Just Transition Fund** (JTF) is het EU-fonds voor een rechtvaardige transitie. Het JTF is een belangrijk instrument ter ondersteuning van gebieden die het meest worden getroffen door de overgang naar klimaatneutraliteit en om een toename van regionale ongelijkheden te voorkomen. De belangrijkste doelstelling is het verzachten van de impact van de transitie door de diversificatie en modernisering van de lokale economie te financieren en door de negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid te verzachten. Van de meer dan 600 miljoen euro voor Nederland is 330 miljoen euro geoordeeld voor het noorden met als zwaartepunt de provincie Groningen en het gebied rond Emmen. Zaken als verduurzaming van de industrie in Noord-Groningen en Emmen - naast stikstof en aardgasbeperking - vormen essentiële bouwstenen voor de subsidie. Er wordt hard gewerkt aan plannen om de transitie, in dit geval het onderdeel arbeidsmarkt, vorm te geven. Met name de overgang van-sector-naar-sector vraagt de nodige aandacht.

Regionale samenwerking op de arbeidsmarkt

In Noord-Nederland is de arbeidsmarktregio Groningen verbonden aan het **Arbeidsmarkttafel Noord**; een periodiek overleg met gedeputeerden van de drie noordelijke provincies, de centrumwethouders en de rayonmanagers UWV rond arbeidsmarkt-vraagstukken. De focus binnen dit noordelijk overleg ligt op de mismatch op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om hier gezamenlijk en vanuit de bestaande structuren de schouders onder te zetten.

- Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis waren publieke en private partijen bezig om een **Scholingsalliantie Noord (SAN)** te vormen die recht doet aan een arbeidsmarkt die andersoortige competenties vraagt dan voorheen. Het omgaan met deze veranderende arbeidsmarkt eist nog meer dan voorheen een gezamenlijke inzet op samenwerking van onderwijs en arbeidsmarkt. De veranderende arbeidsmarkt brengt een risico met zich mee dat niet alle mensen mee kunnen met deze ontwikkeling. Deze constatering heeft geresulteerd in de vaststelling van een gezamenlijke agenda op Leven Lang Ontwikkelen. De drie noordelijke centrumgemeenten, UWV WERKbedrijf Friesland, Groningen/Drenthe hebben samen met de provincies, branches, de vakbonden en de opleidingsfondsen de Scholingsalliantie Noord opgezet. Het doel van de Scholingsalliantie Noord is een extra bijdrage te leveren aan:
 - de stijging van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking;
 - het verhogen van de arbeidsparticipatie;
 - het bestrijden en voorkomen van krapte op de arbeidsmarkt;
 - het wendbaarder en weerbaarder maken van de beroepsbevolking.

Uitgangspunt en kracht van de Scholingsalliantie Noord is het gebruik van bestaande structuren om de weg naar (duurzaam) werk te bespoedigen.

Regio in Beeld 2021 analyseert de kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Bronnen

CBS, De beroepsbevolking tijdens de corona crisis, maart 2021.
CBS, Vooral toename jongeren in de bijstand, mei 2021.
CBS, ESB Kort Zowel jongeren als ouderen vaker gestopt met werken begin 2020, mei 2021.
CBS, Werknemersbanen namen in 2020 vooral af door achterblijven nieuwe banen, juli 2021.
CBS, Dynamiek banen van werknemers, 2019-2020, Den Haag, juli 2021.
CPB, Langdurige effecten van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt, augustus 2020.
CPB, Septemberraming 2021-2022: Kerngegevens en koopkracht, september 2021.
CPB, Macro Economische Verkenning 2022, september 2021.
CPB, Economische analyse steunpakket 2020, september 2021.
PwC, How to make vulnerable jobs ready for the future, 2021.
Rabobank, Waarom de werkloosheid ondanks de coronacrisis amper opliep, juli 2021.
Rabobank, 230.000 werklozen en 5300 faillissementen voorkomen in crisis, juli 2021.
SEO en Verwey-Jonker Instituut, De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt, juli 2021.
SER, Neem iedereen mee: kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, december 2020.
Stichting van de Arbeid en VNG, Regionaal overzicht van het aantal te realiseren garantiebanen in 2019 en 2020, juli 2019.
Stichting van de Arbeid en VNG, Regionaal overzicht van het aantal te realiseren garantiebanen in 2021 en 2022, november 2020.
TNO, Werkgeversenquête arbeid (Benchmark tool WEA 2019), Monitor Arbeid, mei 2020.
UWV, Kennisverslag 2018-2 Kansen van technologie en arbeidsparticipatie, januari 2018.
UWV, Kennisverslag 2020-8 Technologie voor inclusie werkt in de praktijk, oktober 2020.
UWV, Factsheet aanvragen NOW-regeling, juli 2020.
UWV, Factsheet aanvragen NOW 2.0-regeling, september 2020.
UWV, Factsheet derde aanvraagperiode NOW, januari 2021.
UWV, Regionale werkgelegenheid Groningen, april 2021.
UWV, Factsheet 4^e aanvraagperiode NOW, april 2021.
UWV, Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020, april 2021.
UWV, Kennisverslag 2021-3 Scholing voor mensen met een arbeidsbeperking, april 2021.
UWV, Werkgever vraagt naast vakkennis 5 specifieke vaardigheden, mei 2021.
UWV, Arbeidsmarktprognose 2021-2022, juni 2021.
UWV, Juiste opleiding verkleint de kans op werkloosheid, juli 2021
UWV, Factsheet 5^e aanvraagperiode NOW, juli 2021.
UWV, Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, de ontwikkeling in het eerste coronajaar (2020), oktober 2021.
UWV, Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers, november 2021.

Verder is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS (Statline):

- Bevolking;
- Arbeidsdeelname;
- Regionaal economische ontwikkeling;
- Dynamiek banen van werknemers;
- Onbenut arbeidspotentieel;
- Werkloze beroepsbevolking per gemeente en per arbeidsmarktregio.

S-BB:

- Dashboards Basiscijfers Jeugd.

Begrippen

GWU

Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die zich hebben aangemeld bij de gemeente en als zodanig ingeschreven staan bij UWV en alle personen die een CV op werk.nl hebben geplaatst.

Binnen het GWU wordt een onderscheid gemaakt tussen personen met een dienstverband en personen zonder een dienstverband. Gegevens over dienstverbanden komen met een vertraging van minimaal drie maanden beschikbaar.

Participatiewet

De Participatiewet vervangt per 1 januari 2015 de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Wajong. De Participatiewet komt vrijwel overeen met de WWB, maar nog sterker wordt de nadruk gelegd op participatie aan het arbeidsproces. Personen die door lichamelijke, verstandelijke of psychische aandoeningen alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet en niet meer onder de WSW. Ook jonggehandicapten die nog kunnen werken vallen vanaf die datum onder de Participatiewet en niet meer onder de Wet Wajong.

Startkwalificatie

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

Spanningsindicator arbeidsmarkt

De verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal geregistreerde werkzoekenden dat direct inzetbaar is. UWV gebruikt de Spanningsindicator Arbeidsmarkt om aan te geven of een segment op de arbeidsmarkt ruim of krap is.

Tozo

De Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) is een regeling die voorziet in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt. En in een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen.

TOFA

De Tijdelijke Overbruggingsregeling voor Flexibele Arbeidskrachten (TOFA) was bedoeld voor flexwerkers die door de coronacrisis minimaal de helft van hun inkomsten waren kwijtgeraakt en die geen uitkering konden krijgen. De aanvraagperiode liep tot en met 26 juli 2020.

Werkkamer

De Werkkamer is een samenwerkingsverband tussen de Stichting van de Arbeid en de VNG. De Werkkamer wil onder andere mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen.

Een uitleg van andere veelgebruikte begrippen is ook te vinden op werk.nl : www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/begrippenlijst.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

erik.oosterveld-01@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Groningen is het werkgebied van Werk in Zicht. De gemeenten Aa en Hunze, Assen, Eemsdelta, Groningen, Het Hogeland, Midden-Groningen, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Stadskanaal, Tynaarlo, Veendam, Westerkwartier en Westerwolde maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2021

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

