

Regio in Beeld

Midden-Gelderland

November 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Arbeidsmarkt op niveau van voor corona	3
1.1. Economie veert terug uit coronacrisis	3
1.2. Beperkt verlies van banen in Midden-Gelderland tijdens corona	3
1.3. Publieke sector groeit tijdens corona	4
1.4. Werkloosheid Midden-Gelderland lager dan voor corona	4
1.5. Steunmaatregelen dempten verlies werknemersbanen	6
2. Arbeidsmarkt Midden-Gelderland herstelt verder in 2022	8
2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven	8
2.2. In Midden-Gelderland meer vacatures dan voor corona	8
2.3. In 2022 sterkste banengroei bij uitzendbureaus en industrie	9
2.4. Behalve corona ook structurele ontwikkelingen relevant	11
3. Divers en omvangrijk arbeidsaanbod in Midden-Gelderland	14
3.1. Kwetsbare groepen vertegenwoordigd in alle typen uitkering	14
3.2. Meervoudige uitdaging arbeidsbeperkten vereist maatwerk	15
3.3. Niet alle jongeren even hard geraakt, ongelijkheid neemt toe	18
3.4. Veel concurrentie voor grote groep administratief werkzoekenden	19
4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt	21
4.1. Krapte flink hoger dan voor corona	21
4.2. In bijna alle beroepsklassen (weer) sprake van krapte	22
4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?	23
4.4. Kansen kwetsbare groepen vergroten via skills en maatwerk	24
5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt	26
5.1. Intensieve begeleiding van werkenden en werkzoekenden	26
5.2. Nauwe samenwerking met werkgevers	27
5.3. Leven Lang Ontwikkelen	28
5.4. Stimuleren arbeidsparticipatie	29
Bronnen	30
Begrippen	31
Colofon	32

Voorwoord

Voor u ligt de editie 2021 van Regio in Beeld Midden-Gelderland. In de vorige Regio in Beeld bleek dat de coronacrisis de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland in korte tijd flink op zijn kop zette. Nu, een jaar later, ziet de wereld er anders uit. Halverwege 2021 zijn er in Midden-Gelderland meer vacatures en minder werkzoekenden dan voor corona. Daarmee is ook de krapte op de arbeidsmarkt sterker dan voor corona. Met de verwachte groei van de economie en werkgelegenheid staan werkgevers voor de uitdaging om aan voldoende geschikt personeel te komen. Die uitdaging wordt groter nu steeds meer werkenden de komende jaren met pensioen gaan. Ook personeel vasthouden blijkt in steeds meer sectoren zoals de zorg en onderwijs een flinke uitdaging.

De krapte op de arbeidsmarkt en toenemende vraag naar personeel bieden steeds meer en steeds beter kansen op werk voor wie (meer) werk zoekt. Die toenemende kansen op werk gelden echter niet voor iedereen. Zo vervallen veel administratieve taken door de voortgaande digitalisering. Corona heeft dit proces in sommige gevallen zelfs versneld. Daarnaast vragen ontwikkelingen zoals de energietransitie andere kennis van werkenden. Ook voor mensen met een lagere opleiding, een arbeidsbeperking en voor een deel van de jongeren blijft het lastiger om werk en inkomenszekerheid te vinden. 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 deze vraagstukken en ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Dit biedt gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Martien Louwers, wethouder werk & inkomen Arnhem: *"Ondanks de uitdagingen die er zijn op de arbeidsmarkt zien we in Arnhem nu het aantal mensen dat afhankelijk is van een uitkering, dalen. Dat vind ik belangrijk, want werk hebben is goed voor het welzijn van mensen, in veel opzichten. Ik zie veel inspanning van al onze partners in Midden-Gelderland om ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Die inspanning werpt vruchten af. Ik ben trots op de samenwerking."*

In deze Regio in Beeld leest u wat er speelt op de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Hoofdstuk 1 blikt terug op de impact van de coronacrisis op de regionale arbeidsmarkt. Het tweede hoofdstuk kijkt vooruit naar de vraag van werkgevers in 2022 en andere verwachte ontwikkelingen. Hoofdstuk 3 beschrijft het arbeidsaanbod in de regio, met speciale aandacht voor kwetsbare groepen. In hoofdstuk 4 staan huidige en toekomstige personeelstekorten en kansen op de arbeidsmarkt centraal. Afsluitend schetst hoofdstuk 5 de uitdagingen op de regionale arbeidsmarkt en manieren waarop samenwerkende partijen de mismatch (kunnen) overbruggen.

We staan voor grote uitdagingen om de spanning op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden en zullen meer dan ooit moeten denken in creatieve oplossingen. Aan ons als UWV en gemeente de schone taak om zo veel mogelijk mensen met arbeidspotentieel, inzichtelijk en vindbaar te maken. Meer dan ooit moeten we ons expliciet richten op de kwaliteiten en de talenten van deze werkzoekenden. De overeenkomst van de mensen uit het doelgroepregister van de banenafpraak is niet dat ze een beperking hebben, maar dat ze arbeidsvermogen hebben. Het is aan ons om dat in kaart te brengen.

Wanneer een werkgever interesse heeft in iemand met bepaalde kwaliteiten, gaan we kijken of de functie passend gemaakt kan worden. Hiervoor is het belangrijk dat we de mogelijkheden en aandachtspunten van de kandidaat in kaart hebben gebracht en dat we kijken hoe de werkomstandigheden en/of taken daarop kunnen worden aangepast. Vervolgens blijven de begeleidingsaspecten over. Deze gaan we organiseren en borgen. Juist vanuit samenwerking. Dan spreek je van een match!

We kunnen de werkgever hier natuurlijk prima bij helpen. Met een inclusieve arbeidsmarktanalyse, waarbij deze functies opnieuw gecreëerd worden, kan er een betere match ontstaan tussen de werkgever en de mensen die werk zoeken. Laten we gezamenlijk elke kans verzilveren en daarmee nog meer mensen duurzaam aan het werk helpen of houden!

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

*Antoinette Verveen
Rayonmanager UWV
Rayon Arnhem-Nijmegen*

*Martien Louwers
Wethouder Arnhem
Portefeuille werk en inkomen*

1. Arbeidsmarkt op niveau van voor corona

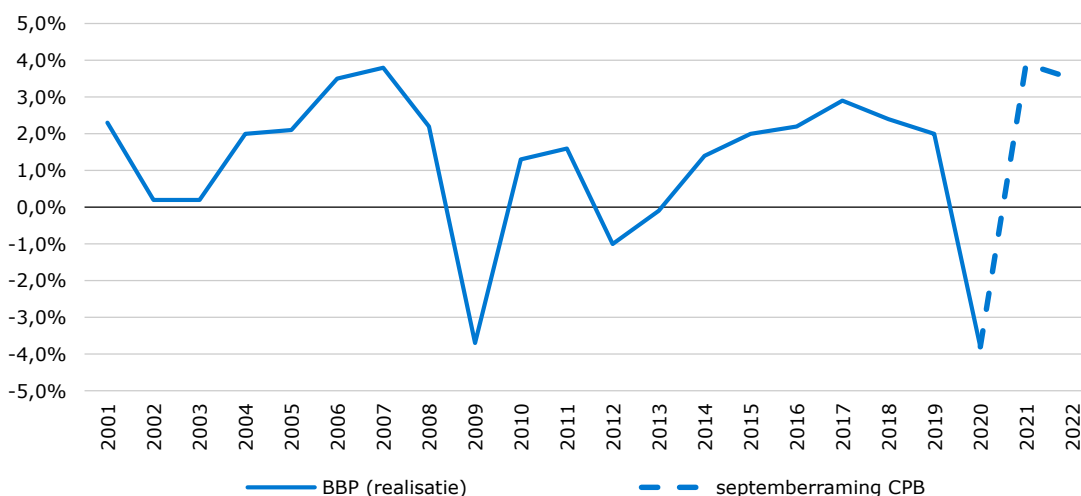
Het uitbreken van de coronapandemie en de daaropvolgende overheidsmaatregelen hebben grote invloed op economie en arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Een groeiende economie en een krappe arbeidsmarkt kwamen met de coronauitbraak in het voorjaar van 2020 abrupt tot stilstand. De economie kromp fors in de maanden na de eerste coronauitbraak, herstelde zich in de loop van 2020, om vervolgens aan het eind van dat jaar opnieuw te vertragen. In het tweede kwartaal van 2021 is de economie in veel regio's weer op of boven het niveau van voor de coronacrisis. Sectoren reageren verschillend op deze crisis.

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 tijdens de coronacrisis. 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 in 2020 kwam de economische groei 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 uitbraak van de coronacrisis kromp de economie plotseling 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 Midden-Gelderland kreeg te maken met een forse economische terugslag. In het COROP-gebied Arnhem-Nijmegen kromp de economie in 2020 met 3,4%.

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 COROP-gebied Arnhem-Nijmegen was de omvang van de economie in het tweede kwartaal van 2021 weer op het zelfde niveau als in het tweede kwartaal van 2019. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt in de septemberraming landelijk een economische groei van 3,9% in 2021 en 3,5% in 2022. Het CPB wijst daarbij wel op de vele onzekerheden. Paragraaf 2.1 gaat hier nog nader op in.

1.2. Beperkt verlies van banen in Midden-Gelderland tijdens corona

De corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen daarvan te beteugelen, hadden ongekende gevolgen voor de werkgelegenheid. Hoewel het aantal banen van werknemers in de maanden na de eerste corona-uitbraak in 2020 fors afnam, bleef het werkgelegenheidsverlies over dat hele jaar genomen beperkt. In 2020 liep het aantal banen 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) van aantallen 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 gemiddeld per maand minder banen beëindigd dan in 2019. De crisis kwam over geheel 2020 genomen dan ook niet zozeer tot uitdrukking in een verlies van banen, maar vooral in een verlies van het aantal gewerkte uren. Landelijk daalde het aantal gewerkte uren met 3,4%.

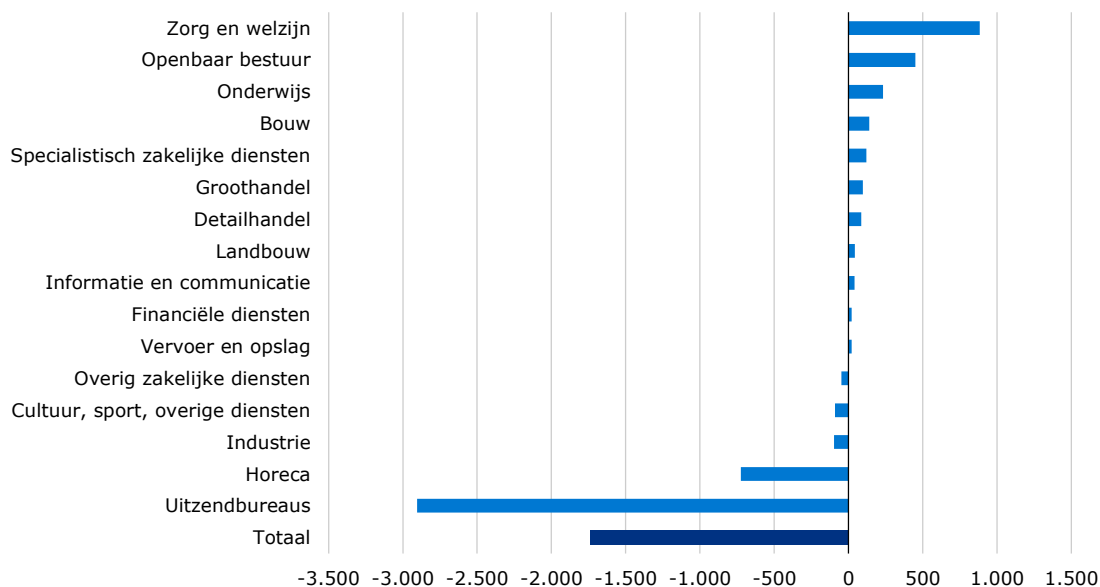
In de maanden vlak na de eerste corona-uitbraak kromp het aantal banen sterk. Alleen al in april 2020 verloren in Midden-Gelderland 3.700 mensen hun baan. Daarna herstelde de werkgelegenheid zich onder invloed van de versoepeling van maatregelen. Het baanverlies door corona bleek in veel gevallen van korte duur. Uit onderzoek van UWV blijkt dat landelijk 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 Midden-Gelderland met 1.700 werknemersbanen, van 188.000 gemiddeld in 2019 naar 186.300 gemiddeld in 2020. Dit betekent een werkgelegenheidskrimp van 0,9%. Daarmee ontwikkelde de werkgelegenheid in Midden-Gelderland zich in 2020 gunstiger dan in heel Nederland, waar het aantal banen van werknemer met 1,2% afnam. De volgende paragraaf licht toe dat dit deels te maken heeft met de regionale structuur van de werkgelegenheid in Midden-Gelderland waar het openbaar bestuur sterk vertegenwoordigd is.

1.3. Publieke sector groeit tijdens corona

De regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van banen. Sectoren reageerden namelijk verschillend op de corona-uitbraak. Afbeelding 1.2 toont de ontwikkeling van werknemersbanen in Midden-Gelderland in 2020 ten opzichte van 2019. Hoewel het totale aantal banen van werknemers in Midden-Gelderland in 2020 afnam, gold dat niet voor alle sectoren. Vooral het verlies van banen in sterk aanwezige sectoren als uitzendbureaus en horeca speelde de regio Midden-Gelderland parten. Hoewel de uitzendmarkt zich in de loop van 2020 herstelde, verdwenen er op jaarbasis in Midden-Gelderland 2.900 uitzendbanen. Daarnaast verdwenen er in de sector horeca ruim 700 banen.

Maar er waren ook veel sectoren waar het aantal banen in 2020 licht toenam. Vooral in de collectieve sector (zorg & welzijn, openbaar bestuur en onderwijs) groeide het aantal banen. Dat compenseerde echter het verlies aan banen in de zwaar getroffen sectoren niet volledig. Het belang van de collectieve sectoren is in Midden-Gelderland groter dan in diverse andere regio's. Dit zorgde ervoor dat het verlies aan banen meer dan in diverse andere regio's werd gedempt door de werkgelegenheids groei in de collectieve sector.

Afbeelding 1.2 Ontwikkeling werknemersbanen naar sector
Midden-Gelderland, 2020 (gemiddeld) ten opzichte van 2019 (gemiddeld)



Bron: UWV

1.4. Werkloosheid Midden-Gelderland lager dan voor corona

Niet alleen de banen, maar ook de beroepsbevolking ontwikkelden zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Niet eerder zijn er binnen de beroepsbevolking zo kort op elkaar zulke sterke veranderingen geweest. De beroepsbevolking was vanwege de coronacrisis in 2020 volop in beweging. Ook was de gebruikelijke dynamiek in de seizoenspatronen anders dan in andere jaren.

Door de impact van de lockdowns op de economie van Midden-Gelderland is de werkloosheid over geheel 2020 slechts beperkt toegenomen. In de eerste helft van 2021 neemt de werkloosheid zelfs af. In Midden-Gelderland was de werkloosheid halverwege 2021 zelfs weer lager dan eind 2019. Het CPB geeft als oorzaak van deze beperkte werkloosheid dat veel bedrijven tijdens de coronacrisis schaarse vakmensen vast hielden ('hamsterden' of 'labour hoarding'). Dat werd mede mogelijk gemaakt door de steunpakketten van de overheid die gericht waren op behoud van werkgelegenheid. Ook waren er veel mensen die minder uren werkten maar daarbij wel hun baan behielden. Bovendien gingen veel werknemers die hun werk tijdens de eerste corona-uitbraak tijdelijk hadden moeten neerleggen in de maanden daarna weer aan het werk.

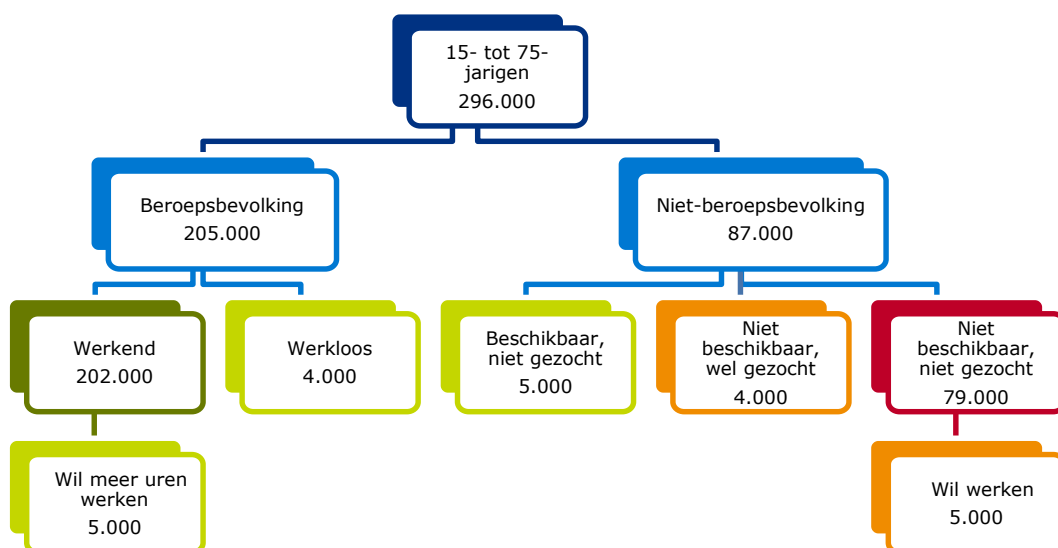
Verstoord seizoenspatroon werkzame beroepsbevolking

De corona-uitbraak verstoorde de normale seizoenspatronen in de werkzame beroepsbevolking. In het tweede kwartaal van een jaar neemt het werk meestal toe in bijvoorbeeld de bouw en horeca vanwege het seizoen. Daardoor stijgt het aantal banen en daarmee het aantal werkenden. In het tweede kwartaal van 2020, tijdens de eerste lockdown, nam de werkzame beroepsbevolking in Midden-Gelderland juist af. In het daaropvolgende derde kwartaal nam de werkzame beroepsbevolking juist sterk toe. Het lijkt er op dat door de lockdown het seizoenswerk in 2020 later op gang kwam dan in andere jaren.

Halverwege 2021 telt de werkloze beroepsbevolking in Midden-Gelderland 4.000 mensen (zie afbeelding 1.3). Dat zijn er aanzienlijk minder dan voor het uitbreken van de coronacrisis. In 2020 en de eerste helft van 2021 deden zich echter grote schommelingen voor. Als gevolg van de corona-uitbraak nam de werkloosheid toe in het tweede en vierde kwartaal van 2020, maar daalt weer in het eerste en tweede kwartaal van 2021.

Afbeelding 1.3. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt

Midden-Gelderland, 2e kwartaal 2021



Bron: UWV

Niet iedereen die aan het begin van de coronacrisis zonder werk raakte, wordt in de statistieken als werkloos geteld. Alleen degenen die helemaal geen werk meer hebben, op zoek zijn naar werk en direct kunnen starten worden gerekend tot de werkloze beroepsbevolking. Het totale onbenutte arbeidsaanbod bestaat behalve uit werklozen ook uit werkenden die meer uren willen werken en uit mensen zonder werk 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 'werkloos', 'wil meer uren werken', 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 sterk toe. Officieel werden deze mensen niet werkloos, maar zij 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. Een deel van deze nieuwe werkzoekenden vond direct werk. Maar het merendeel bleef in eerste instantie werkloos. Desondanks nam het totale aantal werklozen in de regio in het derde kwartaal van 2020 af. Na de gedeeltelijke lockdown volgde in december 2020 een 'harde' lockdown waarop de werkloosheid in het vierde kwartaal van 2020 weer toenam. Met ingang van het eerste kwartaal van 2021 neemt de werkloosheid echter weer af.

Na anderhalf jaar met grote dynamiek in de beroepsbevolking en een verstoring van de normale seizoenspatronen, nam de potentiële beroepsbevolking in Midden-Gelderland toe tot 296.000 personen in het tweede kwartaal van 2021.

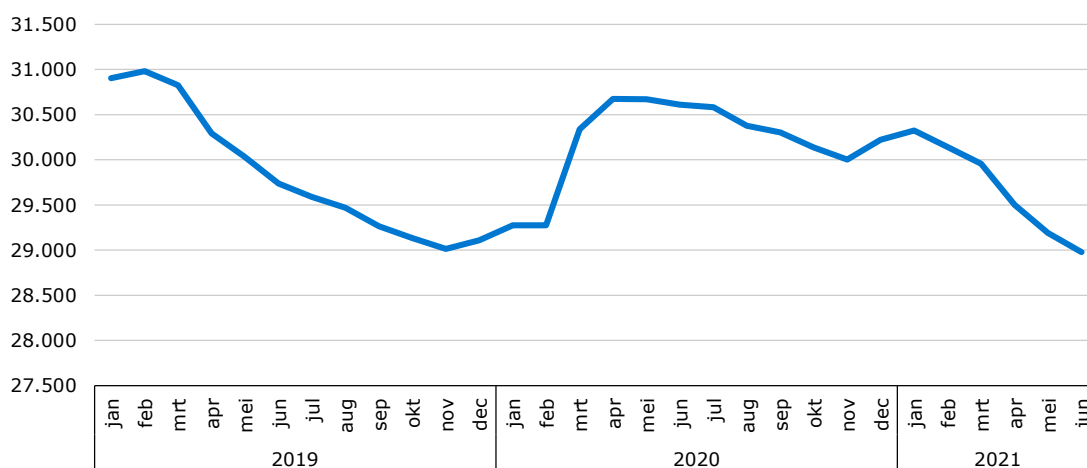
De beroepsbevolking daalde licht naar 205.000 en de werkzame beroepsbevolking nam iets af tot 202.000. De werkloze beroepsbevolking kwam halverwege 2021 uit op 4.000, wat ruim 40% lager is dan eind 2019. Het totale onbenutte arbeidsaanbod in Midden-Gelderland nam af tot 18.000.

Aantal geregistreerde werkzoekenden Midden-Gelderland lager dan voor corona

Aanvullend op de informatie van het CBS over het onbenutte arbeidspotentieel geeft UWV inzicht in de Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV, kortweg GWU. Dit zijn mensen met een WW-, Wajong-, WIA- of WAO-uitkering van UWV en/of een bijstandsuitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet, die dienstverlening ontvangen van UWV of hun gemeente. Ook mensen die alleen een actief cv op werk.nl hebben gezet, tellen mee in het GWU. Dit GWU geeft een beeld van de dynamiek in het onbenutte arbeidsaanbod in Midden-Gelderland over de afgelopen periode. Bovendien biedt het [dashboard GWU](#) gedetailleerde regionale informatie over groepen mensen uit de potentiële beroepsbevolking voor zover zij bij UWV staan ingeschreven. Afbeelding 1.4 laat zien hoe het GWU zich vanaf januari 2019 in Midden-Gelderland ontwikkelde.

Afbeelding 1.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Midden-Gelderland, januari 2019 tot en met juni 2021



Bron: UWV

Na de gebruikelijke toename van het aantal GWU in december 2019 en januari 2020 volgde in maart 2020 geen daling, zoals in andere jaren gebruikelijk was. Door de eerste lockdown volgde daarentegen een zéér scherpe stijging. In april steeg het GWU nog iets verder, om daarna weer geleidelijk af te nemen. 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 toen hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van 2020 nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering vervolgens weer geleidelijk af. Dat kwam deels doordat mensen weer werk vonden en deels doordat de korte WW-rechten van jongeren snel af liepen. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Het aantal werkzoekenden met bijstand op grond van de Participatiewet vertoonde in 2020 een andere ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename vanaf maart 2020.

Na de gebruikelijke stijging in december en januari zette in februari 2021 wél een daling in, zoals gebruikelijk in die maand. Eind juni 2021 lag het aantal GWU met iets minder dan 29.000 ruim onder het aantal van juni 2020 en zelfs onder het aantal van juni 2019.

1.5. Steunmaatregelen dempten verlies werknemersbanen

Gezien de ernst en omvang van de coronacrisis bleef het banenverlies, ook in Midden-Gelderland, in 2020 beperkt. Het zelfde geldt voor het aantal faillissementen, dat zelfs lager lag dan de laatste jaren. De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) heeft een belangrijke rol gespeeld om het verlies van banen te beperken.

Box 1.1. Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud 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 voor 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.

In 2020 was het verlies van gewerkte uren aanzienlijk sterker was dan het verlies van banen. Veel bedrijven die kampten met omzetverlies bleken in staat, een deel van, hun personeel te behouden doordat ze gebruik konden maken van de NOW. Veel werknemers bleven op deze manier in dienst maar werkten minder uren. Uit een berekening van de Rabobank blijkt dat de steunmaatregelen van de overheid tijdens de coronacrisis naar schatting landelijk 5.300 faillissementen en 230.000 extra werklozen hebben voorkomen. CPB schat dat laatste 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.

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 één-op-één vergelijkbaar zijn. Meer gedetailleerde informatie is te vinden in het [dashboard NOW](#). Dit dashboard bevat ook regionale gegevens en wordt periodiek bijgewerkt met de meest actuele data. Afbeelding 1.5 laat zien aan hoeveel bedrijven in Midden-Gelderland NOW-uitkeringen zijn verstrekt en hoeveel werknemers deze bedrijven hebben. In Midden-Gelderland nam het aantal bedrijven dat een beroep deed op deze loonkostensubsidie in de loop van de tijd af van bijna 2.900 naar 900. Vooral in de eerste maanden na de corona-uitbraak maakten veel bedrijven gebruik van de NOW. Veel werkgelegenheid die anders verloren zou zijn gegaan, bleef hierdoor behouden. Het aantal bij de NOW betrokken werknemers daalde van 46.500 naar 19.300. Opvallend is de afgenomen animo onder bedrijven om gebruik te maken van de NOW-regeling in de vijfde aanvraagperiode. Ook bleef de herkomst van de goedgekeurde aanvragen in de vijfde aanvraagperiode grotendeels beperkt tot horecabedrijven, cateraars, overige commerciële dienstverlening en detailhandel. Hieruit blijkt dat veel bedrijven inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis kunnen komen. Een deel van de bedrijven moet na de afrekening van de NOW een deel van de ontvangen voorschotten terugbetalen, een ander deel krijgt juist na afloop nog een nabetaling.

Afbeelding 1.5 Aantal verstrekte NOW-uitkeringen

Midden-Gelderland, maart 2020 – juni 2021

Aanvraagperiode		Bedrijven	Medewerkers
NOW-1	maart - mei 2020	2.900	46.500
NOW-2	juni - september 2020	1.200	26.000
NOW-3	oktober - december 2020	1.600	23.600
NOW-4	januari - maart 2021	1.600	27.600
NOW-5	april - juni 2021	900	19.300

Bron: UWV

UWV maakt op landelijk niveau een inschatting van banen die wel geraakt worden door de coronacrisis, maar niet verdwenen zijn omdat een bedrijf NOW ontvangt; de 'ondersteunde' banen. Daarbij is de aanname gedaan dat het percentage verwacht omzetverlies een indicatie geeft van het aantal banen dat geraakt wordt door de crisis. Uit het onderzoek blijkt dat in Nederland de sectoren luchtvaart, reisbureaus, horeca, cultuur, sport & recreatie en personenvervoer het hoogste aandeel 'ondersteunde' banen hebben. Vooral tijdens NOW-1 werd in deze sectoren meer dan de helft van de werknemersbanen ondersteund door de NOW. In Midden-Gelderland, met een kleiner aandeel banen in de luchtvaart en de reisbranche, maakten vooral bedrijven in horeca & catering, detailhandel, overige commerciële dienstverlening en zorg & welzijn in de afgelopen anderhalf jaar gebruik van de NOW-regeling.

De economie is in 2020 en 2021 tijdelijk fors afgeremd door de coronacrisis. Toch bleef de daling van de werkgelegenheid 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 zij getroffen zijn. De steunmaatregelen hebben gezorgd voor een overbrugging van de werkgelegenheid tijdens de coronacrisis. Het merendeel van de bedrijven die in de eerste fase van de corona-uitbraak gebruikmaakten van steunmaatregelen, probeert inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis te komen. Vanaf het moment dat de steunmaatregelen worden afgebouwd, 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. Arbeidsmarkt Midden-Gelderland herstelt verder in 2022

Door de veerkracht van de Nederlandse economie en versoepelingen van coronamaatregelen trok de economie vanaf het tweede kwartaal van 2021 weer aan. Deze groei werkt ook door op de arbeidsmarkt. In Midden-Gelderland is dat terug te zien in het aantal vacatures, dat flink hoger is dan voor corona. De werknemersbanen in de regio nemen tussen 2020 en 2022 bijna even sterk toe als landelijk. Wel zijn er grote verschillen tussen de diverse sectoren. Deze zijn deels te verklaren vanuit corona, maar ook deels door structurele onderliggende factoren.

2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven

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

Hoewel de ontwikkelingen er dus positief uitzien, blijven er ook een aantal onzekerheden. De inflatie in de eurozone loopt op, onder meer als gevolg van de gestegen olie- en gasprijzen en het prijspeil van overige grondstoffen. Door de toenemende vraag naar specifieke grondstoffen, halffabricaten en computerchips ontstaan er mondiale leveringsproblemen. Het is nog onzeker of consumenten hun tijdens de coronacrisis gevulde spaarpotjes gaan gebruiken om extra uitgaven te doen. De grootste onzekerheid blijft echter nog steeds de vraag hoe de coronapandemie zich verder zal ontwikkelen. Nieuwe besmettingsgolven kunnen leiden tot nieuwe restricties door overheden en voorzichtigheid bij huishoudens en bedrijven, met negatieve economische gevolgen.

Ondanks de economische groei verwacht het CPB dat de werkloosheid in 2022 licht oploopt. Dit komt doordat het arbeidsaanbod sterk toeneemt en doordat mensen die al een baan hebben meer uren gaan werken. Dat laatste komt mede door het afbouwen van het steunpakket per 1 oktober 2021. Ook kunnen sommige bedrijven daardoor alsnog in de problemen komen. Het CPB verwachtte in september dat de werkloosheid in Nederland in 2021 gemiddeld 3,4% van de beroepsbevolking bedraagt en licht toeneemt tot 3,5% in 2022. Dit is echter wel veel minder dan in eerdere ramingen van het CPB.

2.2. In Midden-Gelderland meer vacatures dan voor corona

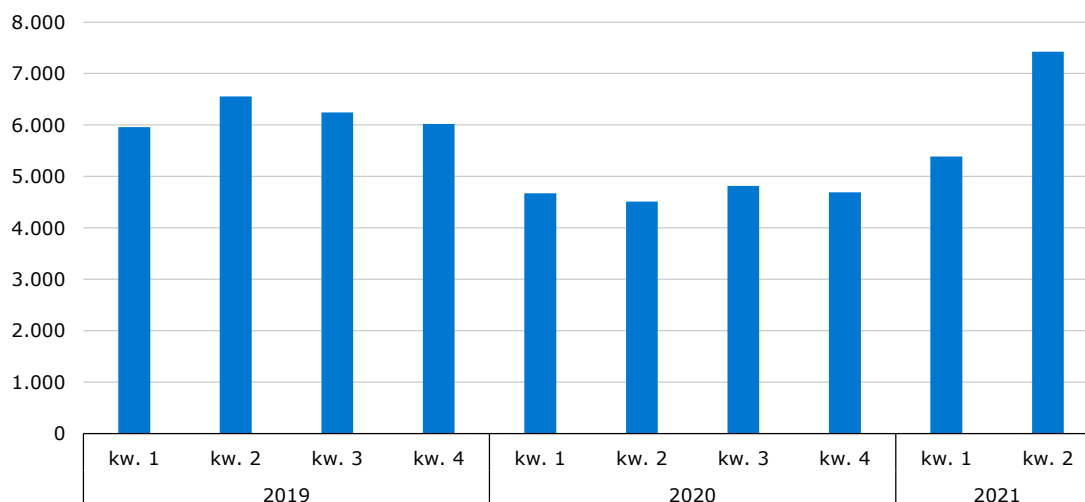
De groei van de economie werkt ook door op de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland vertaalt dit herstel zich in een flinke toename van het aantal openstaande vacatures.

Vacatures hoger dan voor corona

De ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in Midden-Gelderland (afbeelding 2.1) laat zien dat de vraag naar personeel weer fors is toegenomen. In het begin van de coronacrisis kromp de vacaturemarkt sterk, maar vanaf het eerste kwartaal 2021 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. In het tweede kwartaal van 2021 is de vacaturemarkt zelfs al weer terug op het niveau van voor de corona-uitbraak. Met ruim 7.400 openstaande vacatures telt de vacaturemarkt in Midden-Gelderland in het tweede kwartaal van 2021 zelfs meer vacatures dan eind 2019 (+23%).

De impact van de coronacrisis verschilt sterk tussen sectoren en beroepen in Midden-Gelderland. Dat is goed te zien in de vacaturemarkt naar beroepsrichting. Het aantal openstaande vacatures in Midden-Gelderland overtrof in het tweede kwartaal van 2021 die van het tweede kwartaal van 2019 voor technische beroepen, bedrijfseconomische & administratieve beroepen, transport & logistieke beroepen en pedagogische beroepen. De vacatures voor technische beroepen betreffen een breed scala aan technisch personeel in de bouw en industrie. Bij vacatures voor bedrijfseconomische & administratieve beroepen gaat het vooral om transportplanners & (administratieve) logistiek medewerkers, medewerkers klantenservice en postbezorgers. De arbeidsmarkt voor administratief medewerkers is minder gunstig. Vacatures voor transport & logistieke beroepen betreffen voornamelijk vrachtwagenchauffeurs binnenland. Chauffeurs voor personenvervoer worden minder gevraagd. Bij vacatures voor pedagogische beroepen gaat het niet alleen om leraren in het basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs, maar ook om leiders kinderopvang. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het [dashboard Vacaturemarkt](#) van Midden-Gelderland.

Afbeelding 2.1 Openstaande vacatures
Midden-Gelderland, per kwartaal 2019 – 2021



Bron: UWV

Overigens verschillen de kansen op werk voor werkzoekenden en de moeite die werkgevers moeten doen om aan voldoende geschikt personeel te komen nog steeds sterk tussen (specifieke) beroepen. Hoofdstuk 4 gaat hier verder op in.

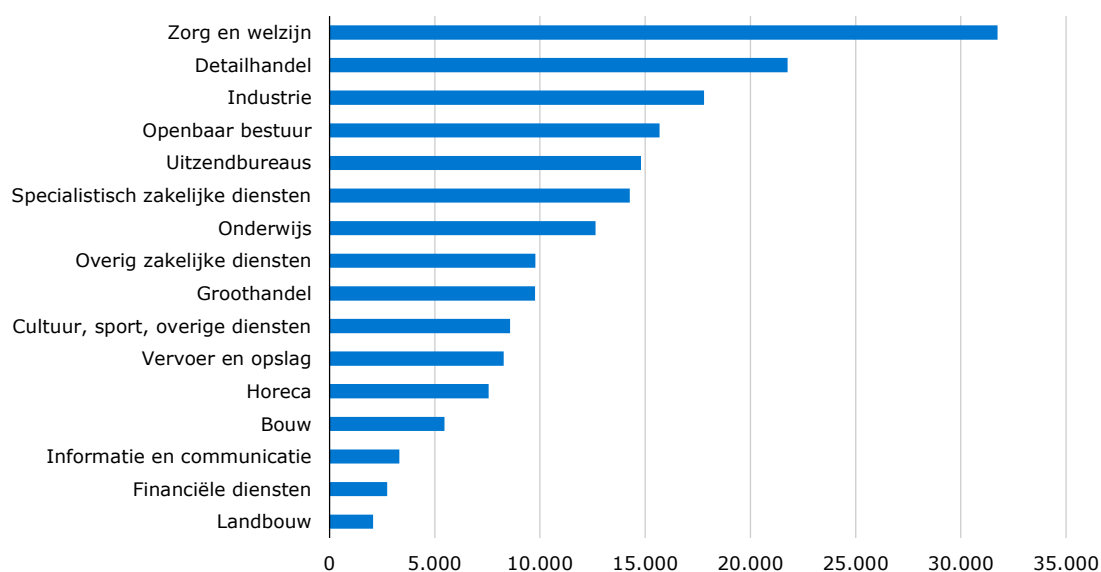
2.3. In 2022 sterkste banengroei bij uitzendbureaus en industrie

In 2020 waren er in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland gemiddeld 160.300 werknemersbanen. In paragraaf 1.2 is al kort verwezen naar de sectorstructuur van de regio en hoe hierdoor het banenverlies iets minder sterk was dan het landelijk gemiddelde. Deze paragraaf gaat hier nader op in, omdat de sectorstructuur uiteraard ook bepalend is voor de wijze waarop in 2021 en 2022 de werkgelegenheid weer groeit.

Zorg en detailhandel zijn belangrijke sectoren in Midden-Gelderland

De vijf belangrijkste sectoren in Midden-Gelderland zijn, in volgorde van het aantal banen van werknemers, zorg & welzijn, detailhandel, industrie, openbaar bestuur en uitzendbureaus (zie afbeelding 2.2). Het openbaar bestuur biedt met 15.700 banen niet alleen in absolute zin, maar met 8% van de werkgelegenheid ook relatief veel banen. Landelijk biedt deze sector 6% van het totale aantal banen.

Afbeelding 2.2 Werknemersbanen naar sector
Midden-Gelderland, gemiddelde 2020



Bron: UWV

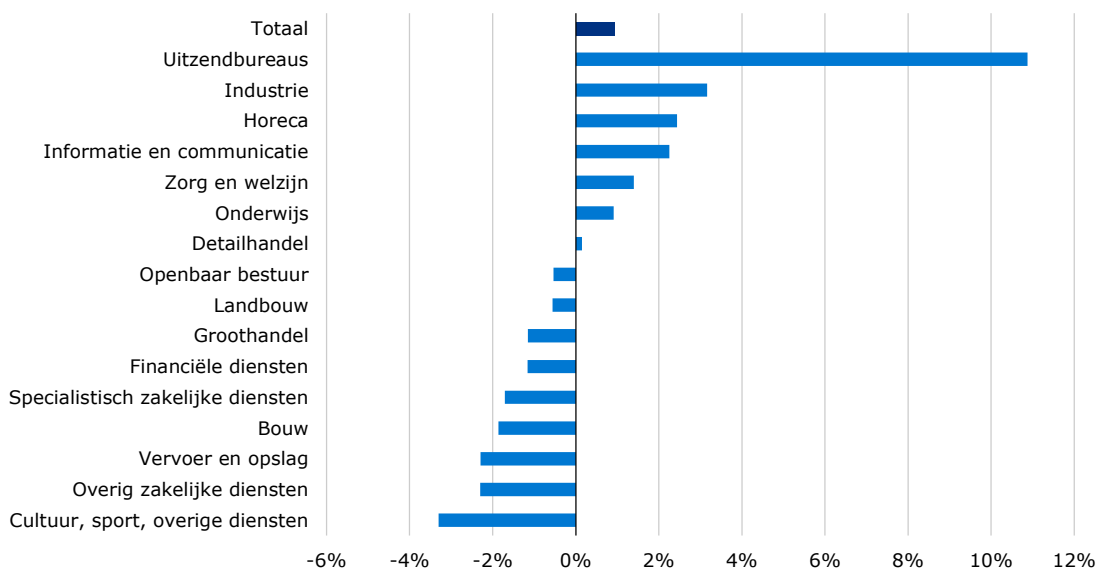
Aantal werknemersbanen groeit weer in 2022

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 in de maart-ramingen 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 Midden-Gelderland over het geheel van de jaren 2021 en 2022. Afbeelding 2.3 geeft deze ontwikkeling van het aantal verwachte banen van werknemers per sector voor de periode van 2020 tot en met 2022 in Midden-Gelderland. In Midden-Gelderland groeit het totale aantal banen tussen 2020 en 2022 met 1.700 (0,9%). De ontwikkeling in de regio volgt daarmee globaal de landelijke ontwikkeling. Voor Nederland wordt voor deze periode een iets sterkere banengroei verwacht van 1,0%.

Sectorstructuur bepalend voor banenontwikkeling Midden-Gelderland

Hoe de banen zich in Midden-Gelderland ontwikkelen, hangt samen met de sectorstructuur van de regio. Ook andere factoren, zoals bevolkingsontwikkeling, ligging ten opzichte van economische centra en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen een rol. Voor de vijf grootste sectoren en de voor Midden-Gelderland belangrijke sector openbaar bestuur worden de ontwikkelingen kort geschetst.

Afbeelding 2.3 Prognose groei werknemersbanen Midden-Gelderland, 2020-2022



Bron: UWV

- De sector **zorg & welzijn** heeft in Midden-Gelderland met 17% net zo'n groot aandeel in de werkgelegenheid als landelijk. Met 31.700 banen is dit de grootste sector in de regio. Deze sector groeit in periode van 2020 tot en met 2022 met ruim 1%. Aan de ene kant zorgden coronapatiënten voor een grote vraag naar acute zorg, aan de andere kant lag een deel van de planbare zorg stil. Het aantal uitgestelde behandelingen is groot en zal ook de komende tijd voor veel werk zorgen. Vooral in de verpleging, verzorging & thuiszorg (VVT) groeit het aantal banen. De welzijnsbranche bestaat uit sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Tijdens de coronacrisis sociale problematiek toegenomen. Het aantal banen in sociaal werk en de jeugdzorg blijft echter redelijk stabiel. Met de beëindiging van de lockdown en toenemend aantal werkenden neem het werk in de kinderopvang weer toe.
- In de **detailhandel** als geheel is in 2021 gemiddeld genomen nog sprake van 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 schoenzaken, interieurwinkels en kringloopwinkels, tijdelijk de deuren sluiten. Supermarkten hadden het gedurende de gehele coronacrisis echter zeer druk. Hierdoor loopt de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen de detailhandel food en non-food sterk uiteen. Voor 2022 wordt banengroei voor de detailhandel als geheel verwacht, maar het is nog onduidelijk wat het effect op langere termijn is van de verschuiving naar het onlinekanaal. Ook de ontwikkeling van banen bij fysiek en online winkels lopen namelijk sterk uiteen.
- Ook de **industrie** speelt, met 17.800 banen en 10% van de werkgelegenheid, een belangrijke rol in de werkgelegenheid van Midden-Gelderland. 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. Het herstel in deze sector gaat echter sneller dan verwacht. Een onzekere factor voor verder herstel is een mogelijk tekort aan grondstoffen, halffabricaten en chips. Op de langere termijn kunnen er minder banen nodig zijn doordat de arbeidsproductiviteit toeneemt. Daardoor zijn er steeds minder mensen nodig om dezelfde productie te realiseren.

Overigens betekent dat niet dat werkgevers geen moeite hebben om aan personeel te komen. Er zijn in toenemende mate tekorten aan technisch personeel.

- Met 15.700 banen biedt **openbaar bestuur** 8% van de werkgelegenheid in Midden-Gelderland. Dat is meer dan het aandeel van 6% dat deze sector landelijk heeft. Dit komt doordat de regio grote werkgevers in deze sector heeft, zoals provinciebestuur en rechtspraak. In 2020 en 2021 groeide de werkgelegenheid in het openbaar bestuur. Dit is grotendeels een gevolg van corona. Steunmaatregelen voor het bedrijfsleven en de stijging van WW- en bijstandsuitkeringen zorgden voor een groter beroep op gemeenten en uitvoeringsorganisaties zoals UWV. Voor 2022 wordt juist rekening gehouden met banenkrimp, mede omdat overheidsuitgaven worden teruggebracht.
- De **uitzendbureaus** laten in 2021 en 2022 een krachtig herstel zien in Midden-Gelderland. Logisch, want dit was met de sector die tijdens de coronacrisis het hardst is geraakt (zie afbeelding 1.2). De werkgelegenheid bij uitzendbureaus betreft vanzelfsprekend grotendeels uitzendbanen. Het feitelijke werk verrichten uitzendkrachten overwegend in andere sectoren. Meestal profiteren uitzendbureaus als eerste van economisch herstel. Werkgevers zijn in onzekere tijden voorzichtig met het aannemen van personeel en kiezen bij voorkeur nog voor uitzend- en tijdelijke contracten.
- Net als de detailhandel laat ook de **horeca** in 2021 gemiddeld genomen nog banenverlies zien in Midden-Gelderland. Dit komt vooral doordat veel horecagelegenheden in het eerste kwartaal (deels) gesloten waren. In de loop van 2021 en in 2022 zet het herstel echter zeer duidelijk in. De sector krabbelt op nu horecagelegenheden weer klanten mogen ontvangen en de contactbeperkende maatregelen zijn afgeschaald. Wel blijft het moeilijk exact te voorspellen hoe (snel) de horeca zich volledig herstelt nadat de steunmaatregelen zijn afgebouwd. De horeca is een van de sectoren waar relatief veel banen ondersteund werden door de NOW. Het is ook een van de sectoren die als eerste wordt geraakt als er weer contactbeperkende maatregelen worden ingesteld. Het wordt voor de sector een uitdaging om de personeelsleden die tijdens de coronaperiode elders zijn gaan werken weer terug te winnen voor de sector.

2.4. Behalve corona ook structurele ontwikkelingen relevant

De coronapandemie schudde de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland in zeer korte tijd flink door elkaar. In veel sectoren gingen (tijdelijk) banen verloren. Dat komt echter niet alleen door corona; er spelen ook altijd andere ontwikkelingen die het werk veranderen. Deze paragraaf beschrijft een aantal van deze structurele ontwikkelingen. Corona heeft enkele van deze ontwikkelingen versterkt en versneld. De verschillen tussen regio's, onder andere in werkgelegenheidsstructuur en bevolkingsopbouw, zorgen ervoor dat de impact van die ontwikkelingen per regio verschilt.

Veel banen veranderen en stonden al onder druk

In eerste instantie gingen door de coronacrisis veel banen verloren in met name de uitzendbureaus, horeca en vervoer & opslag. De steunmaatregelen hebben veel extra werkloosheid in deze sectoren voorkomen. Deze steun 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 de administratieve banen, die in vrijwel alle sectoren onder druk staan. Op administratieve beroepen wordt in paragraaf 3.4 verder ingegaan. Een ander voorbeeld is de logistieke sector waar steeds vaker robots en cobots worden ingezet die taken van logistiek medewerkers (gedeeltelijk) overnemen. Door corona zijn mensen nog meer artikelen online gaan kopen. Dat gewijzigd koopgedrag heeft waarschijnlijk een blijvend effect op de winkelstraat wat betreft omvang van het aantal banen maar ook op de eisen die aan winkelmedewerkers worden gesteld.

Door corona kwamen ook de ontwikkelingen van thuiswerken en hybride werken in een stroomversnelling. Dat heeft gevolgen voor facilitaire beroepen als beveiligers, receptionisten, medewerkers bedrijfsrestaurant en schoonmakers. Door deze ontwikkelingen zullen andere eisen aan werknemers worden gesteld bij werk in bijvoorbeeld schoonmaak, receptie en bedrijfsrestaurant.

Veel technische banen en werk in de zorg en onderwijs blijken juist zeer toekomstbestendig

Voor de coronapandemie was de regionale arbeidsmarkt krap voor beroepen in de ICT, techniek en zorg. Werkgevers kregen hun vacatures moeilijk vervuld, omdat er relatief weinig aanbod van werkzoekenden was. De arbeidsmarkt bleef tijdens de coronacrisis krap voor beroepen als installatiemonteurs, netwerkbeheerders, verzorgenden-ig en (gespecialiseerd)verpleegkundigen. Dit zal op de (middel)langere termijn ook niet snel veranderen. Veel zal afhangen van het verloop van de pandemie en de snelheid waarmee de economie herstelt, maar alle signalen duiden op verder oplopende personeelstekorten. De vergrijzing van de beroepsbevolking en de daarmee gepaard gaande vervangingsvraag versterkt de krapte op de arbeidsmarkt. Daarbij zullen de energietransitie en klimaatmaatregelen zorgen voor extra vraag naar personeel, met name naar technici zoals installateurs. In hoofdstuk 4 wordt de krapte op de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland in 2021 verder beschreven.

Enerzijds zijn er dus banen zoals administratieve medewerkers, receptionisten, winkelpersoneel, beveiligers, medewerkers bedrijfsrestaurant en schoonmakers die al onder druk staan, anderzijds zijn er banen in de techniek, ICT,

zorg en onderwijs die juist toekomstbestendig blijken te zijn. De impact per regio varieert echter door verschillen in werkgelegenheidsstructuur.

Veranderende eisen aan werkzoekenden en werkenden

Digitalisering en robotisering leiden niet alleen tot verlies van banen. Door deze technologische ontwikkelingen komen er ook veel nieuwe functies bij en veranderen veel bestaande functies. Daardoor veranderen de kennis en competenties die gevraagd worden. Ook maatschappelijke ontwikkelingen zoals veranderende voorkeuren van consumenten en veranderende wet- en regelgeving zorgen voor er voor dat de vraag naar kennis en vaardigheden wijzigt. UWV onderzocht welke kennis en vaardigheden werkgevers de komende vijf jaar belangrijk vinden bij het aannemen van medewerkers. Afbeelding 2.4 laat zien dat niet alleen vakkennis relevant is, maar ook vaardigheden die gebaseerd zijn op algemene kennis, houding en gedrag. Vaak zijn vaardigheden uit het oude beroep daarom bruikbaar in andere beroepen waar veel vraag naar is.

Afbeelding 2.4 Werkgevers vinden deze vaardigheden belangrijk
Nederland, 2021



Bron: UWV

Werkgevers zien onderstaande vaardigheden als de vijf belangrijkste, waarbij er uiteraard verschillen zijn tussen sectoren en beroepen. Communicatieve vaardigheden worden hier niet apart benoemd, omdat die onderdeel vormen van andere vaardigheden, zoals klantgerichtheid en samenwerken.

- **Klantgerichtheid.** Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten; dit vraagt een vriendelijke, geduldige, empathische maar vooral servicegerichte houding van werknemers richting klanten. Het is belangrijk dat zij zien waar mensen behoefte aan hebben en daarop inspelen.
- **Probleemoplossend vermogen.** Van werknemers wordt steeds vaker gevraagd om problemen te signaleren, te snappen wat er misgaat, en vervolgens met een oplossing te komen.
- **Samenwerken.** 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.
- **Aanpassingsvermogen.** Werknemers moeten meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert in hun werkveld.

Werken met skills biedt betere kans op een goede match

Door deze veranderende eisen die aan werknemers worden gesteld, is het voor werkzoekenden en werkenden van belang dat zij open staan voor scholing en training en bereid zijn zich te ontwikkelen. Voor werkzoekenden zijn vaardigheden uit hun oude beroep vaak ook bruikbaar in andere beroepen waar veel vraag naar is. Veel van hun vaardigheden zijn nog steeds waardevol op de arbeidsmarkt. Door niet alleen naar iemands diploma's en beroep te kijken, maar ook naar skills, wordt de kans op een match tussen vacatures en werkzoekenden vergroot. Deze benadering biedt meer kansen voor werkgevers die personeel zoeken én voor werkzoekenden die werk zoeken, vooral wanneer werkzoekenden niet het gevraagde diploma hebben. Een match op basis van skills biedt ook kansen wanneer werkzoekenden geen werkervaring hebben in een bepaald beroep of sector, maar wel relevante vaardigheden hebben opgedaan in een ander beroep.

In dit kader is het belangrijk dat er een gemeenschappelijke 'skills-taal' komt. Dat is belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, zodat zij daarmee een goed beeld kunnen krijgen van hun capaciteiten. De skills-taal is ook belangrijk voor werkgevers om de skills en vaardigheden te kunnen definiëren die hun huidige en toekomstige personeel moet hebben. In het onderwijs kan deze skills-taal gebruikt worden om de gewenste inhoud van het opleidingsaanbod vast te stellen en definiëren. Daarom werkt UWV met CBS en TNO samen aan CompetentNL: een eenduidige en gemeenschappelijke skillsontologie voor Nederland. CompetentNL bevat op marktstandaarden gebaseerde overzichten en indelingen van beroepen, opleidingen, vak- en gedragsvaardigheden. De toepassing is gericht matchen op competenties door professionals die werkzaam zijn in de bemiddeling. Een eerste resultaat van CompetentNL is beschikbaar gesteld in het [dashboard Skills](#). Dit dashboard geeft inzicht in taken en skills die bij enkele kansrijke beroepen horen, en laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlappen met skills van kansrijke en overstapberoepen. Dit dashboard is in ontwikkeling en wordt in de toekomst aangevuld.

Taak voor zowel werkgevers als werkzoekenden

Om vraag en aanbod optimaal op elkaar te laten aansluiten zijn zowel werkzoekenden als werkgevers in Midden-Gelderland aan zet. Werkzoekenden moeten een goed beeld hebben van hun skills en vaardigheden en bereid zijn zich verder te ontwikkelen. Daarbij is het goed als werkzoekenden breder zoeken dan alleen naar beroepen die ze eerder uitoefenden, zeker wanneer daar minder werk in is. Ook werkgevers hebben een belangrijke taak in het verbeteren van de match. Om in de toekomst over voldoende en juist gekwalificeerde werknemers te beschikken, is het belangrijk dat werkgevers kritisch kijken welke vaardigheden essentieel zijn voor een functie en welke vaardigheden zijn aan te leren. De krapte op de arbeidsmarkt zal er voor veel functies namelijk niet minder op worden.

Door meer naar skills en minder naar diploma's en beroepen te kijken, kunnen werknemers uit sectoren waar de banen onder druk staan gemakkelijker overstappen naar een ander beroep. Daarmee worden tegelijkertijd personeelstekorten verminderd.

3. Divers en omvangrijk arbeidsaanbod in Midden-Gelderland

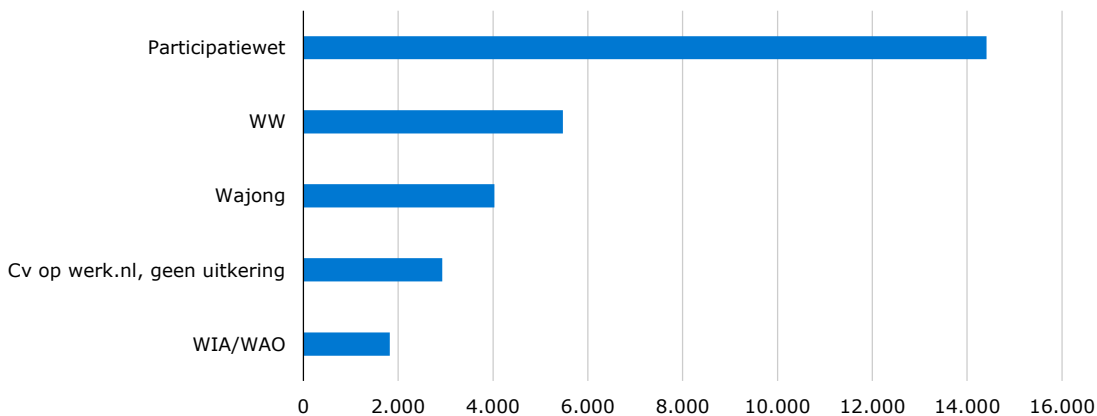
Niet alleen de vraag naar personeel van werkgevers, maar ook het aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Het beschikbare arbeidspotentieel in Midden-Gelderland is omvangrijk en bestaat uit mensen met diverse achtergronden. Kwetsbare groepen komen voor bij alle typen uitkeringsgerechtigden. De afstand tot de arbeidsmarkt binnen en tussen groepen varieert sterk. Zo zijn er grote verschillen tussen mensen met een arbeidsbeperking. Ondanks de meervoudige uitdaging op de arbeidsmarkt waar zij voor staan, zijn er aanknopingspunten om hen aan werk te helpen. Verder nam de ongelijkheid tussen jongeren tijdens de coronacrisis toe. Tot slot er zijn groepen mensen die werken of werk zoeken in een beroep dat onder druk staat, zoals administratief personeel. Dit hoofdstuk beschrijft deze groepen werkzoekenden.

3.1. Kwetsbare groepen vertegenwoordigd in alle typen uitkering

Eind juni 2021 telt Midden-Gelderland 29.000 geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU), 5% 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: mensen met een WW-, WAO-, WIA- of Wajonguitkering van UWV, mensen met bijstand op grond van de Participatiewet van de gemeente, en mensen met een actief cv op werk.nl.

Afbeelding 3.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV naar achtergrond

Midden-Gelderland, juni 2021



Bron: UWV

De samenstelling van het GWU in Midden-Gelderland ziet wat betreft de uitkerings situatie als volgt uit.

- 14.400 mensen met een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet, waarvan 52% geen startkwalificatie heeft;
- 5.500 mensen met een WW-uitkering, waarvan 45% 50 jaar of ouder is;
- 4.000 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% jonger dan 27 jaar is;
- 2.900 mensen zonder uitkering die hun cv op werk.nl hebben geplaatst;
- 1.300 mensen met WIA/WAO-dienstverlening van UWV, waarvan 55% 50 jaar of ouder is.

Tot het volledige GWU in Midden-Gelderland behoren 3.600 jongeren tot 27 jaar, 11.900 mensen van 50 jaar of ouder en 12.500 mensen zonder startkwalificatie. Van de mensen die tot het GWU behoren, hebben 8.300 personen een dienstverband, waarvan 1.100 een dienstverband van minder dan 16 uur. De getallen van GWU met en zonder dienstverband hebben betrekking op maart 2021.

Box 3.1. Geregistreerde 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 [dashboard GWU](#) voor de regio Midden-Gelderland.

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 kwetsbare of sterke positie heeft op de arbeidsmarkt, maar veel meer de specifieke combinatie van persoonsgebonden factoren, zoals opleiding, leeftijd, beroep, werkervaring en eventuele arbeidsbeperking. 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 bepalend zijn voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook werkenden kunnen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, waardoor zij bij (dreigend) verlies van werk moeilijk weer aan ander werk komen of met relatief veel anderen moeten concurreren voor beschikbare banen. Het is dus te eendimensionaal om de arbeidsmarkt te benaderen vanuit een tweedeling 'werkend versus werkloos', 'beroepsbevolking versus niet-beroepsbevolking' of 'WW'er versus bijstandsgerechtigde'. Daarvoor is de differentiatie op de arbeidsmarkt te groot. Specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt komen voor bij alle soorten uitkeringen en ook in andere categorieën volgens andere indelingen.

Wie zijn dan de kwetsbare groepen?

In het rapport *Neem iedereen mee. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt* definieert de Sociaal Economische Raad (SER) een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Deels overlappen deze groepen elkaar. Hoewel deze groepen worden genoemd omdat hun kansen op de arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis zijn verslechterd, lopen veel van deze groepen altijd al meer risico op langdurige werkloosheid. De groepen die de SER noemt zijn onder meer de volgende.

- **Mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt, arbeidsbeperkten/specifieke groepen.** Paragraaf 3.2 geeft informatie over de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking in Midden-Gelderland.
- **Nieuwe en recente arbeidsmarkttoetreders.** Bij nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt gaat het voornamelijk om jongeren. Paragraaf 3.3 beschrijft de arbeidsmarktpositie van jongeren.
- **Werkenden met algemene onzekerheden over de toekomst van hun werk.** In paragraaf 2.4 is al aandacht geweest voor onderliggende structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als voorbeeld van één van deze groepen kijkt paragraaf 3.4 naar werkzoekenden met een administratief beroep.
- **Financieel kwetsbare/verarmde werkenden.** Naar schatting lijden in Nederland 300 duizend tot 800 duizend werkenden door de coronacrisis kortere of langere tijd verlies aan inkomsten. Dat kan komen door het wegvallen van opdrachten voor zzp'ers of het afnemen van werkuren bij oproepkrachten. Regelingen als Tozo en TOFA voorzagen in enige financiële compensatie, maar er zijn ook specifieke groepen die daar niet voor in aanmerking kwamen en bijvoorbeeld terugvielen 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 op verlies van werkgelegenheid van de algemene steunmaatregelen die in oktober 2021 aflopen (zie paragraaf 1.5), is bij het schrijven van Regio on Beeld nog niet aan te geven hoe omvangrijk deze groep uiteindelijk zal zijn.
- **Net werkloos geworden.** Van werknemers die recent werkloos zijn geworden is veel informatie bekend. Maandelijks 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 Midden-Gelderland](#) de laatste gegevens in te zien.

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, al helemaal niet op regionaal niveau. Van een aantal groepen weten we iets meer en die worden in dit hoofdstuk dan ook verder beschreven: 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. Voor veel WIA/WAO'ers speelt niet alleen hun arbeidsbeperking en de overstap naar ander passend werk een rol, maar vaak ook hun leeftijd. Veel Wajongers zijn aangewezen op lagere functies of op speciaal voor hen gecreëerde functies. De helft van de werkgevers geeft aan dat hun bedrijf niet geschikt is voor deze 'kwetsbare' groepen. Toch zijn er aanknopingspunten bij werkgevers om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Bijvoorbeeld door maatwerk te bieden bij functie-inhoud en de soort taken, het aantal uren en de werkplek. Ook zijn er initiatieven om de positie op de arbeidsmarkt van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te verbeteren, zoals de banenafpraak, omscholing of functiegerichte training en technologie die werkenden ondersteunt bij het uitvoeren van werkzaamheden.

Meervoudige uitdagingen en onderlinge verschillen

Werk biedt een kans om deel te nemen aan de maatschappij. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zonder werk staan voor een meervoudige uitdaging. Enerzijds gaat het daarbij om het omgaan met en overwinnen van de persoonlijke beperkingen, anderzijds gaat het om het bemachtigen van een nieuwe baan. Maar dat niet alleen: daarbij moet ook een werkgever gevonden worden die de kwaliteiten van de werkzoekende ziet en kansen wil creëren. Eind maart 2021 ontvingen in Midden-Gelderland 2.377 bij UWV geregistreerde werkzoekenden (GWU) zonder dienstverband Wajong-dienstverlening en nog eens 1.544 WIA-WAO-dienstverlening van UWV. Afbeelding 3.2 laat zien dat beide groepen van elkaar verschillen in samenstelling:

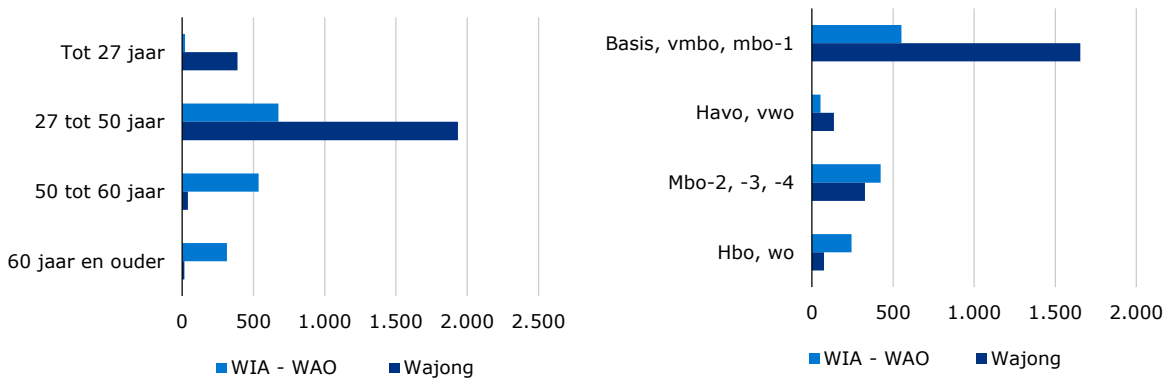
- 75% van de GWU'ers zonder dienstverband met een Wajong-uitkering heeft ten hoogste een mbo-1 diploma (geen startkwalificatie); bij werkzoekenden met een WIA-WAO-uitkering is dat 43%.

- 19% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering heeft een hbo- of wo-diploma; bij Wajongers is dat 3%.
- 55% 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.

Zowel de groep met WIA-WAO-dienstverlening als de groep met Wajong-dienstverlening is eind maart 2021 bijna even groot als voor corona (februari 2020). 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 Geregisteerde werkzoekenden UWV zonder dienstverband met WIA-WAO en Wajong Dienstverlening

Midden-Gelderland, maart 2021



Bron: UWV

Opleidingsniveau en leeftijd beïnvloeden in sterke mate de kans op werk. Eenvoudig en routinematig werk waarvoor elementair of lager onderwijsniveau nodig is (ISCO beroepsniveau 1) is slechts in beperkte mate beschikbaar. In Midden-Gelderland 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, die vaak geen startkwalificatie hebben, ondervinden hierdoor relatief vaker nadeel dan WIA-WAO'ers. Voor beide groepen geldt dat ze veel concurrentie ervaren van andere werkzoekenden.

Om aan persoonlijke beperkingen tegemoet te komen kan jobcarving een optie zijn. Hierbij wordt een aangepast takenpakket samengesteld uit bestaande werkzaamheden. Een deel van de werkzoekenden met WIA-WAO-dienstverlening heeft naast hun 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 bij werkgevers ondanks belemmeringen

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020 laat zien dat er landelijk per 10.000 dienstverbanden ongeveer 50 dienstverbanden zijn van Wajongers of mensen die op grond van de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Relatief veel Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister werken bij kleinere werkgevers die tot 100 werknemers in dienst hebben. Daarnaast werken zij relatief vaak in landbouw, groenvoorziening & visserij, in de schoonmaak en voor uitzendbureaus.

Per 10.000 dienstverbanden zijn ongeveer 45 WIA-WAO'ers in dienst. Zij zijn relatief vaak in dienst bij werkgevers binnen vervoer & logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Het blijkt moeilijk om mensen die met een arbeidsbeperking aan het werk komen, ook aan het werk te houden. 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 geven aan dat hun vestiging zich niet leent om mensen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen. Volgens de Werkgeversenquête arbeid van TNO geldt dit voor de helft van de werkgevers. Werkgevers die hiervoor geen enkele belemmering 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 taakinhoud of 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 mogelijk is; 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 één 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 oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Op werk gerichte initiatieven

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

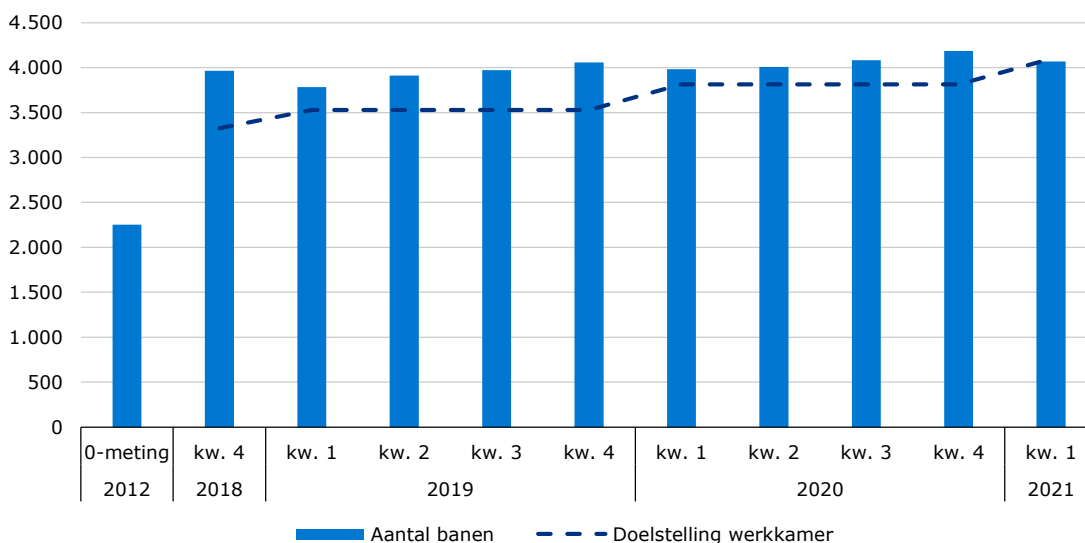
Realisatie banenafpraak ten opzichte van indicatieve doelstelling Midden-Gelderland in 2020 nog op peil

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

De Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) werken samen in de zogeheten Werkkamer. Daarin hebben zij een indicatieve doelstelling per jaar vastgesteld. Midden-Gelderland telt eind eerste kwartaal 2021 4.067 banen in het kader van de banenafpraak. Dat zijn er 1.813 meer dan tijdens de 0-meting. Afbeelding 3.3 toont dat Midden-Gelderland eind 2020 meer banen in het kader van de banenafpraak telt dan de indicatieve doelstelling van 3.814. De indicatieve doelstelling voor 2021 is 4.098 banen. 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

Midden-Gelderland, tot en met eerste kwartaal 2021



Bron: UWV

Scholing beperkt ingezet, wel effectief

UWV, gemeenten en partners stellen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in staat om zich om te scholen of in 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 in Nederland ongeveer 1% van de uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen en een uitkering van UWV scholing volgt. Eén van de succesfactoren bij scholing is dat deze plaatsvindt in een leer-werkomgeving waardoor men het geleerde direct in de eigen (werk-)situatie kan toepassen. In de afgelopen jaren was scholing vooral gericht op werk in transport & logistiek, zorg & welzijn en economisch-administratieve beroepen. In de jaren 2012 tot en met 2018 vond 60% vervolgens werk. Niet iedereen blijkt in staat dat werk voor langere tijd te behouden. Na verloop van enkele jaren zijn ruim vier op de tien aan het werk.

Technologische oplossingen voor beperkingen en betere integratie

UWV beschrijft in 'Kansen van technologie en arbeidsparticipatie' veelbelovende technologieën die de belemmeringen van arbeidsbeperkingen kunnen verminderen of opheffen. De verwachting is dat deze nieuwe technieken kunnen zorgen voor hogere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Om tegemoet te komen aan de behoefte aan proeftuinen of living labs, organiseerden UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Coalitie voor Technologie en Inclusie eind 2018 een challenge om gebundelde expertise te benutten.

De uitkomsten van zeven pilots zijn samengevat in 'Technologie voor inclusie werkt in de praktijk'. Het was vooral de technologie die aansloot op fysieke beperkingen, die voor gebruik op de werkvloer het verst was ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn een voorleesbril bij visuele beperkingen, spraakherkenning bij auditieve beperkingen en een exoskelet dat steun geeft bij fysiek zwaar werk. Als bijvangst ontstonden beter gestroomlijnde werkprocessen, een inclusievere werkcultuur en informele integratie met collega's. De meeste initiatieven werden na de pilotsubsidie verder geïmplementeerd. 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 in eerste instantie jongeren harder dan andere leeftijdsgroepen. Ook aan het begin van de coronacrisis stegen de WW-uitkeringen in Midden-Gelderland verreweg het sterkst onder jongeren tot 27 jaar, vooral vanuit de detailhandel, horeca en uitzendbedrijven. Veel jongeren hebben een flexibel contract; 78% van de jonge werknemers die in de regio wonen, werkt onder een tijdelijk, oproep- of uitzendcontract. Dat wijkt fors af van andere leeftijdsgroepen, waarbij het merendeel een vast contract heeft. Hierdoor verliezen jongeren in tijden van economische neergang meestal als eerste hun baan. Bovendien werken zij in de regio vaak in de zwaar getroffen horeca, detailhandel non-food en uitzendbureaus. Als het economisch beter gaat zijn zij ook veelal degenen die weer het eerst, vaak op een flexibel contract, worden aangenomen.

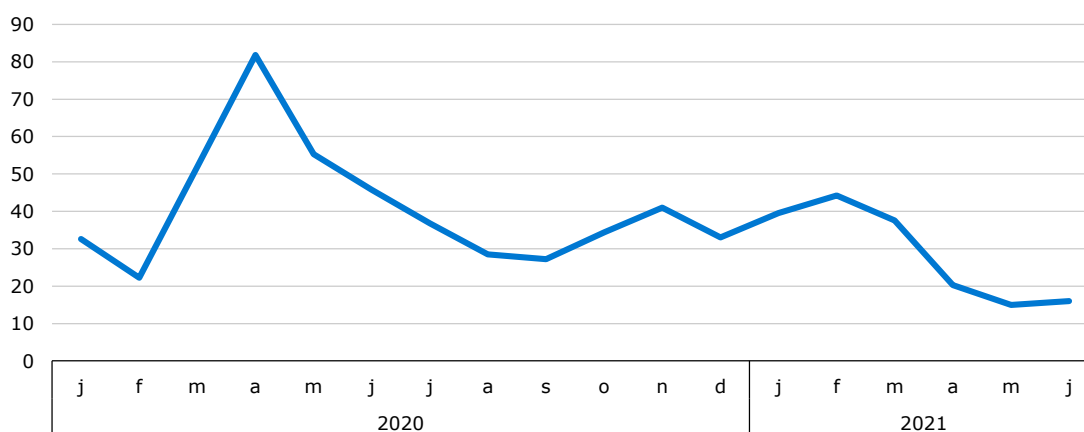
Er zijn echter grote verschillen op het gebied van baankansen voor jongeren. Jongeren met minstens een hbo-diploma hebben momenteel betere baankansen dan voor corona, terwijl de baankansen voor jongeren zonder startkwalificatie (ten hoogste een mbo-1 diploma) of een havo- of vwo-diploma juist zijn verslechterd. Daarnaast kunnen jongeren ook tegen andere uitdagingen aanlopen die gerelateerd zijn aan corona.

Jongeren harder geraakt, maar na crisis ook sneller aan het werk

Hoewel de werkloosheid onder jongeren lastig te meten valt doordat zij veelal maar kort of helemaal geen WW-uitkering ontvangen en meestal ook niet in aanmerking komen voor bijstand op grond van de Participatiewet, lijkt deze groep veerkrachtig. Afbeelding 3.4 laat zien dat in Midden-Gelderland het aantal nieuwe WW-uitkeringen van jongeren met ingang maart 2020 sterk toenam. In april 2020 was instroom in de WW van deze leeftijdsgroep met gemiddeld 80 nieuwe WW-uitkeringen per week het hoogst. Daarna nam de instroom af om van augustus 2020 tot april 2021 tussen de 30 en 40 per week te schommelen. Vanaf april 2021 ligt de instroom onder de 20 nieuwe WW-uitkeringen per week en daarmee onder het niveau van voor corona (februari 2020).

Afbeelding 3.4 Nieuwe WW-uitkeringen van jongeren tot 27 jaar

Midden-Gelderland, januari 2020 – juni 2021, weekgemiddelden



Bron: UWV

In Nederland verloren in het tweede kwartaal van 2020 137.000 jongeren van 15 tot 25 jaar hun werk, van wie 46.000 doordat het werk kwam te vervallen. Dat is aanzienlijk meer dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder toen 9.000 jongeren aangaven dat zij zonder werk kwamen doordat hun werk was verviel. Het aantal jongeren waarvan het werk verviel daalde weliswaar in het derde en vierde kwartaal van 2020, maar bleef hoger dan in dezelfde kwartalen van 2019.

Volgens het CBS nam het aantal bijstandsgerechtigden naar verhouding het sterkst toe onder jongeren. De toestroom kwam vanuit twee richtingen; jongeren verloren sneller hun baan, en er waren jongeren die na hun opleiding werk zochten. Na de versoepelingen zijn het ook juist de jongeren die relatief snel weer aan het werk gaan.

Vershil in kansen voor jongeren toegenomen

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

Een goede stageplaats of leerplaats kan de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Vooral voor jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt duurt de zoektocht naar passend werk of stage sinds de corona-uitbraak (nog) langer. Het tekort aan stageplaatsen steeg flink in sectoren als zorg, welzijn & sport, zakelijke dienstverlening & veiligheid, voedsel en groen & gastvrijheid. 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 behalve 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 kleinere kansen op werk en lagere lonen. Het kiezen van een studie waar veel vraag naar is, kan de arbeidsmarktpositie van jongeren versterken. Dat geldt zowel voor de korte als de langere termijn.

3.4. Veel concurrentie voor grote groep administratief werkzoekenden

Veel administratieve werkzaamheden zijn gevoelig voor digitalisering en automatisering. De grote variatie aan beroepen zorgt ervoor dat economisch-administratieve banen in alle sectoren voorkomen. Ieder bedrijf of organisatie heeft wel economisch-administratief personeel in dienst. De verdergaande digitalisering raakt hierdoor grote groepen 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 en gaat ten koste van werkgelegenheid. Digitalisering heeft ook gevolgen voor klantcontacten. Klanten kunnen steeds meer zaken zelf via internet vanuit huis regelen, waardoor relatief simpel administratief werk vervalt. Digitaal bankieren is zo'n ontwikkeling die werkzaamheden vervangt waar vroeger bankemployeés aan te pas kwamen. Steeds meer banken sluiten regionale filialen, soms zelfs versneld door corona. Ook bibliotheekmedewerkers hebben te maken met digitalisering. De verschuiving van het uitlenen van papieren boeken naar E-books via websites zorg voor minder vraag naar medewerkers voor collectiebeheer en -uitleen, maar ook voor meer vraag naar lees- of digitale coaches.

De concurrentie tussen werkzoekenden naar administratieve banen is groot. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek van UWV naar het WW-percentage per opleidingstype in Nederland. 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%.

Het ruime aanbod van werkzoekenden voor economisch-administratieve beroepen blijkt ook uit de top 5 van beroepen waar de meeste bij UWV geregistreerde werkzoekenden werk in zoeken (zie afbeelding 3.5). Deze bestaat in Midden-Gelderland voor een groot deel uit economisch-administratieve beroepen. Vooral ondersteunende secretariële medewerkers, receptionisten & telefonisten en financieel-administratief medewerkers zijn sterk vertegenwoordigd in het GWU. Met een aandeel van 14% in het totale GWU vormen economisch-administratieve beroepen de op-een-na-grootste groep werkzoekenden in de regio.

Afbeelding 3.5 Top 5 Economisch-administratieve beroepen in GWU

Midden-Gelderland, juni 2021

Top 5 economisch-administratieve beroepen		Aantal
1	Ondersteunende secretariële medewerkers	820
2	Receptionisten en telefonisten	550
3	Financieel-administratief medewerkers	500
4	Medewerkers klantenservice	180
5	Postbezorgers en postsorteerders	160

Bron: UWV

De vraag naar personeel is voor veel beroepen halverwege 2021 al hoger dan voor de coronaperiode. Desondanks zijn er nog steeds grote groepen mensen in een kwetsbare positie die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk en soms alleen met ondersteuning kunnen maken. Het volgende hoofdstuk gaat in op krapte en kansen op de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Het laat zien dat de personeelstekorten op deelmarkten binnen de arbeidsmarkt groot zijn, waardoor werkgevers moeilijk geschikt personeel kunnen vinden. Dit biedt kansen voor werkzoekenden.

4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt

Uit de vorige hoofdstukken blijkt dat de coronacrisis grote impact heeft op de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland. Die impact is heel divers voor verschillende groepen. 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 in 2021 flink herstellen en dat dit herstel gestaag doorzet. Dit hoofdstuk beschrijft de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de uitdagingen en kansen die dat met zich meebrengt. Zo is het voor werkgevers moeilijker om aan geschikt personeel te komen, terwijl werkzoekenden juist makkelijker aan het werk komen. Tegelijkertijd zijn er nog steeds veel mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt voor wie het moeilijk is om (duurzaam) werk te bemachtigen. Voor sommigen groeide de afstand tot de arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis zelfs verder.

4.1. Krapte flink hoger dan voor corona

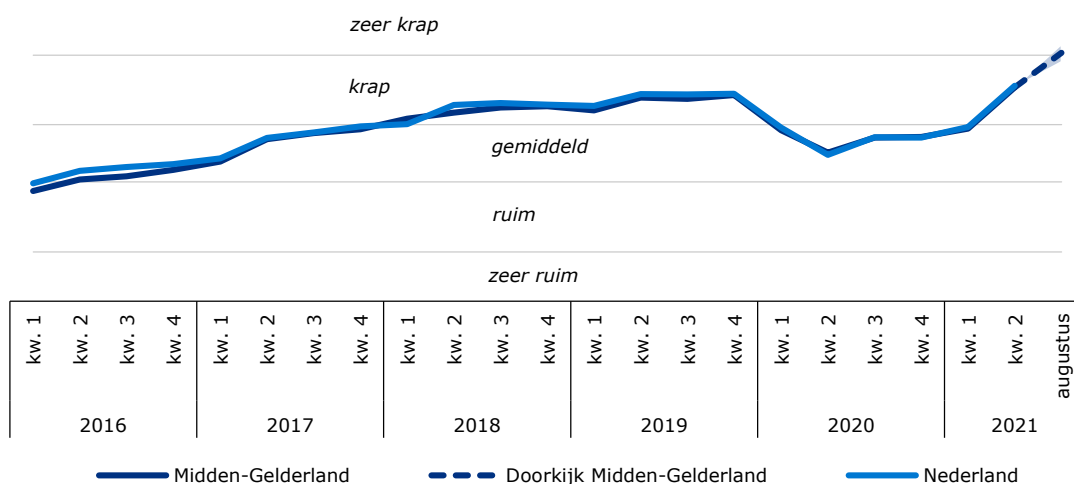
Vanaf het eerste kwartaal van 2018 was de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant waren weinig geschikte kandidaten beschikbaar. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel komen. Voor werkzoekenden betekent een krappere arbeidsmarkt juist betere kans op werk. De krapte liep in de loop van 2018 en 2019 verder op. De coronacrisis zorgde in het eerste kwartaal van 2020 voor een abrupte omslag: het aantal vacatures daalde drastisch terwijl het aantal WW-uitkeringen flink steeg. Hierdoor daalde de spanning op de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland van krap naar gemiddeld: de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten waren redelijk met elkaar in evenwicht. In het tweede kwartaal van 2020 nam de spanning nog verder af om in de tweede helft van 2020 net onder het niveau van krap te blijven.

Spanning in Midden-Gelderland halverwege 2021 op hoger niveau dan voor coronacrisis

In december 2020 kondigde het kabinet een harde lockdown aan. Nederland ging verder op slot. De maatregelen leidden in Midden-Gelderland echter niet tot een afname van de spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal WW-uitkeringen nam in december 2020 weliswaar toe, maar die stijging was zeer beperkt. Het aantal openstaande vacatures bleef in het vierde kwartaal van 2020 redelijk stabiel (zie afbeelding 2.1). In het eerste kwartaal van 2021 steeg de spanning nog iets verder doordat het aantal openstaande vacatures verder toenam terwijl het aantal WW-uitkeringen redelijk stabiel bleef. In het tweede kwartaal van 2021 begon de WW van maand op maand te dalen terwijl het aantal openstaande vacatures steeds sterker steeg. Sinds het einde van het tweede kwartaal is er weer sprake van een krappe arbeidsmarkt en is de spanning zelfs hoger dan eind 2019.

Afbeelding 4.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Midden-Gelderland, 2016 t/m 2e kwartaal 2021, doorkijk naar augustus 2021



Bron: UWV, spanningsindicator

Volgens doorkijk neemt spanning verder toe

De spanningsindicator arbeidsmarkt van UWV wordt altijd na afloop van ieder kwartaal vastgesteld. Op grond van een door UWV ontwikkelde methodiek kan er ook iets worden gezegd over de richting waarin de spanning zich verder ontwikkelt in de maanden van het lopende kwartaal. Tijdens het schrijven van Regio in Beeld kon deze 'doorkijk' berekend worden tot en met augustus 2021. Afbeelding 4.1. toont dat de spanning op de arbeidsmarkt tot en met augustus 2021 zowel landelijk als in Midden-Gelderland verder stijgt tot ver boven het niveau van 2019. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve spanningsindicator die later in 2021 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld. Het

dashboard [spanningsindicator Midden-Gelderland](#) geeft actuele en meer gedetailleerde informatie per beroepsgroep over de spanning op arbeidsmarkt van Midden-Gelderland.

4.2. In bijna alle beroepsklassen (weer) 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 arbeidsmarkt in Midden-Gelderland in het tweede kwartaal van 2021 voor acht van de elf beroepsklassen krap is. Voor ICT-beroepen en technische beroepen is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen is arbeidsmarkt ruim. De regionale arbeidsmarkt voor deze beroepsklasse is echter klein, met weinig WW-uitkeringen nog minder vacatures.

Afbeelding 4.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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

Spanningsindicator arbeidsmarkt



Bron: UWV

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

Voor een aantal beroepsklassen was de arbeidsmarkt ook tijdens de coronacrisis krap. Dat geldt bijvoorbeeld voor technische en ICT-beroepen, maar ook voor beroepen in openbaar bestuur. De arbeidsmarkt voor beroepen in zorg & welzijn is in het tweede kwartaal van 2020 even gemiddeld geweest, maar in de overige kwartalen krap. Die krapte is in de eerste helft van 2021 alleen maar verder toegenomen.

Voor andere beroepsklassen geldt dat deze voor de coronacrisis nog sterke krapte kenden, maar daarna een aantal kwartalen niet meer. Dat is in Midden-Gelderland bijvoorbeeld het geval voor dienstverlenende beroepen. Een belangrijke beroepsgroep daarbinnen vormen horecaberoepen. Doordat de meeste coronamaatregelen in deze sector in de loop van 2021 vervielen, nam het aantal vacatures in de horeca in het tweede kwartaal van 2021 echter weer sterk toe. Mede door deze vacaturegroei in de horeca is er in het tweede kwartaal van 2021 weer sprake van krapte voor dienstverlenende beroepen in Midden-Gelderland.

Meest en minst kansrijke beroepen

Voor werkgevers betekent de toenemende krapte op de arbeidsmarkt dat het moeilijk is om vacatures in te vullen. Daar staat tegenover dat de krapte goede kansen biedt voor werkzoekenden. UWV brengt in kaart welke beroepen goede kans op werk bieden, en van welke beroepen de kans op werk het kleinst is. Die inzichten kunnen richting geven aan mensen die op zoek zijn naar ander werk of willen nadenken over omscholing. Het landelijke overzicht van kansrijke beroepen van eind juni 2021 is verwerkt tot regionale overzichten. Box 4.1 toont enkele voorbeelden van kansrijke beroepen voor Midden-Gelderland.

Bij 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, timmerlieden en monteurs) en ICT (zoals programmeurs en systeemontwikkelaars). Nu de economie steeds verder opengaat en aantrekt, groeit ook de vraag naar personeel in andere beroepen. Een goed voorbeeld zijn restaurantkoks. Voor de coronacrisis was de vraag naar dat beroep erg groot. Door de coronamaatregelen daalde die vraag tijdelijk in 2020, maar inmiddels is het aantal vacatures weer sterk gestegen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor opticiens, verkoopmedewerkers voedingsmiddelen en elektronica.

Box 4.1. Selectie kansrijke beroepen Midden-Gelderland

Het overzicht van de kansrijke beroepen laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. In totaal gaat het voor Midden-Gelderland om 120 kansrijke beroepen, verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'. Hier beneden staat een selectie van een aantal kansrijke beroepen voor de regio Midden-Gelderland.

- Elektriciens, monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Betontimmermannen, bouw-timmermannen
- Monteurs industriële machines en installaties / mechatronica (storing, service, installatie)
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Algemeen verpleegkundigen
- Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. .NET, java, C#, PHP, javascript)
- Architecten ict, systeemontwikkelaars
- Medewerkers klantcontact / klantenservice
- (Voorman) hoveniers / groenonderhoud, boomverzorgers
- Vrachtwagenchauffeurs

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

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 van een bedrijfsrestaurant en buschauffeur. Ondanks de versoepeling van een aantal coronamaatregelen zijn de baankansen voor deze beroepen zijn nog altijd niet goed. Mogelijk verbetert het perspectief op termijn weer voor een aantal minder kansrijke beroepen die door de coronacrisis getroffen zijn. Er zijn echter ook beroepen waarvoor de baankansen al jaren minder goed zijn. Dat kan diverse oorzaken hebben, bijvoorbeeld doordat het werk afneemt door digitalisering en/of automatisering (zie de paragrafen 2.4 en 3.4). Dat geldt bijvoorbeeld voor administratief medewerkers en grafisch vormgevers. Een andere oorzaak kan zijn dat een beroep simpelweg te populair is en er dus (te) veel sollicitanten per vacature zijn. Een voorbeeld daarvan is het beroep van dierenverzorger.

4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?

Na een dip in 2020 als gevolg van de coronacrisis, is de krapte op de arbeidsmarkt in 2021 weer terug en is de spanning nu zelfs hoger dan in 2019. Hoewel spanning op beroepsniveau nog uiteen loopt, zijn er signalen die er op wijzen dat de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren verder zal toenemen.

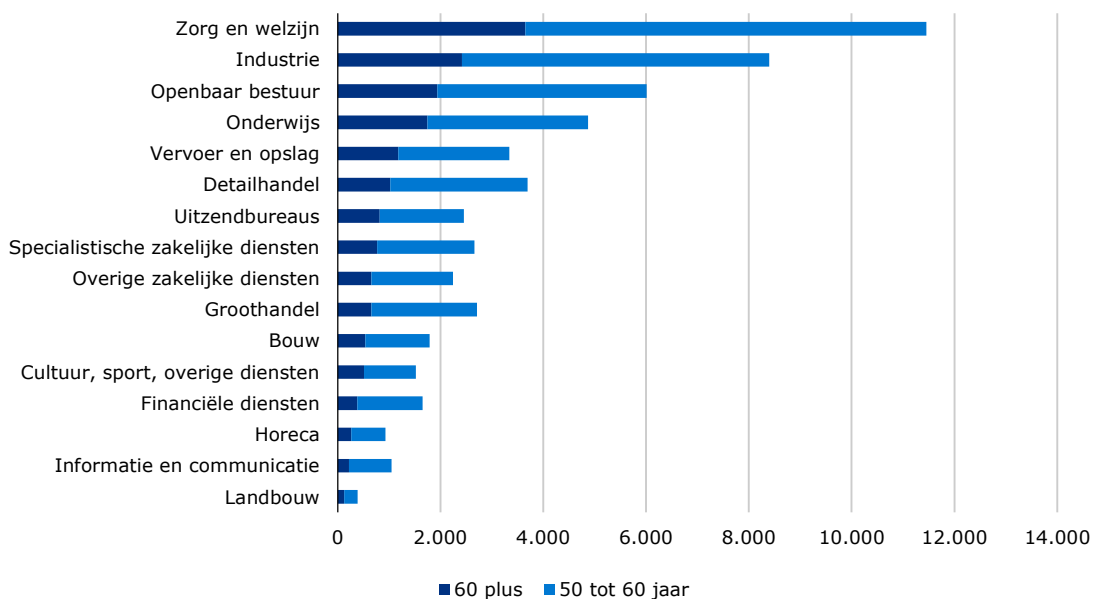
Veel werknemers in zorg, industrie, openbaar bestuur en onderwijs komende jaren met pensioen

Een belangrijke ontwikkeling waardoor de krapte op de arbeidsmarkt verder kan toenemen, is de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking. Dat betekent dat het aantal ouderen toeneemt terwijl het aantal jongeren juist afneemt. Dat heeft gevolgen voor de (potentiële) beroepsbevolking. Volgens de meest actuele bevolkingsprognose van het CBS zal de potentiële beroepsbevolking (alle personen tussen de 15 en 75 jaar) in COROP-gebied Arnhem-Nijmegen tussen 2020 en 2030 met 1,6% afnemen. Als de participatiegraad niet toeneemt, zal deze krimp van de potentiële beroepsbevolking zich vertalen in een krimp van de beroepsbevolking. Dat betekent dat er minder mensen beschikbaar zijn om de vacatures te vervullen. De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie in Arnhem-Nijmegen licht gestegen, met name onder vrouwen. In 2020, het coronajaar, is er echter sprake van een kleine daling. Of de arbeidsparticipatie de komende jaren verder stijgt, is echter niet zeker. Daar komt nog eens bij dat jongeren gemiddeld genomen op steeds hogere leeftijd de arbeidsmarkt betreden en mensen sinds het verhogen van de pensioenleeftijd langer doorwerken. Ook die ontwikkelingen versterken de vergrijzing van de beroepsbevolking.

Van alle werknemers die in Midden-Gelderland wonen is 10% 60 jaar of ouder. Dat komt neer op 17.200 werknemers die binnen enkele jaren de arbeidsmarkt verlaten. Niet elke sector in Midden-Gelderland is in dezelfde mate vergrijsd. Afbeelding 4.3 toont de leeftijdsopbouw van werknemers in Midden-Gelderland naar sector. In absolute aantallen is het aantal 60-plussers het grootst in de sectoren zorg & welzijn (3.700 werknemers; 12% van het totaal aantal werknemers in deze sector), industrie (2.400 werknemers; 12% van het totaal), openbaar bestuur (1.900 werknemers; 14% van het totaal) en onderwijs (1.700 werknemers; 13% van het totaal). Werkgevers in deze sectoren zullen op korte termijn geconfronteerd worden met een grote uitstroom van werknemers die met pensioen gaan. Dit zijn veelal sectoren die op dit moment al te maken hebben met sterke 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 Midden-Gelderland, 2020



Bron: UWV, Leeftijdsmontitor

Toenemende vraag naar technische vakmensen door energietransitie en woningtekort

Behalve demografische ontwikkelingen, die in meer of mindere mate alle sectoren raken, zijn er ook sectorspecifieke ontwikkelingen die mogelijk kunnen leiden tot grotere krapte op de arbeidsmarkt. Een daarvan is de energietransitie. Om de klimaatdoelstellingen van het kabinet te verwezenlijken, moet een transitie plaatsvinden van energiesystemen gebaseerd op fossiele brandstoffen, naar energiesystemen die gebaseerd zijn op duurzame energiebronnen. Dat betekent dat er onder andere veel woningen en bedrijfspanden moeten worden geïsoleerd, nieuwe installaties moeten worden geplaatst en windmolens en zonnecollectoren moeten worden gebouwd en geïnstalleerd. Daar zijn enorm veel technisch geschoolde vakmensen voor nodig, zoals elektriciens, monteurs zonnepanelen, loodgieters/monteurs/installateurs gas en water (inclusief warmtepomp), technisch isoleerders, en monteurs elektriciteitsnetten. Op dit moment is er al sprake van een (groot) tekort aan technici, door de energietransitie zal de vraag naar technisch personeel alleen maar toenemen. Daarnaast kampt Nederland al enkele jaren met een woningtekort. De komende jaren (en misschien decennia) zullen er daarom een groot aantal woningen gebouwd moeten worden om dit tekort terug te dringen. Ook daarvoor zijn veel vakmensen nodig, ook hier met name in beroepen die nu al te maken hebben met personeelstekorten. Bovendien is de bouwsector sterk vergrijsd. Daardoor zullen de komende jaren veel werknemers de sector verlaten omdat ze met pensioen gaan.

4.4. Kansen kwetsbare groepen vergroten via skills en maatwerk

Voor werkgevers vormt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt een enorme uitdaging. Vanuit het perspectief van de werknemer en werkzoekende staan er op dit moment veel signalen op groen. De kansen op werk zijn groot voor veel beroepen. Ook de economische vooruitzichten van het CPB voor 2021 en 2022 zien er rooskleurig uit, zoals besproken in hoofdstuk 1. Deze goede vooruitzichten vertalen zich echter niet automatisch in gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iederéén. Hoofdstuk 3 beschreef al een aantal groepen die tijdens de coronacrisis het hardst zijn geraakt.

De daadwerkelijke impact van de coronacrisis voor de verschillende kwetsbare groepen werkzoekenden 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 na de coronacrisis nog steeds zijn. De kwetsbaarheden kunnen gelegen zijn in een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring, langdurige werkloosheid en factoren als leeftijd of arbeidsbeperkingen. De afstand op de arbeidsmarkt werd tijdens de crisis veelal groter. Door de coronacrisis kwamen er ook nieuwe kwetsbare groepen bij, zoals jongeren en schoolverlaters. Zij hadden last van een tekort aan stageplaatsen en minder vacatures in sectoren waar veel jongeren werken. Daarnaast is er een grote groep werkenden en zzp'ers die financieel kwetsbaar zijn geworden omdat zij tijdens de coronacrisis veel inkomsten hebben verloren en weinig financiële reserves hebben. Ook de groep ontmoedigden op de arbeidsmarkt is gegroeid, bijvoorbeeld omdat mensen al langdurig werkloos waren en tijdens corona nog moeilijker aan een baan konden komen. Tot slot zijn er structurele ontwikkelingen die in principe losstaan van corona, maar wel zorgen voor extra kwetsbaarheden op de arbeidsmarkt. Zoals besproken in paragraaf 2.4 zorgen onder andere digitalisering en verandering in veel gevraagde skills en vaardigheden ervoor dat bepaalde beroepen in de toekomst (verder) onder druk komen te staan. Dit geldt bijvoorbeeld voor administratieve beroepen.

De coronacrisis zorgt waarschijnlijk ook voor een aantal blijvende veranderingen in de manier van werken en werven. Veel mensen zullen ook na corona in meer of mindere mate blijven thuiswerken en sommige recruiters stappen over op digitale sollicitatiegesprekken. Deze ontwikkelingen kunnen voor bepaalde groepen extra obstakels opleveren. Zo is het 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 daarom op nog grotere afstand van de arbeidsmarkt komen te staan.

Focus op skills om mismatch te verkleinen

Om de bestaande en toekomstige mismatch en krapte op de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland te verkleinen, is het belangrijk anders te kijken naar het beschikbare aanbod. Matchen op skills, zoals paragraaf 2.4 bespreekt, kan werkgevers, werkzoekenden en arbeidsmarktpartijen daarbij helpen. Dit is echter niet voldoende om ook voor alle kwetsbare groepen de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Maatwerk blijft belangrijk. Een gedifferentieerd arbeidsmarktbeleid, gericht op persoonlijke begeleiding met de juiste scholing en steun moet daarbij het uitgangspunt zijn. Mogelijke oplossingen zijn scholingsprogramma's, van-werk-naar-werk trajecten, digitale vaardigheden vergroten en mensen ondersteunen voor wie thuiswerken niet vanzelfsprekend is. In het algemeen is het belangrijk dat iedereen zoveel mogelijk betrokken blijft bij de arbeidsmarkt. Dat kan via alternatieven, zoals re-integratietrajecten en vrijwilligerswerk, indien de kansen op betaald werk nog klein zijn. Op die manier doen werkzoekenden toch de benodigde skills en competenties op die relevant zijn voor andere beroepen.

5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

Een jaar geleden keken we in Nederland op de arbeidsmarkt tegen donkere wolken aan. De eerste gevolgen van de coronacrisis waren reeds merkbaar en de verwachting was dat de crisis in 2021 in alle hevigheid zou losbarsten. Hoewel het verloop van deze crisis zich vanwege zijn unieke karakter moeilijk liet voorspellen, werd er rekening gehouden met een sterk stijgende werkloosheid.

In het najaar van 2020 kondigde het Rijk een omvangrijk steun- en herstelpakket aan met daarin diverse maatregelen die de gevolgen van de coronacrisis moesten verzachten. Op korte termijn waren de maatregelen gericht op het voorkomen van faillissementen en ontslagen. Het doel op de langere termijn was het verkleinen van het risico dat de recessie lang zou aanhouden en zich zou verdiepen.

Het is nog niet duidelijk wat precies de economische gevolgen zijn van het pakket. Over het algemeen kan gezegd worden dat erop lijkt dat het steun- en herstelpakket zijn doelstellingen heeft behaald. De steunmaatregelen zoals de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) hebben noodgedwongen bedrijfssluitingen voorkomen. De werkloosheid is in 2021 gedaald ten opzichte van 2020 en is zelfs weer tot op het niveau van voor de coronacrisis.

Een jaar later hebben we in Nederland te maken met een totaal andere situatie: een krappe arbeidsmarkt, met olopende vraag naar arbeidskrachten en meer vacatures dan werkzoekenden. Bestaande problemen op de arbeidsmarkt, die overigens tijdens de coronacrisis niet waren verdwenen, komen nu in alle hevigheid weer aan de oppervlakte. Denk aan de mismatch tussen vraag en aanbod en de beperkte arbeidsparticipatie van specifieke groepen.

Ook in Midden-Gelderland is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het komende jaar zal er moeten worden ingezet op het verkleinen de mismatch tussen vraag en aanbod. Dit kan door eerdere en intensieve begeleiding van werkzoekenden met of zonder uitkering, een nauwe samenwerking met werkgevers, een focus op Leven Lang Ontwikkelen en het stimuleren van arbeidsparticipatie van groepen die nu niet of weinig werkzaam zijn.

Hierbij maken we in Midden-Gelderland gebruik van bestaande initiatieven en ook van maatregelen uit het steun- en herstelpakket. In de arbeidsmarktregio is er door de samenwerkende partijen, gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en UWV, een uitgebreide strategische agenda opgesteld met diverse projecten. Deze agenda streeft naar duurzame werkgelegenheid voor iedereen, waarbij iedereen klaar is voor de toekomst en vraag en aanbod bij elkaar wordt gebracht.

5.1. Intensieve begeleiding van werkenden en werkzoekenden

Vlak voor het uitbreken van de coronacrisis is door de Commissie Regulering van Werk een rapport gepubliceerd waarin wordt opgeroepen om het arbeidsmarktbeleid te hervormen. Er moet meer aandacht komen voor preventie van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (van-werk-naar-werk) en de begeleiding van werkzoekenden die zelf niet hun weg kunnen vinden moet intensiever en op maatwerk worden gestoeld. Door een werkzoekende wat langer in beeld te houden lukt het vaak toch een passende vacature te vinden. De coronacrisis heeft de uitvoer van deze gedachten in een versnelling gebracht.

WSP Midden-Gelderland Werkt Door

In Midden-Gelderland heeft dit in 2020 al geleid tot initiatieven op het gebied van-werk-naar-werk dienstverlening (vwnw), bijvoorbeeld het project WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland (WSP) Werkt Door. Het WSP werkte hierbij samen met uitzendbureau Randstad om werkgevers die vanwege de coronacrisis meer medewerkers dan werk hadden, in contact te brengen met werkgevers die juist op zoek waren naar personeel omdat zij meer werk dan medewerkers hadden. Uit de evaluevaluatie bleek dat werkgevers positief waren over deze dienstverlening. Concreet heeft het tot 29 verbindingen geleid waarbij mensen naar een andere werkgever gingen. Ook de Transitie vouchers hebben bijgedragen aan de stap van werk naar werk, in de volgende paragraaf komt dit uitgebreider aan bod.

Regionaal Mobiliteitsteam Midden-Gelderland

De aanbevelingen van de Commissie Regulering van Werk zijn door het Rijk ook opgepakt in het steun- en herstelpakket. Iedere arbeidsmarktregio kreeg de opdracht om een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) op te richten. Dit, vooralsnog tijdelijke, team heeft als doel om mensen naar werk te begeleiden die vanwege de coronacrisis hun werk dreigen te verliezen of hebben verloren. In het RMT werken sociale partners, UWV en gemeenten samen. De behoefte aan dienstverlening staat centraal. Instrumenten van alle partijen kunnen op ieder moment 'ontschot' worden ingezet, ongeacht de regeling waarin een werkzoekende verkeert.

Op 1 juli 2021 is het RMT Midden-Gelderland van start gegaan. Momenteel is de toestroom van personen die met werkloosheid bedreigd worden of die hun werk hebben verloren nog niet zo groot. Dit biedt de mogelijkheid om in gezamenlijkheid van sociale partners, UWV en gemeenten goed te kijken hoe de dienstverlening wordt vormgegeven en om alvast elkaars werkwijzen en instrumentarium te leren kennen. Momenteel worden er aanpakken ontwikkeld voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld werkzoekenden met een arbeidsbeperking die instromen in de WW of voor zelfstandigen die zich heroriënteren op hun activiteiten.

Op 1 oktober 2021 is de Tozo-regeling voor zelfstandigen afgelopen. Veel ondernemers zijn hard getroffen door de coronacrisis. De ondernemers die willen bij- of omscholen en kiezen voor een (bij)baan in loondienst kunnen gebruik maken van inzet RMT. In Midden Gelderland wordt deze dienstverlening voor (ex)zelfstandigen vanuit RMT bij het Leerwerkloket belegd. Het Leerwerkloket heeft een staande infrastructuur als netwerkorganisatie en brengt expertise in op het gebied van scholing en loopbaan in relatie tot de regionale arbeidsmarkt.

Het RMT Midden-Gelderland biedt partijen op de arbeidsmarktregio een interessante mogelijkheid om ervaringen op te doen. Ervaringen met van-werk-naar-werk begeleiding én met een intensieve, op maatwerk toegesneden begeleiding van werkzoekenden die dit nodig hebben, waarbij het volledige pallet aan re-integratie-instrumenten van de samenwerkende partijen kan worden ingezet. Deze ervaringen kunnen in de toekomst bijdragen aan een nauwere samenwerking tussen sociale partners, UWV en gemeenten om de duurzame werkgelegenheid in de regio te bevorderen.

Samenwerking over de domeinen heen

Sommige werkzoekenden zijn al langere tijd afhankelijk van een uitkering. In gesprek komt een persoonlijk en vaak ingrijpend verhaal ter sprake waarom het nog steeds niet gelukt is om (weer) aan het werk te komen. Sommige problemen waar mensen tegen aan lopen liggen op een ander vlak dan het zoeken van werk. Bij intensieve begeleiding naar werk van werkzoekenden hoort ook de aanpak van problemen op andere leefdomeinen. Financiële problemen werken belemmerend op de terugkeer naar werk. Deze problemen drukken zwaar op de werkzoekende, waardoor hij geen ruimte heeft in zijn hoofd heeft om zich te concentreren op het vinden van een baan.

In Midden-Gelderland werkt UWV aan de samenwerking met de afdelingen schulddienstverlening van de gemeenten. Zo zijn er met de gemeente Arnhem afspraken gemaakt over het doorverwijzen van werkzoekenden met financiële problemen en wordt een nauwere samenwerking verder vormgegeven waarbij het vroegtijdig herkennen van schulden centraal staat.

5.2. Nauwe samenwerking met werkgevers

De krapte op de arbeidsmarkt leidt er toe dat er voor bepaalde vacatures geen aanbod is in het werkzoekendenbestand. Het WSP moet in sommige gevallen werkgevers doorverwijzen naar andere kanalen, zoals Werk.nl. Er zijn creatieve oplossingen vereist om vacatures die wel in behandeling worden genomen toch vervuld te krijgen.

Beproefde methoden

Het WSP organiseert samen met brancheorganisaties verschillende activiteiten. Zo zijn er baanborrels om kandidaten voor de horeca te interesseren en er worden open dagen georganiseerd om kennis te maken met de techniek. Dit zijn goede middelen om werkzoekenden over de streep te trekken. Er zijn er inmiddels verschillende activiteiten georganiseerd en er staan er nog meer in de planning. Ook is het ouderwetse flyeren in bibliotheken en buurthuizen weer heel gewoon.

In gesprek zijn

Nu de wereld langzaam aan weer een beetje open gaat zijn fysieke ontmoetingen weer meer mogelijk. Ontmoetingen met werkgevers vinden weer meer op de werklocatie plaats. Voor de adviseurs van het WSP is dit een prima moment om de relatie met werkgevers te verstevigen en een goed beeld te krijgen van de werkplekstandigheden en cultuur binnen een organisatie. Op basis van deze kennis kan er een betere match worden gemaakt. Het is immers écht mensenwerk en dat begint met een ontmoeting.

Daarnaast is het ook juist nu van groot belang om een goede verbinding te hebben en te houden met de collega's van de werkzoekendendienstverlening van gemeenten en UWV. Want hoe mooi een kansberoep ook is en hoe goed een arrangement ook is ingericht, wanneer de potentiële kandidaten er niet van af weten, gebeurt er niets. Door het houden van kandidaatoverleggen, worden vraag en aanbod met elkaar verbonden.

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-gezellering 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

5.3. Leven Lang Ontwikkelen

Nu werk ingrijpend verandert en we langer doorwerken, is een Leven Lang Ontwikkelen is al jaren een terugkerend thema om de mismatch tussen de veranderende vraag naar personeel en het aanbod van werkzoekenden op te lossen. De discrepantie op de arbeidsmarkt wordt namelijk grotendeels bepaald door het verschil in aanbod van eigenschappen van de beroepsbevolking en de werkgeversvraag naar eigenschappen die daar van afwijkt. Inzet van bij-, om- of herscholing kan dit gat kleiner maken.

Er zijn diverse landelijke initiatieven ontplooid gedurende de coronacrisis. De subsidieregeling van Nederland Leert Door, waarbij het mogelijk is kosteloos scholing te gaan volgen, werd volop benut. In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland werd er vanuit de strategische agenda al ingezet op een Leven Lang Ontwikkelen en ook in de toekomst wordt dit voortgezet.

Branche-ontwikkel-arrangementen

De branche-ontwikkel-arrangementen (BOA's) zijn trajecten voor werkzoekenden waarbij die werkzoekenden de mogelijkheid krijgen om via learning on the job nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Deze branchegerichte leerroutes zijn voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn momenteel meer dan vijftien BOA's gestart in diverse beroepsgroepen in de techniek, zorg en logistiek. Een groot aantal trajecten is inmiddels gevuld met werkzoekenden. De trajecten leiden tot een certificaat of diploma en veelal direct tot een baan.

In Midden-Gelderland worden de BOA's in gezamenlijkheid opgezet. Om ervoor te zorgen dat de trajecten goed aansluiten is er samenwerking met gemeenten, ROC, UWV, Scalabor, WSP, Leerwerkloket, FNV, VNO-NCW en S-BB. Hiermee waarborgen deze partijen dat de trajecten voldoen aan de vraag naar personeel in de regio en ook dat de betrokken werkzoekenden gebaat zijn bij deze trajecten. Deze trajecten zijn zeer succesvol en ook voor de toekomst belangrijk om in te blijven zetten.

Transitievouchers

Met behulp van een transitievoucher kunnen werkenden de overstap maken van werk naar werk of hun werk behouden. Ook werkzoekenden van gemeenten of UWV, ZZP'ers en niet-uitkeringsgerechtigden kunnen van de transitievoucher gebruik maken. De transitievoucher is een financiële tegemoetkoming voor mensen die geen gebruik kunnen maken van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via hun werkgever, UWV of gemeente. Werkzoekenden krijgen de mogelijkheid om zich om- of bij te scholen of ontvangen een voorziening die de stap naar werk vergemakkelijkt. De resultaten zijn positief: mensen starten met een opleiding en vinden nieuw werk of behouden hun baan.

5.4. Stimuleren arbeidsparticipatie

Behalve dat er sprake is van de hierboven beschreven kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, is er ook een kwantitatieve mismatch: er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. Om aan deze vraag te kunnen voldoen, moet de beroepsbevolking worden uitgebreid. Hierbij kan gekeken worden naar urenuitbreiding voor zittend personeel, maar ook naar doelgroepen die normaal gesproken lastig aan het werk komen, zoals mensen met een arbeidsbeperking of die deels arbeidsongeschikt zijn. Deze mensen hebben kwaliteiten en talenten die bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Wat hen met elkaar bindt, is niet dat ze een beperking hebben, maar juist dat ze arbeidsvermogen hebben.

Arbeidsparticipatie Banenafpraak neemt af

Uit onderzoek van UWV blijkt dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking harder daalde als gevolg van de coronacrisis dan van de totale Nederlandse beroepsbevolking. Dit komt omdat zij relatief vaker op basis van een tijdelijk contract en in de sectoren werken die hard geraakt zijn: horeca en catering, detailhandel en uitzendbranche. Ervaringen met eerdere crises laten zien dat bij een opkrabbende economie mensen met een arbeidsbeperking als laatste worden aangenomen.

In Midden-Gelderland laten de resultaten van de Banenafpraak ook een gestage daling zien in de arbeidsparticipatie. Waar in het najaar van 2019 nog 49% van mensen uit het doelgroepregister een baan had, is dat in het eerste kwartaal 2021 gedaald tot 46%. Dit is een zorgwekkende trend. Mensen uit het doelgroepregister vinden lastiger een nieuwe baan. Hoe langer zij aan de zijlijn staan, hoe kleiner de kans dat zij weer een baan vinden. Het is belangrijk dat ze werkfit blijven.

De 'doelgroep Banenafpraak' is een groep die binnen het RMT extra aandacht krijgt. Er is budget beschikbaar om precies deze groep werkfit te houden en te begeleiden. Het komende jaar biedt de economische opleving en intensieve begeleiding kansen om deze mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen.

Ongezien talent

De Commissie Regulering van Werk geeft in haar rapport aan dat er nog relatief veel mensen met arbeidsvermogen en gezondheidsproblemen niet werken. Mensen met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering staan langs de kant, terwijl deze mensen vaak belangrijke werkervaring en competenties hebben die op de werkvloer benut kunnen worden. Dit 'ongezien talent' is vaak een onderbelichte groep. Intensieve begeleiding tijdens de loondoorbetalings- of uitkeringsperiode kan bijdragen aan een terugkeer op de arbeidsmarkt.

Halverwege 2021 telde Midden-Gelderland 1.544 werkzoekenden met een WIA- of WAO-uitkering die deels arbeidsongeschikt en dus tegelijkertijd deel arbeidsgeschikt zijn. Van hen is een deel al aan het werk. Degenen die wél over arbeidspotentieel beschikken, maar nog geen werk hebben, kunnen mogelijk helpen om de krapte op de arbeidsmarkt te verkleinen. Hierbij moet gekeken worden naar de werkzaamheden die zij nog wel kunnen uitvoeren. Mogelijk kunnen zij hun voorgaande werk lichamelijk niet meer aan, maar kunnen zij met hun ervaring als begeleider van nieuwe medewerkers op de werkvloer een belangrijke bijdrage leveren. Dit zou toepasbaar kunnen zijn op de zorg, waar een tekort is aan medewerkers en ook aan begeleiding van nieuw personeel en stagiaires.

Ook mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben moeite om werk te vinden. Het Rijk wil de arbeidsparticipatie van deze doelgroep vergroten. In het najaar van 2021 start het daarom met een nieuwe initiatief: Hoofdzaak Werk. Hierbij werken gemeenten, UWV en GGZ-instellingen in de arbeidsmarktregio's samen om trajecten richting werk voor deze doelgroep op te zetten.

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, Augustusraming 2021-2022: Kerngegevens en koopkracht, augustus 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 Midden-Gelderland, 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, 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

Jörgen Zegel

Inlichtingen

Jorgen.Zegel@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 Midden-Gelderland is het werkgebied van Werkplein Arnhem. De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar 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

