

Regio in Beeld

Midden-Limburg

November 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Arbeidsmarkt overbrugt corona-uitbraak	3
1.1. Economie veert terug uit coronacrisis	3
1.2. Werkgelegenheid beperkt geraakt, vooral minder gewerkte uren	3
1.3. Sectoren reageren verschillend op corona-uitbraak	4
1.4. Beroepsbevolking volop in beweging	4
1.5. Steunmaatregelen dempen verlies werkgelegenheid	6
2. Arbeidsmarkt Midden-Limburg herstelt deels in 2022	8
2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven	8
2.2. Openstaande vacatures terug op niveau van voor corona	8
2.3. In 2022 groei werknemersbanen bij uitzendbureaus en horeca	9
2.4. Naast corona ook andere onderliggende ontwikkelingen relevant	11
3. Arbeidsaanbod in Midden-Limburg is omvangrijk	13
3.1. Kwetsbare groepen gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen	13
3.2. Aanpak arbeidsbeperkten vereist maatwerk door meervoudige uitdaging	14
3.3. Niet alle jongeren even hard geraakt, ongelijkheid neemt toe	17
3.4. Administratief personeel ruim vertegenwoordigd in GWU	18
4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt	19
4.1. De krapte op de arbeidsmarkt is terug en neemt toe	19
4.2. In bijna alle beroepsklassen (weer) sprake van krapte	20
4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?	21
4.4. Kansen niet voor iedereen even groot	22
5. Uitdagingen voor de Midden-Limburgse arbeidsmarkt	24
5.1. Personeelsschaarste zet aan tot breder denken	24
5.2. Kansen en uitdagingen in belangrijke Midden-Limburgse sectoren	25
5.3. Aandacht voor werkzoekenden met een minder goede positie op de arbeidsmarkt	27
5.4. Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en het belang van scholing	27
5.5. Regionale samenwerking op de arbeidsmarkt	28
Bronnen	29
Begrippen	30
Colofon	32

Voorwoord

Durf anders te denken

'Het kan vriezen en het kan dooien' was vorig jaar rond deze tijd de enige voorzichtige voorspelling die we deden met betrekking tot de toekomstige arbeidsmarkt. Toen al leken de noodmaatregelen enigszins effect te hebben en waren de voorspellingen wat minder dramatisch als in het begin van de coronapandemie.

De arbeidsmarkt

We zagen toen al een afvlakking en zelfs een kleine daling van de werkloosheid en deze tendens heeft doorgezet. Nog steeds durven we niet met 100% zekerheid te voorspellen wat de effecten zijn als de noodmaatregelen per oktober 2021 stopgezet worden, maar kunnen nu al concluderen dat de vorig jaar ingeschatte recordwerkloosheid gelukkig geen reëel scenario meer is.

Geheel tegen de verwachting in is het aantal WW-uitkeringen in Limburg gedaald naar het laagste niveau in tien jaar tijd. Niet het probleem van te veel werkzoekenden maar het probleem van te weinig werkzoekenden manifesteert zich nu. Hiermee gepaard gaat de problematiek van de krapte op de arbeidsmarkt. Voor 'corona' voorspelde ik al dat we op weg waren naar een krappe arbeidsmarkt maar dat dat zo snel zou gaan, had ik toen nog niet voorzien. We zien nu dat 'corona' hier voor een soort multiplier heeft gezorgd. Daar waar al krapte was, zie je dat mensen in het afgelopen jaar ook nog in andere beroepen en sectoren zijn gaan werken waardoor het in veel branches en sectoren zeer moeilijk is om aan nieuw personeel te komen.

Als ik nu een voorspelling moet doen dan zal de werkloosheid na 1 oktober 2021 iets oplopen, maar ik denk niet in grote aantallen en specifiek in één of enkele sectoren of branches. De krapte is overal merkbaar en dat vraagt om aanpassing. Aanpassing van zoekgedrag, zowel voor diegenen die werk zoeken, als voor diegenen die werknemers zoeken.

Uitdaging

Ik krijg uiteraard regelmatig de vraag wat de oplossing is voor de krappe arbeidsmarkt. De een roept open hiring, de ander roept scholing voor werkzoekenden of kijk naar competenties of vaardigheden in plaats van diploma's, jobcarving, het binnenhalen van meer arbeidsmigranten en nog veel meer. Nog steeds zie ik dat er naar 'één oplossing' gekeken wordt, maar deze ene oplossing bestaat niet. Het bundelen van heel veel deeloplossingen maakt nog steeds dat de puzzel te maken is. Zeker niet makkelijk maar ook zeker niet onmogelijk.

De juiste man of de juiste vrouw vinden is nu de grote uitdaging. Dit is een flinke uitdaging maar geen onmogelijke uitdaging. Ik heb al vaker aangegeven dat degenen die op een andere manier naar dit probleem kijken, vaak spekkoper zijn. Breder kijken en breder zoeken, en bereid zijn om een puzzel te maken. Pasklare stukken of pasklare werknemers die voldoen aan de vraag zijn er bijna niet meer, dus meer creativiteit dan ooit is gevraagd en dat zal steeds belangrijker worden in de toekomst. Uiteraard zullen er weer periodes komen dat de arbeidsmarkt weer iets ruimer wordt maar ik voorspel dat die periodes steeds korter worden en dat de periodes van een krappe arbeidsmarkt steeds langer gaan duren.

Diegenen die breder zoeken (zowel de werkzoekenden als de werkgevers) zullen uiteindelijk meer kans maken. Kijk naar oplossingen die niet voldoen aan de standaard en durf risico's te nemen. Durf het spel van vraag en aanbod te spelen en maak gebruik van de mogelijkheden die er nu, mede door de coronaperiode, beschikbaar zijn gekomen. Nog nooit waren er zoveel scholingsmogelijkheden en de partijen op de arbeidsmarkt slaan steeds meer de handen ineen. Het toverwoord is DURF. Durf anders te denken en durf je bij deze puzzel te laten helpen. Onze adviseurs (zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers) denken graag met u mee en denken altijd in mogelijkheden.

Don Thijssen
Rayonmanager Noord- en Midden-Limburg

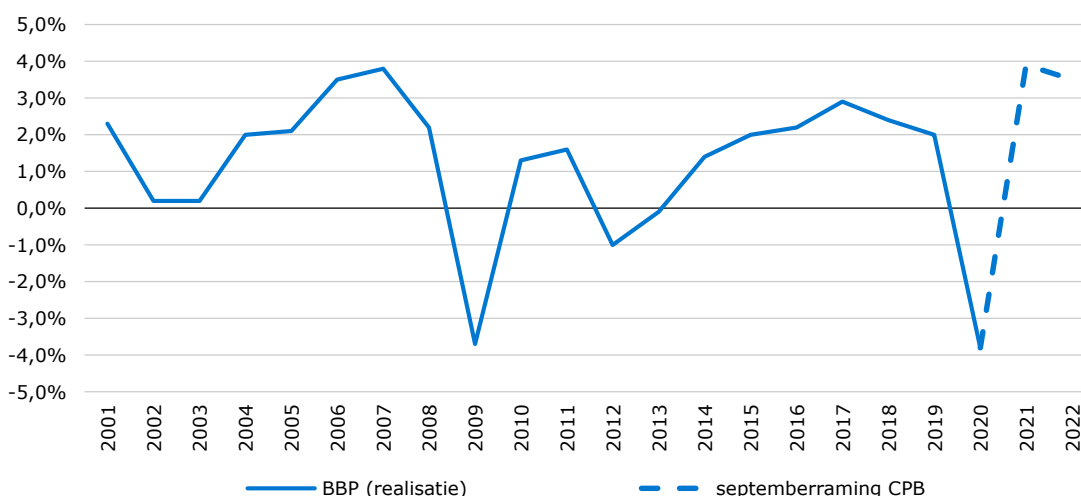
1. Arbeidsmarkt overbrugt corona-uitbraak

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

1.1. Economie veert terug uit coronacrisis

Met de corona-uitbraak kwam een groeiende economie tijdelijk tot stilstand. Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis was het tempo van de economische groei al minder hoog dan in de jaren ervoor. Door de coronacrisis kromp de economie sterk in het tweede kwartaal van 2020, maar veerde daarna terug. De tweede lockdown zorgde ervoor dat de economische groei in het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 opnieuw nagenoeg stilviel. Over heel 2020 kromp de economie met 3,8% (zie afbeelding 1.1). Deze achteruitgang is vergelijkbaar met de krimp in 2009 als gevolg van de kredietcrisis. Ook Midden-Limburg kreeg te maken met een forse economische terugslag. In het COROP-gebied Midden-Limburg kromp de economie met 2,9% in 2020.

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 Midden-Limburg groeide de economie in het tweede kwartaal van 2021 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019 met 1%. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt in de septemberraming een economische groei van 3,9% in 2021 en 3,5% in 2022. Het CPB wijst wel op de vele onzekerheden. In paragraaf 2.1 wordt hier nog nader op ingegaan.

1.2. Werkgelegenheid beperkt geraakt, vooral minder gewerkte uren

De corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beteugelen, hebben ongekende gevolgen voor de werkgelegenheid. Hoewel het aantal werknemersbanen in de maanden na de eerste corona-uitbraak fors afnam, bleef het werkgelegenheidsverlies over het hele jaar genomen beperkt. De dynamiek in de werkgelegenheid nam - ondanks de turbulente maatschappelijke en economische situatie - in 2020 af. Het aantal banen liep terug tijdens de lockdowns van maart tot en met mei en van oktober tot en met december. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over nieuwe, hervatte en beëindigde banen blijkt dat de terugval in banen tijdens de lockdowns

vooral werd veroorzaakt doordat er minder nieuwe banen bijkwamen. In april 2020 was er bovendien een piek in het aantal beëindigde banen. Daarna werden in vergelijking met 2019 gemiddeld per maand minder banen beëindigd. De crisis kwam over geheel 2020 genomen dan ook niet zozeer tot uitdrukking in een verlies aan banen, maar manifesteerde zich vooral in een verlies aan gewerkte uren. Landelijk daalde het aantal gewerkte uren met 3,4%.

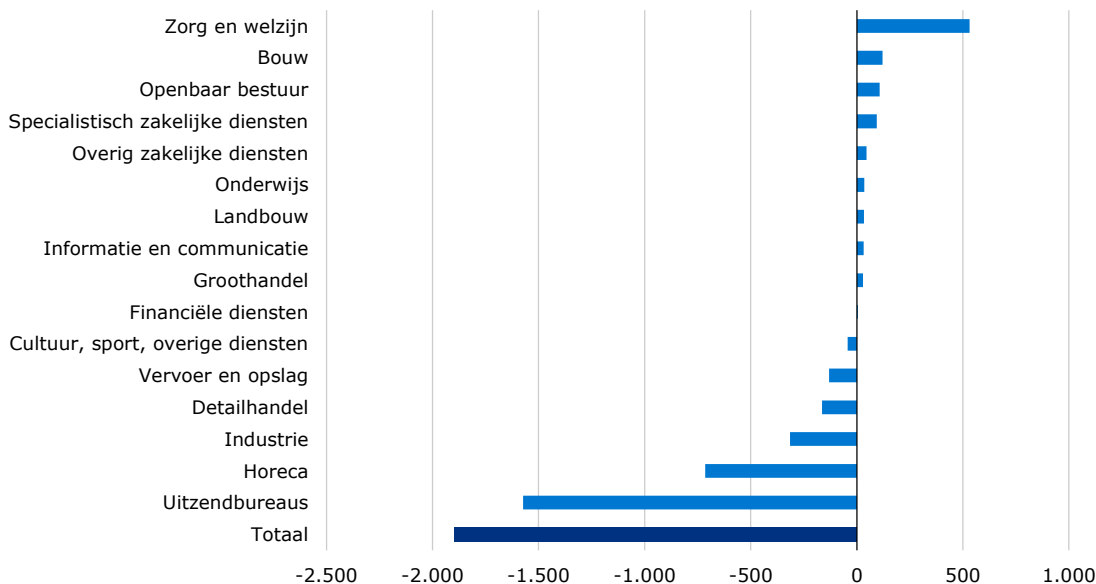
In de maanden vlak na de eerste corona-uitbraak kromp het aantal banen sterk. Alleen al in april 2020 verloren in Midden-Limburg 2.300 inwoners hun baan. Daarna herstelde de werkgelegenheid zich onder invloed van de versoepeling van maatregelen. Het baanverlies door corona bleek in veel gevallen van korte duur. Uit onderzoek van UWV blijkt dat 61% van de werknemers die tussen maart en oktober 2020 hun baan verloren binnen een half jaar weer werk vond. Als gevolg van het instellen van de tweede lockdown nam de werkgelegenheid aan het eind van 2020 opnieuw af. Al met al kromp de werkgelegenheid in Midden-Limburg met 1.900 werknemersbanen, van 114.600 gemiddeld in 2019 naar 112.700 gemiddeld in 2020. Dit betekent een werkgelegenheidskrimp van 1,7%. Daarmee ontwikkelde de werkgelegenheid in Midden-Limburg zich in 2020 ongunstiger dan in heel Nederland, waar zich een banenkrimp van 1,2% voordeed. Dat de werkgelegenheidskrimp in 2020 in Midden-Limburg hoger uitvalt dan het landelijk gemiddelde heeft deels te maken met de regionale werkgelegenheidsstructuur.

1.3. Sectoren reageren verschillend op corona-uitbraak

Regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een belangrijke rol omdat sectoren verschillend reageerden op de corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beperken. Afbeelding 1.2 toont de ontwikkeling van werknemersbanen in Midden-Limburg in 2020 ten opzichte van 2019. Hoewel de werkgelegenheid in Midden-Limburg in het afgelopen jaar afnam, geldt dit niet voor alle sectoren. Vooral het verlies aan banen in sterk aanwezige sectoren als industrie, detailhandel, horeca en uitzendbureaus speelde de regio Midden-Limburg parten. Hoewel de uitzendmarkt zich in de loop van 2020 herstelde, verdwenen er op jaarbasis in Midden-Limburg bijna 1.600 uitzendbanen. Daarnaast verdwenen er ook in de sector horeca veel banen, ruim 700 banen.

Veel sectoren zagen hun werkgelegenheid in 2020 echter toenemen. Vooral in de collectieve sector (zorg & welzijn, overheid en onderwijs), bouw en specialistische zakelijke dienstverlening groeide het aantal banen. Dit compenseerde echter niet volledig het verlies aan banen in de zwaar getroffen sectoren. Het gezamenlijk aandeel van de collectieve sectoren in de werkgelegenheid is in Midden-Limburg kleiner dan in diverse andere regio's. Dit zorgde ervoor dat het verlies aan banen in marktsectoren minder dan in diverse andere regio's werd gedempt door de werkgelegenheidsgroei in de collectieve sector.

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



Bron: UWV

1.4. Beroepsbevolking volop in beweging

Ook de aanbodkant van de economie ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Niet eerder zijn er binnen de beroepsbevolking zo kort op elkaar zo veel en grote veranderingen geweest. De beroepsbevolking was vanwege de coronacrisis in 2020 volop in beweging. Ook was de dynamiek in de seizoenspatronen anders dan in andere jaren. Gezien de economische impact van de lockdowns nam de werkloosheid over geheel 2020 gezien relatief beperkt toe. Vanaf het vierde kwartaal van 2020 neemt de werkloosheid zelfs af. In Midden-Limburg was de werkloosheid halverwege 2021 lager dan eind 2019. Het CPB geeft als oorzaak dat veel bedrijven tijdens de coronacrisis hun werknemers 'hamsterden' (labour hoarding), mede mogelijk gemaakt door de steunpakketten van de overheid. Ook

waren er veel mensen die minder uren werkten zonder hun baan te verliezen. Bovendien gingen veel werknemers die hun werk tijdens de eerste corona-uitbraak tijdelijk hebben moeten neerleggen in de maanden erna opnieuw aan het werk.

Verstoord seizoenspatroon werkzame beroepsbevolking

De corona-uitbraak verstoorde de normale seizoenspatronen in de werkzame beroepsbevolking. In het tweede kwartaal neemt het aantal banen in de regel toe omdat er extra seizoenswerk is. In 2020, tijdens de eerste lockdown, nam de werkzame beroepsbevolking in Midden-Limburg in het tweede kwartaal juist af. In het derde kwartaal bleef de werkzame beroepsbevolking ongeveer gelijk.

Halverwege 2021 telt de werkloze beroepsbevolking in Midden-Limburg 3.000 mensen (zie afbeelding 1.3). Dat zijn er minder dan voor het uitbreken van de coronacrisis. In de afgelopen anderhalf jaar deden zich echter grote schommelingen voor. Als gevolg van de corona-uitbraak nam de werkloosheid toe vanaf het derde kwartaal van 2020, maar daalt weer sinds het tweede kwartaal van 2021.

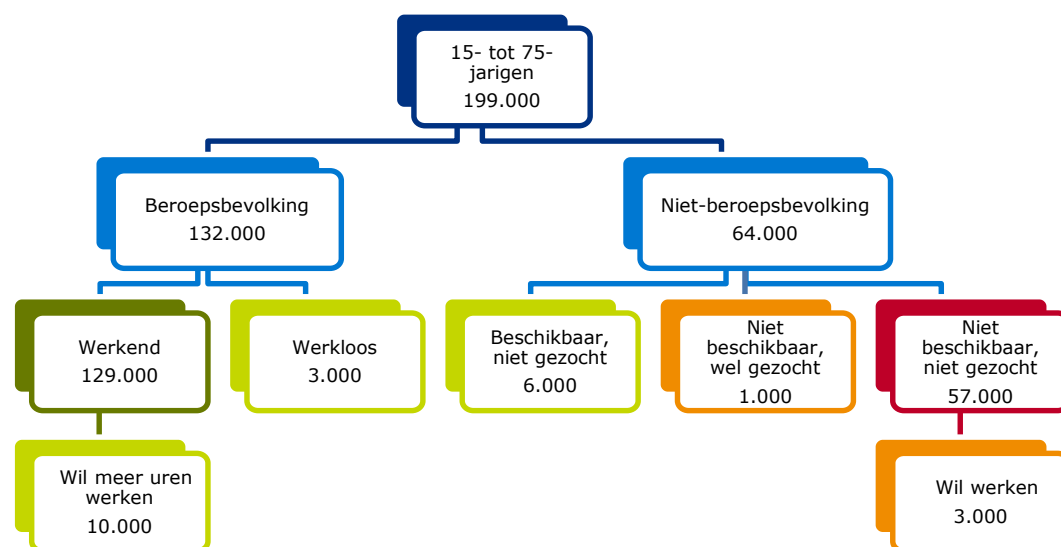
Niet iedereen die aan het begin van de coronacrisis zonder werk raakte, wordt in de statistieken als werkloos geteld. Alleen degenen die helemaal geen werk meer hebben, op zoek gaan naar werk en direct kunnen starten worden gerekend tot de werkloze beroepsbevolking. Het totale onbenutte arbeidsaanbod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

Met het aantrekken van de economie in het derde kwartaal van 2020 boden zich weer meer mensen aan op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om mensen die voorheen niet tot de beroepsbevolking werden gerekend, omdat ze niet werkten en ook geen werk zochten. Een deel van de nieuwe werkzoekenden vond direct werk. Maar dat gold niet voor het merendeel. Hierdoor nam het aantal werklozen verder toe. Deze situatie duurde tot oktober toen de maatregelen weer werden aangescherpt. Na een gedeeltelijke lockdown volgde in december 2020 een 'harde' lockdown. In Midden-Limburg leidde dit tot een verdere toename van de werkloze beroepsbevolking in het eerste kwartaal van 2021. Aan deze toename van werkloosheid kwam in het tweede kwartaal van 2021 een einde, met de opheffing van coronarestricties en het aantrekken van de economie.

Na anderhalf jaar met grote dynamiek in de beroepsbevolking en een verstoring van de normale seizoenspatronen, nam de potentiële beroepsbevolking in Midden-Limburg toe tot 199.000 in het tweede kwartaal van 2021. De beroepsbevolking daalde licht naar 132.000 en de werkzame beroepsbevolking nam iets af tot 129.000. De werkloze beroepsbevolking kwam halverwege 2021 uit op 3.000, een stuk lager dan eind 2019. Het totale onbenutte arbeidsaanbod in Midden-Limburg nam toe tot 20.000.

Afbeelding 1.3. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt

Midden-Limburg, 2e kwartaal 2021



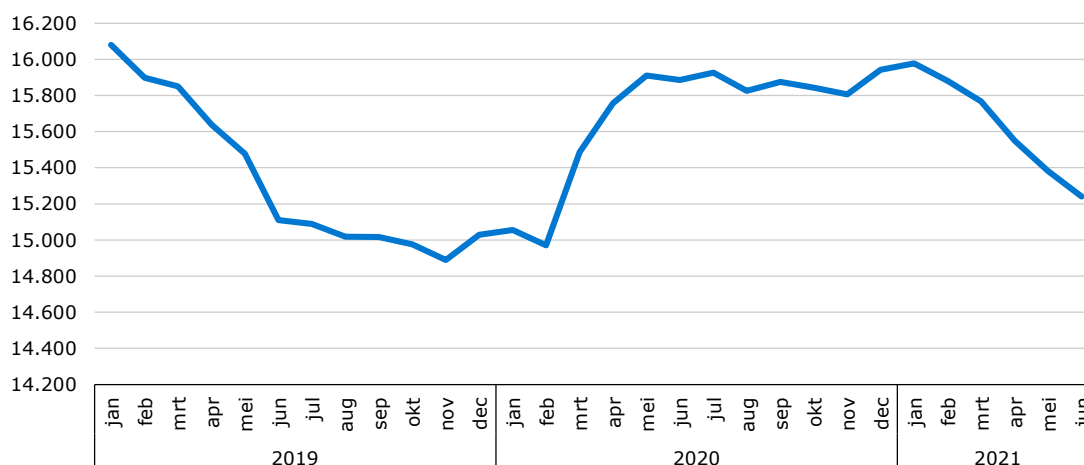
Bron: UWV

Geleidelijke afname werkzoekenden na coronapieak

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

Afbeelding 1.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Midden-Limburg, januari 2019 tot en met juni 2021



Bron: UWV

Van januari 2020 – juni 2021 nam het aantal geregistreerde werkzoekenden in Midden-Limburg toe met 200 (+1,2%) tot 15.200 werkzoekenden. Vrijwel de gehele toename van het GWU in deze periode vond plaats in de maanden maart – mei 2020. Daarna volgde een geleidelijke afname. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als horeca en detailhandel verloren hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van het jaar nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering echter geleidelijk weer af, deels doordat mensen weer werk vonden en deels doordat de WW-rechten van jongeren vaak snel afliepen. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Daarna volgde een afname, gevolgd door een nieuwe toename in het najaar van 2020. Het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkering nam het afgelopen jaar beperkt toe, van 5.500 in februari 2020 naar 5.600 in december 2020. In de eerste zes maanden van 2021 bleef het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkering redelijk stabiel, en schommelde het aantal steeds tussen de 5.550 en 5.600.

1.5. Steunmaatregelen dempen verlies werkgelegenheid

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

Box 1.1. Noodmaatregel Overbrugging 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.

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-Limburg NOW-uitkeringen zijn verstrekt en hoeveel medewerkers deze bedrijven hebben. In Midden-Limburg nam het aantal bedrijven dat een beroep deed op deze loonkostensubsidie in de loop van de tijd af van bijna 2.300 naar ruim 700. Vooral in de eerste maanden na de corona-uitbraak maakten bedrijven veelvuldig gebruik van de NOW. Veel werkgelegenheid die anders verloren zou zijn gegaan, bleef hierdoor behouden. Het aantal bij de NOW betrokken medewerkers varieerde tussen ruim 30.000 en bijna 9.000. 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 het merendeel van de bedrijven inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis kan komen. Een deel van de bedrijven moet na afrekening een deel van de ontvangen steun terugbetalen of krijgt juist meer steun na afloop.

Afbeelding 1.5 Aantal verstrekte NOW-uitkeringen

Midden-Limburg, maart 2020 – juni 2021

Aanvraagperiode		Bedrijven	Medewerkers
NOW-1	maart - mei 2020	2.300	30.100
NOW-2	juni - september 2020	1.000	14.500
NOW-3	oktober - december 2020	1.300	18.700
NOW-4	januari - maart 2021	1.300	14.900
NOW-5	april - juni 2021	700	8.900

Bron: UWV

UWV heeft op landelijk niveau een inschatting gemaakt 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 in NOW-1 werd in deze sectoren meer dan de helft van de werknemersbanen ondersteund door de NOW. In Midden-Limburg – met een kleiner aandeel banen in de luchtvaart en de reisbranche – maakten vooral bedrijven in detailhandel, horeca & catering en metaalindustrie, installatie & voertuigen 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 zonder startkwalificatie, arbeidsbeperkten, mensen zonder startkwalificatie, zzp'ers en mensen die afhankelijk zijn van flexibele contracten.

2. Arbeidsmarkt Midden-Limburg herstelt deels in 2022

Door de veerkracht van de Nederlandse economie en de eerste versoepelingen van coronamaatregelen is de economie vanaf het tweede kwartaal van 2021 langzaam aangetrokken. Er blijven echter ook een aantal onzekerheden. De groei van de economie werkt ook door op de arbeidsmarkt. In Midden-Limburg is dat terug te zien in de openstaande vacatures, die weer terug zijn op het niveau van voor corona. Het aantal werknemersbanen laat in Midden-Limburg voor 2021 nog een kleine krimp zien, maar groeit weer in 2022. De ontwikkeling in Midden-Limburg blijft wel iets achter bij de landelijke ontwikkeling. Er zijn wel grote verschillen te zien tussen de verschillende sectoren. Verschillen die deels te verklaren zijn vanuit corona, maar ook deels door structurele onderliggende factoren.

2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven

De Nederlandse economie heeft zich behoorlijk veerkrachtig getoond 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 voor 2021 een economische groei van 3,9%, gevolgd door 3,5% in 2022 (zie ook afbeelding 1.1). Omzetverwachtingen bij de producenten zijn gunstig, bedrijfsinvesteringen in Nederland nemen toe, overheidsinvesteringen en consumentenuitgaven dragen bij aan de 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 de overige grondstoffen. Verder zijn er mondiale leveringsproblemen door een toenemende vraag naar specifieke producten. Het is nog onzeker of consumenten opgebouwde spaarpotjes tijdens corona ook gaan gebruiken om extra uitgaven te doen. De grootste onzekerheid blijft echter nog steeds de vraag hoe de coronapandemie zich ontwikkelt. Nieuwe besmettingsgolven kunnen leiden tot nieuwe restricties door overheden en voorzichtigheid bij huishoudens en bedrijven, met negatieve economische gevolgen.

Ondanks de groei van de economie verwacht het CPB dat de werkloosheid in 2022 na het wegvallen van de steunmaatregelen nog licht zal oplopen. Het economisch herstel heeft zich namelijk vooral vertaald in een toename van het aantal gewerkte uren per persoon en de arbeidsproductiviteit en minder in banen. Nu steeds meer sectoren van het slot zijn gegaan en het steunbeleid met ingang van 1 oktober 2021 is afgebouwd, herstelt de normale dynamiek van bedrijfsopheffingen en bedrijfsoprichtingen zich. Dit gaat gepaard met een iets hogere werkloosheid. Het CPB verwacht dat de werkloosheid in Nederland in 2021 gemiddeld 3,4% van de beroepsbevolking bedraagt en toeneemt tot 3,5% in 2022. Dit is echter wel veel minder dan in eerdere ramingen van het CPB.

2.2. Openstaande vacatures terug op niveau van voor corona

De groei van de economie werkt ook door op de arbeidsmarkt. Eén kanttekening: economische onzekerheden werken ook door op de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Midden-Limburg vertaalt zich dit herstel in een toename van het aantal openstaande vacatures.

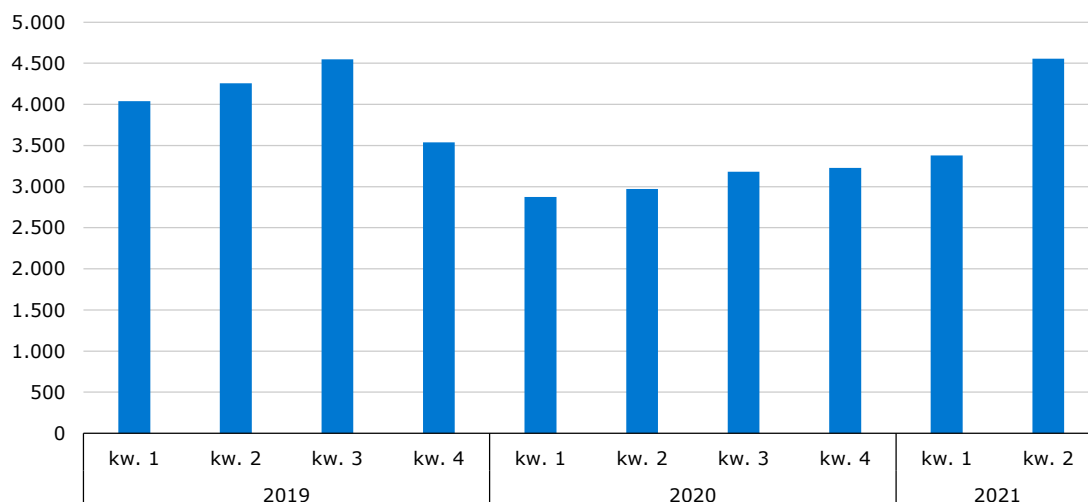
Vacatures hoger dan voor corona

Hoewel de economische groei vooral zichtbaar was in een toename van het aantal gewerkte uren per persoon en de arbeidsproductiviteit, laat de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg (afbeelding 2.1) zien dat ook de vraag naar personeel weer fors is toegenomen. In het begin van de coronacrisis kromp de vacaturemarkt sterk, maar vanaf het tweede kwartaal 2020 nam het aantal openstaande vacatures weer toe, al was de groei tot en met het vierde kwartaal van 2020 relatief beperkt. In het tweede kwartaal van 2021 is de vacaturemarkt echter weer terug op het niveau van voor de corona-uitbraak. Met bijna 4.600 openstaande vacatures heeft de vacaturemarkt in Midden-Limburg in het tweede kwartaal van 2021 een niveau boven het niveau van eind 2019 (+29%).

De impact van de coronacrisis verschilt sterk tussen sectoren en beroepen in Midden-Limburg. Dit is goed te zien in de vacaturemarkt naar beroepsrichting. Ondanks de forse impact in met name de eerste kwartalen na de uitbraak van de coronacrisis, was er in het tweede kwartaal van 2021 in alle beroepsrichtingen sprake van groei van het aantal openstaande vacatures. Vooral in de technische, zorg & welzijn, transport & logistiek, bedrijfseconomische & administratieve en de dienstverlenende beroepen neemt het aantal openstaande vacatures weer toe. In de laatste beroepsklasse zit de groei voornamelijk bij kelners & barpersoneel en schoonmakers.

Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het [dashboard Vacaturemarkt](#) van Midden-Limburg.

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



Bron: UWV

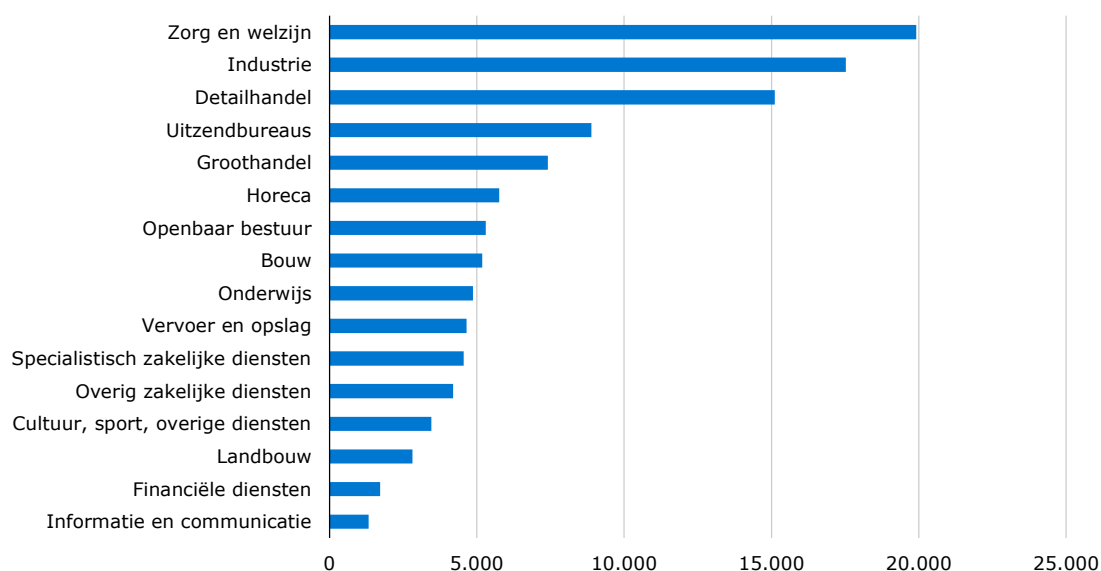
2.3. In 2022 groei werknemersbanen bij uitzendbureaus en horeca

In 2020 waren er in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg gemiddeld 112.700 werknemersbanen. In paragraaf 1.2 is al kort verwezen naar de sectorstructuur van de regio en hoe hierdoor de werkgelegenheidskrimp hoger uitvalt dan het landelijk gemiddelde. Deze paragraaf gaat hier nader op in, omdat de sectorstructuur uiteraard ook belangrijk is voor de wijze waarop herstel in 2021 en 2022 voor de regio uitvalt.

Zorg en industrie zijn belangrijke sectoren in Midden-Limburg

De vijf belangrijkste sectoren in Midden-Limburg zijn – in volgorde van omvang - zorg & welzijn, industrie, detailhandel, uitzendbureaus en groothandel (zie afbeelding 2.2). Vooral industrie, detailhandel en zorg & welzijn zijn in Midden-Limburg – in vergelijking met het landelijke aandeel - relatief oververtegenwoordigd. De sector uitzendbureaus is een omvangrijke sector, maar het aandeel in de totale werkgelegenheid is wel iets kleiner dan het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.2 Werknemersbanen naar sector
Midden-Limburg, gemiddelde 2020



Bron: UWV

Aantal werknemersbanen in 2022 groeit weer

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

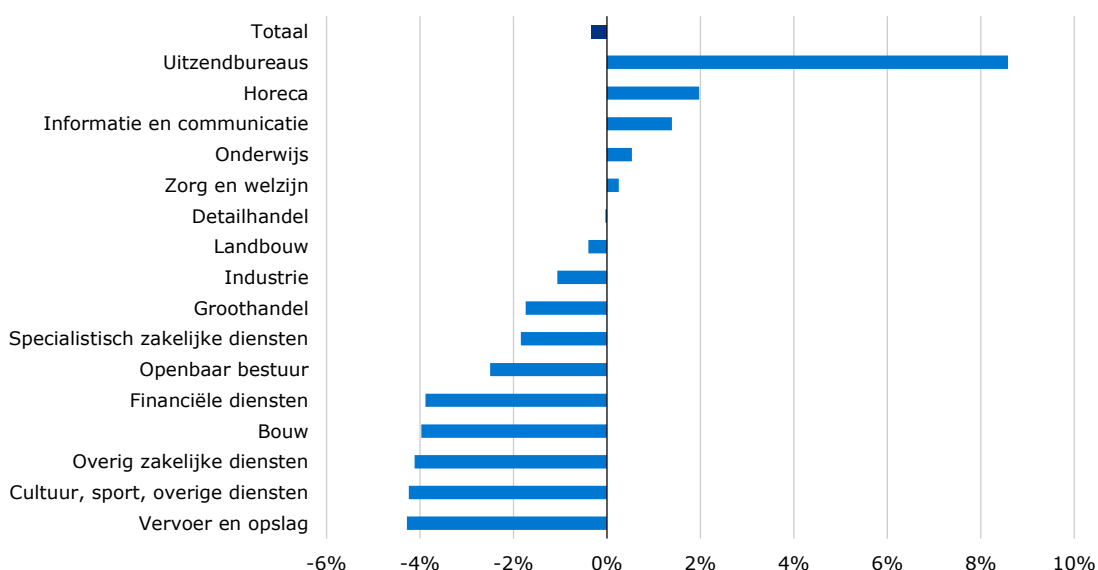
wordt. De UWV-prognoses zijn dan wel gebaseerd op de maart-ramingen, maar deze geven desondanks een goed beeld van de sectorale ontwikkelingen in Midden-Limburg. Afbeelding 2.3 geeft deze ontwikkeling van het aantal verwachte werknemersbanen per sector in Midden-Limburg weer voor de periode 2020-2022. In Midden-Limburg neemt het aantal werknemersbanen in de genoemde periode licht af met 400 (-0,3%). De ontwikkeling in de regio blijft daarmee achter bij de landelijke ontwikkeling: voor Nederland wordt voor 2020-2022 een groei van 1,0% van werknemersbanen verwacht. De banenrimp in Midden-Limburg in 2020-2022 wordt veroorzaakt door een afname in 2021, ten opzichte van 2020. Het aantal werknemersbanen zal in 2021 naar verwachting dalen met 1.100 (-1,0%). Voor 2022 wordt echter weer groei verwacht: een toename van het aantal werknemersbanen met 800 (+0,7%). De vooruitzichten na de CPB-ramingen van maart 2021 zijn echter positiever geworden, wat mogelijk tot gevolg heeft dat de groei van het aantal werknemersbanen in 2022 hoger uitvalt (of de krimp in 2021 juist lager uitvalt). De meest recente raming van het CPB is niet verwerkt in afbeelding 2.3.

Sectorstructuur belangrijk voor banenontwikkeling Midden-Limburg

Het verschil van de banenontwikkeling in Midden-Limburg met de landelijke ontwikkeling is onder andere een gevolg van de sectorstructuur van de regio. Daarnaast speelt ook de bevolkingsontwikkeling, de ligging ten opzichte van economische centra en het opleidingsniveau van de beroepsbevolking een rol.

Afbeelding 2.3 Prognose groei werknemersbanen

Midden-Limburg, 2020-2022



Bron: UWV

Voor een aantal sectoren wordt de ontwikkeling in Midden-Limburg kort besproken.

- De **uitzendbureaus** laten een krachtig herstel zien. Niet onlogisch, want dit was ook met de horeca de sector die tijdens de coronacrisis het hardst is geraakt (zie afbeelding 1.2). Zoals vaker profiteren uitzendbureaus ook als eerste van economisch herstel. Werkgevers tonen zich voorzichtig bij het aannemen van personeel en kiezen bij voorkeur nog voor tijdelijke dienstverbanden. De groei van het aantal uitzendbanen zette al eerder in. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) signaleert een toename van de uitzenduren vanaf januari 2021. Groei van het aantal uitzenduren is voor Midden-Limburg belangrijk omdat de sector relatief van groot belang is in de regio.
- De **horeca** is sterk aanwezig in Midden-Limburg. Gemiddeld over 2021 is er nog sprake van banenverlies, maar in 2022 zet het herstel toch duidelijk in. De sector krabbelt weer op nadat bedrijven weer klanten mogen ontvangen en de contactbeperkende maatregelen worden afgeschaald. Wel blijft het moeilijk exact te voorspellen hoe (snel) de horeca zich volledig herstelt nadat de steunmaatregelen worden afgebouwd. De horeca is een van de sectoren waar relatief veel banen ondersteund worden door de NOW. Het is ook één van de sectoren die als eerste wordt geraakt als er weer contactbeperkende maatregelen nodig zijn. 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.
- **Zorg & welzijn** is in Midden-Limburg de sector met de meeste werknemersbanen. Deze sector maakte in 2021 als geheel nog een pas op de plaats, maar groeit over de gehele periode licht met 0,3%. Aan de ene kant zorgden coronapatiënten voor een grote vraag naar acute zorg, aan de andere kant lag een deel van de zorg stil. Vooral in de verpleging, verzorging & thuiszorg (VVT) groeide het aantal banen. De welzijnsbranche bestaat uit sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. In het sociaal werk en de jeugdzorg moest het contact met burgers en hulpvragers plotseling anders worden vormgegeven, terwijl sociale problematiek juist leek toegenomen. Het aantal banen bleef redelijk stabiel. In de kinderopvang nam het aantal banen tijdelijk af tijdens de lockdown in het voorjaar van 2020.
- In Midden-Limburg is de industrie zowel absoluut als relatief omvangrijk. Voor deze sector is het moeilijk te voorspellen hoe het aantal banen zich ontwikkelt. 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, materialen en

chips. Op de langere termijn kunnen er ook 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 nog steeds en nu weer in toenemende mate tekorten aan technisch personeel.

- Ook in de **detailhandel** daalt het aantal banen in 2021 naar verwachting. Vooral in de non-food sector moesten veel fysieke winkels, zoals kleding- en schoenenzaken, interieurwinkels en kringloopwinkels, tijdens de coronaperiode tijdelijk de deuren sluiten. Voor 2022 wordt banengroei verwacht, maar het is nog onduidelijk wat het effect op langere termijn is van de verschuiving naar het onlinekanaal.
- Naast de **industrie** is ook de groothandel lastig te voorspellen. De groothandel bevat diverse subsectoren die allemaal een andere ontwikkeling kunnen laten zien. Groothandel gericht op voeding heeft een gunstiger perspectief voor 2021 dan groothandel gericht op consumentenartikelen. Voor Midden-Limburg wordt in 2022 nog geen herstel voorzien voor de banen in de groothandel, maar blijft het aantal banen stabiel.
- De relatief sterke groei van het **openbaar bestuur** in 2021 is grotendeels een gevolg van corona. Steunmaatregelen voor het bedrijfsleven en de toename van het aantal uitkeringen (WW- en Participatiewet) zorgden voor een groter beroep op gemeenten en uitvoeringsorganisaties zoals UWV. Voor 2022 wordt juist rekening gehouden met een banenkrimp, mede omdat overheidsuitgaven worden teruggebracht.

2.4. Naast corona ook andere onderliggende ontwikkelingen relevant

De coronapandemie heeft de arbeidsmarkt in zeer korte tijd flink door elkaar geschud. De werkgelegenheid in bepaalde sectoren werd hard geraakt. Ook sectoren die bij een 'normale' economische crisis minder hard getroffen worden. Verlies van werkgelegenheid komt echter niet alleen maar door de corona. Op de arbeidsmarkt zijn altijd ontwikkelingen gaande die werk in meer of mindere mate veranderen. In deze paragraaf wordt ingegaan op een aantal van deze ontwikkelingen. Dit zijn niet enkel nieuwe ontwikkelingen, maar corona heeft bepaalde ontwikkelingen misschien wél versterkt en versneld.

Veel banen 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, door alle sectoren heen, zijn de administratieve banen. Op administratieve beroepen wordt in paragraaf 3.4 verder ingegaan. Een ander voorbeeld is de logistieke sector waar steeds vaker robots of cobots ingezet worden die taken van de logistiek medewerker (gedeeltelijk) overnemen. Door corona hebben mensen nog meer online artikelen gekocht dan daarvoor. Dit heeft mogelijk een blijvend effect op de winkelstraat, wat betreft omvang van het aantal banen maar ook in de gestelde eisen aan de medewerkers. Door corona kwamen ook de ontwikkelingen rond thuiswerken en hybride werken in een stroomversnelling. Dit heeft mogelijk gevolgen voor facilitaire beroepen als beveiligers, receptionisten, medewerkers bedrijfsrestaurant en schoonmakers. In ieder geval zullen er door deze ontwikkeling andere eisen aan het werk in bijvoorbeeld schoonmaak, receptie en bedrijfsrestaurant worden gesteld.

Sommige banen juist zeer toekomstbestendig

Voor bepaalde beroepen was de arbeidsmarkt voor de coronapandemie krap. Dit zijn beroepen waarvoor werkgevers hun vacatures moeilijk vervuld krijgen, omdat er relatief weinig aanbod van werkzoekenden is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ICT-beroepen, de techniek en de zorg. De arbeidsmarkt bleef tijdens de coronacrisis krap voor beroepen als netwerkbeheerders, installatiemonteurs, verzorgenden i/g en verpleegkundigen. Dit zal op de (middel)langere termijn ook niet snel veranderen. Veel zal afhangen van de snelheid waarmee de economie inderdaad weet te herstellen, maar alle signalen duiden nu vooral op steeds meer oplopende personeelstekorten. Daarbij zal de behoefte aan klimaatmaatregelen ook een extra vraag met zich mee brengen, met name aan technici. In hoofdstuk 4 wordt de actuele krapte op de arbeidsmarkt van Midden-Limburg verder beschreven.

Enerzijds dus banen zoals administratieve medewerkers, receptionisten, winkelpersoneel, beveiligers, medewerkers bedrijfsrestaurant en schoonmakers die al onder druk staan, anderzijds banen in de ICT, techniek en zorg die juist toekomstbestendig blijken te zijn. De impact per regio varieert echter door verschillen in werkgelegenheidsstructuur.

Andere eisen aan werkzoekenden en werkenden

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

- **Servicegerichtheid.** Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten; dit vraagt een vriendelijke, geduldige, maar vooral servicegerichte houding van werknemers richting klanten. Het is belangrijk dat zij zien waar mensen behoefte aan hebben en daarop inspelen.

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

Afbeelding 2.4 Werkgevers vinden deze vaardigheden belangrijk
Nederland, 2021



Bron: UWV

Skills steeds belangrijker

Door deze veranderende eisen is het voor werkzoekenden en werknemers van belang dat zij open staan voor scholing en training en bereid zijn om te leren. Voor mensen die werk zoeken zijn vaardigheden uit het oude beroep vaak ook bruikbaar in andere beroepen waar veel vraag naar is. Veel van hun beschikbare vaardigheden zijn nog steeds waardevol op de arbeidsmarkt. Door niet alleen naar diploma's te kijken, maar ook naar skills, kan de mismatch worden verkleind. Dat heeft niet alleen voordelen voor werkgevers, maar ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat zij niet de juiste of zelfs geen diploma's hebben. Of omdat zij geen werkervaring hebben in een bepaald beroep of sector, maar wel relevante vaardigheden hebben opgedaan in een ander beroep. Daarom is het belangrijk dat er een gemeenschappelijke skills-taal komt. Dit is belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, zodat zij een goed beeld krijgen van hun capaciteiten. Maar ook voor werkgevers om de gevraagde skills en vaardigheden te definiëren voor huidige en toekomstige banen, en voor het onderwijs om de gewenste inhoud van het opleidingsaanbod te bepalen. Er bestaan al diverse internationale skills-standaarden, maar UWV heeft samen met CBS en TNO de handen ineen geslagen om te komen tot CompetentNL: een eenduidige en gemeenschappelijke skillsontologie voor Nederland. CompetentNL bevat op marktstandaarden gebaseerde overzichten en indelingen van beroepen, opleidingen, vakvaardigheden en gedragsvaardigheden. De toepassing is gericht op gebruik door professionals voor toekomstige dienstverlening zoals bemiddeling met skills matching. Een eerste versie hiervan is al beschikbaar gesteld in een **dashboard Skills** met 43 beroepen. Deze worden in de toekomst verder aangevuld.

Rol voor zowel werkgevers als werkzoekenden

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

3. Arbeidsaanbod in Midden-Limburg is omvangrijk

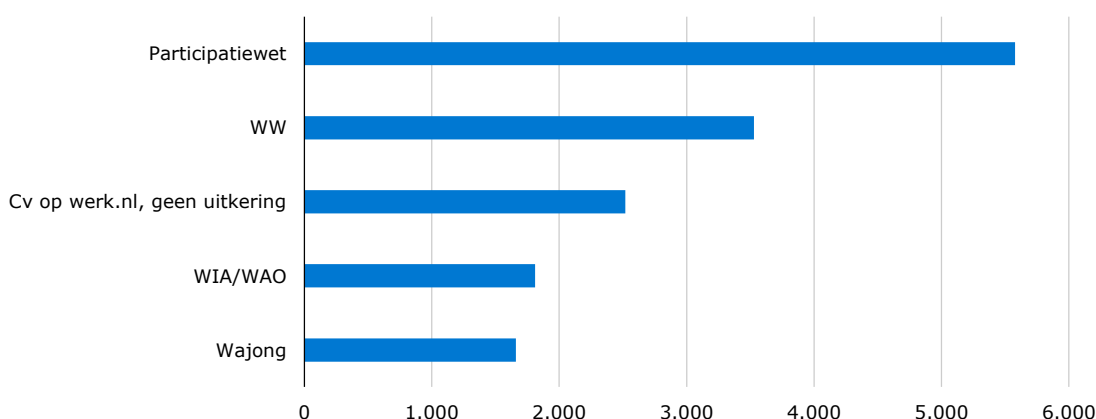
Ook de aanbodkant van de arbeidsmarkt ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Het arbeidspotentieel dat in de regio Midden-Limburg beschikbaar is, voor zover geregistreerd, is omvangrijk en bevat personen met een diverse achtergrond. De afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende groepen verschilt sterk van elkaar. Kwetsbare groepen zoals jongeren, personen met een arbeidsbeperking en mensen met een beroep dat onder druk staat gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen.

3.1. Kwetsbare groepen gaan door alle uitkeringsgerechtigden heen

Eind juni 2021 telt Midden-Limburg 15.200 geregistreerde werkzoekenden, 4% minder dan een jaar eerder. Het GWU geeft een goed beeld van de omvang van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio. Het omvat personen met een diverse achtergrond: WW'ers, personen met een uitkering Participatiewet, Wajong, WGA of WAO en personen met een actief cv op werk.nl.

Afbeelding 3.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV naar achtergrond

Midden-Limburg, juni 2021



Bron: UWV

De samenstelling van het GWU ziet wat betreft de uitkeringssituatie als volgt uit.

- 5.600 personen met een uitkering uit de Participatiewet, waarvan 48% zonder startkwalificatie;
- 3.500 personen met een WW-uitkering, waarvan 51% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 2.500 personen zonder een uitkering, maar wel met een cv op werk.nl;
- 1.800 personen met WIA/WAO dienstverlening van UWV, waarvan 58% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 1.700 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% met een leeftijd jonger dan 27 jaar heeft.

In het GWU zitten 1.400 jongeren tot 27 jaar, 7.000 mensen van 50 jaar of ouder en 6.300 personen zonder startkwalificatie, dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Van de personen in het GWU hebben 5.100 personen een dienstverband, waarvan 600 een dienstverband van 16 uur of minder. De cijfers over 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-Limburg.

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.

Of een werkzoekende een moeilijke of een relatief gunstige uitgangspositie heeft op de arbeidsmarkt wordt niet bepaald door de uitkering die iemand heeft, maar door de specifieke combinatie van persoonsgebonden factoren, zoals leeftijd, ervaring, opleiding, beroep en migratieachtergrond. De uitkering die een werkzoekende heeft, is echter voor UWV wel bepalend voor de hoeveelheid informatie die over een specifieke groep beschikbaar is. Werkzoekenden die, om wat voor reden dan ook, geen uitkering ontvangen zijn meestal helemaal niet in beeld. Maar ook voor hen geldt dat diezelfde

persoonsgebonden factoren de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen. Ook werkenden kunnen een dusdanige uitgangspositie hebben dat ze bij verlies van werk meteen een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben of met relatief veel anderen moeten concurreren voor beschikbare banen. In afbeelding 1.3 is te zien dat ook het zoekgedrag van de werkzoekende een rol speelt.

De arbeidsmarkt benaderen vanuit de tweedeling 'werkend versus werkloos', 'beroepsbevolking versus niet-beroepsbevolking' of 'WW'er versus Participatiewet' is dus te eendimensionaal. De dynamiek op de arbeidsmarkt is daarvoor ook te groot. Specifieke groepen met een relatief grote afstand van de arbeidsmarkt gaan door alle uitkeringen en andersoortige indelingen heen.

Wie zijn dan de kwetsbare groepen?

In het rapport *Neem iedereen mee. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt* traceerde de Sociaal Economische Raad (SER) een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Deze groepen overlappen elkaar deels. Hoewel ze zijn benoemd als kwetsbare groepen tijdens de coronacrisis, heeft een deel van deze groepen los van conjuncturele ontwikkelingen altijd al meer kans op langdurige werkloosheid. De groepen die de SER heeft benoemd 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.
- **Nieuwe en recente arbeidsmarkttoetreders.** Bij nieuwe toetreders gaat het voornamelijk om jongeren. Paragraaf 3.3 beschrijft de arbeidsmarktpositie van jongeren.
- **Werkenden met algemene onzekerheden over de toekomst van hun werk.** 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 hebben 300 duizend tot 800 duizend werkenden door de coronacrisis korter of langer verlies aan inkomsten. Dit kan komen door het wegvallen van opdrachten of de vermindering van werkuren. Regelingen als Tozo en TOFA voorzien in een opvangnet, maar er zijn ook specifieke groepen die geen ondersteuning genieten en bijvoorbeeld terugvallen op het inkomen van een partner. Op regionaal niveau zijn hier nauwelijks gegevens over beschikbaar.
- **Met ontslag bedreigde werkenden.** Voor de met ontslag bedreigde werkenden zijn op regionaal niveau de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) ingericht. Door de dempende werking van de steunmaatregelen op de werkgelegenheid (zie paragraaf 1.5) is nu nog niet aan te geven hoe omvangrijk deze groep uiteindelijk blijkt te zijn.
- **Net werkloos geworden.** Van de personen die recent werkloos zijn geworden is veel informatie bekend. Maandelijks publiceert UWV via de Regionale Nieuwsflits en de Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie actuele cijfers over deze groep. Ook is het mogelijk via het [dashboard WW](#) voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg de laatste gegevens op te vragen.

Niet van al deze groepen is voldoende informatie beschikbaar om de exacte aard van hun problematiek te duiden. Niet iedereen is in beeld en niet van iedereen is voldoende informatie beschikbaar. 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. Aanpak arbeidsbeperkten vereist maatwerk door meervoudige uitdaging

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

Meervoudige uitdagingen en onderlinge verschillen

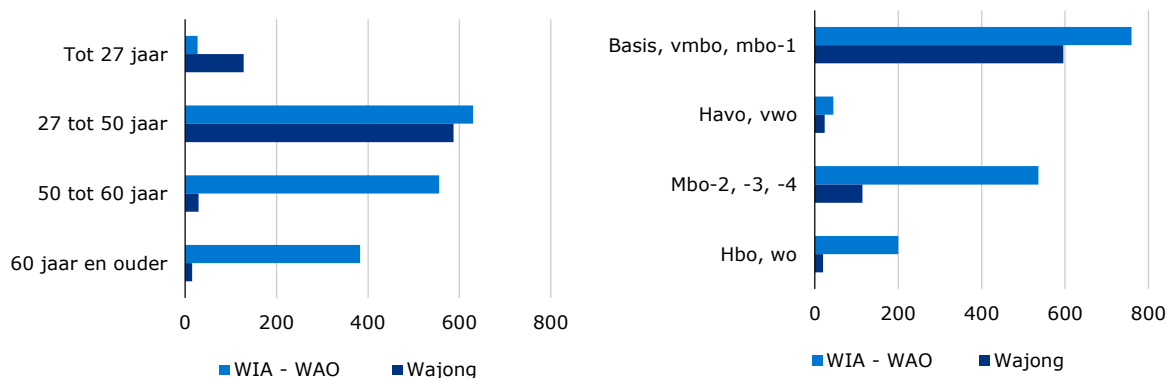
Werk is een kans om deel te nemen aan de maatschappij. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zonder werk staan voor een meervoudige uitdaging. Het gaat dan om omgaan met of overwinnen van de persoonlijke beperkingen en een nieuwe baan zien te bemachtigen vanuit werkloosheid. Maar dat niet alleen. Er moeten ook werkgevers gevonden worden die binnen hun organisatie mogelijkheden en kansen aan hen bieden. Eind maart 2021 ontvangen in Midden-Limburg 760 geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU) zonder dienstverband Wajong-dienstverlening vanuit UWV en 1.600 WIA-WAO-dienstverlening. Afbeelding 3.2 laat zien dat beide groepen van elkaar verschillen in samenstelling:

- 79% van de GWU'ers zonder dienstverband met een Wajong-uitkering heeft ten hoogste een mbo-1 diploma; bij werkzoekenden met een WIA-WAO-uitkering is dat 49%.
- 13% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering heeft een hbo- of wo-diploma; Bij Wajongers is dat 3%.
- 59% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering is 50 jaar of ouder; het merendeel van de Wajongers is tussen 27 en 50 jaar.

De groep met een Wajong-uitkering is eind maart 2021 4% groter dan voor corona (februari 2020). Bij werkzoekenden met WIA-WAO-dienstverlening is met 11% sprake van een duidelijke toename. Het totaal GWU zonder dienstverband nam met 5% minder sterk toe. Flexibele arbeidscontracten maakten ook werkenden met een beperking kwetsbaar in de pandemie. Corona zorgde er echter vooral voor dat werkzoekenden zonder dienstverband met een arbeidsbeperking moeilijker aan de slag kwamen.

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

Midden-Limburg, maart 2021



Bron: UWV

Opleidingsniveau en leeftijd beïnvloeden de kansen om aan de slag te komen. Eenvoudig en routinematig werk waarvoor elementair of lager onderwijsniveau nodig is (ISCO beroepsniveau 1), is in beperkte mate beschikbaar. In Midden-Limburg is nog geen tiende deel van de werkzame beroepsbevolking aan de slag in een functie op dit niveau. Voor de meeste beroepen is minimaal een mbo-2 diploma nodig. Werkzoekenden met Wajong-dienstverlening 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. Om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven zijn diverse regelingen beschikbaar. Voorbeelden daarvan zijn de proefplaatsing, de no-risk polis en het loonkostenvoordeel.

Aanknopingspunten voor maatwerk ondanks belemmeringen bij werkgevers

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

UWV onderzocht de invloed van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie in 2020 van mensen met een arbeidsbeperking, specifiek van drie groepen: Wajongers met arbeidsvermogen, mensen in de WGA die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA gedeeltelijk) en mensen die op grond van de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Bij deze drie groepen daalde het aandeel werkenden in de eerste helft van 2020. Dit herstelde 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 daalde de arbeidsparticipatie echter verder. De arbeidsparticipatie van de drie groepen lag eind 2020 zo'n 1 tot 2 procentpunt lager dan het jaar daarvoor. Dat kwam niet doordat mensen door de coronacrisis vaker hun baan verliezen, maar doordat het moeilijker was om een nieuwe baan te vinden. Bij de totale Nederlandse beroepsbevolking daalde 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 deed 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 'kwetsbare' groepen in dienst te nemen. Volgens de Werkgeversenquête arbeid van TNO geldt dit voor de helft van de werkgevers. Werkgevers die geen belemmering hiervoor ervaren zijn met minder dan een vijfde in de minderheid. Het onderzoek biedt aanknopingspunten voor maatwerk waardoor werkzoekenden met een arbeidsbeperking toch een plek kunnen krijgen in arbeidsorganisaties:

- 59% van de werkgevers geeft aan dat maatwerk mogelijk is met betrekking tot 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 kan; in ICT en financiële dienstverlening worden de mogelijkheden hiertoe vaker gezien.

Aan de arbeidsbeperkingen van Wajongers en WIA-WAO'ers liggen verschillende ziektebeelden ten grondslag. Soms doen zich meerdere ziektebeelden tegelijkertijd voor. Van de Wajongers met arbeidsvermogen zonder dienstverband hebben landelijk zes van de tien een ontwikkelingsstoornis en 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 reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid.

Op werk gerichte initiatieven

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

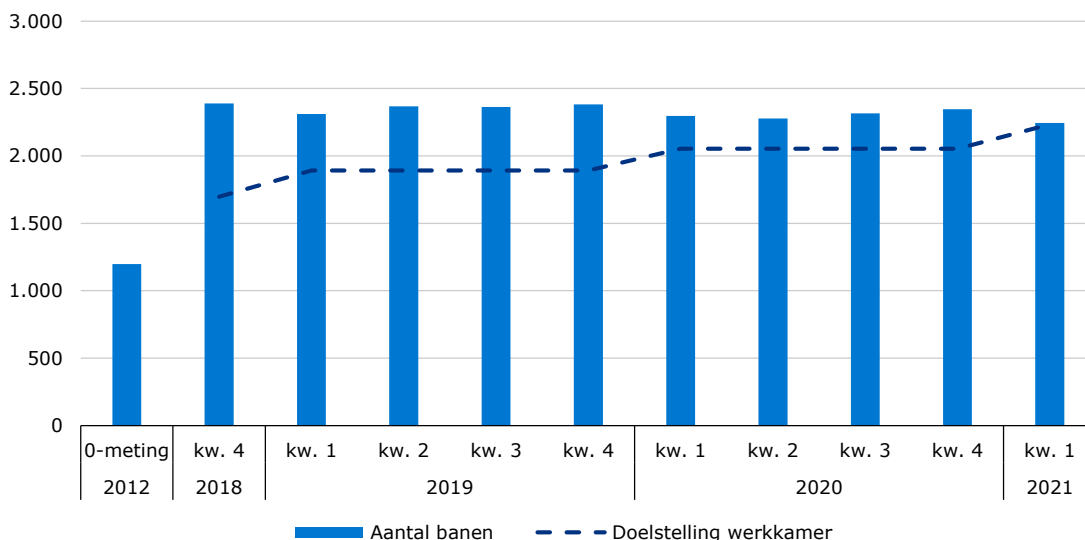
Realisatie banenafpraak ten opzichte van indicatieve doelstelling

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

De Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) werken samen in de zogeheten Werkkamer en stellen een indicatieve doelstelling per jaar vast. De realisatie tot en met het eerste kwartaal 2021 was 2.230 banen. Uit afbeelding 3.3 blijkt dat er in 2020 2.350 banen zijn verwezenlijkt tot en met het vierde kwartaal, terwijl de indicatieve doelstelling 2.050 beoogde banen was. De realisatie loopt in 2020 hierdoor bijna 300 banen voor ten opzichte van de indicatieve doelstelling. Het [dashboard Banenafpraak](#) van UWV geeft zicht op de voortgang van de banenafpraak in Nederland en de 35 arbeidsmarktregio's.

Afbeelding 3.3 Realisatie banenafpraak (aantal banen) en indicatieve doelstelling

Midden-Limburg, tot en met eerste kwartaal 2021



Bron: UWV

Scholing beperkt ingezet, wel effectief

UWV, gemeenten en partners stellen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in staat zich om te scholen of door kortdurende trajecten vaardigheden aan te leren om een beroep beter te kunnen uitoefenen. Uit de rapportage 'Scholing voor mensen met een arbeidsbeperking' van UWV blijkt dat ongeveer 1% van de uitkeringsgerechtigden met arbeidsvermogen in Nederland en een uitkering van UWV scholing volgt. Eén van de succesfactoren bij scholing is dat deze plaatsvindt in een leer-werkomgeving waardoor men het geleerde direct in de eigen (werk-)situatie kan toepassen. In de afgelopen jaren was scholing vooral gericht op transport & logistiek, zorg & welzijn en economisch-administratieve beroepen. Uiteindelijk vond 60% na afloop werk in de jaren 2012 tot en met 2018. Niet iedereen blijkt in staat dit 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 vermeldt in 'Kansen van technologie en arbeidsparticipatie' veelbelovende technologieën die de effecten van arbeidsbeperkingen kunnen verminderen of opheffen. De verwachting is dat complementaire of 'nieuwe' technieken

zorgen voor hogere arbeidsparticipatie van mensen die nu nog niet kunnen werken. Er was behoefte aan pilots of 'living labs'. UWV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben daarom eind 2018 vanuit de Coalitie voor Technologie en Inclusie een challenge georganiseerd 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 ontlast bij fysiek zwaar werk. Er was ook 'bijvangst' in de vorm van beter gestroomlijnde werkprocessen, een inclusievere werkcultuur en informele integratie met collega's. De implementatie van de meeste initiatieven werd na de pilotsubsidie voortgezet. Ook in 2021 kunnen partijen voorstellen indienen voor pilots waarbij technologie mensen met een arbeidsbeperking helpt om te (blijven) werken.

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

Ten tijde van crises worden jongeren over het algemeen harder geraakt en komen sneller zonder werk. In het begin van de coronacrisis stegen de WW-uitkeringen in Midden-Limburg in alle leeftijdscategorieën. Onder jongeren tot 27 jaar was deze stijging relatief het sterkst. De toename in het aantal WW-uitkeringen was in deze periode landelijk het grootst in de sector uitzendbedrijven, horeca en detailhandel. Veel jongeren hebben een flexibel contract, 74% van de jonge werknemers die in Midden-Limburg wonen, werkt onder een tijdelijk, oproep- of uitzendcontract. Dit is fors afwijkend van andere leeftijdsgroepen, waarbij het merendeel een vast contract heeft. Hierdoor verliezen jongeren in tijden van economische neergang meestal als eerste hun baan. Bovendien werken jongeren in Midden-Limburg 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.

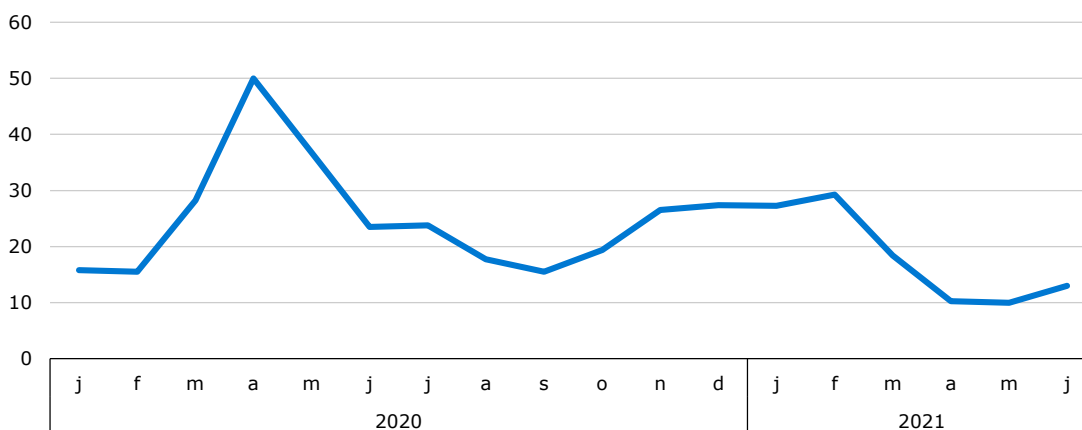
Er zijn echter grote verschillen op het gebied van baankansen voor jongeren. Jongeren met minstens een hbo-diploma hebben grotere baankansen dan voor corona. Terwijl de baankansen voor jongeren zonder een diploma op mbo 2-niveau, of een havo- of vwo-diploma juist zijn gedaald. Daarnaast kunnen jongeren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

Jongeren harder geraakt, maar sneller herstel na crisistijden

Hoewel jeugdwerkloosheid lastig te meten valt, doordat jongeren veelal kort of geen WW-uitkering ontvangen en vaak niet in aanmerking komen voor een uitkering uit de Participatiewet, lijkt deze groep veerkrachtig. In afbeelding 3.4 is te zien dat het aantal nieuwe WW-uitkeringen van jongeren in Midden-Limburg vanaf maart 2020 toe is genomen. In april 2020 was deze stijging het grootst, toen de instroom met 121% toenam ten opzichte van de maand ervoor. Sinds het begin van 2021 neemt de instroom in de WW onder jongeren af, al volgde er in juni een lichte opleving.

Afbeelding 3.4 Nieuwe WW-uitkeringen van jongeren tot 27 jaar

Midden-Limburg, januari 2020 – juni 2021, weekgemiddelden



Bron: UWV

In het tweede kwartaal van 2020 raakten in Nederland 137.000 jongeren van 15 tot 25 jaar zonder werk, van wie 46.000 omdat het werk was vervallen. In hetzelfde kwartaal een jaar eerder gaven maar 9.000 jongeren aan dat ze zonder werk kwamen doordat het werk was vervallen. Het aantal jongeren waarvan het werk verviel daalde in het derde en vierde kwartaal van 2020. Maar dit aantal was nog wel hoger dan in dezelfde kwartalen in 2019. Zoals genoemd in paragraaf 1.5 speelt ook de NOW een grote rol bij het relatief beperkte verlies aan werkgelegenheid. Volgens het CBS nam het aantal bijstandsgerechtigden relatief gezien het meest toe onder jongeren. Deze groep had te kampen met een dubbele toestroom. Jongeren verliezen sneller hun baan, en er zijn nieuwe toetreders die na hun opleiding voor het eerst aan het werk gaan. Na de versoepelingen zijn het juist ook weer de jongeren die relatief snel weer aan het werk gaan.

Ongelijke kansen voor jongeren

Voor jongeren in Nederland zijn de kansen op de arbeidsmarkt nogal verdeeld. De al bestaande ongelijkheid op het gebied van baankansen nam tijdens de coronapandemie sterk toe. Voor bepaalde groepen jongeren, die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben, is dit niet direct een probleem. Volgens SEO stegen de baankansen voor starters met een hogere opleiding tijdens de coronapandemie (ten opzichte van december 2019) juist. Terwijl de kansen voor jongeren zonder startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-1 niveau), of een havo- of vwo-diploma, daalden. Met name afgestudeerden horeca, haarverzorging, toerisme en schoonheidsverzorging zagen hun baankansen relatief hard dalen. Over het algemeen stegen de baankansen van zorg- en technische opleidingen juist.

Vooraf voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurt de zoektocht naar passend werk of stage (nog) langer. Een goede stage- of leerplaats kan de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Zo zijn er goede kansen op het vinden van een stageplaats voor technische en logistieke opleidingen, zoals lasser, keukenmonteur en logistiek medewerker. Aan de andere kant zijn er ook sectoren waar het tekort aan stageplaatsen flink is gestegen, zoals in de zorg, welzijn & sport, zakelijke dienstverlening & veiligheid, voedsel, groen & gastvrijheid. Inmiddels zijn de tekorten wat teruggedrongen, maar de sectorale verschillen blijven groot.

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

3.4. Administratief personeel ruim vertegenwoordigd in GWU

Elk bedrijf of organisatie heeft wel economisch-administratief personeel in dienst. De grote variatie aan beroepen zorgt ervoor dat economisch-administratieve beroepen in alle sectoren voorkomen. De meesten werken in de zakelijke diensten. Hieronder vallen accountants- en administratiekantoren, en ook reis-, reclame-, onderzoeks- en adviesbureaus. Werkzoekenden die op zoek zijn naar administratief werk hebben een brede keuze aan banen.

Administratieve banen worden al langere tijd bedreigd door digitalisering. De 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 zal zich de komende jaren voortzetten. Digitalisering heeft ook gevolgen voor klantcontacten; klanten kunnen steeds meer zaken zelf via internet vanuit huis regelen. Relatief simpele administratieve handelingen komen daardoor te vervallen. Digitaal bankieren is een ontwikkeling waar vroeger bijvoorbeeld bankmedewerkers aan te pas kwamen. Steeds meer regionale bankfilialen worden nu echter gesloten, corona heeft dit bij sommige banken zelfs versneld. Ook de bibliotheekmedewerkers hebben te maken met digitalisering: er vindt een verschuiving plaats van het uitlenen van papieren boeken naar E-books via de websites van bibliotheken. Daardoor is er minder vraag naar medewerkers voor het collectiebeheer en -uitleen, maar meer naar bijvoorbeeld lees- of digitale coaches.

De concurrentie om die administratieve banen is echter wel groot. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek naar het WW-percentage naar 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%.

Afbeelding 3.5 Top 5 Economisch-administratieve beroepen in GWU

Midden-Limburg, juni 2021

Top 5 economisch-administratieve beroepen	Aantal
1 Ondersteunende secretariële medewerkers	430
2 Financieel-administratief medewerkers	290
3 Receptionisten en telefonisten	260
4 Logistiek en voorraad medewerkers	100
5 Medewerkers klantenservice	70

Bron: UWV

Voor de arbeidsmarktregio Midden-Limburg is het ruime aanbod in deze richting vooral zichtbaar bij de top 5 van beroepen waar de meeste geregistreerde werkzoekenden bij UWV werk in zoeken (zie afbeelding 3.5). Dit is een aandeel van 14% in het totale GWU van Midden-Limburg.

Er zijn op de arbeidsmarkt nog steeds mensen in een kwetsbare positie die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk en soms alleen met ondersteuning kunnen maken. Desondanks heeft de vraag naar personeel het niveau van voor de coronaperiode al weer bereikt. In het volgende hoofdstuk wordt duidelijk dat de krapte op deelmarkten op de arbeidsmarkt groot is. Voor werkgevers blijkt het lastig om geschikt personeel te vinden.

4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt

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

4.1. De krapte op de arbeidsmarkt is terug en neemt toe

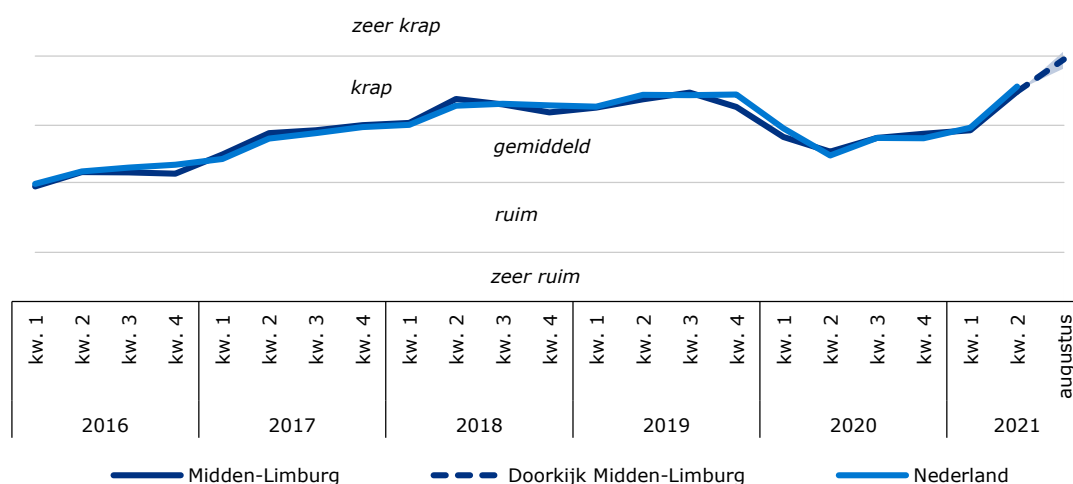
Vanaf het vierde kwartaal van 2017 was de arbeidsmarkt in Midden-Limburg krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant waren weinig geschikte kandidaten beschikbaar. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel komen. Voor werkzoekenden betekent een krappere arbeidsmarkt juist meer kansen op werk. De krapte liep richting het einde van 2019 verder op. Door de coronacrisis vond er echter een heftige omslag plaats in het eerste kwartaal van 2020: het aantal vacatures daalde snel en ook het aantal WW-uitkeringen nam flink toe. In Midden-Limburg was er in het eerste kwartaal van 2020 dan ook niet langer sprake van een krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarktspanning kon destijds getypeerd worden als 'gemiddeld': de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten zijn redelijk met elkaar in evenwicht. Aan die situatie kwam in heel 2020 geen verandering.

Krapte in Midden-Limburg terug en 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-Limburg echter niet tot een afname van de spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal WW-uitkeringen nam in december 2020 weliswaar toe, maar de stijging was beperkt. Het aantal openstaande vacatures kende in het vierde kwartaal van 2020 zelfs een beperkte groei ten opzichte van het kwartaal daarvoor (zie afbeelding 2.1). In het eerste kwartaal van 2021 groeide het aantal openstaande vacatures in Midden-Limburg verder. Ook het aantal WW-uitkeringen daalt sinds februari 2021. Daarmee steeg ook de spanning op de arbeidsmarkt, maar leidde dat in het eerste kwartaal van 2021 nog niet tot krapte. In het tweede kwartaal van 2021 kwam daar echter verandering in: het aantal vacatures groeide gestaag door en ook het aantal WW-uitkeringen nam verder af. Aan het einde van het tweede kwartaal was er in Midden-Limburg dan ook weer sprake van krapte en lag deze zelfs boven het niveau van eind 2019.

Afbeelding 4.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



Bron: UWV, spanningsindicator

Doorkijk spanningsindicator augustus 2021

De spanningsindicator arbeidsmarkt wordt altijd na afloop van ieder kwartaal vastgesteld. In afwachting van de definitieve cijfers kan alvast maximaal twee maanden (dus tot augustus 2021) vooruitgekeken worden naar hoe de spanning op de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Dit wordt gedaan aan de hand van twee gegevens: het aantal

openstaande online vacatures op werk.nl én het aantal personen met een WW-uitkering (met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar). Omdat de openstaande online vacatures op werk.nl niet exact hetzelfde zijn als de totale vacaturemarkt, wordt de doorkijk van de spanningsindicator met een bepaalde onzekerheidsmarge weergegeven in afbeelding 4.1.

In Midden-Limburg is het aantal personen met een kortdurende WW-uitkering tussen eind juni 2021 en eind augustus 2021 met 15% gedaald. Het aantal openstaande vacatures op werk.nl is tegelijkertijd gestegen met 33% (voor vacatures gaat het om de ontwikkeling eind augustus 2021, ten opzichte van het gemiddelde van kwartaal 2). Per saldo betekent dit dat de spanningsindicator naar verwachting zal toenemen in deze periode. Dat is dus een verschuiving richting een (nog) krappere arbeidsmarkt. De vraag is in hoeverre de snel oplopende krapte structureel is, of tijdelijk als gevolg van corona-effecten. Zo zijn er tijdens de coronacrisis minder arbeidsmigranten naar Nederland gekomen en is de werkloosheid laag gebleven door de steunpakketten van de overheid. De Rabobank gaat er in een basisscenario vanuit dat de huidige extreme krapte van korte duur is en dat na het wegvallen van de tijdelijke factoren (zoals een kleiner aantal arbeidsmigranten) er weer sprake is van 'gebruikelijke' tekorten. In hoeverre dit uitkomt zal moeten blijken, de doorkijk voor juli en augustus 2021 geeft slechts een eerste indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve Spanningsindicator die later in 2021 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld.

4.2. In 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 spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2021 in Midden-Limburg voor zes van de elf beroepsklassen krapte aangeeft. De arbeidsmarkt voor ICT-beroepen en technische beroepen is zelfs zeer krap. Alleen creatieve & taalkundige beroepen kennen een ruime arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt voor managementberoepen en pedagogische beroepen kan getypeerd worden als gemiddeld.

Afbeelding 4.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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

Spanningsindicator arbeidsmarkt



Bron: UWV

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

Voor een aantal beroepsklassen geldt dat deze ook gedurende de coronacrisis te maken hadden met een krappe arbeidsmarkt. Dat geldt bijvoorbeeld voor ICT-beroepen, maar ook voor technische en zorg & welzijn beroepen. Die krapte is in de eerste helft van 2021 alleen maar verder opgelopen. Voor andere beroepsklassen geldt dat deze voor de coronacrisis nog krapte kenden, maar daarna een aantal kwartalen niet meer. Dat is in Midden-Limburg bijvoorbeeld het geval voor dienstverlenende beroepen. Een belangrijke beroepsgroep daarbinnen wordt gevormd door horecaberoepen. Doordat de meeste coronamaatregelen in deze sector vervielen, nam het aantal vacatures in de horeca in het tweede kwartaal van 2021 echter weer sterk toe. Mede door deze groei in de horeca is er daarom in het tweede kwartaal van 2021 weer sprake van krapte voor dienstverlenende beroepen in Midden-Limburg.

De meest en minst kansrijke beroepen

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

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, loodgieters en CNC-verspaners) en ICT (zoals netwerkbeheerders, security specialisten en webdevelopers). Nu de economie steeds meer opengaat, groeit ook de vraag naar personeel in andere beroepen weer. Een goed voorbeeld zijn restaurantkok en medewerker bediening horeca. Voor de coronacrisis was de vraag naar deze beroepen erg groot. Door de coronamaatregelen daalde die vraag tijdelijk in 2020, maar inmiddels is het aantal vacatures weer sterk gestegen. Restaurantkoks en medewerker bediening horeca worden daarom weer aangemerkt als kansrijk beroep.

Box 4.1. Selectie kansrijke beroepen Midden-Limburg

Het overzicht van de kansrijke beroepen laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. In totaal gaat het voor Midden-Limburg om ruim 100 kansrijke beroepen, verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'. Hier beneden staat een selectie van een aantal kansrijke beroepen voor de regio Midden-Limburg.

- (Hoofd)uitvoerders bouw en installatie
- Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (incl. warmtepompen)
- Elektriciens, monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Algemeen verpleegkundigen
- AA- en assistent accountants
- Vrachtwagenchauffeurs
- Ict-servicedeskmedewerkers
- Gespecialiseerde schoonmakers (industriële-, calamiteiten)
- Huishoudelijk medewerkers thuiszorg

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

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 producenten en technici in de theaterwereld. De baankansen voor deze beroepen zijn nog altijd niet goed, ondanks het versoepelen van een aantal coronamaatregelen. Mogelijk verandert het perspectief voor een aantal door corona getroffen, minder kansrijke beroepen op termijn weer. Er zijn ook beroepen waarvoor de baankansen al jaren minder goed zijn. Dat kan diverse oorzaken hebben, bijvoorbeeld omdat het werk bedreigd wordt door digitalisering en/of automatisering (zie de paragrafen 2.4 en 3.4). Dat geldt bijvoorbeeld voor administratief medewerkers en grafisch vormgevers. Of omdat het beroep simpelweg te populair is en er dus (te) veel sollicitanten per vacature zijn. Een voorbeeld daarvan is het beroep dierenverzorger.

4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?

Na een dip in 2020 als gevolg van de coronacrisis, is de spanning op de arbeidsmarkt in 2021 weer toegenomen en is nu zelfs groter dan in 2019. Hoewel er op beroepsniveau in meer of mindere mate verschillen zijn qua krapte, zijn er een aantal signalen en ontwikkelingen die wijzen op een verder toenemende krapte in de komende jaren.

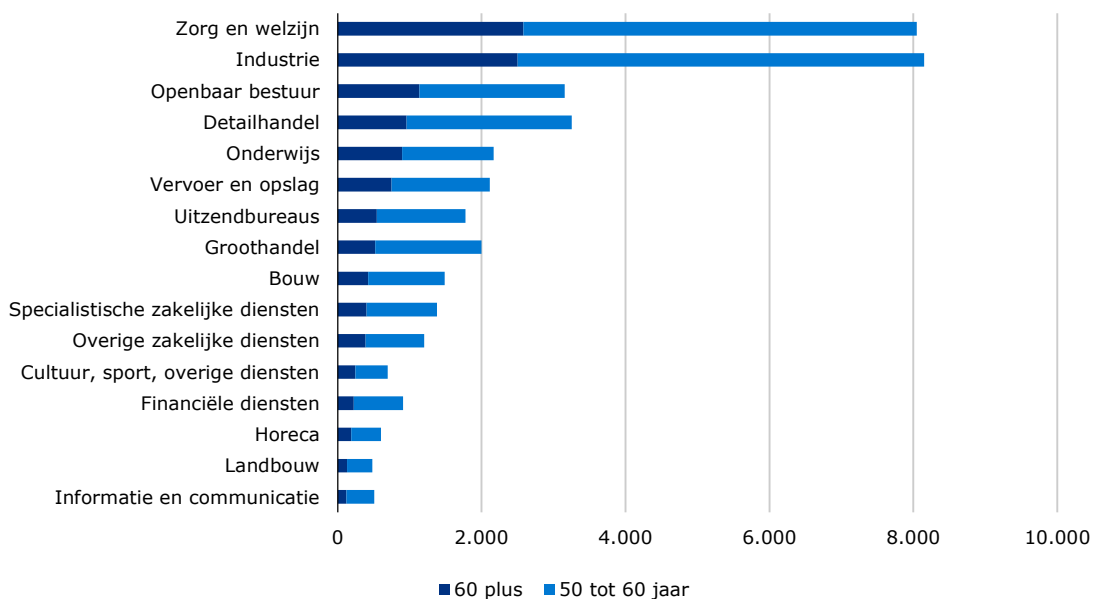
Vergrijzing en ontgroening

Een daarvan is de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking. Dat betekent dat er steeds meer ouderen bijkomen en dat tegelijkertijd het aantal jongeren naar verhouding kleiner wordt. Dit heeft ook 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 Midden-Limburg in 2030 met ruim 6% afnemen, ten opzichte van 2020. Als de arbeidsparticipatie niet verandert, zal de krimp van de potentiële beroepsbevolking zich ook vertalen in een krimp van de beroepsbevolking. Dat betekent dat er minder mensen beschikbaar zijn om het aantal vacatures te vervullen. De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie in Midden-Limburg 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. Daardoor vergrijst de beroepsbevolking verder.

In totaal is 11% van alle werknemers woonachtig in Midden-Limburg, 60-plusser. Dat komt neer op ongeveer 12.000 werknemers die binnen nu en enkele jaren de arbeidsmarkt verlaten. Niet elke sector in Midden-Limburg is in dezelfde mate vergrijsd. Afbeelding 4.3 toont de leeftijdsopbouw van werknemers in Midden-Limburg naar sector. Absoluut gezien is het aantal 60-plussers het grootst in de sectoren zorg & welzijn (2.600 werknemers; 13% van het totaal aantal werknemers in deze sector), industrie (2.500 werknemers; 14% van het totaal) en openbaar bestuur (1.100 werknemers; 17% van het totaal). Deze sectoren zullen op korte termijn met een relatief grote uitstroom van werknemers geconfronteerd worden. Dit zijn veelal sectoren die op dit moment al te maken hebben met een grote krapte en daarmee een tekort aan personeel. De aanwas van jongeren is onvoldoende om de uitstroom van gepensioneerde werknemers te compenseren.

Afbeelding 4.3 Werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Woonregio Midden-Limburg, 2020



Bron: UWV, Leeftijdsmonitor

Sectorspecifieke ontwikkelingen

Naast demografische factoren die in principe alle sectoren (in meer of mindere mate) raken, zijn er ook sectorspecifieke ontwikkelingen die mogelijk kunnen leiden tot een grotere krapte op de arbeidsmarkt. Een daarvan is de energietransitie. Om de klimaatdoelstellingen van het kabinet te verwezenlijken, zal er een transitie plaats moeten vinden van een energiesysteem gebaseerd op fossiele brandstoffen, naar een energiesysteem gebaseerd op duurzame bronnen. Dat betekent dat er onder andere veel woningen moeten worden geïsoleerd, nieuwe installaties moeten worden geplaatst en windmolens en zonnecollectoren moeten worden gebouwd. 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 technische beroepen alleen maar toenemen. Daarnaast kampt Nederland al enkele jaren met een woningtekort. De komende (tientallen) jaren zullen er daarom een groot aantal woningen bijgebouwd moeten worden om het tekort terug te dringen. Ook daarvoor zijn veel vakmensen nodig, wederom met name in beroepen die nu al te maken hebben met een personeelstekort. De bouwsector is bovendien sterk vergrijsd. De komende jaren zullen werknemers de sector verlaten doordat ze met pensioen gaan.

4.4. Kansen niet voor iedereen even groot

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 echter veel signalen op groen. Onder meer als gevolg van de krapte in veel sectoren, zijn de kansen op werk voor veel beroepen groot. Ook de vooruitzichten, zoals berekend door het CPB, zien er weer rooskleuriger uit, zoals besproken in hoofdstuk 1. De goede vooruitzichten vertalen zich echter niet automatisch naar gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iederéén. In hoofdstuk 3 kwamen al een aantal groepen aan bod die tijdens de coronacrisis het hardst zijn geraakt.

De daadwerkelijke impact van de coronacrisis voor de verschillende kwetsbare groepen is lastig in te schatten, met name op de (middel-)lange termijn. Wel is duidelijk dat mensen die voor corona al kwetsbaar waren op de arbeidsmarkt, dat tijdens de coronacrisis, en ook daarna nog steeds zijn. De kwetsbaarheden kunnen gelegen zijn in een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring, langdurige werkloosheid en factoren als leeftijd of arbeidsbeperkingen. Een deel van deze groepen had voor de coronacrisis al een structureel grotere achterstand op andere groepen op de arbeidsmarkt, die veelal groter werd tijdens de crisis. Door de coronacrisis zijn er echter ook een aantal nieuwe kwetsbare groepen bij gekomen. Bijvoorbeeld jongeren en school- of studieverlaters door een tekort aan stageplaatsen of teruglopende vacatures in sectoren waar veel jongeren werken. Daarnaast is er een grote groep werkenden en zzp'ers die met name financieel kwetsbaar zijn geworden omdat zij hun baan of onderneming zijn kwijtgeraakt. 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 een 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.

Naar alle waarschijnlijkheid zorgt de coronacrisis ook voor een aantal blijvende veranderingen in de manier van werken en werven. Zo zullen veel mensen ook na corona in meer of mindere mate blijven thuiswerken en schakelen sommige recruiters over naar digitale sollicitatiegesprekken. Deze ontwikkelingen kunnen voor bepaalde groepen leiden tot extra obstakels. 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 genoeg aandacht voor deze ontwikkelingen en hun impact kunnen bepaalde groepen daarom nog verder van de arbeidsmarkt komen te staan.

Focus op skills belangrijk voor kwetsbare groepen

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

5. Uitdagingen voor de Midden-Limburgse arbeidsmarkt

Het afgelopen jaar was een uitzonderlijk jaar. Door de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende maatregelen kwamen veel bedrijven in een onzekere situatie en stonden veel banen op de tocht. De NOW-regeling en andere steunmaatregelen hebben ervoor gezorgd dat het banenverlies relatief beperkt is gebleven. Ook de sterke toename van de werkloosheid die verwacht werd, bleef tot nu toe uit. Doordat het aantal vacatures inmiddels ook weer sterk toeneemt zijn de tekorten op de arbeidsmarkt weer terug. Sinds de versoepelingen van de coronamaatregelen zijn de tekorten in de meeste sectoren alleen maar toegenomen. Voor de meeste werkgevers is en blijft het dan ook een enorme uitdaging om aan geschikt personeel te komen. Maar er zijn meer uitdagingen op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 3 kwam bijvoorbeeld al naar voren dat er, ondanks de krapte, nog genoeg kwetsbare groepen zijn op de arbeidsmarkt. Het blijft belangrijk om deze groepen voldoende aandacht geven. Dit hoofdstuk probeert inzicht te geven in een aantal uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt in Midden-Limburg wordt geconfronteerd, nu en in de toekomst. Deze vloeien voort uit hetgeen in de vorige hoofdstukken is beschreven. Ook worden enkele Midden-Limburgse initiatieven beschreven om de problemen die hieruit voortkomen, proberen te verkleinen.

5.1. Personeelsschaarste zet aan tot breder denken

In veel sectoren worden werkgevers geconfronteerd met personeelsschaarste. In hoofdstuk 4 is beschreven dat de krapte op de arbeidsmarkt de afgelopen maanden flink is toegenomen. Hoewel de krapte in de meeste sectoren te voelen is, zijn er echter ook (deel)sectoren waarin de werkgelegenheid is afgenomen, banen zijn verdwenen, of het werk is veranderd als gevolg van onder andere economische, of technologische ontwikkelingen (zie onder meer hoofdstuk 2). Werkloos worden vanuit een sector waar de werkgelegenheid is afgenomen of veranderd, vraagt om andere keuzes voor de toekomst. Van de werkzoekende, maar ook van de werkgever. Mede ingegeven door de schaarste aan personeel zijn steeds meer werkgevers bereid om breder te kijken dan de 'exacte match'. Verborgene matches op de arbeidsmarkt kunnen naar voren komen door te kijken naar aanwezige competenties en talenten. De werkgever kan zich daarbij de vraag stellen: welke competenties dient een nieuwe medewerker minimaal te bezitten? Of: hoe kan het werkproces anders ingericht worden? Er zijn tal van initiatieven voor omscholing, bijscholing en werk-leertrajecten die bijdragen aan oplossingen voor krapteberoepen.

Het gegeven dat gevraagde werkzaamheden en functies vaak niet één op één matchen met werkzoekenden, vraagt om maximale creativiteit bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Dit biedt kansen voor kandidaten met (ogenschijnlijk) een minder goede positie op de arbeidsmarkt. Zo zijn er tijdens het massaal thuiswerken nieuwe initiatieven om potentiële werknemers te ontmoeten, ontstaan. Enkele voorbeelden zijn online banenmarkten via bijvoorbeeld LinkedIn en Teams, online kennismakingen met opleiders in samenwerking met werkgevers, maar ook door middel van "open hiring" zijn mensen direct in dienst genomen zonder zelfs maar een sollicitatiegesprek te hebben gevoerd.

Naast werving en selectie is aandacht voor behoud, ontwikkeling en vitaliteit van het huidige personeel minstens net zo belangrijk. Hierdoor kunnen kandidaten die in eerste instantie misschien niet direct passen op een vacature, na een interne opleiding toch passend gemaakt worden. UWV Werkgeversdiensten ondersteunt ondernemers graag op een manier die passend is. Naast het breder kijken naar competenties liggen er mogelijkheden in het anders kijken naar werkprocessen, vacatures en bedrijven. Middels een Inclusieve Arbeidsanalyse kan er bijvoorbeeld inzicht worden gegeven in 'nieuw' te creëren functies of kan het bestaande werk anders worden georganiseerd. Hierdoor kunnen ook bestaande werknemers meer in hun kracht worden gebracht.

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

5.2. Kansen en uitdagingen in belangrijke Midden-Limburgse sectoren

Zoals reeds beschreven in paragraaf 1.3, reageerden de sectoren in Midden-Limburg verschillend op de corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beperken. Ook het herstel na de versoepeling van de meeste coronamaatregelen verloopt anders in verschillende sectoren. In een deel van de sectoren gelden ook nu nog altijd coronamaatregelen. De uitdagingen, maar ook de kansen, in de Midden-Limburgse sectoren lopen dan ook uiteen. Toch zijn er ook overeenkomsten, zoals de krapte die in veel sectoren terug is te zien. Hierna worden voor een aantal belangrijke sectoren in Midden-Limburg een aantal kansen en uitdagingen beschreven. Ook komen er diverse regionale initiatieven naar voren om de uitdagingen aan te pakken.

Zorg

Tijdens de coronaperiode heeft de zorgsector onder enorme druk gestaan. Er waren grote tekorten aan IC-verpleegkundigen door alle extra opnames in verband met Covid-19. Door een relatief hoog percentage ziekmeldingen van werknemers (als gevolg van milde klachten, testen en quarantaine) stond het personeel in de gehele zorg nog verder onder druk. Er zijn diverse landelijke initiatieven gestart om de zorg te ondersteunen en extra personeel voor de zorg te werven, zoals bijvoorbeeld: extra handen voor de zorg, de nationale zorgklas, sterk in je werk en tijdelijke coronabanen. De tekorten in de zorg zijn er hoofdzakelijk op niveau 3 en hoger. Ook met de inzet van extra middelen konden en kunnen deze tekorten niet eenvoudig worden opgelost. Mede daardoor zijn er steeds meer initiatieven voor functiedifferentiatie, waardoor er ook meer mogelijkheden komen voor de lagere niveaus. Zorgorganisaties zetten ondanks alle maatregelen nog altijd sterk in op scholingstrajecten. In Noord- en Midden-Limburg zien we dat de standaard reguliere trajecten van meerdere jaren, vaak worden ingeruild voor verkorte trajecten om deze zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor zij-instromers. Desondanks blijven er extra inspanningen nodig om ook in de komende jaren aan de personeelsvraag te kunnen voldoen. Door de coronamaatregelen en beperkingen van het aantal contacten/bezoeken komt ook technologische vooruitgang in een stroomversnelling.

In de zorg zijn er diverse initiatieven om mensen op allerlei niveaus op te leiden tot zorgmedewerker. Zo wordt er in samenwerking tussen UWV, diverse gemeenten in Midden-Limburg, Gilde Opleidingen, Leerwerkloket en zorgorganisaties inmiddels voor de vierde keer een opleidingstraject gestart voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft een opleiding voor helpende niveau 2 bij diverse zorgorganisaties in Midden-Limburg.

Techniek

In Limburg neemt de vraag naar technisch personeel sinds het afgelopen jaar toe. Het aanbod aan gekwalificeerd personeel neemt echter af. Dat komt niet alleen door de vergrijzing en ontgroening, maar ook omdat steeds minder jongeren kiezen voor technische beroepen. Voor werkgevers blijft het daarom de komende jaren een uitdaging om voldoende personeel te vinden. Door allerlei ontwikkelingen (zie hoofdstuk 4), waaronder de energietransitie, is de verwachting dat de tekorten aan technisch geschoold personeel de komende jaren alleen maar groter worden. Ook in de techniek zijn er diverse regionale initiatieven om het tekort aan personeel terug te dringen, op allerlei niveaus. Zo is bijvoorbeeld het fietsproject opgestart in de regio's Midden-, Noord-, en Zuid-Limburg. In samenwerking met een opleider krijgen kandidaten een praktische opleiding van 4 maanden waarna ze een branchecertificaat voor fietstechnicus ontvangen. Daarnaast worden in de metaaltechniek diverse werk-leer trajecten aangeboden, in samenwerking met Mosa-RT en Techniek coalitie Limburg. Daarbij worden 3 verschillende opleidingen aangeboden: basis cursus frezen, basis cursus lassen, basis cursus draaien.

ICT

De ICT-sector in Midden-Limburg is veelomvattend en kampt al langere tijd met tekorten. Hoewel grote ICT-bedrijven in mindere mate vertegenwoordigd zijn in Midden-Limburg, zijn ICT-functies verweven in diverse sectoren en is er bovendien ook veel werkgelegenheid in aangrenzende regio's. Die werkgelegenheid neemt verder toe. De digitalisering van de samenleving is in een verdere stroomversnelling geraakt door corona. De vraag naar medior en senior personeel blijft. Daarnaast stijgt door onder andere veranderde werkomstandigheden de vraag naar bepaalde functies en specialisaties, zoals security specialisten. De vraag is echter in veel gevallen (veel) groter dan (gekwalficeerd) aanbod. Dit beïnvloedt de groei van bedrijven.

Voor medewerkers werkzaam in de ICT-sector is het belangrijk om continue bezig te zijn met hun ontwikkeling om kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Voor zij-instromers is bij- of omscholing cruciaal om de stap te zetten richting ICT. Werkgevers houden echter nog veel vast aan strikte ervarings- en opleidingseisen. Volledige opleidingstrajecten zijn niet altijd passend in verband met de duur van het traject. Desondanks zijn er voldoende scholingsmogelijkheden op diverse niveaus. Een voordeel daarbij is dat als gevolg van het vele thuiswerken, het wervingsgebied voor nieuwe medewerkers (soms) flink is uitgebreid omdat de woonplaats niet meer doorslaggevend is.

Logistiek

Sectoren en bedrijven in de gehele logistieke keten zijn geconfronteerd én geraakt door maatregelen rondom corona. Veel logistieke processen hebben echter niet stilgestaan. Sterker nog, op bepaalde gebieden heeft corona geleid tot een toename en een verandering die naar verwachting (deels) blijvend zal zijn. We zien bijvoorbeeld een toename van E-Commerce en E-Fulfilment. De snelheid (en/of duurzaamheid) van het bezorgen van pakketten aan huis en het beleven van pick-up points wordt door consumenten als zeer belangrijk ervaren. Daarnaast wordt in stedelijke gebieden in toenemende mate gebruik gemaakt van elektrische fietsen of auto's als vervoermiddel door bezorgservices. De vraag naar personeel neemt eigenlijk alleen maar toe. Bedrijven onderscheiden zich door onder meer aandacht voor employer branding, candidate experience en recruitmentprocessen. Zij hebben verder aandacht voor scholing, arbeidsvoorwaarden, vitaliteit en behoud van personeel. De logistieke sector werkt veel samen met intermediairs en voor werving wordt ook over de grens gekeken. Dit kan een uitdaging op het gebied van taal en huisvesting vormen. Taal maar ook andere vaardigheden kunnen middels bijscholing aangepakt worden. Voor personenvervoer geldt dat er sprake is geweest van een behoorlijke teruggang in vervoersbewegingen. Hierdoor hebben een aantal gekwalificeerde mensen de sector verlaten terwijl zij nu weer nodig zijn. De sector kampte al met vergrijzing. Initiatieven om kandidaten op te leiden tot buschauffeur zijn weer actueel.

Industrie

Ook in de industriële sector in Midden-Limburg zijn de tekorten groot. De tekorten zijn breed verspreid, maar vooral groot voor uitvoerende, specialistische profielen. Denk hierbij aan onder andere procesoperators en onderhoudsmonteurs. Wel is er een stijging zichtbaar in aanvragen via intermediairs. Dit biedt ruimte en kansen voor jongeren, zij-instromers en overige doelgroepen die in de sector aan de slag willen. Dit heeft met name te maken met het feit dat er steeds meer op basis van competenties geselecteerd wordt. (Bij)scholing blijft hierdoor wel een belangrijke factor. Soms kan daarbij een relatief kleine investering (zoals een heftruckcertificaat of VCA opleiding), van doorslaggevend belang zijn voor werkgevers in het aantrekken van het juiste personeel.

Bouw

Na het uitbreken van de coronacrisis werd al snel het protocol 'Samen veilig doorwerken' opgesteld door het Rijk en de bouw- en technieksector. Hierdoor konden bouwwerkzaamheden ondanks de afgekondigde coronamaatregelen doorgaan, na een onzekere periode waarin veel werk stil lag. Maar hoewel ook de bouw de effecten van de coronacrisis ervaart, lijkt de sector tot nu toe minder getroffen te zijn dan veel andere sectoren. Hoewel er in brede zin minder personeelstekorten zijn dan vóór de coronacrisis, zijn vakmensen nog altijd erg gewild. Er is nog steeds grote behoefte aan bijvoorbeeld loodgieters, calculators, uitvoerders, elektriciens en bouwarbeiders afbouw. Wel zorgt de coronacrisis (bovenop de al bestaande PFAS- en stikstofproblematiek) voor veel onzekerheid. De bouw reageert altijd later op een economische omslag. Er zijn vaak nog voldoende lopende projecten, maar nieuwe opdrachten kunnen afnemen of vertragen.

Detailhandel

Tijdens de coronacrisis zijn in de detailhandel vooral de non-food winkels hard geraakt. De foodsector en webwinkels deden het daarentegen goed. Nu de winkeldeuren weer openstaan ziet de toekomst er voor de detailhandel weer iets rooskleuriger uit. Nadat er in het voorjaar van 2021 weer meer mogelijk werd in de detailhandel (consumenten mochten eerst winkelen op afspraak en later gingen winkels weer volledig open) steeg het aantal vacatures sterk in het tweede kwartaal van 2021. Door het dalend aanbod van werkzoekenden en de stijgende vraag naar personeel neemt de spanning op de arbeidsmarkt ook in de detailhandel toe. Uitdagingen in de detailhandel zijn het binden en boeien van personeel om ze voor de sector te behouden en het verleiden van zij-instromers (o.a. onbenut arbeidspotentieel) om aan de vraag naar personeel te kunnen voldoen.

Horeca

De horeca in Midden-Limburg kampt (net als in de rest van Nederland) met een enorm tekort aan personeel. Voor de coronacrisis was er al sprake van een tekort, maar de coronamaatregelen hebben ervoor gezorgd dat veel mensen uit de sector in andere sectoren aan de slag zijn gegaan. Uiteindelijk hebben veel mensen ervoor gekozen in die sectoren te blijven werken en dus niet meer terug te keren in de horeca. Redenen daarvoor zijn onder meer de onregelmatige werktijden in de horeca, het relatief lage salaris en het fysiek zware werk. Veel ondernemers ondervinden problemen door het personeelstekort en sommige horecagelegenheden moeten hierdoor een extra dag(deel) gesloten blijven. Het tekort is dus nijpend en in Midden-Limburg is daarom gestart met het project 'aan de gang'. Het project is een initiatief van Leerwerkloket Midden-Limburg en wordt uitgevoerd in samenwerking met WerkgeversServicepunt Midden-Limburg, Werk.kom, Foodlab Limburg, UWV en Koninklijke Horeca Nederland. Ervaring en opleiding zijn niet vereist, alleen een goede dosis motivatie. Deelnemers maken in korte tijd kennis met het de horeca, onder meer door het volgen stages. Na zes weken (en gebleken geschiktheid) kunnen ze aan de slag bij een van de deelnemende bedrijven. Deze bedrijven leiden de deelnemers dan verder op.

5.3. Aandacht voor werkzoekenden met een minder goede positie op de arbeidsmarkt

De personeelsschaarste biedt goede kansen voor veel mensen op de arbeidsmarkt. Het switchen tussen sectoren en beroepen door middel van omscholing is in de huidige arbeidsmarkt vaak een stuk eenvoudiger geworden. Toch blijven er mensen aan de zijlijn staan. Kennis, ervaring, maar ook fysieke en psychische inzetbaarheid sluiten lang niet altijd aan op een vacature. Voor sommigen wordt die kloof steeds groter en er zijn steeds meer middelen nodig om deze kloof te kunnen dichten. Het is dan ook van groot belang dat er vanuit een kandidaat wordt gekeken naar de mogelijkheden om een vacature passend te maken. UWV werkgeversdiensten heeft hiervoor diverse tools waarmee zij organisaties kunnen helpen.

Tijdens de coronaperiode zijn er in het kader van de banenafspraken (extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking), iets minder nieuwe banen gecreëerd. Als gevolg van het massale thuiswerken zijn bijvoorbeeld veel ondersteunende functies op kantoren stilgevallen en zijn er minder organisaties die nieuwe functies openstelden. Ook werd de begeleiding door de vereiste 1,5 meter afstand, moeilijker. Hierdoor kwamen deze banen onder druk te staan. Het is en blijft belangrijk om voor deze groep mensen duurzame kansen en mogelijkheden te creëren. Iedereen moet mee kunnen participeren in onze maatschappij. UWV werkgeversdienstverlening kan organisaties helpen bij het zoeken naar mogelijkheden binnen hun bedrijf. Het bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie kan inzicht geven in 'nieuw' te creëren functies of hoe het bestaande werk anders kan worden georganiseerd. Verder kunnen hulpmiddelen en andere voorzieningen de belemmeringen die mensen met een arbeidsbeperking ondervinden, verminderen of opheffen.

5.4. Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en het belang van scholing

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Een leven lang leren en ontwikkelen is essentieel om duurzaam deel te nemen aan de dynamische arbeidsmarkt. Hiervoor is het belangrijk te blijven investeren in de loopbaan en kennis en vaardigheden op peil te houden. Wendbaarheid is eveneens van groot belang, voor zowel werkzoekenden als zittende werknemers. Een belangrijk instrument hiervoor is scholing. Hierdoor kunnen zij meegroeien met ontwikkelingen en hun aanpassingsvermogen vergroten in hun huidige baan of een andere – kansrijkere – sector of beroep. Op scholing wordt dan ook sterk ingezet. Naast het scholingsbudget voor UWV en de oprichting en doorontwikkeling van het leerwerkloket in de regio, worden ook steeds meer provinciale en sectorale gelden vrij gemaakt voor om-, bij- en herscholing. Ook de Rijksoverheid investeert veel in scholing. Ook de invoering van het STAP-budget, waarbij werkenden en werkzoekenden vanaf 1 maart 2022 budget van maximaal € 1.000 euro kunnen aanvragen voor scholing en ontwikkeling, is een mooie stap die tevens het belang van een leven lang ontwikkelen onderstreept.

Door de snel veranderende arbeidsmarkt is het ook belangrijk dat opleiders steeds meer maatwerkoplossingen kunnen bieden. Soms wijken die oplossingen af van de standaard trajecten (zoals een kortere duur of deelcertificaten). Niet iedereen is echter in staat een volledige opleiding te volgen of af te ronden. Praktijkleren (voor mensen zonder startkwalificatie) kan voor deze groep een uitkomst zijn: onder begeleiding van een praktijkopleider aan de slag gaan met verschillende onderdelen van een mbo-opleiding. Bij praktijkleren worden er vaak geen lessen gevolgd en geen examen afgelegd, maar krijgt de student wel een praktijkverklaring: een officiële erkenning voor de vaardigheden die de student in de praktijk van het leerbedrijf opdoet. In Midden-Limburg werken verschillende partijen (waaronder leerbedrijven, mbo-instellingen, gemeenten, UWV en sociale werkvoorziening) samen om korte praktijkleerroutes op maat aan te bieden.

5.5. Regionale samenwerking op de arbeidsmarkt

In Midden-Limburg werken verschillende arbeidsmarktpartijen intensief samen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden en te krijgen. En daarnaast om werkgevers te voorzien van personeel dat voldoende wendbaar is. Het verbinden van mensen en het creëren van ketens zijn in dat kader belangrijke uitdagingen. Een aantal samenwerkingsvormen en initiatieven in Midden-Limburg worden onderstaand kort beschreven.

- **Sectorale tafels.** In veel sectoren is UWV (veelal adviseurs werkgeversdiensten) deelnemer aan diverse sectortafels. Aan deze sectortafels nemen diverse partijen deel met ieder hun eigen blik op de arbeidsmarkt, waaronder ondernemers, overheidspartijen en onderwijsinstellingen. Deze sectortafels dienen onder meer om verbindingen te maken tussen de verschillende partijen in de sector maar ook om in te spelen op eventuele ontwikkelingen, kansen of bedreigingen.
- **Eures Crossborder.** Bij het Servicepunt Grensoverschrijdende Arbeidsmarkt (SGA) in het kantoor van UWV Venlo, worden mensen geïnformeerd over wonen en werken in Duitsland (en vice versa). Werkgevers kunnen voor werving, selectie en advies terecht bij het SGA wanneer zij op zoek zijn naar passend personeel uit Duitsland. Aangezien in Duitsland ook sprake is van personeelsschaarste is het belangrijk dat werkgevers zich onderscheiden door goed werkgeverschap en goede arbeidsvoorwaarden. Tevens zal er meer naar competenties en talenten gekeken moeten worden.
Vanwege de toenemende krapte en mismatch tussen vraag en aanbod op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, wordt er intensief samengewerkt met diverse profit- en non-profit-organisaties, zoals opleiders, gemeenten en ondernemers. Een voorbeeld is de ontwikkeling van een opleidingstraject in de metaal en logistieke sector. Dit traject leidt Duitse werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt op voor een werkplek bij vier Nederlandse bedrijven, inclusief begeleiding, coaching, training on the job en nazorg.
- **Regionale Mobiliteitsdienstverlening (RMT).** Onderdeel van de intensieve ondersteuning en begeleiding naar werk is onder meer de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams (RMT). In de RMT's werken de volgende partijen samen: gemeenten, UWV, vakbonden, werkgeversorganisaties, SBB en het onderwijs. Het RMT biedt mensen extra hulp aan bij het vinden van ander werk. Deze hulp is voor mensen met en zonder baan. In brede zin gaat het om mensen die door de coronacrisis nu of straks geen werk hebben. Starters op de arbeidsmarkt en mensen met een taalachterstand krijgen hierbij extra aandacht. Het RMT maakt een persoonlijk plan voor hulp bij het vinden van ander werk. Die hulp kan bestaan uit onder andere (meer) begeleiding, loopbaanadvies, (om)scholing of scholing via praktijkleren in het mbo.

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 garantiebannen in 2019 en 2020, juli 2019.
Stichting van de Arbeid en VNG, Regionaal overzicht van het aantal te realiseren garantiebannen 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-Limburg, april 2021.
UWV, Factsheet 4^e aanvraagperiode NOW, april 2021.
UWV, Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020, april 2021.
UWV, Kennisverslag 2021-3 Scholing voor mensen met een arbeidsbeperking, april 2021.
UWV, Werkgever vraagt naast vakkennis 5 specifieke vaardigheden, mei 2021.
UWV, Arbeidsmarktprognose 2021-2022, juni 2021.
UWV, Juiste opleiding verkleint de kans op werkloosheid, juli 2021.
UWV, Factsheet 5^e aanvraagperiode NOW, juli 2021.
UWV, Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, de ontwikkeling in het eerste coronajaar (2020), oktober 2021.
UWV, Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers, november 2021.

Verder is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS (Statline):

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

S-BB:

- Dashboards Basiscijfers Jeugd.

Begrippen

GWU

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

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

Participatiewet

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

Startkwalificatie

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

Spanningsindicator arbeidsmarkt

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

Tozo

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

TOFA

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

Werkkamer

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

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

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jeroen de Quilletes

Inlichtingen

jeroen.dequilletes@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-Limburg is het werkgebied van Werkplein Roermond. De gemeenten Cranendonck, Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert 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

