

Regio in Beeld

Midden-Utrecht

November 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Impact coronacrisis op arbeidsmarkt afgeremd	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-Utrecht herstelt deels in 2022	8
2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven	8
2.2. Openstaande vacatures boven 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. Arbeidstoeileiding kwetsbare groepen is maatwerk	13
3.1. Kwetsbare groepen onder alle uitkeringsgerechtigden	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 naar recordhoogte	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 en oplossingsrichtingen arbeidsmarkt Midden-Utrecht	24
A. Tekorten aan goed gekwalificeerde arbeidskrachten	24
B. Kwetsbare groepen dreigen langdurig werkloos te worden	25
C. Onvoldoende goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt	26
Bronnen	28
Begrippen	29
Colofon	30

Voorwoord

Begin vorig jaar werd ook Nederland geconfronteerd met COVID 19. De economische groei kwam hiermee plotseling tot stilstand. Nederland ging noodgedwongen in een zogenaamde intelligente lockdown. Net als in de rest van Nederland gingen ook in Midden-Utrecht winkels, cafés, restaurants, beurzen, reisbureaus, musea en bioscopen geheel of gedeeltelijk dicht. Doordat veel mensen hun geld anders gingen uitgeven, ging het onder andere in de doe-het-zelf, fietsbranche en met supermarkten ondanks de crisis goed. In de periode september 2020 tot juni 2021 was Nederland aan een tweede golf van het coronavirus onderhevig. Tijdens deze tweede golf zijn economisch betere en minder goede fasen te onderscheiden en varieerden de coronamaatregelen. Contactbeperkende maatregelen, die in de zomer vorig jaar waren versoepeld, werden in het najaar weer aangescherpt en begin 2021 als gevolg van een toenemende vaccinatiegraad opnieuw versoepeld. Onze economie, die een jaar geleden in de zomer net wat aan het opkrabbelen was, lag door de tweede uitbraak eerst weer deels stil, maar herstelde zich vooral in 2021 weer. Op 25 september werd afscheid genomen van de 1,5 metersamenleving en zijn meerdaagse evenementen en festivals onder voorwaarden, zoals een coronatoegangsbewijs, weer mogelijk. Ondanks het snelle herstel zullen de economie en maatschappij nog lange tijd de gevolgen van de coronacrisis ondervinden.

De arbeidsmarkt is door dit alles in korte tijd flink op zijn kop gezet. De kwetsbaarheden zijn versterkt. Kwetsbare groepen zoals mensen met lage inkomens, flexibele contracten en mensen met een minder kansrijk beroep ondervinden een groter nadeel wanneer het economisch minder goed gaat. Ook zijn de problemen als gevolg van vergrijzing nog steeds aanwezig. Het tekort aan personeel op de arbeidsmarkt is in Midden-Utrecht gestegen naar recordhoogte terwijl er nog aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel langs de zijlijn staat. De coronacrisis heeft ook nieuwe knelpunten opgeleverd. Veel werknemers hebben het afgelopen jaar thuis gewerkt. Voor niet iedereen is thuiswerken echter een goede optie. Bovendien heeft thuiswerken gevolgen voor sectoren zoals schoonmaak, catering en zakelijke overnachtingen.

Al voor de corona-uitbraak waren er op de arbeidsmarkt mismatches en een ongewenste ongelijkheid tussen vast en flexwerk. Dit was ook het geval op de arbeidsmarkt van Midden-Utrecht. De commissie Borstlap vindt de arbeidsmarkt onvoldoende wendbaar en weerbaar. Het advies van deze commissie is het verhogen van flexibiliteit binnen organisaties, tussen beroepen en sectoren door middel van scholing. Een gezamenlijke hervorming van de arbeidsmarkt is voor de komende periode een belangrijke uitdaging.

Regio in Beeld 2021 analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht. De verkregen inzichten willen we gebruiken om bestaande initiatieven te versterken en nieuwe initiatieven te ontplooien. Zodat we de huidige knelpunten op de regionale arbeidsmarkt het hoofd kunnen bieden en op termijn een toekomstbestendige arbeidsmarkt kunnen realiseren met een hoge mate van inclusiviteit. Dit doen we samen met alle gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, sectororganisaties vaak in regionale samenwerkingsverbanden.

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

*Beatrijs Wijnberg
Rayonmanager
UWV Werkbedrijf Midden-Utrecht*

*Linda Voortman
Wethouder Werk en Inkomen
Gemeente Utrecht*

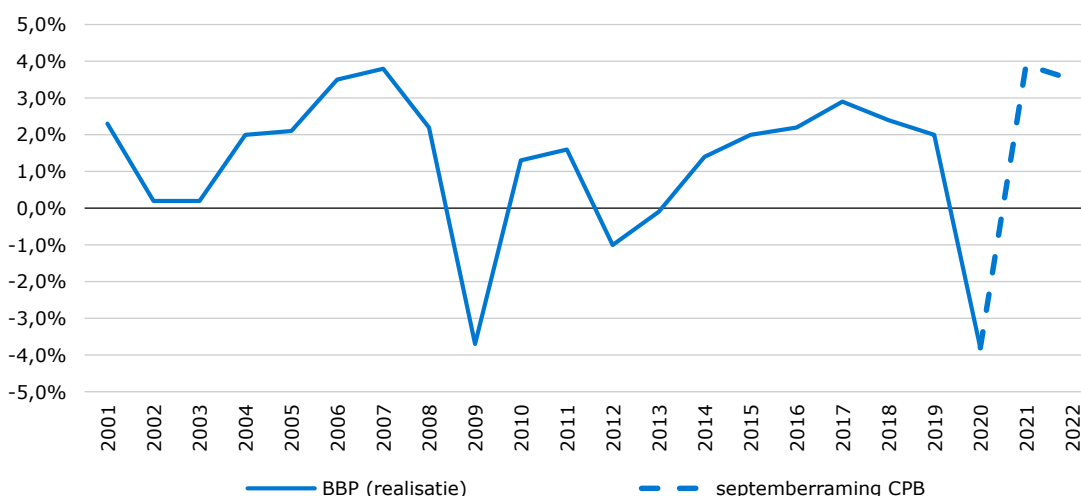
1. Impact coronacrisis op arbeidsmarkt afgeremd

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 arbeidsmarktregio'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 sla-gen daarmee in de opzet om de gevolgen voor de arbeidsmarkt af te remmen.

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-Utrecht kreeg te maken met een forse economische terugslag. In de provincie Utrecht kromp de economie met 2,5% 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 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 West-Utrecht groeide de economie in het tweede kwartaal van 2021 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019 met 4% en in stadsgewest Utrecht 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%.

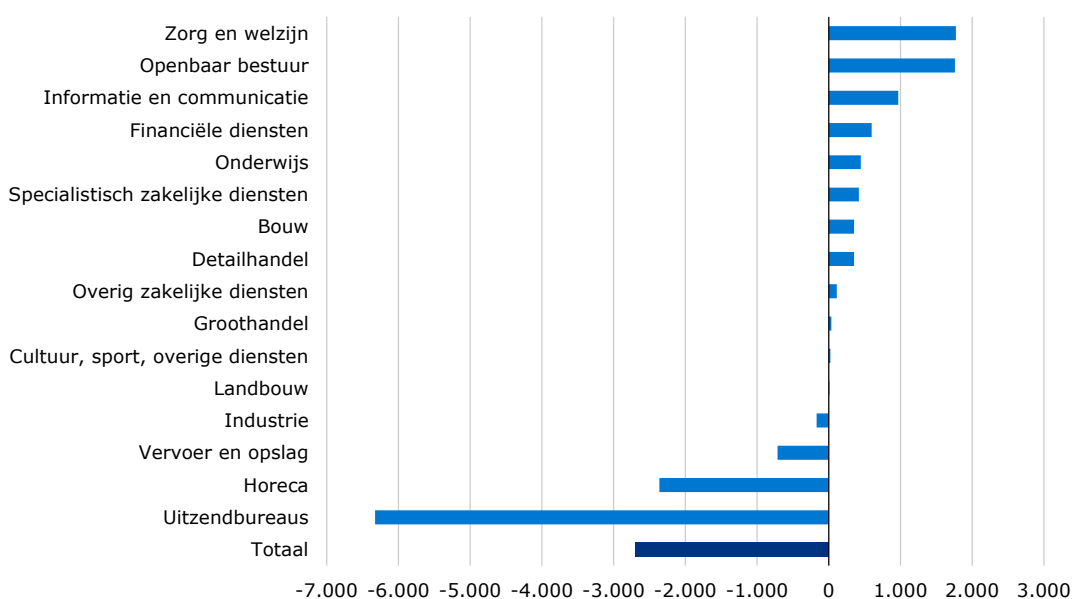
In de maanden vlak na de eerste corona-uitbraak kromp het aantal banen sterk. Alleen al in april 2020 verloren in Midden-Utrecht 9.400 inwoners hun baan. Daarna herstelde de werkgelegenheid zich onder invloed van de versoepeling van maatregelen. Het baanverlies door corona bleek in veel gevallen van 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-Utrecht met 2.700 werknemersbanen, van 515.600 gemiddeld in 2019 naar 513.900 gemiddeld in 2020. Dit betekent een werkgelegenheidskrimp van 0,5%. Daarmee ontwikkelde de werkgelegenheid in Midden-Utrecht zich in 2020 gunstiger dan in heel Nederland, waar zich een banenkrimp van 1,2% voerde. Dat de werkgelegenheidskrimp in 2020 in Midden-Utrecht lager uitvalt dan het landelijk gemiddelde heeft deels te maken met de regionale werkgelegenheidsstructuur.

1.3. Sectoren reageren verschillend op corona-uitbraak

Regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een belangrijke rol omdat sectoren verschillend reageerden op de corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen ervan te beperken. Afbeelding 1.2 toont de ontwikkeling van werknemersbanen in Midden-Utrecht in 2020 ten opzichte van 2019. Hoewel de werkgelegenheid in Midden-Utrecht in het afgelopen jaar afnam, geldt dit niet voor alle sectoren. Vooral het verlies aan banen in sectoren als uitzendbureaus, horeca en vervoer & opslag speelde de regio Midden-Utrecht parten. Hoewel de uitzendmarkt zich in de loop van 2020 herstelde, verdwenen er op jaarbasis in Midden-Utrecht ruim 6.300 uitzendbanen. Daarnaast verdwenen er ook in de horeca veel banen, bijna 2.400 banen.

De meeste sectoren zagen hun werkgelegenheid in 2020 echter toenemen. Vooral in de collectieve sector (zorg & welzijn, onderwijs en overheid), ICT en financiële diensten groeide het aantal banen. Dit compenseerde echter niet volledig het verlies aan banen in de zwaar getroffen sectoren. Het belang van de collectieve sectoren is in Midden-Utrecht groter dan in diverse andere regio's. Dit zorgde ervoor dat het verlies aan banen in marktsectoren sterker dan in diverse andere regio's werd gedempt door de werkgelegenheidsgroei in de collectieve sector.

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



Bron: UWV

1.4. Beroepsbevolking volop in beweging

Ook de aanbodkant van de arbeidsmarkt 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 als reactie op 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 sterk toe. Vanaf het vierde kwartaal van 2020 neemt de werkloosheid af. In Midden-Utrecht was de werkloosheid halverwege 2021 lager dan eind 2019. Het CPB geeft aan dat veel bedrijven tijdens de coronacrisis hun werknemers in dienst hielden (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

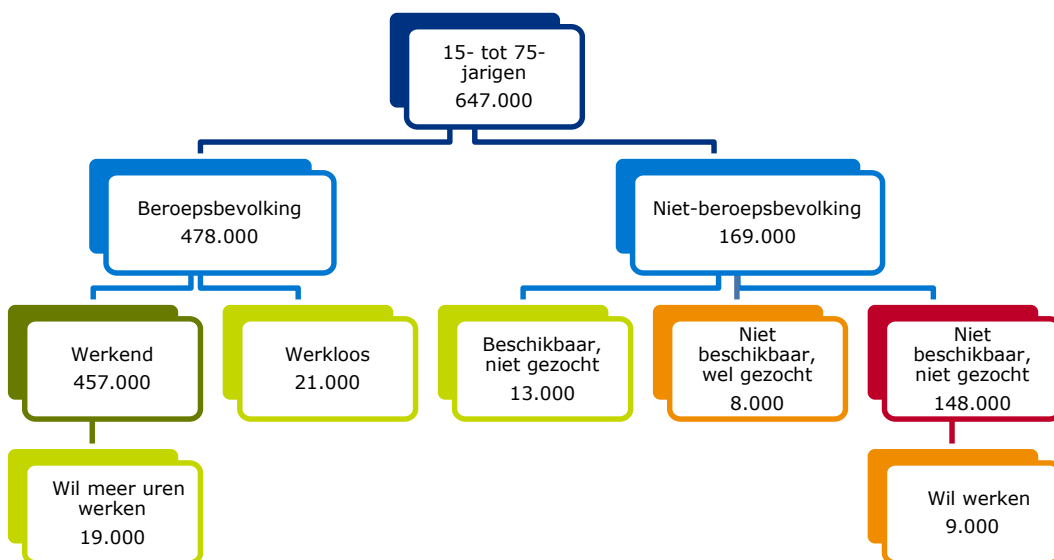
De corona-uitbraak verstoorde de normale seizoenspatronen in de werkzame beroepsbevolking. In het tweede kwartaal neemt het aantal banen in de regel toe omdat er extra seizoenswerk is. In 2020, tijdens de eerste lockdown, nam de werkzame beroepsbevolking in Midden-Utrecht in het tweede kwartaal af, terwijl deze een jaar eerder groeide. In het derde kwartaal groeide de werkzame beroepsbevolking terwijl deze in het derde kwartaal 2019 kromp. Dit kan erop duiden dat het seizoenswerk later op gang kwam dan in andere jaren.

Halverwege 2021 telde de werkloze beroepsbevolking in Midden-Utrecht 21.000 mensen (zie afbeelding 1.3). Dat zijn er meer dan voor het uitbreken van de coronacrisis. In de afgelopen anderhalf jaar deden zich echter grote schommelingen voor. Als gevolg van de corona-uitbraak nam de werkloosheid toe in het derde kwartaal van 2020, maar daalde weer in het vierde kwartaal van 2020. In het tweede kwartaal van 2021 nam deze weer toe.

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 en derde 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.

Afbeelding 1.3. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt

Midden-Utrecht, 2e kwartaal 2021



Bron: UWV

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. Desondanks nam de werkloosheid in het vierde kwartaal af. Deze afname van werkloosheid zet zich met het opheffen van coronarestricties en het aantrekken van de economie door in het eerste kwartaal van 2021.

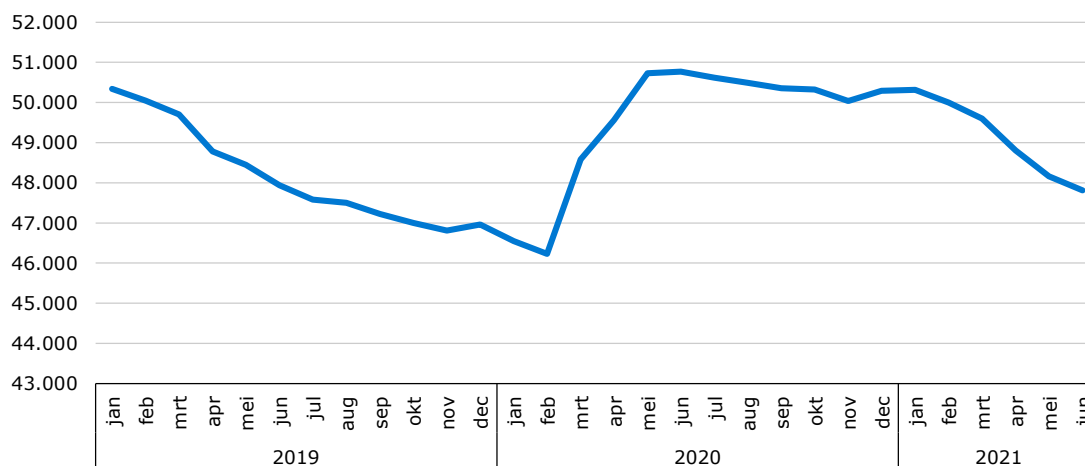
Na anderhalf jaar met grote dynamiek in de beroepsbevolking en een verstoring van de normale seizoenspatronen, nam de potentiële beroepsbevolking in Midden-Utrecht toe tot 647.000 in het tweede kwartaal van 2021. De beroepsbevolking steeg naar 478.000 en de werkzame beroepsbevolking nam iets af tot 457.000. De werkloze beroepsbevolking kwam halverwege 2021 uit op 21.000, aanzienlijk hoger dan eind 2019. Het totale onbenutte arbeidsaanbod in Midden-Utrecht groeide tot 61.000.

Geleidelijke afname werkzoekenden na coronapie

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-Utrecht 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-Utrecht zich sinds januari 2019 heeft ontwikkeld.

Afbeelding 1.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Midden-Utrecht, januari 2019 tot en met juni 2021



Bron: UWV

Van januari 2020 – juni 2021 nam het aantal geregistreerde werkzoekenden in Midden-Utrecht toe met bijna 1.300 (+2,7%) tot 47.800 werkzoekenden. Vrijwel de gehele toename van het GWU in deze periode vond plaats in de periode maart tot en met 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 uitkering uit de Participatiewet volgde in het afgelopen jaar een alternatieve ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename van maart tot en met december 2020.

1.5. Steunmaatregelen dempen verlies werkgelegenheid

Hoewel het aantal banen in Midden-Utrecht 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 voorwaardes, waardoor deze niet een-op-een 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-Utrecht NOW-uitkeringen zijn verstrekt en hoeveel medewerkers deze bedrijven hebben. In Midden-Utrecht nam het aantal bedrijven dat een beroep deed op deze maatregel in de loop van de tijd af van ruim 6.900 naar 2.400. 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 bijna 150.000 en ruim 52.000. 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-Utrecht, maart 2020 – juni 2021

Aanvraagperiode		Bedrijven	Medewerkers
NOW-1	maart - mei 2020	6.900	149.600
NOW-2	juni - september 2020	3.400	76.600
NOW-3	oktober - december 2020	3.900	67.500
NOW-4	januari - maart 2021	3.800	74.100
NOW-5	april - juni 2021	2.400	52.600

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-Utrecht – met een relatief grote collectieve sector en beperkte omvang van de industrie – maakten vooral bedrijven in de overige commerciële dienstverlening, horeca & catering, detailhandel, zorg & welzijn en groothandel 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 personen zonder startkwalificatie (waaronder jongeren), arbeidsbeperkten, zzp'ers en personen die afhankelijk zijn van flexibele contracten.

2. Arbeidsmarkt Midden-Utrecht 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-Utrecht is dat terug te zien in de openstaande vacatures, die terug zijn op het niveau van voor corona. Het aantal werknemersbanen laat in Midden-Utrecht voor 2021 nog een kleine krimp zien, maar groeit weer in 2022. De ontwikkeling in Midden-Utrecht blijft daarmee 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 verder 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 van de arbeidsproductiviteit en minder in banen. Nu steeds meer sectoren van 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 boven niveau van voor corona

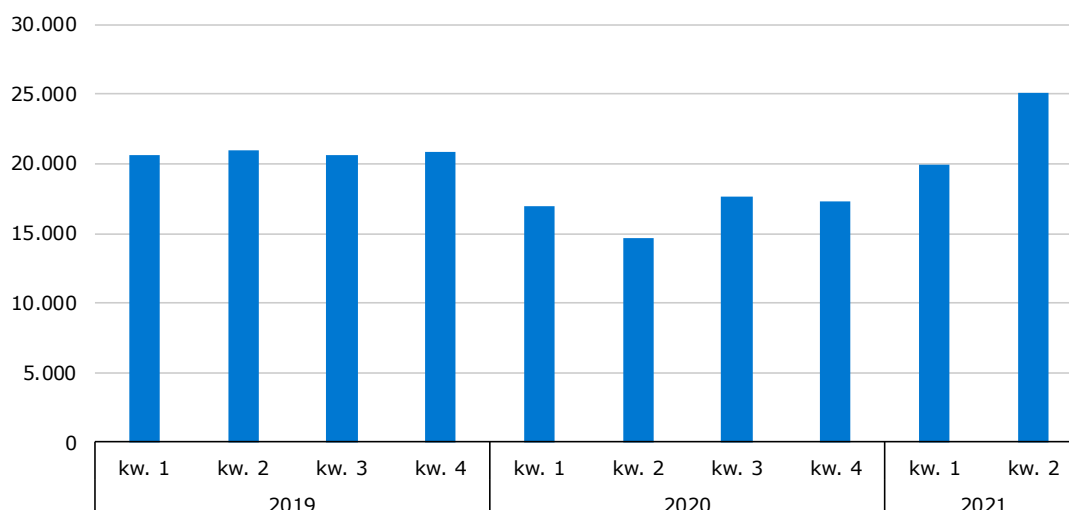
De groei van de economie werkt ook door op de arbeidsmarkt. Eén kanttekening: economische onzekerheden werken ook door op de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht vertaalt zich dit herstel in een toename van het aantal openstaande vacatures.

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-Utrecht (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 derde kwartaal 2020 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. In het eerste kwartaal van 2021 is de vacaturemarkt zelfs alweer terug op het niveau van voor de corona-uitbraak. Met bijna 25.100 openstaande vacatures heeft de vacaturemarkt in Midden-Utrecht in het tweede kwartaal van 2021 een niveau ver boven het niveau van eind 2019 (+20%).

De impact van de coronacrisis verschilt sterk tussen sectoren en beroepen in Midden-Utrecht. Dit is goed te zien in de vacaturemarkt naar beroepsrichting. Vooral in de technische, bedrijfseconomische & administratieve, ICT en pedagogische beroepen neemt het aantal openstaande vacatures weer toe. In de beroepsklasse bedrijfseconomisch & administratief zit de groei voornamelijk bij transportplanners & logistiek medewerkers en bij de pedagogische beroepen de medewerkers kinderopvang. Werkgevers beperkten tijdens corona hun personele bezetting door de contracten van (tijdelijk) personeel te beëindigen of niet te verlengen. Voor beroepen bij de overheid en creatieve en taalkundige beroepen is de ontwikkeling van het aantal vacatures minder groot. In de dienstverlenende beroepen (horeca en schoonmaak) en commerciële beroepen (verkopers in de non-food, commerciële medewerkers binnendienst) neemt het aantal openstaande vacatures nog steeds af. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het [dashboard Vacaturemarkt](#) van Midden-Utrecht.

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



Bron: UWV

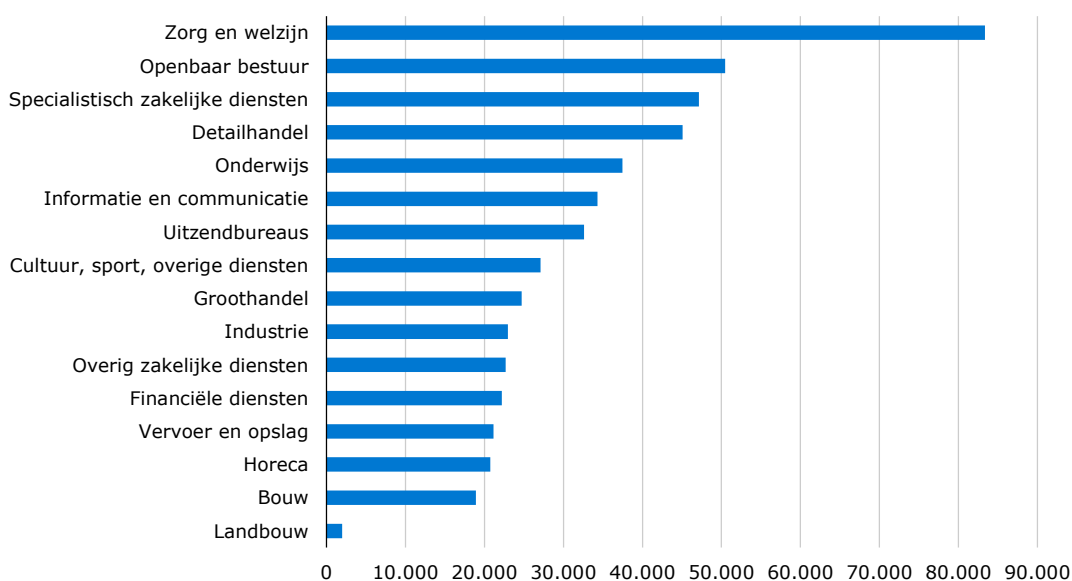
2.3. In 2022 groei werknemersbanen bij uitzendbureaus en horeca

In 2020 waren er in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht gemiddeld 513.900 werknemersbanen. In paragraaf 1.2 is al kort verwezen naar de sectorstructuur van de regio en hoe hierdoor de werkgelegenheidskrimp lager uitvalt dan het landelijk gemiddelde. Deze paragraaf gaat hier nader op in, omdat de sectorstructuur uiteraard ook bepalend is voor de wijze waarop herstel in 2021 en 2022 voor de regio uitvalt.

Zorg & welzijn en openbaar bestuur zijn belangrijke sectoren in Midden-Utrecht

De vijf belangrijkste sectoren in Midden-Utrecht zijn – in volgorde van omvang – zorg & welzijn, openbaar bestuur, specialistische zakelijke diensten, detailhandel en onderwijs (zie afbeelding 2.2). Vooral openbaar bestuur, ICT, specialistische zakelijke diensten en financiële diensten zijn in Midden-Utrecht – in vergelijking met het landelijke aandeel – relatief oververtegenwoordigd. De sectoren zorg & welzijn en detailhandel zijn omvangrijke sectoren, maar de aandelen in de totale werkgelegenheid zijn wel kleiner dan het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.2 Werknemersbanen naar sector
Midden-Utrecht, gemiddelde 2020



Bron: UWV

Aantal werknemersbanen groeit weer in 2022

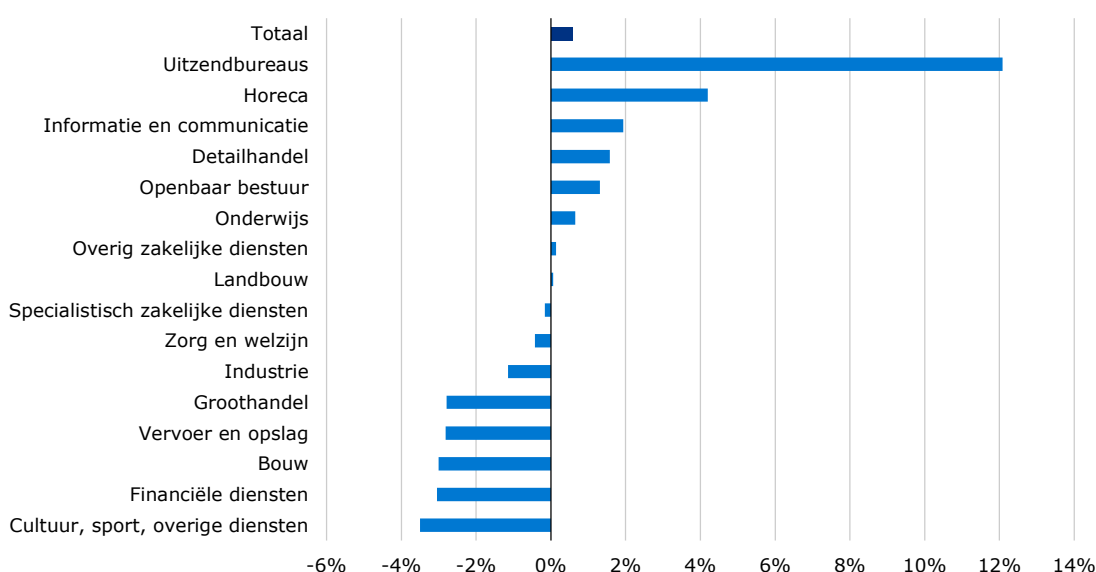
In juni 2021 stelde UWV op basis van de CPB-ramingen van maart 2021 prognoses op voor de werknemersbanen naar arbeidsmarktregio. In september stelde het CPB de ramingen voor de economische ontwikkelingen in positieve zin bij. Die bijstelling betekende feitelijk dat een deel van het herstel dat pas voor 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-Utrecht over het geheel van de jaren 2021 en 2022. Afbeelding 2.3 geeft deze ontwikkeling van het aantal verwachte werknemersbanen per sector voor de periode 2020-2022 in Midden-Utrecht weer. In Midden-Utrecht groeit het aantal werknemersbanen in de genoemde periode met 3.000 (0,6%). 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.

Sectorstructuur mede bepalend voor banenontwikkeling Midden-Utrecht

Het verschil van de banenontwikkeling in Midden-Utrecht met de landelijke ontwikkeling is vooral een gevolg van de sectorstructuur van de regio. Behalve de sectorstructuur zijn ook zaken als de bevolkingsontwikkeling, de centrale ligging en opleidingsniveau van de beroepsbevolking bepalend. Voor de vijf in omvang belangrijkste sectoren en de sterkst groeiende en sterkst krimpende sector wordt de baanontwikkeling kort besproken.

Afbeelding 2.3 Prognose groei werknemersbanen

Midden-Utrecht, 2020-2022



Bron: UWV

- De sector **zorg & welzijn** is in Midden-Utrecht relatief iets kleiner dan landelijk, maar is wel de sector met de meeste werknemersbanen in de regio. Deze sector maakt naar verwachting in 2021 als geheel nog een kleine krimp door en maakt volgend jaar een pas op de plaats. Over de gehele periode krimpt de werkgelegenheid in deze grote sector met 0,4%. 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.
- 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.
- De coronacrisis heeft weinig vat gehad op de **specialistische zakelijke dienstverlening**. Door in 2021 goed te profiteren van de aantrekkende economie is in 2021 sprake van een banengroei van 1%. Voor 2022 wordt mede door digitalisering en een afvlakkende economische groei een licht banenverlies verwacht.
- Ook in de **detailhandel** was in 2021 sprake van banenverlies. Vooral in de non-food sector moesten veel fysieke winkels, zoals kleding- en schoenenzaken, interieurwinkels en kringloopwinkels, 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 online afzetkanaal.
- De banengroei van 1% in het **onderwijs** in 2021 is grotendeels een gevolg van corona en extra maatregelen om de onderwijsachterstand in te halen. Voor 2022 wordt rekening gehouden met een nulgroei. In 2020 slaagden meer scholieren, doordat er geen centraal examen is afgenomen en kozen minder scholieren voor een tussenjaar.
- De uitzendbranche laat 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. Deze sector is met 33.000 werknemers niet onbelangrijk voor de regio Midden-Utrecht.

- De **cultuur, sport overige diensten**, een middelgrote sector in Midden-Utrecht laat over de gehele periode een forse negatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid zien. Gemiddeld over 2021 is er nog sprake een sterk 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) deze sector zich volledig herstelt nadat de steunmaatregelen worden afgebouwd. Het is ook een van de sectoren die als eerste wordt geraakt als er weer contactbeperkende maatregelen nodig zijn.
- De **financiële dienstverlening**, industrie en agrarische sector zijn sectoren die in Midden-Utrecht een structurele krimp van de werkgelegenheid kennen. De financiële sector heeft te maken met kostenbesparende reorganisaties en met een versnelde inzet van digitalisering en IT-technologieën. Veel banen zullen daardoor veranderen of verdwijnen.

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.

Sommige banen stonden al onder druk

In eerste instantie gingen door de coronacrisis veel banen verloren in vooral de uitzendbranche, 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 om werkgelegenheid bij bedrijven die mogelijk bij het beëindigen van de steunmaatregelen niet meer levensvatbaar blijken en 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 in de toekomst 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.

Andere banen juist zeer toekomstbestendig

Voor bepaalde beroepen was de arbeidsmarkt voor de coronapandemie krap. Dit zijn beroepen waarvoor werkgevers hun vacatures moeilijk vervuld kregen, omdat er relatief weinig aanbod van werkzoekenden was. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ICT-beroepen en aan beroepen in de techniek en de zorg. De arbeidsmarkt bleef ook 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 zich herstelt, maar er zijn nu al signalen die duiden op verder toenemende personeelstekorten. Daarbij zal de bijvoorbeeld behoefte aan klimaat- en stikstofmaatregelen een extra personeelsvraag met zich mee brengen, met name aan technici en ICT'ers. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de actuele krapte aan personeel op de arbeidsmarkt van Midden-Utrecht. Behalve krapteberoepen zijn er ook beroepen die door digitalisering en nieuwe technologieën veranderen of zelfs dreigen te verdwijnen. Het gaat hier om beroepen zoals administratieve medewerker, receptionist, verkoper detailhandel, beveiliging, medewerker bedrijfsrestaurant en schoonmaker. De omvang van de impact op het aantal banen in de regio is deels afhankelijk van de samenstelling van de regionale 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 vakken 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 ineengeslagen om te komen tot CompetentNL: een eenduidige en gemeenschappelijke skills-ontologie voor Nederland. CompetentNL bevat op marktstandaarden gebaseerde overzichten en indelingen van beroepen, opleidingen, vakvaardigheden en gedragsvaardigheden. De toepassing is gericht op gebruik door 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 belangrijk dat ze -indien nodig- breder zoeken en kijken naar mogelijke overstappen naar andere beroepen en/of sectoren. Om in de toekomst over voldoende en juist gekwalificeerde werknemers te beschikken is het van belang dat werkgevers creatief en kritisch kijken naar de skills en taken die essentieel zijn voor het uitoefenen van een functie en welke zijn aan te leren, eventueel met behulp van scholing of via een mentorschap. De krapte op de arbeidsmarkt zal er voor veel functies namelijk niet minder worden en het is belangrijk voor onze economie dat personeelstekorten nu en in de toekomst zoveel mogelijk worden beperkt of voorkomen.

3. Arbeidstoeleiding kwetsbare groepen is maatwerk

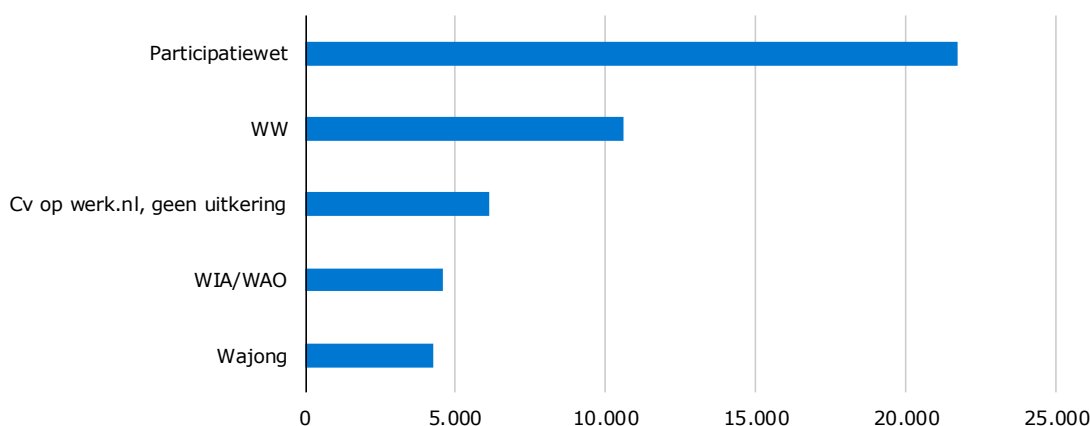
Ook de aanbodkant van de arbeidsmarkt ontwikkelde zich tijdens de coronacrisis anders dan gebruikelijk. Het arbeidspotentieel dat in de regio Midden-Utrecht beschikbaar is, voor zover geregistreerd, is omvangrijk en bevat personen met een diverse achtergrond. De afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende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

3.1. Kwetsbare groepen onder alle uitkeringsgerechtigden

Eind juni 2021 telde Midden-Utrecht 47.800 geregistreerde werkzoekenden, 6% 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-Utrecht, juni 2021



Bron: UWV

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

- 21.700 personen met een uitkering uit de Participatiewet, waarvan 49% zonder startkwalificatie;
- 10.600 personen met een WW-uitkering, waarvan 49% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 6.100 personen zonder een uitkering, maar wel met een cv op werk.nl;
- 4.600 personen met WIA/WAO-dienstverlening van UWV, waarvan 55% een leeftijd van 50 jaar of ouder heeft;
- 4.300 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% met een leeftijd jonger dan 27 jaar heeft.

In het GWU zitten 4.400 jongeren tot 27 jaar, 18.400 mensen van 50 jaar of ouder en 17.800 personen zonder startkwalificatie, dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Van de personen in het GWU hebben 13.900 personen een dienstverband, waarvan 1.700 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 een of meerdere persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, beroep en opleiding. Zie het [dashboard GWU](#) voor de regio Midden-Utrecht.

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 komen onder alle werkzoekenden voor.

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 een 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's) 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. Maandlijks 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-Utrecht 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 banenafpraak, omscholing of functiegerichte training en de inzet van technologie die bij het uitvoeren van werk ondersteuning biedt.

Meervoudige uitdagingen en onderlinge verschillen

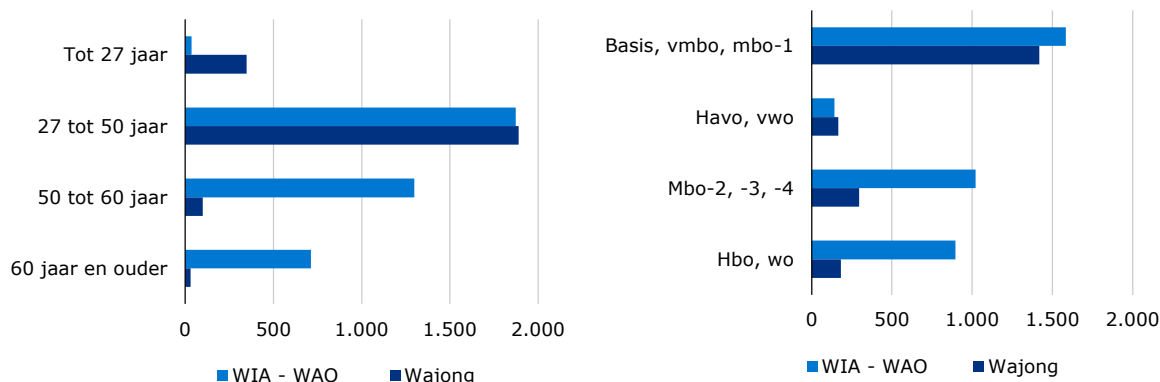
Werk is een kans om deel te nemen aan de maatschappij. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zonder werk staan voor een meervoudige uitdaging. Het gaat dan om omgaan met of overwinnen van de persoonlijke beperkingen en een nieuwe baan zien te bemachtigen vanuit werkloosheid. Maar dat niet alleen. Er moeten ook werkgevers gevonden worden die binnen hun organisatie mogelijkheden en kansen aan hen bieden. Eind maart 2021 ontvingen in Midden-Utrecht 2.370 geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU) zonder dienstverband Wajong-dienstverlening vanuit UWV en 3.920 WIA-WAO-dienstverlening. Afbeelding 3.2 laat zien dat beide groepen van elkaar verschillen in samenstelling:

- 69% van de GWU'ers zonder dienstverband met een Wajong-uitkering heeft ten hoogste een mbo-1 diploma; bij werkzoekenden met een WIA-WAO-uitkering is dat 43%.
- 25% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering heeft een hbo- of wo-diploma; Bij Wajongers is dat 9%.
- 51% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering is 50 jaar of ouder; het merendeel (80%) van de Wajongers is tussen 27 en 50 jaar.

De groep met een Wajong-uitkering was eind maart 2021 3% kleiner als voor corona (februari 2020). Bij werkzoekenden met WIA-WAO-dienstverlening is met 9% sprake van een duidelijke toename. Het totaal GWU zonder dienstverband nam met 7% minder sterk toe. Flexibele arbeidscontracten maakten ook werkenden met een beperking kwetsbaar in de pandemie. Corona zorgde er 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-Utrecht, 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-Utrecht 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 de landbouw, groenvoorziening & visserij, schoonmaak en bij 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 herstelt zich in de tweede helft van dat jaar voor een deel bij de groepen WGA gedeeltelijk en bij de Participatiewetters. Bij de Wajongers met arbeidsvermogen daalt de arbeidsparticipatie echter verder. De arbeidsparticipatie van de drie groepen ligt eind 2020 zo'n 1 tot 2 procentpunt lager dan het jaar daarvoor. Dat komt niet doordat mensen door de coronacrisis vaker hun baan verliezen, maar doordat het moeilijker is om een nieuwe baan te vinden. Bij de totale Nederlandse beroepsbevolking daalt de arbeidsparticipatie in 2020 met 0,5 procentpunt minder sterk. Voor een deel komt dat doordat arbeidsbeperkten naar verhouding vaker werken in een flexibel dienstverband en dat soort werk heeft sterker te lijden onder corona. De afname van de arbeidsparticipatie doet zich vooral voor in de sectoren die het sterkst geraakt worden door corona: horeca & catering, cultuur, schoonmaak en vervoer & logistiek.

Veel werkgevers geven aan dat hun vestiging zich niet leent om '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 banenafpraak richt zich op een deel van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Scholing en technische toepassingen zorgen ervoor dat mensen werkzaamheden kunnen uitvoeren.

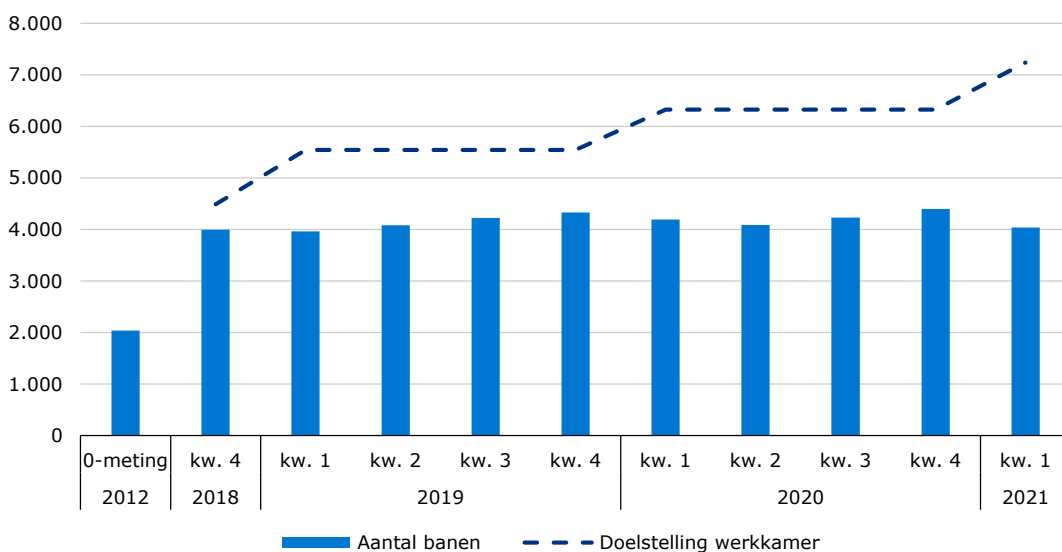
Achterblijvende realisatie banenafpraak ten opzichte van indicatieve doelstelling

Organisaties voor werkgevers en werknemers en het kabinet hebben afgesproken dat in 2025 meer mensen met een arbeidsbeperking op reguliere banen werken. Deze afspraak geldt voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister. Het Sociaal Pakket in verband met corona bevat ook een tijdelijke impuls banenafpraak gericht op deze kwetsbare werknemers. Deze regeling heeft tot doel om hen aan het werk te houden of zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen bij een reguliere werkgever, en 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 7.239 banen. Uit afbeelding 3.3 blijkt dat van de in totaal 6.328 beoogde banen in 2020 er 4.397 zijn verwezenlijkt tot en met het vierde kwartaal. De realisatie blijft in 2020 hierdoor 1.931 banen achter 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-Utrecht, 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-Utrecht 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, 78% van de jonge werknemers die in Midden-Utrecht 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-Utrecht 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.

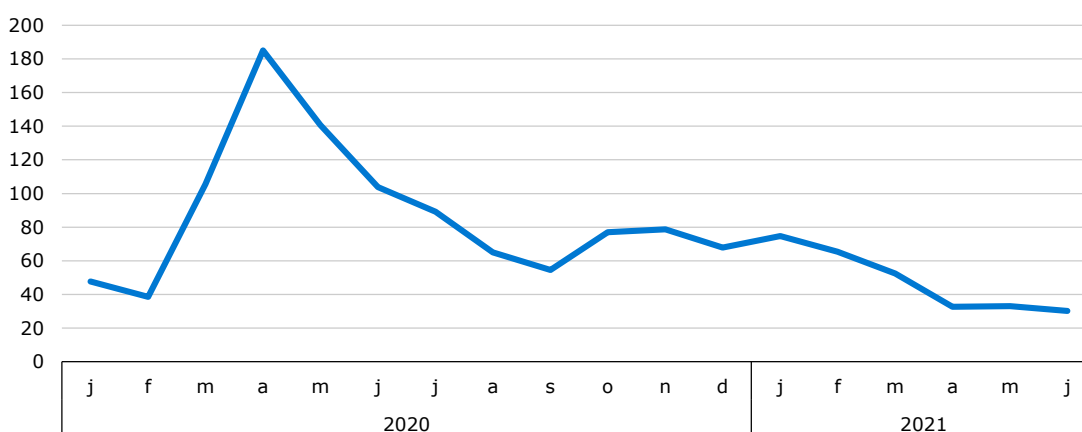
Er zijn echter grote verschillen op het gebied van baankansen voor jongeren. Jongeren met minstens een hbo-diploma hebben grotere baankansen dan voor corona. Terwijl de baankansen voor jongeren zonder een diploma op mbo 2-niveau, of een havo- of vwo-diploma juist zijn gedaald. Daarnaast kunnen jongeren 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-Utrecht vanaf maart 2020 toe is genomen. In april 2020 was deze stijging het grootst, toen de instroom met 119% toenam ten opzichte van de maand ervoor. Sinds april 2021 ligt de instroom in de WW onder jongeren onder het niveau van voor corona (februari 2020).

Afbeelding 3.4 Nieuwe WW-uitkeringen van jongeren tot 27 jaar

Midden-Utrecht, 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.

Voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurt de zoektocht naar passend werk of stage (nog) langer. Een goede stageplaats 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 aan stageplaatsen 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 coronamaatregelen. 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 afgestudeerden 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 meeste administratieve medewerkers werken in de zakelijke dienstverlening. Hieronder vallen accountants- en administratiekantoren, en ook reis-, reclame-, onderzoeks- en adviesbureaus. Werkzoekenden op zoek 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 kunnen worden 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 thuis regelen. Relatief simpele administratieve handelingen komen daardoor te vervallen. Digitaal bankieren is een ontwikkeling waar vroeger bijvoorbeeld bankemployees aan te pas kwamen. Steeds meer regionale bankfilialen worden nu gesloten, corona heeft dit proces bij sommige banken versneld. Ook bibliotheekmedewerkers hebben te maken met digitalisering: er vindt een verschuiving plaats van het uitlezen 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 administratieve banen is groot. Het omvangrijke aanbod 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 mbo4-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-Utrecht, juni 2021

Top 5 economisch-administratieve beroepen	Aantal
Ondersteunende secretariële medewerkers	1.410
Financieel-administratief medewerkers	960
Receptionisten en telefonisten	910
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	400
Postbezorgers en postsorteerders	310

Bron: UWV

Voor de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht 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 16% in het totale GWU van Midden-Utrecht

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 alweer bereikt. In het volgende hoofdstuk wordt duidelijk dat de tekorten in veel beroepsrichtingen groot is. Voor werkgevers is 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-Utrecht. 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 naar recordhoogte

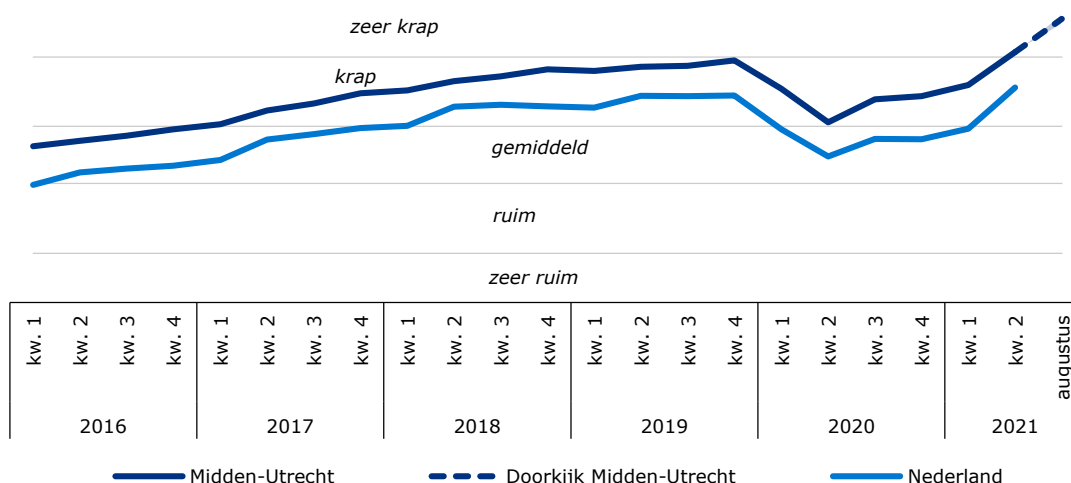
Vanaf het eerste kwartaal van 2017 was de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant waren weinig geschikte kandidaten beschikbaar. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel komen. Voor werkzoekenden betekent een 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. Echter in Midden-Utrecht was er in het eerste kwartaal van 2020 nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt. Aan die situatie kwam in heel 2020 geen verandering.

Krapte in Midden-Utrecht 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-Utrecht 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 een lichte daling ten opzichte van het kwartaal daarvoor (zie afbeelding 2.1). De groei van het aantal openstaande vacatures in Midden-Utrecht zette zich in het eerste kwartaal van 2021 in en omdat ook het aantal WW-uitkeringen sinds februari 2021 dalende is, was er in het eerste kwartaal sprake van een toenemende krapte. In het tweede kwartaal van 2021 groeide het aantal vacatures in Midden-Utrecht flink en ook het aantal WW-uitkeringen nam verder af. Aan het einde van het tweede kwartaal is de krapte daarom verder toegenomen en lag deze hoger dan ooit gemeten.

Afbeelding 4.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Midden-Utrecht, 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. Aan de hand van een recentelijk door UWV ontwikkelde methodiek kan er ook iets gezegd worden over de richting waarin de spanningsindicator zich de maanden na het laatste realisatiecijfer beweegt. Met andere woorden: in afwachting van de definitieve cijfers kan alvast maximaal twee maanden vooruitgekeken worden naar hoe de spanning op de arbeidsmarkt zich ontwikkelt.

De arbeidsmarktspanning is berekend tot augustus 2021. 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-Utrecht is het aantal personen met een kortdurende WW-uitkering tussen eind juni 2021 en eind augustus 2021 met 16% gedaald. Het aantal openstaande vacatures op werk.nl is tegelijkertijd gestegen met 20% (voor vacatures gaat het om de ontwikkeling eind augustus 2021, ten opzichte van het gemiddelde van kwartaal 2).

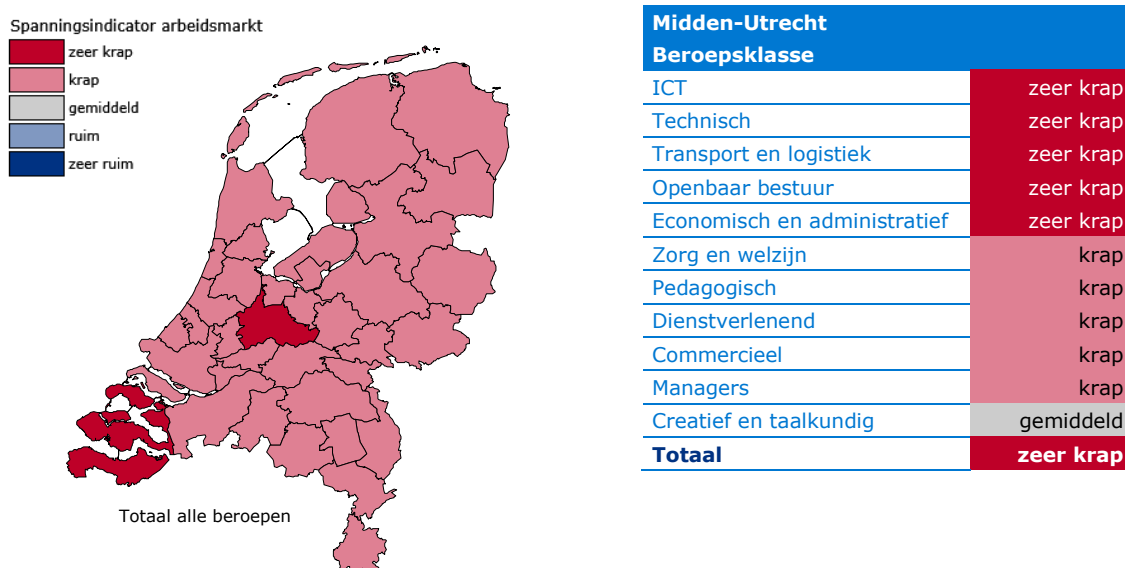
Per saldo betekent dit dat de spanningsindicator naar verwachting zal toenemen in deze periode. Dat is dus een verschuiving richting een (nog) krappere arbeidsmarkt. De vraag is in hoeverre de snel oplopende krapte structureel is, of tijdelijk als gevolg van corona-effecten. Zo zijn er tijdens de coronacrisis minder arbeidsmigranten naar Nederland gekomen en is de werkloosheid laag gebleven door de steunpakketten van de overheid. De Rabobank gaat er in een basis-scenario 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-Utrecht voor tien van de elf beroepsklassen krapte aangeeft. De arbeidsmarkt voor ICT-beroepen, technische beroepen, transport & logistieke beroepen, beroepen in het openbaar bestuur, zoals handhavers openbare ruimte en economisch & administratieve beroepen zoals medewerkers klantcontact, zijn zelfs zeer krap. Alleen creatieve & taalkundige beroepen kennen een gemiddelde arbeidsmarkt.

Afbeelding 4.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



Bron: UWV

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 krapte kenden, maar daarna een aantal kwartalen niet meer. Dat is in Midden-Utrecht bijvoorbeeld het geval voor dienstverlenende beroepen. Een belangrijke beroepsgroep daarbinnen wordt gevormd door de 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-Utrecht.

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-Utrecht.

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 web-developers). 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. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor opticiens, verkoopmedewerkers elektronica en bouwmarkten.

Box 4.1. Selectie kansrijke beroepen Midden-Utrecht

Het overzicht van de kansrijke beroepen laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. De kansrijke beroepen zijn verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'. Hier beneden staat een selectie van een aantal kansrijke beroepen voor de regio Midden-Utrecht.

- Beleidsmedewerkers (inclusief managers) ruimtelijke ordening/ planologie
- Financieel administrateurs
- Loodgieters/ monteurs gas, water, sanitair, verwarming (incl. warmtepompen)
- Medewerkers klantcontact/ klantenservice
- Pedagogisch medewerkers kinderopvang
- Programmeurs/ developers specifieke talen (o.a. .NET, java, C#, PHP, javascript)
- Verkoopmedewerkers voedingsspecialzaken
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Vrachtwagenchauffeurs
- Werkvoorbereiders, calculatoren bouw

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

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 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

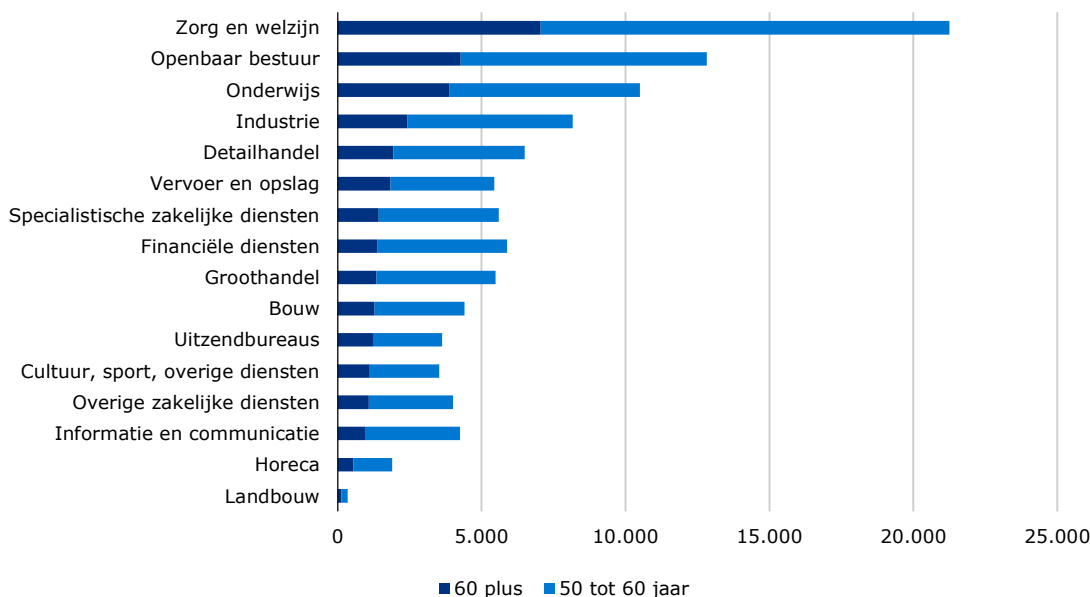
Een daarvan is de vergrijzing en ontgroening (instroom van onderaf) van de Nederlandse bevolking. Dat betekent dat er steeds meer ouderen bijkomen en dat tegelijkertijd het aantal jongeren naar verhouding kleiner wordt. Dit heeft ook gevolgen voor de (potentiële) beroepsbevolking. Volgens de meest actuele bevolkingsprognose van het CBS zal de potentiële beroepsbevolking (alle personen tussen de 15 en 75 jaar) in COROP-gebied Midden-Utrecht in 2030 met ruim 3% 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. Tot 2020 is de arbeidsparticipatie in Midden-Utrecht 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 ruim 8% van alle werknemers woonachtig in Midden-Utrecht, 60-plusser. Dat komt neer op ruim 32.300 werknemers die binnen nu en enkele jaren de arbeidsmarkt verlaten. Niet elke sector in Midden-Utrecht is in dezelfde mate vergrijsd. Afbeelding 4.3 toont de leeftijdsopbouw van werknemers in Midden-Utrecht naar sector. Absoluut gezien is het aantal 60-plussers het grootst in de sectoren zorg & welzijn (7.100 werknemers; 14% van het totaal aantal werknemers in deze sector), openbaar bestuur (4.300 werknemers; 14% van het totaal) en onderwijs (3.900 werknemers; 12% 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-Utrecht, 2020



Bron: UWV, Leeftijdsmontitor

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 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 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. 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 ontmoedigen 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 en oplossingsrichtingen arbeidsmarkt Midden-Utrecht

Dit hoofdstuk beschrijft drie uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht wordt geconfronteerd. Deze vloeien voort uit hetgeen in de vorige hoofdstukken is beschreven. Ook worden enkele oplossingsrichtingen aangedragen om de problemen te verkleinen. Deze lijst is niet uitputtend, noch wat betreft de uitdagingen, noch wat betreft de oplossingsrichtingen, maar biedt een eerste denkrichting om de arbeidsmarkt beter in balans te krijgen.

De arbeidsmarkt is een complex, adaptief en snel veranderend systeem

De eisen die aan werknemers op de arbeidsmarkt worden gesteld veranderen de komende periode snel. Dit komt door maatschappelijke uitdagingen die we moeten aangaan zoals de klimaat- en energietransitie, het gebruik van nieuwe technologieën, verdergaande digitalisering, de ontgroening en vergrijzing van de bevolking en last but not least de ongelijke kansen van sommige groepen op de arbeidsmarkt. Een gezamenlijke hervorming van de arbeidsmarkt is voor de komende periode een belangrijke uitdaging.

De arbeidsmarkt is verbonden met veel andere beleidsterreinen zoals economie, onderwijs, kinderopvang en woningbouw. Daarom is het belangrijk om bij het zoeken van oplossingsrichtingen voor de knelpunten op de Utrechtse arbeidsmarkt rekening te houden met de wisselwerking tussen te nemen maatregelen op de diverse beleidsterreinen. Dit om te voorkomen dat gekozen oplossingsrichtingen elkaar uitsluiten of zelfs tegenwerken. Om tot een beter functionerende arbeidsmarkt te komen moeten werkgevers, onderwijsinstellingen, provincie Utrecht, gemeenten, UWV en private arbeidsintermediairs de komende periode nog intensiever en beter gaan samenwerken. Het gemeenschappelijk doel is om een arbeidsmarkt te bereiken, waarbij zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn en zich structureel blijven ontwikkelen. Een voorbeeld van een samenwerkingsverband in de provincie Utrecht is de Human Capital Agenda (HCA). Bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en overheden proberen in de HCA gezamenlijk (duurzame) initiatieven voor het oplossen van arbeidsmarkt knelpunten op gang te brengen.

Knelpunten en oplossingsrichtingen

De arbeidsmarktanalyse in Regio in beeld Midden-Utrecht laat zien dat we de komende periode te maken krijgen met de volgende drie grote knelpunten namelijk:

- A. Tekorten aan goed gekwalificeerde arbeidskrachten.
- B. Kwetsbare groepen dreigen langdurig werkloos te worden.
- C. Onvoldoende goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

A. Tekorten aan goed gekwalificeerde arbeidskrachten

De regionale economie is herstellend van de coronacrisis en de wendbaarheid en veerkracht van de economie moet verder worden versterkt. De arbeidsmarkt heeft door het snel aantrekken van de vraag naar personeel, een hoge uitstroom en een te lage instroom van arbeidskrachten dit jaar te maken met nog grotere tekorten aan goed gekwalificeerd personeel dan voor de coronacrisis. Deze personeelstekorten dreigen in Midden-Utrecht het economisch herstel af te remmen. Om dit tekort aan personeel te verminderen zijn initiatieven nodig om werknemers in krapteberoepen voor de sector te behouden en initiatieven om nieuwe werknemers voor deze krapteberoepen aan te trekken.

De tekorten aan vakbekwaam personeel kunnen beter worden aangepakt als er ook een passend woningaanbod in de regio beschikbaar is. In de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht gaat het dan vooral om krapteberoepen in de techniek, ICT, zorg en onderwijs.

Om toekomstige personeelstekorten en -overschotten zoveel mogelijk te voorkomen is het belangrijk om niet alleen op de arbeidsmarkt te investeren in perioden van economische groei maar ook in perioden waarin het minder gaat, wanneer men eerder de neiging heeft om te bezuinigen op re-integratiebudgetten. Een leven lang leren en ontwikkelen (LLO) van werkzoekenden is een belangrijk fundament om tekorten en overschotten aan personeel te voorkomen. Voor werknemers en werkzoekenden is een structuur van LLO essentieel om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Het is het belangrijk om te blijven investeren in de loopbaan en kennis & vaardigheden op peil te houden. Verder is aanpassingsvermogen van groot belang, voor zowel werkzoekenden als zittende werknemers. Belangrijke instrumenten zijn bijvoorbeeld STAP (Stimulering ArbeidsmarktPositie) en andere LLO-initiatieven. Hieronder worden als voorbeeld belangrijke oplossingsrichtingen voor tekorten genoemd.

- De krapte op de arbeidsmarkt kan worden teruggebracht als meer werknemers langer gaan werken. Volgens het CBS zijn in het tweede kwartaal van 2021 4,5 miljoen Nederlanders in deeltijd werkzaam. Dat is 30.000 werknemers minder dan het aantal dat in voltijd werkt. Van de deeltijders zijn 354.000 personen die direct meer willen werken.

- Het beeld dat werkzoekenden en scholieren hebben van krapteberoepen en de arbeidssituatie in sectoren met krapteberoepen is vaak niet juist. Daarom is het aan te raden dat werkgevers in samenwerking met het onderwijs of andere intermediairs nog vaker aandacht geven aan voorlichting deze over beroepen en sectoren. Men zou hiervoor meer naar scholen kunnen gaan, maar ook de wijk in kunnen gaan om onbenut arbeidspotentieel, bijvoorbeeld inactieve jongeren te benaderen. Ook statushouders zouden wellicht vaker kunnen worden benaderd. Een voorbeeld hiervan is de 'Ik Zorg Shop On Tour'. In de Ik Zorg shop kunnen mensen laagdrempelig in gesprek gaan met loopbaancoaches en vertegenwoordigers van verschillende zorg- en welzijnsorganisaties uit de regio.
- Werkgevers kunnen maatregelen nemen die het aantrekkelijker maken om in tekortsectoren te (blijven) werken zoals de verbetering van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden (zoals het verlagen van werkdruk), het bieden van carrièremogelijkheden waar dat kan en het uitvoeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid met aandacht voor creatieve oplossingen bijvoorbeeld het toepassen van de meester-gezel methode.
- Werkgevers kunnen tekorten in bepaalde krapteberoepen verminderen door middel van functiedifferentiatie. Het gaat hier om het creëren van verschillende functies binnen hetzelfde beroep, met verschillende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Door bijvoorbeeld eenvoudige taken binnen een functie bij een andere medewerker neer te leggen komt er meer ruimte vrij voor de kerntaken. Hiervoor kan de methodiek van de bedrijfsinclusieve analyse worden ingezet.
- Ook de inzet van technologie ter vervanging van bepaalde handelingen kan meehelpen om personeelstekorten te verminderen. Technologie maakt het soms ook mogelijk om mensen met een arbeidsbeperking in een tekortberoep in te zetten. Een voorbeeld hiervan is het exoskelet dat de fysieke belasting tijdens het werk beperkt.
- In het geval op de arbeidsmarkt geen potentieel arbeidsaanbod beschikbaar is, kan wellicht selectief personeel uit andere regio's of andere landen worden aangetrokken. Het gaat dan vaak om het aantrekken van zeer gespecialiseerd personeel, maar tekorten op lager en middelbaar beroepsniveau komen ook voor, bijvoorbeeld in de techniek. Door verbeterde economische omstandigheden in Oost-Europa is het echter lastiger geworden om personeel uit het buitenland aan te trekken.

"Hogeschool Utrecht draagt in grote mate bij aan concrete oplossingen voor de knelpunten op de arbeidsmarkt, voor stad en regio Utrecht. Met goed onderwijs voor goed werk met goede perspectieven en met onbelemmerde toegang en support voor mensen die willen studeren. We hebben kennis, ervaring en concrete oplossingen die we graag inzetten. Maar om écht het verschil te maken voor deze mensen, als stad en regio Utrecht, is vlotte samenwerking met de Utrechtse partners en de beroepspraktijk noodzakelijk. We kunnen het niet alleen oplossen, samen komen we heel ver."
(Jan Bogerd, Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Utrecht)

B. Kwetsbare groepen dreigen langdurig werkloos te worden

De coronacrisis heeft laten zien dat kwetsbare groepen bij economische teruggang extra worden geraakt. Deze groepen lopen het risico om langdurig werkloos te worden, financiële problemen te krijgen en zelfs volledig inactief te worden. Tot deze kwetsbare groepen behoren bijvoorbeeld laagopgeleide jongeren, laaggeletterden, met werkloosheid bedreigden, niet duurzaam levensvatbare ondernemers/zzp'ers, personen met een slecht arbeidsmarktperspectief, langdurig werklozen en mensen met een grotere afstand tot arbeidsmarkt, bijvoorbeeld arbeidsbeperkten.

In algemene zin wordt aanbevolen om te investeren in de professionalisering en intensivering van de dienstverlening aan kwetsbare groepen en deze goed te faciliteren. Hierdoor kunnen de meest kwetsbare groepen zoveel mogelijk aan het werk worden gehouden of bij (dreigend) werkverlies zo snel mogelijk van werk naar werk worden geholpen, zo nodig via om- of bijscholing en jobcoaching. Enkele voorbeelden van oplossingsrichtingen om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te verbeteren zijn:

- Kwetsbare doelgroepen aan het werk krijgen en blijvend houden is – gezien de vaak complexe persoonlijke situatie van de werkzoekende – vooral maatwerk. Daarom is het integraal samenwerken over de domeinen heen en het versterken van de publiek-private samenwerking noodzakelijk. We zien dat gemeenten en regionale sociale diensten in Midden-Utrecht zich steeds sterker bewegen richting het sociaal domein (leerplicht, onderwijs, jeugdzorg, WMO etc.). Een goed voorbeeld van publiek-private samenwerking is het Regionaal Mobiliteitsteam Midden-Utrecht waarin werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen, uitzendbedrijven, gemeenten en UWV zich samen sterk maken voor een effectieve werk naar werkbemiddeling in Midden-Utrecht. Onder andere werkzoekenden zonder een uitkering (nuggers) en andere risicogroepen, die een grotere kans hebben op langdurige werkloosheid, worden door het Regionaal Mobiliteitsteam Midden-Utrecht naar werk geleid om te voorkomen dat zij een beroep gaan doen op andere vormen van dienstverlening binnen het sociaal domein. Een doel van deze samenwerkingsstructuur is het realiseren van een betaalbare, toegankelijke en toereikende infrastructuur voor financiering, scholing en transitie, waardoor mensen met een minder kansrijk beroep kunnen overstappen naar kansrijke beroepen in de ICT, de zorg, het onderwijs en de techniek. Een succesvol voorbeeld van een overstapproject is de Buitenboordmotor, waarbij minder kansrijke werkzoekenden worden begeleid naar passend werk in een sector met personeelstekorten. Ook de realisatie van een geïntegreerde werkgeversdienstverlening, waarbij werkers te maken krijgen met een regionaal contactpunt is in Midden-Utrecht een goed voorbeeld van samenwerking om ook kwetsbare doelgroepen aan werk te helpen.
- De bemiddeling op basis van opleiding en beroep schiet bij een snel veranderende en krappe arbeidsmarkt te kort. Door ook te kijken naar de soft skills worden nieuwe mogelijkheden voor bemiddeling zichtbaar. Werkzoekenden en werknemers krijgen een beter beeld van hun capaciteiten en werkgevers krijgen meer inzicht in de vaardigheden die ze voor het uitvoeren van werkzaamheden in het bedrijf nodig hebben. Het gebruik van een in ontwikkeling zijnde skills-ontologie en de inzet van een daarbij behorend hybride AI- systeem (CompetentNL) gaat naar verwachting minder kansrijke groepen helpen om passend werk te vinden. Bij een gedeeltelijke match kan CompetentNL aangeven wat er nodig is om toch een volledige match te bereiken, bijvoorbeeld door bijscholing.

- Mensen met een arbeidsbeperking hebben door hun beperking extra begeleiding nodig om aan het werk te komen en te blijven. Daarom is het aan te bevelen om gezamenlijk te investeren in instrumenten rondom begeleiding en coaching. De inzet van ondersteunende maatregelen, instrumenten zoals werkvoorzieningen kunnen tekortkomingen compenseren en bijdragen aan een duurzame arbeidsrelatie. Ook het vooraf laten beoordelen van de belasting/belastbaarheid van een kandidaat, het opzetten van regionale praktische leerwerklijnen voor jongeren zonder startkwalificatie en de inzet van de training 'Harrie Helpt', zorgen ervoor dat mensen met een arbeidsbeperking beter aan werk komen en blijven. Verder draagt een continue monitoring, ook na werkherhvatting, bij aan het blijvend werkzaam zijn. Na ontslag is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de juiste achtergrondinformatie tussen sociaal team, werk en inkomen en UWV wordt uitgewisseld zodat men bij ontslag weer goed opnieuw naar passend werk kan worden begeleid.

Box 5.1. Actielijn 'Extra impuls banenafspraken'

De Utrechtse Werktafel is het regionaal Werkbedrijf in Midden-Utrecht. Overheid (14 gemeenten en UWV), vakbonden (FNV en CNV) en werkgevers (VNO-NCW en MKB) werken samen aan de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Vanuit een gezamenlijke strategische agenda wordt gewerkt aan de actielijn 'Extra impuls banenafspraken'. Deze actielijn omvat de volgende regionale actiepunten ter verbetering van de arbeidsparticipatie van de doelgroep banenafspraken (sommige punten zijn al eerder genoemd):

- een regionaal instrumentarium inzetten voor werkgevers en werknemers, die helpt bij de begeleiding en plaatsing van mensen uit de doelgroep, werkgevers ontzorgd en zorgt voor gelijke kansen van alle doelgroepen binnen de arbeidsmarktregio;
- sneller schakelen op verbeter signalen van de uitvoering;
- intensiever samenwerken in de regio met het WSP;
- meer goede voorbeelden communiceren over de realisatie van de banenafspraken (lokale media, LinkedIn etc.);
- het verbeteren van de informatievoorziening naar werkgevers bij het in dienst nemen van mensen uit de banenafspraken met het doel om de duurzaamheid van plaatsingen te bevorderen;
- als participerende organisatie zelf meer kandidaten in dienst nemen;
- intensiever samenwerken met de afdeling economie binnen de gemeenten;
- het bevorderen van de samenwerking met buurtteams, zodat kandidaten gericht worden begeleid;
- kennis over belasting en belastbaarheid van het individu inzetten om hem of haar een passende en duurzame overgang naar werk en/of scholing te bieden;
- betere samenwerking tussen sociaal team, werk en inkomen en UWV.

"Alle mensen hebben er recht op eigen keuzes te maken, ook als het een baan betreft. Wij willen mensen graag helpen een goede keuze te maken: respectvol, dienstbaar en aansluitend bij hun leven." (Yolan Koster-Dreese, wethouder Gemeente Montfoort)

C. Onvoldoende goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is een aanzienlijke instroom van schoolverlaters vanuit opleidingen, die onvoldoende aansluit op de eisen die door werkgevers aan werknemers worden gesteld. In Midden-Utrecht krijgt dit knelpunt al veel aandacht. Desondanks zijn de tekorten in de regio nog steeds groot en zijn meer initiatieven nodig om jongeren en volwassenen te stimuleren opleidingen te kiezen, die een goede kans op werk bieden. Hieronder enkele oplossingsrichtingen met betrekking tot dit knelpunt.

- Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Midden-Utrecht te verbeteren zullen werkgevers en onderwijsinstellingen elkaar nog meer moeten opzoeken. Het is van essentieel belang dat onderwijsinstellingen de veranderde vraag naar personeel binnen de diverse sectoren nauwlettend volgen en tegelijkertijd dat scholieren vaardigheden leren om blijvend werkzaam te zijn. Hierbij zijn behalve vakmanschap ook digitale vaardigheden, sociale vaardigheden en omgevingsbewustzijn belangrijk. In dit kader is het stimuleren van leerwerktrajecten bij Utrechtse bedrijven en instellingen eveneens van belang.
- Jongeren, ouders en onderwijsinstellingen zijn niet altijd goed op de hoogte van de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Daarom is het raadzaam om voor een goede studiekeuze extra aandacht te besteden aan arbeidsmarktvoorlichting, bijvoorbeeld over verwachtingen en over tekorten en overschotten in bepaalde beroepen en sectoren. Ook het uitwisselen van informatie over de kansen op werk na beëindiging van de opleiding en de kennis en vaardigheden die worden gevraagd hoort daarbij. Het eerdergenoemde skills-project is een voorbeeld dat door inzicht te geven in de op de arbeidsmarkt benodigde vaardigheden dat mogelijk bijdraagt aan de verbetering van de duurzame aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.
- Omdat nog veel jongeren afstuderen in opleidingen met minder goede kansen op de arbeidsmarkt zouden onderwijsinstellingen scholieren moeten stimuleren om over te stappen van kansarme naar kansrijkere studierichtingen. Scholieren, die dreigen uit te vallen, zouden zo spoedig mogelijk in contact moeten worden gebracht met het Leerwerkloket Utrecht en/of het Regionaal Mobiliteitsteam, zodat zij op een passende wijze kunnen worden begeleid naar een duurzame baan op de arbeidsmarkt.

- De arbeidsmarkt in Midden-Utrecht verandert in een snel tempo. Dat maakt het soms moeilijk om voor een toekomstige baan op te leiden. Soms zijn er na afloop van de studiebanen die aan het begin van de studie nog niet bestonden. Dat bevestigt de aanbeveling om gedurende de opleiding voortdurend aandacht aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te besteden. Omdat we wel een aantal trends kennen, bijvoorbeeld innovatieve ontwikkelingen, digitalisering en globalisering is het wenselijk om in het onderwijsprogramma ruim aandacht te besteden aan soft skills zoals klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen, goede communicatieve vaardigheden, samenwerken, digitale vaardigheden, aanpassingsvermogen, creatief en innovatief denken.

"Leven Lang Ontwikkelen moet voor iedereen vanzelfsprekend zijn. Met het digitale platform Maak Je Stap brengt Be-roepsonderwijs Utrecht verschillende opleidings- en ontwikkelmogelijkheden op een overzichtelijke en aansprekende manier bij elkaar. Voor werkenden, werkzoekenden, zelfstandigen en werkgevers is Maak Je Stap dé onmisbare online gids voor loopbaan & ontwikkeling in de regio Utrecht". (Nicoline Meijer, directeur Marketing & Communicatie – ROC Midden Nederland)

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-geleerling 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

Bronnen

CBS, De beroepsbevolking tijdens de coronacrisis, 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-Utrecht, 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

Bert van de Geijn

Inlichtingen

Bert.vandeGeijn@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-Utrecht is het werkgebied van Werkplein Midden-Utrecht. De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist 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 kennispublishaties 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

