

Regio in Beeld

Zeeland

November 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Een zeer krappe arbeidsmarkt in Zeeland	3
1.1. Spanning arbeidsmarkt op recordhoogte	3
1.2. Zeer krappe arbeidsmarkt in vrijwel alle beroepsrichtingen	3
1.3. Vacaturemarkt bereikt hoogtepunt in 2022	5
1.4. Steeds minder werkzoekenden beschikbaar voor vacatures	6
1.5. Personeelstekorten belemmeren bedrijfsvoering	6
2. Personeelstekort is hardnekkig	8
2.1. Snel economisch herstel maakt plaats voor nieuwe onzekerheid	8
2.2. Werkgelegenheidsgroei vlakkt af	9
2.3. Personeelstekorten veelal structureel van aard	10
3. Ambities samenleving doen beroep op schaars personeel	13
3.1. Samenleving staat voor grote uitdagingen	13
3.2. Verduurzaming vraagt vooral technisch personeel	13
3.3. Krappe woningmarkt staat voor grote bouwopgave	13
3.4. Gezond ouder worden op het werk	14
3.5. Ambitieuze samenleving vraagt meer inzet onbenut arbeidspotentieel	14
3.6. Meer werken vraagt om flankerende maatregelen	15
4. Krapte vraagt om optimaal benutten arbeidspotentieel	16
4.1. Inspanningen van werkgevers en werkzoekenden	16
4.2. Arbeidspotentieel vergroten	17
4.3. Factoren die aansluiting arbeidsmarkt beïnvloeden	18
4.4. Deel GWU niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt	20
5. Oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt	21
Bronnen	24
Begrippen	25
Colofon	26

Voorwoord

In 2022 was de arbeidsmarkt hét onderwerp van gesprek: het aantal WW-uitkeringen was historisch laag, het aantal vacatures ongekend hoog en ook de spanning op de arbeidsmarkt is op het hoogste niveau in jaren. De personeelstekorten zijn in alle sectoren voelbaar en belemmeren organisaties in hun bedrijfsvoering. Hierdoor bleef groei in sommige organisaties achter en waren bepaalde organisaties zelfs genoodzaakt om activiteiten deels stil te leggen of te vertragen. De hoge spanning op de arbeidsmarkt is geen nieuw fenomeen: in 2018 en 2019 was deze ook al hoog, maar minder hoog dan in 2022.

Voor werkgevers is het lastig om geschikt personeel te vinden, en ook niet alle werkzoekenden profiteren momenteel van de krappe arbeidsmarkt. Er is namelijk een groep mensen die hun weg naar de arbeidsmarkt niet kan vinden. Een deel van die groep is bij UWV bekend, bijvoorbeeld omdat ze in een uitkeringssituatie zitten. Voor werkgevers is het lastig om geschikt personeel te vinden en ook niet alle werkzoekenden profiteren momenteel van de krappe arbeidsmarkt. Er zijn namelijk werkzoekenden die hun weg naar de arbeidsmarkt nog niet kunnen vinden - het zogenaamde onbenut arbeidspotentieel. Een deel van hen is bij UWV bekend, bijvoorbeeld omdat ze in een uitkeringssituatie zitten. Maar er zijn ook mensen die (meer) kunnen en willen werken, die we níet in beeld hebben. Het vergt inspanningen van werkgevers en samenwerkingsorganisaties om hen te bereiken. Tegelijkertijd zijn er creatieve oplossingen nodig die het werknemers mogelijk maken om daadwerkelijk meer uren te gaan werken.

Er is economische tegenwind voorspeld die ook impact kan hebben op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Wellicht behoudt niet iedereen zijn baan, maar in veel gevallen kunnen mensen relatief snel weer aan het werk in een andere functie waar veel vraag naar blijft. De krapte op de arbeidsmarkt is namelijk structureel, door een aantal factoren die een grote impact hebben op de arbeidsmarkt, zoals ontgroening, vergrijzing, de ambities in het klimaatakkoord en de woningbouw. Met elkaar kunnen we een nog sterkere arbeidsmarkt in Zeeland realiseren die hiertegen bestand is. We streven naar een arbeidsmarkt waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar snel kunnen vinden en waarin zoveel mogelijk mensen kunnen participeren.

De coronacrisis heeft een impuls gegeven aan onze samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en we hebben de ambitie om deze komende periode samen nog verder uit te bouwen.

Regio in Beeld beschrijft de situatie op de arbeidsmarkt in Zeeland. Daarmee biedt het rapport inzichten voor gemeenten, werkgevers(-organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, sectororganisaties, regionale samenwerkingsverbanden en UWV. Deze inzichten kunnen gebruikt worden bij het bestendigen van bestaande initiatieven en formuleren van nieuwe initiatieven op het gebied van regionaal arbeidsmarktbeleid.

*Marina Siebkes,
Rayonmanager UWV
Arbeidsmarktregio's West-Brabant en Zeeland*



*André van der Reest,
Wethouder gemeente Goes
(centrumgemeente Arbeidsmarktregio Zeeland)
Voorzitter Zeeuwse Werkkamer*



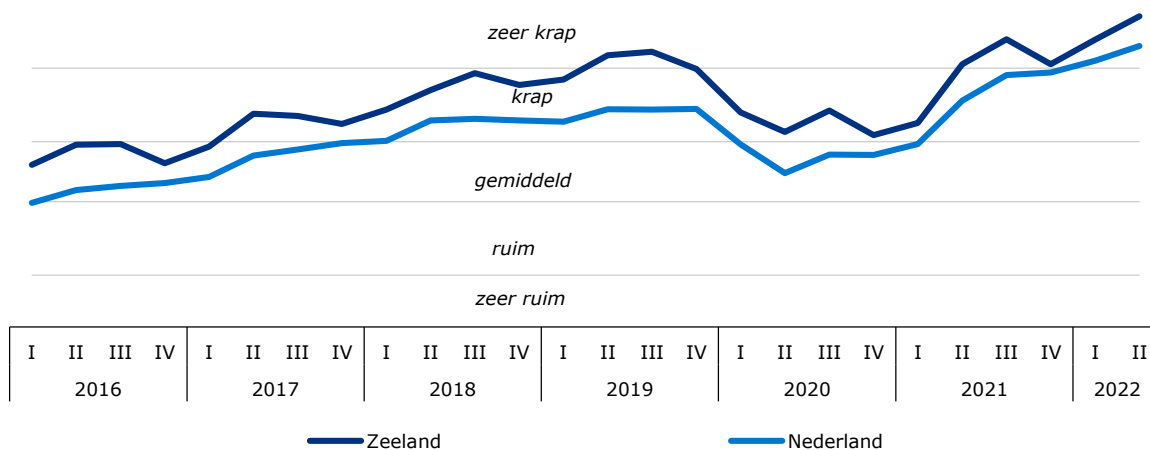
1. Een zeer krappe arbeidsmarkt in Zeeland

In 2022 staat de arbeidsmarkt in Zeeland in het teken van een ongekende krapte. Veel werkgevers in vrijwel alle sectoren hebben te kampen met moeilijk vervulbare vacatures en personeelstekorten. Ondanks de coronacrisis en de voortdurend veranderende economische omstandigheden bleef het aantal openstaande vacatures in de afgelopen anderhalf jaar groeien. Daartegenover staan steeds minder werkzoekenden. De krapte op de arbeidsmarkt lijkt in 2022 op haar hoogtepunt. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, inflatie en dalende koopkracht zorgen voor toenemende onzekerheid. De groei van de werkgelegenheid vlakt hierdoor in de loop van 2022 en in 2023 af. UWV verwacht dat het aantal vacatures in 2022 nog toeneemt, maar in 2023 zorgt de afname van de economische groei naar verwachting voor minder vacatures. De krapte wordt hierdoor iets minder, maar blijft in de meeste beroepsgroepen aanwezig.

1.1. Spanning arbeidsmarkt op recordhoogte

Zeeland heeft medio 2022 te maken met een zeer krappe arbeidsmarkt. Veel werkgevers komen moeilijk aan personeel en de meeste werkzoekenden hebben een goede kans op werk. De krapte op de arbeidsmarkt is niet nieuw. Al sinds het tweede kwartaal van 2017 is de arbeidsmarkt in Zeeland krap; er staan sindsdien veel vacatures open in verhouding tot het aantal beschikbare kortdurend werkzoekenden (zie afbeelding 1.1). Met een voortdurend groeiende economie nam de spanning op de arbeidsmarkt na 2017 verder toe, slechts tijdelijk onderbroken in het coronajaar 2020. Vooral in 2021 groeide het aantal openstaande vacatures sterk en nam het aantal werkzoekenden af, zodat de krapte medio 2021 was toegenomen naar zeer krap. In de eerste helft van 2022 nam de spanning op de regionale arbeidsmarkt nog verder toe.

Afbeelding 1.1 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt Zeeland en Nederland, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

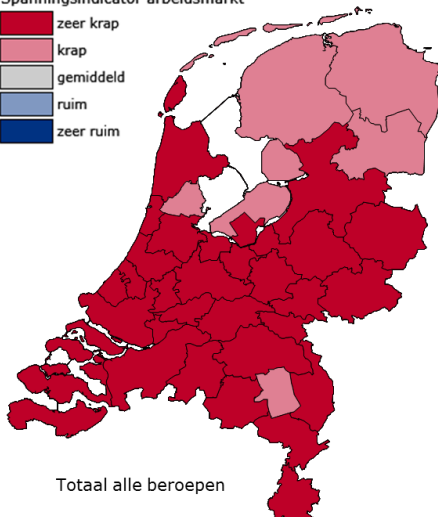
1.2. Zeer krappe arbeidsmarkt in vrijwel alle beroepsrichtingen

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.2 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2022 in Zeeland voor tien van de elf beroepsklassen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Alleen creatieve & taalkundige beroepen kenden een iets minder krappe arbeidsmarkt. Binnen de beroepsgroepen verschilt de spanning tussen de beroepen die daaronder vallen.

Afbeelding 1.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Zeeland naar beroepsklasse (tabel), 2e kwartaal 2022

Spanningsindicator arbeidsmarkt



Bron: UWV

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

Vrijwel alle beroepen kansrijk

Werkgevers hebben in de krappe arbeidsmarkt veel moeite om hun vacatures te vervullen. Voor werkzoekenden brengt de krapte kansen met zich mee. UWV brengt in kaart welke beroepen goede baankansen bieden. Medio 2022 geldt dit voor vrijwel alle beroepen. Minder economische groei, koopkrachtverlies en afnemende consumentenbestedingen kunnen ervoor zorgen dat conjunctuurgevoelige beroepen in de loop van 2022 en 2023 minder kansrijk worden. Deze inzichten geven richting aan diegenen die op zoek zijn naar werk of willen overstappen naar een andere baan. Het landelijke overzicht kansrijke beroepen van september 2022 is recent verwerkt tot regionale overzichten. Box 1.1 toont een selectie van kansrijke beroepen in Zeeland. De totale lijst is aanzienlijk langer. De website [Beroepskeuze](#) brengt voor Zeeland kansrijke beroepen in beeld met het vereiste beroepsniveau, bijbehorende taken en werkzaamheden en benodigde kwaliteiten en vaardigheden.

Kansrijke beroepen zijn vaak beroepen die ook de afgelopen jaren al goede kansen boden op werk. Het gaat dan bijvoorbeeld om beroepen in de zorg (zoals verzorgenden ig en verpleegkundigen), onderwijs (zoals leerkrachten basisonderwijs en docenten exacte en taalkundige vakken), techniek (zoals elektriciens, loodgieters en CNC-verspaners) en ICT (zoals netwerkbeheerders, security specialisten en webdevelopers). Met het snelle economische herstel na de coronacrisis, groeide ook de vraag naar personeel in andere beroepen. Vooral in sectoren die tijdens de coronaperiode te maken kregen met lockdowns – zoals de horeca en detailhandel non-food – nam de vraag naar personeel in 2022 nog meer toe. Dit zorgde ervoor dat beroepen als keukenassistenten, cateringmedewerkers, hotelreceptionisten en brood- en banketbakkers inmiddels ook tot de kansrijke beroepen behoren.

Box 1.1. Selectie kansrijke beroepen Zeeland

Om werkzoekenden te laten zien waar mogelijk voor hen kansen liggen, publiceert UWV periodiek over kansrijke beroepen. In Zeeland gaat het om circa 180 kansrijke beroepen, verspreid over 16 overkoepelende beroepsrichtingen. Onderstaand een diverse selectie van deze regionaal kansrijke beroepen. Let op: dit is expliciet géén top 10.

- Monteurs industriële machines en installaties
- Vrachtwagenchauffeurs
- Medewerkers kinderopvang
- (Voorman) hoveniers / groenonderhoud, boomverzorgers
- Werkvoorbereiders en calculators bouw en installatietechniek
- Medewerkers klantcontact / klantenservice
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Elektriciens en monteurs elektrotechniek
- Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. .NET, java, C#, PHP, javascript)
- Restaurantkoks

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

Hoewel de kans op werk momenteel goed is voor vrijwel alle beroepen, betekent dat niet dat ook op langere termijn de baankansen overal even goed blijven. Zo zijn de langetermijnperspectieven minder gunstig voor beroepen als administratief medewerker en bibliotheekmedewerker, waar digitalisering en automatisering de menselijke inbreng in het werkproces terugdringen. De oorzaak voor beperkte baankansen op langere termijn kan ook liggen in de

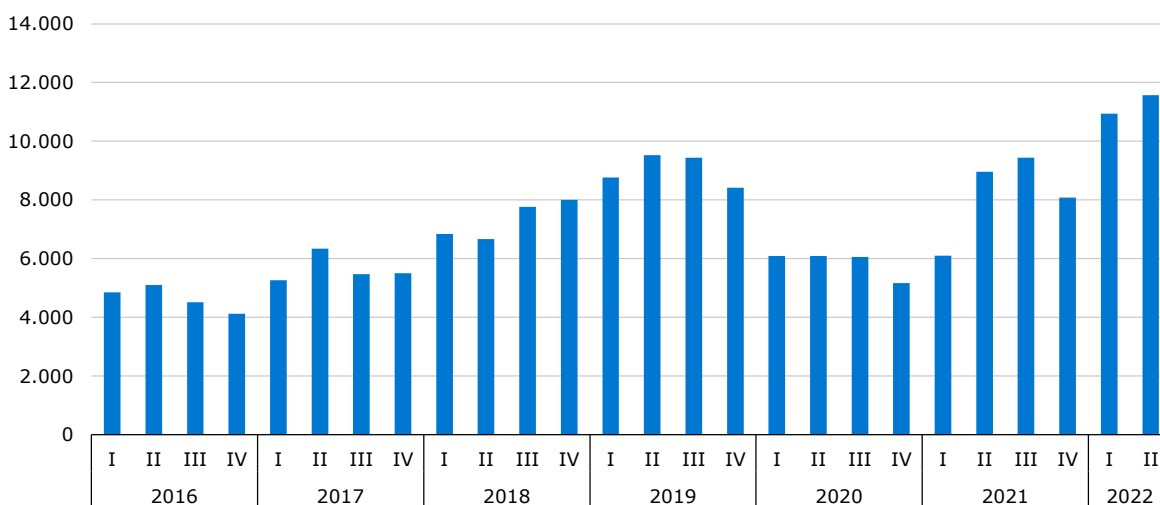
populariteit van het beroep onder werkzoekenden, waardoor er veel sollicitanten zijn per vacature. Voorbeelden daarvan zijn beroepen als dierenverzorger en reisleider.

1.3. Vacaturemarkt bereikt hoogtepunt in 2022

Met het snelle herstel van de economie na de coronacrisis nam ook de vraag naar personeel fors toe. Hierdoor bevindt de vacaturemarkt in Zeeland zich medio 2022 op een hoogtepunt. Afbeelding 1.3 laat de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in de periode 2016 – medio 2022 zien voor Zeeland. Vooral de snelle toename van het aantal vacatures vanaf het tweede kwartaal van 2021 valt op. Dit is deels een reactie op het coronajaar 2020 – waarin de vacaturemarkt stakte als gevolg van de lockdowns - maar is vooral een voortzetting van een trend van een almaar groeiende vacaturemarkt die al veel langer zichtbaar is. In 2020 kromp de regionale vacaturemarkt flink, maar vanaf het eerste kwartaal van 2021 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. De vacaturegroei zette ook in de eerste helft van 2022 door. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2022 was de regionale vacaturemarkt met bijna 11.600 openstaande vacatures 38% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt ruim twee keer zo groot. Omdat de groei van de economie afneemt, is te verwachten dat landelijk het aantal ontstane vacatures in 2023 weer terugloopt met 7%, tot net boven het niveau van 2021. De daling kan sterker worden als de oorlog in Oekraïne de economie flink afremt.

Afbeelding 1.3 Ontwikkeling openstaande vacatures

Zeeland, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

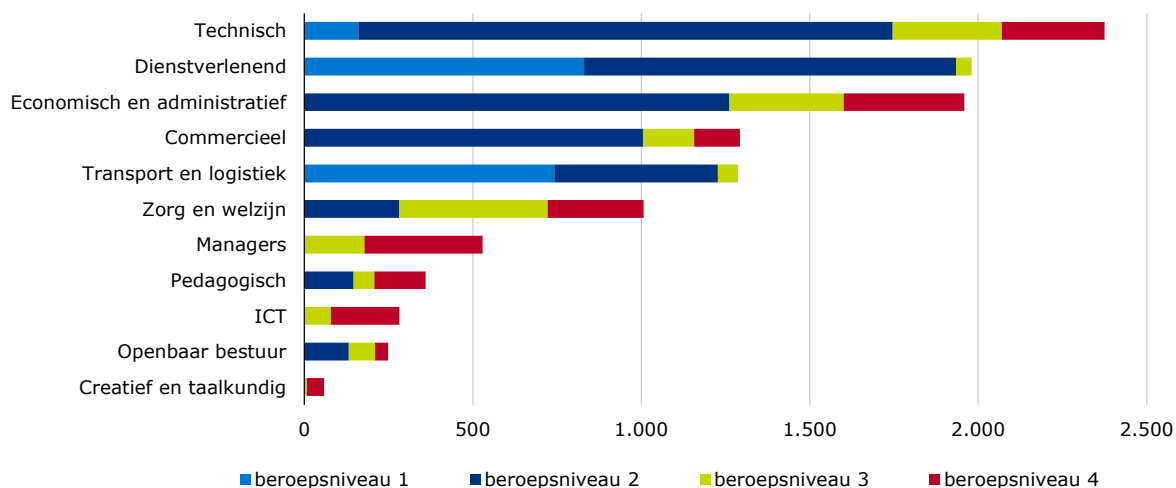
De groei van de vacaturemarkt tekende zich in 2021 en de eerste helft van 2022 breed af. In alle beroepsklassen nam het aantal openstaande vacatures sinds begin 2021 fors toe. Deels had dit te maken met het herstel van de werkgelegenheid na de lockdowns in het eerste coronajaar. Voor bijna alle beroepen was er sinds begin 2021 een toename in het aantal openstaande vacatures. Vooral in commerciële, dienstverlenende, transport & logistieke beroepen en bedrijfseconomische & administratieve beroepen kwamen er sinds begin 2021 veel openstaande vacatures bij. Het gaat dan om beroepen als verkoopmedewerker, hulpkrachten transport & logistiek, kelner en schoonmaker. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt van Zeeland](#).

Afbeelding 1.4 toont het aantal openstaande vacatures in Zeeland medio 2022 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Van de vacatures die medio 2022 openstonden in Zeeland waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonieur, elektricien en loodgieter. Verder stonden veel vacatures open voor dienstverlenende beroepen. Deze vacatures zijn veelal op ISCO-beroepsniveau 1, zoals bijvoorbeeld schoonmakers of ISCO-beroepsniveau 2, zoals bijvoorbeeld kelners, barpersoneel en koks. Verder telt Zeeland veel openstaande vacatures voor economische & administratieve beroepen, zoals bijvoorbeeld receptionisten, telefonisten en transportplanners. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (ISCO-beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers.

Afbeelding 1.4 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau (ISCO)
Zeeland, 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

1.4. Steeds minder werkzoekenden beschikbaar voor vacatures

Tegenover een groeiend aantal openstaande vacatures staan steeds minder werkzoekenden. In het tweede kwartaal van 2021 was de spanning op de arbeidsmarkt zo hoog opgelopen dat er voor het eerst sinds het begin van de metingen (in 2003) landelijk meer vacatures waren dan werklozen. Op dat moment stonden in Nederland tegenover elke 100 werklozen 106 openstaande vacatures. Inmiddels is de verhouding tussen werklozen en vacatures verder opgelopen. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2022 stonden landelijk tegenover elke 100 werklozen inmiddels 143 openstaande vacatures. Het aantal werklozen ten opzichte van het aantal openstaande vacatures laat echter niet het volledige beeld zien van de daadwerkelijke krapte op de arbeidsmarkt. Enerzijds voldoen lang niet alle werklozen aan de functie-eisen van werkgevers. Anderzijds is het potentieel waaruit werkgevers kunnen putten groter dan alleen de werkloze beroepsbevolking.

Werkgevers zijn vooral op zoek naar kandidaten met een recent arbeidsverleden die volgens hun cv voldoen aan de functie-eisen. De spanningsindicator van UWV – zoals in de afbeeldingen 1.1 en 1.2 is weergegeven – reflecteert deze belevingswereld van de werkgever en brengt de verhouding in beeld tussen openstaande vacatures voor een bepaald beroep en mensen die kortdurend – maximaal zes maanden – een WW-uitkering ontvangen en werk zoeken in het betreffende beroep. Tegenover de bijna 11.600 openstaande vacatures in Zeeland vindt de werkgever medio 2022 zo'n 1.500 mensen die kortdurend een WW-uitkering ontvangen; gemiddeld slechts 0,12 kandidaten per vacature.

Wanneer werkgevers hun zoekgedrag uitbreiden naar andere groepen komen aanzienlijk meer kandidaten in beeld voor het vervullen van vacatures. Niet alleen mensen die kortdurend een WW-uitkering ontvangen vormen arbeidspotentieel. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) spreekt over het onbenutte arbeidspotentieel waarin – naast werklozen – ook onderbenutte deeltijdwerkers en semi-werklozen vallen. Hoofdstuk 4 gaat nader in op dit onbenutte arbeidspotentieel, dat in Zeeland uit 24.000 mensen bestaat.

1.5. Personeelstekorten belemmeren bedrijfsvoering

De krapte op de arbeidsmarkt belemmert de economische groei en zorgt voor allerlei maatschappelijke problemen. Treinen vallen uit, kinderopvanglocaties moeten overgaan tot een tijdelijke stop en bouw- en verduurzamingstrajecten lopen vertraging op. De maatschappij piept en kraakt onder de tekorten aan personeel, materialen en grondstoffen. Het gebrek aan personeel zet ook een rem op de groeimogelijkheden van bedrijven. Ondernemers ervaren steeds vaker belemmeringen in hun bedrijfsvoering als gevolg van personeelstekorten.

Steeds meer bedrijven ervaren tekorten aan personeel

De resultaten van de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS laten zien dat steeds meer ondernemers in Zeeland een tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervaren voor hun activiteiten. Medio 2022 vormt in de provincie Zeeland een tekort aan arbeidskrachten de grootste belemmering in de bedrijfsvoering van ondernemers. In het tweede kwartaal van 2022 gaf ongeveer 36% van de regionale ondernemers aan dergelijke belemmeringen te hebben, aanzienlijk vaker dan een jaar eerder. Ook belemmeringen door tekorten aan productiemiddelen, materiaal en ruimte werden breed ervaren.

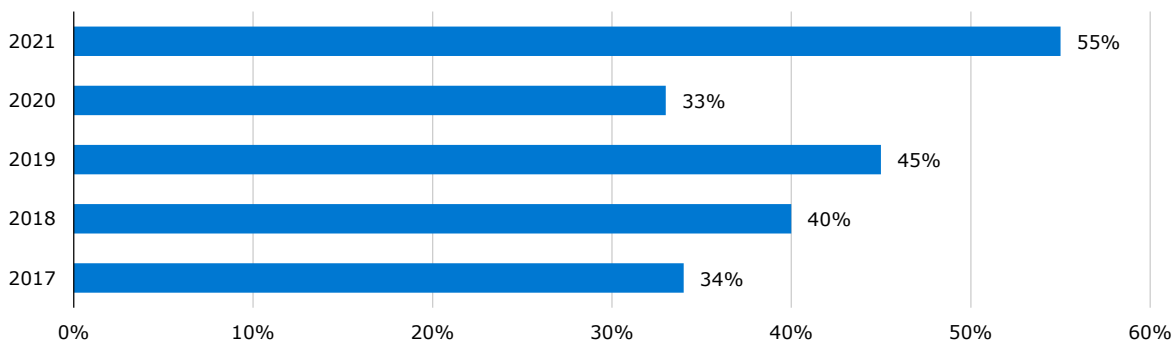
Vooral meer hinder personeelstekorten bij horeca en bouw

In Zeeland gaven met name werkgevers in de horeca, bouwnijverheid en handel het vaakst aan dat een tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste belemmering is voor hun bedrijfsvoering. Voor werkgevers in de industrie is een tekort aan productiemiddelen ook een belangrijke belemmering.

Ruim helft ontstane vacatures moeilijk vervulbaar

De ontwikkeling in het aandeel moeilijk vervulbare vacatures weerspiegelt de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt. Enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder ruim 3.000 werkgevers laat zien dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures de laatste jaren flink is toegenomen. Meer dan de helft van de vacatures in 2021 was volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Dit aandeel moeilijk vervulbare vacatures is sinds het begin van de metingen opgelopen van 34% in 2017 naar 55% in 2021 (zie afbeelding 1.5). Alleen in het coronajaar 2020 was sprake van een tijdelijke afname van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures.

Afbeelding 1.5 Ontwikkeling gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is 2017 – 2021, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV



Bron: UWV

Werkgevers verwachten dat de krappe arbeidsmarkt voorlopig aanhoudt. Van de ondervraagde werkgevers in het enquêteonderzoek verwacht 61% dat het vervullen van vacatures de komende 12 maanden moeilijker wordt. Slechts 7% verwacht minder wervingsproblemen en 32% verwacht geen verandering. De personeelstekorten lijken hiermee een hardnekkig probleem dat niet vanzelf oplost als de economie minder hard groeit. Het volgende hoofdstuk gaat nader in op het structurele karakter van de krappe arbeidsmarkt en beschrijft de onderliggende oorzaken van de personeelstekorten.

2. Personeelstekort is hardnekkig

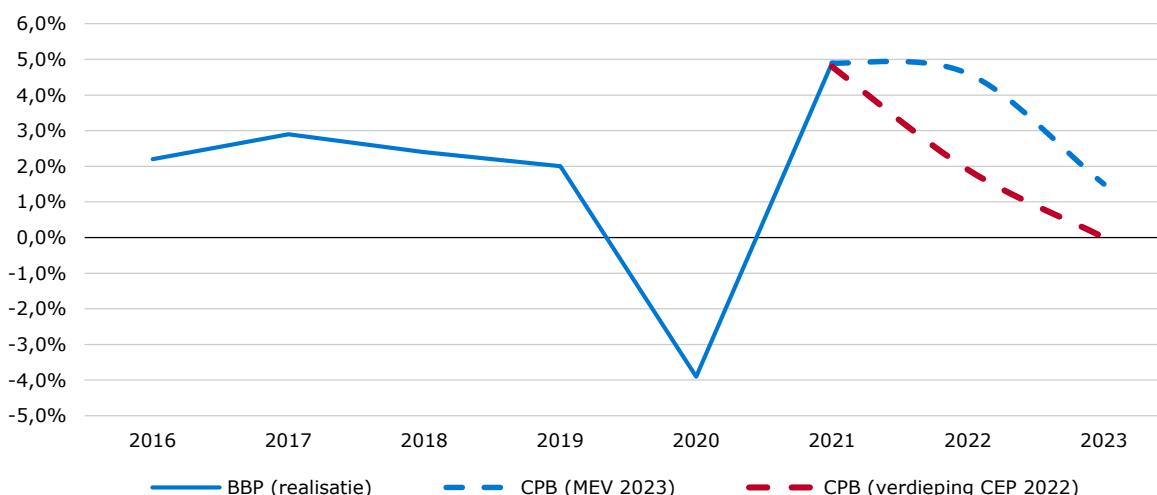
De Nederlandse economie is sterk uit de coronacrisis gekomen, maar het beeld is aan het kantelen. Het snelle economische herstel in 2021 maakte in de loop van 2022 plaats voor nieuwe onzekerheid. De groei van de werkgelegenheid vlakkt af en in 2023 ontstaan naar verwachting minder vacatures. De krapte wordt hierdoor iets minder, maar blijft aanwezig in de meeste beroepsgroepen. Personeelstekorten lijken een structureel probleem dat de komende jaren slechts zal verminderen als werkgevers, werkzoekenden, overheden en onderwijs adequate maatregelen treffen om de gevolgen van vergrijzing, ontgroening, veranderende functie-eisen en klimaatmaatregelen op de arbeidsmarkt aan te pakken.

2.1. Snel economisch herstel maakt plaats voor nieuwe onzekerheid

Nadat de economische productie in 2020 door de coronapandemie was teruggelopen (-3,9%), herstelde deze zich in 2021 weer met een groei van 4,9% tot boven het niveau van 2019. Afbeelding 2.1 toont de ontwikkeling van de economie in de afgelopen jaren en de ramingen voor 2022 en 2023. Ook in de sterkst getroffen sectoren zoals cultuur, sport & recreatie en horeca groeide de economische productie in 2021 sterk. De groei bleef in deze sectoren wel nog ver onder het niveau van voor de coronacrisis. Pas op 23 maart 2022 kwam er een einde aan de meeste beperkingen om de verspreiding van het coronavirus in te dammen. In Macro Economische Verkenning 2023 spreekt het Centraal Planbureau (CPB) de verwachting uit dat de economie in 2022 groeit met 4,6% en in 2023 met 1,5%. Het economisch beeld is volgens het CPB aan het kantelen. De inflatie en vooral de zeer snel gestegen energieprijzen zetten de huishoudbestedingen en de winstmarges van bedrijven onder druk. Ondanks kabinetsmaatregelen ter verbetering van de koopkracht, valt de economische groei hierdoor in 2023 terug. Deze CPB-raming is het uitgangspunt van het kabinet voor de besluitvorming over de begroting.

De onzekerheid over de economische ontwikkelingen is nog altijd zeer groot. Het verloop van de oorlog in Oekraïne is van grote invloed. Er zijn ook andere risico's, zoals de dreiging van een nieuwe coronagolf en de oplopende inflatie. Gezien deze risico's en gegeven de zeer gematigde economische groei valt volgens het CPB niet uit te sluiten dat er zich enkele kwartalen van negatieve groei zullen voordoen. In de publicatie Verdieping Centraal Economisch Plan 2022 schetst het CPB een scenario van de mogelijke gevolgen van een aanhoudende oorlog in Oekraïne, in de vorm van langdurige hoge energie- en grondstofprijzen, minder wereldhandel en een afnemend vertrouwen van ondernemers en consumenten. Ondanks een beduidend lagere economische groei in dit scenario, verwacht het CPB in 2022 nog steeds een toename van het aantal banen. Meestal gaat het groeipercentage van de banen namelijk niet in dezelfde mate omlaag als de economische groei. Vaak daalt eerst het aantal gewerkte uren, terwijl het aantal banen pas later terugloopt. Voor 2023 voorziet het CPB in het negatieve scenario vrijwel geen banengroei meer.

Afbeelding 2.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en ramingen CPB
Nederland, realisatie 2016-2021, raming 2022-2023



Bron: CPB

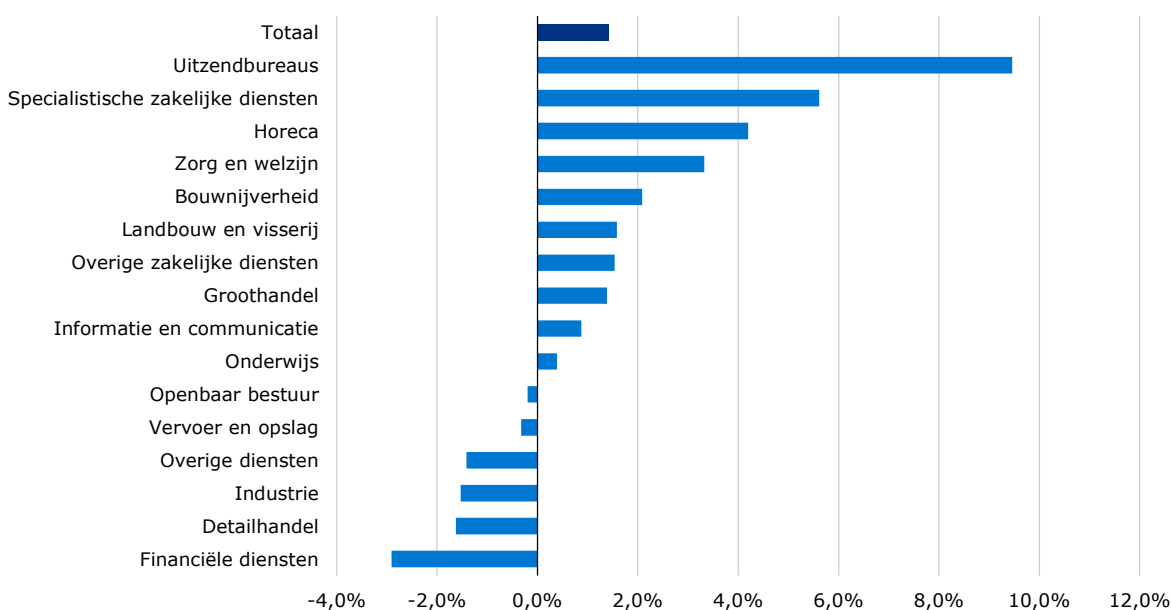
In het voorjaar van 2022 kwamen verschillende financiële instellingen met prognoses over de economische ontwikkeling. In Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten van juni 2022 spreekt De Nederlandse Bank de verwachting uit dat de stevige inflatie, de hogere rente en de afnemende groei van de wereldhandel een neerwaarts effect hebben op de geraamde bbp-groei. DNB verwacht een economische groei van 2,8% in 2022. Vanaf eind 2022 trekt de bbp-groei weer aan. Zowel in 2023 (1,5%) als in 2024 (1,7%) ligt de geraamde bbp-groei boven het potentiële

(trendmatige) groeitempo. Ook RaboResearch verwacht economisch lastiger tijden met een milde recessie in het laatste kwartaal van 2022 en eerste kwartaal van 2023. Zowel de prognose van DNB als die van RaboResearch blijft binnen de bandbreedte van de twee CPB-scenario's in afbeelding 2.1.

2.2. Werkgelegenheidsgroei vlakt af

De vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt zijn erg onzeker. De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Zeeland herstelde zich in de eerste helft van 2022 verder na de coronacrisis, nadat deze in 2021 alweer op het niveau van voor de coronacrisis was gekomen. De werkgelegenheidsgroei vlakt de komende jaren echter af. In de jaren 2022 en 2023 groeit het aantal banen van werknemers naar verwachting door met 2.300 (1,4%) en komt uit op 162.700. Deze groei is echter voor een belangrijk deel al in 2022 gerealiseerd. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, inflatie en dalende koopkracht zorgen voor toenemende onzekerheid. Voor 2023 wordt nu nog een kleine groei verwacht, maar of dit gaat uitkomen is hoogst onzeker. Afbeelding 2.2 laat per sector de verwachte ontwikkeling van het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Zeeland zien in 2023 ten opzichte van 2021.

Afbeelding 2.2 Prognose ontwikkeling werknemersbanen naar sector (in procenten)
Zeeland, 2021 - 2023



Bron: UWV

Vooral uitzendbureaus, specialistische zakelijke diensten en horeca veren terug na corona

Volgens de prognoses neemt tussen 2021 en 2023 in meer dan de helft van de sectoren de werkgelegenheid toe. In de arbeidsmarktregio Zeeland groeit vooral het aantal banen van werknemers in de uitzendbureaus, specialistische zakelijke diensten en horeca. Ook in sectoren als bouw en zorg & welzijn blijft de werkgelegenheid groeien. De horeca werd hard getroffen door de coronacrisis en maakt nu weer een sterke groei door, alleen is de verwachting niet dat het aantal banen in deze sector eind 2023 weer op het niveau zal zijn van voor de coronacrisis. De uitzendbureaus herstellen verder na de coronacrisis. Zij profiteren van de onzekere economische ontwikkelingen en de krapte op de arbeidsmarkt waarin bedrijven uitzendbureaus inschakelen om personeel te werven. De sector specialistische zakelijke dienstverlening (bijv. consultants, juridische dienstverleners) lijkt weinig hinder ondervonden te hebben van de coronacrisis. De verwachting is dat de productie en werkgelegenheid in deze sector op korte en middellange termijn stijgt.

Krimp in industrie, detailhandel en financiële diensten

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. In sectoren als openbaar bestuur, vervoer & opslag, overige diensten, industrie, detailhandel en financiële diensten neemt het aantal banen van werknemers af in de periode 2021 - 2023. In de financiële dienstverlening zorgen verdergaande automatisering en digitalisering ervoor dat minder werknemers nodig zijn. Maar ook in de detailhandel spelen automatisering en digitalisering een grote rol: de werkgelegenheid blijft achter bij de productie, die steeds meer via online verkopen wordt gerealiseerd. Ook zijn de effecten zichtbaar van de onzekerheid over de economie. Zo is de industrie conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. Door de oorlog raken internationale ketens van productie en transport verstoord en zijn er grondstof- en brandstoftekorten. Naast het meer structurele banenverlies door automatisering en robotisering, zal de werkgelegenheid in de industrie naar verwachting door deze factoren die verband houden met de Oekraïne-oorlog extra afnemen in de komende periode.

Geen einde aan de krapte

De onzekere economische verwachtingen en het afvlakken van de werkgelegenheidsgroei hebben invloed op de vacaturemarkt. UWV verwacht dat landelijk het aantal vacatures in 2022 nog toeneemt. In 2023 zorgt de afname van de economische groei naar verwachting voor minder vacatures. De krapte wordt hierdoor iets minder, maar blijft aanwezig in de meeste beroepsgroepen. Tegenover het matigende effect van de afkoelende economie staat de aanhoudende vraag naar arbeidskrachten, onder andere in de collectieve sector. De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is veelal een structureel probleem en zal de komende jaren nog blijven bestaan.

2.3. Personeelstekorten veelal structureel van aard

Waarom is de arbeidsmarkt steeds krapper geworden?

In Zeeland is de arbeidsmarktspanning, met een zeer krappe arbeidsmarkt hoger dan het landelijk gemiddelde. Vooral vanaf het tweede kwartaal van 2021 is de krapte op de arbeidsmarkt sterk toegenomen (zie ook afbeelding 1.1). Op korte termijn komt er geen einde aan deze krapte. Wat is hiervan nu de oorzaak? Om te beginnen is de krappe arbeidsmarkt niet nieuw. In een aantal sectoren, zoals zorg & welzijn en ICT, geldt dit al jaren. In box 2.1 zijn tien voorbeelden opgenomen van beroepen waarvoor al minimaal zes jaar sprake is van krapte in Zeeland. Voor veel beroepen in andere sectoren, zoals de horeca en de detailhandel, is de krapte juist de laatste twee jaar toegenomen.

Box 2.1. Beroepen met langdurige krapte

Dat de huidige arbeidsmarkt krap is heeft verschillende oorzaken. Die zijn deels nog een gevolg van de corona pandemie, maar een aantal oorzaken is ook structureel van aard. Voor een aantal beroepen geldt dat er al langere tijd sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Onderstaand een voorbeeld van tien beroepen in Zeeland waarvoor al minimaal zes jaar sprake is van krapte.

- Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
- Elektriciens en installateurs / monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Monteurs industriële machines en installaties
- Productieplanners
- Ontwerpers / architecten ICT-systemen
- Verzorgenden IG
- Algemeen verpleegkundigen
- Vrachtwagenchauffeurs
- AA- en assistent accountants
- (Voorman) hoveniers / groenonderhoud, boomverzorgers, greenkeepers

Een van de recente oorzaken van de krapte is dat de steunmaatregelen – zoals de NOW die door de overheid in verband met corona is ingesteld – een dependende werking hadden op de arbeidsmarktontwikkelingen. In het begin van de coronacrisis bestond de angst voor een groot aantal faillissementen, maar het omgekeerde gebeurde. Minder bedrijven gingen failliet dan in de periode voor corona. Mede daardoor zijn minder mensen hun baan (definitief) kwijtgeraakt, dan gezien de ernst van de crisis mocht worden verwacht. Dit was ook precies de doelstelling van de regelingen. Na een flinke dip herstelde de arbeidsmarkt zich weer razendsnel. Dit herstel was mede zo groot omdat veel consumenten een deel van de uitgaven na uitstel alsnog hebben gedaan. Het tijdens corona gespaarde geld werd zodoende alsnog uitgegeven en de consumentenmarkt profiteerde hiervan volop. Daarnaast besloot een deel van de werkenden niet terug te keren naar de sector waar zij voorheen werkzaam waren. Vanuit sectoren als de horeca en de detailhandel hebben bijvoorbeeld veel mensen de overstap gemaakt naar functies bij de GGD of in de bezorging.

Meer structurele oorzaken van krapte zijn het feit dat in Nederland relatief veel in deeltijd wordt gewerkt, de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt en een beperkte groei in de arbeidsproductiviteit. Daarnaast werden en worden veel mensen opgeleid voor beroepen waarin relatief weinig vraag naar personeel is, en soms te weinig voor beroepsrichtingen waarin de vraag groot is. Vooral in de technische beroepsrichtingen is de instroom van leerlingen afgenomen terwijl daar grote personeelstekorten zijn. Een laatste oorzaak is een kleiner aanbod op de arbeidsmarkt, vooral door de vergrijzing en ontgroening. De volgende twee subparagrafen beschrijven deze laatste twee oorzaken verder.

Instroom jongeren onvoldoende om uitstroom ouderen op te vangen

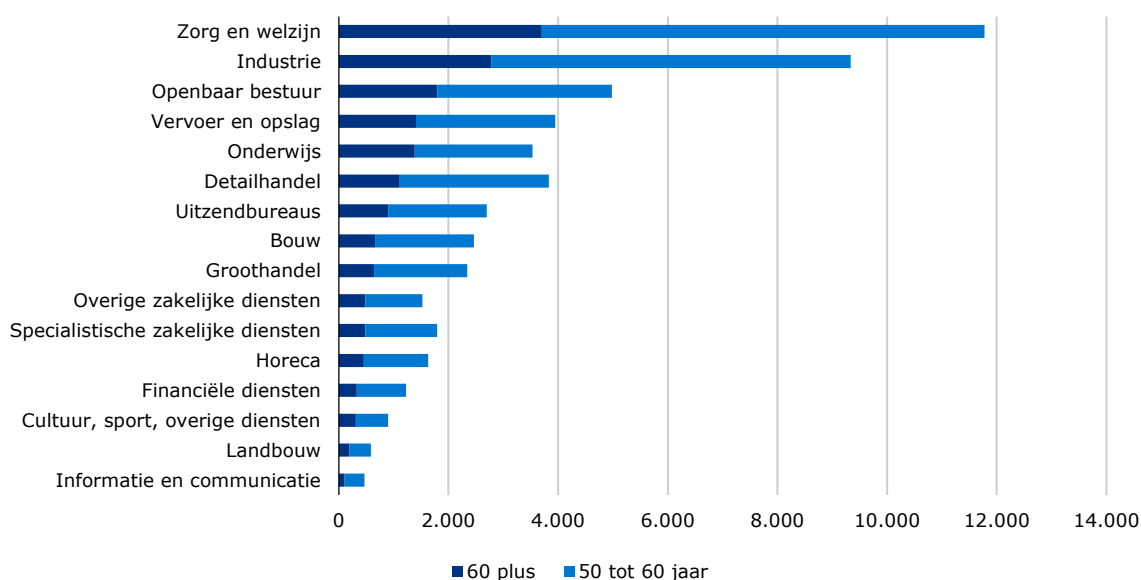
Ook de komende jaren zullen veel oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten. Het aandeel werkenden boven de 50 jaar neemt nog steeds toe; onder vrouwen naar verhouding sterker dan onder mannen. Inmiddels is de netto arbeidsparticipatie van 50-60-jarigen in Nederland 80% en van 60-65-jarigen 63%. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van de werkende beroepsbevolking binnen afzienbare termijn met pensioen gaat. De werkzaamheden van een groot deel van deze mensen zullen de komende jaren moeten worden overgenomen. De vacatures die hierdoor ontstaan worden op veel manieren ingevuld, maar een belangrijke factor hierbij is de instroom van jonge schoolverlaters. Voor de komende jaren is de instroom van jongeren echter niet voldoende om het aantal vertrekkende ouderen op te vangen. In Zeeland wonen nu ruim 95.900 mensen tussen de 50 en 67 jaar. Het aantal jongeren tussen de 0 en 17 jaar, zij die wat betreft leeftijd de oudere groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen, is 66.100. Als al deze jongeren gaan werken, en zij de enigen zouden zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, ontstaat er in Zeeland een gat. Hoewel de uitstroom van ouderen op de arbeidsmarkt ook op andere manieren wordt opgevangen, is de instroom van jongeren hierin van oudsher wel altijd een belangrijke factor geweest.

Bovenstaande cijfers laten zien dat het aanbod op de arbeidsmarkt in Zeeland krimpt. De krimp wordt voor een deel gedempt door immigratie. Maar vaak duurt het lang voordat nieuwkomers in Nederland aan het werk kunnen, zeker op het niveau waarop zij in het land van afkomst hebben gewerkt. In het afgelopen jaar is, met de komst van de vluchtelingenstroom uit Oekraïne, gebleken dat voor specifieke groepen de stap naar werk sneller kan worden gezet. Op termijn kan de, met name Europese, immigratie wel afnemen. In veel landen waarvandaan mensen naar Nederland komen worden de lonen hoger, waardoor het werken in Nederland minder aantrekkelijk wordt.

53.800 werkenden (34% van alle werknemers) in Zeeland is ouder dan 50 jaar. De vergrijzing is in Zeeland niet overall even sterk (zie afbeelding 2.3). In een aantal sectoren, zoals horeca, detailhandel, ICT en landbouw is maximaal 25% van alle werknemers boven de 50 jaar. Aan de andere kant geldt voor tien sectoren dat meer dan een derde van het aantal medewerkers ouder is dan 50 jaar. In sectoren als industrie, openbaar bestuur en vervoer & opslag, ligt het aandeel medewerkers ouder dan 50 jaar zelfs hoger dan 40%. In de sector zorg en welzijn zijn met 11.800 personen het meest aantal medewerkers ouder dan 50 jaar aan het werk, het gaat om 38% van het totaal aantal medewerkers in de sector.

In totaal zijn 17.000 mensen die werken in loondienst ouder dan 60 jaar (11% van het aantal werkenden). Zij zullen, vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Ruim 3.700 van hen werken in zorg & welzijn (12% van de werknemers in de sector), 2.800 in de industriële (13% van de werknemers in de sector) en 1.800 in het openbaar bestuur (18% van de werknemers in de sector).

Afbeelding 2.3 Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Zeeland, december 2021



Bron: UWV

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) maakt iedere twee jaar prognoses van de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep. ROA houdt in deze prognoses nadrukkelijk rekening met de instroom van leerlingen en studenten in de opleidingen. De zorg, onderwijs, techniek, ICT en het openbaar bestuur worden door hen genoemd als sectoren waarin tot 2026 landelijk de grootste knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten zijn. Voor deze sectoren geldt nog nadrukkelijker dan voor andere, dat het aantal studenten dat de opleiding afrondt niet voldoende zal zijn om de krapte op te lossen.

Vraag en aanbod sluiten niet altijd aan

Hoewel het aantal vacatures op dit moment het aantal werklozen overstijgt, zijn er nog steeds veel mensen op zoek naar een (nieuwe) baan. Daarnaast wil een deel van de deeltijders liever meer uren werken dan dat ze nu doen. Toch is het voor veel van deze werkzoekenden lastig om (extra) werk te vinden. De reden daarvoor is dat wat de werkgever verwacht van een nieuwe werknemer en wat de werkzoekende te bieden heeft, niet altijd direct op elkaar aansluiten. Er is sprake van een mismatch die in lang niet alle gevallen gemakkelijk is op te lossen.

Een deel van deze direct beschikbare kandidaten staat bij UWV geregistreerd. Deze werkzoekenden zijn ten opzichte van de werkende beroepsbevolking gemiddeld lager opgeleid, en een aanzienlijk deel beschikt niet over een startkwalificatie, dat betekent dat ze maximaal een diploma hebben op mbo-1 niveau. Dit geldt vooral voor de mensen met een bijstandsuitkering. Werkgevers zijn daarentegen vooral op zoek naar kandidaten met een opleiding op minimaal mbo-2 niveau. Ook zijn werkzoekenden vaker op zoek naar functies in de administratieve richting. Hoewel ook werkzoekenden met een administratief beroep op dit moment wat makkelijker werk vinden is deze situatie toch niet te vergelijken met bijvoorbeeld de arbeidsmarkt in de techniek en ICT. Werkgevers hebben veel moeite om geschikte kandidaten te vinden in techniek en ICT, waar dat in een administratieve richting wat makkelijker is.

Omdat een cv en een vacature niet altijd direct op elkaar passen, wordt op andere manieren geprobeerd de aansluiting tussen kandidaat en werkgever te vinden. Hierbij hoeft het feit dat een kandidaat niet beschikt over het gevraagde diploma of de gevraagde werkervaring, niet per definitie reden voor een werkgever te zijn om de kandidaat af te wijzen. Er zijn meerdere manieren om na te gaan of de match kans van slagen heeft. Een van de mogelijkheden hierbij is het inzetten van het dashboard skills. In dit dashboard wordt voor een groot aantal beroepen beschreven welke vaardigheden bij het beroep horen. Zowel werkgevers als werkzoekenden kunnen hiermee op een andere manier naar een openstaande vacature of naar een (arbeids-) verleden kijken.

In hoofdstuk 4 wordt uitgebreid gekeken naar het huidige onbenut arbeidspotentieel in Zeeland.

Tekorten lossen niet vanzelf op

UWV doet regelmatig landelijke werkgeversonderzoeken. In één daarvan werd aan werkgevers gevraagd hoe technische ontwikkelingen de zoektocht naar personeel de komende 5 jaar zullen beïnvloeden. Ongeveer 10% van de werkgevers verwacht een afname van het aantal werknemers door technologische ontwikkelingen, terwijl 30% juist een toename verwacht. Tussen de sectoren zijn de verschillen wel groot: 69% van de werkgevers in ICT en communicatie verwacht een toename in werkgelegenheid, terwijl dit voor maar 18% van de werkgevers in de horeca geldt.

Voor zowel de korte- als de middellange termijn valt dus te verwachten dat de vraag naar personeel in de meeste sectoren eerder toe dan af zal nemen. Veel werkgevers geven aan nu al veel moeite te hebben om geschikte kandidaten voor de openstaande vacatures te vinden, en een aanzienlijk deel van de nu werkende beroepsbevolking zal de komende jaren met pensioen gaan. Bovenop de huidige uitdagingen staat er ook een aantal sociale en economische ambities voor de deur. Het volgende hoofdstuk geeft aan in welke mate deze ambities van de samenleving een beroep doen op het toch al schaarse personeel in Zeeland.

3. Ambities samenleving doen beroep op schaars personeel

De uitdagingen waar Nederland voor staat hebben ook gevolgen voor de arbeidsmarkt. Realisatie van de ambities doet een groot beroep op de beschikbare arbeidskrachten. Het gaat daarbij vooral om beroepsbeoefenaars in marktsegmenten waarbinnen al schaarste heerst. Activeren en inschakelen van onbenut arbeidspotentieel draagt bij aan vermindering van de schaarste. Verdelen van de schaarste is volgens de Sociaal Economische Raad (SER) dan ook één van de onderdelen van het arbeidsmarktbeleid. Een nog te noemen voorbeeld van de kinderopvang laat zien dat krapte tegengaan, ook tot een groter beroep op reeds schaars personeel kan leiden. Samenhang met andere werkvelden zorgt ervoor dat de situatie op de woningmarkt gevolgen heeft voor een optimale werking van de arbeidsmarkt.

3.1. Samenleving staat voor grote uitdagingen

Het coalitieakkoord 2021 – 2025 van eind vorig jaar bevat de ambities van de regering voor de komende jaren. Energietransitie, woningbouw, defensie, digitalisering en een duurzame en circulaire economie zijn enkele daarvan. De SER heeft daarnaast in haar advies *Arbeidsmarktproblematiek Maatschappelijke Sectoren* ook aandacht gevraagd voor de zogeheten maatschappelijke sectoren. Deze zijn van belang voor de kwaliteit van de samenleving. Aantrekken en behouden van personeel voor zorg, onderwijs, veiligheid, rechtspraak en kinderopvang vragen aandacht net als bij openbaar bestuur en uitvoeringsdiensten.

Om de ambities waar te maken is meer menskracht nodig, terwijl de beschikbaarheid ervan beperkt is. Het kabinet heeft daarom een aanpak arbeidsmarktcraptes opgesteld. Het gaat dan om verminderen van de vraag naar arbeid door technologie- en procesinnovaties. Andere elementen zijn vergroten van het arbeidsaanbod door bijvoorbeeld meer uren werken en mobiliseren van het onbenut arbeidspotentieel. Verbeteren van de match tussen vraag en aanbod door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en door een leven lang ontwikkelen behoren daar ook toe. De krapte vormt tegelijkertijd een aangrijpingspunt om stevige stappen richting inclusieve arbeidsmarkt te zetten.

3.2. Verduurzaming vraagt vooral technisch personeel

Nederland wil uiterlijk 2050 klimaatneutraal zijn. Aan zogeheten klimaattafels vindt overleg plaats over het klimaatbeleid. Er zijn klimaattafels voor energiesysteem (voorheen: elektriciteit), gebouwde omgeving, industrie en landbouw en grondgebruik. Voor de gebouwde omgeving en voor het energiesysteem heeft UWV in samenwerking met SBB en de taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing Klimaatbeleid van de SER inmiddels de rapportages *Klimaatbanen in de gebouwde omgeving* en *Klimaatbanen energiesysteem* uitgebracht, waarin de tekorten op de arbeidsmarkt en enkele relevante functies, de werkzaamheden en de benodigde opleidingsniveaus aan de orde komen.

Versnelling van de klimaattransitie maakt de noodzaak tot verminderen van het tekort aan technici nog dringender volgens het kabinet. Het kabinet ziet in 2022 geen 'quick fix' voor de structureel moeilijk vervulbare vacatures in technische sectoren. Het ziet als knelpunten het instroomvolume in technische opleidingen en de belangstelling bij vrouwen en jongeren met een migratieachtergrond voor technische opleidingen. Verder spelen een rol de belemmeringen bij zij-instroom, het behoud van personeel voor technische sectoren en het ontbreken van actiegerichte arbeidsmarktstrategieën in combinatie met versnippering van het spelersveld.

De beschikbaarheid van technisch geschoolden vormt al geruime tijd een hardnekkig knelpunt op de arbeidsmarkt. Al in 2013 tekenden bestuurders uit onderwijs, bedrijfsleven, van werkgevers en werknemers, de regio's en het Rijk, het Techniepact. Hun ambities staan nog steeds: een structurele aanpak voor een goed opgeleide beroepsbevolking met voldoende slimme en vakbekwame technici voor de banen van nu en morgen. In samenwerking met scholen wordt vanuit het Techniepact hard gewerkt aan vergroten van de belangstelling voor technisch onderwijs. Een exercitie uit 2019 van ROA en Planbureau voor de Leefomgeving laat zien dat onder een aantal aannamen bij het klimaatakkoord de vraag naar technisch personeel toeneemt. Een nieuwe studie verschijnt in de loop van 2022.

3.3. Krappe woningmarkt staat voor grote bouwopgave

Nederland kampt met een groot tekort aan woningen, terwijl het aantal huishoudens naar verwachting nog zal toenemen. CPB en Planbureau voor de Leefomgeving geven in nieuwe prognose het aantal huishoudens aan tussen 2021 en 2035. In Zeeuws-Vlaanderen verwacht men een stagnatie van het aantal huishoudens (0% toename), maar in het COROP-gebied Overig Zeeland wordt een toename van 3% verwacht. Deze bevolkingsgroei en gebrek aan doorstroom op de woningmarkt dragen bij aan het woningtekort. Het streven is dat in Nederland vanaf 2024 er jaarlijks 100.000 woningen bijgebouwd worden.

Het tempo van de bouwproductie is mede afhankelijk van oplossingen voor de stikstofproblematiek en de personeelstekorten. Ook speelt de kostenontwikkeling voor bouwen, energie en vergunningverlening een rol.

De tekorten op de woningmarkt kunnen gevolgen hebben voor de binnenlandse arbeidsmarkt. Er zijn signalen dat de mobiliteit van personeel voor politie, zorg en onderwijs wordt beperkt door de geringe beschikbaarheid van betaalbare woningen. Ook adequate huisvesting van arbeidsmigranten van buiten Nederland voor uitvoerend werk vormt een punt. Het Aanjaagteam Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) heeft daarover zijn licht laten schijnen. In vervolg daarop heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties voor gemeenten een handreiking opgesteld met daarin de stappen die nodig zijn om de huisvesting te bieden die nodig is.

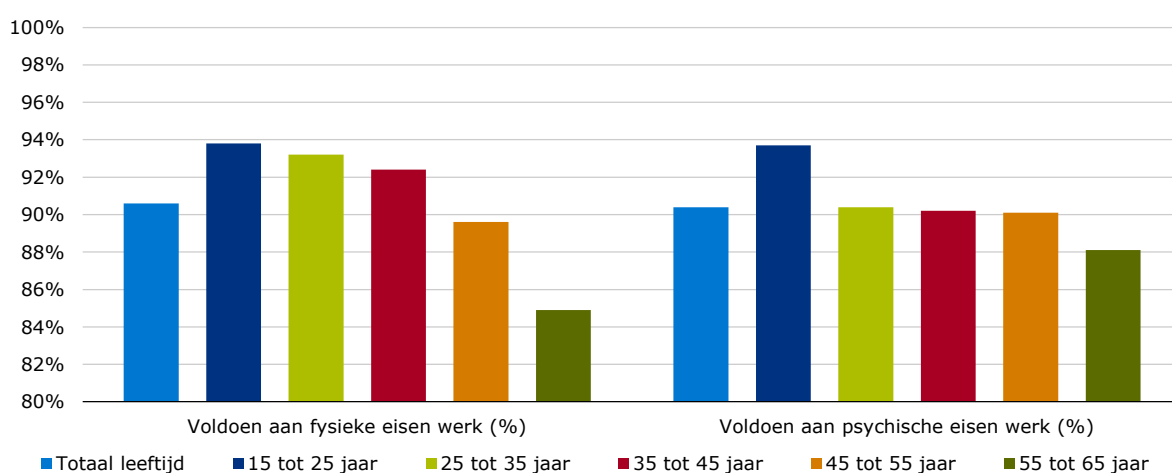
Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) heeft in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat een *Actualisatie en regionalisering bedrijfstakramingen* opgesteld. EIB voorziet tegenover 11.100 voltijdsbanen in het basisjaar 2019 een doorgroei tot 11.800 voltijdsbanen in 2032 voor de hele bouwsector in Zeeland op basis van het behoedzame scenario. In het gunstige scenario is er doorgroei tot 12.400 voltijdsbanen. Of deze scenario's uitkomen zal onder meer afhangen van ontwikkelingen in de bouw, zoals het tekort aan materiaal en personeel, grondstof- en energieprijzen. De groei van de werkgelegenheid zal de krapte in stand houden en kunnen intensiveren als ook rekening wordt gehouden met uitstroom van personeel in de bouw door vergrijzing. Een derde van de werknemers in de bouw in Zeeland is 50 jaar of ouder.

3.4. Gezond ouder worden op het werk

Ouderen vormen belangrijk menselijk kapitaal. Ze beschikken over werkervaring, vakkennis en een uitgebreid netwerk. Ouderen zijn bovendien gemotiveerd en loyaal. Het is voor arbeidsorganisaties belangrijk dit kapitaal via boeien en binden zo lang mogelijk te behouden. In Zeeland wonen 53.800 werknemers van 50 jaar of ouder. Hun aandeel in het totaal van de werknemers bedraagt 34% en is iets hoger aan het landelijk aandeel (31%). Ca. de helft van deze werkende 50-plussers is actief in zorg & welzijn, industrie of openbaar bestuur (26.100 werknemers). Afbeelding 2.3 in het vorige hoofdstuk liet de vergrijzing van de werkende beroepsbevolking per sector al zien. Autonomie, steun, feedback, leiderschap, job crafting en hrm-instrumenten, zoals gezondheids promotie en loopbaanbegeleiding, dragen – zo blijkt uit onderzoek – bij aan gezond ouder worden op het werk.

Vitaal ouder worden op het werk betekent succesvol omgaan met positieve en negatieve veranderingen die zich met het vorderen van de jaren voordoen. Landelijk zeggen negen van de tien werknemers te voldoen aan de fysieke en psychologische eisen die het werk hen stelt. Jonge werknemers tussen 15 en 25 jaar zijn het vitaalst. Fysieke eisen drukken elke hogere leeftijdsklasse zwaarder op werknemers, totdat bij 55 tot 65-jarigen nog maar 85% zegt eraan te kunnen voldoen. De psychologische eisen worden bij 25 tot 55-jarigen op vergelijkbare wijze ervaren, maar op 55 tot 65-jarigen drukken ze zwaarder: 88% van de werknemers zegt nog te kunnen voldoen aan die eisen. Bij het ouder worden treden verbeteringen op bij de mentale capaciteiten die een beroep doen op ervaring en creativiteit, maar ook bij het vermogen om emoties te reguleren. Achteruitgang doet zich voor bij fysieke capaciteiten, zoals spierkracht en energie, en mentale capaciteiten, zoals verwerkingsnelheid van informatie en werkgeheugen. Technische hulpmiddelen kunnen de fysieke achteruitgang ondervangen en kunstmatige intelligentie kan de mentale vermogens ondersteunen.

Afbeelding 3.1 Werknemers die voldoen aan fysieke of psychische eisen van werk
Nederland, 2021



Bron: CBS, bewerking UWV

3.5. Ambitieuze samenleving vraagt meer inzet onbenut arbeidspotentieel

De ambities met betrekking tot de verduurzaming en de woningbouw leggen net als de personeelsvoorziening in de maatschappelijke sectoren een beslag op het schaarse arbeidsaanbod. Mobilisatie van de potentiële beroepsbevolking en inschakeling van een groter deel van het onbenutte arbeidspotentieel helpt de ambities te verwezenlijken. Voor

Zeeland raamt CBS het onbenut arbeidspotentieel op zo'n 24.000 mensen in 2021, 8,5% van de 15 tot 75-jarigen die in de regio wonen. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen.

Betere inzet van het onbenut arbeidspotentieel is zowel van belang om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen als erop gericht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt perspectief op werk te bieden en uitsluiting aan te pakken. Ongeveer gelijktijdig met de kabinetsplannen met betrekking tot de krapte verscheen een actieplan tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. De ontoelaatbaarheid ervan wordt benadrukt en vanuit deze generieke norm richten activiteiten zich op specifieke dimensies. Gender, culturele of migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd en aanwezigheid van beperkingen zijn voorbeelden van dimensies waarop activiteiten tegen discriminatie zich richten.

In het actieplan *Dichterbij dan je denkt* ontvouwt het kabinet de korte termijn aanpak van de krapte. In de landelijke en regionale campagne staan vier wervingsroutes centraal. Dit zijn open hiring, leerwerktrajecten (praktijkleren in het mbo), jobcarving en matching via onder meer banenmarkten, meet & greets, videopitches en bustours. Op gemeentelijk niveau dichten ontwikkelingstrajecten de kloof tussen wat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen en kennen en wat het werk van hen vraagt. De krapte en de gezamenlijke inzet om die te verminderen schept kansen voor mensen die op de arbeidsmarkt nog langs de zijlijn staan. Het gaat onder meer om:

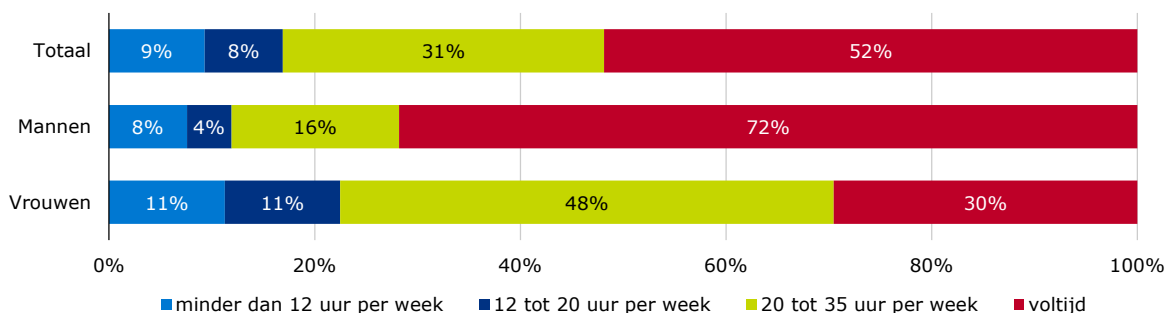
- langdurig uitkeringsgerechtigden;
- laaggeletterden en laag opgeleiden;
- mensen met een arbeidsbeperking;
- mensen met een migratie-achtergrond;
- statushouders en Oekraïense ontheemden;
- ouderen;
- ex-gedetineerden;
- flexwerkers die moeilijk aan een (voltijds) vaste baan komen.

Verderop in hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op het onbenut arbeidspotentieel van Zeeland.

3.6. Meer werken vraagt om flankerende maatregelen

Van de beroepsbevolking heeft de helft een voltijdsbaan (52%). Voltijds wil zeggen 35 uur per week of meer. Naast de mensen met een voltijdsbaan, heeft één op de drie werkzame personen volgens CBS een grote deeltijdsbaan en werkt 20 tot 35 uur per week (31%). Bij vrouwen lijkt de meeste 'ruimte' om het aantal te werken uren te vergroten. Bijna de helft van alle vrouwen heeft een grote deeltijdsbaan (48%) en één op de drie een voltijdsbaan (30%). Uitbreiding van en versoepeling van toegang tot kinderopvang is één de maatregelen die het mogelijk maken het beschikbaar arbeidspotentieel beter te benutten.

Afbeelding 3.2 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsduur per week
Nederland, 2021



Bron; CBS, bewerking UWV

In het regeerakkoord is daarom afgesproken in stappen de vergoeding voor kinderopvang tot 95% te verhogen voor werkende ouders met kinderen tot 12 jaar. Arbeidsmarktprognoses in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid raamt het personeelstekort in het beleidsarme scenario op 7.000 en in het scenario waarin rekening wordt gehouden met de gevolgen van het coalitieakkoord op 29.000. De grootste tekorten in dit beleidsrijke scenario ontstaan in 2031 aan pedagogisch geschoolden op mbo- en hbo-niveau.

De kinderopvang heeft ook op dit moment al moeite om de bezetting rond te krijgen. Kinderopvang Werkt! pakt het personeelstekort aan door mensen te interesseren, te vinden en te binden voor de kinderopvang. Het samenwerkingsverband richt zich op studiekeziers, herintreders, zij-instromers en medewerkers buitenschoolse opvang. Een aantal hiervan komt terug in de publicatie *4 oplossingen voor personeelstekort in de kinderopvang* van UWV. In schakelen van het onbenut arbeidspotentieel en terugdringen van de krapte op de arbeidsmarkt gaat dus ook over het verdelen van de schaarste, zoals de SER aangeeft in het advies over de maatschappelijke sectoren.

4. Krapte vraagt om optimaal benutten arbeidspotentieel

Door vergrijzing, ontgroening, een toenemend aantal banen, minder werkzoekenden en een kwalitatieve mismatch staat de arbeidsmarkt onder spanning. Dit heeft impact op zowel werkgevers als werkzoekenden. Om vraag en aanbod bij elkaar te brengen is van zowel werkgevers, werkzoekenden als andere arbeidsmarktpartijen inzet nodig.

Het onbenut arbeidspotentieel is allesbehalve een homogene groep. Verschillende groepen variëren onderling sterk in hun positie op de arbeidsmarkt, duur van werkloosheid, gezondheid, leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring.

Dit hoofdstuk gaat nader in op de verschillende groepen werkzoekenden en hun kenmerken. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is bij UWV bekend en een deel niet. Van sommige werkzoekenden weet UWV relatief veel (zoals WW-gerechtigden) en van andere weinig (zoals niet-uitkeringsgerechtigden). Achtereenvolgens komen aan bod: het totale onbenut arbeidspotentieel, het GWU (geregistreerde werkzoekenden bij UWV) en het onbenut arbeidspotentieel *binnen* het GWU. Vervolgens wordt ingegaan op de groep die niet tot het onbenut arbeidspotentieel behoort, zoals mensen die ziek of deels arbeidsongeschikt zijn, maar waarvoor ook mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.

4.1. Inspanningen van werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers aan zet

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor werkgevers in Zeeland moeilijk om aan (nieuw) personeel te komen. Uit het werkgeversonderzoek van UWV, *Moelijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers*, blijkt dat met name in sectoren als bouwnijverheid, industrie, ICT en horeca het aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was relatief hoog lag. Er komen te weinig tot geen reacties op de vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures in de toekomst alleen maar moeilijker gaat worden. Als oplossing gaan werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures vooral actiever werven. Zij laten vacatures langer openstaan, gaan zelf anders werven of schakelen een uitzend- of wervingsbureau in. Werkgevers passen minder vaak andere methoden toe. Denk bijvoorbeeld aan het aannemen van een kandidaat die niet helemaal aan de functie-eisen voldoet, het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden of een zittende werknemer opleiden voor de functie. In het artikel *Personeelstekorten aanpakken* worden aan werkgevers 27 oplossingen gegeven om tekorten aan te pakken. Het artikel geeft voorbeelden waar werkgevers aan kunnen denken om nieuw talent aan te boren. Om wervingsproblemen op te lossen lijkt het aanpassen of uitbreiden van wervingsmethoden de meest voor de hand liggende oplossing.

Naast het aanboren van nieuw talent – dat met het onbenutte arbeidspotentieel in Zeeland in dit hoofdstuk ruimschoots aan bod komt – zijn er nog twee strategieën om het personeelstekort aan te pakken: anders organiseren van het werk en binden en boeien van personeel. Werkgevers kunnen hieruit de oplossing kiezen die past bij de organisatie, oplossingen combineren indien nodig en het personeel betrekken om tot een succesvolle borging van een aanpak te komen. In paragraaf 3.4 is bijvoorbeeld al gewezen op het belang om ouderen te binden aan organisaties.

Afbeelding 4.1 Drie strategieën om personeelstekorten aan te pakken



Nieuw talent aanboren

Werk anders organiseren

Binden en boeien

Bron: UWV

Solliciteren op basis van skills

Voor werkenden en werkzoekenden is het belangrijk dat zij zich breder gaan oriënteren. De mogelijkheden daarvoor zijn nu ook volop aanwezig. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn werkgevers in toenemende mate geneigd om functie-eisen aan te passen. Dit maakt dat een grotere groep werkzoekenden in aanmerking komt voor een functie. Dit vraagt naast de inzet van werkgevers ook om inzet van werkzoekenden. UWV stimuleert werkzoekenden zich breder te oriënteren en biedt instrumenten (zoals het [dashboard Skills](#) en informatie over [overstapberoepen](#) en [kansrijke](#)

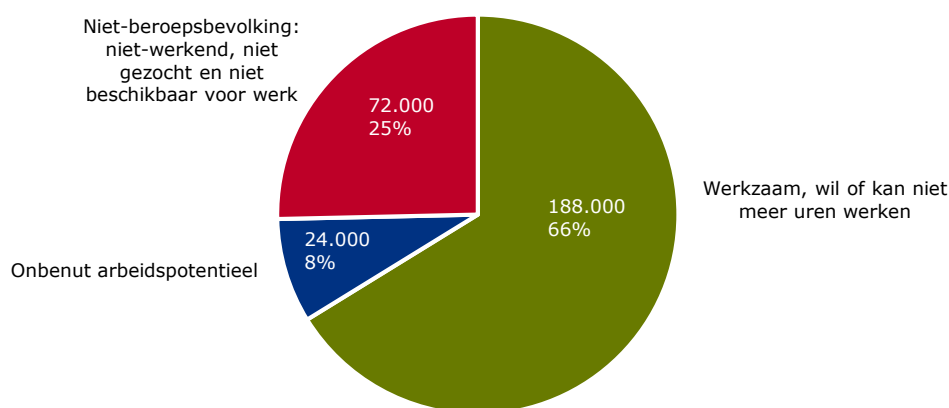
beroepen) om hiermee aan de slag te gaan. Eerder opgedane skills en vaardigheden blijken dan ook van pas te komen voor functies die op het eerste oog minder raakvlakken lijken te hebben.

4.2. Arbeidspotentieel vergroten

Oplossingen voor krapte kunnen worden gezocht door het potentieel aan kandidaten te vergroten. Er staan nog steeds veel mensen aan de kant, het zogeheten onbenut arbeidspotentieel, bestaande uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. Het CBS heeft berekend dat het onbenut arbeidspotentieel in Nederland in 2021 uit zo'n 1,3 miljoen mensen bestaat.

In 2021 woonden er 283.000 mensen van 15-75 jaar in Zeeland. Daarvan werken 188.000 mensen en behoren 72.000 mensen tot de niet-beroepsbevolking (zie afbeelding 4.2). Bij de werkenden gaat het om personen die momenteel niet meer uren willen of kunnen werken. Bij de niet-beroepsbevolking gaat het om personen die niet werken, niet zoeken naar werk en niet beschikbaar zijn voor werk. Een derde belangrijke groep is het onbenut arbeidspotentieel. Deze groep kan namelijk bijdragen aan het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Volgens het CBS behoren in Zeeland 24.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel. Dit betekent dat 8,5% van de mensen tussen 15 en 75 jaar onder het onbenut arbeidspotentieel valt. Dit aandeel is kleiner dan het landelijke aandeel (10%). Lees er meer over in het artikel [Onbenut talent in Zeeland](#). Om het grote aantal vacatures te vervullen is het belangrijk om het beschikbare potentieel zo optimaal mogelijk te benutten. Lang niet iedereen die kan en wil werken biedt zich echter actief aan op de arbeidsmarkt. Het is een uitdaging om deze groep te bereiken.

Afbeelding 4.2 Bevolking 15-75 jaar naar arbeidsmarktpositie
Zeeland, 2021



Bron: CBS

Het onbenut arbeidspotentieel is te verdelen in drie groepen. Bijna de helft van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders. Dit zijn personen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn. Ongeveer 7 à 8 procent van alle werknemers in Nederland zou graag meer uren willen werken. Kassamedewerkers, sportinstructeurs, barpersoneel en reisleiders zijn beroepen waar het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers groot is. Circa 18% van de medewerkers in deze beroepen geeft aan meer uren te willen werken. Daarentegen is er in de zorg en onderwijs sprake van grote tekorten én wordt veel in deeltijd gewerkt maar is het aandeel (direct beschikbare) onderbenutte deeltijdwerkers niet heel groot. Veel mensen werken in deze sectoren bewust in deeltijd. Volgens CBS verschilt de bereidheid om meer uren te werken aanzienlijk tussen de leeftijdscategorieën. Onder werkende jongeren (15 tot 25 jaar) geeft 16% aan meer uren te willen werken tegenover 4% bij 45 tot 75-jarigen.

De twee andere groepen die onder het onbenut arbeidspotentieel vallen zijn de werklozen en de semi-werklozen. Werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV

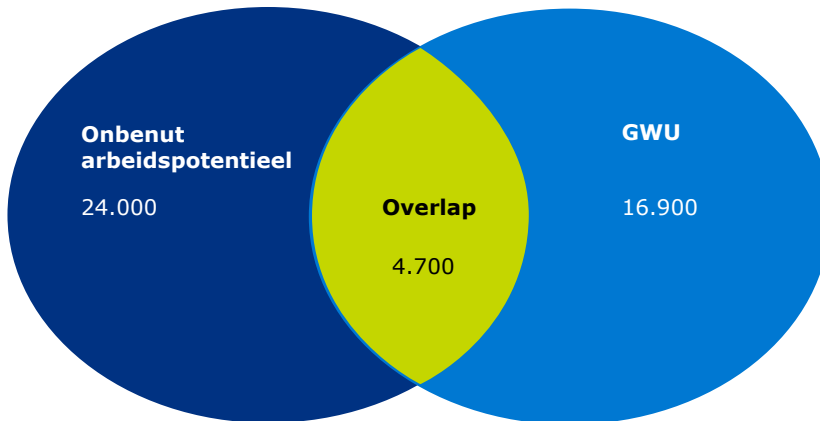
UWV heeft niet het volledige onbenut arbeidspotentieel in beeld. UWV heeft wel cijfers beschikbaar over geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU). Dit zijn werkzoekenden die ingeschreven staan omdat ze een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering hebben of omdat ze met een cv op werk.nl actief zoeken naar werk. In Zeeland zijn dit in juni 2022 16.900 personen. Met het GWU heeft UWV daarmee zicht op een deel van het onbenut arbeidspotentieel. In deze cijfers ontbreken vooral jongeren en werkzoekenden zonder uitkering.

Vanuit een koppelingsonderzoek tussen data van UWV en van CBS, verschenen in de gezamenlijke publicatie *Samenstelling van onbenut arbeidspotentieel*, is op landelijk niveau een schatting gemaakt van de overlap en de verschillen tussen het onbenut arbeidspotentieel van het CBS en het GWU. Ongeveer een derde van het GWU in

Nederland behoort tot het onbenut arbeidspotentieel. Als deze landelijke verhouding op regionale cijfers worden toegepast, betekent dit dat in Zeeland naar schatting 4.700 personen in het GWU tot het onbenut arbeidspotentieel behoren (zie afbeelding 4.3).

De overige twee derde van het GWU behoort dus *niet* tot het onbenut arbeidspotentieel. Hoewel het GWU omvangrijk is, heeft dus niet iedereen directe aansluiting met de arbeidsmarkt. In Zeeland gaat het naar schatting om 12.200 mensen. Een deel van hen werkt al en wil niet meer uren werken en is daarom niet onderbenut, een deel is ziek of arbeidsongeschikt en een deel is bijvoorbeeld niet beschikbaar vanwege een hoge leeftijd, opleiding of zorg voor gezin of huishouden. In paragraaf 4.4 wordt voor Zeeland op deze groepen verder ingegaan.

Afbeelding 4.3 GWU en onbenut arbeidspotentieel
Zeeland, juni 2022



Bron: CBS en UWV

Onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen

In Zeeland zijn er binnen het GWU naar schatting 4.700 personen die onder het onbenut arbeidspotentieel vallen. Zoals al eerder vermeld bestaat het onbenut arbeidspotentieel uit drie groepen: onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen (zie ook afbeelding 4.4). Omdat deze cijfers niet regionaal beschikbaar zijn, zijn de landelijke percentages toegepast op de regionale aantallen.

- Onder onderbenutte deeltijders vallen personen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn. In Zeeland gaat het om ongeveer 700 personen.
- Werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn. In Zeeland betreft het, naar schatting, 2.200 personen.
- Semi-werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. In Zeeland gaat het, naar schatting, om 1.800 personen.

4.3. Factoren die aansluiting arbeidsmarkt beïnvloeden

Verskillende factoren kunnen werkzoekenden beïnvloeden in hun zoektocht naar werk. Sommige factoren zijn enigszins te beïnvloeden, andere niet. Uit onderzoek is gebleken dat met name leeftijd een erg belangrijke rol speelt in de aansluiting tot de arbeidsmarkt. Desalniettemin spelen ook andere factoren als opleidingsniveau, gezocht beroep en arbeidsmarktpositie een rol.

Leeftijd

Een belangrijke factor, die het vinden van werk kan belemmeren is de leeftijd: naarmate de leeftijd hoger is, wordt de kans kleiner op het vinden van een baan binnen een jaar. De meeste jonge werklozen hebben een goede kans om binnen een jaar werk te vinden. Bij ouderen is die kans kleiner. In Zeeland is 44% van alle GWU'ers ouder dan 50 jaar, bijna 7.500 personen. De duur van de werkloosheid kan een extra complicerende factor zijn. Hoe langer iemand niet deelneemt aan het arbeidsmarkt, hoe meer belemmeringen er vaak zijn om weer aan het werk te komen.

Opleidingsniveau

Een andere factor die invloed kan hebben op de aansluiting met de arbeidsmarkt is het opleidingsniveau. In juni 2022 beschikt landelijk 43% van het totale GWU niet over een startkwalificatie. Een startkwalificatie is minimaal een opleiding op mbo 2 niveau. Opgemerkt moet worden dat voor een deel van het GWU het opleidingsniveau onbekend is. In Zeeland is het percentage dat niet beschikt over een startkwalificatie 39%. Het is aannemelijk dat een aanzienlijk deel van het onbenut arbeidspotentieel binnen het GWU in Zeeland ook niet over een startkwalificatie beschikt. Omdat voor een groot deel van de (kansrijke) beroepen wél een startkwalificatie vereist is, maakt dit het lastiger om de stap naar werk te maken. Voordat deze groep de aansluiting met de arbeidsmarkt kan maken, is het dus wellicht nodig om eerst

in te zetten op het behalen van een startkwalificatie, zodat meer deuren naar werk of een opleiding geopend kunnen worden.

Als de factoren 'geen startkwalificatie' en 'ouder dan 50 jaar' gecombineerd worden blijkt dat 18% van het GWU geen startkwalificatie heeft én ouder is dan 50 jaar. Voor deze groep kan het dus nog lastiger zijn om de aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden.

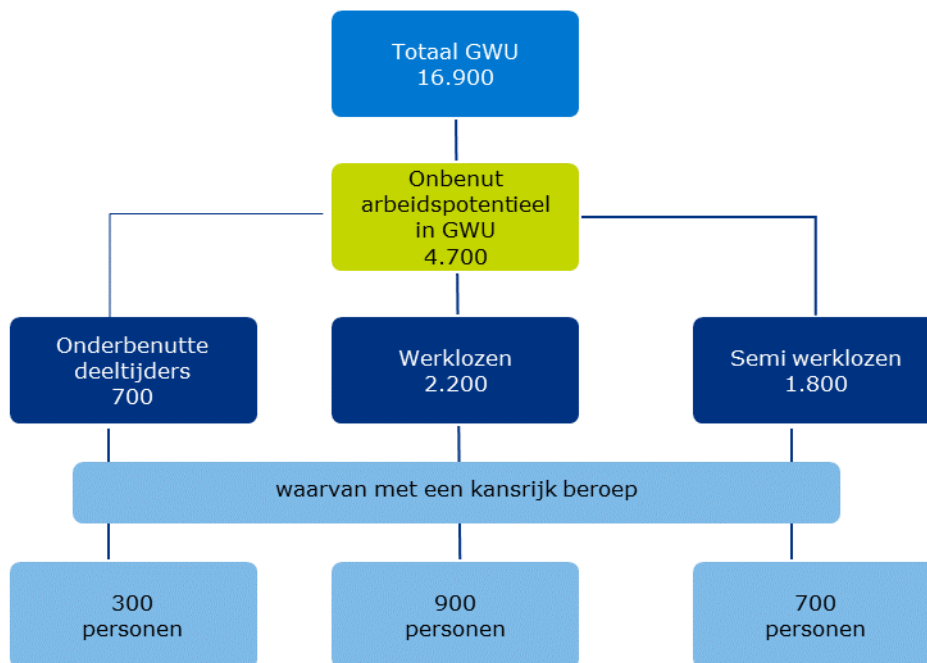
Gezocht beroep

Een andere belangrijke factor is het beroep waar de werkzoekende naar zoekt. Dit heeft grote invloed bij het vinden van werk. Voor sommige beroepen is het uitgangspunt op de arbeidsmarkt namelijk aanzienlijk beter dan voor andere beroepen. UWV publiceert al enige jaren overzichten van [kansrijke beroepen](#). Daarnaast brengt UWV [overstapmogelijkheden](#) in beeld voor beroepen waarin de kansen op werk minder goed zijn of er veel concurrentie is van andere werkzoekenden.

Van veel mensen in het onbenut arbeidspotentieel binnen het GWU is een beroep van inschrijving bekend. Hierdoor ontstaat een beeld van de omvang van de groepen in het GWU die met een meer of minder kansrijk beroep staan geregistreerd. Van het onbenutte arbeidspotentieel in Zeeland dat bij UWV bekend is (4.700 mensen) heeft naar schatting 39% een kansrijk beroep. Dat zijn 1.900 personen. Het gaat daarbij om 900 werklozen, 700 semi-werklozen en 300 onderbenutte deeltijders (zie afbeelding 4.4). Met name voor de groep werklozen met een kansrijk beroep lijken de omstandigheden op het vinden van een baan gunstig. Wellicht spelen er andere belemmeringen mee, waardoor zij momenteel geen baan vinden. Zo beschikken ze mogelijk niet altijd over de juiste diploma's, beheersen niet altijd de Nederlandse taal of zoeken niet op een effectieve manier naar werk. Voor werkgevers biedt dit perspectief. Er is wel degelijk een groep mensen op zoek naar een beroep waar relatief veel vacatures voor open staan.

Aan de andere kant is er ook een (groter) deel van het onbenut arbeidspotentieel dat bij UWV bekend is, dat **niet** staat ingeschreven voor een kansrijk beroep. Zij zoeken naar banen die op dit moment minder kansrijk zijn. Voor deze beroepen staan weinig vacatures open in verhouding tot het aantal mensen dat in deze beroepen werk zoekt. Zo is bijvoorbeeld een relatief groot deel van het onbenut arbeidspotentieel op zoek naar een bedrijfseconomisch of administratief beroep.

Afbeelding 4.4 Onbenut arbeidspotentieel binnen GWU naar kansrijk beroep
Zeeland, juni 2022



Bron: UWV (schatting van regionale aantallen door toepassing landelijke verhoudingen)

Arbeidsmarktpositie

Ook het type uitkering dat iemand ontvangt kan van invloed zijn op de positie op de arbeidsmarkt. Binnen het onbenut arbeidspotentieel in het GWU in Nederland, heeft de grootste groep een WW- of bijstandsuitkering (samen 73%). Maar er is ook een deel van het onbenut arbeidspotentieel binnen het GWU (11%) dat een uitkering ontvangt vanwege een arbeidsbeperking (WAO, WIA, WAZ, Wajong). In totaal geeft bijna één op de vijf uitkeringsgerechtigden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan (meer) te kunnen en/of willen werken. Met name in de Wajong is de groep die behoort tot het onbenut arbeidspotentieel hoog. Een groot deel van de Wajongers dat niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt geeft als reden opleiding of studie. Voor de WIA geldt dat de groep mensen die (meer) kunnen en/of

willen werken het kleinste is van alle uitkeringsgerechtigden. Een relatief groot deel geeft aan wegens ziekte niet te kunnen werken. Ook binnen deze groepen die niet onder het onbenut arbeidspotentieel vallen, bevinden zich mensen die, met de juiste aanpassingen of ondersteuning, ook over arbeidspotentieel beschikken. Meer informatie over de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking staat op de [UWV-internetpagina Arbeidsbeperkten](#). Per type uitkering kunnen werkgevers aanspraak maken op verschillende financiële tegemoetkomingen die de drempel naar de arbeidsmarkt verlagen.

4.4. Deel GWU niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt

De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat over personen in het GWU die niet tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. Dat zijn 12.200 personen. Zij zijn niet op zoek naar werk én ook niet op korte termijn beschikbaar vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen. Ook kan het zijn dat ze al werken.

Veel mensen niet beschikbaar vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid

Van het totale GWU in Zeeland behoren naar schatting 4.300 mensen niet tot het onbenut arbeidspotentieel omdat zij ziek of arbeidsongeschikt zijn. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid staan de mogelijkheden voor herstel en re-integratie voorop. Ook voor deze groep spelen de factoren opleidingsniveau, leeftijd, gezocht beroep en soort uitkering een rol in hun zoektocht naar werk. Zo is het aandeel personen dat ziek of arbeidsongeschikt is erg groot onder personen die op zoek zijn naar dienstverlenende beroepen (zoals horecaberoepen).

Niet beschikbaar vanwege werk of een overige reden

De grootste groep van het GWU in Zeeland dat niet tot het onbenutte arbeidspotentieel behoort is aan het werk. Dit zijn naar schatting 5.000 personen. Zij hebben bijvoorbeeld al een baan, maar ontvangen nog een aanvullende uitkering, omdat ze minder inkomen ontvangen. Zij zijn mogelijk wel op zoek naar een beter betaalde baan.

Er zijn naar schatting 2.900 personen in Zeeland die, ongeacht hun uitkeringspositie, om uiteenlopende redenen niet zochten naar werk en niet direct beschikbaar zijn. Het betreft bijvoorbeeld de zorg voor gezin of huishouden (3%), opleiding of studie (2%), pensioen of hoge leeftijd (2%) of andere redenen (10%). Jongeren geven aan dat, naast ziekte of arbeidsongeschiktheid (13%), opleiding of studie (9%) de meest voorkomende reden is om niet te zoeken naar werk én niet beschikbaar te zijn.

De arbeidsmarkt is momenteel zeer krap in Zeeland, maar er is nog een grote groep onbenut arbeidspotentieel dat aangeeft meer te kunnen en willen werken. Het is dan ook de uitdaging om de juiste voorwaarden te scheppen om hen bij de arbeidsmarkt te betrekken. Om de verschillende groepen binnen het onbenut arbeidspotentieel (beter) in te zetten, kunnen verschillende benaderingen gekozen worden. Zowel de werkgevers, de werkzoekenden, UWV en partners spelen hierin een belangrijke rol. In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op het handelingsperspectief en de uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt van Zeeland.

5. Oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is alleen maar krappere geworden en blijft in de toekomst structureel krap. Toch zijn er ook veel onzekerheden die maken dat het extra belangrijk is dat we werken aan een veerkrachtige en weerbare arbeidsmarkt. De knelpunten die voortvloeien uit de uitdagingen verdwijnen nooit helemaal, maar er zijn wel oplossingen en denkrichtingen om ze te verkleinen.

Verskillende oplossingen voor werkgevers

In de zoektocht naar oplossingen voor de grote krapte, grijpen werkgevers vooral naar traditionele oplossingen in het werven van personeel: intensiever werven, intermediairs inschakelen of simpelweg vacatures langer open laten staan. Toch zijn er ook werkgevers die andere manieren inzetten om nieuw personeel te vinden, zowel in de werving- als de selectiefase. In de werving wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van employer branding, open dagen of op een informele manier kennismaken met toekomstige collega's. Andere selectiemethoden zijn bijvoorbeeld het aanbieden van stagecontracten of open hiring, waarbij kandidaten zonder sollicitatieprocedure direct op een tijdelijk contract bij een werkgever in dienst komen. Maar het is ook mogelijk om aan andere oplossingen voor personeelstekorten te denken, zoals het binden en boeien van medewerkers en het werk anders organiseren. Zo is het bijvoorbeeld verstandig om te luisteren naar wat werknemers belangrijk vinden, om personeel langer te behouden, of kunnen medewerkers binnen de organisatie geschoold worden voor functies waar tekorten in zijn. UWV onderzocht hoe bedrijven hun personeelstekort kunnen oplossen en zette [27 manieren](#) op een rijtje.

Box 5.1. Voorbeelden regionale initiatieven

Opleidingsinitiatieven

Er zijn tal van voorbeelden in diverse sectoren van opleidingsinitiatieven, veelal in samenwerking met UWV. Zo werden er al interessant overstappen gemaakt, bijvoorbeeld van de sales naar de logistiek of van de zorg naar het onderwijs. Scholingstrajecten worden op verschillende niveaus aangeboden. Zo zijn er tal van laagdrempelige scholingstrajecten die met name kansen bieden voor mensen met een WIA-uitkering. Een voorbeeld van zo'n laagdrempelige omscholing is het traject voor **telecommonteur**. Voor dit traject van 13 weken is geen vooropleiding vereist, maar wel een gezonde dosis motivatie en twee rechterhanden. Na het afronden van de opleiding kan je aan de slag als volwaardig telecommonteur.

Ook binnen de **transport & logistiek** lopen verschillende initiatieven. Samen met de Avondschool biedt UWV een verkorte cursus aan die beginnende medewerkers in de logistiek op weg helpt met kennis van- en vaardigheden in de logistiek. Deze cursus levert een erkend mbo certificaat en een mooi startpunt voor een carrière in de logistiek op.

Inclusieve arbeidsorganisatie

UWV levert ook bedrijfsadviezen inclusieve arbeidsorganisatie. Zo is een dergelijke analyse uitgevoerd bij een zorg en welzijnsorganisatie die woonzorg, kortdurend verblijf en groeps- en individuele begeleiding aan jongeren biedt. Vanwege diverse kwaliteitseisen moet het zorgpersoneel minimaal een hbo opleiding hebben afgerond, een functie waarvoor weinig kandidaten beschikbaar zijn. De druk in de zorg neemt toe en is er niet altijd tijd om een boodschap te halen, een praatje te maken of een klusje te doen met de jongeren. Na het uitvoeren van de analyse zijn er twee nieuwe functies uitgekomen waarvoor geen kwalificaties vereist zijn en waarvoor wel personeel beschikbaar is: een onderhoudsmedewerker en gastheer/gastvrouw. Deze functies bieden op een laagdrempelige manier zorg en verlagen de werkdruk voor het zorgpersoneel. De werkgever kan tevens werken aan een inclusiever personeelsbestand.

Voor werkgevers is het belangrijk om te weten dat niet iedereen die bij het UWV dienstverlening krijgt, staat ingeschreven voor een kansrijk beroep. Het is dan ook de uitdaging om werkzoekenden toch aan te trekken tot andere soorten beroepen. Werkgevers kunnen hierop inspelen bij het werven van medewerkers en opstellen van vacatures gefocust op skills, zodat meer werkzoekenden zich aangesproken voelen.

Bredere oriëntatie door werkzoekenden

Ondanks de vele vacatures en baankansen op de arbeidsmarkt zijn er werkzoekenden in Zeeland die moeite ervaren bij het vinden van een baan. Dit kan komen omdat zij een grotere afstand hebben tot het beschikbare werk, bijvoorbeeld omdat hun arbeidsverleden en/of vaardigheden niet (meer) aansluiten op de vraag van werkgevers. Werkzoekenden kunnen gebaat zijn zich te heroriënteren op een ander beroep, bijvoorbeeld door op basis van skills te kijken welk kansrijk beroep bij hen past. Vervolgens kan ook om- of bijscholing gevolgd worden om de kansen op een baan te vergroten. Dit kan onder andere via het scholingsbudget WW of het STAP-budget. Binnen UWV is de functie van scholingsadviseur in het leven geroepen om kandidaten arbeidsmarktgericht scholingsadvies te geven met focus op duurzame uitstroom. De kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroot worden door werkzoekenden actief te informeren over kansen op de arbeidsmarkt waardoor ze breder gaan oriënteren naar werk. Ook kunnen werkzoekenden gebruik maken van overige dienstverlening van UWV, zoals webinars over netwerken of LinkedIn gebruik en banenmarkten om fysiek en/of digitaal te netwerken.

Samenwerking tussen UWV en partners

Naast werkgevers en werkzoekenden hebben ook UWV en andere partijen in Zeeland een aandeel in het stimuleren van werkgevers en werkzoekenden om elkaar beter te vinden. Hiervoor werkt UWV samen met bijvoorbeeld vakbonden, gemeenten, SBB en werkgeversorganisaties om initiatieven en ervaringen met elkaar te delen. Onder andere door:

- Het regionaal actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. Dit plan omvat met name activiteiten om het zogenaamde onbenutte arbeidspotentieel/ongekende talent te bereiken en te enthousiasmeren voor de vele openstaande vacatures, en werkgevers te helpen bij het vinden van creatieve oplossingen voor hun personeelsvraagstukken. Elementen als anders kijken naar werk met hulp van bedrijfsanalyse, leven lang ontwikkelen, energietransitie en nieuwe banen en denken in skills maken hier deel van uit;
- Extra aandacht te besteden aan het ondersteunen naar werk van werkzoekenden met een arbeidsbeperking of psychische kwetsbaarheid. Activiteiten zijn vastgelegd in plannen van aanpak die zijn gelinkt aan het Sociaal Akkoord Banenafpraak en het project Hoofdzaak Werk.
- Het ontwikkelen van een platform voor kennisdeling, -uitwisseling en afstemming over Zeeuwse arbeidsmarktontwikkelingen. Inzicht in deze ontwikkelingen is belangrijk als basis voor de regio en voor individuele partners om beleid op te kunnen maken.
- Blijvende aandacht voor loopbaanontwikkeling is een van de manieren om huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt te kunnen oplossen. Alle inwoners uit Zeeland kunnen bij de adviseurs van het Leerwerkloket terecht voor een onafhankelijk loopbaanadvies. De diverse partners in de regio hebben verder afgesproken dat men wil samenwerken om de inwoners en werkgevers nog meer te stimuleren en faciliteren op het gebied van scholing en ontwikkeling. Hiervoor wordt een plan van aanpak uitgewerkt.
- Samenwerking op het gebied van de energietransitie. Zeeland, specifiek Zeeuws-Vlaanderen en Vlissingen Oost, is een van de zes regio's in Nederland waar een grote opgave ligt als het gaat om de energietransitie en waar daarom financiële middelen vanuit de EU beschikbaar zijn gesteld, het zogenaamde Just Transition Fund (JTF). Er is een regionaal plan opgesteld waarin op 3 sporen acties zijn geformuleerd, te weten innovatie, infrastructuur en arbeidsmarkt. Bij arbeidsmarkt gaat het om om- en bijscholing van werknemers en werkzoekenden. Voor het oplossen van dit vraagstuk stellen de betrokkenen in de regio op provinciaal niveau samen een Human Capital Agenda op.
- Met het [dashboard skills](#) geven UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) die bij beroepen horen. Het dashboard laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van kansrijke en overstapberoepen. Het dashboard skills is gebaseerd op een eerste versie van [CompetentNL](#) en is nog in ontwikkeling. Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om uit te vinden welke taken en soft skills nodig zijn om over te stappen naar een kansrijk beroep. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) opleiding worden gevolgd. Werkenden die zich laten om- of bijscholen kunnen voorkomen dat ze hun baan verliezen.

De arbeidsmarkt in de grensregio

Het Europese samenwerkingsnetwerk van EURES (**EU**Ropean **E**mployment **S**ervices) ondersteunt het vrije verkeer van werknemers binnen Europa. Speciaal voor de grensregio tussen Nederland en Vlaanderen staan de **EURES Adviseurs Cross Border** klaar om werkgevers en werkzoekenden in de grensstreek makkelijk met elkaar in contact te brengen en rekruterings- en baanmogelijkheden aan beide zijden van de grens te benutten. Via werkenoverdegrens@uwv.nl kan iedereen uit de grensregio Nederland-Vlaanderen contact met EURES opnemen. Potentieel arbeidsaanbod in de grensstreek te vinden via [Grensmatch](#), een unieke tool die al meer dan 2.000 matches tussen werkgevers en werkzoekenden tot stand heeft gebracht.

Voor rekrutering en baanmogelijkheden buiten de Nederlands – Vlaamse grensstreek zijn de adviseurs van EURES Transnationaal, bereikbaar via werken.ineuropa@uwv.nl

Bronnen

ABF Research, Arbeidsmarktprognoses kinderopvang, september 2022.
AWZ-info, Prognosemodel Zorg en Welzijn, Kinderopvang
CBS, Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht, 2022.
CBS, Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021 CBS, maart 2022.
CBS, Relatief veel onbenut arbeidspotentieel boven de grote rivieren, juni 2022.
CBS, Conjunctuurenquête Nederland 2e kwartaal 2022, augustus 2022.
CBS, Spanning op de arbeidsmarkt loopt verder op, augustus 2022.
CBS en PBL, Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050, juli 2022.
CPB, concept Macro-Economische Verkenning 2023, augustus 2022.
CPB, Macro-Economische Verkenning 2023, september 2022.
DNB, Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten, juni 2022.
Egmond, M. van in: Arbo, Veilig en gezond werken in 2040, het werk van de toekomst, oktober 2020.
EIB, Actualisatie en regionalisatie bedrijfstakramingen, maart 2022.
EZK, Inzet op arbeidsmarktcrapte voor klimaat- en digitale transitie, juli 2022.
Kinderopvang Werkt!, Verkenning arbeidsmarkt kinderopvang, trends en arbeidsmarktprognose, april 2022.
Lange, A. H. de, Succesvol ouder worden op het werk, november 2019.
RaboResearch, Nederlandse economie gaat waarschijnlijk milde recessie tegemoet, juni 2022.
ROA, Update Arbeidsmarktprognoses tot 2026, maart 2022.
ROA en PBL, Fricatie op de arbeidsmarkt door de energietransitie: een modelverkenning, april 2019.
SER, Arbeidsmarktproblematiek Maatschappelijke Sectoren, mei 2022.
SZW, Actieplan Dichterbij dan je denkt – korte termijn aanpak van crapte, april 2022.
SZW, Aanpak Arbeidsmarktcrapte, juni 2022.
SZW, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, juli 2022.
SZW, Aanpak personeelstekort in de kinderopvang, september 2022.
SZW, Kamerbrief aanpak personeelstekort kinderopvang, september 2022.
Techniek Pact, Samenwerking van onderwijs, bedrijfsleven, van werkgevers en werknemers, de regio's en het Rijk, 2013.
UWV, Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers, november 2021.
UWV, Vier oplossingen voor het personeelstekort in de kinderopvang, januari 2022.
UWV, Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers, februari 2022.
UWV, Zo gaan werkgevers om met moeilijk vervulbare vacatures, februari 2022.
UWV, Arbeidsmarktprognose 2022-2023, mei 2022.
UWV, Regionale Arbeidsmarktprognose Zeeland, mei 2022.
UWV, Onbenut talent in Zeeland, augustus 2022.
UWV, Spanningsindicator 2e kwartaal 2022, september 2022.
UWV, Landelijke kansrijke beroepenlijst, september 2022.
UWV, Regionale kansrijke beroepen Zeeland, november 2022.
UWV en CBS, Samenstelling van onbenut arbeidspotentieel, mei 2022.
UWV, SBB e.a., Klimaatbanen in de gebouwde omgeving, januari 2022.
UWV, SBB e.a., Klimaatbanen Energiesysteem, oktober 2022.
VVD, D66, CDA en ChristenUnie, Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, coalitieakkoord 2021 – 2025, december 2021.

Verder is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS (Statline):

- Bevolking;
- Arbeidsdeelname;
- Onbenut arbeidspotentieel;
- Participatiepotentieel

Websites

- www.kinderopvang-werkt.nl/
- www.prognosemodelzw.nl/
- SCP, Arbeidsmarkt in kaart, werkgevers editie 2.

Begrippen

Geregistreeerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering, Nuggers 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.

Niet-beroepsbevolking

Personen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Onderbenutte deeltijders

Personen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen

Semi-werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Werkloze beroepsbevolking

Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

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

Milou Audenaerd

Inlichtingen

Milou.Audenaerd@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Zeeland is het werkgebied van UWV Werkbedrijf in Goes. De gemeenten Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere en Vlissingen 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 © 2022

