Regio in Beeld

Rijk van Nijmegen

November 2021



Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

1. Arbeidsmarkt op niveau van voor corona **3**
1.1. Economie veert terug uit coronacrisis 3
1.2. Beperkt verlies van banen in Rijk van Nijmegen tijdens corona 3
1.3. Publieke sector groeit tijdens corona 4
1.4. Werkloosheid Rijk van Nijmegen op niveau van voor corona 4
1.5. Steunmaatregelen dempten verlies werknemersbanen 6

2. Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen herstelt verder in 2022 **8**
2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven 8
2.2. In Rijk van Nijmegen meer vacatures dan voor corona 8
2.3. In 2022 sterkste banengroei bij uitzendbureaus en horeca 9
2.4. Behalve corona ook structurele ontwikkelingen relevant 11

3. Divers en omvangrijk arbeidsaanbod in Rijk van Nijmegen **14**
3.1. Kwetsbare groepen vertegenwoordigd in alle typen uitkering 14
3.2. Meervoudige uitdaging arbeidsbeperkten vereist maatwerk 15
3.3. Niet alle jongeren even hard geraakt, ongelijkheid neemt toe 18
3.4. Veel concurrentie voor grote groep administratief werkzoekenden 19

4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt **21**
4.1. Krapte flink hoger dan voor corona 21
4.2. In bijna alle beroepsklassen (weer) sprake van krapte 22
4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe? 23
4.4. Kansen kwetsbare groepen vergroten via skills en maatwerk 24

5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt **26**
5.1. Nauwe samenwerking met werkgevers en brancheorganisaties 26
5.2. Leven Lang Ontwikkelen 28
5.3. Intensieve begeleiding 28
5.4. Stimuleren arbeidsparticipatie 29

Bronnen **31**

Begrippen **32**

Colofon **34**

Voorwoord

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

De krapte op de arbeidsmarkt en toenemende vraag naar personeel bieden steeds meer en steeds beter kansen op werk voor wie (meer) werk zoekt. Die toenemende kansen op werk gelden echter niet voor iedereen. Zo vervallen veel administratieve taken door de voortgaande digitalisering. Corona heeft dit proces in sommige gevallen zelfs versneld. Daarnaast vragen ontwikkelingen zoals de energietransitie andere kennis van werkenden. Ook voor mensen met een lagere opleiding, een arbeidsbeperking en voor een deel van de jongeren blijft het lastiger om werk en inkomenszekerheid te vinden. Voor een aantal van hen werd de afstand tot de arbeidsmarkt het afgelopen jaar nog groter. De uitdaging is dan ook om personeelstekorten te verminderen en daarbij zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te krijgen.

Regio in Beeld analyseert deze vraagstukken en ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Dit biedt gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Petra Molenaar, wethouder van Nijmegen met portefeuille werk en inkomen, zegt hier over:
'*De arbeidsmarkt is volop in beweging. En dat biedt volop kansen voor mensen die - al langere tijd - aan de kant staan. Als je het mij vraagt: goed nieuws! Want we gunnen iedereen die wil en kan werken een mooie baan. Een baan levert immers niet alleen financieel iets op, maar zorgt ook voor sociale contacten en het gevoel bij te kunnen dragen aan de samenleving. Helaas is het vinden van een baan niet voor iedereen vanzelfsprekend. In de regio werken we daarom graag samen met zowel het onderwijs als het bedrijfsleven om hen die dat nodig hebben te ondersteunen. Want samen kunnen we nog beter de uitdagingen op onze arbeidsmarkt het hoofd bieden.*'

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

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

Wanneer een werkgever interesse heeft in iemand met bepaalde kwaliteiten, gaan we kijken of de functie passend gemaakt kan worden. Hiervoor is het belangrijk dat we de mogelijkheden en aandachtspunten van de kandidaat in kaart hebben gebracht en dat we kijken hoe de werkomstandigheden en/of taken daarop kunnen worden aangepast. Vervolgens blijven de begeleidingsaspecten over. Deze gaan we organiseren en borgen. Juist vanuit samenwerking. Dan spreek je van een match!
We kunnen de werkgever hier natuurlijk prima bij helpen. Met een inclusieve arbeidsmarktanalyse, waarbij deze functies opnieuw gecreëerd worden, kan er een betere match ontstaan tussen de werkgever en de mensen die werk zoeken. Laten we gezamenlijk elke kans verzilveren en daarmee nog meer mensen duurzaam aan het werk helpen of houden!

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

Antoinette Verveen
Rayonmanager UWV
Rayon Arnhem-Nijmegen

Petra Molenaar
Wethouder Nijmegen
portefeuille: werk en inkomen

1. Arbeidsmarkt op niveau van voor corona

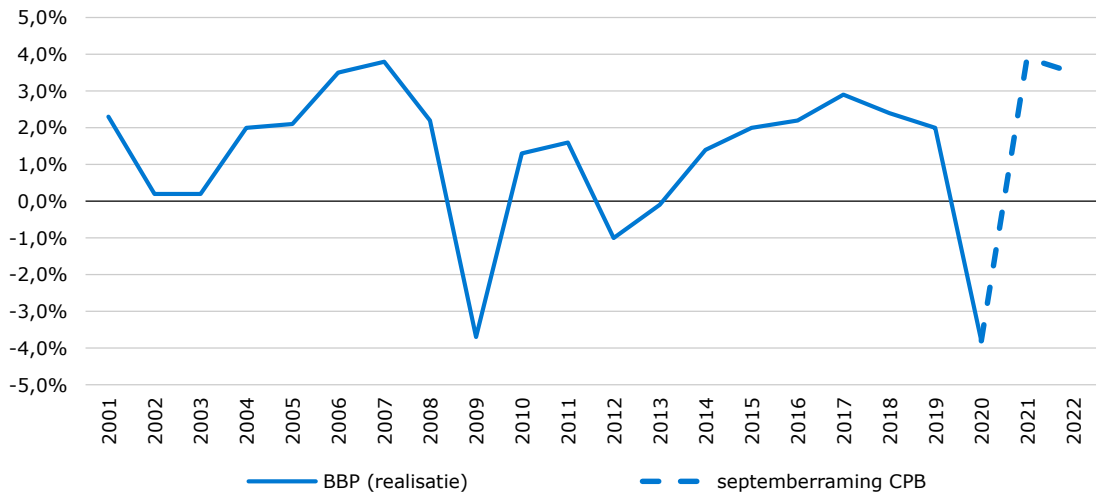
Het uitbreken van de coronapandemie en de daaropvolgende overheidsmaatregelen hebben grote invloed op economie en arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen. Een groeiende economie en een krappe arbeidsmarkt kwamen met de corona-uitbraak in het voorjaar van 2020 abrupt tot stilstand. De economie kromp fors in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

Wat betreft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn de coronajaren 2020 en 2021 met geen enkel ander jaar te vergelijken. Ondanks de turbulente maatschappelijke en economische situatie nam de dynamiek in de werkgelegenheid in 2020 af. Zowel het aantal nieuwe als het aantal beëindigde banen daalde tijdens de coronacrisis. De steunmaatregelen van de overheid hebben tot nu toe een dempende werking op het verlies aan werkgelegenheid en het ontstaan van werkloosheid en slagen daarmee in de opzet om de arbeidsmarkt over de coronacrisis heen te tillen.

1.1. Economie veert terug uit coronacrisis

Met de corona-uitbraak in 2020 kwam de economische groei tijdelijk tot stilstand. Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis was het tempo van de economische groei al minder hoog dan in de jaren ervoor. Door de uitbraak van de coronacrisis kromp de economie plotseling sterk in het tweede kwartaal van 2020, maar veerde daarna terug. De tweede lockdown zorgde ervoor dat de economische groei in het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 opnieuw nagenoeg stilviel. Over heel 2020 kromp de economie met 3,8% (zie afbeelding 1.1). Deze achteruitgang is vergelijkbaar met de krimp in 2009 als gevolg van de kredietcrisis. Ook Rijk van Nijmegen kreeg te maken met een forse economische terugslag. In het COROP-gebied Arnhem-Nijmegen kromp de economie in 2020 met 3,4%.

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



Bron: UWV

De Nederlandse economie blijkt behoorlijk veerkrachtig. In het tweede kwartaal van 2021 trok de economie flink aan door de opheffing van coronarestricties en de hogere vaccinatiegraad. In veel regio's is het bruto binnenlands product (bbp) inmiddels weer op of boven het niveau van voor de coronacrisis. In COROP-gebied Arnhem-Nijmegen was de omvang van de economie in het tweede kwartaal van 2021 weer op het zelfde niveau als in het tweede kwartaal van 2019. Het Centraal Planbureau (CPB) voorspelt in de septemberraming landelijk een economische groei van 3,9% in 2021 en 3,5% in 2022. Het CPB wijst daarbij wel op de vele onzekerheden. Paragraaf 2.1 gaat hier nog nader op in.

1.2. Beperkt verlies van banen in Rijk van Nijmegen tijdens corona

De corona-uitbraak en de overheidsmaatregelen om de gevolgen daarvan te beteugelen, hadden ongekende gevolgen voor de werkgelegenheid. Hoewel het aantal banen van werknemers in de maanden na de eerste corona-uitbraak in 2020 fors afnam, bleef het werkgelegenheidsverlies over dat hele jaar genomen beperkt. In 2020 liep het aantal banen terug tijdens de lockdowns van maart tot en met mei en van oktober tot en met december. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) van aantallen nieuwe, hervatte en beëindigde banen blijkt dat de terugval in banen

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

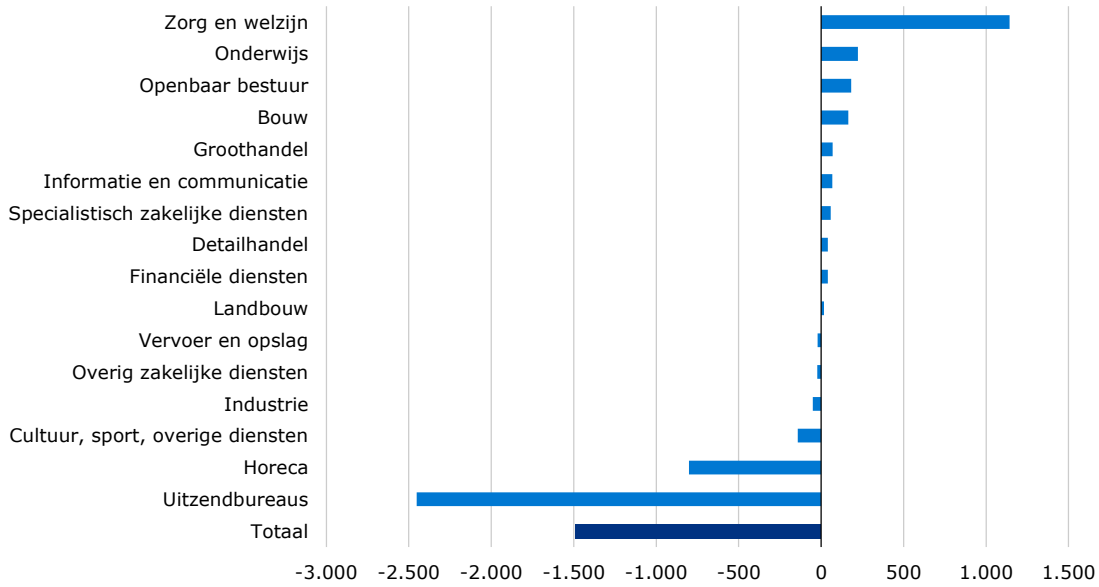
In de maanden vlak na de eerste corona-uitbraak kromp het aantal banen sterk. Alleen al in april 2020 verloren in Rijk van Nijmegen 3.900 mensen hun baan. Daarna herstelde de werkgelegenheid zich onder invloed van de versoepeling van maatregelen. Het baanverlies door corona bleek in veel gevallen van korte duur. Uit onderzoek van UWV blijkt dat landelijk 61% van de werknemers die tussen maart en oktober 2020 hun baan verloren binnen een half jaar weer werk vond. Als gevolg van het instellen van de tweede lockdown nam de werkgelegenheid aan het eind van 2020 opnieuw af. Al met al kromp de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen met 1.500 werknemersbanen, van 151.500 gemiddeld in 2019 naar 150.000 gemiddeld in 2020. Dit betekent een werkgelegenheidskrimp van 1,0%. Daarmee ontwikkelde de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen zich in 2020 iets gunstiger dan in heel Nederland, waar het aantal banen van werknemer met 1,2% afnam. De volgende paragraaf licht toe dat dit deels te maken heeft met de regionale structuur van de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen waar zorg & welzijn en onderwijs sterk vertegenwoordigd zijn.

1.3. Publieke sector groeit tijdens corona

De regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van banen. Sectoren reageerden namelijk verschillend op de corona-uitbraak. Afbeelding 1.2 toont de ontwikkeling van werknemersbanen in Rijk van Nijmegen in 2020 ten opzichte van 2019. Hoewel het totale aantal banden van werknemers in Rijk van Nijmegen in 2020 afnam, gold dat niet voor alle sectoren. Vooral het verlies van banen in sterk aanwezige sectoren als uitzendbureaus en horeca speelde regio Rijk van Nijmegen parten. Hoewel de uitzendmarkt zich in de loop van 2020 herstelde, verdwenen er op jaarbasis in Rijk van Nijmegen 2.500 uitzendbanen. Daarnaast verdwenen er in de sector horeca 800 banen.

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

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



Bron: UWV

1.4. Werkloosheid Rijk van Nijmegen op niveau van voor corona

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

Door de impact van de lockdowns op de economie van Rijk van Nijmegen is de werkloosheid over geheel 2020 slechts beperkt toegenomen. In het laatste kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021 nam de werkloosheid zelfs af.

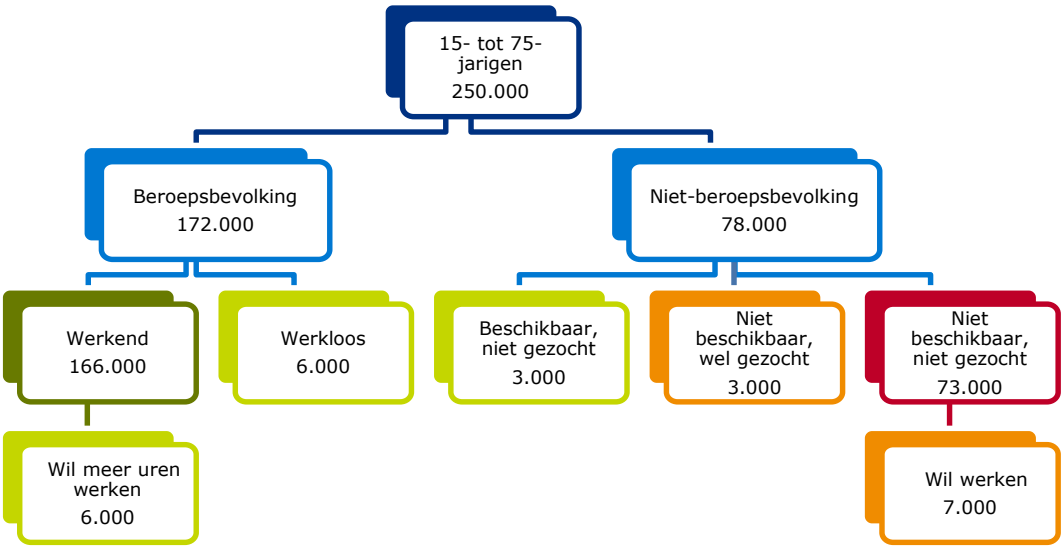
In Rijk van Nijmegen was de werkloosheid halverwege 2021 daardoor zelfs weer op het zelfde niveau als eind 2019. Het CPB geeft als oorzaak van deze beperkte werkloosheid dat veel bedrijven tijdens de coronacrisis schaarse vakmensen vast hielden ('hamsterden' of 'labour hoarding'). Dat werd mede mogelijk gemaakt door de steunpakketten van de overheid die gericht waren op behoud van werkgelegenheid. Ook waren er veel mensen die minder uren werkten maar daarbij wel hun baan behielden. Bovendien gingen veel werknemers die hun werk tijdens de eerste corona-uitbraak tijdelijk hadden moeten neerleggen in de maanden daarna weer aan het werk.

Verstoord seizoenspatroon werkzame beroepsbevolking

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

Halverwege 2021 telt de werkloze beroepsbevolking in Rijk van Nijmegen 6.000 mensen (zie afbeelding 1.3). Dat zijn er ongeveer net zo veel als voor het uitbreken van de coronacrisis.

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



Bron: UWV

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

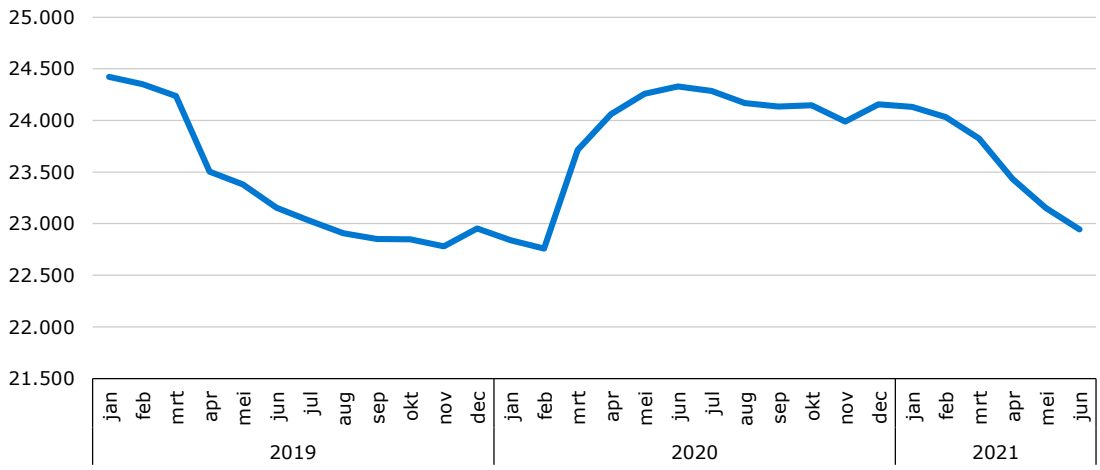
Met het aantrekken van de economie in het derde kwartaal van 2020 boden zich weer meer mensen aan op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om mensen die voorheen niet tot de beroepsbevolking werden gerekend, omdat ze niet werkten en ook geen werk zochten. Een deel van deze nieuwe werkzoekenden vond direct werk. Maar het merendeel bleef in eerste instantie werkloos. Desondanks nam het totale aantal werklozen in de regio in het derde kwartaal van 2020 af. Na de gedeeltelijke lockdown volgde in december 2020 een 'harde' lockdown. Desondanks daalde de werkloosheid met ingang het derde kwartaal van 2020.

Na anderhalf jaar met grote dynamiek in de beroepsbevolking en een verstoring van de normale seizoenspatronen, nam de potentiële beroepsbevolking in Rijk van Nijmegen toe tot 250.000 personen in het tweede kwartaal van 2021. De beroepsbevolking daalde licht naar 172.000 en de werkzame beroepsbevolking nam iets af tot 166.000. De werkloze beroepsbevolking kwam halverwege 2021 uit op 6.000, wat ongeveer gelijk is aan de stand eind 2019. Het totale onbenutte arbeidsaanbod in Rijk van Nijmegen nam af tot 18.000.

Aantal geregistreerde werkzoekenden Rijk van Nijmegen lager dan voor corona

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

Afbeelding 1.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)
Rijk van Nijmegen, januari 2019 tot en met juni 2021



Bron: UWV

Na de gebruikelijke toename van het aantal GWU in december 2019 volgde in maart 2020 geen daling, zoals in andere jaren gebruikelijk was. Door de eerste lockdown volgde daarentegen een zéér scherpe stijging. Tot en met juni 2020 steeg het GWU nog iets verder, om daarna weer geleidelijk af te nemen. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als horeca en detailhandel verloren toen hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van 2020 nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering vervolgens weer geleidelijk af. Dat kwam deels doordat mensen weer werk vonden en deels doordat de korte WW-rechten van jongeren snel afliepen. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Het aantal werkzoekenden met bijstand op grond van de Participatiewet vertoonde in 2020 een andere ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename vanaf maart 2020.
Na de gebruikelijke stijging in december en januari zette in februari 2021 wél een daling in, zoals gebruikelijk in die maand. Eind juni 2021 lag het aantal GWU met ruim dan 22.900 ruim onder het aantal van juni 2020 en zelfs onder het aantal van juni 2019.

1.5. Steunmaatregelen dempten verlies werknemersbanen

Gezien de ernst en omvang van de coronacrisis bleef het banenverlies, ook in Rijk van Nijmegen, in 2020 beperkt. Het zelfde geldt voor het aantal faillissementen, dat zelfs lager lag dan de laatste jaren. De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) heeft een belangrijke rol gespeeld om het verlies van banen te beperken.
In 2020 was het verlies van gewerkte uren aanzienlijk sterker was dan het verlies van banen. Veel bedrijven die kampten met omzetverlies bleken in staat, een deel van, hun personeel te behouden doordat ze gebruik konden maken van de NOW. Veel werknemers bleven op deze manier in dienst maar werkten minder uren.

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.

Uit een berekening van de Rabobank blijkt dat de steunmaatregelen van de overheid tijdens de coronacrisis naar schatting landelijk 5.300 faillissementen en 230.000 extra werklozen hebben voorkomen. CPB schat dat laatste aantal

lager in, met tussen de 65.000 en 180.000 mensen die in 2020 hun baan hebben kunnen behouden door het steunpakket voor bedrijven.

Sinds de corona-uitbraak zijn zes perioden gepasseerd waarin bedrijven een beroep konden doen op de NOW. Elke aanvraagperiode kent zijn eigen voorwaarden, waardoor deze niet één-op-één vergelijkbaar zijn. Meer gedetailleerde informatie is te vinden in het dashboard NOW. Dit dashboard bevat ook regionale gegevens en wordt periodiek bijgewerkt met de meest actuele data. Afbeelding 1.5 laat zien aan hoeveel bedrijven in rijk van Nijmegen NOW-uitkeringen zijn verstrekt en hoeveel werknemers deze bedrijven hebben. In Rijk van Nijmegen nam het aantal bedrijven dat een beroep deed op deze loonkostensubsidie in de loop van de tijd af van 2.300 naar 800. Vooral in de eerste maanden na de corona-uitbraak maakten veel bedrijven gebruik van de NOW. Veel werkgelegenheid die anders verloren zou zijn gegaan, bleef hierdoor behouden. Het aantal bij de NOW betrokken werknemers daalde van 35.400 naar 11.800. Opvallend is de afgenomen animo onder bedrijven om gebruik te maken van de NOW-regeling in de vijfde aanvraagperiode. Ook bleef de herkomst van de goedgekeurde aanvragen in de vijfde aanvraagperiode grotendeels beperkt tot horecabedrijven, cateraars, overige commerciële dienstverlening en detailhandel. Hieruit blijkt dat veel bedrijven inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis kunnen komen. Een deel van de bedrijven moet na de afrekening van de NOW een deel van de ontvangen voorschotten terugbetalen, een ander deel krijgt juist na afloop nog een nabetaling.

Afbeelding 1.5 Aantal verstrekte NOW-uitkeringen
Rijk van Nijmegen, maart 2020 – juni 2021

Aanvraagperiode		Bedrijven	Medewerkers
NOW-1	maart - mei 2020	2.300	35.400
NOW-2	juni - september 2020	1.000	18.400
NOW-3	oktober - december 2020	1.300	16.800
NOW-4	januari - maart 2021	1.300	16.400
NOW-5	april - juni 2021	800	11.800

Bron: UWV

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

De economie is in 2020 en 2021 tijdelijk fors afgeremd door de coronacrisis. Toch bleef de daling van de werkgelegenheid binnen de perken, steeg de werkloosheid niet (fors) en bleef het beroep op uitkeringen beperkt. Er zijn wel grote verschillen tussen bedrijven, beroepen en sectoren in de mate waarin zij getroffen zijn. De steunmaatregelen hebben gezorgd voor een overbrugging van de werkgelegenheid tijdens de coronacrisis. Het merendeel van de bedrijven die in de eerste fase van de corona-uitbraak gebruikmaakten van steunmaatregelen, probeert inmiddels op eigen kracht uit de coronacrisis te komen. Vanaf het moment dat de steunmaatregelen worden afgebouwd, moet blijken hoe sterk de economie en de arbeidsmarkt werkelijk zijn. Dit vraagt de komende tijd – naast aandacht voor de schuldenpositie van het bedrijfsleven en soepele terugbetalingsregelingen - alertheid voor de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, arbeidsbeperkten, mensen zonder startkwalificatie, zzp'ers en mensen die afhankelijk zijn van flexibele contracten.

2. Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen herstelt verder in 2022

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

2.1. Economie herstelt boven verwachting, maar onzekerheden blijven

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

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

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

2.2. In Rijk van Nijmegen meer vacatures dan voor corona

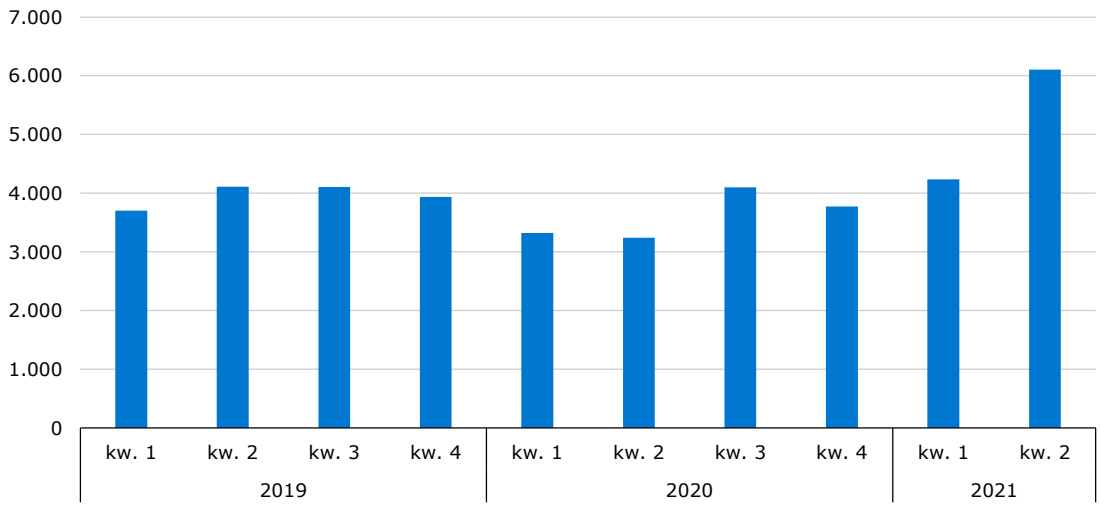
De groei van de economie werkt ook door op de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen vertaalt dit herstel zich in een flinke toename van het aantal openstaande vacatures.

Vacatures hoger dan voor corona

De ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in Rijk van Nijmegen (afbeelding 2.1) laat zien dat de vraag naar personeel weer fors is toegenomen. In het begin van de coronacrisis kromp de vacaturemarkt sterk, maar vanaf het eerste kwartaal 2021 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. Met ruim 6.100 openstaande vacatures telt de vacaturemarkt in Rijk van Nijmegen in het tweede kwartaal van 2021 zelfs meer vacatures dan eind 2019 (+55%).

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

Afbeelding 2.1 Openstaande vacatures
Rijk van Nijmegen, per kwartaal 2019 – 2021



Bron: UWV

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

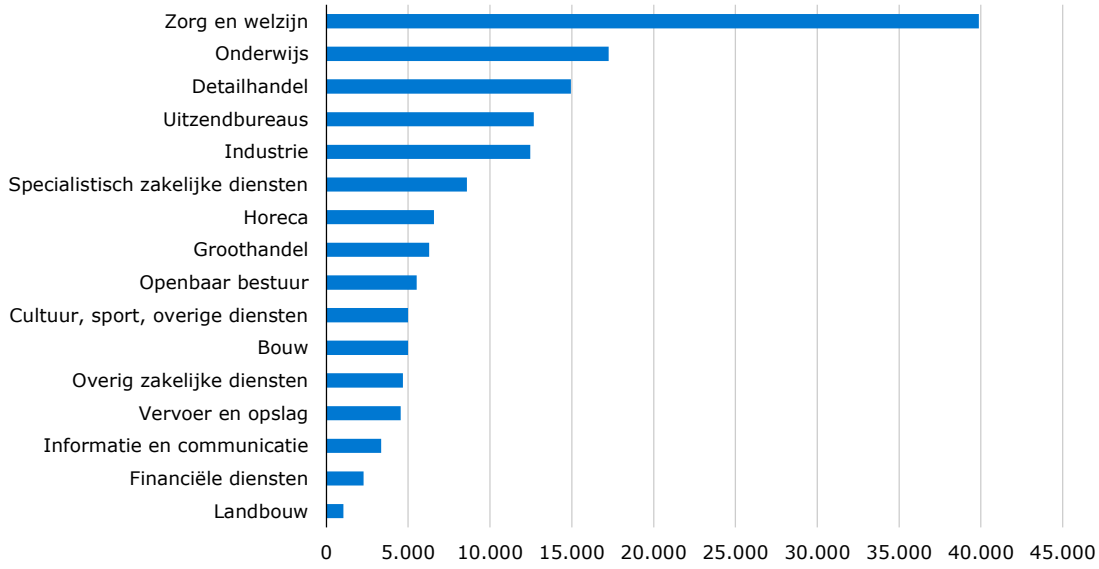
2.3. In 2022 sterkste banengroei bij uitzendbureaus en horeca

In 2020 waren er in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen gemiddeld 150.100 werknemersbanen. In paragraaf 1.2 is al kort verwezen naar de sectorstructuur van de regio en hoe hierdoor het banenverlies iets minder sterk was dan het landelijk gemiddelde. Deze paragraaf gaat hier nader op in, omdat de sectorstructuur uiteraard ook bepalend is voor de wijze waarop in 2021 en 2022 de werkgelegenheid weer groeit.

Zorg en onderwijs zijn belangrijke sectoren in Rijk van Nijmegen

De vijf belangrijkste sectoren in Rijk van Nijmegen zijn, in volgorde van het aantal banen van werknemers, zorg & welzijn, onderwijs, detailhandel, uitzendbureaus en industrie (zie afbeelding 2.2). Zorg & welzijn biedt met 39.900 banen niet alleen in absolute zin, maar met 27% van de werkgelegenheid ook relatief veel banen. Landelijk biedt deze sector 17% van het totale aantal banen. Ook het onderwijs (van primair tot universitair onderwijs) biedt met 11% van de regionale werkgelegenheid aanzienlijk meer banen in Rijk van Nijmegen dan landelijk (6%).

Afbeelding 2.2 Werknemersbanen naar sector
Rijk van Nijmegen, gemiddelde 2020



Bron: UWV

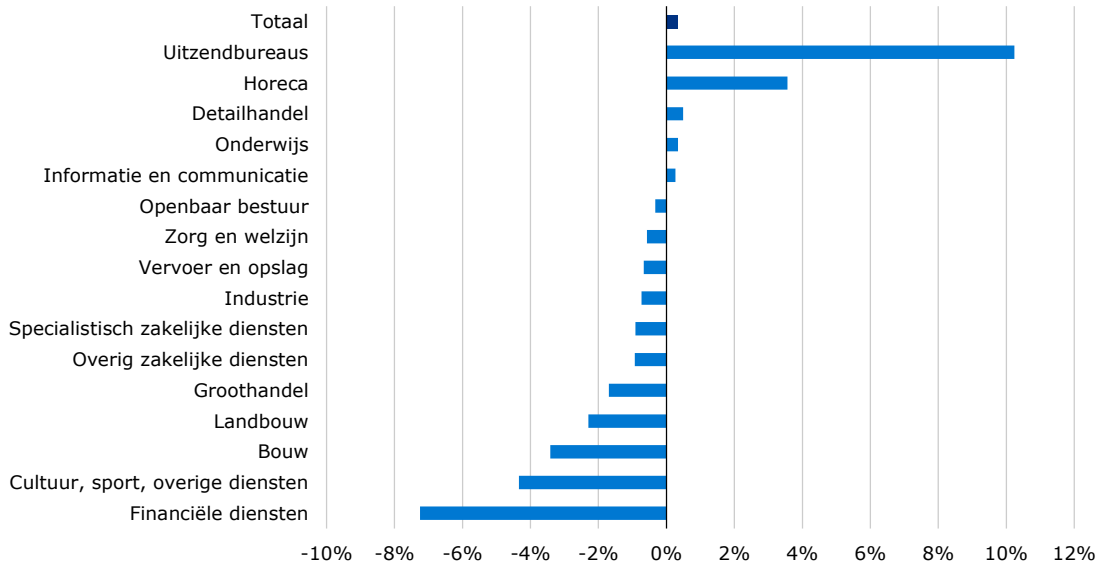
Aantal werknemersbanen groeit weer in 2022

In juni 2021 stelde UWV op basis van de CPB-ramingen van maart 2021 prognoses op voor de werknemersbanen naar arbeidsmarktregio. In september stelde het CPB de ramingen voor de economische ontwikkelingen in positieve zin bij. Die bijstelling betekende feitelijk dat een deel van het herstel dat in de maart-ramingen pas voor 2022 werd verwacht al in 2021 zichtbaar wordt. De UWV-prognoses zijn dan wel gebaseerd op de maart-ramingen, maar deze geven desondanks een goed beeld van de sectorale ontwikkelingen in Rijk van Nijmegen over het geheel van de jaren 2021 en 2022. Afbeelding 2.3 geeft deze ontwikkeling van het aantal verwachte banen van werknemers per sector voor de periode van 2020 tot en met 2022 in Rijk van Nijmegen. In Rijk van Nijmegen groeit het totale aantal bananen tussen 2020 en 2022 met 500 (0,3%). Deze groei is lager dan de landelijke groei van 1.0% in deze periode. Voor een groot deel komt dat doordat de werkgelegenheid in het voorgaande jaar ook minder hard is gekrompen.

Sectorstructuur bepalend voor banenontwikkeling Rijk van Nijmegen

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

Afbeelding 2.3 Prognose groei werknemersbanen
Rijk van Nijmegen, 2020-2022



Bron: UWV

- De sector **zorg & welzijn** heeft in Rijk van Nijmegen met 27% het grootste aandeel in de regionale werkgelegenheid en ook een groter aandeel dan in andere regio's. Met 39.900 banen is dit de grootste sector in de regio. Deze sector krimpt in 2021 en 2022 in totaal zeer licht met nog geen 1%. Dat volgt echter wel op de groei van bijna 3% in 2020. Aan de ene kant zorgden coronapatiënten voor een grote vraag naar acute zorg, aan de andere kant lag een deel van de planbare zorg stil. Het aantal uitgestelde behandelingen is groot en zal ook de komende tijd voor veel werk zorgen. Vooral in de verpleging, verzorging & thuiszorg (VVT) groeit het aantal banen. De welzijnsbranche bestaat uit sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Tijdens de coronacrisis sociale problematiek toegenomen. Het aantal banen in sociaal werk en de jeugdzorg blijft echter redelijk stabiel. Met de beëindiging van de lockdown en toenemend aantal werkenden neem het werk in de kinderopvang weer toe.

- Het **onderwijs** is met 17.300 banen qua omvang de tweede sector in de regio. Met 11% van de regionale werkgelegenheid is deze sector bijna twee keer zo groot als landelijk (6%). Voor 2021 en 2022 wordt een zeer lichte groei van nog geen 1% verwacht. Het onderwijs in Rijk van Nijmegen bestaat uit een breed scala van werkgevers in basisscholen tot en met de universiteit.

- In de **detailhandel** als geheel is in 2021 gemiddeld genomen nog sprake van banenverlies. Dit komt vooral door het doorlopen van de tweede lockdown in het eerste kwartaal van 2021. Vooral in de non-food sector moesten veel fysieke winkels, zoals kleding- en schoenenzaken, interieurwinkels en kringloopwinkels, tijdelijk de deuren sluiten. Supermarkten hadden het gedurende de gehele coronacrisis echter zeer druk. Hierdoor loopt de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen de detailhandel food en non-food sterk uiteen. Voor 2022 wordt een lichte banengroei voor de detailhandel als geheel verwacht, maar het is nog onduidelijk wat het effect op langere termijn is van de verschuiving naar het onlinekanaal. Ook de ontwikkeling van banen bij fysiek en online winkels lopen namelijk sterk uiteen.

- De **uitzendbureaus** laten in 2021 en 2022 een krachtig herstel zien in Rijk van Nijmegen. Logisch, want dit was met de sector die tijdens de coronacrisis het hardst is geraakt (zie afbeelding 1.2). De werkgelegenheid bij uitzendbureaus betreft vanzelfsprekend grotendeels uitzendbanen. Het feitelijke werk verrichten uitzendkrachten overwegend in andere sectoren. Meestal profiteren uitzendbureaus als eerste van economisch herstel. Werkgevers zijn in onzekere tijden voorzichtig met het aannemen van personeel en kiezen bij voorkeur nog voor uitzend- en tijdelijke contracten.

- Ook de **industrie** speelt, met 12.700 banen en 8% van de werkgelegenheid, een belangrijke rol in de werkgelegenheid van Rijk van Nijmegen. Voor deze sector is het moeilijk te voorspellen hoe het aantal banen zich ontwikkelt, temeer omdat de ontwikkelingen tussen subsectoren kunnen verschillen. De industrie werd in het begin van de crisis flink geraakt, onder andere doordat de ketens van productie en transport verstoord raakten. Het herstel in deze sector gaat echter sneller dan verwacht. Een onzekere factor voor verder herstel is een mogelijk tekort aan grondstoffen, halffabricaten en chips. Op de langere termijn kunnen er minder banen nodig zijn doordat de arbeidsproductiviteit toeneemt. Daardoor zijn er steeds minder mensen nodig om dezelfde productie te realiseren. Overigens betekent dat niet dat werkgevers geen moeite hebben om aan personeel te komen. Er zijn in toenemende mate tekorten aan technisch personeel.

- Net als de detailhandel laat ook de **horeca** in 2021 gemiddeld genomen nog banenverlies zien in Rijk van Nijmegen. Dit komt vooral doordat veel horecagelegenheden in het eerste kwartaal (deels) gesloten waren. In de loop van 2021 en in 2022 zet het herstel echter zeer duidelijk in. De sector krabbelt op nu horecagelegenheden weer klanten mogen ontvangen en de contactbeperkende maatregelen zijn afgeschaald. Wel blijft het moeilijk exact te voorspellen hoe (snel) de horeca zich volledig herstelt nadat de steunmaatregelen zijn afgebouwd. De horeca is een van de sectoren waar relatief veel banen ondersteund werden door de NOW. Het is ook een van de sectoren die als eerste wordt geraakt als er weer contactbeperkende maatregelen worden ingesteld. Het wordt voor de sector een uitdaging om de personeelsleden die tijdens de coronaperiode elders zijn gaan werken weer terug te winnen voor de sector.

2.4. Behalve corona ook structurele ontwikkelingen relevant

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

Veel banen veranderen en stonden al onder druk

In eerste instantie gingen door de coronacrisis veel banen verloren in met name de uitzendbureaus, horeca en vervoer & opslag. De steunmaatregelen hebben veel extra werkloosheid in deze sectoren voorkomen. Deze steun heeft echter ook banen overeind gehouden die om andere redenen dan corona onder druk stonden. Dan gaat het enerzijds om werkgelegenheid bij bedrijven die mogelijk bij het beëindigen van de steunmaatregelen niet meer levensvatbaar blijken, en anderzijds om de gevolgen van digitalisering en robotisering.

Verandering in gevraagde skills en vaardigheden maakt dat bepaalde beroepen in de toekomst (extra) kwetsbaar zijn. Een goed voorbeeld zijn de administratieve banen, die in vrijwel alle sectoren onder druk staan. Op administratieve beroepen wordt in paragraaf 3.4 verder ingegaan. Een ander voorbeeld is de logistieke sector waar steeds vaker robots en cobots worden ingezet die taken van logistiek medewerkers (gedeeltelijk) overnemen. Door corona zijn mensen nog meer artikelen online gaan kopen. Dat gewijzigd koopgedrag heeft waarschijnlijk een blijvend effect op de winkelstraat wat betreft omvang van het aantal banen maar ook op de eisen die aan winkelmedewerkers worden gesteld.

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

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

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

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

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

Veranderende eisen aan werkzoekenden en werkenden

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

Afbeelding 2.4 Werkgevers vinden deze vaardigheden belangrijk
Nederland, 2021



Bron: UWV

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

- **Klantgerichtheid**. Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten; dit vraagt een vriendelijke, geduldige, empathische maar vooral servicegerichte houding van werknemers richting klanten. Het is belangrijk dat zij zien waar mensen behoefte aan hebben en daarop inspelen.
- **Probleemoplossend vermogen**. Van werknemers wordt steeds vaker gevraagd om problemen te signaleren, te snappen wat er misgaat, en vervolgens met een oplossing te komen.
- **Samenwerken**. Om het werk goed te kunnen doen, is samenwerken belangrijk. Het gaat nu niet alleen meer om samenwerken met directe collega's, maar ook om samenwerken met andere organisaties of afdelingen buiten het eigen vakgebied.
- **Digitale vaardigheden**. Er zijn nog maar weinig beroepen waar mensen niet werken met computers, tablets of andere mobiele apparaten. Digitale vaardigheden en het begrijpen van data spelen daarom een steeds grotere rol, ook in banen buiten kantoor.
- **Aanpassingsvermogen**. Werknemers moeten meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert in hun werkveld.

Werken met skills biedt betere kans op een goede match

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

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

Taak voor zowel werkgevers als werkzoekenden

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

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

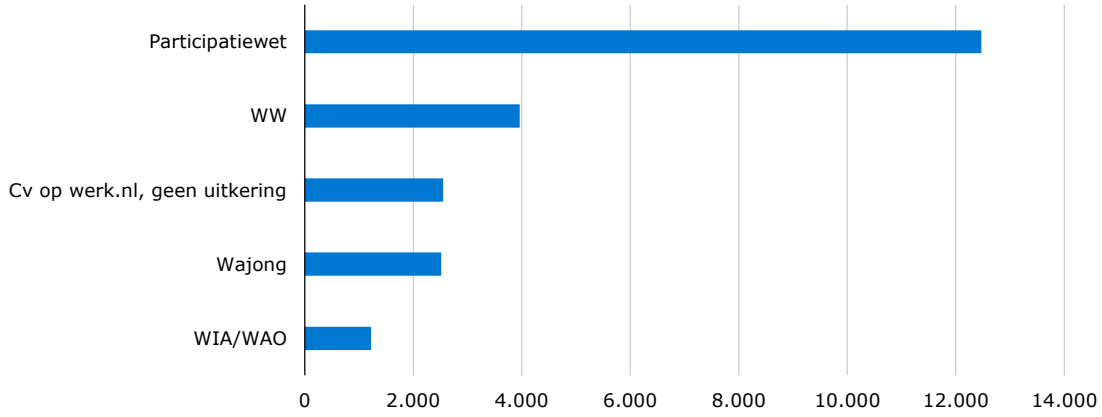
3. Divers en omvangrijk arbeidsaanbod in Rijk van Nijmegen

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

3.1. Kwetsbare groepen vertegenwoordigd in alle typen uitkering

Eind juni 2021 telt Rijk van Nijmegen 22.900 geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU), 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: mensen met een WW-, WAO-, WIA- of Wajonguitkering van UWV, mensen met bijstand op grond van de Participatiewet van de gemeente, en mensen met een actief cv op werk.nl.

Afbeelding 3.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV naar achtergrond
Rijk van Nijmegen, juni 2021



Bron: UWV

De samenstelling van het GWU in Rijk van Nijmegen ziet wat betreft de uitkeringssituatie als volgt uit.
- 12.500 mensen met een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet, waarvan 48% geen startkwalificatie heeft;
- 4.000 mensen met een WW-uitkering, waarvan 47% 50 jaar of ouder is;
- 2.600 mensen zonder uitkering die hun cv op werk.nl hebben geplaatst;
- 2.500 Wajongers met dienstverlening van UWV, waarvan 12% jonger dan 27 jaar is;
- 1.200 mensen met WIA/WAO-dienstverlening van UWV, waarvan 55% 50 jaar of ouder is.

Tot het volledige GWU in Rijk van Nijmegen behoren 2.700 jongeren tot 27 jaar, 9.500 mensen van 50 jaar of ouder en 9.400 mensen zonder startkwalificatie. Van de mensen die tot het GWU behoren, hebben 6.400 personen een dienstverband, waarvan 800 een dienstverband van minder dan 16 uur. De getallen van GWU met en zonder dienstverband hebben betrekking op maart 2021.

Box 3.1. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

In het dashboard GWU kan door gebruik te maken van 'Filter op GWU' gekozen worden voor een specifieke uitkeringsgroep, eventueel gecombineerd met één of meerdere persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, beroep en opleiding. Zie het dashboard GWU voor de regio Rijk van Nijmegen.

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

Het is niet zozeer de uitkering die bepaalt of een werkzoekende een kwetsbare of sterke positie heeft op de arbeidsmarkt, maar veel meer de specifieke combinatie van persoonsgebonden factoren, zoals opleiding, leeftijd, beroep, werkervaring en eventuele arbeidsbeperking. De uitkering die een werkzoekende heeft, bepaalt echter wel de hoeveelheid informatie die UWV beschikbaar heeft over een specifieke groep. Werkzoekenden die, om wat voor reden dan ook, geen uitkering ontvangen zijn meestal helemaal niet in beeld. Maar ook voor hen geldt dat diezelfde persoonsgebonden factoren bepalend zijn voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook werkenden kunnen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, waardoor zij bij (dreigend) verlies van werk moeilijk weer aan ander werk komen of met relatief veel anderen moeten concurreren voor beschikbare banen. Het is dus te eendimensionaal om de arbeidsmarkt te benaderen vanuit een tweedeling 'werkend versus werkloos', 'beroepsbevolking versus niet-beroepsbevolking' of 'WW'er versus bijstandsgerechtigde'. Daarvoor is de differentiatie op de arbeidsmarkt te groot. Specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt komen voor bij alle soorten uitkeringen en ook in andere categorieën volgens andere indelingen.

Wie zijn dan de kwetsbare groepen?

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

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

Niet van al deze groepen is voldoende informatie beschikbaar om de exacte aard van hun problematiek te duiden. Niet iedereen is in beeld en niet van iedereen is voldoende informatie beschikbaar, al helemaal niet op regionaal niveau. Van een aantal groepen weten we iets meer en die worden in dit hoofdstuk dan ook verder beschreven: werkzoekenden met een arbeidsbeperking, jongeren en administratief personeel. De laatste groep is een voorbeeld van werkenden met onzekerheden over het werk.

3.2. Meervoudige uitdaging arbeidsbeperkten vereist maatwerk

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking staan voor een meervoudige uitdaging op de arbeidsmarkt. Voor veel WIA/WAO'ers speelt niet alleen hun arbeidsbeperking en de overstap naar ander passend werk een rol, maar vaak ook hun leeftijd. Veel Wajongers zijn aangewezen op lagere functies of op speciaal voor hen gecreëerde functies. De helft van de werkgevers geeft aan dat hun bedrijf niet geschikt is voor deze 'kwetsbare' groepen. Toch zijn er aanknopingspunten bij werkgevers om werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Bijvoorbeeld door maatwerk te bieden bij functie-inhoud en de soort taken, het aantal uren en de werkplek. Ook zijn er initiatieven om de positie op de arbeidsmarkt van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te verbeteren, zoals de banenafspraak, omscholing of functiegerichte training en technologie die werkenden ondersteunt bij het uitvoeren van werkzaamheden.

Meervoudige uitdagingen en onderlinge verschillen

Werk biedt een kans om deel te nemen aan de maatschappij. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking zonder werk staan voor een meervoudige uitdaging. Enerzijds gaat het daarbij om het omgaan met en overwinnen van de persoonlijke beperkingen, anderzijds gaat het om het bemachtigen van een nieuwe baan. Maar dat niet alleen: daarbij moet ook een werkgever gevonden worden die de kwaliteiten van de werkzoekende ziet en kansen wil creëren. Eind maart 2021 ontvangen in Rijk van Nijmegen 1.431 bij UWV geregistreerde werkzoekenden (GWU) zonder dienstverband Wajong-dienstverlening en nog eens 1.031 WIA-WAO-dienstverlening van UWV. Afbeelding 3.2 laat zien dat beide groepen van elkaar verschillen in samenstelling:

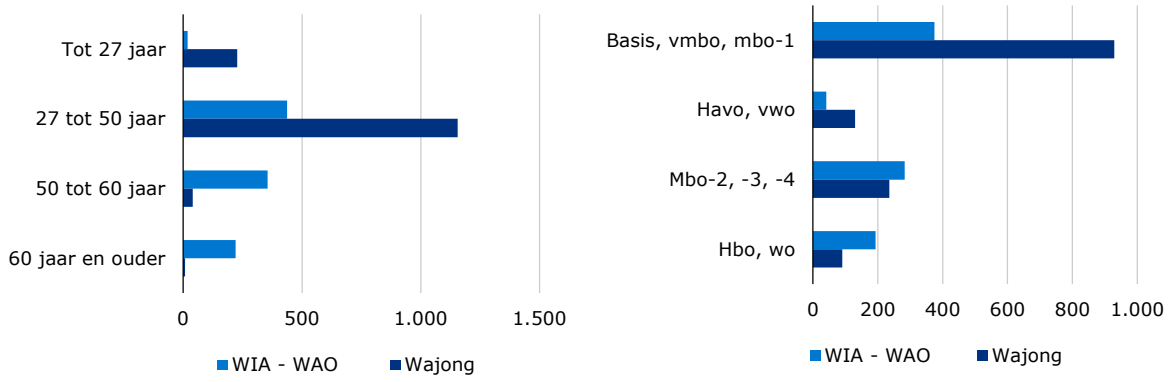
- 67% van de GWU'ers zonder dienstverband met een Wajong-uitkering heeft ten hoogste een mbo-1 diploma (geen startkwalificatie); bij werkzoekenden met een WIA-WAO-uitkering is dat 42%.

- 22% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering heeft een hbo- of wo-diploma; bij Wajongers is dat 7%.
- 56% van de GWU'ers zonder dienstverband met een WIA-WAO-uitkering is 50 jaar of ouder; het merendeel van de Wajongers is tussen 27 en 50 jaar.

De groep met WIA-WAO-dienstverlening is eind maart 2021 met 20% gegroeid ten opzichte van voor corona (februari 2020). De groep met Wajong-dienstverlening is met 2% iets afgenomen. Flexibele arbeidscontracten maakten ook werkenden met een beperking kwetsbaar in de pandemie. Corona zorgde er echter vooral voor dat werkzoekenden zonder dienstverband met een arbeidsbeperking moeilijker aan de slag kwamen.

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

Rijk van Nijmegen, maart 2021



Bron: UWV

Opleidingsniveau en leeftijd beïnvloeden in sterke mate de kans op werk. Eenvoudig en routinematig werk waarvoor elementair of lager onderwijsniveau nodig is (ISCO beroepsniveau 1) is slechts in beperkte mate beschikbaar. In Rijk van Nijmegen is nog geen tiende deel van de werkzame beroepsbevolking werkzaam in een functie op dit niveau. De meeste beroepen vereisen minimaal een mbo-2 diploma. Werkzoekenden met Wajong-dienstverlening, die vaak geen startkwalificatie hebben, ondervinden hierdoor relatief vaker nadeel dan WIA-WAO'ers. Voor beide groepen geldt dat ze veel concurrentie ervaren van andere werkzoekenden.

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

Aanknopingspunten voor maatwerk bij werkgevers ondanks belemmeringen

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020 laat zien dat er landelijk per 10.000 dienstverbanden ongeveer 50 dienstverbanden zijn van Wajongers of mensen die op grond van de Participatiewet tot de doelgroep van de banenafspraak behoren. Relatief veel Wajongers en Participatiewetters uit het doelgroepregister werken bij kleinere werkgevers die tot 100 werknemers in dienst hebben. Daarnaast werken zij relatief vaak in landbouw, groenvoorziening & visserij, in de schoonmaak en voor uitzendbureaus.
Per 10.000 dienstverbanden zijn ongeveer 45 WIA-WAO'ers in dienst. Zij zijn relatief vaak in dienst bij werkgevers binnen vervoer & logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Het blijkt moeilijk om mensen die met een arbeidsbeperking aan het werk komen, ook aan het werk te houden. Een kwart van de werkgevers heeft na een jaar geen Wajonger, Participatiewetter of WIA-WAO'er meer in dienst.

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

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

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

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

Op werk gerichte initiatieven

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

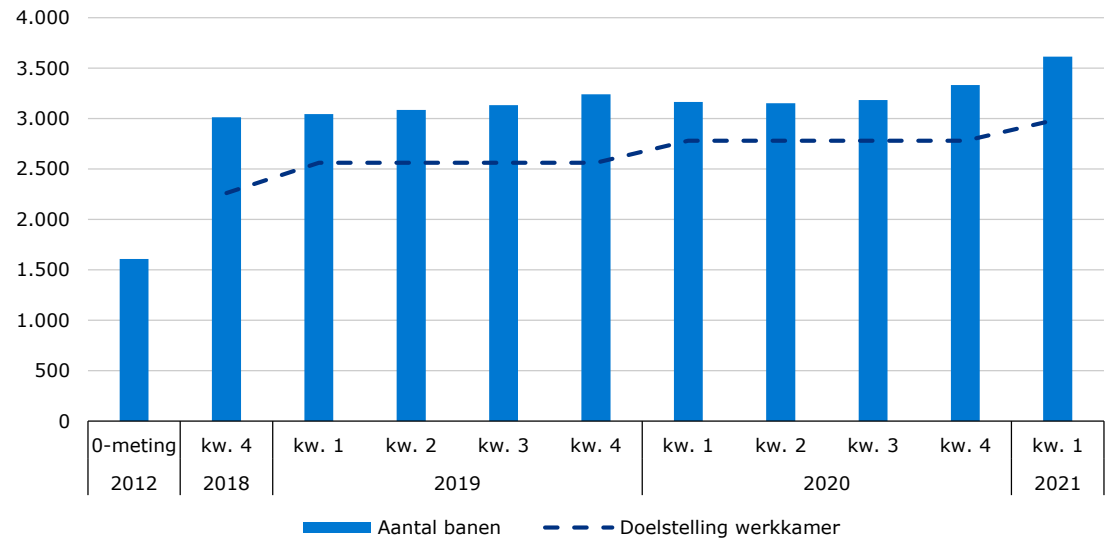
Realisatie banenafspraak ten opzichte van indicatieve doelstelling Rijk van Nijmegen in 2020 flink op peil

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

De Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) werken samen in de zogeheten Werkkamer. Daarin hebben zij een indicatieve doelstelling per jaar vastgesteld. Rijk van Nijmegen telt eind eerste kwartaal 2021 3.614 banen in het kader van de banenafspraak. Dat zijn er 2.009 meer dan tijdens de 0-meting. Afbeelding 3.3 toont dat Rijk van Nijmegen eind 2020 ruim meer banen in het kader van de banenafspraak telt dan de indicatieve doelstelling van 2.780. De indicatieve doelstelling voor 2021 is 2.989 banen. Het dashboard Banenafspraak van UWV geeft zicht op de voortgang van de banenafspraak in Nederland en de 35 arbeidsmarktregio's.

Afbeelding 3.3 Realisatie banenafspraak (aantal banen) en indicatieve doelstelling

Rijk van Nijmegen, tot en met eerste kwartaal 2021



Bron: UWV

Scholing beperkt ingezet, wel effectief

UWV, gemeenten en partners stellen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in staat om zich om te scholen of in kortdurende trajecten vaardigheden aan te leren, om een beroep beter te kunnen uitoefenen. Uit de rapportage

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

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

De uitkomsten van zeven pilots zijn samengevat in 'Technologie voor inclusie werkt in de praktijk'. Het was vooral de technologie die aansloot op fysieke beperkingen, die voor gebruik op de werkvloer het verst was ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn een voorleesbril bij visuele beperkingen, spraakherkenning bij auditieve beperkingen en een exoskelet dat steun geeft bij fysiek zwaar werk. Als bijvangst ontstonden beter gestroomlijnde werkprocessen, een inclusievere werkcultuur en informele integratie met collega's. De meeste initiatieven werden na de pilotsubsidie verder geïmplementeerd. Ook in 2021 kunnen partijen voorstellen indienen voor pilots waarbij technologie mensen met een arbeidsbeperking helpt om te (blijven) werken.

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

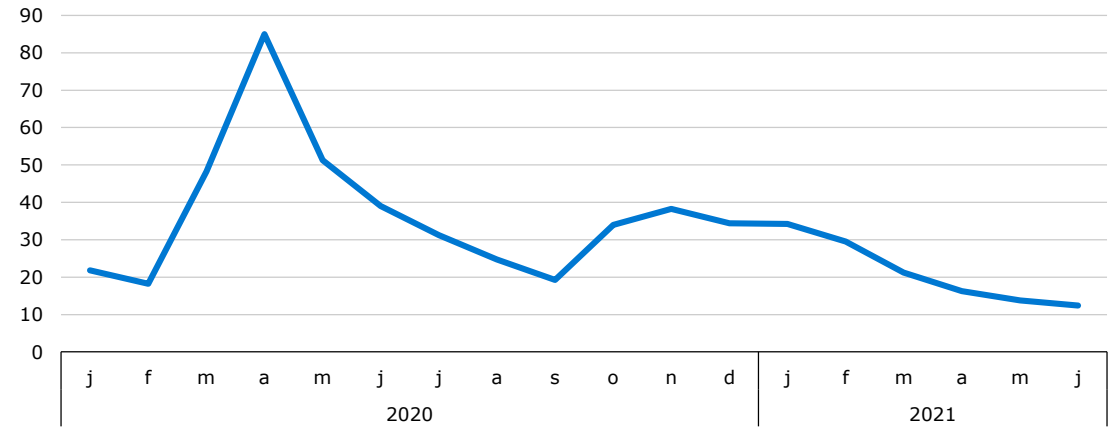
Crises raken in eerste instantie jongeren harder dan andere leeftijdsgroepen. Ook aan het begin van de coronacrisis stegen de WW-uitkeringen in Rijk van Nijmegen verreweg het sterkst onder jongeren tot 27 jaar, vooral vanuit de detailhandel, horeca en uitzendbedrijven. Veel jongeren hebben een flexibel contract; 78% van de jonge werknemers die in de regio wonen, werkt onder een tijdelijk, oproep- of uitzendcontract. Dat wijkt fors af van andere leeftijdsgroepen, waarbij het merendeel een vast contract heeft. Hierdoor verliezen jongeren in tijden van economische neergang meestal als eerste hun baan. Bovendien werken zij in de regio vaak in de zwaar getroffen horeca, detailhandel non-food en uitzendbureaus. Als het economisch beter gaat zijn zij ook veelal degenen die weer het eerst, vaak op een flexibel contract, worden aangenomen.

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

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

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

Afbeelding 3.4 Nieuwe WW-uitkeringen van jongeren tot 27 jaar
Rijk van Nijmegen, januari 2020 – juni 2021, weekgemiddelden



Bron: UWV

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

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

Verschil in kansen voor jongeren toegenomen

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

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

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

3.4. Veel concurrentie voor grote groep administratief werkzoekenden

Veel administratieve werkzaamheden zijn gevoelig voor digitalisering en automatisering. De grote variatie aan beroepen zorgt ervoor dat economisch-administratieve banen in alle sectoren voorkomen. Ieder bedrijf of organisatie heeft wel economisch-administratief personeel in dienst. De verdergaande digitalisering raakt hierdoor grote groepen in alle sectoren van de arbeidsmarkt.

Vooral middelmatig complexe taken op beroepsniveau 2 van bijvoorbeeld ondersteunende secretariële medewerkers, secretaresses en receptionisten blijken relatief eenvoudig te vervangen door software en (selfservice)applicaties. Deze ontwikkeling zet de komende jaren door en gaat ten koste van werkgelegenheid. Digitalisering heeft ook gevolgen voor klantcontacten. Klanten kunnen steeds meer zaken zelf via internet vanuit huis regelen, waardoor relatief simpel administratief werk vervalt. Digitaal bankieren is zo'n ontwikkeling die werkzaamheden vervangt waar vroeger bankemployees aan te pas kwamen. Steeds meer banken sluiten regionale filialen, soms zelfs versneld door corona. Ook bibliotheekmedewerkers hebben te maken met digitalisering. De verschuiving van het uitlenen van papieren boeken naar E-books via websites zorg voor minder vraag naar medewerkers voor collectiebeheer en –uitleen, maar ook voor meer vraag naar lees- of digitale coaches.

De concurrentie tussen werkzoekenden naar administratieve banen is groot. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een onderzoek van UWV naar het WW-percentage per opleidingstype in Nederland. Het WW-percentage was in mei 2021 het hoogst onder mensen met een opleiding facilitaire dienstverlening op mbo-4 niveau (9%), direct gevolgd door financieel-administratieve dienstverlening op mbo-4 niveau (7%). Dit is ruimschoots hoger dan het landelijk gemiddelde van 3%.

Het ruime aanbod van werkzoekenden voor economisch-administratieve beroepen blijkt ook uit de top 5 van beroepen waar de meeste bij UWV geregistreerde werkzoekenden werk in zoeken (zie afbeelding 3.5). Deze bestaat in Rijk van Nijmegen voor een groot deel uit economisch-administratieve beroepen. Vooral ondersteunende secretariële medewerkers, receptionisten & telefonisten en financieel-administratief medewerkers zijn sterk vertegenwoordigd in het GWU. Met een aandeel van 12% in het totale GWU vormen economisch-administratieve beroepen de op-een-na-grootste groep werkzoekenden in de regio.

Afbeelding 3.5 Top 5 Economisch-administratieve beroepen in GWU

Rijk van Nijmegen, juni 2021

	Top 5 economisch-administratieve beroepen	Aantal
1	Ondersteunende secretariële medewerkers	540
2	Receptionisten en telefonisten	380
3	Financieel-administratief medewerkers	350
4	Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	110
5	Medewerkers klantenservice	100

Bron: UWV

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

4. Krapte en kansen op de arbeidsmarkt

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

4.1. Krapte flink hoger dan voor corona

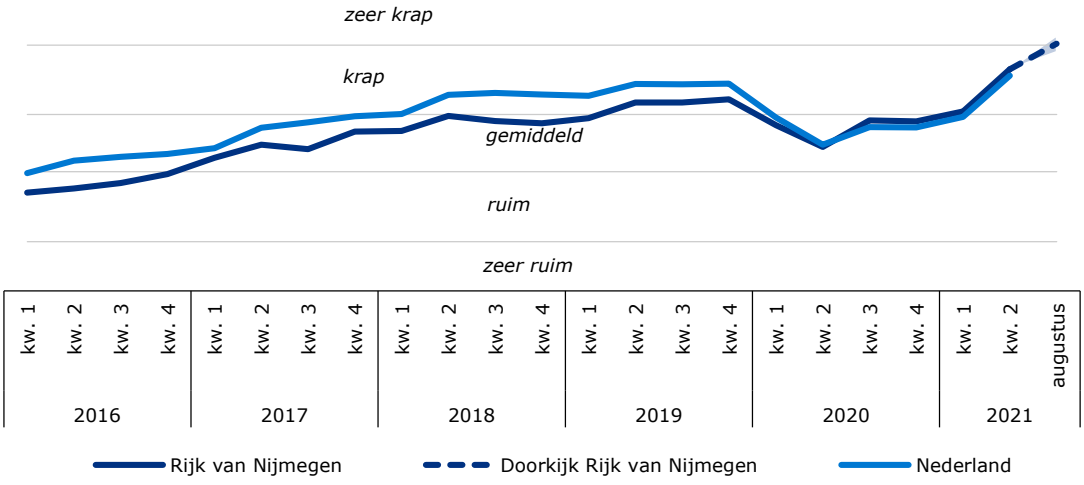
Vanaf het tweede kwartaal van 2019 was de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap: aan de ene kant stonden er veel vacatures open en aan de andere kant waren weinig geschikte kandidaten beschikbaar. Hoe krapper de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel komen. Voor werkzoekenden betekent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

Spanning in Rijk van Nijmegen halverwege 2021 op hoger niveau dan voor coronacrisis

In december 2020 kondigde het kabinet een harde lockdown aan. Nederland ging verder op slot. De maatregelen leidden in Rijk van Nijmegen echter niet tot een afname van de spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal WW-uitkeringen nam in december 2020 weliswaar toe, maar die stijging was zeer beperkt. Het aantal openstaande vacatures bleef in het vierde kwartaal van 2020 redelijk op peil (zie afbeelding 2.1). In het eerste kwartaal van 2021 steeg de spanning nog iets verder doordat het aantal openstaande vacatures verder toenam terwijl het aantal WW-uitkeringen gestaag daalde. In het tweede kwartaal van 2021 zette de daling van de WW versterkt door, terwijl het aantal openstaande vacatures sterk steeg. Sinds het einde van het eerste kwartaal is er weer sprake van een krappe arbeidsmarkt en is de spanning zelfs hoger dan eind 2019. Regionaal is de spanning zelfs een fractie hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Rijk van Nijmegen, 2016 t/m 2e kwartaal 2021, doorkijk naar augustus 2021



Bron: UWV, spanningsindicator

Volgens doorkijk neemt spanning verder toe

De spanningsindicator arbeidsmarkt van UWV wordt altijd na afloop van ieder kwartaal vastgesteld. Op grond van een door UWV ontwikkelde methodiek kan er ook iets worden gezegd over de richting waarin de spanning zich verder ontwikkelt in de maanden van het lopende kwartaal. Tijdens het schrijven van Regio in Beeld kon deze 'doorkijk' berekend worden tot en met augustus 2021. Afbeelding 4.1. toont dat de spanning op de arbeidsmarkt tot en met

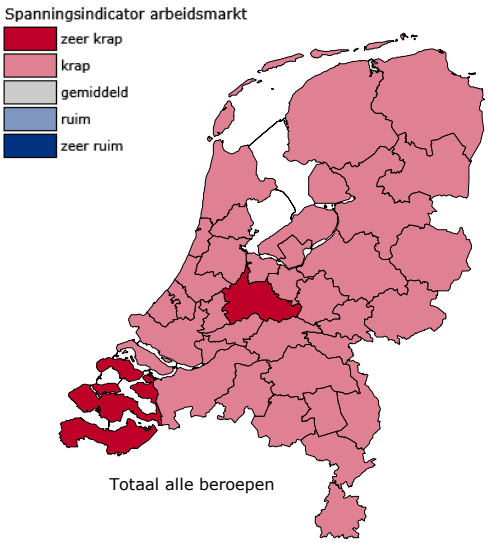
augustus 2021 zowel landelijk als in Rijk van Nijmegen verder stijgt tot ver boven het niveau van 2019. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve spanningsindicator die later in 2021 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld. Het dashboard spanningsindicator Rijk van Nijmegen geeft actuele en meer gedetailleerde informatie per beroepsgroep over de spanning op arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen.

4.2. In bijna alle beroepsklassen (weer) sprake van krapte

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 4.2 laat zien dat de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen in het tweede kwartaal van 2021 voor acht van de elf beroepsklassen krap is. Voor technische beroepen en ICT-beroepen is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen is arbeidsmarkt ruim. De regionale arbeidsmarkt voor deze beroepsklasse is echter zeer klein, met weinig WW-uitkeringen nog minder vacatures.

Afbeelding 4.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



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

Bron: UWV

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

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

Meest en minst kansrijke beroepen

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

Bij kansrijke beroepen gaat het vaak om beroepen die voor de coronacrisis ook al goede kansen boden op werk. Het gaat dan veelal om beroepen in de zorg (zoals verzorgenden individuele gezondheidszorg en verpleegkundigen), techniek (zoals elektriciens, loodgieters en CNC-verspaners) en ICT (zoals netwerkbeheerders, security specialisten en webdevelopers). Nu de economie steeds verder opengaat en aantrekt, groeit ook de vraag naar personeel in andere beroepen. Een goed voorbeeld zijn restaurantkoks en medewerkers 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 verkoopmedewerkers voedingsspeciaalzaken.

Box 4.1. Selectie kansrijke beroepen Rijk van Nijmegen

Het overzicht van de kansrijke beroepen laat zien welke beroepen voldoende tot goede baankansen bieden. In totaal gaat het voor Rijk van Nijmegen om 110 kansrijke beroepen, verdeeld over 16 richtingen of 'segmenten'. Hier beneden staat een selectie van een aantal kansrijke beroepen voor de regio Rijk van Nijmegen.

- Elektriciens, monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Betontimmermannen, bouwtimmermannen
- Monteurs industriële machines en installaties / mechatronica (storing, service, installatie)
- Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig), kraamverzorgenden
- Algemeen verpleegkundigen
- Programmeurs / developers specifieke talen (o.a. .NET, java, C#, PHP, javascript)
- Webdevelopers (backend/technisch)
- Medewerkers klantcontact / klantenservice
- Handhavers openbare ruimte (BOA's)
- Vrachtwagenchauffeurs

De volledige lijst met kansrijke beroepen is te vinden in de publicatie Regionale kansrijke beroepen Rijk van Nijmegen.

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

4.3. Neemt de spanning de komende jaren verder toe?

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

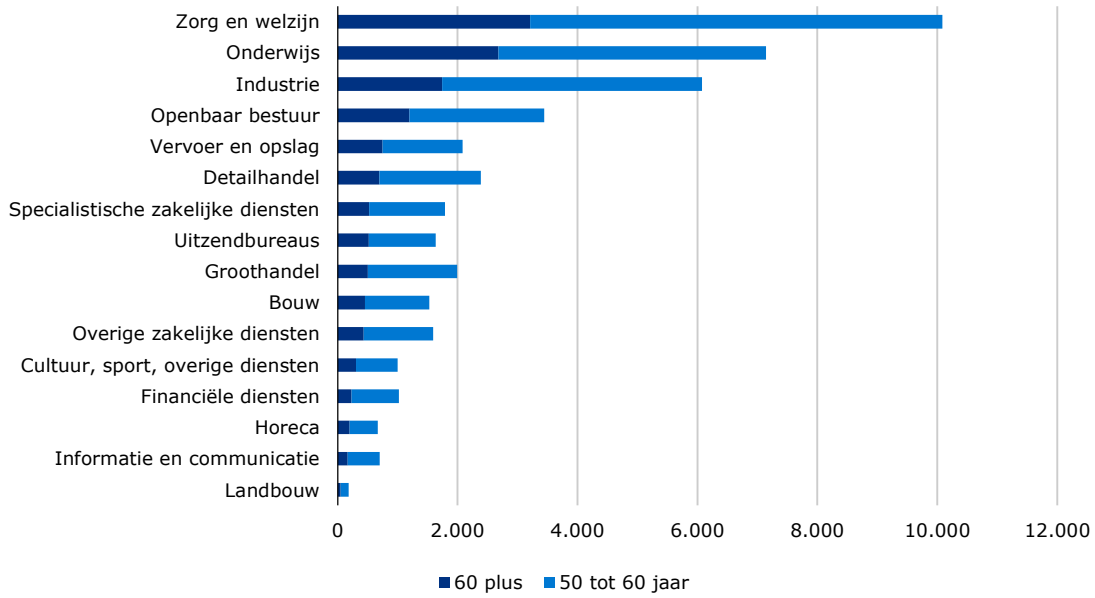
Veel werknemers in zorg, industrie, openbaar bestuur en onderwijs komende jaren met pensioen

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

Van alle werknemers die in Rijk van Nijmegen wonen is 10% 60 jaar of ouder. Dat komt neer op 13.900 werknemers die binnen enkele jaren de arbeidsmarkt verlaten. Niet elke sector in Rijk van Nijmegen is in dezelfde mate vergrijsd. Afbeelding 4.3 toont de leeftijdsopbouw van werknemers in Rijk van Nijmegen naar sector. In absolute aantallen is het aantal 60-plussers het grootst in de sectoren zorg & welzijn (3.200 werknemers; 11% van het totaal aantal werknemers in deze sector), onderwijs (2.700 werknemers; 13% van het totaal) industrie (1.700 werknemers; 12% van het totaal), openbaar bestuur (1.200 werknemers; 15% van het totaal) en. Werkgevers in deze sectoren zullen op korte termijn geconfronteerd worden met een grote uitstroom van werknemers die met pensioen gaan. Dit zijn veelal sectoren die op dit moment al te maken hebben met sterke krapte en daarmee een tekort aan personeel. De aanwas van jongeren is onvoldoende om de uitstroom van gepensioneerde werknemers te compenseren.

Afbeelding 4.3 Werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Woonregio Rijk van Nijmegen, 2020



Bron: UWV, Leeftijdsmonitor

Toenemende vraag naar technische vakmensen door energietransitie en woningtekort

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

4.4. Kansen kwetsbare groepen vergroten via skills en maatwerk

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

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

De coronacrisis zorgt waarschijnlijk ook voor een aantal blijvende veranderingen in de manier van werken en werven. Veel mensen zullen ook na corona in meer of mindere mate blijven thuiswerken en sommige recruiters stappen over op digitale sollicitatiegesprekken. Deze ontwikkelingen kunnen voor bepaalde groepen extra obstakels opleveren. Zo is het niet voor iedereen mogelijk om thuis te werken. Bijvoorbeeld omdat geschikte ruimte ontbreekt, digitale vaardigheden

onvoldoende ontwikkeld zijn, er dagelijks begeleiding nodig is voor het uitvoeren van werkzaamheden of omdat de werkzaamheden op een (productie)locatie moeten worden uitgevoerd. Zonder voldoende aandacht voor deze ontwikkelingen en hun impact kunnen bepaalde groepen daarom op nog grotere afstand van de arbeidsmarkt komen te staan.

Focus op skills om mismatch te verkleinen

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

5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

Vorig jaar waren de vooruitzichten voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt uiterst somber. Men verwachtte dat de coronacrisis in 2021 zou doorzetten en dat economische situatie zou verslechteren. Er werd rekening gehouden met een faillissementsgolf, veel ontslagen en een stijgende werkloosheid.

Om de gevolgen van de coronacrisis zoveel als mogelijk te verminderen, kondigde het Kabinet een uitgebreid steun- en herstelpakket aan. Hierin zaten verschillende maatregelen die op korte termijn waren gericht op het voorkomen van bedrijfssluitingen en bijkomende ontslagen en die op de langere termijn een lange en diepe recessie moesten voorkomen.

Momenteel is het onduidelijk wat de precieze effecten zijn geweest van de inzet van Rijk. In ieder geval lijkt het er op dat de doelstellingen zijn behaald. Noodgedwongen bedrijfssluitingen zijn grotendeels voorkomen. Hierbij wordt een belangrijke rol toebedacht aan de steunmaatregelen zoals de eerder genoemde tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), maar ook de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) en de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL).

De gevreesde stijging van de werkloosheid bleef in 2021 uit. Op dit moment is de werkloosheid gedaald ten opzichte van vorig jaar en is het weer op het niveau van voor de coronacrisis. Met een oplopende vraag naar arbeidskrachten en meer vacatures dan werkzoekenden, is er zelfs sprake van een krappe arbeidsmarkt. Er wordt de komende jaren een stijging van de spanning op de arbeidsmarkt verwacht gezien de vergrijzing en ontgroening. In voorgaande hoofdstukken is uitgebreid stilgestaan bij deze ontwikkeling.

In vergelijking met vorig jaar is er momenteel een andere economische situatie. De bestaande uitdagingen op de arbeidsmarkt van voor de coronacrisis komen nu ook weer naar voren. Hoe gang we om met de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt? Hoe stimuleren we de arbeidsparticipatie van specifieke doelgroepen zoals mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Thema's die overigens tijdens de crisis ook niet volledig waren verdwenen. In sommige sectoren bleef de vraag naar werknemers onverminderd groot en mensen met een arbeidsbeperking werden relatief hard geraakt door de crisis.

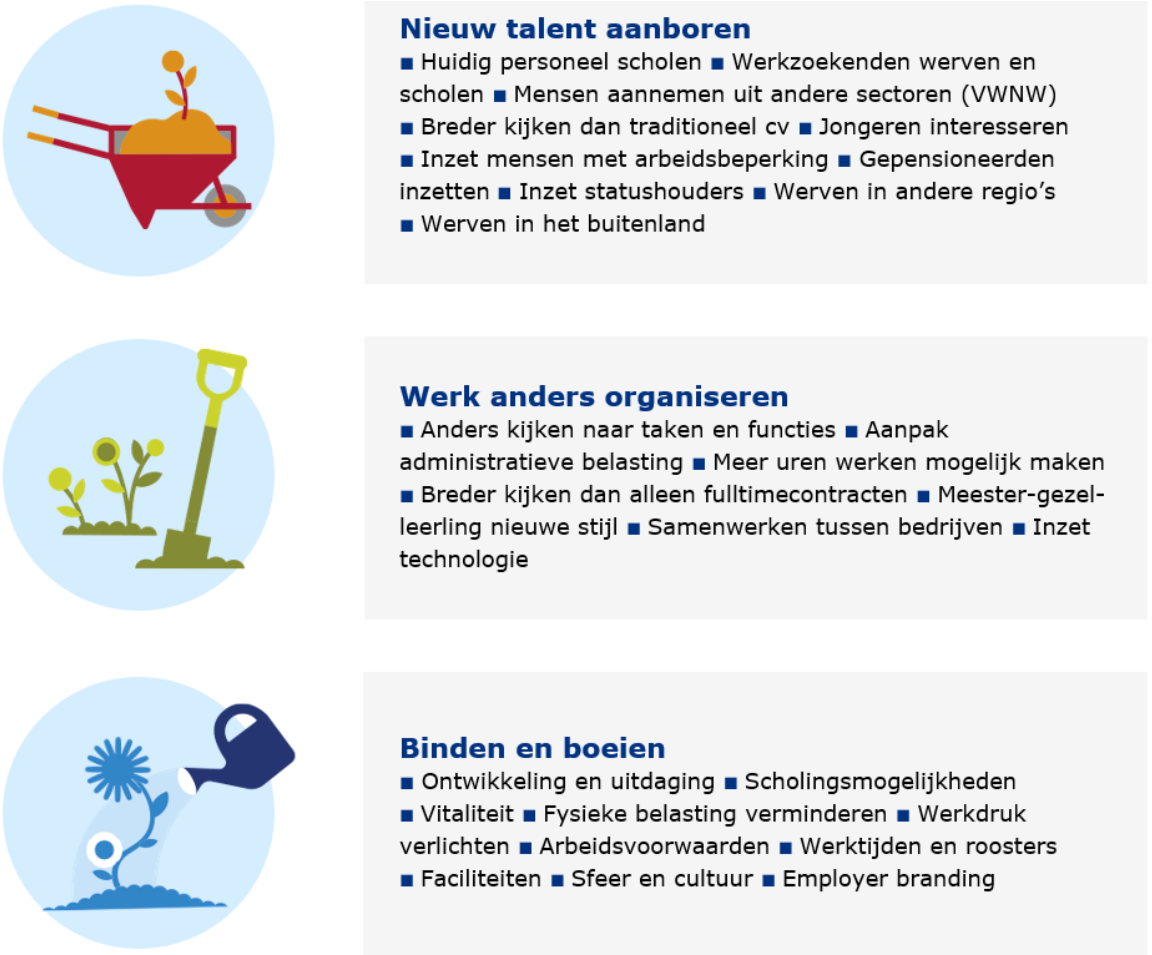
Zoals in de vorige hoofdstukken beschreven, heeft ook Rijk van Nijmegen te maken met een krappe arbeidsmarkt. De regio is gemiddeld gezien minder hard geraakt, omdat de arbeidsmarktstructuur wordt bepaald door een oververtegenwoordiging van de sectoren zorg en onderwijs die grotendeels buiten schot zijn gebleven. Daartegenover staan veel werkgevers in de evenementenbranche, horeca en toerisme die de maatregelen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan direct hebben gevoeld. Zij hebben ook veel personeel moeten laten gaan en ondervinden bij de heropening van hun sector hinder van de krappe arbeidsmarkt. Veel horecaondernemingen zijn op zoek naar personeel.

Evenals in voorgaande jaren, zal er in Rijk van Nijmegen het komende jaar moeten worden ingezet op het verkleinen van de discrepantie tussen vraag en aanbod. Dit kan onder meer door een nauwe samenwerking te zoeken met werkgevers en brancheorganisaties, een focus op Leven Lang Ontwikkelen, eerdere en intensieve begeleiding van werkzoekenden met of zonder uitkering, en het stimuleren van arbeidsparticipatie van groepen die nu niet of weinig werkzaam zijn. In de arbeidsmarktregio werken gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV intensief met elkaar samen in de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). De gezamenlijke uitvoeringsagenda van de RTA vormt de basis voor verschillende projecten die gericht zijn op een goedwerkende, inclusieve arbeids- en scholingsmarkt.

5.1. Nauwe samenwerking met werkgevers en brancheorganisaties

Het is voor werkgevers niet eenvoudig om vacatures ingevuld te krijgen. Werkgevers noemen als oorzaak vaak een gebrek aan sollicitanten. Ook het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten - zoals relevante werkervaring, vakkennis en opleiding – speelt een rol. UWV inventariseerde initiatieven om personeelstekorten aan te pakken en verwerkte deze in de publicatie 'Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers'. Afbeelding 5.1 toont deze oplossingsrichtingen.

Afbeelding 5.1 Personeelstekorten aanpakken. Oplossingen voor werkgevers
Nederland, 2021



Bron: UWV

Om werkgevers hierbij te helpen, worden ze intensief ondersteund bij het invullen van hun personeelsvraagstuk. UWV doet dit door middel van het WerkgeversServicepunt (WSP) dat nauw samenwerkt met collega's van Economische Zaken bij gemeenten en met de werkgeversdienstverlening van het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.

In 2020 ondersteunde het WSP van UWV werkgevers vooral bij strategische vraagstukken en gaf het informatie over de verschillende steunmaatregelen. Dit jaar wordt het WSP ook weer steeds meer ingezet bij de invulling van vacatures. Werkgevers lopen er tegenaan dat er weinig werkzoekenden zijn. En de werkzoekenden die beschikbaar zijn, hebben een grote keuze aan vacatures. Er zijn diverse projecten geïnitieerd om mensen te enthousiasmeren voor het werken in kraptesectoren, zoals detailhandel en horeca. Veel trajecten zijn gericht op zij-instromers. Hierbij is sprake van learning on the job en krijgen de deelnemers een landelijk erkend diploma of certificaat.

Kansen in de optiek

In de optiekbranche is een groot tekort aan opticiens. Samen met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), de Nederlandse Unie van Optiekbedrijven (NUVO) en meerdere onderwijsinstellingen is UWV een zij-instroomtraject gestart. In Rijk van Nijmegen is het WSP hier ook bij betrokken. In dit traject worden zij-instromers geschoold in beroepsgerichte onderdelen van het vak opticien. Zij gaan één dag in de week naar school en werken daarnaast twee dagen bij een optiekbedrijf dat ook de intentie heeft om de zij-instromer in dienst te houden. Dit traject is erg interessant voor mensen die werkzaam zijn (geweest) in de detailhandel, in de zorg of in de luchtvaart. Het gaat om communicatief vaardige en dienstverlenende mensen, die goed met klanten om kunnen gaan.

Na het volgen van de scholing krijgt de zij-instromer een certificaat. Hij of zij is dan direct inzetbaar in de optiekbranche, bijvoorbeeld voor het assisteren bij de refractie en het voeren van assortimentsbeheer. Idealiter komt de zij-instromer dan in dienst bij het bedrijf waar hij of zij de leer-werkstage heeft gelopen. Als er interesse is, kan vervolgens de bbl-opleiding Opticien (niveau 4) of een andere optiekopleiding worden gedaan. Op deze manier worden opticiens direct ontzorgd en is er ook richting de toekomst mogelijk nieuwe aanwas.

Project Cookcamp

In de horeca is een groot tekort aan personeel. Dit was voor de coronacrisis al het geval en vanwege de tijdelijke sluiting van deze sector zijn ook veel mensen uitgestroomd naar andere sectoren. Er is een prangende behoefte aan personeel. Het project Cookcamp is een korte, intensieve opleiding waarbij snel stappen gemaakt worden. In twaalf weken worden de deelnemers opgeleid tot keukenassistent, basiskok of zelfstandig werkend kok.

De opleiding kenmerkt zich door een maatwerkaanpak. Hierbij wordt gekeken naar de competenties die een deelnemer heeft, zodat de opleiding effectief en gericht kan worden opgezet. Daarnaast vindt de opleiding grotendeels plaats in de praktijk. Onder begeleiding van praktijkgerichte leermeester behalen de deelnemers een branche-erkend diploma van de Stichting Vakbekwaamheid Horeca. Hiermee kunnen de deelnemers snel terecht bij een horecaonderneming.

5.2. Leven Lang Ontwikkelen

De mismatch op de arbeidsmarkt wordt grotendeels bepaald door een kwalitatieve mismatch. Dit betekent dat de kwaliteiten van werkzoekenden niet aansluiten bij kwaliteiten die werkgevers vragen. Bij-, om- of herscholing kan helpen om het aanbod beter bij de vraag aan te laten sluiten. Het thema Leven Lang Ontwikkelen vormt hierdoor een belangrijk onderdeel van het verkleinen van de discrepantie.

In Rijk van Nijmegen wordt al volop gewerkt aan een Leven Lang Ontwikkelen. Diverse projecten vanuit Perspectief op Werk en een provinciale subsidieregeling om de gevolgen van de coronacrisis tegen te gaan dragen hier aan bij. Bij deze projecten is vaak een belangrijke rol weggelegd voor het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen die als een spin in het web bij diverse initiatieven is betrokken.

Kansberoepprojecten

Om werkzoekenden de kans te geven om zichzelf te laten omscholen naar beroepen in kansrijke sectoren en de benodigde vaardigheden te ontwikkelen, worden kansberoepprojecten opgezet. Het Leerwerkloket, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV werken nauw samen met werkgevers die leerwerkplekken en vaak een baangarantie aanbieden. Hiermee wordt tevens geborgd dat het projecten zijn die aansluiten op de behoefte in de markt. Er zijn verschillende succesvolle trajecten ingezet in de zorg, horeca, groen, techniek en ICT.

Transitievouchers

Werkenden die bedreigd worden met baanverlies of werkzoekenden zonder uitkering kunnen aanspraak maken op een Transitievoucher. Deze geeft hen een financiële tegemoetkoming om een opleiding te volgen. Ook zelfstandigen die zich oriënteren op een andere baan of die om- of bijscholing nodig hebben voor het levensvatbaar houden van hun onderneming kunnen een transitievoucher aanvragen.

Door inzet van de transitievoucher willen we in de arbeidsmarktregio ook in het geval dat iemand geen aanspraak kan maken op een voorliggende voorziening van een werkgever of een uitvoeringsinstantie het mogelijk maken om een opleiding te volgen. De Transitievouchers worden door het Leerwerkloket uitgekeerd nadat er een loopbaanadviesgesprek heeft plaatsgevonden en is vastgesteld dat een Transitievoucher nodig is.

Praktijkleerroute

In Rijk van Nijmegen wordt momenteel door het ROC Rijk van Nijmegen, Leerwerkloket, WerkBedrijf en UWV gewerkt aan de Praktijkleerroute. Dit project biedt mensen zonder startkwalificatie de mogelijkheid om een praktijkverklaring te behalen. Een praktijkverklaring is een landelijk erkend getuigschrift waarmee aangetoond kan worden dat iemand bepaalde vaardigheden bezit en werkprocessen onder de knie heeft. Hiermee kunnen mensen zonder startkwalificatie hun positie op de arbeidsmarkt versterken. In sommige gevallen vormt het mogelijk een opstap richting verder onderwijs.

5.3. Intensieve begeleiding

De Commissie Regulering van Werk publiceerde kort voor de start van de coronacrisis een invloedrijk rapport. Hierin wordt onder andere opgeroepen om het arbeidsmarktbeleid te hervormen. Belangrijke elementen voor de toekomst zijn enerzijds meer aandacht voor preventie van werkloosheid door van werk naar werk dienstverlening. Anderzijds moet er een intensievere begeleiding komen van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt waarbij maatwerk centraal staat. De coronacrisis heeft de uitvoer van deze gedachten in een versnelling gebracht door de inzet van een Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) in iedere arbeidsmarktregio.

In Rijk van Nijmegen zijn ook eerder al projecten opgezet die aansluiten bij de hierboven genoemde elementen. Hierbij beperkt de intensieve begeleiding zich overigens niet alleen tot werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Er is met project Werklab ook aandacht voor studenten die vanuit onderwijs moeite hebben om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt.

Regionaal Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen

Vanuit het steun- en herstelpakket kreeg iedere arbeidsmarktregio de opdracht om een RMT op te richten. Dit team begeleidt mensen die hun werk vanwege de coronacrisis dreigen te verliezen of reeds hebben verloren naar nieuw werk. Sociale partners, UWV en gemeenten werken samen aan een integrale dienstverlening. De behoefte van de persoon staat hierbij centraal. Er is sprake van maatwerk en ontschotte dienstverlening. Afhankelijk van de situatie van de werkzoekende kunnen instrumenten van alle partijen op ieder moment worden ingezet, ongeacht de regeling waarin een werkzoekende verkeert. Iedereen die door het RMT wordt begeleid krijgt hierdoor een op zichzelf toegesneden dienstverleningsaanbod.

Op 1 september 2021 is het RMT Rijk van Nijmegen van start gegaan. De toestroom van personen die met werkloosheid bedreigd worden of die hun werk hebben verloren is momenteel nog niet zo groot. Dit geeft het team de mogelijkheid om gedegen de dienstverlening neer te zetten en elkaars werkwijzen en instrumentarium leren te kennen, voordat mogelijk een grotere toestroom op gang komt dor de afloop van de steunmaatregelen op 1 oktober 2021.

Het RMT biedt de arbeidsmarktregio's een interessante mogelijkheid. Er worden ervaringen opgedaan met van werk naar werk begeleiding en met een intensieve, op maatwerk toegespitste begeleiding van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij kan gebruikt gemaakt worden van het volledige instrumentarium aan re-integratie-middelen dat in de arbeidsmarktregio bij diverse partijen voor handen is. Richting de toekomst kunnen deze ervaringen bijdragen aan een nauwere samenwerking tussen sociale partners, gemeenten, WerkBedrijf en UWV op het gebied van arbeidsmarktondersteuning.

Werklab

ROC Rijk van Nijmegen, Hogeschool Arnhem-Nijmegen en de Radboud Universiteit werken samen met WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV in het project Werklab. Jobfinders bij de onderwijsinstellingen begeleiden in dit project studenten die vanwege hun beperking moeite hebben om een stageplek of betaalde baan te vinden of te houden. De begeleiding omvat verschillende elementen: van loopbaangesprekken over wat bij de studenten past, praktische tips over hoe je solliciteert en een cv maakt, tot de vraag of je een werkgever wel of niet vertelt over jouw beperking.

Door deze extra ondersteuning komen studenten op een plek terecht die passend is bij hun situatie. Hierdoor wordt uitval tijdens de studie voorkomen en wordt de stap van studie naar werk vergemakkelijkt. Een goede start op de arbeidsmarkt kan er voor zorgen dat latere problematiek op diverse leefgebieden wordt voorkomen.

Samenwerking over de domeinen heen

Bij intensieve begeleiding van werkzoekenden wordt er ook gekeken naar andere leefdomeinen. In sommige gevallen werken problemen op andere vlakken belemmerend op de terugkeer naar werk, bijvoorbeeld financiële problemen. Deze problemen zorgen er voor dat de werkzoekende onvoldoende ruimte in zijn hoofd heeft om zich te richten op het vinden van werk.

UWV wil in Rijk van Nijmegen de samenwerking met de afdelingen schuldhulpverlening van de gemeenten versterken. Met de gemeente Nijmegen zijn er afspraken gemaakt over het doorverwijzen van werkzoekenden met financiële problemen en wordt er gewerkt aan een nauwere samenwerking waarbij het vroegtijdig herkennen van schulden centraal staat.

5.4. Stimuleren arbeidsparticipatie

Eerder in dit hoofdstuk is gesproken over de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Daarnaast bestaat er ook een kwantitatieve mismatch. Dit houdt in dat er meer vacatures zijn dan werkzoekenden. Om dit vraagstuk het hoofd te bieden, moet er gekeken worden hoe de beroepsbevolking kan worden uitgebreid. Het zittend personeel zou meer uren kunnen gaan werken, maar het is ook mogelijk om te kijken naar groepen mensen die wel willen werken, maar die lastig aan het werk komen. Hierbij kan gedacht worden aan mensen met een arbeidsbeperking of die deels arbeidsongeschikt zijn.

Kansen voor de doelgroep Banenafspraak

Uit onderzoek van UWV blijkt dat tijdens de coronacrisis de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking harder daalde dan van de totale Nederlandse beroepsbevolking. De oorzaken liggen in het feit dat zij relatief gezien vaker werken op basis van een tijdelijk contract en in de sectoren die hard geraakt zijn: horeca & catering, detailhandel en de uitzendbranche. Als ze eenmaal hun baan hebben verloren, vinden mensen uit het doelgroepregister lastiger een nieuwe baan. Daarbij komt dat hoe langer zij aan de zijlijn staan, hoe kleiner de kans wordt dat zij weer een baan vinden. Het is belangrijk dat ze hun werk behouden en werkfit blijven.

In Rijk van Nijmegen laten de resultaten van de Banenafspraak in tegenstelling tot aanpalende arbeidsmarktregio's gelukkig geen daling zien in de arbeidsparticipatie van mensen uit het doelgroepregister. Er is zelfs sprake van een licht stijging in het eerste kwartaal van 2021.

De economische opleving biedt het komende jaar extra kansen om nog meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen. De 'doelgroep Banenafspraak' is een groep die binnen het RMT extra aandacht krijgt. Er is budget beschikbaar om precies deze groep te begeleiden.

Gebruik maken van verborgen ervaring

In haar rapport geeft de Commissie Regulering van Werk aan dat er nog relatief veel mensen met gezondheidsproblemen niet werken. Een onderbelichte groep zijn mensen met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ondanks hun waardevolle werkervaring, staan ze vaak nog langs de kant.

Halverwege 2021 telde Rijk van Nijmegen 1.200 werkzoekenden met een WIA- of WAO-uitkering die deels arbeidsongeschikt en dus tegelijkertijd deel arbeidsgeschikt zijn. Van hen is een deel al aan het werk. De mensen die nog niet werken, kunnen mogelijk helpen om de discrepantie op de arbeidsmarkt te verkleinen. Op grond van hun medische verleden kunnen ze hun voorgaande werk niet meer uitoefenen, maar er zijn nog tal van andere kansen in hun eigen sector of in een andere sector. Intensieve begeleiding en scholing kan bijdragen aan een terugkeer op de arbeidsmarkt.

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben ook moeite om werk te vinden. Het Rijk wil de arbeidsparticipatie van deze doelgroep vergroten. De afgelopen jaren zijn hier al diverse initiatieven voor geweest, waarbij Rijk van Nijmegen al veel stappen heeft gezet in de samenwerking tussen enerzijds gemeenten, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV en anderzijds GGZ-instellingen. In het najaar van 2021 krijgt deze samenwerking een nieuwe impuls door het landelijke project Hoofdzaak Werk.

Bronnen

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

Inlichtingen
Jorgen.Zegel@uwv.nl

Redactieadres
UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Eindredactie
Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling
De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is het werkgebied van Werkplein Nijmegen. De gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2021

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

- ontwikkelingen in de sociale zekerheid
- verder professionaliseren van de dienstverlening
- arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie
- financiële aspecten van de sociale zekerheid