

Regio in Beeld

Noord-Holland Noord

Oktober 2020



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
De arbeidsmarkt en corona	3
1. Vraagzijde arbeidsmarkt flink geraakt door corona	4
1.1. Economie al voor corona in vertraging	4
1.2. Flexwerkers sterkst getroffen door coronacrisis	4
1.3. Krimpemde vacaturemarkt: een kwart minder vacatures	6
2. Coronacrisis schudt arbeidsaanbod door elkaar	8
2.1. Onbenut arbeidspotentieel toegenomen	8
2.2. Toename GWU ongelijk verdeeld	9
3. WW-uitkeringen nemen vooral in begin coronaperiode toe	12
3.1. Vooral in eerste maanden na corona veel nieuwe WW-uitkeringen	12
3.2. Voorlopig geen explosieve doorstroom WW naar bijstand	13
4. Toename aantal bijstandsgerechtigden nog nauwelijks zichtbaar	15
4.1. Aanvragen voor bijstandsuitkering nemen toe	15
4.2. Bijstandsuitkeringen in Noord-Holland Noord stijgt licht	15
4.3. Coronacrisis maakt nieuwe groepen kwetsbaar, waaronder zzp'ers	16
5. Oog voor mensen met arbeidsbeperking voor, tijdens en na corona	18
5.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking	18
5.2. Iets minder participatie arbeidsbeperkten sinds uitbraak corona	19
5.3. Mogelijkheden voor vergroten arbeidsparticipatie	21
6. Verhouding vraag en aanbod	23
6.1. Na jaren van krapte neemt de spanning op de arbeidsmarkt af	23
6.2. Nog steeds beroepen met arbeidsmarktkrapte	24
7. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt	26
7.1. Uitdagingen scherper in beeld door coronacrisis	26
7.2. Oplossingsrichtingen voor een betere balans	27
Bronnen	29
Begrippen	30
Colofon	32

Voorwoord

Zelden is de arbeidsmarkt zo snel veranderd als in het eerste halfjaar van 2020. Het coronavirus heeft landelijk en ook in Noord-Holland Noord voor grote veranderingen op de arbeidsmarkt gezorgd. Waar in de afgelopen jaren de krapte op de arbeidsmarkt voor veel beroepen de boventoon voerde, veranderde sinds de intelligente lockdown de spanning in een aantal sectoren snel. Toch ontwikkelde niet elke sector zich op dezelfde manier. Zo ging aan de ene kant de horeca op slot, maar nam de vraag naar pakketbezorgers, mede onder invloed van een grote toename in het aantal online bestellingen snel toe.

Het acute karakter van de crisis verlangt ook een andere kijk op oplossingen. Er zijn in de eerste zes maanden van 2020 veel mensen hun baan kwijtgeraakt en niet iedereen kan terug in het hetzelfde werkveld. De overstap naar een andere baan of sector verlangt echter vaak training of opleiding waarbij de huidige opleidingsvormen wellicht niet altijd voldoen. Dit verlangt een andere manier van kijken naar leren en opleiden. Naast het begeleiden van mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt is belangrijke om werknemers die drieën hun baan te verliezen van werk naar werk te begeleiden. Het is in ieder geval van groot belang alle baankansen die zich voordoen te benutten.

Het vinden van oplossingen vergt samenwerking tussen alle partijen die zich bezighouden met arbeidsmarktbeleid. Dan gaat het over Gemeenten, RPA, UWV maar zeker ook werkgevers en andere partners die betrokken zijn in het samenbrengen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Regio in Beeld van 2020 beschrijft de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en kan daardoor als leidraad worden gebruikt in de zoektocht naar deze oplossingen.

Ben Tap
Directeur RPA Noord-Holland Noord

Hans Tromp
Regiomanager UWV

De arbeidsmarkt en corona

Sinds maart 2020 is Nederland in de ban van het coronavirus. De coronacrisis is anders dan alle eerdere crises en het verdere verloop ervan valt nauwelijks te voorspellen. Deze situatie is zo uniek, dat bestaande modellen niet voorzien in een situatie als deze. Indicatoren die normaal gesproken gebruikt worden om te bepalen in welke fase van de conjunctuur de economie zich bevindt, zoals het consumentenvertrouwen, de prijs van koopwoningen of het aantal gewerkte uren, kunnen nu beperkt gebruikt worden om uitspraken te doen over de toekomst. Wat wel vaststaat is dat de coronacrisis de arbeidsmarkt in ieder geval tijdelijk, maar mogelijk ook permanent verandert.

Economische groei werd al minder

Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis groeide de economie al minder snel dan in de tijden van hoogconjunctuur. Er was geen sprake van economische krimp, maar wel van een afnemende groei. De daling van de werkloosheid stagneerde. Economisch mindere tijden waren dus (waarschijnlijk) in aantocht. Het uitbreken van de coronacrisis heeft dit proces echter versterkt en versneld. Hoe snel Nederland en de rest van de wereld het effect van de coronacrisis te boven komen hangt af van een aantal factoren. Komt er snel een vaccin? Hoe erg wordt de tweede golf en komt er zelfs een derde golf besmettingen? Hoe gedraagt het virus zich in andere delen van de wereld? Allemaal ontwikkelingen die invloed hebben op de Nederlandse economie en arbeidsmarkt.

Niet alle werkloosheid is (direct) zichtbaar

De landelijke lockdown en andere maatregelen, zoals het tijdelijk sluiten van de horeca, hebben bij veel bedrijven en werknemers gezorgd voor inkomstenverlies. Dit heeft geleid tot een snel oplopende werkloosheid, maar de effecten van corona zijn lang niet altijd meteen zichtbaar in statistieken. Al heel snel heeft de Nederlandse overheid met het inzetten van steunmaatregelen werkloosheid nog (tijdelijk) voorkomen. Deze steunpakketten worden in versoberde vorm tot aan de zomer van 2021 gecontinueerd. De maatregelen fungeren als vangnet waarmee veel directe werkloosheid voorkomen wordt. Deze maatregelen zijn echter eindig. Er zullen bedrijven zijn die nu nog overeind staan, maar het uiteindelijk toch niet redden, met alle gevolgen van dien. Met name als grote bedrijven failliet gaan of moeten reorganiseren, zoals de KLM en Tata steel kunnen de effecten groot zijn.

Verder worden mensen die wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt maar niet actief naar werk zoeken op dit moment niet meegenomen in de officiële definitie van werkloosheid. Veel van deze (verborgen) werkloosheid kan zich mogelijk later alsnog manifesteren. Dat bijvoorbeeld de WW niet explosief is gestegen, wil dus niet zeggen dat het 'allemaal wel meevalt'. De NOW fungeert als vangnet voor werknemers met een dreigend baanverlies; een zzp'er met (fors) inkomstenverlies telt officieel niet als werkloze, maar zit natuurlijk wel zonder werk.

Vooruitzichten

Het Centraal Planbureau (CPB) gaat er in de Macro Economische Verkenningen vanuit dat de economie in het derde kwartaal van 2020 weer gaat groeien, maar dat de klap van de coronacrisis nadreunt. In de basisraming, die ervan uit gaat dat er geen grootschalige contactbeperkingen nodig zijn, krimpt de economie over het gehele jaar 2020 met 5,0% ten opzichte van een jaar eerder. In deze basisraming voorziet het CPB voor 2021 een herstel met een groei van 3,5%. De effecten van corona op de arbeidsmarkt zijn echter in 2021 en de jaren erna nog voelbaar. Het CPB verwacht namelijk dat de werkloosheid in 2021 oploopt tot 5,9%. De ontwikkeling van de pandemie is zeer bepalend voor de vooruitzichten op herstel. Om die onzekerheid recht te doen, is ook een scenario opgenomen waarin opnieuw grootschalige contactbeperkingen van kracht worden. In zo'n scenario krimpt de economie ook in 2021 en loopt de werkloosheid op tot 8,5%.

Uitdagingen

De coronacrisis heeft de knelpunten op de arbeidsmarkt, zoals die onder meer zijn vastgesteld door de commissie Borstlap, versterkt én er zijn nieuwe problemen bij gekomen. Omdat het lastig te voorspellen is hoe snel de economie en de arbeidsmarkt zich herstelt, heeft het CPB verschillende scenario's geschetst. Ondanks de onzekerheden moeten toch keuzes gemaakt worden hoe de uitdagingen aangepakt gaan worden.

1. Vraagzijde arbeidsmarkt flink geraakt door corona

1.1. Economie al voor corona in vertraging

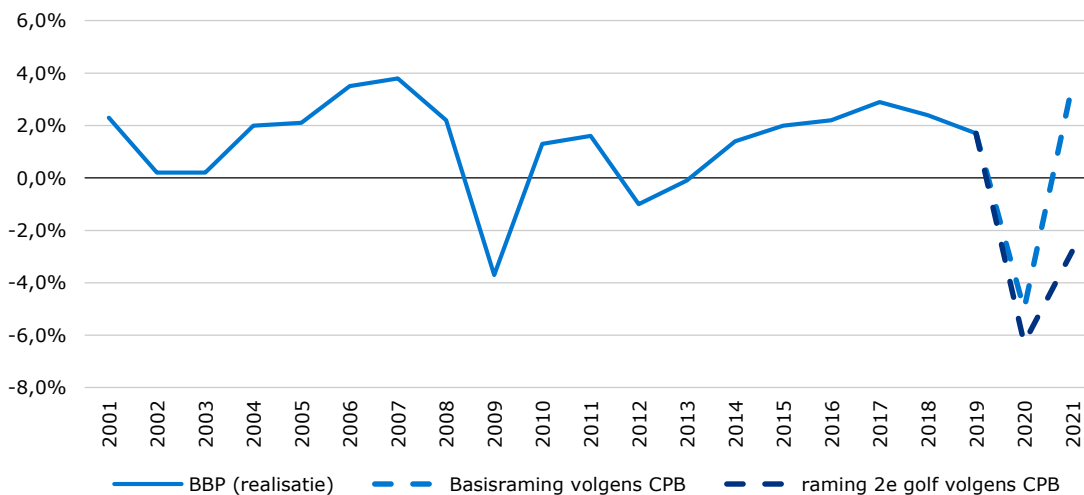
Economische ontwikkeling kenmerkt zich door op- en neergaande bewegingen, waarbij een periode van groei wordt afgewisseld met perioden van afnemende groei en zelfs krimp. De laatste cyclus besloeg de periode 2014 – 2020 met als hoogtepunt het jaar 2017, waarin de economie 2,9% op jaarbasis groeide. Daarna namen de groeipercentages af met 2,4% economische groei in 2018 en 1,7% in 2019. Het CPB berichtte al in het Centraal Economisch Plan 2019 dat de economie afkoelde en het hoge groeitempo voorbij was.

De coronacrisis kwam onverwacht. De gebruikelijke cyclus van de economie werd in het eerste kwartaal 2020 abrupt afgebroken. Voor het gehele eerste kwartaal van 2020 waren, door twee maanden zonder corona, de gevolgen op zich nog relatief beperkt; de economie kromp met 1,5% ten opzichte van het kwartaal ervoor. In het tweede kwartaal was de krimp met 8,5% echter veel sterker. Producenten en consumenten verloren snel hun vertrouwen. Consumenten gaven minder uit, investeringen vielen terug en in- en uitvoer namen af. Handel, horeca, vervoer & opslag en zakelijke diensten waren de sectoren met een groot aandeel in de daling van het bruto binnenlands product (bbp). Bij die laatste sector in het bijzonder uitzendbureaus en de reisbranche. Ook de bijdrage van de zorgsector nam af door uitgestelde of zelfs afgestelde behandelingen.

De coronacrisis haalde een streep door eerdere berekeningen. Het CPB heeft eerst een scenariostudie gepubliceerd. Later volgden nieuwe ramingen. Het CPB gaat in de basisraming van september voor 2020 uit van een krimpende economie met 5,0% en een groei met 3,5% in het volgende jaar. De werkloosheid loopt in dat scenario op van 3,4% in 2019 naar 4,3% in 2020 en 5,9% in 2021. Voor de septemberraming is ook een scenario uitgewerkt voor een tweede coronagolf. In dit scenario krimpt de economie in 2020 met 6,1% én is er ook in 2021 sprake van krimp, namelijk met 2,8%. De werkloosheid loopt dan op tot 8,5%.

De werkloosheid in Noord-Holland Noord volgt over het algemeen de landelijke ontwikkeling. In de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord was eind 2019 nog 2,9% van de beroepsbevolking werkloos. Het landelijke werkloosheidspercentage was toen 3,4%.

Afbeelding 1.1 Economisch groei per jaar (bruto binnenlands product) en scenario's CPB (september)
Nederland, 2001-2019, 2020-2021



Bron: UWV

1.2. Flexwerkers sterkst getroffen door coronacrisis

De coronacrisis heeft, ondanks de steunmaatregelen, geleid tot een groot verlies van werkgelegenheid. Het aantal banen medio 2020 viel landelijk volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) terug naar het niveau van twee jaar eerder. In het tweede kwartaal van 2020 nam het aantal banen van werknemers in Nederland met 4% af ten opzichte van het kwartaal ervoor. Het grootste banenverlies deed zich voor in de handel, horeca, vervoer en de zakelijke dienstverlening (inclusief de uitzendsector). Vooral veel werknemers met een flexibel arbeidscontract verloren in het tweede kwartaal hun werk. Landelijk nam het aantal werknemers met zo'n contract op kwartaalbasis met 8% af. Het aantal werknemers met een vast contract bleef nagenoeg gelijk.

De coronacrisis illustreert daarmee een door de commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) vastgesteld fundamenteel probleem in de manier waarop we in Nederland arbeid organiseren. Om in te kunnen spelen op voortdurende en snelle veranderingen hebben bedrijven jarenlang door gebruik te maken van flexibele contracten de nadruk gelegd op het verhogen van de externe flexibiliteit. Steeds meer mensen gingen in de voorbije jaren op basis van een flexibel contract aan het werk of werden als zzp'er ingehuurd. Hun aantal nam van 2009 tot 2019 trendmatig met een derde toe. Het aantal werknemers met een vast contract steeg na jaren van daling na 2015 door de aantrekkende arbeidsmarkt wel weer, maar ligt nog steeds onder het niveau van tien jaar eerder. Deze flexibilisering van de arbeidsmarkt is ten koste gegaan van duurzame arbeidsmarkrelaties, interne wendbaarheid van bedrijven en personeel, en investering in scholing.

Box 1.1. Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

Het kabinet ondersteunt de economie met Noodpakketten. Eén van de onderdelen van deze noodpakketten betreft de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Voor deze maatregel zijn twee afzonderlijke regelingen getroffen, de NOW-1 en de NOW-2, waarbij de eerste regeling het mogelijk maakte een tegemoetkoming in de loonkosten te ontvangen voor de maanden maart t/m mei 2020 en de tweede regeling dit mogelijk maakte voor de maanden juni t/m september 2020. Hierdoor kunnen werkgevers hun werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. Het doel van de NOW is zoveel mogelijk bedrijven en banen te behouden.

Nadat duidelijk is geworden dat de economische gevolgen van het coronavirus langer aanhouden is eind augustus een verlenging van de noodmaatregelen aangekondigd, het zogenoemde Steun- en herstelpakket. Daarbij is met ingang van 1 oktober 2020 de NOW verlengd, met drie keer drie maanden, tot en met 30 juni 2021. Het voortzetten van de ondersteuning via de NOW biedt werkgevers en het personeel dat bij hen in dienst is voor langere tijd zekerheid over de tegemoetkoming in de loonkosten. Bedrijven blijven dus ondersteund worden om de coronacrisis te overbruggen. Zo blijft ook de werkgelegenheid zoveel mogelijk behouden. Tegelijkertijd komt er binnen de NOW-3 meer ruimte voor werkgevers om hun bedrijfsvoering te herstructureren.

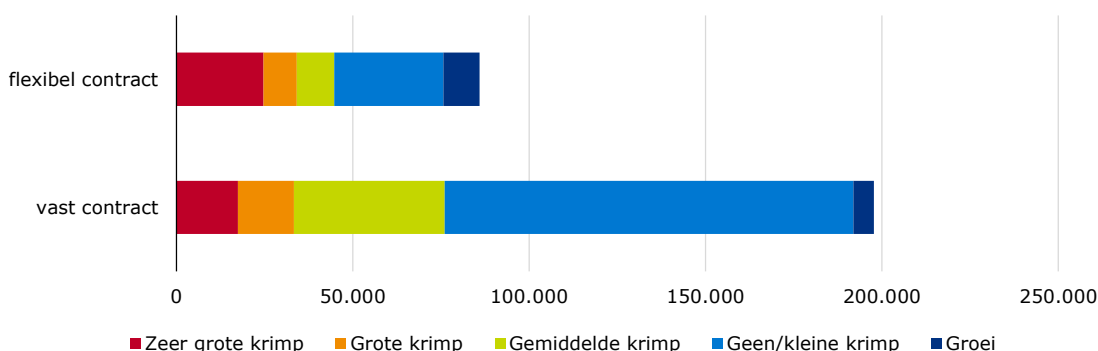
Een belangrijke wijziging in de NOW-3 ten opzichte van de NOW-1 en NOW-2 is het schrappen van de kortingen in het geval van een aanvraag tot ontslag van een werknemer om bedrijfseconomische omstandigheden. Daartegenover staat dat in de NOW-3 de werkgever een inspanningsverplichting heeft om mee te werken aan de begeleiding naar nieuw werk van een werknemer.

Afbeelding 1.2 laat voor zowel de flexibele contracten als voor de vaste contracten zien in hoeverre deze geraakt worden door de effecten van corona. Om de impact te kunnen bepalen zijn sectoren in vijf categorieën verdeeld. Van sectoren met een 'zeer grote krimp' tot en met sectoren met een 'groei' van het aantal werknemers. Of sectoren groeien dan wel krimpen en in welke categorie ze vallen is bepaald door te kijken naar de ontwikkeling van het aantal werknemers in de periode februari 2020-mei 2020. De effecten naar sectoren komen in afbeelding 1.3 aan bod.

In Noord-Holland Noord heeft drie op de tien werknemers in mei 2020 een flexibel contract. Werknemers met flexibele contracten werken vaker in sectoren die te maken hebben met een zeer grote krimp. Werknemers met een vast contract werken vooral in sectoren waar sprake is van geen of een kleine krimp. Werknemers met een flexibel arbeidscontract hebben dus een groter risico op werkloosheid en een zwakkere arbeidsmarktpositie. Dit betreft vaker lager en middelbaar opgeleiden, jongeren en mensen met een migratieachtergrond.

Afbeelding 1.2 Werknemers naar arbeidsrelatie en impactcategorie

Noord-Holland Noord, mei 2020



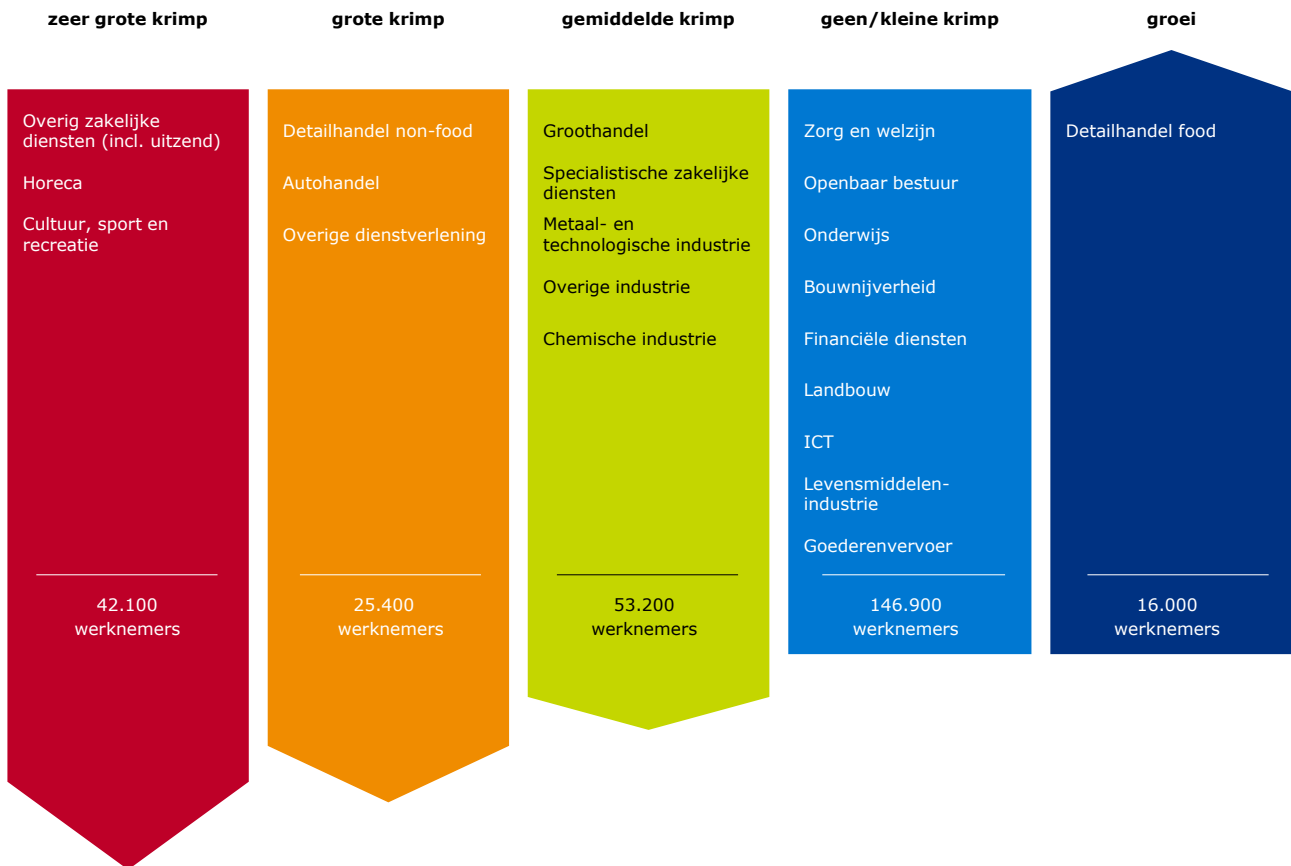
Bron: UWV

In mei 2020 zijn er in Noord-Holland Noord 287.500 werknemers. Ruim de helft van alle werknemers in Noord-Holland Noord werkt in sectoren met een kleine of geen krimp. Het betreft dan onder meer grote sectoren als zorg & welzijn, onderwijs en openbaar bestuur. Bijna een kwart van de werknemers in Noord-Holland Noord werkt echter in sectoren met een zeer grote krimp of een grote krimp. Het aandeel van deze sectoren is met 23% kleiner dan landelijk. Voor heel Nederland gaat het om 25%. Dit is een gevolg van de grote diversiteit in de regionale werkgelegenheidsstructuur. Sectoren met een zeer grote krimp zijn overige zakelijke diensten, horeca en cultuur, sport & recreatie zijn in Noord-Holland Noord oververtegenwoordigd. Ook is het aandeel werknemers dat werkt in de detailhandel food hoger dan gemiddeld. Dit is de enige sector waar sprake is van groei van het aantal werknemers in de periode februari 2020-mei

2020. Ongeveer 3.800 werknemers (1% van het totaal aantal werknemers) werken in (kleine) sectoren waarvoor de impact niet bepaald kan worden; deze zijn in de afbeeldingen 1.2 en 1.3 dan ook niet meegenomen.

Afbeelding 1.3. Werknemers naar sector en impactcategorie

Noord-Holland Noord, mei 2020



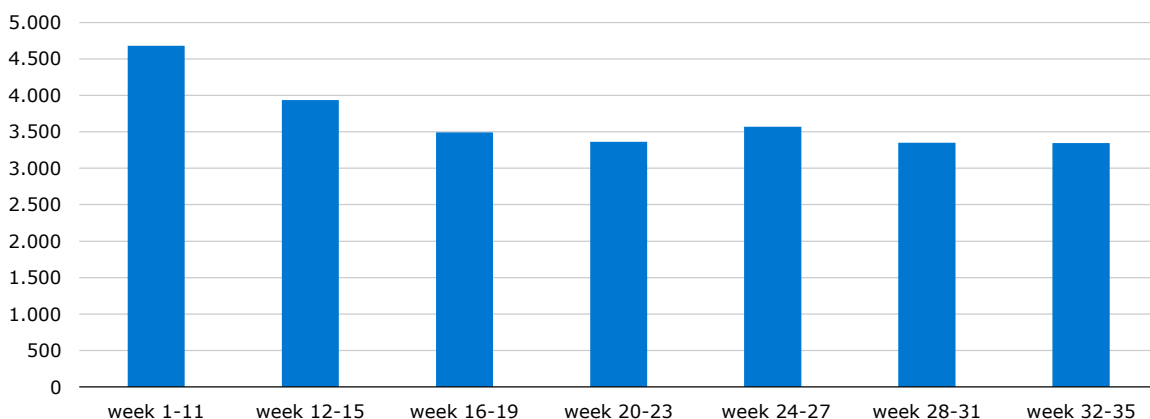
Bron: UWV

1.3. Krimpene vacaturemarkt: een kwart minder vacatures

Het effect van corona op de ontwikkeling in sectoren vertaalt zich ook door naar de openstaande vacatures. De openstaande online vacatures voor werkzoekenden daalden in de weken direct volgend op het begin van de coronacrisis sterk. Vanaf medio mei (week 16-19) ontstaat er een wisselend beeld op een lager niveau met toe- en afnames ten opzichte van de voorafgaande periode. Het weekgemiddelde openstaande online vacatures in 2020 tot en met week 11 bedroeg 4.680. Dit gemiddelde daalde in de periode erna 25% tot gemiddeld 3.510 vacatures per week in de periode week 12 tot en met 35. Dit is een minder sterke daling dan landelijk.

Afbeelding 1.4 Weekgemiddelde openstaande online vacatures

Noord-Holland Noord, 2020 (week 1 t/m 35)

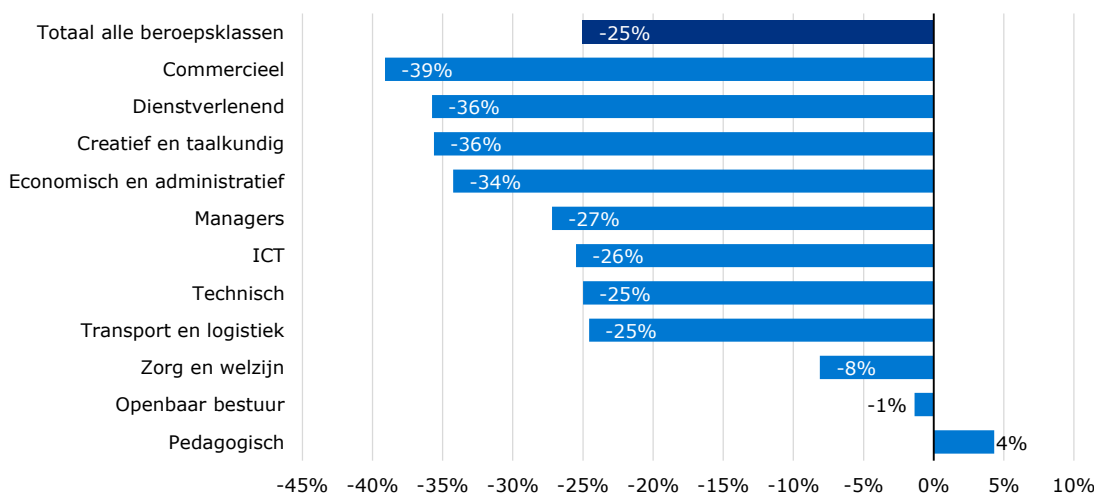


Bron: UWV

De impact van de coronacrisis op de vacaturemarkt in Noord-Holland Noord is goed zien door de veranderingen naar beroepsklasse van de weekperiode 12-35 te vergelijken met de pre-coronaweken (week 1-11). De vraag naar commerciële beroepen met bijna 40% afgenomen. De behoefte aan verkopers nam af, omdat winkelend publiek tijdens de lockdown zoveel mogelijk thuisbleef en minder kocht dan wel de aandacht verlegde naar online verkoopkanalen. Andere beroepsklassen met een sterke daling van het aantal vacatures zijn dienstverlenende beroepen. Vooral kelners & barpersoneel en schoonmakers worden veel minder gevraagd. Het bescheiden aantal vacatures bij creatieve & taalkundige beroepen zorgt voor een relatief grote procentuele verandering. Ook de vraag naar zorgpersoneel nam af. Hoewel een aantal ziekenhuisafdelingen, met name de IC's ontzettend druk waren, werden er in andere takken binnen de zorg veel afspraken afgezegd. In economisch onzekere tijden zijn werkgevers ook voorzichtig met bezetting van indirecte functies, zoals administratief personeel. Alleen de pedagogische beroepen ontwikkelden zich wat betreft vacatures licht positief. De openstaande online vacatures namen enigszins toe (4%).

Afbeelding 1.5 Verandering weekgemiddelde openstaande online vacatures

Noord-Holland Noord, 2020 week 12 t/m 35 ten opzichte van week 1 t/m 11



Bron: UWV

In afbeelding 1.5 is agrarisch personeel niet meegenomen; voor deze functies wordt namelijk vaak via andere kanalen geworven. Bekend is dat vrees voor besmetting en internationale reisbeperkingen voor knelpunten in de land- en tuinbouw zorgden. Veel arbeidsmigranten keerden huiswaarts. In de eerste maanden van de coronacrisis zijn er daarom verschillende initiatieven opgezet om bijvoorbeeld personeel uit de horeca in te zetten in de agrarische sector. UWV heeft in augustus een inventarisatie gemaakt van de meest en minst kansrijke beroepen sinds de coronacrisis. In paragraaf 6.2 wordt daar verder op ingegaan.

In dit hoofdstuk is de impact van corona op de vraagkant van de arbeidsmarkt besproken. In de volgende hoofdstukken wordt ingegaan op de impact aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt.

2. Coronacrisis schudt arbeidsaanbod door elkaar

Naast de effecten van al genomen coronamaatregelen en de economische recessie in het tweede kwartaal van 2020, zorgt de grote onzekerheid over de (nabije) toekomst voor veel hectiek in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zo nam aan de aanbodkant meteen al in het tweede kwartaal van 2020 het onbenut arbeidspotentieel toe. Dat was een abrupte breuk met de dalende trend van daarvoor. Eind juni 2020 omvatte het onbenut arbeidspotentieel in Noord-Holland Noord circa 37.000 mensen. Het schokeffect van de coronacrisis op de aanbodkant van de arbeidsmarkt is ook terug te zien in de sterke toename van het aantal geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU).

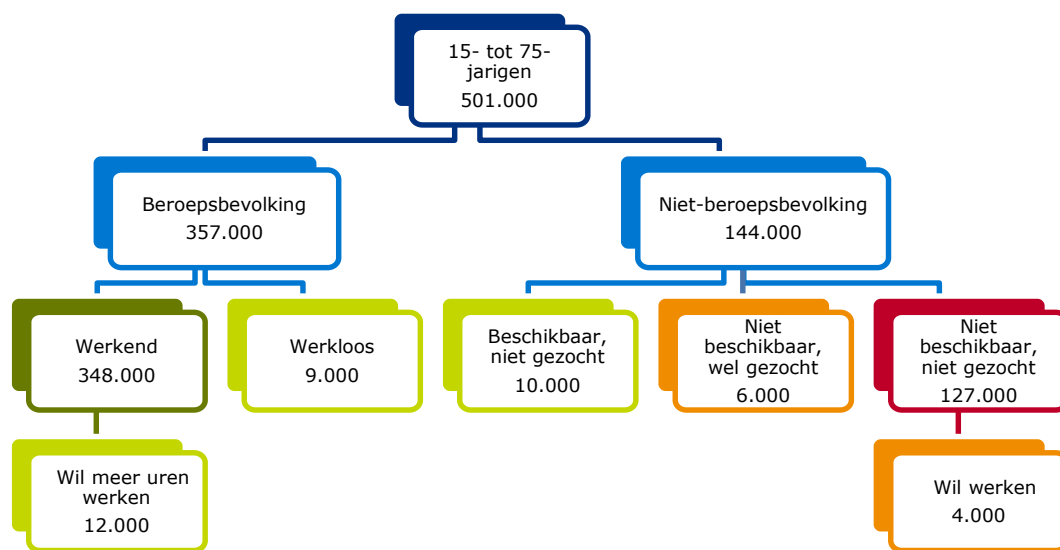
2.1. Onbenut arbeidspotentieel toegenomen

Vanaf 2014 tot en met 2019 boden zich meer mensen aan op de arbeidsmarkt en een groeiend deel van hen had ook betaald werk. Mede hierdoor werd het onbenut arbeidspotentieel elk jaar kleiner. Deze trend leek zich in 2020 door te zetten, maar de coronacrisis haalde daar een streep door. Van het ene op het andere moment stokte veel bedrijvigheid en nam het aantal banen en vacatures af. En in plaats van verder af te nemen groeide het onbenut arbeidspotentieel, waaronder de werkloze beroepsbevolking.

Afbeelding 2.1 laat zien hoe het totale (potentiële) arbeidsaanbod halverwege 2020 verdeeld is over groepen met een verschillende binding met de arbeidsmarkt. Dat geeft een eerste indruk van het effect van de coronacrisis, maar het is ook nadrukkelijk een momentopname in een zeer veranderlijke periode.

De **potentiële beroepsbevolking** is de bevolking van 15 tot 75 jaar. Eind juni 2020 zijn dat in Noord-Holland Noord 501.000 mensen. Hiervan heeft 69% betaald werk, dat zijn 348.000 mensen. Het **onbenut arbeidspotentieel** in Noord-Holland Noord is dan toegenomen tot 37.000 mensen. Dit zijn in afbeelding 2.1 de drie lichtgroene blokken 'wil meer uren werken', 'werkloos' en 'beschikbaar, niet gezocht' en het oranje blok 'niet beschikbaar, wel gezocht'.

Afbeelding 2.1 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Noord-Holland Noord, 2e kwartaal 2020



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV

Net als bij het CBS telt het andere oranje blok (de mensen die aangeven dat ze wel willen werken, maar dat ze nu niet beschikbaar zijn en niet zoeken) hier niet mee in het onbenut potentieel. De kleuren groen, oranje en rood geven hier een indicatie van de verwachte (extra) inspanningen die nodig zijn om mensen naar de arbeidsmarkt te leiden. Bij de groene categorie is waarschijnlijk de minste inspanning nodig, en bij rood de meeste.

Door de coronacrisis is het onbenut arbeidspotentieel groter geworden. De **werkloze beroepsbevolking** vormt in Noord-Holland Noord met 9.000 mensen een derde van het onbenut arbeidspotentieel. Een groter deel – samen 10.000 mensen – is óf niet meteen beschikbaar óf heeft niet recent naar werk gezocht. Tot die laatste categorie behoren ook mensen die zich ontmoedigd voelen en nu niet actief zoeken, omdat ze verwachten toch niet aan het werk te komen. Deze onderverdeling van het onbenut arbeidspotentieel is niet statisch. Juist in onzekere tijden zoals deze coronacrisis kan de arbeidsmarktpositie van mensen snel wijzigen.

In die onzekere en instabiele situatie is het raadzaam om voor al het arbeidspotentieel, werkend en niet-werkend, aandacht te besteden aan perspectief op werk. Dat kan gaan om behoud van huidig werk, maar ook om het (opnieuw) zoeken en vinden van werk. Bijvoorbeeld in de richting van de (nog steeds) vele openstaande en moeilijk vervulbare vacatures, ook in andere sectoren of beroepen dan waar mensen zelf misschien als eerste in zoeken. Meer in het algemeen is voor een goede matching van het aanbod met de vraag belangrijk om inzicht te hebben in de arbeidskenmerken van het (onbenut) arbeidspotentieel. Dat inzicht is ook van belang voor een gerichte inzet van mensen en middelen van partijen die deze matching ondersteunen. Daarvoor biedt het bestand GWU waardevolle informatie.

Box 2.1. WW en werkloosheid zijn niet hetzelfde

Soms worden WW en werkloosheid als synoniemen gebruikt, terwijl ze dat niet zijn. In afbeelding 2.1 gaat het blok 'Werkloos' over de werkloze beroepsbevolking. Dat is het officiële werkloosheidscijfer van het CBS. Voor de term **werkloosheid** volgt Regio in Beeld de definitie die internationaal is vastgelegd door de International Labour Organisation (ILO) en die ook het CBS gebruikt. De **werkloze beroepsbevolking** is dan: de bevolking van 15 tot 75 jaar, zonder betaald werk, die actief (in de afgelopen vier weken) naar betaald werk heeft gezocht én die direct (binnen twee weken) beschikbaar is voor betaald werk. Dit verschil tussen WW en werkloosheid is bijvoorbeeld relevant om te verklaren hoe het kan dat het werkloosheidscijfer en het aantal WW-uitkeringen per maand soms een verschillende ontwikkeling laten zien.

UWV publiceert gegevens over het aantal lopende **WW-uitkeringen**. Dit aantal ligt meestal lager dan het werkloosheidscijfer van het CBS. Niet iedereen die werkloos is ontvangt een uitkering, en niet iedereen met een WW-uitkering is werkloos. Iemand kan bijvoorbeeld na het verlies van een baan weer aan het werk zijn gegaan voor minder uren of inkomen dan voordien en een aanvullende WW-uitkering ontvangen. Daarnaast zijn er mensen die recent geen werk hebben gehad en op zoek gaan naar werk. Zij ontvangen geen WW-uitkering, maar zijn wel werkloos als ze ook op korte termijn (binnen 2 weken) kunnen starten.

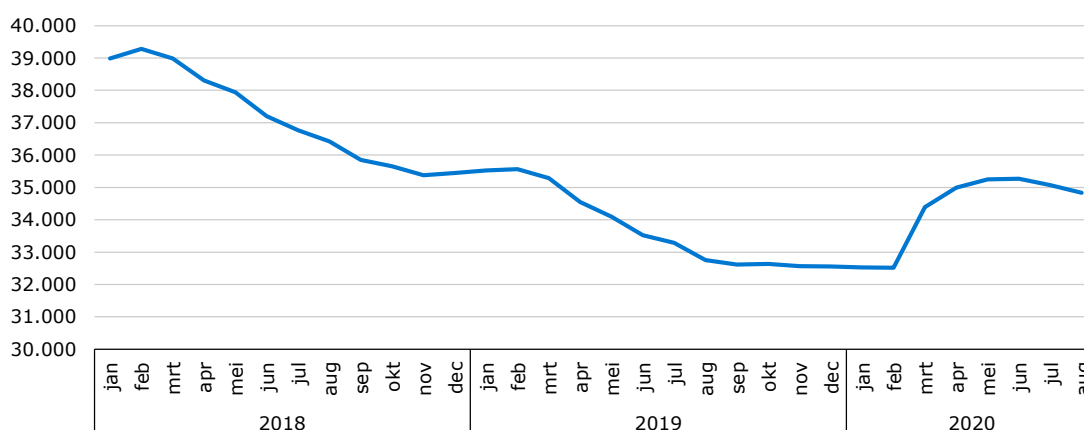
Het doel van het werkloosheidscijfer is om inzicht te krijgen in het aantal mensen zonder werk dat wel op zeer korte termijn beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Doordat niet iedereen die zijn baan verliest op zoek is naar werk en beschikbaar is op korte termijn, resulteert een afname van het aantal werkenden niet automatisch in een even grote toename van de werkloosheid. Tot slot zijn de werkloosheidscijfers van het CBS een gemiddelde over de gehele maand en de cijfers over lopende WW-uitkeringen geven de stand aan het einde van de maand weer. Mede daardoor nam aan het begin van de coronacrisis in maart 2020 het werkloosheidscijfer nog niet toe, terwijl het aantal WW-uitkeringen al wel opliep.

2.2. Toename GWU ongelijk verdeeld

Aanvullend op de informatie van het CBS over het onbenut arbeidspotentieel geeft UWV inzicht in de geregistreerde werkzoekenden bij UWV, kortweg GWU. Het GWU bestaat uit personen met een WW-, bijstand-, Wajong-, WGA- of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of personen met een actief cv op werk.nl. Het GWU biedt detailinformatie over groepen mensen uit de potentiële beroepsbevolking, voor zover zij staan ingeschreven bij UWV.

Afbeelding 2.2. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Noord-Holland Noord, januari 2018 tot en met augustus 2020



Bron: UWV

In Noord-Holland Noord staan eind augustus 2020 in totaal 34.800 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met bijna 2.070 toegenomen, een groei van 6,3%. Dat is iets lager dan het landelijk gemiddelde van 6,5%. De impact van de coronacrisis is in afbeelding 2.2 duidelijk zichtbaar in de toename van het GWU in de maart, april en mei 2020. In Noord-Holland Noord liep het GWU in die drie maanden met meer dan 2.000 personen op tot bijna 34.800. Die toename was niet gelijkmatig verdeeld. De toename was in eerste instantie het sterkst bij WW'ers, maar ook de groep bijstandsgerechtigden en de groep mensen zonder uitkering in het GWU namen

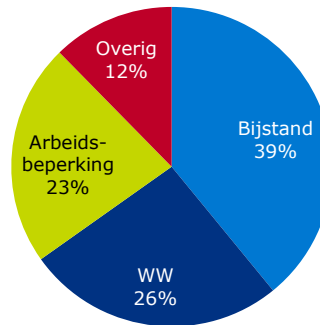
toe. Naar leeftijd was de toename het sterkst onder jongeren, zeker in de eerste maanden van de coronacrisis. Andere leeftijdsgroepen volgden later. In de zomermaanden stabiliseerde het aantal GWU min of meer.

Toename GWU vooral bij WW'ers, maar ook onder bijstandsgerechtigden én mensen zonder uitkering

Het GWU is te onderscheiden naar verschillende groepen uitkeringsgerechtigden. De drie grootste groepen in het GWU van eind augustus 2020 zijn mensen die bij UWV geregistreerd staan op grond van een uitkering in het kader van de werkloosheidswet (WW), de participatiewet (bijstand), of omdat ze een arbeidsbeperking hebben (met een uitkering Wajong, WIA of WAO). Zoals afbeelding 2.3 laat zien vormen de bijstandsgerechtigden de grootste van deze drie groepen in het GWU.

Afbeelding 2.3. Geregisteerde werkzoekenden UWV (GWU) naar de grootste uitkeringsgroepen
Noord-Holland Noord, augustus 2020

- WW – 9.080 personen;
- Bijstand – 13.620 personen;
- Mensen met een arbeidsbeperking – 7.840 personen.
- Overig - 4.290 personen. Dit zijn mensen die geen uitkering hebben maar wel hun cv op werk.nl plaatsen.

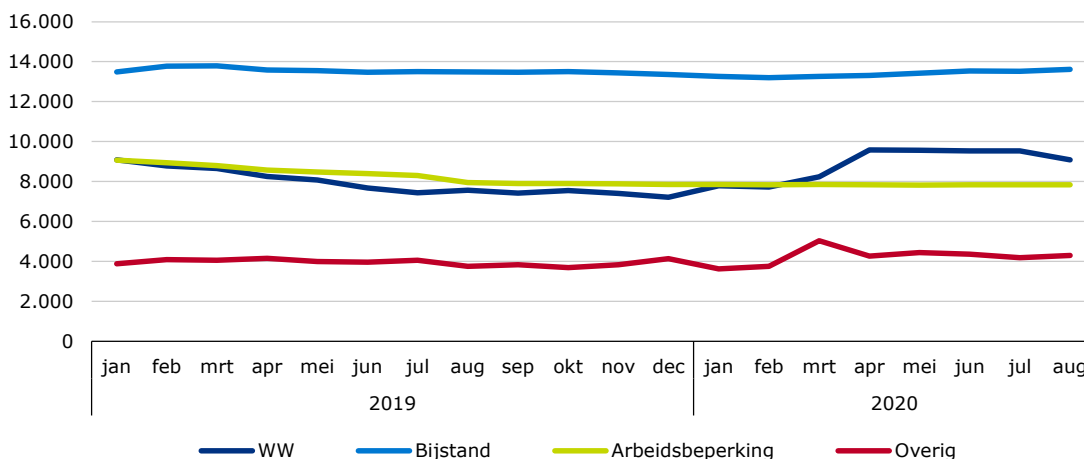


Bron: UWV

Deze groepen verschillen duidelijk van elkaar als het gaat om arbeidsmarktkenmerken. In combinatie met de aard van de uitkering laten ze daardoor ook een verschillend verloop zien in reactie op de coronacrisis (zie afbeelding 2.4). Het aantal WW'ers loopt aanvankelijk sterk op, vooral in april, maar na een paar maanden vlakt die toename af. Ook het aantal mensen in de bijstand laat een stijging zien, maar veel geleidelijker dan in de WW. De groep met een arbeidsbeperking blijft in omvang vrijwel gelijk. Toch worden ook hun kansen op de arbeidsmarkt kleiner door de extra concurrentie van andere werkzoekenden.

Daarnaast valt de toename op in de groep 'Overig' van het GWU, vooral in de maand maart. Dit zijn hoofdzakelijk mensen die alleen hun cv op werk.nl plaatsen, zonder dat zij gebruik maken van een uitkering. Ook van hen kan een deel ondersteuning gebruiken om sneller en duurzamer (weer) aan het werk te komen of te blijven.

Afbeelding 2.4. Geregisteerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringsgroepen
Noord-Holland Noord, januari 2019 tot en met augustus 2020



Bron: UWV

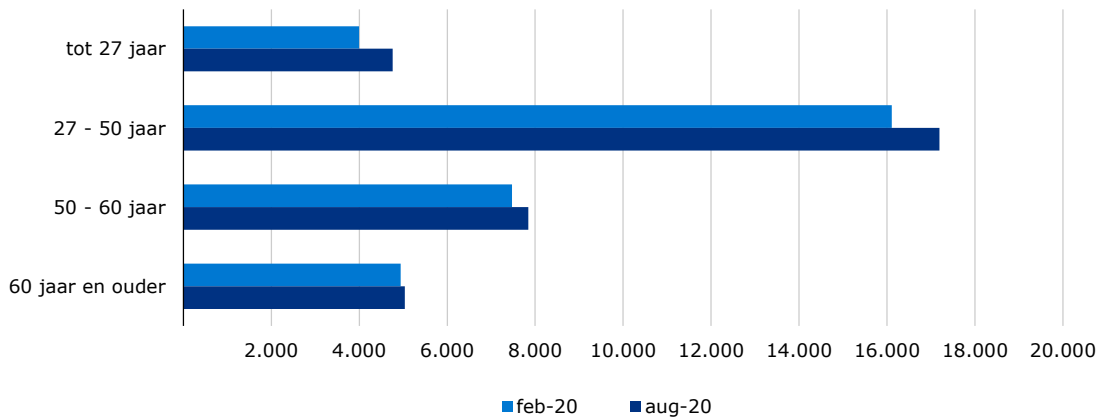
Toename GWU het sterkst onder jongere leeftijdsgroepen

Afbeelding 2.5 laat per leeftijdsgroep het verschil zien tussen de stand eind februari, dus net voor de coronacrisis uitbreekt, en eind augustus 2020 als de eerste schok van de coronacrisis zijn sporen al heeft nagelaten. Relatief gezien was de toename van het GWU in deze periode veruit het sterkst onder jongeren tot 27 jaar. Die leeftijdsgroep vormt eind augustus 2020 19% van het totale GWU in Noord-Holland Noord. Ook de leeftijdsgroep 27 tot 50 jaar liet een vrij sterke toename zien, in absolute aantallen was de groei in deze categorie zelfs het grootste van alle. Binnen die leeftijdsgroep ging het daarbij wel vooral om het relatief jongere deel, tot ongeveer 35 jaar. De sterke stijging onder jongere leeftijdsgroepen komt vooral door twee factoren die elkaar versterkten. Horeca en detailhandel waren twee snel

en sterk getroffen sectoren waarin juist relatief veel jongeren werken. Bovendien werken relatief veel jongeren op flexibele contracten (zie ook paragraaf 1.2) en werkgevers gebruiken in eerste instantie juist hun flexschil om snel hun personeelsbestand te verkleinen (externe flexibiliteit). Naarmate een crisis langer duurt komt ook de werkgelegenheid van mensen met vaste contracten meer onder druk te staan.

Afbeelding 2.5. Geregistreeerde werkzoekenden UWV (GWU) naar leeftijd

Noord-Holland Noord, augustus 2020 ten opzichte van februari 2020



Bron: UWV

Omgekeerd geldt voor veel jongeren dat ze relatief snel weer aan het werk komen wanneer de economie aantrekt. Veel werkgevers zijn eerder geneigd jongeren aan te nemen dan ouderen als de arbeidsmarkt ruimer wordt. Voor oudere leeftijdsgroepen geldt vaak dat ze minder snel werkloos worden, maar dat ze wel moeilijker weer aan werk komen als ze eenmaal werkloos zijn. Daarom is het belangrijk om nu niet alleen aandacht te hebben voor de sterke stijging onder jongeren, maar ook op het voorkomen van werkloosheid onder 50-plussers.

In Noord-Holland Noord werd al voor corona specifiek inspanning geleverd gericht op jongeren die minimaal drie dagen beschikbaar zijn omdat ze geen studie volgen of werk hebben. In de proeftuin Gouden Kans project krijgen zij de gelegenheid zes maanden een project te volgen gericht op een project met een maatschappelijk karakter. De nadruk ligt hierbij op het werken aan skills door het volgen van training en door coaching.

Bovenstaande illustreert het algemene belang om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te blijven versterken, zowel onder werkzoekenden als onder werkenden. Het is aan alle arbeidsmarktpartijen om de inclusieve arbeidsmarkt te blijven ontwikkelen, ook als het economisch minder gaat, om ook op termijn het arbeidsaanbod op peil te houden.

De effecten van corona pakken voor WW'ers, bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking verschillend uit. In de volgende hoofdstukken wordt daarom dieper ingegaan op de omvang, de ontwikkeling en de kenmerken van de driegenomde groepen.

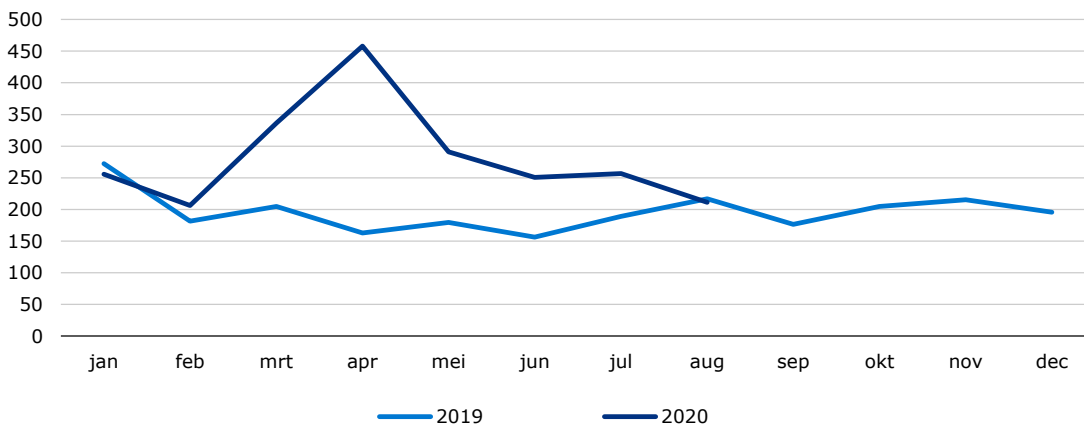
3. WW-uitkeringen nemen vooral in begin coronaperiode toe

De afgelopen jaren daalde het aantal mensen met een WW-uitkering. Sinds de uitbraak van het coronavirus kwam daar verandering in. Vanaf de tweede helft van maart nam de overheid maatregelen om de verspreiding van het virus zoveel mogelijk te voorkomen. Ondanks de regelingen van het kabinet om werknemers en zelfstandigen te steunen, namen de WW-uitkeringen toe. Die toename is wel kleiner dan zonder deze regelingen het geval zou zijn geweest. Eind augustus 2020 werden er 9.260 WW-uitkeringen verstrekt in Noord-Holland Noord. Dit hoofdstuk beschrijft de effecten van de coronacrisis op de WW-uitkeringen en welke groepen mensen daarbij het meest geraakt worden.

3.1. Vooral in eerste maanden na corona veel nieuwe WW-uitkeringen

De gevolgen van de coronacrisis voor de WW-uitkeringen zijn het duidelijkst zichtbaar in de instroom; het aantal nieuw toegekende uitkeringen. Afbeelding 3.1 toont deze ontwikkeling per maand van januari 2019 tot en met augustus 2020 voor Noord-Holland Noord. Omdat de maanden een verschillend aantal weken tellen, is het niet mogelijk de maandcijfers één op één met elkaar te vergelijken. Daarom laat de afbeelding de weekgemiddelden per maand zien.

Afbeelding 3.1 Nieuwe WW-uitkeringen, gemiddelde per week
Noord-Holland Noord, 2019-2020



Bron: UWV

Uit de afbeelding blijkt dat de nieuwe WW-uitkeringen in maart 2020 direct al stegen, met 63% ten opzichte van februari. Normaal gesproken daalt dit aantal juist in maart, door het opstarten van seizoenswerkgelegenheid. Wel nam het aantal nieuwe WW-uitkeringen in maart 2019 ook toe, met 13%. Het effect van de coronamaatregelen liep in april nog verder door. Toen namen de nieuwe uitkeringen met nog eens 36% toe, terwijl er vorig jaar sprake was van een verdere daling van 20%. In zowel mei als juni 2020 daalde het aantal mensen aan wie een nieuwe WW-uitkering werd verstrekt, maar bleef aanzienlijk hoger dan in 2019. In juli was juist weer sprake van een toename en in augustus van een afname. De instroom in augustus 2020 was vrijwel even groot als in augustus 2019.

De toename in de eerste maanden van de coronacrisis is kleiner dan op basis van de heftigheid van de crisis verwacht zou worden. De impact van deze crisis wijkt echter op veel manieren af van de patronen in eerdere crises. Aan de ene kant is het meteen een heftige crisis, doordat zoveel sectoren in één klap hard geraakt zijn. Aan de andere kant zijn de gevolgen voor de arbeidsmarkt niet overal direct even goed zichtbaar. Zo zijn er door de steunmaatregelen van het kabinet veel (vaste) werknemers in dienst gehouden, die anders mogelijk ontslagen zouden zijn. De verwachting is wel dat het aantal WW-uitkeringen in zowel in 2020 als in 2021 toeneemt, zeker als de steunmaatregelen afgebouwd of stopgezet worden. Overigens zijn er nog steeds veel mensen die sinds de coronacrisis werk vonden, al dan niet vanuit de WW-uitkering.

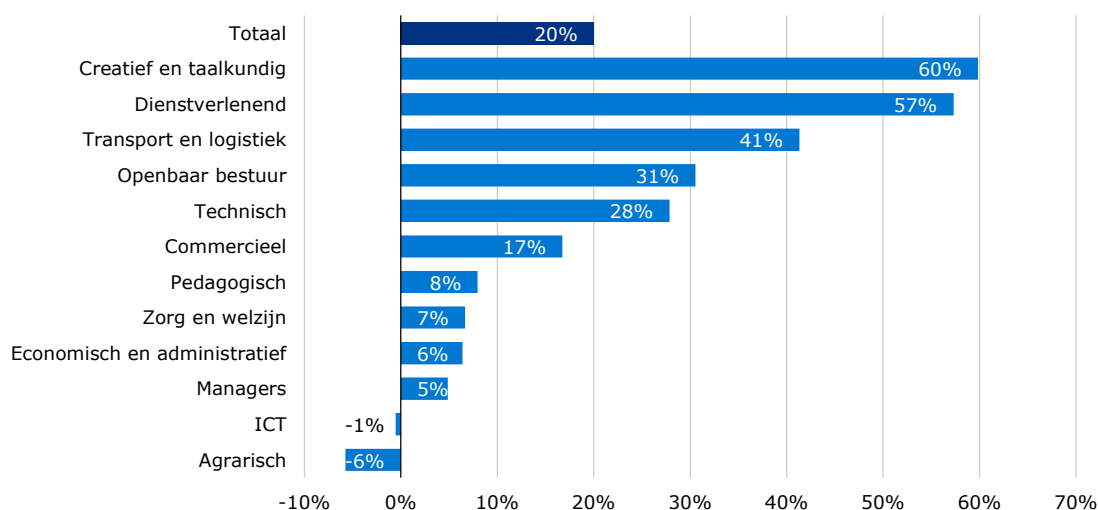
Jongeren en uitzendkrachten in horeca en detailhandel extra hard geraakt

De toename van nieuwe WW-uitkeringen in de eerste maanden sinds de corona-uitbraak treft vooral bepaalde groepen en heeft invloed op het totaal aantal personen met een WW-uitkering. Afbeelding 3.2 laat zien dat er bij de beroepen een duidelijke link is met de zwaar getroffen sector horeca. Zo nam het aantal WW-uitkeringen tussen augustus 2019 en augustus 2020 het sterkst toe in de dienstverlenende beroepen. Deze toename deed zich voor bij beroepen als medewerker bediening horeca, kok en keukenhulpen. Opvallend in Noord-Holland Noord is dat, naar verhouding de sterkste toename in te zien was creatieve & taalkundige beroepen, vooral bij grafische vormgevers, hier gaat het echter om lage aantallen, dat zelfde geldt voor de toename in het openbaar bestuur. Daarnaast is de toename bovengemiddeld in de transport & logistieke beroepen (bijvoorbeeld magazijnmedewerker, heftruckchauffeur en taxichauffeur) en

technische beroepen (zoals productiemedewerker en assemblagemedewerker). In de ICT en de agrarische beroepen daalde het aantal personen met een WW-uitkering. Het gaat in beide sectoren echter om een laag aantal WW-uitkeringen.

Afbeelding 3.2 WW-uitkeringen naar beroep

Noord-Holland Noord, augustus 2020 t.o.v. augustus 2019



Bron: UWW

Uit afbeelding 2.5 bleek dat de stijging naar **leeftijd** naar verhouding het grootst is bij jongeren tot 27 jaar. Dit geldt ook bij de personen met een WW-uitkering. De instroom in de periode maart tot en met augustus is in Noord-Holland Noord in 2020 bijna 2 keer hoger dan in 2019. Zij worden snel en hard geraakt, doordat ze vaak met flexibele contracten werken in sectoren die direct na de uitbraak veel of zelfs alle omzet verloren, zoals de horeca en detailhandel non-food. Dit blijkt ook uit een landelijke analyse van de contractvorm die mensen hadden voordat zij een WW-uitkering kregen. De toename van die nieuwe WW-uitkeringen kwam in eerste instantie het meest van jonge oproepkrachten en uitzendkrachten vanuit de horeca en uitzendbureaus. Jongeren stromen vaak al na drie maanden weer uit de WW-uitkering. Zij hebben korter recht op een uitkering, omdat ze minder WW-rechten hebben opgebouwd. Bovendien komen ze vaak relatief sneller weer aan het werk. Wanneer de arbeidsmarkt aantrekt, profiteren jongeren over het algemeen het eerst.

Als de steunmaatregelen van de overheid afnemen, de economie verder krimpt en de werkloosheid oploopt, kunnen ook meer oudere werknemers met vaste contracten hun baan verliezen. Dat is nu al te zien. De toename van WW-uitkeringen was in eerste instantie het sterkst bij jongere flexwerkers. Maar daarna nam ook de instroom vanuit tijdelijke en vaste contracten toe, ook bij oudere leeftijdsgroepen.

Wat betreft het **opleidingsniveau** valt vooral op dat de toename het kleinst is bij mensen met een hbo- of universitaire opleiding. Hoger opgeleiden hebben vaker een vast contract dan laagopgeleiden en verliezen mede daardoor (in eerste instantie) minder snel hun baan bij een crisis. Bij alle andere categorieën opleidingsniveaus is de stijging van nieuwe WW-uitkeringen sterker. De werkloosheid onder lager opgeleiden is doorgaans al hoger dan onder hoger opgeleiden: hoe lager het onderwijsniveau, hoe hoger de werkloosheid. Meestal nemen deze verschillen ook nog eens toe tijdens economisch mindere tijden. Het werkloosheidspercentage stijgt dan sneller bij de lagere opleidingsniveaus. Als de economie aantrekt, worden de verschillen wel weer kleiner.

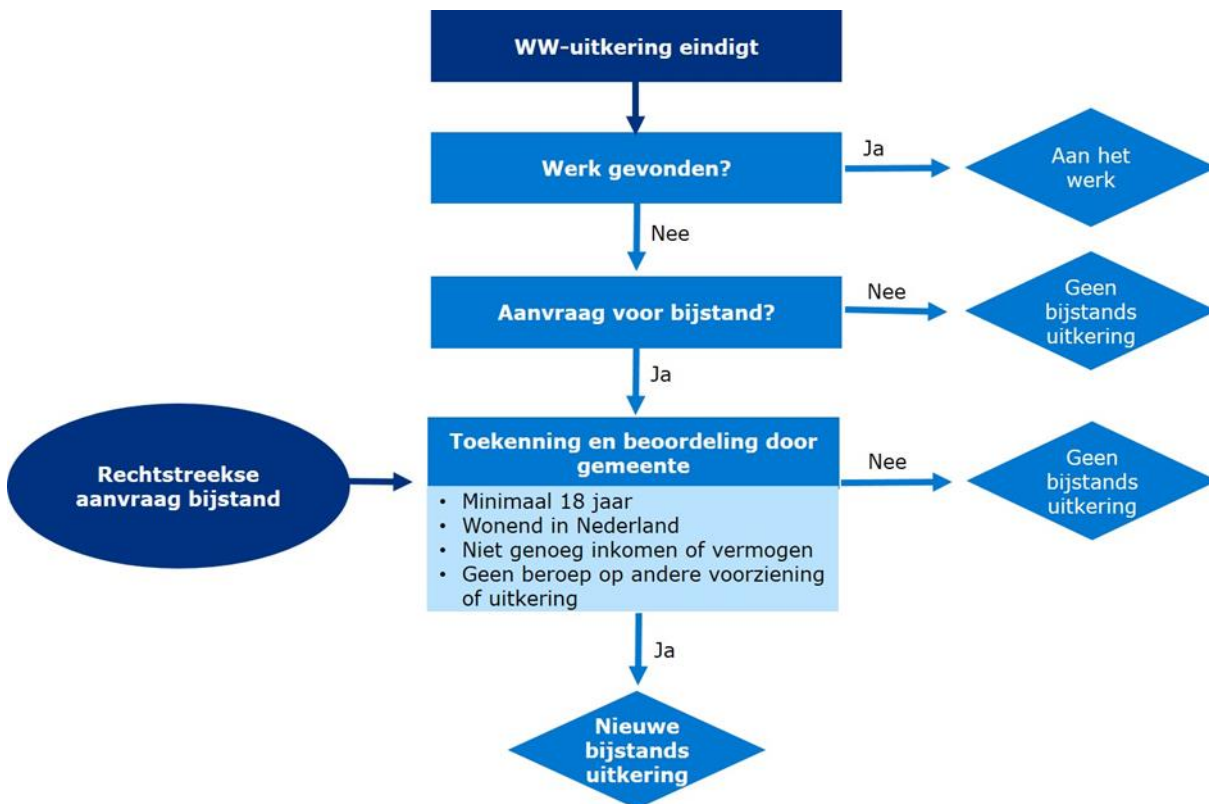
3.2. Voorlopig geen explosieve doorstroom WW naar bijstand

In de vorige paragraaf bleek dat de nieuwe WW-uitkeringen vooral aan het begin van de coronacrisis toenamen in Noord-Holland Noord. WW-uitkeringen worden vervolgens om verschillende redenen beëindigd. De belangrijkste reden is het vinden van werk; dit was 68% in Noord-Holland Noord in 2019. Van de overige beëindigde WW-uitkeringen stroomt een klein deel in aansluiting op de WW door naar de **bijstand**. Niet iedereen waarvan de WW-uitkering eindigt voldoet aan de gestelde voorwaarden voor bijstand, zoals onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. Afbeelding 3.3 geeft schematisch weer wanneer beëindigde WW-uitkeringen wel of juist niet leiden tot nieuwe bijstandsuitkeringen. Nieuwe bijstandsuitkeringen worden niet alleen vanuit beëindigde WW-uitkeringen aangevraagd. Verreweg de meeste mensen komen niet uit de WW maar vragen rechtstreeks bij de gemeente een bijstandsuitkering aan.

Van de WW-uitkeringen die eindigen, stroomt dus een beperkt deel door naar de bijstand. Dit doorstroompercentage is hoger in economisch mindere tijden. Tijdens het laatste crisisjaar 2013 was dit percentage landelijk 6,7%. Dit daalde tot 3,8% in het economische topjaar 2018. In Noord-Holland Noord ligt het **doorstroompercentage** doorgaans aanzienlijk lager dan landelijk. Het doorstroompercentage verschilt sterk per gemeente. Vooral in de grotere steden komen relatief vaker WW'ers in de bijstand. Dit komt onder meer door een groter aandeel alleenstaanden en lager

opgeleiden in grote steden. Bovendien hebben grote steden relatief meer wijken met een lagere sociaaleconomische status. Verder is de doorstroom ook hoger dan gemiddeld bij onder andere mensen die minder positief zijn over de terugkeer naar werk en 50-plussers.

Afbeelding 3.3 Stroomschema doorstroom WW naar bijstand



Bron: UWV

Een vraag die veel gemeenten stellen, is of de doorstroom naar de bijstand flink gaat toenemen door de coronacrisis. Op **korte termijn** lijkt dit nog mee te vallen. De nieuwe WW-uitkeringen nemen weliswaar toe, maar die toename zit voor een groot deel bij jongeren. Zij hebben door hun minder lange arbeidsverleden kortere WW-rechten en zijn daardoor het eerst zichtbaar in de beëindigde WW-uitkeringen. Uit data van de afgelopen jaren blijkt echter dat jongeren minder vaak doorstromen naar de bijstand. Bijvoorbeeld doordat ze bij hun ouders wonen en jonger zijn dan 21 jaar of studiefinanciering ontvangen. Dus de – grote – groep die na de corona-uitbraak het snelst de maximale WW-duur bereikt, doet vervolgens het minst vaak een beroep op een bijstandsuitkering. Overigens kunnen ook jongeren die geen recht hebben op bijstand ondersteuning nodig hebben om werk te vinden.

De toename van de bijstandsuitkeringen zal daardoor voorlopig waarschijnlijk vooral komen van andere groepen dan WW'ers, zoals mensen die werkloos werden maar geen WW-rechten hadden opgebouwd (waaronder een deel van de jongeren en zzp'ers). Op **langere termijn** is het moeilijker om te voorspellen wat er gaat gebeuren. Doordat de coronacrisis zo'n atypische crisis is, is de onzekerheid rondom verwachtingen groter dan normaal. De mate waarin en de snelheid waarmee de economie en arbeidsmarkt herstellen, bepalen hoe sterk de WW-uitkeringen toenemen en hoeveel en hoe snel mensen vanuit de WW weer aan het werk komen. Hoe langer en dieper de crisis, hoe groter de aantallen mensen die doorstromen naar de bijstand. UWV verwacht op dit moment een toename van het aantal beëindigde WW-uitkeringen in 2020 en 2021. Op den duur zitten daar ook meer oudere leeftijdsgroepen tussen. Wanneer een recessie langer duurt raken namelijk ook meer oudere werknemers hun baan kwijt. Voor hen duurt het langer voordat zij de maximale WW-duur bereiken. Zij hebben vervolgens een grotere kans om naar de bijstand door te stromen.

Box 3.1. Gemeentelijke cijfers over aflopende WW-uitkeringen

Gemeenten kunnen op UWV.nl cijfers opvragen van het aantal WW-uitkeringen met een resterende duur van één tot maximaal zes maanden. Deze cijfers zijn beschikbaar per leeftijdscategorie voor alle gemeenten en arbeidsmarktregio's. Hiermee kunnen gemeenten inschatten hoeveel WW-gerechtigden mogelijk een beroep gaan doen op de Participatiewet. Daardoor kunnen gemeenten tijdig passende dienstverlening regelen en inzicht krijgen in de financiële consequenties.

In hoofdstuk 4 wordt het effect van corona op de bijstand behandeld.

4. Toename aantal bijstandsgerechtigden nog nauwelijks zichtbaar

Het doorstroompercentage naar de bijstand is vanuit de WW-uitkeringen gezien op jaarbasis relatief laag. Voor gemeenten vormt de doorstroom van uitkeringsgerechtigden vanuit de WW naar de bijstand echter een aanzienlijk aandeel van het totaal aantal nieuwe bijstandsuitkeringen. In 2018 stroomde in totaal landelijk 3,8% van de WW-gerechtigden na het beëindigen van de WW door naar de bijstand; in 2013 (een crisisjaar) bedroeg dit percentage 6,7%. Welk aandeel zal gelden voor de coronacrisis is nu nog niet te zeggen, de huidige situatie is uniek. In Noord-Holland Noord ligt het doorstroompercentage doorgaans aanzienlijk lager dan landelijk, met 2,7% behoorde de regio in 2018 tot de 4 regio's met het laagste doorstroompercentage. Het is niet per definitie zo dat een sterk verhoogde instroom in de WW getalsmatig direct doorwerkt richting de bijstand. Wel is het logisch dat hogere aantallen WW uiteindelijk ook hogere aantallen doorstroom naar de bijstand betekent. Uit hoofdstuk 3 over de WW is gebleken dat de toename van bijstandsuitkeringen als gevolg van de coronacrisis voorlopig waarschijnlijk afkomstig is van andere groepen dan WW'ers. Het betreft dan mensen die werkloos werden maar geen WW-rechten hadden opgebouwd, waaronder een deel van de jongeren en zzp'ers.

4.1. Aanvragen voor bijstandsuitkering nemen toe

Landelijk is het aantal aanvragen voor een bijstandsuitkering in maart 2020 met 56% gestegen ten opzichte van de maand ervoor. De stijging is grotendeels het gevolg van de coronamaatregelen die het kabinet heeft genomen. Lang niet alle aanvragen voor bijstand leiden echter tot een toekenning. Voor de coronacrisis leidde gemiddeld genomen ongeveer 74% van de aanvragen voor bijstand tot een uitkering. Er zijn signalen vanuit gemeenten dat zij nu vaker een aanvraag afwijzen omdat er geen recht op een uitkering is. Vergelijkbaar met de ontwikkeling van de WW was er in de eerste weken sprake van een hausse. In juni 2020 waren er minder aanvragen voor een bijstandsuitkering dan in de eerste drie maanden van de coronacrisis. Het aantal aanvragen voor een bijstandsuitkering lag in juni wel nog altijd 30% hoger dan in februari. Het verminderd aantal aanvragen heeft zich in juni vertaald in een iets dalende instroom in de bijstand.

Toename aanvragen leidt tot iets meer bijstandsuitkeringen in Nederland

In juni 2019 werden in Nederland 425.470 bijstandsuitkeringen verstrekt. In juni 2020 waren dit er 427.000, een geringe stijging van 1.530. De cijfers voor jongeren tot 27 jaar laten in diezelfde periode (juni 2019 – juni 2020) een ander beeld zien, een stijging van 5%. De stijging bij jongeren werd overigens al ingezet voor de coronacrisis.

Bij de groep 50-plussers is in mei 2020, zowel vergeleken met mei 2019 als januari 2020, vrijwel niets veranderd. Dit komt doordat zij, in tegenstelling tot jongeren, vaker vaste contracten hebben en dus minder snel hun baan verliezen. Als zij dan al ontslagen worden, kan het door hun vaak langere WW-rechten nog twee jaar duren voordat dit terug te zien is in de doorstroom van de WW naar de bijstand. Wel is het zo dat 50-plussers als zij eenmaal werkloos zijn gemiddeld genomen minder snel weer aan het werk komen. Zij worden dus niet eerder of sneller werkloos, maar als ze het zijn is het problematischer dan bij de jongere groepen werkzoekenden.

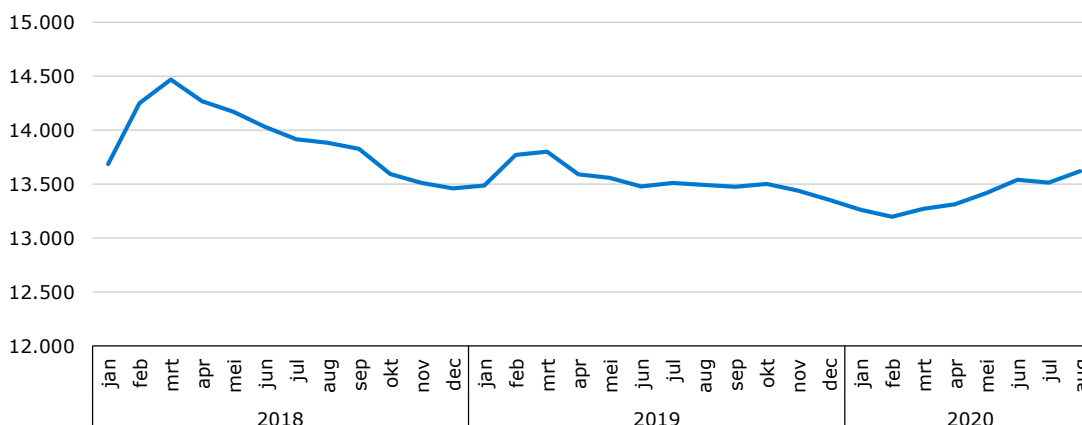
Box 4.1. Aantal bijstandsuitkeringen versus mensen met een bijstandsuitkering

Het aantal bijstandsuitkeringen dat wordt vastgesteld door het CBS verschilt van het GWU. Dit komt doordat het CBS het aantal verleende bijstandsuitkeringen telt. Twee (of meer) mensen kunnen leven van dezelfde uitkering, maar deze telt dan slechts één keer mee. Het GWU telt onder andere personen met een uitkering in het kader van de bijstandswet, participatiewet, IOAW en IOAZ. De GWU definitie is dus breder dan de CBS definitie en valt daarom hoger uit dan het cijfer van CBS.

4.2. Bijstandsuitkeringen in Noord-Holland Noord stijgt licht

Met behulp van het GWU kan gedetailleerder worden gekeken naar het regionale bijstandsbestand. Afbeelding 4.1 toont het aantal bijstandsuitkeringen (volgens GWU) van januari 2018 tot en met augustus 2020. In januari 2019 bedroeg het aantal mensen met een bijstandsuitkering in Noord-Holland Noord 13.490. In januari 2020 was dit aantal afgenomen tot 13.260 (-2%). Dit komt doordat het aantal mensen met een bijstandsuitkering vanaf mei 2019 de meeste maanden licht daalde. In 2020 is het effect van de coronacrisis te zien. Zo steeg het aantal bijstandsuitkeringen vanaf februari vrijwel elke maand. In augustus 2020 zijn er 13.620 mensen met een bijstandsuitkering in Noord-Holland Noord. Dit is een toename van 1% ten opzichte van augustus 2019.

Afbeelding 4.1 Geregisteerde werkzoekenden UWV (GWU) met een bijstandsuitkering Noord-Holland Noord, 2018-2020



Bron: UWV

Stijging bijstand met name bij jongeren

In paragraaf 3.1 bleek dat in april 2020 verhoudingsgewijs veel jongeren in de WW zijn ingestroomd. Voor de bijstand is dat voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord niet anders. In augustus 2020 steeg het aantal bijstandsuitkeringen onder jongeren tot 27 jaar in vergelijking met februari 2020, de maand voordat de coronacrisis uitbrak, met 13% (van 1.730 naar 1.940). In de andere leeftijdscategorieën (27-50 jaar en > 50 jaar) bleef het cijfer vrijwel gelijk. De stijging bedraagt respectievelijk 2% en 3%.

Zoals al in eerdere hoofdstukken is vastgesteld, hebben jongeren vaak flexibele contracten en werken relatief meer in sectoren die hard zijn geraakt door de coronacrisis, zoals de horeca en detailhandel. Daar staat tegenover dat jongeren over het algemeen wel als eerste weten te profiteren als de arbeidsmarkt aantrekt. In de leeftijdsgroep tot 27 jaar is er altijd veel dynamiek op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zullen ook jongeren in de bijstand weer eerder profiteren dan oudere leeftijdsgroepen als de arbeidsmarkt zich weer wat herstelt.

Uitstroom stagneert waarschijnlijk

Er is ook een effect op de uitstroom uit de bijstand te zien. Re-integratietrajecten zijn bijvoorbeeld (tijdelijk) stilgelegd. De uitstroom uit de bijstand trok in de zomer van 2020 weer aan. Dit hing waarschijnlijk samen met de versoepeling van een aantal coronamaatregelen zoals de heropening van de horeca. Hierdoor was er weer meer vraag naar personeel. In oktober 2020 sloten eet- en drinkgelegenheden opnieuw. In de cijfers van de Divosa Benchmark zal de omvang van deze ontwikkelingen over een aantal maanden zichtbaar worden.

Hoewel het wellicht in de lijn der verwachting ligt dat de uitstroom uit de bijstand stijgt als het goed gaat met de economie, is dat niet altijd het geval. Er is eerder sprake van het tegenovergestelde: in economisch goede tijden daalt de uitstroom uit de bijstand juist. Dit komt doordat er steeds minder mensen in de bijstand zitten die zelf werk vinden of makkelijk aan het werk te helpen zijn. Gemeenten hebben in 2019 steeds meer inspanningen moeten verrichten om uitstroom te realiseren.

4.3. Coronacrisis maakt nieuwe groepen kwetsbaar, waaronder zzp'ers

De coronacrisis is niet te vergelijken met eerdere crises. Normaal gesproken zijn bij economische krimp groepen als arbeidsbeperkten, lager opgeleiden, langdurig werklozen en 50-plussers het meest kwetsbaar. Nu worden ook andere groepen (sneller) getroffen, zoals jongeren en zzp'ers.

Box 4.2. Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

De Tozo is een van de maatregelen van het kabinet om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder zzp'ers. Het 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. Deze regeling liep in eerste instantie tot eind mei en is aansluitend verlengd tot oktober 2020. In het derde steunpakket is de Tozo in gewijzigde vorm voortgezet tot juli 2021.

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

Eind augustus 2020 worden landelijk - het betreft waarschijnlijk nog een onderschatting - 83.680 Tozo-uitkeringen verstrekt. Landelijk zijn de meeste Tozo-uitkeringen verstrekt in de sectoren overige dienstverlening, specialistische zakelijke diensten en handel. In Noord-Holland Noord bedraagt het aantal Tozo uitkeringen 2.680. Afbeelding 4.2 toont het aantal verstrekte Tozo-uitkeringen per gemeente in Noord-Holland Noord. Deze cijfers zijn van het CBS en zijn voorlopig. CBS geeft aan dat gemeentes nog niet alle administraties tijdig hebben kunnen bijwerken.

Afbeelding 4.2 Aantal verstrekte Tozo-uitkeringen (huishoudens)

Noord-Holland Noord, ultimo augustus 2020

Aantal uitkeringen Tozo	
Nederland	83.680
Noord-Holland Noord	2.680
Alkmaar	540
Bergen NH	150
Castricum	110
Den Helder	100
Drechterland	70
Enkhuizen	60
Heerhugowaard	180
Heiloo	80
Hollands Kroon	500
Hoorn	330
Koggenland	70
Langedijk	80
Medemblik	160
Opmeer	30
Schagen	100
Stede Broec	50
Texel	50
Uitgeest	20

Bron: CBS, voorlopige cijfers

Vooruitzichten onzeker

Het effect van de crisis op zelfstandig ondernemers wordt, in ieder geval tijdelijk, gedempt door de steunmaatregelen. Als na afloop van de steunpakketten blijkt dat veel ondernemers toch het hoofd niet boven water kunnen houden, zal het beroep op de bijstand onder deze groep alsnog fors kunnen toenemen. Omdat zij geen werknemer zijn, hebben zzp'ers geen recht op een WW-uitkering. Mogelijk komen zij ook niet in aanmerking komen voor bijstand, omdat er bijvoorbeeld sprake is van eigen vermogen en/of er een partner is met inkomen. Hoeveel zelfstandigen uiteindelijk een beroep gaan doen op de bijstand is op het moment van schrijven lastig in te schatten. Hoewel er op dit moment dus nog geen enorme toename te zien is, neemt het aantal bijstandsuitkeringen de komende maanden of zelfs jaren mogelijk alsnog toe. Dit is onder andere afhankelijk van hoe snel branches weer volledig kunnen opstarten als de maatregelen om het virus in te dammen voorbij zijn en of mensen die nu in de WW zitten snel (weer) een baan vinden.

5. Oog voor mensen met arbeidsbeperking voor, tijdens en na corona

Een bijzondere en heterogene groep arbeidspotentieel betreft mensen met een arbeidsbeperking. Voor het vinden en behouden van werk is veelal een grote inspanning en maatwerk nodig. Het overheidsbeleid richt zich voor deze groep op het stimuleren van werken naar arbeidsvermogen en het bevorderen van werk bij een reguliere werkgever. In de afgelopen jaren zorgden gunstige economische omstandigheden en inspanningen van kabinet, werkgevers, gemeenten en UWV ervoor dat de deelname aan de arbeidsmarkt van mensen met een arbeidsbeperking toenam. De coronacrisis zet de realisatie van de banenafspraken onder druk. De participatie van arbeidsbeperkten in Noord-Holland Noord liep in de eerste helft van 2020 iets terug. De komende tijd zal er veel inspanning nodig zijn om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking op peil te houden, zeker gezien de ongunstige economische vooruitzichten.

5.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

Mensen met een arbeidsbeperking beschikken door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen. Zij vormen samen een heterogene groep; zowel wat betreft hun aandoening, opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waarvan zij gebruikmaken. Daardoor verschillen ook de mogelijkheden, de belemmeringen om te werken en de mate waarin zij participeren sterk van persoon tot persoon. Dit maakt individueel maatwerk bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces vrijwel altijd noodzakelijk. Er bestaan uiteenlopende uitkeringen en regelingen. Jonggehandicapten kunnen voor inkomen en ondersteuning naar werk in aanmerking komen via de Wajong of de Participatiewet. Voor werknemers en zelfstandigen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden, zijn er de WIA, WAO en WAZ. In de begrippenlijst is een overzicht opgenomen van de verschillende regelingen per wet.

Groep mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert van samenstelling

Eind 2019 ontvingen in Noord-Holland Noord 36.700 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong, WIA of WAO/WAZ). Het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Nederland ligt 2% hoger dan eind 2018, vooral als gevolg van een groeiend aantal WIA-uitkeringen. De samenstelling van de populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert, onder andere door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo zijn er sinds 2017 meer mensen met een WIA-uitkering dan met een WAO-uitkering. De toegang tot de WAO is namelijk per 2006 gesloten en het aantal WAO-uitkeringen daalt logischerwijs. Vanaf 2015 daalt ook het aantal mensen met een Wajong-uitkering, doordat de Wajong sinds 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

De uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de uitbraak van het virus in te dammen hebben voornamelijk weinig direct effect op het aantal uitkeringen van mensen met een arbeidsbeperking. Wel is het door de coronacrisis moeilijker voor arbeidsbeperkten om werk te vinden en te behouden.

Box 5.1. Participatiewet en doelgroepregister

Mensen met een arbeidsbeperking die vallen onder de Participatiewet behoren tot de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor wat betreft het verstrekken van inkomensondersteuning en de begeleiding richting werk. Een deel van hen is opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom en komen 'nieuwe' jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet meer in aanmerking voor de Wajong. Zij vallen sindsdien onder de Participatiewet. De groep 'Participatiewetters' in het doelgroepregister voor de banenafspraken bestaat uit een aantal subgroepen:

- mensen met een indicatie banenafspraken;
- (oud-)leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (PRO);
- mensen van wie een aanvraag voor de Wajong 2015 is afgewezen, omdat ze geen arbeidsvermogen hebben, maar van wie (nog) niet vastgesteld kon worden of het ontbreken ervan duurzaam is;
- mensen die via de Praktijkroute het doelgroepregister instromen. Het gaat hier om mensen bij wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting is vastgesteld dat ze op deze werkplek een loonwaarde onder het wettelijk minimumloon hebben. De Praktijkroute geldt vanaf 1 januari 2017.

Een derde van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking heeft betaald werk

Niet iedereen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is in staat om te werken. Het aantal ingeschreven **werkzoekenden met een arbeidsbeperking** is dan ook kleiner dan het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In Noord-Holland Noord stonden in mei 2020 bij UWV 7.820 personen als werkzoekende geregistreerd die vielen onder een van de regelingen Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had bijna vier op de tien personen inkomsten uit loondienst. De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking steeg in de afgelopen jaren als gevolg van een groeiende economie en werkgelegenheid en inspanningen van kabinet, werkgevers, gemeenten, UWV en andere arbeidsmarktpartijen. De hogere arbeidsparticipatie geldt echter voor alle

groepen in de samenleving. Mensen met een arbeidsbeperking lopen hierdoor de achterstand die zij hebben op andere groepen binnen de beroepsbevolking amper in.

Afbeelding 5.1 Geregisteerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WIA- of WAO-uitkering
Noord-Holland Noord, mei 2020

Regeling	Zonder dienstverband	Met dienstverband	Met dienstverband	
	Aantal	Aantal	Totaal	Aandeel (%)
Totaal	4.800	3.020	7.820	39%
Wajong	2.430	2.600	5.040	52%
WGA 35-80	610	250	860	29%
WGA 80-100	1.740	160	1.900	9%
WAO/WAZ	20	<10	30	-

Bron: UWV

De 7.820 mensen met een arbeidsbeperking die in mei 2020 in Noord-Holland Noord als werkzoekende bij UWV staan ingeschreven, zijn als volgt onder te verdelen naar de onderliggende regelingen binnen de Wajong, WIA of WAO/WAZ.

- 5.040 werkzoekenden ontvingen een **Wajong**-uitkering. Dat zijn er iets minder dan een jaar geleden. Van hen had 52% (2.600) een dienstverband. Dit aandeel is iets kleiner dan een jaar geleden. Van de 2.430 werkzoekende Wajongers zonder dienstverband heeft 76% een diploma op maximaal mbo-1 niveau. Bijna een kwart van deze Wajongers is jonger dan 27 jaar en drie kwart is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Een zeer klein deel is 50 jaar of ouder. Dit aandeel neemt de komende jaren toe, aangezien de instroom in de Wajong met de komst van de Participatiewet fors is afgenomen en het bestaande Wajongbestand steeds ouder wordt. Wajongers die een dienstverband hebben, blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- 860 werkzoekenden zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikt bevonden (**WGA 35-80**). Dit aantal ligt hoger dan vorig jaar. Van hen hadden er 610 geen dienstverband. Deze mensen zijn gedeeltelijk beschikbaar voor werk. De groep WGA 35-80 zonder dienstverband bestaat in Noord-Holland Noord vrijwel geheel uit mensen van 27 jaar of ouder. Meer dan de helft is ook ouder dan 50 jaar. Van deze groep beschikt 38% niet over een startkwalificatie en is 26% hoger opgeleid.
- 1.900 werkzoekenden zijn nu volledig arbeidsongeschikt (**WGA 80-100**), maar hebben kans op herstel. Dit aantal ligt iets hoger dan vorig jaar. Van deze groep hebben 1.740 personen (91%) geen dienstverband. Van de personen zonder dienstverband heeft de helft een opleiding op maximaal mbo-1 niveau en bijna de helft is 50 jaar of ouder. Jongeren komen in deze groep nagenoeg niet voor.
- 20 werkzoekenden hebben een **WAO/WAZ**-uitkering. Dat is ongeveer gelijk aan het aantal vorig jaar. Van hen hadden slechts enkelen een dienstverband. Opvallend is dat de leeftijdscategorie tussen 27 en 50 jaar hier, met twee derde van het totale bestand het sterkst vertegenwoordigd is. Gemiddeld is dit aandeel ongeveer een derde. Met de afsluiting van de WAO voor nieuwe instroom, is dit een werkzoekendenbestand dat aan het vergrijzen is, 70% is 50 jaar of ouder maar vanwege de lage aantallen kunnen grote verschillen in aandeel ontstaan, zo is het aandeel 50+ in Noord-Holland Noord ongeveer een derde. Het aandeel 50-plus neemt de komende jaren wel verder toe.

Afbeelding 5.2 Geregisteerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering zonder dienstverband naar leeftijd en opleidingsniveau
Noord-Holland Noord, mei 2020

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	2.430	610	1.740	20
Leeftijdsklasse				
Tot 27 jaar	570	<10	20	<10
27 tot 50 jaar	1.820	290	870	20
50 tot 60 jaar	40	190	580	<10
60 jaar en ouder	10	130	270	<10
Opleidingsniveau				
Maximaal mbo-1	1.820	230	850	<10
Havo/vwo	110	30	70	<10
Mbo -2, -3, -4	370	190	530	10
Hbo en wo	70	150	260	<10

Bron: UWV

5.2. Iets minder participatie arbeidsbeperkten sinds uitbraak corona

De coronacrisis zet de realisatie van de banenafpraak onder druk. De uitbraak van het coronavirus, de intelligente lockdown die het kabinet heeft ingesteld om de corona-uitbraak in te dammen en de daaruit voortvloeiende economische krimp zorgen voor een terugval van werkgelegenheid en een forse toename van werkzoekenden.

Box 5.2. Wet Banenafpraak

Met de Wet Banenafpraak (2015) en het Quotum Arbeidsbeperkten hebben kabinet en werkgevers zich verbonden aan de opdracht om tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te creëren voor personen met een arbeidsbeperking. Dit is bovenop de 75.179 banen die in 2012 al door arbeidsbeperkten werden ingevuld. Eén baan staat hierbij gelijk aan 110,92 verloonde uren per maand. Er is voor ieder jaar een doelstelling, een aantal te realiseren banen. Onder de banenafpraak vallen personen uit de doelgroepen Participatiewet, Wajong, WSW en/of WIW/ID.

Uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2019 blijkt dat Wajongers en mensen die onder de Participatiewet vallen uit het doelgroepregister relatief vaak via een uitzendbureau werken. Ook in schoonmaak, landbouw & visserij, groenvoorziening, horeca & catering en detailhandel is het aandeel Wajongers en mensen die onder de Participatiewet vallen hoger dan gemiddeld. Het gaat hier vaak om uitvoerend werk waarvoor weinig opleiding vereist is. Vooral uitzendbureaus, horeca & catering en delen van de detailhandel behoren tot de sectoren met het grootste verlies aan werkgelegenheid als gevolg van de coronacrisis. Veel mensen in deze sectoren verloren hun baan. Minder banen en meer concurrentie van andere werkzoekenden beperken de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van Wajongers. Mensen met een WGA-uitkering werken naar verhouding vaak in vervoer & logistiek, overheid, onderwijs en zorg & welzijn. Deze sectoren verloren veel minder werkgelegenheid door de coronacrisis.

Uit de Factsheet Banenafpraak van UWV blijkt dat de participatie van arbeidsbeperkten in Noord-Holland Noord in de eerste helft van 2020 beperkt terugliep. Steunmaatregelen ter overbrugging van de werkgelegenheid, zoals de NOW, hebben een dempende werking op het verlies aan werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Afbeelding 5.3. Cijfers banenafpraak in het kort

Zuidoost-Brabant, tweede kwartaal 2020

Cijfers banenafpraak	2020 2e kw.	2019 4e kw.	verschil met half jaar	2019 2e kw.	verschil met jaar	2012 nulmeting
Banen	5.370	5.560	-3%	5.140	4%	2.400
Werkzame personen	4.880	5.010	-2%	4.760	3%	2.260

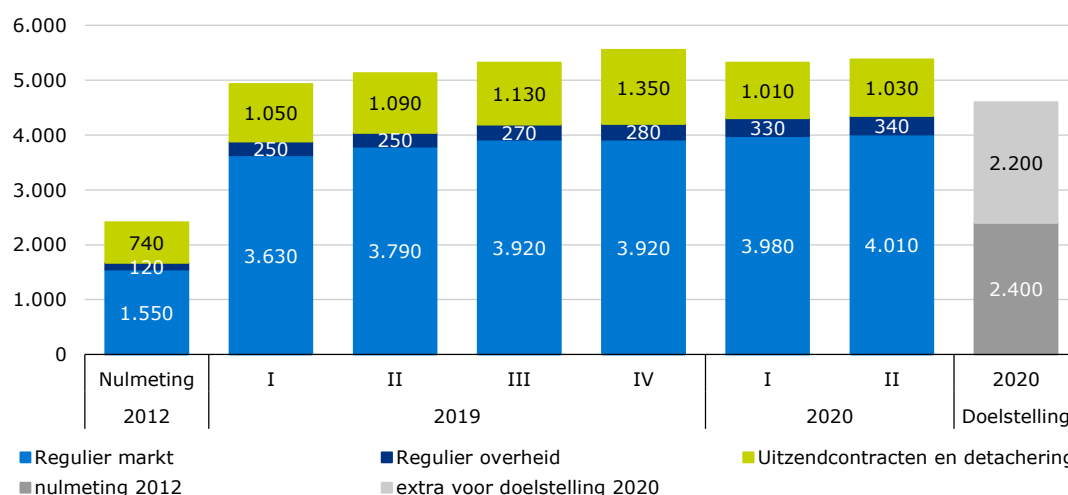
Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Realisatie doelstelling banenafpraak lastiger

Afbeelding 5.4 geeft aan hoeveel banen werkgevers hebben gecreëerd voor inwoners van Noord-Holland Noord met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om de woonplaats van de persoon uit het doelgroepregister en niet om de regio waar het werk is gecreëerd. De cijfers hierna zijn, net als in de voorgaande hoofdstukken, afgerond op tientallen. Hoewel de banenafpraak een landelijke afspraak is en er geen afspraken zijn gemaakt over te behalen aantallen per arbeidsmarktregio, kunnen de uitkomsten wel vergeleken worden met de indicatieve verdeling die de Werkkamer maakte van de te realiseren aantallen.

Afbeelding 5.4. Banen volgens banenafpraak

Noord-Holland Noord, 2019 – medio 2020



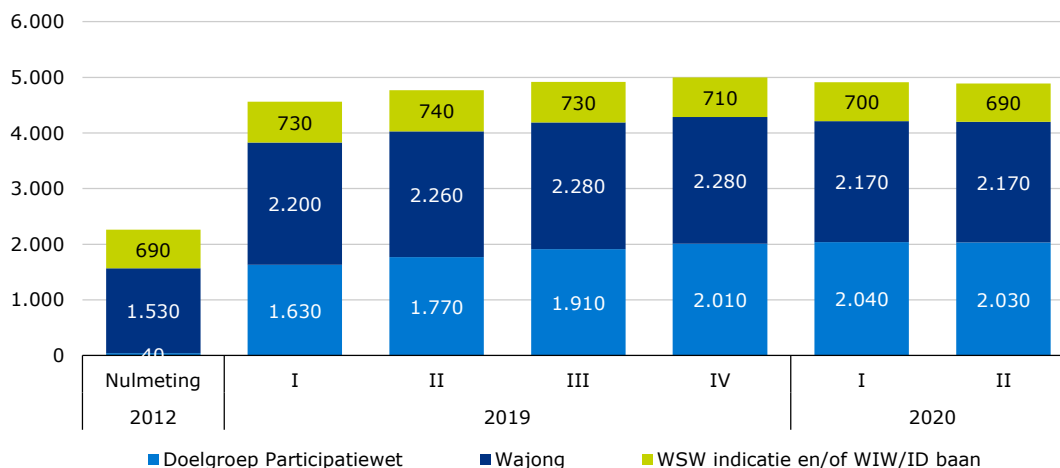
Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Aan het eind van het tweede kwartaal 2020 hadden werkgevers in Noord-Holland Noord 5.370 banen gerealiseerd, waarvan 1.030 via uitzendcontracten en detachering, 340 bij de overheid en 4.010 in de marktsector. Dit betekent dat werkgevers in Noord-Holland Noord sinds de nulmeting 2.970 extra banen gerealiseerd voor mensen die in de doelgroep banenafpraak vallen. De doelstelling van de banenafpraak voor 2020 is het realiseren van 2.200 extra banen. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019 zijn er in het tweede kwartaal van 2020 iets minder banen. UWV

heeft geen informatie over de reden van het baanverlies en dus ook niet over de relatie met corona. Maar duidelijk is dat de coronacrisis het realiseren van de doelstellingen niet eenvoudiger maakt.

Het aantal werkzame personen volgens de banenafspraken nam in het laatste half jaar met 130 af tot 4.880. Hiervan vielen er 2.030 onder de doelgroep Participatiewet, 2.170 onder de Wajong en 690 hadden een WSW-indicatie en/of een WIW / ID-baan. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019 waren er vooral minder personen met een Wajong-uitkering werkzaam.

Afbeelding 5.5. Werkzame personen banenafpraak naar grondslag
Noord-Holland Noord, 2019 – medio 2020



Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Mensen uit banenafpraak vaak een flexibel contract

Mensen die behoren tot de doelgroep van de banenafpraak hebben relatief vaak een flexibel contract. Dit maakt hen in tijden van economische neergang extra kwetsbaar. Werkgevers kunnen immers snel reageren op het wegvallen van economische activiteit door tijdelijke contracten niet te verlengen en oproepkrachten niet of minder op te roepen. Het ontbinden van vaste contracten kost meer tijd en moeite. In 2018 had in Nederland 42% van de werkende Wajongers een tijdelijk of oproepcontract, was bijna 12% uitzendkracht en had ruim 46% een vast contract. Van alle werknemers in Nederland heeft 31% een tijdelijk of oproepcontract, is 7% uitzendkracht en heeft 62% een vast contract.

Box 5.3. Dashboard banenafpraak

Op 10 juni 2020 lanceerde UWV een interactief dashboard over de banenafpraak. Dit dashboard geeft inzicht in de voortgang van de banenafpraak per arbeidsmarktregio. Met het interactieve dashboard kunnen gebruikers snel eigen selecties maken. Ook kunnen ze eenvoudig een vergelijking maken met een andere arbeidsmarktregio of met landelijke data. Het dashboard kent de volgende thema's: kerncijfers banenafpraak, (werkzame) personen, banen(groei), in- en uitstroom in het laatste kwartaal, regio's vergelijken, tabellen en FAQ. De cijfers worden ieder kwartaal geactualiseerd.

Minder werkende Wajongers

De ontwikkeling van het aantal gerealiseerde banen en werkzame personen in de banenafpraak geeft een indicatie van de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Ook de omvang van de groep Wajongers met werkvermogen, ingeschreven bij UWV WERKbedrijf, geeft een beeld van de mate waarin zij aan het werk zijn. Deze groep komt overigens niet geheel overeen met de categorisering van Wajongers volgens de banenafpraak. Uit de cijfers van UWV WERKbedrijf blijkt dat het aantal werkende Wajongers bij UWV in Noord-Holland Noord in de eerste helft van 2020 is afgenomen van 2.900 naar 2.790, een afname van 4%. Hoewel de daling al in het eerste kwartaal van 2020 in gang is gezet, zet deze versneld door in het tweede kwartaal. Deze daling is niet een-op-een toe te schrijven aan de corona-uitbraak. Ook verbeterde registratie leidt tot een daling van het aantal werkende Wajongers. Sinds oktober 2019 controleert UWV namelijk intensiever of er sprake is van werk.

5.3. Mogelijkheden voor vergroten arbeidsparticipatie

Het overheidsbeleid richt zich op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. De banenafpraak is een van de vormen waarin overheid en bedrijfsleven dit in de praktijk brengen. Andere manieren zijn het creëren van beschermt werk en de inzet van technologie. Over het algemeen zijn veel inspanningen nodig om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Als iemand met een arbeidsbeperking een baan krijgt, heeft dat echter vele voordelen.

Box 5.4. Arbeidsbeperkte met een baan doet minder beroep op zorg

Als iemand met een arbeidsbeperking een baan krijgt, heeft dat niet alleen voordelen voor de persoon zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Mensen met een arbeidsbeperking doen minder vaak een beroep op geestelijke gezondheidszorg en Wmo-ondersteuning als ze werk hebben. Ook daalt het risico op crimineel gedrag, dat gemiddeld zo'n 5% bedraagt in deze groep. Dit blijkt uit het onderzoek 'De brede baten van werk' van het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze voordelen komen bovenop de maatschappelijke besparingen op uitkeringen en de immateriële voordelen van werk voor mensen zelf, zoals zelfrespect en algeheel welbevinden.

Bron: CPB en SCP, De brede baten van werk

Veel inspanning nodig om inzetbaarheid te vergroten

Mensen met een beperking ervaren vaak belemmeringen bij het vinden en behouden van een baan. Dat komt onder andere door hun beperkte inzetbaarheid, hun gezondheid en het gebrek aan kennis en begrip bij werkgevers voor de invloed van een ziekte of beperking op het werk. Voor mensen met een fysieke beperking zijn vaak aanpassingen op de werkplek of in werktijden nodig. Bij werknemers met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsstoornis spelen vaker belemmeringen als gebrekkige sociale en werknemersvaardigheden, gebrekkig zelfinzicht en het ontbreken van ondersteuning in het informele netwerk. Zij hebben vooral baat bij een veilige werkplek, begeleiding en coaching.

Beschut werk

Naast de banenafpraak biedt ook beschut werk een mogelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het gaat hierbij om mensen die zijn aangewezen op beschut werk in het kader van de Participatiewet. Zij hebben volgens UWV zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dit te realiseren. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafpraak. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Aan het eind van het tweede kwartaal 2020 hadden in Noord-Holland Noord 438 personen een geldig advies beschut werk. Van deze personen hebben er 304 op dat moment een baan in een beschutte werkomgeving. Dit zijn er iets minder dan in het voorgaande kwartaal.

Dit hoofdstuk liet zien dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking in het afgelopen halfjaar hinder ondervond van de uitbraak van het coronavirus en de intelligente lockdown die het kabinet instelde om de uitbraak in te dammen. Hierdoor nam de baancreatie in het eerste half jaar van 2020 iets af, na een gestage toename in de afgelopen jaren. De economische vooruitzichten zijn niet gunstig. De komende tijd is veel extra inspanning nodig om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking minimaal op peil te houden.

6. Verhouding vraag en aanbod

Uit de vorige hoofdstukken is naar voren gekomen dat de coronacrisis een grote impact heeft op de arbeidsmarkt. Vooral in de eerste maanden van de crisis is aan de vraagzijde het aantal vacatures sterk gedaald, terwijl aan de aanbodzijde de werkloosheid snel is gestegen. Inmiddels laat de arbeidsmarkt alweer de nodige tekenen van herstel zien. Al deze ontwikkelingen hebben ook gevolgen voor de spanning op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk worden daarom vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar gebracht, aan de hand van de Spanningsindicator arbeidsmarkt: de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een recente WW-uitkering.

6.1. Na jaren van krapte neemt de spanning op de arbeidsmarkt af

De afgelopen jaren werden gekenmerkt door aanhoudende economische groei. Deze groei kwam tot uitdrukking in een almaar toenemend aantal vacatures en een dalende werkloosheid, die landelijk gezien in februari 2020 met 2,9% zelfs het laagste niveau in deze eeuw bereikte. De economische groei ging ook gepaard met een toenemende spanning op de arbeidsmarkt. De Spanningsindicator arbeidsmarkt duidde op een toenemende krapte en dus personeelstekorten. Vanaf het eerste kwartaal van 2017 kon de arbeidsmarkt als geheel in Noord-Holland Noord getypeerd worden als krap: aan de ene kant staan er veel vacatures open en aan de andere kant zijn er weinig geschikte mensen beschikbaar. Landelijk was dat het geval vanaf het eerste kwartaal van 2018.

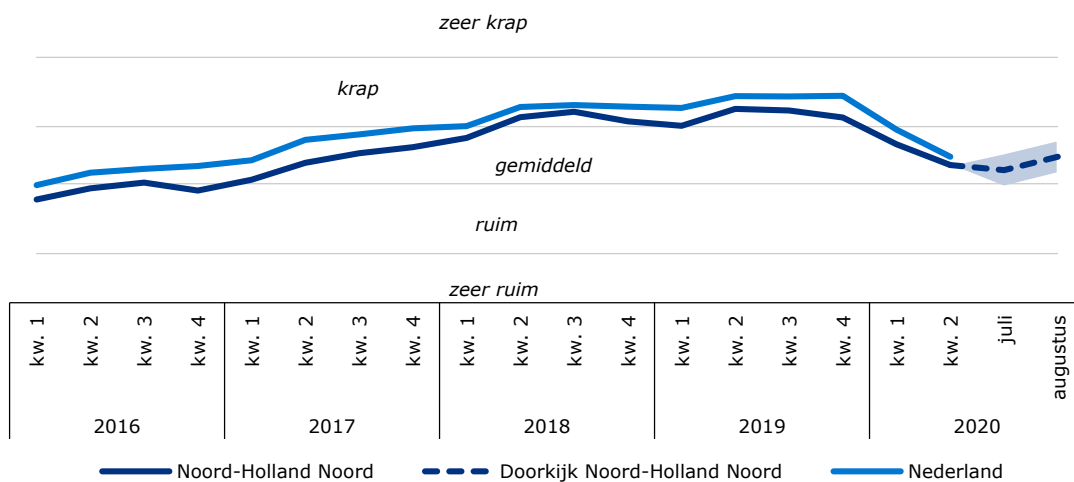
Coronacrisis versnelt verwachte afname van spanning op de arbeidsmarkt

Hoewel sinds 2018 de arbeidsmarkt krapte verder is toegenomen, kondigde eind 2019 het einde van de hoogconjunctuur zich aan: de economie groeide nog wel, maar minder hard en het aantal vacatures daalde licht. De verwachting was daarom dat in de loop van 2020 een omslag plaats zou vinden en de spanning op de arbeidsmarkt langzaam zou afnemen. Door de coronacrisis vond deze omslag niet alleen veel sneller, maar ook heftiger plaats dan verwacht. Door de maatregelen die in maart 2020 ter preventie van een verdere verspreiding van het coronavirus werden genomen, daalde het aantal vacatures snel en nam ook het aantal WW-uitkeringen flink toe. Dat leidde er landelijk gezien in het eerste kwartaal van 2020 al toe dat er niet langer sprake was van een krappe arbeidsmarkt. Dit gold gemiddeld genomen voor alle beroepen. De landelijke arbeidsmarktspanning kon in het eerste kwartaal van 2020 getypeerd worden als 'gemiddeld', wat inhoudt dat de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten redelijk met elkaar in evenwicht zijn. Ook in Noord-Holland Noord was er in het eerste kwartaal van 2020 sprake van een gemiddelde arbeidsmarkt op de arbeidsmarkt, in het tweede kwartaal nam de arbeidsmarktspanning nog iets verder af.

Als gevolg van een verder stijgend aantal WW-uitkeringen (met name in april 2020) en een dalend aantal vacatures, zette de afnemende spanning op de arbeidsmarkt zich in het tweede kwartaal van 2020 voort. De typering blijft voor heel Nederland echter gemiddeld. Doordat in Noord-Holland Noord de krapte op de arbeidsmarkt in de eerste twee kwartalen van 2020 iets minder dan landelijk afnam is de arbeidsmarkt nog wel minder krap, maar komt de algehele arbeidsmarkt steeds dichterbij de buurt van het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 6.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Noord-Holland Noord, 2016 t/m 2e kwartaal 2020, doorkijk naar juli en augustus 2020



Bron: UWV, spanningsindicator

Doorkijk spanningsindicator juli en augustus 2020

De Spanningsindicator arbeidsmarkt wordt na afloop van ieder kwartaal vastgesteld. UWV heeft recentelijk een nieuwe methodiek ontwikkeld waarmee er iets gezegd kan worden over de richting waarin de Spanningsindicator zich in de

tussentijdse maanden beweegt. In dit geval kan er dus een doorkijk gegeven worden voor de maanden juli en augustus 2020. Dit wordt gedaan aan de hand van twee gegevens: het aantal openstaande online vacatures op werk.nl én het aantal personen met een WW-uitkering (met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar). Omdat de openstaande online vacatures op werk.nl niet exact hetzelfde zijn als de totale vacaturemarkt, wordt de doorkijk van de spanningsindicator met een bepaalde onzekerheidsmarge weergegeven in afbeelding 6.1.

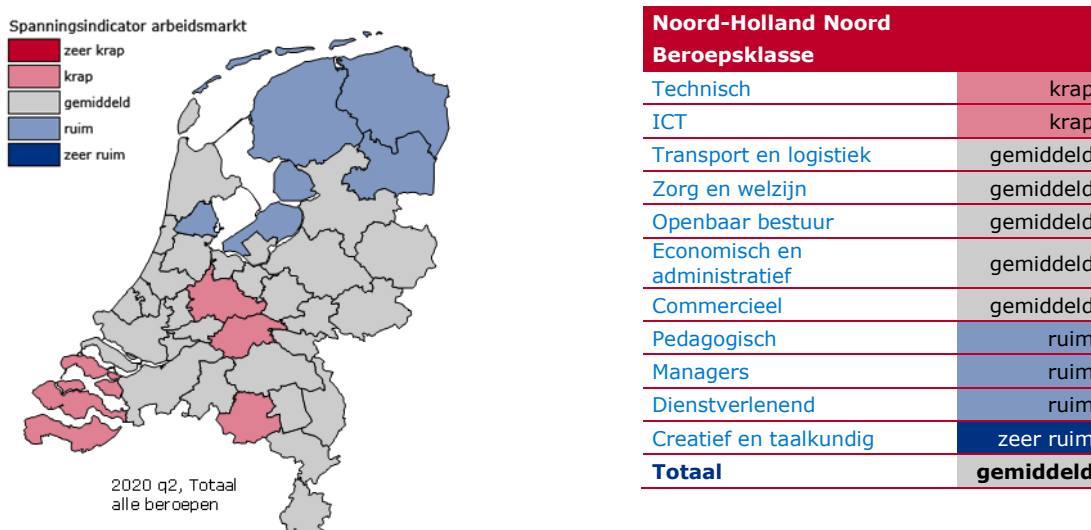
In Noord-Holland Noord is het aantal openstaande vacatures op werk.nl tussen eind juni 2020 en eind juli 2020 met 1% toegenomen. Het aantal personen met een kortdurende WW-uitkering is tegelijkertijd met 10% gedaald. Per saldo betekent dit dat de spanningsindicator naar verwachting toeneemt in deze periode. De doorkijk voor juli en augustus 2020 geeft slechts een eerste indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve Spanningsindicator die later in 2020 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld.

6.2. Nog steeds beroepen met arbeidsmarktcrapte

Afbeelding 6.2 toont de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal 2020 (landkaart) en naar beroepsklasse voor Noord-Holland Noord (tabel). Noord-Holland Noord als geheel was in het tweede kwartaal van 2020 gemiddeld. In vier regio's was nog sprake van een krappe arbeidsmarkt: Zuidoost Brabant, Zeeland, Midden-Utrecht en Rivierenland. In alle andere arbeidsmarktregio's was de arbeidsmarkt gemiddeld of zelfs ruim.

Afbeelding 6.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Noord-Holland Noord naar beroepsklasse (tabel), 2e kwartaal 2020



Bron: UWV

Omdat de arbeidsmarkt uit een breed spectrum van beroepen bestaat, zijn er ook binnen Noord-Holland Noord verschillen te zien op het gebied van arbeidsmarktspanning. Zo is de arbeidsmarkt voor technische en ICT-beroepen nog altijd krap in het tweede kwartaal van 2020.

In Noord-Holland Noord wordt specifiek aandacht gegeven aan werkgevers in de techniek. Juist voor werkzoekenden die niet uit een technische functie komen. Voorbeeld hiervan is een samenwerking van Mectecnica, Installatiewerk Noord Holland/Workforce en het werkgeversservicepunt Noord-Holland Noord waar aan kandidaten door middel van een leer/werktraject een contract wordt geboden. Ook loopt een samenwerking tussen de Marine, ROC Kop van Noord-Holland en het werkgeversservicepunt om voor vier BBL opleidingen richting techniek en logistiek kandidaten te vinden, die zijn voorgesteld door de gemeenten in de Noordkop, UWV, Halte Werk, en de praktijkscholen. Inmiddels zijn ruim 150 mensen via dit traject opgeleid en is het project verlengd tot 2026.

Voor vijf van de elf beroepsklassen geeft de spanningsindicator een gemiddelde arbeidsmarkt aan. Voor drie beroepsklassen kan de arbeidsmarkt getypeerd worden als ruim en voor creatieve en taalkundige beroepen zelfs als zeer ruim. Hoewel er dus grote verschillen bestaan tussen de beroepen, hebben alle beroepsklassen in Noord-Holland Noord toch iets gemeen: in iedere beroepsklasse is de spanning op de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2020 afgenomen, in vergelijking met het eerste kwartaal van dit jaar.

De meest en minst kansrijke beroepen sinds de coronacrisis

In augustus 2020 heeft UWV in kaart gebracht welke beroepen sinds de coronacrisis nog goede baankansen bieden en in welke beroepen de kansen (sterk) zijn afgenomen. Dat inzicht kan richting geven aan scholing van werkzoekenden en van-werk-naar-werkactiviteiten. Er worden in dat rapport drie verschillende overzichten getoond:

- de meest kansrijke beroepen;
- de minst kansrijke beroepen;
- de beroepen die minder goede baankansen hebben sinds de coronacrisis.

Een vergelijking met de arbeidsmarktspanning per beroepsklasse toont aan dat er overlap bestaat tussen beroepsklassen met arbeidsmarktkrapte en kansrijke beroepen enerzijds, en beroepsklassen met een ruimere arbeidsmarkt en minder kansrijke beroepen anderzijds. Zo staan in het overzicht met kansrijke beroepen veel technische beroepen (zoals timmerlieden , lassers en projectleiders bouw), maar ook zorgberoepen (zoals verpleegkundigen en verzorgenden IG) en ICT-beroepen (zoals BI-specialisten/data-scientists en systeemontwikkelaars). In de lijst met minst kansrijke beroepen staan onder andere administratief-financiële beroepen (zoals administratief medewerkers), beroepen in de cultuursector (zoals bibliotheekmedewerkers) en beroepen in de dienstverlening, evenementen en reizen (zoals reisleiders).

7. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk beschrijft een aantal uitdagingen waarmee de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord wordt geconfronteerd, nu en in de toekomst. Deze vloeien voort uit wat er in de vorige hoofdstukken is beschreven. Ook worden een aantal oplossingsrichtingen aangedragen om de problemen die hieruit voortkomen te verkleinen. Deze lijst is niet uitputtend, noch wat betreft de uitdagingen, noch de oplossingsrichtingen, maar biedt een eerste denkrichting om de arbeidsmarkt beter in balans te krijgen. De meeste oplossingsrichtingen vergen samenwerking tussen de regionale gemeenten, of zelfs daarbuiten en van samenwerking van alle partijen die zich met arbeidsmarktproblematiek bezighouden.

7.1. Uitdagingen scherper in beeld door coronacrisis

Vooraf groeiende groep flexwerkers getroffen

Door de coronacrisis kwam de economie in Noord-Holland Noord – en daarmee grote delen van de arbeidsmarkt – aan het eind van het eerste kwartaal van 2020 abrupt tot stilstand. Veel bedrijven moesten (tijdelijk) hun deuren sluiten, waardoor vooral flexwerkers hun baan verloren, ondanks steunmaatregelen van de overheid. Het aantal flexwerkers steeg al jaren en nam sinds 2003 met meer dan driekwart toe. De groei was het grootst onder zzp'ers. Hierbij speelt de toenemende platformisering van arbeid een rol, waarbij diensten of goederen worden aangeboden via online platforms. In 2018 telde de regio Noord-Holland Noord nog ongeveer 88.000 zelfstandigen. De verwachting was toen dat dit aantal nog verder zou groeien. In hoeverre de coronacrisis deze ontwikkeling afremt is nog niet helemaal duidelijk. Wel kampt een deel van de zzp'ers met een dalend aantal opdrachten, met name in de sectoren die door corona hard zijn geraakt. Begin dit jaar publiceerde de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) haar rapport over de regulering van werk in Nederland. Een belangrijk advies in dat rapport is om het aandeel flexwerkers op de arbeidsmarkt terug te dringen. De commissie stelt namelijk dat een groot deel van de flexwerkers kwetsbaar is. Zo is hun inkomen in veel gevallen onvoldoende beschermd. Hoewel deze conclusie al dateerde van voor de coronacrisis, maakte de afgelopen periode (extra) duidelijk dat een grote groep flexwerkers in tijden van economische afvlakking vaak als eerste geraakt wordt. Veel flexwerkers raakten al werkloos en naar verwachting loopt de werkloosheid in 2021 verder op. Hoewel in het begin van de coronacrisis voornamelijk flexwerkers geraakt werden, zullen ook meer vaste banen verdwijnen.

Kwetsbare groepen extra geraakt in tijden van crisis

In de vorige hoofdstukken bleek dat de arbeidsmarkt nog altijd een groot aantal kwetsbare groepen kent, al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak hebben zij moeite om aan te haken door de hogere en veranderende eisen van werk. Dit wordt versterkt door toenemende digitalisering en technologisering van de economie. Mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie kunnen hierdoor uitgesloten worden van de arbeidsmarkt, denk aan lager opgeleiden, langdurig (oudere) werklozen, arbeidsbeperkten en niet-westerse migranten. Ook maken zij een grotere kans om terecht te komen in tijdelijke, flexibele banen met minder zekerheid en ongunstige arbeidsvoorwaarden. Als gevolg hiervan trekken zij zich soms op eigen initiatief terug van de arbeidsmarkt en komen (tijdelijk) terecht in de niet-beroepsbevolking. In crisissituaties – zoals de coronacrisis – is de kans dat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie geraakt worden of terugtreden uit het arbeidsproces bovendien groter. Voor een specifieke groep, de arbeidsbeperkten, heeft de coronacrisis het bemoeilijkt om (onder begeleiding) te werken, bijvoorbeeld door de genomen coronamaatregelen.

Vanuit het Werkbedrijf Alkmaar is een specifiek bemiddelingsteam opgezet om klanten uit een kwetsbare doelgroep snel in beeld te krijgen samen naar mogelijkheden te zoeken. Uiteraard wordt hierbij intensief contact onderhouden met werkgevers die op zoek zijn naar personeel.

Tekorten én overschotten aan personeel

Ondanks het feit dat door de coronacrisis de arbeidsmarkt voor veel sectoren (tijdelijk) is afgekoeld, worden er nog altijd beroepen en sectoren gekenmerkt door een nijpend tekort aan personeel. Sommige tekorten ontstonden tijdelijk of acuut als gevolg van de coronacrisis (of werden groter), andere tekorten kennen een structureel karakter. Dit geldt bijvoorbeeld in veel beroepen in de bouw, techniek, onderwijs en zorg. Vaak wordt in deze beroepen ook voor de toekomst komende jaren een blijvend tekort verwacht, mogelijk zelfs groter doordat de potentiële beroepsbevolking krimpt. Bovendien stellen de steeds veranderende eisen aan werk ook werkgevers voor een uitdaging om voldoende en adequaat geschoold personeel te vinden. Tijdens de coronacrisis komt hier nog bij dat het inwerken van nieuwe medewerkers door thuiswerken voor veel sectoren lastiger is. Werkgevers zijn ook daarom behoudend in het aannemen van personeel.

Tegelijkertijd hebben veel werkgevers door veranderende omstandigheden geen of minder werk voor (een deel van) het zittend personeel. Tijdens de coronacrisis is dit probleem deels van tijdelijke aard, in sectoren als de horeca, detailhandel en vervoer. Maar er wordt door bijvoorbeeld nieuwe taken ook blijvend meer gevraagd van de wendbaarheid van zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers is het daarom belangrijk om persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit mogelijk te maken en te stimuleren, om zo werknemers duurzaam inzetbaar te houden.

Een manier om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen is het organiseren van een online banenmarkt. Op 29 oktober krijgen werkzoekenden en werkgevers de gelegenheid elkaar digitaal te ontmoeten tijdens een 'speeddate', waarbij een matchstelsel voor een match op competenties zorgt.

Box 7.1. ESF+

Vanaf 2021 gaat de nieuwe ESF-programmaperiode (Europees Sociaal Fonds) voor de periode 2021-2027 van start. Bij het schrijven van dit stuk vinden op Europees niveau nog onderhandelingen plaats over de exacte invulling van de ESF-regels en de hoeveelheid middelen uit het ESF die beschikbaar komen voor Nederland. Op hoofdlijnen is al wel besloten hoe de ESF-middelen voor de periode 2021-2027 in Nederland zullen worden ingezet.

In het nieuwe ESF+ programma ligt de focus op het ondersteunen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de 35 arbeidsmarktregio's. Het kan zowel gaan om:

- werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zodat deze duurzaam aan het werk kunnen blijven in een veranderende arbeidsmarkt;
- werkzoekenden met een kwetsbare positie waarvoor het van belang is dat zij ondersteuning ontvangen om aan het werk te komen.

Het is aan de gemeenten en sociale partners (en eventueel andere ESF-partners in de regio) om deze doelgroepen nader te specificeren. Gedacht wordt aan bijvoorbeeld langdurig werklozen, kwetsbare jongeren en ouderen, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een opleiding op maximaal niveau mbo-1 en werkenden met flexibele arbeidscontracten of werkenden die maximaal 130% van het minimum loon verdienen. Dit zijn slechts enkele voorbeelden. Door de coronacrisis en de (economische) gevolgen daarvan kunnen mogelijk meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in aanmerking komen.

De start van het ESF-programma in de arbeidsmarktregio's begint met het opstellen van een regionale arbeidsmarktanalyse. Hiervoor kunnen regio's gebruik maken van (onder andere) deze Regio in beeld. Daarnaast maken de arbeidsmarktregio's een analyse van de bestaande samenwerkingsverbanden, al aanwezige projecten en sector-regiocombinaties. Op basis hiervan stelt de arbeidsmarktregio een meerjarig uitvoeringsprogramma op voor de regionale inzet van de ESF+ middelen.

7.2. Oplossingsrichtingen voor een betere balans

Uit de paragraaf hiervoor blijkt dat de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord geconfronteerd wordt met belangrijke uitdagingen, ook na de coronacrisis. Deze manifesteren zich zowel aan de aanbod- als de vraagzijde. De problemen die hieruit voortvloeien verdwijnen nooit helemaal, maar er zijn wel oplossingen en denkrichtingen om ze te verkleinen. Hierna staat een aantal oplossingsrichtingen en voorbeelden hoe regionale partijen hier samen aan werken.

Leven lang leren en stimuleren van wendbaarheid

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Een leven lang leren en ontwikkelen is essentieel om duurzaam deel te nemen aan de dynamische arbeidsmarkt. Hiervoor is het belangrijk te blijven investeren in de loopbaan en kennis en vaardigheden op peil te houden. Wendbaarheid is eveneens van groot belang, voor zowel werkzoekenden als zittende werknemers. Een belangrijk instrument hiervoor is scholing. Hierdoor kunnen zij meegroeien met ontwikkelingen en hun aanpassingsvermogen vergroten in hun huidige baan of een andere – kansrijkere – sector of beroep. Dat is zeker ook belangrijk in economisch mindere tijden.

Bepaalde groepen, zoals ouderen, lager opgeleiden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, nemen relatief minder vaak deel aan scholing. Ook flexwerkers volgen relatief gezien weinig scholing. Dit vergroot het risico om de aansluiting met de arbeidsmarkt (verder) te verliezen. Het is daarom ook voor deze groepen belangrijk om aandacht te houden voor een leven lang leren. In Noord-Holland Noord zijn er verschillende initiatieven om scholing zoveel mogelijk te stimuleren.

- Subsidies voor scholing. De meeste brancheorganisaties hebben hun eigen Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O fonds). Punt van aandacht is dat deze fondsen zich doorgaans richten op de eigen sector. Door ook de verbinding te zoeken met andere sectoren wordt de mobiliteit van werknemers vergroot.
- Leerwerkloket Noord-Holland Noord. Het regionale Leerwerkloket biedt onafhankelijk advies over leren en werken aan werkzoekenden, werknemers, werkgevers, scholieren en studenten.
- SBB: leerbanen, stages en mbo-certificaten. Door de coronacrisis staat ook de beschikbaarheid van leerbanen en stages voor mbo studenten en werkzoekenden onder druk. Met het actieplan stages en leerbanen wil het SBB zorgen voor voldoende stages en leerbanen. Dit gebeurt in samenwerking met het onderwijs, bedrijfsleven, de overheid en andere regionale partners. Gemeenten en UWV kunnen bij het meldpunt stage- en leerbanentekorten werkzoekenden aanmelden die via praktijkleren in het mbo werken en leren willen combineren. Daarnaast brengen UWV en gemeenten leerbanen onder de aandacht van werkzoekenden.

Verder onderzoeken onderwijs en bedrijfsleven de mogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden om een wettelijk erkend mbo-certificaat te behalen voor een deel van een mbo-opleiding. Zij volgen hiervoor maximaal een jaar één of meer beroepsgerichte onderdelen van een opleiding. In de eerste ronde van deze pilot zijn 14 certificaten ontwikkeld. De pilot is inmiddels uitgebreid om nieuwe certificaten mogelijk te maken.

Aandacht voor competenties

Er komt steeds meer aandacht voor competenties. Door te denken in competenties en talent in plaats van enkel formele criteria – zoals ervaring en opleiding – kunnen verborgen matches zich openbaren. Dit is niet alleen belangrijk voor werkgevers die moeilijk personeel kunnen vinden, maar ook voor werkzoekenden die lastig in hun eigen sector of beroep terecht kunnen. Werkzoekenden kunnen in die zoektocht ook competenties en vaardigheden aandragen die zij hebben opgedaan in eerdere beroepen of buiten de werksfeer. Op deze manier ontstaat er een bredere kijk op de arbeidsmarkt, waardoor de aansluiting tussen vraag en aanbod kan verbeteren. In aanvulling op competenties zijn ook aanpassingsvermogen en wil om te leren belangrijke criteria voor werving, juist omdat veel functies aan verandering onderhevig zijn. Ook de coronacrisis heeft (blijvend) invloed op onze manier van werken.

In Noord-Holland Noord wordt, onder initiatief van het RPA in de pilot Leven lang ontwikkelen ingezet op het in beeld brengen van de skills en competenties van werkzoekenden, zowel bij mensen werkloos zijn als bij mensen die bij een werkgever in dienst zijn maar op zoek zijn naar ander werk. Door gebruik te maken van één centraal systeem krijgt een kandidaat inzicht in zijn eigen mogelijkheden waarna zonodig een passende opleiding kan worden gezocht.

Regionale samenwerking op de arbeidsmarkt

In Noord-Holland Noord werken verschillende arbeidsmarktpartijen zoals gemeenten, werkgevers, opleiders en UWV in het RPA Noord-Holland Noord intensief samen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden en te krijgen. En daarmee werkgevers te voorzien van personeel dat voldoende wendbaar en weerbaar is, ook als het tegenzit. Dat de arbeidsmarkt van Noord-Holland klappen heeft gehad door de coronacrisis is duidelijk maar er ontstaan ook kansen. Er zijn nog steeds veel werkgevers die hun vacatures niet kunnen invullen en er zijn steeds meer gemotiveerde kandidaten die wellicht niet één op één op deze vacatures passen maar wel de mogelijkheid en ambitie hebben zich te laten scholen. De regionale samenwerking is essentieel om deze groepen bij elkaar te brengen en om ervoor te zorgen dat werkgevers, in samenwerking met opleiders de juiste kandidaten krijgen om vacatures te vervullen en er voor te zorgen dat werkzoekenden duurzaam werk vinden.

Bronnen

Atlas voor gemeenten, *Atlas voor gemeenten 2019; Groei & Krimp*, Utrecht, mei 2019.
CBS, *Werkloosheid en de coronacrisis: wat meet het CBS precies?*, Den Haag/Heerlen, mei 2020.
Commissie Regulering van Werk, *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*, Den Haag, januari 2020.
CPB, *Centraal Economisch Plan 2019*, Den Haag, maart 2019.
CPB, *Centraal Economisch Plan 2020*, Den Haag, maart 2020.
CPB, *Verkenning Middellangetermijn 2022-2025*, Den Haag, november 2019.
CPB/SCP, *De brede baten van werk*, Den Haag, maart 2020.
CPB, *Augustusraming 2020-2021*, Den Haag, augustus 2020.
CPB, *Macro Economische Verkenning 2021*, Den Haag, september, 2020.
Rijksoverheid, *WSW thermometer*, Utrecht, maart 2020.
Rijksoverheid, *Kamerbrief over monitoring arbeidsmarkt en beroep noodpakket*, juli 2020.
UWV, *Opnieuw minder mensen van WW naar bijstand*, Amsterdam, oktober 2019.
UWV, *Monitor Arbeidsparticipatie 2019*, Amsterdam, februari 2020.
UWV (UWV Kennisverslag 2020-3), *Volumeontwikkelingen voorjaar 2020. Duiding van ontwikkelingen in de sociale zekerheid met speciale aandacht voor de WIA-instroom van 60-plussers*, Amsterdam, april 2020.
UWV, *Coronacrisis: regionale verschillen in impact op werkgelegenheid*, Amsterdam, juni 2020.
UWV, *Atlas SV 2019. Regionale informatie sociale verzekeringen*, Amsterdam, juli 2020.
UWV, *Factsheet Banenafpraak. Tweede kwartaal 2020*, Amsterdam, oktober 2020.
UWV, *Rapportage beschut werk. Tweede kwartaal 2020*, Amsterdam, oktober 2020.
UWV, *Regionale trendrapportage banenafpraak. Tweede kwartaal 2020*, Amsterdam, oktober 2020.
UWV, *Kansrijke en minder kansrijke beroepen. Een eerste inventarisatie sinds de coronacrisis*, Amsterdam, augustus 2020.
UWV, *Contractvorm voor instroom in WW aan begin van de coronacrisis*, Amsterdam, augustus 2020.

Relevante internetlinks:

<https://opendata.cbs.nl/statline>

<https://www.divosa-benchmark.nl>

www.rijksoverheid.nl

www.samenvoordeklant.nl

www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

- personen zonder betaald werk:
 - werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
 - potentieel additionele beroepsbevolking: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht;
- personen met betaald werk:
 - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Participatiewet

De Participatiewet trad op 1 januari 2015 in werking en voegde de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samen. Gemeenten zijn daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Met de Participatiewet werd beoogd zoveel mogelijk mensen te laten participeren in de samenleving.

Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten)

De Wajong is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen beschikken en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De Wajong kent drie regelingen:

- oWajong voor jonggehandicapten die voor 2010 zijn ingestroomd in de Wajong, dit is de oude Wajong-regeling;
- Wajong 2010 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd tussen 2010 en 2014;
- Wajong 2015 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vanaf 2015 en is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen waardoor ze nu en in de toekomst geen mogelijkheden hebben om te werken (dit noemt men duurzaam geen arbeidsvermogen).

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. Zij vallen onder de Participatiewet en hebben mogelijk recht op hulp van de gemeente bij het vinden van werk en mogelijk ook op bijstand.

WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)

De WAO was de voorganger van de WIA en bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2004 een langdurige ziekte of handicap kregen. Instroom in de WAO is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en niet voor nieuwe aanvragen.

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

De WIA is bedoeld voor mensen die tijdens het arbeidzame leven door ziekte niet of niet meer kunnen werken. De WIA kent twee regelingen:

- Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35-80%) en voor personen die wel volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (80-100%), maar bij wie nog wel een kans op herstel is;
- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is bedoeld voor personen die onder de WIA vallen en die weinig tot geen arbeidsmogelijkheden hebben en waarbij ook geen herstel meer is te verwachten.

Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Een uitleg van andere veelgebruikte begrippen is ook te vinden op [werk.nl](https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/begrippenlijst/):
<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/begrippenlijst/>.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Stam

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman, Erik Oosterveld en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord is het werkgebied van Werkplein Noord-Holland Noord. De gemeenten Alkmaar, Bergen NH, Castricum, Den Helder, Drechterland, Enkhuizen, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Schagen, Stede Broeck, Texel en Uitgeest 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 © 2020

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

