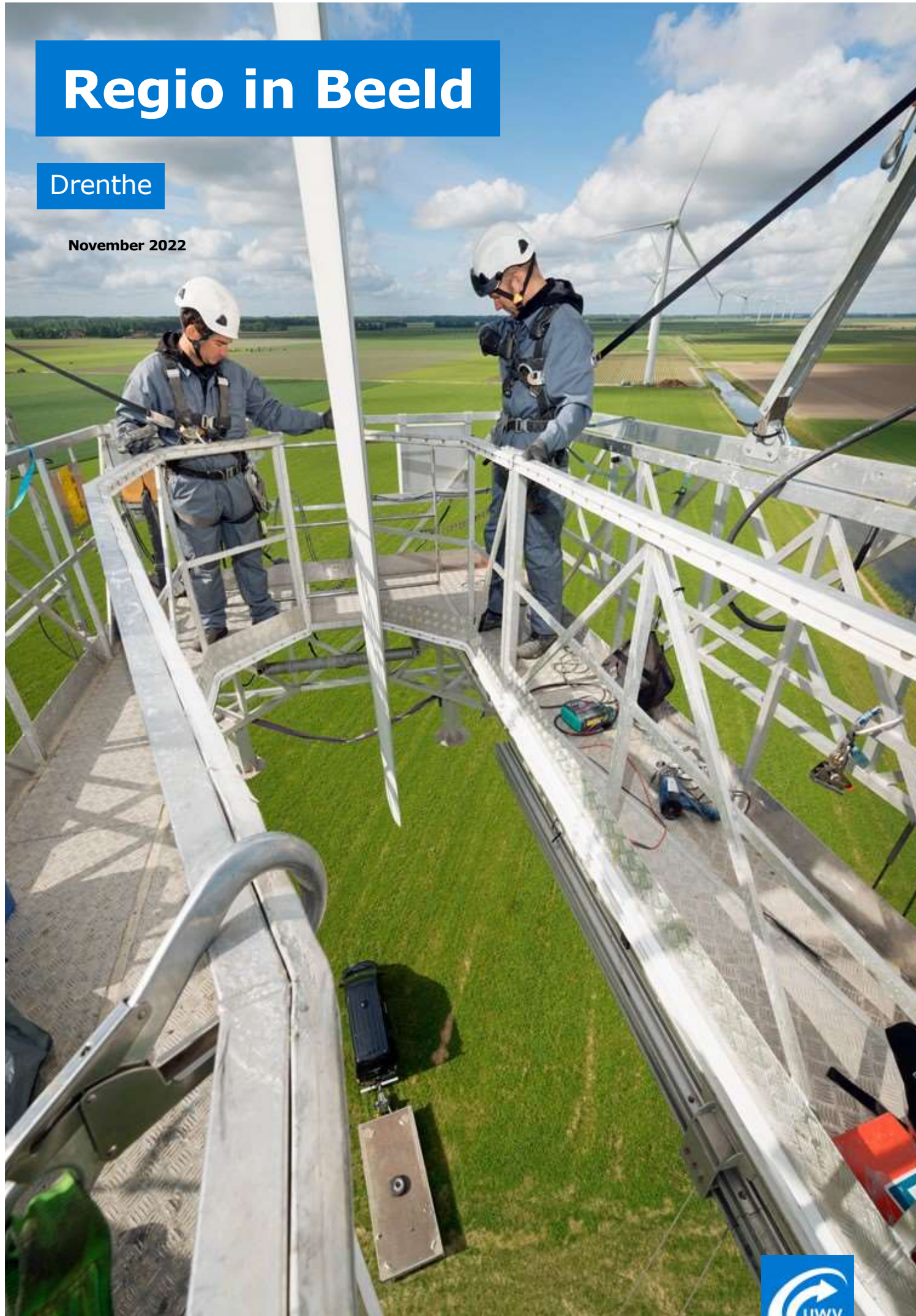


Regio in Beeld

Drenthe

November 2022



Inhoudsopgave

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

Voorwoord

Vorig jaar kenmerkte Regio in Beeld zich door een snel veranderende situatie op de arbeidsmarkt. Van een diepe coronacrisis en een arbeidsmarkt waarin iedereen zich schrap zette voor heel veel verlies van banen kandelde dit beeld naar een aantrekkelijke economie en een snelle toename van vacatures. De crisis waar we ons op hadden voorbereid kwam niet. Al snel bleken we in een andere crisis terecht te komen. De economie herstelde zich, zelfs al in coronatijd, en daarmee ook de arbeidsmarkt. Vorig jaar spraken we in onze regio voor het eerst van krapte op de arbeidsmarkt waar wij ons op moesten gaan richten. Na twee jaar corona was het erg fijn om te zien dat de banen in onze regio weer toenamen. Nu, zo tegen het einde van 2022, zien we dat het aantal banen explosief gegroeid is en dat wij als dienstverleners in de arbeidsmarkt moeite hebben om de vele openstaande vacatures te helpen vervullen. Het jaar 2022 laat zich in een aantal woorden daarmee typeren als het jaar van ongekende krapte op de arbeidsmarkt.

De tekorten nemen nog steeds verder toe. Voor elke werkzoekende in onze arbeidsmarkt zijn er inmiddels op papier meerdere banen beschikbaar. En daar wordt dan meteen het grote probleem van nu zichtbaar, er is sprake van een grote mismatch tussen de huidige werkzoekenden en de gevraagde competenties in de vele openstaande vacatures.

We zien inmiddels ook dat de huidige situatie niet van korte duur is, maar dat we door verschillende oorzaken ons op moeten maken voor een structureel tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Dat, gecombineerd met de grote opgaven waar we in de samenleving de komende tijd voor staan, zoals woningtekorten oplossen, energie transitie vormgeven, de vergrijzing opvangen, maakt dat we een grote opgave met elkaar hebben. Om deze ambitieuze opgaven goed te kunnen vervullen, hebben we ieder onbenut arbeidspotentieel in de komende jaren nodig. Dit is misschien wel de belangrijkste constatering in deze Regio in Beeld.

Voorzitter Arbeidsmarktregio Drenthe, wethouder Raymond Wanders over de uitdagingen: "De arbeidsmarkt is krappere dan ooit. En toch: ondanks de krapte staat er nog een grote groep mensen langs de zijlijn. Een groep waarin naar mijn overtuiging nog veel arbeidspotentieel verscholen zit. Dit vraagt om anders te kijken naar werk, maar vooral om anders te kijken naar mensen. Zijn de eisen die we stellen echt allemaal nodig? Kunnen we samen kansen creëren door te kijken naar de potentie van mensen? Investeren in mensen en wat passen en meten zodat er wel een match ontstaat? Er zijn in onze arbeidsmarktregio al mooie voorbeelden van bedrijven en organisaties die hiermee aan de slag zijn gegaan en hun ervaringen graag delen."

Of zoals rayonmanager van UWV Marie-Louise Harsta hierover zegt: "Het is nu de tijd waarin wij als UWV en gemeenten, samen met onze partners, de krachten moeten bundelen en ons vakmanschap moeten laten zien om de kwetsbare werkzoekenden zo te helpen ontwikkelen dat zij nu ook een plek op de arbeidsmarkt kunnen verkrijgen. We hebben iedereen die wil werken hard nodig de komende jaren!"

Regio in Beeld analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

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

*Raymond Wanders,
Voorzitter Arbeidsmarktregio Drenthe
Wethouder Werk, Inkomen, Beroepsonderwijs en
Gezondheid Gemeente Emmen*

*Marie-Louise Harsta,
Rayonmanager UWV WERKbedrijf
Groningen - Drenthe*

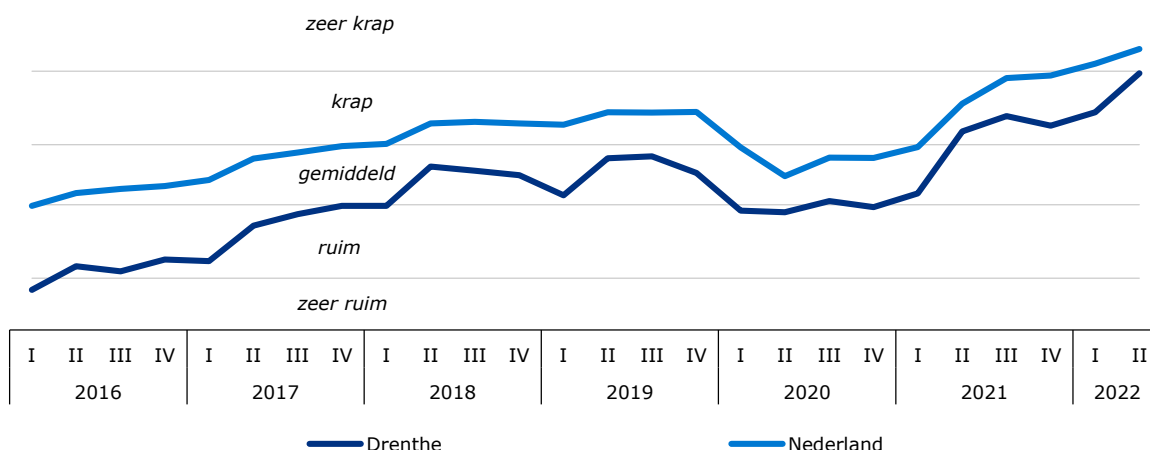
1. Een krappe arbeidsmarkt in Drenthe

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

1.1. Spanning arbeidsmarkt op recordhoogte

De arbeidsmarktregio Drenthe heeft medio 2022 te maken met een krappe arbeidsmarkt. Veel werkgevers komen moeilijk aan personeel en de meeste werkzoekenden hebben een goede kans op werk. De krapte op de arbeidsmarkt is niet nieuw. Grote delen van Nederland hebben al sinds eind 2017 te maken met een krappe arbeidsmarkt. Sinds het tweede kwartaal van 2021 is ook de arbeidsmarkt in Drenthe te typeren als krap; er staan sindsdien veel vacatures open in verhouding tot het aantal beschikbare kortdurend werkzoekenden (zie afbeelding 1.1). Met een voortdurend groeiende economie nam de spanning op de arbeidsmarkt sinds 2017 toe, slechts tijdelijk onderbroken in het coronajaar 2020. Vooral in 2021 groeide het aantal openstaande vacatures sterk en nam het aantal werkzoekenden af, zodat de krapte medio 2021 was toegenomen tot boven het niveau van 2019. In de eerste helft van 2022 nam de spanning op de regionale arbeidsmarkt nog verder toe.

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



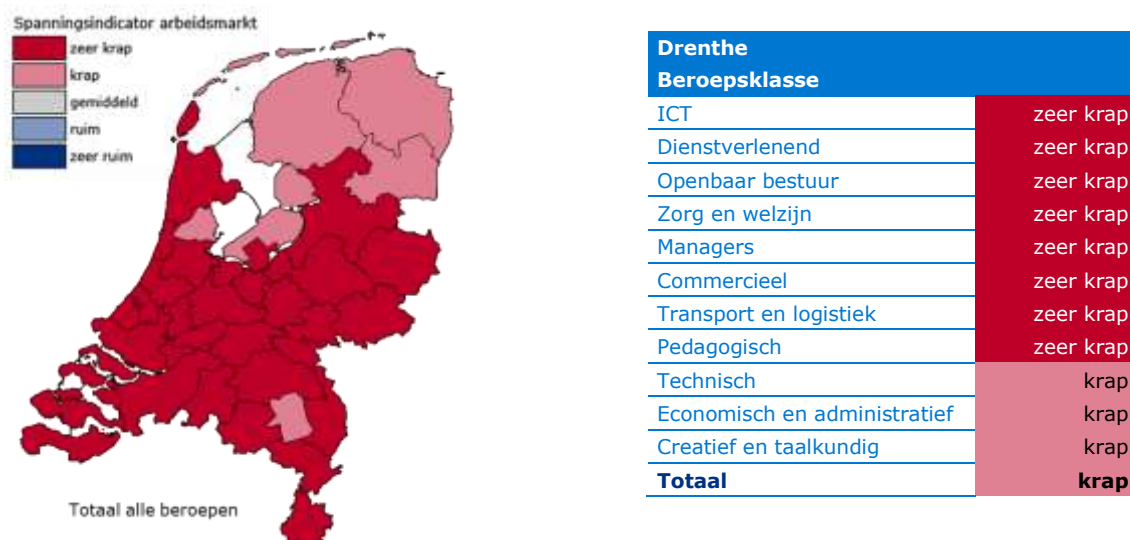
Bron: UWV

1.2. Zeer krappe arbeidsmarkt in meeste beroepsrichtingen

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.2 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2022 in Drenthe voor acht van de elf beroepsklassen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Alleen technische beroepen, economische & administratieve beroepen en creatieve & taalkundige beroepen kenden een iets minder krappe arbeidsmarkt. Binnen de beroepsgroepen verschilt de spanning tussen de beroepen die daaronder vallen. Zo kennen veel technische beroepen een zeer krappe arbeidsmarkt. Voor productiemedewerkers – die getalsmatig een groot deel uitmaken van de technische beroepsgroep – geldt echter een ruime arbeidsmarkt. De technische beroepsgroep als geheel is hierdoor niet als zeer krap te typeren.

Afbeelding 1.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



Bron: UWV

Vrijwel alle beroepen kansrijk

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

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

Box 1.1. Selectie kansrijke beroepen Drenthe

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

- Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
- Elektriciens en installateurs / monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Monteurs industriële machines en installaties / mechatronica (installatie, service, storing)
- Vrachtwagenchauffeurs
- Verkoopmedewerkers food (voedingsspecialzaken)
- Medewerkers bediening horeca
- Schoonmakers (o.a. kantoren, bedrijven, hotels, vakantieparken)
- ICT-servicedeskmedewerkers
- Verzorgenden IG, kraamverzorgenden
- Algemeen verpleegkundigen

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

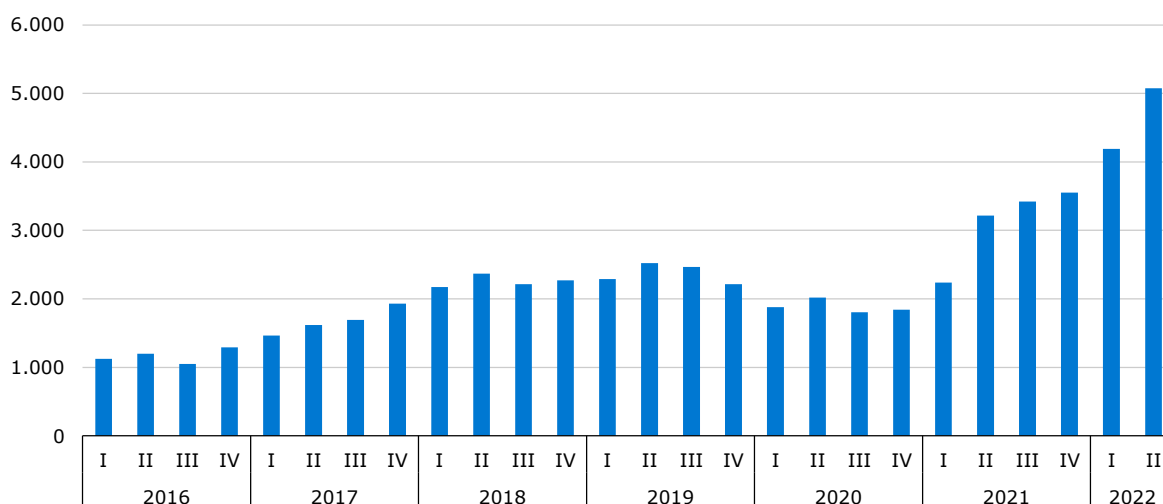
Hoewel de kans op werk momenteel goed is voor vrijwel alle beroepen, betekent dat niet dat de baankansen overall even goed blijven. Zo zijn diverse horecaberoepen, evenals standbouwers kwetsbaar voor eventuele nieuwe coronamaatregelen, veranderen de perspectieven voor brood- en banketbakkers door de huidige hoge energieprijzen en verandert het werk voor vuilnisophalers door veranderende ophaalsystemen. Ook zijn de langetermijnperspectieven minder gunstig voor beroepen als administratief medewerker en bibliotheekmedewerker, waar digitalisering en automatisering de menselijke inbreng in het werkproces terugdringen. De oorzaak voor beperkte baankansen op langere termijn kan ook liggen in de populariteit van het beroep onder werkzoekenden, waardoor er veel sollicitanten zijn per vacature. Voorbeelden daarvan zijn beroepen als dierenverzorger en reisleader.

1.3. Vacaturemarkt bereikt hoogtepunt in 2022

Met het snelle herstel van de economie na de coronacrisis nam ook de vraag naar personeel fors toe. Hierdoor bevindt de vacaturemarkt in Drenthe zich medio 2022 op een hoogtepunt. Afbeelding 1.3 laat de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in de periode 2016 – medio 2022 zien voor de arbeidsmarktregio Drenthe. Vooral de snelle toename van het aantal vacatures vanaf begin 2021 valt op. Dit is deels een reactie op het coronajaar 2020 – waarin de vacaturemarkt stokte als gevolg van de lockdowns – maar is vooral een voortzetting van een trend van een alsmaar groeiende vacaturemarkt die al langer zichtbaar is. In 2020 kromp de regionale vacaturemarkt flink, maar vanaf het eerste kwartaal van 2021 nam het aantal openstaande vacatures weer toe. De vacaturegroei zette ook in de eerste helft van 2022 door. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2022 was de regionale vacaturemarkt met bijna 5.100 openstaande vacatures bijna tweeënhalve keer zo groot als eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt vierenhalve keer zo groot. Omdat de groei van de economie afneemt, is te verwachten dat landelijk het aantal ontstane vacatures in 2023 weer terugloopt met 7%, tot net boven het niveau van 2021. De daling kan sterker worden als de oorlog in Oekraïne de economie verder afremt.

Afbeelding 1.3 Ontwikkeling openstaande vacatures

Drenthe, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

De groei van de vacaturemarkt tekende zich in 2021 en de eerste helft van 2022 breed af. In alle beroepsklassen nam het aantal openstaande vacatures sinds begin 2021 fors toe. Deels had dit te maken met het herstel van de werkgelegenheid na de lockdowns in het eerste coronajaar. Vooral in commerciële, dienstverlenende en economische & administratieve beroepen kwamen er sinds begin 2021 veel openstaande vacatures bij. Het gaat dan om beroepen als verkoopmedewerker detailhandel, medewerker bediening horeca, schoonmakers en medewerker klantenservice. In absolute zin staan er vooral veel vacatures open voor technische beroepen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt van Drenthe](#).

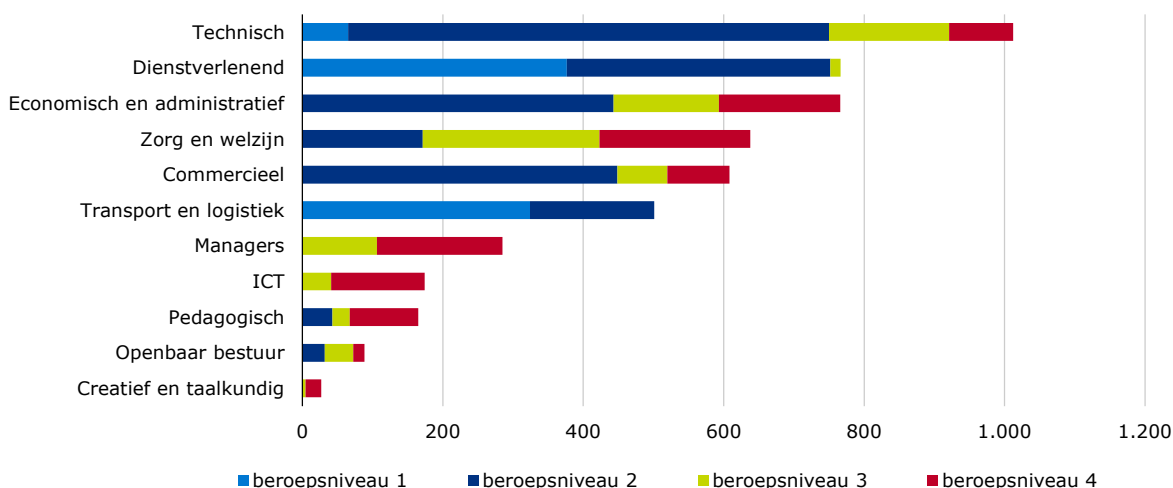
Afbeelding 1.4 toont het aantal openstaande vacatures in Drenthe medio 2022 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

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

Van de vacatures die medio 2022 openstonden in Drenthe waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemoniteur, elektricien en loodgieter. Verder stonden veel economische & administratieve vacatures open. Ook deze vacatures zijn veelal op ISCO-beroepsniveau 2, zoals postbezorger, medewerker klantenservice en productieplanner. Verder telt de arbeidsmarktregio Drenthe veel openstaande vacatures voor dienstverlenende en zorg & welzijn beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (ISCO-beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers.

Afbeelding 1.4 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau (ISCO)

Drenthe, 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

1.4. Steeds minder werklozen beschikbaar voor vacatures

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

Werkgevers zijn vooral op zoek naar kandidaten met een recent arbeidsverleden die volgens hun cv voldoen aan de functie-eisen. De spanningsindicator van UWV – zoals in de afbeeldingen 1.1 en 1.2 is weergegeven – reflecteert deze belevingswereld van de werkgever en brengt de verhouding in beeld tussen openstaande vacatures voor een bepaald beroep en mensen die kortdurend – maximaal zes maanden – een WW-uitkering ontvangen en werk zoeken in het betreffende beroep. Tegenover de bijna 5.100 openstaande vacatures in Drenthe vindt de werkgever medio 2022 zo'n 1.300 mensen die kortdurend een WW-uitkering ontvangen; gemiddeld slechts 0,3 kandidaten per vacature.

Wanneer werkgevers hun zoekgedrag uitbreiden naar andere groepen komen aanzienlijk meer kandidaten in beeld voor het vervullen van vacatures. Niet alleen mensen die kortdurend een WW-uitkering ontvangen vormen arbeidspotentieel. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) spreekt over het onbenutte arbeidspotentieel waaronder – naast werklozen – ook onderbenutte deeltijdwerkers en semi-werklozen vallen. Hoofdstuk 4 gaat nader in op dit onbenutte arbeidspotentieel, dat in Drenthe uit 20.000 mensen bestaat.

1.5. Personeelstekorten belemmeren bedrijfsvoering

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

Steeds meer bedrijven ervaren tekorten aan personeel

De resultaten van de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS laten zien dat steeds meer ondernemers in Drenthe het tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervaren voor hun activiteiten. Medio 2022 vormt in de provincie Drenthe een tekort aan arbeidskrachten zelfs de grootste belemmering in de bedrijfsvoering van ondernemers. In het tweede kwartaal van 2022 gaf bijna 41% van de regionale ondernemers aan dergelijke belemmeringen te hebben, aanzienlijk vaker dan een jaar eerder. In Zuidwest-Drenthe gaat het zelfs om ruim 45% van de werkgevers. Ook belemmeringen door tekorten aan productiemiddelen, materiaal en ruimte werden breed ervaren.

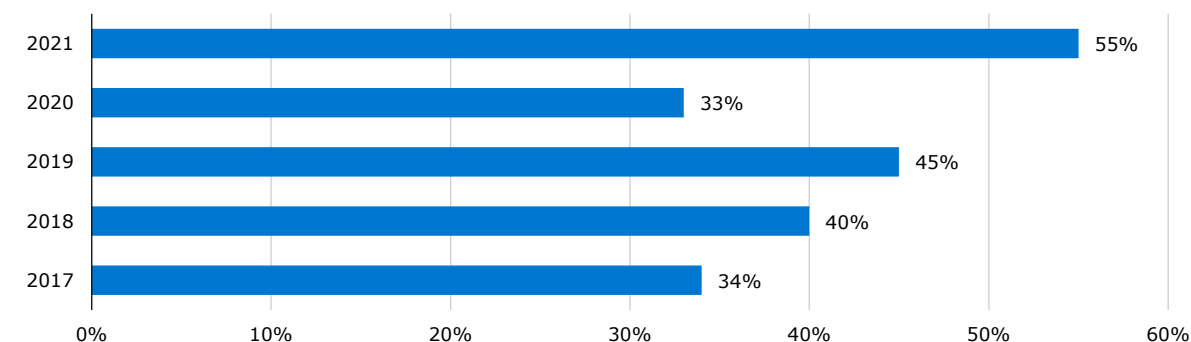
Vooraf hinder personeelstekorten bij uitzendbureaus, in bouw en horeca

Met landelijk ruim de helft van de ondernemers gaven zakelijke dienstverleners - waaronder ook uitzendbureaus vallen - het vaakst aan dat een tekort aan arbeidskrachten de belangrijkste belemmering is voor hun bedrijfsvoering. Ook in de provincie Drenthe hebben zakelijke dienstverleners relatief het vaakst last van een tekort aan arbeidskrachten. Ook in de bouw en de horeca worden de belemmeringen door een tekort aan arbeidskrachten breed ervaren.

Ruim helft ontstane vacatures moeilijk vervulbaar

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

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



Bron: UWV

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

2. Personeelstekort is hardnekkig

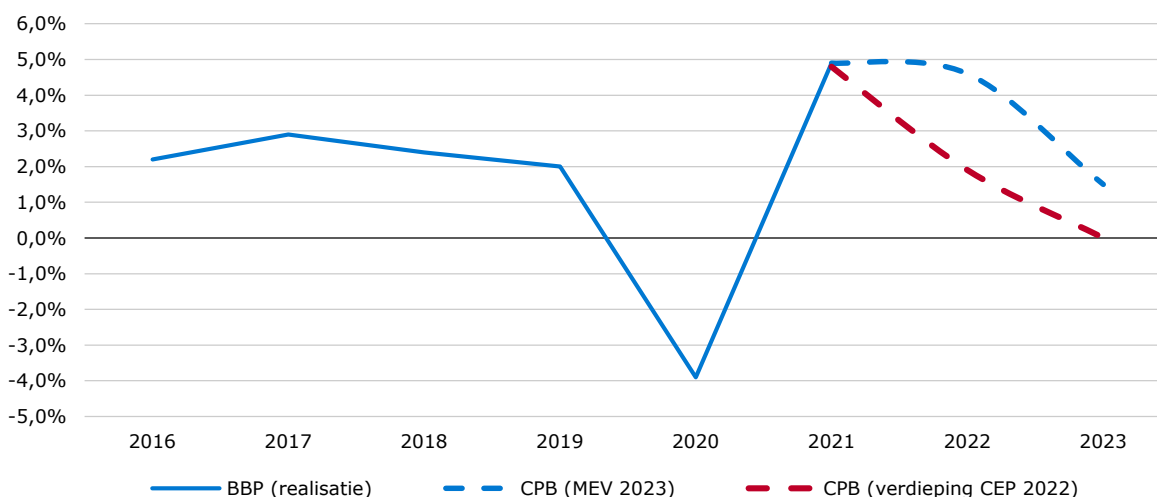
De Nederlandse economie is sterk uit de coronacrisis gekomen, maar het beeld kantelt. Het snelle economische herstel in 2021 maakte in de loop van 2022 plaats voor nieuwe onzekerheid. De groei van de werkgelegenheid vlakt af en in 2023 ontstaan naar verwachting minder vacatures. De krapte neemt hierdoor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

2.1. Snel economisch herstel maakt plaats voor nieuwe onzekerheid

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

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

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



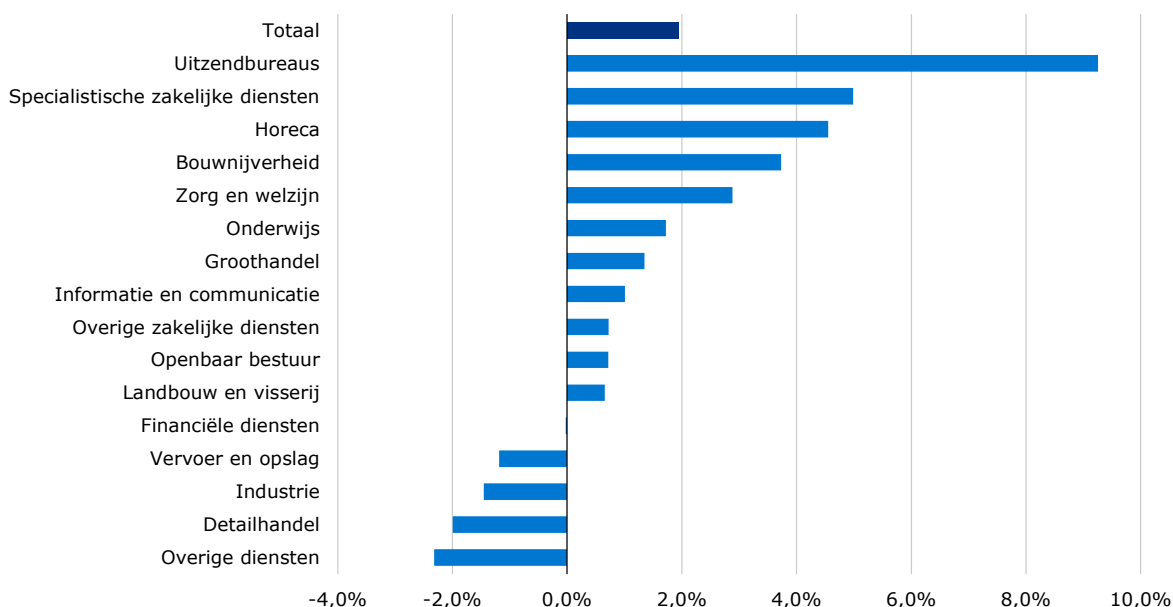
Bron: CPB

In het voorjaar van 2022 kwamen verschillende financiële instellingen met prognoses over de economische ontwikkeling. In Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten van juni 2022 spreekt De Nederlandse Bank de verwachting uit dat de stevige inflatie, hogere rente en een afnemende groei van de wereldhandel een neerwaarts effect hebben op de geraamde bbp-groei. DNB verwacht een economische groei van 2,8% in 2022. Vanaf eind 2022 trekt de bbp-groei weer aan. Zowel in 2023 (1,5%) als in 2024 (1,7%) ligt de geraamde bbp-groei boven het potentiële (trendmatige) groeitempo. Ook RaboResearch verwacht economisch lastiger tijden met een milde recessie in het laatste kwartaal van 2022 en eerste kwartaal van 2023. Zowel de prognose van DNB als die van RaboResearch blijft binnen de bandbreedte van de twee CPB-scenario's in afbeelding 2.1.

2.2. Werkgelegenheidsgroei vlakt af

De vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt zijn erg onzeker. De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Drenthe herstelde zich in de eerste helft van 2022 verder na de coronacrisis, nadat deze in 2021 alweer op het niveau van voor de coronacrisis was gekomen. De werkgelegenheidsgroei vlakt de komende jaren echter af. In de jaren 2022 en 2023 groeit het aantal banen van werknemers naar verwachting door met 2.200 (1,9%) en komt uit op 115.900. Deze groei is echter vrijwel geheel in 2022 al gerealiseerd. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, inflatie en dalende koopkracht zorgen voor veel onzekerheid. Voor 2023 wordt nu nog een zeer kleine groei verwacht, maar of dit gaat uitkomen is hoogst onzeker. Afbeelding 2.2 laat per sector de verwachte ontwikkeling van het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Drenthe zien in 2023 ten opzichte van 2021.

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



Bron: UWV

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

Volgens de prognoses neemt tussen 2021 en 2023 in meer dan de helft van de sectoren de werkgelegenheid toe. In de arbeidsmarktregio Drenthe groeit vooral het aantal banen van werknemers in uitzendbureaus, specialistische zakelijke diensten en horeca. Ook in sectoren als zorg & welzijn en bouw blijft de werkgelegenheid groeien. De horeca werd hard getroffen door de coronacrisis en maakt nu weer een sterke groei door. Naar verwachting komt het aantal banen in deze sector eind 2023 weer op het niveau van voor de coronacrisis. Ook de uitzendbureaus herstellen verder na de coronacrisis. Zij profiteren van de onzekere economische ontwikkelingen en de krapte op de arbeidsmarkt, waarin bedrijven uitzendbureaus inschakelen om personeel te werven.

Krimp in overige diensten, detailhandel, industrie en vervoer & opslag

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. In sectoren als overige diensten, detailhandel, industrie en vervoer & opslag neemt het aantal banen van werknemers af in de periode 2021 - 2023. Verdergaande automatisering en digitalisering zorgen ervoor dat minder werknemers nodig zijn voor de groeiende productie. Vooral in de detailhandel blijft de werkgelegenheid achter bij de productie, die steeds meer via online verkopen wordt gerealiseerd. Ook zijn de effecten zichtbaar van de onzekerheid over de economie en het koopkrachtverlies van consumenten. Consumenten beperken hierdoor hun bestedingen aan luxeproducten en overige diensten als kappers en wellness. De industrie is conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. Door de oorlog raken internationale ketens van productie en transport verstoord en zijn er grondstof- en brandstoftekorten. Naast het meer structurele banenverlies door automatisering en robotisering, neemt de werkgelegenheid in de industrie hierdoor naar verwachting extra af in de komende periode. De vooruitzichten voor de werkgelegenheid in transport & logistiek zijn in Drenthe minder gunstig dan in veel andere regio's. De groei in vervoer & opslag is vooral te vinden in regio's waarin belangrijke transportassen lopen (binnenlands en naar het buitenland: achterlandverbindingen). Drenthe valt hier net buiten. Ook de grote tekorten aan vrachtwagenchauffeurs remmen de productie en werkgelegenheid.

Geen einde aan de krapte

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

2.3. Personeelstekorten veelal structureel van aard

Waarom is de arbeidsmarkt steeds krappere geworden?

Drenthe kent, hoewel iets minder dan landelijk, een krappe arbeidsmarkt. Vooral vanaf het eerste kwartaal van 2021 nam de krapte op de arbeidsmarkt sterk toe (zie ook afbeelding 1.1). Op korte termijn lijkt er geen einde aan deze krapte te komen. Wat is hiervan de oorzaak? Om te beginnen is de krappe arbeidsmarkt niet nieuw. Enkele beroepsrichtingen, zoals techniek en ICT, hebben al jaren te maken met een krappe arbeidsmarkt. Box 2.1 laat tien voorbeelden zien van beroepen waarvoor al minimaal zes jaar sprake is van krapte in Drenthe. Voor beroepen in andere sectoren, zoals in horeca en detailhandel, nam de krapte vooral in de laatste twee jaren toe.

Box 2.1. Beroepen met langdurige krapte

Dat de huidige arbeidsmarkt krap is, heeft verschillende oorzaken. Die zijn deels nog een gevolg van de coronapandemie, maar enkele oorzaken zijn structureel van aard. Een aantal beroepen heeft al langere tijd te maken met een krappe arbeidsmarkt. Onderstaand een voorbeeld van tien beroepen in Drenthe die al minimaal zes jaar krapte kennen.

- Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
- Elektriciens en installateurs / monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- Loodgieters, installateurs / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (incl. warmtepompen)
- Monteurs industriële machines en installaties
- Productieplanners
- Verzorgenden IG
- Algemeen verpleegkundigen
- Woonbegeleiders gehandicaptenzorg
- Vrachtwagenchauffeurs
- Medewerkers klantcontact / klantenservice

Hoewel de economische groei van de afgelopen jaren en de gevolgen van de coronacrisis de personeelstekorten hebben versterkt, heeft een deel van de krapte oorzaken van meer structurele aard. Zo beperken vergrijzing en ontgroening het personeelsaanbod en voldoen lang niet alle werkzoekenden aan de veranderende functie-eisen van werkgevers.

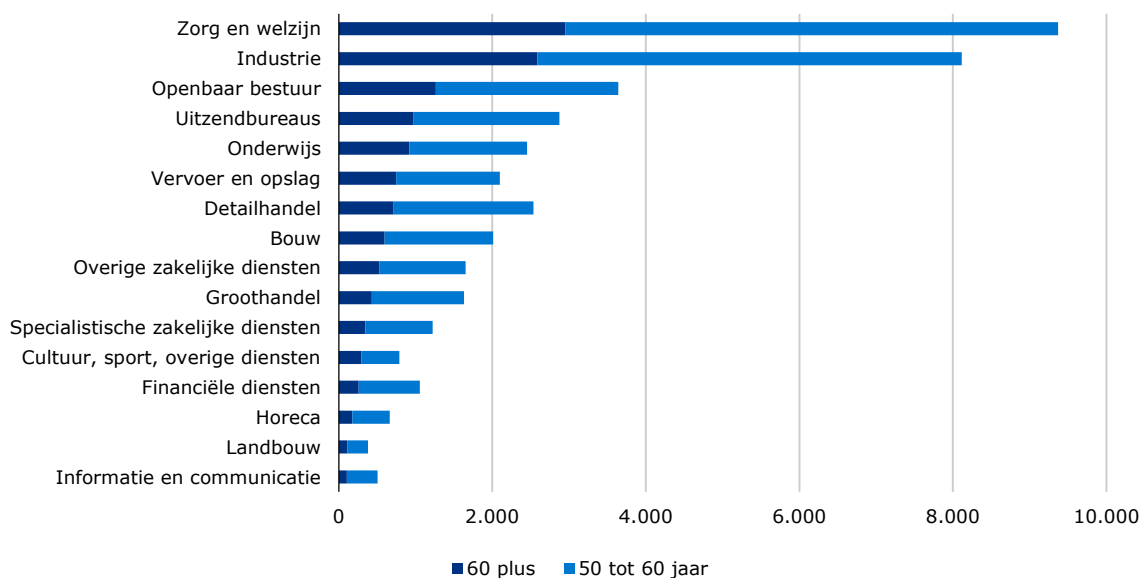
Instroom jongeren onvoldoende om uitstroom ouderen op te vangen

Een belangrijke oorzaak van de huidige krappe arbeidsmarkt is de vergrijzing. Hierdoor verlaten de komende jaren veel oudere werknemers de arbeidsmarkt. Het aandeel werkenden onder 50-plussers neemt al jaren toe; onder vrouwen naar verhouding sterker dan onder mannen. Inmiddels is de netto arbeidsparticipatie van 50- tot 60-jarigen in Nederland 80% en van 60- tot 65-jarigen 63%. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van de werkende beroepsbevolking binnen afzienbare tijd met pensioen gaat. De vacatures die hierdoor ontstaan, kunnen werkgevers op verschillende manieren invullen, maar een belangrijke factor hierbij is de instroom van jonge schoolverlaters. Voor de komende jaren is de instroom van jongeren echter onvoldoende om het aantal vertrekkende ouderen op te vangen. In de arbeidsmarktregio Drenthe wonen 73.400 mensen tussen de 50 en 67 jaar. De groep jongeren tussen de 0 en 17 jaar – zij die wat betreft leeftijd vertrekkende groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen – is 47.400. Als al deze jongeren gaan werken, en zij de enigen zouden zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, ontstaat er in Drenthe een gat van 26.000. Hoewel de uitstroom van ouderen op de arbeidsmarkt ook op andere manieren kan worden opgevangen, is de instroom van jongeren hierin van oudsher wel altijd een belangrijke factor. Bovenstaande cijfers laten zien dat het aanbod op de arbeidsmarkt in Drenthe krimpt. Immigratie dempt deze krimp maar deels. Het duurt vaak lang voordat nieuwkomers in Nederland aan het werk kunnen, zeker op het niveau waarop zij in het land van afkomst hebben gewerkt. Met de komst van de vluchtelingenstroom uit Oekraïne in het afgelopen jaar bleek dat specifieke groepen de stap naar werk sneller kunnen zetten. Vluchtelingenstromen fluctueren door de jaren. Het is daardoor onzeker in hoeverre immigratie op termijn een oplossing kan vormen voor het afnemende arbeidsaanbod. Zo wordt het werken in Nederland voor veel Europese immigratie minder aantrekkelijk als de lonen in het land van herkomst omhooggaan.

De vergrijzing is in Drenthe niet overal even sterk (zie afbeelding 2.3). In sectoren als horeca en detailhandel werken vooral jongeren. Het aandeel werknemers boven de 50 jaar maakt daar amper 20% van het totaal uit. Ook werknemers die via een uitzendbureau, in de ICT of landbouw werken zijn minder vaak 50-plus. In acht sectoren is meer dan een derde van het aantal medewerkers ouder dan 50 jaar. Hieronder vallen sectoren als industrie, zorg & welzijn, bouw en vervoer & opslag, waar nu al grote krapte heerst. In totaal zijn 13.000 Drentse werknemers zelfs ouder dan 60 jaar. Een groot deel van hen verlaat de komende zeven jaar de arbeidsmarkt. Bijna 3.000 van hen werken in zorg & welzijn (12% van de werknemers in de sector).

Afbeelding 2.3 Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Woonregio Drenthe, december 2021



Bron: UWV

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

Vraag en aanbod sluiten niet altijd aan

Hoewel het aantal vacatures op dit moment het aantal werklozen overstijgt, zijn er nog steeds veel mensen op zoek naar een baan of een uitbreiding van het aantal uren dat ze werken. Toch is het voor veel werkzoekenden lastig om (extra) werk te vinden. De opleiding, werkervaring en competenties van werkzoekenden sluiten lang niet altijd aan bij de functie-eisen van werkgevers. Ook passen de werkinhoud en arbeidsomstandigheden soms niet bij de wensen van de werkzoekende. Deze mismatches zijn niet alle gevallen gemakkelijk op te lossen.

Hoofdstuk 4 gaat uitgebreid in op het onbenutte arbeidspotentieel in Drenthe. Een deel van deze kandidaten staat bij UWV geregistreerd. Vooral werkzoekenden met een bijstandsuitkering zijn ten opzichte van de werkende beroepsbevolking gemiddeld lager opgeleid en een aanzienlijk deel beschikt niet over een startkwalificatie. Dat betekent dat ze maximaal een diploma hebben op mbo-1 niveau. Werkgevers zijn vooral op zoek naar kandidaten met een opleiding op minimaal mbo-2 niveau. Ook zijn werkzoekenden vaker op zoek naar functies in administratieve beroepen. Hoewel ook werkzoekenden met een administratief beroep op dit moment wat makkelijker werk vinden, is deze situatie niet te vergelijken met bijvoorbeeld de arbeidsmarkt in de techniek en ICT, waar werkgevers veel moeite hebben om geschikte kandidaten te vinden.

Het feit dat een kandidaat niet beschikt over het gevraagde diploma of de gevraagde werkervaring hoeft niet per definitie reden voor een werkgever te zijn om de kandidaat af te wijzen. Wanneer een cv en een vacature niet direct op elkaar passen, zijn er andere manieren om de aansluiting tussen kandidaat en werkgever te maken. Een van de mogelijkheden is het inzetten van het [dashboard skills](#). Dit dashboard beschrijft voor een groot aantal beroepen welke vaardigheden bij het beroep horen. Zowel werkgevers als werkzoekenden kunnen hiermee op een andere manier naar een openstaande vacature of naar een (arbeids-) verleden kijken.

Toename krapte tijdens coronaperiode

Niet alleen economische groei, vergrijzing, ontgroening en mismatch veroorzaken de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Een recente ontwikkeling die de krapte heeft versterkt, is het pakket aan steunmaatregelen dat de overheid instelde tijdens de coronacrisis. Deze maatregelen – zoals de NOW – zorgden ervoor dat een groot deel van de werkgelegenheid over de coronacrisis heen werd getild en hadden zo een dempende werking op de arbeidsmarktontwikkelingen. In het begin van de coronacrisis bestond de angst voor een faillissementsgolf. Het omgekeerde gebeurde echter. Minder bedrijven gingen failliet dan in de periode voor corona en minder mensen raakten hun baan kwijt dan gezien de ernst van de crisis mocht worden verwacht. Ook vonden veel mensen vanuit sterk getroffen sectoren als horeca, detailhandel en cultuursector tijdelijk werk in branches waarin de werkgelegenheid toenam, zoals de GGD's en bezorgdiensten. Na een flinke, tijdelijke terugval in 2020 herstelden de economie en de werkgelegenheid zich weer razendsnel. Na het heropenen van de economie besloot een deel van het vertrokken personeel niet terug te keren naar de sector waarin zij voorheen werkzaam waren.

Andere factoren die vaak in verband worden gebracht met de huidige krapte op de arbeidsmarkt zijn het grote aantal deeltijdwerkers, de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt en een beperkte groei in de arbeidsproductiviteit.

Tekorten lossen niet vanzelf op

UWV houdt regelmatig werkgeversonderzoeken. In één daarvan werd aan werkgevers gevraagd hoe technische ontwikkelingen de zoektocht naar personeel de komende 5 jaar kunnen beïnvloeden. Ongeveer 10% van de werkgevers verwacht een afname van het aantal werknemers door technologische ontwikkelingen, terwijl 30% juist een toename verwacht. De sectoren laten hierin grote verschillen zien; 69% van de werkgevers in ICT en communicatie verwacht een toename in werkgelegenheid, terwijl dit voor maar 18% van de werkgevers in de horeca geldt.

Voor zowel de korte als de middellange termijn valt dus te verwachten dat de vraag naar personeel in de meeste sectoren eerder toeneemt dan afneemt. Daar tegenover staat een afnemend en een lang niet altijd op de vraag passen personeelsaanbod als gevolg van vergrijzing, ontgroening en mismatch. Veel werkgevers geven nu al aan veel moeite te hebben om geschikte kandidaten voor de openstaande vacatures te vinden. De personeelstekorten lossen dan ook niet vanzelf op in de komende jaren.

Bovenop de huidige uitdagingen staat ons ook een aantal sociale, maatschappelijk en technologische uitdagingen te wachten. Het gaat dan om zaken als de aanpak van de klimaatverandering, het woningtekort en de vergrijzing en het stimuleren van arbeidsparticipatie door de drempel voor kinderopvang te verlagen. Het volgende hoofdstuk geeft aan in welke mate deze ambities een beroep doen op het toch al schaarse personeel in Drenthe.

3. Ambities samenleving doen beroep op schaars personeel

De samenleving staat de komende jaren voor enkele flinke uitdagingen. De aanpak van de klimaatcrisis, het woningtekort en de effecten van vergrijzing op de maatschappij, de arbeidsmarkt en de zorgvraag vereisen forse inzet van mensen en middelen. De uitdagingen waar Nederland voor staat, hebben ook gevolgen voor de arbeidsmarkt. Realisatie van de ambities doet een groot beroep op de beschikbare arbeidskrachten. Het gaat daarbij vooral om beroepsbeoefenaars in marktsegmenten waarbinnen nu al krapte heerst. Activeren en inschakelen van onbenut arbeidspotentieel draagt bij aan het verminderen van de krapte. Verdelen van de schaarse middelen is volgens de Sociaal Economische Raad (SER) dan ook een van de onderdelen van het arbeidsmarktbeleid. De plannen voor de kinderopvang laten zien dat zelfs voorgenomen maatregelen om de krapte tegen te gaan tot een groter beroep op reeds schaars personeel kan leiden. Samenhang met andere werkvelden zorgt ervoor dat de situatie op de woningmarkt gevolgen heeft voor een optimale werking van de arbeidsmarkt.

3.1. Samenleving staat voor grote uitdagingen

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

Om de ambities uit het Coalitieakkoord waar te maken en maatschappelijke sectoren te versterken, is meer menskracht nodig. De beschikbaarheid ervan is echter beperkt. Het kabinet heeft daarom een aanpak arbeidsmarktkrapte opgesteld. Het gaat dan om het verminderen van de vraag naar arbeid door technologie- en procesinnovaties. Andere elementen zijn het vergroten van het arbeidsaanbod door bijvoorbeeld meer uren werken en het mobiliseren van onbenut arbeidspotentieel. Ook het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een Leven Lang Ontwikkelen behoren daartoe. De krapte vormt tegelijkertijd een aangrijpingspunt om stevige stappen richting inclusieve arbeidsmarkt te zetten.

3.2. Verduurzaming doet vooral beroep op technisch personeel

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

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

De beschikbaarheid van technisch geschoolden vormt al geruime tijd een hardnekkig knelpunt op de arbeidsmarkt. Al in 2013 tekenden bestuurders uit onderwijs, bedrijfsleven, van werkgevers en werknemers, de regio's en het Rijk, het Techniepact. Hun ambities staan nog steeds: een structurele aanpak voor een goed opgeleide beroepsbevolking met voldoende slimme en vakbekwame technici voor de banen van nu en morgen. In samenwerking met scholen werken partijen vanuit het Techniepact hard aan het vergroten van de belangstelling voor technisch onderwijs. Een studie uit 2019 van ROA en Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) laat zien dat onder een aantal aannamen bij het klimaatpakket de vraag naar technisch personeel toeneemt. Een nieuwe studie verschijnt eind 2022 / begin 2023.

3.3. Krappe woningmarkt staat voor grote bouwopgave

Nederland kampt met een groot tekort aan woningen. CPB en PBL geven in een nieuwe prognose van het aantal huishoudens aan dat in twee COROP-gebieden waarmee Drenthe overlapt tussen 2021 en 2035 sprake is van een toename van huishoudens; met 2% in Zuidoost-Drenthe en eveneens met 2% in Zuidwest-Drenthe. Bevolkingsgroei in met name stedelijke gebieden en een gebrek aan doorstroom op de woningmarkt dragen bij aan het woningtekort. Om te voorzien in de groeiende vraag naar woningen en het woningtekort aan te pakken, zijn plannen ontwikkeld om vanaf 2024 in Nederland jaarlijks 100.000 woningen bij te bouwen.

Het tempo van de bouwproductie is mede afhankelijk van oplossingen voor de stikstofproblematiek en de personeelstekorten. Ook speelt de kostenontwikkeling voor bouwen, energie en vergunningverlening een rol. De tekorten op de woningmarkt kunnen gevolgen hebben voor de binnenlandse arbeidsmarkt. Er zijn signalen dat de beperkte beschikbaarheid van betaalbare woningen de mobiliteit van personeel voor politie, zorg en onderwijs beperkt. Ook adequate huisvesting van arbeidsmigranten van buiten Nederland voor uitvoerend werk vormt een punt. Het Aanjaagteam Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) heeft daarover zijn licht laten schijnen. In vervolg daarop heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor gemeenten een handreiking opgesteld met daarin de stappen die nodig zijn om de huisvesting te bieden die nodig is.

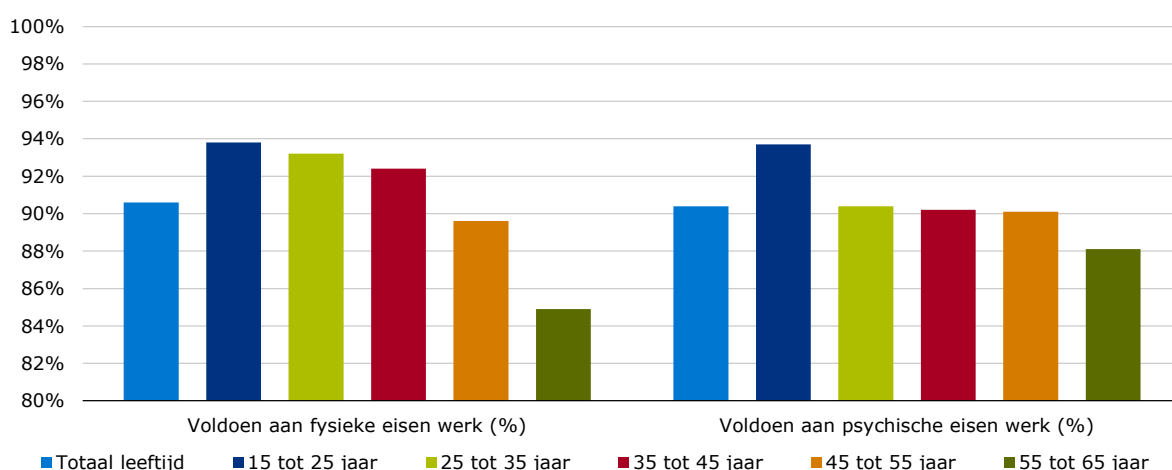
Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) heeft in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat een *Actualisatie en regionalisering bedrijfstakramingen* opgesteld. EIB voorziet in Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe samen tegenover 7.500 voltijdsbanen in het basisjaar 2019 een doorgroei tot 7.900 voltijdsbanen in 2032 voor de hele bouwsector op basis van het behoedzame scenario. In het gunstige scenario is er doorgroei 8.300 voltijdsbanen. Of deze scenario's uitkomen hangt onder meer af van ontwikkelingen in de bouw, zoals het tekort aan materiaal en personeel en grondstof- en energieprijzen. De groei van de werkgelegenheid houdt de krapte in stand. Deze kan zelfs intensiveren als ook rekening wordt gehouden met de vergrijzing in de bouw en de uitstroom uit de sector doordat werknemers met pensioen gaan (zie ook paragraaf 2.3). Van de inwoners in de arbeidsmarktregio Drenthe die als werknemer in de bouw werken, is ruim een derde 50-plusser.

3.4. Gericht aandacht besteden aan gezond ouder worden op het werk

Ouderen vormen belangrijk menselijk kapitaal. Ze beschikken over werkervaring, vakkennis en een uitgebreid netwerk. Ouderen zijn bovendien vaak gemotiveerd en loyaal. Het is voor arbeidsorganisaties belangrijk dit kapitaal zo lang mogelijk te boeien, vitaal te houden en zo te behouden voor de arbeidsmarkt. In de arbeidsmarktregio Drenthe wonen 41.700 werknemers van 50 jaar of ouder. Hun aandeel in het totaal van de werknemers bedraagt 35%; hoger dan het landelijke aandeel. Zo'n 42% van deze 50-plus werknemers is actief in zorg & welzijn of industrie (17.500 werknemers). Afbeelding 2.3 in het vorige hoofdstuk liet de vergrijzing onder werknemers per sector al zien. Autonomie, steun, feedback, leiderschap, job crafting en HRM-instrumenten, zoals gezondheidspromotie en loopbaanbegeleiding, dragen – zo blijkt uit onderzoek – bij aan gezond ouder worden op het werk.

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

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



Bron: CBS, bewerking UWV

3.5. Ambitieuze samenleving vraagt meer inzet onbenut arbeidspotentieel

De ambities rond verduurzaming en woningbouw leggen, net als de personeelsvoorziening in de maatschappelijke sectoren, een beslag op het schaarse arbeidsaanbod. Mobilisatie van de potentiële beroepsbevolking en inschakeling van een groter deel van het onbenutte arbeidspotentieel helpen de ambities te verwezenlijken. Voor Drenthe raamt CBS het onbenut arbeidspotentieel op zo'n 20.000 mensen in 2021; 10% van de 15- tot 75-jarigen woonachtig in de arbeidsmarktregio Drenthe.

Betere inzet van het onbenut arbeidspotentieel is zowel van belang om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen als erop gericht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt perspectief op werk te bieden en uitsluiting aan te pakken. Ongeveer gelijktijdig met de kabinetsplannen over de krapte verscheen een actieplan tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Het actieplan benadrukt de ontoelaatbaarheid ervan. De activiteiten tegen discriminatie richten zich onder andere op gender, culturele of migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd en aanwezigheid van beperkingen.

In het actieplan *Dichterbij dan je denkt* ontvouwt het kabinet de korte termijn aanpak van de krapte. Het nodigt werkgevers uit om anders naar hun werving en selectie te kijken en wil mensen die nu aan de kant staan overtuigen van het feit dat zij nodig zijn en dat er ook mogelijkheden zijn voor werk. In de landelijke en regionale campagne staan vier wervingsroutes centraal. Dit zijn open hiring, leerwerktrajecten (praktijkleren in het mbo), jobcarving en matching via onder meer banenmarkten, meet & greets, video-pitches en bustours. Op gemeentelijk niveau dichten ontwikkelingstrajecten de kloof tussen wat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen en kennen en wat het werk van hen vraagt. De krapte en de gezamenlijke inzet om die te verminderen schept kansen voor mensen die op de arbeidsmarkt nog langs de zijlijn staan. Het gaat onder meer om:

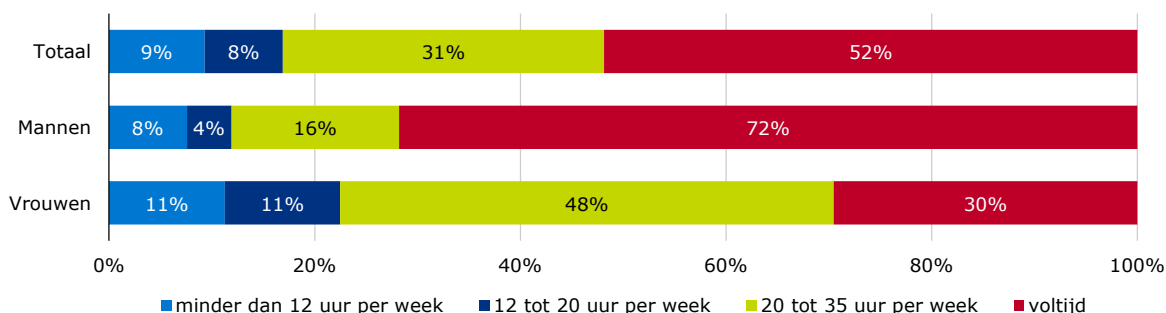
- langdurig uitkeringsgerechtigden;
- laaggeletterden en laagopgeleiden;
- mensen met een arbeidsbeperking;
- mensen met een migratie-achtergrond;
- statushouders en Oekraïense ontheemden;
- ouderen;
- ex-gedetineerden;
- flexwerkers die moeilijk aan een (voltijds) vaste baan komen.

Hoofdstuk 4 gaat verder in op het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Drenthe.

3.6. Meer werken roept om flankerende maatregelen

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

Afbeelding 3.2 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsduur per week
Nederland, 2021



Bron; CBS, bewerking UWV

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

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

4. Krapte vraagt om optimaal benutten arbeidspotentieel

Vergrijzing, ontgroening, meer werkgelegenheid, minder werkzoekenden en een kwalitatieve mismatch zetten de arbeidsmarkt onder spanning. Toch telt de arbeidsmarktregio Drenthe nog duizenden mensen waarvan het arbeidspotentieel niet of niet volledig wordt benut. Het onbenut arbeidspotentieel is allesbehalve een homogene groep. Verschillende subgroepen variëren onderling sterk in hun positie op de arbeidsmarkt, werkloosheidsduur, gezondheid, leeftijd, opleiding en werkervaring.

Dit hoofdstuk gaat nader in op de verschillende groepen werkzoekenden en hun kenmerken. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is bij UWV bekend en een deel niet. Van sommige werkzoekenden weet UWV relatief veel (zoals WW-gerechtigden) en van andere weinig (zoals niet-uitkeringsgerechtigden). Achtereenvolgens komen aan bod; het totale onbenut arbeidspotentieel, het GWU (geregistreerde werkzoekenden bij UWV) en het onbenut arbeidspotentieel *binnen* het GWU. De laatste paragraaf gaat in op de groep die niet tot het onbenut arbeidspotentieel behoort, zoals mensen die ziek of deels arbeidsongeschikt zijn, maar waarvoor ook mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn. Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod vraagt inzet van zowel werkgevers, werkzoekenden als andere arbeidsmarktpartijen.

4.1. Inspanningen van werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers aan zet

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor Drentse werkgevers moeilijk om aan personeel te komen. Uit het werkgeversonderzoek van UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers*, blijkt dat met name in sectoren als bouw, industrie, ICT en horeca het aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is relatief groot is. Er komen te weinig reacties op vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures in de toekomst alleen maar moeilijker wordt. Als oplossing gaan werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures vooral actiever werven, laten vacatures langer openstaan, gaan zelf anders werven of schakelen een uitzend- of wervingsbureau in. Werkgevers passen minder vaak andere methoden toe. Denk bijvoorbeeld aan het aannemen van een kandidaat die niet helemaal aan de functie-eisen voldoet, het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden of een zittende werknemer opleiden voor de functie. Het artikel *Personeelstekorten aanpakken* biedt werkgevers 27 oplossingen om tekorten aan te pakken.

Naast het aanboren van nieuw talent – dat met het onbenutte arbeidspotentieel in dit hoofdstuk ruimschoots aan bod komt – beschrijft het artikel twee strategieën om het personeelstekort aan te pakken; anders organiseren van het werk en binden en boeien van personeel. Werkgevers kunnen hieruit de oplossingen kiezen die passen bij hun organisatie, deze indien nodig combineren en het personeel betrekken om tot een succesvolle borging van een aanpak te komen. Paragraaf 3.4 wees bijvoorbeeld al op het belang om ouderen te binden aan organisaties.

Afbeelding 4.1 Drie strategieën om personeelstekorten aan te pakken



Nieuw talent aanboren

Werk anders organiseren

Binden en boeien

Bron: UWV

Solliciteren op basis van skills

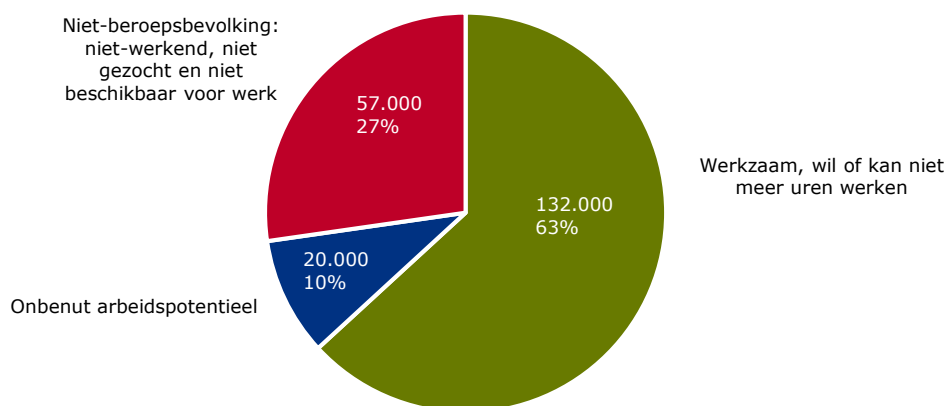
De dynamiek op de arbeidsmarkt onderstreept het belang voor werkenden en werkzoekenden om zich breder te oriënteren. De arbeidsmarkt biedt die mogelijkheid nu ook volop. De krapte op de arbeidsmarkt vergroot de animo onder werkgevers om functie-eisen aan te passen. Hierdoor komt een grotere groep werkzoekenden in aanmerking voor een functie. UWV stimuleert werkzoekenden zich breder te oriënteren en biedt instrumenten (zoals het [dashboard Skills](#) en informatie over [overstapberoepen](#) en [kansrijke beroepen](#)) om hiermee aan de slag te gaan. Eerder opgedane skills en vaardigheden blijken vaak van pas te komen in functies die op het eerste oog minder raakvlakken hebben.

4.2. Arbeidspotentieel vergroten

Een van de oplossingsrichtingen voor personeelstekorten is het vergroten van het potentieel aan kandidaten. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat niet alleen uit werklozen, maar ook uit semi-werklozen en onderbenutte deeltijders. Onlangs berekende CBS dat het onbenut arbeidspotentieel in Nederland in 2021 uit zo'n 1,3 miljoen mensen bestaat. Ook in de arbeidsmarktregio Drenthe staan nog steeds duizenden mensen langs de kant van de arbeidsmarkt, terwijl ze wel (meer) willen en kunnen werken.

In 2021 telde de arbeidsmarktregio Drenthe 209.000 inwoners tussen 15 en 75 jaar. Daarvan werken 132.000 mensen die momenteel niet meer uren willen of kunnen werken. Ook behoren 57.000 mensen tot niet tot de beroepsbevolking (zie afbeelding 4.2), omdat zij niet werken, niet recent naar werk hebben gezocht en niet beschikbaar zijn voor werk. Een derde belangrijke groep vormt het onbenut arbeidspotentieel. Deze groep kan bijdragen aan het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Volgens het CBS behoren in de arbeidsmarktregio Drenthe 20.000 mensen tot dit onbenut arbeidspotentieel; 10% van de mensen tussen 15 en 75 jaar. Dit aandeel is gelijk aan het landelijke aandeel. Om het grote aantal vacatures te vervullen, is het belangrijk om het beschikbare potentieel zo optimaal mogelijk te benutten. Lang niet iedereen die kan en wil werken biedt zich echter actief aan op de arbeidsmarkt. Het is een uitdaging om deze groep te bereiken.

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



Bron: CBS

Het onbenut arbeidspotentieel is te verdelen in drie groepen. De helft van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders. Dit zijn personen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn. Ongeveer 8% van alle werknemers in Nederland zou graag meer uren willen werken. Kassamedewerkers, sportinstructeurs, barpersoneel en reisleiders zijn beroepen waar het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers groot is. Circa 18% van de medewerkers in deze beroepen geeft aan meer uren te willen werken. Sectoren als zorg en onderwijs laten een ander beeld zien. Deze sectoren kennen grote personeelstekorten. Hoewel er veel mensen in deeltijd werken, is het aandeel (direct beschikbare) onderbenutte deeltijdwerkers er niet groot. Veel mensen werken in deze sectoren bewust in deeltijd. Volgens CBS verschilt de bereidheid om meer uren te werken niet alleen tussen sectoren, maar ook tussen leeftijdscategorieën. Van de werkende jongeren (15 tot 25 jaar) geeft 16% aan meer uren te willen werken, tegenover 4% van de 45- tot 75-jarigen. De twee andere groepen die onder het onbenut arbeidspotentieel vallen, zijn werklozen en semi-werklozen. Werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV

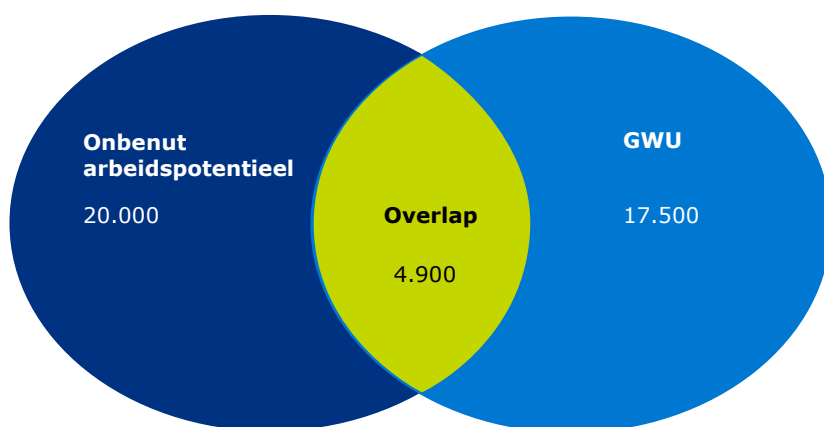
UWV heeft niet het volledige onbenut arbeidspotentieel in beeld. Wel beschikt UWV over cijfers van geregistreerde werkzoekenden (GWU). Dit zijn werkzoekenden die bij UWV als werkzoekenden ingeschreven staan omdat ze een WW-, bijstand-, Wajong-, WGA- of WAO-uitkering hebben of omdat ze met een cv op werk.nl actief zoeken naar werk. In Drenthe bestaat deze groep eind juni 2022 uit 17.500 personen. Met het GWU heeft UWV daarmee zicht op een deel van het onbenut arbeidspotentieel. In deze cijfers ontbreken vooral jongeren en werkzoekenden zonder uitkering.

Vanuit een koppelingsonderzoek tussen data van UWV en CBS, verschenen in de gezamenlijke publicatie *Samenstelling van onbenut arbeidspotentieel*, is op landelijk niveau een schatting gemaakt van de overlap en de verschillen tussen het onbenut arbeidspotentieel (CBS) en het GWU (UWV). Ongeveer een derde van het GWU in Nederland behoort tot het onbenut arbeidspotentieel. Toepassing van deze landelijke verhouding op regionale cijfers laat zien dat in Drenthe naar schatting 4.900 personen binnen het GWU tot het onbenut arbeidspotentieel behoren (zie afbeelding 4.3).

De overige twee derde van het GWU behoort dus *niet* tot het onbenut arbeidspotentieel. Hoewel het GWU omvangrijk is, heeft dus niet iedereen directe aansluiting met de arbeidsmarkt. In Drenthe gaat het naar schatting om 12.600 mensen. Een deel van hen werkt al en wil niet meer uren werken en is daarom niet onderbenut, een deel is ziek of arbeidsongeschikt en een deel is bijvoorbeeld niet beschikbaar vanwege een hoge leeftijd, opleiding of zorg voor gezin of huishouden. Paragraaf 4.4 gaat verder in op deze groepen.

Afbeelding 4.3 GWU en onbenut arbeidspotentieel

Drenthe, juni 2022



Bron: CBS en UWV

Onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen

In de arbeidsmarktregio Drenthe vallen binnen het GWU naar schatting 4.900 personen onder het onbenut arbeidspotentieel. Zoals al eerder vermeld, bestaat het onbenut arbeidspotentieel uit drie groepen: werklozen, semi-werklozen en onderbenutte deeltijders (zie ook afbeelding 4.4). Omdat deze cijfers niet regionaal beschikbaar zijn, zijn de landelijke percentages toegepast op de regionale aantallen.

- Werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn. In Drenthe betreft het naar schatting 2.300 personen.
- Semi-werklozen zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. In Drenthe gaat het naar schatting om 1.800 personen.
- Onder onderbenutte deeltijders vallen personen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn. In Drenthe gaat het om zo'n 800 personen.

4.3. Leeftijd, opleiding, beroep en arbeidsbeperking beïnvloeden aansluiting arbeidsmarkt

Verschillende factoren kunnen werkzoekenden helpen of hinderen in hun zoektocht naar werk. Sommige factoren zijn enigszins te beïnvloeden, andere niet. Uit onderzoek is gebleken dat met name leeftijd een belangrijke rol speelt in de aansluiting met de arbeidsmarkt. Ook andere factoren spelen een rol, zoals opleidingsniveau, gezocht beroep en arbeidsmarktpositie.

Leeftijd speelt belangrijke rol

Leeftijd is een belangrijke factor die het vinden van werk kan beïnvloeden. Met het toenemen van de leeftijd nemen de kansen op het vinden van een baan binnen een jaar na het baanverlies af. De meeste jonge werklozen hebben een goede kans om binnen een jaar werk te vinden. In de arbeidsmarktregio Drenthe is 44% van alle bij UWV geregistreerde werkzoekenden ouder dan 50 jaar, zo'n 7.600 personen. De duur van de werkloosheid kan een extra complicerende factor zijn. Hoe langer iemand niet deelneemt aan het arbeidsmarkt, hoe meer belemmeringen er vaak zijn om weer aan het werk te komen.

Veel kansrijke beroepen vereisen startkwalificatie

Een andere factor die invloed kan hebben op de aansluiting met de arbeidsmarkt is het opleidingsniveau van de werkzoekende. Eind juni 2022 beschikt landelijk 43% van het totaal aantal bij geregistreerde werkzoekenden niet over een startkwalificatie. Een startkwalificatie is minimaal een opleiding op mbo-2 niveau. Belangrijk daarbij is te weten dat voor een deel van het GWU het opleidingsniveau onbekend is. In Drenthe is het percentage dat niet beschikt over een startkwalificatie 48%. Het is aannemelijk dat een aanzienlijk deel van het onbenut arbeidspotentieel binnen het GWU in Drenthe ook niet over een startkwalificatie beschikt. Aangezien veel (kansrijke) beroepen wél een startkwalificatie vereisen, maakt het ontbreken hiervan het lastiger om de stap naar werk te maken. Voordat deze groep de aansluiting met de arbeidsmarkt kan maken, is het dus wellicht nodig om eerst in te zetten op het behalen van een startkwalificatie. Dit zet meer deuren open naar werk of een opleiding.

Combinatie van de factoren 'geen startkwalificatie' en 'ouder dan 50 jaar' laat zien dat 21% van de bij UWV geregistreerde werkzoekenden geen startkwalificatie heeft én ouder is dan 50 jaar. Het gaat hier om bijna 4.800 mensen. Voor deze groep kan het dus nog lastiger zijn om de aansluiting op de arbeidsmarkt te vinden.

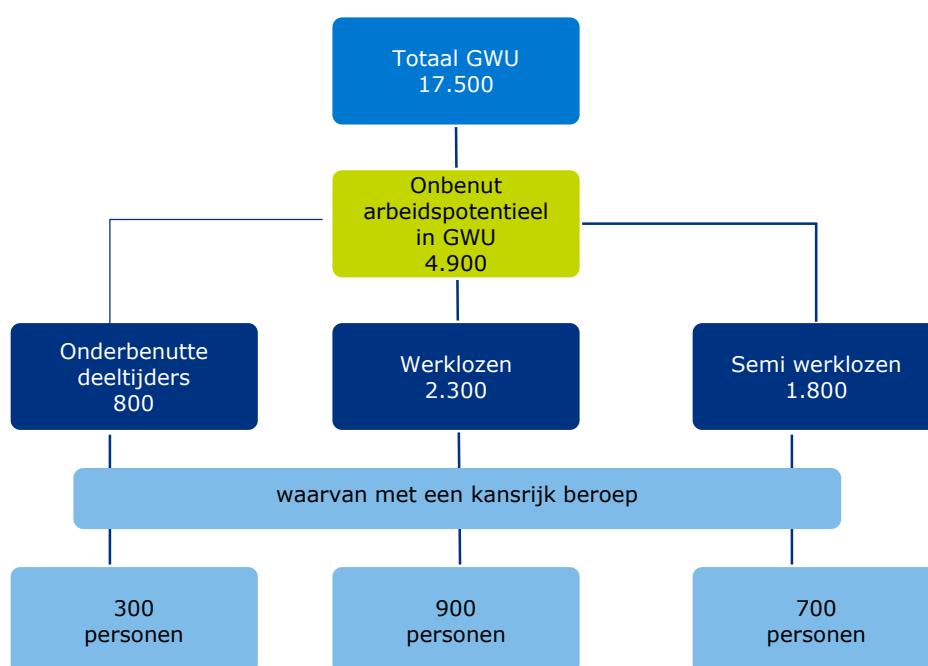
Kansrijk zoekberoep biedt goede uitgangspositie

Naast leeftijd en opleidingsniveau heeft ook het zoekberoep grote invloed op de kans om werk te vinden. Voor sommige beroepen is het uitgangspunt op de arbeidsmarkt namelijk aanzienlijk beter dan voor andere beroepen. UWV publiceert al enige jaren overzichten van [kansrijke beroepen](#). Daarnaast brengt UWV [overstapmogelijkheden](#) in beeld voor beroepen waarin de kansen op werk minder goed zijn of er veel concurrentie is van andere werkzoekenden.

Van veel mensen in het onbenut arbeidspotentieel binnen het GWU is een beroep van inschrijving bekend. Hierdoor ontstaat een beeld van de omvang van de groepen in het GWU die met een meer of minder kansrijk beroep staan geregistreerd. Van het onbenutte arbeidspotentieel in Drenthe dat bij UWV bekend is (4.900 mensen) heeft naar schatting 39% een kansrijk beroep. Dat zijn 1.900 personen. Het gaat daarbij om 900 werklozen, 700 semi-werklozen en 300 onderbenutte deeltijders (zie afbeelding 4.4). Met name voor de groep werklozen met een kansrijk beroep lijken de omstandigheden op het vinden van een baan gunstig. Wellicht spelen er andere belemmeringen mee, waardoor zij momenteel geen baan vinden. Zo beschikken ze mogelijk niet altijd over de juiste diploma's, beheersen ze niet altijd de Nederlandse taal of zoeken ze niet op een effectieve manier naar werk. Voor werkgevers biedt dit perspectief. Er is wel degelijk een groep mensen op zoek naar een beroep waar relatief veel vacatures voor open staan.

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

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



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

Met een arbeidsbeperking aan de slag

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

Meer informatie over de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking staat op de [UWV-internetpagina Arbeidsbeperkten](#). Per type uitkering kunnen werkgevers aanspraak maken op verschillende financiële tegemoetkomingen die de drempel naar de arbeidsmarkt verlagen.

4.4. Deel GWU niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt

Lang niet alle bij UWV geregistreerde werkzoekenden (GWU) maken onderdeel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Eind juni 2022 stonden in de arbeidsmarktregio Drenthe 12.600 personen bij UWV als werkzoekende geregistreerd die niet tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. Zij zijn niet op zoek naar werk én ook niet op korte termijn beschikbaar vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen. Ook kan het zijn dat ze al werken.

Veel mensen niet beschikbaar vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid

Van het totaal aantal bij UWV geregistreerde werkzoekenden in Drenthe zijn naar schatting 4.400 mensen ziek of arbeidsongeschikt. Zij behoren om die reden niet tot het onbenut arbeidspotentieel. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid staan de mogelijkheden voor herstel en re-integratie voorop. Ook voor deze groep spelen factoren als opleidingsniveau, leeftijd, gezocht beroep en soort uitkering een rol in hun zoektocht naar werk. Zo is het aandeel personen dat ziek of arbeidsongeschikt is erg groot onder personen die op zoek zijn naar dienstverlenende beroepen (waaronder horecaberoepen).

Niet beschikbaar vanwege werk of een overige reden

De grootste groep binnen het GWU in Drenthe dat niet tot het onbenutte arbeidspotentieel behoort, is aan het werk. Dit zijn naar schatting 5.200 personen. Zij hebben bijvoorbeeld al een baan, maar ontvangen nog een aanvullende uitkering, omdat ze minder inkomen ontvangen. Mogelijk zijn zij wel op zoek naar een beter betaalde baan.

Naar schatting 3.000 personen binnen het GWU in de arbeidsmarktregio Drenthe - ongeacht hun uitkeringspositie - zoeken om uiteenlopende redenen niet naar werk en zijn niet direct beschikbaar. Het betreft daarbij bijvoorbeeld de zorg voor gezin of huishouden (3%), het volgen van een opleiding of studie (2%), pensioen of hoge leeftijd (2%) of andere redenen (10%). Jongeren geven aan dat - naast ziekte of arbeidsongeschiktheid (13%) - opleiding of studie (9%) de meest voorkomende reden is om niet te zoeken naar werk én niet beschikbaar te zijn.

De arbeidsmarkt is momenteel krap in Drenthe. Er is echter nog een grote groep onbenut arbeidspotentieel die aangeeft meer te kunnen en willen werken. Het is dan ook de uitdaging om de juiste voorwaarden te scheppen om hen bij de arbeidsmarkt te betrekken. Om de verschillende groepen binnen het onbenut arbeidspotentieel (beter) in te zetten, kunnen verschillende benaderingen gekozen worden. Zowel werkgevers, werkzoekenden, UWV als partners spelen hierin een belangrijke rol.

Hoofdstuk 5 gaat verder in op het handelingsperspectief en de uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt in Drenthe.

5. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

Veel werkgevers in Drenthe hebben momenteel een tekort aan personeel. De spanning op de regionale arbeidsmarkt liep medio 2022 op tot recordhoogte en lijkt op haar hoogtepunt. De oorlog in Oekraïne en de hoge energie-, grondstof- en voedselprijzen brengen onzekerheid over de economische groei met zich mee. Hierdoor vlak de banengroei in de loop van 2022 en in 2023 af. Naar verwachting zorgt de afname van de economische groei voor minder vacatures in 2023. Toch betekent dit niet dat er een einde komt aan de personeelstekorten. Een groot deel van de krapte is structureel van aard en zal de komende jaren blijven bestaan. Daarbij komt dat de ambities waarvoor de samenleving staat de komende jaren een extra beroep doen op het schaarse personeel.

Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt zijn werkgevers nog steeds behoudend in hun manier van werven van nieuw personeel. Vaak zetten zij dezelfde wervingskanalen in; intensiever werven, intermediairs inschakelen of simpelweg vacatures langer open laten staan. Toch zijn er werkgevers die andere manieren verkennen om nieuw personeel te vinden, zoals het organiseren van open dagen of open hiring, waarbij kandidaten zonder uitgebreide sollicitatieprocedure direct op een tijdelijk contract bij een werkgever in dienst komen.

De arbeidsmarktregio kent nog steeds een onbenut arbeidspotentieel van 20.000 mensen (zie afbeelding 4.3). Dit potentieel bestaat uit verschillende groepen met elk zijn eigen kenmerken. Slechts een deel van dit onbenut arbeidspotentieel is bekend bij UWV en gemeenten. De huidige krapte op de arbeidsmarkt nodigt uit om dit arbeidspotentieel beter in beeld te krijgen en te onderzoeken in hoeverre het kan worden ingezet om de personeelstekorten te verminderen.

Hieronder wordt ingegaan op het handelingsperspectief vanuit verschillende invalshoeken, voor verschillende partijen.

Oplossingsrichtingen voor personeelstekorten werkgevers

Werkgevers in bijna alle sectoren ervaren momenteel krapte op de arbeidsmarkt. Dit resulteert in onvervulde vacatures, met als gevolg dat de levering van producten en diensten onder druk staat. Extra inspanning om werknemers te vinden, te behouden en perspectief te bieden is noodzakelijk. In de praktijk is dit echter makkelijker gezegd dan gedaan.

Om tot de juiste aanpak te komen, kan een werkgever zich oriënteren op verschillende mogelijkheden. Zo kunnen zij nieuwe groepen werkzoekenden benaderen, zoals jongeren, statushouders, gepensioneerden, werknemers uit andere sectoren, uit het buitenland of met een arbeidsbeperking. Ook de groep onderbenutte deeltijders, die momenteel al in dienst is bij een werkgever, heeft potentie om de krapte te verminderen. Werknemers weten soms echter niet goed wat extra uren opleveren aan extra inkomsten of zijn huiverig voor ongunstige roosters. Het gesprek aangaan met deze medewerkers kan dan helpen. Ook kunnen regionale partners een rol spelen in het ondersteunen van werkgevers en werknemers die graag meer uren zouden willen werken.

Ook met de inzet van meer oudere werkzoekenden valt nog veel winst te behalen voor werkgevers. In Drenthe is 44% van alle geregistreerde werkzoekenden ouder dan 50 jaar, zo'n 7.600 mensen. Wellicht beschikken zij over vaardigheden die goed passen bij enkele moeilijk vervulbare vacatures. Juist nu werkgevers veel moeite hebben om personeel te werven én te behouden, kan de loyaliteit van een 50-plusser voor stabiliteit in een bedrijf zorgen. Ook hebben 50-plussers de nodige levenservaring, wat hen geschikt maakt als coach voor jongere werknemers of stagiairs.

Het kan ook waardevol zijn om nog eens kritisch te kijken naar de functie-eisen en sollicitatieprocedures. Wellicht voelen meer werkzoekenden zich aangesproken tot een vacature als er minder nadruk op functie-eisen of werkervaring ligt. Met een bredere blik op competenties zijn mogelijk andere kandidaten aan te trekken. Als uit de vacaturetekst blijkt dat ook mensen zonder specifieke ervaring of opleiding - maar mét motivatie en belangstelling - welkom zijn om te reageren, kan dit het potentieel aan nieuwe arbeidskrachten vergroten.

Naast het aanboren van nieuw talent en een andere manier van werven, biedt ook het anders organiseren van het werk mogelijkheden om personeelstekorten aan te pakken en efficiënter te werken. Zo kunnen taken anders worden verdeeld, kan de fysieke belasting worden verminderd of onnodige administratie worden geschrapt of vanuit het takenpakket van de professional worden overgebracht naar een administratieve kracht. Ook kan technologie werk uit handen nemen of het mogelijk maken dat oudere werknemers of werknemers met een arbeidsbeperking de werkzaamheden kunnen uitoefenen.

Aandacht voor het behoud van personeel is een noodzakelijk instrument in de strijd tegen de personeelstekorten. Het aantrekken van nieuwe medewerkers biedt weinig soelaas als tegelijkertijd veel medewerkers het bedrijf verlaten. Door aandacht te besteden aan de ontwikkeling van medewerkers, werkdruk, roosters, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en sfeer op de werkvloer zijn bedrijven aantrekkelijker als werkgever. Oog houden voor de verschillende behoeften van de groepen werknemers is hierbij essentieel. Hieronder valt ook het in de gaten houden of de juiste personen op de juiste plaats zitten. Zo kunnen werkgevers personeel langer behouden. Bovendien zijn tevreden werknemers de beste ambassadeurs om nieuwe werknemers aan te trekken.

Voor advies of hulp bij het verkennen van de mogelijkheden om aan personeel te komen, het werk anders te organiseren en personeel te behouden, kunnen werkgevers terecht bij het Werkgeversservicepunt Drenthe. Zij kunnen wervingen starten voor vacatures, en daarnaast werkgevers informeren over de Participatiewet, de Banenafpraak, voorzieningen en financiële regelingen.

Bredere oriëntatie werkzoekenden

Ondanks de vele vacatures en baankansen zijn er werkzoekenden in Drenthe die moeite hebben om werk te vinden. Dit kan komen omdat zij een grotere afstand hebben tot het beschikbare werk, bijvoorbeeld omdat hun arbeidsverleden en/of vaardigheden niet (meer) aansluiten op de vraag van werkgevers. Werkzoekenden kunnen baat hebben bij het heroriënteren op een ander beroep, bijvoorbeeld door op basis van skills te kijken welk kansrijk beroep bij hen past. Het volgen van om- of bijscholing vergroot daarbij de baankansen. Dit kan onder andere via het scholingsbudget WW of het STAP-budget. Daarnaast is het van belang dat een werkzoekende op de juiste wijze zoekt naar werk en zich presenteert bij een werkgever. Ook kunnen werkzoekenden gebruik maken van de dienstverlening van UWV, zoals webinars over netwerken of het gebruik van LinkedIn en banenmarkten bezoeken om fysiek en/of digitaal te netwerken.

Werkzoekenden actief informeren over kansen op de arbeidsmarkt vergroot hun kansen op werk. Met de juiste arbeidsmarktinformatie kunnen werkzoekenden breder zoeken naar werk. Voor werkgevers is het belangrijk om te weten dat lang niet iedereen die bij UWV staat ingeschreven en behoort tot het onbenut arbeidspotentieel, werk zoekt in een kansrijk beroep. Het is dan ook de uitdaging om werkzoekenden toch aan te trekken tot andere beroepen. Werkgevers kunnen hierop inspelen bij het werven van medewerkers en het opstellen van vacatureteksten, zodat meer werkzoekenden zich aangesproken voelen.

Inzet van UWV en partners

De huidige situatie op de arbeidsmarkt kenmerkt zich door krapte met tegelijkertijd een groot onbenut arbeidspotentieel, veranderende eisen aan het werk en onzekere economische verwachtingen. Voor de arbeidsmarktregio Drenthe betekent dit vooral focus houden op de ontwikkeling van haar burgers (onder andere door een Leven Lang Ontwikkelen) en daarbij het versterken van acties om het onbenut arbeidspotentieel meer in te schakelen en zo de personeelstekorten aan te vullen.

De landelijke en regionale overheden hebben de afgelopen periode ervaring opgedaan in een privaatsamenwerking in de Regionale Mobiliteitsteams, in de arbeidsmarktregio Drenthe vormgegeven met **het Noorden Werkt door**. Het ondersteunen van burgers die steun nodig hebben, betekent dat het multidisciplinaire team aanvullend werkt op de huidige structuur, vormgegeven door publieke en private partners.

De komende tijd zetten de samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio Drenthe de volgende stappen:

- Om werkgevers en werkzoekenden makkelijker met elkaar in contact te brengen, ontwikkelde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met verschillende arbeidsmarktpartijen het actieplan **Dichterbij dan je denkt**. Het doel is werkgevers te stimuleren om te denken in kansen en mogelijkheden. Daarbij speelt het plan in op de hiervoor beschreven oplossingen voor personeelstekorten. Bijvoorbeeld door niet alleen te kijken naar diploma's en werkervaring, maar juist naar de vaardigheden en capaciteiten van een werkzoekende. En daardoor ook meer ervaring op te doen met het werven van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Het plan is ook bedoeld om werkzoekenden breder te laten zoeken en hun talenten (verder) te ontwikkelen. Het actieplan Dichterbij dan je denkt betekent een verdere intensivering van de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio. De afgesproken lijn om burgers toe te leiden naar Het Noorden werkt door-team garandeert een goede toegang; evenzo voor de werkgevers bij het **Werkgeversservicepunt Drenthe**.
- Het **Noorden Leert Door** is een samenwerkingsverband van de noordelijke ROC's en andere publieke en private partijen om doorleren en ontwikkelen te stimuleren in het Noorden. Met het cursusaanbod voor bijscholing en omscholing draagt Het Noorden leert door bij aan het scholen van inwoners om betere aansluiting te krijgen bij de behoeften van het bedrijfsleven en organisaties aan mensen die kunnen voldoen aan de snel veranderende arbeidsmarkt. Onder andere door de samenwerking met het **Noorden werkt door**, sectoren en partners in de arbeidsmarktregio.
- Indien bij de uitvoering van wetten en regels mensen tussen wal en schip raken, is maatwerk nodig. UWV heeft hiervoor een netwerk ingericht - de Maatwerkplaats - waarin wordt gewerkt volgens de methode van praktijkgericht handelen. Naast een landelijke Maatwerkplaats zijn er ook regionale maatwerkplaatsen zoals de Maatwerkplaats Noord. **Maatwerkplaats Noord** zoekt ook de verbinding met gemeenten en andere partijen als een klant knel komt te zitten tussen regelgeving van UWV en derden.
- Met het **dashboard skills** geven UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) die bij beroepen horen. Het dashboard laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van kansrijke- en overstapberoepen. Het dashboard skills is gebaseerd op een eerste versie van CompetentNL en is nog in ontwikkeling. Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om uit te vinden welke taken en soft skills nodig zijn om over te stappen naar een kansrijk beroep. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) opleiding worden gevolgd. Werkenden die zich laten om- of bijscholen kunnen voorkomen dat ze hun baan verliezen.

- In 2023 vindt een opvolging plaats van het prachtige **Zoo Werkt 't**. Zoo Werkt 't is een onderdeel van de arbeidsmarktregio Drenthe. Zoo werkt 't levert een bijdrage aan het oplossen van lokale arbeidsmarktvraagstukken door het organiseren van events als de Virtuele Banenbeurs Drenthe, de Online Banenmarkt op LinkedIn en het Zoo Werkt 't Festival.
- Onderdeel van een Leven Lang Ontwikkelen is de doorontwikkeling van het **Leerwerkloket**. De huidige arbeidsmarktsituatie vraagt om een flexibele inzet van scholing van de ene sector naar de andere; sectorcrossing. Dit is steeds vaker vragen om maatwerk. Het leerwerkloket Drenthe wordt steviger gepositioneerd in de arbeidsmarktregio, aangezien de behoefte aan onafhankelijke voorlichting alleen maar zal toenemen in een steeds flexibeler arbeidsmarkt.
- De **SW-bedrijven** spannen zich extra in om meer doelgroepen te bereiken die nu (ver) aan de kant staan. Met hun infrastructuur en hun lokale positie in de regio's kunnen ze een optimale aansluiting creëren.
- De verwachte jeugdwerkloosheid naar aanleiding van de coronacrisis was de aanleiding voor de start van de **aanpak jeugdwerkloosheid**. Het ministerie van SZW heeft middelen beschikbaar gesteld voor een aanpak op regionaal niveau die in 2023 wordt voortgezet. Ondanks de huidige krapte zijn veel jongeren nog steeds kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Ze staan aan de zijlijn, missen een startkwalificatie of hoppen van tijdelijk contract naar tijdelijk contract. Met de aanpak jeugdwerkloosheid kunnen jongeren in de arbeidsmarktregio Drenthe ondersteuning krijgen vanuit onder meer de gemeente en het onderwijs. Daarnaast is het juist nu (wanneer de jeugdwerkloosheid laag is) dé tijd om ons met hart en ziel in te zetten voor een gezamenlijke sluitende aanpak rondom de jongeren.
- Aangezien blijkt dat dienstverlening van UWV aan **werkzoekenden die ziek zijn geworden** in veel gevallen sneller tot werkherhervatting leidt, wordt deze dienstverlening – waar dat mogelijk is – geïntensiveerd.

Verder uitbouwen arbeidsmarktinfrastructuur

Naast de hierboven genoemde concrete stappen, is het ook belangrijk om verder te bouwen aan een arbeidsmarktinfrastructuur, waarin wordt samengewerkt aan dienstverlening voor brede groepen werkenden en werkzoekenden en een Leven Lang Ontwikkelen voor alle leden van de beroepsbevolking. De arbeidsmarktregio Drenthe sorteert hierop al stevig voor. Centraal in de vorming van de infrastructuur staat ontschotting, waarbij de uitkeringswet waaronder een werkzoekende valt, niet langer de inhoud van iemands dienstverlening bepaalt. Hierbij is het van belang om snel te kunnen acteren bij zich voordoende omstandigheden. Stevig inzetten op de (middel)lange termijn is evenzo belangrijk:

- Het inzetten van de **JTF**-middelen om de effecten van de energietransitie op te vangen. Scholen naar de eisen van de toekomstige arbeidsmarkt is hierbij essentieel.
- Instrumenten als **STAP**, **Scholingsalliantie Noord** (als samenwerkingsplatform met sectoren) en **Servicepunt Techniek** geven ons de middelen om alle burgers en werkgevers te helpen.
- Het continueren van de publieke en private samenwerking van **Duurzame Inzetbaarheid Noord** om bedrijven een stimulans te geven rondom duurzame inzetbaarheid. Centraal hierbij staat het behoud van medewerkers in organisaties en bedrijven.
- De mentale gezondheid van de Nederlandse bevolking staat onder druk. Zo vallen veel werkenden uit door mentale klachten. Daarnaast doen veel mensen met een psychische kwetsbaarheid niet mee op de arbeidsmarkt, terwijl zij wel graag willen en kunnen werken en werk bijdraagt aan herstel. Met het landelijke project **Hoofdzaak Werk** wil de arbeidsmarktregio Drenthe meer mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam aan het werk helpen, werkgevers ondersteunen en een samenwerking tussen de domeinen Werk & Inkomen en GGZ optimaliseren en borgen.

Om wendbaar te zijn in onzekere tijden moeten de successen die inmiddels zijn geboekt in de samenwerking binnen arbeidsmarktregio Drenthe en met private partijen, verder worden uitgebouwd. Kortom: *wendbaar en weerbaar worden voelbaar!*

Bronnen

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

Verder is gebruikgemaakt van data afkomstig van:

CBS (Statline):

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

Websites

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

Begrippen

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Werkloze beroepsbevolking

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

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

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

erik.oosterveld-01@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Drenthe is het werkgebied van het UWV Werkbedrijf in Emmen. De gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen en Midden-Drenthe maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2022

