

Regio in Beeld

Drenthe

Oktober 2020



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
De arbeidsmarkt en corona	3
1. Vraagzijde arbeidsmarkt flink geraakt door corona	4
1.1. Economie al voor corona in vertraging	4
1.2. Flexwerk sterkst getroffen door coronacrisis	4
1.3. Krimpemde vacaturemarkt: een derde minder vacatures	6
2. Coronacrisis schudt arbeidsaanbod door elkaar	8
2.1. Onbenut arbeidspotentieel toegenomen	8
2.2. Toename GWU ongelijk verdeeld	9
3. WW-uitkeringen nemen vooral in begin coronaperiode toe	12
3.1. Vooral in eerste maanden na corona veel nieuwe WW-uitkeringen	12
3.2. Voorlopig geen explosieve doorstroom WW naar bijstand	13
4. Toename aantal bijstandsgerechtigden beperkt zichtbaar	15
4.1. Vooral meer bijstandsaanvragen in weken na corona-uitbraak	15
4.2. Vooral meer jongere werkzoekenden met bijstandsuitkering	15
4.3. Coronacrisis maakt nieuwe groepen kwetsbaar, waaronder zzp'ers	17
5. Oog voor mensen met arbeidsbeperking voor, tijdens en na corona	18
5.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking	18
5.2. Iets minder participatie arbeidsbeperkten sinds uitbraak corona	19
5.3. Mogelijkheden voor vergroten arbeidsparticipatie	21
6. Verhouding vraag en aanbod verandert	23
6.1. Na jaren van krapte neemt de spanning op de arbeidsmarkt af	23
6.2. Nog steeds beroepen met arbeidsmarktkrapte	24
7. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt	25
7.1. Uitdagingen scherper in beeld door coronacrisis	25
7.2. Oplossingsrichtingen voor een betere balans	26
Bronnen	28
Begrippen	29
Colofon	30

Voorwoord

Het voorjaar van 2020 was nog maar net begonnen toen het coronavirus ons land bereikte. De tot dan toe bloeiende economie kwam hiermee abrupt tot stilstand. Nederland ging in een intelligente lockdown. Ook bij ons in Drenthe sloot de horeca zijn deuren, gingen musea en bioscopen op slot, kwam het reizen tot stilstand en gingen consumenten hun geld anders besteden. Er werd veel thuis geklust, de fietshandel floreerde en supermarkten kenden hoogtijdagen. Mensen gingen over tot het hamsteren van de noodzakelijke boodschappen en wc-papier was wekenlang uitverkocht.

In de herfst van 2020, bij het schrijven van dit Regio in Beeld, is het coronavirus in Nederland aan een tweede golf onderhevig. Veel beperkende maatregelen die in de zomer waren versoepeld of opgeheven, zijn inmiddels weer aangescherpt en we werken weer hoofdzakelijk vanuit huis. Onze economie, die net wat aan het oprabbelen was, ligt weer voor een deel stil. Met alle gevolgen voor maatschappij en economie van dien. Hoewel wij klaar zijn met het coronavirus, is het coronavirus nog lang niet klaar met ons.

De uitbraak van het coronavirus en de intelligente lockdown die het kabinet in reactie daarop heeft ingesteld, hebben de arbeidsmarkt in korte tijd flink op zijn kop gezet. Nederland werkt massaal thuis, voor zover dat mogelijk is. Voor veel mensen is thuiswerken echter geen optie. In horeca, industrie, bouw, cultuur, sport en recreatie is menselijk contact onlosmakelijk onderdeel van het werk. Een terugval van werkgelegenheid is dan ook onvermijdelijk, ondanks de vele steunmaatregelen die de overheid heeft genomen. In het eerste halfjaar na de corona-uitbraak raakten vooral veel jongeren met een uitzendbaan, tijdelijk contract of oproepcontract hun baan kwijt. Ook zzp'ers verloren van de ene op de andere dag een fors deel van hun inkomen.

De bestaande sociale zekerheid met regelingen als WW en Participatiewet vangt een deel van de negatieve consequenties op korte termijn op voor mensen die hun werk verliezen. De reguliere dienstverlening van UWV en gemeenten is toegerust om tijdelijk inkomen te verschaffen en werkzoekenden perspectief te bieden voor een nieuwe baan. Ook de tijdelijke noodmaatregelen als NOW, Tozo en TOFA doen hun werk en zorgen voor overbrugging van werkgelegenheid. De meest acute nood is hiermee opgepakt. We zijn er echter nog lang niet. De gevolgen van de coronacrisis blijven niet beperkt tot 2020. Het Centraal Planbureau constateert dat de coronacrisis de komende vijf jaar tot schade op de arbeidsmarkt kan leiden met een oplopende werkloosheid, verlies aan menselijk kapitaal en een toenemende mismatch.

De coronacrisis heeft bestaande knelpunten op de arbeidsmarkt versterkt én er zijn nieuwe problemen bij gekomen. Al voor de corona-uitbraak signaleerden twee onderzoeken structurele onevenwichtigheden in de arbeidsmarkt. Zowel het rapport 'In wat voor land willen wij werken' van de commissie Borstlap als 'Het betere werk' van de WRR benoemen onder andere mismatches op de arbeidsmarkt en ongelijkheid tussen vast en flexwerk als knelpunt. Dit herkennen wij ook in Drenthe. Zij adviseren de arbeidsmarkt wendbaarder en weerbaarder te maken, met een grotere nadruk op het inbouwen van flexibiliteit binnen de eigen organisatie, scholing en beweging tussen sectoren en beroepen. Gelukkig brengt deze periode naast zorgen ook kansen op de arbeidsmarkt. Zo vragen in Drenthe bedrijven werkzaam in de techniek en de zorg veel nieuwe collega's. De uitdaging voor de komende tijd wordt om mensen 'van Werk naar Werk' te gaan begeleiden.

In Noord-Nederland investeren we met verschillende partijen samen in een leven Lang Ontwikkelen onder de noemer Scholingsalliantie Noord. Wij zijn ervan overtuigd dat we samen verantwoordelijk zijn, zeker nu, voor de ontwikkeling van onze medewerkers en burgers. Wij willen altijd een oplossing aandragen wanneer een bedrijf of individu een vraag heeft over scholing. Schotten weghalen tussen regelingen, doelgroepen en sectoren helpt ons allemaal verder. Nee zeggen tegen iemand die zich wil bewegen op of naar de arbeidsmarkt mag in 2021 geen optie zijn!

Regio in Beeld 2020 analyseert de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt in Drenthe. In onze arbeidsmarkt willen we deze inzichten gebruiken om als samenwerkende partijen: gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden, een gemeenschappelijk startpunt te hebben voor alle regionale initiatieven die wij in het komende jaar gaan ontplooiën.

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

Raymond Wanders
Bestuursvoorzitter arbeidsmarktregio Drenthe

Marie-Louise Harsta
Regiomanager UWV Drenthe

De arbeidsmarkt en corona

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

Economische groei werd al minder

Ruim voor het uitbreken van de coronacrisis groeide de economie al minder snel dan in de tijden van hoogconjunctuur. De daling van de werkloosheid stagneerde. Economisch mindere tijden waren dus waarschijnlijk al in aantocht. Het uitbreken van de coronacrisis heeft dit proces versterkt en versneld. De uitbraak van het coronavirus en de intelligente lockdown die het kabinet in reactie daarop heeft ingesteld, bezorgen de economie flinke schade. Een terugval van werkgelegenheid is onvermijdelijk, ondanks de vele steunmaatregelen die de overheid heeft genomen. Hoe snel Nederland en de rest van de wereld het effect van de coronacrisis te boven komen, hangt af van een aantal factoren. Komt er snel een vaccin? Hoe ontwikkelt de tweede golf besmettingen zich verder? Hoe gedraagt het virus zich in andere delen van de wereld? Allemaal ontwikkelingen die invloed hebben op de Nederlandse economie en arbeidsmarkt.

Niet alle werkloosheid is (direct) zichtbaar

De landelijke lockdown en andere maatregelen, zoals het tijdelijk sluiten van de horeca, zorgen bij veel bedrijven en werknemers voor verlies aan werkgelegenheid en inkomsten. Hoewel de werkloosheid sterk is opgelopen, zijn de effecten van corona lang niet altijd meteen zichtbaar in statistieken. Meteen na de corona-uitbraak kwam het kabinet met een uitgebreid pakket aan steunmaatregelen ter overbrugging van de werkgelegenheid, waarvan inmiddels is besloten ze in versoepelde vorm tot aan de zomer van 2021 te continueren. De maatregelen fungeren als vangnet dat veel directe werkloosheid voorkomt. De steunmaatregelen zijn echter eindig. Veel bedrijven die nu nog overeind staan, zullen het uiteindelijk toch niet redden. Met alle gevolgen van dien. Vooral eventuele faillissementen of reorganisaties van grote regionale werkgevers kunnen grote effecten hebben.

Niet alleen de steunmaatregelen maskeren de werkelijke schade die corona aanricht op de arbeidsmarkt. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) neemt een deel van de getroffen mensen niet mee in de officiële werkloosheidscijfers. Zo tellen mensen die wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt maar niet actief zoeken naar werk niet mee als werklozen. Ook een zzp'er met (fors) inkomstenverlies telt officieel niet als werkloze, maar zit natuurlijk wel zonder werk. Veel van deze (verborgen) werkloosheid kan zich mogelijk later alsnog manifesteren. Dat bijvoorbeeld de WW niet explosief is gestegen, wil dus niet zeggen dat het 'allemaal wel meevalt'.

Vooruitzichten

Het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de Macro Economische Verkenning (MEV) de verwachting uit dat de economie vanaf het derde kwartaal van 2020 weer groeit. In de basisraming, die uitgaat van het uitblijven van grootschalige contactbeperkingen in de rest van het jaar, krimpt de economie over heel 2020 met 5% ten opzichte van een jaar eerder. In deze basisraming voorziet het CPB voor 2021 economisch herstel met 3,5% groei. De effecten van corona op de arbeidsmarkt zijn echter in 2021 en de jaren erna nog voelbaar. Zo verwacht het CPB dat de werkloosheid in 2021 oploopt richting 6%. De ontwikkeling van de pandemie is zeer bepalend voor de vooruitzichten op herstel. Om aan die onzekerheid recht te doen, is ook een scenario opgenomen waarin opnieuw grootschalige contactbeperkingen van kracht worden. In zo'n scenario krimpt de economie ook in 2021 en loopt de werkloosheid op richting 10% eind 2021.

Uitdagingen

Al voor het uitbreken van de coronacrisis kende de arbeidsmarkt knelpunten, zoals het verschil in kansen tussen mensen uit verschillende beroepsgroepen en met verschillende opleidingsniveaus, mismatch en de ongelijke arbeidsmarktpositie van zelfstandigen en werknemers. Zo constateerde de commissie Borstlap in het rapport 'In wat voor land willen wij leven' een 'fundamenteel probleem in de manier waarop we arbeid organiseren in Nederland'. De coronacrisis heeft enkele knelpunten op de arbeidsmarkt uitvergroot en versterkt. Ook zijn er nieuwe uitdagingen bij gekomen. Zo raakten in eerste instantie vooral jongeren met tijdelijke contracten hun baan kwijt. Zij hebben door hun korte arbeidsverleden vaak slechts kortdurend recht op een uitkering. Ook verloren veel zelfstandigen een fors deel van hun omzet en werden tijdelijk afhankelijk van inkomenssteun. De huidige situatie op de arbeidsmarkt is omgeven door onzekerheid. Dat maakt het formuleren van effectief arbeidsmarktbeleid een hele uitdaging.

1. Vraagzijde arbeidsmarkt flink geraakt door corona

1.1. Economie al voor corona in vertraging

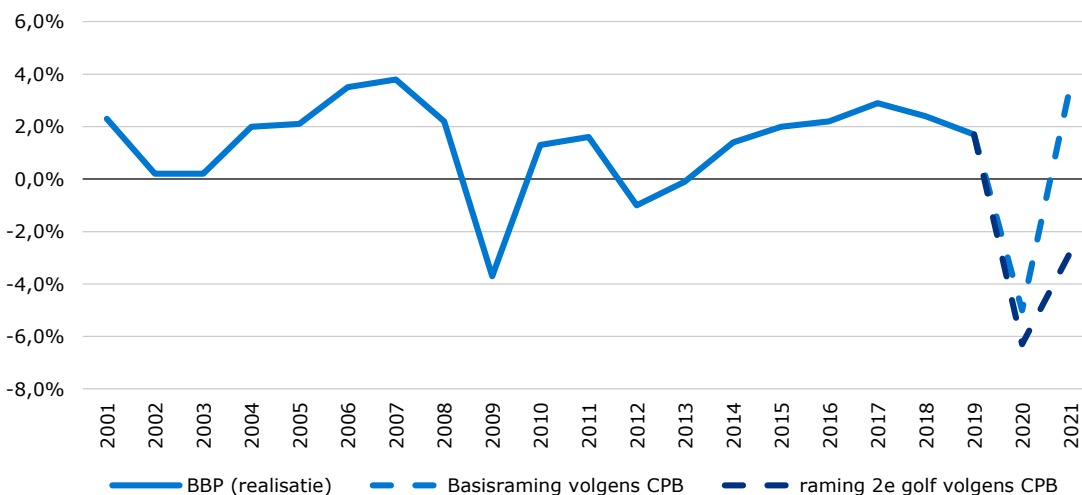
De coronacrisis kwam onverwacht. De gebruikelijke cyclus van de economie werd in het eerste kwartaal 2020 abrupt afgebroken. Voor het gehele eerste kwartaal van 2020 waren de gevolgen, door twee maanden zonder corona, op zich nog relatief beperkt; de economie kromp met 1,5% ten opzichte van het kwartaal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

De coronacrisis haalde een streep door eerdere berekeningen. Economische ontwikkelingen kenmerken zich normaal gesproken door op- en neergaande bewegingen, waarbij perioden van groei, afnemende groei, krimp en herstel elkaar opvolgen. De laatste cyclus besloeg de periode 2014 – 2020 met als hoogtepunt het jaar 2017, waarin de economie 2,9% op jaarbasis groeide. Daarna namen de economische groeipercentages af tot 2,4% in 2018 en 1,7% in 2019. Het CPB berichtte al in het Centraal Economisch Plan 2019 dat de economie afkoelde en het hoge groeitempo voorbij was.

Het CPB gaat in de basisraming van de Macro Economische Verkenning uit van een krimp van de economie met 5% in 2020, gevolgd door een groei met 3,5% in 2021. De werkloosheid loopt in dat scenario op van 3,4% in 2019 naar 4,3% in 2020 en 5,9% in 2021. Het CPB heeft ook een scenario uitgewerkt voor een tweede coronagolf. In dit scenario krimpt de economie in 2020 met 6,1% en is er ook in 2021 sprake van krimp, namelijk met 2,8%. De werkloosheid loopt in het tweedegolfscenario op richting 10% eind 2021.

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

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



Bron: UWV

1.2. Flexwerk sterkst getroffen door coronacrisis

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

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

Box 1.1. Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

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

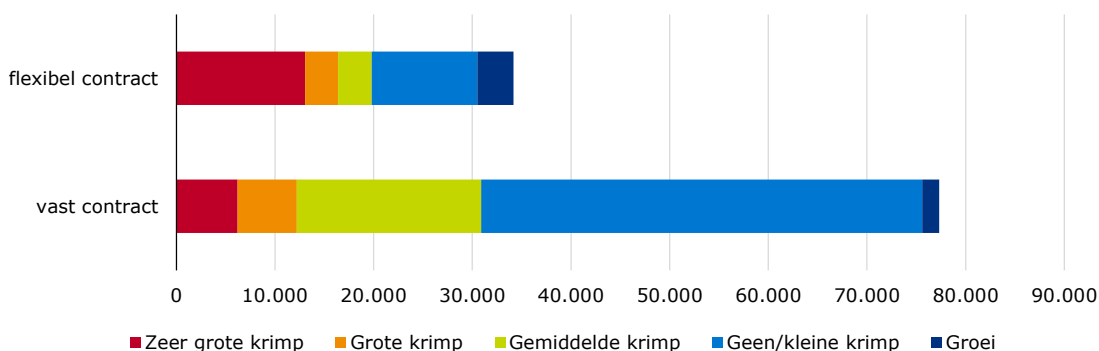
Nadat duidelijk is geworden dat de economische gevolgen van het coronavirus langer aanhouden is eind augustus een verlenging van de noodmaatregelen aangekondigd, het zogenoemde Steun- en herstelpakket. Daarbij is met ingang van 1 oktober 2020 de NOW verlengd, met drie keer drie maanden, tot en met 30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

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

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

In Drenthe heeft bijna een derde van alle werknemers in mei 2020 een flexibel contract. Werknemers met flexibele contracten werken vaker in sectoren die te maken hebben met (zeer) grote krimp van werkgelegenheid, zoals de horeca en uitzendbranche. Werknemers met een vast contract werken vooral in sectoren zonder krimp of met slechts een kleine krimp, zoals zorg & welzijn, openbaar bestuur en onderwijs. Werknemers met een flexibel arbeidscontract hebben daarmee een groter risico op werkloosheid en een zwakkere arbeidsmarktpositie. Dit betreft vaak lager en middelbaar opgeleiden, jongeren en mensen met een migratieachtergrond.

Afbeelding 1.2 Werknemers naar arbeidsrelatie en impactcategorie
Drenthe, mei 2020



Bron: UWV

In mei 2020 telde de arbeidsmarktregio Drenthe 113.000 werknemers. Bijna de helft van de werknemers in Drenthe werkt in sectoren zonder krimp of met een kleine krimp in werkgelegenheid. Deze sectoren zijn in Drenthe ongeveer even sterk aanwezig als in veel andere regio's. Gemiddeld in Nederland betreft dit 48% van de werknemers. Vooral zorg & welzijn is in Drenthe oververtegenwoordigd. Een kwart van de werknemers in de arbeidsmarktregio Drenthe werkt in sectoren met een (zeer) grote krimp. Ook het aandeel van deze krimpsectoren is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Dit is een gevolg van de regionale werkgelegenheidsstructuur. Drenthe heeft een sterk aanwezige uitzendsector en horeca, maar andere krimpsectoren - zoals sport & recreatie en luchtvaart - zijn er minder sterk aanwezig. Zo'n 5.400 Drentse werknemers werken in de detailhandel food, de enige sector waar sprake is van groei van het aantal werknemers in de periode februari 2020-mei 2020. In deze sector werken relatief veel mensen met een flexibel contract. Zo was er vooral tijdens de eerste maanden na de uitbraak van corona veel extra werk voor oproepkrachten in supermarkten. Ongeveer 1.500 werknemers (1% van het totaal aantal werknemers) werken in (kleine) sectoren waarvoor de impact niet bepaald kan worden. Deze zijn in afbeeldingen 1.2 en 1.3 dan ook niet meegenomen.

Afbeelding 1.3. Werknemers naar sector en impactcategorie
Drenthe, mei 2020



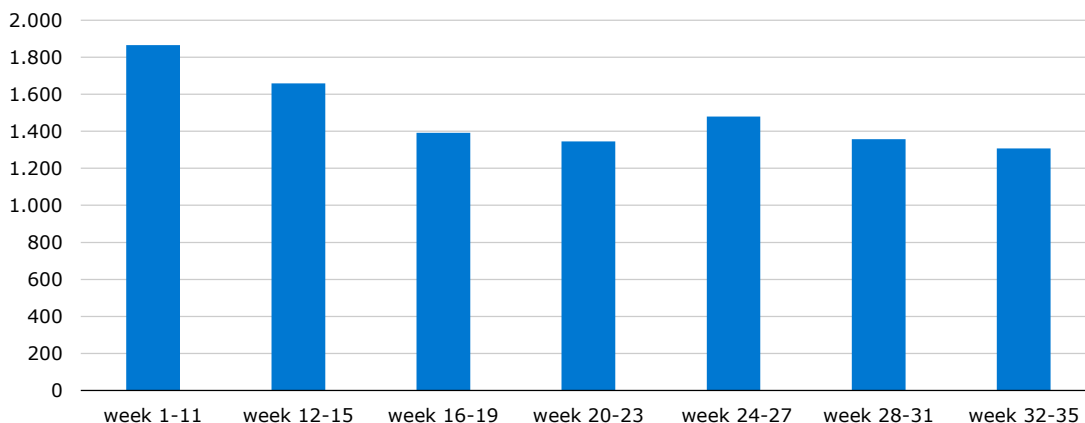
Bron: UWV

1.3. Krimpene vacaturemarkt: een derde minder vacatures

Het effect van corona op de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling in Drenthe vertaalt zich door naar de regionale vacaturemarkt. De openstaande online vacatures voor werkzoekenden daalden in de weken direct volgend op het begin van de coronacrisis (half maart, week 12) sterk. Vanaf medio mei (week 16-19) ontstaat een wisselend beeld op een lager niveau met toe- en afnamen ten opzichte van de voorafgaande periode. Dit heeft mede te maken met seizoenspatronen. Duidelijk is wel dat het aantal openstaande vacatures in Drenthe na de coronacrisis lager ligt dan ervoor. Het weekgemiddelde openstaande online vacatures in 2020 tot en met week 11 bedroeg 1.860. Dit weekgemiddelde daalde in de periode erna met 24% tot gemiddeld 1.420 vacatures per week in de periode week 12 tot en met 35. De daling van openstaande online vacatures is hiermee minder sterk dan landelijk (-29%).

Afbeelding 1.4 Weekgemiddelde openstaande online vacatures

Drenthe, 2020 (week 1 t/m 35)

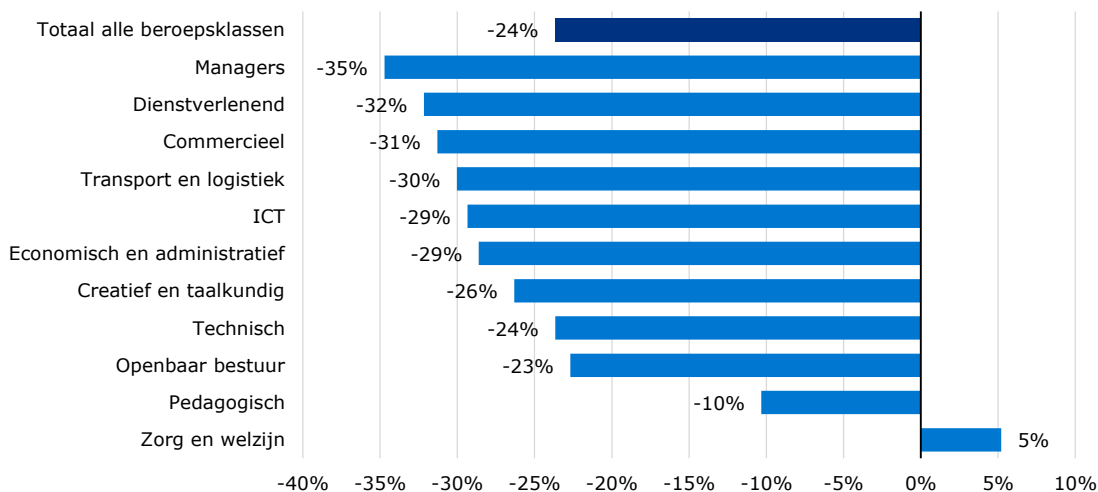


Bron: UWV

De impact van de coronacrisis op de vacaturemarkt in de arbeidsmarktregio Drenthe is goed zien door de veranderingen van openstaande online vacatures naar beroepsklasse in de weekperiode 12-35 te vergelijken met die in de pre-coronaweken (week 1-11). De vraag naar managers en mensen met dienstverlenende beroepen is met een derde afgenomen. Werkgevers vragen na de corona-uitbraak veel minder om kelners, barpersoneel en schoonmakers. Andere beroepsklassen met een sterke daling van het aantal vacatures zijn commerciële beroepen en beroepen in transport & logistiek. De behoefte aan verkopers nam af, vooral in de detailhandel non-food, omdat winkeland publiek tijdens de lockdown zoveel mogelijk thuisbleef en minder kocht. Ook verlegde de aandacht zich naar online verkoopkanalen. De afnemende vraag naar goederen- en personenvervoer zorgt voor minder behoefte aan personeel in transport & logistiek, zoals chauffeurs en magazijnmedewerkers. In economisch onzekere tijden zijn werkgevers ook voorzichtig met de bezetting van indirecte functies, zoals administratief personeel. Alleen de zorg & welzijn beroepen ontwikkelden zich wat betreft vacatures licht positief. De openstaande online vacatures namen er enigszins toe (+5%). Er was vooral meer vraag naar helpenden, die bijvoorbeeld in verpleeghuizen worden ingezet om te ondersteunen.

Afbeelding 1.5 Verandering weekgemiddelde openstaande online vacatures

Drenthe, 2020 week 12 t/m 35 ten opzichte van week 1 t/m 11



Bron: UWV

In afbeelding 1.5 is agrarisch personeel niet meegenomen. Voor deze beroepsklasse werven werkgevers namelijk vaak via andere kanalen. Toch ontstond daar in de maanden na de corona-uitbraak nieuwe vraag naar personeel. Veel arbeidsmigranten keerden huiswaarts. Vrees voor besmetting en internationale reisbeperkingen zorgden eveneens voor knelpunten in de personeelsvoorziening in land- en tuinbouw. In de eerste maanden van de coronacrisis zijn er daarom verschillende initiatieven opgezet om bijvoorbeeld personeel uit de horeca in te zetten in de agrarische sector. UWV heeft in augustus een inventarisatie gemaakt van de meest en minst kansrijke beroepen sinds de coronacrisis. Paragraaf 6.2 gaat hierop verder in.

Dit hoofdstuk bespreekt de impact van corona op de vraagkant van de arbeidsmarkt. De volgende hoofdstukken bekijken de impact van corona vanuit de aanbodkant van de arbeidsmarkt.

2. Coronacrisis schudt arbeidsaanbod door elkaar

Naast de effecten van al genomen coronamaatregelen en de economische recessie in het tweede kwartaal van 2020, zorgt de grote onzekerheid over de (nabije) toekomst voor veel hectiek in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Zo nam aan de aanbodkant meteen al in het tweede kwartaal van 2020 het onbenut arbeidspotentieel toe. Dat was een abrupte breuk met de dalende trend van de jaren ervoor. Eind augustus 2020 omvatte het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Drenthe circa 20.370 mensen.

Het schokeffect van de coronacrisis op de aanbodkant van de arbeidsmarkt is terug te zien in de sterke toename van het aantal geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU), vooral in maart en april 2020. In Drenthe liep het GWU in die twee maanden met 1.100 personen op tot 20.920. In eerste instantie groeide vooral het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering sterk, maar ook de groepen bijstandsgerechtigden en mensen zonder uitkering in het GWU namen toe. Naar leeftijd was de toename het sterkst onder jongeren, zeker in de eerste maanden van de coronacrisis. Vanaf mei nam het aantal geregistreerde werkzoekenden geleidelijk af.

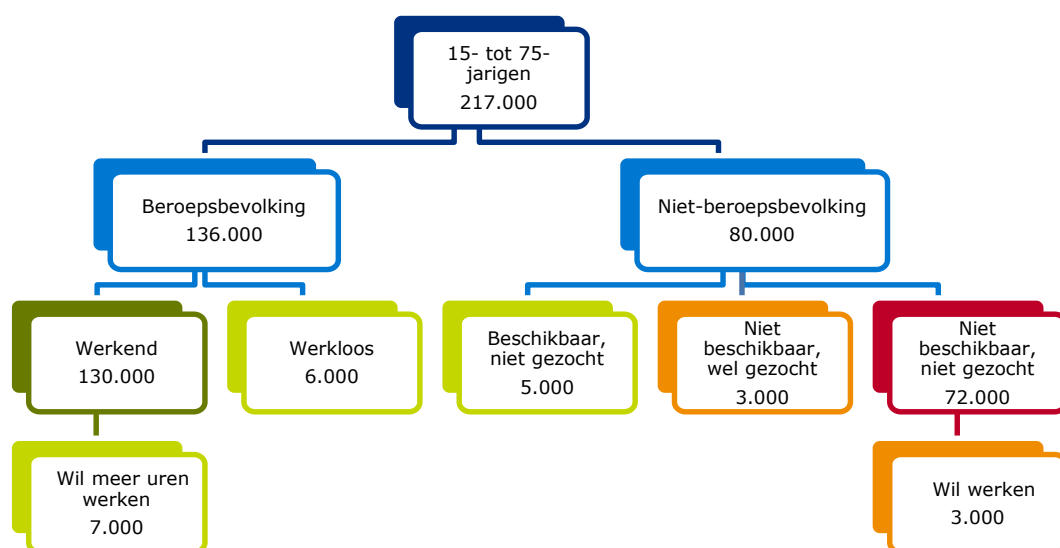
2.1. Onbenut arbeidspotentieel toegenomen

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

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

De **potentiële beroepsbevolking** is de bevolking van 15 tot 75 jaar. Eind juni 2020 zijn dat in de arbeidsmarktregio Drenthe 217.000 mensen. Hiervan heeft 60% betaald werk, dat zijn 130.000 mensen. Het **onbenut arbeidspotentieel** in Drenthe is dan toegenomen tot 21.000 mensen. Dit zijn in afbeelding 2.1 de drie lichtgroene blokken 'wil meer uren werken', 'werkloos' en 'beschikbaar, niet gezocht' en het oranje blok 'niet beschikbaar, wel gezocht'.

Afbeelding 2.1 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Drenthe, 2^e kwartaal 2020



Bron: CBS-maatwerk op verzoek van UWV

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

De coronacrisis heeft het onbenut arbeidspotentieel vergroot. De **werkloze beroepsbevolking** vormt in Drenthe met 6.000 mensen 29% van het onbenut arbeidspotentieel. Een groter deel – samen 8.000 mensen – is óf niet meteen beschikbaar óf heeft niet recent naar werk gezocht. Tot die laatste categorie behoren ook mensen die zich ontmoedigd voelen en nu niet actief zoeken, omdat ze verwachten toch geen werk te vinden. Deze onderverdeling van het onbenut arbeidspotentieel is niet statisch. Juist in onzekere tijden zoals deze coronacrisis kan de arbeidsmarktpositie van mensen snel wijzigen.

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

Box 2.1. WW en werkloosheid zijn niet hetzelfde

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

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

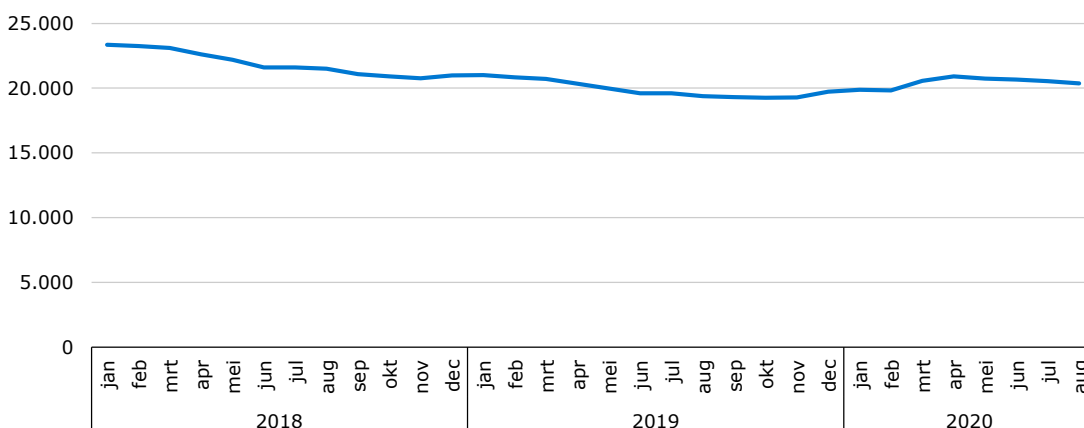
Het doel van het werkloosheidscijfer is om inzicht te krijgen in het aantal mensen zonder werk dat wel op zeer korte termijn beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Doordat niet iedereen die zijn baan verliest op zoek is naar werk en beschikbaar is op korte termijn, resulteert een afname van het aantal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

2.2. Toename GWU ongelijk verdeeld

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

Afbeelding 2.2. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU)

Drenthe, januari 2018 tot en met augustus 2020



Bron: UWV

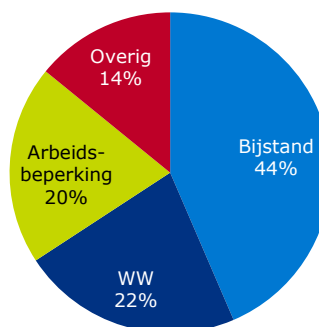
In de arbeidsmarktregio Drenthe staan eind augustus 2020 in totaal 20.370 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met bijna 1.000 toegenomen, een groei van 5,1%. Deze toename is kleiner dan het landelijk gemiddelde van 6,5%. De impact van de coronacrisis is in afbeelding 2.2 duidelijk zichtbaar in de plotselinge toename van het GWU in de maanden maart en april 2020. Daarna neemt het aantal geregistreerde werkzoekenden geleidelijk af. Die toe- en afname zijn niet evenredig verdeeld over alle groepen die onder het GWU vallen.

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

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

Afbeelding 2.3. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar de grootste uitkeringsgroepen Drenthe, augustus 2020

- WW - 4.530 personen;
- Bijstand - 8.870 personen;
- Mensen met een arbeidsbeperking - 4.100 personen.
- Overig - 2.870 personen. Dit zijn mensen die geen uitkering hebben maar wel hun cv op werk.nl plaatsen.

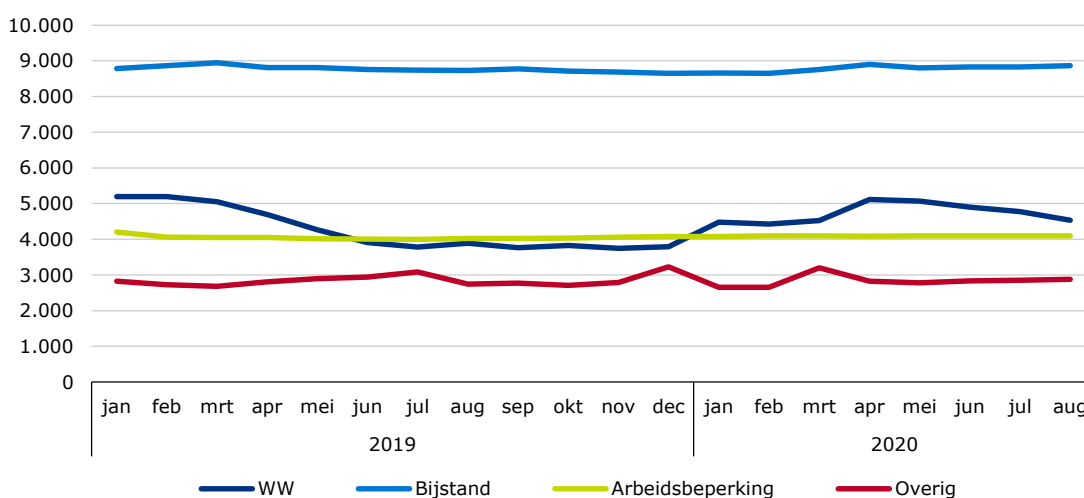


Bron: UWV

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

Daarnaast valt de toename op in de groep 'Overig' van het GWU, vooral in de maand maart. Vanaf april neemt de omvang van deze groep geleidelijk af. Het gaat hier hoofdzakelijk om mensen die alleen hun cv op werk.nl plaatsen, zonder dat zij gebruikmaken van een uitkering. Hieronder vallen veel jongeren, waarvan een groot deel met een beroep in techniek (productiemedewerker), transport & logistiek (magazijnmedewerker), dienstverlening (horeca) of verkoop (detailhandel). Zij hebben niet altijd recht op een uitkering, maar plaatsen wel hun cv op werk.nl omdat ze op zoek zijn naar (ander) werk. Ook van hen kan een deel ondersteuning gebruiken om sneller en duurzamer (weer) aan het werk te komen of te blijven.

Afbeelding 2.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringsgroepen Drenthe, januari 2019 tot en met augustus 2020



Bron: UWV

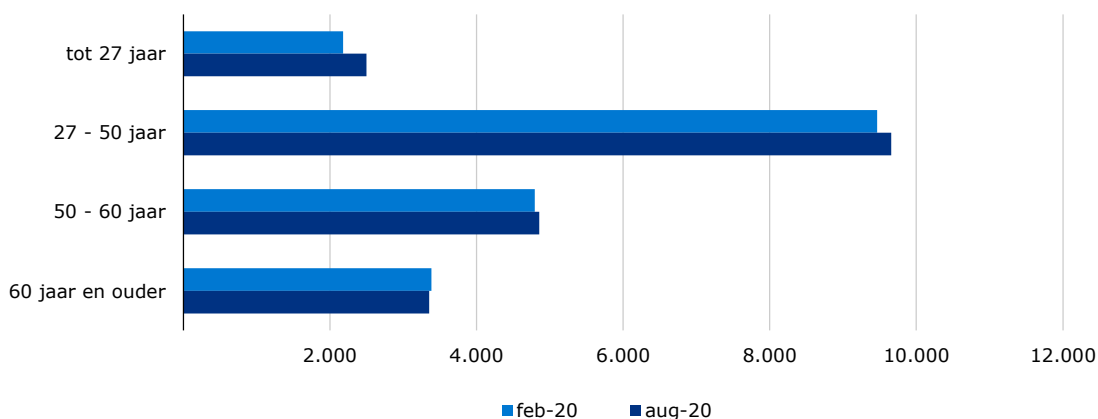
Toename GWU het sterkst onder jongere leeftijdsgroepen

Afbeelding 2.5 laat per leeftijdsgroep het verschil zien tussen het aantal geregistreerde werkzoekenden eind februari - dus net voor de coronacrisis uitbreekt - en eind augustus 2020 - als de eerste schok van de coronacrisis zijn sporen al heeft nagelaten. Relatief gezien was de toename van het GWU in deze periode veruit het sterkst onder jongeren tot 27 jaar (+15%). Jongeren vormen eind augustus echter nog steeds een beperkte groep binnen het totale GWU in Drenthe. De toename van het aantal geregistreerde werkzoekenden in de leeftijdsgroepen 27 tot 50 jaar (+2%) en 50 tot 60 jaar (+1%) bleef in die periode beperkt. Onder 60-plussers was zelfs sprake van een lichte afname.

De sterke stijging onder jongere leeftijdsgroepen komt vooral door twee factoren die elkaar versterken. Horeca en detailhandel zijn twee snel en sterk getroffen sectoren waarin juist relatief veel jongeren werken. Bovendien werken relatief veel jongeren met flexibele contracten (zie ook paragraaf 1.2). Werkgevers gebruiken in eerste instantie juist hun flexschil om snel hun personeelsbestand te verkleinen (externe flexibiliteit). Naarmate een crisis langer duurt, komt ook de werkgelegenheid van mensen met vaste contracten meer onder druk te staan.

Afbeelding 2.5. Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar leeftijd

Drenthe, augustus 2020 ten opzichte van februari 2020



Bron: UWV

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

De effecten van corona pakken voor WW'ers, bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking verschillend uit. De volgende hoofdstukken gaan daarom dieper in op omvang, ontwikkeling en kenmerken van de drie genoemde groepen werkzoekenden.

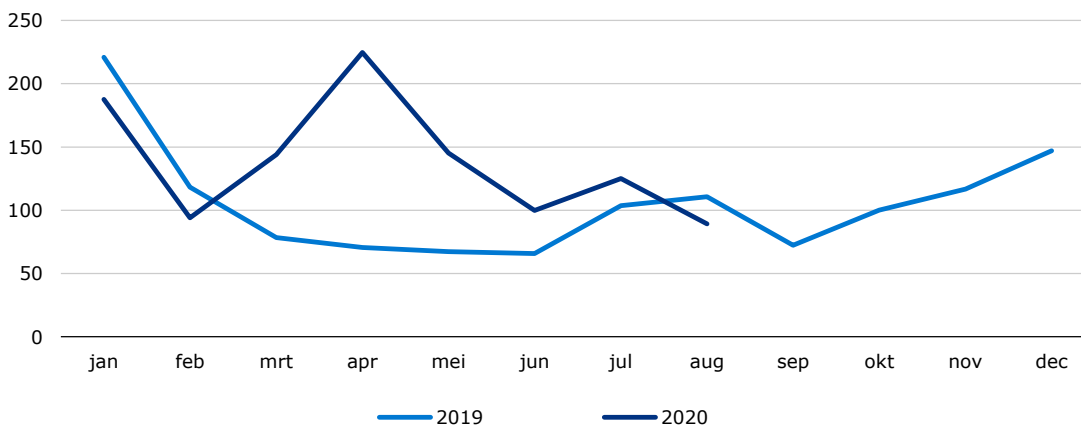
3. WW-uitkeringen nemen vooral in begin coronaperiode toe

De afgelopen jaren daalde het aantal mensen met een WW-uitkering. Sinds de uitbraak van het coronavirus kwam daarin verandering. Vanaf de tweede helft van maart nam de overheid maatregelen om de verspreiding van het virus zoveel mogelijk te voorkomen. Ondanks de regelingen van het kabinet om werknemers en zelfstandigen te steunen, nam het aantal WW-uitkeringen in de eerste maanden na de corona-uitbraak toe. Deze toename is wel kleiner dan zonder de steunmaatregelen het geval zou zijn geweest. Eind augustus 2020 verstrekt UWV ruim 4.500 WW-uitkeringen aan inwoners van de arbeidsmarktregio Drenthe. Dit hoofdstuk beschrijft de effecten van de coronacrisis op mensen met een WW-uitkering en de groepen die daarbinnen het meest zijn geraakt.

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

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

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



Bron: UWV

Uit de afbeelding blijkt dat het aantal nieuwe WW-uitkeringen in maart 2020 direct al fors steeg, met 53% ten opzichte van februari. Normaal gesproken daalt de instroom van mensen met een WW-uitkering in maart juist, door het opstarten van seizoenswerkgelegenheid. Zo nam het aantal nieuwe WW-uitkeringen in maart 2019 nog af met 34%. Het effect van de coronamaatregelen was in april nog sterker. Toen namen de nieuwe uitkeringen met 56% toe, terwijl er vorig jaar sprake was van een afname met 10%. In zowel mei als juni 2020 daalde het aantal mensen aan wie een nieuwe WW-uitkering werd verstrekt, maar bleef hoger dan in 2019. Ook in juli lag de instroom van nieuwe WW-uitkeringen nog hoger dan in 2019. In augustus nam de instroom van nieuwe WW-uitkeringen verder af tot een niveau van 19% onder dat van augustus 2019.

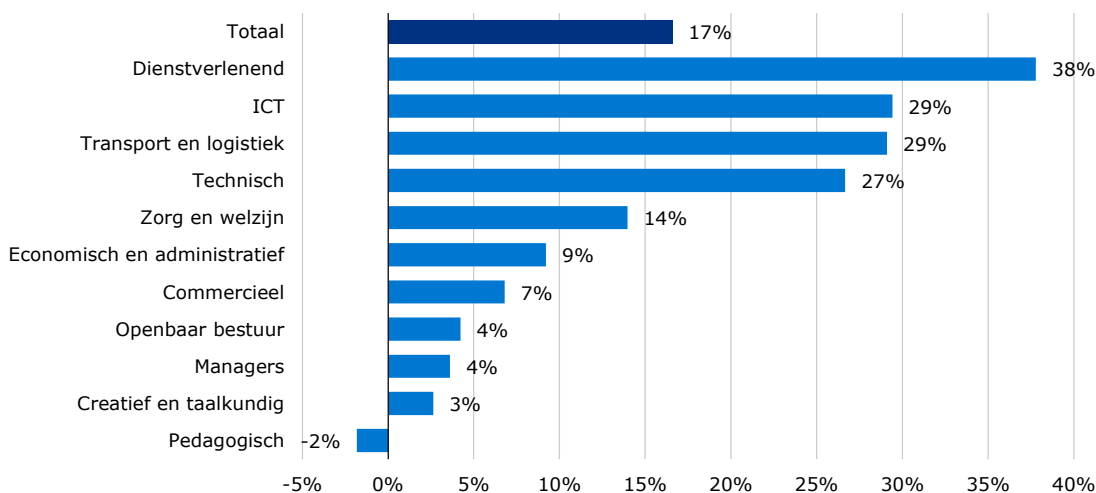
De toename van nieuwe WW-uitkeringen in de eerste maanden van de coronacrisis is kleiner dan je op basis van de heftigheid van de crisis zou verwachten. De impact van deze crisis wijkt echter op veel manieren af van de patronen in eerdere crises. Aan de ene kant is het meteen een heftige crisis, doordat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

Jongeren en uitzendkrachten in horeca en detailhandel extra hard geraakt

De toename van nieuwe WW-uitkeringen in de eerste maanden na de corona-uitbraak treft vooral bepaalde groepen. Afbeelding 3.2 toont de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen in het afgelopen jaar per beroepsklasse. Uit deze afbeelding blijkt dat er op beroepsniveau een duidelijke link is met de zwaar getroffen sector horeca. Zo nam het aantal WW-uitkeringen tussen augustus 2019 en augustus 2020 het sterkst toe in de dienstverlenende beroepen, waaronder horecaberoepen als kelners en barpersoneel, koks en keukenhulpen. Opvallend in Drenthe is de procentueel sterke toename in ICT-beroepen. Het gaat hier echter om zeer kleine aantallen. Daarnaast is de toename bovengemiddeld in de transport & logistieke beroepen (bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur, buschauffeur en magazijnmedewerker) en technische beroepen (zoals productiemedewerker en assemblagemedewerker). Alleen in pedagogische beroepen daalde het aantal personen met een WW-uitkering.

Afbeelding 3.2 WW-uitkeringen naar beroep

Drenthe, augustus 2020 t.o.v. augustus 2019



Bron: UWV

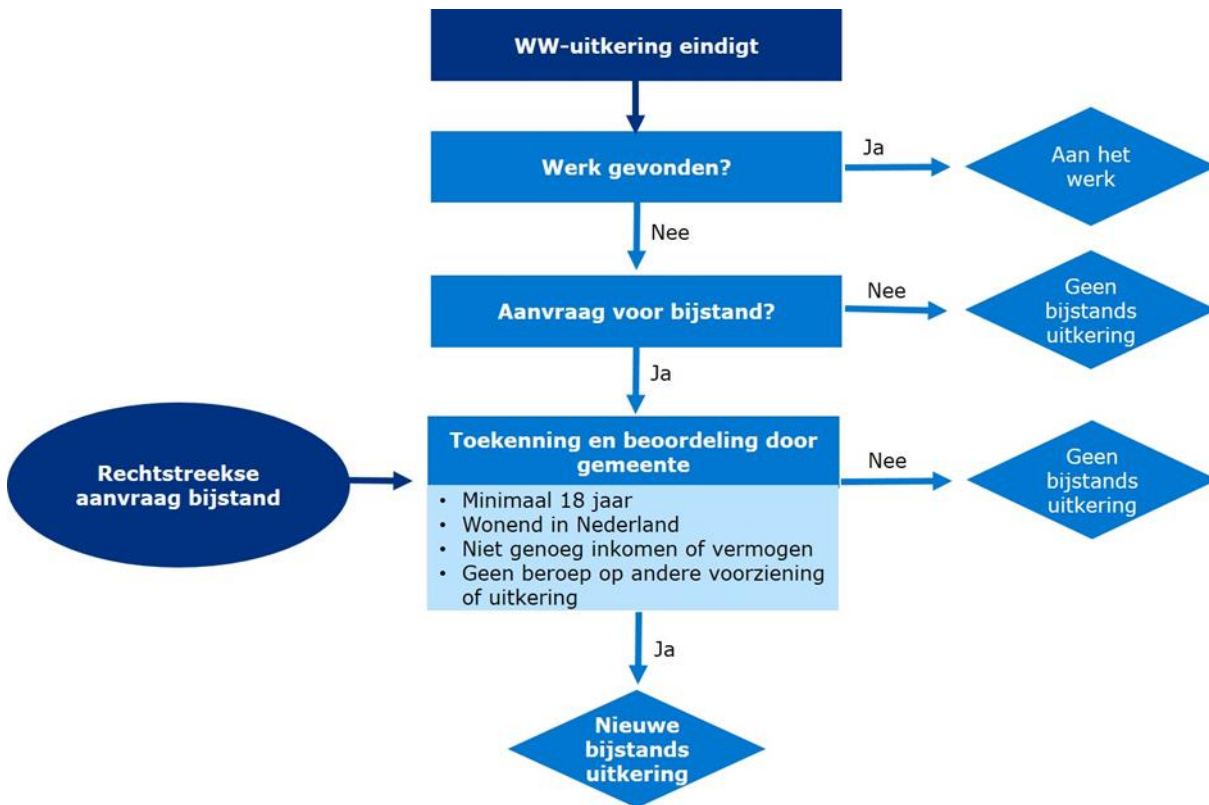
Uit afbeelding 2.5 bleek dat de stijging van geregistreerde werkzoekenden naar **leeftijd** het grootst is onder jongeren tot 27 jaar. Dit komt vooral door een toename van jongeren met een WW-uitkering. De instroom in de periode maart tot en met augustus is in Drenthe in 2020 bijna 2,5 keer hoger dan in 2019. De coronacrisis treft jongeren snel en hard, doordat ze vaak met flexibele contracten werken in sectoren die direct na de uitbraak veel of zelfs alle omzet verloren, zoals de horeca en detailhandel non-food. Dit blijkt ook uit een landelijke analyse van de contractvorm die mensen hadden voordat zij een WW-uitkering kregen. De toename van nieuwe WW-uitkeringen kwam in eerste instantie het meest van jonge oproepkrachten en uitzendkrachten vanuit de horeca en uitzendbureaus. Jongeren stromen vaak al na drie maanden weer uit de WW-uitkering. Zij hebben korter recht op een uitkering, omdat ze minder WW-rechten hebben opgebouwd. Bovendien komen ze vaak relatief sneller weer aan het werk. Wanneer de arbeidsmarkt aantrekt, profiteren jongeren over het algemeen het eerst. Als de steunmaatregelen van de overheid afnemen, de economie verder krimpt en de werkloosheid oploopt, kunnen ook meer oudere werknemers met vaste contracten hun baan verliezen. Dat is nu al te zien. De toename van WW-uitkeringen was in eerste instantie het sterkst bij jongere flexwerkers. Daarna nam ook de instroom vanuit tijdelijke en vaste contracten toe, ook bij oudere leeftijdsgroepen.

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

3.2. Voorlopig geen explosieve doorstroom WW naar bijstand

In de vorige paragraaf bleek dat het aantal nieuwe WW-uitkeringen vooral aan het begin van de coronacrisis toenam in Drenthe. WW-uitkeringen kunnen vervolgens om verschillende redenen eindigen. De belangrijkste reden hiervoor is het vinden van werk. In Drenthe was het vinden van werk in 2019 in 73% van de gevallen de reden van beëindiging van de WW. Van de overige beëindigde WW-uitkeringen stroomt een klein deel in aansluiting op de WW door naar de **bijstand**. Niet iedereen komt in aanmerking voor bijstand, omdat er voorwaarden zijn zoals onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. Afbeelding 3.3 geeft schematisch weer wanneer beëindigde WW-uitkeringen wel of juist niet leiden tot nieuwe bijstandsuitkeringen. Mensen vragen niet alleen een nieuwe bijstandsuitkering aan vanuit een beëindigde WW-uitkeringen. Verreweg de meeste mensen vragen rechtstreeks een bijstandsuitkering aan bij de gemeente, zonder een voorafgaande WW-uitkering.

Afbeelding 3.3 Stroomschema doorstroom WW naar bijstand



Bron: UWV

Van de beëindigde WW-uitkeringen stroomt een beperkt deel door naar de bijstand. Dit **doorstroompercentage** is hoger in economisch mindere tijden. Tijdens het laatste crisisjaar 2013 was dit percentage landelijk 6,7%. Dit daalde tot 3,8% in het economische topjaar 2018. In de arbeidsmarktregio Drenthe ligt het doorstroompercentage met 3,6% rond het landelijk gemiddelde. Het doorstroompercentage verschilt sterk per gemeente. Vooral in grote steden komen relatief veel WW'ers in de bijstand. Dit komt onder meer door een groter aandeel alleenstaanden en lager opgeleiden in grote steden. Ook hebben grote steden relatief meer wijken met een lagere sociaaleconomische status. De doorstroom is ook hoger dan gemiddeld bij onder andere mensen die minder positief zijn over de terugkeer naar werk en 50-plussers.

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

Op **langere termijn** is het moeilijker om te voorspellen wat er gaat gebeuren. Doordat de coronacrisis zo'n atypische crisis is, is de onzekerheid rondom verwachtingen groter dan normaal. De mate waarin en de snelheid waarmee de economie en arbeidsmarkt herstellen en het al dan niet voortzetten van de steunmaatregelen bepalen hoe sterk de WW-uitkeringen toenemen en hoeveel en hoe snel mensen vanuit de WW weer aan het werk komen. Hoe langer en hoe dieper de crisis, hoe groter de groep mensen die doorstroomt naar de bijstand. UWV verwacht op dit moment een toename van het aantal beëindigde WW-uitkeringen in 2020 en 2021. Op den duur zitten daar ook meer mensen uit oudere leeftijdsgroepen tussen. Wanneer een recessie langer duurt raken namelijk ook meer oudere werknemers hun baan kwijt. Voor hen duurt het langer voordat zij de maximale WW-duur bereiken. Zij hebben vervolgens een grotere kans om naar de bijstand door te stromen.

Box 3.1. Gemeentelijke cijfers over aflopende WW-uitkeringen

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

4. Toename aantal bijstandsgerechtigden beperkt zichtbaar

Voor gemeenten vormt de doorstroom van uitkeringsgerechtigden vanuit de WW naar de bijstand een substantieel deel van de instroom van nieuwe bijstandsuitkeringen. Een snelle toename van het aantal WW-uitkeringen als gevolg van de coronacrisis zou dan – met enige vertraging – gevolgen kunnen hebben voor de instroom in de bijstand. De ontwikkeling van de WW geeft op dit moment echter geen aanleiding een grote doorstroom vanuit de WW naar de bijstand te verwachten. De toename van bijstandsuitkeringen als gevolg van de coronacrisis komt voorlopig dan ook hoofdzakelijk van andere groepen dan ex-WW'ers. Het gaat dan om mensen die hun werk verloren, maar geen WW-rechten hadden opgebouwd, zoals jongeren met een kort arbeidsverleden en zzp'ers.

In de afgelopen jaren bleef het doorstroompercentage naar de bijstand na afloop van een WW-uitkering relatief laag. Zo stroomde in 2018 landelijk 3,8% van de WW-gerechtigden na het beëindigen van de WW door naar de bijstand. In 2013 (een crisisjaar) bedroeg dit percentage 6,7%. In Drenthe volgt de doorstroom naar de bijstand doorgaans het landelijke beeld. Welke doorstroom zal gelden na de coronacrisis is nu nog niet te zeggen. De huidige situatie is uniek. Het is niet per definitie zo dat een sterk verhoogde instroom in de WW getalsmatig direct doorwerkt richting de bijstand. Wel is het is logisch dat een groter WW-bestand uiteindelijk tot hogere aantallen doorstroom naar de bijstand leidt.

4.1. Vooral meer bijstandsaanvragen in weken na corona-uitbraak

Evenals in de WW, lieten vooral de eerste weken na de corona-uitbraak een hausse aan bijstandsaanvragen zien. Daarna nam dit aantal af. Landelijk nam het aantal aanvragen voor een bijstandsuitkering in maart 2020 toe met 56% ten opzichte van de maand ervoor. De stijging kan grotendeels worden toegeschreven aan de gevolgen van de coronamaatregelen die het kabinet heeft genomen. Een toename van het aantal bijstandsaanvragen leidt echter niet een-op-een tot een toename van het aantal bijstandsuitkeringen. Gemeenten kennen immers lang niet alle aanvragen voor bijstand toe. Voor de coronacrisis leidde gemiddeld zo'n 74% van de aanvragen voor bijstand tot een uitkering. Signalen uit gemeenten geven aan dat zij nu vaker een aanvraag afwijzen omdat er geen recht op een uitkering is. Hoewel juni minder aanvragen voor een bijstandsuitkering liet zien dan in de eerste drie maanden van de coronacrisis, lag dit aantal nog altijd 30% hoger dan in februari.

Toename aanvragen leidt vooral onder jongeren tot meer bijstandsuitkeringen

In juni 2020 verstrekten de Nederlandse gemeenten in totaal 427.000 bijstandsuitkeringen. Vlak voor de corona-uitbraak – in februari – waren dat er nog 415.000. Daarmee steeg het aantal bijstandsuitkeringen in deze periode landelijk met 12.000 (+3%). De toename van de bijstand in 2020 volgt op een jarenlange geleidelijke afname. Zo telde Nederland begin 2018 nog 456.800 bijstandsuitkeringen. De toename van het aantal bijstandsuitkeringen doet zich vooral voor onder jongeren. Sinds februari 2020 nam het aantal bijstandsuitkeringen onder jongeren met 13% toe. Jongeren hebben vaker een flexibel contract. Dit maakt hen kwetsbaar voor ontslag tijdens de coronacrisis. Hun vaak korte arbeidsverleden zorgt er verder voor dat zij geen of beperkt recht hebben op een WW-uitkering.

Onder ouderen is de toename van de bijstand beperkter. In de leeftijdscategorie 27 – 45-jarigen lag het aantal bijstandsuitkeringen in juni 4% hoger dan in februari, onder 45-plussers 1% hoger. De beperkte toename van het aantal bijstandsuitkeringen onder ouderen komt doordat zij veelal een vast contract hebben en daarmee minder snel hun baan verliezen. Ook hebben zij na een eventueel ontslag vaak langer recht op WW door hun vaak langere arbeidsverleden. Het duurt dan ook langer voordat zij doorstromen van de WW naar de bijstand. Wel is het zo dat 50-plussers - als zij eenmaal werkloos zijn - gemiddeld genomen minder snel weer aan het werk komen. Zij worden dus niet eerder of sneller werkloos, maar áls ze het zijn, is het problematischer dan bij de jongere groepen werkzoekenden.

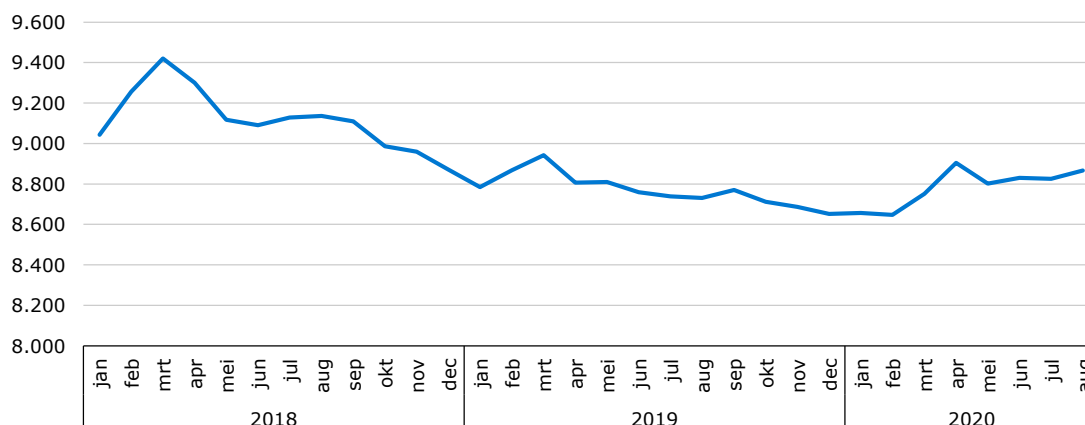
Box 4.1. Aantal bijstandsuitkeringen versus mensen met een bijstandsuitkering

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

4.2. Vooral meer jongere werkzoekenden met bijstandsuitkering

Het GWU maakt het mogelijk gedetailleerder te kijken naar het regionale bijstandsbestand. Afbeelding 4.1 toont het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkering (volgens GWU) in de arbeidsmarktregio Drenthe in de periode januari 2018 tot en met augustus 2020. Het verloop laat het effect van corona zien. Na een periode van twee jaar met een geleidelijke daling – waarin het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkeringen afnam van 9.400 tot minder dan 8.700 – was er in de eerste helft van 2020 sprake van een toename. Vooral in de maanden maart en april nam het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkeringen toe. Daarna stabiliseerde het zich meer. In augustus 2020 staan in de arbeidsmarktregio Drenthe 8.870 mensen met een bijstandsuitkering als werkzoekende bij UWV geregistreerd. Dit is een toename met 220 (2,5%) sinds de corona-uitbraak.

Afbeelding 4.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) met een bijstandsuitkering Drenthe, 2018-2020



Bron: UWV

Stijging bijstand in Drenthe vooral onder jongeren

Paragraaf 3.1 liet zien dat in Drenthe in april 2020 verhoudingsgewijs vooral veel jongeren in de WW terecht kwamen. Voor de instroom in de bijstand geldt hetzelfde. In de arbeidsmarktregio Drenthe nam het aantal werkzoekende jongeren tot 27 jaar met een bijstandsuitkering toe van 980 in februari naar 1.180 in augustus, een toename met 20%. In de andere leeftijdscategorieën bleef het aantal werkzoekenden met een bijstandsuitkering vrijwel gelijk. Zoals eerdere hoofdstukken al aangaven, hebben jongeren vaak flexibele contracten en werken zij relatief meer in sectoren die hard zijn geraakt door de coronacrisis, zoals de horeca en detailhandel. Daar staat tegenover dat jongeren over het algemeen wel als eerste weten te profiteren als de arbeidsmarkt aantrekt. In de leeftijdsgroep tot 27 jaar is er altijd veel dynamiek op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zullen ook jongeren in de bijstand weer eerder profiteren dan oudere leeftijdsgroepen als de arbeidsmarkt zich weer wat herstelt.

Box 4.2. Samenwerking gemeente en WSP

H, een jongen van 23 jaar, stuurt via de werkmap een bericht aan UWV dat hij graag hulp wil bij het solliciteren. Hij heeft geen uitkering en wil het liefst een persoonlijk gesprek omdat hij PDD-NOS heeft. Vorige week heb ik hem gesproken. Hij is net klaar met zijn hbo Informatica en wil graag aan het werk. Hij heeft verschillende leuke vacatures gevonden, maar om contact te leggen met een werkgever - en om daadwerkelijk te solliciteren - moet hij een behoorlijke drempel over. H. communiceert het liefst via de mail of via een persoonlijk gesprek met een vast contactpersoon. Hij heeft erg veel moeite met bellen, zo geeft hij aan. Tijdens het gesprek schuift een werkgeversadviseur ook even aan. Na een kort gesprek heeft de werkgeversadviseur een goed beeld van H., en hij gaat nog dezelfde dag zijn netwerk benaderen. Na ons gesprek heb ik contact opgenomen met een jongerencoach van Menso. We hebben even gespard en ik ga H. adviseren om een uitkering aan te vragen bij de gemeente, zodat hij bij zijn zoektocht naar werk ook begeleiding vanuit de gemeente kan krijgen. Zij kunnen dan samen met hem kijken of hij een BAB-indicatie gaat aanvragen. Ik stuur H. een email (want bellen is immers lastig) met daarin de tips en het mailadres van de jongerencoach van Menso, zodat hij bij vragen contact met haar kan opnemen. Ze mailt hem zelf ook nog even om kennis te maken. Inmiddels (binnen een week) heeft een ICT bedrijf aangegeven interesse te hebben en graag een kennismakingsgesprek te willen met H. Ze weten van zijn situatie af en willen in gesprek. Nu is H. aan zet. We wachten af, hopen dat het gaat lukken! Wat is het fijn dat - ondanks dat H. geen uitkering ontvangt - wij vanuit UWV de ruimte krijgen om hem te helpen met zijn zoektocht naar een baan. Een goede samenwerking met de gemeente hierbij is enorm fijn.

Bron: adviseur werk UWV Zuidoost Drenthe

Uitstroom stageert tijdelijk

De coronacrisis beïnvloedt ook de uitstroom uit de bijstand. Zo zijn veel re-integratietrajecten in de maanden na de corona-uitbraak (tijdelijk) stilgelegd. De uitstroom uit de bijstand trok in de zomer van 2020 weer aan. Dit hing waarschijnlijk samen met de versoepeling van een aantal coronamaatregelen zoals de heropening van de horeca. Hierdoor was er weer meer vraag naar personeel. In oktober 2020 sloten eet- en drinkgelegenheden opnieuw. De cijfers van de Divosa Benchmark zal de omvang van deze ontwikkelingen over een aantal maanden zichtbaar maken. De stagnatie van de uitstroom uit de bijstand kan niet alleen worden toegeschreven aan de corona-uitbraak. Ook in 2019 moesten gemeenten al meer inspanningen doen om uitstroom uit de bijstand te realiseren. Hoewel de aanhoudende economische groei had gezorgd voor minder bijstandsuitkeringen, bleek het resterende deel lastiger bemiddelbaar. Bijstandsgerechtigden die zelf in staat zijn werk te vinden of makkelijk aan het werk te helpen zijn, hadden inmiddels veelal de bijstand verlaten.

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

De coronacrisis is niet te vergelijken met eerdere crises. Normaal gesproken zijn bij economische krimp groepen als arbeidsbeperkten, lager opgeleiden, langdurig werklozen en 50-plussers het meest kwetsbaar. Nu treft de crisis in eerste instantie ook andere groepen, zoals jongeren en zelfstandigen zonder personeel. Wat jongeren betreft, blijkt dit ook uit de ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen en het aantal reguliere bijstandsuitkeringen. Zzp'ers komen veelal niet in aanmerking voor een WW-uitkering of een reguliere bijstandsuitkering. De mate waarin zij getroffen zijn door de coronacrisis blijkt vooral uit de Tozo.

Box 4.3. Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

De Tozo is een van de maatregelen van het kabinet om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder zzp'ers. Het voorziet in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt, en in een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen. Deze regeling liep in eerste instantie tot eind mei en is aansluitend verlengd tot oktober 2020. In het derde steunpakket is de Tozo in gewijzigde vorm voortgezet tot juli 2021.

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

Gemeenten in Nederland verstrekten eind augustus 2020 landelijk - het betreft waarschijnlijk nog een onderschatting - 83.680 Tozo-uitkeringen. Gemeenten verstrekten meeste Tozo-uitkeringen aan mensen uit de sectoren overige dienstverlening, specialistische zakelijke diensten en handel. Afbeelding 4.2 toont het aantal verstrekte Tozo-uitkeringen per gemeente in de arbeidsmarktregio Drenthe. Deze cijfers zijn van het CBS en zijn voorlopig. CBS geeft aan dat gemeentes nog niet alle administraties tijdig hebben kunnen bijwerken. In deze arbeidsmarktregio hebben 530 zzp'ers een Tozo-uitkeringen ontvangen.

Afbeelding 4.2 Aantal verstrekte Tozo-uitkeringen (huishoudens)

Drenthe, ultimo augustus 2020

Aantal uitkeringen Tozo	
Nederland	83.680
Drenthe	530
Borger-Odoorn	70
Coevorden	80
De Wolden	30
Emmen	210
Hoogeveen	80
Midden-Drenthe	60

Bron: CBS, voorlopige cijfers

Vooruitzichten onzeker

Steunmaatregelen zoals de Tozo dempen in ieder geval tijdelijk het negatieve effect van de coronacrisis op werkloosheid onder zelfstandig ondernemers. Als na afloop van de steunpakketten blijkt dat veel ondernemers toch het hoofd niet boven water kunnen houden, kan het beroep op de bijstand onder deze groep alsnog fors toenemen. Zzp'ers zijn geen werknemer en hebben dan ook geen recht op een WW-uitkering. Mogelijk komen zij ook niet in aanmerking voor bijstand, omdat er bijvoorbeeld sprake is van eigen vermogen en/of er een partner is met inkomen. Hoeveel zelfstandigen uiteindelijk een beroep doen op de bijstand, is op het moment van schrijven lastig in te schatten.

Hoewel momenteel het aantal bijstandsuitkeringen beperkt toeneemt, kan de toename de komende maanden of zelfs jaren verder oplopen. Dit is onder andere afhankelijk van het tempo waarmee getroffen sectoren als horeca en cultuur, sport & recreatie weer volledig kunnen opstarten als de maatregelen om het virus in te dammen voorbij zijn en de mate waarin mensen die nu in de WW zitten snel (weer) een baan vinden.

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

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

5.1. Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

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

Groep mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert van samenstelling

Eind 2019 ontvingen in Drenthe 15.900 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong, WIA of WAO/WAZ). Het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ligt 3,2% hoger dan eind 2018, vooral als gevolg van een groeiend aantal WIA-uitkeringen. De samenstelling van de populatie met een arbeidsongeschiktheidsuitkering verandert, onder andere door diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo zijn er sinds 2017 meer mensen met een WIA-uitkering dan met een WAO-uitkering. De toegang tot de WAO is namelijk per 2006 gesloten en het aantal WAO-uitkeringen daalt logischerwijs. Vanaf 2015 daalt ook het aantal mensen met een Wajong-uitkering, doordat de Wajong sinds 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

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

Box 5.1. Participatiewet en doelgroepregister

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

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

Een derde van de werkzoekenden met een arbeidsbeperking heeft betaald werk

Niet iedereen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is in staat om te werken. Het aantal ingeschreven **werkzoekenden met een arbeidsbeperking** is dan ook kleiner dan het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In Drenthe stonden in mei 2020 bij UWV 4.090 personen als werkzoekende geregistreerd die vielen onder een van de regelingen Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had een op de drie personen inkomsten uit loondienst. De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking steeg in de afgelopen jaren als gevolg van een groeiende economie en werkgelegenheid en inspanningen van kabinet, werkgevers, gemeenten, UWV en andere arbeidsmarktpartijen. De hogere arbeidsparticipatie geldt echter voor alle groepen in de samenleving. Mensen met een arbeidsbeperking lopen hierdoor de achterstand die zij hebben op andere groepen binnen de beroepsbevolking amper in.

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WIA- of WAO-uitkering Drenthe, mei 2020

Regeling	Zonder dienstverband	Met dienstverband	Totaal	Met dienstverband Aandeel (%)
	Aantal	Aantal		
Totaal	2.740	1.350	4.090	33%
Wajong	1.300	1.200	2.500	48%
WGA 35-80	240	80	320	26%
WGA 80-100	1.160	70	1.230	5%
WAO/WAZ	40	<10	50	-

Bron: UWV

De 4.090 mensen met een arbeidsbeperking die in mei 2020 in Drenthe als werkzoekende bij UWV staan ingeschreven, zijn als volgt onder te verdelen naar de onderliggende regelingen binnen de Wajong, WIA of WAO/WAZ.

- 2.500 werkzoekenden ontvingen een **Wajong**-uitkering. Dat zijn er iets minder dan een jaar geleden. Van hen had 48% (1.200) een dienstverband. Dit aandeel is iets kleiner dan een jaar geleden. Van de 1.300 werkzoekende Wajongers zonder dienstverband heeft 80% een diploma op maximaal mbo-1 niveau. Bijna een kwart van deze Wajongers is jonger dan 27 jaar en bijna drie kwart is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Een zeer klein deel is 50 jaar of ouder. Dit aandeel neemt de komende jaren toe, aangezien de instroom in de Wajong met de komst van de Participatiewet fors is afgenomen en het bestaande Wajongbestand steeds ouder wordt. Wajongers die een dienstverband hebben, blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- 320 werkzoekenden zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikt bevonden (**WGA 35-80**). Dit aantal ligt hoger dan vorig jaar. Van hen hadden er 240 geen dienstverband. Deze mensen zijn gedeeltelijk beschikbaar voor werk. De groep WGA 35-80 zonder dienstverband bestaat in Drenthe vrijwel geheel uit mensen van 27 jaar of ouder. Zes op de tien is ook ouder dan 50 jaar. Van deze groep beschikt 32% niet over een startkwalificatie en is 27% hoger opgeleid.
- 1.230 werkzoekenden zijn nu volledig arbeidsongeschikt (**WGA 80-100**), maar hebben kans op herstel. Dit aantal ligt iets hoger dan vorig jaar. Van deze groep hebben 1.160 personen (95%) geen dienstverband. Van de personen zonder dienstverband heeft 51% een opleiding op maximaal mbo-1 niveau en meer dan de helft is 50 jaar of ouder. Jongeren komen in deze groep nagenoeg niet voor.
- 50 werkzoekenden hebben een **WAO/WAZ**-uitkering. Dat is iets hoger dan vorig jaar. Van hen hadden slechts enkelen een dienstverband. Met de afsluiting van de WAO voor nieuwe instroom, is dit een werkzoekendenbestand dat aan het vergrijzen is, 68% is 50 jaar of ouder. Dit aandeel 50-plus neemt de komende jaren verder toe.

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

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	1.300	240	1.160	40
Leeftijdsklasse				
Tot 27 jaar	300	<10	20	<10
27 tot 50 jaar	950	90	530	10
50 tot 60 jaar	40	80	390	20
60 jaar en ouder	<10	70	220	<10
Opleidingsniveau				
Maximaal mbo-1	1.020	70	560	20
Havo/vwo	40	<10	20	<10
Mbo -2, -3, -4	190	80	430	10
Hbo en wo	20	60	100	<10

Bron: UWV

5.2. Iets minder participatie arbeidsbeperkten sinds uitbraak corona

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

Box 5.2. Wet Banenafpraak

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

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

De Factsheet Banenafpraak van UWV laat zien dat de participatie van arbeidsbeperkten in Drenthe in de eerste helft van 2020 beperkt terugliep. Steunmaatregelen ter overbrugging van de werkgelegenheid, zoals de NOW, hebben een dempende werking op het verlies aan werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Afbeelding 5.3. Cijfers banenafpraak in het kort

Drenthe, tweede kwartaal 2020

Cijfers banenafpraak	2020 2e kw.	2019 4e kw.	verschil met half jaar	2019 2e kw.	verschil met jaar	2012 nulmeting
Banen	2.390	2.420	-1%	2.350	2%	1.390
Werkzame personen	2.060	2.100	-2%	2.060	0%	1.190

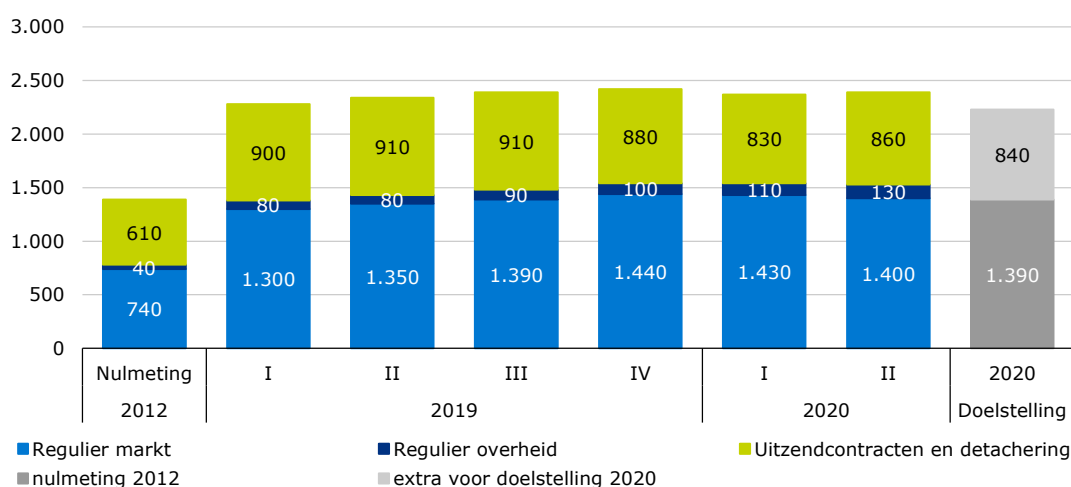
Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Realisatie doelstelling banenafpraak lastiger

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

Afbeelding 5.4. Banen volgens banenafpraak

Drenthe, 2019 – medio 2020

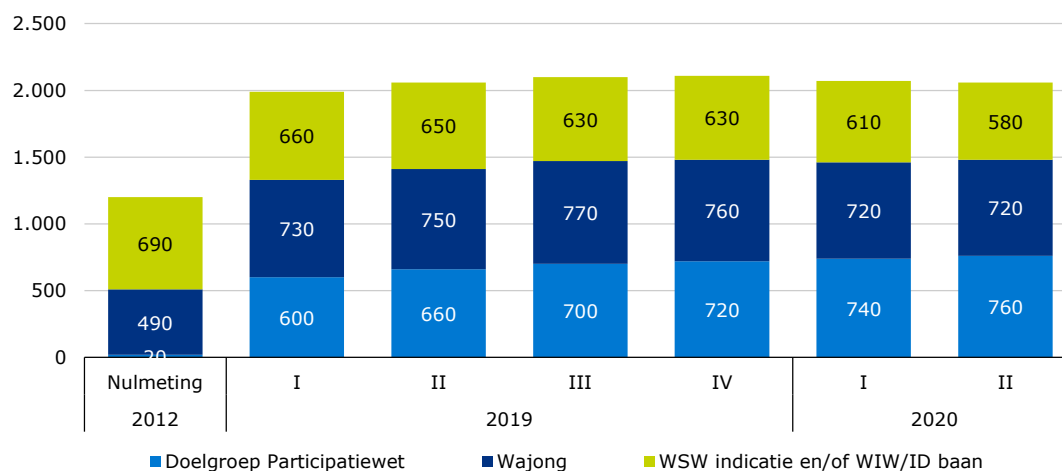


Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Aan het eind van het tweede kwartaal 2020 hadden werkgevers in Drenthe 2.390 banen gerealiseerd, waarvan 860 via uitzendcontracten en detachering, 130 bij de overheid en 1.400 in de marktsector. Dit betekent dat werkgevers in Drenthe sinds de nulmeting 1.000 extra banen hebben gerealiseerd voor mensen die in de doelgroep banenafpraak vallen. De doelstelling van de banenafpraak voor 2020 is het realiseren van 840 extra banen. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019 zijn er in het tweede kwartaal van 2020 iets minder banen. UWV heeft geen informatie over de reden van het baanverlies en dus ook niet over de relatie met corona. Maar duidelijk is dat de coronacrisis het realiseren van de doelstellingen niet eenvoudiger maakt.

Het aantal werkzame personen volgens de banenafpraak nam in het laatste half jaar met 40 af tot 2.060. Hiervan vielen er 760 onder de doelgroep Participatiewet, 720 onder de Wajong en 580 hadden een WSW-indicatie en/of een WIW / ID-baan. Ten opzichte van het vierde kwartaal van 2019 waren er vooral minder personen met een Wajong-uitkering of een WSW-indicatie werkzaam.

Afbeelding 5.5. Werkzame personen banenafpraak naar grondslag
Drenthe, 2019 – medio 2020



Bron: UWV, Factsheet Banenafpraak

Mensen uit banenafpraak vaak een flexibel contract

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

Box 5.3. Dashboard banenafpraak

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

Minder werkende Wajongers

De ontwikkeling van het aantal gerealiseerde banen en werkzame personen in de banenafpraak geeft een indicatie van de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Ook de omvang van de groep Wajongers met werkvermogen, ingeschreven bij UWV WERKbedrijf, geeft een beeld van de mate waarin zij aan het werk zijn. Deze groep komt overigens niet geheel overeen met de categorisering van Wajongers volgens de banenafpraak. Uit de cijfers van UWV WERKbedrijf blijkt dat het aantal werkende Wajongers bij UWV in Drenthe in de eerste helft van 2020 is afgenomen van 1.290 naar 1.240, een afname van 4%. Hoewel de daling al in het eerste kwartaal van 2020 in gang is gezet, zet deze versneld door in het tweede kwartaal. Deze daling is niet een-op-een toe te schrijven aan de corona-uitbraak. Ook verbeterde registratie leidt tot een daling van het aantal werkende Wajongers. Sinds oktober 2019 controleert UWV namelijk intensiever of er sprake is van werk.

5.3. Mogelijkheden voor vergroten arbeidsparticipatie

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

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

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

Bron: CPB en SCP, De brede baten van werk

Veel inspanning nodig om inzetbaarheid te vergroten

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

Box 5.5. Het succes van Annelies

Annelies is 47 jaar wanneer zij 'in de WIA' komt. Zij was uitgevallen in haar functie als financieel medewerker voor 20 uur per week en werd per 20 maart 2017 80-100% arbeidsongeschikt beschouwd. Er waren diverse beperkingen vastgesteld, onder andere op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren. Om te werken aan het opbouwen van haar belastbaarheid is zij ingestroomd in de training 'Van Klacht naar Kracht'. Dit was een samenwerking tussen een re-integratiebureau en UWV WERKbedrijf, met als doel mensen met een WIA-uitkering tijdelijk extra ondersteuning te bieden. Deze training was onderdeel van het WERKfit-traject met oorspronkelijk een duur van 18 maanden. Het ging sneller dan verwacht, want Annelies stroomde binnen 12 maanden uit naar een betaalde baan als administratief medewerker bij Azor Bike in Hoogeveen voor aanvankelijk 12 uur per week. Later zijn deze uren uitgebreid naar 18 uur per week. Per 1 januari 2020 heeft Annelies een vast contract gekregen bij Azor Bike. In augustus 2020 is de arbeidsgeschiktheid van Annelies door UWV herbeoordeeld. De uitkomst van deze herbeoordeling is dat zij per 1 mei 2020 <35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd. Dit betekent dat de WIA-uitkering wordt beëindigd. Wat is hier bijzonder aan? Deze nu 50+ klant met een arbeidsuitdaging, heeft binnen 12 maanden een betaalde baan weten te bemachtigen voor een beperkte urenomvang. Door gerichte re-integratieondersteuning heeft zij de tijd en ruimte gekregen om haar werkzaamheden naar vermogen uit te bouwen naar 18 uur per week. Dit betekent dat zij nu weer zelfstandig in haar inkomen kan voorzien!

Bron: WSP Drenthe

Beschut werk

Naast de banenafspraken biedt ook beschut werk een mogelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het gaat hierbij om mensen die zijn aangewezen op beschut werk in het kader van de Participatiewet. Zij hebben volgens UWV zoveel (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dit te realiseren. De banen van deze mensen tellen niet mee voor de banenafspraken. UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van adviezen indicatie beschut werk; gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschutte werkplekken. Aan het eind van het tweede kwartaal 2020 hadden in Drenthe 215 personen een geldig advies beschut werk. Van deze personen hebben er 122 op dat moment een baan in een beschutte werkomgeving. Dit zijn er meer dan in het voorgaande kwartaal.

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

6. Verhouding vraag en aanbod verandert

Uit de vorige hoofdstukken komt naar voren dat de coronacrisis een grote impact heeft op de arbeidsmarkt. Vooral in de eerste maanden van de crisis daalde aan de vraagzijde het aantal vacatures sterk, terwijl aan de aanbodzijde de werkloosheid snel steeg. Inmiddels laat de arbeidsmarkt alweer de nodige tekenen van herstel zien. Toch blijft de situatie op de arbeidsmarkt onzeker en is een deel van de gevolgen – als gevolg van de steunmaatregelen – niet zichtbaar in de ontwikkeling van de werkloosheid en de uitkeringen.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sinds de corona-uitbraak hebben gevolgen voor de spanning op de arbeidsmarkt. Hoewel de krapte op totaalniveau is verdwenen, ervaren werkgevers voor veel beroepen in techniek, ICT en zorg nog personeelstekorten. Voor andere beroepen - in sectoren als horeca en detailhandel - is de krappe arbeidsmarkt omgeslagen in een ruime arbeidsmarkt. Dit hoofdstuk brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar aan de hand van de spanningsindicator arbeidsmarkt: de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een recente WW-uitkering.

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

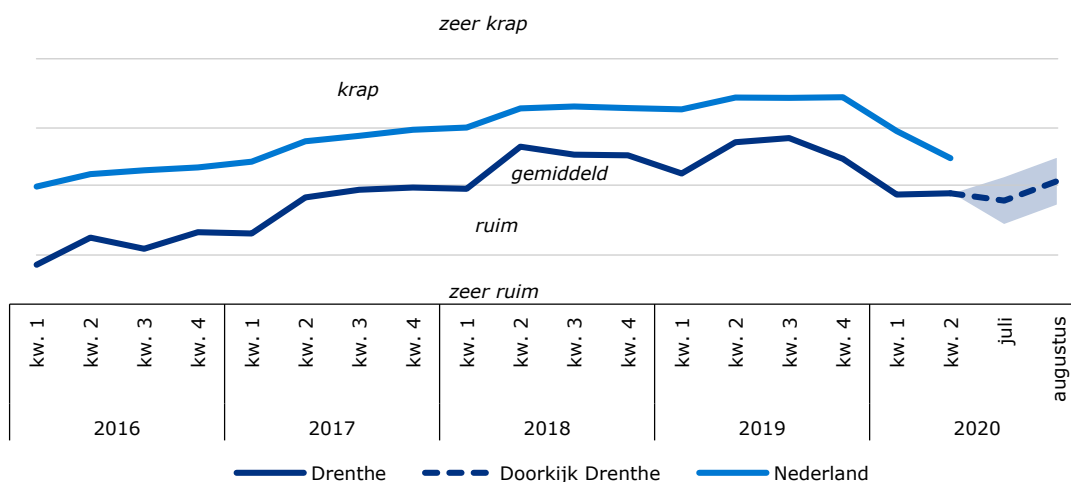
De afgelopen jaren stonden in het teken van een aanhoudende economische groei. Deze groei kwam tot uitdrukking in een almaar toenemend aantal vacatures en een dalende werkloosheid, die landelijk gezien in februari 2020 met 2,9% zelfs het laagste niveau in deze eeuw bereikte. De economische groei ging ook gepaard met een toenemende spanning op de arbeidsmarkt en dus personeelstekorten. Vanaf het tweede kwartaal van 2017 was de arbeidsmarkt als geheel in Drenthe te typeren als gemiddeld: het aantal openstaande vacatures en geschikte werkzoekenden was er redelijk in evenwicht. Voor beroepen in techniek, ICT, horeca en zorg was ook de Drentse arbeidsmarkt krap, met veel openstaande vacatures en weinig geschikte kandidaten. In veel andere regio's was op grotere schaal sprake van krapte.

Coronacrisis versnelt en verheft verwachte afname van spanning op de arbeidsmarkt

Ondanks de toegenomen arbeidsmarktkrapte, kondigde zich eind 2019 het einde van de hoogconjunctuur aan. De economie groeide nog wel, maar minder hard. Ook daalde het aantal vacatures licht. De verwachting was daarom dat in de loop van 2020 een omslag zou plaatsvinden en de spanning op de arbeidsmarkt langzaam zou afnemen. Door de coronacrisis vond deze omslag niet alleen veel sneller, maar ook heftiger plaats dan verwacht. De maatregelen die in maart 2020 ter preventie van een verdere verspreiding van het coronavirus werden genomen, zorgden voor een snelle daling van het aantal vacatures en een toename van het aantal WW-uitkeringen. Dat leidde er landelijk gezien in het eerste kwartaal van 2020 toe dat er niet langer sprake was van krapte, maar van een gemiddelde arbeidsmarktspanning. Drenthe heeft sinds het eerste kwartaal van 2020 een ruime arbeidsmarkt, met gemiddeld voor iedere openstaande vacatures meer dan voldoende geschikte werkzoekenden. Als gevolg van een verder stijgend aantal WW-uitkeringen (vooral in april 2020) en een dalend aantal vacatures, zette de afnemende spanning op de arbeidsmarkt zich in het tweede kwartaal van 2020 voort.

Afbeelding 6.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

Nederland en Drenthe, 2016 t/m 2e kwartaal 2020, doorkijk naar juli en augustus 2020



Bron: UWV, spanningsindicator

Doorkijk spanningsindicator juli en augustus 2020

UWV stelt na afloop van ieder kwartaal de spanningsindicator arbeidsmarkt vast. Recentelijk heeft UWV een nieuwe methodiek ontwikkeld waarmee het kan aangeven in welke richting de spanningsindicator zich in de tussenliggende maanden beweegt. Op dit moment betekent dat een doorkijk voor de maanden juli en augustus 2020. Dit doet UWV aan de hand van twee gegevens: het aantal openstaande online vacatures op werk.nl en het aantal personen met een WW-uitkering (met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar). Omdat de openstaande online vacatures op werk.nl niet exact hetzelfde zijn als de totale vacaturemarkt, kan de doorkijk van de spanningsindicator alleen met een bepaalde onzekerheidsmarge worden weergegeven in afbeelding 6.1.

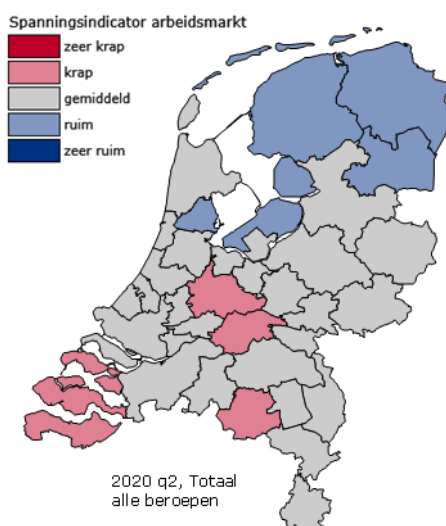
In Drenthe bleef het aantal openstaande vacatures op werk.nl tussen eind juni 2020 en eind augustus 2020 ongeveer gelijk. Het aantal personen met een kortdurende WW-uitkering daalde in die periode met 16%. Per saldo betekent dit dat de spanningsindicator naar verwachting in deze periode is opgeschoven naar een minder ruime arbeidsmarkt. De doorkijk voor juli en augustus 2020 geeft slechts een eerste indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Deze doorkijk kan afwijken van de definitieve spanningsindicator die later in 2020 voor het derde kwartaal wordt vastgesteld.

6.2. Nog steeds beroepen met arbeidsmarktkrapte

Afbeelding 6.2 toont de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal 2020 (landkaart) en naar beroepsklasse voor Drenthe (tabel). De arbeidsmarkt in Drenthe als geheel was in het tweede kwartaal van 2020 ruim. In nog vier andere regio's was dat het geval: Groningen, Friesland, Flevoland en Zaanstreek/Waterland. In de meeste andere arbeidsmarktregio's was de arbeidsmarkt gemiddeld. Een krappe arbeidsmarkt op totaalniveau is alleen nog aanwezig in Midden-Utrecht, Rivierenland, Zuidoost-Brabant en Zeeland.

Afbeelding 6.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



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

Bron: UWV

Tussen beroepen zijn grote verschillen in spanning. Zo zijn in Drenthe ICT-beroepen nog altijd krap in het tweede kwartaal van 2020. De beroepsklassen zorg & welzijn en techniek hebben een gemiddelde spanning. Voor de meeste andere beroepsklassen is de arbeidsmarkt ruim, voor creatieve en taalkundige beroepen zelfs zeer ruim. Hoewel er dus grote verschillen bestaan tussen de beroepen, is in iedere beroepsklasse de spanning op de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2020 afgenomen in vergelijking met het eerste kwartaal van dit jaar.

De meest en minst kansrijke beroepen sinds de coronacrisis

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

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

Er is overlap tussen beroepsklassen met arbeidsmarktkrapte en kansrijke beroepen enerzijds, en beroepsklassen met een ruimere arbeidsmarkt en minder kansrijke beroepen anderzijds. Zo staan in het overzicht met kansrijke beroepen veel ICT-beroepen (zoals BI-specialisten/data-scientists en systeemontwikkelaars), maar ook zorgberoepen (zoals verpleegkundigen en verzorgenden IG) en technische beroepen (zoals elektriciens, glasvezelmonteurs en tekenaars). In de lijst met minst kansrijke beroepen staan onder andere administratief-financiële beroepen (zoals administratief medewerkers), beroepen in de cultuursector (zoals bibliotheekmedewerkers) en beroepen in de dienstverlening, evenementen en reizen (zoals reisleiders).

7. Uitdagingen en oplossingsrichtingen voor de regionale arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt - zoals de voorgaande hoofdstukken die beschreven - leveren uitdagingen op voor de arbeidsmarkt in Drenthe. Dit hoofdstuk beschrijft een aantal van deze uitdagingen en gaat in op mogelijke oplossingsrichtingen om de problemen die hieruit voortkomen te verkleinen en kansen te pakken. De opsomming in dit hoofdstuk is niet uitputtend - noch wat betreft de uitdagingen, noch de oplossingsrichtingen - maar biedt een eerste denkrichting om de arbeidsmarkt beter in balans te krijgen.

7.1. Uitdagingen scherper in beeld door coronacrisis

Vooraf groeiende groep flexwerkers getroffen

Door de coronacrisis kwam de economie in Drenthe halverwege maart 2020 abrupt tot stilstand. Veel bedrijven moesten (tijdelijk) hun deuren sluiten, waardoor vooral flexwerkers hun baan verloren, ondanks steunmaatregelen van de overheid. Het aantal flexwerkers steeg al jaren en nam sinds 2003 met meer dan driekwart toe. De groei was het grootst onder zzp'ers. Begin dit jaar publiceerde de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) haar rapport over de regulering van werk in Nederland. Een belangrijk advies in dat rapport is om het aandeel flexwerkers op de arbeidsmarkt terug te dringen. De commissie stelt namelijk dat een groot deel van de flexwerkers kwetsbaar is. Zo is hun inkomen in veel gevallen onvoldoende beschermd. Hoewel deze conclusie al dateerde van voor de coronacrisis, maakte de afgelopen periode (extra) duidelijk dat een grote groep flexwerkers in tijden van economische afvlakking vaak als eerste wordt geraakt. Veel flexwerkers raakten al werkloos. Naar verwachting loopt de werkloosheid in 2021 verder op. Als de crisis langer aanhoudt, verdwijnen ook meer vaste banen.

Kwetsbare groepen extra geraakt in tijden van crisis

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

Tekorten én overschotten aan personeel

Ondanks de afkoeling van de arbeidsmarkt in veel sectoren als gevolg van de coronacrisis, hebben werkgevers voor bepaalde beroepen nog steeds last van nijpende personeelstekorten. Sommige tekorten ontstonden tijdelijk of acuut als gevolg van de coronacrisis (of werden groter), andere tekorten hebben een structureel karakter. Dit geldt bijvoorbeeld in grote delen van de ICT, techniek, onderwijs en zorg. Door de krimpende potentiële beroepsbevolking kan het personeelstekort in veel van deze beroepen de komende jaren blijven bestaan. Ook de steeds veranderende eisen aan werk stellen werkgevers voor een uitdaging om voldoende en adequaat geschoold personeel te vinden. Tegelijkertijd hebben veel werkgevers door veranderende omstandigheden geen of minder werk voor (een deel van) het zittend personeel. Tijdens de coronacrisis is dit probleem deels van tijdelijke aard, zoals in sectoren als horeca, detailhandel en vervoer. Verder verandert het takenpakket van functies door veranderende omstandigheden. Dit alles vraagt veel van de wendbaarheid van zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers is het daarom belangrijk om persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit mogelijk te maken en te stimuleren, om zo werknemers duurzaam inzetbaar te houden.

Box 7.1. ESF+

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

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

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

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

voorbeelden. Door de coronacrisis en de (economische) gevolgen daarvan kunnen mogelijk meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in aanmerking komen.

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

7.2. Oplossingsrichtingen voor een betere balans

De situatie op de arbeidsmarkt in Drenthe confronteert arbeidsmarktpartijen met belangrijke uitdagingen, ook na de coronacrisis. Deze manifesteren zich zowel aan de aanbod- als de vraagzijde. De problemen die hieruit voortvloeien, verdwijnen nooit helemaal. Er zijn wel oplossingen en denkrichtingen om ze te verkleinen. Hierna staat een aantal oplossingsrichtingen en voorbeelden hoe regionale partijen hier samen aan werken.

Leven lang leren en stimuleren van wendbaarheid

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Een leven lang leren en ontwikkelen is essentieel om duurzaam deel te nemen aan de dynamische arbeidsmarkt. Hiervoor is het belangrijk te blijven investeren in de loopbaan en kennis en vaardigheden op peil te houden. Wendbaarheid is eveneens van groot belang, voor zowel werkzoekenden als zittende werknemers. Een belangrijk instrument hiervoor is scholing. Hiermee kunnen mensen meegroeien met ontwikkelingen en hun aanpassingsvermogen vergroten in hun huidige baan of een andere – meer kansrijke – sector of beroep. Dat is zeker ook belangrijk in economisch mindere tijden. Bepaalde groepen, zoals ouderen, lager opgeleiden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, nemen relatief minder vaak deel aan scholing. Ook flexwerkers volgen relatief gezien weinig scholing. Dit vergroot het risico om de aansluiting met de arbeidsmarkt (verder) te verliezen. Het is daarom belangrijk om aandacht te houden voor een leven lang leren.

In Drenthe zijn er verschillende initiatieven om scholing zoveel mogelijk te stimuleren.

- **Leren en Werken.** Het regionale Leerwerkloket biedt onafhankelijk loopbaan en/of scholingsadvies over leren en werken aan werkzoekenden, werknemers, werkgevers, scholieren en studenten. Het Leerwerkloket adviseert over om- en bijscholing, werkend leren en leerwerktrajecten. Adviseurs van de Leerwerkloketten voeren onder andere loopbaan-/arbeidsmarktadviesgesprekken, nemen competentietesten af, helpen bij het maken van een cv en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken, geven groepsvoorlichting en bouwen mee aan de totstandkoming van regionale leerwerktrajecten met ondernemers. Het Leerwerkloket is een spin in het regionale web van regionale opleiders, zoals het ROC. Maar ook interne bedrijfsopleidingen, deeltijdopleidingen, branche erkende opleidingen voor mensen met of zonder startkwalificatie maar ook cursussen, bij- en omscholingstrajecten behoren tot het netwerk van de Leerwerkloketten.
- **SBB: leerbanen, stages en mbo-certificaten.** Door de coronacrisis staat ook de beschikbaarheid van leerbanen en stages voor mbo-studenten en werkzoekenden onder druk. Met het actieplan stages en leerbanen wil het SBB zorgen voor voldoende stages en leerbanen. Dit gebeurt in samenwerking met het onderwijs, bedrijfsleven, de overheid en andere regionale partners. Gemeenten en UWV kunnen bij het meldpunt stage- en leerbanentekorten werkzoekenden aanmelden die via praktijkleren in het mbo werken en leren willen combineren. Daarnaast brengen UWV en gemeenten leerbanen onder de aandacht van werkzoekenden. Verder onderzoeken onderwijs en bedrijfsleven de mogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden om een wettelijk erkend mbo-certificaat te behalen voor een deel van een mbo-opleiding. Zij volgen hiervoor maximaal een jaar een of meer beroepsgerichte onderdelen van een opleiding. In de eerste ronde van deze pilot zijn 14 certificaten ontwikkeld. De pilot is inmiddels uitgebreid om nieuwe certificaten mogelijk te maken.

Aandacht voor competenties

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

Kansen pakken sinds corona

De coronacrisis heeft de arbeidsmarkt drastisch veranderd. Toch zijn er sinds de corona-uitbraak nog genoeg kansen voor het matchen van vraag en aanbod.

De arbeidsmarktregio Drenthe kent onder andere de volgende initiatieven voor matching in coronatijd.

- De dienstverlening aan werkzoekenden met een WW-uitkering veranderde in 2020 van alleen face-to-face naar vrijwel alleen telefonisch of **digitaal contact**. Met telefonische coaching, webinars en online trainingen krijgen werkzoekenden hetzelfde aanbod als voorheen. Tegelijkertijd bleef de klanttevredenheid op niveau en bleef - na een aanvankelijke dip - de uitstroom naar werk op een behoorlijk niveau.
- De **klantcontactcenterbranche** heeft momenteel te maken extra werkgelegenheid. Hoewel klantcontactcenters in het noorden vooral in Groningen zijn geconcentreerd, kan ook Drenthe hiervan profiteren. Zo werft Webhelp, een klantcontactcenter uit Groningen, momenteel grootschalig voor haar vestiging in Emmen. Het WSP zet hiervoor

voorlichtingen in. Webhulp heeft zich eind 2018 in Emmen gevestigd om haar Drentse opdrachtgevers te bedienen en is gaandeweg uitgebreid. Voor Emmen en omgeving betekent dit nieuwe werkgelegenheid, die zeker geschikt is voor mensen met een administratieve achtergrond.

- Vanwege de corona-uitbraak kan het **Zoo Werkt 't festival** – het grootste banenevent van Drenthe – in april niet doorgaan. Mogelijk volgt later in 2021 een nieuwe editie van het festival. In de tussentijd worden online banenmarkten gehouden. De eerste editie van de Online Banenmarkt Drenthe op 1 oktober was een groot succes. Er zijn veel nieuwe contacten gelegd en de eerste sollicitatiegesprekken hebben al plaatsgevonden. Aan de eerste editie deden 1.447 werkzoekenden en 228 werkgevers mee. In totaal zijn 157 pitches gehouden en zijn 271 vacatures gedeeld.
- De trainingen **Succesvol naar Werk** – die UWV geeft aan haar klanten met een WW-uitkering die het op de arbeidsmarkt moeilijk hebben – zijn door de coronamaatregelen in 2020 lange tijd niet meer in groepsverband gegeven. In plaats daarvan zijn individuele trainingen gekomen. Werkzoekenden – ook degenen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt – blijken met deze training ook in deze tijd een nieuwe baan te kunnen vinden.

Regionale samenwerking op de arbeidsmarkt

In Noord-Nederland is de arbeidsmarktregio Drenthe verbonden aan het **Noordelijk Arbeidsmarktplatform**; een periodiek overleg met gedeputeerden van de drie noordelijke provincies, de centrumwethouders en de regiomanagers UWV rond arbeidsmarktvragestukken. Dit platform nam onder andere het initiatief om rond het thema Leven Lang Ontwikkelen de samenwerking te versterken tussen publieke en private partijen, opleiding- en ontwikkelfondsen (O&O), branches (nu nog metaal & techniek, bouw, horeca en zorg), vakbonden, VNO/NCW-MKB en de SER).

- Sinds een jaar zijn publieke en private partijen bezig om een **Scholingsalliantie Noord (SAN)** te vormen die recht doet aan de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. De huidige crisis eist nog meer dan voorheen een gezamenlijke inzet op samenwerking van onderwijs en arbeidsmarkt. De alliantie maakt middelen uit O&O-fondsen, branches, vakbonden en gemeenten inzichtelijk, zorgt ervoor dat deze middelen beschikbaar komen voor alle doelgroepen, dat werkzoekenden een beroep kunnen doen op bestaande regelingen en maakt de match naar sectoren met krapte eenvoudiger. Uiteindelijk doel van de alliantie is het wendbaarder en weerbaarder maken van de arbeidsmarkt; een 'leniger' arbeidsmarkt. In de zomer van 2020 introduceerde de Scholingsalliantie Noord een online platform scholingsalliantie.nl, bedoeld voor werknemers, werkzoekenden, zelfstandigen en werkgevers uit heel Noord-Nederland. Scholingsalliantie Noord biedt hiermee een platform dat opleidingsmogelijkheden binnen veel sectoren bekend maakt en de toegang tot scholing versimpeld.
- In 2019 is een overeenkomst Strategisch Partnerschap gesloten met VPB (nu **Ondernemend Emmen**). Afgelopen zomer is de samenwerking uitgebreid met het toevoegen van een 'UWV-knop' op de website van Ondernemend Emmen, waarmee leden direct in contact komen met adviseurs van het WSP. Als de knop goed bevalt, wordt deze aanpak ook bij andere netwerken voorgesteld. Daarnaast heeft Ondernemend Emmen een tweetal enquêtes onder haar leden uitgevoerd om erachter te komen in hoeverre ze 'zwaar weer' verwachten of er al in zitten. Het WSP is betrokken bij de vervolgesprekken.
- Het belang van duurzame inzetbaarheid is groot gezien de vergrijzing, langer doorwerken, terugdringen van ziekteverzuim, het vergroten van productiviteit en flexibiliteit. Binnen de arbeidsmarktregio Drenthe wordt het project **Duurzame Inzetbaarheid** uitgevoerd door UWV namens WSP Drenthe. Het project voorziet in een website www.duurzameinzetbaarheiddrenthe.nl en een netwerk van bedrijven die 'actieve' interesse hebben voor duurzame inzetbaarheid. Zowel door de inhoud van het project, de kennis die dit genereert, de netwerkvorming en samenwerking kan het project een bijdrage leveren aan het verminderen van de knelpunten op de arbeidsmarkt.
- De bemiddeling van mensen naar buurland Duitsland gaat gestaag door. Onder andere door de samenwerking met de Agentur für Arbeit worden vacatures, kandidaten en bemiddelingskansen uitgewisseld naar beide kanten van de grens. Beide kanten van de grens profiteren van meer samenwerking en grensoverschrijdende bemiddeling. Ter bevordering van de **360 graden arbeidsmarkt** werken de EURES-adviseurs in het grensteam aan bemiddeling en begeleiding van (potentiële) grensarbeiders. Daarbij is de website www.werkeninduitsland.nl een belangrijk onderdeel van de dienstverlening. Sinds mei 2019 is daaraan het Transferpunt toegevoegd, dat mensen die over de grens aan het werk zijn met raad en daad bij staat. Door niet alleen informatie te geven, maar ook daadwerkelijk zaken voor mensen te regelen, wordt het werken over de grens vergemakkelijkt.

Regio in Beeld 2020 analyseert de impact van de coronacrisis 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.

Al voor het uitbreken van de coronacrisis kende de arbeidsmarkt knelpunten, zoals het verschil in kansen tussen mensen uit verschillende beroepsgroepen en met verschillende opleidingsniveaus, mismatch en de ongelijke arbeidsmarktpositie van zelfstandigen en werknemers. Corona heeft de uitdagingen waarvoor partijen op de arbeidsmarkt staan, scherper in beeld gebracht en er nieuwe aan toegevoegd. De coronacrisis heeft vooral kwetsbare groepen als de groeiende groep flexwerkers en laag opgeleiden geraakt. Ondanks de krimpende economie hebben werkgevers voor bepaalde beroepen nog steeds last van nijpende personeelstekorten. De huidige situatie op de arbeidsmarkt is omgeven door onzekerheid. Veel van de geschetste beelden kunnen met de tweede coronagolf en een mogelijke nieuwe lockdown veranderen. Dat maakt het formuleren van effectief arbeidsmarktbeleid een hele uitdaging.

Bronnen

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

Relevante internetlinks:

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

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

www.rijksoverheid.nl

www.samenvoordeklant.nl

www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

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

Participatiewet

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

Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten)

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

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

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

WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)

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

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

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

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

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

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

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman, Erik Oosterveld en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Drenthe is het werkgebied van Werkplein Zuidoost-Drenthe. De gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hogeveen 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 © 2020

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

