Analyse Arbeidsmarkt, september 2020

HZ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

COLOFON

Deze rapportage is samengesteld door HZ Kenniscentrum Kusttoerisme.
© 2020, Kenniscentrum Kusttoerisme

Bij het samenstellen van deze publicatie is de grootste zorgvuldigheid betracht. Kenniscentrum Kusttoerisme is echter niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade als gevolg van de aangeboden informatie in deze publicatie.

HZ Kenniscentrum Kusttoerisme
p/a HZ University of Applied Sciences
Postbus 364
4380 AJ Vlissingen
Telefoon: 0118 - 489 850
E-mail: info@kenniscentrumtoerisme.nl
Website: www.kenniscentrumtoerisme.nl

Auteurs
Diana Korteweg – Maris
Margot Tempelman
Maarten Soeters
Marije Noordhoek

Inhoud

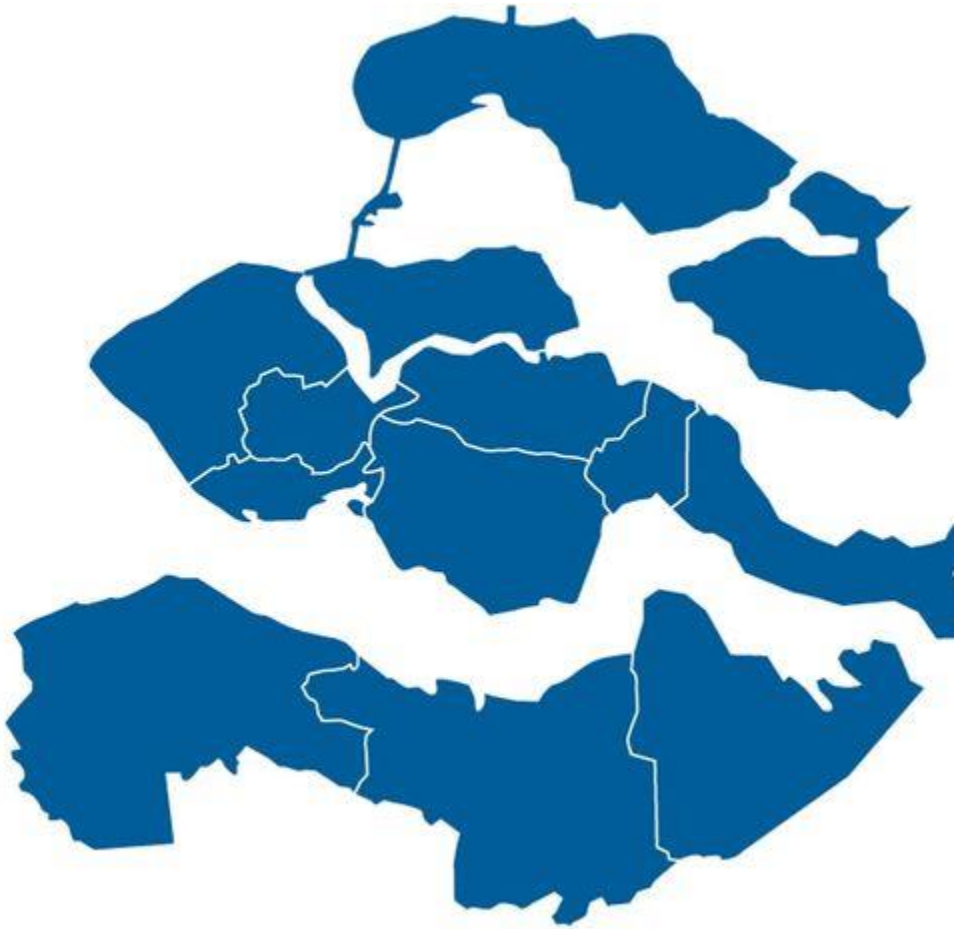
1. Inleiding 3
2. De Zeeuwse arbeidsmarkt voor COVID-19 4
3. Zeeland door de crisis 9
4. Voorspellingen voor de Zeeuwse arbeidsmarkt 11
5. De Zeeuwse arbeidsmarkt in vaststellingen, trends, ontwikkelingen, overige invloeden 20
6. Conclusies 23
7. Bronnen 24

Inleiding

De coronacrisis heeft veel veranderd in ons land, waaronder ook de situatie op de arbeidsmarkt. Verschillende sectoren en doelgroepen zijn door de crisis hard getroffen wat zijn effecten heeft op zowel de Nederlandse als de Zeeuwse arbeidsmarkt. In dit rapport worden de effecten van het coronavirus op de Zeeuwse arbeidsmarkt weergegeven. Dit rapport is opgesteld op basis van een analyse van beschikbare rapportages en (kranten)artikelen. Dataverzameling heeft plaatsgevonden tot eind augustus. Een terugblik op de situatie op de arbeidsmarkt, voor de uitbraak van COVID-19, leert ons dat de huidige problematiek niet geheel anders is. Verschillende knelpunten en ontwikkelingen waren in gesprekken over de toekomstvisie al aangekaarte onderwerpen. Belangrijk hierbij is de terugblik, maar ook zeker de toekomst. Hoe stonden we ervoor voordat deze huidige crisis om de hoek kwam kijken en hoe kijken we met de kennis van nu verder? De economische krimp in Zeeland zorgt voor nieuwe uitdagingen. Die uitdagingen vergen niet alleen oplossend vermogen, maar bestaan ook uit nieuwe kansen. Het landschap van de Zeeuwse arbeidsmarkt verandert door deze invloed en het is aan ons hoe we daar op in willen spelen. Voordat we hier echter aan kunnen beginnen is kennis en informatie nodig. In deze rapportage is daarom gekeken naar het verloop van de situatie op de Zeeuwse arbeidsmarkt door de coronacrisis heen.

Daarbij wordt onder andere gekeken naar de situatie op de markt voor de coronacrisis en hoe de effecten van deze pandemie zich manifesteerden in cijfers met betrekking tot de arbeidsmarkt. Zo is de beroepsbevolking en zijn ontwikkelingen met betrekking tot werkenden, werklozen en openstaande vacatures per maand in kaart gebracht. Vervolgens is ook gekeken naar hoe trends en ontwikkelingen zich manifesteerden door de crisis heen. De analyse leert ons dat grote tendensen veelal nog hetzelfde zijn. De coronacrisis veranderde echter de snelheid van de ontwikkeling hiervan of zoomde in op al eerder gedetecteerde uitdagingen in de markt. Ook werden kwetsbare doelgroepen ontdekt of opnieuw uitgelicht. Wie waren voornamelijk de dupe van de nieuwe ontwikkelingen welke de coronacrisis met zich mee bracht en verdienen daarom misschien wel extra aandacht? Ten slotte kijken we ook vooruit. Welke voorspellingen liggen er voor de Zeeuwse arbeidsmarkt en welke adviezen kunnen we hier uithalen? Hoe werken we met zijn alleen naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt?

Al met al kijken we naar een Zeeuwse arbeidsmarkt met nieuwe en reeds bestaande vraagstukken. Was deze corona het vergrootglas dat onze maatschappij nodig had?



1. De Zeeuwse arbeidsmarkt voor COVID-19

- De Zeeuwse Arbeidsmarkt kent al langere tijd een (zeer) krappe situatie;
- Een knelpunt is de mismatch tussen functie-eisen en de kwalificaties van werkzoekenden;
- Verwachte groeisectoren in prognose 2020: zorg & welzijn, specialistische zakelijke diensten, groothandel, ICT en bouw;
- Verwachte krimpsectoren in prognose 2020: financiële diensten, industrie, transport & logistiek, landbouw en openbaar bestuur.
- Voornamelijk technische en dienstverlenende beroepen kennen in Zeeland een hoge vraag naar arbeid;
- Groei in het aantal banen voor zelfstandigen;

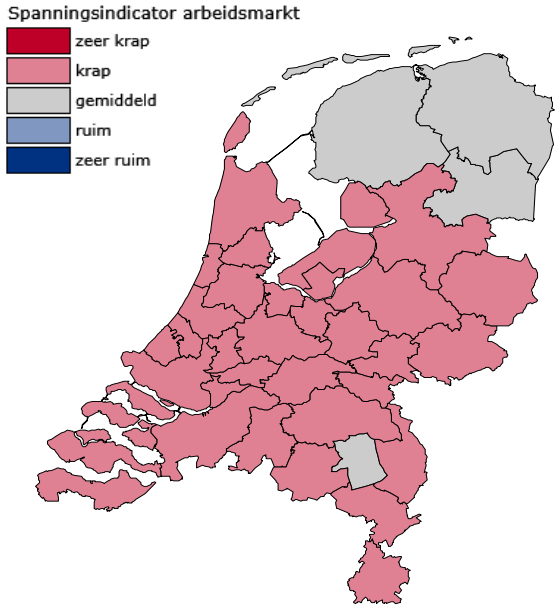
Een terugblik naar 2019 laat ons zien dat, hoewel de economische groei in Zeeland afzwakte gedurende het jaar 2019, de werkgelegenheid toenam in onze provincie. Opvallend hierbij is dat er aan de ene kant vacatures onvervuld blijven, maar er aan de andere kant nog vele Zeeuwen geen baan hadden. De oorzaak hiervoor ligt in een mismatch tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden (bron UWV, 2019a). Een 'zeer' krappe arbeidsmarkt, vergrijzing en moeilijk vervulbare vacatures werden in 2019 al door het UWV benoemd als knelpunten op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Dit resulteert in onder andere productiebelemmeringen voor ondernemers door het ervaren van personeelsgebrek. Een toelichting wordt gegeven in de volgende alinea's.

Spanningsindicator

In de afgelopen 3 jaar werd er al een krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt vastgesteld en in het tweede en derde kwartaal van 2019 was deze spanning zelfs 'zeer' krap. Afbeelding 1.1. geeft een overzicht van de situatie in de verschillende beroepsklassen (gevormd door beroepen die overeenkomen in niveau en richting van de benodigde bekwaamheden te combineren) in het 4e kwartaal van 2019 in Zeeland. Door een beperkte beschikbaarheid van werkzoekenden en gevraagde kwalificaties is er een mismatch ontstaan tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden.

ING voorspelde voor 2020 beperkte, maar aanhoudende economische groei in Zeeland (ING, 2019). Dit deed het UWV voorspellen dat er in het jaar 2020 zo'n 2.500 banen bij zouden komen. Dit zou het totaal aantal banen eind 2020 op 157.900 brengen. Vooral het aantal banen in de sector zorg en welzijn (een sector is een samenvoeging van aan elkaar verwante beroepsklassen) werd verwacht te groeien. Daarnaast zouden ook specialistische zakelijke diensten, groothandel, ICT en bouw stevig bijdragen aan de regionale banengroei. Voor enkele sectoren voorspelde het UWV dat het aantal banen in 2020 af zou nemen. Dit zijn de sectoren financiële diensten, industrie, transport & logistiek, landbouw en openbaar bestuur.

De werkgelegenheid in Zeeland bestaat niet alleen maar uit werknemersbanen, maar ook uit werk voor zelfstandigen. Zeeland telde in 2018 50.000 banen van zelfstandigen. In de prognose voor 2020 stelde het UWV dat de verwachting is dat het aantal banen voor zelfstandigen verder zal groeien tot zo'n 51.000 (bron UWV, 2019a).



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

Afbeelding 1.1: spanningsindicator arbeidsmarkt, Q4 2019
Bron: UWV

- De Zeeuwse bevolking telde in 2019 284.000 personen tussen de 15 en 75 jaar;
- Van deze groep waren 191.000 personen werkzaam en 6.000 personen werkloos;
- Het laatste kwartaal van 2019 laat met 5.000 door het CBS geregistreerde werklozen een werkloosheidspercentage van 2,4 procent zien;
- Het UWV bericht op basis van cijfers van het CBS dat 26 procent van de Zeeuwen, 42.600 mensen, buiten Zeeland werkt;
- Daarnaast werken ongeveer 2.000 mensen woonachtig in Vlaanderen in Zeeland;
- Het aantal personen dat in Zeeland in december 2019 een WW-uitkering ontving, bedroeg 3.639;

De Zeeuwse bevolking 2019

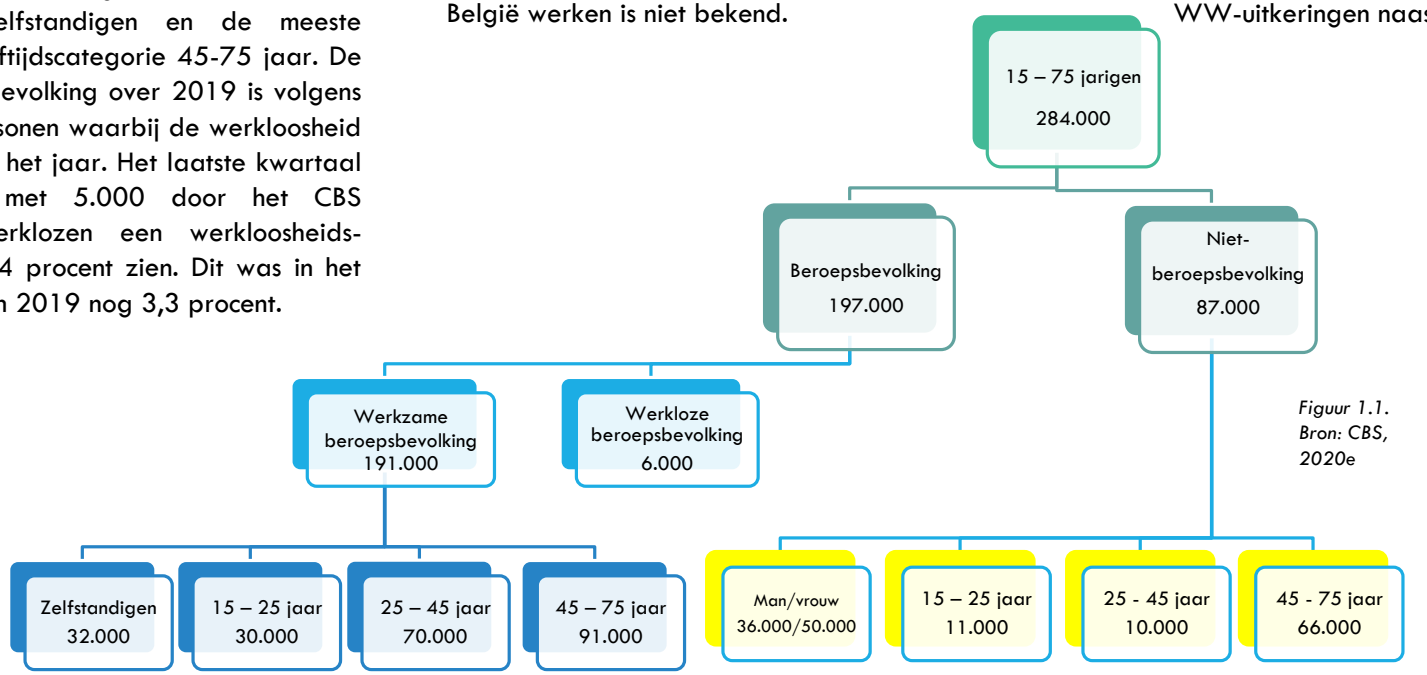
Zoals aangegeven in figuur 1.1. telde de Zeeuwse bevolking volgens het CBS in 2019 284.000 personen tussen de 15 en 75 jaar. Van deze personen behoorden 87.000 tot de niet-beroepsbevolking. De niet-beroepsbevolking bestaat uit personen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020e). De verdeling in deze groep is gelijk wat betreft het aandeel mannen en vrouwen en de meeste personen vallen in de leeftijdscategorie 45-75 jaar. Tot de beroepsbevolking behoren 197.000 mensen. Van deze groep waren 191.000 personen werkzaam en 6.000 personen werkloos. Gekeken binnen de werkzame beroepsbevolking telde Zeeland over 2019 32.000 zelfstandigen en de meeste personen in de leeftijdscategorie 45-75 jaar. De werkloze beroepsbevolking over 2019 is volgens het CBS 6.000 personen waarbij de werkloosheid daalde gedurende het jaar. Het laatste kwartaal van 2019 laat met 5.000 door het CBS geregistreerde werklozen een werkloosheids-percentage van 2,4 procent zien. Dit was in het eerste kwartaal van 2019 nog 3,3 procent.

Pendel

Naast de arbeidsmarkt in eigen provincie spelen ook omliggende regio's voor Zeeland een rol door de zogenoemde pendelaars. Het UWV bericht op basis van cijfers van het CBS dat 26 procent van de Zeeuwen, 42.600 mensen, buiten Zeeland werkt. Ook deze groep vormt een potentieel voor de arbeidsmarkt in Zeeland wanneer zij naast woon- ook werkzaam kunnen worden in Zeeland. Daar tegenover staat dat ongeveer 23.700 werknemers van buiten de regio naar Zeeland komen (meest recente cijfers 2017). De drie grootste stromen zijn naar Rijnmond, West-Brabant en Haaglanden. Vanuit Rijnmond en West-Brabant komen ook de meeste pendelaars naar Zeeland. Daarnaast werken ongeveer 2.000 mensen woonachtig in Vlaanderen in Zeeland (ZB Planbureau). Hoeveel Zeeuwen er in België werken is niet bekend.

Uitkeringen en werkzoekenden Zeeland 2019

In totaal ontvingen in Zeeland in december 2019 109.680 personen een uitkering. Dit gaat om het totaal aantal personen met een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet (WW). Bijstands-wet (PW), bijstand gerelateerde wet (IOAW, IOAZ, Bbz, arbeidsongeschiktheidswet (WAO, WIA, WAZ, Wajong, Wet Wajong) of de algemene ouderdomswet. Van dit aantal hebben 25.940 personen de AOW-leeftijd nog niet bereikt. In dit rapport wordt ingezoomd op deze groep (die de AOW-leeftijd nog niet bereikt heeft). Het aantal personen dat in Zeeland in december 2019 een WW-uitkering ontving, bedroeg 3.639 en het totaal aantal WW-uitkeringen dat die maand in Zeeland verstrekt werd, was 3.753 (een persoon kan meerdere WW-uitkeringen naast elkaar ontvangen);



Figuur 1.1. Bron: CBS, 2020e

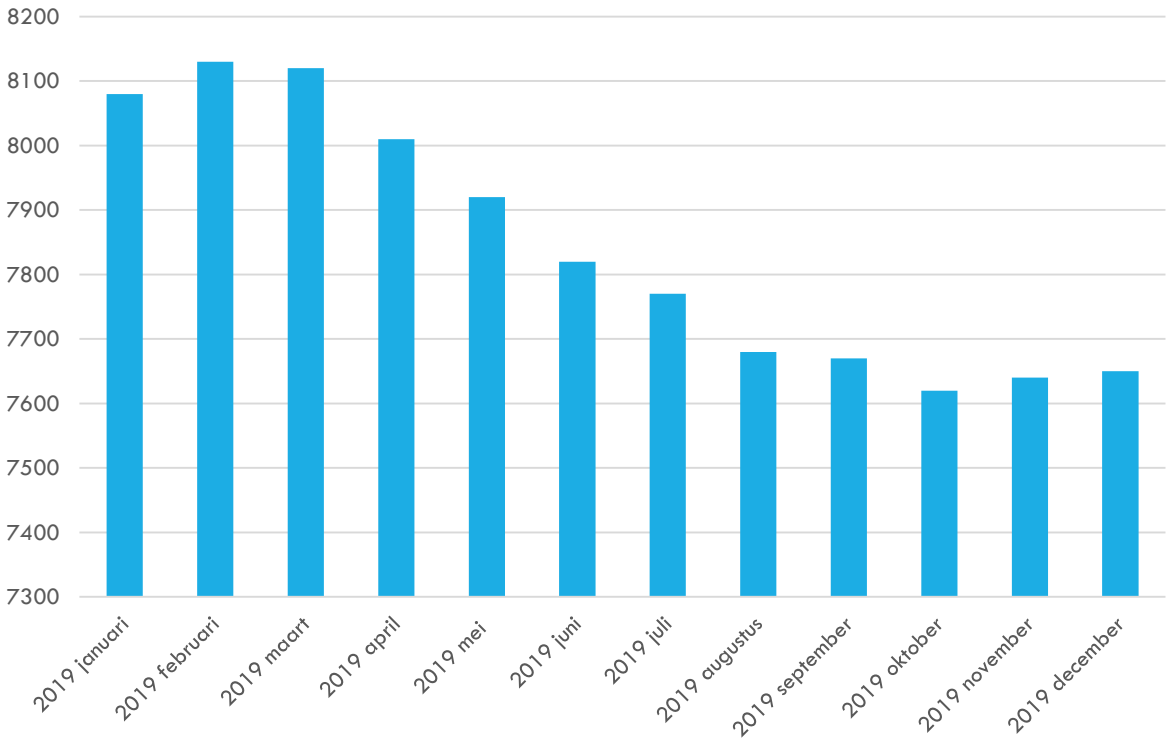
- Gekeken naar het aantal verstrekte WW-uitkeringen gaat het om een daling van 21% procent ten opzichte van december 2018;
- Gekeken naar de uitstroom uit de WW over 2019 is de uitstroom van oudere werknemers naar werk van het laagst. Qua opleidingsniveau waren de grootste groepen in de WW de mensen zonder startkwalificatie of met een mbo-niveau;
- De gunstige economische ontwikkelingen van 2019 hadden een dempend effect op de doorstroom van WW naar bijstand.

In december 2018 werden in Zeeland in totaal 4.766 WW-uitkeringen verstrekt. In december 2019 waren dat er 3.753. Dat is een mutatie van -21 procent. Daarbij kende het WW-bestand veel dynamiek. Veel ingestroomde WW'ers stroomden na een jaar ook weer uit. De uitstroom was gemiddeld hoger dan de instroom. De WW'ers van juni 2019 waren dus voor het merendeel niet de WW'ers van juni 2018, zo stelt het UWV. Bovendien werkte ook een groot deel van de mensen met een WW-uitkering met aanvullend recht vanuit de WW. Deze personen zijn daarmee wel werkzaam, maar ook WW gerechtigd. Gekeken naar de uitstroom uit de WW over 2019 is de uitstroom van oudere werknemers naar werk het laagst. Qua opleidingsniveau waren de grootste groepen in de WW de mensen zonder startkwalificatie of met een mbo-niveau. Volgens het UWV kunnen werkzoekenden niet een-op-een aan een baan gekoppeld worden, omdat bijvoorbeeld de inhoudelijke aansluiting ontbreekt. Dit geldt dus voor lager opgeleiden en 50-plussers, maar ook voor mensen met een arbeidsbeperking en statushouders blijkt het moeilijk een baan te vinden (UWV, 2019a).

De gunstige economische ontwikkelingen van 2019 hebben ervoor gezorgd dat er minder mensen vanuit de WW doorstroomden naar de bijstand. Het aantal Zeeuwen met een bijstand of bijstandgerelateerde uitkering[1] tot de AOW-leeftijd (pensioengerechtigde leeftijd) was 7.650 in december 2019.

Dit is lager dan in januari 2019, in die maand ontvingen 8080 Zeeuwen tot de AOW-leeftijd een bijstand of bijstandgerelateerde uitkering ontving. Het gaat hierbij om een daling van ruim 5 procent door het jaar heen. Het verloop van het aantal personen met een bijstand en bijstand gerelateerde uitkering tot de AOW-leeftijd in 2019 is te zien in grafiek 1.1 (CBS, 2020f).

Grafiek 1.1. Aantal Zeeuwen met een bijstand / bijgestandgerelateerde uitkering



Bron: CBS, 2020f

[1]Bijstandgerelateerde wetten zijn de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz).

Geregistreerde werkzoekenden UWV

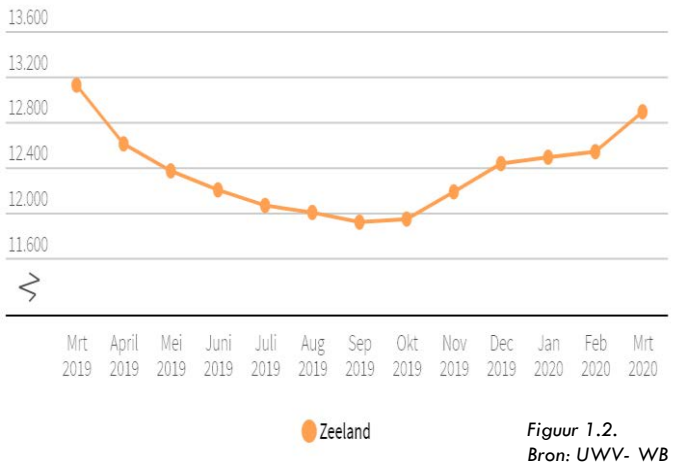
Het UWV monitort maandelijks het aantal Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU). Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen het aantal GWU met dienstverband en het aantal GWU zonder dienstverband. Zeeland telde december 2019 in totaal 12.431 GWU zonder dienstverband volgens het UWV. Het aantal GWU met dienstverband was in deze periode 5.634. De omvang van het aantal GWU zonder dienstverband is groter dan die van de werkloze beroepsbevolking als geformuleerd door het CBS. De werkloze beroepsbevolking is het officiële werkeloosheidscijfer van het CBS waarvoor de volgende definitie wordt gehanteerd: 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. Aanvullend op de informatie van het CBS over het onbenut arbeidspotentieel geeft UWV inzicht in de geregistreerde werkzoekenden. Voor GWU hanteert UWV de volgende definitie: personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, Bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, of een actief cv op werk.nl hebben[1]. Het verschil komt doordat in definitie niet iedereen die tot GWU zonder dienstverband behoort ook voldoet aan de definitie werkloos van het CBS en andersom. Niet alle mensen die volgens de definitie werkloos zijn ontvangen een werkloosheidsuitkering.

Hierbij gaat het bijvoorbeeld om jongeren die tijdens of na hun opleiding op zoek gaan naar werk of andere werkzoekenden die nog niet eerder of niet lang genoeg gewerkt hebben om voldoende WW-rechten te hebben opgebouwd. Verder gaat het bijvoorbeeld om mensen die werkloos zijn en al de maximale WW-duur hebben bereikt, om mensen die werkzaam waren als zelfstandige of freelancer, of om werknemers die verwijtbaar ontslag kregen of op eigen initiatief ontslag hebben genomen (CBS).

Wanneer er ingezoomd wordt op het aantal GWU zonder dienstverband en het aantal werklozen zijn er verschillen te zien. Waar in het aantal werklozen verschillende leeftijdscategorieën evenredig vertegenwoordigd zijn volgens het CBS, rapporteert het UWV dat het aantal GWU zonder dienstverband in de leeftijd 15 tot 25 lager was in december 2019 (819 GWU zonder dienstverband) dan het aantal GWU zonder dienstverband in de leeftijdscategorie 45+ (6.896 personen). Het aantal 45+'ers is dus in het aantal GWU zonder dienstverband groter dan in de werkloze beroepsbevolking; deze groep zoekt voor een deel niet meer actief naar werk (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2003). Ingezoomd op het aantal GWU zonder dienstverband in december 2019 per beroepsklasse is het opvallend dat een substantieel deel van deze groep toegeschreven stond aan beroepsklassen waar een krapte op de arbeidsmarkt heerste in het laatste kwartaal van 2019.

Dit gaat bijvoorbeeld om de beroepsklassen techniek (19%) en transport en logistiek (10%) (UWV, 2019a). Er zijn verschillende redenen voor deze mismatch welke op de volgende pagina worden toegelicht. Gekeken naar vacatures stonden naar schatting in het laatste kwartaal van 2019 tussen de 5.700 (CBS) en 8.500 (UWV) vacatures open. Voor technische beroepen stonden de meeste vacatures open. Daarnaast is er in de transport en logistiek, zorg en welzijn en bedrijfseconomische en administratieve beroepen veel vraag naar arbeidskrachten. Ook de horeca (in dit rapport noemer voor eet- en drinkgelegenheden en logiesverstrekkende bedrijven) kent, voornamelijk in de zomer, grote personeelstekorten.

Geregistreerde werkzoekenden zonder dienstverband



Figuur 1.2.
Bron: UWV- WB

- Zeeland telde december 2019 in totaal 12.431 GWU zonder dienstverband;
- Het aantal ouderen het aantal GWU zonder dienstverband is groter dan in de werkloze beroepsbevolking
- Ingezoomd op het aantal GWU zonder dienstverband per beroepsklasse is het opvallend dat een substantieel deel van deze groep toegeschreven stond aan beroepsklassen waar, in ieder geval op papier, goede werkperspectieven waren. Deze personen en banen kunnen echter niet één-op-één aan elkaar gekoppeld worden;
- Gekeken naar vacatures stonden naar schatting in het laatste kwartaal van 2019 tussen de 5.700 (CBS) en 8.500 (UWV) vacatures open;

[1] Voor een verdere toelichting op deze definities wordt verwezen naar de website van het CBS: https://bit.ly/36vMZqi en het UWV: https://bit.ly/36w18Uv

Dezelfde tegenstelling geldt volgens de cijfers van het UWV bij personen met een bijstandsuitkering en personen met een WW-uitkering. Ook binnen deze 2 groepen (WW'ers en uitkeringsgerechtigden) zijn werkzoekenden voor een substantieel deel aan beroepsklassen gekoppeld waar veel openstaande vacatures zijn. Werkzoekenden behoren tot een bepaalde beroepsklasse op basis van het beroep dat ze zelf invullen bij registratie bij UWV

Uit de cijfers van het UWV blijkt tevens dat het voornamelijk personen zonder startersclassificatie (een diploma op maximaal mbo-niveau 1) zijn welke tot de GWU zonder dienstverband behoren. Van het aantal GWU zonder dienstverband in Zeeland had in december 2019 45 procent geen startkwalificatie, was 24 procent middelbaar opgeleid (mbo-2-3-4, havo/vwo afgerond), had 10 procent hbo-of wo-niveau en was van 21 procent het opleidingsniveau niet bekend. Dit is opvallend, omdat het UWV in oktober 2019 nog berichtte dat het merendeel van de ontstane vacatures op beroepsniveau 1 of 2 is. Echter, betekent dit helaas niet dat de GWU zonder dienstverband één-op-één aan een baan gekoppeld kunnen worden. Zo geldt bijvoorbeeld dat zowel mensen met een uitkering in het kader van de Participatiewet of een arbeidsongeschiktheidsuitkering vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bij mensen die een uitkering vanuit de Participatiewet ontvangen speelt vaak problematiek die eerst opgelost moet worden voordat men aan inschakeling in arbeid gedacht kan worden.

Het UWV benoemt in zijn rapport tevens enkele mogelijke verklaringen voor een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit kan gaan om een mismatch op verschillende vlakken: een verticale mismatch (geen aansluiting opleidingsniveau), een horizontale mismatch (geen aansluiting opleidings-richting), kennisveroudering bij arbeidskrachten of een geografische mismatch (specifieke regionale knelpunten). Daarnaast is een van de mogelijke verklaringen dat een deel van de bijstands-gerechtigden psychische of lichamelijke belemmeringen ervaart bij (het verkrijgen van) werk (UWV, 2019a).

Moeilijk vervulbare vacatures

Naast de genoemde mismatches zijn meer oorzaken te noemen voor het relatief hoge aantal openstaande vacatures eind 2019. Zeeland kende, voor de crisis, tijden van economische groei. Hierdoor nam het aantal banenwisselingen toe. Ook is de vergrijzing in Zeeland een aanjager van de vervangingsvraag. Zeeland behoort met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 8 procent tot de wat meer vergrijsde regio's van Nederland (UWV, 2019a). De verwachting van het CBS is dat dit in de komende jaren leidt tot een gemiddelde vervangingsvraag van zo'n 2.000 banen per jaar. Vooral zorg & welzijn en industrie krijgen naar verwachting de komende jaren te maken met vervangingsvraag door pensionering (UWV, 2019a). Naast de in 2019 aantrekkende economie en vergrijzing is het imago van branches ook niet altijd in het voordeel voor het vinden van personeel.

Zo stelt het Zeeuwse Hospitality pact dat de horeca al langer met een slecht imago kampt op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Ten slotte lijkt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor verschillende sectoren niet goed. Samen leidt dit er toe dat in het laatste kwartaal van 2019 23,1 procent van de bedrijven in Zeeland een personeelstekort kent (Zb Planbureau, z.d.).

Arbeidsparticipatie 2019

De netto arbeidsparticipatie in Zeeland lag in het vierde kwartaal van 2019 op 68,0 procent. Dit ligt onder het landelijk gemiddelde. Het UWV stelt dat de meeste ruimte voor het verhogen van de arbeidsparticipatie lijkt te liggen bij onder andere laagopgeleiden. De participatie van deze groep ligt een stuk lager dan het regionaal gemiddelde (UWV, 2019a). Opvallend hierbij is dat in bijna 80 procent van de vacatures in Zeeland in oktober 2019 beroepsniveau 1 of 2 werd gevraagd (maximaal lager of middelbaar niveau). Daarnaast zou de arbeidsparticipatie mogelijk verhoogd kunnen worden door een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Dit blijkt uit een vergelijking tussen het aantal GWU zonder dienstverband en de openstaande vacatures per beroepsklasse. Het gaat volgens het UWV voornamelijk om openstaande vacatures de technische beroepen (bijvoorbeeld hulpkracht in de bouw of industrie), beroepen in transport en logistiek (supermarktmedewerkers, vrachtwagen-chauffeurs) en dienstverlenende beroepen (verkoopmedewerker en horecapersoneel).

- Uit de cijfers van het UWV blijkt dat het voornamelijk personen zonder startersclassificatie (een diploma op maximaal mbo-niveau 1) zijn welke tot de GWU zonder dienstverband behoren;
- Het hoge aantal openstaande vacatures lijkt een gevolg zijn van een mismatch op de arbeidsmarkt;
- De vergrijzing in Zeeland is een aanjager van de vervangingsvraag. Zeeland behoort met een aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 8 procent tot de wat meer vergrijsde regio's van Nederland;
- Naast de in 2019 aantrekkende economie en vergrijzing is het imago van branches ook niet altijd in het voordeel voor het vinden van personeel;
- In het laatste kwartaal van 2019 kende 23,1 procent van de bedrijven in Zeeland een personeelstekort.
- De netto arbeidsparticipatie in Zeeland lag in het vierde kwartaal van 2019 op 68,0 procent.

2. Zeeland door de crisis

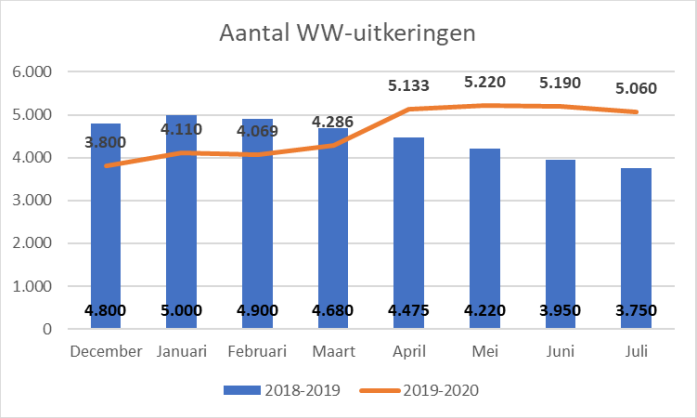
- In het eerste kwartaal van 2020 daalde de werkloosheid naar 2,3 procent van de beroepsbevolking;
- Het aantal WW uitkeringen in Zeeland steeg in januari en na een daling in februari in maart opnieuw;
- De leeftijdscategorieën 45 tot 55 en 55+ zijn de grootste groepen WW ontvangers in Maart;
- Covid-19 zorgde in het eerste kwartaal voor een daling van ruim 3 procent in het aantal vacatures in Zeeland;
- Zeeland houdt ondanks de crisis een krappe arbeidsmarkt;
- In april 2020 steeg het aantal WW uitkeringen met bijna 20 procent ten opzichte van een maand eerder;
- Bedrijfseconomische/-administratieve, technische, transport en logistiek en commerciële beroepen laten de grootste groei zien van instroom in de WW;

Het UWV schreef in 2019 al dat de belangrijkste uitdaging op de arbeidsmarkt voor de komende jaren zou zijn deze weerbaar te maken voor economisch mindere tijden. Wat toen nog niet bekend was, was dat deze tijden sneller zouden komen dan misschien gedacht. De uitbraak van het coronavirus heeft de economie en daarbij ook de arbeidsmarkt op zijn kop gezet. Hoe is de Zeeuwse Arbeidsmarkt door deze crisis gegaan? Een overzicht.

Eerste kwartaal 2020

In het eerste kwartaal van 2020 bleven de effecten van de crisis nog beperkt. Dit kwam onder andere doordat de effecten van de crisis later in het eerste kwartaal pas zichtbaar werden en door de steunmaatregelen vanuit de overheid. De werkloosheid daalde nog, tot 2,3 procent van de beroepsbevolking. De instroom in de WW nam in het eerste kwartaal in 2020 in de maanden januari en maart wel toe, maar totaal lag het aantal WW-uitkeringen in dit eerste kwartaal lager dan in het eerste kwartaal van 2019. In maart beginnen de eerste echte tekenen van de crisis. Zo steeg het aantal nieuw verstrekte WW-uitkeringen van 439 in februari 2020 naar 714 in de maand maart. Een beduidend hoger aantal. In het eerste kwartaal werden de meeste nieuwe uitkeringen aangevraagd door personen in de leeftijdscategorie 27-50 jaar. Daarnaast werden er minder uitkeringen wegens werkhervatting beëindigd in het eerste kwartaal van 2020 dan in het eerste kwartaal van 2019 (UWV, 2020b).

Het totaal aantal bijstandsuitkeringen aan personen tot de AOW-leeftijd bedroeg in maart 6.150 aldus het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020f). Het aantal vacatures in Zeeland in het eerste kwartaal van 2020 daalde naar een totaal van 4.600 ten opzichte van 5.700 in het laatste kwartaal van 2019 volgens het CBS. Covid-19 zorgde landelijk voor een minder krappe arbeidsmarkt (de pandemie leidde tot een daling van het aantal vacatures en een toename van het aantal WW'ers). Ook in Zeeland werd de arbeidsmarkt minder krap, wat betekent dat Zeeland van een zeer krappe naar een krappe arbeidsmarkt notering ging. Dit betekent dat er meer werkzoekende zijn per vacature. Echter, zijn de verschillen in baankansen groot, zelfs binnen sectoren. Zo staan ziekenhuizen en verpleeghuizen te springen om personeel waar andere deelnemers in deze sector, zoals bijvoorbeeld tandartsen minder werk krijgen door de maatregelen om het virus in te dammen. Dit contrast geldt bijvoorbeeld ook voor de transport sector. Waar een groei in online verkopen kwam ten goede komt van de arbeidsvraag bij pakketbezorgers is er in de havens en bij bijvoorbeeld taxi bedrijven beduidend minder werk zo stelt het UWV.



Figuur 1.2.
Bron UWV

Leeftijd	WW-uitkeringen		
Tabel 1.1. Bron UWV	Februari 2020	Maart 2020	April 2020
< 27 jaar	359	431	721
27 – 50 jaar	1.805	1.869	2.207
> 50 jaar	1.905	1.986	2.205

April 2020

In april 2020 steeg het aantal WW-uitkeringen in Zeeland verder zoals te zien in de tabel. Het gaat hierbij om een toename van bijna 20 procent ten opzichte van de maand maart 2020. In vergelijking, het aantal WW-uitkeringen stond eind april 2019 op 4.475. Vooral onder jongeren is een relatief sterke stijging zichtbaar. In die leeftijdsgroep nam het aantal WW-uitkeringen in april 2020 toe met 67 procent toe, ten opzichte van maart 2020. Vergeleken met februari 2020 was er in april 2020 zelfs sprake van meer dan een verdubbeling (101%). De toename onder 50-plussers lijkt vooralsnog beperkt te blijven (UWV, 2020a). Per sector laten de bedrijfseconomische/administratieve beroepen, de technische beroepen, de transport en logistiek en de commerciële beroepen de grootste groei zien van instroom in de WW. In Zeeland werden tot eind april 2020 in totaal al 3.407 nieuwe WW-uitkeringen aangevraagd. Dit is 70,4 procent meer dan op hetzelfde moment in 2019. Het aantal beëindigde uitkeringen wegens werkhervatting was eind april cumulatief 20 procent minder dan op hetzelfde moment in 2019 (UWV, maart 2020b)[2].

[2]De uitstroomcijfers zijn nog niet definitief. Op dit moment zijn deze afgeleid van wat WW'ers zelf aan UWV doorgeven. En een deel geeft helemaal niets door waardoor de cijfers nog erg kunnen veranderen.

Het totaal aantal bijstandsuitkeringen aan personen tot de AOW-leeftijd bedroeg in deze maand 6.220 volgens het CBS Centraal Bureau voor de Statistiek, 2020f.

Mei 2020

Waar april 2020 een enorme stijging kende in het aantal WW-uitkeringen neemt deze stijging in mei nog wel toe, maar in mindere mate. In mei 2020 werden in Zeeland 5.221 WW-uitkeringen verstrekt. In vergelijking met april is dat een stijging van 1,7 procent. Het gaat daarbij om een stijging voor de derde maand op rij, maar het stijgingspercentage neemt af. In vergelijking met mei 2019 is dit een mutatie van bijna 24 procent. In mei kennen de sectoren uitzendbedrijven, horeca en catering, detailhandel, vervoer en logistiek, zorg en welzijn en overige commerciële dienstverlening het hoogste aantal WW-uitkeringen volgens het UWV (UWV, 2020b). De cijfers met betrekking tot bijstandsuitkeringen zijn bij publicatie van dit rapport voor deze periode niet bekend. Waar de krapte op de arbeidsmarkt landelijk gezien niet meer van toepassing is in mei 2020 is dit in Zeeland nog wel het geval. Voor negen van de twaalf beroepsklassen geldt nog steeds een krapte.

Juni 2020

Voor het eerst sinds de coronacrisis daalt het aantal WW-uitkeringen eind juni. Zeeland telde op dat moment 5.190 WW-uitkeringen. dit is 2,6 procent van de beroepsbevolking (landelijk is het gemiddelde 3,2 procent).

In Zeeland wordt de afname van WW-uitkeringen met name veroorzaakt door een dalende instroom in de WW. Tegelijkertijd nam ook de uitstroom uit de WW toe. In vergelijking met een jaar geleden lag het aantal WW-uitkeringen in Zeeland in juni 2020 nog altijd hoger. In juni 2019 werden 3.950 uitkeringen verstrekt, 31 procent minder dan in juni 2020. In juni 2020 werden in Zeeland 560 nieuwe WW-uitkeringen verstrekt en werden 590 WW-uitkeringen beëindigd. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen, oftewel de instroom in WW, nam in juni 2020 met 12 procent af ten opzichte van mei 2020. Daar tegenover staat een toename van de uitstroom: in juni werden 7 procent meer WW-uitkeringen beëindigd in vergelijking met een maand eerder. 48 procent van de beëindigde WW-uitkeringen stroomde uit naar werk of werk-gerelateerd. 27 procent van de uitstroom was als gevolg van het bereiken van de maximale WW-duur. Dit was voornamelijk het geval onder jongeren (26%). De resterende 25 procent stroomde uit als gevolg van overige redenen. De sectoren die het hardst bijdragen aan de procentuele daling van het aantal mensen in de WW zijn volgens het UWV de sectoren industrie (-11%) en de landbouw (-9%). Zelfs in hard getroffen sectoren als de horeca daalde het aantal WW-uitkeringen licht. De cultuursector laat nog geen herstel zien, maar bleef wel stabiel. De stabilisering of daling geldt helaas niet voor alle sectoren. Uitzendbedrijven laten nog een daling zien van 3 procent. Genoemde oorzaken voor de afname en stabilisering in het aantal WW-uitkering in zelfs deze hard geraakte sectoren zijn een verdere versoepeling van de maatregelen rondom het coronavirus. Volgens het CBS daalde het aantal openstaande vacatures naar 4.200 in het tweede kwartaal.

Met een gemiddelde van 2.750 online vacatures per week is er volgens het UWV wel in de maand juni een stijging te zien ten opzichte van de maand mei (gemiddeld 2.550 online vacatures per week). De lichte stijging van het aantal vacatures als beschreven door het UWV kan ook toegeschreven worden aan de versoepeling van de maatregelen, maar ook aan het toenemen van de vraag naar seizoenarbeiders (UWV, 2020f).

Juli 2020

Ook in juli daalde het aantal WW-uitkeringen met 2,5 procent, naar 5060 uitkeringen. Verder ingezoomd op dit aantal is te zien dat het aantal WW-uitkeringen onder jongeren daalt met 14,7 procent naar 620. Ook het aantal uitkeringen aan 50-plussers daalde in juli met 1,2 procent. Het UWV keek in juli 2020 tevens die beroepsklassen het sterkst bijdragen aan de groei van de WW-instroom. In Zeeland waren dit de transport & logistiek beroepen, technische beroepen en dienstverlenende beroepen. Het aantal online vacatures laat een lichte groei zien in vergelijking met begin 2020. Voor werkzoekenden in Zeeland stonden er in juli per week gemiddeld 2.770 online vacatures open. In juni was het weekgemiddelde 2.750 vacatures, in mei 2.550 (UWV, 2020h). Na een periode van een sterk dalend aantal vacatures, lijkt de arbeidsmarkt in Zeeland dus bezig te zijn aan een voorzichtig herstel. Dit geldt echter niet voor alle sectoren. Het weekgemiddelde openstaande online vacatures lag in juli 2020 30,9 procent lager dan in het eerste kwartaal van 2020. De grootste daling zat bij de bedrijfseconomische beroepen en de ICT-beroepen (allebei -47%) en de commerciële beroepen en de managers (allebei -38%).

- In mei 2020 stijgt het aantal WW-uitkeringen nog wel, minder hard dan in april;
- Negen van de twaalf beroepsklassen in Zeeland kennen ondanks de crisis nog steeds een krapte op de arbeidsmarkt;
- In juni daalt voor het eerst sinds het uitbreken van de coronacrisis het aantal WW-uitkeringen;
- In juni 2019 werden 31 procent minder WW-uitkeringen verstrekt dan in juni 2020;
- In juni stroomde 48 procent van de WW'ers uit naar werk of werk-gerelateerd. 27 procent stroomde uit door het bereiken van de maximale WW-duur;
- Sectoren welke in juni het hardst bijdragen aan de daling van het aantal WW-uitkeringen zijn de industrie en landbouw;
- In juli groeide het aantal online vacatures ligt ten opzichte van begin 2020 volgens het UWV;

3. Voorspellingen voor de Zeeuwse arbeidsmarkt

Daarbij stelt het UWV dat de stijging in het aantal WW uitkeringen nu beperkt is door de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), maar dat in 2021 het aantal WW uitkeringen landelijk wordt verwacht te stijgen naar hetzelfde niveau als tijdens de top van de financiële crisis (UWV, 2020h). Deze ontwikkeling zal ook zijn uitwerking kennen op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Vóór het ontstaan van de coronacrisis werd voor de Zeeuwse arbeidsmarkt een kleine groei voorspeld gepaard met een hoge mate van krapte (ING,2019). De Rabobank voorspeld voor Zeeland voor 2020 een krimp tussen de 5,4 en 5,7 procent (Rabobank, 2020). Economisch slechte tijden zullen naar verwachting hun doorwerking kennen in de Zeeuwse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen rondom het virus worden verwacht door te werken in onder andere vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Naast de feitelijke ontwikkelingen zoals eerder te lezen in dit rapport zijn ook verschillende voorspellingen gedaan met betrekking tot de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de komende jaren. Een toelichting wordt gegeven in dit rapport bij de sectoren die volgens het UWV een aandeel van 4 procent of meer in de werkgelegenheid hebben.

Voorspellingen sectoren

Het UWV heeft op basis van eigen informatie, de verwachtingen van banken, het CPB en het EIB een verwachting opgesteld in juni 2020 van de invloed van het coronavirus op werkgelegenheid in Zeeland. Sectorale verwachtingen hebben hierbij een 5-punts classificatie van 'groei' tot en met 'zeer grote krimp'.

Het UWV rapporteert dat één op de vier werknemers in een groeisector werkt (voornamelijk zorg en welzijn), terwijl bijna een derde (30%) van de werknemers zich in een sector bevindt die (zeer) grote krimp zal kennen.

Zorg en welzijn

De sector zorg en welzijn is in Zeeland de belangrijkste sector voor de werkgelegenheid.
De sector kent al langere tijd een groot tekort aan arbeidskrachten en de verwachting is dat dit tekort in de komende jaren alleen maar zal stijgen. De verwachting is dat 1 op de 4 medewerkers in Nederland in 2040 in de zorg werkt. In 2019 was dit nog 1 op 7 (Viazorg). Voornamelijk zijn er tekorten onder zorgenden en verpleegkundigen op mbo- en hbo niveau. De instroom in het onderwijs bij de opleiding zorg en welzijn stijgt, maar het slechte imago (volgens SER onder andere de hoge werkdruk, weinig zeggenschap over uren, administratieve last en gemiddeld lage lonen) zorgt ervoor dat er in deze sector nog een gebrekkige aansluiting is tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Naast al bestaande factoren die de vraag naar zorgpersoneel vergroten, zoals de toenemende vergrijzing, de hoge vervangingsvraag (in 2019 was 25 procent van de medewerkers in de zorg 55+) en de toename in chronisch zieken, zorgt de coronacrisis nog eens voor extra werkdruk. Zo zorgt de opschaling van IC-bedden en het werken in de 1,5 meter samenleving voor een hogere vraag naar arbeidskrachten. Deze extra werkdruk lijkt mede te resulteren in een hoger ziekteverzuim wat nog meer druk legt op de medewerkers die nog wel aan het werk zijn.

Het CBS registreerde voor het tweede kwartaal 2020 een gemiddeld ziekteverzuim van 6,1 procent, een recordhoogte. Ter illustratie betekent dit voor de maand maart een stijging van 40 procent in het ziekteverzuim ten opzichte van maart 2019. Daarnaast is het ziekteverzuim in deze sector met gemiddeld 6 procent op recordhoogte (CBS, 2020b). Ook wordt verwacht dat de nasleep van de coronacrisis zijn uitwerking zal kennen op de arbeidsvraag in de zorg. Zo verwacht het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een grote invloed van de coronacrisis op de psychische gezondheid. GGZ-instellingen zouden hierdoor een hogere capaciteit werknemers nodig hebben op de middellange termijn. Daarnaast waarschuwt adviesbureau Gupta Strategist (gespecialiseerd in de zorgsector) dat de ontstane wachtlijsten door het stilleggen van de reguliere zorg zullen leiden tot een langdurige belasting van het zorgsysteem. Niet alleen de wachtlijsten zijn hierbij deel van de belasting, maar ook een verhoogde intensiteit van de benodigde zorg. Aan de andere kant heeft de coronacrisis er voor gezorgd dat de digitale transformatie in de zorg versneld is. Volgens SER heerst daarom ook de verwachting dat de sector zich beweegt naar meer digitale zorg op afstand. Steeds meer technologieën worden in zorgprocessen geïntegreerd. Deze transformatie verschuift en vermindert mogelijk de taken van personeel binnen de sector. Daarnaast zullen er naar verwachting nieuwe banen ontstaan waarvoor nieuwe vaardigheden aangeleerd moeten worden. Ook zullen er banen verdwijnen door robotisering binnen de sector. In het regionaal zorgpact Zeeland wordt gefocust op deze ontwikkelingen door te focussen op basisvaardigheden welke in 21e gevraagd worden.

- Het UWV rapporteert dat één op de vier werknemers in een groeisector werkt (voornamelijk zorg en welzijn), terwijl bijna een derde (30%) van de werknemers zich in een sector bevindt die (zeer) grote krimp zal kennen;
- De verwachting is dat 1 op de 4 medewerkers in 2040 in de zorg werkt. In 2019 was dit nog 1 op 7 (Viazorg);
- Naast al bestaande factoren die de vraag naar zorgpersoneel vergroten zoals de toenemende vergrijzing, de hoge vervangingsvraag (in 2019 was 25 procent van de medewerkers in de zorg 55+) en de toename in chronisch zieken zorgt de coronacrisis nog eens voor extra werkdruk in de zorg;
- Steeds meer technologieën worden in zorgprocessen geïntegreerd;
- Er zullen naar verwachting nieuwe banen ontstaan waarvoor nieuwe vaardigheden aangeleerd moeten worden. Ook zullen er banen verdwijnen door robotisering binnen de sector.

- In april had bijna de helft van de uitzendkrachten geen werk meer door de crisis;
- Waar in juni 2020 verschillende sectoren herstel kenden, liet de uitzendbranche in juni 2020 nog geen herstel zien;
- De toeristische sector in Zeeland in goed voor 8,7 procent van het aantal banen;
- Ondanks de crisis blijft het in de horecabranche moeilijk om in Zeeland geschikte arbeidskrachten te vinden.
- Binnen de sector openbaar bestuur kwamen er door de crisis meer (tijdelijke) banen;
- De vergrijzing binnen het openbaar bestuur in Zeeland vraagt in de toekomst naar verwachting om een hoge vervangingsvraag;
- De verschuiving naar online winkelen zorgt voor meer werkgelegenheid in de e-commerce en koeriersbranche;

Dat zijn andere vaardigheden dan velen geleerd hebben in de opleiding. Het gaat om 11 competenties, zoals samenwerken, communiceren, kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid. Hoe leer je en hoe blijf je leren? Dat willen de gezamenlijke zorg- en welzijnsorganisaties hun medewerkers bijbrengen. Daarbij wordt gefocust op 21st century skills (Viazorg, 2016).

Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling

De uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche kende in 2019 al een omzetkrimp. Rabobank verwachtte voor de uitbraak van de coronacrisis een doorzetting van deze krimp in 2020. De coronamaatregelen hebben deze krimp flink versterkt. Veel werkgevers hebben door de crisis afstand gedaan van hun flexibele schil. CNV berichtte in april dat bijna de helft (49%) van de uitzendkrachten geen werk meer heeft door de crisis. Dit zorgde voor een hoge werkloosheid onder uitzend- en oproepkrachten. Zelfs in juni 2020 laat deze sector nog geen herstel zien en stijgt het aantal werknemers in de WW nog steeds. De genoemde hoofdoorzaak hiervoor is de kostenbesparing door bedrijven in verband met opgelopen verliezen door de coronacrisis. Onderzoeksbureau Panteia voorspelt dat er in 2020 binnen deze branche geen herstel meer zal zijn en bij een duur van de contactbeperkingen van 12 maanden zal er zelfs in 2021 geen herstel te zien zijn.

Horeca, cultuur, sport en recreatie

Totaal is de toeristische sector in Zeeland goed voor 8,7 procent van het aantal banen. Door krimp, vergrijzing en een slecht imago binnen de sector was het voor de crisis al moeilijk voor werkgevers om openstaande vacatures te vullen. Ook de opleidingsrichtingen voor horeca en toerisme weten niet voldoende jongeren te trekken waardoor er een gat leek te ontstaan tussen onderwijs en arbeidsmarkt (Aan de Slag in Zeeland et al., 2018). De landelijke sluiting van de horeca en het besluit van de Veiligheidsregio Zeeland hebben gezorgd voor een enorme omzetdaling. Deze zijn deels gecompenseerd door steunmaatregelen vanuit de overheid, maar deze hebben het beëindigen van personeelscontracten niet altijd tegen kunnen gaan. Werknemers die binnen de horeca en cultuur, sport en recreatie actief zijn doen dit vaak op basis van een flexibel contract. Veel van deze arbeidskrachten kwamen zonder werk te zitten door de effecten van de coronacrisis. Aan de andere kant geldt juist voor veel bedrijven binnen deze sectoren dat de anderhalve meter maatregel juist zorgt voor meer vraag naar personeel. Een bedreiging voor het herstel binnen de branches is de verwachte faillissementsgolf (AD,2020). Dit zal naar verwachting niet alleen ten koste gaan van de werkgelegenheid in deze sectoren, maar vooral door de grote verwevenheid van de horeca kan dit ook in andere sectoren voor potentiele problemen zorgen. In contrast met het slechte weer waar de horeca en cultuur, sport en recreatie branches zich in bevinden is het feit dat het in de Zeeuwse horecabranche moeilijk blijft om geschikt personeel te vinden. Een op de vijf bedrijven had hier in juni nog moeite mee blijkt uit onderzoek (Kenniscentrum Kusttoerisme). Daarnaast kampt Zeeland met structurele personeelstekorten in de zomermaanden (Aan de Slag in Zeeland et al., 2018).

Openbaar bestuur

Kijkend naar de sector openbaar bestuur is er door de crisis een toename in de vraag naar (tijdelijke) arbeidskrachten. Dit komt onder andere door een stijging in aanvragen voor bijvoorbeeld ondersteuning en/of bijstand. Hierdoor is er binnen het UWV een personeelstekort ontstaan op het gebied van uitkeringsdeskundigen en klantcontactmedewerkers. Ook gemeenten hebben mogelijk meer werk in verband met geïntroduceerde regelingen. Het UWV benoemt in zijn inventarisatie acute personeelstekorten dat er binnen deze sector kansen liggen om tijdelijke werkloosheid op te vangen. Tijdelijk werkloos personeel kan opgevangen worden in de (tijdelijk) openstaande vacatures binnen het openbaar bestuur. Daarnaast is te zien in de trendrapportage banenafspraak van het UWV dat het aantal nieuwe overheidsbanen in Zeeland toeneemt van 106 in het 4e kwartaal van 2019 naar 114 nieuwe banen in het eerste kwartaal van 2020. De doelstelling van 270 nieuwe banen is echter niet behaald. Wel zal naar verwachting de vergrijzing binnen openbaar bestuur op lange termijn vragen om een hogere vervangingsvraag dan in andere sectoren (Zeeuwse Arbeidsmarktmonitor).

Detailhandel non-food

De Zeeuwse detailhandel non-food heeft zo'n 7.500 werknemers. De impact van de coronacrisis is voor deze sector groot door de sluiting van fysieke winkels, inachtneming van de maatregelen en het advies voor winkelend publiek om thuis te blijven. Dit drukt zijn stempel op de werkgelegenheid in deze branche.

- Door het laat-cyclisch karakter van de bouw wordt verwacht dat deze sector op lange termijn nog last zal ondervinden van de slechte economische tijden;
- De metaal- en technische industrie worden voornamelijk door de coronacrisis getroffen door het wegvallen van afzetmarkten en leveranciers;
- Ondanks de coronacrisis blijft de sector industrie een krappe arbeidsmarkt houden;
- De sector agri en food is met 10.550 banen goed voor 5,7 procent van de werkgelegenheid in Zeeland volgens ING;
- Een verhoogde vraag direct bij de boer biedt grote kansen voor boerderijwinkels en multifunctionele boerenbedrijven;
- Niet alleen de afhankelijkheid van export werd door de crisis blootgelegd, maar ook die van buitenlandse arbeidskrachten.

Het verdienmodel van fysieke winkels stond ook voor de crisis al onder druk. Al langere tijd is er een verschuiving te zien naar het online winkelen waardoor de omzet in de fysieke winkels daalt. Aan de andere kant zorgt dit wel voor een toenemende werkgelegenheid in de e-commerce en koeriersbranche.

Bouwnijverheid

Zeeland telt in deze sector ruim 6.800 werknemers waarvan veel ZZP'ers. De sector kende een krimp door stilgelegd werk als gevolg van de coronacrisis. Verwacht wordt dat er een omzetdaling van 15 procent over 2020 zal plaatsvinden (Bouwend Nederland). Daarnaast stonden banen in de sector al onder druk door de stikstofproblematiek en worden er in de komende jaren opdrogende orderportefeuilles verwacht. De al bestaande en nieuwe problematiek zorgen ervoor dat de sector het nu, maar naar voorspelling ook vooral in de toekomst nog lastig krijgt. Volgens onderzoeksbureau Panteia heeft de bouw door zijn laat-cyclische karakter in de toekomst pas last van de negatieve economische ontwikkelingen (die vooral andere sectoren raakt en hierdoor de bouw) en het dalende consumentenvertrouwen (invloed op de woningmarkt). Nieuwe opdrachten blijven uit waardoor een sterke krimp tot en met 2021 wordt verwacht. Naast de ontslagen is er op korte termijn, waar de orderportefeuille nog gevuld is, een mogelijk tekort aan arbeidsmigranten door vertrek naar het thuisland. Daarnaast is met de komst van de coronacrisis het (preventief) ziekteverzuim verhoogd wat op korte termijn voor een verhoogde vervangingsvraag zorgt (NU.nl, 2020).

Metaal en technologische industrie

De industrie in Zeeland is een belangrijke sector voor de werkgelegenheid. In totaal werken er binnen deze sector 19.700 mensen. Door de coronacrisis worden voornamelijk de metaal- en technologische industrie zwaar getroffen. Met 6.100 werknemers in Zeeland goed voor een aandeel van 4 procent in de werkgelegenheid. Belangrijke afzetmarkten en leveranciers konden door de crisis niet bereikt worden waardoor grote internationaal opererende bedrijven stil kwamen te liggen. Langzaam zijn deze bedrijven weer bezig aan een opstart, maar naar verwachting komen de grootste klappen in de sector nog door het opdrogen van orderportefeuilles (Metaalunie). Ook hier zullen voornamelijk de werknemers in de flexibele schil de klappen nog gaan voelen. Daarnaast meldt het UWV dat veel opleidingstrajecten in de sector zijn stilgelegd. Dit zal naar verwachting van negatieve invloed zijn op het aanbod van werknemers in de toekomst. Er is alleen ruimte voor ervaren en gediplomeerde krachten waar juist door de krappe arbeidsmarkt een gebrek aan is. Ruimte voor begeleiding van nieuw personeel is beperkt zo stelt het UWV. Binnen de sector is tegelijkertijd ook een personeelstekort bij bedrijven waar de vraag toeneemt zoals het geval bij medische producten. Daarbij kampt de sector ook met en hoog ziekteverzuim waarbij de vraag naar collegiale in- en uitleen van arbeidskrachten een oplossing kan bieden.

Groothandel

De groothandel is van omvangrijke waarde voor de Zeeuwse arbeidsmarkt. Het beeld in deze sector is wisselend. Voornamelijk ketens die leveren aan horecabedrijven hadden tijdens de lockdown een flinke daling in de omzet en last van personeelsoverschotten. Leveranciers daarentegen voor bijvoorbeeld supermarkten en ziekenhuizen zagen een personeelstekort ontstaan door de stijgende vraag. In deze branche werkt een ruime meerderheid van de werknemers in vast dienstverband.

Agri en food

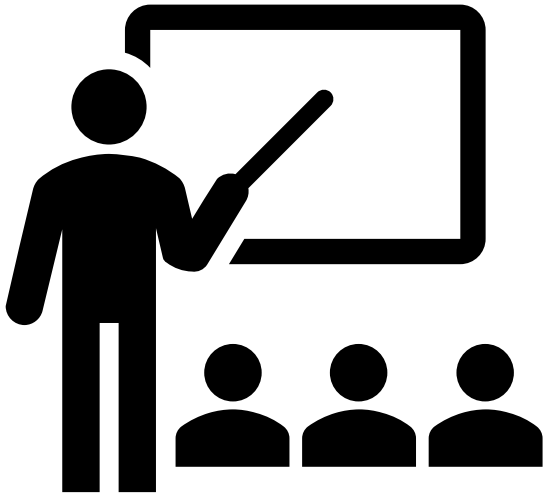
De sector agri en food in Zeeland wordt niet meegenomen in het overzicht van het UWV, maar deze sector heeft ook een aanzienlijke invloed op de Zeeuwse arbeidsmarkt. De sector is met 10.550 banen goed voor 5,7 procent van de werkgelegenheid in Zeeland volgens ING. De coronacrisis heeft de afhankelijkheid van de sector blootgelegd waarbij nieuwe initiatieven zich richten op het verkorten van de keten van boer naar bord. Een verhoogde vraag direct bij de boer biedt grote kansen voor boerderijwinkels en multifunctionele boerenbedrijven. Door meer in te zetten op multifunctionele landbouw en online verkoop kan de sector in Zeeland minder afhankelijk worden van buitenlandse markten. Voor specifieke binnenlandse sectoren kan het verlies van arbeidskrachten beperkt worden. Niet alleen de afhankelijkheid van export werd door de crisis blootgelegd, maar ook die van buitenlandse arbeidskrachten.

Het UWV stelt dat veel bedrijven in de fruit- en groenteteelt in Zeeland te maken kunnen krijgen met een tekort aan arbeidskrachten in het hoogseizoen door het wegvallen van arbeidsmigranten. Volgens onderzoeksbureau Panteia zal de teruglopende export en consumptieve vraag zowel in 2020 als 2021 een negatieve rol blijven spelen. Verwacht wordt dat de sector in 2021 licht herstelt, maar niet voldoende om de geleden verliezen van 2020 op te vangen. De sector is zeer kwetsbaar voor mondiale crisissen als de huidige coronacrisis door de internationale focus. Ook blijkt de landbouw sterk afhankelijk van andere sectoren. Onderscheid moet wel gemaakt worden in verschillende sub sectoren, maar bijvoorbeeld bedrijven die leveren aan de horeca hebben het in deze crisis moeilijk.

Onderwijs

In 2019 waren er in Zeeland in totaal 9.880 banen in deze sector. Dit is een totaal van fulltimers, parttimers en uitzendkrachten. Deze sector is goed voor 5,4 procent van de werkgelegenheid in Zeeland. Het UWV verwacht voor deze sector geen tot een kleine krimp in de sectorale werkgelegenheid door corona (UWV, 2020c). Echter, zien we wel dat de arbeidsmarkt binnen deze sector naar verwachting veranderd in de komende jaren. De provincie Zeeland heeft te maken met leegloop, krimp van het aantal leerlingen, een vergrijzend docentenbestand en tegelijkertijd personeelstekorten (Voion, 2020b). Deze regionale ontwikkelingen veranderen naar verwachting het landschap op dit gebied van de arbeidsmarkt.

Het aantal leerlingen in Zeeland in het voortgezet onderwijs is met 2 procent afgenomen tussen 2015 en 2019. Door deze ontwikkeling verwacht VOION in zijn regionale analyse een daling van circa 4 procent in de werkgelegenheid tussen 2020 en 2024 in het voortgezet onderwijs (Voion, 2020). Ondanks de dalende werkgelegenheid wordt in ook in Zeeland een tekort aan leraren verwacht. Het tekort ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en een beperkte instroom in de sector. In Zeeland zal het tekort de komende jaren naar verwachting toenemen, tot 28 fte in 2024. Vooral tekorten in specifieke vakken worden genoemd waar de grootste tekorten worden verwacht voor de vakken natuurkunde, wiskunde en Duits. Gekeken naar het primair onderwijs en het hoger onderwijs is deze zelfde tendens te bespeuren. Ook hier wordt een krimp verwacht in de werkgelegenheid, maar een tekort aan docenten. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft in de prognoses tot 2022 aan grote tot zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor docenten hoger onderwijs en hoogleraren. Daarnaast zorgt de coronacrisis wel voor uitdagingen op de korte termijn. Zo wordt een hoge vervangingsvraag verwacht in het onderwijs door een te kleine testcapaciteit en/of te lange wachttijden voor een coronatest. Hierdoor wordt het lerarentekort extra benadrukt. Er zijn weinig invallers welke het werk van een zieke docent kunnen compenseren.



- De invloeden van de coronacrisis op het onderwijs en zo ook de arbeidsmarkt zullen pas op langere termijn zichtbaar worden;
- De hoge vervangingsvraag in het onderwijs door de crisis zorgt op zowel korte als lange termijn voor personeelstekorten;
- Het aantal leerlingen in Zeeland in het voortgezet onderwijs is met 2 procent afgenomen tussen 2015 en 2019;
- Ondanks de dalende werkgelegenheid wordt in ook in Zeeland een tekort aan leraren verwacht. Het tekort ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en een beperkte instroom in de sector;
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft in de prognoses tot 2022 aan grote tot zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor docenten hoger onderwijs en hoogleraren.

- Landelijk keerde het UWV in juli 301.000 WW-uitkeringen uit;
- Naar verwachting stijgt het aantal WW-uitkeringen naar hetzelfde niveau als tijdens de top van de financiële crisis in 2013/2014;
- Sinds de start van de NOW is het aantal WW-aanvragen teruggezakt;
- De NOW-regelingen hebben invloed op de WW-samenstelling. Zo stroomden in de eerste maanden vooral mensen met een tijdelijk contract in de WW. Gekeken naar leeftijd ging dit vooral om jongeren tot 35 jaar;

Werkgelegenheid en invloed NOW

Zoals eerder benoemd voorspelt het UWV een daling in de werkgelegenheid in 2021 wat ook zijn effecten zal hebben op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Deze verwachtingen zijn echter niet uitgereikt op Zeeuws niveau. In juli keerde het UWV landelijk 301.000 WW-uitkeringen uit. Zonder de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) zou het aantal WW-uitkeringen veel sterker zijn gestegen dan nu het geval is. Dit blijkt uit de analyse van UWV van de ontwikkelingen van de WW in coronatijd. Als de economie gedeeltelijk stilvalt, leidt dit normaalgesproken tot sterk stijgende aantallen WW-aanvragen. Door de NOW-regelingen is dit anders. Meer mensen worden in dienst gehouden, waardoor er minder WW-aanvragen zijn dan zonder die regelingen. In de 12 maanden tot maart 2020 ontving UWV gemiddeld ruim 34 duizend nieuwe WW-aanvragen per maand. Bij de start van de coronacrisis in maart dit jaar steeg dit aantal naar 52 duizend en in april steeg het naar meer dan 100 duizend aanvragen. Sinds de start van de NOW is het aantal teruggezakt naar rond de 43 duizend per maand.

Ondanks de NOW-regelingen verwacht UWV volgend jaar een verdere stijging van de WW, tot een niveau dat vergelijkbaar is met de aantallen tijdens de top van de financiële crisis in 2013/2014. Toen waren er 441.000 lopende WW-uitkeringen. Daarmee lijkt het effect van de coronacrisis op de WW heftiger dan tijdens de financiële crisis.

Gekeken naar de mogelijke scenario's in het rapport van Panteia en ETIL, welke later in dit hoofdstuk word toegelicht, betekend de impact van de coronacrisis zoals beschreven in scenario 2 van het Centraal Planbureau dat de niet-werkzame beroepsbevolking in Zeeland de komende jaren (vanaf 2021) zal stijgen met gemiddeld 5 procent per jaar. Naar verwachting van het Centraal Planbureau (CPB) zal het aantal bijstandsuitkeringen in Nederland in 2020 slechts beperkt afnemen. De bijstand daalt als gevolg van de lage werkloosheid, maar die daling wordt gedempt door instroom vanuit de voormalige Wajong- en WSW-doelgroepen (Centraal Planbureau, 2020). Adviesbureau Berenschot maakte een berekening voor de raming van het bijstandsvolume op Nederlands niveau. Zij baseren hun voorspellingen op een scenario analyse van het CPB. In deze voorspelling wordt er bij een zwak herstel van de economie een toename van ruimt 20 procent in 2021 voorspelt voor het aantal personen in de bijstand op Nederlands niveau. Voor 2022 wordt zelfs een stijging verwacht van bijna 38 procent. In een tweede golf scenario gaat dit om een verwachte toename in de bijstand van 21 procent in 2021 en 44 procent in 2022 (Berenschot, 2020b). Over de specifieke ontwikkeling van het aantal bijstandsuitkeringen in Zeeland wordt geen uitspraak gedaan. Overigens moet hierbij wel de kanttekening worden gemaakt dat elke verwachting op dit ogenblik onzeker is. Het gedrag van mensen, het overheidsbeleid en de ontwikkelingen in de medische wereld zijn hier onzekere factoren in.

De NOW-regelingen hebben naast invloed op de WW en bijstand ook invloed op de samenstelling van de WW-populatie. Ze voorkomen tot nu toe vooral ontslag van mensen met een vast contract. Tijdelijke dienstverbanden worden onder de NOW 1.0 en NOW 2.0 ook beschermd, maar werkgevers kunnen terughoudend zijn in het verlengen van aflopende contracten en het aannemen van nieuw personeel. In de eerste maanden van de coronacrisis stroomden daarom vooral mensen met een tijdelijk contract de WW in. Het gaat daarbij vooral om jongeren tot 35 jaar: zij werken vaak met een tijdelijk dienstverband in de horeca en uitzendbranche. In de horeca heeft circa twee derde een tijdelijk contract.

Scenario denken

Panteia en ETIL hebben voor het Economisch Netwerk Zuid-Nederland een aantal mogelijke scenario's uitgewerkt qua ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het basisscenario betreft de impact van de coronacrisis, zoals beschreven in scenario 2 van het Centraal Planbureau, eind maart 2020. Dit scenario gaat uit van een periode van social distancing gedurende zes maanden, gevolgd door herstel vanaf het vierde kwartaal. Additioneel worden twee mogelijke ontwikkelingen beschreven: enerzijds een scenario waarin de maatschappij sneller en meer investeert in de energietransitie en anderzijds een scenario waarin digitalisering en robotisering verder versnellen.

Beide scenario's - energietransitie en robotisering/digitalisering - zouden leiden tot grote verschuivingen in de arbeidsmarkt, zowel qua aantal banen (groei vs. krimp), maar ook qua verdeling over sectoren en type banen. In het rapport van Panteia en ETIL worden de effecten van deze scenario's doorgerekend per regio en sector. Naast deze doorrekening maken de bureaus een analyse van diverse algemene ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

Begin 2020 was er volgens Panteia en ETIL sprake van krapte in veel segmenten van de arbeidsmarkt. Door de coronacrisis zal die krapte meestal niet verdwijnen:

- De toenemende vraag naar personeel in de zorg vergt door de dubbele vergrijzing (zowel bevolking als personeel) veel aandacht. Ook zonder de coronacrisis dreigden er al zeer forse tekorten te ontstaan.
- Ook in het onderwijs is sprake van personeelstekort. De ontgroening zorgt op termijn mogelijk voor een licht afnemende vraag naar initieel onderwijs, maar dat wordt weer gecompenseerd door een toenemende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen. Inzet op virtueel leren kan bijdragen aan oplossingen.
- In veel technische beroepen is en blijft er sprake van tekorten. Deels komt dat ook door nieuwe skills die aan het personeel worden gevraagd (bijv. transitie van fossiele brandstoffen naar elektrisch vervoer). In het geval van een versnellende energietransitie worden deze tekorten nog veel groter.
- Ook in ICT-beroepen worden steeds meer nieuwe skills gevraagd. Dit geldt des te sterker in een scenario van verdere digitalisering. Hier speelt ook een rol dat kennis snel veroudert en dat daardoor het vergrijzende personeel niet altijd even goed inzetbaar is.
- De groei van e-commerce en de thuisbezorging van levensmiddelen heeft gevolgen voor distributie en stadslogistiek.

De coronacrisis is een bijzondere crisis, omdat een situatie van lockdown en grenzen heel specifieke gevolgen heeft voor de economie aldus het rapport. De steunpakketten van de Rijksoverheid zorgen ervoor dat veel personeel tot op heden hun baan hebben weten te behouden. De dreiging van baanverlies is het grootst bij de flexwerkers en daarnaast verliezen zzp'ers hun opdrachten. De vraag is op termijn in die mate de overheid zogenaamde "zombiebedrijven" die teveel op krediet leven of oneigenlijke voordelen van de overheid krijgen, overeind zal willen en kunnen houden.

Deze crisis heeft negatieve gevolgen voor een groot aantal sectoren met een aantal uitzonderingen. Naast sectoren waar het werk vooralsnog "gewoon" (maar dan vaak vanuit huis) doorgaat, zijn er ook sectoren waar de druk juist extra groot wordt. Om te beginnen natuurlijk in de zorgsector, maar ook in de e-commerce en de supermarkten en de daarvoor actieve distributiecentra is extra personeel nodig, voor zover dat op anderhalve meter van elkaar kan werken.

Ook de IT- en mediasector zal nauwelijks te lijden hebben van de crisis. Dan zijn er bedrijfstakken waar op dit moment al moeilijk aan personeel is te komen en waar de coronacrisis vooral even lucht geeft. Op termijn kan het leiden tot grotere personele knelpunten als de economie weer aantrekt, omdat er nu weinig ingezet wordt op het aantrekken van personeel. Algemeen geldt volgens het rapport dat reeds ingezette inspanningen op de arbeidsmarkt kunnen worden voortgezet door:

- In knelpuntsectoren (zorg, onderwijs, techniek, logistiek, ICT) inzetten op behoud personeel, bevorderen instroom en uitstroom vanuit het onderwijs, verbeteren imago sector;
- Scholing van werknemers en aandacht voor leven lang ontwikkelen, inzet op duurzame inzetbaarheid;
- Uitbreiden van aantal uren in deeltijdbanen;
- Goed werkgeverschap om personeel te behouden.

Transparantie op de arbeidsmarkt is van groot belang volgens Panteia en ETIL, zodat duidelijk in beeld waar aanbod van en vraag naar personeel zich bevinden. Dit kan o.a. door digitale ontsluiting van informatie en ondersteuning vanuit de uitzend- en arbeids-bemiddelingsbranche.
De krapte op de arbeidsmarkt benadrukt het belang van arbeidsmigranten en expats. Het is van belang deze groepen meer te waarderen en hen te behouden voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Het belang om ervoor te zorgen dat jongeren een keuze maken voor de kansrijke segmenten van de arbeidsmarkt, neemt in alle scenario's sterk toe.

Het wordt steeds belangrijker dat onderbouwd goede keuzes worden gemaakt voor toekomstig werk met perspectief. Werk waar in de maatschappij en het bedrijfsleven behoefte aan is. Met vervolgens aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen en inzet op skills.

Het beeld dat uit de analyses in het rapport naar voren komt kan aanleiding zijn tot intensivering van het arbeidsmarktbeleid. Terwijl aan de ene kant de tekorten aan personeel ondanks de coronacrisis blijven en op termijn toenemen, neemt de werkloosheid aan de andere kant van de arbeidsmarkt toe. Grof gezegd groeit er op twee manieren een steeds sterkere tweedeling:

- tussen mbo3 en lager opgeleiden versus mbo4 en hoger opgeleiden;
- tussen werkenden en opgeleiden in de segmenten dienstverlening, economie/recht en journalistiek/gedrag maatschappij versus landbouw/natuurwetenschappen, techniek/ ICT, zorg en onderwijs.

De toename van de werkloosheid geldt vooral volgens Panteia en ETIL voor de groepen tot en met mbo3, dienstverlening, economie en maatschappij. Dat juist in andere segmenten de arbeidsmarkt (landbouw, techniek, ICT, zorg, onderwijs) krap blijft, wordt weerspiegeld in het feit dat het aantal vacatures zelfs bij een scenario van arbeidskostensparing wel afneemt, maar niet substantieel. Qua afname van de aantallen vacatures zijn de verschillen tussen de regio's zoals beschreven in het rapport bij alle drie scenario's niet erg groot.[16]

Dit geldt zowel voor de kans op werk van de gemiddelde werknemer als voor de kans om een baan te vinden voor gediplomeerde schoolverlaters. Zowel een scenario van meer investering in de energietransitie als een scenario waarin bedrijven robotiseren en/of digitaliseren om op arbeid te besparen, versterken deze tweedeling op de arbeidsmarkt verder. Een veel te ruime arbeidsmarkt aan de ene kant en een veel te krappe aan de andere kant betekent dat er zowel sprake moet zijn van aanbod- als vraaggericht arbeidsmarktbeleid. Dat de arbeidsmarkt niet overal ruim dan wel krap is, betekent ook dat die kansen zijn te verzilveren aldus Panteia en ETIL.

In de eerste plaats wordt duidelijk dat fors moet worden ingezet op om- en bijscholing en Leven Lang Ontwikkelen. Als veel werknemers en werkzoekenden een net iets hoger opleidingsniveau binnen specifieke branches of een meer kansrijke opleiding weten af te ronden, ontstaat de zogeheten "trek in de schoorsteen". Dit houdt in dat het voor ondernemingen en overheidsinstellingen ook lucratief kan zijn een werknemer om te scholen naar een moeilijk vervulbare vacature, want dan kan mogelijk daarna een werkzoekende of afgestudeerde de oude baan overnemen.

In de tweede plaats moet ingezet worden op Van Werk Naar Werk trajecten. Zaak is daar steeds niet te lang mee te wachten. Er zijn vacatures bij de vleet en wie te lang aan de kant staat, verliest snel zijn of haar kansen op een overstap.

Wel is het gat tussen de kansrijke en kansarme segmenten van de arbeidsmarkt vaak aanzienlijk waardoor een rechtstreekse overstap vaak niet mogelijk is en het (weer) nodig is in te zetten op intensieve omscholingstrajecten. Die zouden dan zo flexibel mogelijk moeten zijn met diverse instroommomenten en een modulaire opbouw.

Bij het energietransitiescenario nemen de knelpunten in de techniek toe, blijven die in de zorg even sterk aanwezig en vindt het herstel van de arbeidsmarkt na de coronacrisis in de meeste andere sectoren wat langzamer plaats dan in het basisscenario. Wel bestaat ook voor werkenden in deze sectoren de kans dat kennis over de energietransitie relevant wordt.

Dit verhoogt de druk niet alleen in de technische sectoren die het meest direct met de energietransitie te maken hebben (machine-, apparaten- en metaalindustrie, installatie, chemische industrie en specialistische zakelijke diensten), maar ook in andere technische sectoren door de grotere concurrentie op de arbeidsmarkt.
Vanuit het onderwijs kan momenteel al niet worden voldaan aan de vraag naar gekwalificeerd technisch personeel, dus bij een versnelling van de energietransitie wordt dit probleem nog groter. Daarom wordt geadviseerd om in te zetten op het aantrekken van arbeidsmigranten en op kennisontwikkeling waardoor de personele inzet kan worden gereduceerd.

Binnen het technologiescenario ontstaat waarschijnlijk een daling van de totale werkgelegenheid. Tegelijkertijd is er sprake van een verandering van de werkgelegenheid.

Bij ICT'ers, ingenieurs, procesoperators, maar ook in de zorg en de dienstverlenende beroepen neemt de werkgelegenheid juist toe. En dit is vervolgens niet goed op te vangen als gevolg van beperkte instroom uit het onderwijs. Een deel van de afname van de werkgelegenheid zit ook verstopt. Bij robotisering van werk in de landbouw, de distributiecentra en de productie en verschuiving van het werk in de retail naar service (als gevolg van de groei van de e-commerce) lijken arbeidsmigranten en jongeren met bijbanen buiten de boot te vallen.

Het is nodig om te voorzien in voldoende personeel voor essentiële functies voor de invoering en het onderhoud van de nieuwe technologie. Daarbij gaat het in de eerste plaats om ICT'ers en data scientists op minimaal Hbo-niveau. Op dit moment worden er te weinig ICT'ers en data scientists opgeleid en is er ook sprake van een groeiende uitstroom van oudere ICT'ers. Tevens is er op de hogescholen en universiteiten vaak een tekort aan docenten en bestaat de instroom in informatica-opleidingen deels uit studenten met een niet direct aan ICT gelieerde achtergrond waardoor het tekort aan "hardcore" ICT'ers niet wordt opgelost.

- De krapte op de arbeidsmarkt zal naar verwachting van Panteia door de coronacrisis niet verdwijnen;
- De vraag is op termijn in die mate de overheid zogenaamde "zombiebedrijven" die teveel op krediet leven of oneigenlijke voordelen van de overheid krijgen, overeind zal willen en kunnen houden.
- Transparantie op de arbeidsmarkt is van groot belang, zodat duidelijk in beeld waar aanbod van en vraag naar personeel zich bevinden.
- Belangrijk wordt geacht dat jongeren een keuze maken voor de kansrijke segmenten van de arbeidsmarkt en ook zoveel mogelijk doorleren
- Scholing en Leven Lang Ontwikkelen zijn belangrijke pijlers voor de toekomst. Daarnaast is een focus op doorstroom van Werk naar Werk belangrijk;

- De coronacrisis zorgde voor een verstoring in vraag en aanbod van arbeidsmigranten wat potentieel leidt tot problemen in de landbouw en fruitteelt in Zeeland;
- Jongeren worden hard geraakt door de coronacrisis, omdat zij vaak op flexibele basis werken in hard getroffen branches;
- In mei kregen 771 jongeren in Zeeland tot 27 jaar een WW-uitkering;
- Jongeren stroomden niet alleen uit de WW naar werk, maar door het gebrek aan arbeidsjaren vallen zij niet meer binnen regelingen;
- Bijna 6000 ZZP'ers hebben aanspraak gedaan op de TOZO in de eerste vier maanden van 2020;
- Veel ZZP'ers komen uit de horeca, toerisme, uiterlijke verzorging (kappers, personal trainers en schoonheidssalons) of detailhandel.

Kwetsbare groepen

Door de coronacrisis worden verschillende sectoren hard geraakt wat zijn uitwerking kent op de werkgelegenheid op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Verder ingezoomd op die arbeidsmarkt zien we de mensen die op deze markt actief zijn. In deze groep komen we allerlei subgroepen tegen waarvan de een harder geraakt is door de coronacrisis dan de ander. Daarnaast zijn er ook doelgroepen die het ook voor de crisis al moeilijker hadden.

Arbeidsmigranten

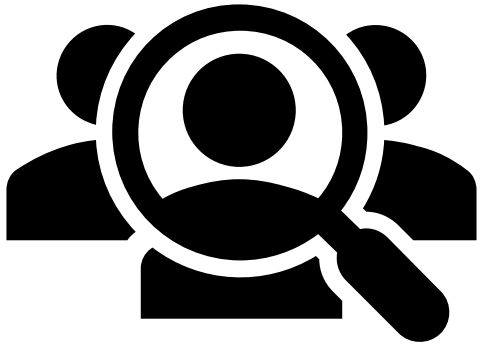
Door de coronacrisis is er een verstoring gekomen in de vraag en het aanbod van arbeidsmigranten (ABN Amro, 2020). Veel arbeidsmigranten besloten terug te gaan naar hun thuisland of besloten niet naar Nederland af te reizen. Dit blijkt uit het trendrapport rondom corona en de oorlog om arbeidsmigranten van ABN Amro. Het wegblijven van arbeidsmigranten leidt potentieel tot problemen in de landbouw en fruitteelt in Zeeland al bleek het Zeeuwse beeld milder dan in andere arbeidsmarktregio's (UWV, 2020e). Niet alleen op het gebied van de oogst, maar ook de huisvesting van de werknemers is problematisch. In vele gevallen kan bij de huisvesting van de migranten die wel naar Zeeland zijn gekomen niet voldaan worden aan de door de overheid opgelegde veiligheidsmaatregelen. Er is simpelweg geen ruimte om te voldoen aan de anderhalve meter samenleving of de kosten hiervan zijn te hoog voor werkgevers. Het vergrootglas dat in deze crisis op de huisvesting van deze medewerkers is gelegd heeft ervoor gezorgd dat ook eerdere problemen binnen de huisvesting van arbeidsmigranten meer aan het licht kwamen.

Jongeren

Jongeren krijgen harde klappen op de arbeidsmarkt. Omdat jongeren vaak op flexibele- of uitzendbasis werken hebben zij het door de coronacrisis extra moeilijk op de arbeidsmarkt. Daarnaast werken jongeren relatief vaak in sectoren die hard geraakt worden zoals de horeca en detailhandel. In april werkte een op de drie jongeren minder betaalde uren of is zijn of haar bijbaan geheel kwijt. Waar in april 2020 sprake was van een stijging in de WW in alle leeftijdscategorieën, was deze stijging onder jongeren dan ook het hoogst. De WW-cijfers laten nog niet eens het gehele beeld zien, omdat veel jongeren nog geen recht hebben op een WW-uitkering. In de leeftijd tot 27 jaar steeg het aantal WW-uitkeringen tot 700. Dit is een stijging van 67 procent ten opzichte van maart 2020. Ten opzichte van februari steeg het aantal WW-uitkeringen onder jongeren zelfs met 101 procent. Ook in mei steeg het aantal WW-uitkeringen nog in de leeftijdscategorie tot 27 jaar tot 771. In juni was er een lichte daling te zien in het aantal jongeren met een WW-uitkering. Er stroomden 120 'nieuwe jongeren' de WW in en 140 jongeren stroomden uit de WW. Voor juli geldt dat 190 WW-uitkeringen voor jongeren werden beëindigd en 100 nieuwe uitkeringen werden toegekend. Niet alle jongeren stroomden uit naar werk. Een dele van deze groep stroomde uit door het relatief korte recht op WW door een gebrek aan arbeidsjaren.

ZZP'ers

Tot april 2020, in de eerste maanden van de coronacrisis, hebben bijna 6000 Zeeuwse ZZP'ers bij de gemeente aangeklopt om een bijdrage uit de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo). Een groot aandeel komt uit de horeca, toerisme, uiterlijke verzorging (kappers, personal trainers en schoonheidssalons) of detailhandel (Coronamonitor Zeeland). Deze groep wordt extra hard geraakt door de coronacrisis, omdat zij veelal een flexibel dienstverband hebben. Daarnaast zijn ZZP'ers met een midden – of hoog inkomen relatief vaak werkzaam in kwetsbare sectoren blijkt uit een rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP).

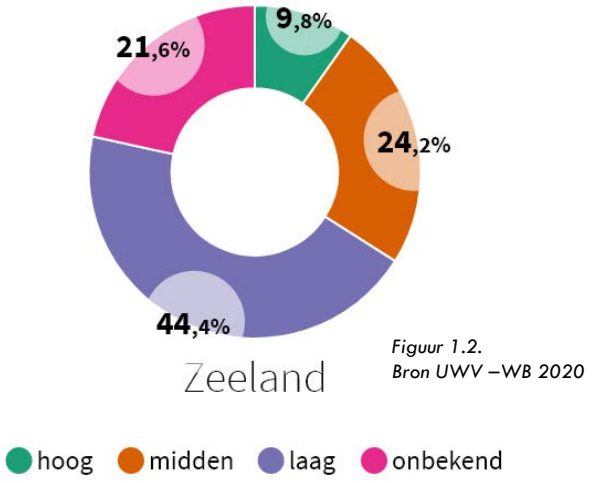


- Mensen met een migratieachtergrond en laagopgeleiden werken vaak in flexibel dienstverband in een kwetsbare sector;
- De groep 'nieuwe arbeidsbeperkten' welke onder de nieuwe regeling vallen hebben vaker een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt dan mensen welke onder de oude regelingen voor arbeidsbeperkten vielen;
- Door de coronacrisis is er een grotere kans op het niet behalen van extra banen als vastgelegd in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten;
- Ouderen hebben een lagere baanvindkans vanuit een WW-uitkering dan andere leeftijdsgroepen.

Mensen met een migratieachtergrond
Volgens het SCP werken mensen binnen deze groep relatief vaak in flexibel dienstverband en bovendien ook in een kwetsbare sector. Het verhoogde risico geldt voor zowel de eerste als tweede generatie mensen met een migratie achtergrond.

Arbeidsbeperkten
Volgens het SCP vormen voornamelijk arbeidsbeperkten welke vallen onder de Participatiewet van 2015 een beduidend kwetsbare groep. Waar arbeidsbeperkten eerder gebruik maakten van de WSW of Wajong is dit sinds 2015 niet meer mogelijk en komen deze jongeren in aanmerking voor de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. De groep welke recent is ingestroomd en dus onder de nieuwe regeling valt werkt in de meeste gevallen op flexibele basis in een kwetsbare sector volgens het SCP. Zo werken veel personen binnen deze groep in de uitzendsector. Naast de kwetsbaarheid van bestaande banen zorgt de huidige economische crisis volgens onderzoeksbureau Panteia (2019) ook voor een grotere kans op het niet behalen van het extra aantal banen voor arbeidsbeperkten zoals in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. De bereidheid tot het investeren van tijd en energie door bedrijven in deze economisch slechte tijd wordt hoogstwaarschijnlijk niet groter aldus het SCP. Specifieke cijfers over de situatie in Zeeland zijn voor deze doelgroep momenteel niet bekend.

Uit de laatste peiling (4e kwartaal 2019) voor de regionale trendrapportage banenafspraak van het UWV komt naar voren dat Zeeland wat betreft het aantal banen voor personen met een arbeidsbeperking op schema ligt (conform de afspraken). Uit de aankomende peiling van het UWV (verwacht eind oktober 2020) zal blijken welke invloed de coronacrisis heeft voor arbeidsbeperkten.



Figuur 1.2.
Bron UWV –WB 2020

Laagopgeleiden
Ook laagopgeleiden lopen volgens het SCP meer kans om hun baan te verliezen. Deze groep werkt vaak op tijdelijke- of flexibele basis in sectoren die hard geraakt zijn. Voor Zeeland geldt dat er wel vraag is naar laagopgeleid personeel, maar er is voor deze groep vaak een mismatch tussen het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag. Hierdoor blijven de laagopgeleiden in 2020 de grootste groep werkzoekenden op de Zeeuwse arbeidsmarkt.

Deze groep kent een vertegenwoordiging van 44,4 procent wanneer het gaat om werkzoekenden naar opleidingsniveau als te zien in figuur 1.3. Dit maakt vooral gezinnen kwetsbaar waarin beide kostwinners tot deze groep behoren.

Ouderen
Ouderen lijken in eerste instantie buiten schot te blijven door het gemiddeld hoge percentage vaste dienstverbanden binnen deze leeftijdsgroep. Echter, zijn er op termijn toch zorgen over deze groep. Waar ouderen voor de coronacrisis het in sommige gevallen al lastiger hadden op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld leeftijdsdiscriminatie (onderzoek nationale vacaturebank) zullen ook zij het moeilijker krijgen op de arbeidsmarkt luidt de voorspelling van het SCP. Met het oog op de economische recessie die de coronacrisis heeft veroorzaakt zijn ook vaste werkverbanden potentieel in gevaar. Hierdoor komen ouderen naar voren als risicogroep. Zo blijkt uit onderzoek van onder andere het UWV dat ouderen een lagere baanvindkans hebben vanuit een WW-uitkering.

4. De Zeeuwse arbeidsmarkt in vaststellingen, trends, ontwikkelingen en overige invloeden

- Zeeland kent een breed spectrum aan beroepen met een tekort aan arbeidskrachten;
- Door een toename in het aantal flexibele banen lijkt een herwaardering van de huidige rollen op de arbeidsmarkt nodig;
- Automatisering, digitalisering en robotisering zorgen voor een ander landschap op de arbeidsmarkt. Bestaande functies krijgen een andere invulling of verdwijnen mogelijk. Daarnaast ontstaan door deze ontwikkelingen nieuwe functies;
- Bij- en omscholing lijken sleutelwoorden gekeken naar ontwikkelingen rondom automatisering, digitalisering en robotisering.

Dit rapport focust zich op de gevolgen van de coronacrisis op de Zeeuwse arbeidsmarkt. De steunmaatregelen vanuit de Nederlandse overheid hebben in eerste instantie de gevolgen voor de arbeidsmarkt misschien beperkt, maar instanties als het UWV melden dat de crisis nog niet voorbij is. Daarnaast is het moeilijk om deze ontwikkelingen vanuit alleen deze invloed te zien. Het coronavirus zorgde voor een economische recessie waardoor andere of versterkte dynamieken binnen verschillende sectoren ontstonden die hun uitwerkingen kenden op de arbeidsmarkt. Naast deze nieuwe ontwikkelingen vallen oude ontwikkelingen, invloeden en trends niet weg. Zo zal voor bepaalde ondernemers in Zeeland de Brexit zijn uitwerking kennen op de bedrijfsvoering en daarmee mogelijk op de werkgelegenheid. Ook de stikstofproblematiek waar voornamelijk de bouw last van ondervind is nog steeds een actueel dossier dat invloed heeft op de werkgelegenheid in Zeeland. In dit hoofdstuk zijn verschillende vaststellingen, trends, ontwikkelingen en overige invloeden met betrekking tot de Zeeuwse arbeidsmarkt te lezen die ieder hun eigen uitwerking kennen op de werkgelegenheid in Zeeland.

Krappe arbeidsmarkt

Eerder in dit rapport is er vastgesteld dat Zeeland al langer een krappe arbeidsmarkt kent. In een eerdere raming van het ZB Planbureau in 2017 werd er voor 2022 een tekort berekend van 6.000 werkende personen (ZB Planbureau, 2017). Door de crisis is deze krapte afgezwakt o.a. door een (mogelijk tijdelijke) vermindering in het aantal baanopeningen, maar niet verdwenen. Verschillende sectoren als horeca, techniek, ICT en zorg en welzijn kampen nog steeds met een tekort aan (geclassificeerd) arbeidspersoneel. Op basis van de huidig beschikbare cijfers en voorspellingen kan over het getal van 6.000 tekorten in dit rapport geen waardeoordeel gegeven worden. Om dit getal opnieuw te toetsen zal er een scenario-analyse uitgevoerd moeten worden waarbij recente cijfers worden gecombineerd met de invloeden van huidige trends en ontwikkelingen. Het lijkt dat de match tussen het onderwijs waar de skills en competenties van arbeidsmarktbestormers worden gecreëerd niet voor alle sectoren even goed aansluiten op de gevraagde kennis en kunde door werkgevers. De uitdaging is om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en tegelijkertijd (langdurige) uitsluiting van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te voorkomen zo stelt het UWV. Het brede spectrum aan beroepen met moeilijk vervulbare functies maakt deze uitdaging niet gemakkelijk. Verschillende initiatieven als HR netwerk Zeeland, Dockwize digitaliseringstraining en het Aanvalsplan Arbeidsmarkt moeten zorgen voor voldoende/meer aanbod van geschikte kandidaten, een duurzame plaatsing van arbeidskrachten, het versterken van de werkgeversdienstverlening en de ondersteuning bij inclusief ondernemerschap, bewustwording van goed en modern werkgeverschap, de inzet van nieuwe aanpakken d.m.v. innovatie als mogelijk instrument voor het oplossen van krapte en de versterking van de infrastructuur en verbinding tussen stakeholders.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Nederland en ook Zeeland zagen in de afgelopen jaren een toename van het aantal flexibele banen (tijdelijk, oproep- of uitzendkracht) en ZZP'ers De Commissie Regulering van Werk geeft in een rapport advies rond de vraag: in hoeverre willen we het ZZP-schap stimuleren? Uit onderzoek blijkt dat ZZP'ers steeds vaker buiten het sociale vangnet vallen en zelf door een gebrek aan toereikende beloningen niet in staat zijn verliezen op te vangen. De commissie adviseert dan ook werknemers en zelfstandigen alleen anders te behandelen wanneer zij van elkaar verschillen. Dit is in vele gevallen volgens de commissie niet het geval in de huidige arbeidsmarkt. Een herwaardering van de rollen op de arbeidsmarkt is hiervoor van belang. De coronacrisis benadrukt dat werknemers in de flexibele schil een verhoogde kans op baanverlies hebben in economisch slechtere tijden. Aan de andere kant kunnen werkgevers met deze flexibele schil gemakkelijker fluctuerend werkaanbod opvangen.

Technologische ontwikkelingen
Automatisering, digitalisering en robotisering zorgen dat er nieuwe beroepen ontstaan, maar ook dat er oude beroepen verdwijnen. Ook veranderen bestaande functies en wordt digitale geletterdheid steeds belangrijker. De versnelling van de digitalisering zorgt mogelijk voor problemen voor bepaalde groepen zoals mensen met beperkte digitale vaardigheden. Daarnaast is er een mogelijkheid tot het wegvallen van arbeidsplaatsen door robotisering en de digitalisering van arbeidsintensieve processen. Daarnaast benoemt het UWV dat veel werk verschuift van de bouwplaats naar de industrie. Ten slotte dienen de ooit 'futuristisch beroepen' zich aan zoals app-bouwers en 3D-print specialisten. De digitale transformatie vraagt aandacht voor zowel huidige werknemers als potentiële arbeidskrachten op het gebied van bij en omscholing.

Sociale innovatie
Naast technologische ontwikkelingen zijn volgens Nationale vacaturebank ook sociale innovaties belangrijk. Werknemers hechten steeds meer waarde aan de beleving van werk waardoor een nauwere samenwerking tussen werkgever en werknemer van groot belang is voor productieverbetering. Daarnaast zijn ook onderlinge samenwerkingen tussen bedrijven steeds belangrijker om zo een brug te slaan naar uitwisseling van personeel. Dit bestaat in Zeeland uit de mobiliteitsnetwerken (zoals HR Netwerk Zeeland).

Vergrijzing
De vervangingsvraag wordt steeds groter naarmate de vergrijzing toeneemt. Het UWV voorspelt dat voornamelijk in de techniek, industrie, onderwijs, vervoer en opslag en zorg veel vakmensen met pensioen zullen gaan. De krapte op de arbeidsmarkt in Zeeland wordt daarmee alleen maar groter. Ook zorgt de vergrijzing voor een verhoogde vervangingsvraag en voor meer werkdruk in bepaalde sectoren en werkverandering. De zorg krijgt een nog hogere vraag naar arbeidskrachten voor de mensen met complexere zorgvraagstukken. Daarnaast zullen andere sectoren ook de invloed van de vergrijzing kennen door bijvoorbeeld een veranderende vraag naar woningen (mensen wonen langer thuis) en technische ontwikkelingen zoals thuis-monitorings tools.

Meer vraag naar lager opgeleiden
Het aandeel laagopgeleiden nam in de afgelopen tien jaar af in Zeeland. Daarnaast nam het aantal hoogopgeleiden in Zeeland toe volgens de Commissie Structuurversterking en werkgelegenheid Zeeland. Dit is in contrast met de arbeidsvraag vanuit werkgevers. In Zeeland wordt voor bijna 80 procent van de vacatures beroepsniveau één of twee gevraagd. Dit zijn functies voor maximaal een lager of middelbaar opleidingsniveau.

Bij- en omscholing
Door verschillende ontwikkelingen waarvan verschillende in dit hoofdstuk genoemd verandert de vraag naar vaardigheden onder werknemers. Niet alleen het bijhouden van de digitalisering is belangrijk. Ook vaardigheden als betrokkenheid, nieuwe invalshoeken zien en creativiteit zijn belangrijker geworden. Wendbaar zijn is een belangrijke pijler voor zowel werkgever als werknemer.

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen
Klantgerichtheid, service en beleving spelen een steeds grotere rol in het koopgedrag van consumenten. Bewustwording van de consument over zijn koopgedrag en over zijn beleving van sfeer en gastvrijheid stellen hogere eisen aan personeel zo stelt het UWV. Niet alleen sectoren als horeca en detailhandel krijgen te maken met dit verschuivende consumentengedrag. Ook worden bijvoorbeeld steeds meer eisen gesteld aan zorgmedewerkers op het gebied van sociale en communicatieve vaardigheden.

Duurzaamheid en ecologisch bewustzijn
Door bewuster koopgedrag en levensstijl van consumenten verschuift de vraag en zo ook de werkgelegenheid. Door de toenemende vraag naar bijvoorbeeld duurzame energiebronnen verschuift de werkgelegenheid in fossiele brandstoffen naar technologische industrie en installatie. Het tekort aan technici wordt daarom verwacht alleen maar verder op te lopen komende jaren. Daarnaast zullen er volgens FNV de komende jaren banen verdwijnen en nieuwe duurzame energie banen bijkomen, denk bijvoorbeeld aan leiders van een energietransitie binnen een organisatie. Ten slotte zal ook door deze ontwikkeling de inhoud van werk voor veel mensen wijzigen. Installateurs gaan over van de plaatsing van Cv-ketels naar warmtepompen en automonteurs krijgen steeds meer te maken met hybride en elektrische auto's. Deze ontwikkelingen vereisen bijscholing om iedereen up-to-date te houden in dit proces.

- Werknemers hechten steeds meer waarde aan beleving van werk waardoor nauwere samenwerkingen steeds belangrijker worden;
- De vergrijzing zorgt niet alleen voor vervangingsvraag, maar ook voor verandering van werk in overige sectoren zoals de bouw en techniek;
- Het aantal laagopgeleiden in de provincie neemt af terwijl de vraag naar deze groep hoger wordt op de arbeidsmarkt;
- Bewustwording van consumenten over koopgedrag en beleving, maar ook over duurzaamheid en ecologisch bewustzijn zorgen voor hogere eisen aan personeel. Daarnaast zorgen deze ontwikkelingen voor een verschuiving in werkgelegenheid naar bijvoorbeeld meer technische sectoren.

- Globalisering zorgt voor zowel toename als afname van het aantal banen in Zeeland. Zo zijn er banen ontstaan als gevolg van internationale handel, maar verdwijnen er ook banen als gevolg van gemakkelijkere uitbesteding;

- De coronacrisis legt de nadruk op bestaande connecties en afhankelijkheden van Zeeland. Een centrale vraag welke hier door ontstaat is of het tijd wordt deze connecties te heroverwegen en her beoordelen;

- Door de coronacrisis kwamen verschillende initiatieven op gang om op korte termijn mensen aan het werk te houden of aan het werk te krijgen. Daarnaast werden ook initiatieven opgezet om tekorten bijvoorbeeld de zorg op te vangen.

- Zeeland weet jongvolwassenen te weinig vast te houden waardoor er ontgroening ontstaat. Dit zorgt voor oplopende personeelstekorten binnen de provincie;

- De coronacrisis heeft volgens onderzoek gezorgd voor een verhoogde risico's van het aantal burn-outs onder werkenden.

Globalisering

Connecties worden steeds belangrijker en we worden steeds meer met elkaar verbonden. Dit doet het aantal beschikbare banen op de Zeeuwse arbeidsmarkt zowel groeien als krimpen. Daarnaast maakt deze globalisering de provincie ook kwetsbaar. Zo ontstonden er problemen bij verschillende bedrijven door de stagnering van de internationale handel en kwamen andere bedrijven in de knel door een gebrek aan arbeidskrachten, omdat arbeidsmigranten massaal thuis bleven. De coronacrisis legt de gevoeligheid van deze connecties extra bloot. Een simpel voorbeeld wordt door de PZC genoemd in augustus: er dreigde enkele weken geleden een schaarste aan gepelde garnalen, omdat 90 procent van de Noordzee garnalen in Marokko wordt gepeld. Een voorbeeld van hoe globalisering zorgt voor minder aanbod op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zorgt deze zelfde globalisering voor een groot aantal banen in zowel de haven-, industrie- en transportsector. Ook bijvoorbeeld sectoren als de horeca en vrije tijd kennen grote voordelen van de gemakkelijke oversteek tussen landsgrenzen. Een centrale vraag hierbij is in die mate en waar de globalisering in het voordeel is voor de Zeeuwse arbeidsmarkt en waar het tijd wordt om bestaande connecties te heroverwegen met het oog op afhankelijkheid.

Collegiale in- en uitleen van arbeidskrachten en opstellen van 'noodtroepen'.

Waar er voor de coronacrisis al overschotten waren aan personeel in sommige sectoren en beroepsklassen op de arbeidsmarkt zijn deze tendensen in sommige gevallen alleen maar versterkt. Daarbij was er in vele gevallen ook een tijdelijke uitval van werk en daarmee een overschot aan arbeidskrachten te zien. Andere sectoren kenden juist weer een tekort aan personeel. In de crisis ontstonden er door deze tendensen verschillende initiatieven met betrekking tot de collegiale in- en uitleen van krachten en het opschalen met behulp van 'noodtroepen'. Zo werden bijvoorbeeld oud zorg-medewerkers weer ingezet en kon iedereen aanbieden zijn hulp inzetten in de zorg en welzijn sector. Ook zagen bijvoorbeeld groothandelaren kans om de personeelstekorten in leveranciers voor ziekenhuizen en supermarkten op te vullen met doorgeschoven chauffeurs en distributiemedewerkers van groothandelaren met minder vraag zoals die voor de horeca. De invloeden van het coronavirus lijken zo door te werken in vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt die eerder niet gezien werden. Wat hebben deze initiatieven ons gebracht en hoe helpen ze de Zeeuwse arbeidsmarkt in de toekomst is een vraagstuk waarop gefocust lijkt te moeten worden.

Verhoogde kans op burn-out door coronacrisis

Volgens onderzoek van het Nationaal Centrum Preventie Stress & Burn-out (Sikkes, 2020) zijn er in Nederland vier miljoen mensen die binnen een half jaar dreigen uit te vallen wanneer er geen actie wordt ondernomen. Dit aantal is sinds het begin van de coronacrisis sterk gestegen. Het onderzoek is eerder uitgevoerd in 2019. De resultaten wezen toen uit dat 17 procent van de werkenden zou uitvallen binnen nul en zes maanden wanneer er geen ondersteuning zou komen. In het nieuwe onderzoek is dit percentage gestegen naar 56 procent. Werkenden uit verschillende sectoren geven aan dat de werkdruk hoger is dan ooit. Daarnaast hebben veel mensen moeite om de stress van het thuiswerken en de baanonzekerheid voor zichzelf te controleren. De eerste tekenen van overbelaste werknemers zijn bijvoorbeeld al wel te zien in de zorg. Hier steef het ziekteverzuim in 2020 naar een recordhoogte. De toekomst zal moeten uitwijzen hoe groot het probleem daadwerkelijk is.

Ontgroening

Naast vergrijzing is ook de ontgroening van de Zeeuwse arbeidsmarkt een negatieve ontwikkeling, zo stelt de Commissie Structuurversterking en werkgelegenheid Zeeland (Berenschot, 2020). Veel jongeren trekken uit de provincie en het aantal jongvolwassenen wat naar de provincie trekt is niet genoeg om deze uitstroom op te vangen. De commissie stelt dat zonder significante maatregelen hierdoor een nog groter personeelstekort zal ontstaan op de Zeeuwse arbeidsmarkt

5. CONCLUSIES

- Het bij- en onderhouden van eigen kennis als werknemer is nu en in de toekomst belangrijk voor deelnemen op de arbeidsmarkt;
- Het arbeidspotentieel voor werkgevers ligt vooral in de groepen lager opgeleiden en ouderen. De werkgever van de toekomst speelt in op dit potentieel;
- Voor werkgevers is er een rol weggelegd in de digitalisering en bij- en omscholing van werknemers
- Gestarte initiatieven in de crisis bieden kansen voor de toekomst. Met een scherpe evaluatie kunnen positieve ontwikkelingen doorgezet worden;
- Een herziening van bestaande contracten zou kunnen leiden tot oplossingen voor ontstane personeelstekorten.

Dit rapport van de arbeidsmarkt laat zien dat Zeeland ook voor de coronacrisis al tegen enkele uitdagingen aan liep. De huidige situatie op de arbeidsmarkt, nu we te maken hebben met het coronavirus, verschilt niet veel van die bestaande situatie en bijhorende problematiek. De spanning op de arbeidsmarkt blijft krap, net als voor de crisis, door onder andere vergrijzing en ontgroening van Zeeland. Voornamelijk in de beroepsklassen techniek, ICT, zorg en welzijn en transport en logistiek blijven vacatures voor werkgevers moeilijk vervulbaar aldus het UWV. Tijdens de crisis werd wel een daling gedetecteerd in het aantal vacatures, maar langzamerhand lijkt Zeeland op dit gebied bezig aan een voorzichtig herstel. Ook het aantal verstrekte WW-uitkeringen in Zeeland daalde in juni en juli van dit jaar weer. Van een recordaantal Zeeuwen in de WW in april herstelt dit aantal zich weer geleidelijk. Echter, volgens voorspellingen van onder andere het UWV en het Centraal Planbureau wordt nog wel een verdere stijging in de WW en de bijstand verwacht op nationaal niveau. Beide ontwikkelingen zijn echter afhankelijk van verschillende factoren. Het gedrag van mensen, de ontwikkeling van lopende tendensen, het overheidsbeleid, het verloop van de coronacrisis en de ontwikkelingen in de medische wereld.

Voorspellingen met betrekking tot de ontwikkeling van de Zeeuwse arbeidsmarkt kennen deze zelfde onzekerheden. Verschillende scenario's, zoals beschreven in het Panteia/ETIL rapport, zouden leiden tot grote verschuivingen in de arbeidsmarkt, zowel qua aantal banen (groei vs. krimp), maar ook qua verdeling over sectoren en type banen.

Initiatieven voor behoud van werkgelegenheid zoals bijvoorbeeld verschillende financiële steunmaatregelen vanuit het rijk hebben ervoor gezorgd in sommige sectoren de klappen op de arbeidsmarkt op korte termijn beperkt bleven. Ontwikkelingen als digitalisering, technologisering en verduurzaming zorgen voor nieuwe banen, maar ook voor het verdwijnen van bestaande banen. Zo zullen bijvoorbeeld volgens FNV door verduurzaming traditionele banen verdwijnen (zoals bijvoorbeeld de traditionele automonteur), maar creëert deze tendens ook nieuwe banen (monteurs voor waterstofauto's en elektrische auto's). Nog een voorbeeld hierbij is de digitalisering welke in een stroomversnelling lijkt te zijn gekomen. Verschillende partijen zoals bijvoorbeeld Dockwize schieten ondernemers en werknemers te hulp in dit proces. Andere initiatieven zijn gericht op het beperken van de werkloosheid door (tijdelijk) beschikbare arbeidskrachten te matchen aan nieuwe (tijdelijke) werkgevers. De vraag die nu opkomt is wat deze initiatieven ons gebracht hebben en, vooral met het oog op de toekomst, wat we hiervan geleerd? Interventies op de arbeidsmarkt zullen hiervoor niet alleen op korte termijn-analyses gebaseerd moeten worden, maar vooral ook met oog voor langlopende ontwikkelingen.

Ook de opstelling van werknemers en werkgevers op het gebied van scholing zal naar verwachting een cruciale rol spelen in hoe de arbeidsmarkt in de komende jaren vorm zal krijgen. Volgens het rapport van Panteia kunnen de inspanningen op de arbeidsmarkt worden voortgezet door in te zetten op (om)scholing van werknemers en aandacht voor een leven lang ontwikkelen. Door duurzame inzetbaarheid verhogen werknemers hun eigen toegevoegde waarde. Dit geldt bijvoorbeeld voor jongere werknemers waar vooral multi-skilling belangrijk is. Voor oudere werknemers kan voornamelijk bijscholing van nut kan zijn. Investeringen in de oudere leeftijdsgroepen en laagopgeleiden lijkt mogelijkheden te bieden om een deel van de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, aldus het UWV. Ook is er aandacht nodig voor het behoud van werk voor kwetsbare groepen zoals jongeren en arbeidsbeperkten

Ten slotte is het naast bij- en omscholing volgen als werknemer ook belangrijk dat werknemers hun eigen positie op de arbeidsmarkt kennen. De coronacrisis heeft de pijnpunten blootgelegd bij economische tegenslag. Zo bleek uit het rapport van het SCP dat ZZP'ers door de crisis eerder in de problemen kwamen. De ZZP'er zal zich bewust moeten zijn van zijn kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Herwaardering van bestaande dienstverbanden leidt mogelijk in alle sectoren tot nieuwe inzichten in alle sectoren. Dit kan leiden tot oplossingen voor bestaande vraagstukken aldus de Commissie Regulering van Werk.

6. BRONNEN

Aan de slag in Zeeland. (z.d.). Ontwikkeling realisatie banenafspraak Zeeland. https://www.aandeslaginzeeland.nl/sites/default/files/downloads/banenafspraak_-_kerncijfers_per_q1_2020_jul_20.pdf

Aan de Slag in Zeeland, HZ University of applied Sciences, TOZeeland, & Scalda. (2018, juni). Manifest Hospitality Pact. https://www.projectenportfolio.nl/images/3/3b/2A2.pdf

ABN Amro. (2020, april). Analyse – Zakelijke Dienstverlening. https://insights.abnamro.nl/2020/04/corona-en-de-oorlog-om-de-arbeidsmigrant/

Berenschot. (2020a, april). Actualisatie en beleidsevaluatie "Zeeland in stroomversnelling". https://www.zeeland.nl/sites/zl-zeeland/files/bijlage_4_-_actualisatie_en_beleidsevaluatie_zeeland_in_stroomversnelling_berenschot.pdf

Berenschot. (2020b, juni 30). Crisis werkt door in bijstandscijfers: stijging tot 625.000 in 2022. Berenschot.nl. https://www.berenschot.nl/actueel/2020/juni/crisis-werkt-bijstandscijfers/

Bouwend Nederland. (2020, maart). Enquête Coronacrisis de impact op de bouwsector. https://www.bouwendnederland.nl/media/6220/bnl_corona_enquete_v3.pdf

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2003, 19 september). Staan werklozen ingeschreven als niet-werkende werkzoekenden? https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2003/38/staan-werklozen-ingeschreven-als-niet-werkende-werkzoekenden-

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, februari 18). Technische toelichting: werkloze beroepsbevolking (CBS) en WW-uitkeringen (UWV). https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/aanvullende%20onderzoeksbeschrijvingen/technische-toelichting-werkloze-beroepsbevolking--cbs---en-ww-uitkeringen--uwv--

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, april 30). WW-uitkeringen naar leeftijd/regio, februari/maart 2020. https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2020/18/ww-uitkeringen-naar-leeftijd-regio-februari-maart-2020

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b, mei 8). Ziekteverzuim eerste kwartaal hoogste in 17 jaar. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/19/ziekteverzuim-eerste-kwartaal-hoogste-in-17-jaar

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020c, augustus 14). Niet-beroepsbevolking. https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/niet-beroepsbevolking#:%7E:text=Deze%20groep%20bestaat%20uit%20personen,daarvoor%20niet%20direct%20beschikbaar%20zijn.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020d, augustus 19). Werklozen. https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020e, september 25). Arbeidsdeelname; regionale indeling 2019. CBS. https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84703NED?q=beroepsbevolking#:%7E:text=De%20werkzame%20beroepsbevolking%20wordt%20verder,woongemeenten%20van%201%20januari%202019.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020f, september 25). Bijstandsuitkeringen; uitkeringsgrondslag, regio's. CBS. https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82015NED

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020g, september 25). Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio. CBS. https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/80794ned?q=werkloosheid

Centraal Planbureau. (2020, maart). Centraal Economisch Plan 2020. https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/Centraal-Economisch-Plan-CEP-2020.pdf

Coronamonitor Zeeland. (z.d.). Coronamonitor Zeeland. https://corona.zeeland.nl/impact-op-zeeuwse-arbeidsmarkt/

de Groot, N. (2020, april). Steeds meer bedrijven failliet: horeca krijgt hardste klappen. AD. https://www.ad.nl/koken-en-eten/steeds-meer-bedrijven-failliet-horeca-krijgt-hardste-klappen~ac98dec0/

FNV. (z.d.). Praat mee over een groene toekomst met goede banen. https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2019/10/praat-mee-over-een-groene-toekomst-met-goede-banen

Gupta strategists. (2020, maart). In de slipstream van corona: een secundaire crisis in de zorg. https://gupta-strategists.nl/storage/files/Gupta-Strategists-In-de-slipstream-van-de-coronacrisis.pdf

ING. (2019, december). Groeitempo vertraagt verder. ING Website. https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/jouw-provincie/vooruitzichten-regios/regios/zeeland.html

Kenniscentrum Kusttoerisme. (2020, juli). Economische impact coronacrisis op Zeeuwse vrijetijdseconomie (vervolgonderzoek. https://www.kenniscentrumtoerisme.nl/images/6/6f/Rapport_impact_corona_op_Zeeuwse_vrijetijdseconomie_%28DEF%29.pdf

Koninklijke Metaalunie. (2020, 14 mei). Inktzwarte verwachtingen doen redelijke resultaten verbleken. https://metaalunie.nl/Details/2020/05/14/Inktzwarte-verwachtingen-doen-redelijke-resultaten-verbleken

Nationale vacaturebank. (z.d.). De 7 belangrijkste trends op de arbeidsmarkt in 2019. https://www.nationalevacaturebank.nl/werkgever/Informatie/arbeidsmarkt-ontwikkelingen/de-7-belangrijkste-trends-op-de-arbeidsmarkt-in-2019?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

NU.nl. (2020, 17 april). Ziekteverzuim in de bouw verdubbeld sinds coronamaatregelen. NU - Het laatste nieuws het eerst op NU.nl. https://www.nu.nl/economie/6045442/ziekteverzuim-in-de-bouw-verdubbeld-sinds-coronamaatregelen.html

Panteia. (2019, november). Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/20/meer-kansen-voor-mensen-met-een-arbeidsbeperking

Panteia. (2020, mei). CPB scenario's economische gevolgen coronacrisis voor sectoren, grootteklassen en regio's Sectoren, grootteklassen en regio's. https://www.panteia.nl/default/assets/File/coronaeffecten_sectoraal_regionaal_grootteklasse_fin_2020_05_01.pdf

Planbureau en Bibliotheek van Zeeland. (z.d.). Dashboard Zeeuwse arbeidsmarkt. https://zeeland.databank.nl/dashboard/dashboard/arbeidsaanbod-4

Rabobank. (2020, 14 september). Coronacrisis vergroot economische verschillen tussen regio's. RaboResearch - Economisch Onderzoek. https://economie.rabobank.com/publicaties/2020/september/coronacrisis-vergroot-economische-verschillen-tussen-regios/

SER. (2020, juni). Zorg voor de toekomst Over de toekomstbestendigheid van de zorg. https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/zorg-voor-de-toekomst.pdf

Sikkes, B. (2020, 17 augustus). Verborgen coronaburn-outs zijn tikkende tijdbom. Nationaal Centrum Preventie Stress & Burn-out. https://nationaalcentrumpreventiestressenburn-out.nl/verborgen-coronaburn-outs-zijn-tikkende-tijdbom/

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020, juli). Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt---beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen

UWV. (2019a, mei 15). Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) Toelichting. https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/20190515_toelichting_GWU.pdf

UWV. (2019a, oktober). Regio in Beeld Zeeland Hoofdrapport. https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Zeeland.pdf

UWV. (2019b, december). Nieuwsflits Arbeidsmarkt Zeeland, december 2019. https://userfiles.mailswitch.nl/files/1638-a425301625140 0f4f049ab21e7da8021.pdf

UWV. (2020a). Nieuwsflits arbeidsmarkt. Zeeland April PDF Gratis download. https://docplayer.nl/186923253-Nieuwsflits-arbeidsmarkt-zeeland-april-2020.html

UWV. (2020b). Nieuwsflits arbeidsmarkt Zeeland Mei 2020. https://userfiles.mailswitch.nl/files/1638-a425301625140 0f4f049ab21e7da8021.pdf

UWV. (2020c, januari). Duiding arbeidsmarktontwikkelingen. https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv_duiding_arbeidsmarktontwikkelingen_jan_2020.pdf

UWV. (2020d, maart). Nieuwsflits Arbeidsmarkt maart 2020. https://www.uwv.nl/overuwv/Images/nieuwsflits-arbeidsmarkt-maart-2020.pdf

UWV. (2020e, april). Inventarisatie van acute personeelstekorten en –overschotten regiobeeld Zeeland. https://www.aandeslaginzeeland.nl/sites/default/files/bibliotheek/inventarisatie_personeelstekorten_en_overschotten_zeeland_14-04-2020.pdf

UWV. (2020f, juni). Coronacrisis: impact op de werkgelegenheid in Zeeland. https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Coronacrisis_impact_op_de_werkgelegenheid_in_Zeeland.pdf

UWV. (2020g, juni). Nieuwsflits arbeidsmarkt Zeeland Juni 2020. https://userfiles.mailswitch.nl/files/1638-7f398a9a6740356565badb998911e99b.pdf

UWV. (2020h, juli). Duiding arbeidsmarktontwikkelingen juli 2020. https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-duiding-arbeidsmarktontwikkelingen-juli-2020.pdf

Viazorg. (2016). Regionaal Zorgpact Zeeland. https://viazorg.nl/sites/default/files/16437_zorgpact_regionaal_zeeland_a4_def_internet_0.pdf

Viazorg. (2019, oktober). Deltaplan arbeidsmarkt zorg & welzijn. https://viazorg.nl/themas/opleiden/deltaplan

Voion. (2020a, april). Strategische regionale personeelsplanning Zeeland. https://www.voion.nl/media/3450/factsheet-parel-vo-zeeuws-onderwijs-slaat-handen-ineen.pdf

Voion. (2020b, augustus). Zeeland | Voion. https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/arbeidsmarktcijfers/regionale-gegevens/zeeland/

Zb Planbureau. (z.d.). Databank ZB| Planbureau. Databank ZB| Planbureau. Geraadpleegd 22 september 2020, van https://zeeland.databank.nl//jive?workspace_guid=2bb5ca70-0473-466c-8245-6085f7d2847a

ZB Planbureau. (2017). Economische Atlas Zeeland 2017. https://www.dezb.nl/dam/planbureau/bestanden/publicaties/2017/economische-atlas-2017.pdf