

INZICHT MAGAZINE

Jaargang 2
Maart 2023 — Noord-Holland

AIZ

#1



INHOUD

Voorwoord	5
Duiding stand van zaken en ontwikkelingen arbeidsmarkt	7
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen maart 2023	12
Trends op de arbeidsmarkt in 2023	16
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	18
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	20

COLOFON

Dit magazine maakt onderdeel uit van het arbeidsmarktplatform ArbeidsmarktInZicht (AIZ). AIZ is een initiatief van Etil Research Group (Etil).

Met medewerking van Panteia.
Etil is datapartner van het CBS.



VOORWOORD

Het gaat goed met de Nederlandse economie. De voor dit jaar voorspelde recessie is tot nu toe uitgebleven en de groei lijkt door te zetten. Spoiler: de arbeidsmarkt wordt almaar krappere en dreigt een rem te vormen op noodzakelijke veranderingen en transitie die wezenlijk zijn op tal van terreinen.

GA ER MAAR AAN STAAN!

Het is duidelijk dat bedrijfsleven, overheid en onderwijs voor grote uitdagingen staan. De term crisis valt veelvuldig als het gaat om stikstof, energie, wonen, koopkracht en klimaat. Verduurzaming, circulariteit en herstel van vertrouwen vragen de komende tijd dan ook veel aandacht. De partijen die de komende vier jaar aan het roer staan in de provincies en die in de Eerste Kamer mede richting gaan geven aan het land, zullen op tal van terreinen oplossingen moeten vinden. Het gaat om wicked problems en die vereisen een heel eigen benadering. Er wordt grote stuurmanskunst gevraagd!

SPANNING

Menskracht - en daarmee de arbeidsmarkt - is bij het verwezenlijken van oplossingen doorslaggevend. Immers mensen met kennis, kunde en bezieling maken de toekomst. De arbeidsmarktsituatie is momenteel echter zo gespannen dat werknemers in vrijwel alle sectoren kunnen kiezen welke baan hun het meeste oplevert en het beste bij hen past. Werkgevers komen in een totaal andere positie dan we in Nederland gewend zijn. In dit magazine staan zorgwekkende cijfers over het aantal vacatures per honderd werknemers.

STORM

Bij de huidige stormachtige ontwikkelingen in de samenleving past het woord transitie. Op alle mogelijke terreinen vinden in hoog tempo veranderingen plaats en dat brengt onzekerheid met zich mee. Voor werkenden die voortdurend worden uitgedaagd om mee te bewegen, voor jonge mensen die een keuze moeten maken voor hun opleiding of studie, voor werkgevers met betrekking tot de ontwikkeling van hun organisatie, voor overheden die moeten zorgen dat niemand achter blijft en voor het onderwijs dat te maken heeft met heel nieuwe vragen.

BAKEN

Omdat zicht op de arbeidsmarkt meer dan ooit houvast biedt, is er dit magazine over de trends en bewegingen. ArbeidsmarktInZicht.nl geeft bovendien op elk moment de meest actuele data uit alle relevante bronnen, voor elke regio en provincie. We reiken ook tools aan om vorm te geven aan het arbeidsmarktbeleid in onze veranderende samenleving. Wilt u daarover met ons gesprek? Laat het ons weten!

Jeroen Meuwissen
Manager arbeidsmarkt
Etil Research Group

Maart 2023

DUIDING STAND VAN ZAKEN EN ONTWIKKELINGEN ARBEIDSMARKT

**Hoe staat het ervoor?
Welke bewegingen zijn opvallend en waar kunnen beleidsmakers,
werkgevers en werknemers rekening mee houden?
In kort bestek worden trends en opvallende veranderingen
toegelicht en verhelderd.**

ECONOMIE

De Nederlandse economie wordt nog steeds beïnvloed door de oorlog in Oekraïne en de nog altijd hoge inflatie, die vooral veroorzaakt wordt door de energieprijzen. De krappe arbeidsmarkt, waarover hieronder meer, en de energiecrisis hebben de economische groei in het derde kwartaal van 2022 doen omslaan in een lichte krimp. Het CBS signaleert afnemende investeringen in woningbouw en infrastructuur. Ook de sectoren financiële dienstverlening, handel, vervoer en horeca droegen negatief bij aan de economische ontwikkeling, terwijl de zakelijke dienstverlening de meest positieve bijdrage levert.

Het aantal faillissementen is weliswaar toegenomen, maar daalt inmiddels weer. Deels heeft dit te maken met het wegvallen van de covidgelden, maar er komen ook bedrijven in de problemen doordat ze moeilijk aan personeel komen of veel energie verbruiken. Het is mogelijk dat in de komende periode meer bedrijven hiermee te maken krijgen. Dit blijven echter uitzonderingen. Over de hele linie hebben producenten nog steeds veel vertrouwen in de economie.

De oorlog, de inflatie en vooral de hoge energieprijzen zorgen voor een nog steeds zeer laag consumentenvertrouwen. Doordat de inflatie enigszins afneemt, is dit vertrouwen wel weer licht gestegen.

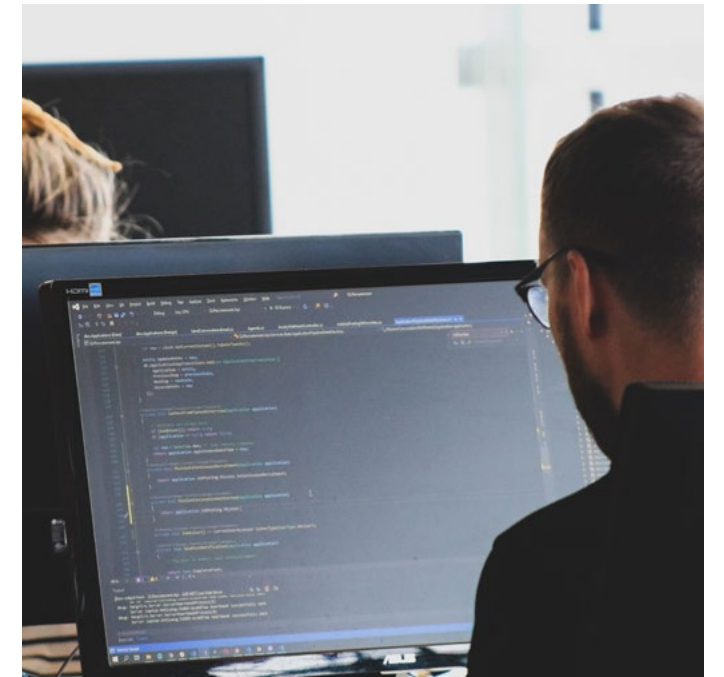
Een vergelijking van de derde kwartalen van 2021 en 2022 laat in de meeste regio's een groei van 3% zien. Ook Utrecht, Rotterdam en Den Haag kenden deze groei van 3%. De regio Amsterdam zag het toerisme herstellen, waardoor de economie met 6% groeide. Over de economische perspectieven voor 2023 was het CPB in september 2022 redelijk positief. De OESO, Rabobank en het IMF denken daar in december 2022 vanwege de inflatie minder gunstig over. Het CPB blijkt het bij het rechte eind te hebben: in het vierde kwartaal is de Nederlandse economie licht gegroeid.

WERKGELEGENHEID

De werkgelegenheid volgt de ontwikkeling van de economie meestal zo'n driekwart jaar later. In het derde kwartaal groeide de werkgelegenheid ten opzichte van het tweede kwartaal nog met 3,8%. In het vierde kwartaal bedroeg de groei seizoensgecorrigeerd 85.000 banen, oftewel 0,7%. Het ging hier met name om meer banen voor zelfstandigen: 1,6% versus 0,5% voor werknemers. Vergelijken met een jaar eerder was er vooral meer werkgelegenheid in de sectoren handel, vervoer, horeca,

zakelijke dienstverlening, zorg, industrie en onderwijs. Alleen in de land- en tuinbouw ging naar verhouding werkgelegenheid verloren. De laatste maanden zijn er bedrijven die moeten sluiten door de oplopende energiekosten. Daar vallen ontslagen.

Ook bedrijven die in de covidperiode goed liepen en veel personeel hebben aangenomen, moeten nu het teveel aan personeel ontslaan. Dit gebeurt met name in de sociale media/techsector en dan vooral in de VS en andere landen waar werknemers minder goed zijn beschermd tegen ontslag. Technalist Jan Frederik Slijkerman van ING ziet dit soort ontslagen als een correctie. Experts verwachten dat de vraag naar ICT-personeel weer snel zal aantrekken. In de pakket- en maaltijdbezorging bleek de topgroei van de coronatijd eveneens tijdelijk en gaan bedrijven failliet of worden overgenomen. Verder moet een bedrijf als Philips mensen ontslaan vanwege onveilig gebleken producten.



De ontslagen nemen de krapte echter niet weg. Dat er hier en daar gekwalificeerd personeel beschikbaar komt, vermindert de krapte enigszins, maar lost deze niet op. In het vierde kwartaal is de krapte weer toegenomen tot 123 vacatures op 100 werknemers. Veel bedrijven en instellingen ondervinden dan ook problemen bij het vinden van arbeidskrachten.

BEROEPSBEVOLKING/WERKZOEKENDEN

Een recente bevolkingsprognose van het CBS voor 2022-2070 laat opnieuw het effect van de vergrijzing zien. In 2040 is een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder. De vergrijzing zorgt ervoor dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt structureel wordt en die situatie zal bij ongewijzigd en dus ontbrekend doelgericht beleid nog enkele decennia voortduren.

Het aantal immigranten neemt toe. 30% van de 318 duizend immigranten in 2022 bestond uit Oekraïners. Van de Oekraïners tussen 15 en 65 jaar had volgens het UWV in november minimaal 72% werk. De meeste van hen zullen na de oorlog weer vertrekken, maar vooralsnog blijft de oorlog voortduren. Anders is het met andere vluchtelingen. Zij willen in ons land blijven en er ook werken, maar wetgeving voorkomt dat vluchtelingen kort na aankomst regulier aan het werk kunnen. Deze wetgeving wordt binnenkort voor statushouders mogelijk versoepeld. Overigens zijn veel asielzoekers en statushouders actief in het informele circuit.

Meer uren werken

Nu de werkloosheid verder afneemt, zoeken overheid en bedrijfsleven naar mogelijkheden om parttimers meer te laten werken. In september 2022 publiceerde CBS cijfers over deeltijdwerk. Vooral kassamedewerkers (94%) en werkenden in zorg en onderwijs werken vaak in deeltijd. Het kabinet overweegt een voltijdsbonus maar de Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) verbiedt een bonus ‘op grond van een verschil in arbeidsduur’.

Verschillende onderzoeken wijzen erop dat veel parttimers niet meer uren willen werken.

Sommige instanties, zoals het ministerie van OCW (leraren) en het Rijnstate Ziekenhuis in Arnhem, geven medewerkers die meer willen werken al wel een bonus. Verschillende onderzoeken wijzen erop dat veel parttimers niet meer uren willen werken. Begin 2023 voerde EenVandaag een enquête uit. Daaruit bleek dat werkenden amper meer uren willen werken dan ze nu doen. Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) liet zien, dat vrouwen die minder gaan werken als ze een kind krijgen dat vaak de rest van hun loopbaan blijven doen.

AOW’ers werken door

Een andere optie is langer doorwerken door AOW-gerechtigden. Vaak zijn werkgevers echter niet genegen ouderen aan te nemen. De minister van SZW neemt maatregelen tegen deze leeftijdsdiscriminatie, bijvoorbeeld met een gratis competentietest, intensievere begeleiding door het UWV en een aangekondigde publiekscommunicatie ‘doorwerken na AOW-leeftijd’. Inmiddels heeft 16,2% van de 65- tot 75-jarigen een baan (tegenover 5,5% in 2003). Daar staat tegenover dat onderzoek van EenVandaag uitwijst dat 69% van de 55-plussers uiterlijk op hun 65e met

pensioen wil. Dit gebeurt echter maar bij 26% van de ouderen, omdat vervroegd uittreden financieel vaak niet haalbaar is. Anderzijds is het aantal ondernemers van 65 jaar en ouder dat zich heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK), de afgelopen vijf jaar met ruim 40% gestegen. Meestal gaat het hierbij om ZZP’ers.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bedroeg in het derde kwartaal van 2022 5% tegenover 4,6% in het derde kwartaal van 2021. Het verzuim is vooral hoog in de sector zorg en welzijn: 8,36% tegen 7,29% in 2021 volgens onderzoeksbureau en kennisnetwerk Vernet. Vooral het psychische verzuim neemt toe. Dit heeft volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021 vooral te maken met de werkdruk. De uitval van collega’s verhoogt vervolgens de werkdruk voor wie wel doorwerkt. Arbodiensten vrezen een aanzienlijke toename van burn-outs. HumanCapitalCare noemt daarnaast ook de terugkeer naar kantoor als een factor die de werkdruk verhoogt.



VACATURES EN WERKZOEKENDEN

Het aantal vacatures is nog steeds hoog. Eind september 2022 lag het aantal vacatures landelijk 20% hoger dan eind september 2021. Het derde kwartaal liet landelijk een daling zien van 466 duizend naar 449 duizend vacatures. Maar in het vierde kwartaal steeg het aantal vacatures weer. Uit het jaarlijkse werkgeversonderzoek van UWV (najaar 2022) blijkt dat 58% van de vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar is. Bij 84% van deze vacatures was het probleem dat er te weinig reacties van sollicitanten waren.

Omdat werkgevers moeilijker aan personeel komen, zetten ze nieuwe wervingsmethoden in. In 2022 zette 6% van de werkgevers bijvoorbeeld ‘open hiring’ in, en 16% van de werkgevers denkt erover na. Zodra een vacature wordt opgezet, kunnen mensen solliciteren. Ze komen op een wachtlijst en worden op volgorde van binnenkomst in dienst genomen zonder sollicitatiegesprek. Open hiring wordt vooral ingezet bij functies in de techniek, transport & logistiek en de horeca. Deze methode kan worden toegepast omdat geautomatiseerde selectie-instrumenten steeds beter worden. In het verleden leidden de systemen ertoe dat voor-

al mensen werden aangenomen die hetzelfde profiel hadden als de zittende medewerkers. Dit werkte discriminatie in de hand. Nu de programmatuur verder is ontwikkeld, kunnen recruiters steeds meer op AI vertrouwen, waardoor het belang van persoonlijke interviews met sollicitanten afneemt.

WERKLOOSHEID

De werkloosheid is in het derde kwartaal van 2022 sterk gestegen, maar nam in het vierde kwartaal alweer af. Blijkbaar komen schoolverlaters, anders dan voorheen, snel aan het werk. Het aantal mensen met een bijstandsuitkering ligt inmiddels landelijk onder de 400 duizend. Eind maart 2013 was het laatste moment waarop dat aantal lager was dan nu.

Het CPB heeft onderzoek naar de effecten van ‘bijstands-experimenten’ gepubliceerd. Er was geen sprake van duidelijke effecten in de zes experimentgemeenten, met uitzondering van Utrecht. In Utrecht nam het gebruik van de Wmo toe. De deelname daaraan bedroeg 4%, tegen 1% bij de controlegroep. Dit zorgt weliswaar voor hogere kosten, maar kan volgens het CPB ook baten opleveren. Mogelijk kunnen bijstandsgerechtigden vervolgens de weg naar werk gemakkelijker vinden.

SECTOREN EN BEROEPEN

In de techniek/IT, zorg en onderwijs zijn de personeelstekorten het meest nijpend, maar bijna alle sectoren kampen met forse tekorten.

In de techsector zijn weliswaar ontslagen gevallen, maar wie ontslagen is, kan meestal meteen doorstromen naar een andere baan. Randstad publiceerde onlangs een overzicht van de 45 meest kansrijke beroepen voor 2023. In de IT blijft de vraag naar cloud-engineers hoog en door het vele thuiswerken is er ook een grotere vraag naar ICT-supportmedewerkers. De energietransitie versterkt de vraag naar duurzaamheidsadviseurs en monteurs van zonnepanelen. De woningbouw zorgt voor meer vraag naar projectleiders nieuwbouw en naar beleidsadviseurs en projectleiders op het terrein van ruimtelijke ordening. De automatisering in de logistiek doet de vraag naar logistiek operators stijgen.

Terwijl in het mbo iets minder studenten voor een technische opleiding kiezen en de keuze voor IT-opleidingen vrijwel gelijk blijft, is het beeld in het vmbo veel gunstiger. Ook meisjes maken steeds vaker de keuze voor een technische vmbo-richting. De MBO Raad meldde recent dat in 2022 in zorg en techniek de BBL groeide ten opzichte van 2021. Daarmee wint de praktijkopleiding en zit overstappen met omscholing in de lift.

De werkgeversorganisaties in de vijf grote technische sectoren Bouwend Nederland - FME, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en WENB - lanceerden in november 2022 het ‘Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie’. Het streven is 60.000 vacatures te vervullen.

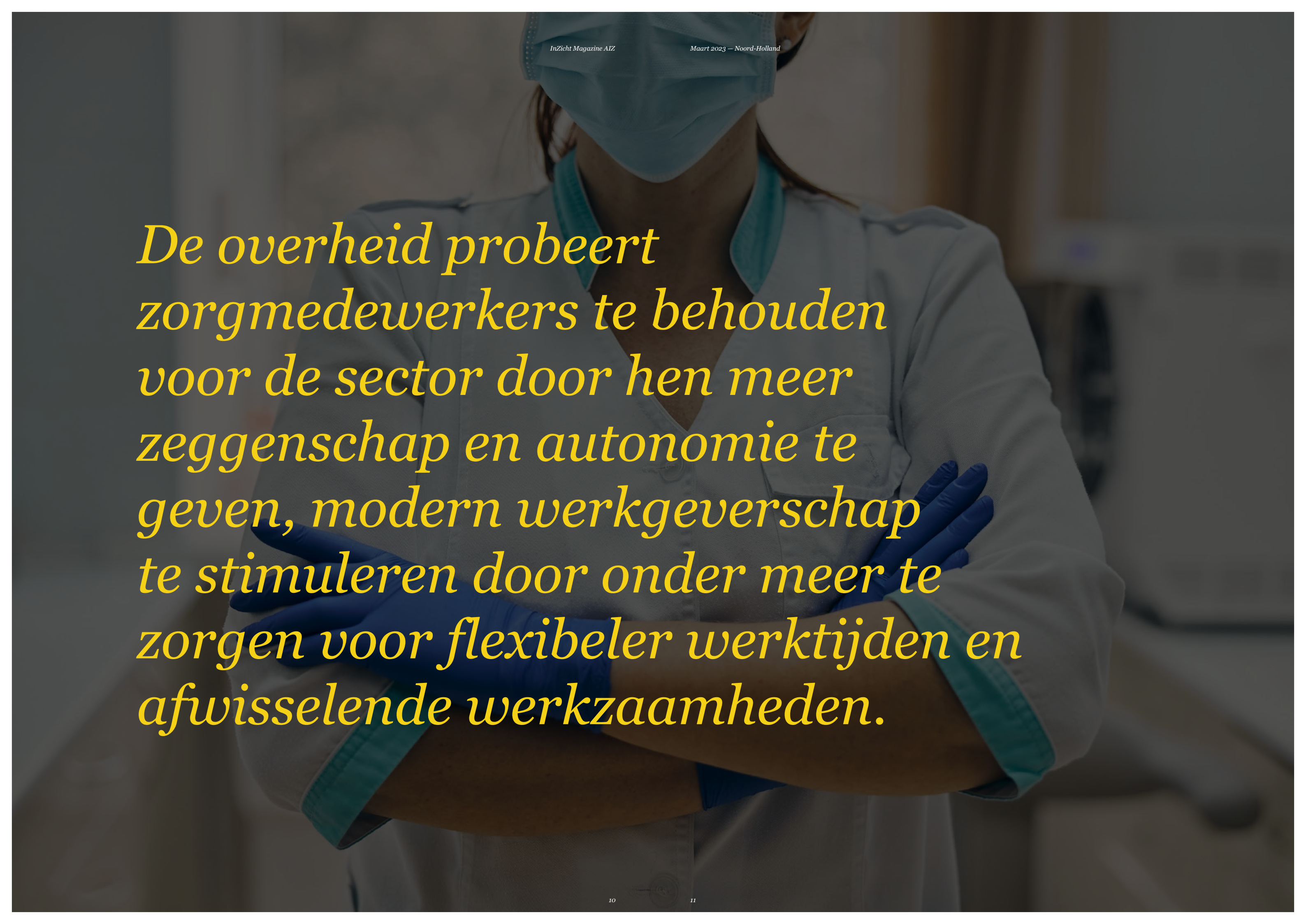


De vraag in de zorg is momenteel groter dan vóór corona. In de sector zorg en welzijn stonden in het derde kwartaal van 2022 ruim 67 duizend vacatures open. Vooral in de GGZ zijn veel vacatures, maar ook in de verpleeghuizen en de thuiszorg loopt het aantal op. Randstad ziet vooral vraag naar gespecialiseerd

Vooral in de GGZ zijn veel vacatures, maar ook in de verpleeghuizen en de thuiszorg loopt het aantal op.

verpleegkundigen, apothekersassistenten, opticiens, persoonlijk begeleiders, schuldhulpverleners en pedagogisch medewerkers kinderopvang. Het aantal ingezette zzp’ers en uitzendkrachten neemt toe, maar gezien de kosten neemt de sector inmiddels maatregelen om het aantal ingezette flexkrachten te verlagen. De overheid probeert zorgmedewerkers te behouden voor de sector door hen meer zeggenschap en autonomie te geven, modern werkgeverschap te stimuleren door onder meer te zorgen voor flexibeler werktijden en afwisselende werkzaamheden. Dit om de werkdruk te verlagen en werk en privé beter te kunnen combineren.

Het tekort aan leraren laat zich nu ook in het onderwijs buiten de grote steden voelen. Bijna 10% van de lerarenbanen is een vacature. Het tekort aan schoolleiders is nog groter dan dat aan leraren. Randstad noemt als kansrijke beroepen: leraar basisonderwijs, leraar exacte vakken en leraar talen. Het aantal deelnemers aan de lerarenopleidingen stijgt wel: met 98% in de maatschappelijke vakken, bij de exacte vakken met 78% en bij de talen met 50%. Dit is echter nog steeds onvoldoende om tekorten te voorkomen.

A healthcare worker, likely a nurse, is shown from the chest up. They are wearing a white lab coat over a teal shirt, a light blue surgical mask, and blue nitrile gloves. Their arms are crossed over their chest. The background is a blurred clinical setting.

*De overheid probeert
zorgmedewerkers te behouden
voor de sector door hen meer
zeggenschap en autonomie te
geven, modern werkgeverschap
te stimuleren door onder meer te
zorgen voor flexibeler werktijden en
afwisselende werkzaamheden.*

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN MAART 2023

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de provincie Noord-Holland een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het +-teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting.

De arbeidsmarkt in de provincie Noord-Holland is 'zeer krap'.

ARBEIDSDEELNAME

1.640.000

WERKENDEN



73,5%

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Werkloosheid blijft op laag niveau

65.000

WERKLOZEN



3,8%

WERKLOOSHEID

ARBEIDSMARKTSPANNING

36,0%

TEKORT AAN
ARBEIDSKRACHTEN

TOP 3 SECTOREN

1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Vervoer en opslag
3. Horeca



TOP 5 BEROEPEN

1. ICT beroepen
2. Dienstverlenende beroepen
3. Technische beroepen
4. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
5. Transport en logistiek beroepen

5,78

Voor bijna
alle beroepen een
krappe arbeidsmarkt.

Recessie blijft uit, arbeidsmarktspanning blijft op hoog niveau

VACATURES

78.382

ONTSTANE VACATURES

13%
MBO 1-231%
MBO 3-441%
HBO / WO*Afname online vacatures,
maar blijft op hoog niveau*

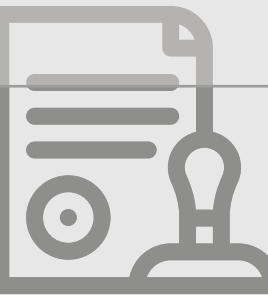
TOP 5 SECTOREN

1. Spec. zakelijke dienstverlening
2. Zorg
3. Detailhandel
4. Informatie en communicatie
5. Financiële dienstverlening en onroerend goed

WW-UITKERINGEN

26.863

LOPENDE WW-UITKERINGEN



1,6%

WW-PERCENTAGE

*Aantal ww-uitkeringen
blijft op een laag niveau*

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



160.320

TOTAAL GEREGISTREERDE
WERKZOEKENDEN

40.556

GWU MET
DIENSTVERBAND

119.764

GWU ZONDER
DIENSTVERBAND71.151
BIJSTAND7.074
WAJONG17.073
WIA/WAO16.013
WW

ECONOMIE



-52

CONSUMENTEN-
VERTROUWEN

121

FAILLISSEMENTEN

*Ondernemers weer
iets positiever*

5,2

ONDERNEMERS-
VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,4
1,6

ECONOMISCHE GROEI

4,1
3,9

WERKLOOSHEID

3.392

INSTROOM WW

3.266

UITSTROOM WW

TRENDS OP DE ARBEIDSMARKT IN 2023

De arbeidsmarkt blijft ook in 2023 krap. Meer dan in het verleden spelen er zaken die de spanning op de arbeidsmarkt beïnvloeden. We zien de volgende trends:

1 Kunstmatige intelligentie (AI) breekt echt door, ook in recruitment. Het programma ChatGPT vormt ondanks al zijn gebreken een enorme doorbraak op het gebied van het opstellen van teksten, ook die van sollicitatiebrieven. Geautomatiseerde selectie van kandidaten kent geen discriminerende werking meer. Vanaf dit moment levert AI in dit soort selectiesystemen de beste en niet meer de meest op het zittend personeel lijkende kandidaten op. En uiteraard zal dit soort AI ook gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in het algemeen.

2 Er wordt meer lokaal geproduceerd. Na Rusland gaat ook China steeds meer in de ban. Minder globalisering levert banen in Nederland op, maar betekent ook minder export. Binnen Europa is Nederland immers één van de belangrijkste importeurs vanuit en exporteurs naar China.

3 We raken steeds meer betrokken bij de oorlog in Oekraïne. Er gaat meer geld naar Defensie en hier en daar vraagt men zelfs om herinvoering van de militaire dienstplicht. De werkgelegenheid in de wapenindustrie en vooral bij de toeleveranciers ervan gaat toenemen. Diverse Nederlandse bedrijven in de wapenindustrie zien hun orderportefeuille groeien.

4 De druk om te sluiten groeit voor vervuilende bedrijven, zoals de veeteelt. Dit kost werkgelegenheid maar maakt ook dat er meer ruimte ontstaat voor woning- en wegenbouw. En er komt hier en daar personeel beschikbaar.

5 De inflatie neemt af. Dit zorgt voor minder druk op de lonen en hopelijk ook voor minder problemen voor de mensen met een smalle beurs. Wel worden de grote prijsstijgingen van de afgelopen periode voorlopig niet teruggedraaid. De energieprijzen dalen langzaam, terwijl de groothandelsprijs van gas inmiddels onder het niveau van 2020 begint te raken.

6 Sommige bedrijven zeggen te willen vertrekken uit Nederland vanwege strengere regels op het gebied van ketenverantwoordelijkheid voor slechte arbeidsomstandigheden in het buitenland. Het voorstel voor een Wet internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen redt het waarschijnlijk niet in het parlement, maar ook de regeringspartijen staan achter meer regelgeving op dit gebied. Ondanks dat exporterende bedrijven klagen over te veel regeldruk.

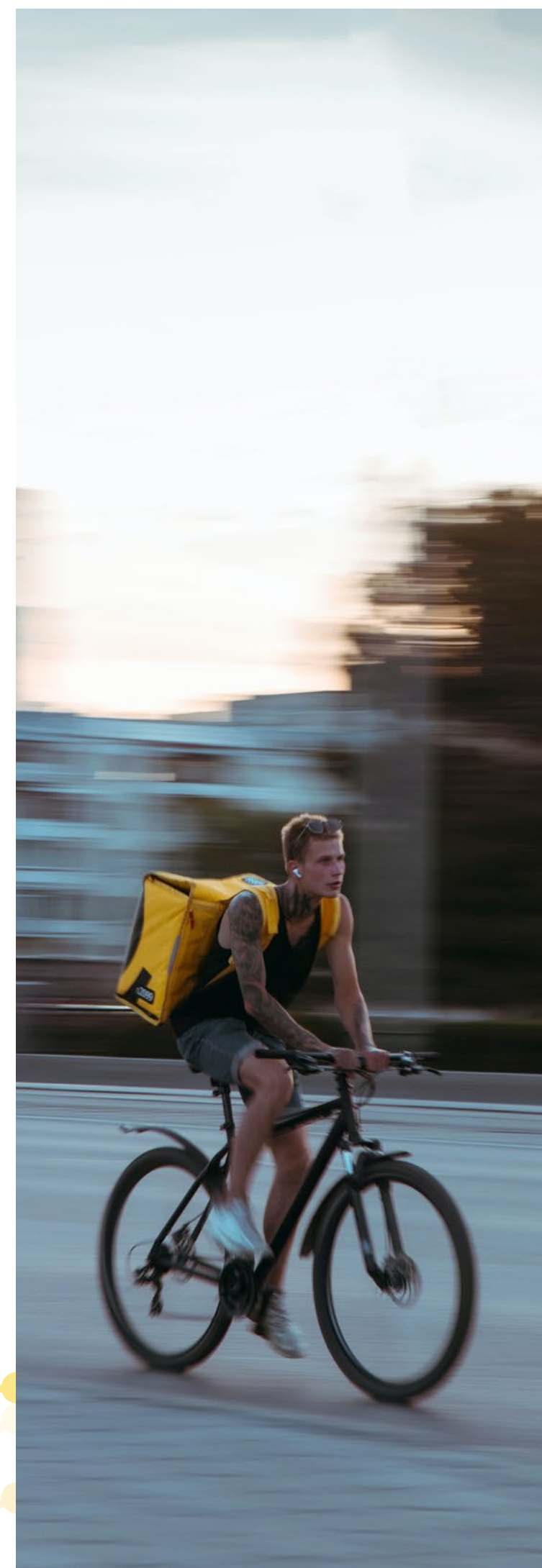
7 De werkgelegenheid in de IT verschuift de komende maanden van de tech-/sociale mediasector naar andere vormen van IT. Daarna zal de werkgelegenheid bij de techbedrijven echter weer toenemen. Nog meer gebruik van e-commerce leidt tot veranderingen in de winkelstraten en -centra. Ook de pakketbezorging zal weer in omvang toenemen.

8 De platformeconomie lijkt over haar hoogtepunt heen. In de flits- en maaltijdbezorging werkten echter vooral studenten en scholieren. De platformeconomie had en heeft weliswaar een positieve invloed op de omzet van retail en horeca, maar heeft verder relatief weinig invloed op de rest van de arbeidsmarkt.

9 De trek vanuit de Randstad zet in versterkte mate door. Vooral dertig-plussers verhuizen naar andere regio's. Dit heeft te maken met de groei van thuis- en hybride werken, echter vooral met het tekort aan geschikte woningen (goedkoop met tuin). Daarnaast lijkt er een groep oudere 'repatrianten' te zijn die vlak voor of na hun pensionering terugkeren naar een goedkopere of betere woning in de regio van herkomst. De laatste jaren verhuisden er nog wel veel jongvolwassenen naar de Randstad, maar het tekort aan kamers en de hoge kamerprijzen zullen er mogelijk toe leiden dat studenten vaker thuis blijven wonen.

10 Het psychisch ziekteverzuim zal zonder tegenmaatregelen verder toenemen. De werkdruk voor het aanwezige personeel wordt groter door personeelstekorten. Het psychisch ziekteverzuim verergert vervolgens weer de werkdruk bij de overblijvers. Bij sommige mensen zorgt overigens ook de terugkeer naar kantoor voor extra psychische druk.

11 De inflatie zet druk op de lonen en dat versterkt de positie van de vakbonden. Gevolg is een toename van het aantal werkstakingen. Enkele voorbeelden van sectoren en bedrijven waar werknemers in actie (zijn ge-)komen zijn gemeenten (vuilnisophalers, boa's), het streekvervoer, afvalbedrijven, PostNL, Etos, de Bijenkorf, de drankindustrie en -groothandel en de technische groothandels. Stakingen zijn niet alleen lastig voor de betreffende bedrijven en instellingen, maar ook voor andere bedrijven, bijvoorbeeld als het lastiger wordt om naar de werkplek te komen door stakingen in het openbaar vervoer.



ARBEIDSMARKTINZICHT KENNISBANK

Niet alleen de data en de duiding zijn te vinden op het platform ArbeidsmarktInZicht.nl. Er is ook een uitgebreide kennisbank. Daarin is belangrijke, actuele informatie bijeengebracht rond relevante arbeidsmarktgerelateerde thema's.

Dossier
LEVEN LANG LEREN

**SKILLS GAP IN
DE TECHNOLOGISCHE SECTOR**
SEO

Lees meer 

Dossier
INCLUSIVITEIT

**WELKE WERKGEVERS
MAKEN GEBRUIK VAN
OPEN HIRING?**
UWV

Lees meer 

Dossier
ARBEIDSMARKTMIGRATIE

**PROGNOSE:
MEER INWONERS
DOOR MIGRATIE**
CBS

Lees meer 

Dossier
ENERGIETRANSITIE

**INITIATIEVEN
ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL
VOOR ENERGIETRANSITIE**
Wise-Up

Lees meer 

Dossier
DIGITALISERING

**DOOR TECHNOLOGISCHE
VERANDERING BANEN
ZOWEL WEG ALS ERBIJ**
CPB

Lees meer 

Dossier
CIRCULAIRE ECONOMIE

**KOPLOPERS
VERDUURZAMING
TREKKEN TRANSITIE
NAAR NIEUWE ECONOMIE
NOG NIET VLOT**
Raboresearch

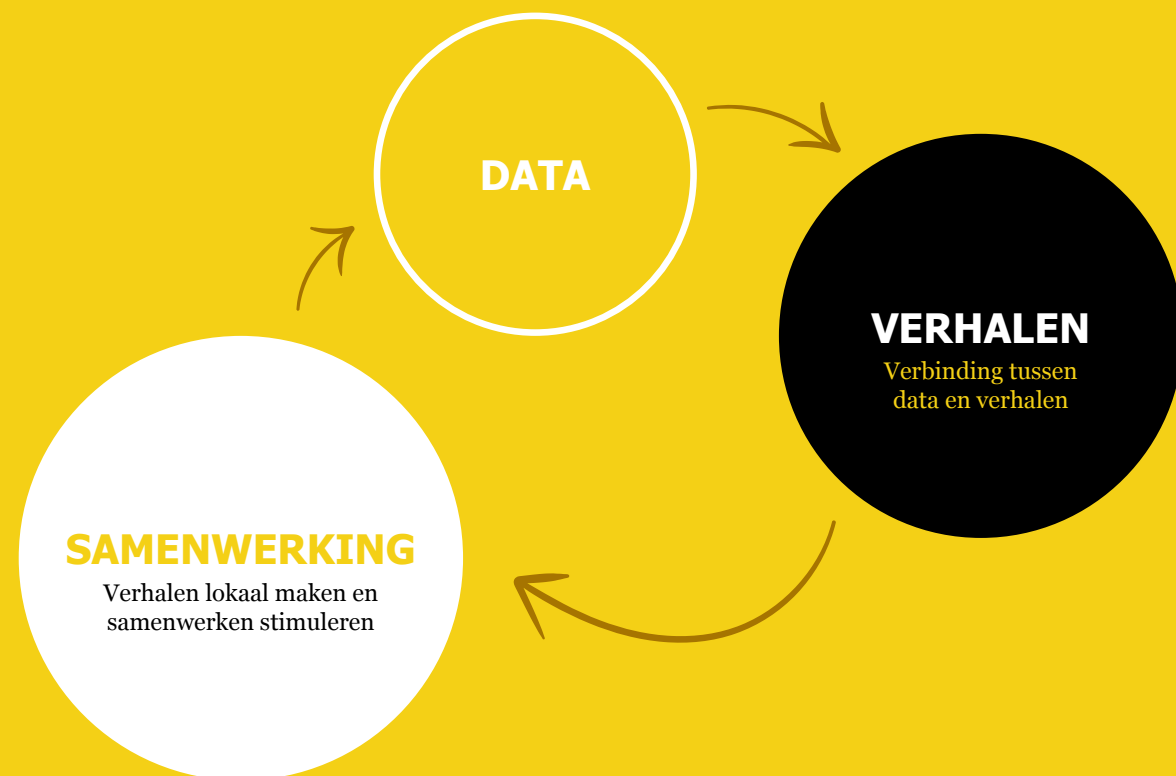
Lees meer 

DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT.

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



*ArbeidsmarktInZicht
gelooft in de kracht
van verbinding en
samenwerking.*