

AIZ

Jaargang 1
Februari 2022 — Utrecht

KWARTAAL

INZICHT

#1



INHOUD

Voorwoord	5
Duiding van de actualiteit	7
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen februari 2022	14
Relevante actualiteiten voor de Utrechtse Talent Alliantie	18
Pestle-analyse	20
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	24
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	26



VOORWOORD

Nederland en dan met name het nieuwe kabinet staat voor een forse uitdaging. De vraagstukken op het gebied van klimaat, leefomgeving, energietransitie, inkomensongelijkheid, de zorg en de woningbouw zijn urgent, complex en onontkoombaar. Om al die uitdagingen aan te gaan, is de arbeidsmarkt een cruciale factor, terwijl de huidige groei van de economie duidelijk maakt dat de beperkte beschikbaarheid van menskracht ontwikkeling en verandering op zijn minst kan gaan remmen. Aandacht voor de arbeidsmarkt is juist nu van doorslaggevend belang.

HET BEGINT MET DATA

Actuele, onderbouwde informatie is uiteraard een absolute voorwaarde om effectief te kunnen reageren op de bewegingen in de arbeidsmarkt. Dit is de basis van ArbeidsmarktInZicht.nl (AIZ). Na de succesvolle introductie van AIZ, die afgelopen najaar werd gevolgd door een nieuwe release, is het moment aangebroken om een volgende stap te zetten. Op ons online platform zijn alle beschikbare data over arbeidsmarkt, onderwijs, economie en skills verzameld, gebundeld en met elkaar in verbinding gebracht. Met compacte artikelen houden wij iedereen die daar belang bij heeft, op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen rond arbeidsmarkt, economie en onderwijs.

NEXT LEVEL

ArbeidsmarktInZicht is in 2015 gestart als initiatief van zes arbeidsmarkregio's en de provincies Noord-Brabant en Limburg, verenigd in BrainportNetwork - nu ENZuid. Inmiddels zijn ook de provincies Drenthe, Overijssel, Utrecht, Zuid-Holland, Noord-Holland en acht arbeidsmarkregio's aangesloten. Werkgevers, werknemers, overheden en onderwijs kunnen dankzij AIZ inzicht en overzicht houden. De data, informatie en duiding op het platform hebben inmiddels hun waarde bewezen. Toch zien we mogelijkheden om nog meer waarde toe te voegen en meer houvast te bieden door ook het verhaal bij de data met u te delen. Dat verhaal biedt het AIZ-magazine met een uitgebreide toelichting op de trends en ontwikkelingen van dit moment aangevuld met heldere visualisaties.

UITNODIGING

Dit magazine is ook een uitnodiging aan u om in gesprek te gaan. In de provincies en regio's worden momenteel regionale kernteams ingericht om te kunnen reageren en anticiperen op de huidige en verwachte ontwikkelingen. Deze kernteams hebben juist nu maximale ondersteuning nodig bij het nemen van de juiste maatregelen. Daarom benaderen wij komend voorjaar experts op het gebied van arbeidsmarkt en economie om hun inzichten te delen en te presenteren. Wilt u zich nu al aanmelden? Laat het ons weten! Samen komen we verder...

Jeroen Meuwissen

Directeur Business Development
Etil Research Group

Februari 2022

DUIDING VAN DE ACTUALITEIT

De arbeidsmarkt staat onder druk. Zowel kwantitatief als kwalitatief liggen er grote uitdagingen voor veel sectoren in het bedrijfsleven en bij de overheid. Desondanks lijken de kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet echt toe te nemen. Dit artikel schetst de complexiteit van de huidige situatie en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in een zo compact mogelijke vorm.

ECONOMIE

Het herstel van de covid-crisis wordt steeds duidelijker. Op [de conjunctuurklok van het CBS](#) van december 2021 is de positieve ontwikkeling van de economie goed te zien. 10 van de 13 indicatoren scoren beter dan hun langjarige trend. De conjunctuurklok liet de afgelopen decennia meestal een redelijk overzichtelijk beeld zien: de 13 indicatoren voor economische ontwikkeling vertoonden allemaal ongeveer dezelfde trends en vergelijkbare omstandigheden. Sinds de komst van covid en de lockdowns is er echter sprake van een totaal andere conjunctuurklok; de ene indicator ontwikkelt zich geheel anders dan de andere. Dit maakt ramingen lastig. Pas wanneer de economie zich weer enigszins stabiliseert, zal een eenduidiger beeld ontstaan.

In het Economisch Kwartaalbericht van het vierde kwartaal 2021 verwachtte de Rabobank over 2021 uiteindelijk een economische groei van 4,5%. De gerealiseerde economische groei in de eerste drie kwartalen van 2021 komt volgens het CBS ongeveer op dit percentage uit. De economische groei van de provincie Utrecht ligt om en nabij het landelijk niveau. Die voor Gooi- en Vechtsteek valt ongeveer 0,5% lager uit.

Naar verwachting zetten de positieve ontwikkelingen (zie ook de PESTLE-analyse op [p.20](#)) zich nog wel even door. Zowel het CPB (MEV 2022 van september jl.) als De Nederlandse Bank (conjunctuurindicator van december 2021) verwachten voor 2022 een groei van het BBP van 3,5%; de Rabobank is in het Economisch Kwartaalbericht van het vierde kwartaal met een groei van 2,9% wel wat negatiever; dit tegen de achtergrond van de strengere coronamaatregelen en een hoger dan verwachte inflatie. Voor 2023 zijn DNB en Rabobank met een verwachte groei van 1,7% iets positiever dan het CPB met 1,5% (in de Middellange Termijn Verkenning van september 2021). Al met al laten alle prognoses van de economische ontwikkeling een positief beeld zien.

WERKGELEGENHEID

Economische groei betekent over het algemeen ook groei van de werkgelegenheid. Ook de werkgelegenheid heeft zich inmiddels hersteld van de tik door covid en lockdowns. In 2020 is wel het aantal gewerkte uren met 2,7% gedaald, maar door de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en andere steunmaatregelen is uiteindelijk de werkgelegenheid op landelijk niveau op peil gebleven. Een deel van het personeel

van bedrijven zat in 2020 en 2021 noodgedwongen thuis, maar kon wel worden doorbetaald. Het CPB heeft vastgesteld dat veel banen behouden konden blijven dankzij de NOW. Dat geldt vooral in de luchtvaart, reisbranche, horeca en cultuur, sport & recreatie.

In 2021 en naar verwachting ook dit jaar is er sprake van een structurele stijging van de werkgelegenheid. Eerder verwachtte men dat die ongeveer 1% per jaar zou bedragen, maar in het derde kwartaal van 2021 was er al sprake van een forse stijging. Er werkten nog nooit zoveel Nederlanders betaald, als werknemer of zelfstandige. Het gaat inmiddels om meer dan 11 miljoen personen. Ook het aantal gewerkte uren herstelde zich. Dat lag in het derde kwartaal van 2021 2,1% hoger dan het kwartaal ervoor. Vorig jaar hebben sommige sectoren veel last gehad van de lockdowns, maar andere sectoren deden het juist weer beter. Uiteindelijk hebben vooral flexwerkers in de sectoren met de meeste problemen thuisgezet, maar die zijn in de loop van 2020 en de eerste helft van 2021 weer aan het werk gekomen. Het ging bij die flexwerkers die hun (soms grote) bijbaan kwijtraakten trouwens voor een aanzienlijk deel om studenten en scholieren. Dit blijkt er ook uit dat vooral werkenden met een minimumloon hun baan verloren.

Er werkten nog nooit zoveel Nederlanders betaald, als werknemer of zelfstandige. Het gaat inmiddels om meer dan 11 miljoen personen.

De crisis in combinatie met het krachtige herstel lijkt nog wel een aantal bijzondere gevolgen te hebben gehad. Zo heeft een deel van de personen, die door de lockdowns hun baan kwijtraakten, werk in een andere sector gevonden. Geregeld was dat een baan met voor hen betere randvoorwaarden. Gevolg is dat deze werknemers geen behoefte hebben om terug te keren in hun oude baan en sector. Dit leidt tot krapte op de arbeidsmarkt van de zich herstellende sectoren, zoals de horeca. Op termijn kan dat wellicht ook gaan spelen in de cultuursector en de evenementenbranche.

Een ander gevolg lijkt dat bedrijven met een omvangrijke flexschil deze flex in omvang terugbrengen. Nu de arbeidsmarkt krappert wordt, hebben bedrijven er belang bij hun personeel beter aan zich te binden en bieden ze veel vaker arbeidscontracten voor

onbepaalde tijd aan. Ook speelt een rol dat de overheid met de steunmaatregelen het omzetverlies heeft opgevangen. Bedrijven hebben daardoor het gevoel dat ze hun risico's minder hoeven af te dekken met flexibele arbeid.

BEROEPSBEVOLKING/WERKZOEKENDEN

De omvang van de werkzame beroepsbevolking zou volgens het CPB (MEV – september 2021) in 2021 met 0,8% zijn toegenomen en neemt in 2022 met 1,1% toe. Dit groeitempo is langzamer dan in de laatste jaren voor de covid-crisis. Dit is grotendeels te verklaren doordat de pensioenleeftijd zowel officieel als in de praktijk niet verder oploopt. Daardoor verlaat elk jaar een groter aantal personen de arbeidsmarkt dan in de afgelopen jaren. Daarnaast speelt een rol dat door covid de nodige potentiële werknemers zich van de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken en sommige afgestudeerde mbo- en hbo-studenten hebben gekozen voor een vervolgopleiding.

In een recent rapport van het CPB is ook nog een andere verklaring te vinden. Het CPB heeft namelijk vastgesteld dat vooral onder mannen de arbeidsparticipatie is gedaald. Het blijkt dat dit deels komt omdat mannen langer doorleren en doordat mannen vaker een Wajonguitkering hebben. De belangrijkste reden blijkt echter te zijn dat vooral de sectoren waarin veel mannen werken, krimpen. Als zo'n man dan (al dan niet met een regeling) een aantal jaren voor de pensioenleeftijd stopt met werken bij een bepaald bedrijf, zijn de kans en de motivatie om nog wat anders te zoeken niet erg groot.

In een recent rapport van het CPB is ook nog een andere verklaring te vinden. Het CPB heeft namelijk vastgesteld dat vooral onder mannen de arbeidsparticipatie is gedaald.

Geregeld¹ wordt betoogd dat de arbeidsmarktknelpunten in sectoren als zorg en onderwijs zijn op te lossen als de betreffende medewerkers allemaal hun parttime contract met één of enkele uurtjes zouden oprekken. Onder andere uit onderzoek van Panteia in 2020 voor de provincie Zuid-Holland blijkt echter dat hier niet te veel van moet worden verwacht. Men kiest vaak bewust voor een contract met een bepaald aantal uren, bijvoorbeeld omdat men nog andere taken (gezin, mantelzorg) heeft. Ook zijn er ongeveer evenveel werknemers die minder zouden werken als werknemers die meer uren zouden willen werken. Volgens het CBS daalt sinds 2014 het aantal deeltijders die meer uren willen werken en hier direct beschikbaar voor zijn; wellicht is dit het geval omdat ze inmiddels die baan met meer uren al hebben gevonden. Wat ook niet helpt, is dat in zorg en onderwijs de werkdruk hoog is. Zo is volgens recent onderzoek van de zorgverzekeraar voor de zorg IZZ 1 op de 7 zorgmedewerkers geestelijk of fysiek uitgeput.

Alleen met veel inspanning vanuit de arbeidsorganisaties zouden misschien wat grotere aantallen werknemers zijn te motiveren tot uitbreiden van hun parttime baan. (Grotendeels) gratis kinderopvang kan een steuntje in de rug betekenen; wel moet er voor die kinderopvang dan voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar zijn.



VACATURES EN WERKZOEKENDEN

Het aantal vacatures is in 2021 enorm gestegen. Volgens zowel het CBS als Jobfeed ligt dit aantal inmiddels boven het niveau van eind 2019. Dit heeft verschillende oorzaken. Ten eerste zijn er sectoren uit de lockdown gekomen die personeel zijn kwijtgeraakt en nu nieuw personeel moeten werven. Ten tweede zijn er sectoren die door de crisis juist extra activiteiten hebben kunnen ontplooiën en die extra personeel nodig hebben. Ten derde is door thuiswerken de band met het eigen bedrijf of de eigen instelling in sommige gevallen minder sterk geworden. Ten vierde zijn er helaas werkenden overleden en kampen andere met de gevolgen van long covid. Weer anderen hadden door covid geen werk meer en zijn daarom in een andere sector gaan werken of eerder met werken gestopt. En, zoals gezegd, moet er ook een heel jaar AOW-gerechtigden worden vervangen. Dit alles leidt vervolgens tot meer baanmobiliteit. Vervolgens neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt nog verder toe, omdat iemand die een andere functie vindt, zelf ook weer moet worden vervangen en mogelijk die vervanger ook weer een vacature achterlaat, et cetera. Met name door deze opschuifeffecten is de verwachting dat het aantal vacatures ook in 2022 groot zal zijn.

Ook de uitzendbranche zit weer in de lift. De dynamiek op de arbeidsmarkt helpt daarbij. Veel bedrijven willen niet meteen een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aanbieden. Ook kan het uitzendbureau helpen waar een nieuw personeelslid niet gemakkelijk is te vinden. En er is nog steeds uitval vanwege

ziekte, waarvoor tijdelijke vervangers moeten worden gevonden. Het nieuwe kabinet kondigt in het coalitieakkoord aan flex te willen terugdringen; dit analoog aan het rapport van de commissie Borstlap. Naar verwachting zullen echter maatregelen om flexwerk tegen te gaan en het aantal vaste contracten te vergroten, niet meteen zijn te realiseren.

Intermediair doet jaarlijks een onderzoek welke werkgevers het populairst zijn bij jonge werkzoekenden. Opmerkelijk is dat in 2021 bijna alle in de regio Utrecht gevestigde werkgevers het slechter doen dan in 2020: NS (van plaats 5 naar plaats 16), Rabo (van 6 naar 10), RWS (van 14 naar 18), Achmea (van 22 naar 28), ProRail (van 28 naar 33), Universiteit Utrecht (van 30 naar 42), RIVM (van 50 naar 67), gemeente Utrecht (van 61 naar 76), NPO (van 83 naar 91) en NOS (van 79 naar 92) gaan naar beneden. Alleen UMC Utrecht scoort beter dan het jaar ervoor (63 naar 43).

WERKLOOSHEID

De werkloosheid ontwikkelt zich veel gunstiger dan het CPB gedurende de crisis had geraamd. Er zijn in Nederland eind 2021 minder werklozen dan in maart 2020. In het derde kwartaal van 2021 gaat het landelijk om 294.000 personen; 3,1% van de beroepsbevolking. Ook het aantal bijstands- en WW-gerechtigden

valt veel gunstiger uit dan eerder voorzien.² De NOW-regelingen zijn wat dat betreft een groot succes.

Het CPB verwachtte in de MEV 2022 een stijging in 2022 naar gemiddeld 330.000 werklozen, 3,5% van de beroepsbevolking. De meest recente cijfers doen echter vermoeden dat dit percentage wel eens dichterbij de 3% zou kunnen uitkomen. Voor overheden en bedrijfsleven houdt de lagere stijging van de werkloosheid lagere uitkeringslasten in, maar het betekent ook dat het aanbod op de arbeidsmarkt beperkt blijft; 3% wordt doorgaans gezien als de frictiewerkloosheid. Dat houdt in dat er buiten de nieuwe afgestudeerden en mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt eigenlijk alleen maar mensen werkloos zijn die van de ene naar de andere baan of van school naar een baan gaan. Een recent rapport van SEO en het Verwey-Jonker Instituut liet zien dat mbo'ers tot de eerste helft van 2021 nog minder kans op een baan hadden dan hbo'ers. Inmiddels schreeuwen werkgevers ook om afgestudeerde mbo-ers.

Dit betekent overigens niet dat de kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sterk toenemen. Er zijn namelijk inmiddels meer dan 18 maanden voorbijgegaan waarin ze nauwelijks kansen op werk hadden.



A background image of a student in a library, wearing a blue and white striped shirt, reaching up to a high shelf to handle a book. The shelves are filled with books, and the scene is dimly lit, creating a focused and studious atmosphere.

Vóór de covid-crisis daalde het aantal stages voor studenten. Dit was in tegenspraak met de gebruikelijke trend dat in een groeiende economie het aantal stages toeneemt. Inmiddels lijken (leer)bedrijven wel weer meer stages en leerbanen aan te bieden.

SECTOREN EN BEROEPEN

In een groeiend aantal sectoren en beroepen is sprake van grote tekorten aan personeel. Deels is dit het geval in de sectoren en segmenten waar ook vóór de crisis al de grootste problemen speelden om aan personeel te komen en het vervolgens vast te houden:

- **De gezondheidszorg.** Door de crisis is het tekort aan gekwalificeerd personeel nu ook voor de buitenwereld veel duidelijker waar te nemen, met name het tekort aan IC-verpleegkundigen. Maar ook in de ouderenzorg en de wijkverpleging zijn forse tekorten aan verzorgenden-IG en verpleegkundigen. Tegelijkertijd zijn er ook overschotten aan zorgpersoneel: bijvoorbeeld helpenden op niveau Mbo2 komen moeilijk aan het werk als ze niet door te scholen zijn tot minimaal niveau 2,5 waarop ze het werk van verzorgenden-IG deels kunnen overnemen. Er is opmerkelijk genoeg ook een overschot aan medisch specialisten. De knelpunten in de zorg lijken niet meer op te lossen met traditionele arbeidsmarktinstrumenten. Natuurlijk helpt een hoger salaris maar substantiële salarisverhogingen zijn binnen de huidige budgettaire context niet goed te realiseren. Oplossingen liggen eerder op het gebied van invoering van meer zorgtechnologie, verlaging van de administratieve lasten en vergroting van de autonomie van het zorgpersoneel. Het is vooral zaak te voorkomen dat nieuwe zorgmedewerkers al na een paar jaar de sector weer verlaten. Ook zal de instroom in de opleidingen moeten stijgen en dat betekent ook dat er meer stageplaatsen beschikbaar moeten komen.
- **Het onderwijs.** Vooral in de Randstad en in de grote steden in het bijzonder is het voor schoolbesturen lastig leraren basisonderwijs en leraren in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs voor bepaalde vakken te werven. In het basisonderwijs heeft dit inmiddels geleid tot aanpassing van de cao-lonen en een arbeidsmarkttoeslag voor leraren bij scholen met veel kinderen met leerachterstanden. De extra gelden die het onderwijs vanwege covid krijgt, zijn welkom maar vergroten ook de personele knelpunten. Zo worden ze deels besteed aan het inhuren van commerciële bureaus die bijlessen verzorgen. Deze bureaus huren daartoe onder meer leraren in die voorheen op de scholen werkzaam waren. Om de problemen met de tekorten aan leraren op te lossen worden meer onderwijsassistenten ingezet. Ook doet men noodgedwongen een beroep op onbevoegd personeel. Daarnaast is sprake van meer onorthodoxe maatregelen. Zo gaat men in sommige steden over tot het prioriteren van leraren (net als trouwens verpleegkundigen en verzorgenden) bij het beschikbaar stellen van huurwoningen. De tekorten lijken echter de eerste jaren in ieder geval niet op te lossen en door de vergrijzing van het docentenbestand worden de knelpunten eerder groter dan kleiner.



- **De techniek** kent ook een grote krapte. Anders dan in zorg en onderwijs kunnen technische en ICT-bedrijven besluiten bepaalde producten of diensten dan maar niet te leveren of productie naar het buitenland te verplaatsen. Dit verzwakt in de eerste plaats het innovatief vermogen van Nederland en daarmee onze concurrentiepositie. Het tekort aan technici loopt ook de energietransitie en de verdere robotisering van bedrijven voor de voeten. Wanneer ICT-afdelingen van bedrijven en instellingen niet kunnen leveren door een tekort aan gekwalificeerd personeel, betekent dat ook dat producten en diensten van die organisaties in de knel komen. Van het tekort aan ICT'ers beginnen overheid, onderwijs en zorg ook steeds meer last te krijgen. Het tekort aan technisch en ICT-personeel blijft de komende jaren een fors knelpunt, omdat het huidige personeel vergrijst en het aantal deelnemers aan de opleidingen niet of nauwelijks toeneemt.
- Ten slotte hebben ook sectoren als de horeca, recreatie, cultuur en sport te maken met tekorten aan personeel. Het grootste probleem is vaak dat gekwalificeerd personeel tijdens de crisis voor andere beroepen heeft gekozen en niet meer wil terugkeren naar het oude beroep. Vooral in de horeca en de recreatiebranche, waar ook al voor de crisis moeilijk aan personeel was te komen, lijkt dit zelfs te leiden tot (tijdelijke) bedrijfssluitingen.

AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

Vóór de covid-crisis daalde het aantal stages voor studenten. Dit was in tegenspraak met de gebruikelijke trend dat in een groeiende economie het aantal stages toeneemt. Inmiddels lijken (leer)bedrijven wel weer meer stages en leerbanen aan te bieden. Dit kan ermee te maken hebben dat de vooruitzichten op nog grotere krapte bedrijven het nut van opleiden hebben doen inzien.

Tegelijkertijd lijkt de druk te groeien om de opleidingscapaciteit van populaire opleidingen met een somber arbeidsmarktperspectief te beperken. Scholen hebben er vaak belang bij deze opleidingen aan te bieden. Deze zijn vaak relatief goedkoop te realiseren en de bekostiging van het beroepsonderwijs is voor het grootste deel gebaseerd op de omvang van de instroom aan studenten. Argument is verder vaak dat restrictie van het aanbod aan deze opleidingen leidt tot studie-uitval en vervolgens tot maatschappelijke problematiek. Op zich is hier echter geen empirisch bewijs voor.

¹ Bijvoorbeeld in de Arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland van december 2021.

² Een recente analyse van het CBS (<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen>) en een blog van Leen Hoffman (<https://leenhoffman.jimdofree.com/2021/12/09/hoe-meet-je-werkloosheid/>) wijzen erop dat de overlap tussen werkloosheid volgens de CBS-definitie en recht op een uitkering veel geringer is dan veel mensen denken. Maar 20% van de werklozen heeft een WW-uitkering.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN FEBRUARI 2022

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te kunnen reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de Regio Utrecht een korte 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.

Spanning op de arbeidsmarkt stijgt naar recordhoogte.

ARBEIDSDEELNAME

857.000

WERKENDEN



71,1%

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Werkenden weer op niveau voor de coronacrisis

28.000

WERKLOZEN



3,2%

WERKLOOSHEID

ARBEIDSMARKTSPANNING

30,4%

TEKORT AAN
ARBEIDSKRACHTEN

TOP 3 SECTOREN

1. Verhuur & overige zakelijke diensten
2. Horeca
3. Cultuur, sport en recreatie



5,0

De arbeidsmarkt in de Regio Utrecht is 'zeer krap'.

Spanning arbeidsmarkt stijgt naar zeer krap

VACATURES

65.475

ONTSTANE VACATURES

14%
MBO 1-231%
MBO 3-442%
HBO / WO*Vertrouwen neemt af
als gevolg nieuwe
coronamaatregelen**Sterke toename
aantal online vacatures*

ECONOMIE

-21

CONSUMENTEN-
VERTROUWEN

39

FAILLISSEMENTEN

15,2

ONDERNEMERS-
VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,5
3,5

ECONOMISCHE GROEI

3,8
3,5

WERKLOOSHEID

WW-UITKERINGEN

16.656

LOPENDE WW-UITKERINGEN

1,9%

WW-PERCENTAGE

*WW-uitkeringen lager dan
het niveau van voor de coronacrisis*

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

83.126

TOTAAL GEREISTREERDE
WERKZOEKENDEN

24.497

GWU MET
DIENSTVERBAND

58.629

GWU ZONDER
DIENSTVERBAND32.452
BIJSTAND4.019
WAJONG7.278
WIA/WAO11.080
WW

RELEVANTE ACTUALITEITEN VOOR DE UTRECHT TALENT ALLIANTIE (UTA)

De regio Utrecht kent een relatief goed opgeleide en vaardige beroepsbevolking. De kwaliteit van de beroepsbevolking maakt dat de regionale economie bovengemiddeld presteert. Voor het blijvend benutten van alle talenten van de huidige én toekomstige beroepsbevolking maakt de regio zich sterk.

In de human capital agenda regio Utrecht staan ambities en doelstellingen die invulling geven aan het begrip talentbenutting. Dit streven moet worden gezien als aanvulling op traditioneel arbeidsmarktbeleid waar samenwerking tussen werkgevers, UWV en gemeenten op het vlak van re-integratie plaatsvindt.

Talentbenutting vanuit het perspectief van human capital gaat over aansluiting houden op de arbeidsmarkt van de toekomst. De uitdaging ligt in het organiseren van samenhang tussen deze verschillende beleidsroutes. Een groeiend collectief van publieke én private partijen in de regio Utrecht herkent deze uitdaging en wil de human capital agenda ten uitvoer brengen. De naam van het collectief dat hierop wil inspelen? De Utrecht Talent Alliantie.

ARBEIDSMOBILITEIT

Het tweede en vooral het derde kwartaal van 2021 laten een enorme toename van de personele mobiliteit zien. Het aantal baanwisselingen is fors gestegen. Verklaringen zijn het (tijdelijk) einde van de lockdowns, het feit dat thuiswerkers zich minder gebonden voelen aan hun werkgever, (vervroegde) uittreding van werkenden en vervolgens vooral opschuifeffecten. Volgens het Nationaal Salarisonderzoek van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit staat in 2021 dan ook een derde van de werknemers open voor een nieuwe baan. Veel vacatures zorgen immers weer voor nieuwe vacatures die de nieuwe werknemers achterlaten. Daarbij kan het zowel om interne als externe mobiliteit gaan.

Daardoor lijkt het erop dat de targets voor het aantal overstappen door de Utrecht Talent Alliantie (UTA) in 2021 gemakkelijk zijn gehaald. De vraag is vervolgens wel of dit ‘soepele en veilige overstappen’ zijn. Daar zijn helaas geen cijfers over beschikbaar. Het lijkt er wel op dat werknemers zich laten leiden door de randvoorwaarden van een nieuwe baan. Uit het ‘Employer Brand Onderzoek 2021’ van Randstad (onder 13.055 personen van 18-65 jaar) komen als belangrijkste criteria bij het kiezen van een werkgever ‘aantrekkelijk(e) salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden’ respectievelijk ‘prettige werksfeer’ naar voren (elk 76%). De top vijf bestaat verder uit goede balans werk-privé (66%), boeiende functie-inhoud (60%) en baanzekerheid (56%). Ook is vastgesteld dat uit sectoren die veel last hadden van de lockdown de nodige werknemers met banen met slechte arbeidsvoorwaarden tijdens de crisis zijn overgestapt naar andere, qua arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden betere banen.

Veel vacatures zorgen immers weer voor nieuwe vacatures die de nieuwe werknemers achterlaten. Daarbij kan het zowel om interne als externe mobiliteit gaan.

Dit kan ertoe leiden dat het ‘succes’ van 2021 het probleem voor de komende jaren wordt. Mogelijk resteren nu vooral de meer precaire banen, die juist niet aansluiten op de behoeften van werkzoekenden, zeker die van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Dit vergroot het gevaar van scheefgroei op de arbeidsmarkt. Verder is niet te hopen dat de grote beschikbaarheid van banen werkenden er juist toe zal bewegen afscheid te nemen van sectoren met tekorten, zoals

de techniek, de zorg en het onderwijs. De hoge werkdruk in de twee laatstgenoemde sectoren lijkt vooralsnog wel dit effect te versterken.

De MDIEU (Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden) zal waarschijnlijk de mobiliteit verder vergroten. Vooral activiteiten gericht op loopbaanontwikkeling en de eigen regie op de loopbaan zullen in de deelnemende sectoren de mobiliteit bevorderen, hopelijk voor werkenden waarvan de baan in de toekomst wordt bedreigd en niet alleen voor mensen die carrière willen maken.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

De UTA onderkent het belang van leven lang ontwikkelen. De gestelde ambitie komt erop neer dat bijna alle werkenden die nu niets aan hun ontwikkeling doen, dat de komende jaren wel gaan doen. Ook de rijksoverheid roept al een aantal jaren dat leven lang ontwikkelen erg belangrijk is voor mensen: om zich te ontplooiën, om carrière te maken en om tijdig in staat te zijn van beroep te veranderen. Het laatste is vanwege de stijgende AOW-leeftijd ook steeds vaker nodig. Eerder zijn de SLIM-regeling, het crisisinitiatief Nederland Leert Door! en de MDIEU gelanceerd. Het demissionaire kabinet blijft mensen ondersteunen bij omscholing en het vinden van (nieuw) werk. Dit gebeurt vanuit het sociaal pakket en via de Regionale Mobiliteitsteams – waarvoor eerder 1,4 miljard euro is vrijgemaakt en recent nog eens 40 miljoen euro extra. In 2022 kunnen mensen zich met subsidies (zoals het STAP-budget van 1.000 euro per persoon), blijven ontwikkelen.

Praktisch geschoolden kunnen vaak de eigen regie niet oppakken om zich te ontwikkelen.

De vraag is echter of met deze initiatieven de groepen die nu niet aan hun ontwikkeling werken (de ‘extra deelnemers’ uit de ambitie van de UTA), wel worden bereikt. Praktisch geschoolden kunnen vaak de eigen regie niet oppakken om zich te ontwikkelen. Ook is bij deze groep formeel onderwijs niet echt populair. Werknemers waarvan de baan op termijn wordt bedreigd en die zich zouden moeten scholen naar een ander beroep, zijn zich dat vaak niet bewust, verkeren in de drukste periode van hun leven (kinderen, mantelzorg) en hebben door vakgerichte scholing, werkervaring en promoties vaak een salaris dat de keuze voor een heel ander beroep bemoeilijkt. Ook zitten werkgevers in een krappe arbeidsmarkt er vaak niet op te wachten dat personeelsleden zich in de tijd van de baas om- of bijscholen. Recent onderzoek van BIT Academy onder meer dan 1.000 werknemers heeft bijvoorbeeld opgeleverd dat 80% van de werknemers vindt dat ze op ICT-gebied te weinig worden bijgeschoold om de snelle ontwikkelingen bij te houden. Van degenen die wel cursussen krijgen aangeboden, vindt 70% de kwaliteit ondermaats. Het gevaar is dan ook dat vooral de

‘usual suspects’ – jongeren en hoger opgeleiden - zich scholen en ontwikkelen. Interessant wordt hoe de UTA ervoor gaat zorgen dat nieuwe groepen werknemers en werkzoekenden met leven lang ontwikkelen aan de slag gaan. Mogelijk dat ook de ESF REACT-EU-gelden daar een rol in kunnen spelen.

DIGITALE VAARDIGHEDEN

Helaas zijn er weinig cijfers beschikbaar over de mate waarin de beroepsbevolking beschikt over digitale vaardigheden. Eurostat meldt dat in 2019 79% van de Nederlanders minimaal beschikt over basisvaardigheden. Daarmee behoort Nederland tot de toptanden van de Europese Unie op dit gebied.³ De helft van de Nederlanders beschikt over meer dan de digitale basisvaardigheden.

Ook de ambities op het gebied van bestrijding van digibetisme van de UTA lijken daarmee fors. Als dit zich vooral richt op de beroepsbevolking, zou dat betekenen dat over 7 jaar vrijwel de gehele beroepsbevolking over de digitale basisvaardigheden zou beschikken. Wat hierbij ook nog ‘helpt’, is dat juist onder oudere werknemers de digitale vaardigheden laag zijn. Als deze werknemers met pensioen gaan, worden ze vervangen door jongeren. Van de groep Nederlandse jongeren van 16 tot 24 jaar beschikte in 2019 93% over digitale basisvaardigheden of meer.



De vraag is of digitale basisvaardigheden op termijn voldoende zijn om op de arbeidsmarkt te participeren. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan digitale vaardigheden van werkenden. Deels heeft dat te maken met cyber security: het afschermen van data vraagt om meer handigheid om ze toch te kunnen gebruiken. Ook verdere digitalisering van de administratie en robotisering hebben niet alleen effect op de vraag naar ICT-personeel maar brengen ook extra eisen aan de digitale vaardigheden van het zittend personeel met zich mee. Je zou derhalve kunnen stellen dat meer aandacht zou moeten uitgaan naar gevorderde vaardigheden.

³ <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

PESTLE-ANALYSE

Zicht op de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt: naast data en duiding ligt daar een basis voor beleid. Daarom in dit magazine een overzicht van zes terreinen waarop zich ontwikkelingen voordoen die de stand van zaken op de arbeidsmarkt beïnvloeden.

POLITIEKE ONTWIKKELINGEN

Sinds medio december is het coalitieakkoord van het nieuwe kabinet beschikbaar. Het nieuwe kabinet zegt de adviezen van de commissie Regulering van werk (2020; ook wel commissie Borstlap) en van de SER (juni 2021) te gaan realiseren. Dit geldt ook voor de discussie over het zzp-schap. Ook staat in het akkoord dat het studieleenstelsel wordt afgeschaft.

Wat betreft de oplossing van de arbeidsmarktknelpunten in de techniek, zorg en onderwijs het volgende. Het kabinet Rutte III investeert (vooral vanwege het Urgenda-arrest) al 6,8 miljard extra in het klimaat en ook het nieuwe coalitieakkoord kent een uitgebreide klimaatparagraaf. De krapte op de arbeidsmarkt in de techniek zal het lastig maken om de extra middelen effectief te besteden en de beleidsvoornemens te realiseren. Ook spreekt de politiek haar zorgen uit over de tekorten aan zorgpersoneel en leraren. Wat de laatste groep betreft: het salaris voor leraren in het primair onderwijs wordt gelijkgetrokken met dat van leraren in het voortgezet onderwijs. Deze maatregel lijkt echter niet de tekorten in het basisonderwijs en zeker niet die in het voortgezet en het beroepsonderwijs te gaan oplossen. De zorg zal volgens het akkoord minder snel doorgroeien dan de ontwikkeling van de zorgvraag rechtvaardigt. Eerder werd hiervoor ook de moeizame beschikbaarheid van personeel als argument aangedragen. Minder groei van de zorg zou op deze manier kunnen bijdragen aan de oplossing van het personeelstekort. De ervaring uit 2013-2014 leert echter dat relatieve bezuinigingen er juist toe kunnen leiden dat instellingen minder gaan opleiden. Dat heeft, toen er wel weer behoefte was aan personeel, de problemen juist vergroot. Kinderopvang wordt voor een groot deel gratis. Dat vergroot mogelijk het arbeidspotentieel, hoewel het ook extra vraag naar kinderopvangpersoneel impliceert.

Het nieuwe kabinet verhoogt ook het minimumloon stapsgewijs met 7,5%. Hoewel eerder werd gedacht dat dit de economie zou schaden en dus voor minder vraag naar arbeid van laagbetaalde werknemers zou leiden, kennen meer recente studies andere uitkomsten. Wel is het vraag of dit het probleem van de werkende armen gaat oplossen. Het gaat om een verhoging met € 0,80 per uur. Extra middelen voor bedrijven om de gevolgen van de loondoorbetaling van het tweede ziektejaar op te vangen verleidt ze er mogelijk toe meer mensen aan te nemen, ook nieuwe werknemers met een zwakkere gezondheid. De kansen van deze groep op werk groeien ook doordat het kabinet de omvang van beschut werk wil uitbreiden. Het nieuwe kabinet wil verder de positie van echte zelfstandigen

versterken (o.a. door een arbeidsongeschiktheidsuitkering in te voeren), maar wil schijnzelfstandigheid bestrijden. Het plan is verder om permanente scholing mogelijk te maken via leerrechten.

Ten slotte doet het nieuwe kabinet, in vervolg op het rapport van de commissie Roemer, verschillende voorstellen om de uitwassen van de inzet van arbeidsmigranten tegen te gaan.

ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN

Ondertussen herstelt de economie zich krachtig. Het CPB onderschrijft zoals eerder vermeld, dat het economische ondersteuningspakket dat is ingevoerd tijdens de covid-crisis, effectief is geweest. De nieuwe covid-golf leidt tot verlenging van de steunmaatregelen en daardoor blijven faillissementen van bedrijven uit (hoewel mogelijk het aantal faillissementen in november licht is gestegen door het stopzetten van de steunmaatregelen op 1 oktober 2021). De kans dat zzp-ers kopje onder gaan, is echter wel toegenomen, omdat de steunmaatregelen voor zelfstandigen zijn beëindigd.

De economie groeit in 2022 stevig door. Na de tijdelijke economische terugval door covid lijkt een echte economische recessie uit te blijven, al zijn er wel de nodige bedreigingen. Naast een nieuwe lockdown bij een stijgend aantal besmettingen en verbreiding van de omikron-variant zijn dat: de stijgende energieprijzen die al tot – tijdelijke – sluiting van een aantal bedrijven hebben geleid, de logistieke problemen op wereldniveau, de stijgende zorgkosten, de schuldenlast van de derde wereld, de risico's van bitcoins en andere cryptomunten en de schuldenbergen in China, in het bijzonder in de bouwsector. De inflatie neemt vooral door de hogere energieprijzen sterk toe. De lonen stijgen weliswaar, maar dat lijkt veel langzamer te gaan dan de stijging van de prijzen.

De toenemende inflatie heeft nog wel als gunstig neveneffect dat, zeker als de rente stijgt, de problemen van de pensioenfondsen afnemen, waardoor het minder nodig is dat de pensioenpremies sterk gaan stijgen. Ook wordt indexatie van de pensioenen weer waarschijnlijker.

Juist de arbeidsmarkt lijkt echter de grootste bedreiging van de economie te worden. Steeds meer sectoren hebben te maken met personeelstekorten, waardoor bedrijven niet kunnen groeien en maatschappelijke sectoren hun taken niet goed kunnen uitvoeren.



SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Covid blijkt naast druk op de omvang van het arbeidsaanbod door overlijdens, eerder terugtreden van ouderen en long covid en een grotere populariteit van thuiswerken, ook geleid te hebben tot arbeidsmobiliteit tussen sectoren.

In 2021 zijn veel van de arbeidsmigranten die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. In de betreffende landen zijn relatief gemakkelijk vervangers voor de thuisblijvers te vinden. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten blijkt bovendien opgeleid of op te leiden naar sectoren met tekorten.

Europa zit steeds meer op slot en voordat erkende vluchtelingen als Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, gaan er wel enige jaren voorbij.

De vraag is of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Europa zit steeds meer op slot en voordat erkende vluchtelingen als Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, gaan er wel enige jaren voorbij. De buitenlandse arbeidskracht wordt mede hierdoor minder vaak een last resort voor segmenten zoals de installatiebranche, waarvoor veel te weinig Nederlanders worden opgeleid. Sectoren met veel arbeidsmigranten zullen dan ook moeten mechaniseren of hun productie moeten terugdraaien.

De pensioenleeftijd loopt de komende jaren niet verder op. Dit betekent dat er jaarlijks een volledige jaargang late babyboomers vervangen moet worden. Dat is veel meer dan afgelopen jaren, toen niet alleen de officiële AOW-leeftijd opliep maar de feitelijke uittredeleeftijd steeg. In vergrijzende sectoren, zoals de publieke en semipublieke sectoren en de industrie, kan dit tot verdere krapte leiden.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

Om te kunnen blijven concurreren met het buitenland moeten het Nederlandse bedrijfsleven en de Nederlandse publieke sector gebruik maken van technologische mogelijkheden. Nederland staat hoog op de Global Innovation Index 2020.⁴ De investeringen zijn in Nederland vooral gericht op innovatie en minder op verhoging van de efficiency en dus de arbeidsproductiviteit.

In april 2020, bij het begin van de covid-crisis, werd door McKinsey voorspeld dat de werkgevers sneller zouden overgaan tot robotisering om de kosten als gevolg van de crisis te drukken. Het lijkt in Nederland vooralsnog niet zo snel te gaan, want

door de verschillende crisismaatregelen is de noodzaak voor bedrijven om de personeelskosten te verlagen vooralsnog niet of beperkt aanwezig. Bovendien zijn er voor die investeringen ook middelen nodig en die ontbraken nu juist vaak tijdens de crisis. En om te digitaliseren of te robotiseren is ook personeel nodig: technici om de nieuwe apparatuur te installeren en te beheren en vervolgens ICT-ers, ICT-geschoold personeel en bijvoorbeeld procesoperators om deze te gebruiken. Ook is men bang voor kinderziektes van nieuwe apparaten, waardoor men soms liever wacht totdat nieuwe techniek zich voldoende heeft bewezen.

Langzamerhand vindt in de industrie, de groothandel en de logistiek een toenemende robotisering plaats. Een recent rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) stelt dat daardoor vooral praktisch geschoold werk verdwijnt. Het gaat vaak om banen die, zeker met toeslagen voor onregelmatig werk, een redelijk inkomen konden opleveren. De groepen die voorheen dit soort werk deden, zijn daardoor steeds meer aangewezen op banen met slechte arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.



Omgekeerd is het beeld ook dat technologie banen kan opleveren. Een recent rapport van Panteia en Etil voor gemeente Den Haag laat zien, dat op de wat langere duur, zorgtechnologie het mogelijk maakt om mensen op de mbo-niveaus 1 en 2 effectief in de zorg in te zetten. Handelingen worden door technologie simpeler en de verpleegkundige of verzorgende kan op afstand meekijken.

ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN WETGEVING

Het nieuwe kabinet kondigt aan dat er de nodige wetgeving op het gebied van de arbeidsmarkt tot stand komt. Dit kan echter nog wel even duren. ABN Amro heeft onlangs berekend dat de Wet arbeidsmarkt in balans, die begin 2020 werd ingevoerd, al zo'n 77.000 banen heeft gekost. Uit het rapport is echter niet duidelijk te halen wat de rol van de lockdowns hierin is geweest. Het lijkt er in ieder geval wel op dat werkzaamheden die voorheen via uitzendkrachten of tijdelijke contractanten werden ingevuld, nu aan zzp-ers worden uitbesteed. Dit kan ermee te maken dat juist op het gebied van de zelfstandigen nog geen nieuwe wetgeving tot stand is gekomen.

Verder zou het wegvallen van NOW, Tozo en aanverwante regelingen en ook van de clementie van de Belastingdienst voor bedrijven die in problemen verkeren, per 1 oktober 2021 tot faillissementen hebben kunnen leiden, maar dat lijkt vooralsnog niet het geval. Dat kan er ook mee te maken hebben dat voor de meest kwetsbare sectoren nog steeds steun beschikbaar is. Volgens onderzoek van de Kamers van Koophandel zit één op de tien bedrijven in de 'overleefmodus'. Ruim 10% van de bedrijven heeft aan de covid-pandemie een belastingschuld overgehouden. Wat op juridisch gebied flinke gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben, zijn de recente veroordelingen van bedrijven in de platformeconomie als Deliveroo en Uber. Deze bedrijven moeten de voor hen werkende 'zelfstandigen' in dienst nemen als werknemers. Dit zet in ieder geval een rem op de verdere groei van het aantal schijnzelfstandigen.

Ruim 10% van de bedrijven heeft aan de covid-pandemie een belastingschuld overgehouden. Wat op juridisch gebied flinke gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben, zijn de recente veroordelingen van bedrijven in de platformeconomie als Deliveroo en Uber.

En ten slotte wordt de arbeidsmarkt de facto misschien nog wat krappere doordat per 1 juli 2021 (voor 70 procent) betaald geboorteverlof voor partners mogelijk is gemaakt.

RUIMTELIJKE ONTWIKKELINGEN

Ontwikkelingen in de ruimtelijke sfeer hadden in het verleden nauwelijks invloed op de arbeidsmarkt. Dat verandert echter snel. Ten eerste betekenen het groeiende woningtekort en de daardoor stijgende woningprijzen en huren dat het voor starters in middelbare beroepen bijna onmogelijk wordt in de grote steden en omgeving te wonen, ook al werkt de partner in een vergelijkbaar beroep. Dit draagt bij aan de krapte aan arbeidskrachten in zorg, onderwijs, horeca, politie en andere sectoren in de Randstad. Het nieuwe kabinet wil jaarlijks tegen de 100.000 nieuwe woningen realiseren. Het neemt daartoe de nodige maatregelen zoals het opheffen van de verhuurdersheffing



van woningcorporaties, maar de tekorten op de arbeidsmarkt in de bouw zouden wel eens roet in het eten kunnen gooien.

Ten tweede lijkt het verdwijnen van de files door covid net als het massaal thuiswerken een tijdelijk fenomeen. Niet alle werknemers gaan weer meteen naar kantoor: van de ondernemers bij wie hybride werken mogelijk is, verwacht bijna 66% dat het een onderdeel blijft van het werk binnen hun bedrijf (COEN). Echter, toen vóór de lockdown eind 2021 een deel van het personeel nog steeds (voor een deel van de werktijd) thuis werkte, nam het aantal files weer sterk toe. Wat ook niet helpt, is dat tijdens de lockdowns de nodige OV-reizigers een auto hebben aangeschaft om de werkplek te kunnen bereiken. Tegelijkertijd raakt het spoorwegnet overbelast. Investerings van het kabinet in wegen- en spoornet leveren wellicht op termijn enige verlichting op, maar lijken vooral gericht op achterstallig onderhoud.

Ten derde hebben logistieke problemen op de wereldmarkt op dit moment invloed op de Nederlandse economie en daardoor op de arbeidsmarkt. Vooralsnog lijken Nederlandse bedrijven nog te kunnen teren op bestaande voorraden. Als deze echter op zijn en vervangende producten ons land niet snel genoeg bereiken, kan dit leiden tot ontslagen.

⁴ De jaarlijkse innovatieranglijst van de World Intellectual Property Organization (WIPO), Cornell University en het Institut Européen d'Administration des Affaires (INSEAD).

ARBEIDSMARKTINZICHT KENNISBANK

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

Dossier
LEVEN LANG LEREN

VRIJ REIZEN OVER DE ARBEIDSMARKT (DEEL 2)

Instituut Gak

Lees meer 

Dossier
INCLUSIVITEIT

MONITOR 3: DE IMPACT VAN DE CORONAPANDEMIE OP DE OVERGANG ONDERWIJS- ARBEIDSMARKT

SEO en Verwey Jonker

Lees meer 

Dossier
ARBEIDSMARKTMIGRATIE

JAARRAPPORTAGE ARBEIDSMIGRANTEN 2021

Ministerie SZW

Lees meer 

Dossier
ENERGIETRANSITIE

KLIMAATBANEN IN DE GEBOUWDE OMGEVING

UWV

Lees meer 

Dossier
DIGITALISERING

ARBEIDSMARKTONDERZOEK ICT MET TOPSECTOREN 2021

Centerdata

Lees meer 

Dossier
CIRCULAIRE ECONOMIE

BEELDEN VAN DE CIRCULAIRE ECONOMIE IN DE BOUW

PBL

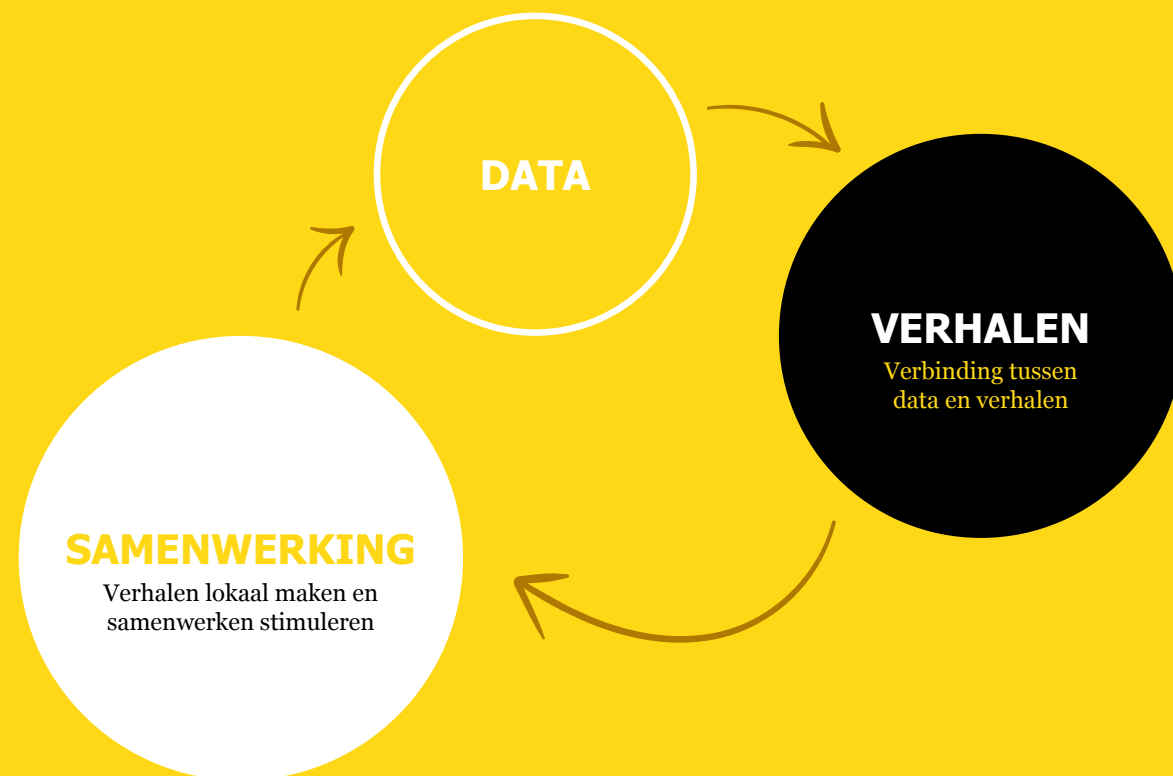
Lees meer 

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. 7 provincies en 8 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. 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.



*Datavisualisatie
is belangrijk.*

*De toegevoegde waarde
zit in het verhaal dat
de cijfers vertellen.*