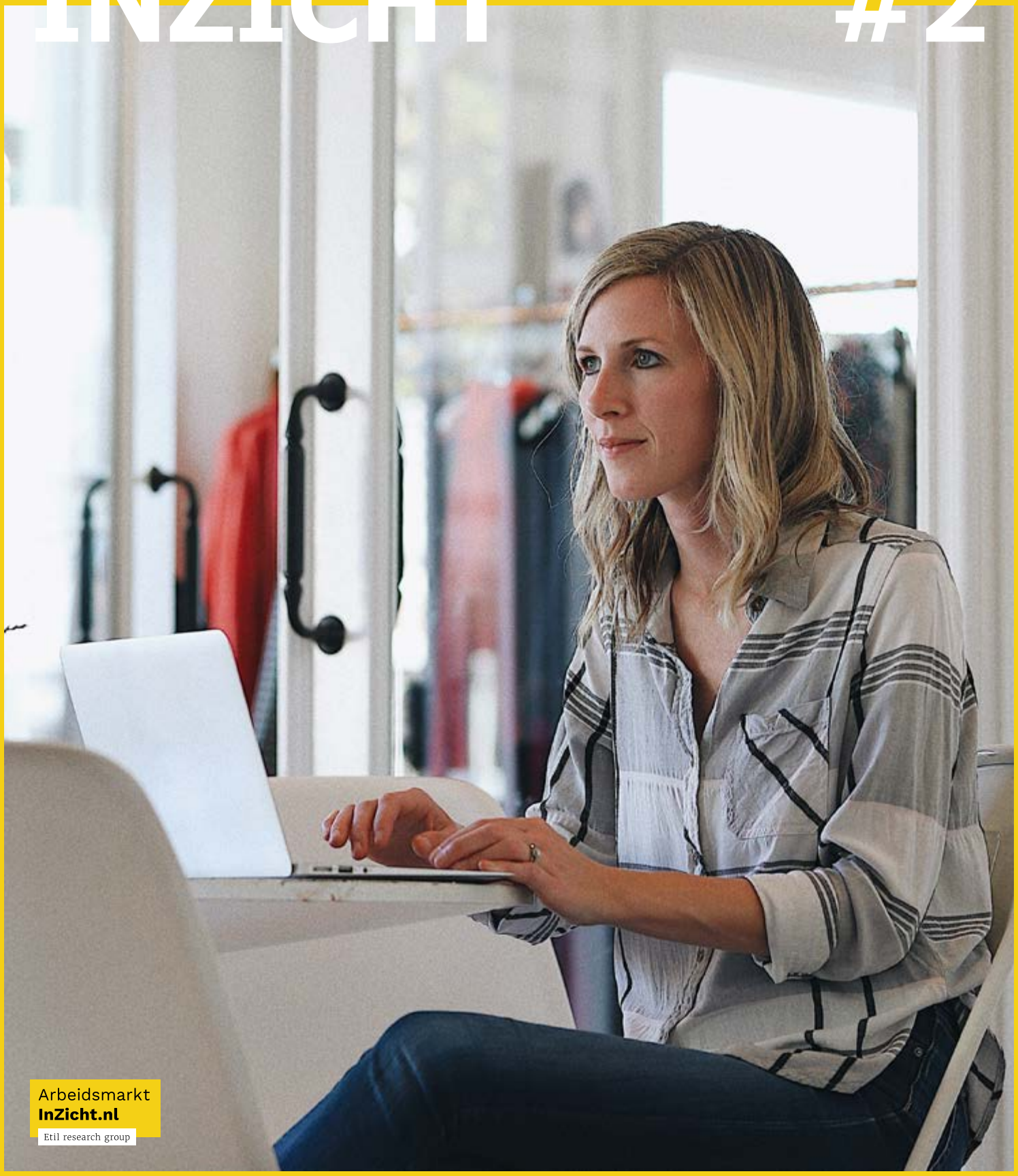
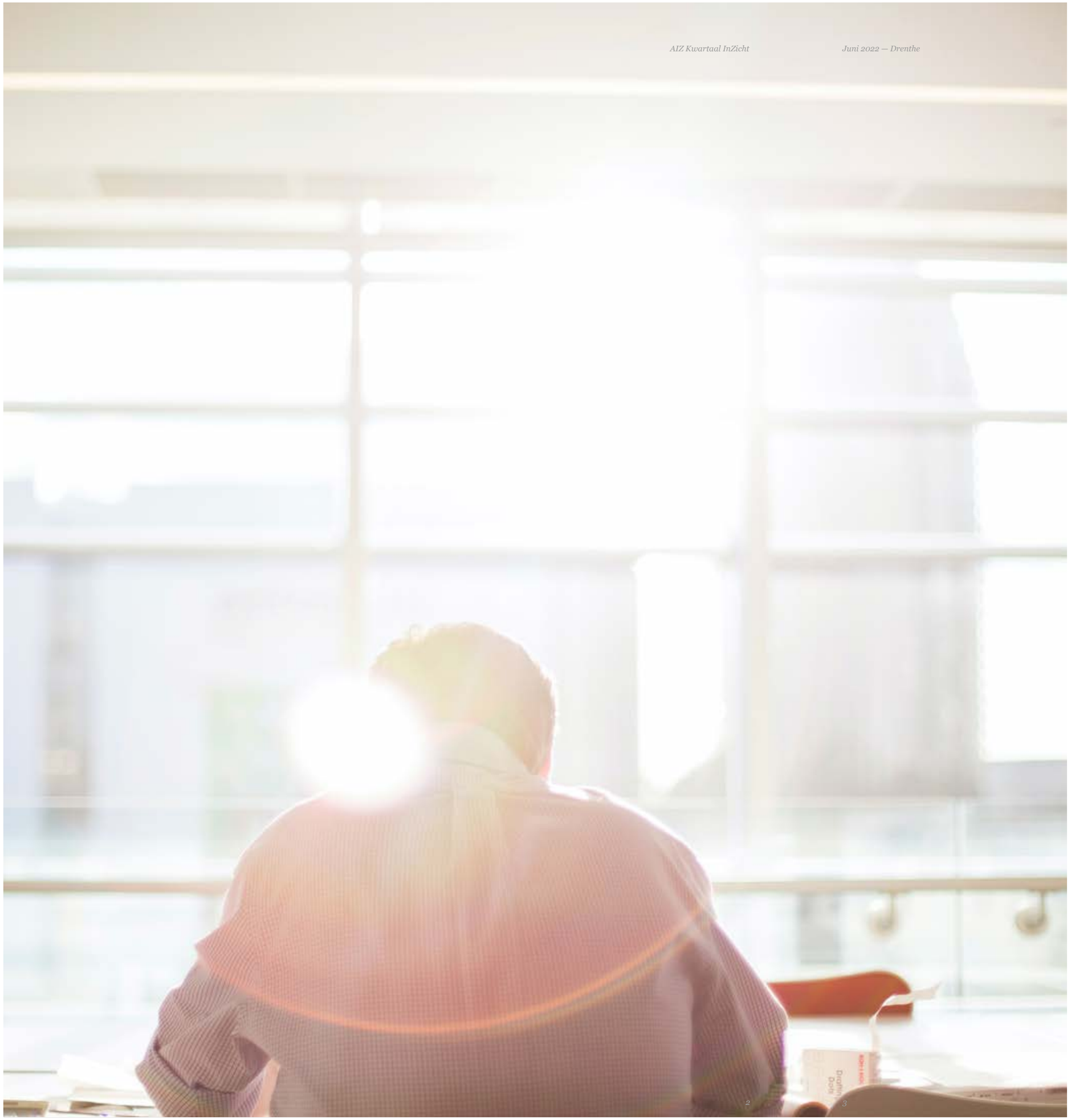
Jaargang 1
Juni 2022 — Drenthe

AIZ KWARTAAL INZICHT #2



Arbeidsmarkt
InZicht.nl
Etil research group



INHOUD

Voorwoord	5
Ontwikkelingen economie en arbeidsmarkt: duiding	7
Krapte op de arbeidsmarkt	14
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen juni 2022	20
Arbeidsmarktspanning	24
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	26
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	28

VOORWOORD

In dit tweede AIZ kwartaalmagazine delen we het verhaal bij de data, opnieuw en nog urgenter dan begin dit jaar. Daarmee bieden we aanleiding voor dialoog en gedachtevorming, houvast voor beleidsontwikkeling en bouwstenen voor afgewogen antwoorden op de crisis op de arbeidsmarkt.

KNEL
De arbeidsmarkt ontwikkelt zich in hoog tempo tot dé bottleneck voor de economische ontwikkeling van Nederland en de grote opgaven rond noodzakelijke transities. Er lijken nauwelijks snelle oplossingen mogelijk. Studenten die nu beginnen aan een opleiding in een wenselijke richting, zijn pas over een flink aantal jaren beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Herintreders zijn er nauwelijks nu de meeste vrouwen doorwerken als er kinderen komen. Asielzoekers vinden meestal wel werk als de hobbels van de procedure en het leren van de taal eenmaal zijn genomen. Wel zou het voor economie en samenleving goed zijn als zij aan het werk zouden kunnen op basis van hun ervaring en opleiding in het land van herkomst. Het vinden van mensen die snel moeten overschakelen naar een baan in een andere sector, is bijna onmogelijk voor de regionale mobiliteitsteams nu werkgevers iedereen binnenboord willen houden.

KEUZES
Echt snelle oplossingen voor de arbeidsmarktvraagstukken lijken er dus niet te zijn. Wel vragen en afwegingen. Heeft het oplossen van de mismatch in tekortsectoren als de zorg, het onderwijs en de veiligheid bijvoorbeeld voorrang boven de mismatch in andere tekortsectoren? Kan de techniek oplossingen aandragen om de productiviteit te verhogen? Moet dan niet ook worden meegenomen dat de acceptatie van de digitale toepassingen door alle betrokkenen vaak een grotere opgave is dan het ontwikkelen van de technologie? Er dienen keuzes te worden gemaakt. Die keuzeprocessen vereisen een gedegen afweging van argumenten, waarvoor in dit magazine invalshoeken en consequenties worden aangedragen.

KANSEN
Wie alles goed in ogenschouw neemt, ziet echter ook kansen in de huidige situatie. Werkgevers richten zich immers vooral op behoud van personeel. Dat personeel moet blijven beschikken over belangrijke competenties om productief te blijven – Leven Lang Ontwikkelen is belangrijker dan ooit. Het inrichten van nieuwe opleidingen, bijvoorbeeld in de hoek van maatschappelijke toepassingen van technologie en ICT, kan weliswaar voor minder arbeidsmarktkrapte gaan zorgen, maar kost veel tijd. Daarom is er nu het momentum om te bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt op basis van skills. Hoe dat werkt en welke tools we daarvoor aanreiken, lichten we toe in het laatste deel van dit magazine. Wilt u daarover of over andere onderwerpen in dit magazine met ons in gesprek? Laat het ons weten!

Jeroen Meuwissen
Directeur
Etil Research Group

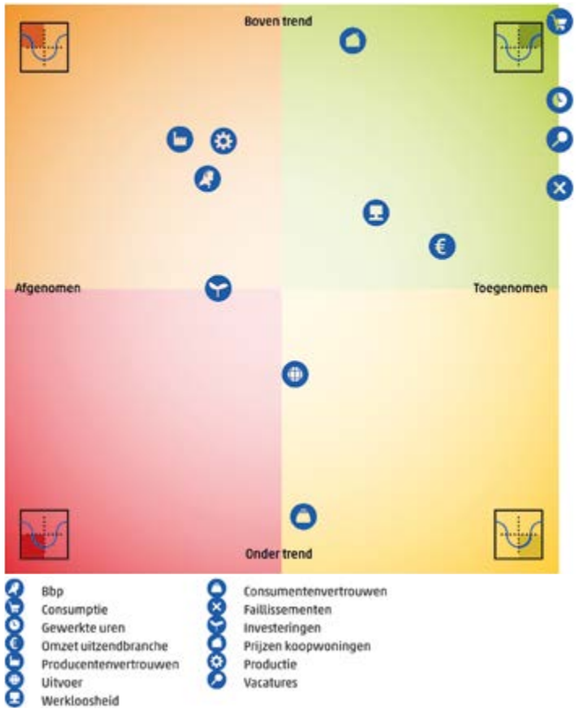
Juni 2022

ONTWIKKELINGEN ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT: DUIDING

Nu de covidcrisis (voorlopig) achter de rug lijkt, vormt de oorlog in Oekraïne aanleiding voor nieuwe spanningen voor de Nederlandse economie en de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd slaat de krapte op de arbeidsmarkt veel sneller toe dan verwacht, bijvoorbeeld omdat personeel na de lockdowns niet terugkeert naar hun oude werkgever. Dit artikel geeft duiding aan de laatste ontwikkelingen.

ECONOMIE

Over de hele linie gaat het goed met de economie, al hoort daar de kanttekening bij, dat dit deels is toe te schrijven aan het herstel van de zware klap door corona en de lockdowns in 2020 en 2021. De conjunctuurklok van het CBS laat in april 2022 voor een groot aantal indicatoren een 'normaler' beeld zien: de indicatoren staan net als vóór de covidcrisis bij elkaar in het positieve groene segment van de conjunctuurklok. De ontwikkeling van het BBP, de consumptie, de kosten van koopwoningen, het producentenvertrouwen, de investeringen, de aantallen vacatures, de omzet van de uitzendbranche en de werkloosheid scoren boven de trend en laten een positieve ontwikkeling zien. UWV verwacht voor 2022 en 2023 een verdere toename van het aantal banen en gewerkte uren. Het positieve niveau van de laatste drie indicatoren kan ook anders beoordeeld worden: het afnemende aantal werklozen en steeds meer vacatures (en mede daardoor meer omzet voor de uitzendbranche) laten zien dat de arbeidsmarkt vastloopt.



Afname

De productie is de enige indicator die in april is teruggevallen (donkergeel kwadrant), maar ligt nog steeds flink boven de trend. Dan zijn er ook nog indicatoren in het oranje vak: beneden de trend en de score wordt slechter. Het totaal aantal gewerkte uren is behoorlijk afgenomen, maar ligt nog net beneden de langjarige trend. Verklaring: het hoge ziekteverzuim. De export bevindt zich wat verder onder de trend en is mede door de oorlog in Oekraïne aanzienlijk teruggelopen. Verder is het aantal faillissementen veel groter dan de trend van de afgelopen jaren.

Sterk uit de crisis

Een peiling van Graydon duidt erop dat Nederlandse bedrijven over het algemeen sterk uit de covidcrisis zijn gekomen. Het gaat door de coronasteun goed met het bedrijfsleven. Het aandeel bedrijven met een hoog risico op faillissement nam af van 14% naar 12%, het aandeel bedrijven met een prima gezondheid steeg van 38% naar 42%. Mede op advies van het Centraal Planbureau (CPB) is de coronasteun inmiddels stopgezet. Volgens het CPB belemmerden de coronasteunmaatregelen de noodzakelijke structurele aanpassingen. Aanpassingen zijn inderdaad nodig, in verband met de eventuele terugkeer van de covid- of een andere pandemie, vanwege de energietransitie of – last but not least – gezien de groeiende krapte op de arbeidsmarkt.

Consumentenvertrouwen extreem laag

Ten slotte is het met het consumentenvertrouwen, de laatste indicator van de conjunctuurklok, wel heel erg treurig gesteld. Met 48% meer negatieve dan positieve antwoorden op de vraag hierover is het consumentenvertrouwen in de laatste twintig jaar nog nooit zo laag geweest. Waarschijnlijk zijn de agressie van Rusland, de geringe beschikbaarheid van bepaalde producten en de fikse inflatie van vooral de energieprijzen hiervan de oorzaak. Dit dalende vertrouwen van de consument heeft zich, zoals de conjunctuurklok ook laat zien, echter (nog) niet vertaald in een afgenomen consumptie.

Inflatie

De inflatie is door de stijgende energieprijzen en door haperingen in de wereldwijde toevoer van goederen en grondstoffen volgens het CBS sterk toegenomen. De lonen en uitkeringen stijgen niet voldoende mee. Dit geldt zelfs voor de meest recente, vaak hoge, in cao's afgesproken loonstijgingen. Juist uitkeringsgerechtigden en werknemers met een inkomen beneden modaal hebben vaak een variabel energiecontract. Zij hebben daardoor de meeste last

van de sterk stijgende energiekosten. Voor bedrijven brengt een verder oplopend tekort aan olie en gas risico op tijdelijke sluiting van de energietoevoer met zich mee. Voor grootverbruikers van energie is dit risico uiteraard groter. Als gevolg van hiervan dreigen veel mensen met name in de randstad in de financiële problemen te raken. Zeker waar het gaat om lager betaald productiepersoneel dat te maken heeft met de hoge woonlasten in de Randstad.

De inflatie is door de stijgende energieprijzen en door haperingen in de wereldwijde toevoer van goederen en grondstoffen volgens het CBS sterk toegenomen.

Nieuwe ramingen economische ontwikkeling
Vanwege de oorlog in Oekraïne en de stormachtig gestegen inflatie heeft het CPB een nieuwe raming van de economische ontwikkeling gemaakt. Als de effecten van de oorlog op de economie doorzetten, valt de economische groei 1,7 procentpunt lager uit dan eerder verwacht en kent 2023 naar verwachting zelfs een nulgroei. Rabobank verwacht dat in gebieden met veel horeca en een grote vrijetijdssector, zoals onder andere Groot-Amsterdam, nog wel sprake zal zijn van economische groei, met name vanwege herstel na corona. Door de stijgende energie- en grondstoffenprijzen zullen regio's met veel industrie juist een economische terugslag krijgen. Het verschil zit vooral in het regionale ondernemersklimaat. Over het algemeen profileren de grote regio's zich steeds meer. De Rabobank ziet hierin goede aanknopingspunten voor regionaal economisch beleid.

BEROEPSBEVOLKING
De omvang van de (werkende) beroepsbevolking neemt nog steeds toe. De groei bestaat begin mei 2022 onder andere uit bijna 50.000 vluchtelingen uit Oekraïne, waarvan op dat moment ruim 4.000 een baan hadden gevonden. Oekraïners zijn vaak goed opgeleid, bijvoorbeeld in de technische en zorgberoepen. De verwachting is dat het aantal Oekraïners dat naar Nederland komt, nog verder zal toenemen en dat nog meer Oekraïners werk zullen zoeken of vinden. Er waren overigens al langer veel Oekraïners in Nederland aan het werk, maar dan als (goedkope) chauffeurs in het wegtransport.

Ziekteverzuim
De aanzienlijke stijging van het ziekteverzuim dat in maart 2022 met 5,4% op het hoogste niveau sinds 2002 lag, maakte de krapte op de arbeidsmarkt nog meer voelbaar. De oprukkende omikronvariant in combinatie met de nodige long-covidgevallen en mensen die vanwege ziekte van huisgenoten in quarantaine moesten, is hiervan de oorzaak. Inmiddels lijkt het aantal besmettingen en daarmee ook het ziekteverzuim af te nemen. Wel lijken weer nieuwe, qua ziektebeeld gelukkig redelijk onschuldige, varianten Nederland te hebben bereikt.

Loonstijging
De gemiddelde loonstijging is met 3% in lange tijd niet zo hoog geweest. Vaak betekent een loonstijging dat ook uurlonen, die nu net boven het wettelijk minimumloon liggen, in de lift zitten. Al gebeurt dat niet overal en ook niet overal even snel. Het kabinet verhoogt vooralsnog voorzichtig het wettelijk minimumloon, in navolging van Duitsland dat deze maatregel neemt om meer arbeidsmigranten te trekken.

Sommige werkgevers proberen met (oneigenlijke) flexconstructies toch nog voor een dubbeltje op de eerste rang te zitten.

Dat de lonen stijgen heeft niet alleen te maken met de arbeidsmarktkrapte. In het vorige magazine is er al op gewezen dat werknemers die noodgedwongen afscheid moesten nemen van een zwaar beroep met een laag salaris en vervolgens wat beters vonden, niet meer terugkeren. Krapte op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat de kwaliteit van werk een belangrijker keuzemotief wordt voor wie van baan wil veranderen. Sommige werkgevers proberen met (oneigenlijke) flexconstructies toch nog voor een dubbeltje op de eerste rang te zitten. Een recent gevolg hiervan is dat de arbeidsonrust toeneemt, met situaties als de lange rijen op Schiphol als mogelijk effect. De handhavende instellingen lijken meer grip op malafide constructies te krijgen en de vakbonden procederen met succes tegen wantoestanden in bijvoorbeeld de pakket- en flitsbezorging.

Thuiswerk
Recent gepubliceerd onderzoek van TNO (januari 2022) laat zien dat 90% van de werknemers die door corona thuis zijn gaan werken, vinden dat hun werkomstandigheden definitief zijn veranderd. Van de mensen die thuiswerken zegt 80% dat zij dit willen blijven doen ook na het vervallen van het thuiswerkadvies. Een gevolg daarvan kan zijn dat de woon-werkmobiliteit aanzienlijk gaat afnemen, al zijn de dagelijkse files inmiddels weer terug. Toch is de totale filedruk geringer dan die zou zijn geweest zonder de impuls die de lockdowns aan het thuiswerken hebben gegeven. Bij werkgevers lijkt de behoefte te bestaan om werknemers te vragen op kantoor te zijn op dagen waarop veel overleg is gepland (dinsdag en donderdag). Op de dagen dat veel werknemers hun parttime dag hebben (woensdag en vrijdag) kan het dan nog wat rustiger op de weg en op het spoor worden. Dat de minister van SZW recent heeft aangegeven het SER-advies te volgen waarin de werknemer meer zeggenschap krijgt over hybride werken, kan de keuze van de werknemer ondersteunen om juist op rustige dagen naar het werk te komen. Het werkoverleg kan net als tijdens de coronatijd online plaats hebben.

VACATURES EN ZELFSTANDIGEN
Het aantal openstaande vacatures stijgt steeds verder. Volgens het CBS nadert het de 400.000, de vacaturespider Jobfeed identificeert nog aanzienlijk meer vacatures via internet. Het UWV meldt dat volgens werkgevers eind vorig jaar al gemiddeld 55% van de vacatures moeilijk vervulbaar was. Waarschijnlijk is dit percentage dit jaar verder gestegen. Werkgevers voelen zich gedwongen hun wervingsstrategie aan te passen. Ze bieden hogere lonen, werven intensiever oor bijvoorbeeld meer instrumenten tegelijk in te zetten (driekwart van de werkgevers) of schakelen uitzendbureaus of andere bemiddelingsbureaus in (de helft). Iets minder dan de helft van de werkgevers met vacatures kiest ervoor om kandidaten aan te nemen die niet helemaal aan de eisen voldoen en deze mensen vervolgens verder op te leiden. Meestal gebeurt dat door leren op de werkvloer met begeleiding van een collega. De helft van deze werkgevers laat de nieuwe werknemers ook opleidingen, cursussen of trainingen volgen. Op deze manier ontstaat toch een zekere 'trek in de schoorsteen': werknemers schuiven binnen organisaties door.

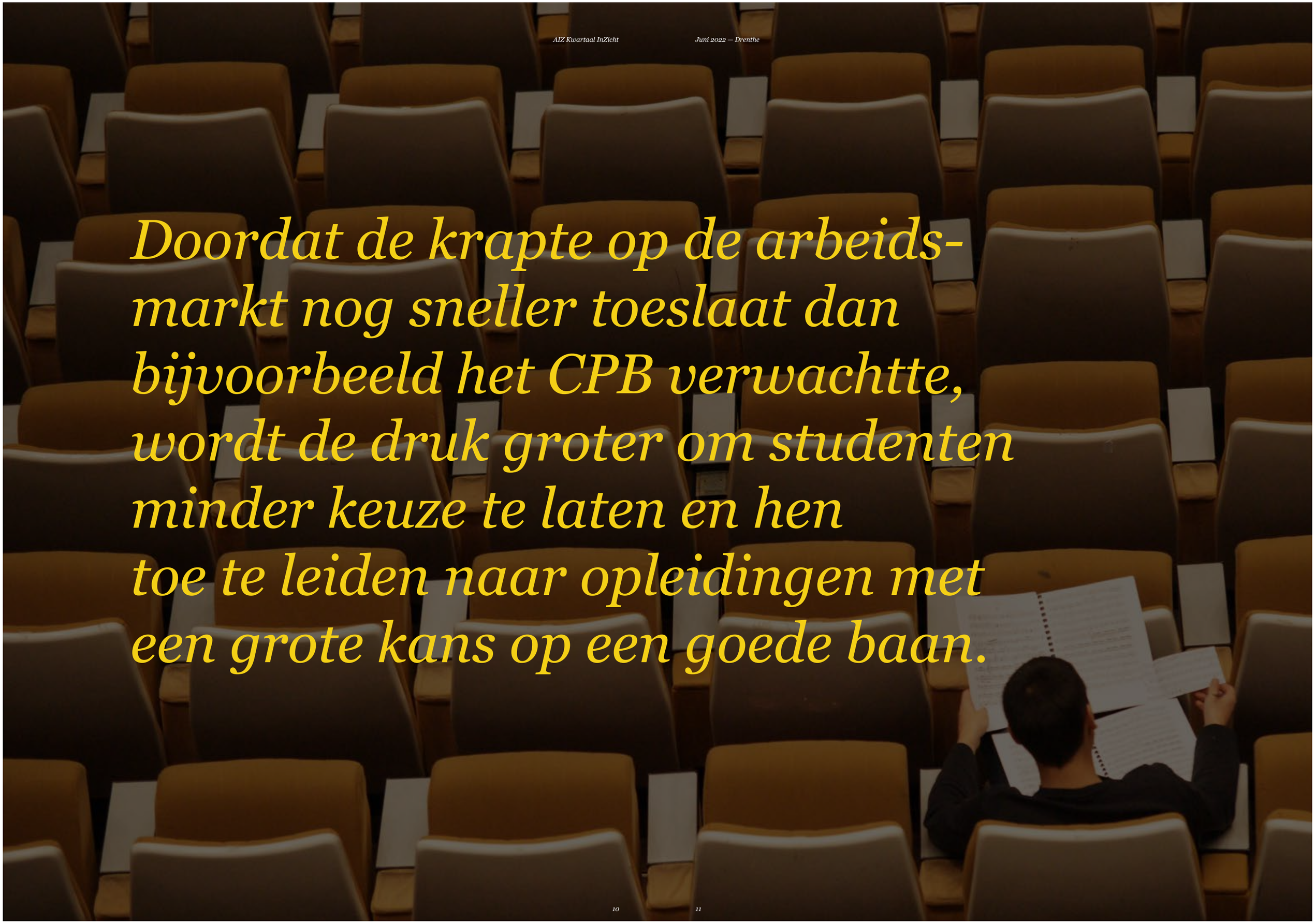
Iets minder dan de helft van de werkgevers met vacatures kiest ervoor om kandidaten aan te nemen die niet helemaal aan de eisen voldoen en deze mensen vervolgens verder op te leiden.

Een aanzienlijk deel van de werkenden heeft tegenwoordig een positie als zelfstandige. Een in februari 2022 door het CBS gepubliceerd onderzoek laat zien dat slechts 20% van de in 2013 gestarte zelfstandigen vijf jaar later een zelfstandigeninkomen van minstens het minimumloon had. Het ging vooral om startende mannen, starters tot 55 jaar en starters in de sector bouw. Van de startende zelfstandigen zat 30% na vijf jaar nog onder het minimumloon, terwijl 50% binnen die vijf jaar weer was gestopt. Dit laat opnieuw zien dat er onder de zzp'ers veel schijnzelfstandigen zijn. Als deze mensen in dienst genomen worden, worden in feite het wettelijke minimumloon en vervolgens ook de in de cao vastgelegde lonen, de verplichte afdracht voor de sociale verzekeringen en verplichtingen tot afdracht van pensioenbijdragen ontdoken.

WERKLOOSHEID
De werkloosheid neemt verder af. In de periode van december 2021 tot en met maart 2022 verloren 85 duizend werkenden hun baan waarna ze werkloos werden. Dit is het laagste aantal sinds het CBS in 2003 begon met het meten van dit verschijnsel: werkloos worden nadat men eerst een baan had. Het verdwijnen van de corona-steunmaatregelen betekent blijkbaar niet dat bedrijven medewerkers moeten of willen ontslaan.

De werkloosheid beperkt zich vooral tot personen die al geruime tijd geen baan (meer) hebben. Deze mensen zijn veel lastiger aan het werk te krijgen, zeker nu ze door covid nog eens twee jaar aan de zijlijn hebben gestaan. Dat geldt niet voor de statushouders, die meestal in de bijstand belanden omdat ze gezien de procedures niet meteen kunnen werken, eerst de Nederlandse taal moeten beheersen en omdat hun buitenlandse diploma's niet worden erkend. Als procedures achter de rug zijn en zij de taal beter beheersen, zijn zij goed inzetbaar en is de belangrijkste vraag niet of, maar waar ze aan het werk kunnen. Helaas is dat vaak onder hun niveau. Het zou wellicht voor economie en samenleving goed zijn als zij op basis van hun ervaring en opleiding in het land van herkomst aan het werk zouden kunnen op hun oude niveau en in hun eigen branche, bijvoorbeeld na een aanvullende opleiding en wat extra begeleiding. Op die manier zouden moeilijk vervulbare vacatures mogelijk ingevuld kunnen worden.

Lees verder op pagina 13



Doordat de krapte op de arbeidsmarkt nog sneller toeslaat dan bijvoorbeeld het CPB verwachtte, wordt de druk groter om studenten minder keuze te laten en hen toe te leiden naar opleidingen met een grote kans op een goede baan.

Het CPB heeft een evaluatie uitgevoerd twee jaar na de experimen-ten met de bijstand in Deventer, Groningen, Nijmegen, Tilburg, Utrecht en Wageningen. Daaruit is onlangs gebleken dat het ontheffen van bijstandsgerechtigden van hun arbeids- en re-integratieverplichtingen een licht positieve uitwerking heeft op de kansen op uitstroom naar werk. Kijkend naar alle maatregelen samen was het effect ervan volgens het CPB het sterkst in de gemeente Utrecht. In een eerdere evaluatie stelde de Universiteit Utrecht eveneens een positief effect vast, zij het dat dat effect beperkter was. Mogelijk is de nawerking op de langere termijn sterker omdat een baan zoeken op basis van de eigen overtuiging mogelijk een bestendiger effect heeft op de arbeidsmarktpositie dan het verplicht solliciteren.

AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

Doordat de krapte op de arbeidsmarkt nog sneller toeslaat dan bijvoorbeeld het CPB verwachtte (zie verderop in dit magazine), wordt de druk groter om studenten minder keuze te laten en hen toe te leiden naar opleidingen met een grote kans op een goede baan. Tegelijkertijd bestaat er, dankzij de krapte, bij steeds meer opleidingen een grotere kans op een baan in het beroep waarvoor men is opgeleid.

Krapte vraagt om keuzes

De krappe arbeidsmarkt kan leiden tot een maatschappelijke druk om via het onderwijs keuzes te maken voor welke delen van de maatschappij en economie wel personeel moet worden opgeleid en voor welke dat minder wordt gestimuleerd. Dat kan niet alleen gebeuren door lagere collegegelden voor bepaalde studies, maar ook door een numerus fixus of door te bepalen dat sommige opleidingen door instellingen extra of juist helemaal niet meer verzorgd worden. Een eerste stap zou ook kunnen zijn om opleidingen te stimuleren die de arbeidsproductiviteit in sectoren bevorderen doordat er efficiënter gewerkt kan worden. Bijvoorbeeld zorgtechnologie of werken met robots in de techniek. Beslissingen hierover zouden op korte termijn genomen moeten worden. Er moet immers voorkomen worden dat bedrijven vanwege personeelsgebrek naar het buitenland verhuizen, dat tijdige ziekenhuiszorg voor bepaalde groepen onhaalbaar wordt en dat de energietransitie vastloopt. Dan wordt de krapte op de arbeidsmarkt bepalend voor de economie en zelfs voor de hele samenleving.

Rekening houden met internationalisering

Hoewel de universiteiten zijn gestopt met het actief werven van buitenlandse studenten, neemt de internationalisering in het hoger onderwijs nog altijd sterk toe. Een kwart van de eerstejaars studenten komt niet uit Nederland maar slechts een klein deel van hen komt uiteindelijk blijvend beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt, één jaar na afstuderen woont 46% van de internationale afgestudeerden nog in Nederland, Na vijf jaar is de stayrate nog 24% - bijna 33.500 blijvers. Met de stayrate moet rekening worden gehouden bij het ramen van de toekomstige bijdrage van het hoger onderwijs aan het bestrijden van de krapte op de arbeidsmarkt.

KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

Er is sprake van recordkrapte op de arbeidsmarkt. De krapte doet zich in vrijwel alle beroepsgroepen, op alle (opleidings) niveaus en in alle regio's voor. Aan de hand van de Cirkel van Stimulus geven we inzicht in een drietal kansrijke oplossingsrichtingen.

Al tijdens de covidcrisis werd een grote krapte op de toekomstige arbeidsmarkt voorspeld. In maart 2022 meldde het CPB voor de jaren vanaf 2026 een matig perspectief voor de economische groei, omdat het gebrek aan personeel ertoe zal leiden dat de economie zich minder snel ontwikkelt. Hier en daar zijn overheden aan het nadenken wat te doen aan de grote personeelstekorten in maatschappelijk relevante sectoren als zorg, onderwijs en politie. Er moeten zorgvuldige afwegingen worden gemaakt. Heeft het oplossen van de mismatch op de arbeidsmarkt in deze sectoren bijvoorbeeld voorrang boven de mismatch in de techniek? In de techniek (industrie, installatie, bouw, energie) dreigt echter volgens recent onderzoek van Panteia in Nederland een tekort van 50 duizend personen bij ongewijzigd beleid. Door opleiders dus te beïnvloeden om maatschappelijk relevante opleidingen voorrang te geven boven technische opleidingen, worden de tekorten in de techniek alleen maar groter. Dat vormt niet alleen een bedreiging voor de innovatiekracht van de Nederlandse industrie, maar ook voor het behalen van maatschappelijke doelstellingen, zoals de energietransitie, de woningbouwimpuls en de inzet van meer technologie in de zorg.

De signalen hebben inmiddels ook het kabinet bereikt dat heeft toegezegd in juni 2022 met een aanpak van de arbeidsmarkt-krapte te komen.

Door verschillende oorzaken (personeel wil na de crisis niet terug naar bepaalde banen, werknemers zijn vervroegd uitgetreden omdat hun bedrijf in de lockdown failliet is gegaan, medewerkers zijn overleden of hebben long covid) slaat de krapte nu nog sneller toe dan eerder verwacht. Dit heeft grote gevolgen. De wachtlijsten in de zorg worden te lang. Schoolklassen worden naar huis gestuurd vanwege het ontbreken van docenten. De bouw kan niet de extra woningen bouwen die nodig zijn. De installatiebranche heeft onvoldoende personeel voor de energietransitie. Treinen en bussen vallen uit. De horeca kan de teruggekeerde klanten niet bedienen. Schiphol kan de vele reizigers niet aan.

De signalen hebben inmiddels ook het kabinet bereikt dat heeft toegezegd in juni 2022 met een aanpak van de arbeidsmarkt-krapte te komen. Er is echter meer nodig. Ook de partners in de regio (provincie en gemeenten, bedrijfsleven en onderwijs) moeten met het vraagstuk aan de slag. Daarbij worden drie oplossingsrichtingen het vaakst genoemd. Analoog aan de aloude Cirkel van Stimulus of Arbeidsradar wordt gekeken naar opties in de kwadranten reserves (aanbod van arbeid vergroten door nieuwe reserves aan te boren, meer uren te werken of langer door te werken), bedrijfsvoering (inzet van technologie) en onderwijs/werkenden (skills versterken).

AANBOD VAN ARBEID VERGROTEN: ARBEIDSMIGRANTEN, MEER UREN WERKEN EN LANGER DOORWERKEN

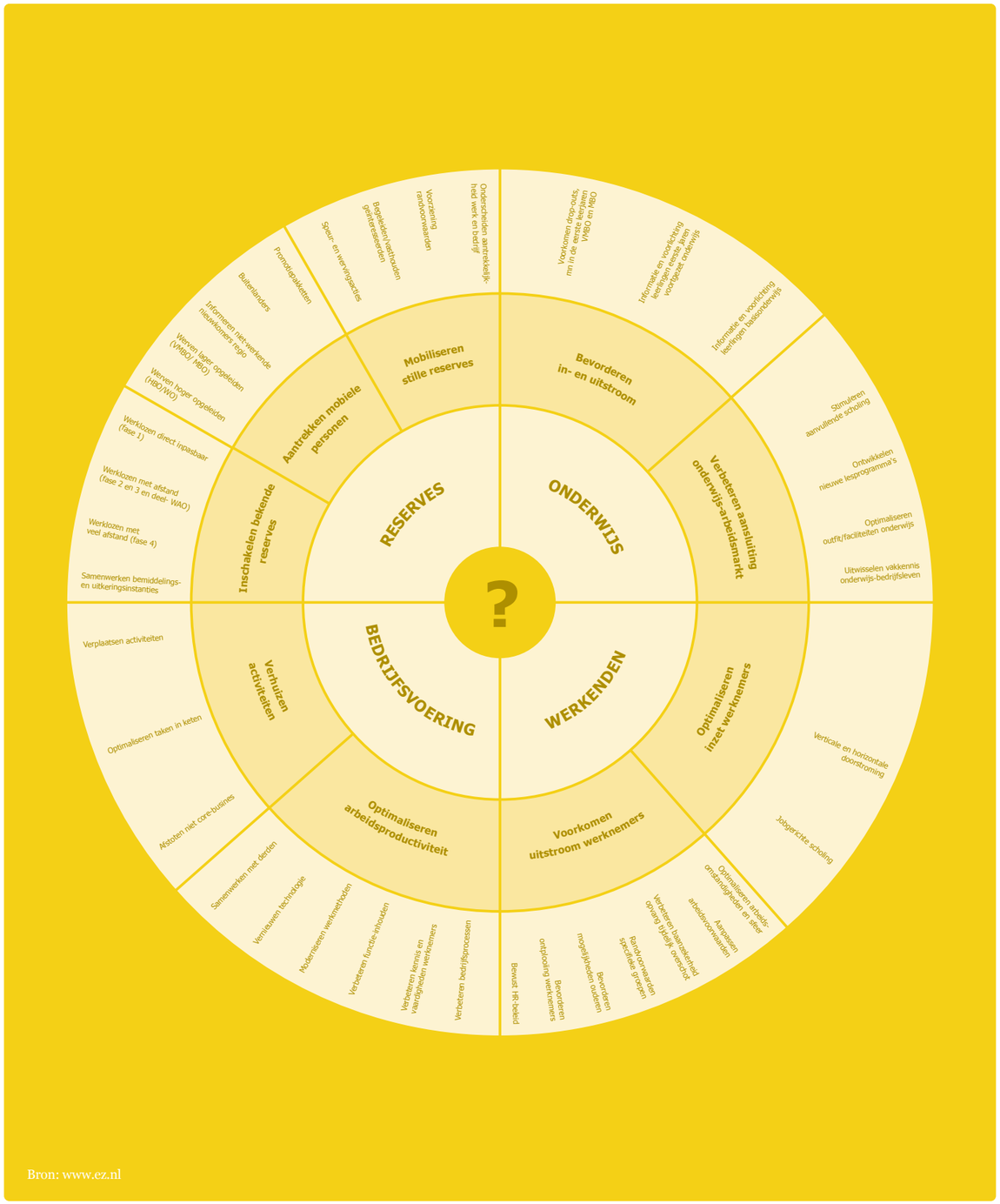
Een eerste oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt is min of meer toevallig tot stand te komen. Er komen immers forse aantallen Oekraïense vluchtelingen naar Nederland. Inmiddels vinden duizenden van hen werk. Dit gebeurt in sectoren waar van oudsher veel arbeidsmigranten werken, zoals de land- en tuinbouw en de industrie, maar onder de vluchtelingen zijn ook hoger en middelbaar geschoolde ICT'ers, technici en zorgmedewerkers. Met voldoende kennis van het Engels en op termijn het Nederlands kunnen sommigen ook in de horeca of retail aan de slag. Er is ook al sprake van dat Oekraïense leraren les gaan geven aan de Oekraïense kinderen. Vraag is alleen hoe lang men blijft. Weliswaar duurt de oorlog al enkele maanden, maar nu al keren er mensen die zijn gevlucht terug naar Oekraïne.

Immigranten

De Europese Commissie pleit ervoor om op grotere schaal arbeidsmigranten, bijvoorbeeld uit de Arabische landen, naar Europa te halen om de gaten op de arbeidsmarkt te vullen. Dit pleidooi wordt gemotiveerd door de vergrijzing en ontgroening die in de oostelijke en zuidelijke lidstaten nog veel sneller en sterker toeslaan dan in Nederland. De Europese Commissie denkt daarbij in de eerste plaats aan hoger opgeleide specialisten die ook nu al eenvoudig een werkvergunning krijgen, maar zij is er zich van bewust dat op andere niveaus eveneens meer arbeidskrachten nodig zijn.

Iets minder dan de helft van de werkgevers met vacatures kiest ervoor om kandidaten aan te nemen die niet helemaal aan de eisen voldoen en deze mensen vervolgens verder op te leiden.

De EC wil zogenaamde 'talent partnerships' afsluiten, in eerste instantie met Egypte, Marokko en Tunesië en later ook met Senegal, Nigeria, Pakistan en Bangladesh. Door meer legale immigratie toe te staan denkt de EC ook illegale immigratie tegen te gaan. De Arbeidsinspectie wijst erop dat het toelaten van grote aantallen arbeidsmigranten zal leiden tot grotere woningnood en problemen met het behalen van klimaatdoelstellingen. Verder zullen de problemen om te handhaven op arbeidsuitbuiting



Bron: www.ez.nl

toenemen. Vooral in sectoren waar de Nederlandse taal of kennis van de Nederlandse maatschappij van groot belang zijn, zoals in het onderwijs, de politie/veiligheid en ook de zorg, is de verhoogde inzet van arbeidsmigranten niet meteen een oplossing voor de krapte. Al met al zijn er zorgvuldige afwegingen nodig om problemen te voorkomen.

Andere reserves
Bij arbeidsmarktkrapte kan ook gekeken worden naar bijvoorbeeld werklozen en mensen met een arbeidsbeperking. Door de sterk gedaalde werkloosheid zijn de mensen in deze groepen meestal niet direct inzetbaar en aangewezen op specifieke banen. Ook zijn er nauwelijks nog herintreders, omdat de meeste vrouwen niet meer stoppen met werken als er kinderen komen. Omdat Duitsland en Vlaanderen te maken hebben met dezelfde krapte als Nederland biedt ook grensarbeid weinig soelaas. Dit alles betekent dat de enige resterende opties zijn: langer doorwerken door ouderen en extra inzet van de huidige werknemers die dan meer uren moeten gaan maken.

BARRIÈRES
Nu verdere verhoging van de AOW-leeftijd voorlopig wettelijk niet mogelijk is, is het wenselijk nog enig vrijwillig potentieel uit de groep ouderen te halen. Uit onder andere de recente MDIEU-sectoranalyses blijkt echter dat veel oudere werknemers sowieso niet tot de AOW-leeftijd kunnen doorwerken en dat inzetten op duurzame inzetbaarheid dit ook niet meteen gaat veranderen. Ten tweede zijn er al steeds meer ouderen die doorwerken. Het zal de nodige extra inspanningen kosten om nog meer ouderen nog langer te laten doorwerken. Ten derde hebben veel ouderen andere verplichtingen, in de vorm van mantelzorg. Ook zal langer doorwerken ten koste gaan van het potentieel voor mogelijk ook belangrijk vrijwilligerswerk.

Een qua uren ruimer arbeidscontract betekent in deze gevallen alleen maar dat men beter betaald wordt, maar niet altijd dat men meer uren gaat maken en productiever is. Toch zijn er volgens het CBS ook de nodige werknemers, en dan vooral jongeren, die wel degelijk meer willen werken.

Meer uren werken heeft eenzelfde effect op het potentieel voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. Ook is bekend dat ongeveer eenzelfde aantal werknemers meer als minder uren wil werken. Jonge generaties willen vaak liever werken om te leven dan leven om te werken en kiezen daarom voor een parttime baan.

De facto werken veel werknemers al meer uren dan ze betaald krijgen. Een qua uren ruimer arbeidscontract betekent in deze gevallen alleen maar dat men beter betaald wordt, maar niet altijd dat men meer uren gaat maken en productiever is. Toch zijn er volgens het CBS ook de nodige werknemers, en dan vooral jongeren, die wel degelijk meer willen werken. Ook wanneer werknemers zien dat de bedrijfsvoering in de knoop komt, zijn ze te bewegen om meer betaalde uren te maken. We zien dit bijvoorbeeld al gebeuren in de zorg, de logistiek (onder andere de krantenbezorging) en de horeca.

VRAAG NAAR ARBEID VERKLEINEN: TECHNOLOGIE
De kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod is ook te verkleinen door de arbeidsproductiviteit te vergroten. Dat kan onder andere door technologie in te zetten zodat de efficiency van arbeid toeneemt. In het verleden werd technologie vooral ontwikkeld om de kwaliteit van producten en dienstverlening te verhogen. Resultaat was vaak dat er alleen maar meer arbeid nodig was. Het tekort aan arbeidsaanbod vraagt om andersoortige inzet van technologie. Robotica, op afstand mee kijken met de medewerker die ter plekke de handelingen verricht, meetapparatuur om op afstand te bepalen wanneer de medewerker actief moet worden, videobellen in plaats van fysiek vergaderen en andere vormen van slimme ICT-toepassingen zorgen dat er minder schaarse medewerkers nodig zijn. De acceptatie van de digitale toepassingen door alle betrokkenen is daarbij vaak een grotere opgave dan het ontwikkelen van de technologie.

In het verleden werd technologie vooral ontwikkeld om de kwaliteit van producten en dienstverlening te verhogen.

ARBEIDSMARKTAANBOD VERSTERKEN: SKILLS
Vanwege de snel toenemende arbeidsmarktkrapte is het niet langer haalbaar voor het (formele) beroepsonderwijs om op grote schaal

schoolverlaters te leveren met de gewenste diploma's. Het werven van scholieren en studenten voor (nieuwe) opleidingen gericht op sectoren met een grote mismatch, zal in de meeste gevallen pas over vijf tot tien jaar effect hebben op de arbeidsmarktkrapte, wanneer de gediplomeerde studenten op de arbeidsmarkt komen. Het inrichten van nieuwe opleidingen, bijvoorbeeld in de hoek van maatschappelijke toepassingen van technologie en ICT, kan weliswaar voor minder arbeidsmarktkrapte gaan zorgen, maar kost eveneens veel tijd.

Daarom moet de nadruk komen te liggen op het gericht versterken van de skills van werkenden en werkzoekenden. Door (kort) formeel, maar ook informeel en non-formeel onderwijs is het mogelijk het complete arbeidsaanbod steeds een stukje hoger te kwalificeren, waardoor een zekere 'trek in de schoorsteen' ontstaat. Iedereen een niveau hoger (liefst het niveau dat men ook daadwerkelijke aankan) en vervolgens instroommogelijkheden voor werkzoekenden – al dan niet met een arbeidsbeperking die aangewezen zijn op arbeid op een niet al te hoog niveau.

ArbeidsmarktInZicht is groot voorstander van een meer skillsgerichte arbeidsmarktaanpak. Matching van vraag en aanbod op basis van skills is de sleutel tot een inclusieve, toekomstbestendige arbeidsmarkt voor iedereen. Om vanuit ArbeidsmarktInZicht regio's te ondersteunen bij het realiseren van een meer skillsgerichte arbeidsmarkt, is bij AIZ een nieuwe themapagina opgenomen: Skills. Binnen het thema Skills ontplooien we verschillende skillsgerichte initiatieven om de regionale mismatch tussen vraag en aanbod te verkleinen. We werken daarbij actief samen met regionale stakeholders en kennispartners en sluiten aan bij 'skills talen' die in Europa en Nederland de standaard zijn.

Inzicht in de vraag naar skills
Het eerste initiatief binnen de nieuwe themapagina Skills is het dashboard 'InZicht in de vraag naar skills'. Dit dashboard geeft naar beroep inzicht in de skills die werkgevers vragen. Daarbij worden vier skillscategorieën onderscheiden: Professionele skills, IT skills, Soft skills en Talen.

Deze skills in de tabel hiernaast zijn in 2021 het meest gevraagd.

PROFESSIONELE SKILLS	SOFT SKILLS	TALEN	IT-SKILLS
Consultancy	Communicatie	Engels	Microsoft Excel
Financiën	Zelfmotivatie	Nederlands	Microsoft Office
Coaching en begeleiding	Werken in groepsverband	Duits	Data-analyse
Innovatie	Servicegerichtheid	Frans	Informatie- en communicatietechnologie
Administratieve werkzaamheden	Coördineren	Spaans	Agile methodologie
Stakeholder management	Doelgericht	Italiaans	Scrum
Techniek	Aanpassingsvermogen	Zweeds	Software engineering
Verkoop	Aandacht voor detail	Portugees	Databases
Retail	Analytisch denken	Pools	Sap applicaties
Marketing	Gepassioneerd	Chinees	Windows Azure

Recent is ook het tweede skillsinitiatief van ArbeidsmarktInZicht live gegaan: SkillsInZicht. SkillsInZicht is de nieuwe tool voor het analyseren, matchen en ontwikkelen van talent. SkillsInZicht biedt een laagdrempelig en innovatief assessment dat leidt tot een persoonlijk skillsprofiel: een compleet en overzichtelijk beeld van de talenten, drijfveren en soft skills. Het persoonlijke skillsprofiel geeft inzicht in de eigen, persoonlijke arbeidsmarkt en laat de beroepen en vacatures zien die echt bij iemand passen. Dit initiatief van ArbeidsmarktInZicht is helemaal gratis. We stimuleren regio's om stakeholders te informeren en enthousiasmeren over dit initiatief en de unieke inzichten die de tool biedt te gaan ontdekken.

JOB CARVING EN CRAFTING
Als vervolg op de inzet van nieuwe reserves, de inzet van technologie en het versterken van de skills van het arbeidsaanbod is het ten slotte dan ook nog eens zaak om goed te kijken wie in de toekomst waar voor zou kunnen en moeten worden ingezet. In de zorg is bijvoorbeeld door een andere organisatie van het werk, mogelijk in combinatie met meer aandacht voor preventie, veel terrein te winnen. Dit zou enorm kunnen helpen om de personeelstekorten te bestrijden en de zorgverlening op niveau te houden, wanneer de vergrijzing de zorgvraag verder doet toenemen.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN JUNI 2022

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 Regio Drenthe 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.

Krapte op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft hoog

Opnieuw meer mensen met betaald werk

ARBEIDSDEELNAME

254.000
WERKENDEN

69,8%
NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

+ ↗

9.000
WERKLOZEN

3,4%
WERKLOOSHEID

+ ↘

ARBEIDSMARKTSPANNING

↗ +

40,9%
TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

TOP 3 SECTOREN
1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Bouwnijverheid
3. Horeca

TOP 5 BEROEPEN
1. ICT beroepen
2. Zorg en welzijn beroepen
3. Dienstverlenende beroepen
4. Transport en logistiek beroepen
5. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen

2,33

Krapte op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft hoog

+ ↗

Verdere toename aantal online vacatures

VACATURES

11.709
ONTSTANE VACATURES

27% MBO 1-2

35% MBO 3-4

28% HBO / WO

Aantal faillissementen stijgt, maar blijft laag

TOP 5 SECTOREN
1. Detailhandel
2. Zorg
3. Horeca
4. Verhuur en overige zakelijke dienstverlening
5. Welzijn

ECONOMIE

10
FAILLISSEMENTEN

-32
CONSUMENTEN-VERTROUWEN

5,9
ONDERNEMERS-VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,7
3,6
ECONOMISCHE GROEI

4,3
4,0
WERKLOOSHEID

WW-uitkeringen blijft afnemen

WW-UITKERINGEN

4.698
LOPENDE WW-UITKERINGEN

1,9%
WW-PERCENTAGE

382
INSTROOM WW

819
UITSTROOM WW

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

30.311
TOTAAL GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

9.525
GWU MET DIENSTVERBAND

20.786
GWU ZONDER DIENSTVERBAND

11.600
BIJSTAND

1.964
WAJONG

2.859
WIA/WAO

2.911
WW

ARBEIDSMARKT-SPANNING.

Beroepsklasse

BEROEPSKLASSE (4E KWARTAAL 2021)
Er is inmiddels spanning in alle beroepsklassen met als koplopers de ICT beroepen, de technische beroepen en beroepen in transport en logistiek. De gemiddelde typering van de arbeidsmarktspanning is zeer krap.

Beroepsgroep

BEROEPSGROEP
Per beroepsklasse is aangegeven voor welke beroepsgroepen de tekorten het grootst zijn. Binnen de ICT beroepen zijn dat databank- en netwerk-specialisteen en software- en applicatieontwikkelaars.

Sector

SECTOREN (2E KWARTAAL 2022)
De verhuur en overige zakelijke diensten, de specialistische zakelijke diensten en de horeca ervaren enorme belemmeringen door het tekort aan arbeidskrachten.

Online vacatures

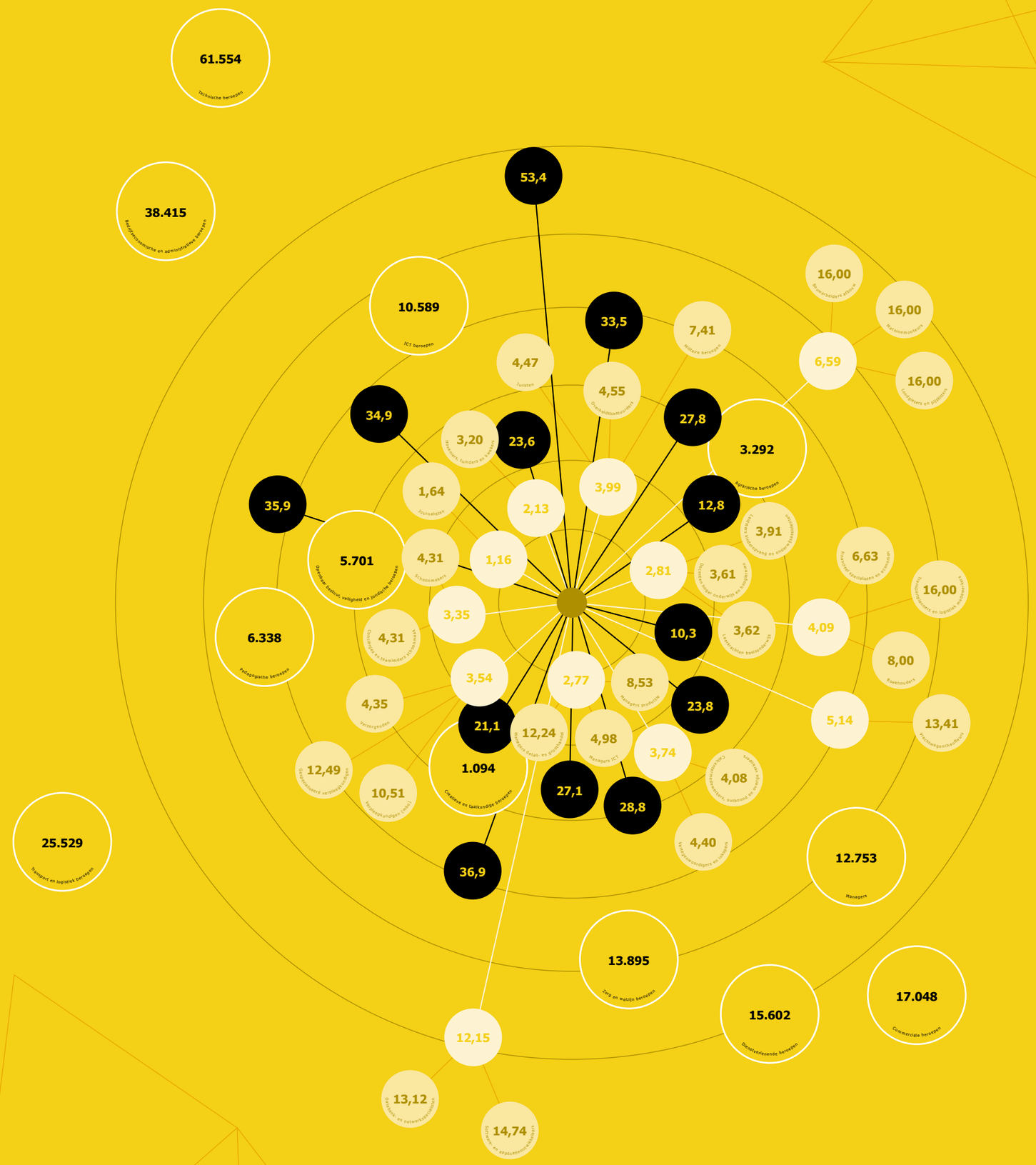
ONLINE VACATURES (MAART 2022)
Voor technische beroepen, bedrijfseconomische en administratieve beroepen en voor beroepen in transport en logistiek werd online veel geworven. Ook voor commerciële beroepen, dienstverlenende beroepen en zorg en welzijn beroepen verschenen online veel vacatures.

SPANNING BEROEPSKLASSE

ICT beroepen	12,15
Technische beroepen	6,59
TRansport en logistieke beroepen	5,14
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	4,09
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	3,99
Comerciële beroepen	3,74
Zorg en welzijn beroepen	3,54
Dienstverlenende beroepen	3,35
Pedagogische beroepen	2,81
Managers	2,77
Agrarische beroepen	2,13
Creatieve en taalkundige beroepen	1,16

BELEMMERINGEN / TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

Landbouw, bosbouw en visserij	21,1%
Delfstoffenwinning	10,3%
Industrie	27,1%
Bouwnijverheid	27,8%
Handel	23,6%
Vervoer en opslag	33,5%
Horeca	35,9%
Informatie en communicatie	34,9%
Verhuur en handel van onroerend goed	12,8%
Specialistische zakelijke diensten	36,9%
Verhuur en overige zakelijke diensten	53,4%
Cultuur, sport en recreatie	28,8%
Overige dienstverlening	23,8%



ARBEIDSMARKTINZICHT KENNISBANK

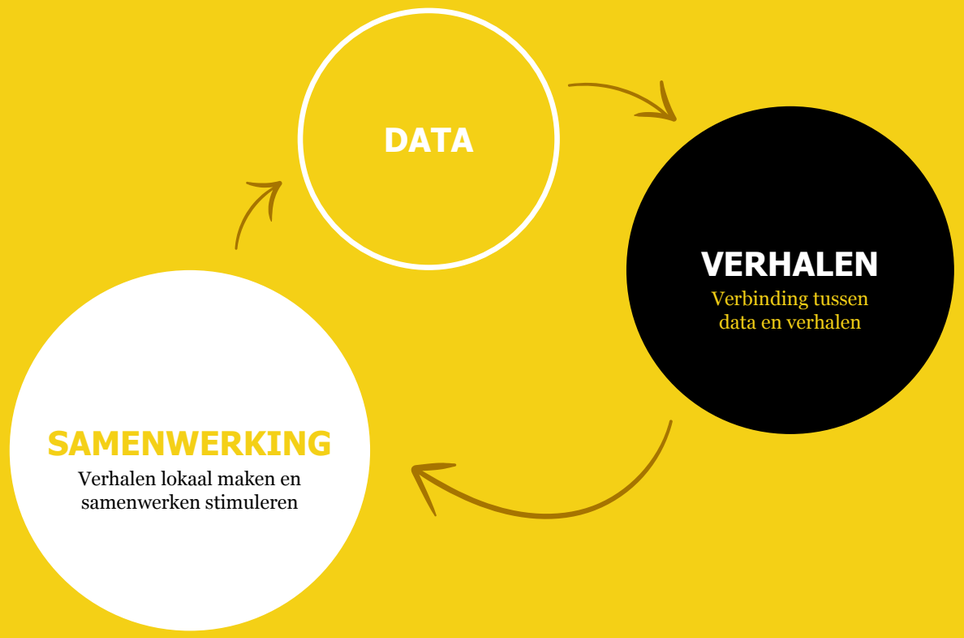
Niet alleen de data en de duiding zijn te vinden op het platform ArbeidsmarktInZicht. Er is ook een uitgebreide kennisbank. Daarin is belangrijke actuele informatie bijeengebracht rond relevante arbeidsmarktgerelateerde thema's.

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.



Arbeidsmarkt InZicht.nl
Etil research group

Dit magazine is een uitgave van ArbeidsmarktInZicht.nl

Betrouwbare analyse vormt het fundament voor een structurele aanpak van regionale arbeidsmarktvraagstukken.