

AIZ KWARTAAL INZICHT

Jaargang 1
November 2022 — Noord-Brabant

#3



INHOUD

Voorwoord	5
Duiding Stand van zaken en ontwikkelingen arbeidsmarkt	7
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen november 2022	12
Pestle-analyse	16
Inzicht in arbeidsmarktknelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid	18
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	20
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	22



VOORWOORD

Sinds afgelopen zomer is iedereen ermee bezig: de krappe arbeidsmarkt en hoe die krapte het hoofd te bieden. Uiteraard vormt de arbeidsmarkt een cruciale factor om de vele, zeer grote uitdagingen van dit moment het hoofd te bieden. Er is menselijk denk- en doeermogen vereist om op tal van fronten te werken aan de oplossingen voor morgen. Maar wie de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren heeft gevolgd, bijvoorbeeld via ArbeidsmarktInZicht.nl, zal niet echt verrast zijn.

WHAT'S NEW?

Op dit moment is er een tekort aan personeel in vrijwel alle sectoren en beroepen. Het is een krapte die gezien de vergrijzende beroepsbevolking te verwachten viel en die de afgelopen jaren al zichtbaar werd in de arbeidsmarkttrappontages. Opvallend is wel dat de krapte niet afneemt ondanks de lichte recessie waarin de economie zich bevindt. Om toch aan voldoende personeel te komen worden de beproefde oplossingsrichtingen ingezet: het motiveren van onbenut arbeidspotentieel, werkenden vragen om meer uren te werken, arbeidsmigranten aantrekken. Het is zinvol om te onderzoeken wat wel en niet heeft gewerkt en om op basis daarvan gericht te investeren in een aanpak die werkt. Veel maatregelen bieden in de huidige situatie immers onvoldoende soelaas.

UIT DE GEVARENZONE

De krapte is structureel en vraagt om alternatieven. Werkgevers voelen grote druk om maatregelen te nemen, omdat niet alleen hun groei wordt geremd. Zelfs de normale bedrijfsactiviteiten zijn bij veel bedrijven in gevaar. De huidige situatie kan daarom drempelverlagend werken ten aanzien van innovaties die al enkele jaren op een doorbraak wachten. In de zorg bijvoorbeeld wordt steeds meer de keuze gemaakt voor technische en technologische oplossingen. Robotisering kan in de huidige arbeidsmarkt op veel meer fronten dan tot nu toe zinvol blijken.

INTRINSIEK

Aan de andere kant blijft aandacht voor de huidige en toekomstige medewerkers essentieel. Wie het verloop weet terug te brengen, bijvoorbeeld door niet te bang te zijn om mensen aansprekende scholingsmogelijkheden te bieden, hoeft minder te werven. En als er dan toch geworven moet worden, is het misschien zinvol om vroegtijdig contacten op te bouwen met kinderen en jongeren, zodat zij een realistisch beeld krijgen van de mogelijkheden van een sector of bedrijf. De huidige schoolverlaters hebben het voor het uitkiezen. De werkgever waar iemand een goed gevoel bij heeft, zal de gelukkige zijn!

Jeroen Meuwissen

Manager arbeidsmarkt
Etil Research Group

November 2022

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

Nu de restricties met betrekking tot covid zijn opgeheven laten de economische indicatoren tegen de verwachting in geen “normaler” beeld zien. 4 van de 13 indicatoren van de conjunctuurklok van het CBS zijn lager uitgekomen dan de langjarige trend. 6 indicatoren laten een afname zien, 4 een lichte toename: de ontwikkeling van de indicatoren ziet er niet goed uit. De energieproblemen ten gevolge van de aanval van Rusland op Oekraïne leiden tot een torenhoge inflatie, vooral van de energieprijzen, maar de prijzen van andere producten volgen. De druk op loonstijging neemt inmiddels ook toe. De hoge inflatie leidt vervolgens tot een afname van het consumenten- en producentenvertrouwen en beïnvloedt ook andere indicatoren.

Opvallend is wel dat het Bbp in het tweede kwartaal nog met 2,6 procent groeide; dit in tegenstelling tot de ons omringende landen. Deze stijging werd veroorzaakt door toegenomen investeringen en export. Volgens het CBS boekten bedrijven nooit eerder zo’n hoge winst in het tweede kwartaal als in 2022. Ook de consumptie nam toe. Consumenten hadden blijkbaar wat in te halen na de lockdowns.

Voor Noord-Holland en Zeeland laten een fikse groei zien. Noord-Brabant liet van het tweede kwartaal van 2021 tot hetzelfde kwartaal in 2022 een economische groei van 5% zien, vergelijkbaar met het Nederlandse gemiddelde.

PROVINCIEAAM	BBP-VERANDERING (%)
Groningen	3
Friesland	4
Drenthe	4
Overijssel	5
Flevoland	5
Gelderland	5
Utrecht	5
Noord-Holland	10
Zuid-Holland	5
Zeeland	8
Noord-Brabant	5
Limburg	5

Economische groei 2e kwartaal 2022 t.o.v. 2e kwartaal 2021

De maatregelen van de regering om de energielasten te beperken hebben een positieve invloed op de economie en daarmee op de arbeidsmarkt. Vraag is echter of dit voldoende is. Daarnaast is het de vraag of de zogeheten sectorplannen voldoende zijn om een eventuele nieuwe covidgolf zodanig in te dammen dat lockdowns voorkomen kunnen worden.

WERKGELEGENHEID

De werkgelegenheid van werknemers en zelfstandigen nam in het tweede kwartaal (seizoensgecorrigeerd) toe met 2,6%, net als het Bbp. Voor een deel heeft dit met herstel van de consumptie na covid te maken. Het probleem is nu vooral dat bedrijven door personeelstekort niet optimaal kunnen profiteren van de opleving: winkels en horeca beperken de openingstijden en NS, Schiphol en rechtbanken schrappen in de dienstverlening. Het tekort heeft ofwel te maken met al langer bestaande tekorten of met het feit dat werknemers tijdens de covidcrisis ander werk hebben gevonden. De stijgende energielasten bedreigen echter de werkgelegenheid. Omdat die kosten de opbrengsten fors overtreffen, leggen steeds meer bedrijven de productie geheel of gedeeltelijk stil: de zware industrie – bijvoorbeeld zinkproducent



Nyrstar - maar ook (rozen)kwekerijen, bakkerijen, zwembaden, ijsbanen, horeca, en de wasserijen (met gevolgen voor de zorg).

BEROEPSBEVOLKING/WERKZOEKENDEN

Het CPB ziet de vergrijzing van de beroepsbevolking als de grootste bedreiging voor de ontwikkeling van de economie doordat de werkgelegenheid niet kan toenemen. Het inschakelen van meer (arbeids)migranten en het inzetten van onbenut arbeidsaanbod zijn opties om de omvang van de beroepsbevolking op niveau te houden.

De helft van de arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht en de helft heeft een direct dienstverband bij de inlener, blijkt uit onderzoek van uitzendkoepels ABU en NBBU.

Er zijn in Nederland momenteel ruim 750 duizend **arbeidsmigranten**, exclusief scholieren en studenten, 60% van hen is Pools. De helft van de arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht en de helft heeft een direct dienstverband bij de inlener, blijkt uit onderzoek van uitzendkoepels ABU en NBBU. Arbeidsmigranten werken vooral in de logistiek, tuinbouw, voedingsindustrie, metaalsector, landbouw en het transport, maar ook in de vele distributiecentra. Ook in de bouw zijn arbeidsmigranten hard nodig om de woningbouwopgaven van het kabinet te kunnen verwezenlijken. Er zijn verschillende argumenten om niet te zeer te leunen op arbeidsmigranten (anders dan de hoogopgeleide technici en IT-ers die we graag naar Nederland zien komen). Een belangrijk argument is dat ze relatief vaak een uitkering zouden hebben, maar onderzoek van de universiteit Leiden laat zien dat eerder het tegenovergestelde het geval is. Een tweede argument is dat ze een te groot beslag op (het tekort aan) woningen leggen, maar Het is namelijk de vraag waar de arbeidsmigranten vandaan moeten komen. De landen ten oosten van Nederland kennen een nog veel grotere vergrijzing dan ons land. Polen kiezen vaak voor het dichterbij gelegen Duitsland en Oekraïners willen na de oorlog weer terug. Dat verklaart mogelijk ook het voorstel van de Europese Commissie om naar Noord-Afrika te kijken. Het lijkt echter vooralsnog politiek niet haalbaar om deze mensen naar Nederland te halen mét hun partners en kinderen die mogelijk beschikbaar zijn voor de zorg.

Een tweede optie is het **mobiliseren van onbenut arbeidsaanbod**. Twee varianten zijn interessant. De eerste is mensen zonder werk mobiliseren. Daar zijn gemeenten, UWV en andere stakeholders natuurlijk al hard mee bezig. De vraag is hoe groot de doelgroep daarvoor is. Immers jongeren die nog een opleiding volgen behoren ook tot dit werkloze arbeidsaanbod, evenals ouderen die bijna aan hun pensioen toe zijn. Verder speelt bij een deel van het onbenut arbeidsaanbod niet eenvoudig op te lossen multiproblematiek. 67.000 personen staan bij het UWV

ingeschreven en ook nog eens op een kansrijk beroep. Dan is het de vraag wat er aan de hand is waardoor deze mensen nog niet aan het werk zijn. Vaak blijken ze dan toch niet te beschikken over de juiste kwalificaties.

Een tweede variant om onbenut arbeidsaanbod te mobiliseren is al vaker in dit magazine aan de orde geweest: mensen meer uren laten maken. Om dit voor elkaar te krijgen ligt de bal echter evenzeer bij werkgevers als bij werknemers (als misschien bij de belastingregels) want het moet de vooral vrouwelijke parttimers ook mogelijk worden gemaakt die extra uren te werken. Inzet op arbeidsomstandigheden, werkdruk, opleidingen en roosters kan dan enorm helpen. Mogelijk dat de voorgestelde oplossing van de Utrechtse hoogleraar Tanja van der Lippe over structurele benutting van vrouwelijk talent op de arbeidsmarkt een doorbraak kan forceren. Door een beroep te doen op het Nationaal Groeifonds hoopt zij de sterk institutioneel verankerde deeltijdcultuur te breken. Denk hierbij aan het opschalen van experimenten rond roostering, thuiswerken, combinatiebanen en ook het veranderen van de taakverdeling binnenshuis.

Hier ligt ook een link met het ziekteverzuim. Het aantal ziekmeldingen op het werk is weliswaar terug op het niveau van voor covid, het aandeel van psychisch verzuim is echter met 10 procent gestegen. Vermindering van de werkdruk lijkt daarom niet alleen van belang om werknemers meer uren te laten werken, maar ook om de huidige werknemers voor hun werk te behouden.



VACATURES EN WERKZOEKENDEN

Eind juni stonden er 467 duizend vacatures open, 16 duizend meer dan aan het einde van het eerste kwartaal. Dit is het achtste kwartaal op rij dat het aantal vacatures toeneemt. In twee jaar tijd is het aantal openstaande vacatures meer dan verdubbeld. De spanningsindicator van UWV laat zien dat de arbeidsmarkt in alle beroepen krap is. Steeds meer bedrijven zien geen oplossing en passen hun bedrijfsactiviteiten aan aan de beschikbaarheid van personeel. Dit vooral om het resterende personeel niet te zwaar te belasten. Het CPB verwachtte een dergelijke situatie voor 2026-7, maar op verschillende plaatsen blijkt de arbeidsmarkt nu al leidend te zijn voor de economie.

WERKLOOSHEID

Toch neemt het aantal werklozen al maandenlang toe. In augustus 2022 lag het aantal werklozen op 378 duizend, 3,8 procent van de beroepsbevolking. De toename wordt niet veroorzaakt door de groep mensen met een bijstandsuitkering. Dat aantal is op het laagste niveau van de afgelopen negen jaar. Mogelijk komt de gestegen werkloosheid doordat de schoolverlaters wat meer tijd nemen om een baan te overwegen. Ze hebben het immers vaak voor het kiezen qua werkgever.

SECTOREN EN BEROEPEN

Techniek, zorg en onderwijs kampen met grote personeelstekorten, maar die zijn er inmiddels ook in andere sectoren, waaronder de horeca en de retail. Na covid namen de verkopen toe en hoewel die nu door de stijgende inflatie teruglopen, leidt dit nog niet direct tot veel faillissementen. Daardoor blijft het personeelstekort bestaan. Als de consumptie door het koopkrachtpakket van het kabinet weer op het peil van vóór de covidcrisis kan komen, zal dit nog sterker voelbaar worden en zullen openingstijden en dienstverlening van handel en horeca afnemen. Dat vraagt aanpassing van de consument, die overigens niet meteen uit de fysieke winkels naar de e-commerce en uit de horeca naar de thuisbezorgers kan overstappen, want ook de IT kent personeelsproblemen.

Juist nu zou de energietransitie een impuls kunnen krijgen door de combinatie van de stijgende energielasten en het beschikbaar komen van het geld dat tijdens de covidcrisis is gespaard.

Voor de **techniek en IT** gaat het nu echt knellen. De uitstroom uit het beroepsonderwijs neemt nog steeds af. In de IT-sector is - net als in de zorg - sprake van een stijgend verloop van personeel. De toenemende werkdruk speelt hierbij een belangrijke rol. De uitweg voor de industrie en bouw lijkt een groei van de arbeidsproductiviteit te zijn maar op dat gebied is het laaghangend fruit vaak al geplukt. Alleen bij de ‘achterblijvers’ is op dit gebied nog winst te boeken. De productiviteitsgroei neemt af. Daaraan is ook het tekort aan IT-personeel debet en het feit dat, van het zittend personeel steeds meer IT-skills, digitale skills en technisch abstractievermogen worden gevraagd. Het gevaar is dat steeds meer bedrijven de ‘gemakkelijke’ weg kiezen: ze concentreren zich op de bedrijfsactiviteiten waar de meeste winst is te boeken. Juist nu zou de energietransitie een impuls kunnen krijgen door de combinatie van de stijgende energielasten en het beschikbaar komen van het geld dat tijdens de covidcrisis is gespaard. Een dergelijke impuls loopt echter vast op personeelstekorten in de installatie- en energiesector. Particulieren en bedrijven die aanpassingen willen doorvoeren om hun energielasten te beperken, zijn daardoor steeds duurder uit.



In de **zorg** is het uitgangspunt inmiddels dat de personeelsproblematiek niet met de gebruikelijke middelen is op te lossen. Men gaat ervan uit dat men het in de toekomst met minder personeel moet doen dan nodig is om het werk op de huidige manier uit te voeren. Oplossingen worden gezocht in de technologie maar ook in meer zeggenschap voor beroepsbeoefenaren die daardoor zelf effectieve en efficiënte oplossingen kunnen doorvoeren en zo zelfs beter voor de sector behouden blijven. Ook betere samenwerking binnen het nogal versplinterde zorglandschap en minder administratieve lasten bieden mogelijkheden. Daarvoor moeten dan wel belemmeringen in de sfeer van mededinging, privacy (Nederland is hierin strikter dan de EU) en btw-tarieven worden weggenomen. Sommige zorginstellingen zoeken het ook in de vermindering van de afhankelijkheid van zzp-ers en uitzendkrachten. Hiermee lopen ze vooruit op wetgeving die een groot aantal zzp-ers en uitzendkrachten zal dwingen om weer in dienst van de instellingen te gaan werken (zie ook verderop in het hoofdstuk over de PESTLE).

In de zorg is het uitgangspunt inmiddels dat de personeelsproblematiek niet met de gebruikelijke middelen is op te lossen.

Ook in het **onderwijs** wordt samenwerking steeds meer gezien als oplossing voor de personele problemen. In het basisonderwijs zou bijvoorbeeld de samenvoeging van kleine scholen het tekort aan onderwijzend personeel voor een flink deel oplossen. In het voortgezet onderwijs en mbo nemen de tekorten toe in alle vakken met uitzondering van kunst en cultuur. Hier hebben echter al veel fusies plaatsgehad. Net als in het basisonderwijs is de krapte het grootst in de Randstad.



Voor de techniek en IT gaat het nu echt knellen. De uitstroom uit het beroepsonderwijs neemt nog steeds af. In de IT-sector is - net als in de zorg - sprake van een stijgend verloop van personeel.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN NOVEMBER 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 Noord-Brabant 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.

Een krappe arbeidsmarkt.

ARBEIDSDEELNAME

1.425.000

WERKENDEN



73,0%

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Werkloosheid neemt verder af

46.000

WERKLOZEN



3,1%

WERKLOOSHEID

ARBEIDSMARKTSPANNING

35,8%

TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

TOP 3 SECTOREN

1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Spec. zakelijke diensten
3. Horeca



TOP 5 BEROEPEN

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

5,81

Voor bijna alle beroepen een krappe arbeidsmarkt.

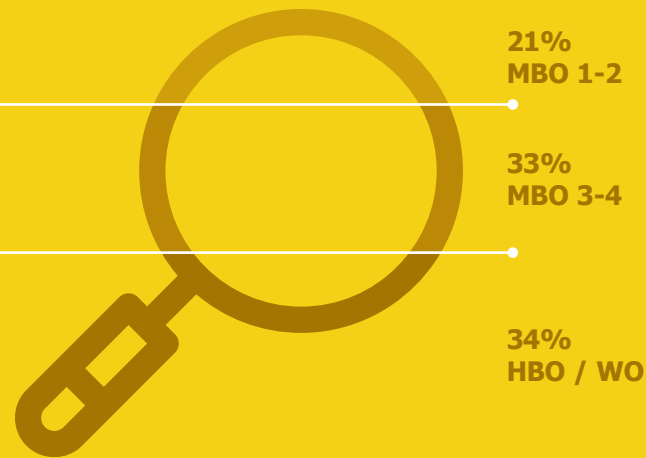
Spanning arbeidsmarkt neemt verder toe

VACATURES

Afname online vacatures,
maar blijft op hoog niveau

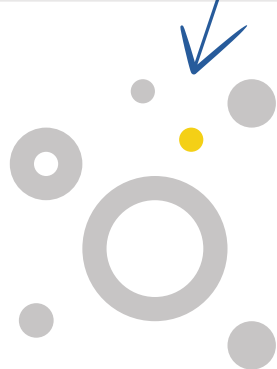
75.934

ONTSTANE VACATURES



Vertrouwen ondernemers
neemt af

ECONOMIE



60

FAILLISSEMENTEN

-54

CONSUMENTEN-
VERTROUWEN

7,0

ONDERNEMERS-
VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,7
4,6

ECONOMISCHE GROEI

3,9
3,4

WERKLOOSHEID

WW-UITKERINGEN

Aantal WW-uitkeringen
blijft afnemen

23.561

LOPENDE WW-UITKERINGEN



1,6%

WW-PERCENTAGE

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



128.829

TOTAAL GEREISTREERDE
WERKZOEKENDEN

39.009

GWU MET
DIENSTVERBAND

89.820

GWU ZONDER
DIENSTVERBAND

48.475
BIJSTAND

5.871
WAJONG

13.703
WIA/WAO

14.481
WW

2.195

INSTROOM WW

2.954

UITSTROOM WW

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

De laatste maanden is er sprake van verschillende voor de arbeidsmarkt relevante politieke ontwikkelingen. Eerst was er in mei 2022 een advies van de Sociaal-Economische Raad (SER). De inhoud daarvan betreft meer uren werken, goed werkgeverschap, vernieuwing en slimmer werken, minder administratieve belasting en meer langjarig perspectief in beleid en uitvoering.

Daarna volgde in juni een Kamerbrief van de minister van SZW. Deze bevat maatregelen op de volgende gebieden: stimuleren van technologie- en procesinnovatie, inzet op het arbeidsaanbod, verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, stimuleren van meer uren werken, inzet op Leven Lang Ontwikkelen en verbeteren van de aansluiting van het initieel onderwijs op de arbeidsmarkt. Het gaat vooral om maatregelen die effect zullen hebben op de langere termijn, wanneer de vergrijzing de krapte verder doet toenemen.

Kort daarna stuurde de minister van SZW een tweede Kamerbrief naar het parlement. Deze heeft een toekomstbestendige arbeidsmarkt als onderwerp en bevat voorstellen op hoofdlijnen voor hervormingen van de arbeidsmarkt. Centraal in de visie van het kabinet staat het streven naar regels rondom werk die enerzijds meer zekerheid bieden voor individuen en anderzijds voor voldoende wendbaarheid voor ondernemingen zorgen. Het gaat om: het verdwijnen van oproepcontracten, wijziging van de duur van uitzend-dienstverbanden (inclusief tegengaan van de concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij uitzendwerk en bestrijding van draaieurconstructies), invoering van een deeltijd-WW regeling, versterking van de re-integratie naar een andere werkgever tijdens het tweede ziektejaar, een in principe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorziening en betere pensioenvoorziening voor zelfstandigen, betere rechten van schijnzelfstandigen op een contractuele arbeidsrelatie (door een grens te stellen aan de vergoeding van zelfstandigen van minimaal 30-35 euro), versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur om Van Werk Naar Werk beter mogelijk te maken, een Actieplan Leven Lang Ontwikkelen en verbetering van het instrumentarium om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden.

Daarnaast zijn de hoge inflatie en vooral de stijgende energielasten reden voor een aantal koopkrachtmaatregelen. Sommige daarvan hebben direct betrekking op de arbeidsmarkt, andere werken indirect door. Naast bijvoorbeeld een energieplafond en een energietoeslag gaat het om een verhoging van het minimumloon, de AOW en de bijstand met 10%, een hogere huurtoeslag en zorgtoeslag,

een verhoging van de arbeidskorting. In aanvulling daarop brengt het kabinet in oktober 2022 een reeks maatregelen naar buiten die zijn gericht op het verminderen van de energielasten van bedrijven. Op die manier wordt voorkomen dat bepaalde bedrijven met hun activiteiten moeten stoppen met ontslagen tot gevolg.

Ten slotte gaat het ministerie van OCW een Werkagenda mbo het leven laten zien. Deze kent drie prioriteiten, waaronder de betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Maatregelen zijn erop gericht mbo-studenten al tijdens de studie te laten werken met de nieuwste methoden en techniek, een betere loopbaanoriëntatie en -begeleiding, het tegengaan van voortijdig schoolverlaten en doorlopende leerroutes vmbo-mbo-hbo.

Het doorvoeren van al deze maatregelen zal zeer grote consequenties hebben voor de werking van de arbeidsmarkt. Al zal het nog enige jaren gaan duren voordat ze allemaal zijn doorgevoerd en effecten zichtbaar worden.

ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat de arbeidsmarkt steeds krappere gaat worden en dat dit ertoe gaat leiden dat de economische groei na 2026 minder zal zijn. Kortom: de arbeidsmarkt bepaalt de economie in plaats van andersom. Er zijn overigens de nodige signalen dat dit nu al het geval is.

Het CPB ziet de huidige tegenslag (hoge inflatie; hoge energielasten) als een tijdelijk fenomeen. De oorlog in de Oekraïne duurt echter steeds langer en de druk op de energievoorziening neemt toe. Meer bedrijven stoppen. Daardoor kunnen productieketens in de problemen raken. De kans dat de tijdelijke recessie de arbeidsmarkt in de komende jaren negatief gaat beïnvloeden, wordt groter. Werkgevers zijn ook minder positief over de economie. Dit kan een selffulfilling prophecy worden met een voor werkgevers welkome tijdelijke verruiming van de arbeidsmarkt tot gevolg. Als dit gebeurt, raken werkenden hun baan kwijt, terwijl ze vanwege hun leeftijd of te specifieke skills niet gemakkelijk een andere baan kunnen vinden.

SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Voor de langere termijn is de vergrijzing is nog steeds de belangrijkste trend. Het effect op de arbeidsmarkt heeft drie gedaantes: er stromen meer werkenden uit naar pensioen dan dat er jongeren instromen, de groep werkenden wordt gemiddeld ouder en de druk op de zorgsector neemt toe omdat er meer ouderen zorg nodig hebben.

Daarnaast spelen op dit moment nog vooral twee andere trends. De eerste betreft de covidpandemie die de afgelopen jaren economie en arbeidsmarkt sterk heeft beïnvloed. Omdat de huidige variant minder tot ziekenhuisopnames leidt en steeds meer mensen goed gevaccineerd zijn, heeft het kabinet sectoren gevraagd sectorplannen op te stellen. Deze plannen moeten enerzijds de verspreiding van het virus tegengaan en anderzijds de bedrijven niet te veel beperken in hun economische activiteiten. De regering wil de samenleving zo goed mogelijk openhouden bij een nieuwe ervaring van het virus. Uit analyse van de sectorplannen blijkt echter dat er toch nog een sterk risico bestaat op verspreiding van de ziekte, wat uiteindelijk weer tot een lockdown kan leiden. Daarmee zullen de druk op de zorg én het ziekteverzuim weer sterk toenemen. Daarnaast dreigt er een naar verhouding grote griepgolf met vergelijkbare gevolgen. Gezien de dreiging van een pandemie adviseert de WRR (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) flexibiliteit in de vorm van digitalisering en voldoende mogelijkheden voor om- en bijscholing.

Een tweede trend is de toename van het aantal asielzoekers, Oekraïners en arbeidsmigranten. Gezien de arbeidsmarktkrapte is de laatste groep hard nodig, is de komst van de tweede groep hier en daar een uitkomst en neemt de druk toe om het voor asielzoekers sneller mogelijk te maken (legaal) aan het werk te gaan. Ook voor de langere termijn is een toenemend aantal immigranten goed voor Nederland gezien de vergrijzing. Niet alleen de immigranten zelf, maar ook hun kinderen zijn nodig om de arbeidsmarktkrapte op te lossen. Er is echter niet uitsluitend politiek gemotiveerde tegendruk. Zo wijst de Arbeidsinspectie er in het jaarverslag 2021 op dat door minder arbeidsmigranten aan te trekken de druk op de woningmarkt niet verder wordt vergroot. Ook het tegengaan van misstanden met arbeidsmigranten wordt eenvoudiger als er minder arbeidsmigranten komen. Het is een dilemma, temeer daar het inzetten van (arbeids)migranten in de bouw juist een absolute voorwaarde zou kunnen worden om het woningtekort op te lossen.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

Door technologische ontwikkelingen neemt de arbeidsproductiviteit toe en kan de arbeidsmarktkrapte voor een deel worden opgelost. Opmerkelijk is dat de arbeidsproductiviteit de afgelopen jaren juist is afgenomen, hoewel 2021 een eenmalige uitzondering vormt met een toename van 2,5%. Dit heeft ermee te maken dat door de arbeidsmarktkrapte mensen aan het werk komen die niet altijd over de benodigde skills beschikken. Dit drukt de arbeidsproductiviteit. Dat de arbeidsproductiviteit slechts in geringe mate toeneemt komt ook doordat op het gebied van technologische ontwikkeling het laaghangend fruit inmiddels wel lijkt geplukt. Zo heeft de Nederlandse auto-industrie een relatief hoge robotdichtheid.

Het Centraal Economisch Plan 2022 bevat een doorkijk naar 2030. Het CPB verwacht dat de arbeidsproductiviteit de komende jaren onder druk van personeelstekorten weer gaat toenemen,

de eerste jaren met 1% per jaar en na 2026 met 1,2% per jaar. Personeelsschaarste is, zoals ook ING meldt, de grootste belemmering, maar ook de veroorzaker van stijging van de arbeidsproductiviteit. Volgens ING zijn drie factoren cruciaal voor verdere technologische ontwikkeling: goed gekwalificeerde vakmensen, samenwerking in de keten en investeringen in R&D (Research & Development). Een belangrijke factor is de schaarste aan IT-ers. Automatisering en digitalisering van werkprocessen zorgt voor meer vraag naar deze werknemers, evenals de toenemende behoefte aan cyber security, de vraag naar IT-diensten thuis door de toename van thuiswerken en de groei van het aantal data dat bedrijven verzamelen. In het laatste geval gaat zowel om specialisten die databases kunnen koppelen als om analisten.

Een enquête van het UWV onder ruim 3.000 werkgevers liet zien dat werkgevers verwachten dat er de komende jaren grote veranderingen in functies optreden. Drie op de tien werkgevers denken dat de komende vijf jaar vooral technologische ontwikkelingen (digitalisering, automatisering, robotisering) daarvan de reden zullen zijn. Dit denken vooral de werkgevers bij grotere bedrijven.

ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN WETGEVING

De aan het begin van deze PESTLE vermelde politieke ontwikkelingen zijn voorsnag niet vertaald in wetgeving. Uitzonderingen zijn de meldingsplicht voor uitzendbureaus op het gebied van discriminatie en de herintroductie van de uitzendvergunning die het beter mogelijk maakt malafide uitzendbureaus uit te schakelen.

RUIMTELIJKE ONTWIKKELINGEN

Door de personeelskrapte bij de vervoerders en het door covid toegenomen woon-werkverkeer met een eigen auto, nemen de drukte op de wegen en de files weer toe. Wel blijken in 2021 meer mensen vanuit de Randstad naar elders te zijn verhuisd. Volgens het CBS verlieten 75 duizend mensen de Randstad (vooral 30-plussers), terwijl 53 duizend mensen in de Randstad kwamen wonen. Thuiswerken heeft soms tot het inzicht geleid dat men niet per se dicht bij het werk hoeft te wonen.

Ongetwijfeld speelt ook het woningtekort een rol. De door het kabinet gewenste woningbouw wordt bij lange na niet gerealiseerd. Vooral in Zuid-Holland, gevolgd door Noord-Holland en Noord-Brabant moeten er in absolute zin veel woningen bij komen. Naast het al eerder vermelde tekort aan bouwvakkers zijn er de vaak lange procedures wanneer gemeenten bouwgrond willen realiseren. Een bijkomend gevolg van het tekort aan woningen is een tekort aan kamers voor studenten in de studentensteden. Universiteiten en hogescholen weren inmiddels buitenlandse studenten. Daarvan blijft normaliter altijd een deel in Nederland waarmee zij bijdragen aan het oplossen van de arbeidsmarktkrapte.

INZICHT IN ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN VOOR DE UITVOERING VAN HET KLIMAATBELEID

Het PBL heeft samen met het Researchcentrum voor Opleiding en de Arbeidsmarkt (ROA) een model ontwikkeld dat vijf jaar vooruit laat zien waar knelpunten op de arbeidsmarkt kunnen ontstaan bij de uitvoering van het klimaatbeleid. De inzichten uit het model helpen partijen zoals werkgevers, opleiders en de overheid te zien waar bijsturing nodig is om te voorkomen dat arbeidsmarktknelpunten het behalen van de klimaatdoelen belemmeren. Dit rapport beschrijft de opzet van het PBL-ROA-model en de resultaten van een analyse van de arbeidsmarktknelpunten.

GESCHIKTE ARBEIDSKRACHTEN RANDVOORWAARDE VOOR BEHALEN KLIMAATDOELEN

Een belangrijke randvoorwaarde voor het behalen van de klimaatdoelen van het kabinet-Rutte IV is dat er voldoende geschikte arbeidskrachten beschikbaar zijn. De uitstoot van broeikasgassen kan alleen afdoende omlaag wanneer er genoeg zonnepanelen, windparken, laadpalen, energiezuinige apparaten en installaties worden neergezet. Daarvoor zijn vakmensen onontbeerlijk. Uit de analyse met het PBL-ROA-model blijkt dat er vooral een tekort is aan technici op bachelor- en masterniveau, naast technici en ambachtslieden op mbo-niveau. In Zeeland, Drenthe en Limburg kunnen de knelpunten groter uitvallen dan nationaal als daar relatief veel klimaatinvesteringen plaatsvinden.

INZICHT IN KNELPUNTEN

OVER VOLLE BREEDTE ARBEIDSMARKT

Het PBL-ROA model biedt tot vijf jaar vooruit een gedetailleerd beeld in welke beroepen, opleidingen en regio's knelpunten ontstaan als alle voor de klimaatdoelen benodigde investeringen plaatsvinden. Zo wordt duidelijk hoeveel en wat voor type arbeid dit vraagt, en hoe die behoefte verschilt van het verwachte aanbod. Dit wordt bekeken over de volle breedte van de arbeidsmarkt, dus voor alle sectoren in de economie. Door economische samenhangen tussen sectoren en regio's kan het klimaatbeleid ook leiden tot knelpunten in beroepen en opleidingen die niet direct aan het klimaatbeleid zijn verbonden.

ZICHT OP WAAR GERICHTE ACTIE NODIG IS

Tijdig zicht op knelpunten in de arbeidsmarkt biedt partijen zoals de overheid, bedrijven, onderwijsinstellingen en vakbonden de mogelijkheid gericht actie te nemen om te voorkomen dat personeelsgebrek een belemmering voor de uitvoering van het klimaatbeleid gaat vormen. Het nu ontwikkelde model PBL-ROA-model is onderdeel van de in het Klimaatakkoord van 2019 afgesproken informatiebasis, waarmee de gevolgen van het klimaatbeleid in Nederland voor de arbeidsmarkt kunnen worden gemonitord. Op dit moment is er alleen een inschatting van de benodigde investeringen beschikbaar op basis van het ontwerp-klimaatakkoord. Zodra duidelijk is welke investeringen volgen uit het huidige klimaatbeleid, kan met het PBL-ROA-model een nieuwe inschatting van de knelpunten op de arbeidsmarkt worden gemaakt.



Scenario gebaseerd op Kalavasta en Berenschot 2021, KEV 2019

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

EVALUATIE EERSTE OPENSTELLING VAN DE REGELING 'OMSCHOLING NAAR KANSRIJKE BEROEPEN IN DE ICT EN TECHNIEK

SEO

Lees meer 

Dossier
ENERGIETRANSITIE

INITIATIEVEN ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL VOOR ENERGIETRANSITIE

Wise-Up

Lees meer 

Dossier
INCLUSIVITEIT

RELATIEF VEEL ONBENUT ARBEIDS- POTENTIEEL BOVEN DE GROTE RIVIEREN

CBS

Lees meer 

Dossier
ARBEIDSMARKTMIGRATIE

EARLY CAREER TRAJECTORIES OF FIRST- AND SECOND- GENERATION MIGRANT GRADUATES OF PROFESSIONAL UNIVERSITY

SCP

Lees meer 

Dossier
DIGITALISERING

DIGITALISERING VERGROOT OVERLEVINGS- KANSEN ORGANISATIES

SER

Lees meer 

Dossier
CIRCULAIRE ECONOMIE

LEIDERSCHAP EN MANAGEMENT MAKEN VERSCHIL IN TRANSITIE NAAR NIEUWE ECONOMIE

Rabobank

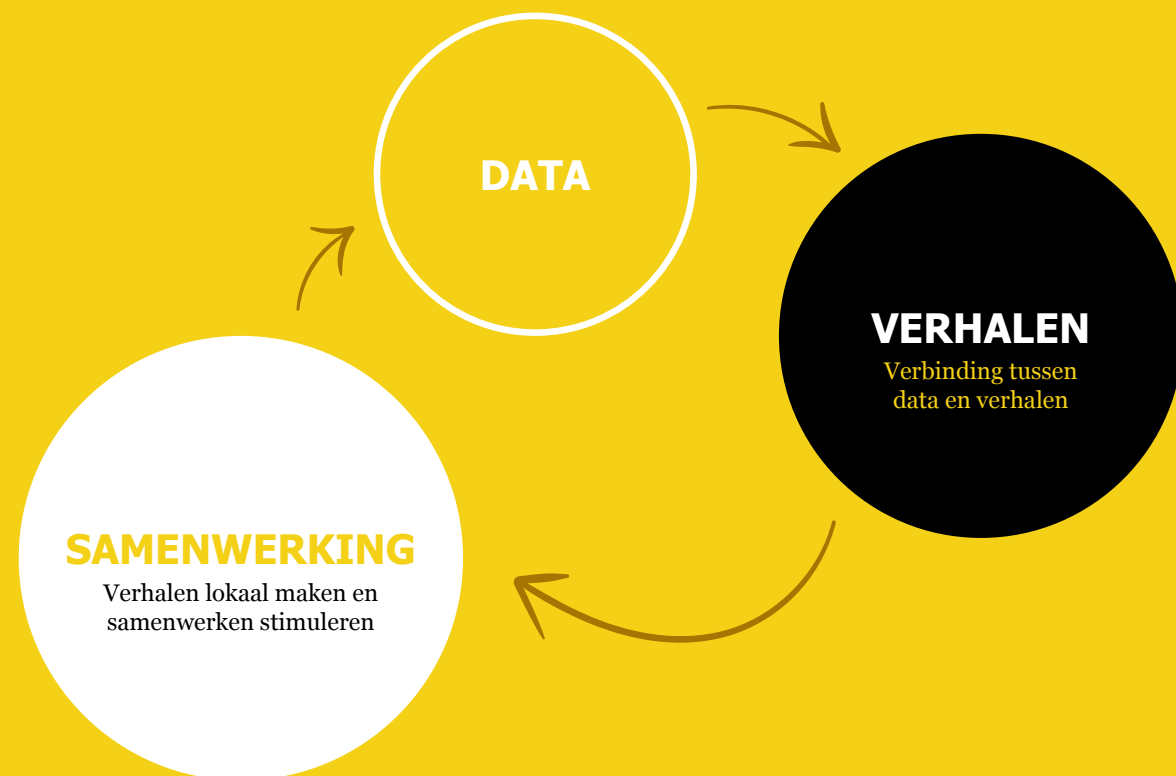
Lees meer 

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. 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.



*Gebundelde data
geven antwoorden,*

*gebundelde inzichten
brengen oplossingen.*