

INZICHT MAGAZINE

Jaargang 2
November 2023 – Utrecht

AIZ

#3



Arbeidsmarkt
InZicht.nl
Etil research group

INHOUD

Interessante tijden!	5
Recente ontwikkeling van economie en arbeidsmarkt	6
Relevante actualiteiten voor de Utrecht Talent Alliantie (UTA)	10
Een nieuwe omgeving voor het uta arbeidsmarktdashboard	12
Een nieuwe omgeving voor het arbeidsmarktinzicht	14
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	16
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	22

COLOFON

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

Deze Utrechtse editie van ArbeidsmarktInZicht is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Utrecht Talent Alliantie (UTA).

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





INTERESSANTE TIJDEN!

De Nederlandse economie groeit de afgelopen maanden niet meer en volgens de definitie zitten we zelfs in een recessie, al is die zeer beperkt. De vraag is of dat erg is, want de druk op de arbeidsmarkt blijft onverminderd groot. Het blijft een opgave om voldoende mensen te vinden en mensen met de juiste capaciteiten en vakkennis. Ook de vergrijzing die maakt dat heel veel mensen met pensioen gaan, staat binnen afzienbare tijd economische groei in de weg. Wil Nederland de enorme opgaven waar we voor staan tot een goed einde brengen, dan moeten er ook op het gebied van arbeidsmarktbeleid en HRM nieuwe paden worden gebaad.

Om nieuw arbeidspotentieel beschikbaar te krijgen, bieden opleiding, arbeidsmigratie en het inzetten van onbenut potentieel vanouds uitkomst. Dat vergt echter een heel andere kijk op ontwikkelmogelijkheden van mensen. Diploma's en cv zijn echter nog steeds leidend in vacatures. Terwijl werkgevers heel veel kunnen vragen, zijn zij meestal niet langer in de positie om hoge eisen te stellen. En zelfs naar het schaaft met drie of vier poten is het zoeken. Werkgevers en werknemer zullen op een andere manier tot elkaar moeten komen.

Het Skillsdenken dat steeds meer ingang vindt, biedt in onze visie uitstekende perspectieven om de huidige arbeidsmarktproblemen te benaderen. Het is voor werkgevers essentieel om de juiste mensen te vinden en voor werknemers is het prettig als zij happy zijn in een organisatie en beschikken over competenties waarmee zij kunnen groeien in hun functie. Daar ligt een wederzijds belang dat verder gaat dan een match tussen een diploma en de eisen in een vacature. Bij ArbeidsmarktInZicht zijn we alle enkele jaren volop bezig met deze ontwikkelingen, zodat we werkgevers en kandidaten op een heel nieuwe manier kunnen faciliteren. Actuele informatie hierover is te vinden via onze vernieuwde website.

Zoals u van ons gewend bent, blijven wij innoveren en ontwikkelen. Onlangs ging de nieuwe release van ArbeidsmarktInZicht.nl live. Ook het dashboard van UTA is meegegaan in de nieuwe release. De data en informatie zijn nog overzichtelijker en gebruiksvriendelijker bij elkaar gebracht, wat de vindbaarheid voor bezoekers enorm versterkt. Een kort overzicht van wat er allemaal te vinden is, is toegevoegd aan dit magazine.

Over alle nieuwe ontwikkelingen blijven wij graag in gesprek met iedereen die zich betrokken voelt bij de arbeidsmarkt. In die uitwisseling versterken wij immers met elkaar de werking van de arbeidsmarkt!

Jeroen Meuwissen
Manager arbeidsmarkt
Etil Research Group

November 2023

RECENTE ONTWIKKELING VAN ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

ECONOMISCHE GROEI STAGNEERT

Na een aanzienlijke groei in de afgelopen jaren stagneert de economie dit jaar. De Oekraïneoorlog, de stijgende energieprijzen en inflatie spelen een rol. Verder zijn Belastingdienst en UWV begonnen met het innen van de uitgestelde belasting van de afgelopen jaren en het terugvorderen van te veel betaald coronageld.

Officieel is er sprake van een economische recessie. De economie krimpt inmiddels immers twee kwartalen op rij - licht. Het brede gevoel is echter dat er nog geen sprake is van een crisis. [De conjunctuurklok van het CBS](#) laat zien dat veel indicatoren zich nog rondom het middelpunt bevinden. Er is maand-op-maand een negatieve trend te zien, maar deze is niet erg sterk. In totaal staan zeven indicatoren slechter dan de langjarige trend en zes staan beter. Drie indicatoren lijken duidelijk in negatieve zin uit de pas te lopen:

- Het consumentenvertrouwen: al sinds 2019 negatief, maar de afgelopen maanden stabiel na een lange periode van daling.
- De prijzen van koopwoningen: sinds de rente stijgt, dalen de prijzen. Maar de banken verwachten het komende jaar weer stijgende prijzen.
- Het aantal faillissementen: ondanks een sterke stijging nog niet op het peil van vóór 2020. Inmiddels gaan ook de nodige bekende grotere bedrijven failliet, zoals BCC, Big Bazar en Vacansoleil, maar het lijkt erop dat deze bedrijven zonder coronasteun al eerder waren omgevallen.

[De indicator](#) die misschien wel het meeste tegenvalt, is die van de industriële productie die sinds april fors is gedaald. Er is slechts één uitgesproken positieve indicator die zowel is toegenomen als boven de langjarige trend uitkomt, namelijk de investeringen. Het volume van de investeringen in materiële vaste activa was in augustus 6,3% groter dan in augustus 2022. Er werd vooral meer geïnvesteerd in transportmiddelen (vrachtwagens, personenauto's en vliegtuigen), gebouwen en infrastructuur.

In 2022 groeide de economie (het BBP) met 4,3%. In het tweede kwartaal van 2023 waren de regionale verschillen in economische groei in het algemeen beperkt. In Fryslân, Flevoland, Noord-Holland, Utrecht en Noord-Brabant, groeide de economie nog licht (1 procent). In de provincies Zeeland, Overijssel en Limburg kromp de economie met circa 1% ten opzichte van 2022. Alleen Groningen wijkt sterk af, maar dat houdt verband met het stopzetten van de gaswinning.

Volgens de meest recente prognoses van het CPB, tijdens Prinsjesdag gepubliceerd in de Macro Economische Verkenning (MEV) 2024, groeit de economie in 2023 en 2024 met respectievelijk slechts 0,7% en 1,4%. Op de middellange termijn (2025-2028) voorziet het CPB een groei van gemiddeld 1,1%. Deze vertraging in de economische groei heeft vooral te maken met de vergrijzing die maakt dat de groei van het arbeidsaanbod stagneert; [er is te weinig personeel voor meer economische groei.](#)

WAT ZEGGEN DE NEGATIEVE INDICATOREN VOOR DE ARBEIDSMARKT?

De arbeidsmarktindicatoren van de CBS Conjunctuurklok vielen negatief uit. Er waren in het tweede kwartaal minder gewerkte uren, minder vacatures, een lagere omzet van de uitzendbranche en meer werklozen dan een jaar eerder. Gezien de grote druk op de arbeidsmarkt in 2022 is het de vraag of we dit negatief moeten beoordelen. Immers nog steeds zijn het aantal gewerkte uren, het aantal vacatures en de omzet van de uitzendbranche fors hoger dan in 2019. De werkloosheid loopt inmiddels enigszins op, maar ligt nog steeds op ongeveer het laagste peil in twintig jaar.



STOKKENDE WERKGELEGENHEIDSGROEI

De ontwikkeling van de economie werkt na ongeveer driekwart jaar door in de ontwikkeling van de werkgelegenheid. In 2022 bedroeg de groei van de werkgelegenheid in Nederland nog 3,9%. Volgens de Macro Economische Verkenning (MEV) 2024 van het Centraal Planbureau (CPB) bedraagt de groei van de werkgelegenheid volgens de MEV dit jaar 2023 1,2% en volgend jaar 2024 0,6%. De jaren daarna groeit de werkgelegenheid echter amper. Dat komt vooral omdat er door de vergrijzing geen extra arbeidsaanbod bij komt. In provincies met een groeiende economie, zoals Utrecht, groeit de werkgelegenheid sneller dan het aantal personen tussen 15 en 75 jaar. Dit komt door een toename van de inkomende pendel vanuit provincies met een minder gunstige economische ontwikkeling, zoals Gelderland en Zuid-Holland.

DE WERKLOOSHEID NEEMT IETS TOE

De werkloosheid in Nederland neemt de afgelopen maanden weer iets toe van een minimum van 3,5% naar 3,7%. UWV registreerde eind augustus 155 duizend lopende WW-uitkeringen. Vooral jongeren worden vaker werkloos. Dit kan verband houden met het feit dat juist in het derde kwartaal veel studenten (mbo, hbo,

wo) met een diploma de arbeidsmarkt betreden. Ook kan een rol spelen dat veel studenten en scholieren met een bijbaan en WW-rechten zich in het derde kwartaal weer op hun studie richten, terwijl ze officieel nog werkloos zijn. Ze moeten dan weliswaar naar ander werk zoeken, maar zijn in de praktijk niet beschikbaar voor een baan.

In de provincie Utrecht was de werkloosheid in 2022 gedaald van 3,4% naar 3,2%. Dit had vooral te maken met een daling van de werkloosheid in de gemeente Utrecht van 4,5% naar 3,8%.

Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid gaan vaak gepaard met armoede. De stijgende energieprijzen en de daaropvolgende inflatie maken het voor deze mensen niet gemakkelijker. De inkomens van de laagste 20% stegen volgens het CBS in 2021 6,7%. Tegelijkertijd bedroeg de inflatie 10,2%. Dit leidt tot een toename van armoede in Nederland. Zeker in de grote steden, waar de huren vaak hoog zijn, brengt dit veel mensen in de problemen.

VACATURES EN SPANNING OP DE ARBEIDSMARKT

Ondanks de wat minder snelle groei van de economie is het aantal vacatures nog steeds zeer groot. Het totaal aantal vacatures ligt iets lager dan in 2022, maar is met 427 duizend landelijk nog steeds veel hoger dan in 2019, vóór de coronacrisis. In het tweede kwartaal van 2023, net als in de twee kwartalen daarvoor, staan tegenover elke honderd werklozen landelijk 122 openstaande vacatures. In de provincies met economische groei, zoals Utrecht, is deze verhouding nog schever.

De spanningsindicator van UVW typeert de arbeidsmarktspanning landelijk nog steeds als zeer krap. In de arbeidsmarktregio's Midden-Utrecht en Amersfoort is de krapte nog groter dan landelijk en nam de krapte in het tweede kwartaal van 2023 verder toe. In Gooi en Vechtstreek is de krapte weliswaar iets afgenomen en daarmee iets onder het landelijk gemiddelde gekomen. Maar ook hier is nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.

Landelijk is de arbeidsmarkt voor alle beroepen zeer krap met een uitzondering voor de creatieve/taalkundige beroepen en voor managers waarvoor de arbeidsmarkt als krap wordt getypeerd. De regio Midden-Utrecht/Amersfoort/Gooi en Vechtstreek heeft een krappe arbeidsmarkt voor de creatieve/taalkundige beroepen en hier is de arbeidsmarkt voor managers nog steeds zeer krap.

HET ZIEKTEVERZUIM DAALT

Na zeven jaar van oplopend ziekteverzuim lijkt er eindelijk sprake van een omslag. In het tweede kwartaal van 2023 bedroeg het ziekteverzuimpercentage 5,0% tegen 5,4% in 2022. De naweeën van de pandemie lijken zo langzamerhand voorbij, al geldt dat niet voor de 7% ex-coronapatiënten die er nog steeds last van ervaren. Het betekent gelukkig lang niet altijd dat deze mensen niet meer kunnen werken. Dat 900 personen (minder dan 0.1%

van het zorgpersoneel) een beroep heeft gedaan op de regeling long-COVID-klachten is daarvoor een indicatie.

WAAR ZIT HET ARBEIDSAANBOD?

Voor wie een baan vindt en voor de uitkeringsinstanties gemeente en UWV is een dalende werkloosheid, en daarmee veelal ook het beroep op uitkeringen, positief. Werkgevers ervaren dat er onder werklozen bijna geen gekwalificeerd arbeidsaanbod voorhanden is. Dit terwijl er veel vacatures zijn. Dit drukt nu en op de langere termijn het groeipotentieel van de marktsector.

Potentieel arbeidsaanbod was de afgelopen kwartalen vooral aan te treffen onder baanwisselaars, wat elders dan weer een vacature veroorzaakte, en onder gediplomeerde schoolverlaters. Eind november zijn zij inmiddels aan het werk. Het aantal baanwisselingen daalt op dit moment. Dit is te verklaren uit de nasleep van de coronacrisis, waardoor sommige sectoren weer moesten opstarten en daarvoor personeel nodig hadden. Een deel van het voormalig personeel stroomde zo weer terug naar de oude werkgever.

Anderzijds is het consumentenvertrouwen nog slecht en voelen

Werkgevers ervaren dat er onder werklozen bijna geen gekwalificeerd arbeidsaanbod voorhanden is.

mensen de vertraging van de economische groei, de inflatie en de hoge energieprijzen. Dat maakt dat werknemers vaker dan vorig jaar de voorkeur geven aan een zekere baan boven het opzoeken van de onzekerheid. Een factor die bijdraagt aan deze standvastigheid zijn de recente forse loonstijgingen in veel bedrijfstakken, bedrijven en instellingen. Deze stijging weegt overigens vaak niet op tegen de inflatie.

Bij de werkenden, deeltijdwerkers en bij de gediplomeerde schoolverlaters zit het arbeidsaanbod dus nog slechts mondjesmaat, maar waar zit het dan wel?

- Bij nieuwe werklozen/uitkeringsgerechtigden. Het gaat dan om WW'ers die in veel gevallen toch tussen twee banen blijken te zitten.
- Een binnen de Participatiewet relevante groep vormen de statushouders. Zij weten volgens het CBS steeds sneller een betaalde baan te vinden. In 2022 had 45% van de mensen die zich sinds 2014 als asielzoeker hadden gemeld, een betaalde baan. Niettemin is de weg naar werk voor deze groep nog te versnellen. In april van dit jaar heeft de minister van SZW daartoe een plan van aanpak Statushouders aan het werk opgesteld. Onderdeel van de aanpak zijn de zogeheten Startbanen, sneller Nederlandse les voor kansrijke asielzoekers, betere begeleiding naar werk, snellere erkenning van buitenlandse diploma's en betere communicatie met werkgevers en de asielzoekers zelf.



schijnzelfstandigen komen beschikbaar voor ander werk. Wellicht dat een deel van hen in het licht van deze wet-invoorbereiding over te halen is door werkgevers. Mogelijk verklaart dit waarom het aantal zzp'ers de afgelopen maanden voor het eerst in vijf jaar is gedaald.

- Jongeren die nog aan het studeren zijn of die uitgevallen zijn tijdens hun studie kunnen vaak terecht bij een bedrijf. Zeker wanneer een bedrijf een jongere de kans geeft om via het bedrijf verder te studeren, levert dat voor beide partijen voordeel op. Een werkgever die doet aan zogenaamde groenpluk, investeert niet in de jongere. Dat is slecht voor de jongere, omdat die het risico loopt om zonder werk en zonder diploma te raken met als gevolg werkloosheid of werk onder zijn niveau. Uiteindelijk is dat ook slecht voor de arbeidsmarkt.

Met andere oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt ligt het heel wat moeilijker, zoals ook staat in een recent artikel in de Economisch-Statistische Berichten (ESB) van Jesse Kremer en drie andere medewerkers van het ministerie van SZW. Zij stellen vast dat het onbenut arbeidsaanbod vooral bestaat uit studenten, bijna AOW'ers en mensen met een arbeidsbeperking met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Meer arbeidsaanbod impliceert daarnaast meestal ook meer vraag naar arbeid. Verder zien zij in meer sturing in onderwijskeuze geen oplossing evenmin als in arbeidsbesparende technologie. Het opdringen van een bepaalde studiekeuze - wat op zich al twijfelachtig is - zou vrijwel altijd een opleiding betreffen voor een krap beroep. Meer technologie betekent tot nu toe in de meeste gevallen een toegenomen kwaliteit van de dienst of het product en dat maakt vervolgens meer arbeid nodig. De verpleegkundige die via camerabeelden een probleem bij een thuiswonende cliënt ziet, zal bijvoorbeeld sneller gaan kijken in plaats van af te wachten. Kremer c.s. eindigen met de boodschap dat de arbeidsmarkt krapte harde keuzes nodig maakt, omdat niet langer overal personeel beschikbaar is: welke vormen van bedrijvigheid willen we houden en welke niet? En welke maatschappelijke opgaven vinden we het belangrijkste? Van dit soort beslissingen houden we ons voorlopig graag verre.

VOELT DE POLITIEK DE URGENTIE?

Het groeiend personeelstekort is één van de grootste uitdagingen van de economie. De oplossingen die partijen aandragen zijn echter beperkt. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) zegt hierover in het rapport 'Kwestie voor het kiezen 2023': "Zelden wordt er in de verkiezingsprogramma's naar de algemene krapte verwezen of wordt de krapte in de publieke sector tegen een achtergrond van algehele krapte besproken. In het merendeel van de verkiezingsprogramma's wordt de bespreking van krapte beperkt tot een bespreking van personeelstekorten in specifieke sectoren." Verschillende partijen pleiten opnieuw voor gratis kinderopvang zonder een oplossing te bieden voor het personeelstekort in die sector. Wel pleit NSC in zijn programma voor een

zogenoemd 'Deens model' van leerpaden voor de top-10 functies met het grootste personeelstekort.

Terwijl er extra buitenlandse arbeidskrachten nodig zijn, willen diverse partijen de arbeidsmigratie verminderen. Ook zijn er in een nieuwe wet enkele middelen opgenomen om steviger greep te krijgen op de toestroom van internationale studenten. Universiteiten vrezen politieke onderwijsbemoeienis en bedrijven waarschuwen voor een gebrek aan technisch talent als de poort te ver dichtgaat.

In een ingezonden stuk in de NRC wijzen de hoogleraren Koning en Siegmann erop dat een stijging van het bruto-inkomen per jaar van 25.000 naar 50.000 euro in 2024 netto slechts 5.000 euro oplevert.

Via nog meer toeslagen wordt momenteel gepoogd de bestaanszekerheid van Nederlanders met weinig inkomen te verbeteren. Het werken met toeslagen in plaats van bijvoorbeeld verhoging van minimumloon én uitkeringen vergroot de armoedeval. In een ingezonden stuk in de NRC wijzen de hoogleraren Koning en Siegmann erop dat een stijging van het bruto-inkomen per jaar van 25.000 naar 50.000 euro in 2024 netto slechts 5.000 euro oplevert. Dit moedigt mensen niet aan om een (betere) baan te zoeken. Al deze zaken dragen dus niet bij aan het oplossen van de arbeidsmarktproblemen.

De tekorten bedreigen in de loop van dit decennium de ontwikkeling van economie en maatschappij. Te weinig arbeidskrachten betekent dat de markteconomie, en dan vooral de technische bedrijvigheid, zich onvoldoende kan ontwikkelen en dat ons land de concurrentieslag met opkomende economieën gaat verliezen. Een mogelijk nog groter probleem is dat de zorg vastloopt en dat kinderen door lerarentekorten onvoldoende onderwijs krijgen.

Het is nodig dat de overheid stappen neemt om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Sandra Philippen, hoofdeconoom van de ABN Amrobank, gaf onlangs aan dat ons probleem niet is dat we te weinig werkenden hebben, maar te veel banen. Met andere woorden: de banen in bedrijven die schadelijk zijn voor het klimaat, zouden kunnen verdwijnen. Helaas is dat niet voldoende.

SECTORALE ONTWIKKELINGEN

De arbeidsmarktspanning in de techniek, het onderwijs en de zorg is zeer groot.

In de **techniek** wisselt het beeld in de verschillende sectoren. In de bouw belemmert daarentegen het enorme gebrek aan personeel onder andere de woningbouw. Dat heeft dan weer tot

gevolg dat Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten niet kunnen wonen.

Door de verslechterende economie loopt de productie in de industrie terug. Tijdelijke en uitzendkrachten en zzp'ers verliezen daardoor hun werk. Dit speelt vooral in de chemische industrie. Na de kleine dip in 2023 en 2024 is overigens de verwachting dat de vraag naar arbeid in de industrie weer zal toenemen. Bovendien zijn er in verband met de verduurzaming van de industrie veel vakmensen nodig. Er is echter een structureel tekort aan vakmensen op het gebied van techniek, ICT, kwaliteit en veiligheid.

In het **onderwijs** waren bij de start van het nieuwe schooljaar lang niet alle vacatures vervuld. Bij steeds meer scholen in het basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs betekent dat: kortere schooltijden en inzet van onbevoegde leraren en ouders. Een positief signaal is een nieuwe verhoging van de lerarensalarissen met 10%. Dit zorgt er hopelijk voor dat meer jongeren voor het onderwijs kiezen en dat de huidige leraren niet naar ander werk zoeken.

Vooraf in de ouderenzorg groeien de tekorten aan personeel. Daardoor en doordat instellingen geen middelen hebben voor uitbreiding groeien de wachtlijsten. Verder leidt het tekort aan huisartsen ertoe dat de druk op de ziekenhuiszorg toeneemt. Over die ziekenhuiszorg zijn de geluiden verschillend. Zo zijn de intensive care units ongekend leeg, maar voeren de Limburgse ziekenhuizen inmiddels minder operaties uit door personeelstekorten in de operatiekamers.

De vraag is of de huidige oplossingen voor de groeiende zorgvraag en het groeiend tekort aan personeel werken. Er is geen onomstotelijk bewijs dat gezonder leven en preventie de totale zorgkosten, zorgvraag en vraag naar zorgpersoneel doet dalen. Het leidt tot uitstel van zorg, maar niet tot vermindering van de zorgvraag. De laatste levensjaren met de grootste zorgvraag worden opgeschoven, en per definitie betekenen meer levensjaren ook meer vraag. De Volkskrant wijst erop dat het massale sporten in Nederland inmiddels een goudmijn is voor fysiotherapeuten, manuele therapeuten, osteopaten, chiropractors en andere paramedische disciplines.

Vanwege de groeiende zorgvraag zou het aantal mantelzorgers moeten stijgen. Het daalt echter razendsnel vanwege demografische redenen. Nu zijn er nog 14 mantelzorgers per 85-plusser beschikbaar, in 2035 zijn er dat nog 8, in 2050 nog 5. Emeritus professor Westendorp wijst erop dat vooral de fragmentatie van de zorg en het stug doorbehandelen van ouderen druk op de zorg zet. Hij ziet de oplossingen voor personeelstekorten dan ook meer in een andere organisatie van de zorg dan in preventie-maatregelen.

RELEVANTE ACTUALITEITEN VOOR DE UTRECHT TALENT ALLIANTIE (UTA)

DE MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

Na de coronapandemie nam de mobiliteit op de arbeidsmarkt in 2022 toe. Economische onzekerheid zorgt ervoor dat in 2023 minder vaak van baan wordt geswitcht. Het aantal baanwisselaars daalt fors. Een concurrentiebeding, dat bedoeld is om bedrijfsbelangen van werkgevers te beschermen, vormt in veel gevallen een belemmering voor werknemers om van baan te wisselen. Onderzoek van Panteia uit 2020 laat zien dat die beperking vaak niet terecht is. Het concurrentiebeding leidt er namelijk toe dat werknemers minder makkelijk van baan wisselen en dat werkgevers minder makkelijk mensen vinden. Medio 2023 kondigde het kabinet aan de wetgeving rondom het concurrentiebeding te moderniseren door de duur en geografische afbakening van het beding te begrenzen en extra eisen te stellen aan de motivering van het zwaarwegend bedrijfsbelang. Verder moet een werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer, als hij een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt.

Een concurrentiebeding, dat bedoeld is om bedrijfsbelangen van werkgevers te beschermen, vormt vaak een belemmering voor werknemers om van baan te wisselen.

Er zijn nog steeds de nodige voorbeelden van intersectorale arbeidsmobiliteit. Zo blijkt uit gegevens van De VerkeersAcademie dat het gros van de studenten die in 2023 bij hen zijn gestart met een opleiding tot rijinstructeur, of daar nog mee gaan starten, afkomstig is uit de horeca. De verwachting is verder dat op korte termijn de zij-instroom van werknemers uit de retail gaat stijgen. Genoemde beroepsgroepen zijn servicegericht en daarmee uitermate geschikt voor de rijkschoolbranche. Een ander voorbeeld is de overstap van ongeveer honderd technisch specialisten van het reorganiserende Philips naar ASML. Deze mensen werkten vaak al aan zeer precieze meetinstrumenten van de chipmachinefabrikant, wat het overnemen makkelijk maakte.

LEVENLANG ONTWIKKELEN (LLO) BEVORDEREN

Met maatregelen, experimenten en regelingen moedigt de overheid het ontwikkelen tijdens de loopbaan aan. Dit helpt om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Bij bijna negen op de tien werkgevers volgde tenminste één werknemer de afgelopen 12 maanden scholing in de vorm van een korte cursus, training of langere opleiding. Dit blijkt uit onderzoek door UWV onder 4.500 werkgevers (augustus 2023). In de publieke sectoren (overheid, sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SJK), onderwijs en zorg) bieden bijna alle werkgevers scholing aan. In de horeca (82%), bouw (86%) en detailhandel (86%) ligt het aandeel het laagst. Er wordt vaker scholing gevolgd naarmate bedrijven groter zijn, werknemers vaker een vast en voltijds contract hebben en werknemers hoger opgeleid zijn.

Belangrijke op dit moment lopende subsidieregelingen voor LLO zijn de STAP- en SLIM-regeling:

- Net als bij de voorgaande rondes was medio september en november het STAP-budget van 10 miljoen euro binnen een paar uur vergeven. Dit ondanks strengere eisen van het kabinet aan de arbeidsmarktrelevantie waardoor minder opleidingen voor subsidie in aanmerking kwamen. De STAP-ronde van november was overigens de laatste.
- Mkb'ers en grootbedrijven in de landbouw, horeca en recreatie kunnen jaarlijks aanspraak maken op subsidie vanuit de SLIM-regeling. Deze regeling helpt ondernemers om leren en ontwikkelen binnen het bedrijf te stimuleren.

Met het wetsvoorstel Wet leeruitkomsten hoger onderwijs wil het kabinet flexibele leerroutes inrichten op hogescholen en universiteiten. Het voorstel voorziet onder meer in meer ruimte voor zij-instromers om hun werkervaring te verzilveren en vrijstellingen aan te vragen voor de delen van de opleiding die zij al aantoonbaar beheersen. Ook krijgen studenten bij deeltijd- en duale opleidingen maar ook bij voltijdsopleidingen de ruimte om keuzes te maken hoe, waar en wanneer zij leren. Dat verkort de opleidingstijd en maakt de opleiding efficiënter en daarmee aantrekkelijker. Met dergelijke flexibele leerroutes wordt op dit moment al succesvol geëxperimenteerd en de belangstelling van aanbieders is groot.

Bij beleidskeuzes ten aanzien van LLO blijken vereenvoudigde mensbeelden van de welwillende en de kwetsbare burger dominant, zo blijkt uit de analyse Mensbeelden achter beleid, van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Daardoor worden mensen die zich niet willen ontwikkelen omdat zij andere prioriteiten hebben, in het LLO-beleid niet altijd bediend. Daarnaast bestaat het risico dat andere prioriteiten en rollen van mensen buiten beschouwing blijven. Zo wil de overheid met het LLO-beleid burgers stimuleren om zich te ontwikkelen op de arbeidsmarkt terwijl zij van diezelfde burgers ook verwacht dat ze meer (mantel)zorg verlenen.

Een interessant initiatief in de regio Utrecht is de Publieksacademie LLO Utrecht, een initiatief van de provincie Utrecht, ROC Midden Nederland, JobOn, Bibliotheek Servicecentrum Utrecht (BiSC) en NLwerktaanwerk. De Publieksacademie benadert talentontwikkeling vanuit het perspectief van de werkgevers en voorziet hen van verhalen, voorbeelden, inspiratie, feiten en dialoog omtrent optimale talentontwikkeling van medewerkers, manieren om ervoor te zorgen dat medewerkers met leren en ontwikkelen aan de slag gaan en contacten met aanbieders op dit gebied.

DIGITALE VAARIDIGHEDEN OP PEIL

Digitale vaardigheden

De overheid zet steeds meer in op digitale dienstverlening. In het CBS-onderzoek ICT-gebruik van huishoudens en personen

(2022) zei 90% van de bevolking van 16 jaar of ouder gebruik te maken van de digitale overheid. Daarmee staat Nederland na Denemarken en Zweden in de top drie van EU-landen. De overheidssites worden vooral gebruikt om een afspraak of reservering te maken, informatie of advies op te zoeken of om officiële documenten te ontvangen. Zoals verwacht is het gebruik van de digitale overheid hoger onder jongeren en hoger opgeleiden dan onder ouderen en lager opgeleiden. Van de gebruikers ondervond 42% problemen. Het meest genoemd werden technische problemen (27%), op enige afstand gevolgd door gebruiksonvriendelijkheid en/of gebruik van moeilijke woorden (17%), problemen met de elektronische handtekening of ID (zoals DigiD) (16%), ongeschiktheid door mobiele telefoon/tablet (12%) en problemen met online betalen (7%). Bij de banken lijkt sprake van een omgekeerde beweging richting fysieke loketten. Op initiatief van de drie grootste Nederlandse banken is in tien gemeenten door het hele land een proef gehouden met gezamenlijke bankinformatiepunten in bibliotheken, buurthuizen, serviceflats en een Geldmaat-winkel. Een belangrijk aspect van digitale vaardigheden is bewustzijn (i.e. aandacht en actiebereidheid) van burgers en bedrijven voor online veiligheid. Recentelijk verscheen hierover een drietal onderzoeksrapporten:

- Uit *Alert Online 2023*, het jaarlijkse onderzoek naar cyberbewustzijn in opdracht van het ministerie van EZK, blijkt dat de aandacht en actiebereidheid bij Nederlandse bedrijven en consumenten voor digitale veiligheid opnieuw iets is toegenomen. Van de Nederlanders vindt driekwart hun eigen kennis over online risico's (zoals phishing, hacken en malware) redelijk tot goed. Maar nog altijd doet meer dan twee derde van de consumenten en 59% van de bedrijfsmedewerkers geen melding of aangifte van cyberaanvallen of -criminaliteit.
- In het onderzoek *Online Veiligheid en Criminaliteit 2022* van het CBS gaf ruim 25% van de bevolking van 15 jaar of ouder aan zich veel zorgen te maken over onlinemisbruik van bankgegevens of van persoonsgegevens. 80% van de bevolking had een of meer beveiligingsmaatregelen getroffen om apparaten of accounts tegen misbruik te beveiligen. Het onderzoek laat ook zien dat in 2022 15% van de bevolking van 15 jaar of ouder slachtoffer is geweest van één of meer vormen van online criminaliteit. Absoluut gezien ging het om 2,2 miljoen mensen. De meeste van hen hadden te maken met oplichting en fraude, gevolgd door hacken en bedreiging en intimidatie. Ongeveer 20% deed hiervan melding of aangifte bij de politie.
- Uit de *Cybersecuritymonitor 2022*, eveneens van het CBS, komt naar voren dat in 2021 4 duizend zzp'ers te maken kregen met datagijzeling. Zij betaalden nauwelijks losgeld.

Basisvaardigheden

Naast digitale vaardigheden vormen lezen, schrijven en rekenen de basisvaardigheden. Deze zijn essentieel voor persoonlijke ontwikkeling, het vinden en behouden van werk, een gezonde

financiële situatie en het aanvragen van inkomensondersteunende regelingen. In het kader van de Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020-2024 voert het ministerie van OCW samen met andere betrokken partijen het actieprogramma Tel mee met taal uit. Het doel is om meer mensen te bereiken met maatwerk, te investeren in kwaliteit op basis van effectieve methoden en de samenwerking tussen betrokken partijen te versterken. Eén van de conclusies uit een tussenevaluatie is dat het bereiken van de doelgroep met Nederlands als moedertaal (NT1) meer aandacht vraagt. Daaraan wordt in de komende periode gewerkt door het bereik te vergroten en door werkgevers nieuwe impulsen te bieden. Positief zijn het verbeterde inzicht in kwaliteit en de toenemende samenwerking. De coronacrisis en de oorlog in Oekraïne hebben echter de capaciteit en aandacht van gemeenten en organisaties in negatieve zin beïnvloed.

Het ministerie van OCW gaat ook meer aandacht besteden aan de basisvaardigheden in het mbo. Dat is nodig om studenten goed voor te bereiden op hun toekomst, waarin ze actief en betrokken deelnemen aan de samenleving en zich kunnen ontplooiën. Met de in juli aan de Kamer aangeboden Aanpak basisvaardigheden voor het mbo worden er maatregelen genomen om de kwaliteit van het onderwijs in Nederlands, rekenen en burgerschap te verhogen. Aan het begin van studiejaar 2022-2023 zijn al nieuwe wettelijke rekeneisen voor het mbo ingegaan. Voor Nederlands en burgerschap wordt de wet- en regelgeving aangepast en komt er onderwijs dat beter past bij de belevingswereld en de beroepsopleiding van studenten. Hoe scholen het burgerschaps- onderwijs vormgeven wordt minder vrijblijvend. De aanpak is ook gericht op het verhogen van de kwaliteit van mbo-docenten.



EEN NIEUWE OMGEVING VOOR HET UTA ARBEIDSMARKTDASHBOARD

De actuele achtergrondinformatie voor dit magazine is zoals altijd te vinden in het arbeidsmarkt dashboard dat Etil voor de UTA en de Human Capital Agenda regio Utrecht heeft gebouwd. Dit dashboard heeft een nieuwe omgeving, die de grafieken, cijfers en achtergrondinformatie nog overzichtelijker presenteert. Kijk snel op <https://arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht-talent-alliantie-nieuw>

Het dashboard is een onmisbare informatiebron voor bestuurders, ondernemers en beleidsmakers die zich richten op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent in de regio Utrecht.

De gebruiker vindt op een intuïtieve manier de belangrijkste cijfers, trends en ontwikkelingen van de Utrechtse arbeidsmarkt. Daarbij staan de ambities en doelstellingen centraal die de Utrecht Talent Alliantie heeft geformuleerd.



Naast de algemene arbeidsmarkt informatie via het dashboard ArbeidsmarktInZicht voor de regio vindt u:

- Informatie over de UTA en de Human Capital Agenda;
- Nieuwe relevante artikelen, waaronder een link naar dit magazine en een verslag van de conferentie Samenwerken aan de arbeidsmarkt van de toekomst in de meest competitieve regio van Europa die de UTA op 2 oktober jl. heeft georganiseerd;
- De namen van de partners binnen UTA met links naar de relevante onderdelen van hun website;
- De meest actuele data over de drie ambities van de UTA: Kansrijke Transitie, Leven Lang Ontwikkelen en Digitale Vaardigheid.

Bijzonderheden

De dashboards met data in de vorm van grafieken over de ambities van de UTA bieden naast de gebruikelijke informatie vanuit bronnen als het CBS en UWV ook een aantal bijzondere zaken met betrekking tot:

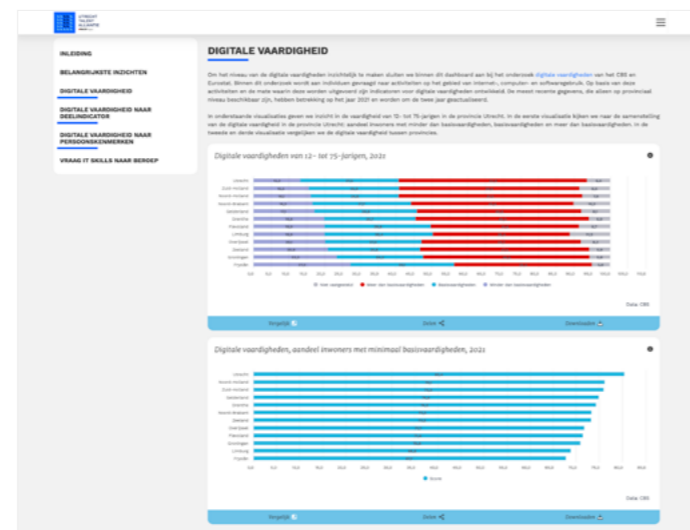
- **Transities** op de arbeidsmarkt: grafieken over de instroom in en de doorstroom tussen de prioritaire sectoren van de UTA (techniek & IT, onderwijs en zorg & welzijn);
- **Leven Lang Ontwikkelen:** per UWV-beroep een ranglijst van de tien professionele skills* die het meest worden gevraagd in vacatures;
- **Digitale Vaardigheden:** per UWV-beroep een ranglijst van de tien IT-skills* die het meest worden gevraagd in vacatures.

Skills

Voor instanties en personen die zich bezighouden met het verbeteren van de matches op de arbeidsmarkt biedt het dashboard relevante informatie over de skills waaraan arbeidsaanbod moet voldoen. En als werkzoekenden deze skills niet bezitten, is meteen duidelijk welke skills ze moeten verwerven, al dan niet met ondersteuning van opleiders.

Gebruiksgemak

Dit nieuwe dashboard geeft niet alleen op een prettige, toegankelijke manier de relevante arbeidsmarkt informatie weer. De informatie is ook eenvoudig in te voegen in de eigen websites. Met de knop 'Delen' wordt een HTML-code aangemaakt om een grafiek in de eigen website in te passen. Via een knop 'Download' kunnen afbeeldingen in een groot aantal formats worden gedownload (PNG, JPEG, PDF en SVG vector images), en kunnen de onderliggende data in een CSV- of XLSX-bestand worden gebruikt om zelf nog extra berekeningen of analyses uit te voeren.

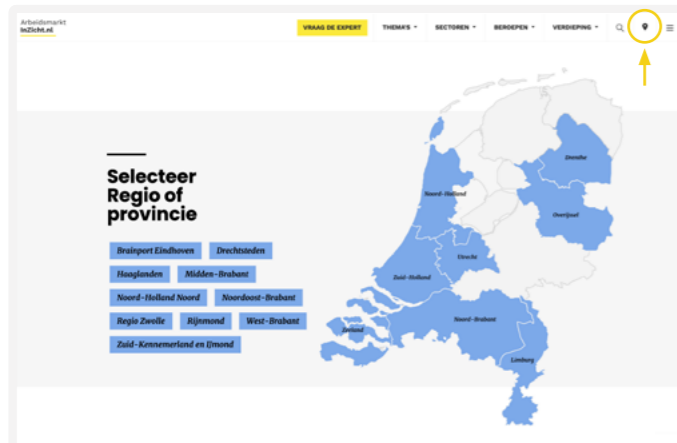


*De gegevens over de gevraagde skills op de arbeidsmarkt zijn afkomstig van de database van de vacaturespider Jobfeed. Jobfeed verzamelt sinds een aantal jaren ook de skills die in webvacatures worden gevraagd.



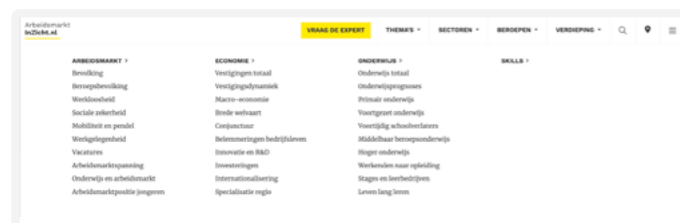
EEN NIEUWE OMGEVING VOOR HET ARBEIDSMARKTINZICHT

ArbeidsmarktInZicht.nl is het vertrouwde platform voor iedereen die maximaal geïnformeerd wil zijn over de arbeidsmarkt in regio en provincie. ArbeidsmarktInZicht.nl biedt daarvoor een meer dan compleet pakket aan informatie. De huidige nieuwe release betekent: nog meer overzicht en inzicht. Gebruiksgemak maar vooral ook snelle vindbaarheid van data en informatie staan voorop.



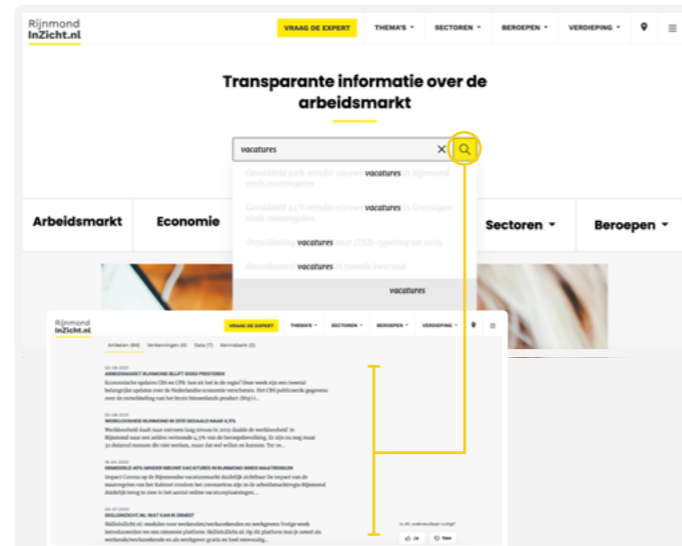
Via de homepage en via de menubalk komt de gewenste regio in beeld. Met vervolgens een keuze uit de thema's, sectoren en beroepen die de actuele ontwikkelingen rond de arbeidsmarkt weergeven.

Er volgen actuele publicaties, samenvattende informatie en grafieken over de verschillende subthema's, sectoren en beroepen, aangevuld met verdiepende dashboards en rapporten. Alles specifiek voor de geselecteerde regio of provincie.

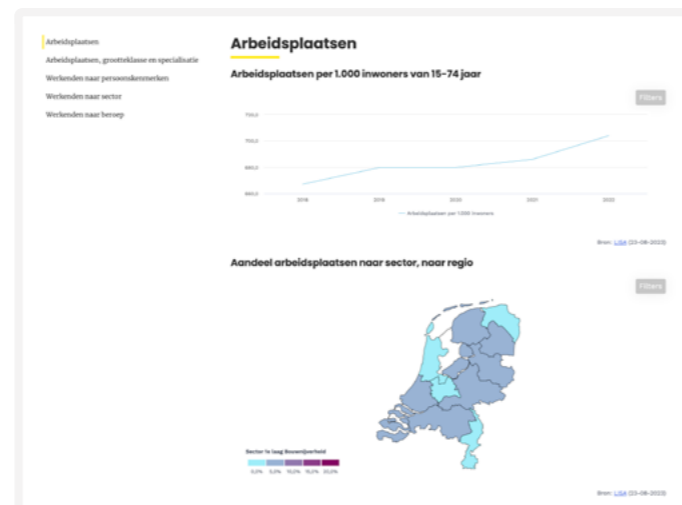


Voor de thema's Arbeidsmarkt, Economie en Onderwijs worden diverse subthema's getoond in onderlinge samenhang; van een generiek overzicht naar meer specifieke onderwerpen.

Het denken over skills is een nieuwe ontwikkeling. De informatie en data die daarover beschikbaar zijn, zijn opgenomen in artikelen, magazines en het dashboard ArbeidsmarktInZicht.nl/skills.



De slimme zoekfunctie maakt het gemakkelijk om snel relevante artikelen, grafieken en verdiepende dashboards te vinden.



Bij elk subthema worden eerst de belangrijkste grafieken getoond, om snel een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen te krijgen. De knop Meer Data biedt de mogelijkheid tot verdere verdieping.



Transparante informatie over de arbeidsmarkt

analyse vormt het fundament voor een structurele aanpak van regionale arbeidsmarktproblemen

Selecteer Regio

MEER WETEN?

Via de knop Verdieping in de menubalk is een schat aan informatie snel beschikbaar. Verkenningen bieden toegang tot maatwerk dashboards. Onze magazines vertellen het verhaal achter de cijfers en Infographics tonen de belangrijkste provinciale cijfers in één oogopslag.

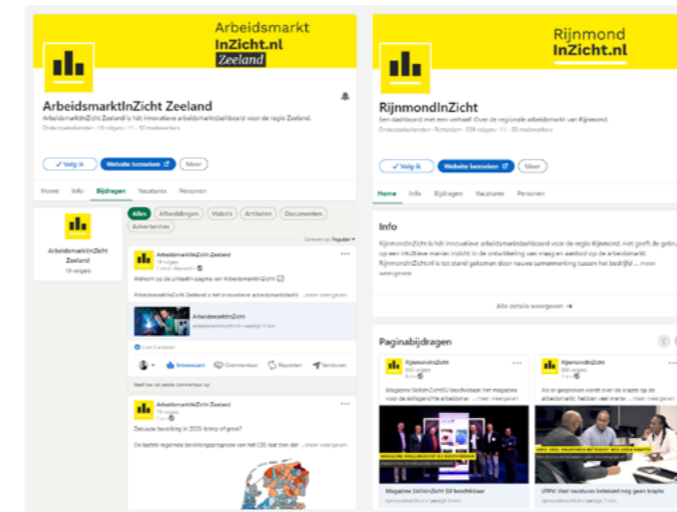
En kijk ook eens hier voor meer grafieken.



Transparante informatie over de arbeidsmarkt

Betrouwbare analyse vormt het fundament voor een structurele aanpak van regionale arbeidsmarktproblemen

Selecteer Regio



Voor verschillende regio's, waaronder Rijnmond, Haaglanden en Zeeland hebben wij een extra communicatiemogelijkheid toegevoegd.

Daarmee kan, vanuit ArbeidsmarktInZicht.nl, arbeidsmarkt-informatie gedeeld worden via de eigen, regionale of provinciale LinkedIn-pagina.

Wilt u hier meer over weten, neem dan contact op met [Patrick Vonk](mailto:Patrick.Vonk@etil.nl)

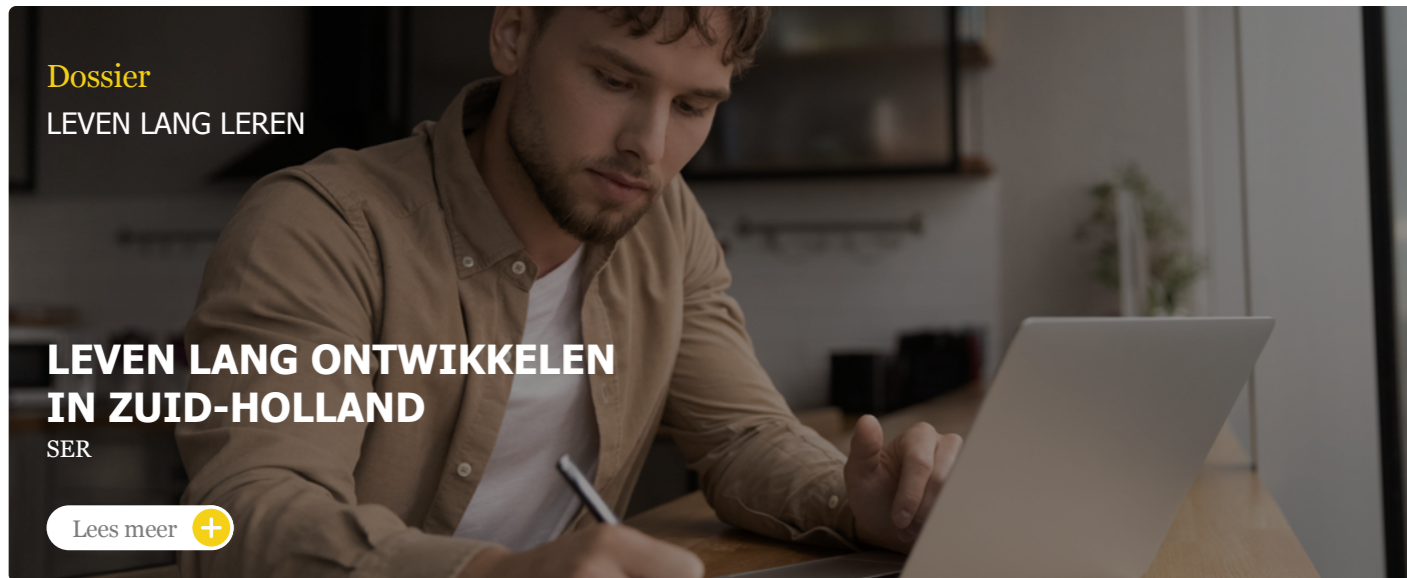


Toch nog niet de juiste informatie gevonden?

KAN HET DUIDELIJKER? LAAT HET ONS WETEN!
Op elke pagina van ArbeidsmarktInZicht.nl is rechts een feedbackknop aangebracht. Wij van ArbeidsmarktInZicht.nl blijven graag samen met u verbeteren en innoveren!

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

**LEVEN LANG ONTWIKKELEN
IN ZUID-HOLLAND**
SER

Lees meer 



Dossier
ENERGIETRANSITIE

**EVALUATIE
ENERGIE-INNOVATIE
REGLINGEN**
SEO

Lees meer 



Dossier
INCLUSIVITEIT

**HET MAAKT UIT
WAAR JE WIEG STAAT**
Verwey-Jonker Instituut

Lees meer 



Dossier
ARBEIDSMARKTMIGRATIE

**VAAK ARBEIDSAANBOD
IN EUROPA VOOR
NEDERLANDSE
TEKORTBEROEPEN**
UWV

Lees meer 



Dossier
DIGITALISERING

**DE IMPACT VAN
KUNSTMATIGE
INTELLIGENTIE
OP HET WERKVELD
VAN DE MBO'ER**
SBB

Lees meer 



Dossier
CIRCULAIRE ECONOMIE

**RUIMTE VOOR
CIRCULAIRE ECONOMIE**
PBL

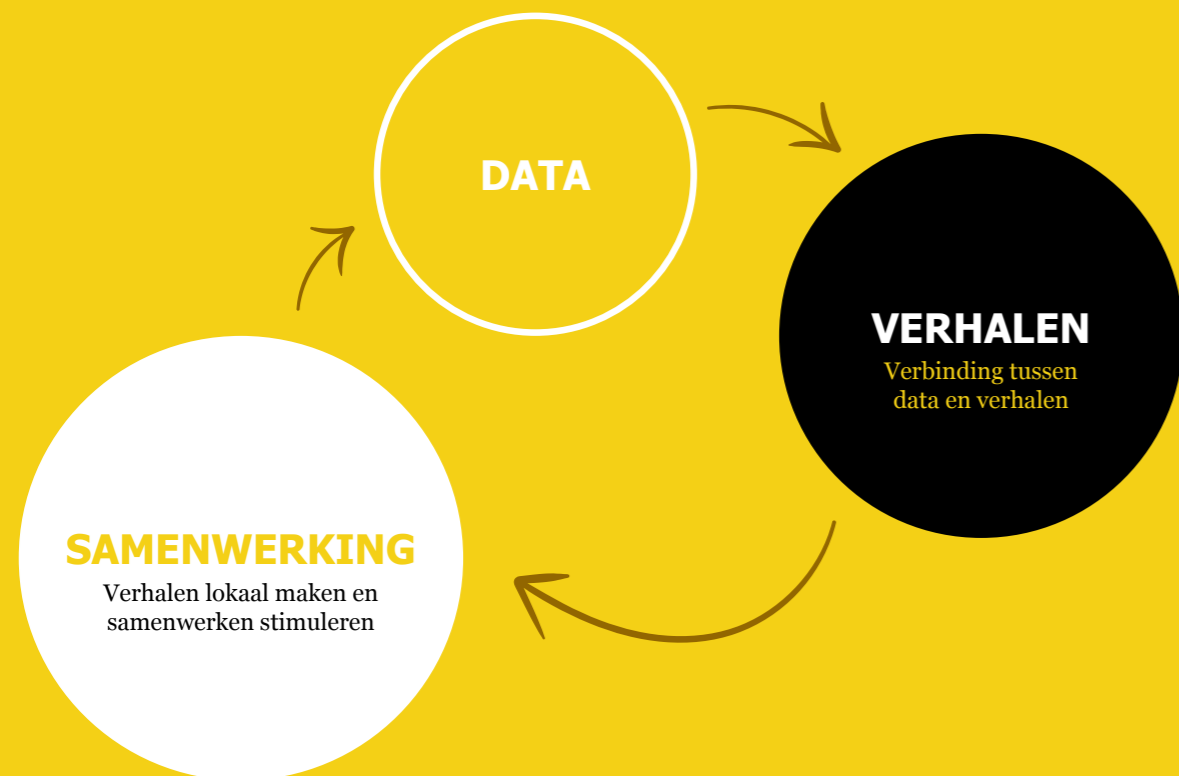
Lees meer 

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. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

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

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



*AIZ biedt het noodzakelijke
inzicht en overzicht en
is daarmee hét platform
voor de regionale en lokale
beleidsmaker.*