

INZICHT MAGAZINE

Jaargang 3
April 2024 — Utrecht

AIZ

#1



INHOUD

Voorwoord: Anders denken na veertig jaar van groei	5
Recente ontwikkeling van economie en arbeidsmarkt	6
Relevante actualiteiten voor de Utrecht Talent Alliantie (UTA)	12
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen	14
De toekomst van de arbeidsmarkt	18
Meten is niet gelijk aan oplossen - de politiek is aan zet	20
AIZ uitgelicht: wekelijks artikelen over de regionale arbeidsmarkt	22
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	24
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	26

COLOFON

Dit magazine is onderdeel 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.





VOORWOORD

ANDERS DENKEN NA VEERTIG JAAR VAN GROEI

Al in 1972 voorspelde de Club van Rome, een stichting opgericht door tientallen toonaangevende Europese wetenschappers, technocraten en ondernemers, ‘Grenzen aan de groei’ en werd er gepleit voor maatregelen. Na de financieel-economische crisis van 2008 leek er opnieuw een einde te komen aan de economische groei. En anno 2024 komt er weer een grens in zicht: er is te weinig arbeidskracht. Waar in het verleden groei en ontwikkeling mogelijk waren dankzij de beschikbaarheid van ruim voldoende mensen om het werk te verrichten, vlak de groei van de beroepsbevolking in de komende decennia sterk af. En dat in een tijd van zeer grote opgaves in de samenleving als geheel en de regio’s in het bijzonder.

Het rijksbeleid zet vooralsnog onverminderd in op het vrij eenzijdig vergroten van het kwantitatieve arbeidsaanbod door het inschakelen van het onbenut arbeidspotentieel: meer mensen aan het werk of mensen nog meer uren laten werken. Er lijkt voor de uitdagingen van deze tijd echter een heel andere benadering nodig. Bijvoorbeeld door ook de kwalitatieve kant te benadrukken voor het onbenutte potentieel. Dat betekent: beter werk, wat leidt tot meer productiviteit en meer arbeidsvreugde. Zo levert dezelfde inzet van kapitaal en arbeid meer output op met als gevolg: bbb-groei én duurzame welvaartsgroei. We kunnen natuurlijk ook besluiten om bepaalde activiteiten niet meer te doen, technologie in te zetten en slimmer om te gaan met de beschikbare arbeidskrachten. Zie het pleidooi van dr. Ruud Gerards elders in dit magazine.

Dat alles vraagt een echte cultuurverandering, anders kijken naar werk, oftewel sociale innovatie. Weg van de neiging om alles administratief vast te leggen en te verantwoorden. Meer zicht op wat de beschikbare mensen daadwerkelijk willen en kunnen, en zorgen dat ze kunnen groeien en bloeien in een werkomgeving die bij hen past. Skillsdenken dus. Daarover meer op de website van [skilld.nl](https://www.skilld.nl), één van onze recent gelanceerde innovaties. Skilld.nl is de concretisering van SkillsInZicht.

Dit alles vraagt visie die gebaseerd is op informatie en inzicht. Immers: data bieden houvast en bouwstenen voor beslissingen. Dat is wat ArbeidsmarktInZicht biedt: wij monitoren ontwikkelingen, identificeren kansen en zijn in gesprek met onze regionale en provinciale communities. Want juist door die uitwisseling over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt komen we samen verder!

Jeroen Meuwissen
Manager arbeidsmarkt
Etil Research Group

April 2024

RECENTE ONTWIKKELING VAN ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

ECONOMIE FLEURT ENIGSZINS OP

Na groei in de afgelopen jaren was 2023 voor de economie een matig jaar. De eerste drie kwartalen was er feitelijk zelfs sprake van een recessie. In het laatste kwartaal groeide de economie met 0,3% dankzij de particuliere consumptie. Dat maakt dat de groei over heel 2023 met 0,1% nog net in de plus kwam. Het consumentenvertrouwen is nog steeds zeer matig, al verbeterde het wel enigszins. Het stijgende consumentenvertrouwen uit zich vooral in de koopbereidheid van de consument. Het consumentenvertrouwen in de economische ontwikkeling nam de afgelopen maanden echter verder af.

Het beeld van de Nederlandse economie is al met al nog steeds negatief. Het CBS hanteert 13 indicatoren om de economie te peilen. Twee indicatoren zaten in februari boven de langjarige trend. Toch zijn er lichtpuntjes. Naast het consumentenvertrouwen neemt ook de export weer toe. Andere indicatoren laten slechts een lichte daling zien of scoren maar iets onder de trend van de afgelopen jaren. Dit geldt bijvoorbeeld voor de consumptie en het producentenvertrouwen. De ontwikkeling van de productie ligt nog steeds onder die van de afgelopen jaren maar is de afgelopen maand stabiel gebleven.



De enige indicator die sterk onder de langjarige trend scoort en is afgenomen, is die van de faillissementen. Het aantal faillissementen was tussen 2020 en 2022 echter erg laag. Volgens de meeste experts kwam dat door de covidmaatregelen. Nu deze maatregelen zijn afgelopen, moeten bedrijven alsnog niet betaalde belastingen over de afgelopen jaren afdragen en te veel ontvangen subsidie terugbetalen. In combinatie met de hoge energieprijzen leidt dit tot meer faillissementen. Het aantal daarvan ligt echter nog steeds lager dan in 2019, vóór de coronacrisis.

Over de regionale ontwikkeling van de economie in 2023 zijn nog geen nieuwe cijfers beschikbaar. In het vorige magazine meldden we al dat in het tweede kwartaal van 2023 de economie in Utrecht en een aantal omliggende provincies (Flevoland, Noord-Holland, Noord-Brabant) en in Friesland, in tegenstelling tot de landelijke ontwikkeling, licht groeide.

ECONOMISCHE ONTWIKKELING HEEFT WEINIG EFFECT OP DE ARBEIDSMARKT

Normaliter lopen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zo'n driekwart jaar achter de economie aan. Gezien de krimpende economie in de eerste drie kwartalen van 2023 zouden twee ontwikkelingen te verwachten zijn: minder vraag op de arbeidsmarkt en/of meer beschikbaar aanbod. Vanwege de zeer krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren zou dat goed nieuws zijn, omdat bedrijven dan eindelijk weer wat gemakkelijker aan gekwalificeerd personeel kunnen komen. Maar er zijn nog steeds grote aantallen vacatures en relatief weinig werkzoekenden: de arbeidsmarkt is krappe is gebleven.

De woningmarkt maakt het in een deel van het land bijna onmogelijk een woning te vinden in de nabijheid van een aantrekkelijke werkgever, zelfs voor mensen met een modaal inkomen.

De uitzendbureaus kunnen minder plaatsingen realiseren, maar zien hun omzet toch stijgen; ze kunnen door de krappe arbeidsmarkt meer geld vragen voor hun diensten. Voor gemeenten en UWV heeft de arbeidsmarktsituatie echter ook gunstige kanten: de kosten voor sociale zekerheid vallen mee.

Het lijkt erop dat op de arbeidsmarkt andere factoren een belangrijkere rol spelen dan de (matige) economische ontwikkeling:

- In de collectieve sector spelen toenemende vergrijzing en daarmee samenhangende uitstroom uit het openbaar bestuur, de zorg en het onderwijs. Ook stijgt de zorgvraag verder.
- De woningmarkt maakt het in een deel van het land bijna onmogelijk een woning te vinden in de nabijheid van een aantrekkelijke werkgever, zelfs voor mensen met een modaal inkomen. Uiteraard is ook voor eventuele arbeidsmigranten nauwelijks woonruimte beschikbaar, of het nu gaat om mensen voor laaggekwalificeerd werk of om hoger opgeleiden.
- Problemen in het openbaar vervoer en de files, die na corona weer op het oude niveau zijn, remmen de arbeidsmobiliteit en daarmee neemt de krapte verder toe.
- De vele internationale studenten kunnen slechts in beperkte mate een oplossing bieden. Een groot deel keert meteen na afstuderen of na enkele jaren terug naar het land van herkomst of ze verkassen naar andere landen. Desondanks is het nuttig dat een deel van hen wel in Nederland gaat werken.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING

Volgens het CPB zal 'op termijn' de werkgelegenheid (het aantal bezette arbeidsplaatsen) nauwelijks toenemen doordat het arbeidsaanbod nauwelijks groeit. Wel zijn er meer 67-plussers die blijven werken. Dit meldden we al in het vorige magazine. Inmiddels lijkt duidelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt de werkgelegenheids groei nu al beperkt. Mede hierdoor nam de werkgelegenheid in banen in 2023 amper toe en was deze in uren/

volume gedurende het jaar stabiel. Dit ondanks een toename van de werkgelegenheid in banen én uren in de sector zorg en welzijn, waarvan het vrijwel steeds om een vervangingsvraag ging. Zie verder 'De toekomst van de arbeidsmarkt' van dit magazine.

ONTWIKKELING VAN DE WERKLOOSHEID

In eerdere perioden van een tegenvallende conjunctuur nam driekwart jaar na de daling van de economische groei de werkloosheid toe. Dat was ook in 2023 het geval, maar de toename was zeer gering. In januari 2024 bedroeg het werkloosheidspercentage seizoensgecorrigeerd 3,6% tegen 3,5% een jaar eerder. Het aantal WW-uitkeringen laat een vergelijkbaar beeld zien, al is de stijging iets sterker: van 154.400 naar 167.100, een stijging van 8,2% in 2023. Een mogelijke verklaring voor het verschil in ontwikkeling tussen het werkloosheidspercentage en het aantal WW-uitkeringen is dat ook scholieren en studenten in hun bijbanen werkloosheidsrechten opbouwen en die bijbanen soms weer kwijtraken.

Utrecht en Noord-Holland behoren tot de vijf provincies waar de werkloosheid over 2023 (licht) toenam.

In de provincie Utrecht bedroeg het werkloosheidspercentage in het vierde kwartaal van 2023 3,3%, een stijging van 0,2 procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Utrecht en Noord-Holland behoren tot de vijf provincies waar de werkloosheid over 2023 (licht) toenam. De werkloosheid nam in zeven provincies af; het sterkst in Flevoland, Limburg, Zuid-Holland en Zeeland.

DE ARBEIDSMARKT BLIJFT KRAPP

De geringe stijging van de werkloosheid, maar zeker ook de ontwikkeling van het aantal vacatures vormen een teken dat de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Volgens het CBS waren er in het vierde kwartaal van 2023 (seizoensgecorrigeerd) 410.300 openstaande vacatures. Er werden in dat kwartaal 363.900 vacatures vervuld, terwijl er 358.700 vacatures ontstonden. Het aantal openstaande, vervulde én nieuw ontstane vacatures lag steeds iets lager dan in 2022, maar nog steeds waren er landelijk in het laatste kwartaal van 2023 114 openstaande vacatures per 100 werklozen. In de provincie Utrecht waren er 36.800 openstaande vacatures in het vierde kwartaal van 2023 - 2.300 minder dan een jaar eerder. Daarmee zijn er per honderd werklozen meer dan 136 vacatures.

Die vacatures kunnen uiteraard ook ingevuld worden door werkzoekenden uit andere provincies. Alleen: in Noord-Holland, Gelderland en Noord-Brabant zijn de verhoudingen tussen de aantallen werklozen en vacatures vergelijkbaar. Iets gunstiger is de situatie in Flevoland en het aan de regio Utrecht aanpalende deel van Zuid-Holland, waar werkzoekenden met name in Rotterdam en Den Haag wonen. Opmerkelijk is overigens

dat volgens het CBS vooral in de studentensteden, waaronder Utrecht, de werkloosheid hoog is. Hierbij gaat het veelal om hoger opgeleiden die op den duur werk vinden buiten hun woongemeente.



Alle omliggende regio's van de provincie Utrecht en de regio Gooi en Vechtstreek laten op basis van de spanningsindicator van UWV hetzelfde beeld zien van een zeer krappe arbeidsmarkt. Uitzondering is de regio Flevoland, waar de spanningsindicator wijst op een krappe arbeidsmarkt. In de regio Midden-Utrecht is de krapte het grootst van heel Nederland. Ook voor tien van de twaalf door UWV (en CBS) onderscheiden beroepsklassen is de arbeidsmarkt in het derde kwartaal van 2023 zeer krap. Net als eerder in 2023 geldt dat niet voor de creatieve en taalkundige beroepen en voor de managers. Vooral bij auto- en machinemonteurs, elektrotechnisch ingenieurs en gespecialiseerd verpleegkundigen is de krapte zeer groot.

ZIEKTEVERZUIM

Het vierde kwartaal is altijd het kwartaal met het hoogste ziekteverzuim. Het ziekteverzuim lag in het vierde kwartaal van 2023 lager dan in hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De afname van 5,7% naar 5,5% is echter minder dan die in eerdere kwartalen en gaat bovendien samen met een olopemde duur van het verzuim. Dat na de covidpandemie andere winterziekten zoals griep en verkoudheid nu aan een inhaalslag zijn begonnen, kan een rol spelen. Overigens verzuimen werknemers in financiële instellingen over het algemeen het minst, in onderwijs en zorg (en bij de schoonmaakbedrijven) is het ziekteverzuim het hoogst.

ARBEIDSMARKTBELEID:

MAATREGELEN TER VERBETERING

Het arbeidsmarktbeleid is in Nederland verspreid over verschillende ministeries en decentrale overheden. Kerndepartement is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), dat verantwoordelijk is voor het stelsel. Voor de re-integratie van werklozen zijn echter ook de gemeenten en in het bijzonder de centrumgemeenten van arbeidsmarktregio's verantwoordelijk.

In de collectieve sector spelen toenemende vergrijzing en daarmee samenhangende uitstroom uit het openbaar bestuur, de zorg en het onderwijs. Ook stijgt de zorgvraag verder.



Het ministerie van OCW draagt medeverantwoordelijkheid voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO), de aanpak van laaggeletterdheid en de arbeidsmarkt doelmatigheid van opleidingen. Bij EZK zit de arbeidsmarkt krapte vanuit de vraagkant, waaronder de creatie van groene en digitale banen. Bij bepaalde ministeries is ook het arbeidsmarktbeleid voor de eigen sector gevestigd, zoals het openbaar bestuur bij BZK, zorg en welzijn bij VWS, onderwijs bij OCW en de krijgsmacht bij Defensie. Provincies dichtten vooral de gaten in het beleid. En de sociale partners zijn verantwoordelijk voor de scholing van werkenden.

Het ministerie van SZW heeft in april 2023 een pakket aan maatregelen aangekondigd om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en daarmee de arbeidsmarkt krapte te bestrijden. Dit jaar en begin volgend jaar komt dit pakket in de Tweede Kamer. Het pakket is gebaseerd op eerdere adviezen van de SER, de commissie Borstlap en de WRR. De maatregelen zijn enerzijds gericht op de versterking van de arbeidszekerheid van flexkrachten en anderzijds op het vergroten van de wendbaarheid van werkgevers.

Naast dit pakket is het belangrijk om de arbeidsmarkt zó in te richten dat de krapte zo goed mogelijke bestreden kan worden. De dienstverlening voor de arbeidsmarkt gaat de komende tijd veranderen. Doel is om de regionale arbeidsmarktproblemen aan te pakken en het economisch potentieel te benutten. De behoefte van de werkende, werkzoekende én werkgever staan in de nieuwe dienstverlening centraal. Deze kan preventief worden ingezet en wordt integraal en ‘ontschot’

aangeboden en is daarmee voor iedereen toegankelijk. Er zal een gezamenlijk dienstverleningspakket ontstaan met diensten en instrumenten vanuit verschillende partijen. Immers: de huidige arbeidsmarktpartijen weten over het algemeen goed welke arbeidsmarktproblemen ze moeten oplossen, alleen worden sectorspecifieke interventies voor het realiseren van transitie onvoldoende snel doorvertaald naar de werkplek en naar onderwijs- en scholingsprogramma's. Het inroepen van de kracht van de Utrecht Talent Alliantie kan een bijdrage leveren aan het vernieuwen van de arbeidsmarktdienstverlening.

Het beleid om minder buitenlanders toe te laten binnen bedrijven en onderwijs hangt als een zwaard van Damocles boven de arbeidsmarkt. Universiteiten en hogescholen moeten het aantal opleidingen in de Engelse taal verminderen. Ook gaat de belastingtechnisch gunstige expatregeling op de helling. Input van buitenlandse arbeidskrachten is echter absoluut nodig in kennisintensieve sectoren. Ook in de bouw en industrie zijn buitenlandse arbeidskrachten inmiddels niet meer weg te denken. Deels komen deze mensen van de universiteiten en hogescholen in Nederland, deels komen ze naar ons land als ze al een studie hebben gevolgd die opleidt voor een tekortberoep in Nederland.

Ook wil de politiek strenger handhaven op de behandeling van arbeidsmigranten met laagbetaald werk. Soms willen partijen dit uit sociaal oogpunt - de uitbuiting moet stoppen. Soms gaat het echter vooral om het terugdringen van het aantal buitenlandse werknemers. Het wegblijven van deze arbeidsmigranten kan het

verdienmodel van bepaalde sectoren sterk onder druk zetten. En een alternatief ontbreekt; robotisering van het werk is niet altijd mogelijk of vergt zodanige investeringen dat de banken er niet mee akkoord gaan. Migranten waren de afgelopen jaren nodig om in de arbeidsvraag te voorzien. Bij een stijgende arbeidsvraag zullen er meer nodig zijn. Het beeld dat op termijn ook weer extra arbeidsvraag ontstaat door de komst van arbeids- en overige migranten, klopt. Maar zolang dit niet leidt tot (opnieuw) een bevolkingspiramide die uit balans is, zullen de baten de kosten ver overtreffen.

SECTORALE ONTWIKKELINGEN

De arbeidsmarkttekorten in de sectoren blijven dezelfde, maar nemen wel in omvang toe. In de zorg door de dubbele vergrijzing zowel van de doelgroep als van het personeel. In de techniek en het onderwijs ook door de uitstroom van ‘grijs’ personeel en in de techniek ook nog eens door de toenemende vraag vanwege de energietransitie en woningbouwopgave. In het onderwijs speelt bovendien dat vooral in de grote steden het werk onaantrekkelijk is door een soms onveilige sfeer binnen de scholen en ook doordat het lastig is een woning te vinden. Door de krapte is er verder vaak sprake van een tekort aan begeleiders voor nieuw personeel en stagiairs. Dit leidt tot minder instroom van jongeren in onderwijs, techniek en zorg. Het lijkt er inmiddels op dat werkgevers bepaalde vacatures niet eens meer publiceren omdat ze toch geen reacties verwachten. Dergelijke ‘latente’ vacatures waren er ook tijdens eerdere perioden van arbeidsmarkt krapte. Brancheorganisaties, sectororganisaties en O&O fondsen grijpen

vele middelen aan om personeel te rekruteren. Arbeidsmigranten blijken, soms na een aanvullende opleiding in het beroepsonderwijs, goed in te zetten in de techniek. Hetzelfde geldt voor kennismigranten. Maar in onderwijs en zorg gaat dat door cultuur- en taalverschillen minder goed. In zorg, techniek en onderwijs vinden de nodige zij-instromers werk, maar dat zijn er nog steeds veel te weinig. Leven Lang Ontwikkelen wordt belemmerd door een gebrekkige scholingsinfrastructuur. Voor vrouwenberoepen worden mannen geworven en andersom, maar de projecten zetten nog steeds weinig zoden aan de dijk. Andere maatregelen hebben meer effect maar werken discriminerend. Zo krijgen leraren, verpleegkundigen en politieagenten in sommige gemeenten voorrang op de woningmarkt en is het opvallend dat ASML zelfs hele of halve straten opkoopt om gespecialiseerd technisch personeel te huisvesten. Gevolg is dat andere woningzoekenden lastiger aan een woning komen, ook als ze al jaren op wachtlijsten staan.

Ook wat betreft de salariering zijn er ontwikkelingen. Inmiddels zijn de salarissen van basisschooldocenten gelijkgesteld aan die van de (soms nog lastiger te vinden) docenten voor het middelbaar onderwijs. Maar veel werkenden in zorg en onderwijs worden nog altijd slechter betaald dan andere professionals met een vergelijkbare opleidingsachtergrond. De salarissen van ingenieurs zijn de laatste jaren gelijkgetrokken met die van marketeers, middle managers en juristen of zelfs excessief verhoogd. Dit had echter al veel eerder moeten gebeuren, omdat in Nederland veel minder scholieren kiezen voor zo'n vaak veel langer durende opleiding in het technisch hoger onderwijs dan in andere landen.

RELEVANTE ACTUALITEITEN VOOR DE UTRECHT TALENT ALLIANTIE (UTA)

DE MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

Nederland kent enorm veel baanwisselingen en baanvondsten – werklozen en andere niet-werkenden die een baan vinden. Het post-covidjaar 2022 was wat dit betreft een topjaar. Het totaal aantal baanwisselaars en overige baanvinders bedroeg toen volgens de Enquête Beroepsbevolking bijna 2 miljoen personen. Meer dan 70% van hen vond een baan vanuit een andere baan; 30% deed dat terwijl ze drie maanden daarvoor geen baan hadden. Volgens het CBS had 60% van die baanwisselaars korter dan twee jaar gewerkt in de baan van waaruit ze switchten.

Volgens het CBS werken studenten en scholieren vooral als vakkenvullers, kassières, als bedienend of keukenpersoneel in de horeca of als bezorgers. Vooral jongeren bewegen dus op de arbeidsmarkt.

Nieuwe analyses van Panteia op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) laten de achtergronden hiervan verder zien. Uit deze analyse blijkt dat 37,5% van de baanwisselaars (753.000) jonger is dan 25 jaar. Een bijna even groot deel van deze baanvinders en baanwisselaars volgt (nog) formeel onderwijs. Bijna 20% van de baanvondsten en baanwisselingen betreft banen van minder dan 12 uur per week. Het grote aantal scholieren en studenten maakt dat de grote dynamiek vaak bijbanen betreft. Volgens het CBS werken studenten en scholieren vooral als vakkenvullers, kassières, als bedienend of keukenpersoneel in de horeca of als bezorgers. Vooral jongeren bewegen dus op de arbeidsmarkt. De mate van mobiliteit van de overige werkenden was zelfs in het topjaar 2022 veel geringer. Over 2023 zijn nog geen cijfers beschikbaar. Een eerdere prognose van Panteia was dat het aantal baanwisselaars en baanvinders in 2023 meer dan een kwart lager lag.

In tegenstelling tot jongeren die gemakkelijk van baan veranderen, doen werknemers die ontslagen zijn of met ontslag worden bedreigd, dat veel minder. Deze groep moet, al dan niet via bij- of omscholingstrajecten van werk naar werk worden geholpen. Het ging tijdens de covidcrisis om veel minder personen dan werd voorzien. De hiervoor beschikbare middelen werden amper besteed. Zo was het voor arbeidsmarktregio's niet goed mogelijk om daarvoor bestemde REACT-EU middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) in te zetten voor met ontslag bedreigde personen en werden daarvoor bestemde sectorale middelen uit het ESF ook maar in beperkte zin voor dit soort personen ingezet.

Het beleid om mensen te begeleiden van werk naar werk moet nog tot verdere ontwikkeling komen. Op dit moment valt het aantal faillissementen wel mee, maar er zijn wel steeds meer bedrijven die reorganiseren. Dat betekent dat er inmiddels de nodige werkenden op van-werk-naar-werk trajecten zijn aangewezen.

LEVENLANG ONTWIKKELEN (LLO) BEVORDEREN

Een aanzienlijk deel van de Nederlanders doet al het nodige om zichzelf te ontwikkelen. Veel mensen volgen cursussen en trainingen, wat ook is gestimuleerd door regelingen als STAP, SLIM en door crisismaatregelen.

Een onderzoek van AWWN uit december 2023 laat zien dat werkgevers volop opleidingsbudgetten beschikbaar stellen. Ook zijn er in driekwart van de cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen afspraken gemaakt over verplichte opleidingen, inzet van loopbaancoaches, ontwikkeladviezen, stages en van-werk-naar-werk trajecten. Van het jaarlijks beschikbare bedrag benutten werknemers echter slechts 55%.

Het is dan ook de kunst om de rest van de werkenden en werklozen, en anderen die op termijn willen werken, aan het ontwikkelen te krijgen. De SER deed hiertoe onlangs een oproep in het verlengde van de publicatie *Leven lang ontwikkelen. Structurele verankering in de samenleving*. De drie ministeries van OCW, SZW en EZK hebben daartoe de 'Onderwijsagenda LLO' opgezet. Deze is erop gericht leren in latere levensfasen te vergemakkelijken, het voor mbo, hbo en wo eenvoudiger te maken om onderdelen van formele opleidingen aan te bieden en om het voor publieke onderwijsinstellingen gemakkelijker te maken vraaggerichte LLO-activiteiten privaat aan te bieden bij een gelijk speelveld. De agenda wordt ondersteund door een fikse bijdrage vanuit het Nationaal Groeifonds (NGF).

In de sector zorg en welzijn wordt verhoudingsgewijs al veel aan LLO gedaan. Het CBS onderzocht welke van de mbo-gediplomeerden binnen vijf jaar een hoger diploma haalden. Vooral bij de verpleegkundigen bleek de ontwikkeling gunstig. Van in 2015 afgestudeerde mbo'ers had vijf jaar later 8% een hbo-diploma. Van de lichte 2016 had vijf jaar later 17% een hbo-diploma. Het percentage opscholers bij mbo helpende (niveau 2), medewerker maatschappelijke zorg en pedagogische werk (beide niveau 3) lag aan het begin van de onderzochte periode hoger dan bij mbo-verpleegkundige, maar was daarna redelijk constant. Qua salaris is het minder interessant om na het mbo-V-diploma nog een 4-jarige opleiding tot hbo-verpleegkundige te volgen. Daarnaast groeit in de zorgsector het aantal certificaatrajecten waarmee vooral zorgmedewerkers of zij-instromers in de verzorgingshuizen, verpleeghuizen en thuiszorg (VVT) en gehandicaptenzorg inzetbaar worden op verpleegkundige taken.

DIGITALE VAARDIGHEDEN OP PEIL

Uit het periodieke onderzoek 'ICT-gebruik van huishoudens en personen' van het CBS blijkt dat Nederlanders digitaal steeds vaardiger worden. In 2023 is het aandeel personen van 12 jaar en ouder dat minimaal over digitale basisvaardigheden beschikt, toegenomen van 74% naar bijna 80% ten opzichte van 2021. Het meest vaardig zijn Nederlanders in online communicatie, het minst in softwaregebruik. Hoger opgeleiden en personen tussen

25 en 45 jaar zijn het meest digitaal vaardig. Mannen beschikken gemiddeld genomen over iets meer digitale vaardigheden dan vrouwen.

Dat 80% van de Nederlanders over de benodigde digitale vaardigheden beschikt, betekent ook dat 20% die niet heeft. Movisie en de Stichting Lezen en Schrijven hebben vanuit hun partnerschap Expertisecentrum Basisvaardigheden aan diverse experts gevraagd wat kan helpen om de digitale kloof te dichten. Ten eerste moeten mensen kunnen beschikken over internet en over goed werkende apparatuur zoals een telefoon of een laptop. Voor veel mensen is dat financieel niet haalbaar.

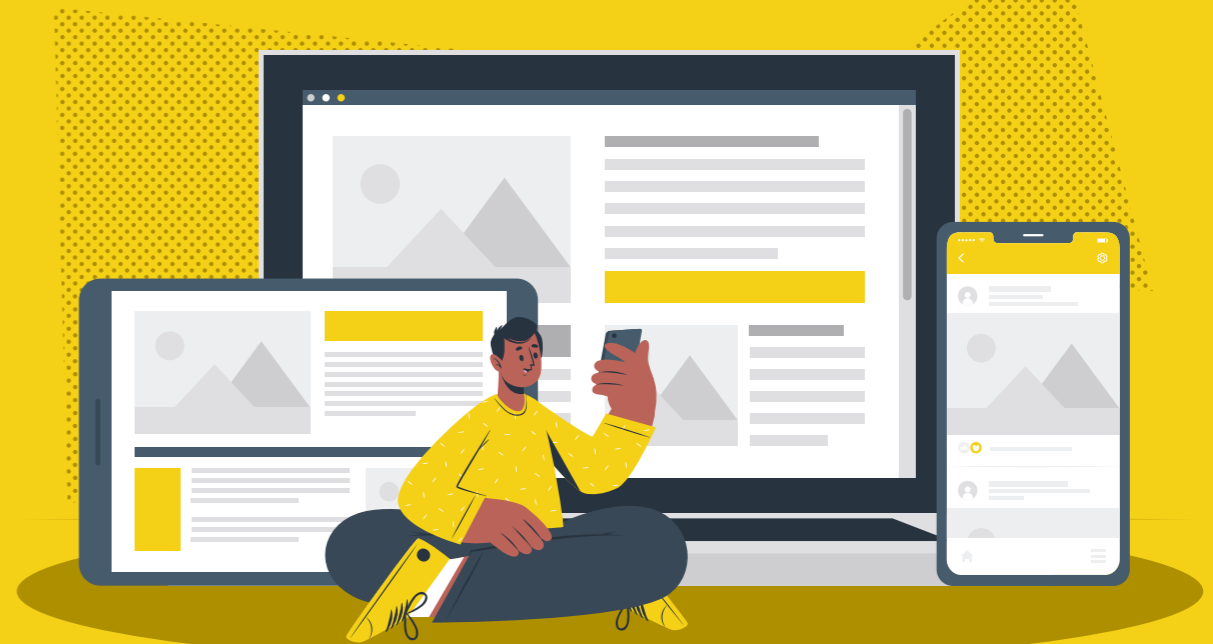
Jongeren zijn digitaal zeer vaardig in het gebruik van apps als Instagram, Snapchat en TikTok, maar ze hebben vaak moeite met de complexiteit van de digitale overheid.

Tegemoetkomingen van de gemeente of van andere initiatieven zijn cruciaal. Mensen met beperkte digitale vaardigheden hebben verder dicht bij huis hulp nodig. De bibliotheek kan een goede plek zijn, maar sommige mensen vinden de drempel om de bieb binnen te stappen te hoog. Aangeraden wordt hulp bij digitale vaardigheden te combineren met ondersteuning bij andere uitdagingen, zoals belastingzaken. Toegankelijk lesmateriaal is belangrijk, evenals communicatie over bestaande mogelijkheden. Meer informatie is te vinden op www.basisvaardigheden.nl. Jongeren zijn digitaal zeer vaardig in het gebruik van apps als Instagram, Snapchat en TikTok, maar ze hebben vaak moeite met de complexiteit van de digitale overheid. De Stichting Digisterker helpt (jonge) mensen die moeite hebben om hun overheidszaken digitaal te regelen met educatieve programma's voor onder meer bibliotheken en scholen.

Voor goede digitale vaardigheden is een goede digitale infrastructuur nodig. Inmiddels blijkt 98% van de Nederlanders toegang te hebben tot gigabit internet, zo blijkt uit de voortgangsrapportage van de 'Strategie Digitale Economie'. Een onderzoek van Ecorys uit eind 2023 laat zien dat vast en mobiel internet voor consumenten en digitale toepassingen voor bedrijven vrijwel altijd snel en ongestoord beschikbaar zijn. Ten slotte presenteerde het Nederlandse kabinet medio januari 2024 als één van de eerste EU-lidstaten een visie op generatieve AI (Artificial Intelligence). Daarin besteedt het kabinet aandacht aan de risico's van AI, zoals onvoldoende transparantie bij de ontwikkeling, inbreuk op de privacy van gebruikers en systemen die discrimineren en/of desinformatie verspreiden.

LEESVAARDIGHEID VALT MEE

Pisa (*Programme for International Student Assessment*) is een internationaal vergelijkend onderzoek dat de vaardigheden en kennis in natuurwetenschappen, lezen en wiskunde van 15-jarigen test. Ongeveer 95 landen doen mee met PISA-2025. Het onderzoek staat onder toezicht van de [Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling \(OESO\)](http://www.oeso.nl). Hoewel de nieuwe Pisa-cijfers van december 2023 tot paniek leidden, hoeft Nederland zich minder druk te maken over de leesvaardigheid van jongeren dan eerder gedacht. Niet alleen was dit onderzoek niet representatief voor scholen in Nederland, maar ook lag de nadruk afgelopen Pisa-meting op rekenvaardigheden. Last but not least werden in Nederland scholieren in het najaar onderzocht, terwijl dat voorheen een half jaar later gebeurde. Dat verschil van een half jaar maakt nogal wat uit bij opgroeiende kinderen. Uiteraard is het goed dat het ministerie van OCW zich inzet om kinderen aan het lezen te krijgen, maar de situatie is minder rampzalig dan gedacht.



KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN APRIL 2024

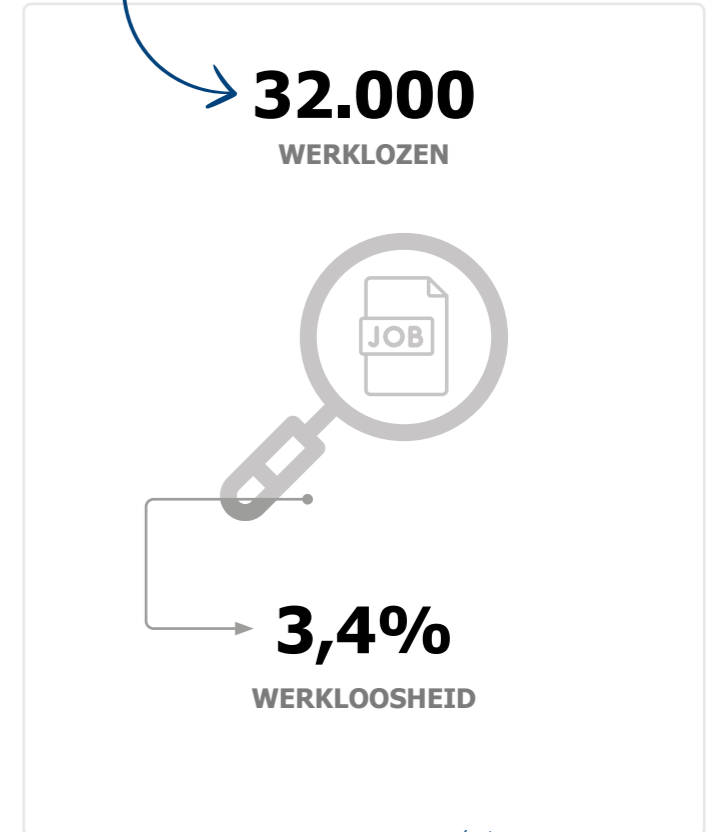
Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de Regio Utrecht een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

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.

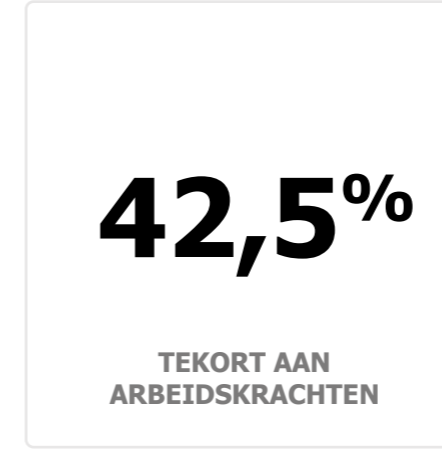
Arbeidsmarktspanning daalt iets, maar blijft op hoog niveau

Werkloosheid ligt hoger dan een jaar geleden

ARBEIDSDEELNAME



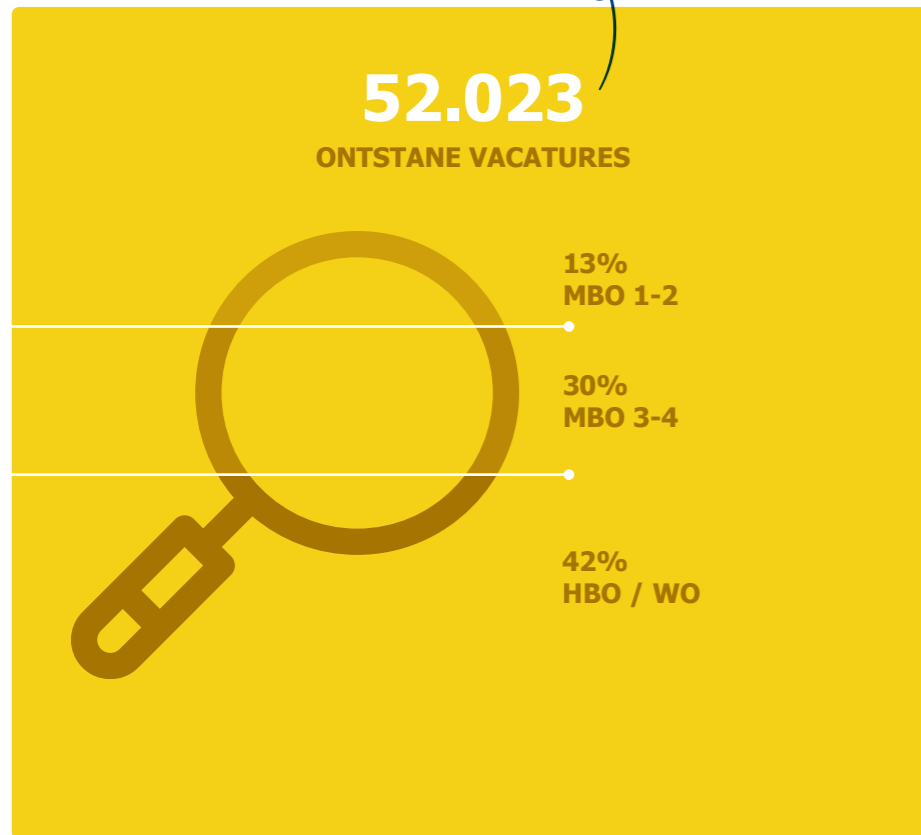
ARBEIDSMARKTSPANNING



Arbeidsmarktspanning blijft op hoog niveau

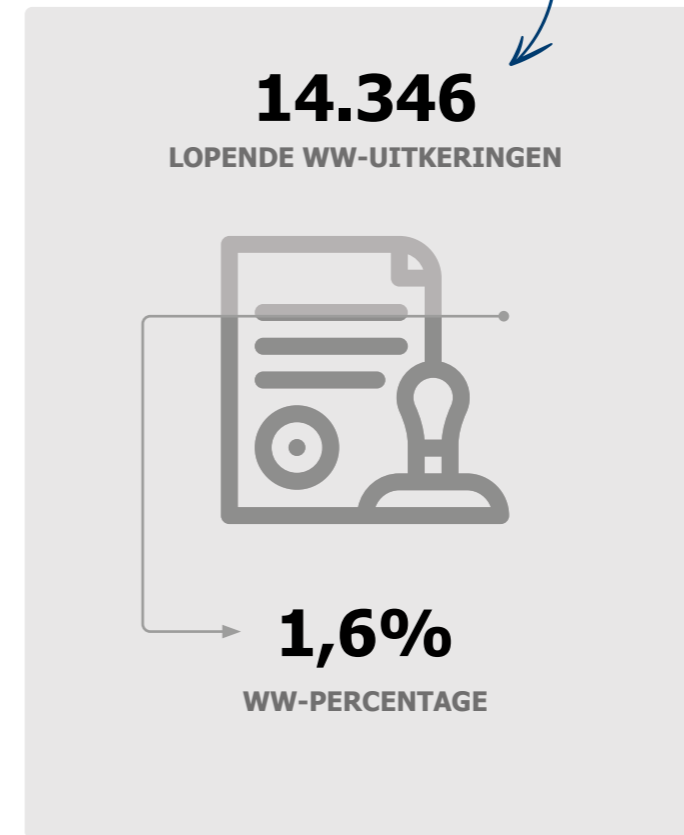
De sector zorg kent het afgelopen kwartaal het grootste aantal online ontstane vacatures

VACATURES

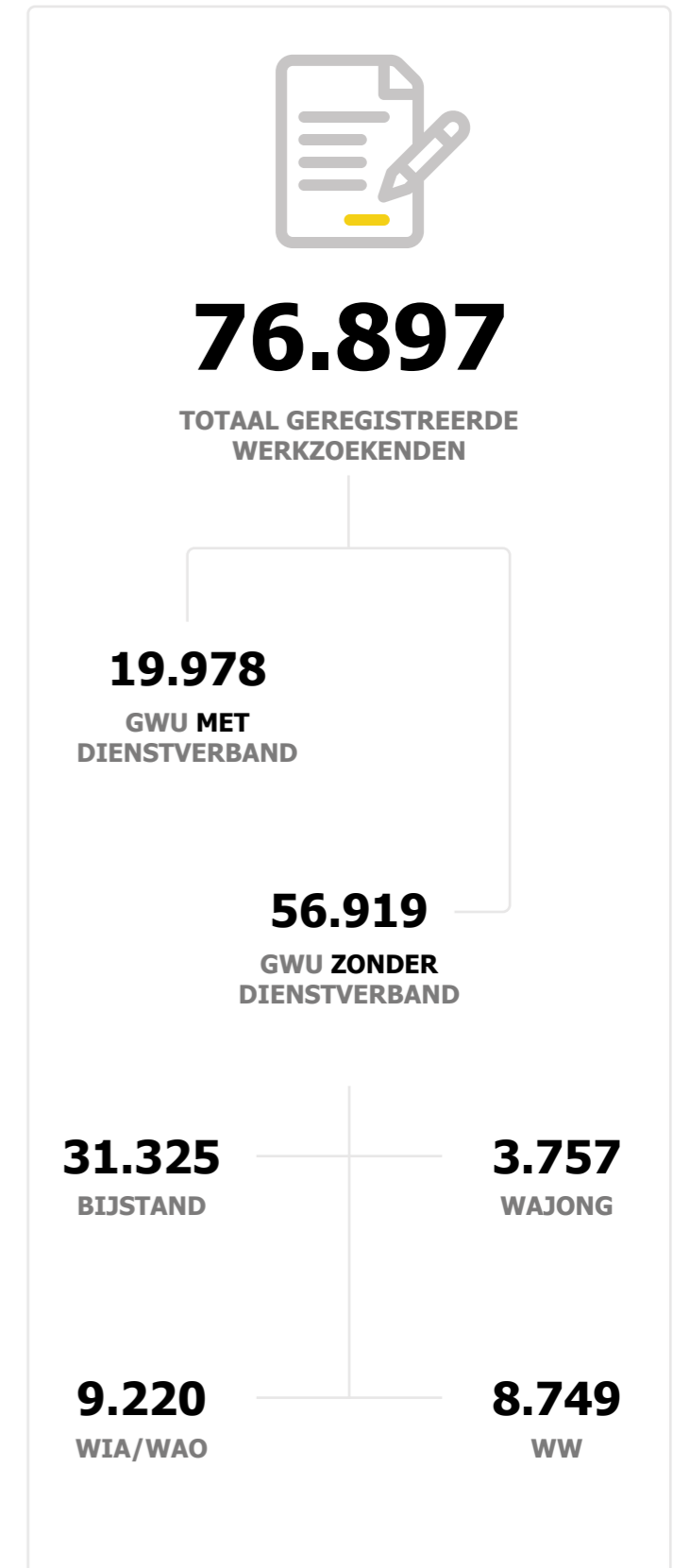


Aantal ww-uitkeringen stijgt

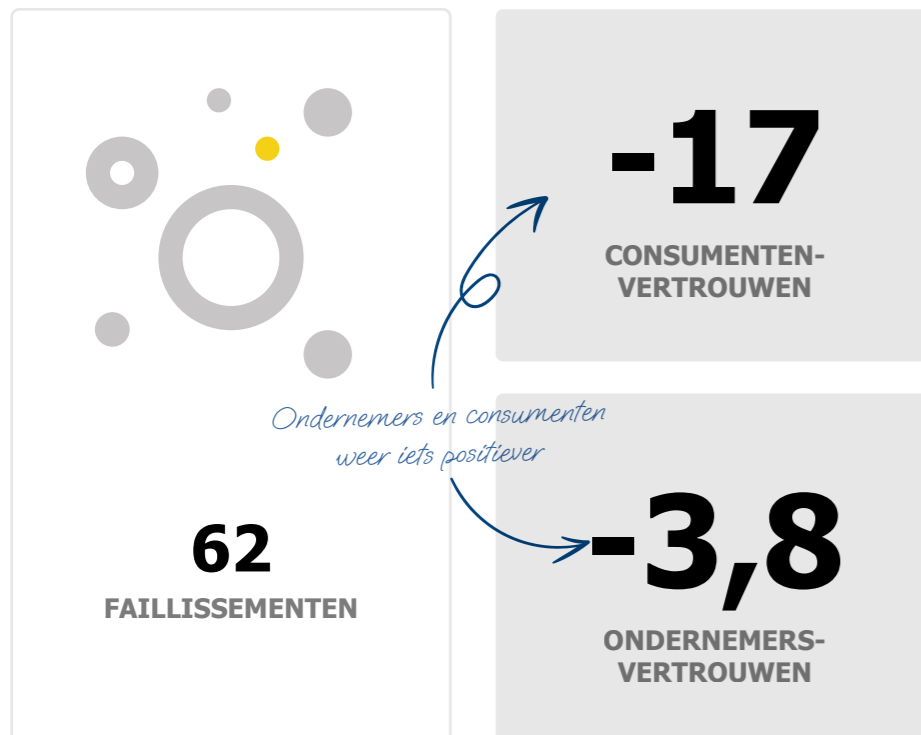
WW-UITKERINGEN



GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

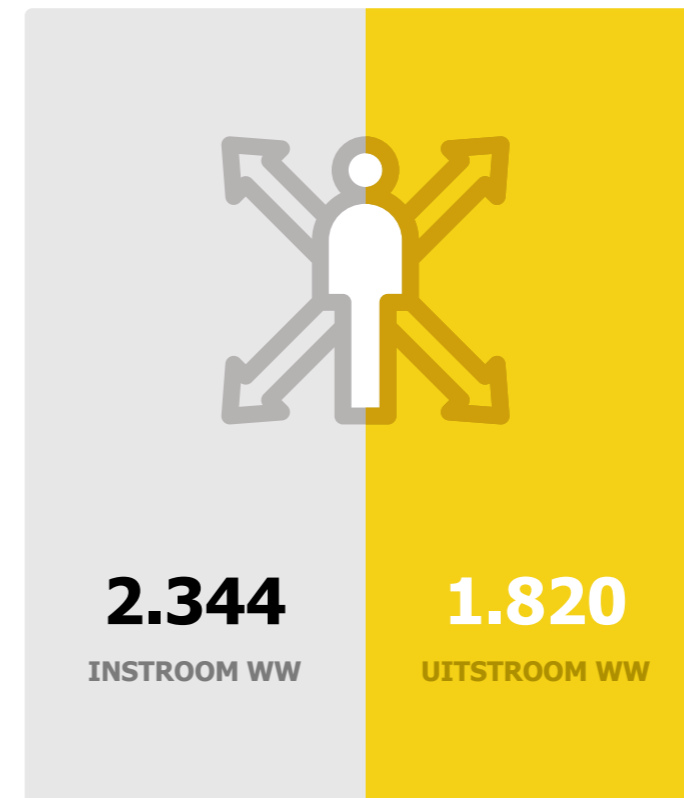
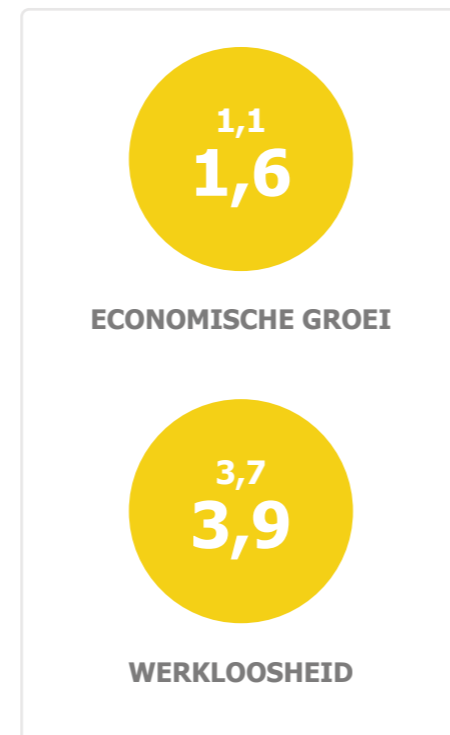


ECONOMIE



Ondernemers en consumenten weer iets positiever

PROGNOSES CPB



DE TOEKOMST VAN DE ARBEIDSMARKT

Eind februari is het Centraal Economisch Plan (CEP) 2024 van het Centraal Planbureau verschenen. Het CEP bevat elk jaar zowel prognoses voor de korte termijn (de komende twee jaar) als voor de middellange termijn (acht jaar vooruit).

DE VERWACHTE ONTWIKKELING VAN DE ECONOMIE EN DE ARBEIDSMARKT

Het hoofdrapport van het CEP beschrijft de verwachte ontwikkeling van economie en arbeidsmarkt. Het CPB verwacht dat de economische groei in 2024 en 2025 weer aantrekt. Het BBP groeit met respectievelijk 1,1% en 1,6% en de werkgelegenheid in uren neemt in beide jaren met 0,6% toe. Dit moet gezien worden tegen de achtergrond van een verder afnemende inflatie in 2024, terwijl de lonen aan een inhaalslag bezig zijn. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt er dan ook voor dat de werknemers een betere positie hebben om over hogere lonen te onderhandelen. Samen met koopkrachtmaatregelen van de overheid krijgen huishoudens hierdoor meer te besteden. Een hogere consumptie wakkerd de economische groei aan. Ook hogere overheidsuitgaven aan zorg, defensie en asiel bevorderen de economische groei. Ten slotte is het herstel bij andere economieën in Europa traag. Daardoor trekken de Nederlandse export en (in het verlengde daarvan) de productie in de marktsector maar langzaam aan.

WERKLOOSHEID EN DE COLLECTIEVE SECTOR

Ten gevolge van deze economische ontwikkeling en ondanks de grote spanning op de arbeidsmarkt verwacht het CPB in het CEP 2024 dat de werkloosheid nog wel licht zal oplopen, landelijk via 3,7% in 2024 tot 3,9% in 2025. Het aantal faillissementen en ontslagen zal toenemen, hoewel het historisch gezien laag blijft. Dit komt door de verwachte loonstijgingen die niet voor alle werkgevers even gemakkelijk zijn op te brengen. Ook de collectieve sector moet de lonen verhogen in jaren waarin de overheidsfinanciën volgens het CPB door minder inkomsten en meer uitgaven zullen verslechteren. De verwachte onderuitputting op de begrote middelen weegt hier niet tegenop (onderuitputting is de mate waarin de overheid aan het eind van een jaar haar budgetten niet volledig kan uitgeven, bijvoorbeeld door personeelstekorten). Om de slag op de arbeidsmarkt niet van de marktsector te verliezen zal de overheid moeten bezuinigen of meer geld moeten lenen. Een keuze voor meer lenen betekent dat de staatsschuld zal oplopen.

KOOPKRACHT EN ARMOEDE

Al met al blijft de koopkracht in 2025 0,5% onder het niveau van 2021. Maar er zijn grote verschillen tussen inkomensgroepen. Hogere lonen zijn vooral gunstig voor de hogere middeninkomens. Met name werkenden zitten in deze inkomensklasse. Voor de lagere inkomens ziet het er slechter uit. Enkele tijdelijke maatregelen, zoals verhoging van de zorgtoeslag en de energietoeslag, vallen in 2024 weg. Daar staan wel enkele

maatregelen uit de Miljoenennota van 2023 tegenover, zoals een structurele verhoging van het kindgebonden budget en de huurtoeslag. Door een lagere inflatie, hogere loonstijging en gericht beleid van gemeenten en Rijksoverheid komt het armoedepercentage in 2024 lager uit: er zijn minder arme personen en ook het aantal kinderen in armoede daalt. Omdat de huurtoeslag, het kindgebonden budget en de bijstand weer wat afgebouwd worden, lopen de percentages in 2025 echter licht op naar 4,9% van de personen en 5,3% van de kinderen.

Het CPB waarschuwt in het CEP 2024 voor de risico's van met name diverse geopolitieke conflicten, zoals de oorlogen in Oekraïne en Gaza en de aanvallen door de Houthis-rebellen in de Rode Zee. Verdere escalaties of nieuwe conflicten kunnen de onzekerheid doen toenemen, wat kan leiden tot een lagere groei van de wereldhandel en hogere (energie)prijzen. In dat geval valt de economische groei lager uit.

DE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

Het CPB besteedt dit jaar in een afzonderlijke beschouwing bij het CEP extra aandacht aan de krapte op de arbeidsmarkt. Niet alleen beperkt de krapte de economische ontwikkeling, maar vooral bemoeilijkt de arbeidsmarkt de realisatie van beleid op het gebied van de maatschappelijke uitdagingen waarvoor Nederland de komende jaren staat. Die zijn er op het gebied van wonen, zorg, onderwijs en de energietransitie. Het CPB wijst erop dat er voor overheidsbeleid de komende jaren steeds vaker wel budget is maar dat dat budget onderbenut blijft omdat er geen personeel is. Aanpassingsmechanisme is dan dat het beleid niet of gedeeltelijk wordt uitgevoerd, wat natuurlijk niet de bedoeling kan zijn.

In 2022 is het arbeidsaanbod toegenomen met 200.000 personen.

Het CEP gaat uitgebreid in op de krapte op de arbeidsmarkt. Het CPB wijt de krapte vooral aan een teveel aan arbeidsvraag. Minder productieve bedrijven kregen tijdens de coronacrisis steun en dat heeft de krapte alleen maar doen toenemen. Volgens het CPB is het arbeidsaanbod niet het probleem. In 2022 is het arbeidsaanbod zelfs toegenomen met 200.000 personen. Daarmee is de krapte echter niet opgelost. Het CPB verwacht ook niet dat de vergrijzing de kwantiteit van het arbeidsaanbod negatief zal beïnvloeden. Door immigratie zal het arbeidsaanbod eerder doorgroeien, maar op bescheidener schaal dan in 2022. Veel economen kijken hier anders tegenaan. Ook de minder

productieve bedrijven inclusief de bedrijven die door de coronasteun zijn blijven voortbestaan, hebben arbeidskrachten nodig. En die zijn er te weinig, wat een tekort aan arbeidsaanbod betekent. Dat tekort was er in 2019 al en het is door de economische groei in 2022 alleen maar groter geworden.

BELEIDSAANBEVELINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKTKRAPTE

De beleidsaanbevelingen van het CPB richten zich in de eerste plaats op de collectieve sector:

- De collectieve sector moet de lonen verhogen om op de arbeidsmarkt te kunnen concurreren.
- Er is een analyse nodig om te zien of hetzelfde werk met minder menskracht is uit te voeren. Zo wordt duidelijk of de personeelskosten beperkt kunnen worden. Het CPB refereert hier aan een advies van de SER van vorig jaar om te sturen op het slimmer en innovatiever organiseren van het werk: automatisering waar mogelijk, minder administratie en minder complexe wet- en regelgeving.
- Het verhogen van het aantal uren per werkende zal effectiever zijn dan activerend arbeidsmarktbeleid. Daarvoor is vooral verandering van sociale normen nodig maar die veranderen maar langzaam.
- Arbeidsmigratie in de technische en ICT-hoek kan helpen, maar meer immigratie leidt tot meer economische activiteit en dus meer arbeidsvraag. In het eerste deel van dit magazine maken wij hierover de opmerking dat dit argument pas geldt als immigratie de opbouw van de bevolking op zijn kop zit.

Het CPB wijst erop dat:

- Omscholing niet de panacee is voor de arbeidsmarktcraptes, omdat elke sector straks mensen nodig heeft.
- De studiekeuze van jongeren moeilijk te beïnvloeden blijft. Scholieren laten zich vooral sturen door wat ze interessant vinden en nauwelijks door de arbeidsmarkt.

Uiteindelijk verwacht het CPB dat de lonen zullen stijgen en dat daardoor minder arbeidskrachten nodig zijn, zodat de krapte deels verdwijnt. Als de lonen stijgen, moet dat volgens het CPB ook in de marktsector leiden tot aandacht voor een hogere arbeidsproductiviteit. Die komt dan niet zozeer tot stand door de inzet van meer arbeidsbesparende technologie maar door een verschuiving van minder naar meer productieve sectoren en organisaties. Het CPB sluit daarom af met de stelling dat het verder vergroten van het arbeidsaanbod niet alle knelpunten kan wegnemen. De echte oplossing voor arbeidsmarktcraptes ligt aan de vraagkant.

De beschouwing van het CPB heet niet voor niets 'Krappe arbeidsmarkt vraagt om keuzes'. De titel sluit aan op het congres van de Utrecht Talent Alliantie in 2023. Tijdens dat congres werd benadrukt dat bij een situatie van te veel banen en te weinig mensen keuzes moeten worden gemaakt. Om bijvoorbeeld de energietransitie of de woningbouwbehoefte te realiseren zullen andere bedrijven en/of activiteiten moeten verdwijnen of is er prioritering nodig tussen en binnen de verschillende opgaven. Ook het CPB stelt dat de overheid scherpe keuzes moet maken in welke maatschappelijke uitdagingen het eerst aangepakt moeten worden.

KERNGEGEVENS ECONOMIE

Tabel 2.1 Kerngegevens Nederlandse economie 2020-2025

(mutaties per jaar in procent m.u.v. nationale consumentenprijsindex en personen in armoede -> niveau in procent)

	2020	2021	2022	2023	2024*	2025*
Bruto Binnenlands Product (BBP)	-3,9	6,2	4,3	0,1	1,1	1,6
Consumptie huishoudens	-6,4	4,3	6,6	0,4	2,7	2,4
Arbeidsproductiviteit bedrijven (per uur)	-0,1	4,0	1,0	-0,4	0,4	1,0
Uitvoer van goederen en diensten	-4,3	8,0	4,5	-1,2	0,6	2,5
Nationale consumentenprijsindex (cpi) (niveau in %)	1,3	2,7	10,0	3,8	2,9	2,8
Cao-loon bedrijven	2,8	2,1	3,1	5,9	6,0	3,9
Koopkracht (statisch, mediaan alle huishoudens)	2,5	0,9	-2,7	-0,8	2,7	0,0
Personen in armoede (niveau in %)	5,6	6,1	4,7	4,8	4,7	4,9

Bron: CPB (2024), CEP 2024

*Ramingen

METEN IS NIET GELIJK AAN OPLOSSEN DE POLITIEK IS AAN ZET

Arbeidsmarktdata zijn belangrijk om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te volgen en de vinger aan de pols te houden. Dankzij de uitgebreide beschikbare informatie zijn de vraagstukken van de arbeidsmarkt prima in beeld, maar dat wil niet zeggen dat de antwoorden ook te vinden zijn op de arbeidsmarkt. Ontwikkelingen in de samenleving en de maatschappij met haar huidige economische systeem hebben eveneens invloed. Econoom en arbeidsmarktdeskundige dr. Ruud Gerards pleit daarom voor een meer systemische benadering op basis van economie, psychologie, ecologie en andere disciplines: ‘De arbeidsmarktgegevens vereisen interpretatie en visie.’

‘Het is goed dat alle data bijvoorbeeld bij ArbeidsmarktInZicht bijeengebracht zijn. De gebruikers van de cijfers moeten zich er echter van bewust zijn dat er interpretatie nodig is én visie op waar men naartoe wil als samenleving.’ Zelf kijkt Ruud Gerards vanuit een multidisciplinaire systeemvisie naar de cijfers: ‘Ik neem als econoom steeds meer psychologische en andere kennis mee bij mijn beschouwing van datgene wat zich voordoet op de arbeidsmarkt. Zo onderzoek ik wat er ten grondslag zou kunnen liggen aan de arbeidsmarktcrisp die momenteel zoveel aandacht heeft.’

INPRIJZING

Om een beetje inzicht te geven in het systeemdenken gaat Ruud Gerards eerst kort in op de vraagstukken rond arbeidsmigranten: ‘Voor wie in makkelijke oplossingen gelooft wordt arbeidsmigratie vaak genoemd als antwoord op arbeidsmarktcrisp. Maar veruit de meeste arbeidsmigranten worden aangetrokken voor laaggeschoold werk in de voedingsindustrie, bijvoorbeeld in slachthuizen, de tuinbouw en de logistiek, zoals distributiecentra. Dit zijn echter sectoren die veel zogenoemde negatieve externe effecten met zich meebrengen. Dat zijn effecten die niet in de prijs van een product worden meegenomen, zoals gevolgen voor landgebruik, arbeidsomstandigheden, gezondheid, milieu, dierenwelzijn, enzovoort.’

Veruit de meeste arbeidsmigranten worden aangetrokken voor laaggeschoold werk in de voedingsindustrie, bijvoorbeeld in slachthuizen, de tuinbouw en de logistiek, zoals distributiecentra. Dit zijn echter sectoren die veel zogenoemde negatieve externe effecten met zich meebrengen.

Een dergelijke inprijsing gebeurt niet of nauwelijks en je ziet al helemaal niet dat alle effecten volledig in de prijs worden meegenomen. Het gevolg is dat de prijs van de producten en diensten uit deze sectoren te laag is en dat de vraag daardoor onevenredig hoog blijft. Deze sectoren en hun vraag naar arbeid(migranten) zouden met een juiste beprijzing een stuk kleiner en anders kunnen. Bovendien blijft de arbeidsmarktcrisp in talloze andere sectoren zoals de zorg, onderwijs en techniek bestaan. Om die op te lossen met arbeidsmigratie is nog een heel ander vraagstuk met haken en ogen, maar daar komen we later nog kort op terug.’

SAMENHANG

Dat op dit moment vraagstukken vaak niet in samenhang worden gezien, staat oplossingen in de weg, vindt Ruud Gerards. Elk probleem, of het nu om klimaatverandering gaat of sociale ongelijkheid, het te complexe belastingstelsel of de obesitas-epidemie, alles wordt als een geïsoleerd incident beschouwd, terwijl er juist nu samenhangende visie nodig is op alle problemen en de toekomst van de maatschappij. Die visie en eventuele verschillen in visie zouden veel meer de basis van de politiek moeten vormen en zouden op een duidelijke manier uitgelegd moeten worden: ‘In een soundbite van dertig seconden kun je echter een systeemvisie niet uitleggen, net zomin als je de huidige vraagstukken snel kunt oplossen, iets wat ons wel wordt voorgespiegeld. Het onderwijs heeft een belangrijke taak om die verslaving aan snel en spannend te doorbreken, zodat toekomstige generaties een grotere aandachtspanne en leesvaardigheid ontwikkelen als basis voor kritisch denken.’

Elk probleem, of het nu om klimaatverandering gaat of sociale ongelijkheid, het te complexe belastingstelsel of de obesitas-epidemie, alles wordt als een geïsoleerd incident beschouwd, terwijl er juist nu samenhangende visie nodig is op alle problemen en de toekomst van de maatschappij.

Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan, want ook in het onderwijs is er een tekort aan personeel, en alle sectoren met personeelstekorten laten ieder voor zich onderzoeksbureaus naar oplossingen zoeken. Zo wordt er door allerlei sectoren hoopvol gekeken naar ‘zij-instromers’, die vanuit een andere sector komen. Maar een zij-instromer die het onderwijs in gaat, komt misschien wel uit de zorg of techniek. Iedereen vist in dezelfde vijver en al maken we die vijver groter door ook in het buitenland te gaan vissen, dan vissen ook andere landen mee - om de haken en ogen rondom arbeidsmigratie er weer even aan te verbinden. Je gaat de vraagstukken van deze tijd, inclusief arbeidsmarktcrisp, niet zonder systeemvisie oplossen.’

VREEMD

‘Willen we toe naar een land waar waardig werk is voor iedereen die kan en wil werken, waar mensen fysiek en mentaal gezond zijn en gezond oud kunnen worden in een schone groene leefomgeving? Dat zou in een land van 18 miljoen mensen toch geen probleem moeten zijn, als we bedenken dat er een beroepsbevolking is van 10,7 miljoen mensen! Toch lukt dat blijkbaar niet, omdat we ons laten afleiden van de basale behoeften als voedsel, een woning, onderwijs, gezondheidszorg, sociale contacten en een gezonde leefomgeving. We hebben een systeem gecreëerd dat die basale behoeften niet meer vooropstelt. Daardoor wordt in de noden van veel mensen niet meer voorzien en zijn er voedselbanken, maar hebben we tegelijkertijd enorme verspilling en kunnen we kiezen uit tientallen soorten drop, chips en koekjes.’

LEF VOOR TRANSITIE

‘Ik zie dat de tijdgeest langzamerhand rijp wordt voor keuzes. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat we moeten gaan wennen aan maatregelen zoals een suiker- en vettaks en misschien wel een

dierlijke-eiwittaks nog een paar jaar later. Ook de productie en consumptie van vet en suiker is hoger dan wanneer de negatieve externe effecten op bijvoorbeeld volksgezondheid en klimaat ingeprijsd zouden zijn. Dergelijke belastingen hebben effect op de vraag naar snoep, koek en snacks die worden geproduceerd in fabrieken waar ook technici werken’. Als alle externe effecten, zowel die op gezondheid, als die op ontbossing, klimaat en dierenwelzijn in de prijs meegenomen zouden worden, zouden volgens Ruud Gerards snoep, junkfood en dierlijke eiwitten veel duurder worden: ‘Het zou dan weer de traktatie worden zoals die ooit bedoeld was. We zouden dan namelijk een bijna plantaardig dieet eten dat biologisch geteeld is en daarmee technici uit de voedingsindustrie vrijspelen bijvoorbeeld voor de energietransitie. Bovendien verminder je dankzij een gezonder leefpatroon uiteindelijk de zorgvraag, wat dan weer de vraag naar zorgpersoneel vermindert. Dit soort maatregelen worden nu nog geframed als betutteling, maar feitelijk doorbreek je zo het systeem dat maakt dat iedereen moet kunnen ondernemen en consumeren zonder te betalen voor de brede gevolgen van te lage beprijzing. Uiteraard is er heel wat lef nodig om dit soort keuzes te maken en daadwerkelijk te draaien aan de knoppen die de productieketens zodanig veranderen dat er mensen beschikbaar komen voor ‘nuttige’ sectoren en we tegelijkertijd gezonder en duurzamer leven.’

POLITIEK AAN ZET, MAAR WEL MET VISIE GRAAG

Natuurlijk is het vervolgens de vraag wat in dit verband een ‘nuttige sector’ is. Daarover is onlangs een [publicatie van Ruud Gerards et al.](#) verschenen in het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, waarin onderscheid wordt gemaakt tussen wat er voor individu, overheid, markt en maatschappelijk middenveld nuttig is. Op individueel niveau zijn psychologisch welbevinden, (financiële) autonomie, bestaanszekerheid, verbondenheid en een gevoel van competentie belangrijk. Dat alles maakt werken nuttig en zou idealiter kunnen betekenen dat de overheid in de toekomst voor iedereen een baangarantie biedt. Bedrijven en organisaties willen effectief zijn en maatschappelijke waarde creëren en beoordelen op die basis wat nuttig is. Maatschappelijk gezien is nuttig wat bijdraagt aan brede welvaart - inclusief veiligheid, zorg en onderwijs -, waarbij ook negatieve effecten worden meegenomen in de beoordeling.

Het is hoognodig dat de politiek het voortouw neemt en visie ontwikkelt. Ik vrees dat we anders afstevenen op een situatie waarbij de wal het schip keert. Visie is niet vies, het is broodnodig voor de toekomst van ons land.

Voor overheden betekent dit alles: oog hebben voor de prioriteiten en behoeften van de samenleving, zoals zorg, onderwijs, veiligheid, milieu, maar ook innovatie en technologische vooruitgang. Daarbij vormen een eerlijke verdeling van kansen, toegang tot onderwijs en zorg en een sociaal vangnet essentiële randvoorwaarden. Ruud Gerards: ‘Het is hoognodig dat de politiek het voortouw neemt en visie ontwikkelt. Ik vrees dat we anders afstevenen op een situatie waarbij de wal het schip keert. Visie is niet vies, het is broodnodig voor de toekomst van ons land.’

ARBEIDSMARKTINZICHT UITGELICHT

WEKELIJKS ARTIKELEN OVER DE REGIONALE ARBEIDSMARKT

DE ARBEIDSMARKT OP WEG NAAR NIEUW EVENWICHT

Er zijn op korte termijn belangrijke maatschappelijke transitie nodig die veel menskracht vergen. De arbeidsmarkt is echter krap tot zeer krap, ondanks de krimp van de Nederlandse economie in de laatste drie kwartalen van 2023. 24% van de werkgevers denkt dat ze dit jaar nog moeilijker aan de juiste mensen kunnen komen dan vorig jaar. Slechts 15% van de werkgevers verwacht dit jaar minder wervingsproblemen.

De vergrijzing en de arbeidsvraag zullen vanwege de maatschappelijke transitie het proces de komende jaren vrijwel zeker gaan vertragen. Dat betekent inzetten op productiviteitsgroei en hoogwaardige vaardigheden bij werknemers. Toch zal er uiteindelijk een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt ontstaan.

Lees [hier](#) hoe dat zit.



WEL/GEEN INTERNATIONALE STUDENTEN?

In krimpregio's zijn ze welkom, maar in de randstad wordt aangedrongen op het beperken van de instroom: de internationale studenten. Ze beschikken niet over de Nederlandse nationaliteit en hebben geen Nederlandse vooropleiding gedaan. Ze vormden in 2022-23 15% van de totale studentenpopulatie.

Lees [hier](#) hun aantallen per regio, hun impact en de voors en tegens van internationalisering in het onderwijs. Alle data en informatie bij elkaar in één artikel.



DE PARADOX VAN DE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Nieuwe technologieën, handige tools en slimme uitvindingen. Je zou verwachten dat die maken dat we sneller en dus meer kunnen produceren en zo de levensstandaard kunnen verhogen. Maar de arbeidsproductiviteit in Nederland en zeker in de perifeer gelegen regio's groeit slechts beperkt in vergelijking tot andere landen.

Er zijn factoren te identificeren die de afgevlakte groei verklaren: de werkgelegenheid is verschoven van hoogproductieve naar laagproductieve sectoren, de financiële mogelijkheden voor innovaties zijn veranderd en de grote groep oudere werknemers blijkt een lagere arbeidsproductiviteit te hebben.

Hoe dat precies zit en wat beleidsmakers kunnen doen staat [hier](#).

AIZ IN DIALOOG

DATAGEDREVEN WERKEN: TIPS EN TRICS

Twee keer per jaar organiseert ArbeidsmarktInZicht een dialoogsessie voor en met gebruikers.

HEB JE INTERESSE?

Laat het ons weten en je ontvangt een uitnodiging voor de dialoogsessies.

info@arbeidsmarktinzicht.nl

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
BREDE WELVAART

**NIEUWJAARSARTIKEL:
HET EEUWIGE TEKORT VRAAGT OM KEUZES**

ESB

[Lees meer +](#)



Dossier
AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

**DE ARBEIDSMARKT NAAR OPLEIDING
EN BEROEP TOT 2028**

Maastricht University

[Lees meer +](#)



Dossier
ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL

**KWALITATIEF
PERSPECTIEF OP ONBENUT
ARBEIDSPOTENTIEEL KAN
WELVAART VERHOGEN**

ESB

[Lees meer +](#)



Dossier
ARBEIDS(MIGRATIE)

**MIGRANTEN VERSCHILLEN
STERK QUA ARBEIDS-
PARTICIPATIE**

ESB

[Lees meer +](#)



Dossier
ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

**LAGE GROEI PRODUCTIVITEIT
MEDE DOOR ONGUNSTIGE
STRUCTUUR ECONOMIE**

ESB

[Lees meer +](#)



Dossier
ARBEIDSDYNAMIEK

**VAN BEROEPEN NAAR
SKILLS: ANDERS KIJKEN
NAAR LOOPBANEN**

CompetentNL

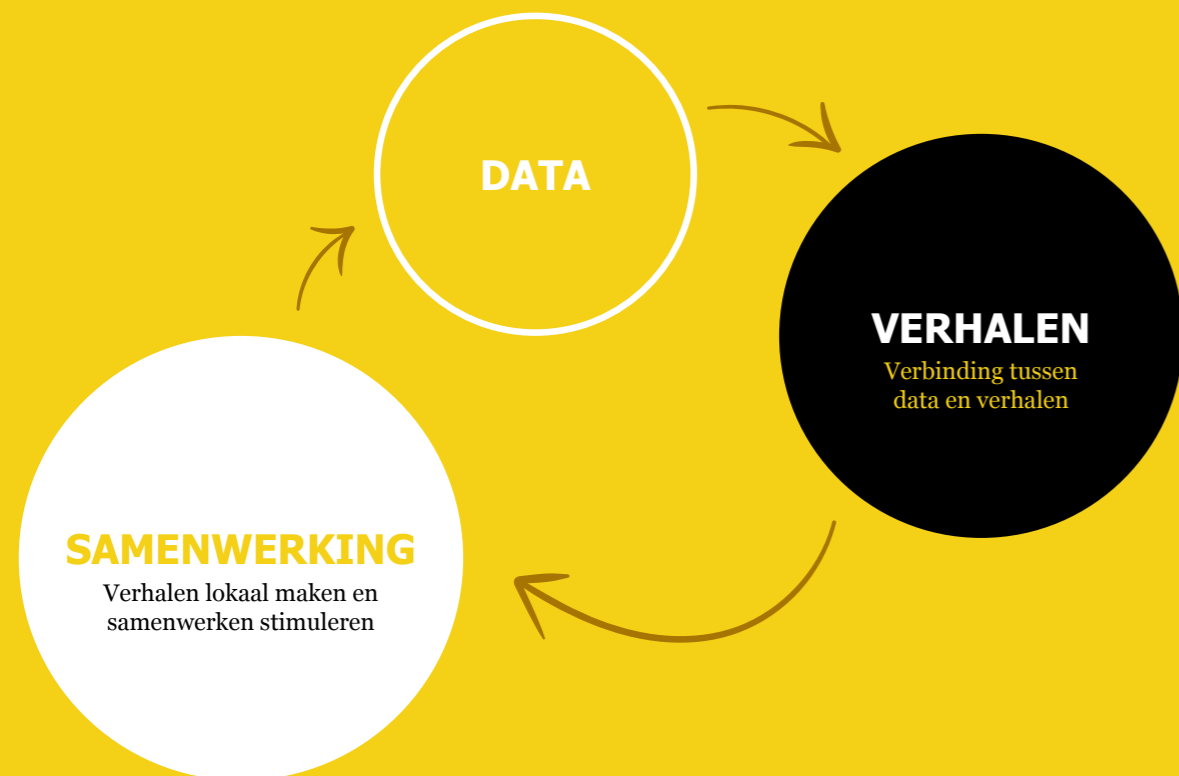
[Lees meer +](#)

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.



*Transparante informatie
over de arbeidsmarkt voor
overheden, onderwijs,
ondernemers en
beroepsbevolking
op lokaal niveau.*