Skills belangrijker dan opleiding

Spanning op de arbeidsmarkt

Halverwege dit jaar was het zover: de arbeidsmarkt is in zijn totaliteit zeer krap als gevolg van een combinatie van conjuncturele en structurele factoren. Het lijkt wel of elke werkgever wanhopig op zoek is naar nieuwe medewerkers en die niet of nauwelijks kan vinden. Maar toch zien werkgevers kwetsbare werkzoekenden nog vaak over het hoofd. Frank Verduijn (UWV) en Douwe Grijpstra (Panteia) lichten de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt toe.

TEKST | Hans Klip

Om gelijk met de deur in huis te vallen, wat wordt eigenlijk bedoeld met de arbeidsmarkt? Frank Verduijn legt uit: "Net als alle andere economische markten bestaat de arbeidsmarkt uit vraag en aanbod, van arbeid in dit geval. De vraag komt van werkgevers, het aanbod wordt geleverd door werknemers en werkzoekenden." Verduijn werkt sinds negen jaar bij UWV waarvan de laatste vijf als arbeidsmarktadviseur bij de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies. De functie zit hem als gegoten. "Ik heb me altijd geïnteresseerd in de menselijke kant van economie."

Vergrootglas

Op landelijk niveau is er sinds halverwege dit jaar sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, vertelt Verduijn. Dat geldt eveneens voor de meeste arbeidsmarktregio's, terwijl het bij de andere regio's vaak die richting opgaat. "Wij spreken van zeer krap als de verhouding tussen vacatures en aantal geregistreerde werkzoekenden ongeveer 4 op 1 is. Bij krap gaat het om 1,5 op 1. Hoe het op een bepaald moment ermee staat, houden we bij met de Spanningsindicator."
Bij alle beroepsgroepen zijn er personeelstekorten, vaak grote. Dit hoeft niet voor individuele beroepen te gelden, zegt Verduijn. "Want dat is nog een treetje lager. Maar je moet nu echt met een vergrootglas zoeken naar beroepen waar geen tekort is."
Daar staat een onbenut arbeidspotentieel tegenover dat bestaat uit werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers. Volgens het officiële cijfer gaat het om ongeveer 1,2 miljoen mensen. In werkelijkheid is het aantal waarschijnlijk nog groter, merkt Douwe Grijpstra op. Hij werkt inmiddels ruim 35 jaar voor onderzoeksbureau Panteia en voorganger Research voor Beleid. Grijpstra heeft al die tijd onderzoek gedaan op het gebied van arbeidsmarkt, beroepsonderwijs en sociale zekerheid.

Cocktail

Experts voorspelden een aantal jaar geleden dat rond 2027 extreme krapte op de arbeidsmarkt zou optreden. Het is veel sneller gegaan. Dat is volgens Verduijn te verklaren door een cocktail van tijdelijke en structurele factoren, met een belangrijke rol voor de coronacrisis. "Na het uitbreken van de coronapandemie werd verwacht dat we met massawerkloosheid te maken zouden krijgen maar dat bleef in ons land gelukkig uit, vooral door de steunpakketten van het Rijk. Hiermee zijn stuwdammen gebouwd die voorkwamen dat mensen wegvloeiden. De dynamiek op de arbeidsmarkt is zo wel verstoord geraakt. Sommige werknemers zitten vast in bedrijven en sectoren die achterblijven ten opzichte van andere die sterker groeien."

‘Je moet nu echt met een vergrootglas zoeken naar beroepen waar geen tekort is.’

Door de steunpakketten is ook geld in de economie gepompt dat aanvankelijk door de coronamaatregelen niet kon worden besteed, zegt Verduijn. “Na het grotendeels afschaffen van de maatregelen was er een zeer grote inhaalvraag van consumenten, met als gevolg een enorme extra personeelsvraag. De meest nijpende tekorten zijn bovendien vaak te zien in sectoren die eerder veel mensen zijn kwijtgeraakt, zoals horeca, evenementenbranche en kinderopvang.”

De conjuncturele factoren zorgen ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt momenteel extreem is. Verduijn wijst echter ook op de onderliggende structurele factoren. “Het gaat om ontwikkelingen die al langer spelen als vergrijzing en het voor ons land specifieke kenmerk van veel parttime werk.”
Een andere structurele factor is de groeiende mismatch tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden meebrengen, zegt Verduijn. “Dan gaat het vooral over skills en niet zozeer het opleidingsniveau. De wereld verandert snel door onder meer digitalisering en veranderende consumentenvoorkeuren, en dus ook de inhoud van beroepen. Daarom worden andere skills gevraagd.”

Spanning

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldde recent dat de arbeidsmarkt na zeven kwartalen van oplopende spanning, iets minder krap is geworden in het derde kwartaal van 2022. Het aantal vacatures was gedaald en het aantal werklozen toegenomen. “Er zijn donkere wolken zichtbaar”, beaamt Verduijn. “We lijken aan de vooravond van een conjuncturele dip te staan. Dat geeft bepaalde sectoren en beroepen wat meer lucht, al zijn de personeelsproblemen niet zomaar opgelost.” Verduijn vindt dit op macroniveau een gezonde ontwikkeling. “De huidige krapte werkt ontwrichtend. Kijk bijvoorbeeld naar de problemen op het spoor.” De verwachting is dat op de middellange en lange termijn de personeelstekorten in diverse sectoren structureel blijven en nog toenemen. “Dan moet je vooral denken aan het onderwijs, de zorg, de techniek en de ICT-branche.”
Waar liggen de grootste kansen voor reguliere werkzoekenden en voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking? “Voor beide in sectoren waar de personeelstekorten het grootst en het meest structureel van aard zijn. Soms wordt gezegd dat er voor mensen met een arbeidsbeperking een parallelle arbeidsmarkt bestaat, maar dat is niet zo.”
Veel kwetsbare werkzoekenden komen desondanks vrij lastig aan de bak, leert de ervaring. Verduijn wijt dat vooral aan koudwater- →

Douwe Grijpstra werkt voor onderzoeksbureau Panteia en voorganger Research voor Beleid.

Frank Verduijn werkt bij UWV als arbeidsmarktadviseur bij de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.

vrees bij werkgevers die nog geen ervaring met deze groep hebben en aan het stelsel en de regelingen die voor veel werkgevers ondoorgrondelijk zijn. "Daaraan wordt gewerkt maar het kan echt nog beter."
Grijpstra noemt nog een ander aspect. "Door de coronacrisis stonden mensen langer aan de kant en hebben zij twee jaar lang amper kansen op de arbeidsmarkt gehad. Hierdoor is het voor hen nog lastiger geworden om aan een betaalde baan te komen."
De Panteia-onderzoeker wijst erop dat er geschikte opleidingen, stevige begeleiding op het werk en nazorg nodig zijn voor de groep van werkzoekenden met een beperking waarop gemeenten en UWV zich richten. Dit is in zijn ogen tegenwoordig niet zo goed geregeld als voor de invoering van de wet SUWI in 2002. "Toen waren er meer mogelijkheden en middelen dan nu. Het ontbreekt zeker niet aan goede initiatieven van professionals om kandidaten te helpen, maar dat moet eigenlijk breed beleid zijn. Op zeer grote schaal moeten mensen onder de arm worden genomen."
Het STAP-budget waarvan werkenden voor scholing of persoonlijke ontwikkeling gebruik kunnen maken, is naar zijn mening illustratief voor wat er nu niet goed gaat. "Dat budget is binnen de kortste keren leeggeplukt door hoger opgeleiden voor een leuke extra opleiding en niet door de groep die hiermee geholpen zou moeten worden."
Grijpstra geeft aan dat Start Foundation een groot aantal voorbeelden van mensen heeft verzameld die niet onder de Banenafspraak vallen, maar vinden dat zij vanwege een beperking wel in aanmerking zouden moeten komen. "Start Foundation heeft een loket voor deze werkzoekenden geopend. Het gaat volgens de organisatie om een grote groep mensen die ook ondersteuning nodig hebben maar daarvan geen gebruik kunnen maken."

Schoorsteeneffect

Volgens Verduijn blijven werkgevers bij hun zoektocht naar nieuw personeel vaak hangen in traditionele oplossingen. "Er zijn meer maatwerk en creativiteit nodig." UWV heeft een lijst met drie oplossingsrichtingen en daarbij 27 oplossingen opgesteld. "Het is allereerst belangrijk om wervingsinspanningen meer te richten op doelgroepen die voorheen niet goed werden bereikt of zelfs vergeten, zoals statushouders, 55-plussers, mensen met een arbeidsbe-

ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR IN NIEUW JASJE GESTOKEN

De publieke en private dienstverlening sluit volgens het kabinet-Rutte IV niet altijd goed aan op de behoeften van werkzoekenden. Hierdoor krijgen mensen die dat nodig hebben, geen passende of zelfs geen ondersteuning. Daarom hebben de kabinetspartijen in het coalitieakkoord afgesproken om de arbeidsmarktinfrastructuur te vernieuwen of zoals het officieel heet, uit te breiden. De bedoeling is de dienstverlening te verbeteren met behoud van de huidige verdeling van verantwoordelijkheden tussen publieke en private partijen.
De SZW-ministers Van Gennip en Schouten hebben in oktober een brief aan de Tweede Kamer gestuurd, waarin zij de uitgangspunten van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur noemen. Deze zijn opgesteld in samenspraak met de landelijke partijen. Belangrijk is dat bij de inzet van dienstverlening de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal staat en niet de inkomenssituatie. Het mag niet uitmaken waar iemand zich meldt voor ondersteuning; het 'no wrong door' principe. Een ander uitgangspunt is dat er een doorlopende dienstverlening wordt aangeboden op basis van één intake, één diagnose en één plan. Deze dienstverlening wordt verzorgd door één herkenbaar regionaal loket met een landelijk uniforme naam. De voorlopige werktitel is het Regionaal Werkcentrum.
Nu is de fase van uitwerking van de uitgangspunten aangebroken. Werkgroepen waaraan onder andere deskundige professionals vanuit de arbeidsmarktregio's meedoen, gaan vanaf januari aan de slag met vijf thema's. De aandacht gaat in eerste instantie vooral uit naar de governance (het bestuurlijke deel) en het dienstverleningsconcept. De planning is dat er nog vóór de zomer van 2023 een Kamerbrief verschijnt waarin informatie over de uitwerking van deze twee thema's is opgenomen. Daarna kunnen het wetgevingstraject en de implementatie in gang worden gezet. De Wet SUWI en een aantal moederwetten zoals de Participatiewet en de WW moeten worden aangepast, wat tot anderhalf jaar in beslag kan nemen.

De voor 2027 voorspelde krapte is in 2022 al actueel

perking en werkzoekenden uit andere beroepen en sectoren. De andere twee oplossingsrichtingen zijn het anders organiseren van werk en het binden en boeien van bestaand personeel."

Grijpstra vindt het schoorsteeneffect een goede manier om de kansen van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vergroten. Het is in zijn ogen belangrijk dat werknemers die nu in hun werk op het niveau van mbo 2 of mbo 3 zitten, doorgroeien naar mbo 4. "Dan ontstaat er trek in de schoorsteen en is er ruimte voor mensen om op een lager mbo-niveau in te stromen, met behulp van een opleiding en ondersteuning."

Bepaalde banen kunnen kwetsbare mensen niet aan, voegt Grijpstra eraan toe. "Daarom moet ervoor worden gezorgd dat er door de trekkende schoorsteen geschikte banen beschikbaar komen. Dat vraagt om een goede infrastructuur."

KRAPTE IN EEN JAAR TIJD VERDUBBELD

De arbeidsmarkt was halverwege dit jaar ruim twee keer zo krap als een jaar eerder, toen de krapte voor het eerst records brak. Dat blijkt uit de Spanningsindicator van UWV. Er waren veel meer vacatures (toename met 44 procent) en veel minder werkzoekenden (daling met 31 procent). In de tweede helft van 2022 was de arbeidsmarkt in 29 van de 35 arbeidsmarktregio's zeer krap en in 6 krap. UWV houdt van 92 beroepsgroepen de spanning bij. Bij driekwart ging het om zeer krap en bij de rest om krap.

UWV biedt deze en veel andere informatie aan via tien arbeidsmarktdashboards. Verder publiceert het uitvoeringsinstituut een lijst met kansrijke beroepen, die regelmatig wordt uitgebreid. Interessant is ook het rapport Personeelstekorten aanpakken, te vinden op Werk.nl/arbeidsmarkinformatie. Hierin staan 27 mogelijke oplossingen voor de tekorten.

Wie op zoek is naar nog meer feiten & cijfers en duiding van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kan zijn hart ook ophalen bij veel andere organisaties en kennisinstellingen. Zo publiceren het Centraal Bureau voor de Statistiek, het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau vaak over allerlei aspecten.

Uitdaging

Het scholings- en ontwikkelingsvraagstuk is de grootste uitdaging, vindt Frank Verduijn. "In een top vijf van oplossingen zouden wat mij betreft nummers 1 tot en met 4 scholing, scholing, scholing en nog eens scholing zijn. Dat is de manier om mensen van A naar B te krijgen. Het is een beetje een modeterm geworden maar een leven lang ontwikkelen is gewoon belangrijk. Daarvoor is structurele aandacht nodig van alle betrokken partijen. Nummer 5 is meer kijken naar skills en minder naar opleiding en werkervaring. Dat vergt een cultuuromslag."

Ook Douwe Grijpstra hamert op het belang van opleiding. Het begint met de jeugd. "Wij zijn al een heel eind als jongeren een opleiding halen en niet thuis op de bank belanden of voortijdig worden weggeplukt door bedrijven die hen geen opleiding geven."

In het algemeen wordt hij niet vrolijk van hoe het er nu aan toegaat. "In het kader van leven lang ontwikkelen verwacht de overheid dat iedereen zelf een opleiding regelt. Dat kunnen kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt niet. Daarbij hebben ze hulp nodig maar hiervoor hebben gemeenten en UWV onvoldoende armslag. Tevens sluit het huidige aanbod van mbo-opleidingen dikwijls niet goed aan bij oudere werkzoekenden en werknemers die zo'n opleiding nodig hebben en is er binnen het mbo ook vaak voor deze groep geen extra begeleiding tijdens een opleiding voor deze groep geregeld. Een forse groep van geregistreerde werkloze werkzoekenden en andere mensen die moeten worden geholpen, valt daarom op het ogenblik buiten de boot."

Uitvoeringspraktijk

UWV maakt voor werkgevers en werkzoekenden de ontwikkelingen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zo inzichtelijk mogelijk. Dat gebeurt op vier niveaus: landelijk, regionaal, sectoren en beroepen. Verduijn: "Wij laten de werkgever weten waar nog potentiële medewerkers te vinden zijn en wat hun achtergrond is. En de werkzoekende informeren we zo goed mogelijk over waar zijn kansen liggen en hoe hij daar kan komen."

Daarvoor verzamelt UWV een forse hoeveelheid data. "Wij nemen ook de signalen vanuit de uitvoeringspraktijk mee, onder meer van de adviseurs van werkgeversservicepunten en de arbeidsdeskundigen."

Verduijn raadt tot slot arbeidsdeskundigen aan om zich op de hoogte te stellen van de toestand op de arbeidsmarkt. "Zorg ervoor dat je goed bent geïnformeerd over de actuele en toekomstige situatie. Dan weet je waar voor jouw cliënten duurzame kansen liggen."