

OPLOSSINGEN VOOR ARBEIDSMARKTKRAPTE

EEN SECTORAAL PERSPECTIEF

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

JUSTUS VAN KESTEREN, IRIS KLINKER, MARILOU VLAANDEREN, ARJAN HEYMA

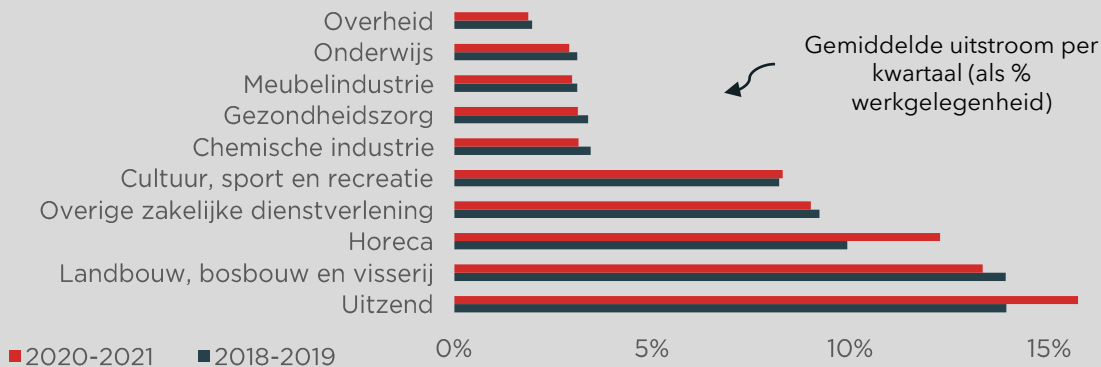
IN OPDRACHT VAN

WERKPERSPECTIEF.NL

AMSTERDAM, 10 FEBRUARI 2023

Arbeidsmobiliteit

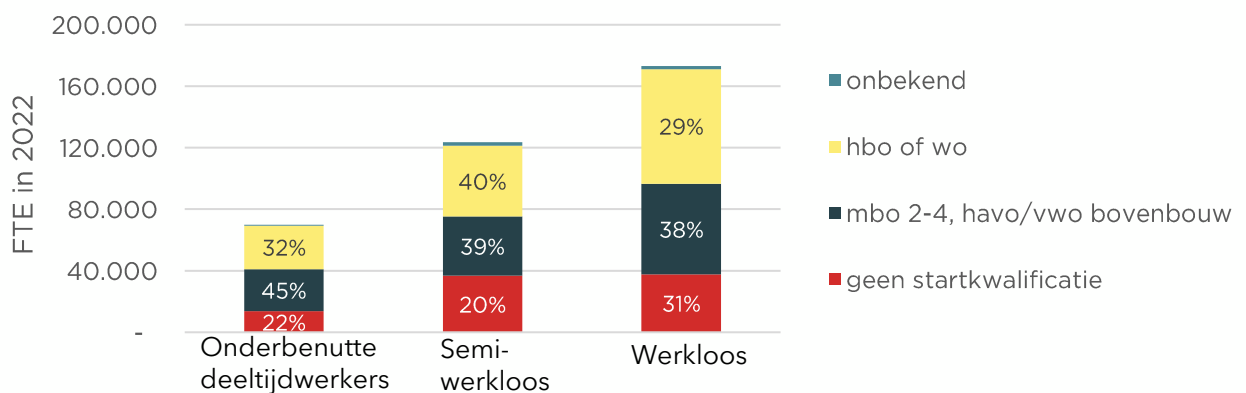
Relatief lage uitstroom van rond de **3 procent** per kwartaal uit overheid, onderwijs, zorg en delen industrie. Relatief hoge uitstroom uit uitzend, horeca en agrarische sector



Mensen zijn bereid om van sector te wisselen, maar ervaren belemmeringen in het ontbreken van diploma's/werkervaring en verlies van salaris en zekerheden

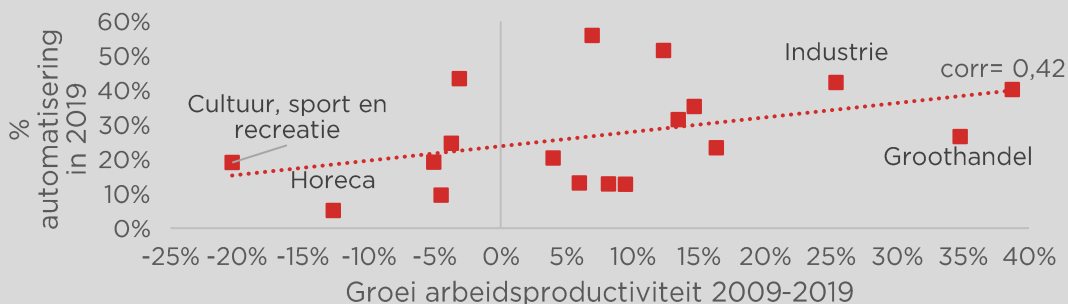
Onbenut arbeidspotentieel

Omvang onbenut arbeidspotentieel in 2022: **1,1 miljoen personen** en **0,4 miljoen FTE** (excl. studenten). Veel onderbenutte deeltijdwerkers in detailhandel, horeca en zorg.



Arbeidsproductiviteit

Automatisering hangt samen met productiviteitsgroei in sectoren. **25 procent** van de werkgevers past automatisering toe.



Oplossingsrichtingen

Investeren in arbeidsbesparende technologie, matching en scholing van zij-instroom, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en stimuleren van doorwerken na pensioenleeftijd.

Samenvatting

Sectorale oplossingen voor arbeidsmarktkrapte liggen op korte termijn in het benutten van de bereidheid van deeltijdwerknemers om meer uren te werken, van werknemers om van baan en sector te veranderen, van niet-werkenden om aan het werk te gaan en van ouderen om langer te blijven werken. Dat kan vooral met aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarden, skills-matching en bij- en omscholing. Een meer structurele oplossing ligt in het verhogen van de arbeidsproductiviteit, onder andere door meer investeringen in arbeidsbesparende technologie.

Het Convenant Werkperspectief.NL is een samenwerking van 17 branches die de handen ineen hebben geslagen om samen kraptesectoren te helpen om arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Om dit te bereiken is meer kennis nodig over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, mogelijke oplossingsrichtingen en de haalbaarheid ervan, zeker in de sectoren die het Convenant vertegenwoordigt. Hierbij gaat het zowel om de mogelijkheden om het aanbod van werkenden te vergroten als de vraag naar werkenden te verminderen.

In opdracht van het Convenant Werkperspectief.NL heeft SEO Economisch Onderzoek onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor het stimuleren van mobiliteit op de arbeidsmarkt, de inzet van het onbenut arbeidspotentieel en verbetering van de arbeidsproductiviteit, zowel in het algemeen als ten aanzien van de samenwerkende branches binnen het convenant. In welke (krimp)sectoren is er nog arbeidspotentieel beschikbaar? Wat weerhoudt mensen ervan om van sector te veranderen? Waar zit het werkelijke onbenutte arbeidspotentieel en hoe kan dat worden geprikkeld om (meer) te gaan werken? Waar blijven mogelijkheden voor productiviteitsgroei onderbenut? Op dergelijke vragen zoekt dit onderzoek een antwoord.

Stimuleren van arbeidsmobiliteit

Het bevorderen van mobiliteit van werk naar werk is een mogelijke oplossing voor arbeidsmarktkrapte, in ieder geval voor individuele sectoren. Door het aantrekken van zij-instromers die elders overbodig zijn, wordt de match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod verbeterd. Vooral sectoren die tijdens de coronapandemie hun werkgelegenheid zagen krimpen, maar waar het herstel recent weer is ingezet, zoals het besloten busvervoer, de carrosserie-industrie, de luchtvaart en de schoonmaak kunnen inzetten op het terughalen van eerder uitgestroomd personeel. Na de coronapandemie staan juist deze sectoren voor een flinke opgave om voldoende werkenden aan te trekken. Bij werknemers in het algemeen blijkt er een aanzienlijke bereidheid om van sector te veranderen, hetgeen ook blijkt uit recente mobiliteitscijfers. Bovendien zijn er meerdere sectoren waar de werkgelegenheid op termijn verhoudingsgewijs afneemt, zoals in delen van de industrie, de traditionele media en de maatschappelijke dienstverlening. Daar zouden groeisectoren zoals de ICT, energie en zorg nog arbeidspotentieel kunnen vinden.

Soms lijken werkenden echter 'vast' te zitten in een sector, wat de arbeidsmobiliteit naar kraptesectoren belemmert. Oorzaken hiervoor zijn vaak relatief goede arbeidsvoorwaarden, zoals een relatief hoog salaris of verhoudingsgewijs betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kunnen werknemers het gevoel hebben 'vast' te zitten in hun sector, omdat ze met hun specialisme inhoudelijk gebonden lijken aan het werk in hun sector. Belemmeringen om een overstap te maken naar een andere sector zijn dan ook vaak een gebrek aan diploma's of

relevante arbeidservaring, een terugval in salaris of onzekerheid over werk en inkomen. Werknemers uit sectoren met een relatief lage uitstroom, zoals de overheid, de vervoersector en delen van de industrie, kunnen dus mogelijk worden verleid tot een overstap naar een andere sector wanneer daar goede arbeidsvoorwaarden tegenover staan, voldoende zekerheid (bijvoorbeeld door een vast contract te bieden) en/of voldoende ruimte voor het opdoen van specifieke arbeidservaring door het aanbieden van bijvoorbeeld opleidingen en begeleiding op de werkvloer.

Inzetten van onbenut arbeidspotentieel

Ook het inzetbaar maken van het onbenut arbeidspotentieel zou een belangrijk deel van de huidige arbeidsmarktkrapte kunnen oplossen. De omvang van dit onbenut arbeidspotentieel is naar schatting 0,4 miljoen FTE (exclusief studenten) in 2022 en bestaat uit onderbenutte deeltijdwerkers, werklozen en semi-werklozen. Opvallend is dat hbo- en wo-opgeleiden oververtegenwoordigd zijn in het onbenut arbeidspotentieel. Het aantal onderbenutte deeltijdwerkers is het hoogst in de detailhandel, horeca, maatschappelijke dienstverlening en zorg.

Om het onbenut arbeidspotentieel te kunnen benutten, is het van belang om hen te prikkelen om (meer) te gaan werken. Veelgenoemde redenen om niet (meer) te gaan werken zijn de zorg voor kinderen en het ontbreken van financiële vooruitgang. Het financieel aantrekkelijker maken van meer (uren) werken en het toegankelijker maken van de kinderopvang zou deze groep mogelijk kunnen stimuleren om meer te gaan werken. Verder is ook de werkgever aan zet: gebrek aan mogelijkheden om meer te werken bij de eigen werkgever en de hoge werkdruk zijn veelgenoemde redenen voor deeltijdwerkers om niet méér te gaan werken. Naast de traditionele groep van onbenut arbeidspotentieel lijkt er ook veel potentie te zitten in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben behaald. Veel werkenden zijn bereid langer door te werken, zeker als werkgevers meer flexibiliteit bieden met betrekking tot bijvoorbeeld uren inplannen, thuiswerken en vrij nemen.

Groei van de arbeidsproductiviteit

Een laatste oplossing voor de huidige arbeidsmarktkrapte die is onderzocht, is het verhogen van de arbeidsproductiviteit in sectoren. Arbeidsproductiviteit is gedefinieerd als de toegevoegde waarde per gewerkt uur. Als die groter wordt, zijn er minder mensen nodig voor dezelfde productie. Gelet op de al relatief hoge arbeidsparticipatie in Nederland in combinatie met een sterke vergrijzing, is het lastig om het arbeidsaanbod verder te vergroten. Daarom is de groei van de arbeidsproductiviteit van groot belang voor het in stand houden van de toekomstige welvaart. De ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in Nederland blijkt in recente jaren echter juist af te nemen. Naast een verandering van de sectorstructuur en een verhoging van de arbeidsparticipatie, is een andere mogelijke reden de beperkte investering van werkgevers in arbeidsbesparende technologieën. Door de investering in deze technologieën verder te stimuleren, kan een grotere groei in arbeidsproductiviteit worden bereikt. Dat lijkt in het bijzonder te gelden voor specifieke sectoren als de horeca, specialistische zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. Zowel de ontwikkeling als het niveau van de arbeidsproductiviteit blijft in deze sectoren achter en mogelijkheden om de productiviteit te verhogen via investeringen in automatisering en robotisering blijven onderbenut. Om de krapte aan arbeid in deze sectoren te verminderen bij een beperkt arbeidsaanbod, is het belangrijk om de arbeidsvraag te beperken. Investeringen in arbeidsbesparende technologie bieden daartoe een mogelijkheid bij het gelijktijdig op peil houden van de productie.

Oplossingsrichtingen

Op grond van de bevindingen uit het onderzoek kunnen aanbevelingen worden gedaan voor oplossingsrichtingen die belangrijk en/of kansrijk lijken te zijn om de krapte (verder) terug te dringen:

- **Zorg voor meer arbeidsbesparende technologie** Richt investeringen door werkgevers en overheids-subsidies die deze investeringen ondersteunen op arbeidsbesparende (proces)innovaties, waardoor arbeid slimmer kan worden ingezet en dezelfde productie kan worden verkregen met de inzet van minder mensen;

- **Investeer meer in de matching en scholing van zij-instroom** Werkgevers kunnen zij-instroom beter benutten door in de werving breder te kijken dan naar diploma's en werkervaring, namelijk naar alle kennis, vaardigheden en competenties (skills), en door dit te combineren met de juiste bij- en omscholing;
- **Zorg voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden** Verhoog waar mogelijk de primaire arbeidsvoorwaarden om het arbeidsaanbod van het onbenut arbeidspotentieel en potentiële zij-instromers te stimuleren. Het is goed om daarbij de uitruil met secundaire arbeidsvoorwaarden (deeltijdwerk, flexibiliteit, contractvorm) in de gaten te houden. Soms kan er meer bereikt worden met maatwerk dan met een generieke loonsverhoging;
- **Voer actief beleid om ouderen te stimuleren langer door te werken** Benut de bereidheid bij ouderen om door te werken tot na de pensioenleeftijd door het bieden van meer flexibiliteit met betrekking tot bijvoorbeeld uren inplannen, thuiswerken en vrij nemen;
- **Onderzoek sectoraal de mogelijkheden voor arbeidsproductiviteitsgroei** Onderzoek binnen sectoren waar mogelijkheden liggen om de arbeidsproductiviteit te verbeteren, bijvoorbeeld door diensten met weinig toegevoegde waarde te schrappen, administratieve lasten te verminderen of te investeren in automatisering en robotisering.

Inhoudsopgave

| | | | |
|---------------|---|--|----|
| Samenvatting | | i | |
| Inhoudsopgave | | 4 | |
| 1 | Inleiding | 1 | |
| | 1.1 | Aanleiding | 1 |
| | 1.2 | Onderzoeksvragen | 2 |
| | 1.3 | Methode | 2 |
| | 1.4 | Leeswijzer | 2 |
| 2 | Arbeidsmobiliteit tijdens de coronapandemie | 4 | |
| | 2.1 | Uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren | 4 |
| | 2.2 | Richting van uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren | 6 |
| | 2.3 | Verwachting van toekomstige uitstroom | 7 |
| | 2.4 | Tussenconclusie | 11 |
| 3 | Schotten tussen sectoren | 12 | |
| | 3.1 | Sectoren met een lage uitstroom | 12 |
| | 3.2 | Verschillen tussen sectoren met een lage en hoge uitstroom | 12 |
| | 3.3 | Redenen om niet van sector te veranderen | 15 |
| | 3.4 | Tussenconclusie | 17 |
| 4 | Inzetbaarheid van onbenut arbeidspotentieel | 18 | |
| | 4.1 | Omvang van het onbenut arbeidspotentieel | 18 |
| | 4.2 | Inzetbaarheid van het onbenut arbeidspotentieel | 19 |
| | 4.3 | Belemmeringen voor onderbenutte deeltijdwerkers | 24 |
| | 4.4 | Belemmeringen voor (semi-)werklozen | 25 |
| | 4.5 | Bereidheid om langer door te werken | 27 |
| | 4.6 | Tussenconclusie | 29 |
| 5 | Ruimte voor productiviteitsgroei | 30 | |
| | 5.1 | Ontwikkeling in arbeidsproductiviteit | 30 |
| | 5.2 | Automatisering en robotisering | 33 |
| | 5.3 | Tussenconclusie | 36 |
| 6 | Oplossingsrichtingen | 37 | |
| 7 | Conclusie | 40 | |

OPLOSSINGEN VOOR ARBEIDSMARKTKRAPTE

| | |
|---|----|
| Referenties | 45 |
| Bijlage A Sector- en opleidingsafbakening | 46 |
| Bijlage A.1 Sectorafbakening: 17-indeling convenantpartners | 46 |
| Bijlage A.2 Sectorafbakening: 38-indeling algemeen | 47 |
| Bijlage A.3 Sectorafbakening: 21-indeling | 48 |
| Bijlage A.4 Opleidingsafbakening: ISCED-categorisering | 49 |
| Bijlage B Onderzoeksverantwoording | 50 |
| Bijlage B.1 CBS Microdata | 50 |
| Bijlage B.2 Enquête-onderzoek | 51 |
| Bijlage C Tabellenboek | 52 |
| Bijlage C.1 Cijfers werkgelegenheid en uitstroom | 52 |
| Bijlage C.2 Bereidheid om over te stappen | 58 |
| Bijlage C.3 Groei beroepen | 59 |
| Bijlage C.4 Uitsplitsing onderbenutte deeltijdwerkers | 60 |

1 Inleiding

Er is sprake van grote krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt en die krapte neemt eerder toe dan af. Oplossingen voor krapte liggen onder meer in het stimuleren van arbeidsmobiliteit, het inzetten van onbenut arbeidspotentieel en de groei van arbeidsproductiviteit. Dit onderzoek biedt inzicht in deze oplossingsrichtingen.

In 2020 hadden de uitbraak van de coronapandemie en de daarmee verband houdende overheidsmaatregelen grote impact op de arbeidsmarkt. In veel sectoren werd het werk (gedeeltelijk) stilgelegd, met als gevolg dat veel werkenden hun baan kwijtraakten of dreigden kwijt te raken. Tegelijkertijd namen de vraag en instroom in andere sectoren juist toe. Net als bij eerdere crises, was de dynamiek op de arbeidsmarkt sectorspecifiek.

In 2022 ziet de wereld er heel anders uit. De krimp heeft in verschillende sectoren plaatsgemaakt voor een snel herstel, wat weer gepaard gaat met nieuwe uitdagingen. Zo is er in veel sectoren sprake van arbeidsmarktkrapte, waardoor werkgevers moeilijk vacatures kunnen invullen. Hierdoor ontstaan problemen zoals het niet kunnen leveren of een lagere kwaliteit van producten of diensten en een hogere (ervaren) werkdruk. Bovendien heeft krapte ook maatschappelijke consequenties. Zo remt krapte in de techniek de energietransitie en kan krapte in de zorg leiden tot gezondheidsschade. Dat maakt het van belang om te zoeken naar oplossingen voor de krapte.

1.1 Aanleiding

Het Convenant Werkperspectief.NL is een samenwerking van 17 branches die de handen ineen hebben geslagen om krapte aan te pakken. De convenantpartners zijn van mening dat een grondige analyse van problemen een belangrijke basis vormt voor een effectieve aanpak van arbeidsmarktkrapte. Zo blijkt uit cijfers dat de arbeidsmarkt historisch krap is, met een uitzonderlijk hoog aantal openstaande vacatures (449 duizend in Q3 2022) en een bijzonder lage werkloosheid (372 duizend werklozen). Dat betekent dat er per 100 werklozen 121 vacatures openstonden. Tegelijkertijd is er nog weinig bekend over de mogelijkheden om krapte te bestrijden. Waar zit het werkelijke onbenutte arbeidspotentieel en hoe kunnen we dat prikkelen om (meer) te gaan werken? Wat weerhoudt mensen ervan om van sector te veranderen? En op welke sectoren en beroepen moeten we ons in eerste instantie richten bij de bestrijding van arbeidsmarktkrapte? Een antwoord op dergelijke vragen is cruciaal om gericht actie te ondernemen in verschillende sectoren.

Het Convenant vraagt om een verdieping op de door hen opgedane inzichten. Er is meer kennis nodig over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de haalbaarheid van oplossingsrichtingen, zeker in de sectoren die het Convenant vertegenwoordigt. Het gaat dan zowel om de mogelijkheden om het aanbod van werkenden te vergroten als de vraag naar werkenden te verminderen. Specifiek richt dit onderzoek zich op de volgende oplossingsrichtingen:

1. **Stimuleren arbeidsmobiliteit** mogelijkheden en beperkingen in het aantrekken van zij-instromers uit verschillende sectoren, met name uit krimpsectoren (meer aanbod);
2. **Inzetten van onbenut arbeidspotentieel** de arbeidsinzet van (semi-)werklozen en onderbenutte deeltijdwerkers vergroten (meer aanbod);
3. **Groei van de arbeidsproductiviteit** het stimuleren van de arbeidsproductiviteit door een slimmere inzet van arbeid (minder vraag).

1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn gerelateerd aan de drie eerder genoemde oplossingsrichtingen:

Stimuleren van arbeidsmobiliteit

1. Waar zijn de uitstromers uit de tijdelijke krimpsectoren gebleven?
2. Vanuit welke sectoren is de komende vijf jaar nog uitstroom te verwachten? Om welke beroepen gaat het?
3. In welke sectoren lijkt het of werkenden 'vast' zitten?
4. Wat maakt dat werkenden 'vast' zitten en wat zijn 'de schotten tussen de sectoren'?

Inzetbaarheid van onbenut arbeidspotentieel

5. Wat is het *werkelijke* onbenutte arbeidspotentieel?
6. Wat zijn concrete mogelijkheden om het arbeidspotentieel beter te benutten?
7. Op welke manier zijn meer mensen bereid te werken?
8. Op welke manier zijn werkenden bereid langer te werken?
9. Wat zijn de belangrijkste obstakels die weggenomen dienen te worden? Welke prikkels zijn nodig?
10. Hoe kunnen mensen worden bereikt die (potentieel) meer willen werken?

Ruimte voor productiviteitsgroei

11. In hoeverre vindt technologisering plaats in verschillende sectoren?
12. Waar laat Nederland mogelijkheden voor arbeidsproductiviteitsverbetering onbenut?

Oplossingsrichtingen

13. Welke *best practices* in de aanpak van arbeidsmarktkrapte zijn er in binnen- en buitenland?

1.3 Methode

De beantwoording van de onderzoeksvragen vereist een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden. Allereerst is beschikbare kennis verzameld over de arbeidsmarkt via analyses op micro-databestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (zie Bijlage B.1 voor een toelichting). Deze analyses bieden inzicht in de uitstroom uit sectoren gedurende de coronapandemie, sectoren waarin werkenden vast zitten, de omvang van het onbenut arbeidspotentieel en de productiviteitsgroei in verschillende sectoren. Vervolgens is nieuwe aanvullende kwantitatieve en kwalitatieve informatie verzameld via een enquête onder het onbenut arbeidspotentieel en de werkzame beroepsbevolking (zie Bijlage B.2 voor een toelichting). Hiermee zijn verdiepende inzichten verworven in de redenen dat mensen hun arbeidspotentieel niet volledig benutten en mogelijkheden en de drijfveren om wel of juist niet van sector te (willen) veranderen. Tot slot zijn een literatuurstudie en documentanalyse uitgevoerd om meer zicht te krijgen op *best practices* met betrekking tot de aanpak van arbeidsmarktkrapte. Dat alles samen geeft voldoende informatie om in combinatie antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen.

1.4 Leeswijzer

Tabel 1.1 biedt een overzicht van de hoofdstukken in relatie tot de beantwoording van de onderzoeksvragen. Hoofdstuk 2 gaat in op uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren tijdens de coronapandemie en geeft verwachtingen over sectoren die waarschijnlijk verder zullen krimpen in termen van werkgelegenheid. Dit geeft convenantpartners inzicht in de mogelijkheden om zij-instromers aan te trekken. Hoofdstuk 3 richt zich op sectoren met een relatief

lage uitstroom waarin mensen lijken 'vast te zitten' en gaat in op de redenen en belemmeringen voor mensen om van sector te veranderen. Dit geeft inzicht in manieren om de mobiliteit verder te stimuleren. Hoofdstuk 4 onderzoekt de omvang van het onbenutte arbeidspotentieel en de mogelijkheden om mensen te prikkelen om (meer) te gaan werken. Hoofdstuk 5 gaat in op manieren om de arbeidsproductiviteit te stimuleren, met specifieke aandacht voor sectoren waarin de arbeidsproductiviteit achterblijft en mogelijkheden om deze te verhogen. Hoofdstuk 6 biedt oplossingsrichtingen om de arbeidsmarktkrapte te verminderen, gebaseerd op de empirische analyses uit voorgaande hoofdstukken en aangevuld met resultaten uit eerder onderzoek en *best practices*. Tot slot bevat Hoofdstuk 7 een conclusie met antwoord op alle onderzoeksvragen.

Tabel 1.1 Structuur van het rapport

| Hoofdstuk | Beantwoording onderzoeksvraag |
|---|-------------------------------|
| H2: Arbeidsmobiliteit tijdens de coronapandemie | Vraag 1-2 |
| H3: Schotten tussen sectoren | Vraag 3-4 |
| H4: Inzetbaarheid van onbenut arbeidspotentieel | Vraag 5-10 |
| H5: Ruimte voor productiviteitsgroei | Vraag 11-12 |
| H6: Oplossingsrichtingen | Vraag 13 |
| H7: Conclusie | Vraag 1-13 |

2 Arbeidsmobiliteit tijdens de coronapandemie

Tijdens de coronapandemie is de werkgelegenheid in sectoren als het besloten busvervoer, de carrosserie, de luchtvaart, de schoonmaak, de taxibranche en in de uitzendsector sterk afgenomen, maar het herstel is recentelijk weer ingezet. Veel uitstromers uit deze sectoren kwamen terecht in een uitkering of gingen (vervroegd) met pensioen.

De coronapandemie heeft een grote impact gehad op de werkgelegenheid in bepaalde sectoren. Veel mensen in de horeca en de cultuursector verloren bijvoorbeeld hun baan, terwijl er juist veel vraag was naar zorg- en GGD-medewerkers. Dit onderzoek noemt sectoren waarin de werkgelegenheid tijdens de pandemie sterker dan gemiddeld afnam, maar waarin recentelijk het herstel in arbeidsvraag weer is ingezet, tijdelijke krimpsectoren.

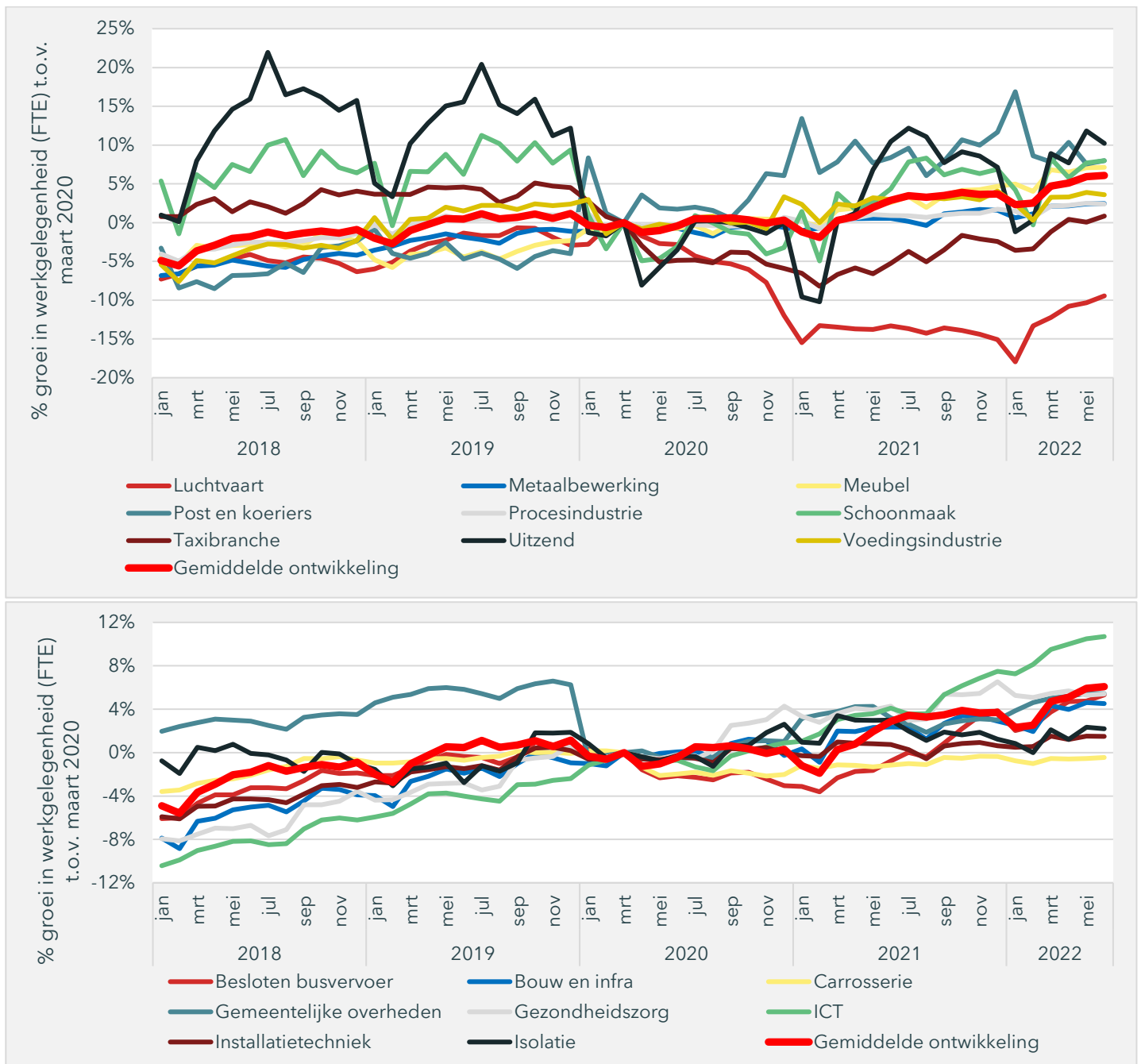
Dit hoofdstuk biedt nader inzicht in tijdelijke krimpsectoren. In paragraaf 2.1 wordt de werkgelegenheid in de sectoren onder de 17 convenantpartners in kaart gebracht om tijdelijke krimpsectoren te identificeren. In paragraaf 2.2 wordt onderzocht waar uitgestroomde werknemers uit deze sectoren terecht zijn gekomen, waarbij onderscheid is gemaakt tussen: een baan in een andere sector, zelfstandig ondernemerschap, uitkering, pensioen, onderwijs, inactiviteit en migratie. Tot slot gaat paragraaf 2.3 in op de verwachte toekomstige uitstroom, waarbij eerst de structurele ontwikkeling van sectoren en beroepen in Nederland inzichtelijk wordt gemaakt om vervolgens op basis van sectorprognoses een inschatting te maken van de voortzetting van deze ontwikkelingen in de komende jaren.

2.1 Uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren

De werkgelegenheid in Nederland daalde direct na het begin van de coronapandemie (maart 2020), maar herstelde zich binnen drie maanden (zie Figuur 2.1). De grootste dalingen vonden plaats in de sectoren besloten busvervoer, de carrosserie, de luchtvaart, de schoonmaak, de taxibranche en de uitzendsector. Vanwege de relatief sterke daling in werkgelegenheid aan het begin van de coronapandemie en het recente herstel, worden deze sectoren in dit onderzoek gezien als tijdelijke krimpsectoren. In de schoonmaak- en uitzendbranche herstelde de werkgelegenheid zich binnen vier maanden. In het besloten busvervoer en de taxibranche duurde dit langer, tot respectievelijk september 2021 en april 2022. In de carrosserie- en luchtvaartsector is ook sprake van herstel, hoewel de werkgelegenheid in deze sectoren in juni 2022 nog steeds onder het niveau van maart 2020 ligt. Merk wel op dat hier alleen de werkgelegenheid voor de sectoren onder de 17 convenantpartners is weergegeven, en dat de krimp in andere sectoren mogelijk nog groter is geweest.

De tijdelijke krimpsectoren zijn relatief kleine sectoren (zie Bijlage C.1 voor een overzicht van de werkgelegenheid in verschillende sectoren). Zo werken er tussen de 36.000 en 112.000 FTE in de sectoren luchtvaart, schoonmaak, taxibranche, besloten busvervoer en carrosserie. Doordat deze sectoren relatief klein zijn in omvang, heeft de relatief grote krimp in deze sectoren slechts beperkt invloed op de werkgelegenheid in heel Nederland. De uitzendsector is daarentegen één van de grotere sectoren met een werkgelegenheid van 542.000 FTE. De tijdelijke krimp tijdens de coronapandemie is grotendeels te verklaren door het hoge aantal flexibele contracten in deze sector. Werknemers met flexibele contracten verliezen doorgaans als eerste hun baan tijdens een economische crisis, omdat werkgevers hun contracten relatief makkelijk kunnen ontbinden.

Figuur 2.1 De tijdelijke krimp in werkgelegenheid (FTE) was vooral fors in de sectoren besloten busvervoer en carrosserie (boven) en luchtvaart-, taxi-, schoonmaak- en uitzendsector (onder)



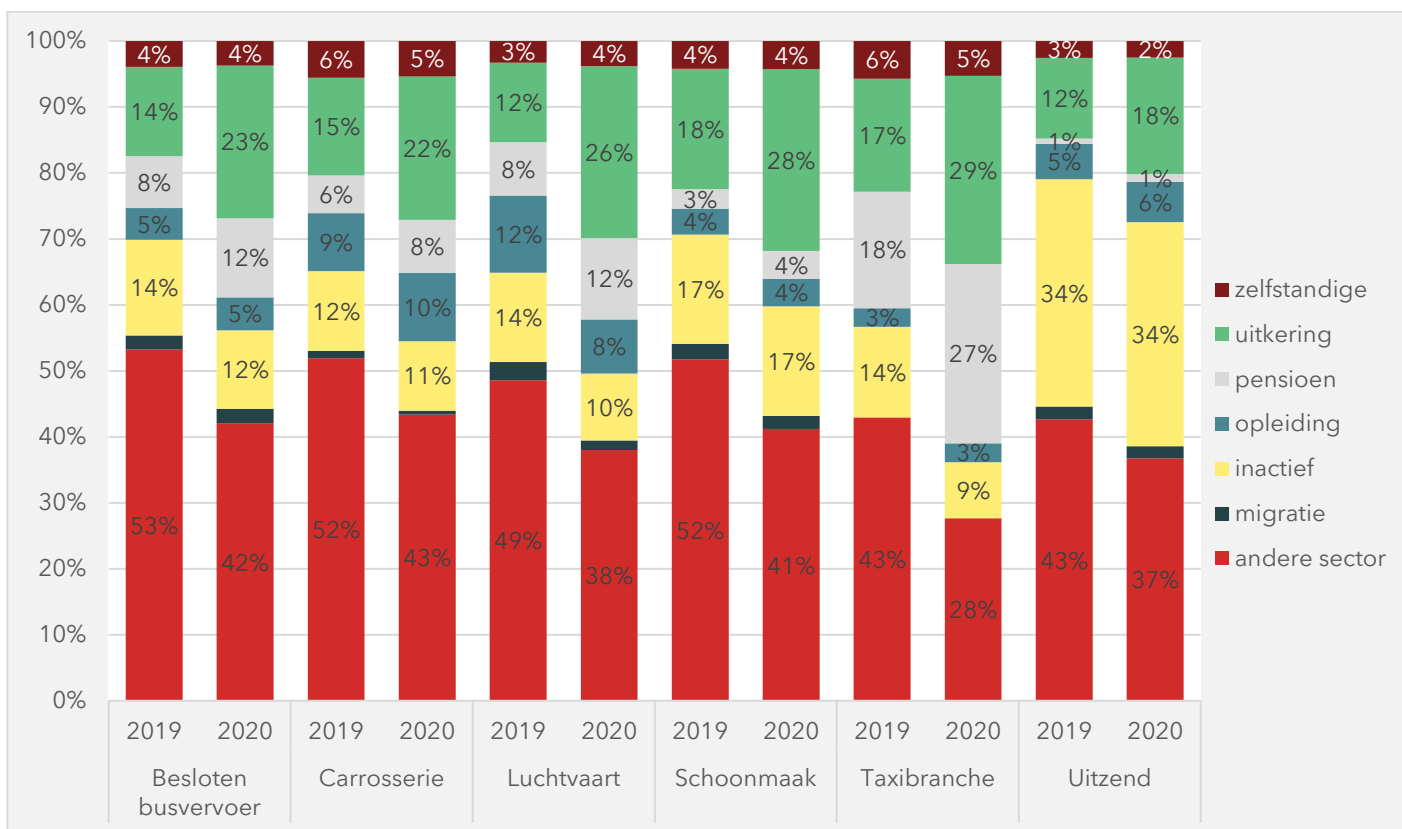
Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur bevat voor alle sectoren onder de 17 convenantpartners de ontwikkeling in werkgelegenheid in FTE (*fulltime-equivalent*) voor de periode 2018-2022. Om de ontwikkeling vanaf de start van de coronapandemie inzichtelijk te maken, is de procentuele groei in de werkgelegenheid gemeten ten opzichte van maart 2020. De werkgelegenheidsontwikkeling staat in deze maand dus voor alle sectoren op 0 procent. De dikgedrukte rode lijn geeft de gemiddelde ontwikkeling van de werkgelegenheid in heel Nederland weer. Zie Bijlage A.1 voor de sectorafbakening.

2.2 Richting van uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren

De werknemers die hun baan verloren in sectoren die tijdelijk krompen tijdens de coronapandemie, kwamen vaak terecht in andere sectoren, in een uitkering of gingen met pensioen (zie Figuur 2.2). Opvallend is dat vooral de uitstroom naar uitkeringen en pensioen is toegenomen tijdens de coronapandemie (tweede tot en met vierde kwartaal in 2020), ten opzichte van de periode vóór de pandemie (tweede tot en met vierde kwartaal in 2019). Dit is vooral het geval in de taxibranche, waar een grote toename te zien is in de uitstroom naar pensioenen. Mogelijk is er in de taxibranche veel vergrijzing en zijn mensen door de gevolgen van de coronapandemie sneller geneigd om met pensioen te gaan. Tegelijkertijd nam de uitstroom naar andere sectoren af tijdens de coronapandemie, niet alleen in absolute aantallen, maar ook als aandeel van de totale uitstroom van werknemers (zie bijlage C.1). Vermoedelijk heeft de NOW-regeling ervoor gezorgd dat werkenden minder snel van sector veranderden, ondanks dat de arbeidsvraag en perspectieven afnemen binnen de eigen sector.

Figuur 2.2 Werknemers die hun baan verloren in sectoren die tijdelijk krompen tijdens de coronapandemie, kwamen vaak terecht in andere sectoren, in een uitkering of gingen met pensioen



Bron: CBS Microdata, Polisadministratie & SECM, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur bevat de verdeling van de totale uitstroom naar andere sectoren in 2019 (tweede tot en met vierde kwartaal) en 2020 (tweede tot en met vierde kwartaal), voor de sectoren die tijdelijk zijn gekrompen tijdens de coronapandemie. De percentages betreffen het aandeel uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap, uitkeringen, pensioenen, opleidingen, inactiviteit, migratie en andere sectoren.

De werknemers uit tijdelijke krimpsectoren die (al dan niet gedwongen) van sectoren veranderden, zijn vaak gaan werken in de uitzendsector, groothandel, overheid en detailhandel (zie Tabel 2.1). De uitzendsector is de meest voorkomende uitstroomsector: zo'n 20 tot 30 procent van de uitstroom naar andere sectoren stroomt uit naar een

uitzendbaan, zowel vóór als tijdens de coronapandemie. Hierbij zij wel opgemerkt dat de daadwerkelijke sector waarin iemand met een uitzendbaan werkt niet te achterhalen valt, waardoor mogelijk iemand in dezelfde sector is blijven werken met een uitzendbaan. Verder valt op dat vooral de uitstroom naar de overheid tijdens de coronapandemie toenam, mogelijk vanwege de toegenomen arbeidsvraag bij de overheid (bijv. in de uitvoering van coronabeleid).

Daarnaast stromen werknemers uit tijdelijke krimpsectoren uit naar sectoren die veel gelijkenissen kennen met de tijdelijke krimpsector. Voorbeelden betreffen de uitstroom uit het besloten busvervoer, de carrosserie en de taxibranche naar 'Vervoer over land', carrosserie naar handel en reparatie van auto's, en schoonmaak naar facility management en reiniging. De mobiliteit tussen de sectoren zou beperkter zijn bij een bredere sectordefinitie.

2.3 Verwachting van toekomstige uitstroom

Kijkend naar de trendmatige ontwikkeling van de werkgelegenheid sinds 2010, dan valt op dat vooral dienstensectoren groeien en industriële sectoren krimpen (zie Figuur 2.3). Zo steeg de werkgelegenheid in de horeca, de uitzendsector en de ICT het sterkst, terwijl de werkgelegenheid kromp in de hout- en papierindustrie en de meubelindustrie. Oorzaken voor de 'verdienstelijking' van de werkgelegenheid liggen in de hoge groei van de arbeidsproductiviteit in de industrie, waardoor steeds minder mensen nodig zijn om aan de matige groeiende vraag te kunnen voldoen, en de toegenomen welvaart, waardoor meer inkomen overblijft voor secundaire levensbehoeften (zie ook Bui Van, Van Dalen, & Notten, 2017). Denk bij dit laatste aan uit eten (horeca), vakanties (reisbureaus) en gebruik van internet en telefonie (ICT).

Een vergelijkbare trend is zichtbaar in de ontwikkeling van beroepsklassen sinds 2010 (zie Figuur 2.4). ICT-, zorg- en commerciële beroepen nemen een steeds groter aandeel van de Nederlandse werkgelegenheid in, terwijl het aandeel technische en agrarische beroepen afneemt. Wel is bij dienstverlenende beroepen een behoorlijke krimp zichtbaar sinds 2020. Dat is vermoedelijk tijdelijk en gerelateerd aan de coronacrisis. De contactbeperkende maatregelen raakten vooral dienstverlenende beroepen, zoals kappers, horecamedewerkers, luchtvaart en vervoer. De algemene trend wijst echter op een toename van dienstverlenende beroepen. Het valt te verwachten dat de 'verdienstelijking' van de werkgelegenheid doorzet in de komende jaren. Zo raamt ROA (2021) dat de sterkst groeiende sectoren tot en met 2026 de horeca, verhuur en overige zakelijke dienstverlening en ICT zijn, terwijl de sectoren voedings- en genotsmiddelindustrie, chemische industrie en de bouw krimpen. Tegelijkertijd is er ook een aantal dienstensectoren waar volgens ROA (2021) een krimp te verwachten valt, zoals de financiële dienstverlening, overheid en cultuur, sport en recreatie.

Er komen relatief veel werkenden vrij uit krimpsectoren die kunnen worden aangetrokken door werkgevers uit andere sectoren. Deze ontwikkelingen bieden werkgevers daarom mogelijkheden voor het aantrekken van zij-instromers. Er lijkt ook veel bereidheid bij werknemers om van sector te veranderen, dus hen aantrekken is geen onmogelijke kwestie. Over het algemeen is men bereid om van sector te wisselen: het merendeel (61 procent) van de respondenten in de enquête geeft aan in een andere sector te willen werken. Vooral werkenden in de sectoren bank- en verzekeringswezen, vervoer en opslag, bouw, zakelijke dienstverlening en industrie tonen een grote bereidheid tot overstappen. Veelgenoemde sectoren om naar over te stappen zijn de zorg, het onderwijs en cultuur, sport en recreatie en de overheid (zie Bijlage C.2 voor een compleet overzicht). Voor kraptesectoren als de zorg en het onderwijs zit er dus veel potentie in het aantrekken van zij-instromers.

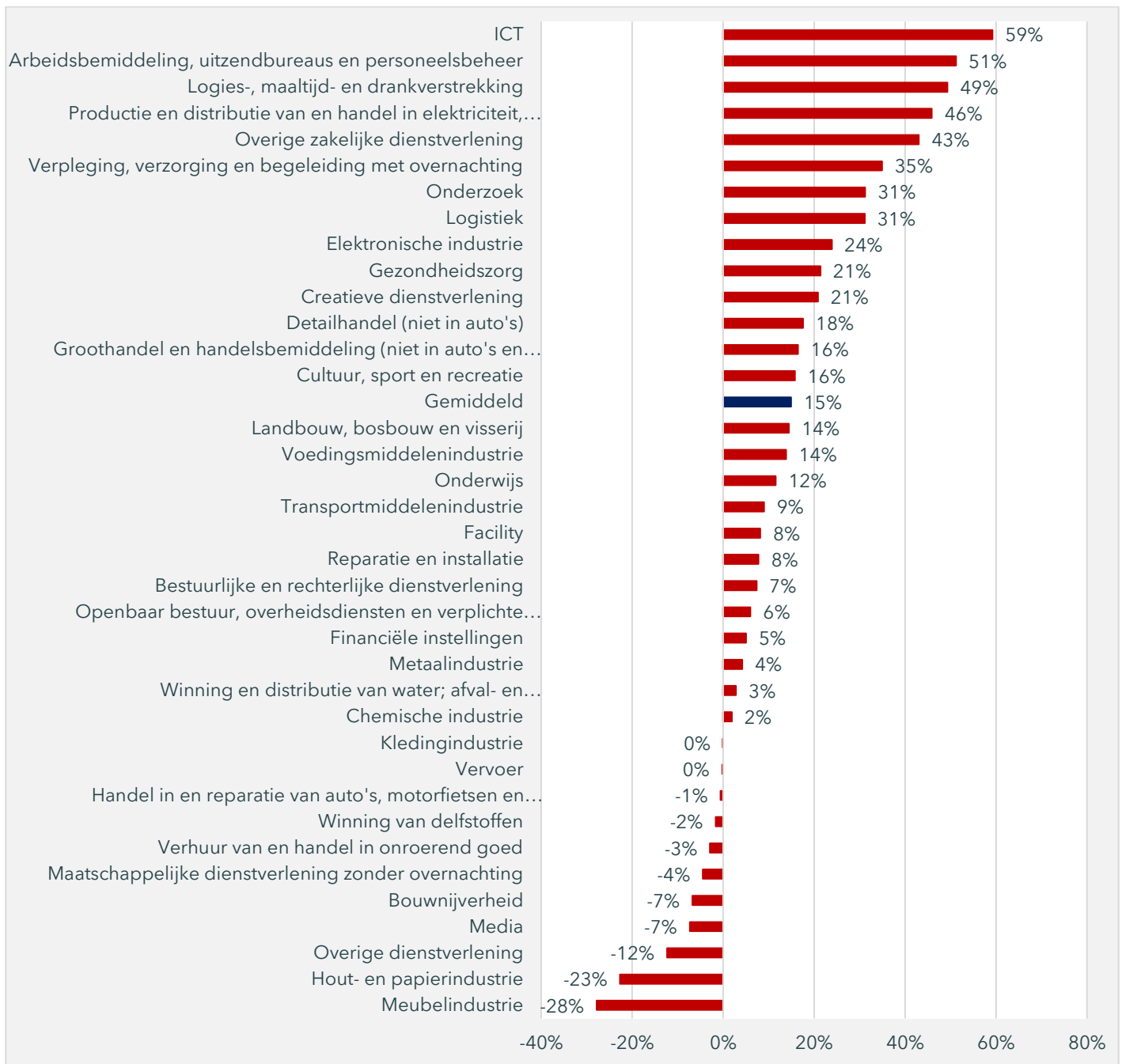
Tabel 2.1 Werknemers uit tijdelijke krimpsectoren die van sector veranderden, zijn vaak gaan werken in de uitzendsector, groothandel, overheid en detailhandel.

| Sector | Uitstroomsector 2019 | % | Uitstroomsector 2020 | % |
|----------------------------|-----------------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| Besloten busvervoer | | | | |
| 1. | Uitzend | 25% | Uitzend | 25% |
| 2. | Vervoer over land | 14% | Vervoer over land | 11% |
| 3. | Groothandel en handelsbemiddeling | 7% | Groothandel en handelsbemiddeling | 9% |
| 4. | Detailhandel | 6% | Detailhandel | 7% |
| 5. | Vervoer over water | 5% | Overheid | 4% |
| Carrosserie | | | | |
| 1. | Uitzend | 19% | Uitzend | 19% |
| 2. | Groothandel en handelsbemiddeling | 10% | Detailhandel | 10% |
| 3. | Detailhandel | 7% | Groothandel en handelsbemiddeling | 9% |
| 4. | Vervoer over land | 7% | Vervoer over land | 9% |
| 5. | Handel in en reparatie van auto's | 5% | Handel in en reparatie van auto's | 5% |
| Luchtvaart | | | | |
| 1. | Uitzend | 26% | Uitzend | 20% |
| 2. | Detailhandel | 12% | Detailhandel | 14% |
| 3. | Eet- en drinkgelegenheden | 8% | Eet- en drinkgelegenheden | 6% |
| 4. | Logiesverstrekking | 7% | Holdings, concern en management | 5% |
| 5. | Holdings, concern en management | 6% | Groothandel en handelsbemiddeling | 4% |
| Schoonmaak | | | | |
| 1. | Uitzend | 30% | Uitzend | 28% |
| 2. | Detailhandel | 8% | Facility management en reiniging | 9% |
| 3. | Verpleging en verzorging | 8% | Maatschappelijke dienstverlening | 8% |
| 4. | Maatschappelijke dienstverlening | 7% | Verpleging en verzorging | 8% |
| 5. | Eet- en drinkgelegenheden | 6% | Detailhandel | 7% |
| Taxibranche | | | | |
| 1. | Uitzend | 28% | Uitzend | 29% |
| 2. | Vervoer over land | 14% | Vervoer over land | 9% |
| 3. | Gezondheidszorg | 8% | Detailhandel | 7% |
| 4. | Holdings, concern en management | 6% | Overheid | 5% |
| 5. | Detailhandel | 5% | Groothandel en handelsbemiddeling | 5% |
| Uitzend | | | | |
| 1. | Groothandel en handelsbemiddeling | 9% | Groothandel en handelsbemiddeling | 9% |
| 2. | Detailhandel | 7% | Detailhandel | 8% |
| 3. | Overheid | 6% | Overheid | 8% |
| 4. | Eet- en drinkgelegenheden | 5% | Eet- en drinkgelegenheden | 5% |
| 5. | Vervoer over land | 4% | Onderwijs | 4% |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze tabel geeft per tijdelijke krimpsector een top 5 weer van de meest voorkomende uitstroomsectoren voor de coronapandemie (2019 Q2-Q4) en tijdens de coronapandemie (2020 Q2-Q4). De percentages betreffen het aandeel personen dat naar een bepaalde uitstroomsector uitstroomt van de totale uitstroom naar een baan in een andere sector.

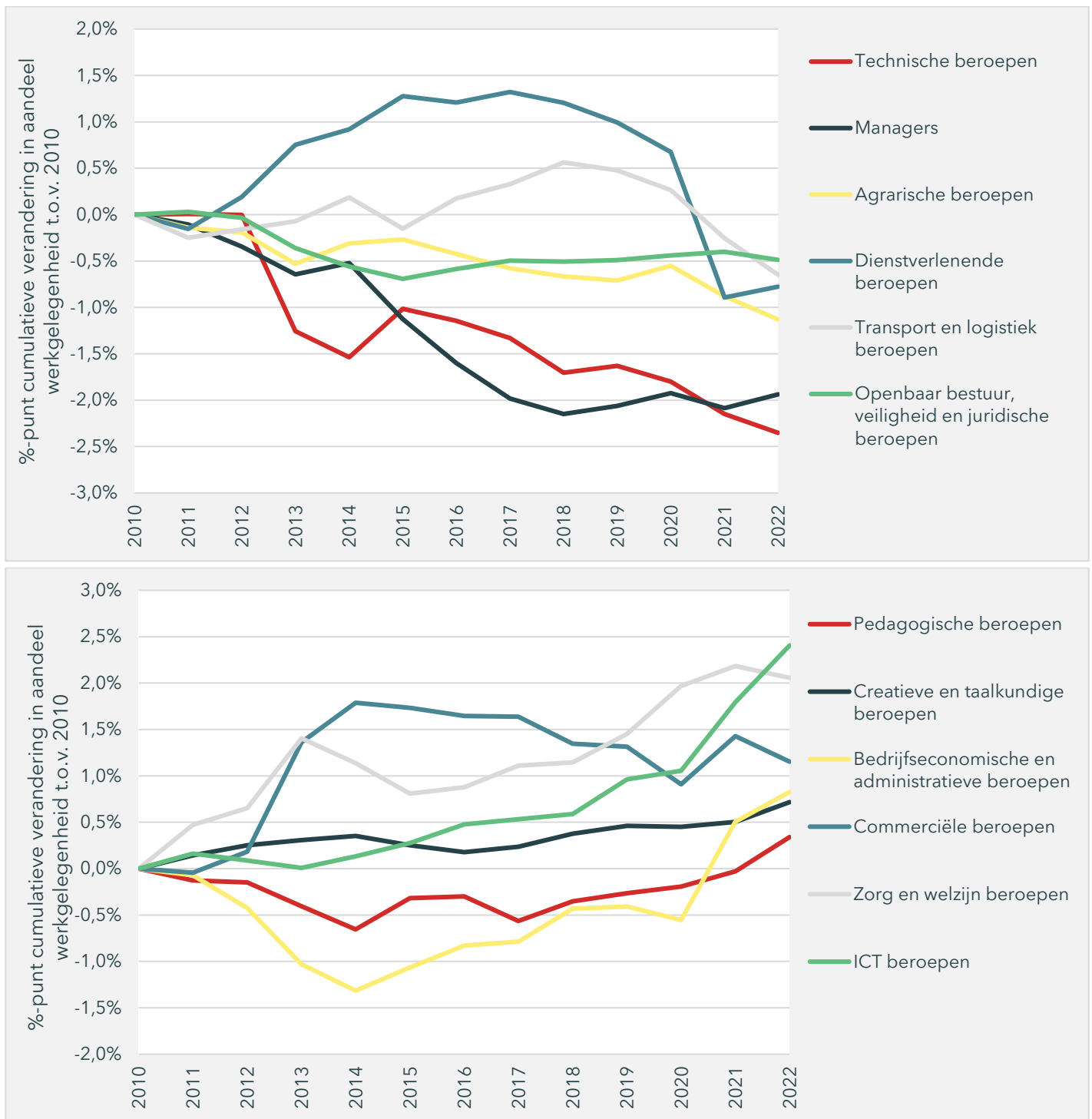
Figuur 2.3 Veel industriële sectoren zijn in termen van werkgelegenheid gekrompen, terwijl veel dienstensectoren zijn gegroeid



Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: In deze figuur is de percentuele groei in werkgelegenheid (FTE) tussen 2010 en 2022 weergegeven voor een 38-indeling van alle sectoren in Nederland (zie Bijlage A.2 voor de indeling).

Figuur 2.4 Technische en agrarische beroepen zijn gekrompen sinds 2010 (boven), terwijl ICT, zorg en commerciële beroepen zijn toegenomen (onder)



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de ontwikkeling in beroepsklassen weer voor de periode 2010-2022. Het gaat hier om een verandering (in procentpunt) in het aandeel van de beroepsklasse in de totale werkgelegenheid ten opzichte van 2010. De cijfers die hiervoor zijn gebruikt zijn afkomstig uit de grootschalige Enquête Beroepsbevolking (EBB). Zie Bijlage C.3 voor de groei van het aantal werkenden in de beroepsklasse.

2.4 Tussenconclusie

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de mobiliteit tussen sectoren al substantieel, onder meer tussen sectoren die dicht bij elkaar liggen. Bij een minder gedetailleerde indeling zouden deze sectoren vaak binnen dezelfde sector vallen. Tijdens de coronapandemie is de mobiliteit tussen sectoren afgenomen. Dit is met name het geval onder zes als zodanig geïdentificeerde 'tijdelijke krimpsectoren': het besloten busvervoer, de carrosserie, de luchtvaart, de schoonmaak, de taxibranche en de uitzendsector. Deze sectoren zagen tijdens de coronapandemie hun werkgelegenheid krimpen, maar het herstel is recentelijk weer ingezet. De uitstroom uit de tijdelijke krimpsectoren nam wel toe, maar personen kwamen vooral vaker terecht in een uitkering of gingen (vervroegd) met pensioen. Na de coronapandemie staan deze sectoren voor een flinke opgave om weer nieuwe werknemers aan te trekken en de werkgelegenheid weer op het niveau van voor de pandemie te krijgen. Bij werknemers blijkt er een aanzienlijke bereidheid om van sector te veranderen, dus het is geen onmogelijke opgave. Bovendien zijn er voldoende sectoren waar de werkgelegenheid op termijn verhoudingsgewijs krimpt (zoals de industrie), waar voor groeisectoren dus nog arbeidspotentieel te vinden zal zijn.

3 Schotten tussen sectoren

Bij de overheid, in het onderwijs, de meubelindustrie, de gezondheidszorg en de chemische industrie is er relatief gezien weinig uitstroom van werknemers naar een andere sector en zitten werknemers mogelijk 'vast'. Potentiële verklaringen hiervoor zijn een relatief grote baanzekerheid, gunstige arbeidsvoorwaarden en de leeftijdssamenstelling.

Er wordt vaak gesteld dat er (te) weinig intersectorale mobiliteit plaatsvindt, vanwege het moeten prijsgeven van verworven arbeidsvoorwaarden. Hierdoor zou men 'vast' zitten in de eigen sector. Om in beeld te brengen in welke sectoren werknemers 'vast' zitten, is eerst de mobiliteit tussen sectoren inzichtelijk gemaakt (Paragraaf 3.1). Vervolgens vergelijken we de vijf sectoren met de laagste mobiliteit met de vijf sectoren met de hoogste mobiliteit aan de hand van een aantal kenmerken, zoals de gehanteerde contractvormen en het uurloon, om te bepalen wat mogelijke verklaringen zijn voor de lage mobiliteit (Paragraaf 3.2). Verder worden ook enquêteresultaten besproken die nader inzicht geven in de redenen dat werknemers de sector niet verlaten.

3.1 Sectoren met een lage uitstroom

De mobiliteit is relatief laag bij de overheid, het onderwijs, de meubelindustrie, de gezondheidszorg en de chemische industrie (zie Figuur 3.1). De uitstroom per kwartaal lag in deze sectoren in de periode 2018-2022 tussen de 2 en 4 procent van de totale werkgelegenheid. Er is daarbij weinig verschil in de periode vóór de coronapandemie (2018-2019) en tijdens de coronapandemie (2020 en later) (zie ook Bijlage C.1). Dat suggereert dat er geen sprake is van een corona-effect, maar dat veel werkenden in deze sectoren 'vast' zitten. In de cultuursector, overige zakelijke dienstverlening, de horeca, de landbouw, bosbouw en visserij en de uitzendsector is de mobiliteit juist relatief hoog, met een uitstroom per kwartaal van tussen de 8 en 15 procent van de totale werkgelegenheid.

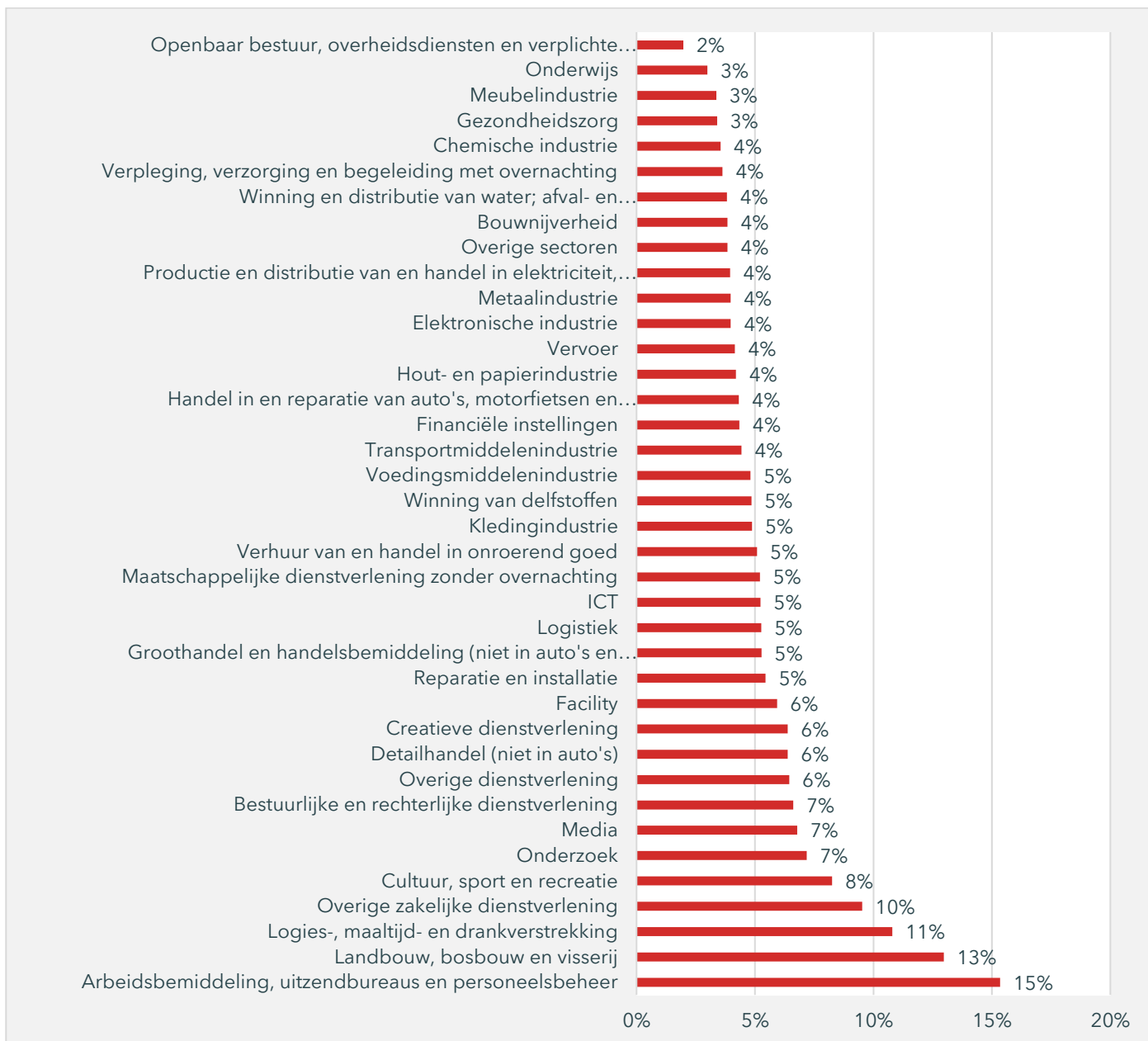
De grootte van de sectoren lijkt geen verklarende factor te zijn voor de hoge of lage mobiliteit. Zo vallen zowel de overheid, het onderwijs, de gezondheidszorg als de uitzendsector en de horeca onder de top 10 sectoren met de meeste werkgelegenheid in juni 2022 en een lage uitstroom (zie Bijlage C.1). De werkgelegenheid in deze sectoren was op dat moment tussen de 255.000 en 536.000 FTE. De overige sectoren (de meubelindustrie, de chemische industrie, de landbouw, bosbouw en visserij, overige zakelijke dienstverlening en de cultuursector) vallen alle onder de middelgrote sectoren met een werkgelegenheid tussen de 70.000 en 116.000 FTE en een hoge uitstroom. In de rest van dit hoofdstuk zijn andere mogelijke verklaringen onderzocht.

3.2 Verschillen tussen sectoren met een lage en hoge uitstroom

Eén van de oorzaken voor de lage uitstroom lijkt te liggen in de hoge mate van baanzekerheid. Met uitzondering van de meubelindustrie heeft meer dan 70 procent van alle werknemers in de sectoren gekenmerkt door een lage uitstroom een vast contract (zie Tabel 3.1). Bij de overheid en de chemische industrie is dit aandeel zelfs meer dan 80 procent. Onder de sectoren met een hoge mobiliteit hebben gemiddeld een stuk minder werknemers een vast

contract. Het percentage is met 59 procent het hoogst in de overige zakelijke dienstverlening. In de uitzendsector is het percentage het kleinst. Slechts 11 procent van de werknemers heeft daar een vast contract. Werknemers met een vast contract zijn vermoedelijk minder bereid om van sector te veranderen, omdat zij in een nieuwe sector veelal onder een tijdelijk contract moeten werken, en daardoor hun (ontslag)bescherming grotendeels verliezen.

Figuur 3.1 De gemiddelde uitstroom per kwartaal ligt het laagst in de sectoren overheid, onderwijs, meubelindustrie, gezondheidszorg en chemische industrie



Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de gemiddelde uitstroom per kwartaal als percentage van de werkgelegenheid weer in 38 hoofdsectoren, tussen 2018 en 2022.

Een andere oorzaak lijkt te liggen in arbeidsvoorwaarden. Ten eerste zijn de primaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker in sectoren met een lage uitstroom. Zo ligt in de sectoren met een lage uitstroom het uurloon, met uitzondering van de meubelindustrie, relatief hoog (zie Tabel 3.1). Meer dan 30 procent van de werknemers heeft een uurloon van 25 euro of meer. Bij de sectoren met een hoge mobiliteit ligt het uurloon een stuk lager. Maximaal 15 procent van de werknemers heeft een uurloon van 25 euro of meer. Ten tweede lijken ook de secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker te zijn in sectoren met een lage uitstroom. Dat blijkt onder andere uit de mate waarin werknemers regelmatige werktijden hebben. In sectoren met een hoge uitstroom, zoals de landbouw, bosbouw en visserij en cultuur, sport en recreatie, werken relatief veel mensen met onregelmatige tijden (zie Tabel 3.1). In sectoren met een lage uitstroom worden vaker regelmatige werktijden gehanteerd, zoals in de meubelindustrie. De mogelijkheid tot thuiswerken en het zelf bepalen van de werktijden lijkt daarentegen niet zozeer samen te hangen met de uitstroom in een sector. Zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen zorgen voor een ‘gouden kooi’, waarbij prettige arbeidsvoorwaarden ervoor zorgen dat iemand niet zo snel van baan en sector wil veranderen.

Tabel 3.1 Redenen voor een lage uitstroom lijken te liggen in baan zekerheid, laag aandeel jongeren, hoge uurlonen en/of regelmatige werktijden

| Aandeel in sector... | ..met vast contract | ..jonger dan 35 jaar | ..met uurloon >€25 | ..met onregelmatig werk | ..voltijd werkend (>34 uur) | ..dat zelf werktijden bepaalt |
|-----------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Hoge mobiliteit | | | | | | |
| Uitzend | 11% | 58% | 4% | 61% | 43% | 61% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 50% | 33% | 7% | 80% | 53% | 76% |
| Horeca | 31% | 66% | 2% | 92% | 26% | 62% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 59% | 37% | 15% | 58% | 58% | n.b. |
| Cultuur, sport en recreatie | 50% | 41% | 14% | 88% | 29% | 60% |
| Lage mobiliteit | | | | | | |
| Overheid | 84% | 26% | 45% | 51% | 60% | 63% |
| Onderwijs | 72% | 32% | 42% | 62% | 32% | 63% |
| Meubelindustrie | 30% | 23% | 7% | 32% | 56% | 66% |
| Gezondheidszorg | 71% | 35% | 30% | 61% | 26% | 64% |
| Chemische industrie | 85% | 27% | 37% | 56% | 77% | 63% |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie en EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze tabel geeft per sector het aandeel werkenden weer met een vast contract, uurloon boven de 25 euro en voltijd baan. Hiervoor is de polisadministratie gebruikt. Aanvullend zijn gegevens uit de EBB gebruikt om het aandeel werkenden met onregelmatig werk en autonomie over werktijden te bepalen.

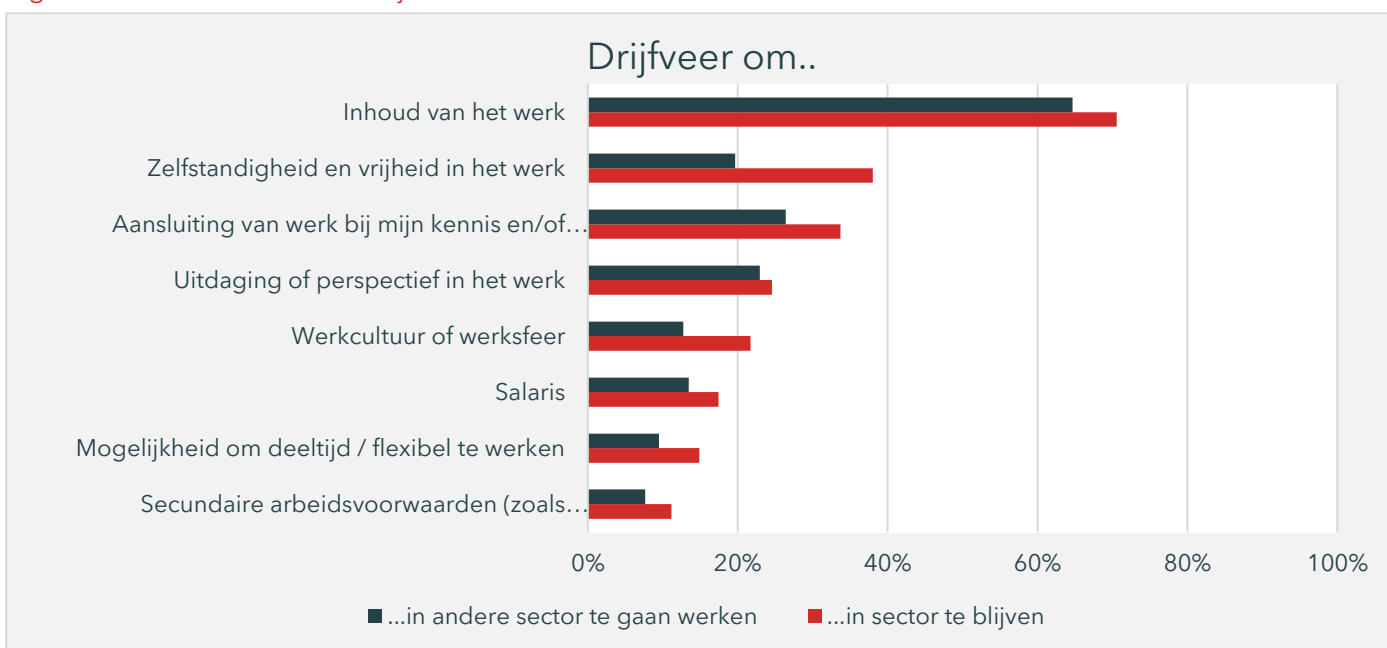
Verder lijkt het aandeel jongeren samen te hangen met de mate van uitstroom. In de sectoren gekenmerkt door een lage uitstroom werken relatief weinig jongeren, terwijl in sectoren gekenmerkt door een hoge uitstroom relatief

veel jongeren werken (zie Tabel 3.1) Vooral in de uitzendsector en horeca werken veel jongeren. Jongeren veranderen over het algemeen vaker van sector dan ouderen. Zeker tijdens de scholieren- en studententijd, maar ook aan het begin van de loopbaan wisselen jongeren relatief vaak van baan.¹ Sectoren waarin veel jongeren werken zijn daarom ook sectoren waar de uitstroom relatief hoog ligt.

3.3 Redenen om niet van sector te veranderen

Werkenden blijken vooral inhoudelijk gedreven te zijn om in een andere sector te gaan werken (zie Figuur 3.2). De voornaamste redenen om in een andere sector te willen werken zijn de inhoud van het werk, zelfstandigheid en vrijheid in het werk, aansluiting bij kennis en/of vaardigheden en uitdagingen of perspectief in het werk. Salaris en arbeidsvoorwaarden lijken een minder belangrijke drijfveer te zijn om ergens anders te gaan werken.

Figuur 3.2 De voornaamste drijfveer om in een andere sector te willen werken is de inhoud van het werk



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=899

Noot: Deze figuur geeft de belangrijkste redenen weer dat werkenden in een andere sector willen werken of juist in hun eigen sector willen blijven werken. Respondenten konden meerdere redenen selecteren, waardoor de aandelen op kunnen tellen tot meer dan 100 procent.

De belangrijkste belemmeringen om de overstap naar een andere sector te maken zijn het ontbreken van diploma's en werkervaring, de terugval in salaris en verlies van zekerheid over werk en inkomen (zie Figuur 3.3). Hoewel arbeidsvoorwaarden geen belangrijke drijfveer zijn om in een andere sector te willen werken, vormen ze dus wel een belangrijke belemmering om de overstap daadwerkelijk te maken. Verder lijken werkenden soms gebonden te zijn aan hun huidige werk doordat ze zich verantwoordelijk voelen, veel waarde hechten aan de huidige collega's en leidinggevenden, en dat hun diploma's/werkervaring een overstap bemoeilijken. Dit laatste suggereert dat meer

¹ Zie '45-plussers wisselen relatief weinig van baan of beroep' (cbs.nl)

werving op basis van vaardigheden, kennis en werkhouding (*skills*) en minder op basis van diploma's en werkervaring kan helpen bij het stimuleren van de zij-instroom.

Figuur 3.3 Het niet beschikken over de juiste kwalificaties wordt het vaakst genoemd als belemmering om in een andere sector te gaan werken



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=549

Noot: Deze figuur geeft de belangrijkste belemmeringen weer voor werkenden die in een andere sector willen werken, maar de overstap tot op heden niet hebben gemaakt. Respondenten konden meerdere redenen selecteren.

Ook in sectoren met een lage mobiliteit vormen het ontbreken van diploma's en werkervaring, terugval in salaris en onzekerheid over werk en inkomen belangrijke belemmeringen in het overstappen naar een andere sector (zie Tabel 3.2). Wel zijn er een aantal verschillen tussen sectoren. Zo valt op dat bij de overheid en in het onderwijs het verlies van zekerheid over werk en inkomen een grotere belemmering vormt bij het wisselen van sector dan in de industrie en in de zorg. In de zorg wordt de waarde die men hecht aan collega's en leidinggevenden relatief vaak genoemd als belemmering om van sector te veranderen. Bij de overheid speelt de terugval in salaris een grotere belemmering dan in andere sectoren.

Tabel 3.2 In sectoren met een lage mobiliteit vormen het ontbreken van diploma's, terugval in salaris en onzekerheid over werk en inkomen belangrijke belemmeringen voor het veranderen van sector

| | Industrie | Onderwijs | Zorg en welzijn | Overheid |
|---|-----------|-----------|-----------------|----------|
| Ontbreken benodigde diploma of werkervaring | 33% | 29% | 39% | 28% |
| Terugval in salaris | 29% | 26% | 18% | 40% |
| Meer onzekerheid over werk of inkomen | 21% | 35% | 16% | 37% |
| Gevoel van verantwoordelijkheid voor mijn huidige werk | 22% | 8% | 20% | 11% |
| Ik hecht veel waarde aan mijn huidige collega's-leidinggevenden | 14% | 5% | 27% | 15% |
| Verlies van secundaire arbeidsvoorwaarden | 10% | 14% | 2% | 17% |
| Verlies van ontslagbescherming | 1% | 5% | 6% | 8% |

Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=549

Noot: Deze tabel geeft de belemmeringen weer voor werkenden die in een andere sector willen werken, maar de overstap tot op heden niet hebben gemaakt. Respondenten konden meerdere redenen selecteren.

3.4 Tussenconclusie

Sectoren met een relatief lage uitstroom bieden vaak betere arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger salaris of betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kunnen werknemers het gevoel hebben 'vast' te zitten, omdat ze inhoudelijk gebonden zijn aan het werk in hun sector. Belemmeringen om een overstap te maken naar een andere sector zijn dan ook voornamelijk het gebrek aan diploma's of relevante werkervaring, de terugval in salaris en de onzekerheid over werk en inkomen. Naast deze belangrijkste redenen, spelen er ook nog andere zaken een rol bij het bevorderen of belemmeren van de mobiliteit. Werknemers uit sectoren met een relatief lage externe mobiliteit kunnen dus vooral worden verleid tot een overstap naar een andere sector wanneer daar goede arbeidsvoorwaarden tegenover staan, voldoende zekerheid (bijvoorbeeld door een vast contract aan te bieden) en/of voldoende ruimte voor het opdoen van ervaring door het aanbieden van bijvoorbeeld formele en informele opleidingen. Meer aandacht in de werving voor skills in plaats van diploma's en werkervaring kan de potentiële groep zij-instromers verder vergroten.

4 Inzetbaarheid van onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel in Nederland bestaat uit ongeveer 0,4 miljoen FTE. Deze groep bestaat voor meer dan een derde uit hbo- en wo-opgeleiden en personen met een algemene opleidingsachtergrond of een achtergrond in bedrijfskunde en administratie. Veelgenoemde redenen om niet (méér) te gaan werken is een gebrek aan financiële noodzaak en de behoefte aan vrije tijd.

Een potentiële oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt is het inzetbaar maken van het onbenut arbeidspotentieel. Binnen het onbenut arbeidspotentieel zijn drie groepen te onderscheiden. De eerste groep bestaat uit **onderbenutte deeltijdwerkers**: deeltijdwerkers die graag meer uren zouden willen werken, maar dit vanwege omstandigheden niet doen. De tweede groep bestaat uit **werklozen**. Deze groep betreft personen zonder werk, maar die wel beschikbaar zijn voor werk en de afgelopen vier weken ook op zoek zijn geweest naar werk. De laatste groep bestaat uit **semi-werklozen**. Het gaat dan om personen zonder werk die wel beschikbaar zijn voor werk, maar niet naar werk hebben gezocht, en personen die niet beschikbaar zijn voor werk, maar wel naar werk hebben gezocht. De groep zonder werk die niet naar werk heeft gezocht en ook niet beschikbaar is voor werk valt onder de niet-beroepsbevolking en wordt niet meegenomen in het onbenut arbeidspotentieel. Deze afbakening van het onbenut arbeidspotentieel is in lijn met eerder onderzoek van het CBS (zie Dirven & Rameakers, 2022).

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de omvang van het werkelijke onbenut arbeidspotentieel in Nederland (Paragraaf 4.1). Vervolgens is gekeken naar het opleidingsniveau en de opleidingsrichting van het onbenut arbeidspotentieel om te bepalen in welke sectoren deze personen aan de slag zouden kunnen gaan (Paragraaf 4.2). Verder is middels de enquête inzicht geboden in belemmeringen die onderbenutte deeltijdwerkers en (semi-)werklozen ervaren om meer te gaan werken, en de voorwaarden waaronder zij meer zouden gaan werken (Paragraaf 4.3 en Paragraaf 4.4). Tot slot biedt dit hoofdstuk inzicht in de mogelijkheden om werkenden te prikkelen om door te werken tot na hun pensioenleeftijd (Paragraaf 4.5).

4.1 Omvang van het onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel bestond in 2022 uit 1,1 miljoen personen inclusief scholieren en studenten, en 0,8 miljoen personen exclusief scholieren en studenten (zie Tabel 4.1).² Hieruit blijkt dat er behoorlijk veel studenten zijn die (meer) willen werken. Het is in het licht van het afronden van hun opleiding echter minder gewenst om studenten daadwerkelijk te stimuleren om meer te gaan werken. Het kan weliswaar op korte termijn een oplossing vormen voor arbeidsmarktkrapte, maar schaadt het toekomstig verdienvermogen van Nederland. Daarom is er in dit onderzoek voor gekozen om studenten en scholieren niet tot het daadwerkelijk onbenut arbeidspotentieel te rekenen.

Het onbenut arbeidspotentieel (exclusief studenten) is in voltijdequivalenten (FTE) 0,4 miljoen. Het onbenut arbeidspotentieel in FTE is berekend door te kijken naar het aantal uren dat personen meer zouden willen werken. Voornamelijk onderbenutte deeltijdwerkers blijken maar een paar uur extra te willen werken, waardoor het onbenut

² De gehanteerde meetperiode is het vierde kwartaal van 2021 tot en met het derde kwartaal van 2022, omdat de cijfers voor het vierde kwartaal van 2022 nog niet beschikbaar waren tijdens de onderzoeksperiode.

arbeidspotentieel in FTE kleiner is dan het onbenut arbeidspotentieel in personen. Door alleen te kijken naar het aantal personen overschat men de mogelijkheden om met het onbenut arbeidspotentieel de huidige arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Om die reden is er in dit onderzoek voor gekozen om het onbenut arbeidspotentieel in FTE uit te drukken.

Tabel 4.1 Het onderbenut arbeidspotentieel bedraagt 0,8 miljoen personen en 0,4 miljoen FTE, excl. studenten

| Onbenut arbeidspotentieel | Aantal personen in 2022 | Aantal FTE in 2022 |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Inclusief studenten | | |
| Onderbenutte deeltijdwerker | 484.051 | 103.387 |
| Semi-werkloos | 305.403 | 160.879 |
| Werkloos | 353.676 | 219.095 |
| Totaal | 1.143.129 | 483.361 |
| Exclusief studenten | | |
| Onderbenutte deeltijdwerker | 314.698 | 69.900 |
| Semi-werkloos | 208.404 | 123.553 |
| Werkloos | 241.751 | 173.124 |
| Totaal | 764.853 | 366.577 |

Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

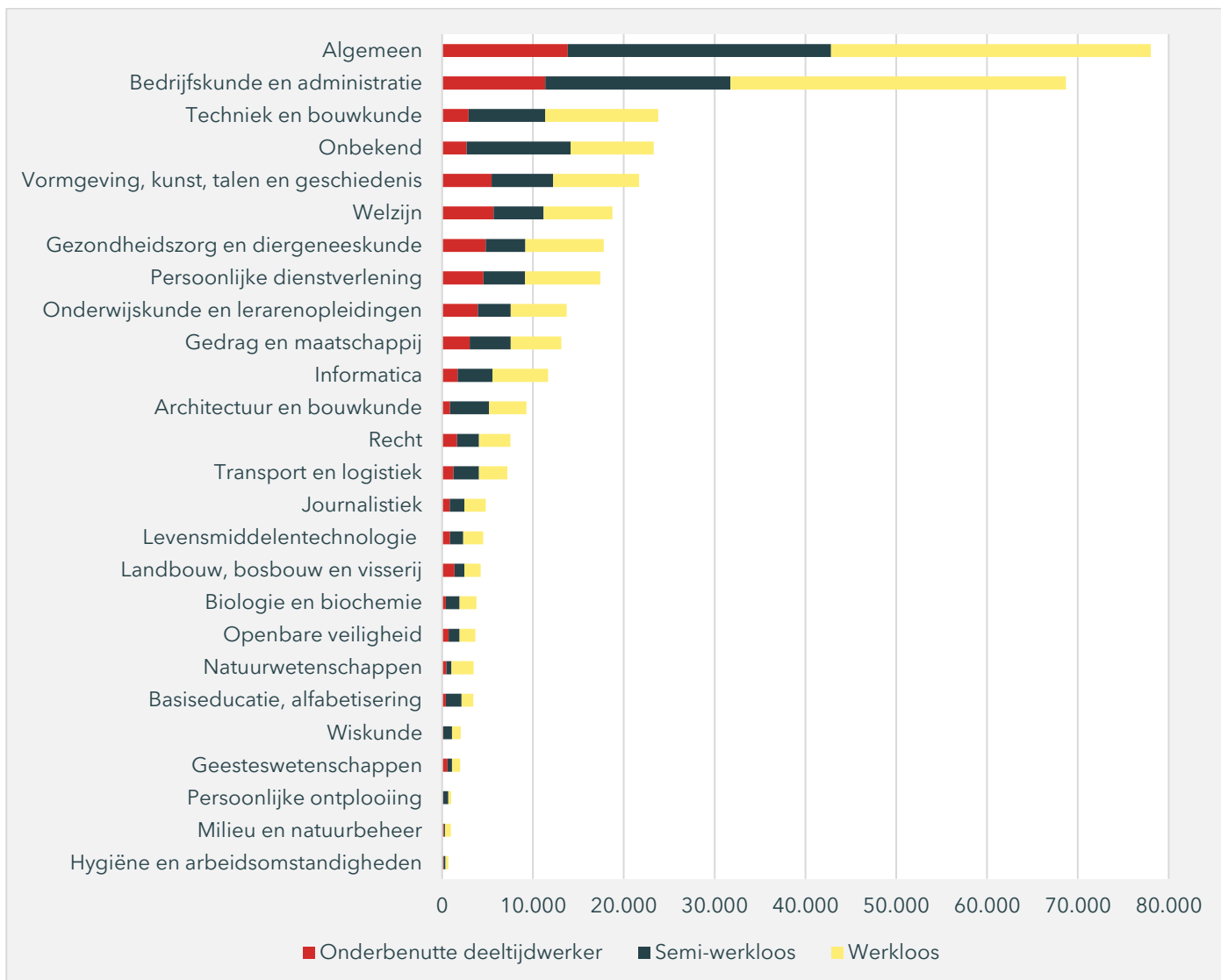
Noot: Voor het berekenen van het onbenut arbeidspotentieel is de methode van het CBS gehanteerd (zie Dirven & Rameakers, 2022). In lijn met het CBS, worden de onderbenutte deeltijdwerkers, werklozen en semi-werklozen van 15 jaar of ouder in kaart gebracht aan de hand van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Aan de hand van ophooggewichten is een representatief beeld gegeven van de omvang van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland. De cijfers inclusief studenten gemeten in aantal personen sluiten aan bij de cijfers van het CBS. Eventuele afwijkingen worden veroorzaakt door een verschil in meetperiode: de CBS-cijfers zijn gebaseerd op de periode 2021Q2 - 2022Q1, terwijl de gepresenteerde cijfers in dit rapport zijn gebaseerd op de periode 2021Q4 - 2022Q3.

4.2 Inzetbaarheid van het onbenut arbeidspotentieel

Relatief veel personen binnen het onbenut arbeidspotentieel hebben een algemene opleiding genoten (bijna 80.000 FTE) of een opleiding in de richting van bedrijfskunde en administratie (bijna 70.000 FTE) (zie Figuur 4.1) Onder een algemene opleiding vallen voornamelijk basis- en middelbare schoolopleidingen of algemene niet-gespecialiseerde opleidingen op een hoger niveau. De groep met een algemene opleiding bevat grotendeels personen zonder startkwalificatie (zie ook Figuur 4.3).

Verder komen de opleidingsrichtingen techniek en bouwkunde, vormgeving, kunst, talen en geschiedenis, zorg en welzijn vaak voor (ongeveer 20.000 FTE per opleidingsrichting). Deze opleidingsrichtingen sluiten goed aan bij het werk in verschillende kraptesectoren, zoals de techniek, de bouw en de zorg. Voor de techniek en de bouw is het potentieel onder (semi)-werklozen vooral groot. In de zorg zit er ook veel potentieel in onderbenutte deeltijdwerkers. Het stimuleren van deeltijdwerkers om meer te gaan werken, zou dus deels een oplossing kunnen bieden voor krapte.

Figuur 4.1 Een groot deel van het onbenut arbeidspotentieel (FTE) heeft een algemene opleiding genoten



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

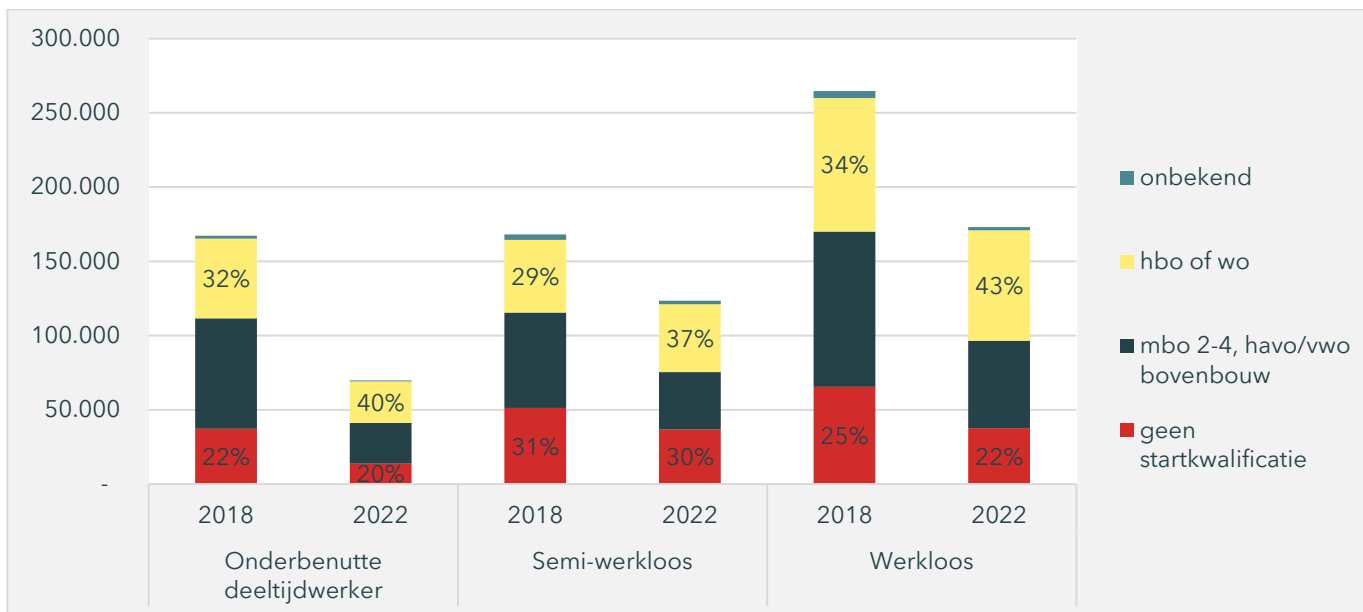
Noot: Het onbenut arbeidspotentieel in FTE exclusief studenten, zoals weergegeven in Tabel 4.1 is hier uitgesplitst naar opleidingsrichtingen. De opleidingsrichtingen zijn bepaald op basis van de ISCED-indeling. Bijlage A.4 biedt een overzicht van de ISCED-indeling.

Meer dan een derde van het onbenut arbeidspotentieel is hbo- of wo-opgeleid (zie Figuur 4.2). Dit is meer dan het aandeel hbo- en wo-opgeleiden onder de bevolking van 15 tot 75 jaar, dat rond de 32 procent ligt. Wanneer de groep hbo- en wo-opgeleiden in het onbenut arbeidspotentieel op een aantal kenmerken (zoals leeftijd, geslacht en het hebben van kinderen) wordt vergeleken met de andere groepen binnen het onbenut arbeidspotentieel, komen geen eenduidige verschillen naar boven. Mogelijk zijn niet-werkenden zonder startkwalificatie en mbo-opgeleiden zonder werk minder vaak bereid of in staat om te werken en vallen ze daarom vaker onder de niet-beroepsbevolking.

Verder valt op dat de omvang van het onbenut arbeidspotentieel in 2022 sterk is gekrompen ten opzichte van 2018. Dit is grotendeels het gevolg van de toegenomen arbeidsvraag, waardoor meer mensen konden gaan participeren op de arbeidsmarkt. Bij een aanhoudende arbeidsmarktkrapte valt te verwachten dat steeds meer mensen die willen

werken, een werkplek vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Hierdoor zal het onbenut arbeidspotentieel steeds beter worden benut en het beschikbare onderbenutte arbeidsaanbod verder afnemen.

Figuur 4.2 Het onbenut arbeidspotentieel (in FTE) is tussen 2018 en 2022 afgenomen

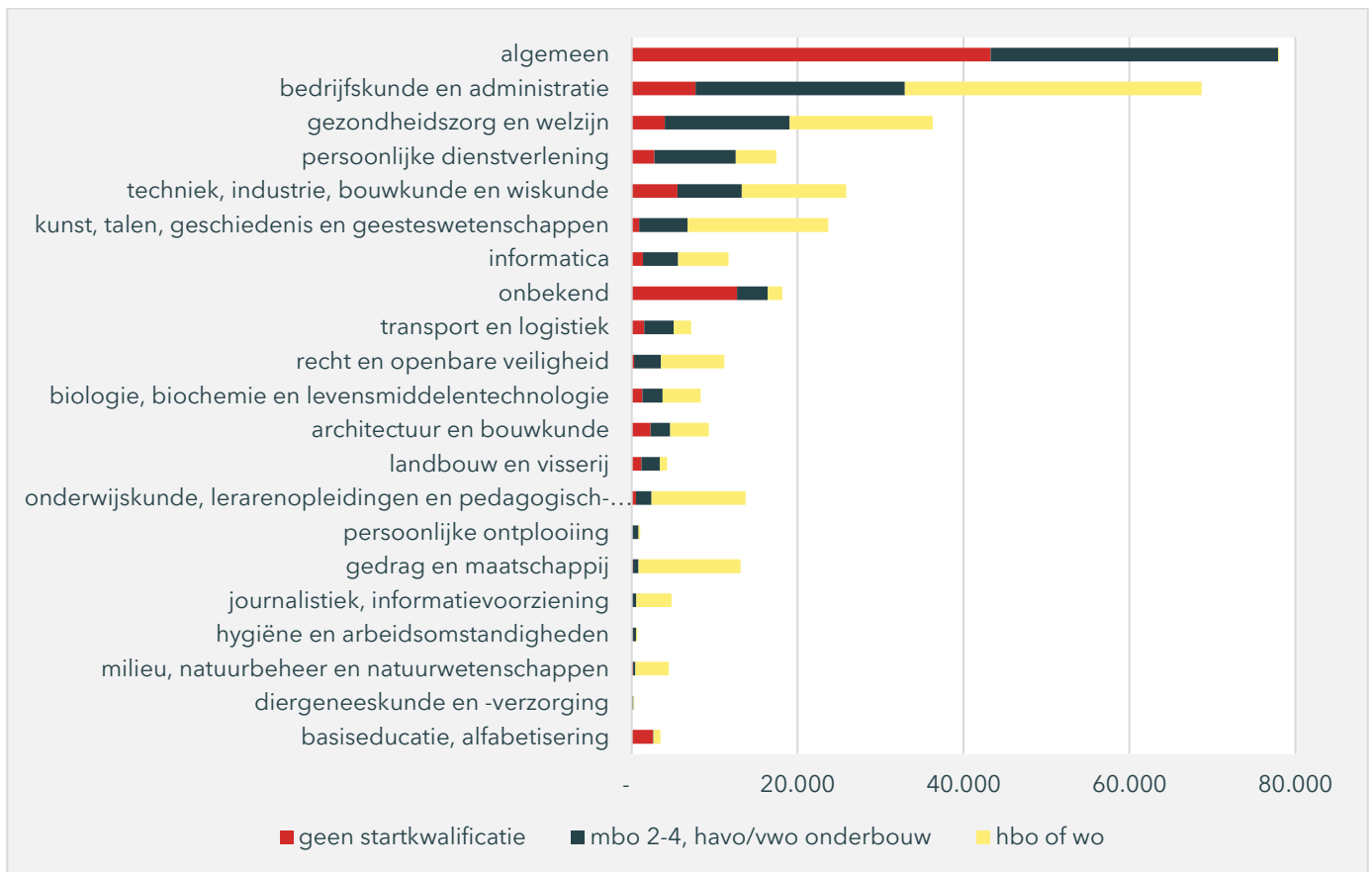


Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Het onbenut arbeidspotentieel in FTE exclusief studenten, zoals weergegeven in Tabel 4.1, is hier uitgesplitst naar opleidingsniveau. De groep zonder startkwalificatie bestaat uit mensen die maximaal basisonderwijs of vmbo, havo-vwo onderbouw of mbo1 hebben afgerond.

De onderbenutte hbo- en wo-opgeleiden hebben vaak een opleiding afgerond in de richting van bedrijfskunde en administratie (36.000 FTE), zorg en welzijn (17.000 FTE), kunst, talen en geschiedenis (17.000 FTE), of techniek, industrie, bouwkunde en wiskunde (13.000 FTE) (zie Figuur 4.3). Onderbenutte mbo-opgeleiden hebben vaak een opleiding afgerond in de richting van bedrijfskunde en administratie (25.000 FTE), zorg en welzijn (15.000 FTE), persoonlijke dienstverlening (10.000 FTE) of techniek, industrie, bouwkunde en wiskunde (8.000 FTE). Vooral het onderbenutte potentieel met een technische opleiding is interessant met het oog op de grote vraag naar technici op mbo-niveau, zoals monteurs en installateurs (zie ook Heyma et al., 2022). Verder kan het onbenutte potentieel met een achtergrond in zorg en welzijn of persoonlijke dienstverlening een bijdrage leveren aan het oplossen van krapte aan zorgmedewerkers en pedagogische medewerkers in de kinderopvang en jeugdzorg.

Figuur 4.3 Het onbenut arbeidspotentieel (in FTE) met een algemene opleidingsachtergrond bestaat vrijwel uitsluitend uit mbo-opgeleiden en personen zonder startkwalificatie

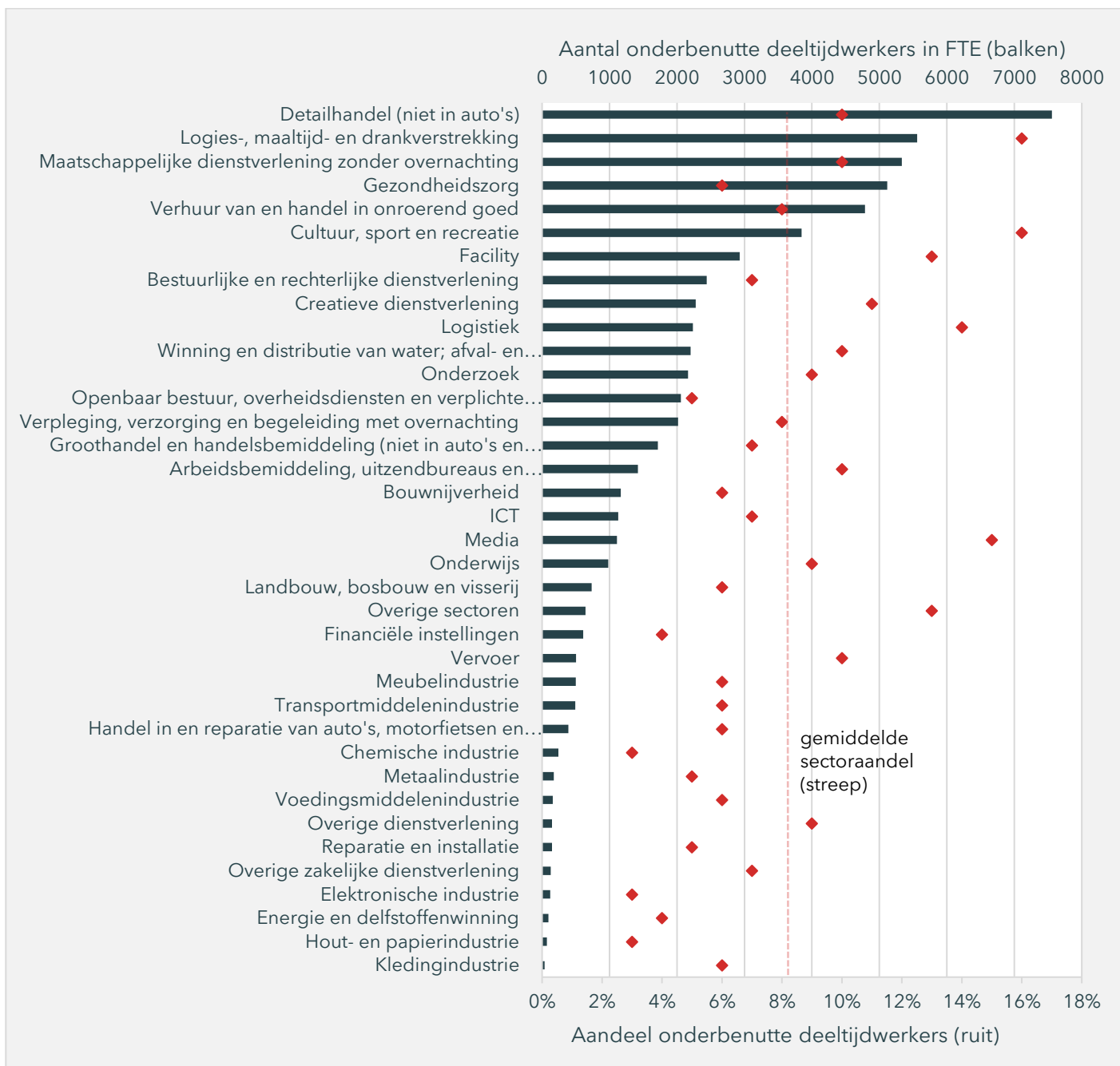


Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Het onbenut arbeidspotentieel in FTE exclusief studenten, zoals weergegeven in Tabel 4.1, is hier uitgesplitst naar opleidingsrichtingen en opleidingsniveaus. Een aantal opleidingsrichtingen is samengevoegd in verband met een beperkte omvang van de groepen. Zie Bijlage C.4 voor een verdere uitsplitsing naar (semi-)werklozen en onderbenutte deeltijdwerkers.

Er werken vooral veel onderbenutte deeltijdwerkers in de sectoren detailhandel, horeca, maatschappelijke dienstverlening en zorg (zie Figuur 4.4). Dat zijn sectoren waarin relatief veel mensen in deeltijd werken. Kijkend naar het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers (van het totaal aantal deeltijdwerkers), dan valt op dat dit aandeel hoog ligt in de cultuur, sport en recreatie, horeca, media, logistiek en facility. In deze sectoren zijn er dus relatief veel werkenden in deeltijd die meer uren zouden willen werken, maar belemmeringen ondervinden om ook daadwerkelijk meer uren te gaan werken.

Figuur 4.4 Het aantal onderbenutte deeltijdwerkers is het hoogst in de detailhandel, horeca, maatschappelijke dienstverlening en zorg



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Onderbenutte deeltijdwerkers zijn hier uitgesplitst naar sectoren. De balken geven het *aantal* onderbenutte deeltijdwerkers weer, terwijl de ruiten het *aandeel* onderbenutte deeltijdwerkers van het totaal aantal deeltijdwerkers in de sector weergeven.

4.3 Belemmeringen voor onderbenutte deeltijdwerkers

De belangrijkste redenen voor onderbenutte deeltijdwerkers om niet méér uren te gaan werken zijn de behoefte aan vrije tijd, zorg voor kinderen, huishoudelijke taken en beperkte mogelijkheden om bij de eigen werkgever meer te werken (zie Figuur 4.5). Vooral vrouwelijke respondenten geven aan dat de huishoudelijke taken en zorg voor kinderen hen ervan weerhoudt om méér uren te werken. Naast de onderbenutte deeltijdwerkers zijn er ook deeltijdwerkers die wel meer uren *kunnen* werken, maar niet meer uren *willen* werken. Bij hen speelt de behoefte aan vrije tijd een grote rol, evenals het gebrek aan financiële noodzaak en motivatie om meer te werken.

Figuur 4.5 Deeltijdwerkers werken niet méér uren door behoefte aan vrije tijd, zorg voor kinderen en beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever



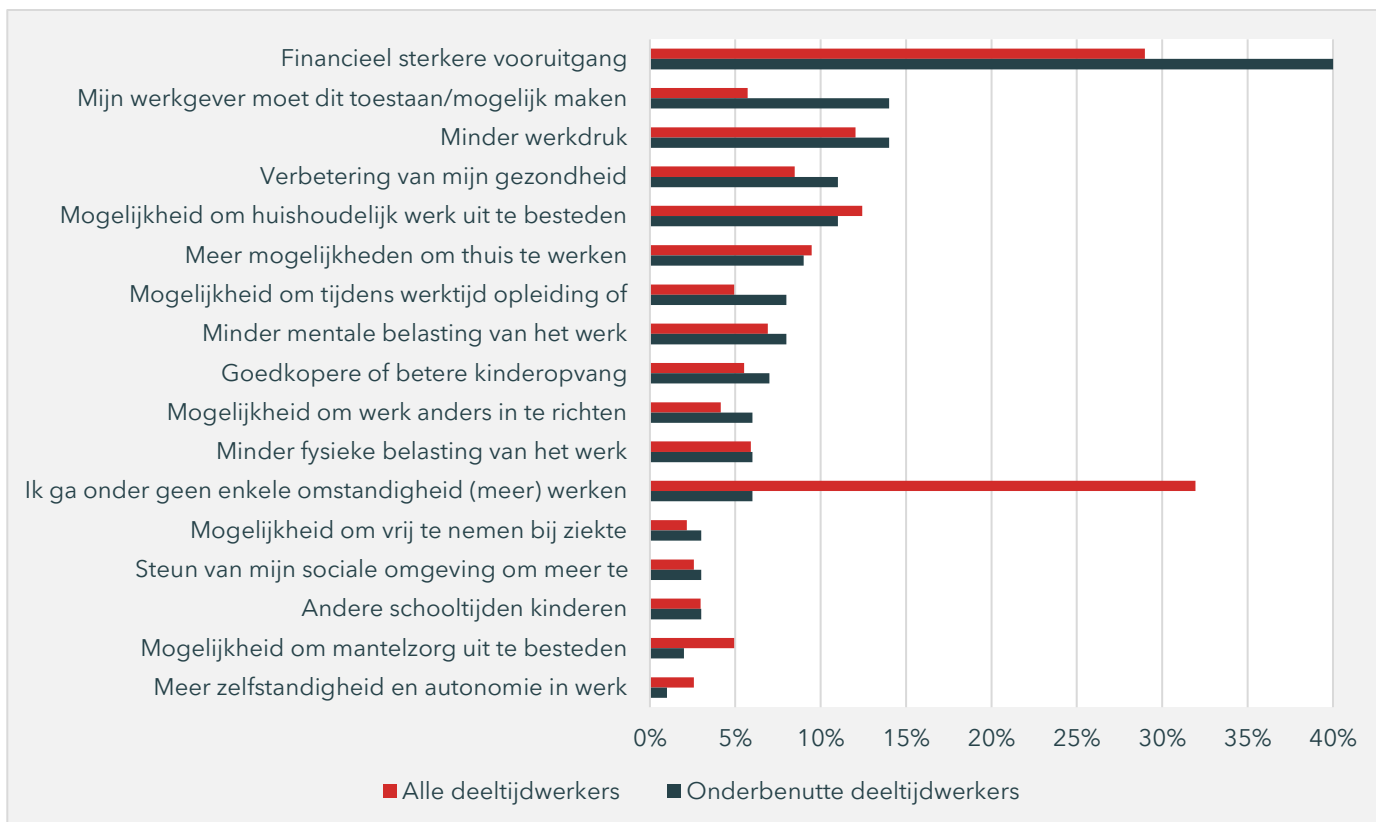
Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=366

Noot: Deze figuur geeft de belangrijkste redenen waarom deeltijdwerkers niet méér uren werken. Onderbenutte deeltijdwerkers zijn deeltijdwerkers die wel meer uren zouden *willen* werken.

Ongeveer 40 procent van de onderbenutte deeltijdwerkers geeft aan meer te gaan werken als zij er hierdoor financieel sterker op vooruitgaan (zie Figuur 4.6). Financiële prikkels lijken dus kansrijk in het stimuleren van het arbeidsaanbod, alhoewel niet is uitgezocht wat de benodigde omvang van de financiële prikkel moet zijn (in de vorm van fiscale kortingen of salarisverhogingen) om deeltijdwerkers te stimuleren meer te gaan werken. Verder valt op dat een aanzienlijke groep aangeeft meer te gaan werken als de werkgever dit toestaat of mogelijk maakt. Uit eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2019) bleek al dat verzoeken om meer uren te werken

niet altijd worden gehonoreerd door werkgevers. Ook het verminderen van de werkdruk wordt genoemd als stimulans om meer te gaan werken. Zowel bij het mogelijk maken van meer uren werken als het verminderen van de werkdruk hebben werkgevers een belangrijke rol.

Figuur 4.6 Onderbenutte deeltijdwerkers geven relatief vaak aan bij een sterke financiële vooruitgang meer te gaan werken



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=366

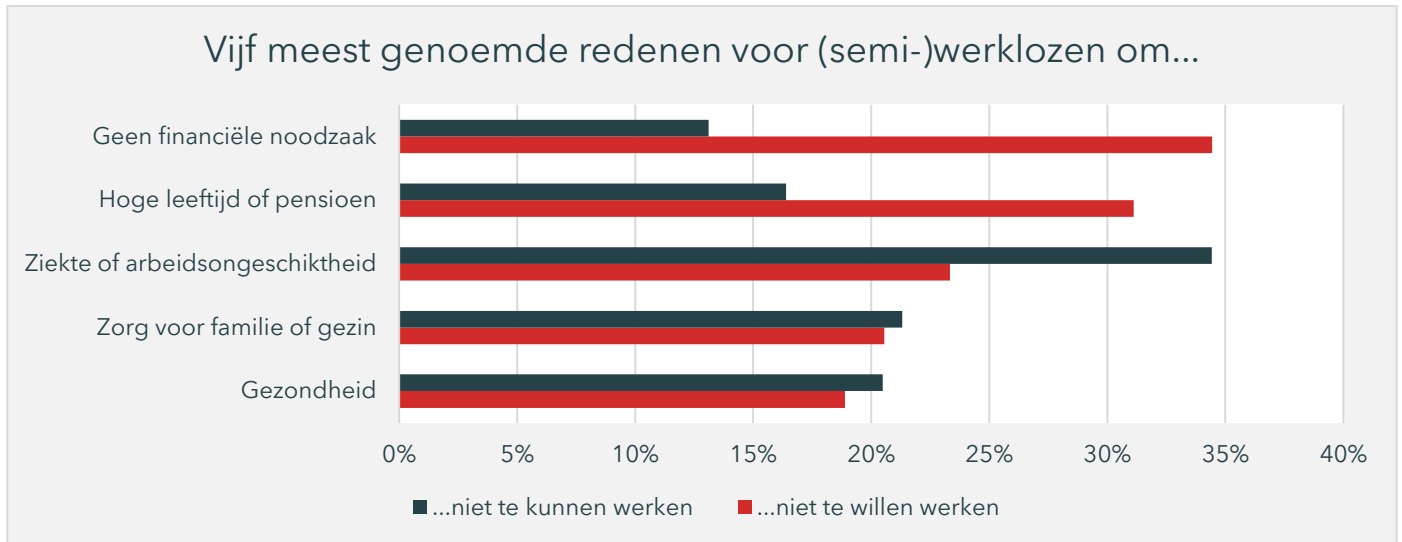
4.4 Belemmeringen voor (semi-)werklozen

(Semi-)werklozen geven aan niet te *kunnen* werken door ziekte of arbeidsongeschiktheid, een slechte gezondheid of zorgtaken voor familie of gezin (zie Figuur 4.7). Daar waar respondenten in beginsel (meer) zouden *willen* werken, wordt ruim één op drie respondenten gehinderd door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Ruim één op drie respondenten die wel *kunnen* maar niet *willen* werken, ziet hiertoe geen financiële noodzaak. Daarnaast is een hoge leeftijd of pensioen voor een aanzienlijke groep een reden om niet de arbeidsmarkt te betreden. Redenen die *weinig* voorkomen zijn een gebrek aan motivatie (6 procent), een gebrek aan geschikt of passend werk (7 procent) en een verlies van toeslagen of subsidies (4 procent).

Ook (semi-)werklozen geven aan bij een sterkere financiële vooruitgang dan nu mogelijk is ten opzichte van de (uitkering)situatie vaker te gaan werken. Net als bij onderbenutte deeltijdwerkers, lijken ook bij werklozen financiële prikkels kansrijk in het stimuleren van het arbeidsaanbod. Andere voorwaarden waaronder werklozen willen gaan werken betreffen een vermindering van de werkdruk, meer mogelijkheden om thuis te werken, meer mogelijkheden om een opleiding of cursus te volgen op het werk, en mogelijkheden om vrij te nemen bij ziekte van een familielid. Dat suggereert dat werkgevers door aanpassingen in arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (semi-)werklozen

kunnen aantrekken voor het invullen van vacatures. Andere voorwaarden, zoals een verbetering van de gezondheid, zijn moeilijk beïnvloedbaar door de overheid of werkgevers.

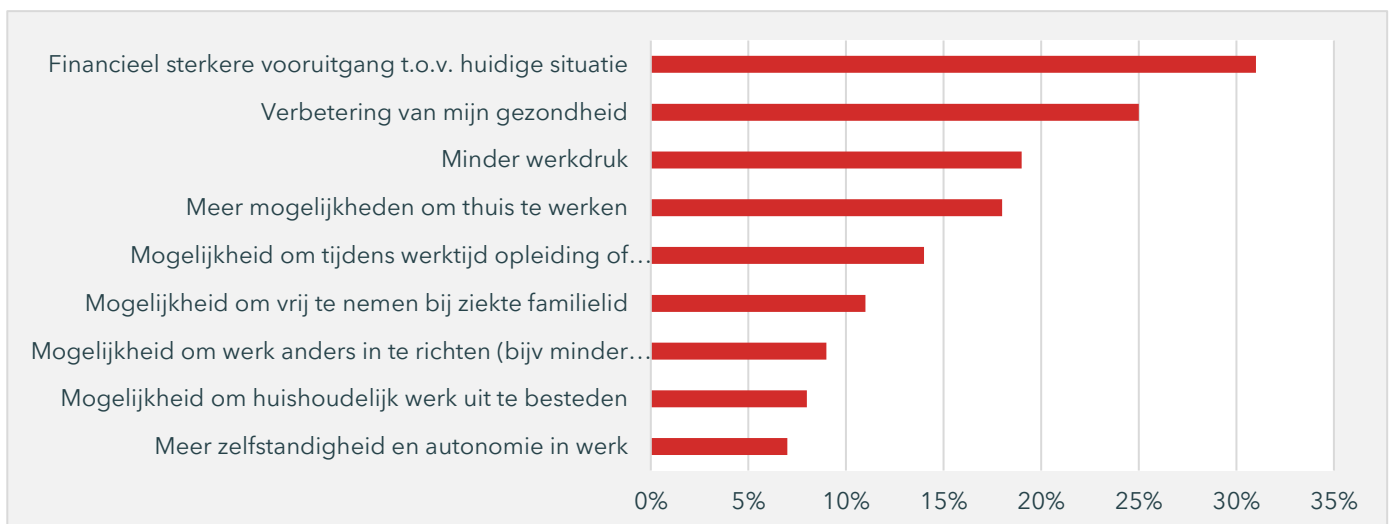
Figuur 4.7 Redenen voor (semi-)werklozen om niet te willen werken zijn het gebrek aan financiële noodzaak, een hoge leeftijd, een beperkte gezondheid en zorg voor familie of gezin



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=302

Noot: Deze figuur geeft de belangrijkste redenen weer voor werklozen en semi-werklozen om niet te kunnen of willen werken. Werklozen en semi-werklozen zijn samengevoegd vanwege de beperkte omvang van beide groepen in de enquête.

Figuur 4.8 (Semi-)werklozen geven relatief vaak aan bij een financieel sterkere vooruitgang (t.o.v. de huidige situatie) te gaan werken

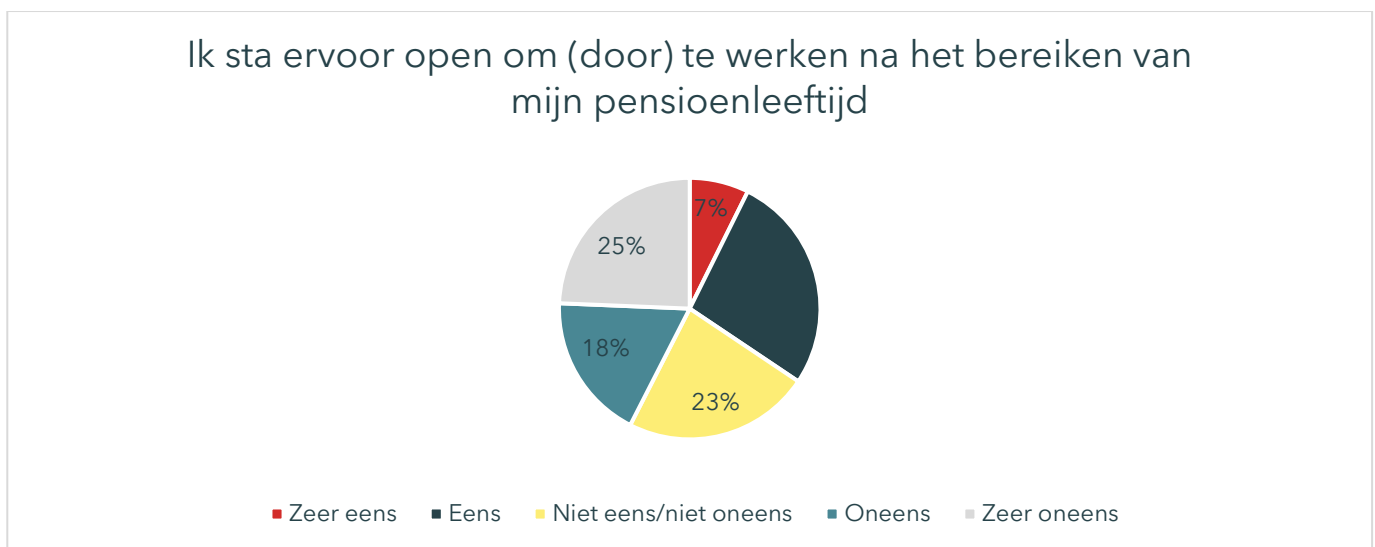


Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=302

4.5 Bereidheid om langer door te werken

Ongeveer één op de drie respondenten is bereid langer door te werken na de pensioenleeftijd (zie Figuur 4.9). Sectoren waar men significant vaker door wil werken tot na de pensioenleeftijd zijn de groothandel en verhuur van onroerend goed (55 procent), landbouw, bosbouw en visserij (50 procent), ICT (49 procent), en de zakelijke dienstverlening (48 procenten). Sectoren waar de gemiddelde bereidheid significant lager ligt, zijn de industrie (19 procent) en de overheid (18 procent). Opvallend is dat met name vrouwelijke respondenten afzien van doorwerken na de pensioenleeftijd. Slechts 23 procent van de vrouwelijke respondenten staat ervoor open om langer door te werken, versus 37 procent van de mannelijke respondenten.

Figuur 4.9 Ongeveer een derde van de respondenten staat ervoor open om (door) te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=1064

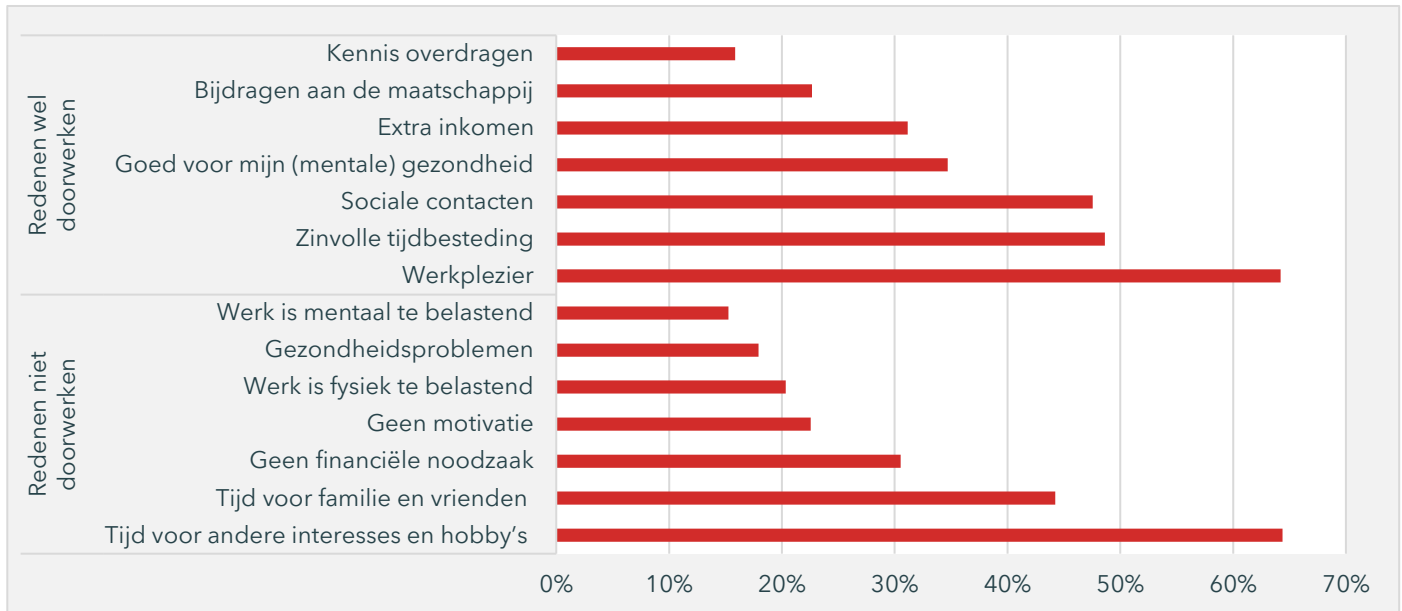
Noot: Pensioenleeftijd is hier gedefinieerd als de AOW-leeftijd.

Redenen om niet langer door te willen werken zijn voorkeuren voor tijdsbesteding aan andere zaken dan werk, waaronder voornamelijk andere interesses en hobby's, en familie en vrienden. Verder is er in veel gevallen geen financiële noodzaak om tot na de pensioenleeftijd door te werken (zie Figuur 4.10). Minder genoemde redenen zijn een gebrek aan motivatie, teveel fysieke belasting en gezondheidsproblemen. Merk wel op dat problemen met de gezondheid en belastbaarheid nog kunnen ontstaan naarmate men dichterbij de pensioenleeftijd komt. Daarentegen zijn belangrijke redenen om juist wél door te werken het werkplezier, zinvolle tijdsbesteding en sociale contacten. Andere baten die men benoemt zijn de positieve effecten op de (mentale) gezondheid, financiële baten en het belang om bij te blijven dragen aan de maatschappij.

Respondenten benoemen flexibiliteit als randvoorwaarde om tot na de pensioenleeftijd door te blijven werken (Figuur 4.11). De mogelijkheid om eigen uren in te delen wordt het meest genoemd, gevolgd door de mogelijkheid om een gewenst aantal uren te werken en thuis te kunnen werken. Verder stimuleren meer salaris en de mogelijkheid om vrij te nemen bij ziekte van een familielid mensen om langer door te werken. Een belangrijke kanttekening is wel dat de daadwerkelijke inzetbaarheid van ouderen afhangt van hun mentale en fysieke

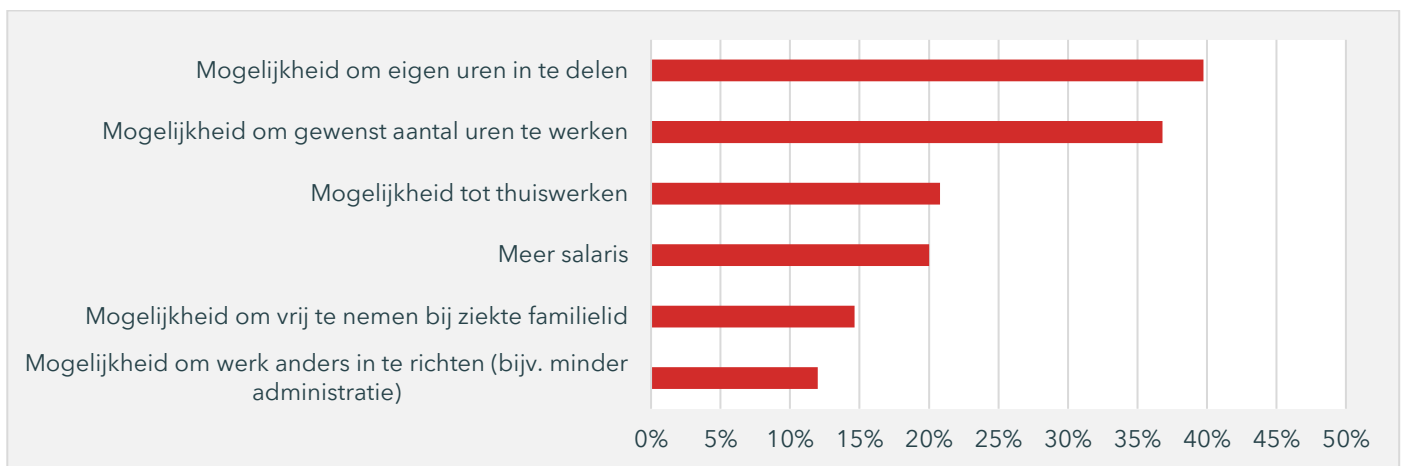
belastbaarheid. Een aanvullende randvoorwaarde is daarom de inzetbaarheid van ouderen, wat vraagt om aandacht voor vitaliteit en passend werk.

Figuur 4.10 Respondenten willen hun tijd na het bereiken van de pensioenleeftijd vaak aan andere activiteiten besteden dan aan werk



Bron : Enquête (niet-)werkenden; N=818

Figuur 4.11 Flexibiliteit in het werk is van belang om tot na pensioenleeftijd (door) te willen werken



Bron: Enquête (niet-)werkenden; N=1250

4.6 Tussenconclusie

Het inzetbaar maken van het onbenut arbeidspotentieel van ongeveer 0,4 miljoen FTE zou een belangrijk deel van de huidige arbeidsmarktkrapte kunnen oplossen. Een groot deel van deze groep moet hiervoor echter wel geprikkeld worden met behulp van bijvoorbeeld beleid. Veelgenoemde redenen om niet (meer) te gaan werken zijn de zorg voor kinderen en het ontbreken van financiële vooruitgang. Het financieel aantrekkelijker maken van meer (uren) werken en het toegankelijker maken van de kinderopvang zouden deze groep mogelijk kunnen stimuleren om meer te gaan werken. Daarnaast is er veel potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben behaald. Veel werkenden zijn bereid langer door te werken, zeker als werkgevers meer flexibiliteit bieden met betrekking tot bijvoorbeeld uren inplannen, thuiswerken en vrij nemen.

5 Ruimte voor productiviteitsgroei

In Nederland daalt de groei van de arbeidsproductiviteit steeds verder. Investerings in arbeidsbesparende technologie lijken een kansrijke en onderbenutte oplossing. Specifiek in de sectoren horeca, cultuur, specialistische zakelijke dienstverlening en de agrarische sector lijkt ruimte te zijn voor productiviteitsgroei.

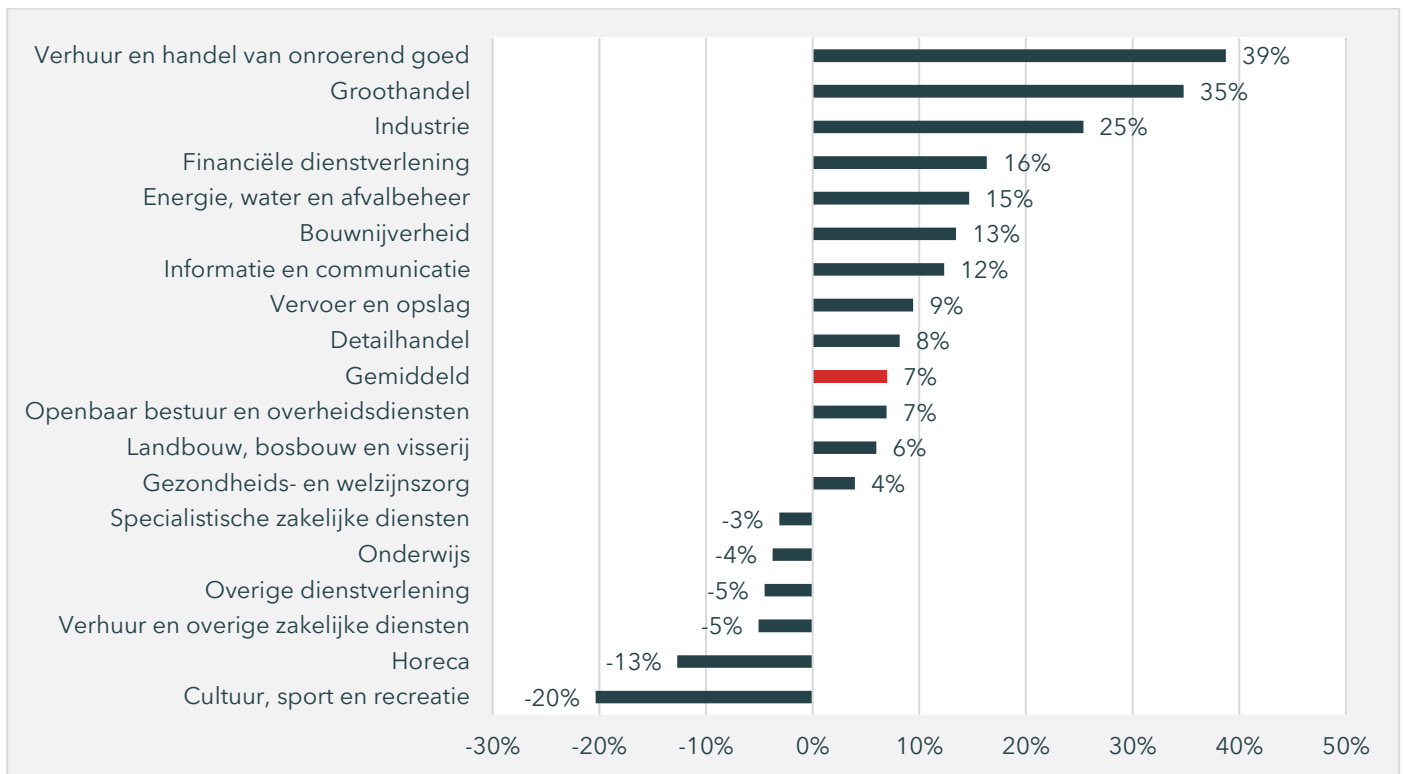
Dit hoofdstuk biedt inzicht in de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in Nederland. Arbeidsproductiviteit is gemeten als de toegevoegde waarde per gewerkt uur. De toename van de arbeidsproductiviteit is cruciaal in tijden van arbeidsmarktkrapte. Oplossingen voor krapte liggen immers niet alleen in het benutten van het onbenut arbeidspotentieel en mobiliteit tussen sectoren (een betere allocatie van het arbeidsaanbod), maar ook in een verhoging van de arbeidsproductiviteit door een slimmere inzet van arbeid (minder vraag). Zeker gezien de beperkingen in het stimuleren van het arbeidsaanbod (door vergrijzing en de al hoge arbeidsparticipatie), is de groei van de arbeidsproductiviteit van belang om de (toekomstige) welvaart te waarborgen.

5.1 Ontwikkeling in arbeidsproductiviteit

De arbeidsproductiviteit is sinds 2009 met gemiddeld 7 procent gegroeid in Nederland (zie Figuur 5.1). De grootste groei is zichtbaar in de sectoren industrie, groothandel en verhuur van onroerend goed. Deze sectoren zijn relatief kapitaalintensief en zijn (nog) efficiënter gaan werken, waardoor er meer toegevoegde waarde per gewerkt uur is gerealiseerd. Daarentegen is er juist sprake van krimp in de horeca, cultuur, sport en recreatie en de zakelijke dienstverlening. Een kanttekening bij de zakelijke dienstverlening is wel dat de groei van de uitzendbranche de arbeidsproductiviteit binnen de zakelijke dienstverlening heeft gedrukt en die van andere bedrijfstakken heeft gestuwd. Indien een bedrijf uitzendkrachten inhuurt worden de gewerkte uren namelijk geheel bij de uitzendbranche geteld, maar dat geldt slechts voor een gedeelte van de door de uitzendkrachten gecreëerde toegevoegde waarde.

De groei van de arbeidsproductiviteit vertraagde sinds 2008 in bijna alle sectoren (zie Figuur 5.2). Gemiddeld was de groei in arbeidsproductiviteit in de periode 2009-2019 10 procentpunt lager dan in de periode 1998-2008. Dat lijkt gezien de recente technologische vooruitgang vreemd. Het fenomeen van de stagnerende groei wordt daarom soms als een puzzel gezien. Niet alleen Nederland, maar ook andere westerse landen hebben te maken met een vertraging van de productiviteitsgroei. Het CBS heeft hier onderzoek naar verricht, maar nog geen sluitende verklaringen gevonden (zie De Bondt, Buiten, Polder, & Van Rossum, 2021).

Figuur 5.1 De totale groei in arbeidsproductiviteit tussen 2009 en 2019 is het laagst in de cultuur, sport en recreatie en horeca.

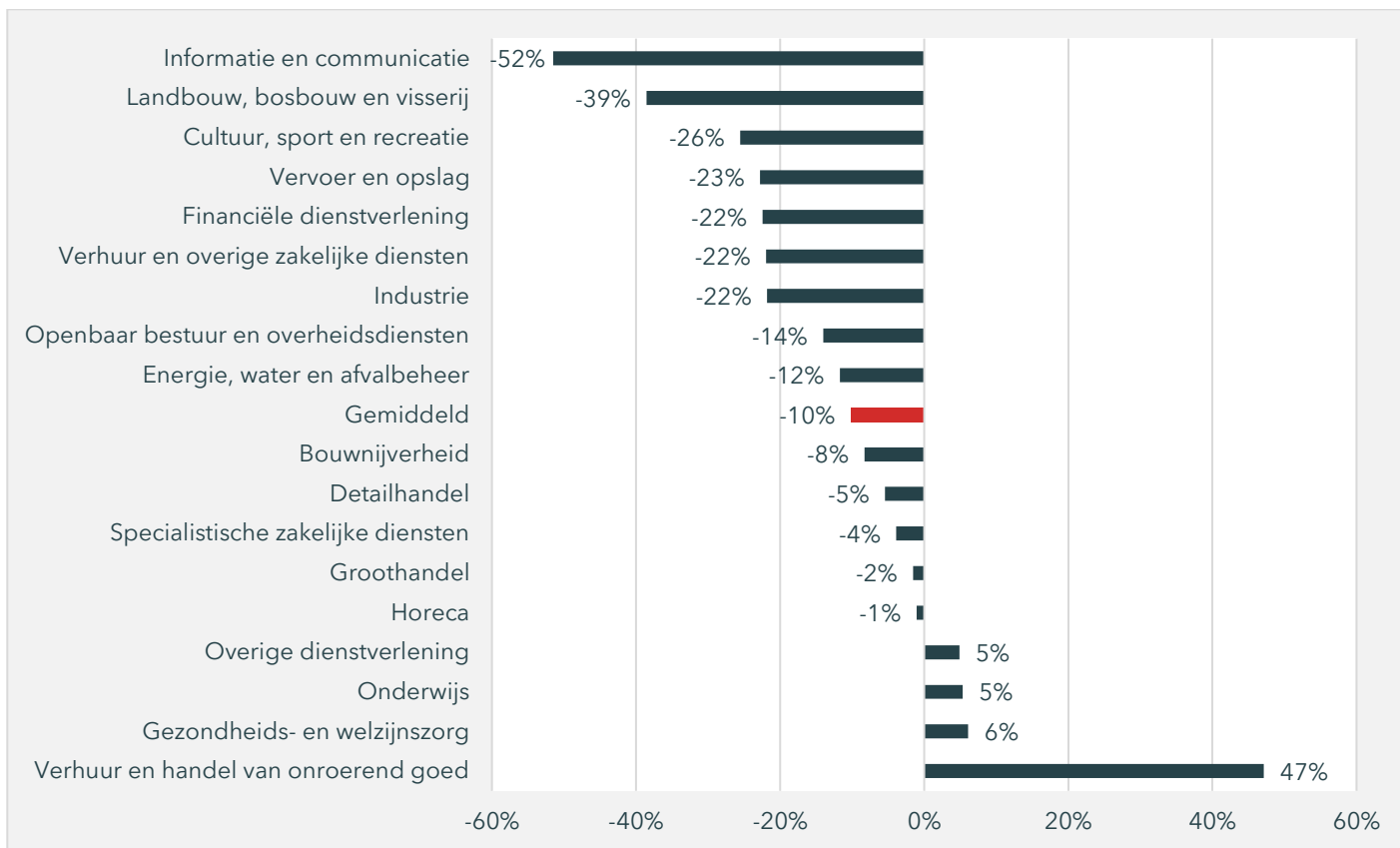


Bron: CBS Statline, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de ontwikkeling in de arbeidsproductiviteit weer tussen 2009 en 2019. Het gaat om de percentuele groei binnen de sector van de bruto toegevoegde waarde per gewerkt uur (in constante prijzen). Zie Bijlage A.3 voor de gehanteerde sectorafbakening.

Wel blijkt de vertraging in de groei van de arbeidsproductiviteit sterk te verschillen tussen sectoren. Vooral in de informatie en communicatie is de groei van de arbeidsproductiviteit behoorlijk teruggelopen. Dat komt vooral door de sterke opmars van de ICT begin jaren '00, waardoor de hele sector met ongeveer 60 procent is gegroeid. Deze groei is gestagneerd sinds 2008, maar is nog steeds groter dan gemiddeld (zie Figuur 5.2). Een andere sector die gekenmerkt wordt door een stagnerende groei in de arbeidsproductiviteit is de landbouw, bosbouw en visserij. Deze sector heeft tussen 1998 en 2008 een transitie doorgemaakt naar een minder arbeidsintensieve sector, onder andere door schaalvergroting en innovatie. Het laatste decennium is de groei echter gestagneerd, maar ligt deze nog steeds rond het landelijke gemiddelde.

Figuur 5.2 De grootste afname in de groei van de arbeidsproductiviteit tussen 2009-2019 ten opzichte van 1998-2008 vond plaats in de informatie en communicatie, landbouw, bosbouw en visserij en cultuur, sport en recreatie

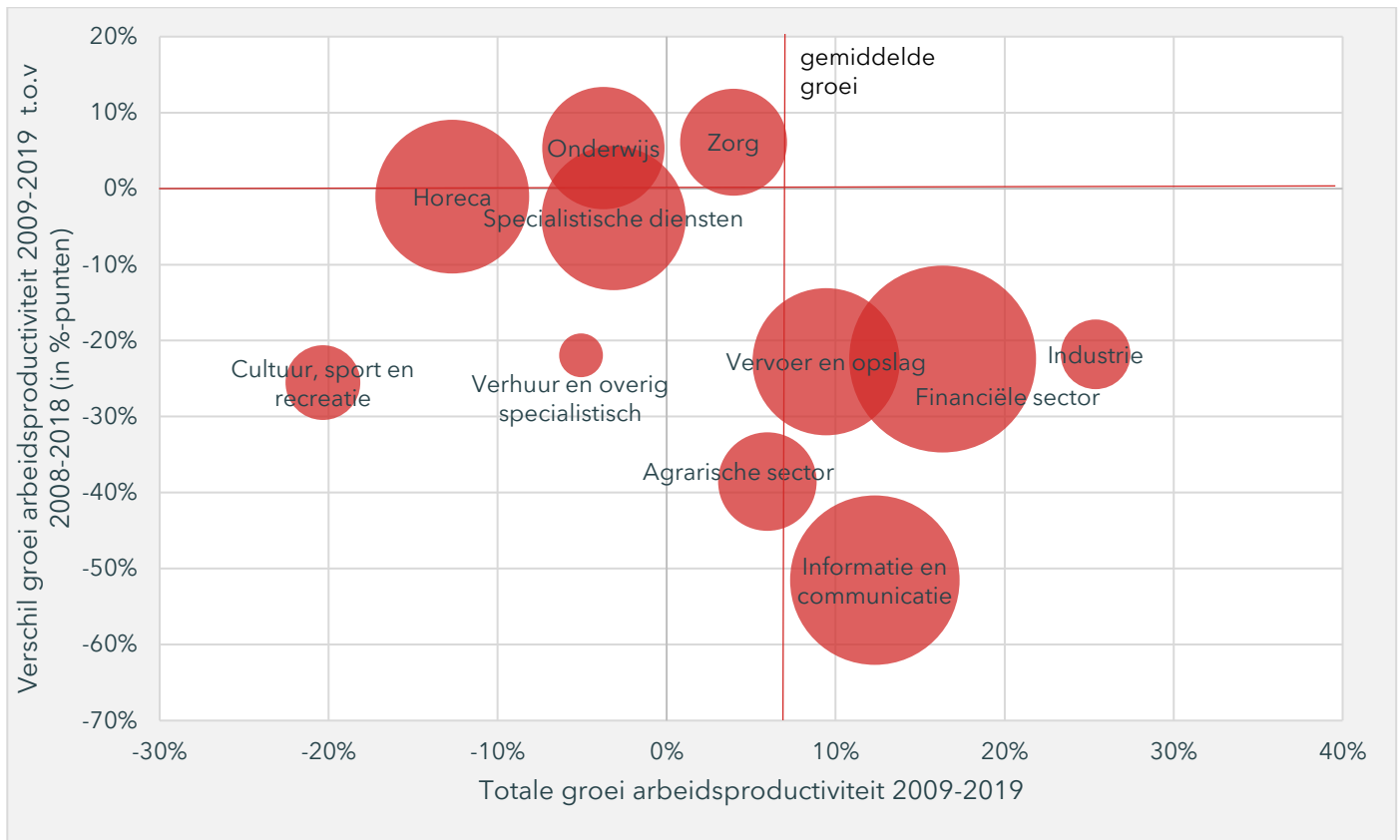


Bron: CBS Statline, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de ontwikkeling in de arbeidsproductiviteit weer tussen 2009 en 2019 ten opzichte van de periode 1998 tot en met 2008. Het gaat hier om het verschil in procentpunten van de procentuele groei van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit is gemeten als de bruto toegevoegde waarde per gewerkt uur (in constante prijzen).

Zorgelijk zijn de ontwikkelingen in arbeidsproductiviteit in de horeca, specialistische zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. Dit zijn allen arbeidsintensieve sectoren gekenmerkt door een hoge mate van persoonlijke dienstverlening. In deze sectoren is niet alleen sprake van een vertraging van de groei sinds 2009, maar zijn de groei en het niveau van de arbeidsproductiviteit ook lager dan gemiddeld in Nederland (zie Figuur 5.3). Tegelijkertijd groeit de werkgelegenheid in deze sectoren de laatste jaren fors (zie Figuur 2.7). Dit verschijnsel staat ook wel bekend als de Wet van Baumol: arbeidsintensieve sectoren bieden maar beperkt ruimte voor productiviteitsgroei. Als de vraag in dit soort sectoren toeneemt kan de bijdrage aan de werkgelegenheidsgroei dus juist relatief groot zijn, omdat de groei relatief arbeidsintensief is.

Figuur 5.3 In grote sectoren als specialistische dienstverlening, horeca en de Landbouw, bosbouw en visserij was de arbeidsproductiviteitsgroei in 2009-2019 lager dan gemiddeld én lager dan in de eigen sector tussen 1998-2008.



Bron: CBS StatLine, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de ontwikkeling in de arbeidsproductiviteit weer tussen 2009 en 2019 ten opzichte van de periode 1998 tot en met 2008 (y-as) en de totale groei in arbeidsproductiviteit tussen 2009 en 2019 (x-as). De omvang van de bollen correspondeert met de omvang van de werkgelegenheid van de sector in 2019. Niet alle sectoren zijn weergegeven om de figuur inzichtelijk te houden.

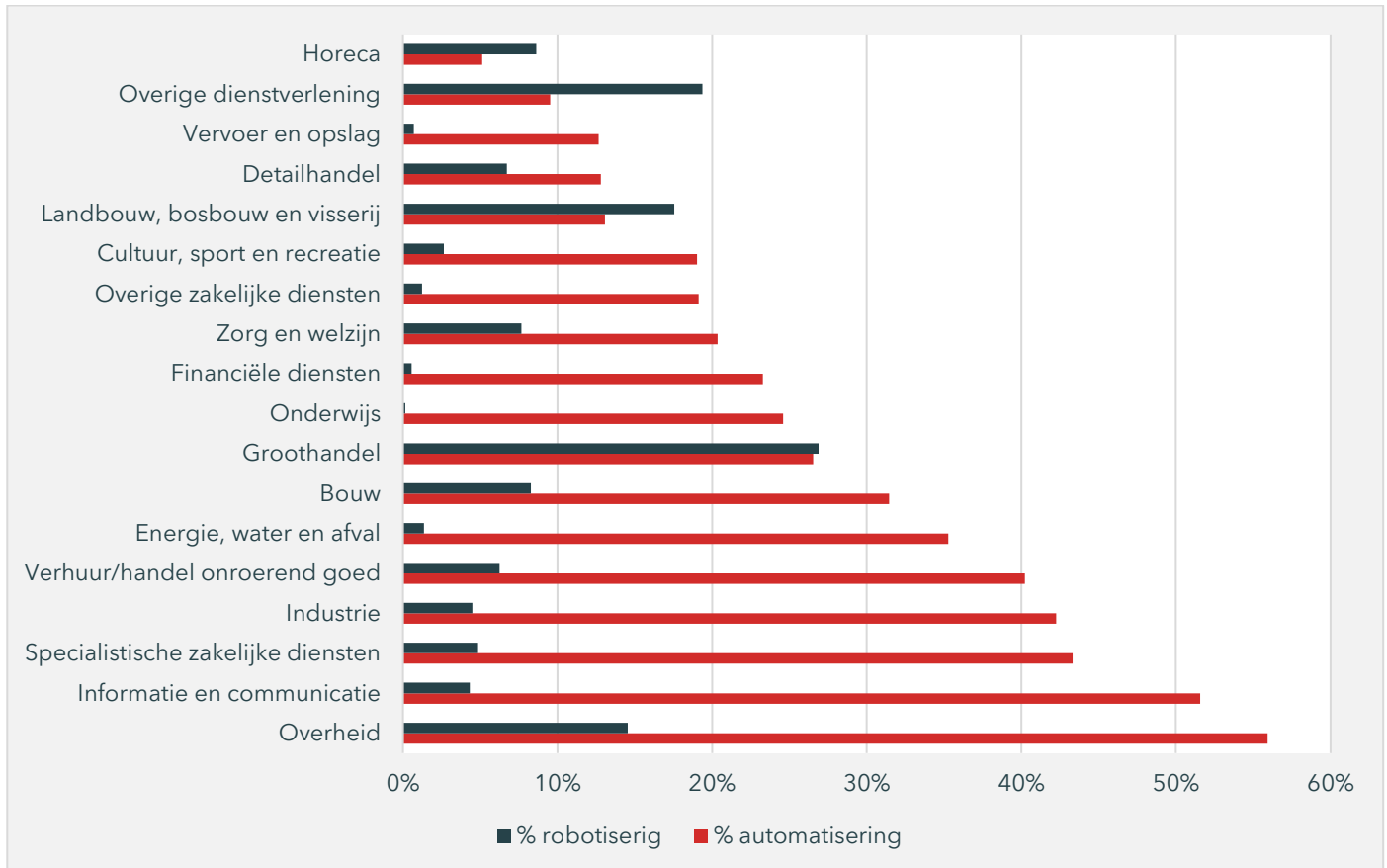
5.2 Automatisering en robotisering

Verklaringen voor de lage productiviteitsgroei in de horeca, sport, cultuur en recreatie, en de agrarische sector lijken (deels) te liggen in de mate waarin werkgevers in deze sectoren investeren in arbeidsbesparende technologie. Zo laat Figuur 5.4 zien dat in deze sectoren relatief weinig werkgevers (minder dan 20 procent) gespecialiseerde automatiseringstoepassingen inzetten. Ook zijn bij hen relatief weinig vormen van robotisering aanwezig op de werkplek (zie Figuur 5.4). Een uitzondering vormt de agrarische sector, waar juist relatief veel robotisering wordt ingezet. Mogelijk kunnen meer investeringen in automatisering- en/of robotiseringsprocessen in deze sectoren de groei van de arbeidsproductiviteit verbeteren.

In veel sectoren worden gespecialiseerde automatiseringsprocessen en robotisering nog maar beperkt toegepast. Gemiddeld past 25 procent van de werkgevers gespecialiseerde automatisering toe en 5 procent gebruikt robotisering op de werkplek. Vooral in de horeca, zorg en welzijn, detailhandel, vervoer en opslag, onderwijs, cultuur, sport en recreatie, en financiële dienstverlening is de mate van automatisering en robotisering beperkt.

Belemmeringen voor investeringen in automatisering en robotisering zitten niet in het gebrek aan innovatie, maar vooral in de toepassing ervan (Zegel & Cloosterman, 2021). Technologieën en werkwijzen om te implementeren zijn over het algemeen voldoende beschikbaar. De implementatie stuit echter op interne bedrijfsprocessen: te kort aan urgentie en prioriteit, te kort aan kennis/kunde om tot een businesscase te komen, moeite met creëren van interne capaciteit, sociale en culturele acceptatie voor verandering én een te kort aan financiële middelen. Hierdoor wordt er beperkt geïnvesteerd in het aanpassen van werkprocessen (zie ook Maslowski, Vlasblom, Rözer, & Smit, 2021).

Figuur 5.4 Sectoren met een lage arbeidsproductiviteitsgroei passen relatief weinig automatisering toe



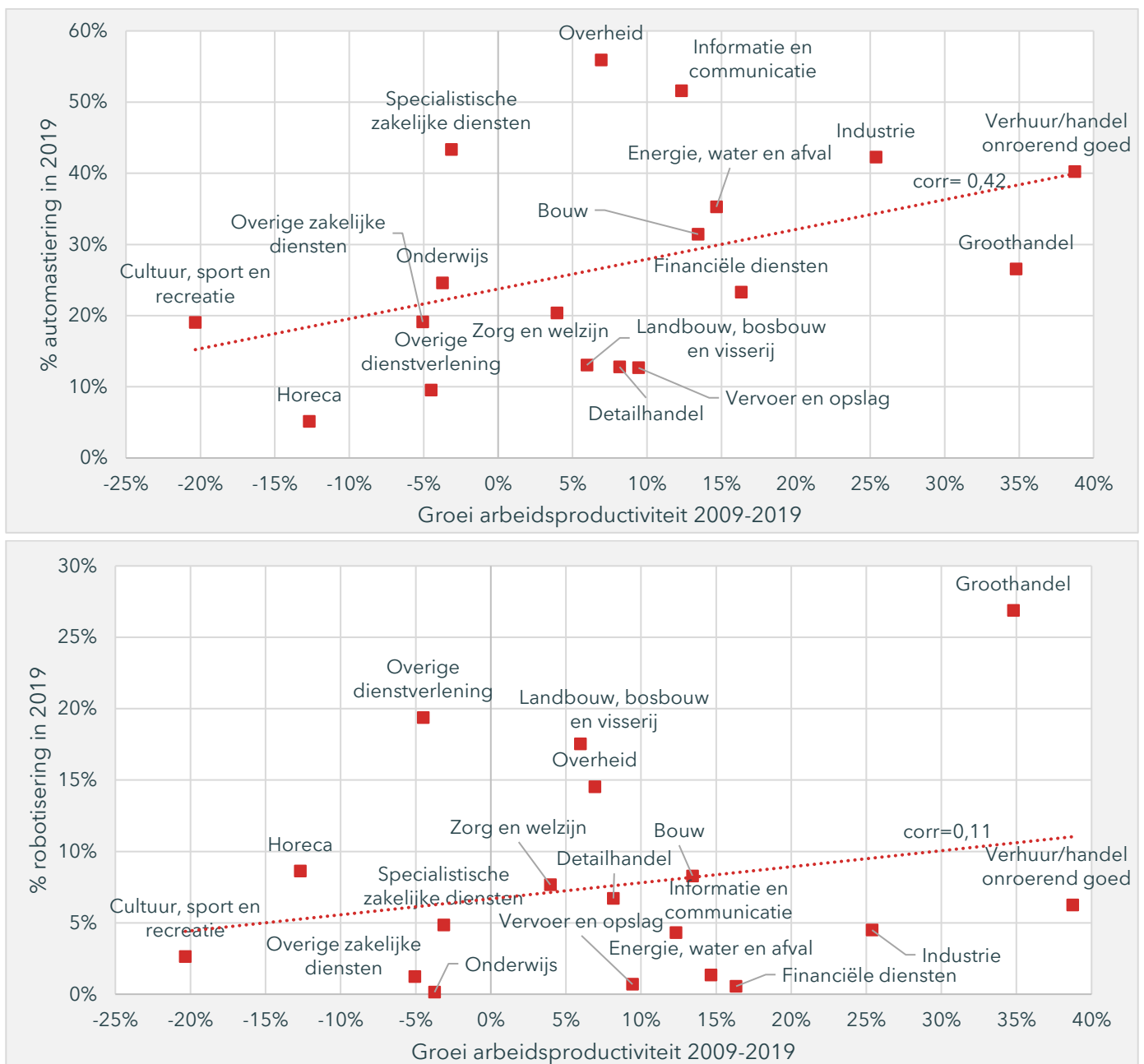
Bron: CBS Microdata, Werkgever enquête Arbeid (WEA), en CBS StatLine, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur bevat het aandeel werkgevers in een sector dat gebruikmaakt van gespecialiseerde automatiseringstoepassingen (naast gewone kantoorautomatisering) in 2019 (rode balk), en het aandeel werkgevers waarbij robotisering op de werkplek aanwezig is (blauwe balk).

Een grotere mate van automatisering hangt samen met een hogere groei van de arbeidsproductiviteit. Figuur 5.5 laat bijvoorbeeld zien dat in sectoren waar meer werkgevers automatiseringsprocessen toepassen, de groei van de arbeidsproductiviteit over het algemeen hoger ligt. Zo hing in de periode 2009-2021 een 1 procentpunt hoger aandeel werkgevers dat binnen de sector automatiseringsprocessen toepaste, samen met een 0,43 procentpunt sterkere groei in arbeidsproductiviteit. Hoewel het hier niet noodzakelijk om een causaal verband gaat, suggereert de relatie wel dat meer investeringen in (arbeidsbesparende) automatisering vaak samenhangen met een grotere groei van de arbeidsproductiviteit.

Ook robotisering hangt samen met de groei in arbeidsproductiviteit, alhoewel de relatie minder sterk is dan bij automatisering. Een 1 procentpunt hoger aandeel werkgevers dat automatisering toepast binnen de sector, hangt samen met een 0,11 procentpunt sterkere arbeidsproductiviteitsgroei. Meer inzet op arbeidsbesparende robotisering lijkt dus ook bij te kunnen dragen aan een hogere arbeidsproductiviteitsgroei.

Figuur 5.5 De mate van automatisering hangt gemiddeld genomen samen met de groei van de arbeidsproductiviteit



Bron: CBS Microdata, Werkgever enquête Arbeid (WEA), en CBS Statline, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)
 Noot: Deze figuur bevat per sector de ontwikkeling in arbeidsproductiviteit tussen 2009 en 2019 (x-as) en het aandeel werkgevers in de sector dat automatisering (boven) of robotisering (onder) toepast (y-as). De trendlijn geeft de samenhang weer tussen de groei in arbeidsproductiviteit en het aandeel werkgevers dat automatisering of robotisering toepast in de sector.

5.3 Tussenconclusie

Oplossingen voor krapte liggen deels in een verhoging van de arbeidsproductiviteit door een slimmere inzet van arbeid. Zeker gezien de beperkingen in het stimuleren van arbeidsaanbod (door vergrijzing en de al hoge arbeidsparticipatie), is de groei van de arbeidsproductiviteit van belang om de (toekomstige) welvaart te waarborgen. De ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in Nederland blijkt de laatste jaren echter juist te vertragen. Een mogelijke verklaring voor de lage productiviteitsgroei lijkt te liggen in de beperkte mate waarin werkgevers investeren in arbeidsbesparende technologie. Zo investeert een minderheid van alle werkgevers in (gespecialiseerde) automatiseringsprocessen en robotisering. Nederland kan een sterkere groei in arbeidsproductiviteit realiseren door investeringen in deze arbeidsbesparende technologieën verder te stimuleren. Zorgelijk zijn de ontwikkelingen in specifiek de sectoren horeca, specialistische zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. Zowel de ontwikkeling als het niveau van de arbeidsproductiviteit blijft achter in deze sectoren, en mogelijkheden om de productiviteit te verhogen via investeringen in automatisering en robotisering blijven grotendeels onbenut.

6 Oplossingsrichtingen

Sectorale oplossingen voor arbeidsmarktkrapte liggen in het vergroten van het arbeidsaanbod met aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarden, skills-matching en bij- en omscholing. Een meer structurele oplossing ligt in het verhogen van de arbeidsproductiviteit, bijvoorbeeld met investeringen in arbeidsbesparende technologie.

Op grond van de bevindingen uit het onderzoek kunnen gerichte aanbevelingen worden gedaan voor oplossingsrichtingen die belangrijk en/of kansrijk lijken om arbeidsmarktkrapte terug te dringen. Bij die oplossingsrichtingen geldt een aantal disclaimers. Ten eerste zijn er oplossingsrichtingen waarbij niet altijd meteen duidelijk is welke rol ieder van de betrokken partijen (werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid) moet vervullen. In het kader van dit onderzoek is niet gesproken met arbeidsmarktpartijen, waardoor de aanbevelingen uitsluitend zijn gebaseerd op document- en data-analyses. Arbeidsmarktpartijen zouden idealiter in onderling overleg een vorm van samenwerking moeten vinden om deze oplossingsrichtingen te vertalen naar concrete handelingen. Ten tweede moet worden vastgesteld dat er geen eenvoudige oplossingen zijn die al op korte termijn zorgen voor een terugdringing van de krapte. Het gaat om oplossingsrichtingen, die samen kunnen zorgen voor stapjes in de goede richting. Als er 'quick fixes' waren, dan zouden die waarschijnlijk al zijn toegepast. Ten slotte zijn de aanbevelingen volledig gebaseerd op de verzamelde kennis en het gezonde verstand van de onderzoekers en op geen enkele manier bepaald door partijen betrokken bij Werkperspectief.NL. Dat betekent ook dat alleen de onderzoekers verantwoordelijk zijn voor de aanbevelingen en alleen zij daarop kunnen worden aangesproken.

1. Zorg voor meer en een gerichtere inzet van arbeidsbesparende technologie

Een structurele oplossing voor arbeidsmarktkrapte ligt in het verhogen van de arbeidsproductiviteit door de implementatie van arbeidsbesparende technologie. Zeker op de lange termijn, met het oog op vergrijzing, is het versterken van de productiviteitsgroei een essentiële route om krapte aan te pakken. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan de implementatie van eHealth in de zorg, geautomatiseerde distributiecentra in de retailsector en gerobotiseerde productieprocessen in de maakindustrie. Door arbeid slimmer in te zetten, kan dezelfde productie worden verkregen met de inzet van minder mensen.

Werkgevers hebben een belangrijke rol in de implementatie van arbeidsbesparende technologie, maar investeren momenteel gemiddeld gezien nog maar beperkt in technologisering van arbeidsprocessen. Dit komt niet zozeer door een gebrek aan beschikbare technologie, maar eerder door belemmeringen in de toepassing ervan. Zo blijkt de toepassing met name te stuiten op interne bedrijfsprocessen, zoals een tekort aan urgentie, kennis en kunde en beperkte sociale en culturele acceptatie (Zegel & Cloosterman, 2021). Oplossingen liggen daarom in het motiveren van werkgevers, actieve ondersteuning bij de implementatie van technologie (het 'meenemen' van werknemers en werkgevers) en samenwerking tussen partijen. Dat is iets dat door werkgevers en sectoren in eerste instantie zelf opgepakt moet worden, zoals bijvoorbeeld het productiviteitsoffensief van werkgevers in de techniek.

De overheid kan de ontwikkeling en implementatie van arbeidsbesparende technologie verder aanmoedigen. Het huidige innovatiebeleid richt zich sterk op de ontwikkeling van nieuwe technologieën, maar werkgevers ervaren weinig ondersteuning bij het toepassen van bestaande technologieën (Zegel & Cloosterman, 2021). Hierbij kan ondersteuning in de vorm van inhoudelijk en financieel advies helpen, met name voor kleinere bedrijven met

beperkte R&D-afdelingen en kleine netwerken (met kennisinstellingen). Daarnaast zou innovatiebeleid zich sterker moeten richten op het stimuleren van productiviteitsverhogende (proces)innovatie, bijvoorbeeld door subsidies te verschuiven van productinnovatie naar processinnovatie. Dit stimuleert werkgevers om hun productieprocessen relatief sterker met kapitaal en minder met arbeid in te richten. Het programma Versnelling Digitalisering mkb, Smart Industry programma, de Europese Digitale Innovatiehubs zijn voorbeelden van innovatieprogramma's die zich richten op procesinnovatie.

2. Investeer meer in de matching en scholing van zij-instroom

Een sectorale oplossing voor krapte ligt in het beter benutten van zij-instroom door skills-matching. Er blijken voldoende werkenden en werkzoekenden bereid te zijn om over te stappen naar een andere sector, maar zij ervaren belemmeringen in hun mobiliteit door onder andere het ontbreken van de juiste diploma's of werkervaring. Daarom is het belangrijk om bij het werven van zij-instromers niet alleen te kijken naar diploma's en werkervaring, maar ook naar de kennis, vaardigheden en competenties van kandidaten (skills). Hierdoor kunnen werkgevers uit een grotere pool van potentiële werknemers putten.

Om werkgevers te ondersteunen bij het aantrekken van zij-instroom, kan een verbetering van de skills-infrastructuur helpen. Het is belangrijk om te beginnen met een gezamenlijk gedefinieerde skills-taxonomie. Als er verschillen zijn in de interpretatie en registratie van skills, komen matches op de arbeidsmarkt moeilijker tot stand. Een belangrijk initiatief om te komen tot een gemeenschappelijke skills-taxonomie is het gezamenlijk programma Verbetering Uitwisseling Matchinggegevens (VUM) van UWV, VNG en het ministerie van SZW. Daarna is meer inzicht nodig in de vraag en het aanbod van skills in verschillende sectoren, bijvoorbeeld door middel van een skills-paspoort en kennis over overlap in benodigde skills tussen beroepsgroepen. Het dashboard *skills*, ontwikkeld door UWV en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voorziet in deze behoefte, evenals andere sectorale initiatieven als Techniek Nederland Vakpaspoort. Tot slot is het van belang dat werkgevers deze hulpmiddelen effectief gebruiken om tot matches op de arbeidsmarkt te komen en zij-instromers aan te trekken.

Tegelijkertijd is het van belang om zij-instromers te scholen, zodat zij over de juiste skills (blijven) beschikken. Zeker doordat de arbeidsmarkt continu in beweging is en er voortdurende nieuwe skills en vaardigheden nodig zijn voor nieuwe taken en banen die ontstaan. De overheid faciliteert investeringen in scholing via regelingen zoals het STAP-budget en NL Leert Door. Verder kunnen werkgevers zelf ook investeren in *learning-on-the-job* en onderling de samenwerking aangaan om scholingsprogramma's tot stand te brengen. Een voorbeeld is Hilverzorg Academie, waarbij zorginstelling Hilverzorg samen met private mbo-opleider OPPstap een leerhuis heeft ingericht waar jongeren en volwassenen op de werkplek worden opgeleid om in de ouderenzorg te werken. Het verdient dan ook aanbeveling om dergelijke initiatieven te ontwikkelen in andere kraptesectoren.

3. Zorg voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

Het bieden van betere primaire arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger loon, kan een sectorale oplossing zijn voor het aantrekken en behouden van personeel. Een verhoging van de lonen kan het arbeidsaanbod stimuleren, de arbeidsvraag afremmen en daarmee de arbeidsmarkt in evenwicht brengen. Het kan werkenden aanzetten om de overstap naar meer productieve sectoren te maken. Daarom is het aan te raden om - waar mogelijk - een verhoging van de lonen te overwegen. Hierbij kan de [beloningsmonitor](#) van AWWN een nuttig hulpmiddel zijn.

Het is daarbij belangrijk om de uitruil met secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de gaten te houden. Minder werkdruk, meer werk- en inkomenszekerheid (bijv. door een vast contract) en flexibiliteit om thuis en/of op andere uren te werken kunnen ook het arbeidsaanbod vergroten. Bij sommige groepen kan er zelfs meer bereikt worden met maatwerk in arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden dan met een generieke

loonsverhoging. Daar waar de behoeften van werknemers beter in beeld komen, kan hier beter op worden ingespeeld. Zeker in tijden van krapte komt er veel druk te staan op medewerkers, waardoor er een reëel risico bestaat op ziekteverzuim en weglek. Het is daarom aan te raden om in gesprek te gaan (en te blijven) met werkenden en hun behoeften te blijven monitoren.

Tot slot kan ook de overheid het arbeidsaanbod stimuleren door het aantrekkelijker te maken om (meer) te werken. Bijvoorbeeld door het makkelijker te maken voor werknemers en werkgevers om banen te combineren met ouderschap en zorgtaken (via vergoedingen voor kinderopvang en publiek gefinancierd ouderschapsverlof), door het minimumloon te verhogen en door in te zetten op lastenverlichting op arbeidsinkomen (via bijvoorbeeld een meerurenbonus of een generieke lastenverlichting). Het belangrijkste is dat werken beter gaat lonen voor mensen die nu niet werken en dat meer uren werken beter gaat lonen voor mensen die nu een deeltijdbaan hebben.

4. Voer actief beleid om ouderen te stimuleren langer door te werken

Er is veel potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben bereikt. Zo blijkt uit dit onderzoek dat 33 procent van de werkenden ervoor open staat om na het bereiken van de pensioenleeftijd door te werken, terwijl in de praktijk minder dan 20 procent dit daadwerkelijk doet.³ Werkgevers hebben een belangrijke rol om dit arbeidspotentieel beter te benutten, door oudere werknemers te faciliteren in het langer doorwerken en door reeds gepensioneerden terug te halen. IJsland en Japan zijn inspirerende voorbeelden, met name op het gebied van het bieden van de juiste randvoorwaarden, zoals het verzekeren van een goede levenskwaliteit bij langer doorwerken (IJsland) en het bieden van verschillende alternatieven voor het reguliere dienstverband (Japan).

Belangrijke randvoorwaarden om langer door te werken zijn flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Oudere werknemers kunnen immers niet meer altijd de fysieke of mentale belasting aan van het werk dat ze eerder deden. Vanuit duurzame inzetbaarheid moeten het werk en de loopbaan hierop zijn afgestemd. Dit verloopt soepeler als werkgevers een levensfasebewust personeelsbeleid hanteren en over de invulling ervan overleggen met hun personeel. Het gevolg kan zijn dat medewerkers richting hun pensioen gefaseerd minder belastend werk gaan doen, minder en/of flexibeler gaan werken en meer mogelijkheden krijgen om vrij te nemen bij bijvoorbeeld ziekte van familieleden. Tot slot doen werkgevers er goed aan om te investeren in de vitaliteit van (oudere) medewerkers, aangezien werkdruk en gezondheidsproblemen vaak redenen zijn om niet langer of meer te willen werken. Gemeentelijke initiatieven zoals het Generatiepact zijn in dit licht interessant, aangezien ze ouderen flexibiliteit bieden en vervroegde uitval voorkomen (zie bijvoorbeeld Rutten, Knoef, & Van Vuuren, 2022).

5. Onderzoek sectoraal de mogelijkheden voor arbeidsproductiviteitsgroei

Mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verbeteren verschillen per sector. In de ene sector kan het verminderen van de administratieve lasten de productiviteit verhogen (bijv. in de zorg), terwijl in andere sectoren meer ruimte is voor investeringen in automatisering en robotisering (bijv. in de bouw). Het is daarom aan te raden sectoraal nader te onderzoeken waar de mogelijkheden liggen om de arbeidsproductiviteit te verbeteren. Onderzoek kan zich richten op de beschikbaarheid en het gebruik van arbeidsbesparende technologie, de toegevoegde waarde van verschillende diensten en tijdsbesteding aan administratieve taken en andere taken die buiten de kerntaken van verschillende beroepen vallen. Dergelijk sectoraal onderzoek geeft een beter beeld van de mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verbeteren binnen de eigen sector.

³ Zie arbeidsdeelname 68-jarigen via [StatLine - Arbeidsdeelname; ouderen \(cbs.nl\)](https://statline.cbs.nl/Arbeidsdeelname/ouderen)

7 Conclusie

Sectorale oplossingen voor arbeidsmarktkrapte liggen op korte termijn in het benutten van de bereidheid van deeltijdwerkers om meer uren te werken, van werknemers om van baan en sector te veranderen, van niet-werkenden om aan het werk te gaan en van ouderen om langer te blijven werken. Dat kan vooral met aantrekkelijke en flexibele arbeidsvoorwaarden, skills-matching en bij- en omscholing. Een meer structurele oplossing ligt in het verhogen van de arbeidsproductiviteit, onder andere door meer investeringen in arbeidsbesparende technologie.

Het Convenant Werkperspectief.NL is een samenwerking van 17 branches die de handen ineen hebben geslagen om krapte aan te pakken. Werkperspectief.NL constateert dat er nog weinig bekend is over de mogelijkheden om krapte te bestrijden. Waar zit het werkelijke onbenutte arbeidspotentieel en hoe kunnen we dat prikkelen om (meer) te gaan werken? Wat weerhoudt mensen ervan om van sector te veranderen? En op welke sectoren en beroepen moeten we ons in eerste instantie richten bij de bestrijding van arbeidsmarktkrapte? Op dergelijke vragen biedt dit onderzoek een antwoord.

Arbeidsmobiliteit

Waar zijn de uitstromers uit de tijdelijke krimpsectoren gebleven?

Werknemers die hun baan verloren in sectoren die tijdelijk krompen tijdens de coronapandemie kwamen vaak terecht in andere sectoren, in een uitkering of gingen met pensioen. Opvallend is dat vooral de uitstroom naar uitkeringen en pensioen is toegenomen tijdens de coronapandemie ten opzichte van de periode vóór de pandemie. Tegelijkertijd nam de uitstroom naar andere sectoren af tijdens de coronapandemie, niet alleen in absolute aantallen, maar ook als aandeel van de totale uitstroom van werknemers. Vermoedelijk heeft de NOW-regeling ervoor gezorgd dat werkenden minder snel van sector veranderden, ondanks dat de arbeidsvraag en perspectieven afnamen binnen de sector.

De werknemers uit tijdelijke krimpsectoren die (al dan niet gedwongen) van sector veranderden, zijn vaak gaan werken in de uitzendsector, groothandel, overheid en detailhandel. De uitzendsector is de meest voorkomende uitstroomsector: zo'n 20 tot 30 procent van de uitstroom naar andere sectoren stroomt uit naar een uitzendbaan, zowel vóór als tijdens de coronapandemie. Verder valt op dat vooral de uitstroom naar de overheid tijdens de coronapandemie toenam, mogelijk vanwege de toegenomen arbeidsvraag bij de overheid (bijv. in de uitvoering van coronabeleid). Daarnaast stromen werknemers uit tijdelijke krimpsectoren uit naar sectoren die veel gelijkenissen kennen met de tijdelijke krimpsector. Voorbeelden betreffen de uitstroom uit het besloten busvervoer, de carrosserie en de taxibranche naar ander vervoer over land, carrosserie naar handel en reparatie van auto's, en schoonmaak naar facility management en reiniging.

Vanuit welke sectoren is de komende 5 jaar nog uitstroom te verwachten? Om welke beroepen gaat het?

Kijkend naar de trendmatige ontwikkeling van de werkgelegenheid sinds 2010, dan zijn het vooral de industriële sectoren die krimpen. De werkgelegenheid kromp sinds 2010 het meest in de hout- en papierindustrie en de meubelindustrie. Andere sectoren waar op basis van de trendmatige ontwikkeling de komende jaren nog uitstroom is te verwachten zijn de (maatschappelijke) dienstverlening en media. Prognoses van ROA (2021) laten zien dat er een krimp te verwachten valt in sectoren als de financiële dienstverlening, overheid en cultuur, sport en recreatie. Qua beroepsklassen neemt vooral het aandeel technische en agrarische beroepen af. De laatste jaren geldt dat ook sterk voor de dienstverlenende beroepen, maar dat is vermoedelijk tijdelijk en gerelateerd aan de coronacrisis.

Deze ontwikkelingen bieden werkgevers mogelijkheden voor het aantrekken van zij-instromers. Er lijkt ook veel bereidheid bij werknemers om van sector te veranderen, dus hen aantrekken is geen onmogelijke kwestie. Over het algemeen is men bereid om van sector te wisselen: gevraagd naar die bereidheid geeft een merendeel (61 procent) in een enquête aan in een andere sector te willen werken. Vooral werkenden in de sectoren bank- en verzekeringswezen, vervoer en opslag, bouw, zakelijke dienstverlening en industrie tonen een grote bereidheid tot overstappen. Veelgenoemde sectoren om naar over te stappen zijn de zorg, onderwijs en cultuur, sport en recreatie en de overheid.

In welke sectoren lijkt het of werkenden 'vast' zitten?

De mobiliteit is relatief laag bij de overheid, het onderwijs, de meubelindustrie, de gezondheidszorg en de chemische industrie. De uitstroom per kwartaal lag in deze sectoren in de periode 2018-2022 tussen de 2 en 4 procent van de totale werkgelegenheid. Er is daarbij weinig verschil in de periode vóór de coronapandemie (2018-2019) en tijdens de coronapandemie (2020 en later). Dat suggereert dat er geen sprake is van een corona-effect, maar dat veel werkenden in deze sectoren mogelijk 'vast' zitten. In de cultuursector, overige zakelijke dienstverlening, de horeca, de landbouw, bosbouw en visserij en de uitzendsector is de mobiliteit juist relatief hoog, met een uitstroom per kwartaal van tussen de 8 en 15 procent van de totale werkgelegenheid.

Wat maakt dat werkenden 'vast' zitten en wat zijn 'de schotten tussen de sectoren'?

Eén van de oorzaken voor de lage uitstroom lijkt te liggen in de hoge mate van baanzekerheid. In vrijwel alle sectoren die worden gekenmerkt door een lage uitstroom heeft meer dan 70 procent van alle werknemers een vast contract. Bij de overheid en de chemische industrie is dit aandeel zelfs meer dan 80 procent. Onder de sectoren met een hoge mobiliteit hebben gemiddeld een stuk minder werknemers een vast contract. Werknemers met een vast contract zijn vermoedelijk minder bereid om van sector te veranderen, omdat zij in een nieuwe sector veelal in een tijdelijk contract moeten gaan werken, en daardoor hun (ontslag)bescherming grotendeels verliezen.

Een andere oorzaak lijkt te liggen in arbeidsvoorwaarden. Ten eerste zijn de primaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker in sectoren met een lage uitstroom. Bij de sectoren met een hoge mobiliteit ligt het gemiddelde uurloon een stuk lager. Ten tweede lijken ook de secundaire arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker te zijn in sectoren met een lage uitstroom. Dat blijkt onder andere uit de mate waarin werknemers regelmatige werktijden hebben. In sectoren met een hoge uitstroom, zoals de landbouw, bosbouw en visserij en cultuur, sport en recreatie, werken relatief veel mensen met onregelmatige tijden. In sectoren met een lage uitstroom worden vaker regelmatige werktijden gehanteerd, zoals in de meubelindustrie. De mogelijkheid tot thuiswerken en het zelf bepalen van de werktijden lijkt daarentegen niet samen te hangen met de uitstroom in een sector. Zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen zorgen voor een 'gouden kooi', waarbij prettige arbeidsvoorwaarden ervoor zorgen dat iemand niet zo snel van baan en sector wil veranderen.

De belangrijkste belemmeringen om de overstap naar een andere sector te maken zijn volgens werkenden zelf het ontbreken van diploma's en werkervaring, de terugval in salaris, en verlies van zekerheid over werk en inkomen.

Verder lijken werkenden soms gebonden te zijn aan hun huidige werk doordat ze zich verantwoordelijk voelen, veel waarde hechten aan de huidige collega's en leidinggevenden, en dat hun diploma's/werkervaring een overstap bemoeilijken. Dit laatste suggereert dat meer werving op basis van vaardigheden, kennis en werkhouding (*skills*) en minder op basis van diploma's en werkervaring kan helpen bij het stimuleren van de zij-instroom.

Inzetbaarheid van onbenut arbeidspotentieel

Wat is het werkelijke onbenutte arbeidspotentieel?

Het onbenut arbeidspotentieel bestond in 2022 uit 1,1 miljoen personen inclusief scholieren en studenten, en 0,8 miljoen personen exclusief scholieren en studenten. Scholieren en studenten kunnen weliswaar op korte termijn een oplossing vormen voor arbeidsmarktkrapte, maar dat zou tegelijkertijd het toekomstig verdienvermogen van Nederland kunnen schaden. Daarom is er in dit onderzoek voor gekozen om studenten en scholieren niet tot het daadwerkelijk onbenutte benutten arbeidspotentieel te rekenen. Exclusief studenten is het onbenut arbeidspotentieel in voltijdequivalenten (FTE) 0,4 miljoen. Het onbenut arbeidspotentieel in FTE is berekend door te kijken naar het aantal uren dat personen meer zouden willen werken. Voornamelijk onderbenutte deeltijdwerkers blijken maar een paar uur extra te willen werken, waardoor het onbenut arbeidspotentieel in FTE kleiner is dan het onbenut arbeidspotentieel in personen. Door alleen te kijken naar het aantal personen overschat men de mogelijkheden om met het onbenut arbeidspotentieel de huidige arbeidsmarktkrapte aan te pakken.

Wat zijn concrete mogelijkheden om het arbeidspotentieel beter te benutten?

Onder het onbenut arbeidspotentieel komen de opleidingsrichtingen techniek en bouwkunde, vormgeving, kunst, talen en geschiedenis, zorg en welzijn relatief vaak voor. Deze opleidingsrichtingen sluiten goed aan bij het werk in verschillende kraptesectoren, zoals de techniek, bouw en de zorg. Voor de techniek en de bouw is het potentieel onder (semi)-werklozen vooral groot. In de zorg zit er ook veel potentieel in de onderbenutte deeltijdwerkers. Het stimuleren van deeltijdwerkers om meer te gaan werken, zou dus deels een oplossing kunnen bieden voor krapte.

Meer dan een derde van het onbenut arbeidspotentieel is hbo- of wo-opgeleid. Dit is meer dan het aandeel hbo- en wo-opgeleiden onder de bevolking van 15 tot 75 jaar, dat rond de 32 procent ligt. De onderbenutte hbo- en wo-opgeleiden hebben vaak een opleiding afgerond in de richting van bedrijfskunde en administratie, zorg en welzijn, kunst, talen en geschiedenis, of techniek, industrie, bouwkunde en wiskunde. Onderbenutte mbo-opgeleiden hebben vaak een opleiding afgerond in de richting van bedrijfskunde en administratie, zorg en welzijn, persoonlijke dienstverlening of techniek, industrie, bouwkunde en wiskunde. Vooral het onderbenutte potentieel met een technische opleiding is interessant met het oog op de grote vraag naar technici op mbo-niveau, zoals monteurs en installateurs. Verder kan het onbenutte potentieel met een achtergrond in zorg en welzijn of persoonlijke dienstverlening een bijdrage leveren aan het oplossen van krapte aan zorgmedewerkers en pedagogische medewerkers in de kinderopvang en jeugdzorg.

Er werken vooral veel onderbenutte deeltijdwerkenden in de sectoren detailhandel, horeca, maatschappelijke dienstverlening en zorg. Dat zijn ook sectoren waarin relatief veel mensen in deeltijd werken. Kijkend naar het aandeel onderbenutte deeltijdwerkers (van het totaal aantal deeltijdwerkenden), dan valt op dat dit aandeel hoog ligt in de cultuur, sport en recreatie, horeca, media, logistiek en facility. In deze sectoren zijn er dus relatief veel werkenden in deeltijd die meer uren zouden willen werken.

Op welke manier zijn meer mensen bereid te werken?

Ongeveer 40 procent van de onderbenutte deeltijdwerkers geeft aan meer te gaan werken als zij er hierdoor financieel sterker op vooruitgaan. Financiële prikkels lijken dus kansrijk in het stimuleren van het arbeidsaanbod,

alhoewel niet is uitgezocht wat de benodigde omvang van de financiële prikkel moet zijn (in de vorm van fiscale kortingen of salarisverhogingen) om deeltijdwerkers te stimuleren meer te gaan werken. Verder valt op dat een aanzienlijke groep aangeeft meer te gaan werken als de werkgever dit toestaat of mogelijk maakt. Ook het verminderen van de werkdruk wordt genoemd als stimulans om meer te gaan werken. Zowel bij het mogelijk maken van meer uren werken als het verminderen van de werkdruk hebben werkgevers een belangrijke rol.

Ook (semi-)werklozen geven aan bij een sterkere financiële vooruitgang dan nu mogelijk is vaker te gaan werken. Net als bij onderbenutte deeltijdwerkers, lijken ook bij werklozen financiële prikkels kansrijk in het stimuleren van het arbeidsaanbod. Andere voorwaarden waaronder werklozen willen gaan werken betreffen een vermindering van de werkdruk, meer mogelijkheden om thuis te werken, meer mogelijkheden om een opleiding of cursus te volgen op het werk, en mogelijkheden om vrij te nemen bij ziekte van een familielid. Dat suggereert dat werkgevers door aanpassingen in arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (semi-)werklozen kunnen aantrekken voor het invullen van vacatures. Andere voorwaarden, zoals een verbetering van de gezondheid, zijn moeilijk beïnvloedbaar door de overheid of werkgevers.

Op welke manier zijn werkenden bereid langer te werken?

Ongeveer één op de drie werkenden is bereid langer door te werken na de pensioenleeftijd. Sectoren waar men significant vaker door wil werken tot na de pensioenleeftijd zijn de groothandel en verhuur van onroerend goed, landbouw, bosbouw en visserij, ICT en de zakelijke dienstverlening. Sectoren waar de gemiddelde bereidheid significant lager ligt, zijn de industrie en de overheid. Opvallend is dat met name vrouwelijke respondenten afzien van doorwerken na de pensioenleeftijd.

Werkenden benoemen flexibiliteit als randvoorwaarde om tot na de pensioenleeftijd door te blijven werken. De mogelijkheid om eigen uren in te delen wordt het meest genoemd, gevolgd door de mogelijkheid om een gewenst aantal uren te werken en thuis te kunnen werken. Verder stimuleert meer salaris en de mogelijkheid om vrij te nemen bij ziekte van een familielid mensen om langer door te werken. Een belangrijke kanttekening is wel dat de daadwerkelijke inzetbaarheid van ouderen afhangt van hun mentale en fysieke belastbaarheid. Een aanvullende randvoorwaarde is daarom de inzetbaarheid van ouderen, wat vraagt om aandacht voor vitaliteit en passend werk.

Ruimte voor productiviteitsgroei

In hoeverre vindt technologisering plaats in verschillende sectoren?

In veel sectoren worden gespecialiseerde automatiseringsprocessen en robotisering nog maar beperkt toegepast. Gemiddeld past 25 procent van de werkgevers gespecialiseerde automatisering toe en 5 procent gebruikt robotisering op de werkplek. Vooral in de horeca, zorg en welzijn, detailhandel, vervoer en opslag, onderwijs, cultuur, sport en recreatie, en financiële dienstverlening is de mate van automatisering en robotisering beperkt. Minder dan 20 procent van de werkgevers in de sectoren horeca, sport, cultuur en recreatie, en de agrarische sector zet gespecialiseerde automatiseringstoepassingen in. Ook zijn bij hen relatief weinig vormen van robotisering aanwezig op de werkplek, met uitzondering van de agrarische sector, waar juist relatief veel robotisering wordt ingezet.

Waar laat Nederland mogelijkheden voor arbeidsproductiviteitsverbetering onbenut?

Een grotere mate van automatisering en robotisering hangt samen met een hogere groei van de arbeidsproductiviteit. Door meer te investeren in arbeidsbesparende technologie kan de dalende groei van de arbeidsproductiviteit worden tegengegaan. Dat is met name het geval in de horeca, specialistische zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. Dit zijn allen arbeidsintensieve sectoren gekenmerkt door een hoge

mate van persoonlijke dienstverlening. In deze sectoren is niet alleen sprake van een vertraging van de groei sinds 2009, maar is de groei en het niveau van de arbeidsproductiviteit ook lager dan gemiddeld in Nederland. Tegelijkertijd groeit de werkgelegenheid in deze sectoren de laatste jaren fors. Daar liggen met andere woorden kansen om door automatisering en robotisering de arbeidsproductiviteit te vergroten.

Oplossingsrichtingen

Welke best practices in de aanpak van arbeidsmarktkrapte zijn er in binnen- en buitenland?

Een structurele oplossing voor arbeidsmarktkrapte ligt in het verhogen van de arbeidsproductiviteit door de implementatie van arbeidsbesparende technologie. Belemmeringen liggen niet zozeer in een gebrek aan beschikbare technologie, maar eerder in de toepassing ervan. Oplossingen liggen daarom in het motiveren van werkgevers, actieve ondersteuning bij de implementatie van technologie (het 'meenemen' van werknemers en werkgevers) en samenwerking tussen partijen. Een sectorale oplossing voor krapte ligt in het beter benutten van zijinstroom door skills-matching. Hiervoor kunnen werkgevers gebruik maken van het dashboard skills, ontwikkeld door UWV en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Verder bieden projecten als Techniek Nederland Vakpaspoort inspiratie voor het ontplooiën van sectorale skills-initiatieven. Verder zit er veel potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben bereikt. Belangrijke randvoorwaarden om langer door te werken zijn flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid. Initiatieven als het gemeentelijke Generatiepact bieden inspirerende voorbeelden. Tot slot biedt het aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden een sectorale oplossing voor het aantrekken en behouden van personeel. Hulpmiddelen als de beloningsmonitor van AWWN zijn nuttig in het vaststellen van aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden, al hoewel soms meer bereikt kan worden met maatwerk in secundaire arbeidsvoorwaarden en het aanpassen van arbeidsomstandigheden.

Referenties

- Bui Van, H., Van Dalen, J., & Notten, F. (2017). *Economische groei en verdienstelijking, 1969-2016*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CPB. (2015). *Nederland in 2030 en 2050: twee referentiescenario's*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- De Bondt, H., Buiten, G., Polder, M., & Van Rossum, M. (2021). *De Nederlandse productiviteitspuzzel*. Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.
- Dirven, H., & Rameakers, M. (2022). *Arbeidspotentieel van niet-werkenden*. Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.
- Heyma, A., Van Kesteren, J., Klinker, I. B., Gerards, R., & Graus, E. (2022). *Arbeidsmarktkrapte technici*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Maslowski, R., Vlasblom, J., Rözer, J., & Smit, A. (2021). *Robotisering en de kwaliteit van werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- ROA. (2021). *Arbeidsmarktprognoses*. Maastricht: ROA .
- Rutten, A., Knoef, M., & Van Vuuren, D. (2022). *Generatiepact gemeenten met name positief voor ouderen met midden- en hoge inkomens*. MeJudice.
- SCP. (2019). *Arbeidsmarkt in kaart*. Den Haag: SCP.
- Zegel, S., & Cloosterman, E. (2021). *Verkenning procesinnovatie*. Amsterdam: Technoplois Group.

Bijlage A Sector- en opleidingsafbakening

Deze bijlage biedt inzicht in de in dit onderzoek gehanteerde sector- en opleidingsafbakening. Bijlage A.1 geeft een overzicht van de sectorafbakening van de 17 sectoren die vertegenwoordigd zijn in Werkperspectief.NL Bijlage A.2 geeft een overzicht van de algemene sectorafbakening die gehanteerd wordt in dit onderzoek. Bijlage A.3 geeft de sectorafbakening uit Hoofdstuk 5. Bijlage A.4 geeft de opleidingsindeling uit dit onderzoek weer.

Bijlage A.1 Sectorafbakening: 17-indeling convenantpartners

| Sector | SBI-code | Bedrijfstak-cao |
|------------------------------|---|-----------------|
| Besloten busvervoer | 493, 522 | |
| Bouw en infra | 41, 42, 43 | |
| Carrosserie | 292, 45112, 45192, 45193, 45194, 45203, 45204, 45205, 45402 | |
| Gemeentelijke overheden | | 1630 |
| Gezondheidszorg ⁴ | 86, 87, 88 | |
| ICT | 18200, 26, 33221, 4741, 582, 61, 62, 631, 7733, 95 | |
| Installatietechniek | 33, 4222, 432 | |
| Isolatie | 43290 | |
| Luchtvaart | 303, 3316, 51, 5223 | |
| Metaal omvormen | 2511, 255, 2561, 2562, 2599, 2822, 2829, 2830, 2893, 33121, 33123, 4661, 7112 | |
| Meubel | 16231, 237, 31, 9524 | |
| Post en koeriers | 53 | |
| Procesindustrie | 10, 11, 12, 17, 192, 20, 21, 22, 23, 24 | |
| Schoonmaak | | 433 |
| Taxibranche | 493 | |
| Uitzend | 78 | |
| Voedingsindustrie | 1011, 1012, 1013, 1020, 1031, 1032, 1039, 1041, 1051, 1052, 1062, 1071, 1072, 1073, 1081, 10822, 1083, 1084, 1085, 1089, 1105, 1107, 1200 | |

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: In de EBB is het niet mogelijk om bedrijfstak-cao's te identificeren. In deze analyses zijn voor de gemeentelijke overheden de SBI-codes 68202 en 84 gebruikt en voor schoonmaak de SBI-codes 81 en 97.

⁴ Voor SBI-code 88 geldt als voorwaarde dat de bedrijfstak-cao onder codes 0004 t/m 0300 of onder codes 0302 t/m 8102 valt.

Bijlage A.2 Sectorafbakening: 38-indeling algemeen

| Sector | SBI-code |
|---|--------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 1, 2, 3 |
| Winning van delfstoffen | 6, 8, 9 |
| Voedingsmiddelenindustrie | 10, 11, 12 |
| Kledingindustrie | 13, 14, 15 |
| Hout- en papierindustrie | 16, 17, 18 |
| Chemische industrie | 19, 20, 21, 22, 23 |
| Metaalindustrie | 24, 25 |
| Elektrotechnische industrie | 26, 27, 28 |
| Transportmiddelenindustrie | 29, 30 |
| Meubelindustrie | 31, 32 |
| Reparatie en installatie | 33 |
| Productie, distributie en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht | 35 |
| Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering | 36, 37, 38, 39 |
| Bouwnijverheid | 41, 42, 43 |
| Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers | 45 |
| Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen) | 46 |
| Detailhandel (niet in auto's) | 47 |
| Vervoer | 49, 50, 51 |
| Logistiek | 52, 53 |
| Logies-, maaltijd- en drankverstrekking | 55, 56 |
| Media | 58, 59, 60 |
| ICT | 61, 62, 63 |
| Financiële instellingen | 64, 65, 66 |
| Verhuur en handel in onroerend goed | 68 |
| Bestuurlijke en rechterlijke dienstverlening | 69, 70 |
| Creatieve dienstverlening | 71, 74 |
| Onderzoek | 72, 73, 75 |
| Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer | 78 |
| Facility | 79, 80, 81 |
| Overige zakelijke dienstverlening | 77, 82 |
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen | 84 |
| Onderwijs | 85 |
| Gezondheidszorg | 86 |
| Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting | 87 |
| Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting | 88 |
| Cultuur, sport en recreatie | 90, 91, 92, 93 |
| Overige dienstverlening | 94, 95, 96 |
| Overige sectoren | 97, 98, 99 |

Bijlage A.3 Sectorafbakening: 21-indeling

| Standaard Bedrijfsindeling 2008 | SBI-code |
|--|----------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 01-03 |
| Industrie | 10-33 |
| Energie, water en afvalbeheer | 35-39 |
| Bouwnijverheid | 41-43 |
| Groothandel | 47 |
| Detailhandel | 46 |
| Vervoer en opslag | 49-53 |
| Horeca | 55-56 |
| Informatie en communicatie | 58-63 |
| Financiële dienstverlening | 64-66 |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 68 |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 69-75 |
| Verhuur en overige zakelijke dienstverlening | 77-82 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 84 |
| Onderwijs | 85 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 86-88 |
| Cultuur, sport en recreatie | 90-93 |
| Overige dienstverlening | 94-96 |

Bijlage A.4 Opleidingsafbakening: ISCED-categorisering

| Opleidingsrichting | ISCED-code |
|--|------------|
| Algemeen | 0, 1 |
| Basiseducatie, alfabetisering | 2 |
| Persoonlijke ontplooiing | 3 |
| Onderwijskunde en lerarenopleidingen | 11 |
| Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis | 20, 21, 23 |
| Geesteswetenschappen | 22 |
| Journalistiek | 30, 32 |
| Gedrag en maatschappij | 31 |
| Recht | 42 |
| Bedrijfskunde en administratie | 41 |
| Wiskunde | 50, 54 |
| Biologie en biochemie | 51 |
| Milieu en natuurbeheer | 52 |
| Natuurwetenschappen | 53 |
| Informatica | 60, 61 |
| Techniek en bouwkunde | 70, 71 |
| Levensmiddelentechnologie | 72 |
| Architectuur en bouwkunde | 73 |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 81, 82, 83 |
| Gezondheidszorg en diergeneeskunde | 84, 90, 91 |
| Welzijn | 92 |
| Persoonlijke dienstverlening | 101 |
| Hygiëne en arbeidsomstandigheden | 102 |
| Openbare veiligheid | 103 |
| Transport en logistiek | 104 |
| Onbekend | 990, 999 |

Bijlage B Onderzoeksverantwoording

Bijlage B.1 CBS Microdata

Aan de hand van CBS Microdata brengen we de uitstroom uit tijdelijke krimpsectoren in kaart (Hoofdstuk 2), bepalen we in welke sectoren werknemers 'vast' zitten (Hoofdstuk 3), verkrijgen we een beeld van het onbenut arbeidspotentieel (Hoofdstuk 4) en bepalen we de mate van automatisering en robotisering in de verschillende sectoren (Hoofdstuk 5). De belangrijkste Microdatabestanden die we voor deze analyses gebruiken zijn de Polisadministratie, de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA).

Polisadministratie

De Polisadministratie bevat gegevens over banen en lonen van alle werknemers in Nederland. Ons analysebestand bestaat uit alle werknemers die in de periode 2010 tot en met halverwege 2022 werkzaam waren in de maanden maart (kwartaal 1), juni (kwartaal 2), september (kwartaal 3) en december (kwartaal 4). Voor deze werknemers hebben we bepaald wie er werkzaam waren onder één of meerdere convenantpartners en wat de bijbehorende hoofdsector van de baan was. Om de uitstroom uit de sectoren in kaart te brengen, bekijken we wie er in een kwartaal werkzaam was in een bepaalde sector en in een volgend kwartaal niet meer. Voor de uitstroompositie wordt naar de arbeidsmarktpositie van een kwartaal later gekeken. Deze wordt bepaald aan de hand van het Microdatabestand Secmbus (sociaaleconomische categorie). Indien iemand een kwartaal later nog steeds in loondienst is, bepalen we naar welke sector deze persoon is doorgestroomd. Door de uitstroom in een kwartaal te delen door de totale werkgelegenheid in dat kwartaal, kan een beeld verkregen worden van de mobiliteit in de verschillende sectoren.

Enquête Beroepsbevolking (EBB)

Ter aanvulling op de Polisadministratie maken we gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een grootschalige enquête met jaarlijks rond de 200.000 respondenten. Aan de hand van ophooggewichten kan een beeld verkregen worden van de gehele Nederlandse bevolking. In de EBB worden onder andere vragen gesteld over het beroep van respondenten, over hun binding met de arbeidsmarkt en over verschillende baankenmerken (zoals de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen en het wel of niet hebben van onregelmatige werktijden). Omdat de gegevens tot en met het derde kwartaal van 2022 beschikbaar waren, hebben we de jaarcijfers gebaseerd op het laatste kwartaal van het voorgaande jaar en de eerste drie kwartalen van het betreffende jaar. De bijbehorende gewichten zijn berekend als het gemiddelde van de vier kwartaalgewichten. Voor de sectoranalyses bestaat de onderzoekspopulatie uit alle werkzame respondenten, ongeacht leeftijd en sociaaleconomische status. Om het onbenut arbeidspotentieel in kaart te brengen, zijn de respondenten onderverdeeld in drie categorieën, zoals beschreven in Hoofdstuk 4: onderbenutte deeltijdwerkers, werklozen en semi-werklozen. Respondenten zonder werk die niet naar werk hebben gezocht en ook niet beschikbaar zijn voor werk worden weggelaten. Daarnaast worden scholieren en studenten en respondenten jonger dan 15 jaar niet meegenomen in het onbenut arbeidspotentieel.

Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)

Om een beeld te krijgen van de mate van automatisering en robotisering in de verschillende sectoren, maken we gebruik van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA). De WEA is een tweejaarlijkse enquête onder werkgevers met ongeveer 5.000 respondenten. De enquête vraagt onder meer naar de toepassing van automatisering en

robotisering op de werkvloer en de sector waarin een werkgever actief is. Ons analysebestand bestaat uit alle respondenten die de WEA tussen 2008 en 2019 hebben ingevuld. Allereerst bepalen we onder welke sector men valt. Vervolgens is voor iedere sector bepaald in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van automatisering en robotisering. Door gebruik te maken van ophooggewichten krijgen we een beeld van de mate van robotisering en automatisering in de gehele sector.

Bijlage B.2 Enquête-onderzoek

We hebben een enquête uitgezet onder (semi-)werklozen en (deeltijd) werkenden. Hiervoor maken we gebruik van het I&O Research Panel. Het panel telt ruim 31.000 actieve leden en wordt geregeld ingezet voor onderzoeken voor arbeidsmarktkrapte. Er is geen sprake van zelfaanmelding, I&O benadert deelnemers actief (specifiek uit in het panel ondervertegenwoordigde groepen). Panelleden krijgen voor deelname een vergoeding in de vorm van spaarpunten.

Steekproeftrekking

De enquête is tussen 1 en 12 december 2022 uitgezet onder de volgende drie groepen:

- werklozen en semi-werklozen (target: 300 respondenten)
- deeltijdwerkers (target: 358 respondenten)
- voltijdwerkenden (target: 342 respondenten)

I&O zorgt binnen de drie groepen (voltijd/deeltijd/(semi)werkloos) voor een zo representatief mogelijk beeld van deze groep. I&O maakt hiervoor onderscheid op basis van verschillende achtergrondkenmerken, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en huishoudsamenstelling.

Respons

In totaal hebben 1250 respondenten de vragenlijst ingevuld. De behaalde respons is daarmee een kwart hoger dan de minimaal beoogde respons van 1000 respondenten. Als gevolg hiervan zijn ook de minimale hoeveelheden respondenten ruim behaald voor de aantallen voltijders, deeltijders en (semi)werklozen. Dit geldt ook voor de minimale hoeveelheden respondenten per sector. Met uitzondering van de sector delfstofwinning, zijn werkenden in iedere sector met tenminste 20 respondenten vertegenwoordigd. Dit maakt het mogelijk om - tot op zekere hoogte - onderscheid te maken tussen de antwoorden van respondenten op basis van de sector waar ze op dat moment werkzaam zijn.

Bijlage C Tabellenboek

Deze bijlage bevat aanvullende en verdiepende gegevens over werkgelegenheid (Bijlage C.1), bereidheid om over te stappen (Bijlage C.2), de groei van beroepsgroepen (Bijlage C.3) en de uitsplitsing van het onbenut arbeidspotentieel (Bijlage C.4).

Bijlage C.1 Cijfers werkgelegenheid en uitstroom

Tabel C.1 Groei/krimp in de 17 sectoren over de periode maart-september, voor de jaren 2018 t/m 2021

| Sector | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------|------|------|------------|------|
| Besloten busvervoer | 2% | 1% | -2% | 3% |
| Bouw en infra | 2% | 2% | 1% | 1% |
| Carrosserie | 2% | 1% | -2% | 1% |
| Gemeentelijke overheden | 0% | 1% | 1% | -1% |
| Gezondheidszorg | 3% | 3% | 2% | 2% |
| ICT | 2% | 2% | 0% | 2% |
| Installatietechniek | 1% | 1% | 0% | 0% |
| Isolatie | -2% | 1% | 1% | -1% |
| Luchtvaart | 1% | 3% | -5% | 0% |
| Metaal omvormen | 1% | 1% | -1% | 1% |
| Meubel | 0% | 0% | 0% | 2% |
| Post en koeriers | 1% | -1% | 1% | 0% |
| Procesindustrie | 1% | 1% | 0% | 1% |
| Schoonmaak | 0% | 1% | -1% | 2% |
| Taxibranch | 0% | 0% | -4% | 3% |
| Uitzend | 9% | 3% | 0% | 7% |
| Voedingsindustrie | 2% | 1% | 0% | 1% |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Tabel C.2 Werkgelegenheid in FTE in de 17 sectoren gedurende december 2019

| Sector | Werkgelegenheid in FTE, december 2019 |
|-------------------------|---------------------------------------|
| Besloten busvervoer | 111.191 |
| Bouw en infra | 303.698 |
| Carrosserie | 86.544 |
| Gemeentelijke overheden | 175.587 |
| Gezondheidszorg | 889.672 |
| ICT | 255.207 |
| Installatietechniek | 157.345 |
| Isolatie | 17.223 |

| | |
|-------------------|---------|
| Luchtvaart | 39.632 |
| Metaal omvormen | 203.327 |
| Meubel | 23.277 |
| Post en koeriers | 33.955 |
| Procesindustrie | 264.560 |
| Schoonmaak | 66.433 |
| Taxibranch | 36.942 |
| Uitzend | 541.756 |
| Voedingsindustrie | 97.596 |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Tabel C.3 Uitstroom in FTE uit zes tijdelijke krimpsectoren naar verschillende uitstroomrichtingen, 2019 Q2-Q4 en 2020 Q2-Q4

| | Uitstroom 2019 Q2-Q4 | Uitstroom 2020 Q2-Q4 |
|----------------------------|----------------------|----------------------|
| Besloten busvervoer | | |
| andere sector | 8.213 | 6.011 |
| migratie | 327 | 315 |
| inactief | 2.236 | 1.697 |
| opleiding | 741 | 717 |
| pensioen | 1.212 | 1.713 |
| uitkering | 2.087 | 3.305 |
| zelfstandige | 605 | 531 |
| Carrosserie | | |
| andere sector | 5.213 | 4.367 |
| migratie | 114 | 60 |
| inactief | 1.213 | 1.061 |
| opleiding | 884 | 1.040 |
| pensioen | 575 | 807 |
| uitkering | 1.483 | 2.191 |
| zelfstandige | 560 | 540 |
| Luchtvaart | | |
| andere sector | 1.785 | 2.037 |
| migratie | 103 | 76 |
| inactief | 497 | 544 |
| opleiding | 429 | 440 |
| pensioen | 299 | 661 |
| uitkering | 443 | 1.394 |
| zelfstandige | 120 | 206 |
| Schoonmaak | | |
| andere sector | 5.168 | 3.978 |
| migratie | 236 | 192 |

| | | |
|--------------------|--------|--------|
| inactief | 1.654 | 1.603 |
| opleiding | 394 | 404 |
| pensioen | 295 | 406 |
| uitkering | 1.824 | 2.664 |
| zelfstandige | 419 | 410 |
| Taxibranche | | |
| andere sector | 2.054 | 1.226 |
| inactief | 657 | 377 |
| opleiding | 135 | 127 |
| pensioen | 845 | 1.204 |
| uitkering | 818 | 1.266 |
| zelfstandige | 273 | 233 |
| Uitzend | | |
| andere sector | 95.104 | 81.580 |
| migratie | 4.368 | 4.096 |
| onbekend | 76.819 | 75.308 |
| opleiding | 11.882 | 13.560 |
| pensioen | 1.918 | 2.603 |
| uitkering | 27.210 | 39.265 |
| zelfstandige | 5.737 | 5.532 |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie & SECM, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

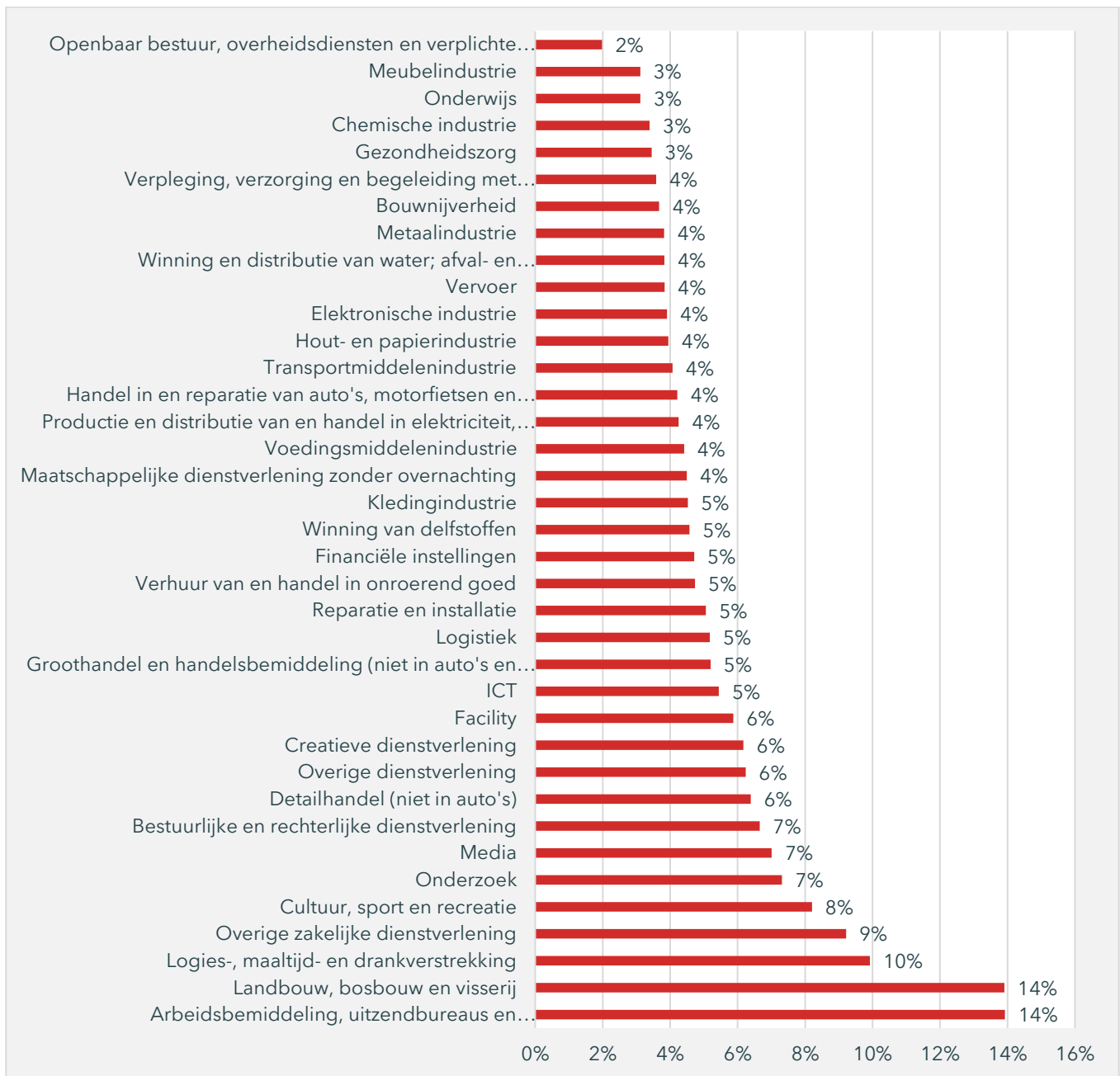
Tabel C.4 Werkgelegenheid in FTE in de 38 hoofdsectoren, juni 2018-2022

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer | 559.747 | 558.004 | 465.971 | 533.338 | 535.101 |
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen | 432.815 | 440.878 | 452.536 | 472.934 | 486.262 |
| Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen) | 427.811 | 436.394 | 437.432 | 449.399 | 462.419 |
| Detailhandel (niet in auto's) | 415.245 | 421.749 | 427.861 | 436.457 | 449.738 |
| Onderwijs | 376.497 | 383.555 | 388.469 | 403.703 | 423.146 |
| Gezondheidszorg | 389.884 | 394.753 | 403.123 | 415.315 | 420.196 |
| Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting | 293.027 | 312.474 | 336.271 | 349.415 | 348.648 |
| Bouwnijverheid | 291.200 | 300.752 | 306.787 | 313.836 | 320.331 |
| Bestuurlijke en rechterlijke dienstverlening | 229.421 | 238.257 | 236.547 | 242.781 | 256.260 |
| Logies-, maaltijd- en drankverstrekking | 235.668 | 246.483 | 218.870 | 225.567 | 255.595 |
| ICT | 205.267 | 215.004 | 223.888 | 235.481 | 252.494 |
| Financiële instellingen | 229.312 | 224.636 | 233.515 | 238.928 | 245.073 |
| Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting | 179.094 | 190.264 | 179.122 | 191.787 | 198.949 |
| Vervoer | 191.937 | 196.389 | 188.943 | 189.040 | 193.037 |
| Facility | 144.188 | 144.361 | 142.690 | 140.507 | 146.997 |
| Logistiek | 121.396 | 126.002 | 129.895 | 134.845 | 140.715 |
| Elektronische industrie | 122.962 | 129.537 | 131.859 | 134.422 | 139.577 |
| Creatieve dienstverlening | 121.915 | 127.163 | 129.694 | 132.000 | 138.084 |

| | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| Voedingsmiddelenindustrie | 108.999 | 113.933 | 112.012 | 115.298 | 116.120 |
| Chemische industrie | 109.387 | 111.296 | 111.982 | 113.113 | 115.015 |
| Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers | 99.579 | 100.645 | 99.132 | 100.174 | 100.770 |
| Metaalindustrie | 98.966 | 100.564 | 100.341 | 99.602 | 99.946 |
| Overige dienstverlening | 92.029 | 93.100 | 92.055 | 92.479 | 91.449 |
| Onderzoek | 78.378 | 80.726 | 81.576 | 85.030 | 91.053 |
| Cultuur, sport en recreatie | 81.280 | 83.959 | 77.483 | 78.272 | 88.921 |
| Meubelindustrie | 99.638 | 96.589 | 93.511 | 91.109 | 88.651 |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 80.269 | 80.812 | 84.931 | 84.378 | 84.029 |
| Overige zakelijke dienstverlening | 62.781 | 66.162 | 67.877 | 67.540 | 70.649 |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 52.430 | 53.681 | 54.470 | 56.114 | 56.806 |
| Hout- en papierindustrie | 42.830 | 42.920 | 42.327 | 42.233 | 42.978 |
| Transportmiddelenindustrie | 39.575 | 41.590 | 40.423 | 38.009 | 38.243 |
| Media | 37.047 | 36.920 | 36.100 | 36.766 | 38.083 |
| Reparatie en installatie | 39.146 | 40.279 | 38.934 | 38.117 | 37.751 |
| Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering | 32.321 | 32.922 | 33.180 | 34.210 | 35.251 |
| Productie, distributie en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht | 25.347 | 25.218 | 25.815 | 27.770 | 28.908 |
| Overige sectoren | 18.716 | 20.414 | 22.413 | 23.304 | 23.110 |
| Kledingindustrie | 12.375 | 12.316 | 12.493 | 12.680 | 12.636 |
| Winning van delfstoffen | 7.893 | 7.865 | 7.879 | 7.252 | 7.218 |

Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

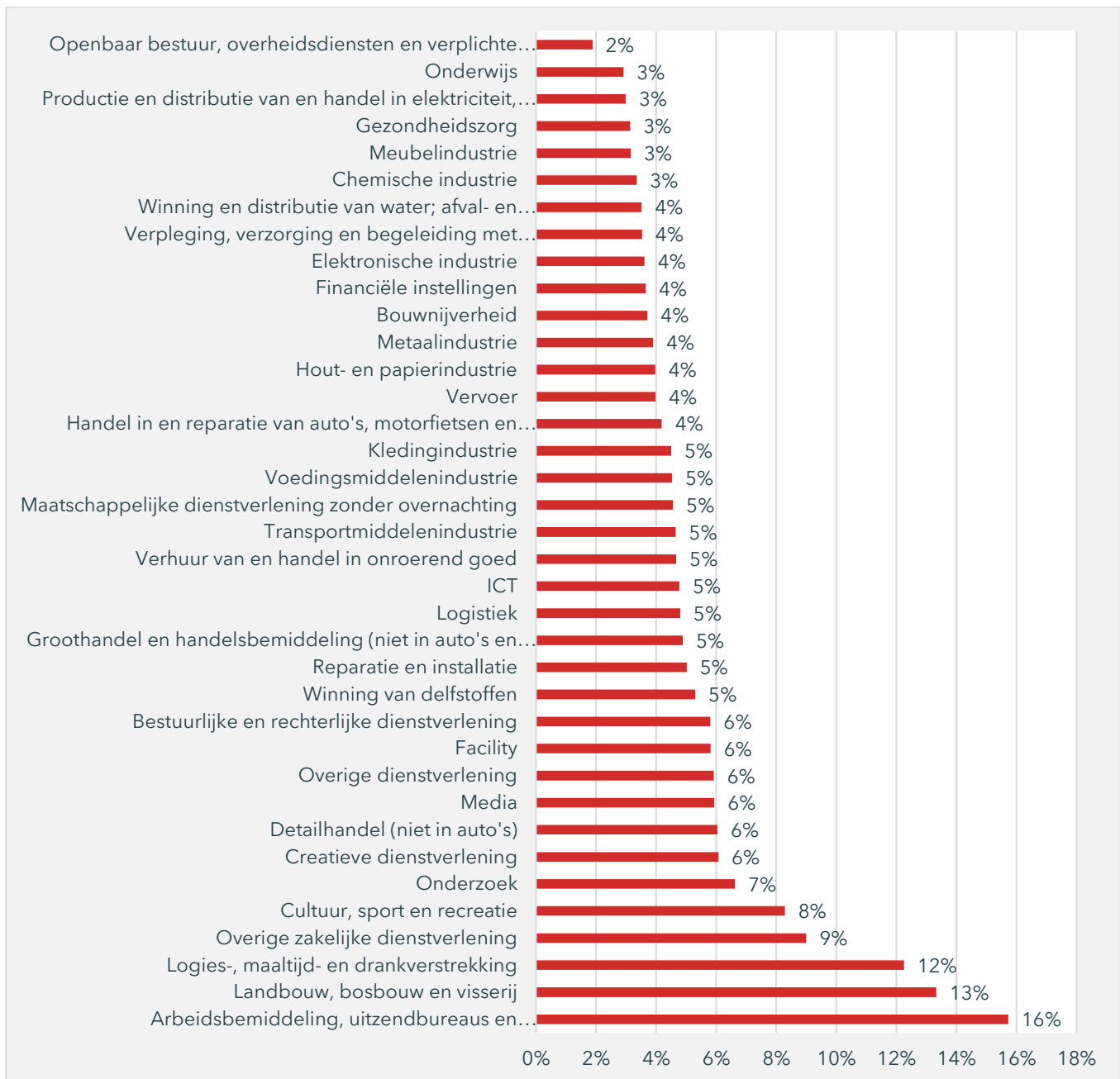
Figuur C.1 De uitstroom ligt het laagst in de sectoren overheid, meubelindustrie, onderwijs, chemische industrie en gezondheidszorg (2018-2019)



Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de gemiddelde uitstroom per kwartaal als percentage van de werkgelegenheid weer in 38 hoofdsectoren, tussen het tweede kwartaal van 2018 en het vierde kwartaal van 2019.

Figuur C.2 De uitstroom ligt het laagst in de sectoren overheid, onderwijs, energievoorziening, gezondheidszorg en meubelindustrie (2020-2021)

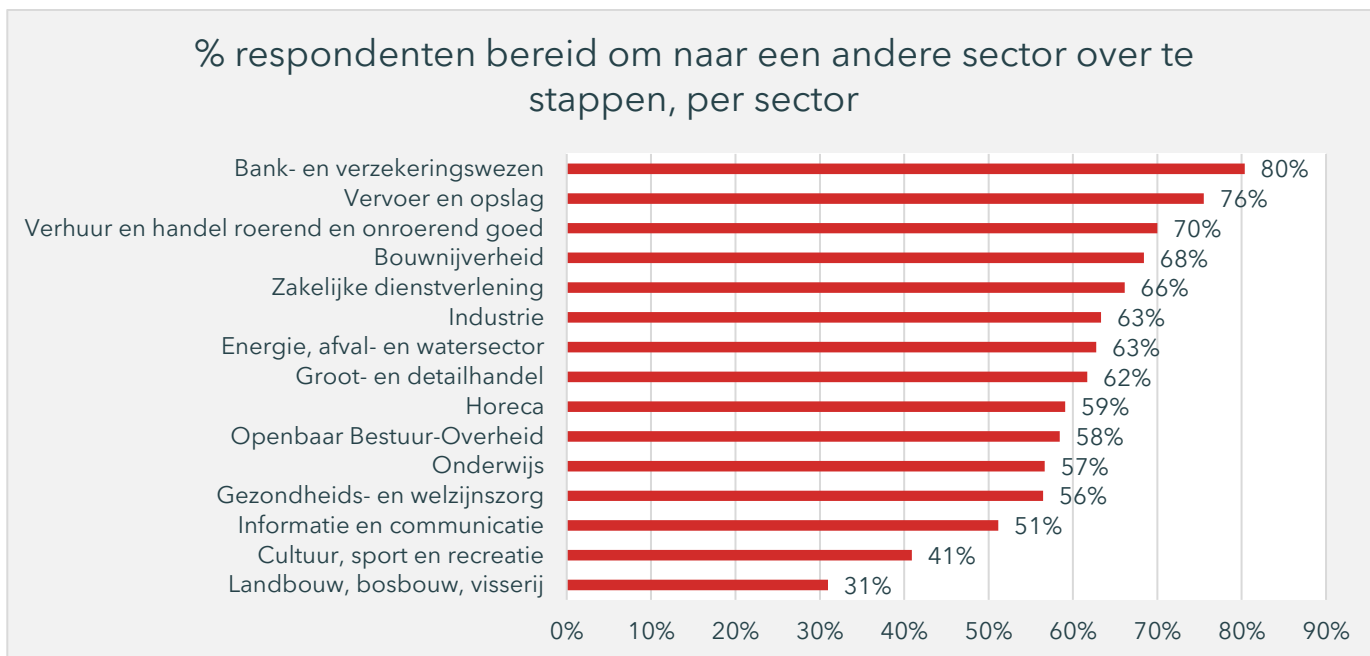


Bron: CBS Microdata, Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de gemiddelde uitstroom per kwartaal als percentage van de werkgelegenheid weer in 38 hoofdsectoren, tussen het tweede kwartaal van 2020 en het vierde kwartaal van 2021.

Bijlage C.2 Bereidheid om over te stappen

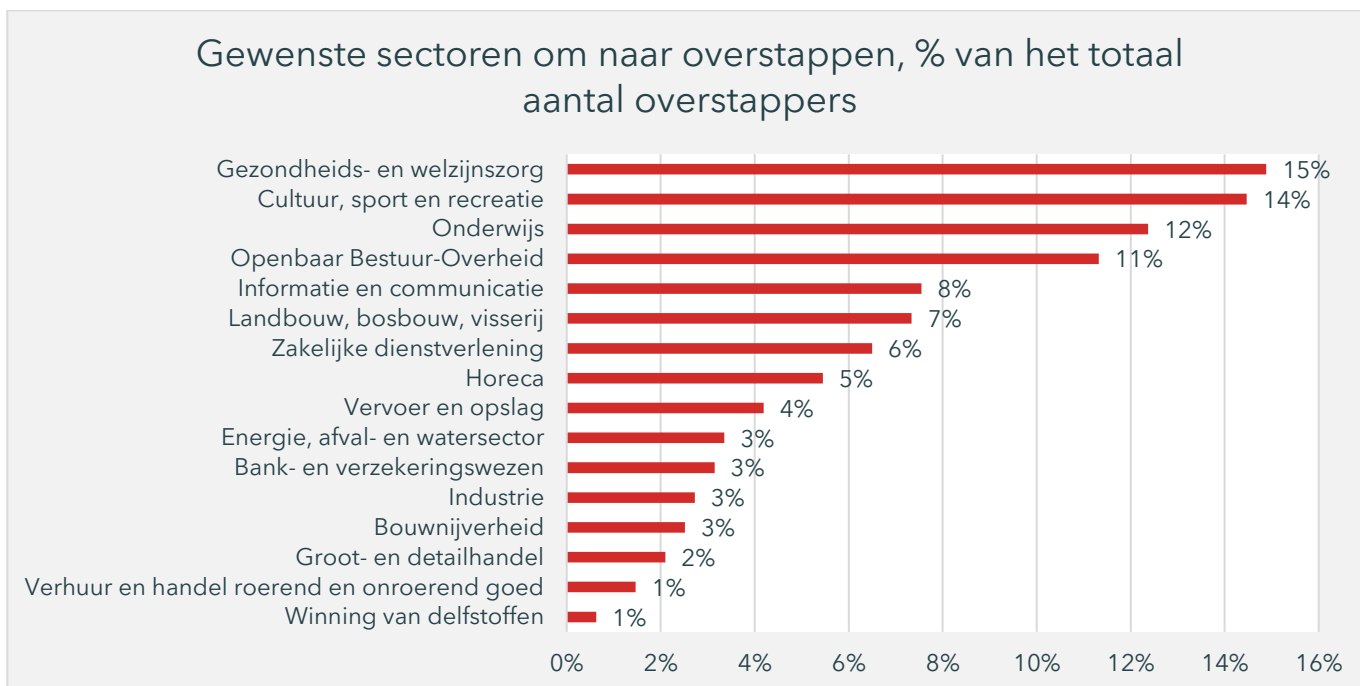
Figuur C.3 Bereidheid om over te stappen naar andere sector, per sector



Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft het aandeel respondenten binnen de sector weer dat bereid is om van sector te wisselen.

Figuur C.4 Gewenste sector om naar over te stappen

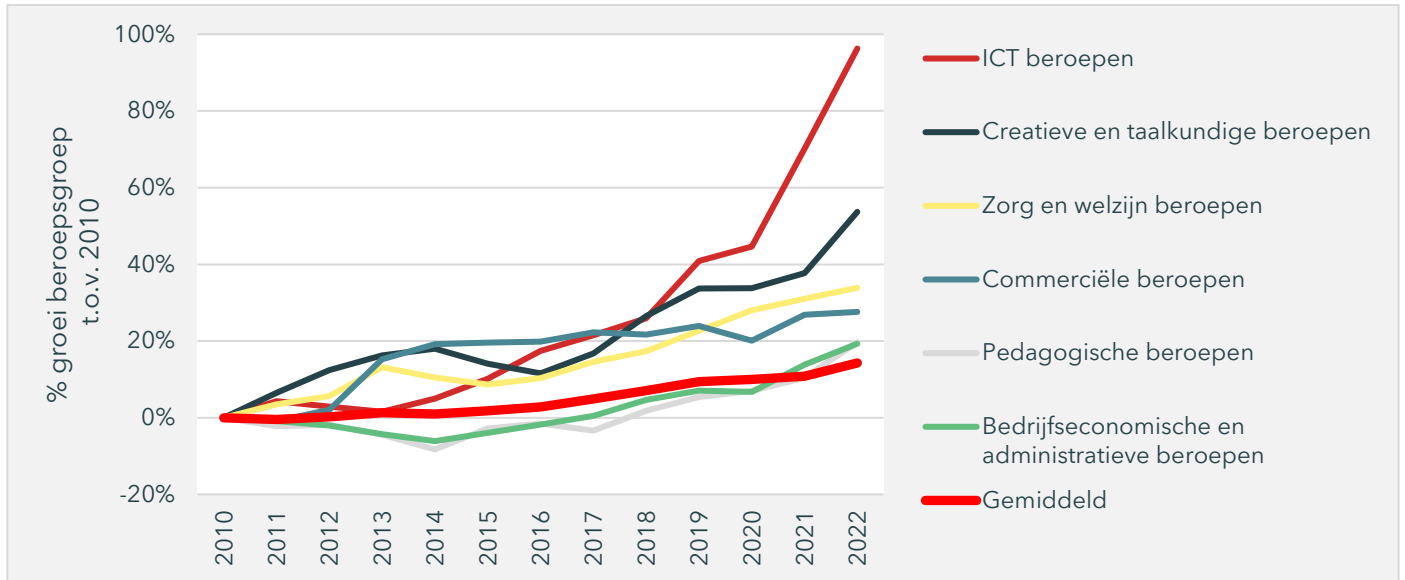


Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022).

Noot: Deze figuur geeft voor degenen die willen overstappen, weer naar welke sector zou willen overstappen.

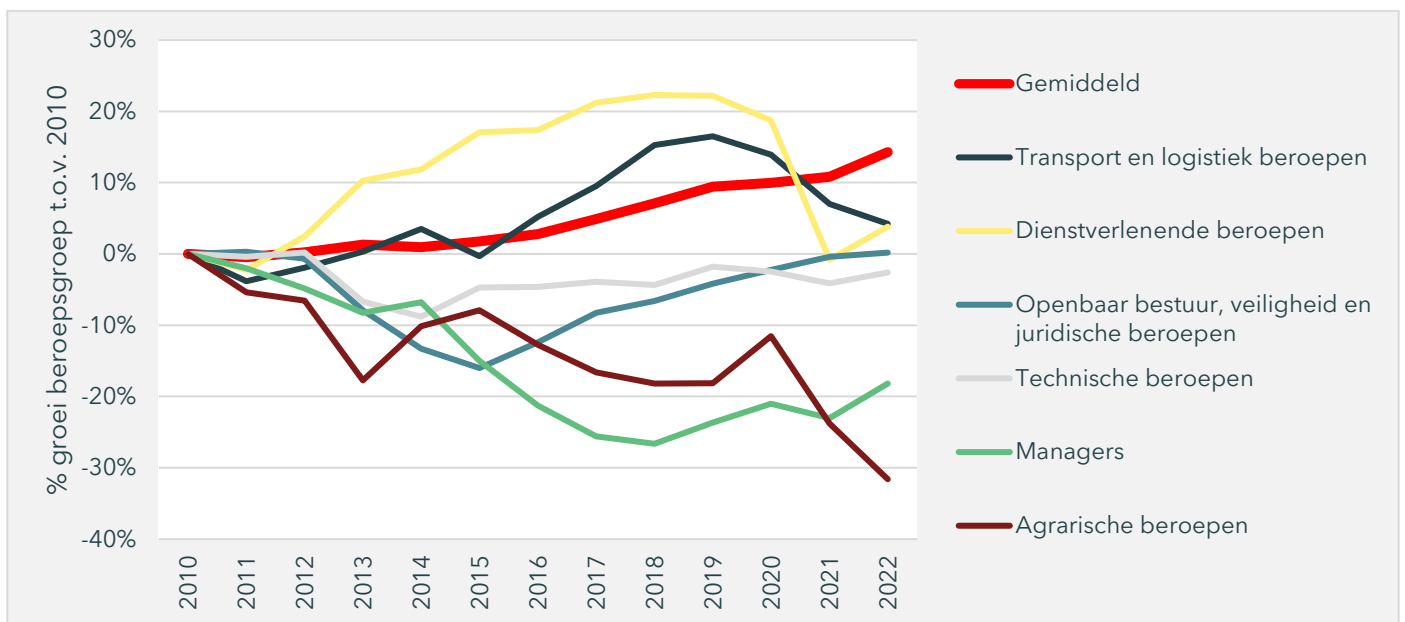
Bijlage C.3 Groei beroepen

Figuur C.5 Ontwikkeling beroepen ten opzichte van 2010



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de percentuele groei in de beroepsgroep weer ten opzichte van 2010. Het gemiddelde geeft de totale groei in werkgelegenheid weer voor alle beroepsgroepen samen.

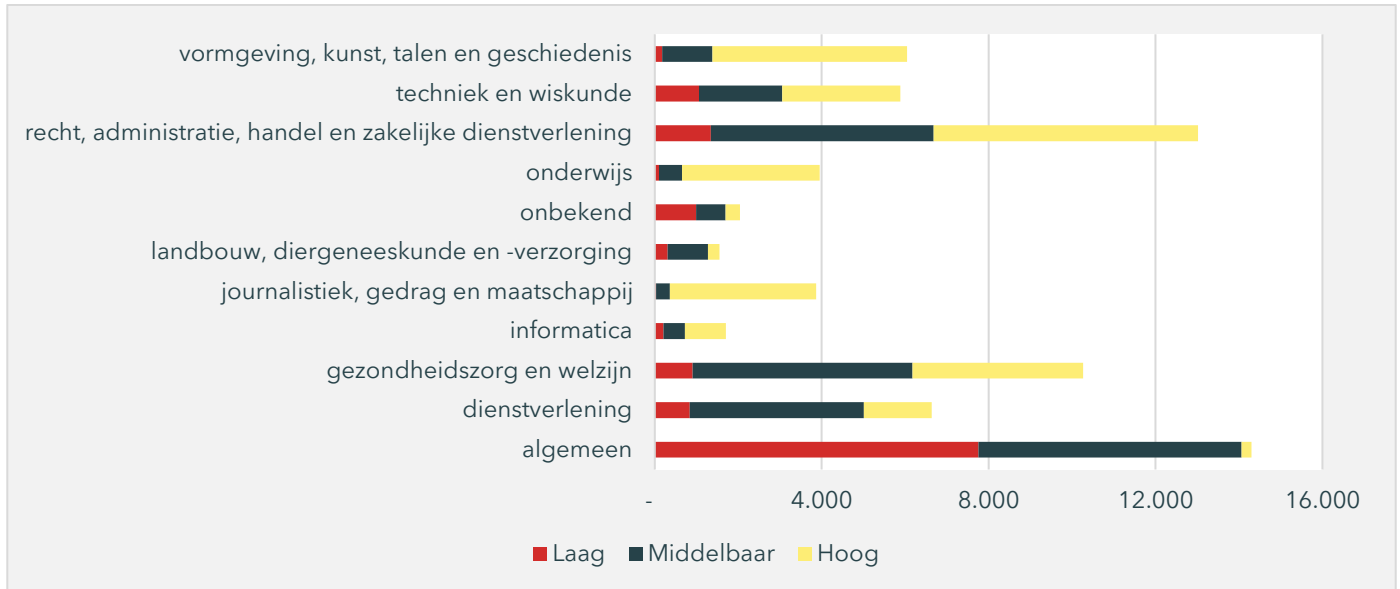


Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Noot: Deze figuur geeft de percentuele groei in de beroepsgroep weer ten opzichte van 2010. Het gemiddelde geeft de totale groei in werkgelegenheid weer voor alle beroepsgroepen samen.

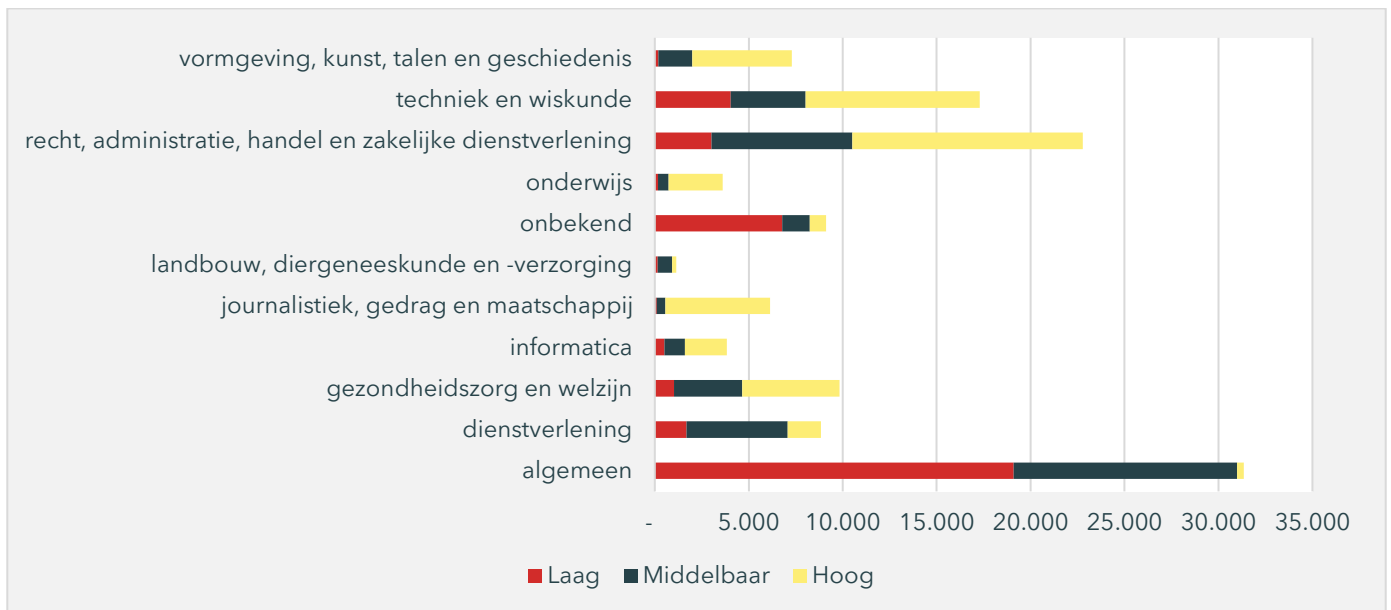
Bijlage C.4 Uitsplitsing onderbenutte deeltijdwerkers

Figuur C.6 Onderbenutte deeltijdwerkers naar opleidingsniveau en opleidingsrichting, 2022



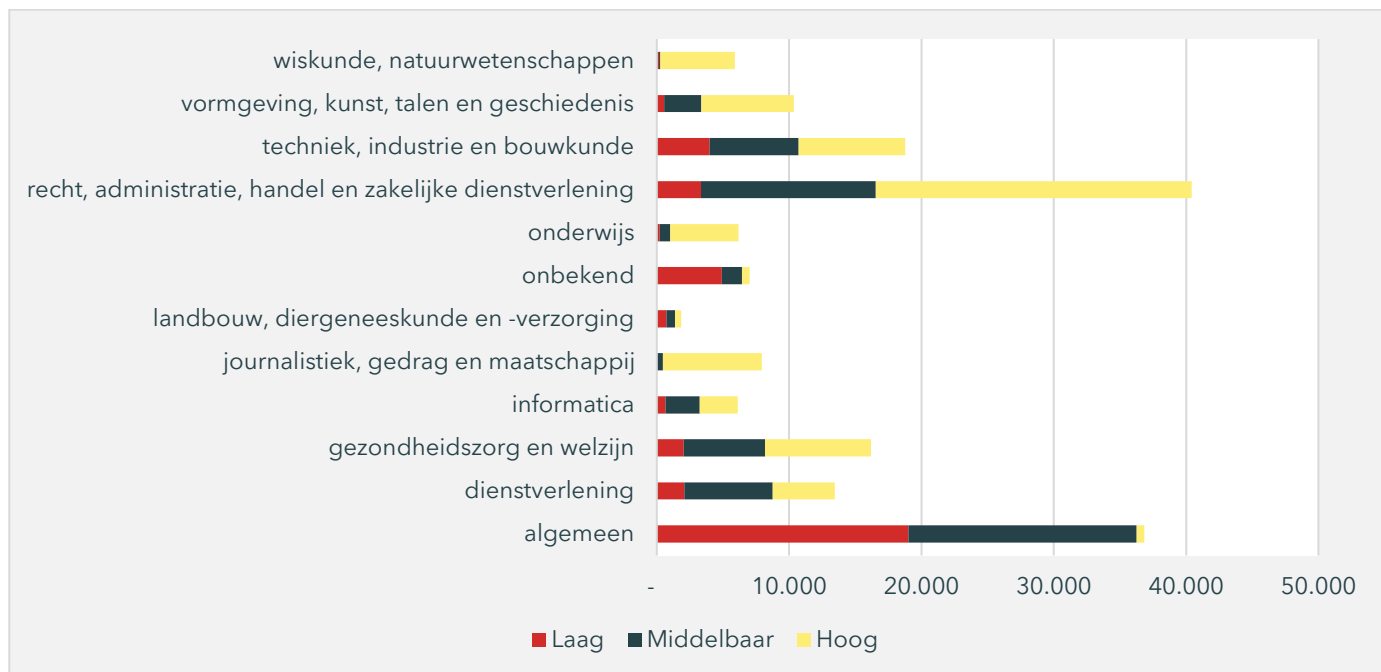
Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Figuur C.7 Semi-werklozen naar opleidingsniveau en opleidingsrichting, 2022



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)

Figuur C.8 Werklozen naar opleidingsniveau en opleidingsrichting, 2022



Bron: CBS Microdata, EBB, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2022)



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-16
ISBN 978-90-5220-260-0

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2023 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl