

Historische krapte arbeidsmarkt noopt tot creatieve oplossingen

Aggie van Huisseling, Econoom Nederland

Edo van Uitert, Principal Data Scientist DFC

Mario Bersem, Sectoreconoom TMT & Zakelijke Dienstverlening

- **De arbeidsmarkt is krap en zal dat voorlopig blijven, gezien de vergrijzing**
- **We analyseren twee richtingen om arbeidsmarktkrapte aan te pakken voor technische beroepen en beroepen in de zorg**
- **Oplossing 1 – Vergroten van de reisbereidheid – laat zien dat een grotere zoekstraal in sommige beroepen en gemeenten de krapte kan verkleinen, maar de impact hiervan verschilt per beroep, per sector en per regio**
- **Oplossing 2 – Overstappen naar (aanverwante) beroepsgroepen – laat zien dat overstappen naar andere beroepsgroepen mogelijk is, maar de meeste overstappen worden gedaan binnen dezelfde beroepsgroep**
- **We concluderen dat er fricties zijn op de arbeidsmarkt die het lastiger maken om te wisselen van beroepsgroep**
- **In een toekomst waarin de arbeidsmarkt veranderingen gaat doormaken door de energietransitie en vergrijzing, zal het belangrijker worden om voor eenduidigheid te zorgen en fricties weg te nemen voor diegenen die interesse hebben in een beroepsgroep-wissel**

De arbeidsmarkt is krap. Terwijl historisch gezien het aantal werklozen groter is dan het aantal vacatures, overstijgt het aantal vacatures nu al sinds eind 2021 het aantal werklozen, een teken van uitzonderlijke spanning op de arbeidsmarkt. De negatieve gevolgen van personeelstekorten zijn legio. Zo hapert de energietransitie, zoals we [eerder](#) schreven, omdat bijvoorbeeld monteurs van elektriciteitsnetten moeilijk te vinden zijn. Bovendien kan het grote personeelstekort in de zorg en het onderwijs maatschappelijke doelen dwarsbomen. Zo verwacht de Sociaal-Economische Raad ([SER](#)) dat in 2040 één op de vier mensen werkzaam zal zijn in de zorg bij ongewijzigd beleid, tegenover één op de zes nu. Een dergelijke stijging lijkt moeilijk te realiseren gezien allerlei gestelde maatschappelijke doelen.

In deze publicatie analyseren we twee oplossingsrichtingen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Ter illustratie passen we deze toe op technische beroepen en beroepen in de zorg die kampen met veel onvervulbare vacatures. Door de zoekstraal/radius van werkzoekenden te vergroten kunnen we meer vacatures vervullen, hierover hebben we eerder een ABN AMRO publicatie geschreven in de context van [kinderopvangmedewerkers](#). Aanvullend, kijken we ook naar werklozen met werkervaring in aanverwante beroepen die interesse hebben in een overstap naar onze krappe beroepen.

Onze publicatie draagt op twee manieren bij aan een beter begrip van de krapte op de arbeidsmarkt. Allereerst helpen we werkgevers door inzichtelijk te maken bij welke beroepen gerekruteerd kan worden om de krappe beroepen te vervullen. Daarnaast verkennen we verschillende richtingen hoe de krapte in de zorg en energietransitie het beste aangepakt kan worden, door te beschrijven in welke pool gezocht kan worden en of het zinvol is om aanpassingen te maken in de reisbereidheid.

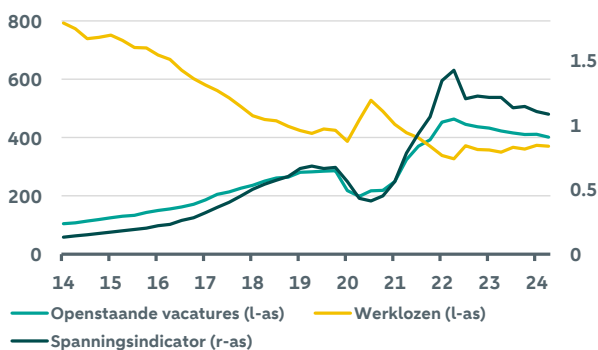
Tekort aan arbeid grootste belemmering voor ondernemers

Personeelstekorten zijn aan de orde van de dag, en zullen dat voorlopig blijven – gezien de vergrijzing en uitstroom van werkenden. De arbeidsmarkt heeft te kampen met historische krapte. Zelfs de zwakkere macro-economische context in 2023 had beperkt effect op de arbeidsmarkt. Het aantal werkzame personen nam gestaag toe en de netto arbeidsparticipatie bereikte in 2024 een recordhoogte van 73,4%, aldus cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Vooruitkijkend blijft de arbeidsmarkt de komende jaren naar verwachting krap. Op de korte termijn verwacht ABN AMRO een marginale toename van de werkloosheid in 2024. Doordat het aantal faillissementen begint te normaliseren gaat de bedrijfsdynamiek weer meer in de pas lopen met de conjunctuur. Ook de private arbeidsvraag van mkb-bedrijven zal afkoelen door hogere kosten gerelateerd aan herfinanciering. Daarentegen zal de publieke arbeidsvraag, bijvoorbeeld vanuit de zorg en het onderwijs, hoog blijven. Door deze factoren zal de werkloosheid maar beperkt toenemen. Op de lange termijn beperkt vergrijzing het arbeidsaanbod.

Arbeidsmarkt krapte maar verlichting in de marge

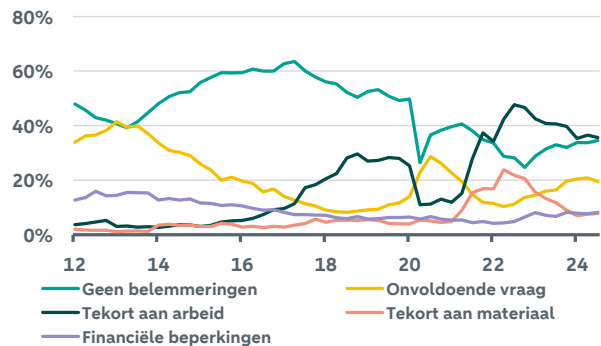
Vacatures en werklozen in duizenden.



Bron: LSEG, CBS, ABN AMRO

Tekort aan arbeid nog steeds grootste belemmering

Percentage ondernemers dat aangeeft belemmeringen te ondervinden



Bron: CBS, ABN AMRO

Arbeidstekorten in de energietransitie en zorg

Zoals hierboven beschreven is de arbeidsmarkt historisch krap. De krapte wordt versterkt door een mismatch tussen de vacatures en wensen van werkzoekenden. Zo heeft niet elke werkzoekende het juiste profiel en de juiste vaardigheden voor alle vacatures, maar ook zijn niet alle werkzoekenden welwillend om op elke locatie en op alle afstanden te gaan werken. De komende jaren zal de arbeidsmarkt krap blijven, onder andere door vergrijzing. Dit kan het bereiken van maatschappelijke doelen in de weg gaan staan.

Werkgevers kunnen huiverig zijn om werknemers te laten gaan, wat een rem zet op de arbeidsmobiliteit. Tegelijkertijd zijn er 'veel handjes' nodig, bijvoorbeeld in de energietransitie. Ook zijn er flinke tekorten in de zorg en het onderwijs, en zal voornamelijk de eerste sector geraakt worden door vergrijzing. Ten eerste doordat vergrijzing zorgt voor meer zorgvraag en daarmee arbeidsvraag. Ten tweede doordat het personeel zelf 'vergrijsst'. Ook bij beroepen in de energietransitie is sprake van enorme krapte. Met het oog op energie-onafhankelijkheid wordt er flink ingezet op hernieuwbare energie. Om deze transitie te maken zijn voldoende werknemers noodzakelijk. De problematiek is hier anders omdat het voornamelijk gaat over technisch specifieke vaardigheden.

Met in achtneming van de bovenstaande problematiek bestuderen we in deze publicatie beroepen in de energietransitie en de zorg.

Data

Voor deze publicatie gebruiken we data van het UWV (het 'openbronnenbestand'). Deze dataset bevat per gemeente en beroepsgroep het aantal vacatures, en de frequentie waarmee werkzoekenden een beroep in hun cv hebben staan als 'ervaringsberoep'. Daarnaast is ook het aantal werkzoekenden met een bepaald 'wensberoep' te zien. Werkzoekenden kunnen maximaal 3 beroepen doorgeven waarin ze willen werken. Ook bevat de dataset de gemiddelde afstand die een werkzoekende bereid is om te reizen, de zogenoemde 'zoekstraal'. De dataset is

gebaseerd op data van www.werk.nl waar werkzoekenden hun voorkeuren doorgeven. De dataset is in juni 2023 in deze vorm beëindigd, dus we baseren ons op historische data.

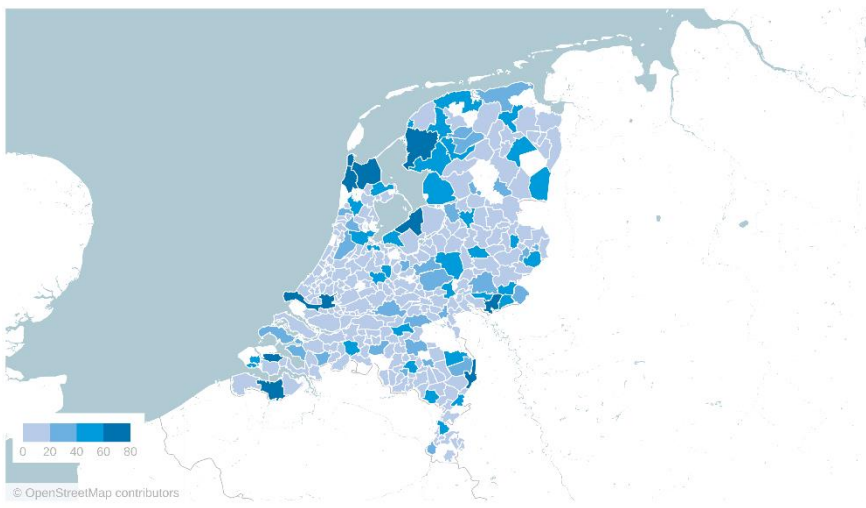
In deze publicatie gebruiken we de data allereerst via de ABN AMRO arbeidsmarktcrapte-indicator. Dit is een micro-gefundeerde indicator, welke lokale arbeidsmarkten aggregereert voor elke vacature. De 'lokale arbeidsmarkt' bestaat uit het aantal geïnteresseerde werkzoekenden per vacature die ook daadwerkelijk bereid zijn om naar een bepaalde vacature af te reizen. De indicator brengt per meetmoment het percentage onvervulbare vacatures in kaart, waarmee we een beeld krijgen over de gemiddelde arbeidsmarktcrapte. Voor meer informatie over de methodologie zie [hier](#) (p.7). Daarnaast kunnen we dankzij data van het UWV op een meer granulaire manier kijken naar de 'ervaringsberoep' en 'wensberoep' data.

Oplossing 1: Vergroten van de zoekstraal

Allereerst onderzoeken we in hoeverre de crapte in een aantal zeer krappe beroepen in de zorg en energietransitie verlicht kan worden door werkzoekenden over te halen om verder te reizen voor hun werk; ofwel, de zoekstraal te vergroten. Er bestaan namelijk significante verschillen in regionale crapte, zoals hieronder te zien voor de gekozen technische beroepen in de energietransitie: elektriciens en elektronicamonteurs, machinemonteurs, en technici bouwkunde en natuur.

Regionale verschillen in de crapte

% onvervulbare vacatures in de drie beroepsgroepen. Ten minste 5 vacatures. Data uit juni 2023.



Bron: ABN AMRO Arbeidsmarktindicator

Door de zoekstraal parameter aan te passen, koppelen we meer (of minder) werkzoekenden aan vacatures. Een kleinere correctie (0,1 en 0,5) betekent dat werkzoekenden minder ver bereid zijn te reizen, terwijl een grotere zoekstraalcorrectie (1,5 en 2,0) betekent dat ze verder willen reizen.

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat wanneer we de zoekstraal vergroten, we dezelfde werkzoekende potentieel aan meerdere vacatures matchen. Het kan dus lokaal een oplossing lijken voor de crapte, maar de crapte in naburige gemeenten zal bij een gemaakte match dan wel toenemen. Het vergroten van de zoekstraal is vooral interessant voor beroepsgroepen waar we grote lokale fluctuaties zien in de crapte (zie figuur hierboven). Wanneer de crapte min of meer gelijk is, heeft het namelijk weinig zin als iedereen verder gaat zoeken.

Krapte technische beroepen meer gedreven door beperkte zoekstraal

De crapte in de drie technische beroepsgroepen wordt minder gedreven door een beperkt aantal werkzoekenden, maar meer door de zoekstraal. De resultaten illustreren dat er forse verschillen zijn tussen gemeenten wat betreft de effectiviteit op craptevermindering door een grotere zoekstraal. Zo blijft de crapte in Groningen met de grootste zoekstraalconversie (meer werkzoekenden koppelen aan meer vacatures) nog 21%. Hier heeft het dus minder zin om de zoekstraal te vergroten, en zien we dus een beperkt aantal werkzoekenden in deze beroepsgroepen. Hetzelfde

geldt in mindere mate voor provincie Zuid-Holland (12%), Limburg (8%) en Zeeland (8%). Daarentegen zien we dat voor provincie Flevoland (2%) en Gelderland (1%) het tegenovergestelde gaande is.

Regionale verschillen in de krapte veranderen aanzienlijk met zoekstraal

% onvervulbare vacatures in de drie beroepsgroepen.

	Zoekstraal 0,1	Zoekstraal 0,5	Zoekstraal 1,0	Zoekstraal 1,5	Zoekstraal 2,0
Landelijk	88%	65%	30%	14%	7%
Noord-Holland	87%	68%	22%	13%	7%
Zuid-Holland	86%	48%	21%	15%	12%
Utrecht	90%	59%	29%	14%	7%
Noord-Brabant	89%	72%	32%	12%	4%
Limburg	87%	67%	36%	19%	8%
Friesland	86%	77%	45%	17%	7%
Groningen	84%	71%	41%	27%	21%
Flevoland	88%	87%	46%	13%	2%
Overijssel	90%	72%	36%	16%	7%
Drenthe	86%	73%	32%	18%	5%
Zeeland	90%	79%	48%	20%	8%
Gelderland	90%	72%	24%	6%	1%

Bron: ABN AMRO Arbeidsmarktindicator

Krappe en talrijke zorgberoepen meer gedreven door beperkt aantal zoekenden

Voor beroepen in de zorg bekijken we de zoekstraal conversie gemiddeld voor het hele land, voor de categorie krapste beroepen verpleegkundig en verzorgende, als ook krappe en talrijke (ruime) beroepen in de gezondheidszorg.

Grote verschillen in de krapte tussen beroepen in de zorg; blijven na aanpassing zoekstraal

% onvervulbare vacatures in de zorg

	Zoekstraal 0,1	Zoekstraal 0,5	Zoekstraal 1,0	Zoekstraal 1,5	Zoekstraal 2,0
Totaal gezondheidszorg	62%	52%	26%	12%	5%
Verpleegkundig					
Sociaal verpleegkundige	95%	93%	76%	53%	37%
Verpleegkundig specialist	96%	89%	64%	43%	29%
Sociaal-psychiatrisch verpleegkundige	90%	82%	48%	26%	13%
Verpleegkundige psychiatrie	79%	76%	47%	22%	9%
Dementieverpleegkundige	88%	79%	37%	9%	1%
Verpleegkundige	76%	69%	33%	12%	4%
Wijkverpleegkundige	83%	71%	32%	12%	4%
Verzorgend					
Verzorgende individuele gezondheidszorg	70%	63%	24%	6%	0%
Verzorgende instelling	32%	28%	11%	3%	0%
Verzorgende thuiszorg	25%	22%	8%	4%	0%
Krappe en talrijke beroepen in de gezondheidszorg					
Mondhygiënist	97%	97%	90%	79%	65%
Praktijkondersteuner bedrijfsarts	97%	96%	88%	75%	63%
Sociaal verpleegkundige	95%	93%	76%	53%	37%
Specialist ouderengeneeskunde	95%	93%	75%	53%	35%
Tandarts	98%	90%	65%	41%	27%
Verpleegkundig specialist	96%	89%	64%	43%	29%
Hulp in de particuliere huishouding	81%	79%	60%	29%	9%
Bedrijfsarts	97%	83%	56%	37%	25%
Klinisch psycholoog	94%	85%	53%	31%	17%

Bron: ABN AMRO Arbeidsmarktindicator

Opvallend is dat bij de krappe en talrijke beroepen in de gezondheidszorg de krapte meer wordt gedreven door een beperkt aantal werkzoekenden dan de zoekstraal, terwijl dit binnen de beroepsgroepen verpleegkundig en verzorgend minder het geval is. Wederom zien we ook hier dat de aanpassing van de reisbereidheid in sommige beroepen een effect kan hebben op de krapte, maar dat dit per beroep verschilt. Bij het beroep mondhygiënist en praktijkondersteuner bedrijfsarts wordt de krapte meer gedreven door een beperkt aantal werkzoekenden dan door de zoekstraal, aangezien ook bij de grootste zoekstraalconversie de krapte hier nog hoog is (65% en 63% respectievelijk). Daarentegen wordt de krapte in beroepen als hulp in de particuliere huishouding (9%), klinisch psycholoog (17%) en gezondheidszorgpsycholoog (17%) meer gedreven door de zoekstraal.

Oplossing 2: Mogelijke overstappen naar (aanverwante) beroepsgroepen

Ten tweede bekijken we welke beroepen dichtbij een overstap liggen naar krappe beroepen in de zorg en energietransitie. Hierbij nemen we het krappe beroep als startpunt en bekijken we voor degenen die dit beroep als 'wensberoep' hebben opgegeven, vanuit welke 'ervaringsberoepen' ze komen¹. Zo krijgen we zicht op interesse en ervaring van werkzoekenden. Hiermee worden werkgevers bewust vanuit welke hoeken werkzoekenden kunnen komen en krijgen werknemers wellicht een beter idee van bredere mogelijkheden. Of de match uiteindelijk ook haalbaar is bekijken we hier niet².

Voor technische beroepen grootste interesse uit dezelfde sector of beroepsgroep

De grootste interesse voor een beroep komt uit dezelfde sector of beroepsgroep, dat is een duidelijk zichtbaar patroon en is ook logisch. Maar er zijn ook werkzoekenden die van een andere hoek komen. Werkgevers kunnen er dus baat bij hebben om te zoeken buiten hun sector of beroepsgroep om werkenden aan te spreken.

Werkzoekenden zoeken vooral in dezelfde sector

Percentage van totaal interesse in technisch beroep in 2022

Recentst uitgeoefende beroep	WW'ers met interesse in technisch beroep
Technische beroepen	67%
Transport en logistiek beroepen	6%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	4%
Dienstverlenende beroepen	3%
Agrarische beroepen	2%
Commerciële beroepen	2%
Managers	2%
Andere	4%
Onbekend	10%
Totaal	100%

Bron: UWV, ABN AMRO

Voor de technische beroepen laat de analyse zien dat 67% binnen dezelfde sector blijft zoeken, maar ook vanuit andere sectoren is er interesse voor een technisch beroep; bijvoorbeeld uit de sectoren transport en logistiek (6%), bedrijfseconomische & administratieve beroepen (4%) en dienstverlenende beroepen (3%). Uit andere sectoren is de interesse relatief beperkt.

Binnen de technische beroepen zoomen we in op de beroepsgroep elektriciens en elektronicamonteurs; aangezien dit ook krappe beroepen in de energie transitie bevat, zoals installatiemonteurs. Ook hier kwam de grootste interesse uit dezelfde beroepsgroep (42%). Andere interesse komt uit de beroepsgroepen machinemonteurs (6%), technici bouwkunde en natuur (4%), loodgieters en pijpfitters (3%) en hulpkrachten bouw en industrie (2%).

Verzorgenden relatief veel interesse uit andere beroepsgroepen

Ook voor de zorg (gespecialiseerd verpleegkundigen, verpleegkundigen (mbo) en verzorgenden) komt de grootste interesse uit dezelfde sector, maar bij verzorgenden zien we relatief veel interesse vanuit andere sectoren: zo komt bijvoorbeeld 6% van de geïnteresseerden om verzorgende te worden zelf uit een technisch beroep.

Binnen de zorgsector zien we ook dat de grootste interesse komt van personen die voorheen al in dezelfde beroepsgroep werkzaam waren. Zo komt de grootste interesse voor gespecialiseerd verpleegkundigen uit verpleegkundigen (mbo) of uit beroepen die als gespecialiseerd verpleegkundige worden gezien, zoals teamleiders zorg en hoofdverpleegkundigen, verpleegkundigen psychiatrie en gespecialiseerd verpleegkundigen.

¹ We bekijken het percentage van het aantal WW'ers zonder dienstverband dat interesse had in de sector of beroepsgroep, in het jaar 2022.

² Een voorbeeld waar dit wel gebeurt is de overstapberoepen publicatie van het UWV (lees [hier](#) meer), waarin ze overstappen in kaart brengen op basis van de overstappen die de afgelopen jaren relatief vaak door andere werkzoekenden gemaakt zijn.

Voor verpleegkundige (mbo) wil 64% binnen dezelfde beroepsgroep blijven. Andere beroepsgroepen met interesse in dit beroep zijn wijkverpleegkundigen, gespecialiseerd verpleegkundigen en verpleegkundigen psychiatrie. Maar, zoals blijkt uit deze cijfers, is de interesse uit andere beroepsgroepen relatief beperkt ten opzichte van het blijven binnen dezelfde beroepsgroep.

Ook het gros van de WW'ers die interesse hebben om verzorgende te worden, was dit al in het meest recente beroep. Zo komen de geïnteresseerden voornamelijk uit de beroepsgroepen helpenden, verzorgenden IG, zorg hulpen & zorgassistenten en verzorgenden overig.

Werkzoekenden vooral uit zelfde sector, maar verschillen per beroep

Percentage van totaal aantal WW'ers met interesse in zorg beroep in 2022.

Recentst uitgeoefende beroep	Gespecialiseerd verpleegkundigen	Verpleegkundige (mbo)	Verzorgenden
Zorg en welzijn beroepen	62%	58%	35%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	5%	5%	9%
Technische beroepen	2%	3%	6%
Managers	8%	2%	2%
Transport en logistiek beroepen	1%	2%	4%
Dienstverlenende beroepen	1%	1%	11%
Andere	4%	4%	11%
Onbekend	17%	25%	21%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: UWV, ABN AMRO

Conclusie en beleidsaanbevelingen

De bovenstaande analyse vertelt ons twee dingen. Allereerst kan een zoekstraal aanpassing de krapte verkleinen maar de impact hiervan verschilt per beroep, sector en regio³. Ten tweede is er interesse in het overstappen naar andere beroepsgroepen, maar in de data voor de door ons onderzochte sectoren is de grootste bereidheid nog steeds voor een (over)stap binnen dezelfde beroepsgroep. Er lijken fricties op de arbeidsmarkt te zijn die ervoor zorgen dat het lastiger is om te wisselen van beroepsgroep. Denk aan andere kwalificaties (opleidingsniveau of vaardigheden), beperkt zicht op mogelijk interessante vacatures buiten de beroepsgroep, of simpelweg geen bereidheid om een overstap te maken; 'onbekend maakt onbemind'.

In een toekomst – waarin de arbeidsmarkt waarschijnlijk veranderingen gaat doormaken door de energietransitie en vergrijzing – zal het belangrijker worden om voor eenduidigheid te zorgen en fricties weg te nemen voor diegenen die interesse hebben in een beroepsgroep-wissel. Een brede voorlichtingscampagne voor overstapmogelijkheden naar krappe beroepen uit andere sectoren kan vanuit dat perspectief wellicht waardevol zijn. Daarnaast onderstreept dit onderzoek het belang van het gebruik van granulaire arbeidsmarktdata (op zowel geografisch als temporeel gebied) aangezien uit de reisbereidheid-analyse blijkt dat er grote regionale verschillen zijn en eventuele oplossingen voor de krapte ook regionaal toegespitst zouden kunnen worden.

³ Merk op dat het vergoten van de zoekstraal betekent dat we meer werkzoekenden kunnen koppelen aan dezelfde vacatures, waardoor we in de praktijk een overschatting maken van het aantal vacatures dat vervuld kan worden. Namelijk, elke vacature kan maar één keer worden vervuld.

DISCLAIMER

This document has been prepared by ABN AMRO. It is solely intended to provide financial and general information on economics. The information in this document is strictly proprietary and is being supplied to you solely for your information. It may not (in whole or in part) be reproduced, distributed or passed to a third party or used for any other purposes than stated above. This document is informative in nature and does not constitute an offer of securities to the public, nor a solicitation to make such an offer.

No reliance may be placed for any purposes whatsoever on the information, opinions, forecasts and assumptions contained in the document or on its completeness, accuracy or fairness. No representation or warranty, express or implied, is given by or on behalf of ABN AMRO, or any of its directors, officers, agents, affiliates, group companies, or employees as to the accuracy or completeness of the information contained in this document and no liability is accepted for any loss, arising, directly or indirectly, from any use of such information. The views and opinions expressed herein may be subject to change at any given time and ABN AMRO is under no obligation to update the information contained in this document after the date thereof.

Before investing in any product of ABN AMRO Bank N.V., you should obtain information on various financial and other risks and any possible restrictions that you and your investments activities may encounter under applicable laws and regulations. If, after reading this document, you consider investing in a product, you are advised to discuss such an investment with your relationship manager or personal advisor and check whether the relevant product –considering the risks involved- is appropriate within your investment activities. The value of your investments may fluctuate. Past performance is no guarantee for future returns. ABN AMRO reserves the right to make amendments to this material.

© Copyright 2024 ABN AMRO Bank N.V. and affiliated companies ("ABN AMRO")