

Duiding arbeidsmarkt-ontwikkelingen

Januari 2020



Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1. Uitgelicht: gevolgen vergrijzing voor arbeidsmarkt	3
1.1. Toename werknemers van 60 jaar en ouder	3
1.2. Sectorale verschillen werknemers van 60 jaar en ouder	4
1.3. Regionale verschillen werknemers van 60 jaar en ouder	5
2. Ontwikkeling WW-uitkeringen	7
2.1. Lopende WW-uitkeringen	7
2.2. Tijdreeksen WW-instroom en aantal verslagweken	8
2.3. Langdurige WW	9
3. Vacatureontwikkelingen	11
3.1. Totale vacaturemarkt	11
3.2. Vacatures naar beroepsniveau en beroepsklasse	12
4. Krapte op de arbeidsmarkt	15
4.1. Arbeidsmarkt blijft krap	15
4.2. Krapte naar beroep	16
4.3. Krapte naar arbeidsmarktregio	18
Bijlage I Ontslagvergunningen	20
Colofon	21

Samenvatting

Deze publicatie Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen heeft als speciaal thema de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking voor de arbeidsmarkt. Daarnaast komen enkele vaste onderwerpen aan de orde (ontwikkeling WW-uitkeringen, vacatures en krapte op de arbeidsmarkt).

- De vergrijzing van de Nederlandse bevolking drukt ook zijn stempel op de arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers van 60 jaar en ouder is in de afgelopen 10 jaar sterk gestegen. In het themahoofdstuk wordt nader bekeken in welke sectoren en regio's dit aandeel het grootst is en welke gevolgen dit heeft voor de vervangingsvraag. De toename van het aantal werknemers van 60 jaar en ouder leidt de komende jaren tot een grote vervangingsvraag door pensionering, maar daar staat tegenover dat het aanbod van het arbeid nog toeneemt doordat mensen langer doorwerken.
- UWV verstrekte eind december 2019 223 duizend lopende WW-uitkeringen. Vergeleken met een jaar eerder is het aantal lopende uitkeringen met 39 duizend gedaald (-15 procent). Het aantal nieuwe uitkeringen is (gemiddeld per week) in het vierde kwartaal van 2019 iets gestegen ten opzichte van een jaar eerder.
- Het aantal personen dat al een jaar of langer een WW-uitkering heeft gehad daalt sneller dan het aantal personen met een verstreken WW-duur korter dan een jaar. Tussen december 2018 en december 2019 nam het aantal langdurige WW'ers af met 35 procent en het aantal kortdurende WW'ers met 5 procent. Door de wettelijke verkorting van de WW-duur komen er nu minder mensen bij die recht hebben op WW-uitkering van een jaar of langer.
- Het aantal vacatures is in het afgelopen kwartaal weer verder gestegen. De stijging is het sterkst bij bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Daarbij gaat het vaak om specialisten in bedrijfsbeheer en administratie. Het grootste aantal vacatures is bij de technische beroepen.
- De arbeidsmarkt blijft krap. Op alle beroepsniveaus is de arbeidsmarkt krap, ook bij beroepen waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat. In vergelijking met een jaar geleden heeft de krapte zich uitgebreid naar meer beroepsgroepen en meer regio's.

1. Uitgelicht: gevolgen vergrijzing voor arbeidsmarkt

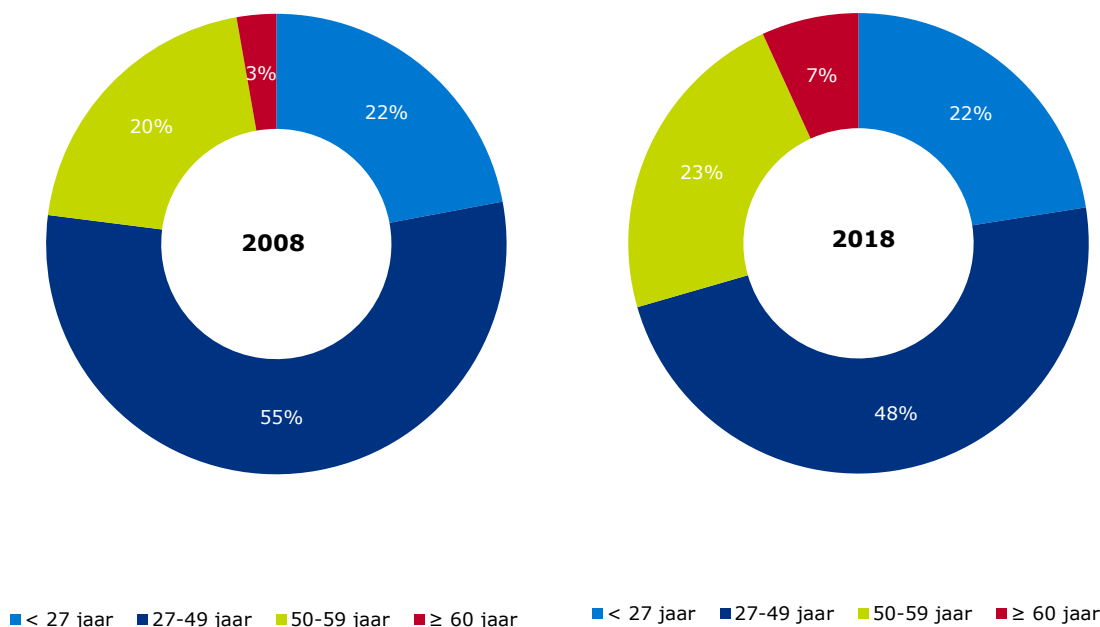
1.1. Toename werknemers van 60 jaar en ouder

De Nederlandse bevolking vergrijst. De gemiddelde leeftijd van de totale bevolking is gestegen van 31 jaar in 1950 tot 42 jaar in 2019. De gemiddelde leeftijd van de werkende beroepsbevolking is nu ook 42 jaar. Het aantal zestigers is de laatste tien jaar toegenomen van 1,7 miljoen naar 2,1 miljoen.

Vanaf 2005 zijn overheidsmaatregelen ingevoerd die vervroegd uittreden ontmoedigen. Vanaf 2013 wordt de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks verhoogd tot 67 jaar in 2024.¹ Volgens een brief van minister Koolmees aan de Tweede Kamer, blijft de AOW-leeftijd ook in 2025 67 jaar, maar dat moet nog wettelijk geregeld worden.² Inmiddels werkt 58 procent van de 60- tot 65-jarigen, terwijl dat tien jaar eerder 33 procent was. Van de 65- tot 70-jarigen heeft nu 17 procent betaald werk.³

Dat oudere werknemers langer doorwerken is ook zichtbaar in de samenstelling van het werknemersbestand: zoals figuur 1.1 laat zien is de grootste toename te zien bij werknemers van 60 jaar en ouder, maar ook het aandeel werknemers tussen de 50 en 60 jaar is sterk toegenomen.

Figuur 1.1 Aandeel werknemers naar leeftijdsklasse in 2008 en in 2018



Bron: UWV Polisadministratie

De gevolgen voor de arbeidsmarkt worden steeds duidelijker. De vergrijzing leidt tot een grote vervangingsvraag van arbeidskrachten, ondanks het feit dat mensen later met pensioen gaan. Bovendien bereikt het aandeel 50-plussers in de populatie 15-67 jaar het maximale niveau in 2023, om daarna te dalen.⁴ Met andere woorden, de vergrijzing neemt toe op landelijk niveau, maar is geconcentreerd in sommige sectoren waar veel ouderen werken. In een toenemend aantal sectoren ontstaan personeelstekorten. Deze tekorten zijn niet alleen te wijten aan de vergrijzing: door de aanhoudende economische groei zijn er meer vacatures dan ooit. Vergrijzing heeft overigens niet alleen gevolgen voor de vervangingsvraag. Omdat mensen langer doorwerken, is het ook van belang rekening te houden met de belastbaarheid van ouderen.

In paragraaf 1.2 worden de vijf sectoren met het hoogste aandeel werknemers van 60 jaar en ouder onder de loep genomen. De vergrijzing is daar diep verankerd. Tien jaar geleden hadden deze sectoren ook al een relatief hoog aandeel 60-plussers. Momenteel is ook het aandeel 50-plussers is daar bovengemiddeld hoog.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/aow-leeftijd-stijgt-minder-snel>

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/nieuws/2019/11/01/aow-leeftijd-na-uitwerking-pensioenakkoord-ook-in-2025-op-67>

³ CBS, De Arbeidsmarkt in cijfers 2018. In het vervolg van dit hoofdstuk gaat het vooral om de werknemers.

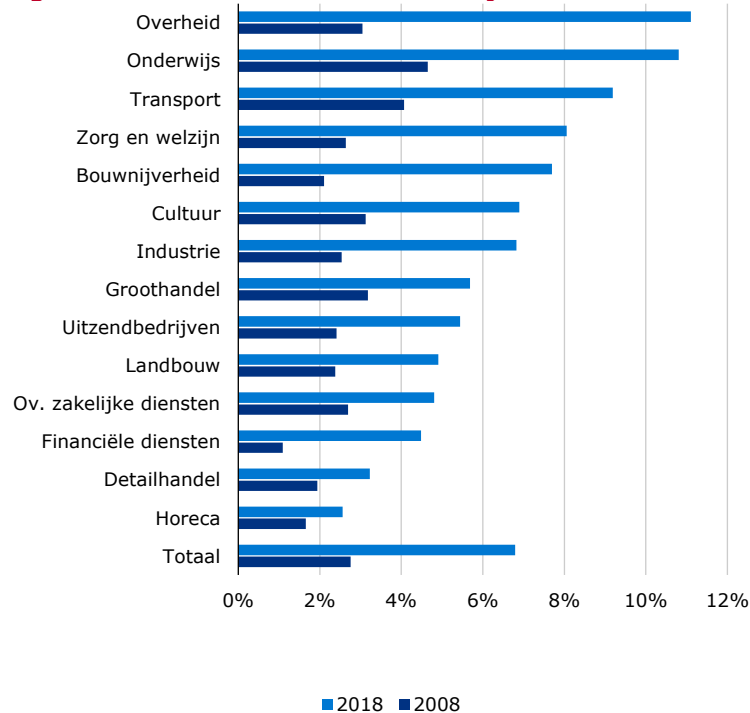
⁴ CBS, Statline (december 2019), *Prognose bevolking; geslacht en leeftijd, 2020-2060*.

In paragraaf 1.3 worden de regionale verschillen nader uitgelicht. De demografische kenmerken van de regio zijn ook terug te zien in het werknemersbestand. In de meer vergrijsde regio's aan de randen van Nederland is ook het aandeel werknemers van 60 jaar en ouder bovengemiddeld hoog. Dat geldt ook voor de voormalige groeikernen uit de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw. Van de jonge gezinnen, die zich destijds hebben gevestigd, zijn de ouders van toen inmiddels 50 jaar en ouder.

1.2. Sectorale verschillen werknemers van 60 jaar en ouder

Figuur 1.2 laat de ontwikkeling van het percentage werknemers van 60 jaar en ouder tussen 2008 en 2018 zien. De vijf sectoren met het hoogste aandeel werknemers van 60 jaar en ouder worden hieronder nader besproken.⁵

Figuur 1.2 Aandeel werknemers van 60 jaar en ouder in 2008 en in 2018



Bron: UWV Polisadministratie

Overheid

De overheid is de sector met het hoogste aandeel werknemers van 60 jaar en ouder: 11,1 procent, terwijl het gemiddelde op 6,8 procent ligt. Ook het aandeel werknemers tussen 50 en 60 jaar is bovengemiddeld: 33,5 procent bij de overheid tegenover 23 procent gemiddeld. Vooral bij het openbaar bestuur is er sprake van sterke vergrijzing. In 2018 is een derde van het personeel 55 jaar en ouder, bij de rechterlijke macht is dat zelfs 39 procent. Defensie heeft binnen de overheidssectoren het laagste aandeel werknemers van 55 jaar en ouder (16,4 procent). In het Openbaar Bestuur is in 2018 slechts 14 procent jonger dan 35 jaar. Bij de rechterlijke macht (5 procent) en provincies (11 procent) werken de minste jonge arbeidskrachten. Defensie heeft het hoogste aandeel jong personeel (44 procent). De gemiddelde leeftijd van het personeel bij het openbaar bestuur is 48 jaar, bij de politie 45 jaar en bij defensie 39 jaar.⁶

Onderwijs

Op de tweede plaats komt het onderwijs: 10,8 procent van het aantal werknemers is 60 jaar en ouder. De vergrijzing speelt hier al langer: in 2008 was het onderwijs niet alleen de sector met het hoogste aandeel medewerkers van 60 jaar en ouder, maar ook met het hoogste aandeel medewerkers tussen de 50 en 60 jaar. De gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel is 44 jaar, maar er zijn wel grote verschillen binnen het onderwijs: de gemiddelde leeftijd binnen het middelbaar beroepsonderwijs is ruim 47 jaar, in het wetenschappelijk onderwijs is dat 41 jaar. Het wetenschappelijk onderwijs heeft ook het grootste percentage medewerkers, dat jonger dan 35 jaar is: 39 procent. In het hoger beroepsonderwijs is dat slechts 17 procent en het middelbaar beroepsonderwijs 18 procent.⁷ Het personeelsbestand kent een hoge dynamiek: er niet alleen een hoge instroom vanuit de opleidingen, maar er is ook een hoge uitstroom

⁵ Deze indeling is gebaseerd op SV-sectoren (de sectorindeling voor de sociale verzekeringen). Deze indeling is zo goed mogelijk vertaald naar de SBI 2008 indeling die CBS hanteert.

⁶ <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/256341/trends-en-cijfers-2019-definitief.pdf>; zie ook <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/overheid/>

⁷ <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/256341/trends-en-cijfers-2019-definitief.pdf>; zie ook <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/onderwijs/>

van onderwijspersoneel. Omdat veel werknemers uit het onderwijs een bovenwettelijke WW-uitkering hebben, heeft Regioplan onlangs een onderzoek gedaan naar het onbenut arbeidspotentieel uit deze sector.⁸

Transportsector

Ook de transportsector kent relatief veel werknemers van 60 jaar en ouder. Dat blijft de komende jaren zorgen voor een grote vervangingsvraag. Zolang de economie groeit neemt ook de vraag naar personeel in de sector toe. Een lichtpuntje is dat het aantal mbo-studenten dat een opleiding volgt tot vrachtwagenchauffeur de laatste jaren weer is toegenomen. Ook wordt er voor dit beroep personeel geworven onder zij-instromers.⁹

Zorg en welzijn

De sector zorg en welzijn heeft op twee manieren met de vergrijzing te maken. De vergrijzing van het personeelsbestand leidt tot een grote uitstroom van personeel, terwijl door de vergrijzing van de bevolking de vraag naar zorg juist toeneemt. Een positief punt is wel dat de instroom van werknemers toeneemt. Sinds het begin van 2017 komen er meer werknemers in de zorg dan er weggaan.¹⁰

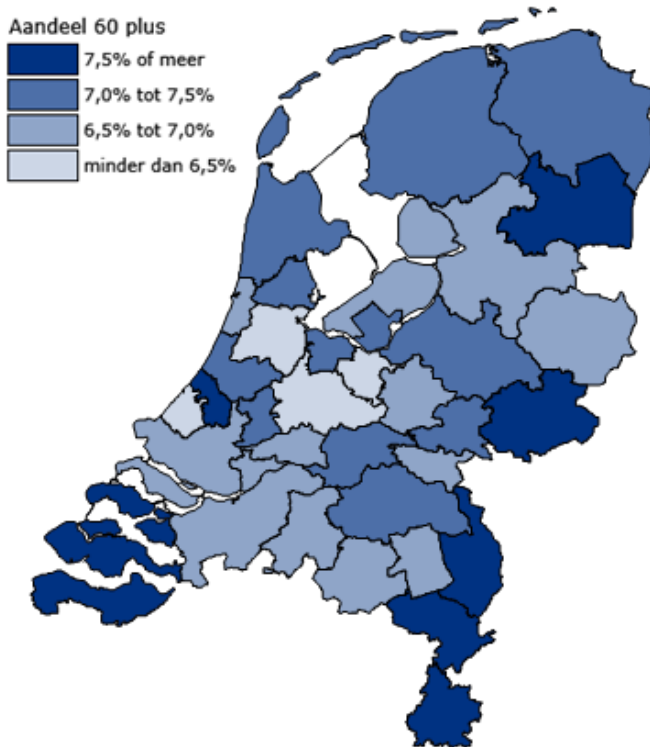
Bouwnijverheid

De vijfde sector met een hoog aandeel werknemers van 60 jaar en ouder is de bouwnijverheid. Ook daar leidt de vergrijzing tot personeelstekorten. Bovendien hebben veel werknemers, die tijdens de crisis hun baan hadden verloren, inmiddels werk gevonden in andere sectoren.¹¹

1.3. Regionale verschillen werknemers van 60 jaar en ouder

Er zijn zes arbeidsmarktregio's met een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 7,5 procent of meer (figuur 1.3). Vijf daarvan liggen aan de randen van Nederland. Deze regio's tellen niet alleen het hoogste aandeel oudere werknemers, maar ook het aandeel inwoners van 65 jaar en ouder is daar het hoogst. Jongeren verhuizen naar andere regio's voor studie en werk, de ouderen zijn honkvaster. Door de vergrijzing daalt ook het aantal geboorten.¹²

Figuur 1.3 Aandeel werknemers van 60 jaar en ouder per arbeidsmarktregio in 2018



Bron: UWV Polisadministratie

⁸ <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/12/18038-Re-integratie-stille-reserve-WW-po-Regioplan.pdf>

⁹ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/transport-logistiek/>

¹⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/48/er-komen-meer-werknemers-in-de-zorg-dan-er-weggaan>; zie ook <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/zorg/>

¹¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/22/het-lot-van-de-verdwenen-bouwwerkers>; zie ook

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/sector/bouwnijverheid/>

¹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/27/regionale-variantie-in-de-mate-van-vergrijzing>

Aan de hand van de publicatie Regio in Beeld wordt hieronder per arbeidsmarktregio gezien welke gevolgen dit heeft voor de vervangingsvraag.¹³

- De **Achterhoek** is met een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 8,3 procent de meest vergrijsde regio van Nederland. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van ruim 10.000 werknemers van 60-plus die in de Achterhoek wonen; gemiddeld circa 2.000 per jaar. Vooral in zorg & welzijn en industrie ontstaat de komende jaren veel vervangingsvraag door pensionering. Procentueel is de vergrijzing in de Achterhoek het sterkst bij de overheid, in het onderwijs en in de transportsector. De bevolking in de leeftijd van 15 tot 75 jaar (de potentiële beroepsbevolking) neemt in de Achterhoek in 2019 en 2020 licht af. Dit komt vooral door de vergrijzing. Toch neemt de beroepsbevolking tot eind 2020 nog toe, tot ruim 157.000. Het groeitempo is laag en zakt verder in. Dat de beroepsbevolking groeit, terwijl de potentiële beroepsbevolking afneemt komt door een hogere bruto arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking actief is op de arbeidsmarkt, dus betaald werk heeft of daar actief naar zoekt en daar ook direct voor beschikbaar is.¹⁴
- Op de tweede plaats komt **Zuid-Limburg** met een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 8,1 procent. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 19.000 in de regio woonachtige werknemers; ruim 3.000 per jaar. Vooral zorg & welzijn, industrie, overige zakelijke diensten en overheid en onderwijs krijgen te maken met vervangingsvraag door pensionering. Zuid-Limburg is een relatief sterk vergrijsde regio. Daardoor moeten steeds minder mensen steeds meer ouderen verzorgen, die bovendien vaak een complexere zorgvraag hebben. Hierdoor blijft de vraag naar personeel groot, vooral voor zorgprofessionals op mbo-niveau 3 en hoger. Ook in Zuid-Limburg neemt de potentiële beroepsbevolking af. Door de hogere arbeidsparticipatie neemt het aanbod op de arbeidsmarkt nog wel toe, maar het groeitempo zwakt de komende twee jaar af.¹⁵
- Op de gedeelde derde plaats komt **Noord-Limburg** met een aandeel werknemers van 60 jaar van 7,7 procent. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 10.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld 2.000 per jaar. De vergrijzing is het sterkst in de sectoren industrie, zorg & welzijn en transport. De afgelopen jaren is het aantal XXL-distributiecentra flink uitgebreid. Meer dan de helft van deze nieuwe centra in Nederland is gebouwd in Noord-Limburg. Gevolg is wel dat de vraag naar logistiek personeel in de regio ongekend hoog is. Ook in deze regio neemt de potentiële beroepsbevolking af, maar door de stijgende arbeidsparticipatie neemt het aanbod op de arbeidsmarkt in 2019 en 2020 nog toe.¹⁶
- Ook **Drenthe** heeft een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 7,7 procent. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 9.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld 1.500 per jaar. Het aandeel 60 plussers is het hoogst in de sectoren zorg & welzijn, industrie, onderwijs en overheid. Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 verder toe. Dit is volledig het gevolg van een hogere arbeidsparticipatie, want ook hier neemt de potentiële beroepsbevolking af.¹⁷
- Ook **Zeeland** heeft een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 7,7 procent. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 11.800 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld 2.000 per jaar. Dit speelt vooral in de sectoren zorg & welzijn en industrie. Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 verder toe. De potentiële beroepsbevolking in Zeeland stabiliseert zich in 2019 en 2020.¹⁸
- **Zuid-Holland Centraal** heeft een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 7,6 procent. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 11.900 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld zo'n 2.000 per jaar. De overheid, de sector zorg & welzijn en overige zakelijke diensten hebben in deze regio het hoogste aandeel 60 plussers. Er zijn de komende jaren (toenemende) tekorten voor een aantal beroepen in het onderwijs. Dit hangt samen met het relatief sterk vergrijsde personeelsbestand en het dalend aantal pabo-studenten de afgelopen jaren. Hierdoor loopt het tekort aan basisschoolleraren sterk op. De krapte in veel technische beroepen blijft de komende jaren aanhouden, onder meer omdat de komende jaren veel technische vakmensen met pensioen gaan. Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 nog toe. De potentiële beroepsbevolking neemt in 2019 en 2020 in deze regio nog wel toe met bijna één procent per jaar.¹⁹ De grootste gemeente in deze regio is Zoetermeer. Deze gemeente werd in 1962 als groeikern aangewezen. In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw kwamen hier veel jonge gezinnen wonen. De ouders van toen die hier zijn gebleven, zijn inmiddels 50 jaar en ouder.²⁰

Aan de andere kant van het spectrum staat **Groot-Amsterdam**: Groot Amsterdam is met een aandeel werknemers van 60 jaar en ouder van 5,6 procent de minst vergrijsde arbeidsmarktregio van Nederland. Maar dat neemt niet weg dat ook de vergrijzing in deze regio de komende jaren kan leiden tot vervanging van zo'n bijna 28.000 in de regio woonachtige werknemers; gemiddeld 4.600 per jaar. Vooral zorg & welzijn, overige zakelijke diensten en onderwijs krijgen hier de komende jaren mee te maken. Groot Amsterdam kent nog een toename van de potentiële beroepsbevolking van 1,3 procent per jaar.²¹

¹³ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regionale-publicaties/regio-in-beeld/>. De indeling in arbeidsmarktregio's van 2019 wordt hier gevolgd.

¹⁴ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Achterhoek.pdf

¹⁵ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_ZuidLimburg.pdf

¹⁶ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_NoordLimburg.pdf

¹⁷ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Drenthe.pdf

¹⁸ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_Zeeland.pdf

¹⁹ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_ZuidHollandCentraal.pdf

²⁰ https://www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/PBL2017_De-grijze-groeikern-2859.pdf

²¹ https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/Regio_in_Beeld_GrootAmsterdam.pdf

2. Ontwikkeling WW-uitkeringen

2.1. Lopende WW-uitkeringen

UWV verstrekke eind december 2019 223 duizend lopende WW-uitkeringen. Vergeleken met een jaar eerder is het aantal uitkeringen met 39 duizend gedaald (-15 procent).²²

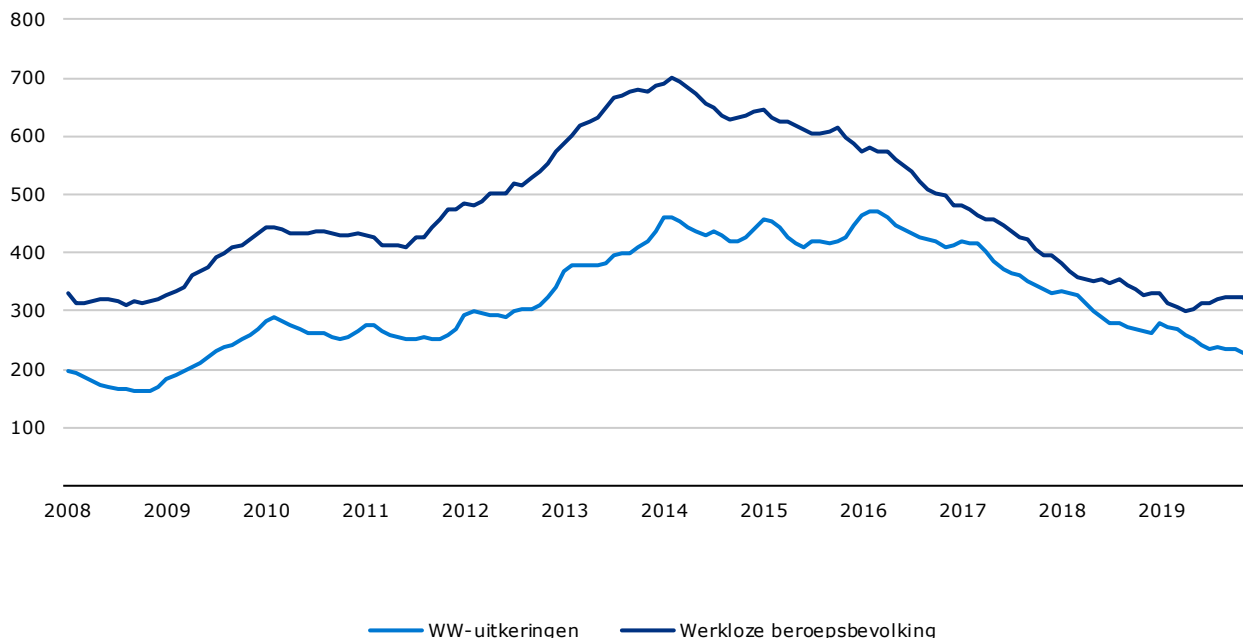
In december 2019 waren er volgens het CBS 302 duizend werklozen. Dat is 8 procent minder dan in december 2018. De werkloosheid lag in december op 3,2 procent van de beroepsbevolking, een jaar eerder nog op 3,6 procent. Daarmee ligt het net iets lager dan voor het begin van de economische crisis in 2008.²³

De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen volgt om een aantal redenen niet precies de ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking (figuur 2.1).

- Niet iedereen met een WW-uitkering wordt tot de werkloze beroepsbevolking gerekend.²⁴ Mensen met een gedeeltelijke WW-uitkering vallen daar bijvoorbeeld niet onder. Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) in 2015 komt dat meer voor dan voorheen. Uitkeringen worden pas beëindigd nadat is vastgesteld dat er voldoende inkomsten zijn. Daardoor daalt het aantal WW-uitkeringen pas vanaf 2016, terwijl de werkloosheid al vanaf 2014 daalt.
- Niet elke werkloze heeft een WW-uitkering. Dat kan zijn omdat er nog onvoldoende gewerkt is om recht op een WW-uitkering te hebben, of omdat de WW-uitkering is afgelopen zonder dat iemand nieuw werk heeft gevonden. Er kan wel sprake zijn van een andere uitkering, zoals een bijstandsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- De verkorting van de wettelijke WW-duur heeft eraan bijgedragen dat het aantal lopende WW-uitkeringen sneller is gedaald dan de werkloze beroepsbevolking.
- De werkloosheid kan ook stijgen doordat meer mensen zich gaan aanbieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om mensen die voorheen niet tot de beroepsbevolking werden gerekend, omdat ze niet werkten en ook geen werk zochten. Volgens het CBS heeft dat in het tweede en derde kwartaal van 2019 tot een hogere werkloosheid geleid, doordat niet iedereen meteen werk vond. In december werd dat weer goedgemaakt, doordat meer toetreders tot de arbeidsmarkt direct werk vonden.²⁵

Figuur 2.1 Lopende WW-uitkeringen en werkloze beroepsbevolking

Aantal per maand, in duizendtallen



De werkloze beroepsbevolking is door het CBS gecorrigeerd voor seizoensinvloeden. Het aantal WW-uitkeringen wordt daar niet voor gecorrigeerd.

Bron: UWV en CBS

²² Dit resultaat is mogelijk beïnvloed door een administratieve wijziging die in box 1.1 wordt toegelicht.

²³ CBS (januari 2010), Maandbericht beroepsbevolking december 2019.

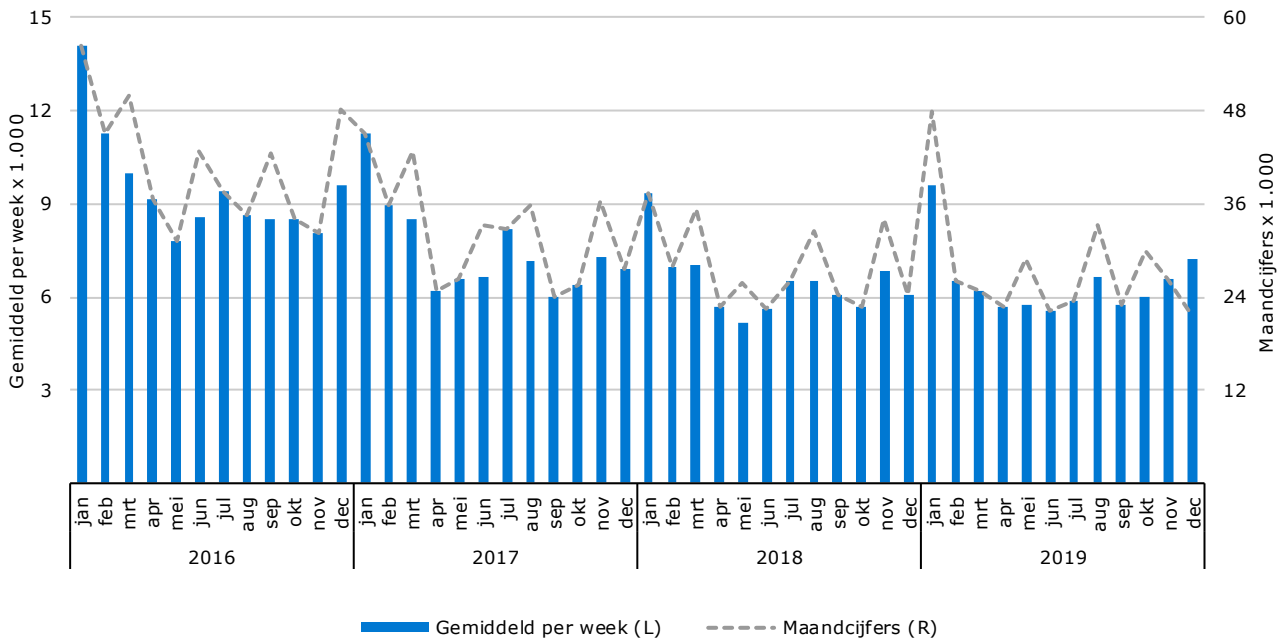
²⁴ Volgens de internationale definitie vallen daar alleen mensen zonder werk (van minimaal een uur per week) onder die willen werken en recent actief hebben gezocht naar werk.

²⁵ CBS (januari 2010), Maandbericht beroepsbevolking december 2019.

2.2. Tijdreeksen WW-instroom en aantal verslagweken

UWV publiceert in de Nieuwsflits Arbeidsmarkt de WW-cijfers per maand. Een verslagmaand kan bestaan uit vier of vijf weken (december 2019 vormt hierop een uitzondering, zie box 1.1). Vooral bij instroom- en uitstroomcijfers is het daarom lastig om (groepen) maanden met elkaar te vergelijken, want de verslagperiode is niet altijd even lang. De afwisseling van vier- en vijfweekse verslagperioden maakt tijdreeksen grilliger. Seizoenspatronen zijn daardoor minder goed te zien. Door het aantal nieuwe WW-uitkeringen per maand te delen door het aantal verslagweken, ontstaat een duidelijker beeld. Figuur 2.2 vergelijkt het resultaat met de oorspronkelijke maandcijfers. Nu is elk jaar een piek in de WW-instroom te zien in januari. De piek in de maandcijfers is in januari 2019 wat extremer dan in voorgaande jaren, onder andere doordat januari 2019 een verslagmaand is met vijf weken. Ook de stijging van het maandcijfer van augustus 2019 komt deels door een verschillend aantal weken. De laatste twee maanden van 2019 dalen de maandcijfers, maar gemiddeld per week is er een toename. Voor de tijd van het jaar is dat niet zo bijzonder. De instroom in de WW is 's winters namelijk altijd hoger dan in de rest van het jaar.²⁶

Figuur 2.2 Instroom in WW-uitkeringen, gemiddeld per week (linkeras) en maandcijfers (rechteras)
In duizendtallen



Bron: UWV

Figuur 2.3 geeft voor de laatste drie maanden de ontwikkeling van de gemiddelde WW-instroom per week weer, vergeleken met vorige jaren (figuur 2.3). In het vierde kwartaal is het aantal nieuwe WW-uitkeringen met 4,1 procent gestegen ten opzichte van een jaar geleden. Er is niet één beroepsgroep of sector aan te wijzen die verantwoordelijk is voor deze toename. Kijken we ook naar de andere kwartalen, dan vertoont 2019 een wisselend beeld: in het eerste en derde kwartaal was de WW-instroom lager dan in 2018, in het tweede en vierde kwartaal was de instroom hoger dan een jaar geleden.

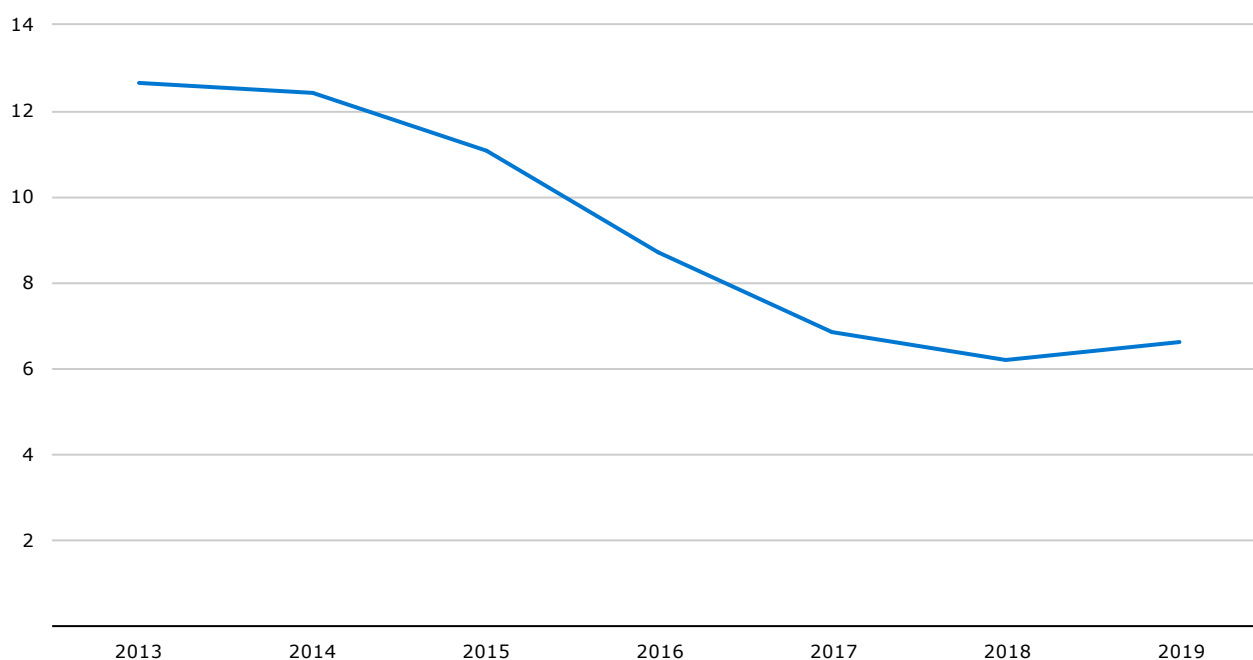
Box 2.1. Minder verslagweken in december 2019

UWV rapporteert over WW-ontwikkelingen per verslagmaand en verslagjaar. Normaal gesproken bestaat een verslagmaand uit vier of vijf weken en een verslagjaar in totaal uit 52 weken. 2019 bestaat echter uit 51 verslagweken en 2020 zal bestaan uit 53 weken. Dat komt omdat UWV een van de onderliggende systemen van de WW per januari 2020 heeft vervangen. UWV is namelijk bezig met modernisering en vereenvoudiging van het ICT landschap (zie UWV informatieplan 2019- 2023). Om de overgang soepel te laten verlopen is het oude systeem op donderdag 19 december 2019 afgesloten. Voor de WW-statistieken, waaronder de uitkomsten in deze notitie, betekent dit dat december 2019 feitelijk uit drie verslagweken bestaat en dat januari 2020 zal bestaan uit zes weken (5 reguliere weken + de laatste week van december 2019). Het gevolg hiervan is dat de gerapporteerde in- en uitstroom in de WW 2019 lager is dan wat feitelijk het geval is en dat naar verwachting de gerapporteerde in- en uitstroom in januari 2020 hoger zal zijn. De gevolgen voor de telling van het aantal lopende WW-uitkeringen zijn naar verwachting beperkt. Mogelijk zal het werkelijke aantal WW-uitkeringen iets hoger zijn dan we rapporteren, namelijk als de instroom in de WW in de laatste week van december 2019 veel hoger is dan de uitstroom uit de WW.

²⁶ Daarnaast is er in de zomermaanden een gebruikelijke seizoenspiek bij de pedagogische beroepen die voor wat meer instroom zorgt. Zie voor meer informatie hierover de notitie [Duiding arbeidsmarktontwikkelingen april 2019](#).

Figuur 2.3 Gemiddelde WW-instroom per week in de afgelopen drie maanden (oktober t/m december), vergeleken met voorgaande jaren

In duizendtallen



Bron: UWV

2.3. Langdurige WW

Het aantal personen dat al een jaar of langer een WW-uitkering heeft gehad daalt sneller dan het aantal personen met een verstreken WW-duur korter dan een jaar.²⁷ Tussen december 2018 en december 2019 nam het aantal langdurige WW'ers af met 35 procent en het aantal kortdurende WW'ers met 5 procent. Daardoor daalde het aandeel van de WW'ers met een uitkering van een jaar of langer onder alle personen met een WW-uitkering van 31 naar 23 procent. Tot halverwege 2018 waren het juist de kortere uitkeringen die het snelst daalden. Die nemen nog steeds in ongeveer hetzelfde tempo af. De verandering zit bij de langere uitkeringen.

Het aantal personen met langdurige WW daalde in 2019 sterker dan in 2018. Er zijn nu minder WW'ers die de grens van 12 maanden bereiken (deels doordat ze al voor die tijd werk hebben gevonden, deels door een minder snelle opbouw van WW-rechten²⁸). Daardoor komen er minder nieuwe langdurige WW'ers bij.

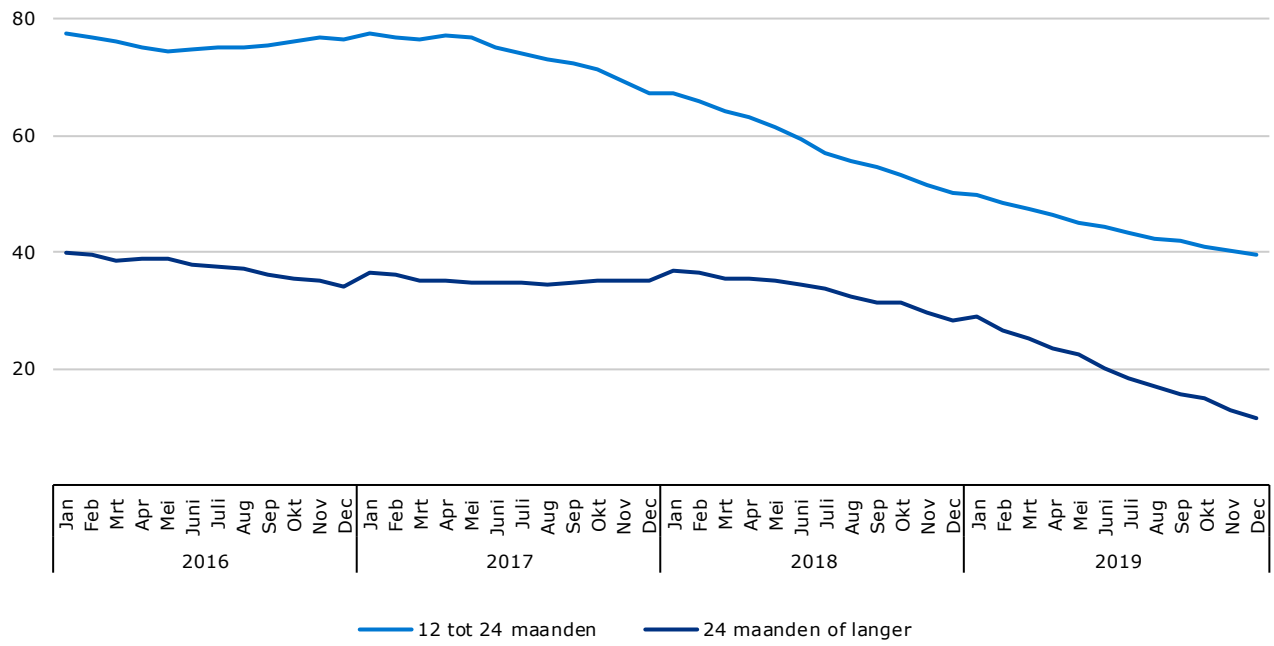
Binnen de groep personen met een langdurige WW-uitkering daalde tussen december 2018 en december 2019 het aantal met een WW-duur van 24 maanden of langer bijna drie keer zo snel als het aantal met een WW-duur van 12 tot 24 maanden (figuur 2.4). De afname bedroeg respectievelijk 60 en 21 procent. Vanaf januari 2019 laat de groep van 24 maanden en langer een versnelling van de afname zien. Dat heeft vooral te maken met de geleidelijke verkorting van de WW-duur sinds 1 januari 2016. Sinds 1 april 2019 geldt een maximale WW-duur van 24 maanden.²⁹ In de notitie 'Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen juli 2019' zijn we hier uitgebreider op ingegaan.

²⁷ Het gaat hier dus om de verstreken WW-duur, niet om de totale WW-duur waarop iemand recht heeft!

²⁸ Meer hierover in hoofdstuk 1 van de publicatie Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen Juli 2019.

²⁹ Vanaf 1 januari 2016 is de maximale WW-duur elk kwartaal met een maand ingekort, totdat met ingang van 1 april 2019 de nieuwe maximale WW-duur van 24 maanden werd bereikt. Deze wijziging kan voor het eerst in februari 2019 invloed hebben gehad op de cijfers over personen met een lopende WW-uitkering.

Figuur 2.4 Personen met langdurige WW-uitkering, tot en vanaf 24 maanden (x 1.000)



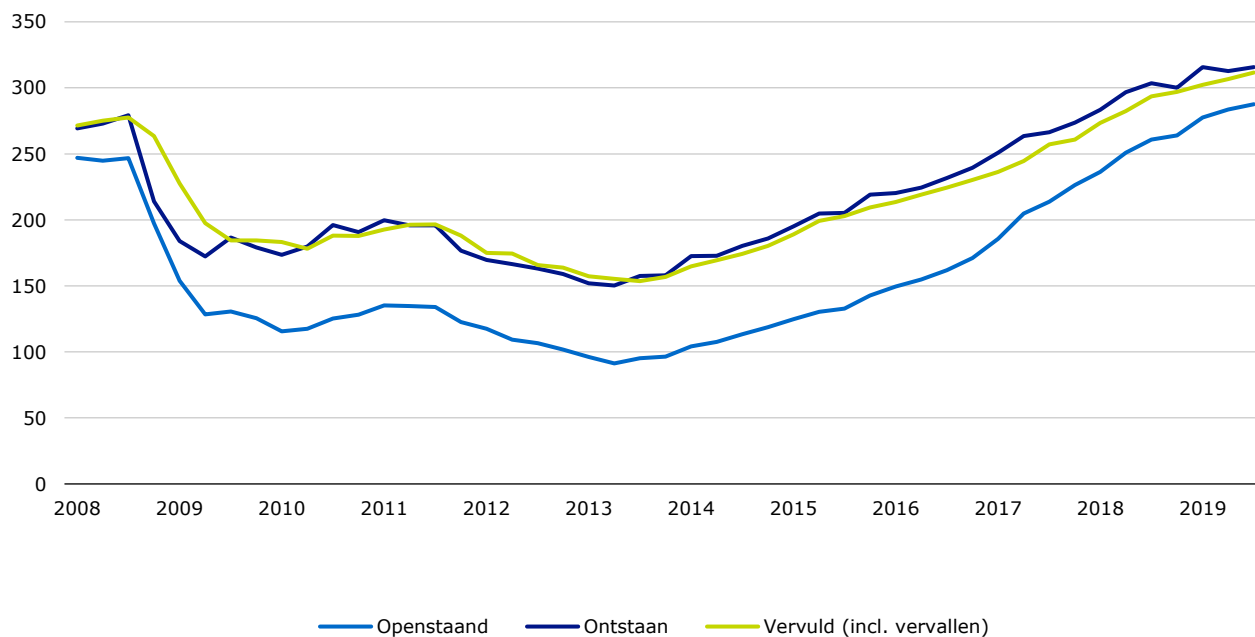
Bron: UWV

3. Vacatureontwikkelingen

3.1. Totale vacaturemarkt

Het aantal openstaande vacatures was volgens CBS eind september 2019 met 288 duizend groter dan ooit. In het derde kwartaal van 2019 ontstonden er 316 duizend nieuwe vacatures en werden er 312 duizend vacatures vervuld.³⁰ Het aantal openstaande vacatures neemt nu al ruim zes jaar lang elk kwartaal verder toe.

Figuur 3.1 Aantal openstaande, ontstane en vervulde vacatures (na correctie voor seizoenseffecten) per kwartaal (x 1.000)



Bron: CBS

Vacaturegraad

De vacaturegraad meet het aantal openstaande vacatures per 1.000 banen van werknemers. Dat is een goede maatstaf om de vacatureontwikkeling per sector te vergelijken, ongeacht de omvang van sectoren. In het derde kwartaal van 2019 is de vacaturegraad over alle sectoren 33 vacatures per 1.000 banen. Vergeleken met een jaar geleden is de vacaturegraad in bijna alle sectoren toegenomen. De ICT-sector heeft nog steeds de hoogste vacaturegraad (66 vacatures per 1.000 banen), gevolgd door de bouwnijverheid (55) en de horeca (51).³¹

³⁰ Bovenstaande aantallen zijn na correctie voor seizoenseffecten. Bron: CBS, Kwartaalbericht Arbeidsmarkt, 14 november 2019: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/46/meer-werklozen-maar-arbeidsmarkt-blijft-krap>

³¹ CBS, Statline (november 2019), Vacatures; vacaturegraad naar SBI 2008.

Figuur 3.2 Vacaturegraad per bedrijfstak



Bron: CBS (*=voorlopige cijfers)

Ook het aantal banen groeit verder

Het aantal banen groeit nu al ruim vijf jaar onafgebroken. Het tempo van de banengroei neemt wel af. De banengroei in het derde kwartaal van 2019 betreft vooral werknemersbanen: 22.000 meer dan in het vorige kwartaal en 150.000 meer dan in hetzelfde kwartaal van 2018. De sterkste stijging op jaarbasis is in de gezondheidszorg (+46.000) en in handel, vervoer en horeca (+38.000). Het aantal banen van zelfstandigen neemt af: 2.000 minder dan in het vorige kwartaal en 24.000 minder dan een jaar geleden.³²

Uitzendwerk

Sinds begin november 2018³³ is het aantal door de ABU gemeten uitzenduren in elke periode steeds lager dan in dezelfde periode van het voorgaande jaar. Begin december 2019 lag het aantal uitzenduren 11 procent lager dan begin december 2018.³⁴ Het aantal uitzendkrachten is in het 3^e kwartaal van 2019 41.000 lager dan in hetzelfde kwartaal van vorig jaar (volgens de meting van het CBS).³⁵

3.2. Vacatures naar beroepsniveau en beroepsklasse

UWV heeft op basis van gegevens van CBS en Jobfeed een schatting gemaakt van het aantal vacatures per beroep en per arbeidsmarktregio.³⁶

³² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/52/bbp-groeit-met-0-4-procent-in-derde-kwartaal-2019>

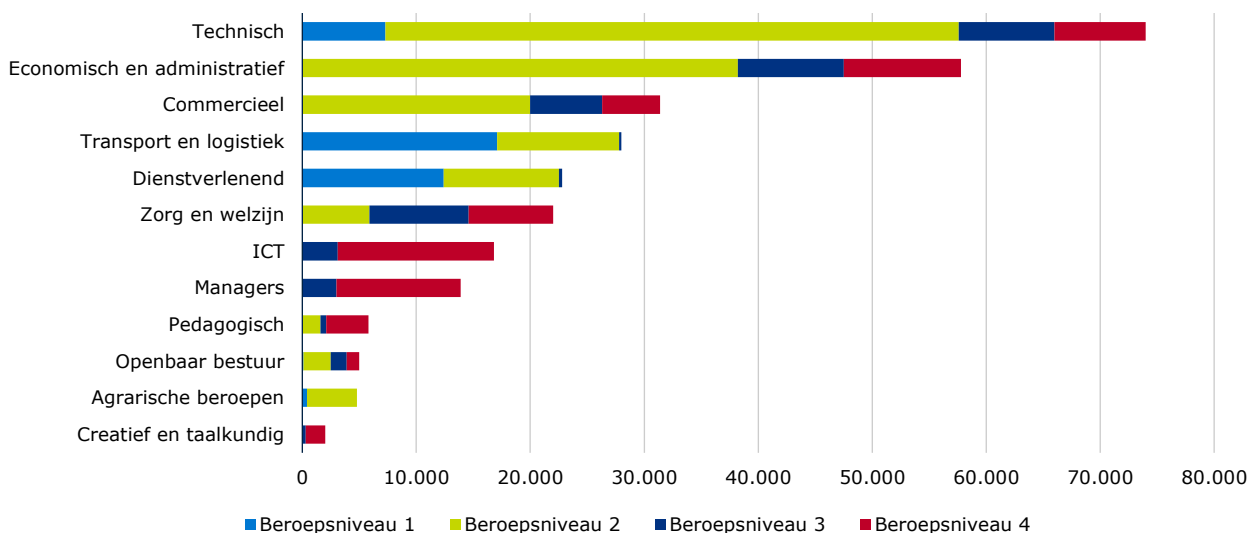
³³ Omdat de ABU per 4-weekse periode rapporteert kan een periode ook aan het begin van de maand eindigen.

³⁴ <https://www.abu.nl/kennisbank/marktcijfers/uren-en-omzet-uitzendbranche-periode-12-week-45-48/>

³⁵ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table?ts=1578577289153>

³⁶ Deze aantallen zijn niet gecorrigeerd voor seizoeneffecten. Voor het CBS geeft seizoenscorrectie een zuiverder beeld van de arbeidsmarktontwikkeling. Voor een uitvoeringsorganisatie als UWV is het belangrijker om te weten hoeveel vacatures er feitelijk zijn. Bovendien worden deze vacaturecijfers als input gebruikt voor de spanningsindicator (zie Box 4.1).

Figuur 3.3 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en beroepsniveau



Bron: UWV

Figuur 3.3 toont de openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2019 naar beroepsklasse en –niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveau in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

ISCO is een internationale classificatie. ISCO classificeert beroepen volgens de belangrijkste taken en activiteiten.

Tabel 3.1 Openstaande vacatures naar beroepsniveau (ISCO)

	Aantal 3e kwartaal 2019	Aantal 2e kwartaal 2019	Aantal 3e kwartaal 2018	Mutatie t.o.v. vorig kwartaal	Mutatie t.o.v. jaar geleden
ISCO beroepsniveau 1	37.200	39.400	32.900	-6%	13%
ISCO beroepsniveau 2	143.400	146.900	136.400	-2%	5%
ISCO beroepsniveau 3	41.300	42.600	31.700	-3%	30%
ISCO beroepsniveau 4	61.900	63.500	57.300	-3%	8%
Totaal	283.800	293.800	258.300	-3%	10%

Bron: UWV

De sterkste stijging t.o.v. van een jaar geleden is te zien bij beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is. Het gaat om een breed scala van beroepen. In het 3^e kwartaal van 2019 zijn er op beroepsniveau 3 veel vacatures voor bedrijfseconomische beroepen (zoals accountants en bedrijfskundigen), voor technische personeel (zoals bouwkundigen en productieleiders in bouw en industrie) en voor personeel in de zorg (zoals medisch praktijkassistenten en verpleegkundigen).

Op beroepsniveau 1, eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat, is het aantal vacatures in een jaar tijd ook sterk gestegen. Het gaat vooral om dienstverlenende beroepen, zoals horeca en schoonmaak, technische beroepen (bouw en industrie) en transportberoepen.

Tabel 3.2 Openstaande vacatures naar beroepsklasse (BRC)

	Aantal 3e kwartaal 2019	Aantal 2e kwartaal 2019	Aantal 3e kwartaal 2018	Mutatie t.o.v. vorig kwartaal	Mutatie t.o.v. jaar geleden
Agrarische beroepen	4.800	4.400	4.800	9%	0%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	57.800	60.300	45.500	-4%	27%
Commerciële beroepen	31.300	31.100	28.100	1%	11%
Creatieve en taalkundige beroepen	2.000	1.900	1.800	5%	11%
Dienstverlenende beroepen	22.700	25.600	21.500	-11%	6%
Ict beroepen	16.700	17.300	14.900	-3%	12%
Managers	13.900	14.000	10.900	-1%	28%
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	4.900	4.900	5.300	0%	-8%
Pedagogische beroepen	5.800	6.700	6.000	-13%	-3%
Technische beroepen	73.900	77.800	73.700	-5%	0%
Transport en logistiek beroepen	27.900	26.700	28.700	4%	-3%
Zorg en welzijn beroepen	22.000	21.500	17.000	2%	29%
Totaal	283.800	293.800	258.300	-3%	10%

Bron: UWV

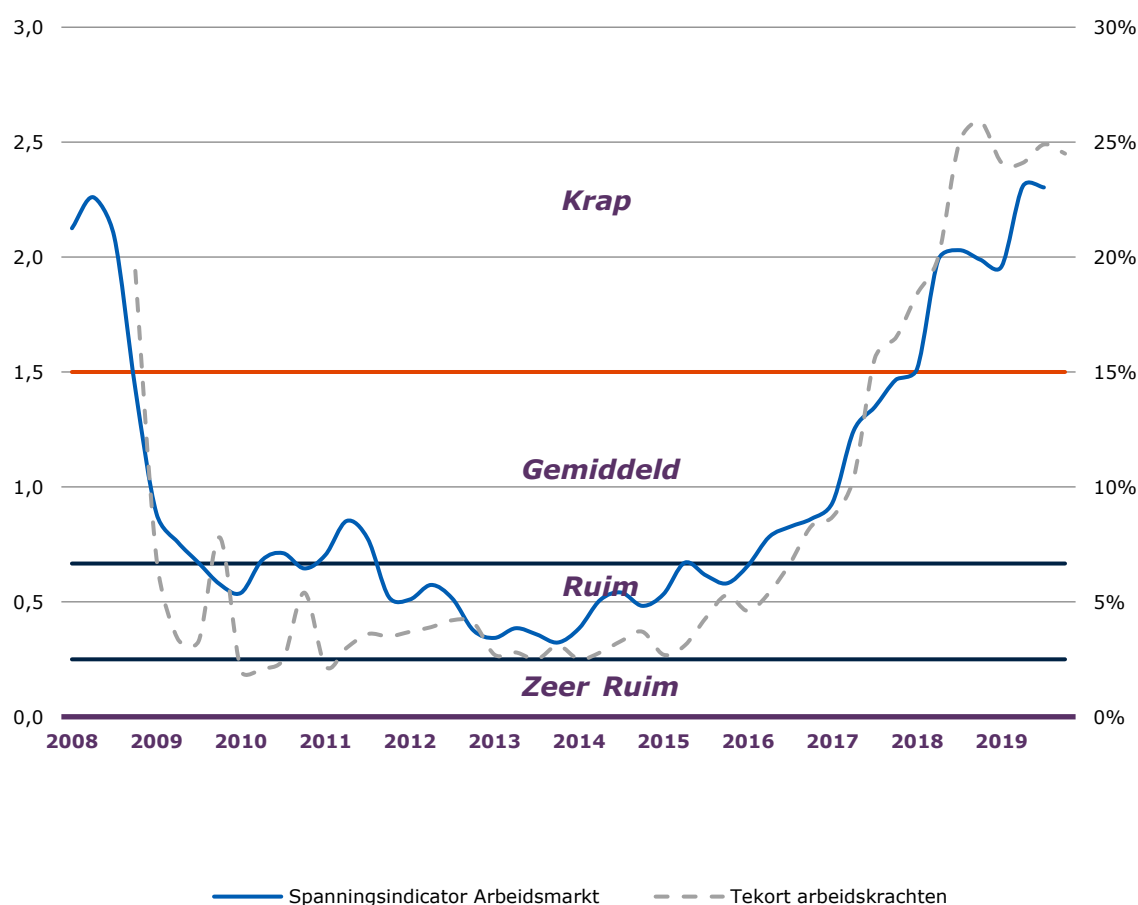
In het 3^e kwartaal van 2019 tellen de technische beroepen het grootste aantal vacatures. De sterkste stijging t.o.v. van een jaar geleden is bij de bedrijfseconomische en administratieve beroepen en bij de managers (vooral bij managers ICT). De sterkste daling t.o.v. van het vorige kwartaal is bij de pedagogische beroepen. Hier speelt vooral het seizoen een sterke rol. In het vorige kwartaal vond de werving van onderwijspersoneel voor het lopende leerjaar plaats.

4. Krapte op de arbeidsmarkt

4.1. Arbeidsmarkt blijft krap

De krapte aan personeel is in het derde kwartaal van 2019 iets afgenomen, maar is nog steeds hoger dan in het 'recordjaar' 2008. Dat blijkt uit de spanningsindicator van UWV (de blauwe lijn in figuur 4.1). Dat is een objectieve maatstaf voor de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (zie voor uitleg box 4.1). De krapte blijkt ook uit de belemmeringen die ondernemers in de bedrijfsuitvoering ervaren, omdat het moeilijk is om geschikt personeel te vinden (de grijze stippellijn in figuur 4.1). Volgens de Conjunctuur-enquête (COEN) blijkt dat een kwart van de ondernemers een tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervaart. De ICT, de bouw en de horeca ervaren de grootste personeelstekorten.³⁷

Figuur 4.1 De ontwikkeling van de spanning op de arbeidsmarkt (linkeras) en belemmeringen door het tekort aan arbeidskrachten (rechteras)



Bron: UWV (Spanningsindicator) en COEN-enquête

³⁷ <https://ondernemersplein.kvk.nl/coen/>

Box 4.1. UWV Spanningsindicator Arbeidsmarkt

UWV berekent de Spanningsindicator Arbeidsmarkt door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstrekken WW-duur van minder dan een half jaar. Deze grootheden worden gebruikt als benadering van de openstaande vraag en direct beschikbaar aanbod. De Spanningsindicator Arbeidsmarkt kan een getal opleveren tussen 0 en oneindig. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Bij een indicator van 0 is de arbeidsmarkt zeer ruim, want er zijn geen openstaande vacatures en wel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen is de arbeidsmarkt zeer krap. Er wordt uitgegaan van een indeling in vijf categorieën: zeer ruim, ruim, gemiddeld, krap en zeer krap. De indeling en typering zijn als volgt: 0 tot 0,25: zeer ruim; 0,25 tot 0,67: ruim; 0,67 tot 1,5: gemiddeld; 1,5 tot 4,0: krap; 4,0 of meer: zeer krap. Deze grenzen zijn bepaald door een tijdreeksanalyse uit te voeren.

Het CBS heeft ook een spanningsindicator. CBS meet het aantal vacatures per 100 werklozen. Uitsplitsing naar beroep en arbeidsmarktregio is echter niet mogelijk.

4.2. Krapte naar beroep

Tabel 4.1 Spanningsindicator per beroepsniveau (ISCO)

Spanningsindicator 3e kwartaal 2019	Spanning	Typering
ISCO beroepsniveau 1	2,42	krap
ISCO beroepsniveau 2	3,01	krap
ISCO beroepsniveau 3	2,33	krap
ISCO beroepsniveau 4	1,99	krap
Totaal	2,30	krap

Bron: UWV

In het derde kwartaal van 2019 is de krapte op alle beroepsniveaus zichtbaar. Opmerkelijk is dat ook op beroepsniveau 1 de arbeidsmarkt krap is. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om assemblagemedewerkers, heftruckchauffeurs, verkeersregelaars en schoonmakers.³⁸

Tabel 4.2 Spanningsindicator per beroepsklasse (BRC)

Spanningsindicator 3e kwartaal 2019	Spanning	Typering
Agrarische beroepen	2,95	krap
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	2,24	krap
Commerciële beroepen	2,27	krap
Creatieve en taalkundige beroepen	0,62	ruim
Dienstverlenende beroepen	2,78	krap
Ict beroepen	6,15	zeer krap
Managers	1,39	gemiddeld
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	2,26	krap
Pedagogische beroepen	0,96	gemiddeld
Technische beroepen	3,94	krap
Transport en logistiek beroepen	2,86	krap
Zorg en welzijn beroepen	2,23	krap
Totaal	2,30	krap

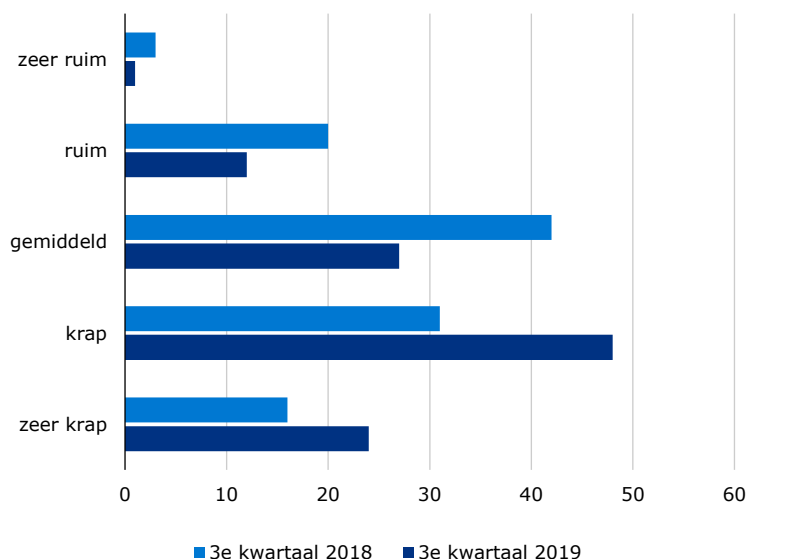
Bron: UWV

Uit tabel 4.2 blijkt dat in het 3^e kwartaal van 2019 de arbeidsmarkt voor ICT-beroepen zeer krap is. In de ICT-sector ervaart bijna een derde van de ondernemers belemmeringen in de bedrijfsvoering door tekort aan personeel, dus ruim boven het gemiddelde van een kwart. Ook de technische beroepen scoren hoog op de spanningsindicator.

De krapte heeft zich sinds het 3^e kwartaal van 2018 uitgebreid naar een steeds groter aantal beroepsgroepen, zoals figuur 4.2 laat zien.

³⁸ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/beroep/kansrijke-beroepen/moeilijk-vervulbare-vacatures/>

Figuur 4.2 Aantal BRC-beroepsgroepen per typering spanningsindicator



Bron: UWW

Tabel 4.3 laat zien welke beroepen een zeer krappe arbeidsmarkt kennen. Bij de keukenhulpen moet de kanttekening geplaatst worden, dat deze vacatures vaak door scholieren en studenten worden vervuld. Dat neemt niet weg dat de horeca kampt met ernstige personeelstekorten: 35 procent van de bedrijven heeft dit aangegeven.³⁹

Tabel 4.3 Beroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt

Technische beroepen	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen
Machinemonteurs	Boekhouders
Elektriciens en electronicamonteurs	Dienstverlenende beroepen
Elektrotechnisch ingenieurs	Keukenhulpen
Loodgieters en pijpfitters	ICT beroepen
Bouwarbeiders afbouw	Software- en applicatieontwikkelaars
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	Databank- en netwerkspecialisten
Productieleiders industrie en bouw	Gebruikersondersteuning ict
Metaalbewerkers en constructiewerkers	Transport en logistiek beroepen
Timmerlieden	Transportplanners en logistiek medewerkers
Technici bouwkunde en natuur	Vrachtwagenchauffeurs
Productcontroleurs	Zorg en welzijn beroepen
Assemblagemedewerkers	Gespecialiseerd verpleegkundigen
Productiemachinebedieners	Verpleegkundigen

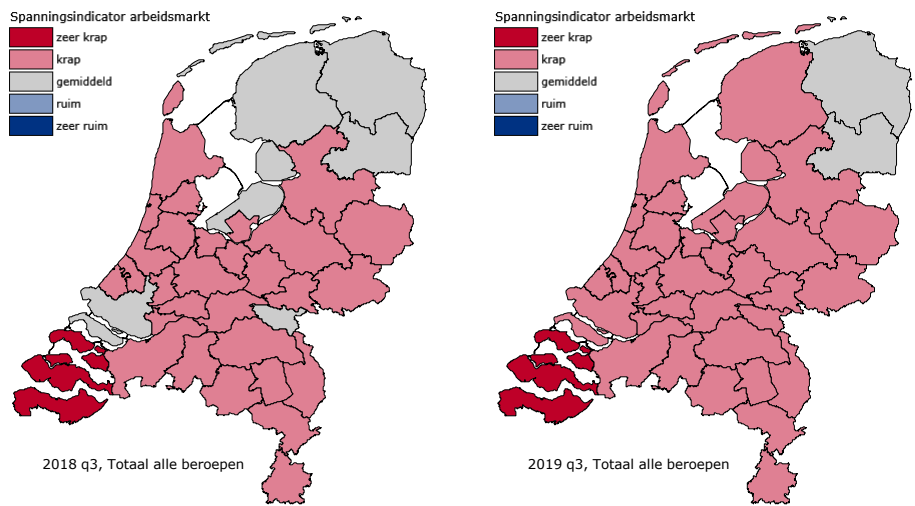
Bron: UWW

³⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/49/omzet-horeca-stijgt-0-2-procent-in-derde-kwartaal>

4.3. Krapte naar arbeidsmarktregio

Figuur 4.3 laat zien hoe de krapte op de arbeidsmarkt zich in het derde kwartaal van 2019 weer verder verspreid heeft over nog meer regio's dan in hetzelfde kwartaal van vorig jaar. Er zijn nu nog maar twee regio's waar de spanning nog gemiddeld is. In Zeeland is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap.

Figuur 4.3 Spanningsindicator per arbeidsmarktregio

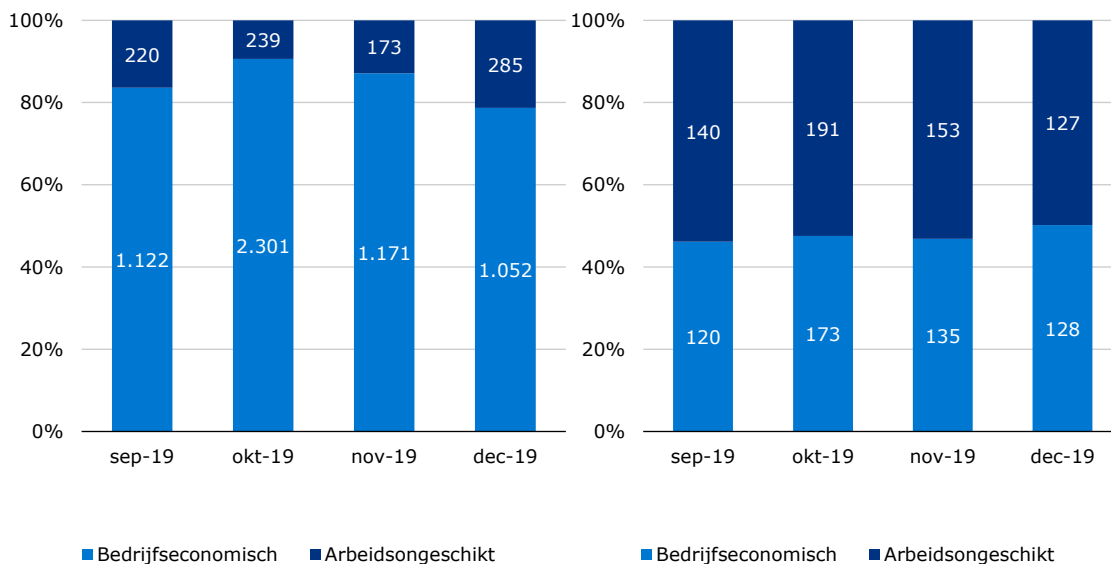


Bron: UWV

Bijlage I Ontslagvergunningen

Figuur I.1 laat zien dat in de afgelopen maanden veel ontslagaanvragen die zijn ingediend om bedrijfseconomische redenen niet hebben geleid tot verleende ontslagvergunningen.⁴⁰

Figuur I.1 Ingediende ontslagaanvragen (links) en verleende ontslagvergunningen (rechts) in de afgelopen maanden



Bron: UWV

Het totale aantal ingediende ontslagaanvragen ligt in 2019 11 procent hoger dan in 2018, het aantal verleende ontslagvergunningen is juist met 9 procent gedaald.

⁴⁰ Meer informatie over de ontslagprocedure is hier te vinden: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/index.aspx>

Colofon

Uitgave

UWV *Arbeidsmarktinformatie- en advies*, 31 januari 2020

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Feike Reitsma
feike.reitsma@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Feike Reitsma
Sake Wagenaar

Volg ons







Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2020

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

 ontwikkelingen in de sociale zekerheid
 arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

 verder professionaliseren van de dienstverlening
 financiële aspecten van de sociale zekerheid

