

# Arbeidsmarkt

Sandra Phlippen, hoofdeconoom, [sandra.phlippen@nl.abnamro.com](mailto:sandra.phlippen@nl.abnamro.com)

Sonny Duijn, sectoreconoom thema's, [sonny.duijn@nl.abnamro.com](mailto:sonny.duijn@nl.abnamro.com)

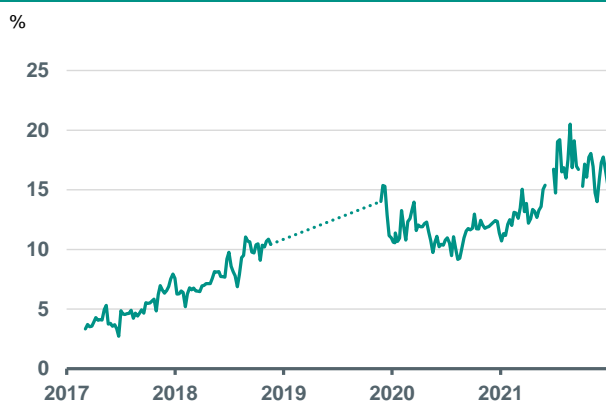
## Van intercedenten tot bouwvakker: Personeelstekorten breiden zich als een olievlek uit

Personeelstekorten zijn gedurende 2021 niet alleen prangend in beroepen die al langer krap waren, maar slaan nu ook over naar beroepen waarin de baankansen een jaar geleden nog laag waren. Zo is het voor werkgevers veel moeilijker geworden om bijvoorbeeld intercedenten en orderpickers te vinden: beroepen waarvoor tot dusverre juist eenvoudiger personeel te vinden was. Nu de arbeidsmarktkrapte structureel lijkt en zich over meer beroepen uitspreidt, is het van belang om de aanbodzijde van de arbeidsmarkt te stimuleren.

Personeelstekorten zijn in 2021 prangender geworden naarmate de economische groei terugveerde van de klap in 2020. Het aantal vacatures nam begin vorig jaar snel toe, maar bleken vaak onvervulbaar. Begin november was zelfs 18 procent van de vacatures onvervulbaar, rekening houdend met de beroepsvoorkeuren van werkzoekenden en met hoe ver zij willen reizen voor een vacature.

De ontwikkelingen blijken uit de [arbeidsmarktindicator](#) van ABN AMRO, gebaseerd op data van Werk.nl van het UWV. Hoewel dit landelijke percentage in de loop van november 2021 afnam tot 14 procent, staat het eind januari weer op 15,7 procent.

### 1. Personeelstekorten prangender geworden in 2021



Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

De oplopende krapte wordt gestaafd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Aan het begin van de vierde kwartaal van 2021 – nog voor het afvlakken van de groei in het aantal vacatures – geeft liefst 30 procent van de ondernemers in de conjunctuurenquête van het CBS aan het tekort aan personeel als belemmering in hun

bedrijfsvoering te zien. Niet eerder is dit percentage zo hoog geweest in de periode waarover deze gegevens beschikbaar zijn, vanaf begin 2012. Het tekort aan personeel beperkt het herstel na de coronacrisis [in diverse sectoren](#).

De personeelstekorten zijn enerzijds zorgelijk, omdat de krapte naar verwachting ook op lange termijn aanhoudt. Anderzijds is het een kans voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Naast loonstijging kunnen nieuwe kabinetsmaatregelen als de deeltijd-WW de krapte verlichten en de dynamiek op de arbeidsmarkt helpen terugkeren. Gratis kinderopvang kan ook helpen, maar het afschaffen van de inkomensafhankelijke combinatiekorting kan dit effect overstemmen. Om krapte het hoofd te bieden en nieuwkomers ruime kansen te geven is het zaak om de aanbodzijde van de arbeidsmarkt met effectieve maatregelen te stimuleren. In deze publicatie opperen wij hiervoor een aantal mogelijkheden.

De tekorten zijn geen nieuw probleem. Voordat de coronapandemie Nederland in haar greep kreeg, was de arbeidsmarkt ook krap: voor zo'n 14 procent van de vacatures hadden werkgevers medio maart 2020 moeite met het vinden van geïnteresseerde kandidaten. Toen direct daarop de eerste lockdown volgde nam de werkloosheid tijdelijk fors toe en trokken werkgevers massaal vacatures terug.

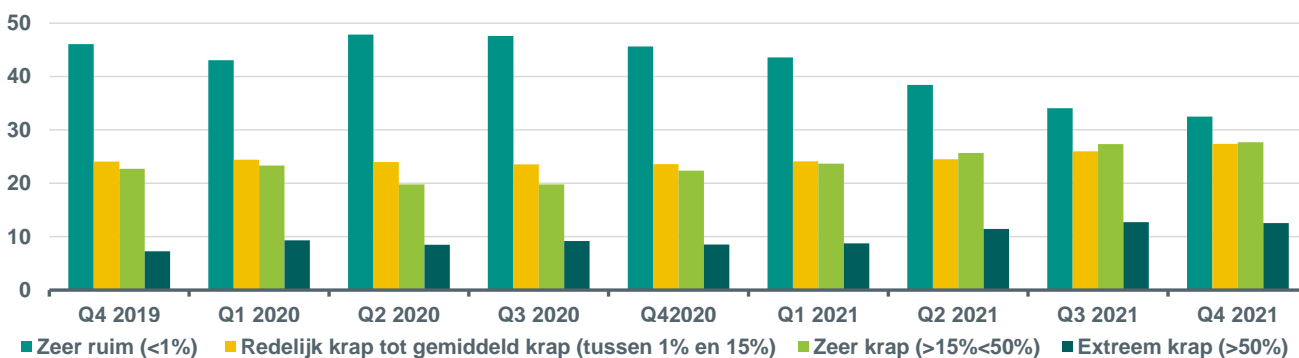
In de zomer van 2020 ging de economie weer open en bleef de krapte op de arbeidsmarkt aanwezig, ondanks dat de samenleving sindsdien met meerdere oplevingen van het virus en diverse restricties werd geconfronteerd. In november 2021 leek een kentering zichtbaar die vooral kan worden verklaard uit een afnemend aantal vacatures, mogelijk door de toen toenemende onzekerheid over het verloop van de coronacrisis. Maar inmiddels zijn de tekorten weer opgelopen, ondanks dat het aantal vacatures behoorlijk lager lijkt te liggen dan in november.

### Krapte slaat over op voorheen ruimere beroepen

Met betrekking tot de spreiding van de toegenomen krapte onder de verschillende beroepen (figuur 2) tekenen zich in 2021 twee opmerkelijke verschuivingen af. Ten eerste is de spreiding tussen de meer krappe en de meer ruime beroepen fors afgenomen.

## 2. Spreiding van krapte over beroepen

Aandeel beroepen, vacatures moeilijk vervulbaar



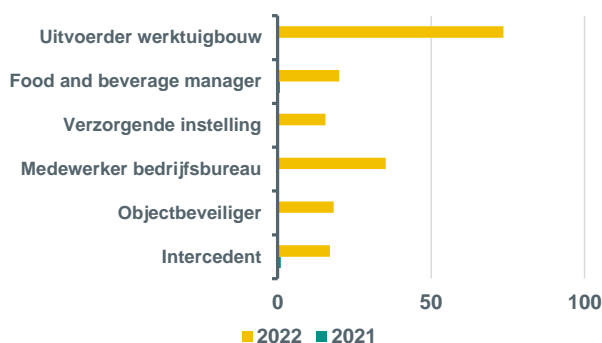
Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

Beroepen beginnen met andere woorden meer op elkaar te lijken in de mate waarin een personeelstekort geldt. In 2020 was bijna de helft van de beroepen 'zeer ruim' (minder dan 1 procent van de vacatures onvervulbaar), terwijl minder dan een kwart van de beroepen 'zeer krap' waren (15 tot 50 procent onvervulbaar). Eind 2021 is het aandeel zeer ruime beroepen afgenomen tot een derde en is het aandeel zeer krappe beroepen toegenomen tot iets minder dan een derde.

Het tweede dat opvalt, is dat in de tweede helft van 2021 het aandeel 'extreem krappe' beroepen (meer dan 50 procent onvervulbaar) niet langer toeneemt, terwijl de twee tussencategorieën juist aan belang winnen. Dit laat zien dat de toename van de gemiddelde arbeidsmarktkrapte in de tweede helft van vorig jaar vooral kan worden toegeschreven aan het feit dat de traditioneel ruime beroepen ook aan het verkrappen zijn. Vacatures in beroepen die voorheen nog relatief ruim waren, zoals orderpickers, bouwuitvoerders en intercedenten, zijn nu veel moeilijker te vervullen. Figuur 3 en 4 laten voorbeelden van beroepen zien die zeer of extreem krap waren en vorig jaar nog krappere zijn geworden, en van beroepen die juist zeer ruim waren en veel krappere zijn geworden.

### 3. Percentage onvervulbare vacatures

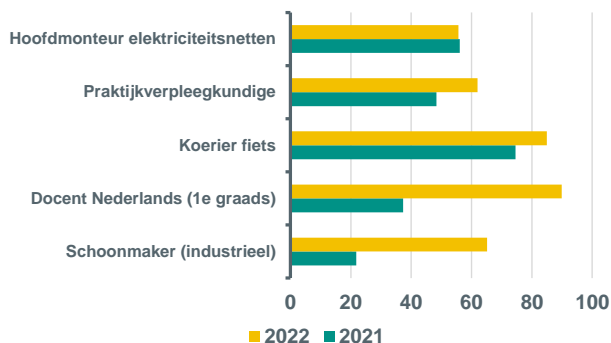
Beroepen die een jaar geleden nog heel ruim waren



Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

### 4. Percentage onvervulbare vacatures

Beroepen die een jaar geleden ook al zeer krap waren



Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

Figuur 3 laat zien dat in januari 2021 voor alle vacatures – 55 in totaal – voor het beroep uitvoerders in de werktuigbouw geïnteresseerde werkzoekenden waren (het percentage onvervulbare vacatures is dan nul). Werkgevers hadden het dus eenvoudig deze vacatures te vervullen. In januari 2022 is het aantal vacatures in dit beroep toegenomen tot 267 vacatures, waarbij voor 74 procent van deze vacatures geen geïnteresseerde werkzoekende te vinden is.

Figuur 4 toont een aantal beroepen die ook vorig jaar al heel krap waren. Zo was 75 procent van het typische 'pandemie-beroep' fietskoerier ook in januari 2021 onvervulbaar. De krapte van dit beroep is inmiddels verder opgelopen tot 85 procent. De krapte in beroepen die ook voor de coronapandemie al moeilijk vervulbaar waren, zoals monteurs voor elektriciteitsnetten en docenten, is eveneens verder toegenomen. Opvallend is verder het beroep van schoonmaker voor bedrijven waarvoor het een jaar geleden gemiddeld lastig was om personeel te vinden en waarvan inmiddels 65 procent van de vacatures onvervulbaar is. Ook hier is vooral de stijging in het aantal vacatures opmerkelijk; van 239 een jaar geleden naar 911 vacatures in januari 2022.

## 'The Great Resignation' of toch grotere vraag naar arbeid?

Dat de arbeidsmarkt flink krappere is geworden is bekend. Wat nieuw is, is dat ruime beroepen – beroepen waarin de baanvinkans dus relatief laag lag – zo snel krap zijn geworden.

Het zeer krap worden van beroepen die een jaar eerder nog ruim of gemiddeld krap waren, zoals schoonmaker of uitvoerder werktuigbouw, heeft twee mogelijke oorzaken. De eerste optie is een grote toename van de vraag naar arbeidskrachten dankzij de sterke toename in consumptieve bestedingen gedurende 2021. Dit is zeer wel mogelijk aangezien de meeste mensen meer [te besteden](#) hadden en vaker gedwongen thuisbleven door de pandemie.

Een alternatieve of aanvullende verklaring zou kunnen liggen in een afname van het arbeidsaanbod. Dat wil zeggen dat er minder geïnteresseerde werkzoekenden zijn. Ook dit is plausibel. De huidige schaarste zou immers een aantrekkelijk moment kunnen zijn om ofwel over te stappen naar een beroep met betere arbeidsvoorwaarden of om te stoppen met werken. Ook dit kan de krapte in een ruim beroep doen toenemen.

In de Verenigde Staten speelt de laatstgenoemde ontwikkeling een grote rol. Daar is sprake van de 'Great Resignation', waarbij werknemers hun baan op grote schaal opzeggen. Deels omdat ze denken elders een baan tegen meer gunstige arbeidsvoorwaarden te kunnen bedingen, deels omdat ze zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt. De coronacrisis, een periode die naast enorme inkomenssteun ook veel tijd voor bezinning en het doorbreken van gebruikelijke werkpatronen bracht, lijkt een belangrijke oorzaak.

### **Analyse van voorheen ruime beroepen**

Om de juiste beleidsmaatregelen in te kunnen zetten, is het van belang om te weten wat de huidige krapte in de voorheen ruime beroepen veroorzaakt. Trekken werkzoekenden zich terug van de arbeidsmarkt of hebben ze besloten te solliciteren naar beroepen met betere arbeidsvoorwaarden? In beide gevallen observeren we dan een dalend aantal werkzoekenden, maar de beleidsimplicatie is verschillend. Een derde mogelijkheid is dat de vraag naar arbeidskrachten zo groot is dat er over de breedte veel meer vacatures zijn.

#### *Zoeken naar betere banen?*

Wanneer werknemers werk zoeken naar vacatures in andere beroepen, dan moeten de werkgevers in deze beroepsgroepen bij zichzelf te rade gaan of hun arbeidsvoorwaarden wel concurrerend genoeg zijn. Bezien vanuit de werknemer en de economie in zijn geheel zou deze toegenomen mobiliteit goed nieuws zijn. Immers, als mensen overstappen naar een baan waarin zij beter tot hun recht komen, dan worden hun talenten beter benut. Het maakt mensen gelukkiger en een economie productiever.

#### *Terugtrekken van de arbeidsmarkt?*

Wanneer de daling van het percentage werkzoekenden breder speelt dan alleen in de voorheen ruime beroepen, dan kan het een signaal zijn dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. In dat geval gaat het dan om de Nederlandse versie van de 'Great Resignation'.

#### *Extra vraag naar arbeidskrachten*

Als het krappere worden van voorheen ruime beroepen een gevolg is van een grote stijging van de vraag naar arbeidskrachten, dan verwachten we zowel het aantal vacatures te zien stijgen in deze beroepen als ook een daling in het aantal mensen dat zoekt. Als de vraag naar arbeidskrachten heel groot is, dan zullen werklozen sneller van de arbeidsmarkt worden 'weggeplukt' en zal het aantal werkzoekenden dalen.

Voor beleidsmakers kan het in zo'n geval verleidelijk zijn om werkzoekenden te stimuleren om zich te richten op deze beroepen met voorheen lage en nu hoge kansen om een baan te vinden. Maar wij raden aan hier voorzichtig mee te zijn. Het zou immers goed kunnen dat de vraagtoename tijdelijk is en dat de hogere baanvindkans na de pandemie weer terugsinkt tot het lage niveau van voor de pandemie. Het is dan zinvoller voor werkzoekenden om de krapte aan te grijpen voor het vinden van een baan met structureel hogere baankansen. Voor werkgevers in deze beroepen zijn er naast loonstijging ook mogelijkheden om te recrutereren uit sollicitanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of door het aantrekken van migranten.

### Definieren van krapte en meten van verandering

Om de geobserveerde veranderingen te duiden vergelijken we drie groepen van beroepen. Voor alle drie de groepen geldt dat er vacatures uitstonden in januari 2021 en in januari 2022.

#### Percentage onvervulbare vacatures in 2021 en 2022

| 3 groepen                                              | januari 2021 | januari 2022  |
|--------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| 1. Ruime beroepen die veel krappert zijn geworden      | < 1 procent  | >= 15 procent |
| 2. Ruime beroepen die niet veel krappert zijn geworden | < 1 procent  | < 15 procent  |
| 3. Alle beroepen                                       | >= 0         | >=0           |

Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

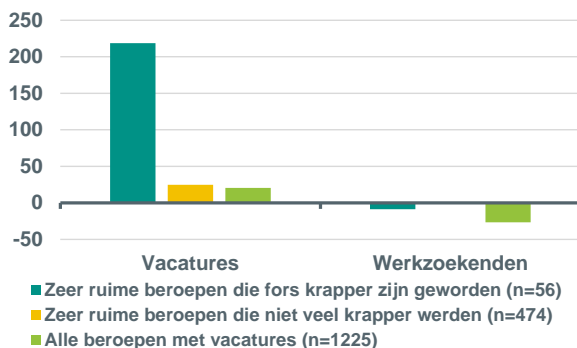
Voor het vergelijken van de verandering in het aantal werkzoekenden (het arbeidsaanbod) is dezelfde beroepenindeling gebruikt.

### Resultaten

Figuur 5 toont de groei in vacatures (arbeidsvraag) tussen januari 2021 en januari 2022 voor de hierboven genoemde drie groepen van beroepen (links). Rechts staat de procentuele verandering van het aantal werkzoekenden (arbeidsaanbod) voor alle drie de groepen van beroepen.

#### 5. Verandering van arbeidsvraag en arbeidsaanbod

jaar-op-jaar, %, jan '21-jan '22



Bron: UWV bewerking ABN AMRO Economisch Bureau

### Vraagkant

Allereerst is duidelijk dat de toename in vacatures sterker is in de beroepen die afgelopen jaar van zeer ruim naar krap zijn gegaan. Het aantal vacatures is met 219 procent gestegen, terwijl voor de gehele arbeidsmarkt de toename 'slechts' 20 procent is. Dit grote verschil kan zijn veroorzaakt doordat er in de voorheen ruime beroepen veel minder vacatures zijn. De procentuele stijging is alleen daardoor al snel veel groter.

Daarom vergelijken we de vacaturegroei ook met de beroepen die eenzelfde ruime arbeidsmarkt kenden in januari 2021, maar waarbij de krapte niet zo sterk toenam. Er zijn 474 beroepen in de groep 'zeer ruime beroepen die niet veel krappert werden'. In deze groep stegen de vacatures met 25 procent. De vacaturestijging in ruime beroepen die gedurende 2021 veel krappert zijn is dus fors meer dan de vacaturestijging in vergelijkbaar ruime beroepen die niet veel krappert zijn geworden. Dit toont dat de vraag naar arbeidskrachten een belangrijke aanjager is van de toename in krapte van deze traditioneel ruime beroepen.

### Aanbodkant

Aan de aanbodkant zien we in de UWV-bestanden (figuur 5) dat ook het arbeidsaanbod licht is veranderd. In het afgelopen jaar is het aantal werkzoekenden gedaald met 26 procent. Echter, onder de groep voorheen ruime beroepen ligt dit veel lager. Er is zelfs geen afname van werkzoekenden in beroepen die ook nu nog ruim zijn. In voorheen ruime beroepen die wel krap zijn geworden speelt de afname van het arbeidsaanbod een beperkte rol (8 procent).

Er is dus geen aanwijzing dat werkzoekenden de arbeidsmarktsituatie van januari vorig jaar hebben aangegrepen om beroepen te verlaten die traditioneel lage baankansen hebben. Sterker nog, de baanwisselingen die er waren vinden vooral plaats in de meer schaarse beroepen.

De afname van het arbeidsaanbod blijkt zich dus niet te concentreren in de beroepen met lage baankansen (zoals in Amerika). Toch is het dalen van het arbeidsaanbod met 26 procent aanzienlijk.

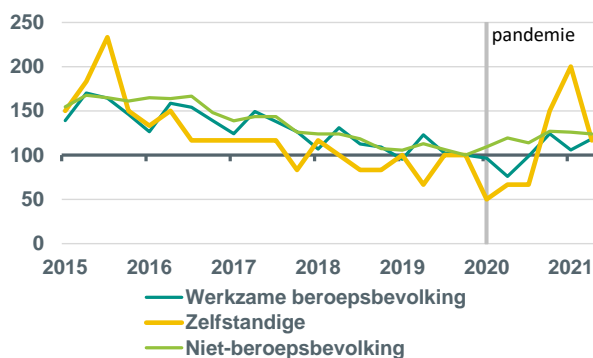
De verklaring hiervoor zit in zowel een stijging van het aantal mensen dat zich terugtrekt (ontmoedigden), alsmede het toegenomen aantal mensen dat werk heeft gevonden als werknemer of als zzp'er (figuur 6).

### Ontmoedigden

In figuur 6 toont de lichtgroene lijn de verandering sinds de pandemie in het aantal mensen dat ophield met zoeken naar werk en zich terugtrok van de arbeidsmarkt (ontmoedigden). In de periode voorafgaand aan de pandemie, tussen 2015 en eind 2019, is het aantal mensen dat zich per kwartaal terugtrekt van de arbeidsmarkt gestaag afgenomen van 175 duizend naar 108 duizend ontmoedigden. Na het uitbreken van de pandemie stijgt dit aantal in anderhalf jaar tijd weer tot 134 duizend.

## 6. Werkzoekenden die zich terugtrekken van arbeidsmarkt of werk vinden

Index, 2019Q4=100



Bron: CBS

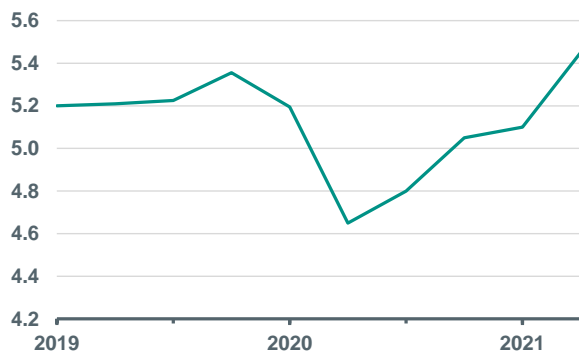
### Baanvinders

Het aantal werkzoekenden dat werk vindt als werknemer (donkergroene lijn) of als zzp'er (gele lijn) speelt ook een rol. Hoewel het aantal mensen dat vanuit werkloosheid werk vindt bij een werkgever vele malen groter is dan het aantal mensen dat zzp'er wordt, is er wel een opmerkelijke sprong in de toename van het aantal zzp'ers in het eerste kwartaal van 2021. Zo'n 12.000 mensen maakten in het eerste kwartaal van 2021 de sprong naar zzp'er vanuit werkloosheid. Eind 2019 maakten 6.000 mensen deze sprong.

### Meer baanwisselingen onder werkenden

Zowel de UWV-data als ook de CBS data uit figuur 6 tonen gedetailleerde informatie over de dynamiek op de arbeidsmarkt onder werkzoekenden die bij het UWV als werkloos geregistreerd staan. Echter, niet iedereen die solliciteert op een andere baan is werkloos. De data van het CBS die het percentage van de *werkende* beroepsbevolking weergeven dat van baan wisselt (figuur 7), bieden daarom zicht op de arbeidsdynamiek onder de *werkende* beroepsbevolking. Figuur 7 toont dat werkenden sinds de zomer van 2020, maar zeker ook in de eerste helft van 2021 vaker van baan wisselt. In de zomer van 2021 stijgt het percentage baanwisselaars tot iets boven het niveau van voor de pandemie. Dit zou het eerste teken kunnen zijn van terugkerende dynamiek sinds de 'bevroren' arbeidsmarkt ten tijde van alle steunmaatregelen. Omdat de winter van 2021 weer eindigde in een lockdown, verwachten wij echter dat deze dynamiek vooralsnog niet doorzet.

#### 7. Percentage van de werkende beroepsbevolking dat van baan wisselt



Bron: CBS

### Belang van meer arbeidsmarktdynamiek

Het belang van een grotere arbeidsmarktdynamiek zit niet alleen in de noodzaak voor werkgevers bij het vinden van personeel. De dynamiek is ook van belang omdat de krapte structureel zal blijken te zijn. Zeker in een tijd van hoge inflatie kan dit de risico's van een sterkere dynamiek tussen lonen en prijzen in gang zetten. Daarbij zullen de ambitieuze plannen van het Kabinet moeilijk te realiseren zijn zonder meer arbeidsaanbod op de juiste plek.

Met name in beroepen waar de mogelijkheden voor automatisering klein, en de vereiste vaardigheden complex zijn, is er het gevaar van structurele arbeidsmarktkrapte. Volgens [het ROA](#), dat jaarlijks een prognose maakt van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt voor de middellange termijn, neemt het percentage vacatures tot 2024 toe met 3,6 procent terwijl het arbeidsaanbod slechts toeneemt met 2,9 procent. De vergrijzende bevolking leidt tot een grote uitstroom van werkenden, een ontwikkeling die op de lange termijn doorzet. Volgens de huidige bevolkingsprognoses van het CBS bevindt in 2070 nog maar 53 procent van de bevolking zich in de categorie 20-65 jaar, waar dat nu rond de 59 procent is.

Een beperkte beschikbaarheid van personeel maakt de uitvoering van een groot aantal prangende beleidsdossiers op de korte termijn lastiger haalbaar. Tekorten in de bouw beperken woningmarktbeleid, tekorten in de zorg beperken de uitbreiding van ziekenhuiscapaciteit en tekorten aan [elektriciens](#) remmen de verduurzaming van de energiesector.

### Beleidsopties voor meer arbeidsmarktdynamiek

### *Einde NOW-steun*

Het einde van de NOW-steun waarin werkgevers worden gecompenseerd voor hun loonkosten in relatie tot hun omzetverlies zal ten einde komen als de restricties zijn afgebouwd. In het najaar van 2021 (NOW6) ontvingen werkgevers nog loonsteun voor zo'n 217.000 werkenden. Met het aflopen van de steun en in het verlengde daarvan de terugbetalingsverplichting van huurachterstanden, private kredieten en uitgestelde belastingschuld, zal een deel van de werkenden met NOW-steun op de arbeidsmarkt terecht komen. Dit zal verlichting bieden op de zeer krappe arbeidsmarkt.

### *Kinderopvang*

Wat kan helpen om de personeelstekorten te verkleinen is dat de vergoeding van de kinderopvang voor werkende ouders tot 95 procent verhoogd wordt, zoals in het regeerakkoord beschreven.

Dat kan immers een positief effect hebben op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, al profiteren vooral hogeropgeleiden hiervan.

Verandering van gratis kinderopvang van 'parttimebasis' naar 'fulltimebasis' leidt tot een toename van de arbeidsmarktparticipatie van moeders met jonge kinderen, zo blijkt uit [recent onderzoek](#) in Engeland.

Echter wordt deze maatregel in Nederland gefinancierd met het afschaffen van de inkomensafhankelijke combinatiekorting, die zich volgens het Centraal Planbureau (CPB) vooral op alleenstaanden en tweeverdieners met jonge kinderen richt. Het afschaffen van deze korting kan het arbeidsaanbod juist verkleinen en dus het positieve effect van de verhoging van vergoeding voor kinderopvang overstemmen. Dat is dus een kritische kanttekening bij de financiering van de verhoging van deze vergoeding.

Bovendien vormen de tekorten in de kinderopvang inmiddels zelf een barrière. Zo is er een tekort aan leiders in bijvoorbeeld de tussenschoolse opvang, blijkt uit onze arbeidsmarktindicator.

### *Deeltijd-WW*

In het nieuwe regeerakkoord staat dat er plannen worden uitgewerkt voor een deeltijd-WW. Dit zou een belangrijk beleidsinstrument kunnen worden om de arbeidsmobiliteit te stimuleren. Werkgevers kunnen met een deeltijd-WW onder bepaalde voorwaarden hun personeel in dienst houden voor de taken waarvoor zij inzetbaar zijn en hen te ontslaan voor dat deel van hun werkzaamheden die geautomatiseerd kunnen worden. Het is echter cruciaal dat zij vervolgens geholpen worden met training en informatie om nieuwe taken op te pakken waarnaar grote vraag is.

### *Beroepsonderwijs stimuleren*

De rijksoverheid wil daarnaast samen met sociale partners, de gemeenten en het UWV inzetten op het begeleiden van personeel van werk-naar-werk en meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan helpen. Dat het UWV overstapberoepen laat zien voor diverse banen zou daarbij kunnen helpen. Ook wordt het aanbod van 'arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen in techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs' gestimuleerd. Dat is eveneens broodnodig, gezien de grote personeelstekorten in praktische beroepen.

### *Vaders kunnen meer thuis doen*

De pandemie leert: vaders kunnen meer thuis doen als ze thuis werken en daarmee vrouwen helpen met het opschroeven van hun betaalde werkuren. Zowel in [Nederland](#) als in het Verenigd Koninkrijk is het aandeel van mannen in de huishoudelijke taken tijdens de coronapandemie [toegenomen](#). Het is mogelijk dat een dergelijke (in dat geval door de coronacrisis) afgedwongen verandering tot een structurele verandering van de rolverdeling leidt (Hupkau & Petrongolo, 2020). In Nederland is tot dusverre gebleken dat de traditionele rolverdeling weer terugkeerde zodra de economische beperkingen werden opgeheven.

### *Stimuleren reisbereidheid*



Tot slot zijn verschillende maatregelen denkbaar die de bereidheid stimuleren om beroepen te aanvaarden die op een grotere afstand liggen van huis, zodat het arbeidsaanbod wordt vergroot. Thuiswerken, gratis kinderopvang of simpelweg informatievoorziening over de toenemende arbeidsmarktkansen zouden overwogen kunnen worden. Vrouwen zijn minder bereid tot ver reizen voor een baan dan mannen, zoals we in een [eerdere publicatie aantoonde](#).

## Conclusie

Deze publicatie laat zien dat de stijging van de arbeidsmarktkrapte sinds de tweede helft van vorig jaar overslaat op beroepen die voorheen juist zeer ruim waren. De waarschijnlijke oorzaak voor deze verbreding van de krapte ligt in de grote stijging van de vraag naar personeel doordat de economie in 2021 hard is gegroeid. Verschuivingen in het arbeidsaanbod, dat wil zeggen dat werkzoekenden zich heroriënteren op beroepen waar met structureel hogere arbeidskansen zijn, lijkt in mindere mate aan de krapte bij te dragen.

Weliswaar zien we dat het percentage van de werkende beroepsbevolking dat van baan wisselt weer stijgt in 2021, maar we zien geen sterkere afname van werkzoekenden in de beroepen met traditioneel lage baankansen dan in de andere beroepen.

Aangezien de arbeidsmarktkrapte naar verwachting langer aan zal houden en zich over steeds meer sectoren uitspreidt, is het van belang om de aanbodzijde van de arbeidsmarkt te stimuleren. In deze publicatie opperen wij hiervoor een aantal mogelijkheden.

## DISCLAIMER

*Dit document is samengesteld door ABN AMRO. Het heeft uitsluitend als doel om financiële en algemene informatie te verstrekken over de economie. ABN AMRO behoudt zich alle rechten voor met betrekking tot de informatie in het document en het document wordt uitsluitend aan u verstrekt voor uw informatie. Het is niet toegestaan dit document (geheel of deels) te kopiëren, distribueren, door te geven aan een derde of om het voor enig ander doel te gebruiken dan hier boven bedoeld. Dit document is informatief bedoeld en vormt geen aanbieding van effecten aan het publiek, of een uitnodiging om een aanbod te doen.*

*U mag niet om welke reden dan ook vertrouwen op de informatie, meningen, beramingen, en aannames in dit document noch dat het compleet, accuraat of juist is. Er wordt geen garantie gegeven, uitdrukkelijk of stilzwijgend, door of uit naam van ABN AMRO, haar directeuren, functionarissen, vertegenwoordigers, gelieerde partijen, groepsmaatschappijen of werknemers met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie in dit document, en geen enkele aansprakelijkheid wordt geaccepteerd voor enig verlies als direct of indirect gevolg van het gebruik van deze informatie. De opvattingen en meningen opgenomen hierin kunnen op enig moment aan verandering onderhevig zijn en ABN AMRO heeft geen enkele verplichting om de informatie in dit document na de datum hiervan te herzien.*

*Voordat u in enig product van ABN AMRO investeert, dient u zich te informeren over de verschillende financiële en andere risico's, alsmede mogelijke beperkingen voor u en uw investeringen als gevolg van toepasselijke wetgeving en regels. Indien u, na lezing van dit document, overweegt een investering te doen in een product, raadt ABN AMRO aan om een dergelijke investering met uw relatie manager of persoonlijke adviseur te bespreken om nader te bezien of het relevante product – met inachtneming van alle mogelijke risico's – past bij uw investeringen. De waarde van beleggingen kan fluctueren. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garanties voor de toekomst. ABN AMRO behoudt zich het recht voor wijzigingen in dit materiaal aan te brengen.*

*Alle rechten voorbehouden*