



Aad van der Werf

6 november 2024

Arbeidsmarktkrapte.....
er zijn kansen genoeg!

De kranten....

Macht op arbeidsmarkt verschuift
naar werknemer

Beloofde grip op arbeidsmigratie blijft voorlopig uit zicht

De WW-duur gaat (misschien) van 24 naar 18 maanden.

Onbenut arbeidspotentieel in Nederland iets onder
Europees gemiddelde

Tekort aan personeel geeft spanning op *arbeidsmarkt*
voor de bouw

De spanning op de *arbeidsmarkt* voor de bouw neemt vanaf 2027 verder toe.

Net als op energie moeten we in
Nederland ook op arbeid
besparen

Spanningsindicator: arbeidsmarkt niet langer zeer
krap

Coalitie gaat de strijd aan met uitgedijd
ambtenarenapparaat

• 25.000 ambtenaren
minder

Gezocht: een kabinet dat krapte op de
arbeidsmarkt aanpakt

Werkgever vraagt naast vakkennis
5 specifieke vaardigheden

Krapte...

Spanning per arbeidsmarktregio



Spanningswaarde

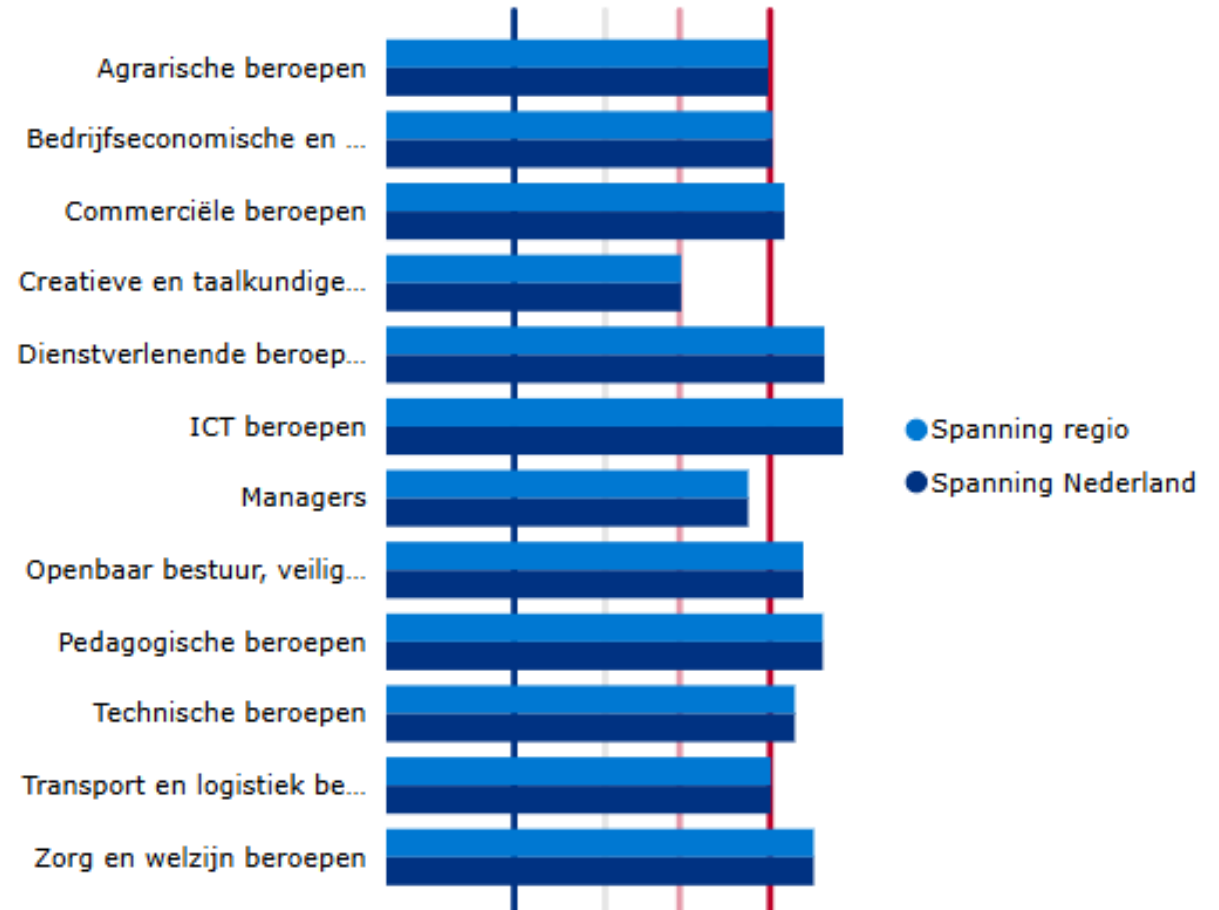
krap

Typering markt

Legenda & waarden

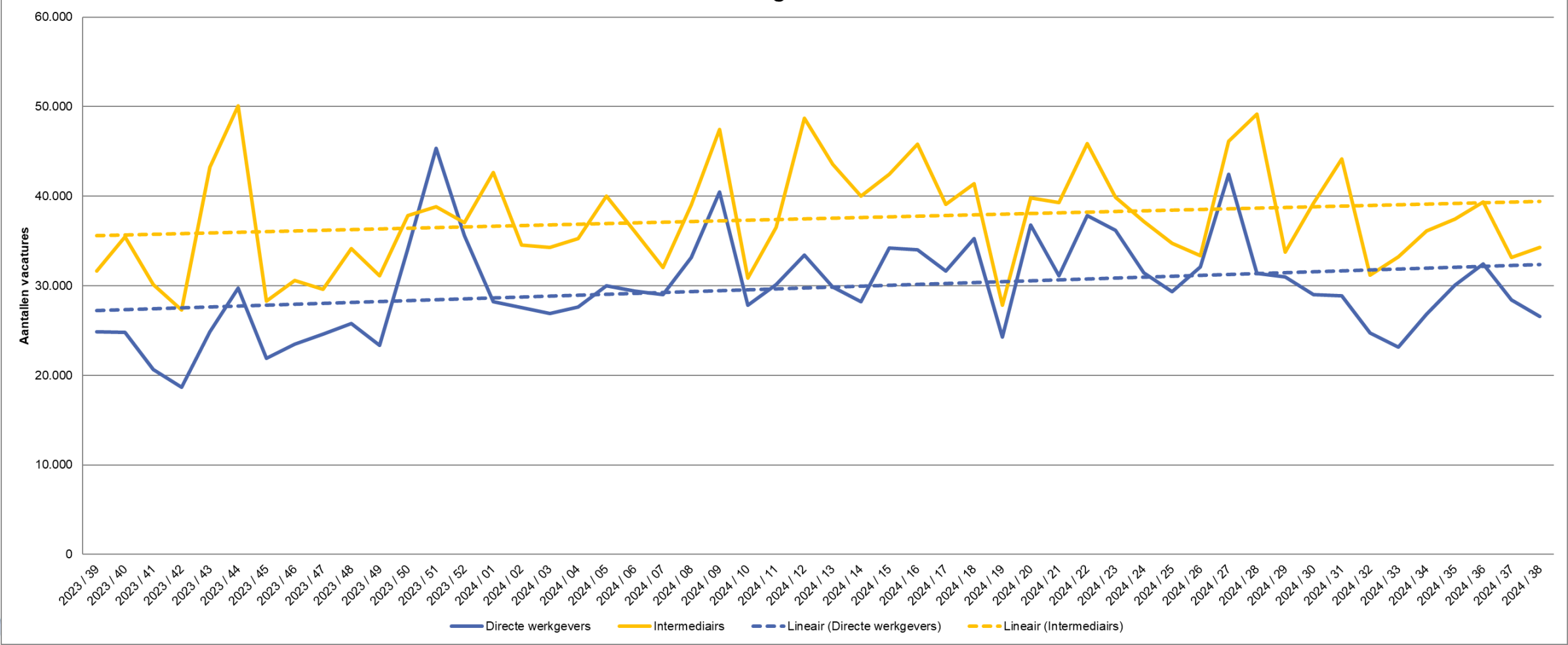
■	4,00 t/m 16,00 / zeer krap
■	1,50 tot 4,00 / krap
■	0,67 tot 1,50 / gemiddeld
■	0,25 tot 0,67 / ruim
■	0,06 tot 0,25 / zeer ruim

Spanning naar beroepsklasse



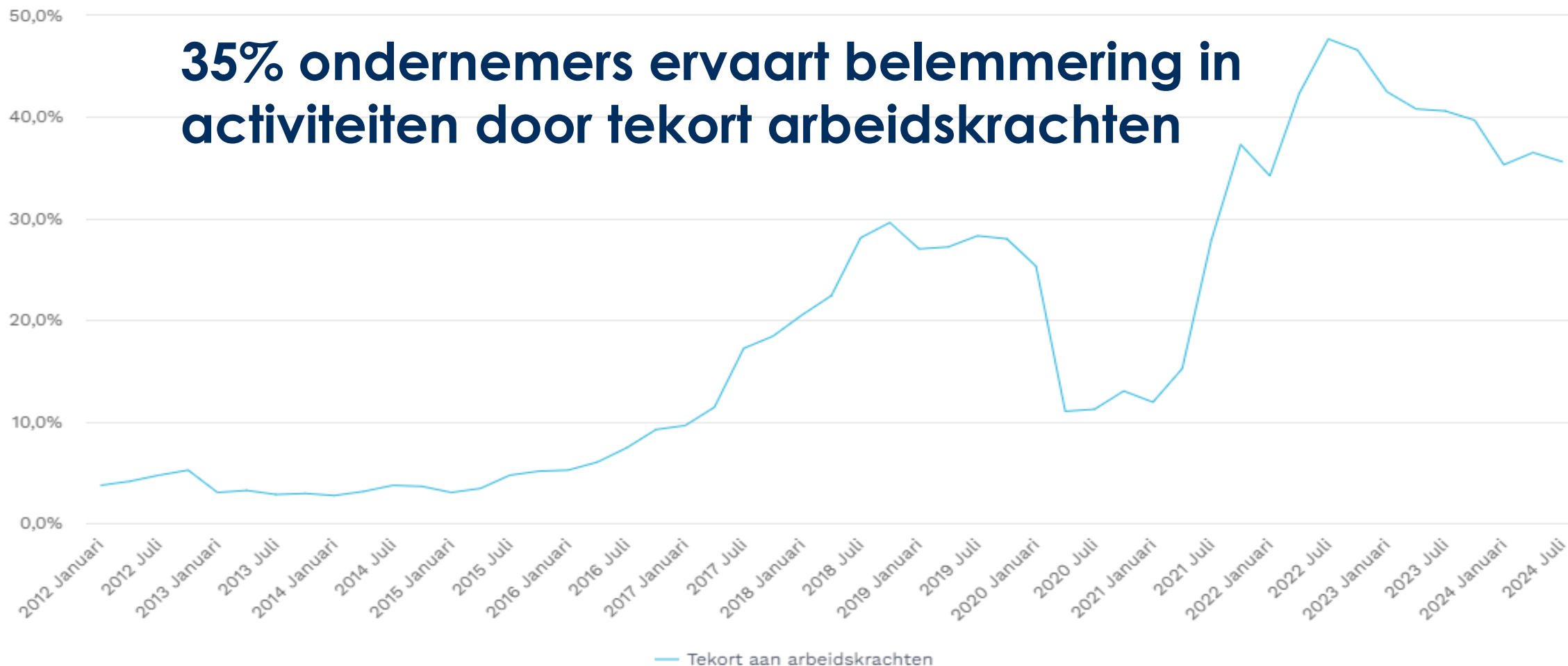
Vacatureontwikkeling Nederland

Vacatureontwikkeling Nederland 2023-2024



Concurrentie is groot

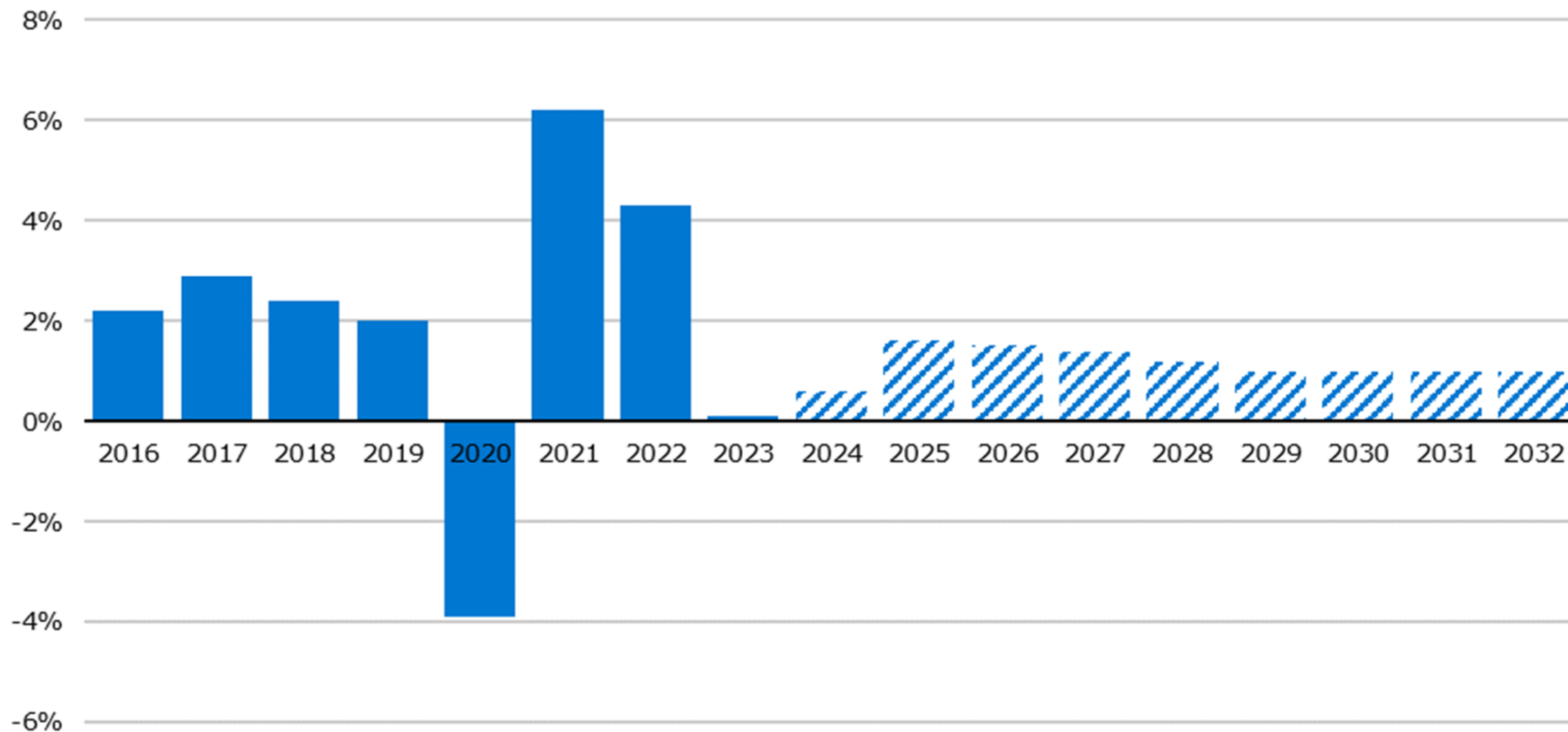
Nederland



Ontwikkeling WW-uitkeringen

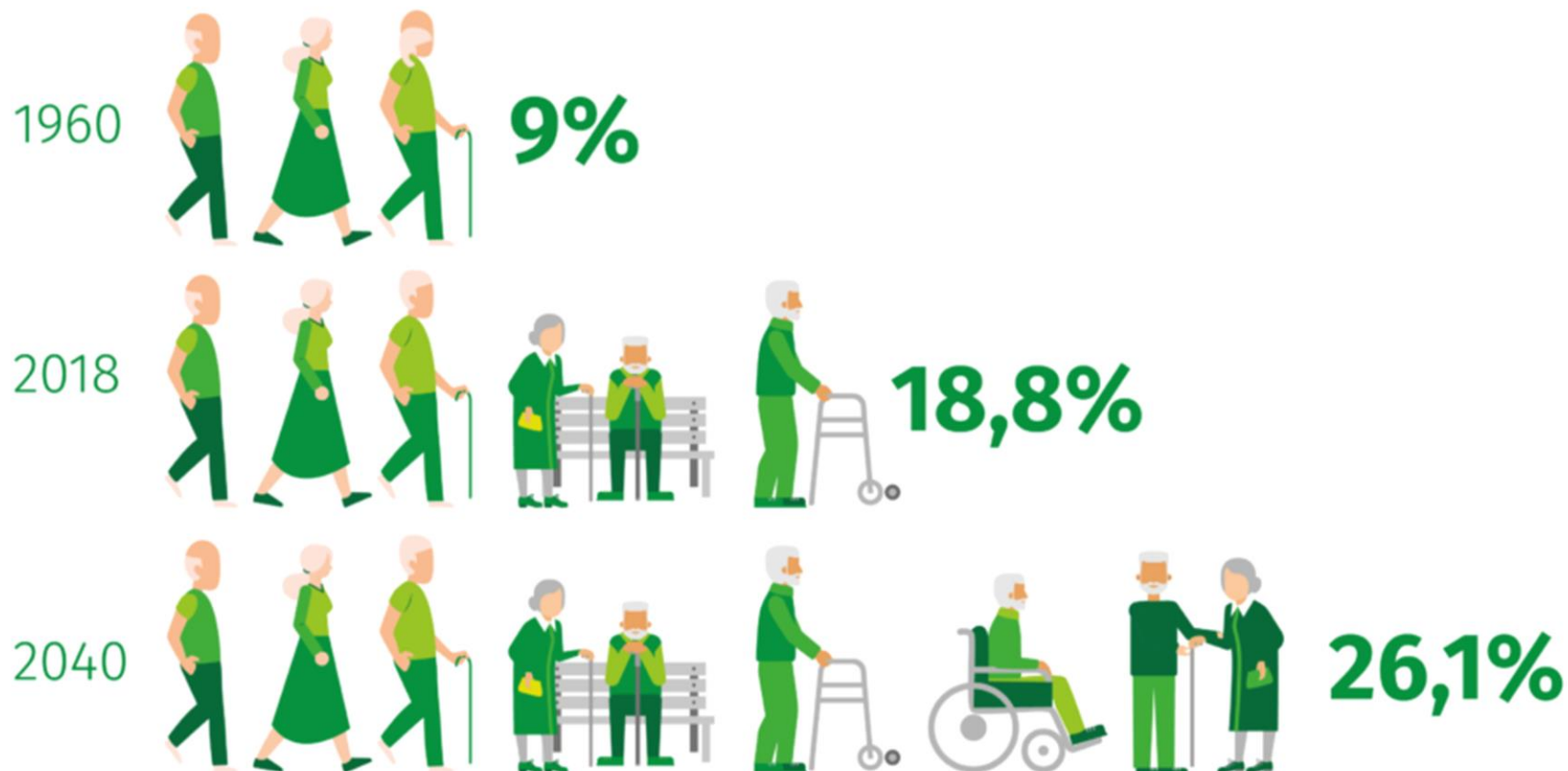


Prognoses ontwikkeling banen

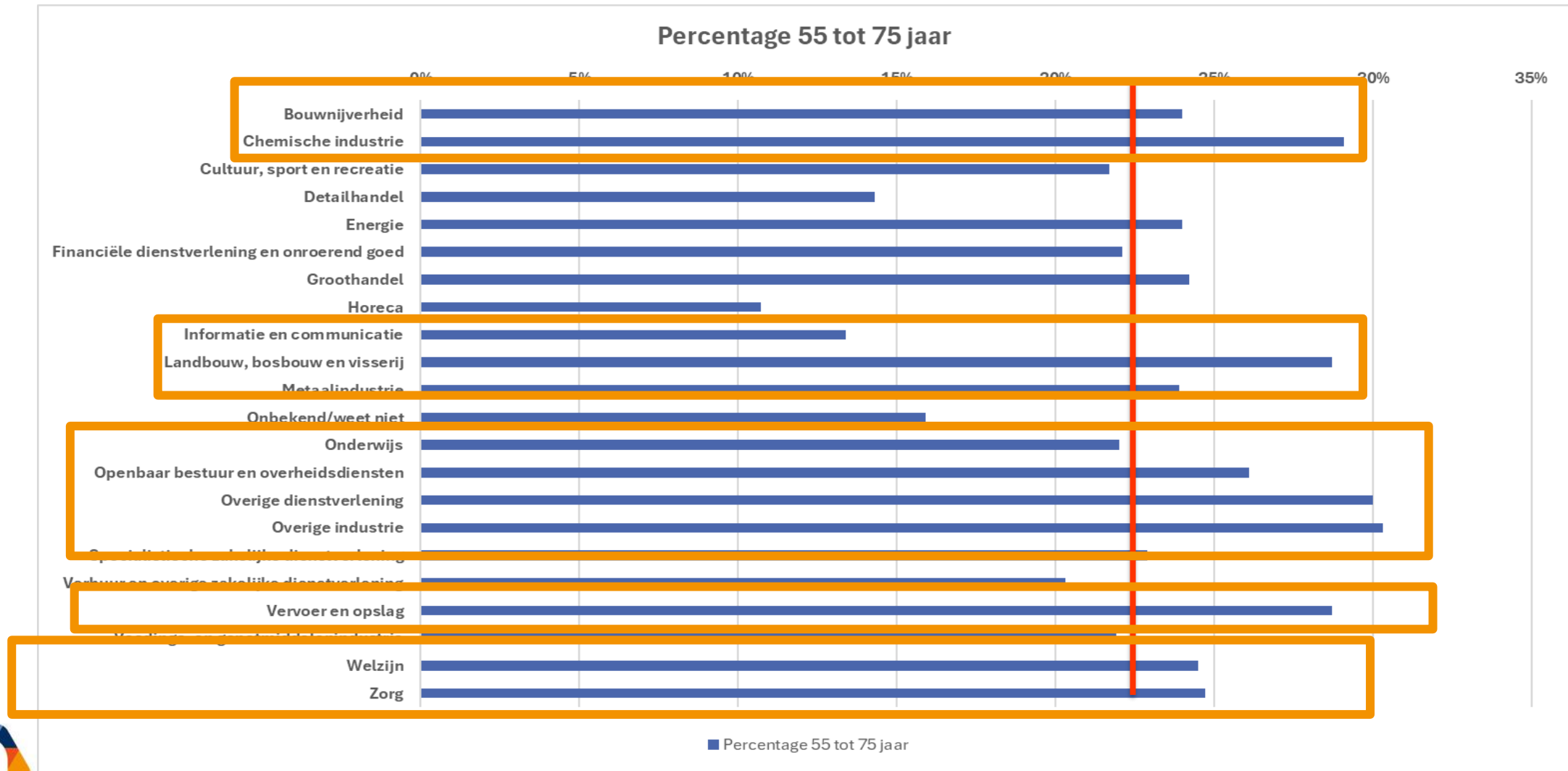


Vergrijzing

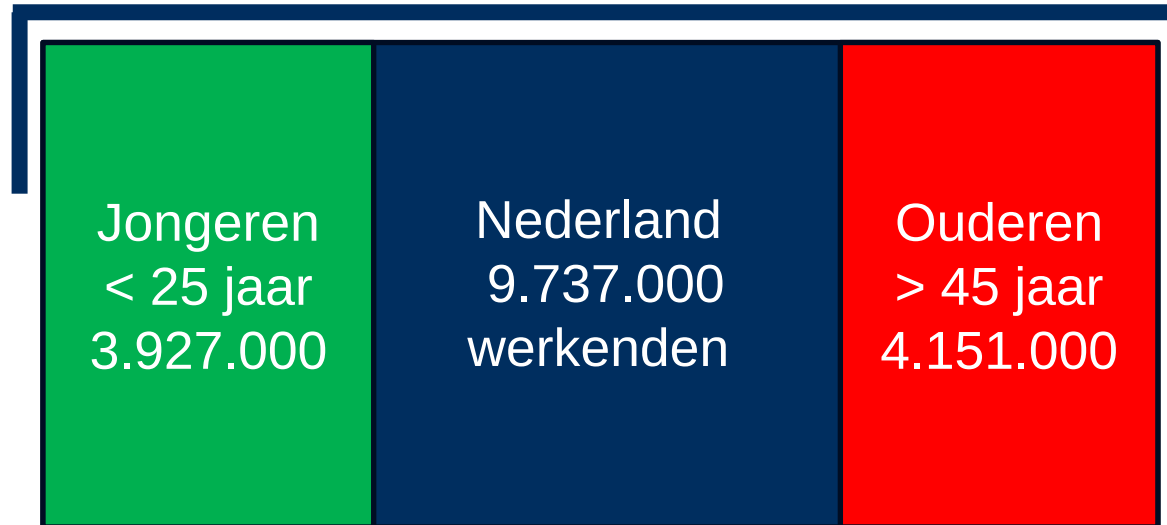
NEDERLAND VERGRIJST



Vergrijzing naar sector

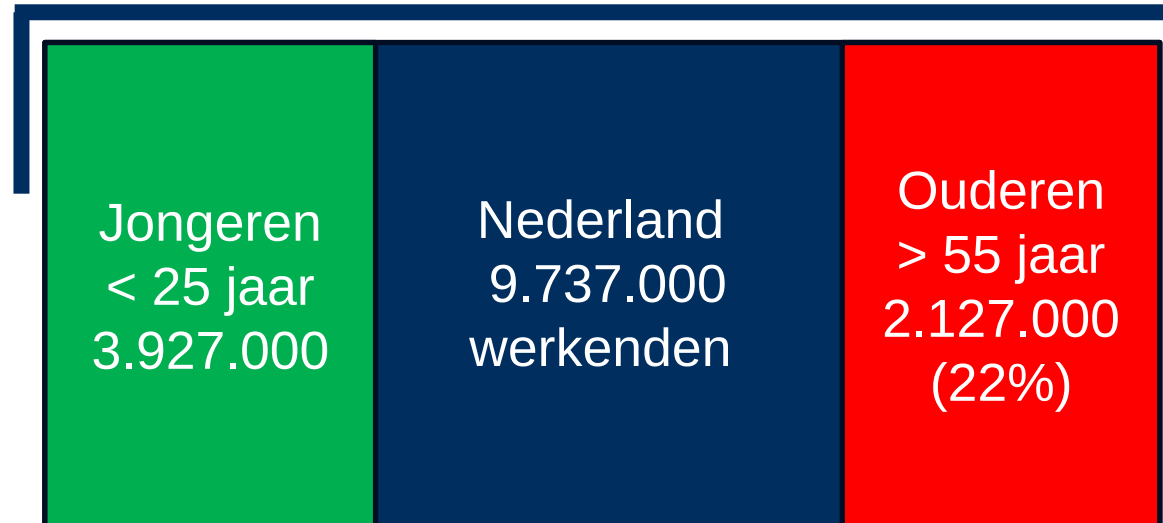


Beroepsbevolking



Achterhoek
Midden-
Limburg
Drenthe
Noord-Limburg
Zuid-Limburg

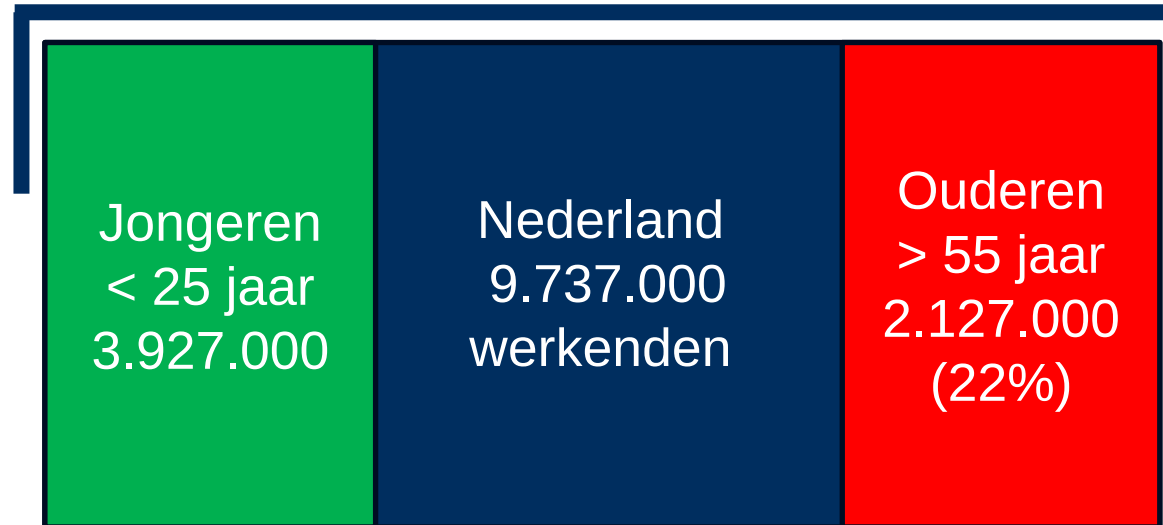
Beroepsbevolking....vergrijzing binnen 10 jaar



Doelgroep meer dan >25%

- Bouwnijverheid
- Chemische industrie
- Landbouw, bosbouw en visserij
- Openbaar bestuur
- Overige dienstverlening
- Overige industrie
- Vervoer en opslag
- Zorg

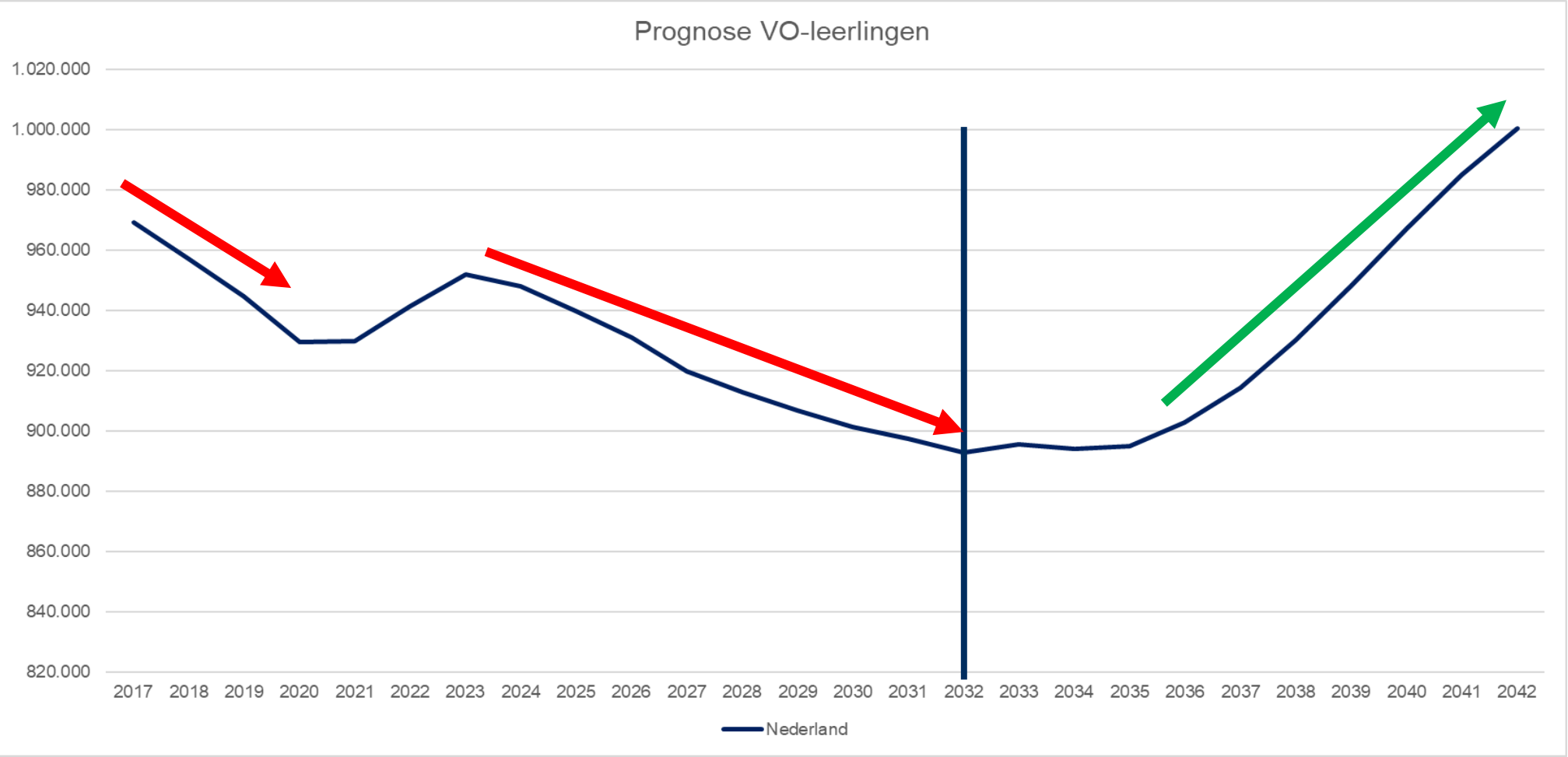
Beroepsbevolking....vergrijzing binnen 10 jaar



Doelgroep meer dan >25%

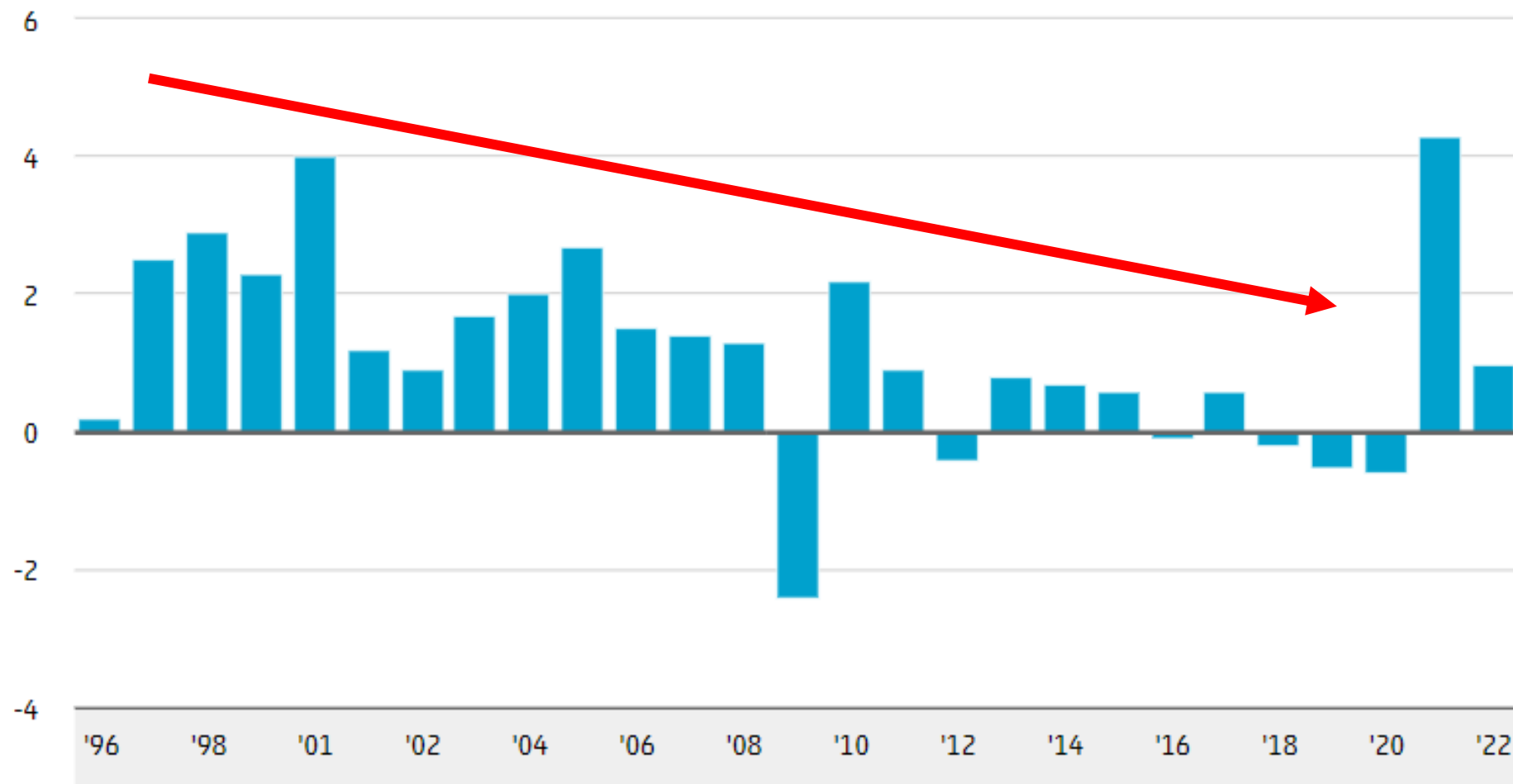
- Agrarische beroepen
- Bedrijfseconomische en administratieve beroepen
- Managers
- Creatieve en taalkundige beroepen
- Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
- Zorg en welzijn beroepen
- Technische beroepen

Instroom onderwijs



Arbeidsproductiviteit

% verandering t.o.v. een jaar eerder



Krapte op de arbeidsmarkt, wen er maar aan!

In Nederland tot aan 2050 een tekort aan talent

Het personeelstekort in de zorg neem toe

De sector zorg & welzijn telt rond de **1,4 miljoen werknemers**. **Eén op de zeven werknemers** in Nederland werkt in de zorg. De vraag naar voldoende opgeleid zorgpersoneel neemt toe. Volgens een [rapport van de WRR](#) is in **2040 één op de vier werkenden** nodig in de zorg. **In 2060 loopt dat zelfs op tot één op de drie mensen** die in de zorg werken, als we niet ingrijpen. Als we **het** beleid niet aanpassen, stijgt het personeelstekort in de verpleegzorg van 26.000 medewerkers naar ruim 240.000 in 2050,

Half miljoen werkenden tekort in 2030: kosten 71 miljard

In Nederland dreigt in 2030 een arbeidstekort van een half miljoen mensen. Daardoor lopen bedrijven 71 miljard aan ongerealiseerde omzet mis. Overheden en bedrijven moeten talentpijplijnen bouwen en werkenden toegang geven tot leermogelijkheden.

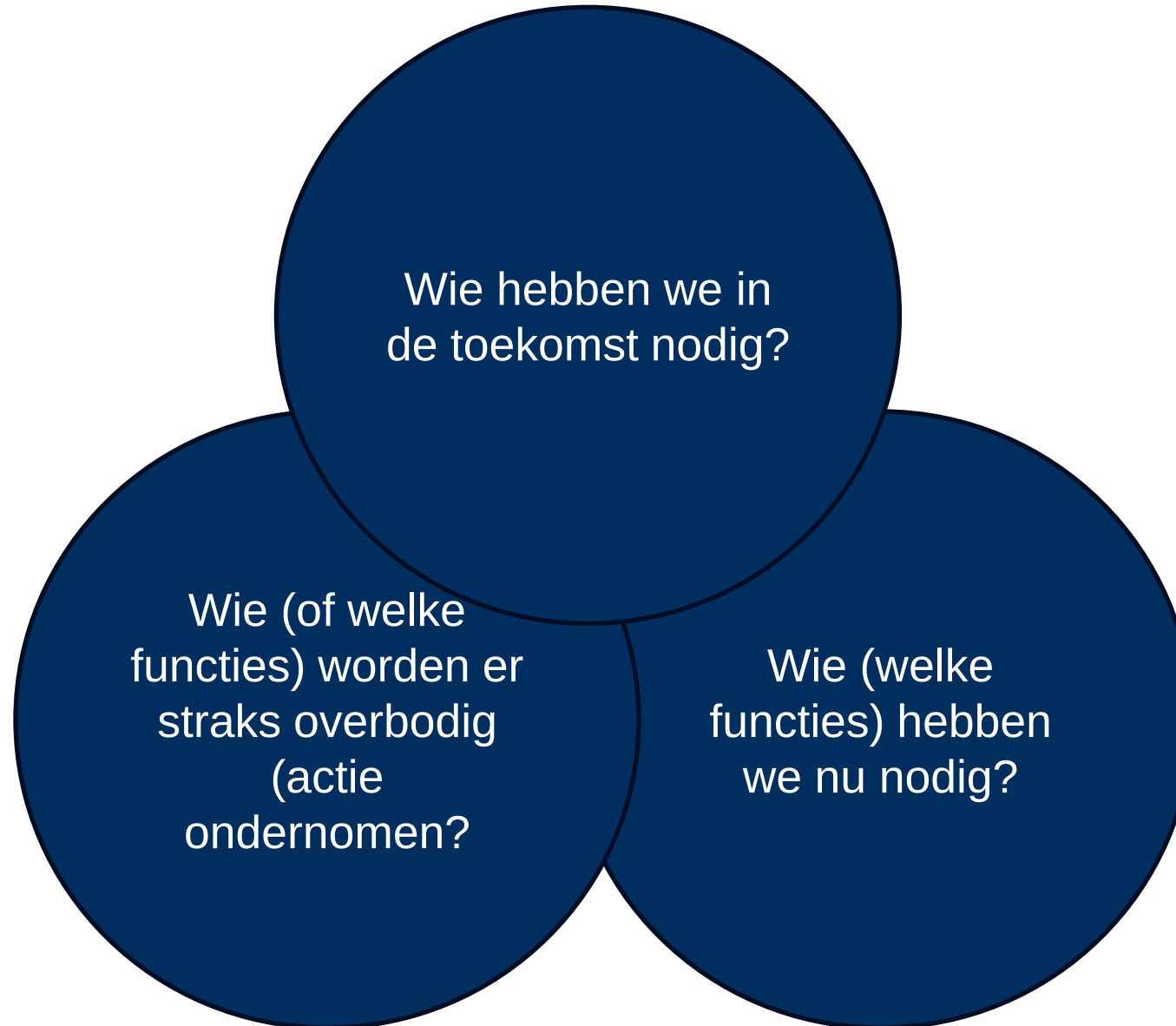
Tekort aan technici voor de energietransitie vergt prioritering in investeringen

DRUKKER, DIVERSER EN DUBBELGRIJS: DE BEVOLKING IN 2050

WAT

NU?

Welke vraag hebben jullie?



NU NODIG

Meeste voorkomende vacatures

Monteur

Beleidsmedewerker Milieu

Adviseur Civiele Techniek

Projectleider

Planner

Contractmanager

Beleidsadviseur bodem

Milieu-inspecteur

Hydroloog

Financieel-administratief



Senior Handhaver

Toezicht en Handhaving

Locatie: Delft

Aantal uren: 36

Salaris: minimaal € 3952 - maximaal € 5376

Junior Data Engineer

Werken aan innovatieve tools voor een duurzame en veilige leefomgeving, dat ga je doen als Junior Data Engineer bij Rijnland. Je werkt in een enthousiast team dat samenwerking en ontwikkeling stimuleert. Hier krijg je de kans om te leren en te groeien in een organisatie die duurzaamheid en efficiëntie hoog in het vaandel heeft staan. Kom je jouw stempel drukken? We horen graag van je!

Reageren voor: 28 november 2024
00:59

NOG 22
DAGEN

Locatie Leiden

Salaris €3234 -
4242

Uren 32 - 36
uur

Assistent Projectleider Baggeren

Afdeling Watersystemen MBO €3562 - €4774

Bekijk vacature

Beleidsadviseur Bodemdaling en Grondwater

Afdeling Watersystemen HBO+ €4385 - €6058

Bekijk vacature

Niet meer nodig

hypotheekadviseurs

vertalers

kassières

brugwachters

helpdeskmedewerker

(deel)
ambtenaren

advertentieverkopers

metselaars

Administratief
medewerkers

beurshandelaars

reisagenten

telemarketeers

Toekomstige beroepen

"Veel beroepen
van de toekomst
kennen we nog

Dataverpleegkundige

Conversational experience
designer

Home wellness technician

Cognitief ecooloog

Recycling analyst & expert

Personal learning
programmeur

Procesoperator robotica

Mens-machine-
teammanager

In- en uitstroom



Nieuw talent



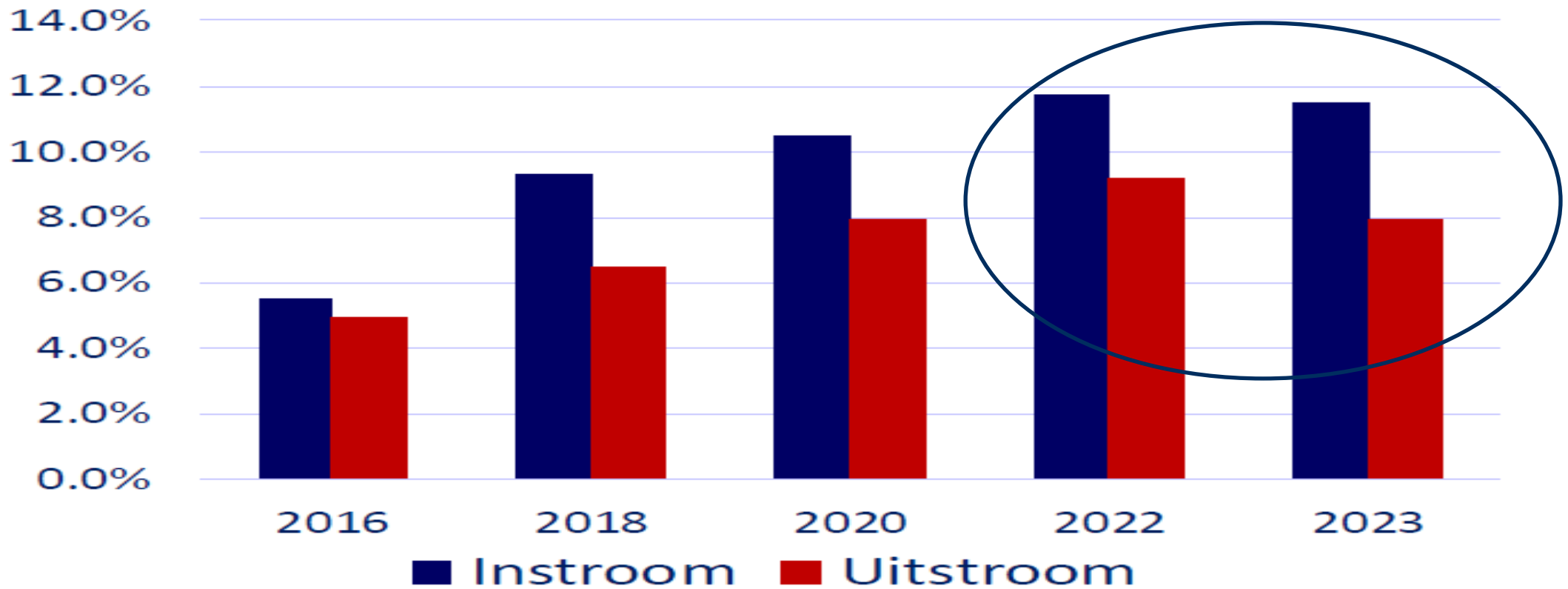
Onbenut potentieel



Onbenut talent

In- en Uitstroom

In- en uitstroom sector waterschappen



In- en Uitstroom



Nieuw talent

Groenpluk van technische mbo-studenten

Terugloop aantal mbo-studenten zeer zorgelijk

Bijna 38.000 fte nodig tot 2030 voor de waterstoftransitie

Om de waterstoftransitie mogelijk te maken hebben we in Nederland de komende 7 jaar 38.000 fte nodig. Dat concluderen CE Delft en SEO Economisch Onderzoek. Er zijn vooral veel technisch geschoolde professionals nodig. Het potentiële aanbod komt uit zij-instromers, afgestudeerden en specialisten uit het buitenland.

Sterke afname van het aantal bekostigde mbo-studenten

Opleiders bezorgd over daling aantal nieuwe verpleegkundestudenten

Techniek Nederland: actie nodig om dalende instroom in techniekonderwijs te keren

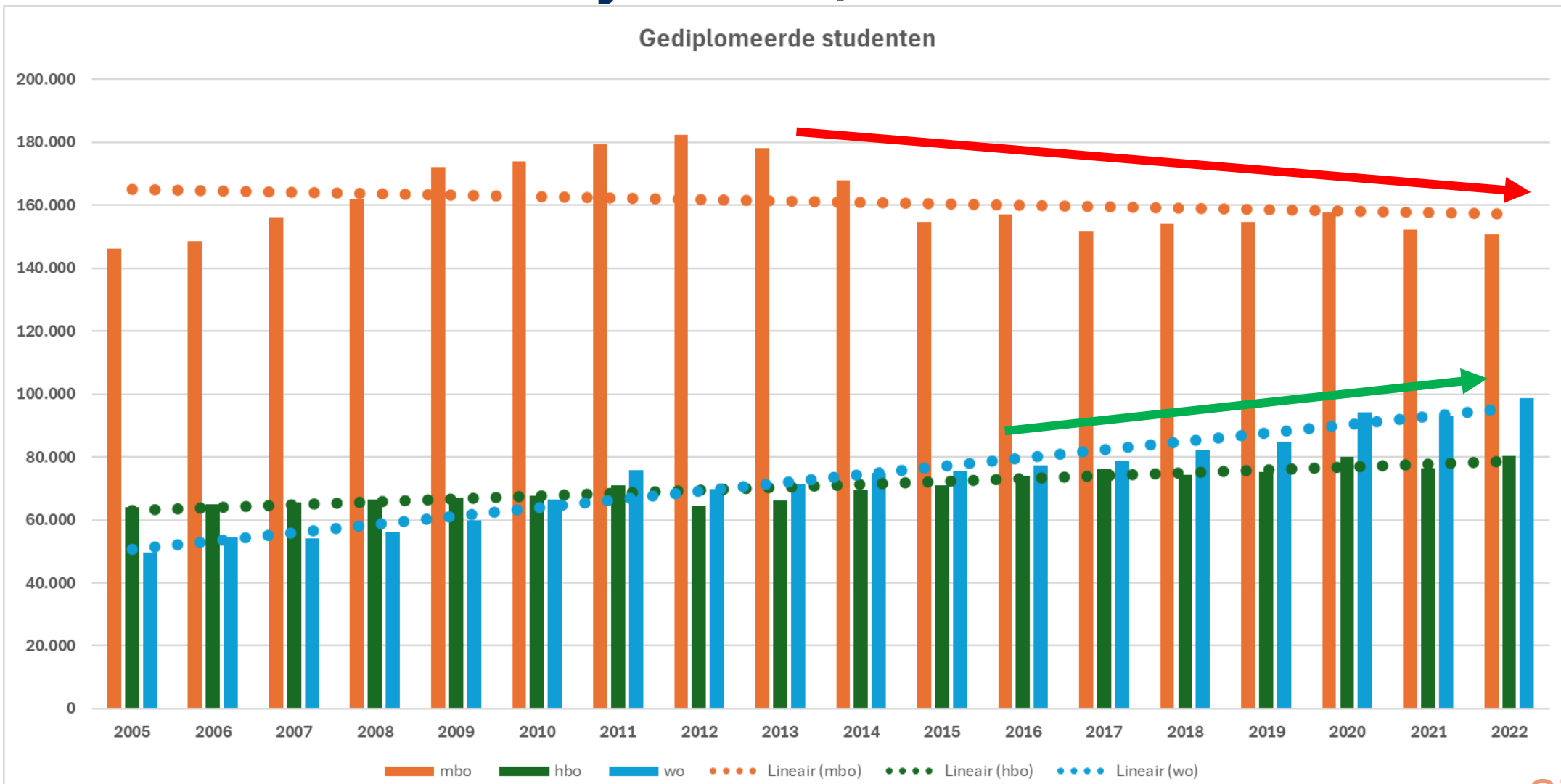
'Havoïsering' speelt mbo parten

Mbo en hbo maken zich zorgen om dalende instroom

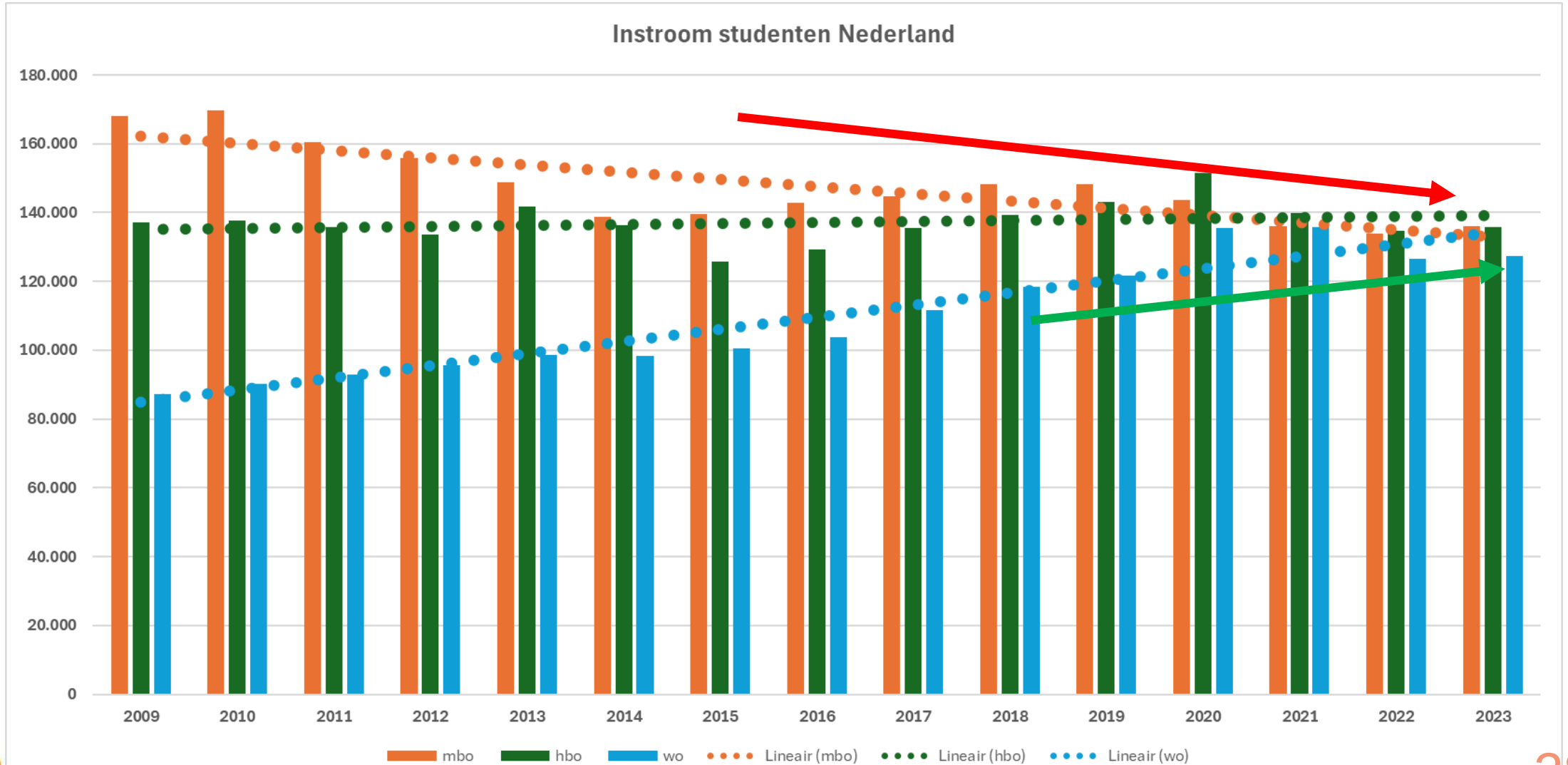
Zij-instromers, afgestudeerden en arbeidsmigranten

Op dit moment zijn er 1,2 miljoen fte werkzaam in relevante sectoren voor de waterstoftransitie. De jaarlijkse instroom komt via 3 stromen binnen: vanuit het onderwijs, vanuit andere sectoren en vanuit het buitenland. "Maar deze mensen kunnen natuurlijk ook kiezen voor een baan op een ander gebied van de energietransitie", waarschuwt onderzoeker Amanda Bachaus van CE Delft.

Uitstroom onderwijs mbo, hbo en wo NL



Instroom onderwijs mbo, hbo en wo NL



Arbeidsmarktinzicht.nl (2024) en DUO (2024)



Onbenut potentieel

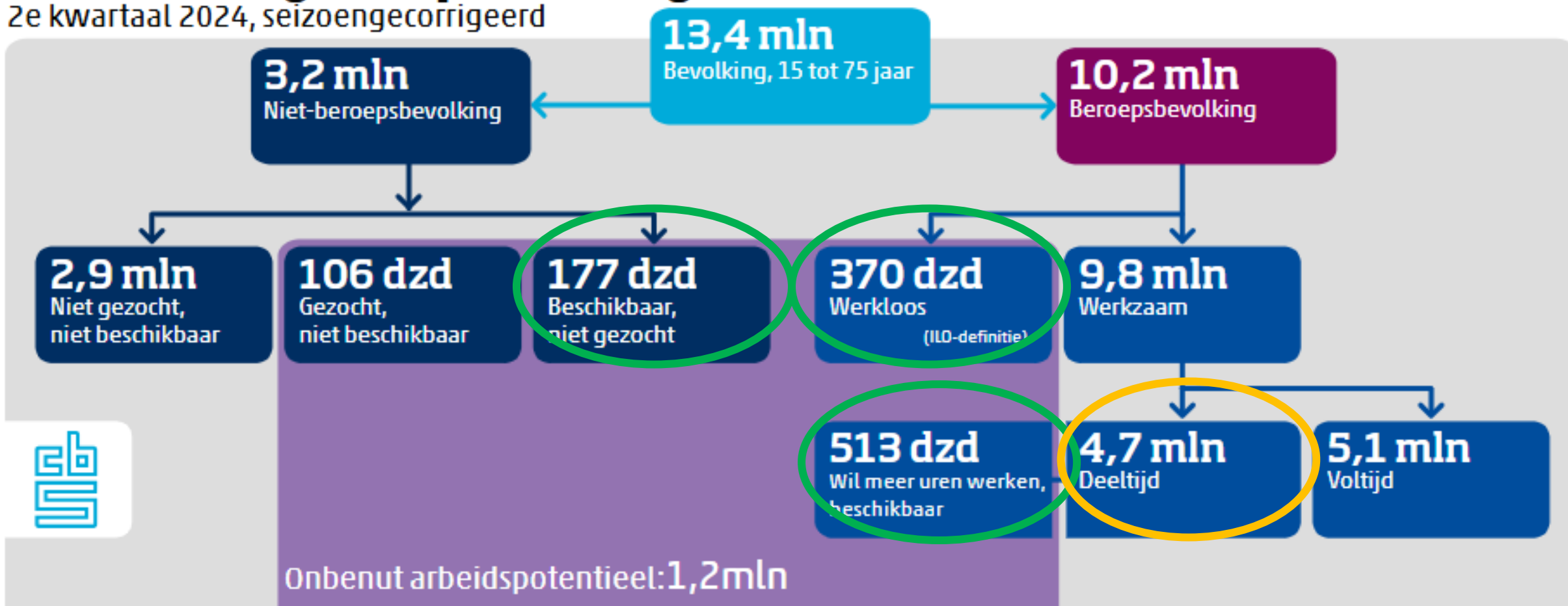


Volkscrant (Blessed Benefit laat veel onbenut potentieel)

Onbenut potentieel Nederland

Samenstelling beroepsbevolking

2e kwartaal 2024, seizoengecorrigeerd



3. Onbenutpotentieel



Sterk arbeidsethos

Desondanks maken meer-voudige drempels (en grote diversiteit) 'quick fix' weinig realistisch.



(Persoonlijke) belemmeringen

- Gezondheidsproblemen
- Menselijk kapitaal
- Zorg voor kinderen
- Werkgeversgedrag
- Inkomensverrekening bij meer uren werk
- Geen direct financiële noodzaak
- Psychologische blokkades (schaamte)

1. Maatwerk

PROFIELEN



Verbeteraars



Gefrustreerd
actieven



Ontmoedigden

2. Inclusiviteit

3. Beeldvorming

4. Samenwerking

5. Kennis-ontwikkeling

Onbenut 'Talent'



Benut onbenut talent



Onderbenutting
30% tot 53%



Command and
control

v

Participation
and trust



Wie loopt
voorop?



AI...

Wil je voor
contentspe

Natuurlijk! Hier is een wervingsv
Friesland:

Vacature: Contentspecialis

Locatie: Friesland, Nederland D
Startdatum: In overleg

Over Waterschap Friesland

Waterschap Friesland zet zich in
gezonde leefomgeving. We strev
doelen te bereiken. Als onderde
die passie hebben voor waterbel

Functieomschrijving

Als contentspecialist bij Watersc
beheren en optimaliseren van co
ervoor dat onze boodschappen l
missie en doelen.

Taken en verantwoordelijkhe

- Ontwikkelen en implemente
- Schrijven, redigeren en publi
- Coördineren van contentproj
- Analyseren van contentprest
- Zorgdragen voor een consist
- Bouwen en onderhouden vai

Gewenste vaardigheden en er

- Afgeronde hbo- of wo-oplei
- Minimaal 3 jaar ervaring in e
- Uitstekende schrijf- en redig
- Ervaring met contentmanage
- Creatief, proactief en resulta
- Goede communicatieve en o
- Affiniteit met waterbeheer e

Wat bieden wij?

- Een uitdagende en veelzijdig
- Ruimte voor persoonlijke gro
- Een collegiale en inspirerend
- Marktconform salaris en goe

Ben jij de contentspecialist die v
mailadres] voor [deadline]. We k

Ik hoop dat dit helpt! Laat het m

Hoe kan ik een contentspecialist verleiden om bij mij te komen
werken

Om een contentspecialist te verleiden om bij jou te komen werken, is het belangrijk om een aantrekkelijke en overtuigende benadering te kiezen. Hier zijn enkele strategieën die je kunt overwegen:

1. Sterke Propositie

- **Competitief Salaris:** Zorg ervoor dat je een marktconform of zelfs hoger salaris biedt dan andere organisaties.
- **Uitstekende Secundaire Arbeidsvoorwaarden:** Denk aan flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden, extra vakantiedagen, pensioenregeling, en opleidingsbudget.

2. Werkcultuur en Omgeving

- **Bedrijfscultuur:** Creëer een inspirerende en ondersteunende werkomgeving. Deel verhalen over het team en de bedrijfscultuur op sociale media en in de vacaturetekst.
- **Balans Werk en Privé:** Benadruk hoe je organisatie een gezonde balans tussen werk en privéleven ondersteunt.

3. Groei en Ontwikkeling

- **Opleidingsmogelijkheden:** Bied kansen voor professionele groei, zoals cursussen, workshops, en mogelijkheden voor verdere educatie.
- **Carrièreontwikkeling:** Laat zien hoe zij binnen het bedrijf kunnen doorgroeien en welke carrièrepaden beschikbaar zijn.

4. Interessante Projecten

- **Innovatieve en Uitdagende Projecten:** Beschrijf de spannende en innovatieve projecten waaraan zij zullen werken.
- **Impact:** Benadruk hoe hun werk een directe impact zal hebben op de organisatie en de bredere gemeenschap.

5. Employer Branding

- **Testimonials:** Gebruik getuigenissen van huidige medewerkers om een authentiek beeld te schetsen van de werkplek.
- **Online Presence:** Zorg voor een sterke aanwezigheid op sociale media en platforms zoals LinkedIn, waar je de bedrijfscultuur en successen deelt.

6. Persoonlijke Benadering

- **Netwerken:** Maak gebruik van je professionele netwerk om kandidaten persoonlijk te benaderen.
- **Open Communicatie:** Wees transparant over het wervingsproces en wat zij kunnen verwachten.

7. Aantrekkelijke Vacaturetekst

- **Heldere en Enthousiaste Beschrijving:** Schrijf een vacaturetekst die niet alleen de taken en vereisten duidelijk maakt, maar ook enthousiasme en passie voor de rol en de organisatie uitstraalt.
- **Visueel Aantrekkelijk:** Gebruik grafische elementen of video's om de vacaturetekst aantrekkelijker te maken.

Door deze strategieën te combineren, kun je een overtuigend aanbod creëren dat moeilijk te weigeren is. Heb je specifieke ideeën of vragen over hoe je dit kunt toepassen in jouw organisatie?

happen bieden uitstekende arbeidsvoorwaarden en unieke voordelen, maar verschillen die je kunnen overwegen:

Friesland

Friesland, wat een prachtige omgeving met veel natuur en water is ¹.

Arbeidsvoorwaarden: Marktconform salaris, individueel keuzebudget (IKB) van 21% bruto salaris, persoonlijk opleidingsbudget van €6.000 per vijf jaar, 10%, korting op sportabonnement, flexibele werktijden, smartphone en fiets in bruikleen, en een thuiswerkbudget van €850 per jaar ².

Werkomgeving: Informele en gebaseerd op vertrouwen ³. Er is veel ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling ².

Veiligheid en waterbeheer en bescherming tegen overstromingen ¹.

Waterschap Rijnland

Rijnland, met een focus op de regio rondom de stad Leiden en de Rijnstreek

Arbeidsvoorwaarden: Marktconform salaris, individueel keuzebudget (IKB) van 21% bruto salaris, fietsregeling, korting op sportabonnement, flexibele werktijden, laptop en laptop in bruikleen, en een thuiswerkbudget van €850 per jaar ⁵.

Werkomgeving: Relaxed maar zakelijke sfeer, met veel mogelijkheden voor cursussen en persoonlijke groei ⁶.

Veiligheid en waterbeheer in een regio met veel water en dijken ⁶.

happen bieden goede arbeidsvoorwaarden en een positieve werkomgeving, maar verschillen die je kunnen overwegen. tuss

tussen de twee kan afhangen van je persoonlijke voorkeuren en waar je de keuze aan ziet in je werk. Heb je specifieke voorkeuren of prioriteiten die je zou

nl

² www.wetterskipfryslan.nl

³ www.wetterskipfryslan.nl

In- en uitstroom

Nieuw talent



Onbenut potentieel

Onbenut talent

In- en uitstroom

Nieuw talent



Onbenut potentieel

Onbenut talent

Focus op talent(en)



heel veel
SUCCES

Bedankt

Aad van der Werf
Arbeidsmarktspecialist

MSE Advies & Strategie



aad@mse-advies.com

Aad van der Werf