



Zorgen van werkgevers over stijgende prijzen en krapte op de arbeidsmarkt in 2023

12 December 2022



In het kort

- Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt (2022) kan twee derde van de werkgevers de vacatures minder snel vervullen, is de werkdruk hoger volgens ruim de helft van de werkgevers en zijn de loonkosten bij bijna de helft van de werkgevers gestegen. Dit blijkt uit onderzoek onder ruim twee duizend werkgevers. De sector Horeca ervaart de gevolgen van de krapte op allerlei terreinen. In de sectoren Zorg en in Sociaal werk, Jeugdzorg & Kinderopvang (SJK) worden vooral vacatures minder snel vervuld en is de werkdruk gestegen.
- Voor 2023 voorzien werkgevers matige of grote problemen vanwege stijgende prijzen van grondstoffen, energie en/of brandstof, krapte op de arbeidsmarkt en geopolitieke spanningen.
- Vier van de tien werkgevers verwachten dat het in 2023 moeilijker gaat worden om vacatures te vervullen. Bij werkgevers in de Zorg geldt dat voor ruim de helft. Ruim een kwart van alle werkgevers verwacht dat het in 2023 moeilijker gaat worden om personeel te behouden. Een kwart verwacht een (nog) hogere werkdruk; dit wordt het vaakst verwacht in de sectoren Zorg en SJK.
- Uitstroom van personeel vanwege pensionering vormt volgens een beperkt deel van de werkgevers een probleem, terwijl de beroepsbevolking toch behoorlijk vergrijsd. Mogelijk zien werkgevers dit niet zozeer als probleem voor 2023, maar wel voor de jaren daarna.
- Bijna drie op de tien werkgevers geeft aan een strategische personeelsplanning te maken. Bedrijven die zich zorgen maken over de uitstroom door pensionering en/of grotere bedrijven geven vaker aan een strategische personeelsplanning te maken.
- Ongeveer vier van de tien werkgevers verwachten dat de omzet in 2023 gelijk zal zijn aan die in 2022 en één op de zes werkgevers verwacht een omzetsdaling. Er is ook optimisme: bijna vier van de tien werkgevers verwachten in 2023 een omzetgroei en een derde een grotere personeelsomvang.

In augustus en september 2022 zijn ruim tweeduizend werkgevers telefonisch gevraagd¹ om terug te kijken op de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt en om vooruit te kijken naar 2023. Wat zijn de verwachtingen van werkgevers over het vervullen van vacatures, behouden van personeel, de omzet en personeelsbezetting voor 2023? Voorzien werkgevers (grote) problemen in 2023 vanwege stijgende grondstof- en energieprijzen, stijgende loonkosten, werkdruk, ziekte of andere zaken?

Gevolgen krapte in 2022: twee derde van de werkgevers vervult vacatures minder snel

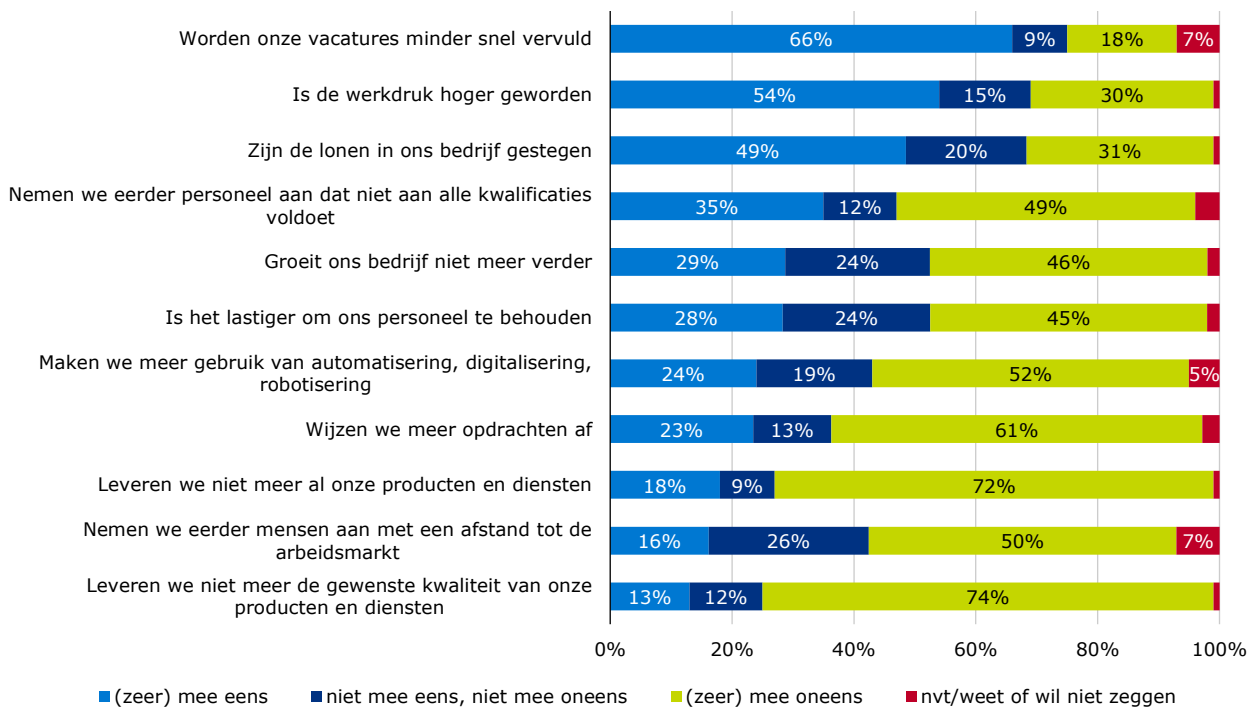
Uit het onderzoek blijkt dat twee derde van de werkgevers de vacatures minder snel kan vervullen vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt (figuur 1). Meer dan de helft van de werkgevers geeft aan dat de werkdruk hoger is geworden en bijna de helft heeft te maken met stijgende loonkosten.

Dat de arbeidsmarkt krap is, is inmiddels wel bekend. In het tweede kwartaal 2022 bereikte het aantal openstaande vacatures een recordhoogte van 467.000. In het derde kwartaal nam dat aantal af naar 449.000 maar dat is historisch gezien nog steeds een hoog niveau.² Zo was in 2019 voor het uitbreken van de coronacrisis de arbeidsmarkt ook krap, maar stonden er minder vacatures open, namelijk gemiddeld 281.000.

¹ In opdracht van UWV heeft Conclusr Datacollection Services in augustus en september 2022 een telefonische enquête uitgezet onder een steekproef van vestigingen van organisaties met twee of meer werknemers. Aan het onderzoek namen 2.015 vestigingen deel. De resultaten zijn gewogen naar sector en bedrijfsgrootte. Voor de leesbaarheid spreken we in het artikel (ook) over werkgevers.

² Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>

Figuur 1. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt...



Als werkgevers hun vacatures niet kunnen vervullen, kunnen ze wellicht minder produceren en/of diensten verlenen. Dat kan op termijn ook gevolgen hebben voor de economische groei. In dit werkgeversonderzoek geven drie van de tien werkgevers (29%) aan dat hun bedrijf niet verder groeit vanwege de krapte. Zo'n 18% geeft aan dat ze niet meer al hun producten en diensten kunnen leveren en 23% wijst meer opdrachten af. Voor het merendeel van de werkgevers geldt dit echter niet.

Een krappe arbeidsmarkt biedt kansen voor werknemers om van baan te wisselen en mogelijk ook voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt om een baan te vinden. Ruim een derde van de werkgevers neemt nu eerder personeel aan dat niet aan alle kwalificaties voldoet. Het aandeel werkgevers dat vanwege de krapte eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt is 16%. Uit een eerder onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat werkgevers wel positiever staan tegenover het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar het in de praktijk toch niet doen. Redenen die werkgevers hiervoor geven is dat er in hun organisatie geen geschikte functies zijn en/of dat ze kijken naar kwalificaties en niet of mensen een beperking hebben.³ Om hierbij te helpen, biedt het [Werkgeversservicepunt](#) advies aan werkgevers over bijvoorbeeld benodigde aanpassingen voor werknemers met een beperking of geschikte taken binnen een bedrijf voor verschillende beroepsniveaus.

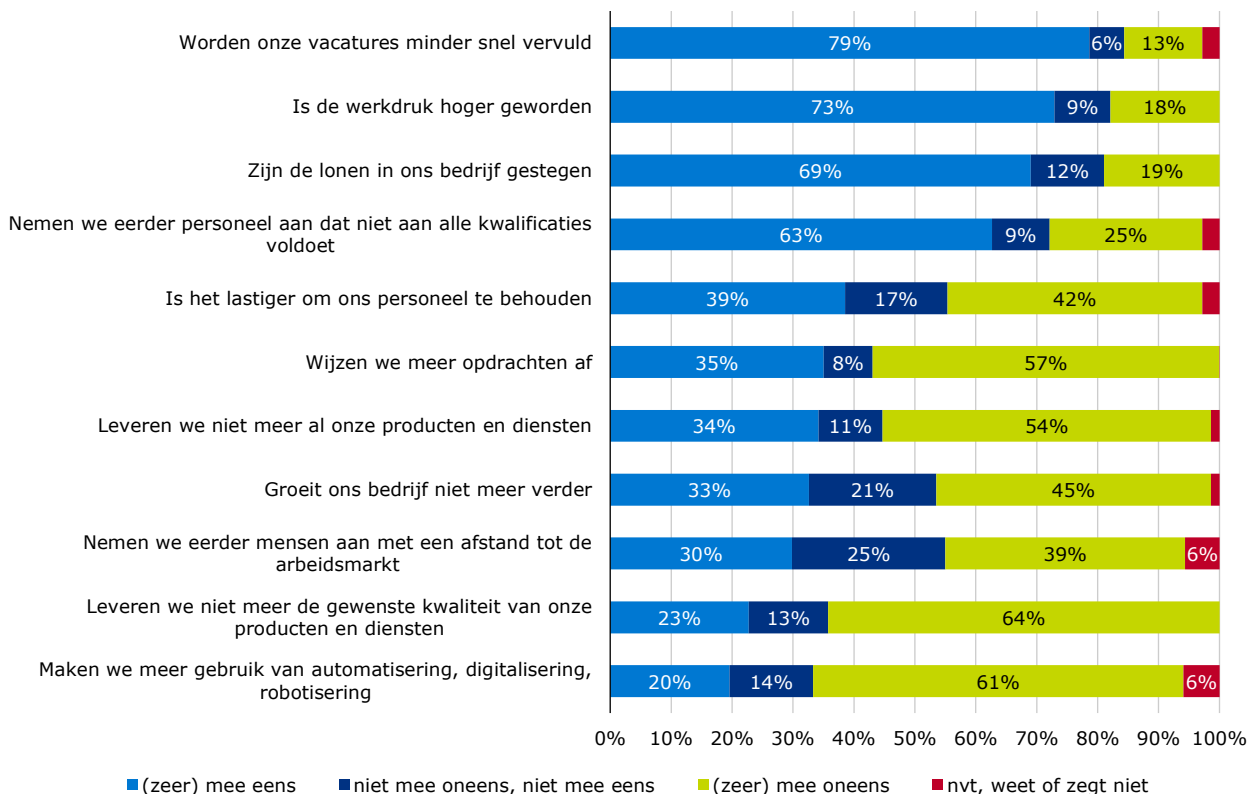
Vooral de horeca ervaart de gevolgen van de huidige krapte op allerlei fronten

De mate waarin werkgevers de gevolgen van de krapte ervaren verschilt behoorlijk per sector (zie bijlage 1). De sector Horeca springt eruit met acht van de tien werkgevers die hun vacatures minder snel kunnen vervullen (figuur 2). Ook ervaart deze sector meer dan gemiddeld de hogere werkdruk (73%) en gestegen lonen (69%). Tijdens de coronapandemie zijn veel horecamedewerkers hun baan kwijtgeraakt en een deel van hen is vervolgens in een andere sector aan de slag gegaan. Voormalig horecamedewerkers die vanuit een werkloosheidsuitkering (WW) aan de slag zijn gegaan in een andere sector stapten vooral over naar de Detailhandel en Gezondheidszorg. Daarnaast ging een groot deel vanuit de WW als uitzendkracht aan de slag, bijvoorbeeld bij de GGD. Er zijn maar weinig werkhervatters vanuit de WW vanuit een andere sector naar de Horeca gegaan.⁴ Nieuw personeel voor de Horeca is lastig te vinden. Bijna twee derde van de werkgevers in de Horeca neemt personeel aan dat niet aan alle kwalificaties voldoet en 30% neemt eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een derde van de werkgevers in de Horeca geeft aan dat het bedrijf niet meer groeit door de krapte en 39% van de werkgevers vindt het lastiger om personeel te behouden.

³ SCP (2022) *Arbeidsmarkt in Kaart: Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst?* <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-3/nemen-werkgevers-mensen-met-een-arbeidsbeperking-in-dienst/>

⁴ UWV (2022) *Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting.* <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/specifieke-groepen/ww/sectorwisselingen-bij-werkhervatting>

Figuur 2. Sector Horeca: door de huidige krapte op de arbeidsmarkt...



Vacatures minder snel vervuld en een hogere werkdruk in Zorg, Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang

Werkgevers in de Gezondheidszorg (75%) en in de sector SJK (72%) hebben vaker dan gemiddeld moeite met het vervullen van vacatures vanwege de krapte (zie bijlage 1). Een hogere werkdruk is een ander gevolg van de krapte, zegt 66% van de werkgevers in de zorg en 68% in SJK. In beide sectoren geven werkgevers minder vaak dan gemiddeld aan dat de lonen vanwege de krapte gestegen zijn (34% van de werkgevers in de zorg en 40% in SJK). Ruim een kwart van de werkgevers in de sector SJK geeft aan dat ze niet meer de gewenste kwaliteit van hun producten en diensten leveren. Gemiddeld over alle sectoren is dat 13%.

Ook werkgevers in de sector Vervoer en Opslag hebben vaker dan gemiddeld moeite met het vervullen van vacatures vanwege de krapte (74%). Werkgevers in de Detailhandel geven vaker aan dat de lonen zijn gestegen (63%). Het zijn vooral grotere bedrijven (100 of meer mensen in dienst) die aangeven dat de werkdruk is gestegen en vooral kleine bedrijven (20 werknemers of minder) noemen een stijging van lonen.

In 2023 wordt vacatures vervullen moeilijker volgens 55% van de Zorgwerkgevers

Vier van de tien werkgevers denken dat het in 2023 (veel) moeilijker wordt om vacatures te vervullen (figuur 3). In het najaar van 2021 verwachtte nog 61% van de werkgevers dat het moeilijker zou worden om vacatures te vervullen.⁵ De huidige arbeidsmarkt is echter wel krappere dan deze in 2021 was.⁶ Tegelijkertijd zijn er nu veel onzekerheden met betrekking tot de economie en arbeidsmarkt, waardoor werkgevers mogelijk verwachten dat ze minder vacatures zullen hebben of dat er meer werkzoekenden bij komen. Van de werkgevers die aangeven dat ze nu hun vacatures moeilijk kunnen vervullen vanwege de huidige krapte, verwacht 48% dat het in 2023 (veel) moeilijker wordt.

In de Zorgsector maakt men zich het meeste zorgen over het aantrekken van personeel. Hier denkt ruim de helft van de werkgevers (55%) dat ze in 2023 hun vacatures (veel) moeilijker kunnen vervullen dan in 2022 (zie bijlage 2). De tekorten in de Zorg zijn vooral zichtbaar bij functies op mbo-niveau 3 en hoger, functies/beroepen waar specifieke kennis, vaardigheden en diploma's of certificaten worden gevraagd zoals verzorgenden individuele gezondheidszorg en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Mogelijke oplossingen voor werkgevers zijn het anders organiseren van werk en het splitsen of anders indelen van taken. Op deze manier kunnen werkzoekenden ook op een wat lager niveau instappen en al dan niet doorgroeien, rekening houdend met de diverse kwaliteitseisen die er zijn (zie ook de paragraaf tot slot).

⁵ UWV (2022) Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers.

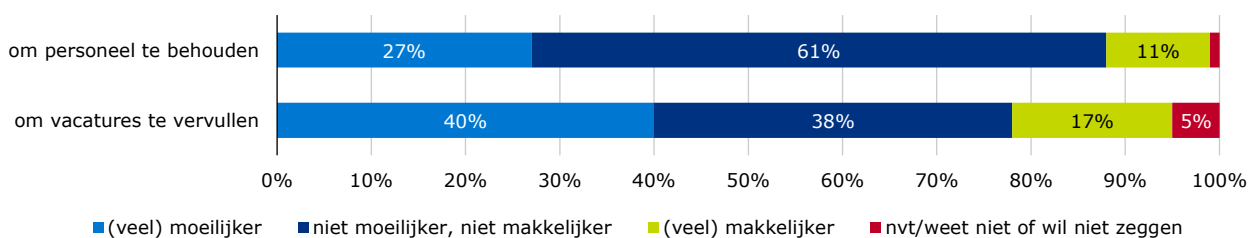
<https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/werving-behoud/werkgevers-moeilijk-vervulbare-vacatures>

⁶ Zie Dashboard Spanningsindicator <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/dashboards/spanningsindicator>

Ruim een kwart van de werkgevers (27%) verwacht dat het in 2023 (veel) moeilijker gaat worden om personeel te behouden dan in 2022. Van de werkgevers die aangeven dat ze vanwege de krapte nu al moeite hebben met personeelsbehoud verwacht 44% dat dit (veel) moeilijker gaat worden in 2023.

Figuur 3. Verwachtingen van werkgevers over vervullen van vacatures en behoud personeel.

In 2023 wordt het volgens werkgevers moeilijker of makkelijker dan in 2022:



Opvallend is dat bijna drie van de tien werkgevers in de horeca inschatten dat het in 2023 (veel) makkelijker wordt om nieuw personeel te vinden. Eerder kwam in deze publicatie naar voren dat de horeca sterk getroffen wordt door de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Mogelijk heeft de krapte op de arbeidsmarkt het hoogtepunt bereikt voor deze sector en ziet een deel van de werkgevers het vervullen van vacatures positiever in voor 2023. Volgens het economisch bureau van ABN Amro is de inhaalgroei bij de Horeca, die startte in het voorjaar van 2022, ook weer voorbij.⁷ Naar een café of restaurant gaan is ook iets waar consumenten op kunnen bezuinigen als hun koopkracht afneemt, bijvoorbeeld door de impact van de huidige inflatie of bij een mogelijke laagconjunctuur. Dit wil echter niet zeggen dat er helemaal geen personeelsproblemen in de horeca verwacht worden: 39% van de horecawerkgevers denkt dat in 2023 vacatures moeilijker vervuld gaan worden en 30% verwacht dat dit in 2023 niet anders dan in 2022 zal zijn.

Vier van de tien werkgevers in de zorg en in SJK verwachten een hogere werkdruk

Gemiddeld verwacht bijna een kwart van de werkgevers dat de werkdruk in 2023 hoger wordt dan in 2022. Het merendeel vermoedt dat de werkdruk in 2023 gelijk blijft aan die in 2022 (69%) en een klein deel, 7%, denkt dat de werkdruk juist (veel) lager wordt in 2023. Figuur 4 laat de verschillen per sector zien. In de sector SJK voorziet 41% een hogere werkdruk in 2023 en in de zorg geldt dat voor 38% van de werkgevers. Deze sectoren kampen nu al met een hoge werkdruk. In het tweede kwartaal van 2022 gaf maar liefst de helft van de medewerkers in de Zorg en SJK aan dat zij hun werkdruk als (veel) te hoog ervaren.⁸ Dit is een hoger aandeel dan bij eerdere metingen naar de ervaren werkdruk.

De sector Horeca heeft het hoogste aandeel werkgevers die verwachten dat de werkdruk juist (veel) lager wordt: namelijk 16%. In alle sectoren geldt dat het overgrote deel van de werkgevers verwacht dat de werkdruk gelijk blijft.

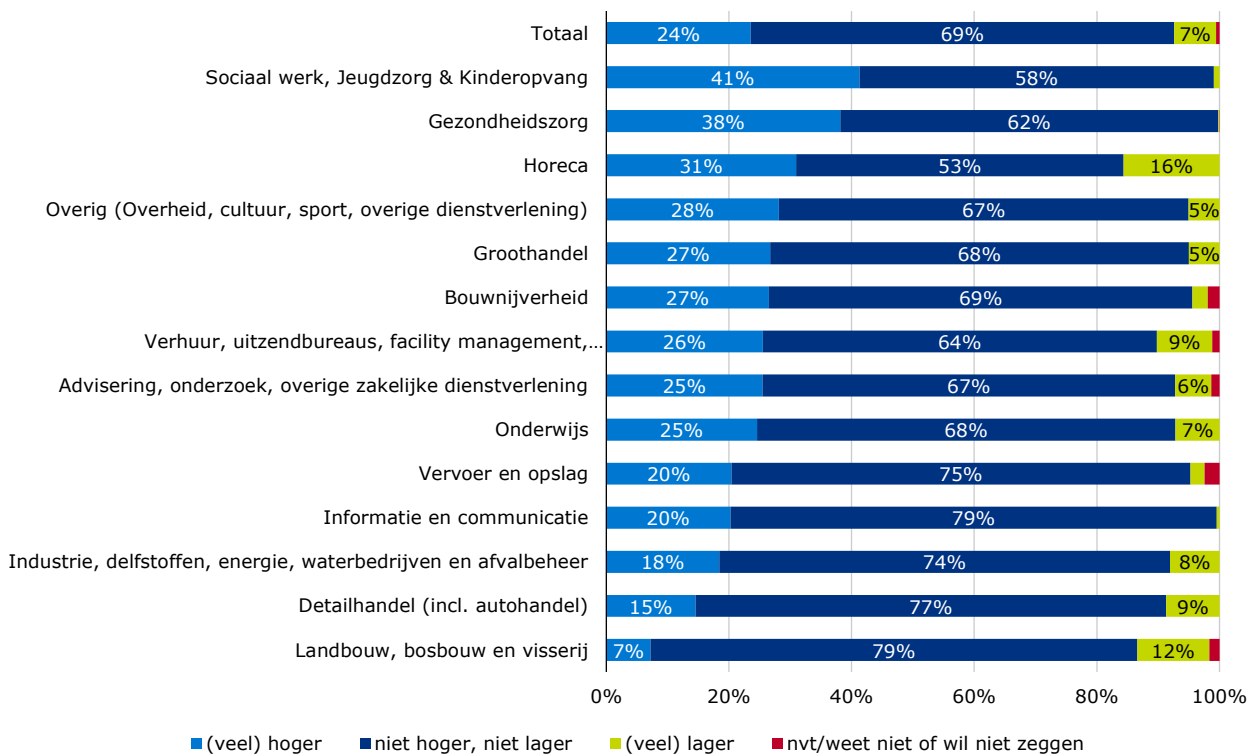
Van de werkgevers die verwachten dat het vervullen van vacatures in 2023 moeilijker wordt, geeft ruim tweederde (68%) aan dat ook de werkdruk gaat toenemen. Voor deze werkgevers wordt tijdig nieuw personeel vinden extra belangrijk. Want een hogere werkdruk kan een van de factoren zijn die bijdragen aan een groter risico op ziekteverzuim of uitstroom van personeel. Werkdruk is niet alleen een risico voor verzuim an sich, maar ook voor langdurig verzuim. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten zien dat het ziekteverzuim bij werkdruk-gerelateerd verzuim twee keer zo hoog is.⁹

⁷ ABN AMRO (2022) *Consumentenbestedingen: Inhaalgroei horeca achter de rug*. https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/3pc8MxjkWKovhuTbGRG8dC/b29993d36ad03541aff95c6cb42d7e4b/Inhaalgroei_horeca_achter_de_rug.pdf

⁸ CBS (2022) *Helft zorgwerknemers vindt werkdruk te hoog*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/46/helft-zorgwerknemers-vindt-werkdruk-te-hoog>

⁹ CBS (2022) *Werknemers relatief lang afwezig bij verzuim door werkdruk*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/46/werknemers-relatief-lang-afwezig-bij-verzuim-door-werkdruk>

Figuur 4. Verwachtingen van werkgevers over werkdruk in 2023 ten opzichte van 2022.



Stijgende energie- en grondstofprijzen zorgen voor grote problemen in 2023

In 2022 zijn de energie- en grondstofprijzen sterk gestegen. De grondstofprijzen zijn gestegen door onder andere handelsconflicten, beperkte voorraden en tekorten die zijn ontstaan ten tijde van de lockdowns. De stijging van de energieprijzen komt door de lagere productie van gas uit Groningen, de lagere aanvoer van Russisch gas en het verdwijnen van coronamaatregelen wereldwijd waardoor de energievraag sterk is gestegen. In Nederland is de elektriciteitsprijs gekoppeld aan de gasprijs, waardoor deze ook steeg. De voorspelling is dat de prijzen voor energie in 2023 hoog blijven.¹⁰ Dit sluit aan bij de verwachtingen van werkgevers in dit onderzoek. Ruim acht van de tien werkgevers voorzien matige tot grote problemen in 2023 vanwege stijgende prijzen van grondstoffen, energie of brandstof (figuur 5). Bijna de helft (47%) van de werkgevers ziet het zelfs als een groot probleem. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat het merendeel van ondernemers kostenstijgingen van grondstoffen, energie en bedrijfsmiddelen doorberekenen aan klanten.¹¹ Kleine bedrijven doen dat vaker dan grote bedrijven. Grotere bedrijven hebben wellicht meerdere manieren om met kostenstijgingen om te gaan door bijvoorbeeld processen te optimaliseren. Hoewel de Horeca geen grootgebruiker van energie is,¹⁰ verwacht toch bijna twee derde van de horecabedrijven dat de stijgende prijzen van grondstoffen en energie een groot probleem worden in 2023. De Koninklijke Horeca Nederland denkt dat ondernemers in deze sector maar een deel van de stijgende kosten aan klanten kunnen doorberekenen en de ondernemers vinden het lastig om te besparen op energie.

Twee derde van alle werkgevers verwacht matige of grote problemen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en/of het niet kunnen vervullen van hun vacatures. Voor iets minder dan een kwart van de werkgevers is het een groot probleem. Ook geopolitieke spanningen zorgen voor problemen. Zo'n drie van de tien werkgevers zien dat als groot probleem en vier van de tien als matig probleem. Geopolitieke spanningen zorgen voor onrust en onzekerheden bij werkgevers zelf maar ook op de financiële markten. Ook kunnen dit soort spanningen leiden tot schaarste en/of prijsstijgingen van grondstoffen. De problemen die werkgevers verwachten van de geopolitieke spanningen hangen deels samen met problemen die ze verwachten vanwege stijgende grondstof- en energieprijzen en tekorten aan grondstoffen of halffabricaten.

Opvallend is dat het merendeel van de werkgevers (79%) geen problemen voor hun bedrijf of organisatie in 2023 voorziet in verband met uitstroom van personeel door pensionering. Toch zijn er diverse sectoren waar het aantal en aandeel 60-plussers onder de werknemers behoorlijk hoog is, en waar veel uitstroom wegens pensionering de komende jaren te verwachten valt. Dat geldt met name voor Vervoer en Opslag, Openbaar bestuur en Onderwijs.¹² In de Industrie

¹⁰ UWV (2022) *Gevolgen energieprijzen voor sectoren* <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/gevolgen-energieprijzen-sectoren>

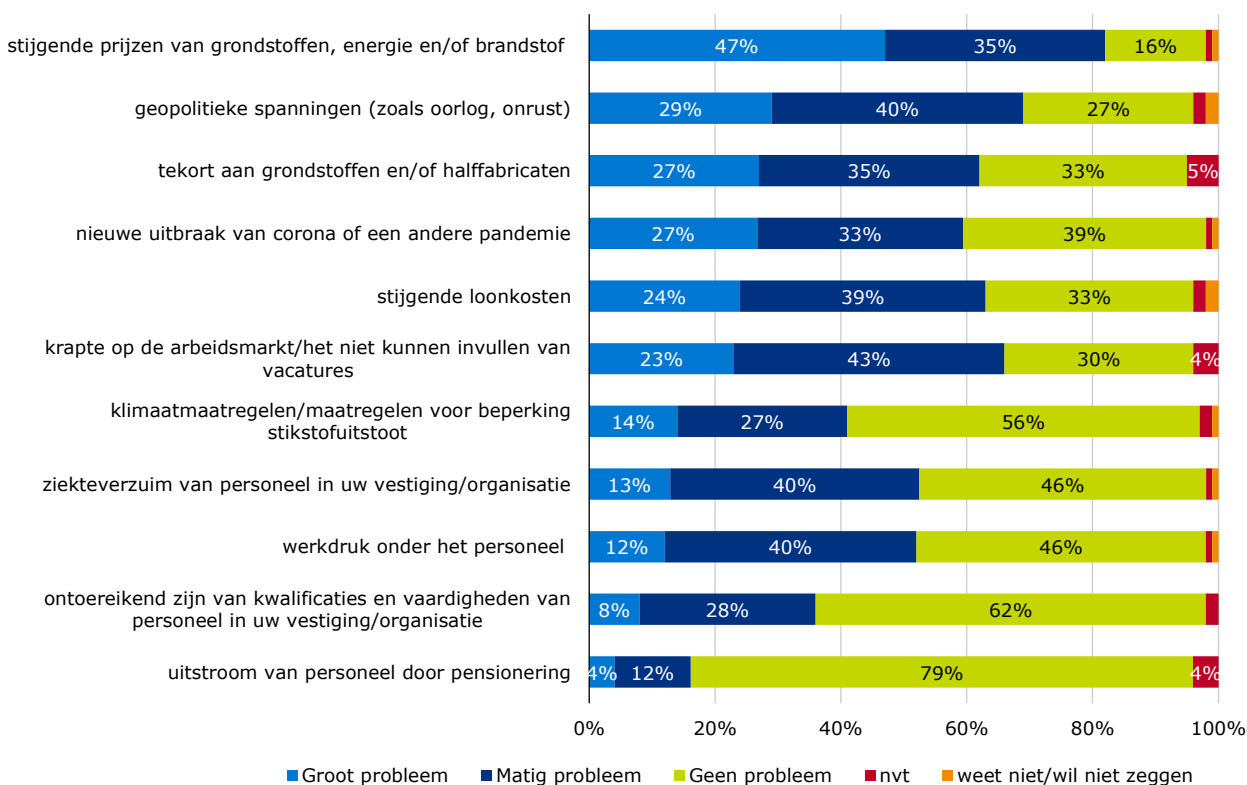
¹¹ CBS (2022) *Kostenstijgingen vaker doorberekend binnen mkb dan grootbedrijf* <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/46/kostenstijgingen-vaker-doorberekend-binnen-mkb-dan-grootbedrijf>

¹² UWV (2022) *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen november 2022* <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/duiding-arbeidsmarktontwikkelingen-november-2022>

is met name het aandeel 50-plussers relatief hoog. In de sectoren Industrie en Onderwijs zien meer werkgevers uitstroom wegens pensionering voor 2023 als matig of groot probleem, namelijk zo'n 30% procent. Wellicht ziet het merendeel van de werkgevers pensionering nog niet zozeer als probleem voor 2023, maar wel voor de jaren er na.

Aan de werkgevers is een lijst met mogelijke problemen voorgelegd, met de vraag welke zij voor 2023 verwachten. Vervolgens is aan de werkgevers die meer dan één groot probleem verwachten voor 2023 gevraagd om aan te geven welke van de genoemde problemen de grootste drie problemen vormen (in volgorde van belangrijkheid). De stijgende prijzen zijn door relatief veel werkgevers benoemd en staan ook bij veel van deze werkgevers in de top 3 van problemen. Het lijkt daarmee het grootste probleem te zijn. Geopolitieke spanningen worden ook door relatief veel werkgevers als probleem benoemd maar dit staat vervolgens minder vaak in de top 3 van problemen. Andere kwesties zijn dan toch kennelijk belangrijker voor deze werkgevers en/of concreter. De krapte op de arbeidsmarkt is door minder werkgevers benoemd als groot probleem. Maar werkgevers die de krapte als groot probleem ervaren, zien het wel relatief vaak als grootste van de benoemde problemen.

Figuur 5. Verwachte problemen voor de vestiging/organisatie in 2023 vanwege:



Niet alle werkgevers verwachten grote problemen in 2023. Voor een kwart van de werkgevers vormt geen van bovenstaande kwesties een groot probleem in 2023. En één op de vijf werkgevers heeft maar een onderwerp als groot probleem genoemd. Dit verschilt per sector. Ruim de helft van de werkgevers in de Informatie & Communicatie sector (58%) en het Onderwijs (56%) verwacht geen of maximaal een van bovenstaande kwesties als een probleem in 2023. In de Horeca en Detailhandel worden meer problemen voorzien: zo'n 40% in deze sectoren benoemt vier of meer problemen.

Ruim de helft van de werkgevers verwacht geen groei in omzet of budget voor 2023

Voor 2023 verwacht de Europese Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) nog steeds economische groei, maar deze is lager en gaat gepaard met meer inflatie dan in de afgelopen jaren. Daarbij waarschuwt de OESO dat door de onzekerheden over bijvoorbeeld de energieprijzen, deze cijfers negatiever kunnen worden.¹³

Ruim de helft van de werkgevers verwacht geen groei wat betreft hun omzet of budget. Ongeveer 43% denkt dat de omzet in 2023 hetzelfde blijft als in 2022, terwijl ongeveer 16% een omzetzakking voor 2023 verwacht. Vier op de tien werkgevers (38%) zijn optimistischer, zij verwachten dat hun omzet/budget gaat toenemen.

Een verwachte toename van de omzet of budget wordt het vaakst genoemd in de sectoren Informatie & Communicatie (53%), Groothandel (50%) en Onderwijs (41%). Een daling van de omzet voor 2023 wordt het vaakst voorspeld door

¹³ OESO (2022) *Netherlands projection note OECD Economic Outlook November 2022*. <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/netherlands-oecd-economic-outlook-projection-note>

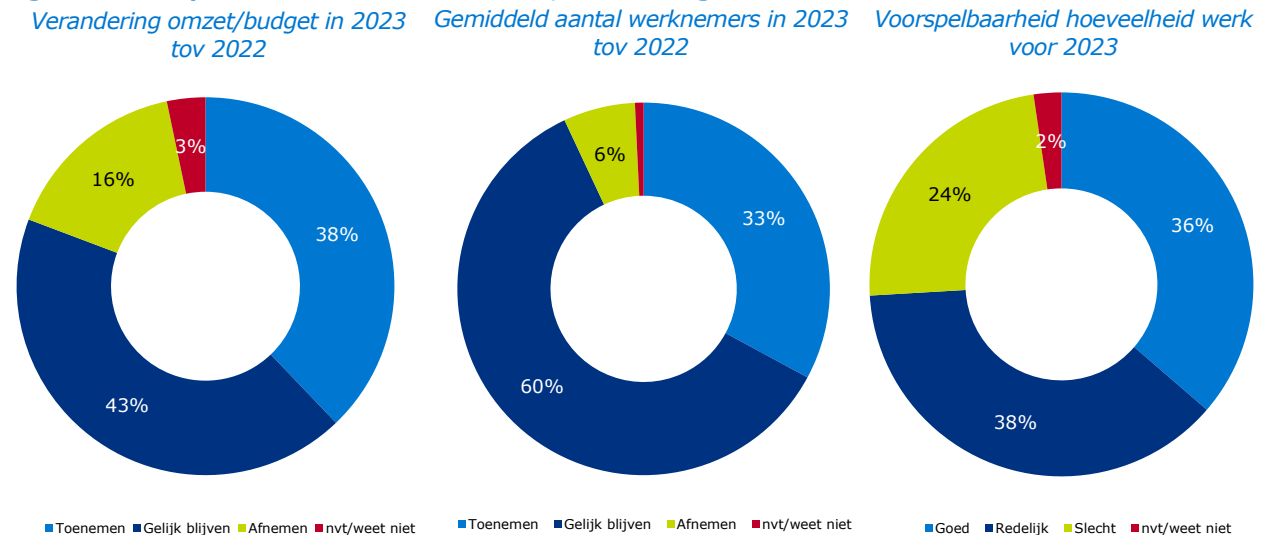
werkgevers in de Landbouw, bosbouw en visserij (29%) en Detailhandel (incl. autohandel) (28%). Ook geldt dat bedrijven met meer dan 100 werknemers vaker een omzetstijging verwachten (44%) dan bedrijven met 2 tot 20 werknemers (37%).

Ongeveer een derde (33%) verwacht dat in 2023 het gemiddeld aantal werknemers in de vestiging toeneemt en 60% verwacht dat dit gelijk blijft. Bedrijven met meer dan 100 werknemers verwachten vaker (46%) een personeelsgroei dan bedrijven met 2 tot 20 werknemers (32%). Een toename van werknemers wordt het vaakst verwacht in de sectoren Informatie & Communicatie (54%), Onderwijs (41%) en Groothandel (40%). In de Gezondheidszorg (78%) en Landbouw, bosbouw en visserij (74%) verwacht men het vaakst dat het aantal werknemers gelijk blijft.

Er is een samenhang tussen de verwachte verandering in de omzet en in het aantal medewerkers: Ongeveer twee derde van de werkgevers die verwachten dat de omzet in 2023 stijgt ten opzichte van 2022, verwacht ook meer werknemers in 2023 te hebben. De helft van de werkgevers die een daling in de omzet verwachten, verwacht in 2023 ook minder personeel te hebben dan in 2022.

Ongeveer een derde van de werkgevers (36%) kan goed de hoeveelheid werk (dat wil zeggen opdrachten en/of verwachte omzet) voor hun vestiging in 2023 voorspellen (figuur 6). Werkgevers lijken net iets vaker een toename in omzet/budget of aantal werknemers te verwachten, indien ze van mening zijn dat de hoeveelheid werk voor 2023 goed te voorspellen is. In de Gezondheidszorg en in de SJK ervaren werkgevers het vaakste grip op de werkvoorraad, hier geeft ongeveer de helft van de werkgevers aan dat ze dit goed kunnen voorspellen. Een kwart van de werkgevers geeft aan dat dit slecht te voorspellen is. Deze onzekerheid is het grootst in de Horeca (31%), Vervoer & Opslag (31%), Bouwnijverheid (30%) en de sector Industrie, Delfstoffen, Energie, Waterbedrijven & Afvalbeheer (30%).

Figuur 6. Voorspelbaarheid hoeveelheid werk, verandering in omzet en in aantal werknemers voor 2023

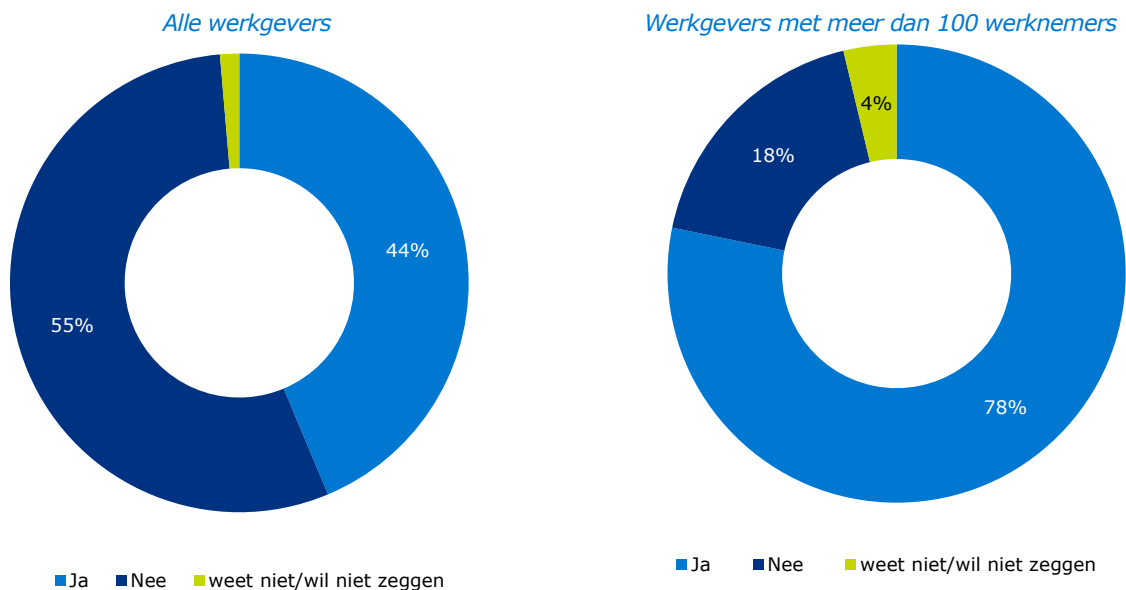


Kansen en oplossingen in (meer) digitalisering en personeelsplanning?

Werkgevers hebben te maken met behoorlijk wat uitdagingen vanwege de huidige krappe arbeidsmarkt, de huidige geopolitieke spanningen en problemen vanwege stijgende prijzen van grondstoffen en energie of een tekort aan grondstoffen. De mate waarin problemen worden ervaren verschilt per sector en is ook voor grote bedrijven anders dan voor kleine. Dit roept de vraag op wat mogelijke oplossingen zijn voor werkgevers.

Zo kan digitalisering, automatisering of robotisering mogelijk helpen in sommige sectoren om de werkdruk te verminderen of de gevolgen van te weinig personeel te verzachten. Denk bijvoorbeeld aan terrassen waar je de bestelling via een QR-code op de menukaart kan doorgeven, of sorteermachines bij logistieke bedrijven. In dit werkgeversonderzoek gaf een kwart van de werkgevers aan dat ze vanwege de krapte extra gebruik maken van automatisering, digitalisering of robotisering (figuur 1). Ook is gevraagd aan de werkgevers of ze in 2023 gaan investeren in digitalisering en automatisering. Dit geldt voor 44% van de werkgevers. Grote bedrijven hebben meer mogelijkheden om te investeren dan kleine bedrijven. Het aandeel werkgevers dat verwacht te gaan investeren in digitalisering, automatisering of robotisering is bij bedrijven met meer dan 100 werknemers een stuk hoger (78%) dan bij bedrijven met 2 tot 20 werknemers (41%). Vooral in de sector Communicatie en informatie wordt naar verwachting meer geïnvesteerd (72%). In de Horeca is juist het aandeel dat geen extra investeringen verwacht te doen het hoogst, namelijk twee derde. Wat de achterliggende redenen zijn valt niet uit dit onderzoek te halen. Mogelijk zien de werkgevers hier geen heil in, hebben ze net een investering achter de rug of hebben ze hier geen mogelijkheden voor.

Figuur 7. Verwacht dat vestiging/organisatie in 2023 gaat investeren in digitalisering, automatisering of robotisering?

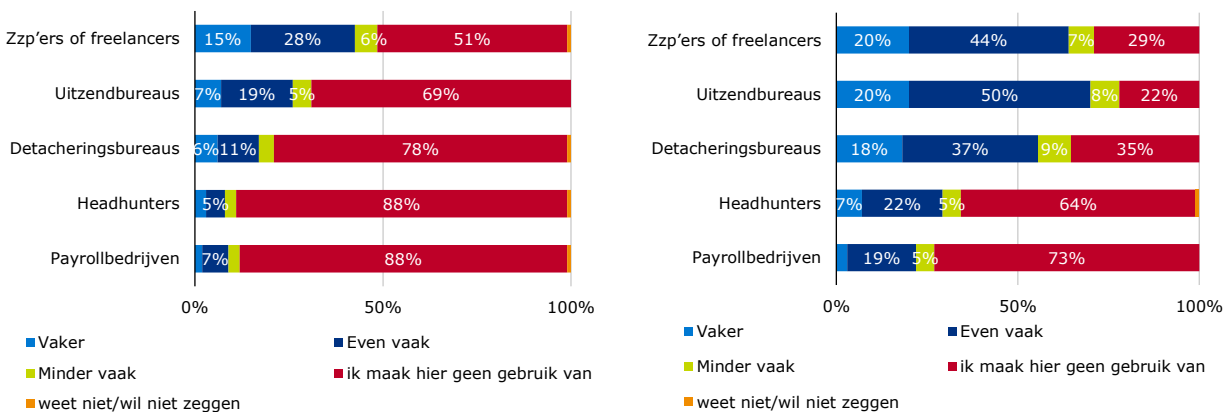


In 2023 gaan de meeste werkgevers niet de inhuur van externe krachten uitbreiden. Het gros van de werkgevers geeft aan helemaal geen gebruik te maken van zzp'ers, freelancers, uitzend- of detachingsbureaus of payrollbedrijven en dit komend jaar ook niet te doen (figuur 8). Ongeveer 15% verwacht meer gebruik te gaan maken van zzp'ers/freelancers en een kleiner aandeel van uitzend- (7%) of detachingsbureaus (6%). Naarmate men denkt dat de krapte op de arbeidsmarkt en het niet kunnen vervullen van vacatures een groot probleem voor de eigen vestiging wordt, verwacht men iets vaker gebruik te gaan maken van zzp'ers, uitzend- of detachingsbureaus. Bedrijven met meer dan 100 werknemers maken iets vaker gebruik van externe krachten dan kleinere bedrijven. Eén op de vijf grote bedrijven verwacht in 2023 vaker gebruik te maken van zzp'ers/ freelancers (20%), uitzendbureaus (20%) of detachingsbureaus (18%). En iets minder dan de helft verwacht deze diensten even vaak als in 2022 te gebruiken.

Figuur 8. Gebruik van externe arbeidskracht in 2023 (ten opzichte van 2022)

Alle bedrijven

Bedrijven met meer dan 100 werknemers



Om meer grip op de doorstroom of uitstroom van personeel te houden, kan het voor werkgevers interessant zijn om een strategische personeelsplanning te maken. Door binnen de organisatie een analyse te maken van de omvang en de vaardigheden van het personeelsbestand kan de organisatie inzicht krijgen in de huidige en in de toekomst gewenste bezetting. Eén op de drie werkgevers (29%) geeft aan een strategische personeelsplanning te maken. De helft van werkgevers (52%) die voor 2023 verwachten dat de uitstroom door pensionering een probleem gaat worden, maakt een strategische personeelsplanning. Grote bedrijven (met meer dan 100 medewerkers) geven vaker aan dat ze dit doen (66%), dan de kleine (26%) en middelgrote bedrijven (47%). In de sector Communicatie en informatie en de sector advisering, onderzoek en overige zakelijke dienstverlening maken ongeveer vier op de tien werkgevers een strategische personeelsplanning.

Tot slot

De recente arbeidsmarkt- en economische prognoses voorspellen voor 2023 minder groei en wijzen op risico's van een recessie. Uit de opvattingen van werkgevers komt een wisselend beeld naar voren. Dat verschilt ook per sector en naar bedrijfsgrootte. Een deel van de werkgevers lijkt over het algemeen geen hele grote veranderingen voor 2023 te verwachten. Bij veel van de onderzoeksvragen geven circa vier op de tien werkgevers aan dat ze bij de betreffende vraag verwachten dat de situatie volgend jaar gelijk blijft aan 2022. Mogelijk doordat ze op moment van bevraging (augustus/september) al te maken hadden met de betreffende uitdagingen en verwachten dat dit volgend jaar dezelfde impact zal hebben.

Hoewel er zorgen zijn, zien we ook dat een deel van de werkgevers voor het komende jaar optimistisch is over de omzetgroei of het aantrekken van nieuw personeel. Bij de vragen over de verwachte problemen voor 2023 (figuur 5) denkt een kwart dat deze geen probleem zullen vormen, en geeft 20 procent aan dat slechts één van de voorgelegde problemen van toepassing zal zijn. Natuurlijk is het mogelijk dat deze werkgevers heel andere problemen verwachten, die niet in de vragenlijst zijn opgenomen. Sectorspecifieke vraagstukken of sociale en politieke vraagstukken waren niet het onderwerp van dit onderzoek. Mogelijk zijn werkgevers, met name de kleine, ook te druk met het draaiende houden van hun bedrijf of organisatie om zich bezig te houden met problemen die zich op een langere termijn kunnen aandienen.

Het bovenstaande neemt niet weg dat werkgevers momenteel al voor flinke uitdagingen staan en dat zij verwachten dat deze het komende jaar niet minder worden of zelfs toenemen. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt kan twee derde van de werkgevers de vacatures minder snel vervullen. De helft van de werkgevers geeft aan dat werkdruk hoger is en de loonkosten gestegen zijn. Voor 2023 voorzien werkgevers geen veranderingen hierin. Vooral de horeca ervaart de gevolgen van de huidige krapte op allerlei fronten.

Daarnaast verwachten werkgevers dat de stijgende prijzen van grondstoffen, energie en/of brandstof, krapte op de arbeidsmarkt en geopolitieke spanningen problemen voor hun vestiging gaan vormen. De stijgende prijzen zijn hierbij het vaakst benoemd. Ook de krapte op de arbeidsmarkt wordt vaak als probleem gezien. De werkgevers, die de krapte als probleem benoemen, geven aan dat zij dit als het belangrijkste probleem ervaren. Dit is ook terug te zien in de verwachtingen voor 2023 over werkdruk, moeilijk vervulbare vacatures en het behoud van personeel.

In eerder UWV onderzoek¹⁴ zagen we dat werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures vooral naar de wervingsmethoden kijken, maar enkel het aanpassen of uitbreiden van de wervingsmethoden is niet altijd toereikend. Om werkgevers te ondersteunen heeft UWV [27 oplossingen voor personeelstekorten](#)¹⁵ beschreven die kunnen helpen het tekort te verminderen. Deze zijn ingedeeld in drie pijlers gericht op het aanboren van nieuw talent, het anders organiseren van het werk of het binden en boeien van het zittende personeel. Een voorbeeld van een werkgever die het werk anders organiseert om vacatures te vervullen én mensen die niet zo makkelijk een baan vinden een plek te geven op de arbeidsmarkt is het Zuyderland Ziekenhuis. Door bijvoorbeeld taken af te splitsen kunnen ook mensen zonder een zorgdiploma aan de slag.¹⁶ In de kinderopvang is Kober gestart met een pilot om groepshulpen aan te stellen die taken kunnen uitvoeren die niet noodzakelijkerwijs bij pedagogisch professionals horen (zoals allerhande huishoudelijke taken). Een deel van de groepshulpen kan ook doorstromen naar een BBL-traject tot pedagogisch professional.¹⁷

Ruim een derde van de werkgevers heeft door de krapte personeel aangenomen dat niet altijd aan alle gestelde functie eisen voldeed. Als extra scholing of certificaten nodig zijn, kunnen werkzoekenden en werkgevers met hun vragen over scholing en ontwikkeling van personeel terecht bij onder andere het [Leerwerkloket](#)¹⁸ of het [Werkgeversservicepunt](#)¹⁹ in de regio. Zij adviseren werkgevers over het werven van werkzoekenden en kunnen ook inzicht bieden in financiële regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.

¹⁴ UWV (2022) *Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers*.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/werving-behoud/werkgevers-moeilijk-vervulbare-vacatures>

¹⁵ Zie <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/werving-behoud/27-oplossingen-personeelstekorten>

¹⁶ Zie LinkedIn UWV voor werkgevers.

¹⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022) *Kamerbrief aanpak personeelstekort Kinderopvang*

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/05/kamerbrief-aanpak-personeelstekort-in-de-kinderopvang>

¹⁸ Zie <https://www.leerwerkloket.nl/leerwerkloketten>

¹⁹ Zie <https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/index.aspx>

Bijlage 1

	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie, energie, waterbedrijven en afvalbeheer	Bouwnijverheid	Groothandel	Detailhandel (incl. auto-handel)	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Verhuur, uitzend, facility management, financiële instellingen	Overige zakelijke dienstverlening	Onderwijs	Gezondheidszorg	SJK	Overig	Totaal
Aandeel mee eens op de stelling: door de krapte op de arbeidsmarkt															
Zijn de lonen in ons bedrijf gestegen	47%	47%	57%	45%	63%	49%	69%	45%	36%	46%	35%	34%	40%	35%	49%
Is de werkdruk hoger geworden	35%	56%	56%	51%	54%	64%	73%	39%	46%	59%	47%	66%	68%	47%	54%
Worden onze vacatures minder snel vervuld	62%	68%	69%	66%	65%	74%	79%	69%	61%	66%	46%	75%	72%	56%	66%
Is het lastiger om ons personeel te behouden	24%	29%	31%	23%	27%	35%	39%	28%	29%	26%	24%	32%	36%	25%	28%
Leveren we niet meer de gewenste kwaliteit van onze producten en diensten	10%	9%	18%	6%	12%	18%	23%	3%	8%	9%	10%	17%	26%	14%	13%
Groeit ons bedrijf niet meer verder	29%	26%	50%	24%	30%	32%	33%	27%	17%	35%	8%	13%	35%	33%	29%
Nemen we eerder personeel aan dat niet aan alle kwalificaties voldoet	34%	36%	27%	31%	35%	50%	63%	27%	31%	37%	20%	29%	23%	34%	35%
Maken we meer gebruik van automatisering, digitalisering, robotisering	31%	29%	26%	29%	13%	13%	20%	26%	29%	30%	26%	26%	18%	24%	24%
Nemen we eerder mensen aan met een afstand tot de arbeidsmarkt	10%	20%	10%	22%	22%	23%	30%	9%	10%	15%	19%	9%	11%	10%	16%
Leveren we niet meer al onze producten en diensten	14%	10%	21%	13%	23%	21%	34%	12%	14%	9%	3%	16%	29%	24%	18%
Wijzen we meer opdrachten af	17%	21%	46%	13%	15%	39%	35%	18%	26%	26%	10%	17%	39%	24%	23%

Bijlage 2

	Landbouw, bosbouw en visserij	Industrie, energie, waterbedrijven en afvalbeheer	Bouwnijverheid	Groothandel	Detailhandel (incl. auto-handel)	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Verhuur, uitzend, facility management, financiële instellingen	Overige zakelijke dienstverlening	Onderwijs	Gezondheidszorg	SJK	Overig	Totaal
Het vervullen van vacatures wordt in 2023 t.o.v. 2022															
(veel) moeilijker	30%	39%	36%	46%	40%	38%	39%	34%	42%	40%	41%	55%	43%	45%	40%
niet moeilijker, niet makkelijker	38%	40%	39%	35%	42%	35%	30%	42%	38%	37%	37%	38%	41%	31%	38%
(veel) makkelijker	26%	17%	13%	17%	18%	17%	29%	16%	15%	16%	8%	3%	12%	14%	17%
nvt/weet niet of wil niet zeggen	7%	3%	12%	2%	0%	10%	1%	8%	6%	7%	14%	3%	4%	10%	5%
Het behouden van personeel wordt in 2023 t.o.v. 2022															
(veel) moeilijker	19%	21%	21%	28%	27%	27%	30%	36%	26%	24%	23%	33%	38%	28%	27%
niet moeilijker, niet makkelijker	57%	66%	62%	56%	62%	57%	55%	59%	60%	65%	61%	61%	55%	64%	61%
(veel) makkelijker	19%	13%	13%	16%	10%	11%	14%	5%	12%	9%	13%	6%	7%	6%	11%
nvt/weet niet of wil niet zeggen	5%	0%	4%	0%	0%	4%	1%	0%	2%	2%	3%	0%	0%	2%	1%
De omzet/het budget van onze vestiging zal in 2023 t.o.v. 2022															
Toenemen	16%	39%	37%	40%	26%	36%	35%	54%	31%	46%	41%	16%	30%	29%	33%
Gelijk blijven	74%	51%	51%	56%	67%	57%	60%	46%	63%	47%	51%	78%	64%	63%	60%
Afnemen	9%	10%	10%	4%	6%	6%	4%	0%	4%	7%	8%	6%	6%	8%	6%
nvt/weet niet of wil niet zeggen	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Het gemiddeld aantal werknemers in de vestiging zal in 2023 t.o.v. 2022															
Toenemen	16%	39%	37%	40%	26%	36%	35%	54%	31%	46%	41%	16%	30%	29%	33%
Gelijk blijven	74%	51%	51%	56%	67%	57%	60%	46%	63%	47%	51%	78%	64%	63%	60%
Afnemen	9%	10%	10%	4%	6%	6%	4%	0%	4%	7%	8%	6%	6%	8%	6%
nvt/weet niet of wil niet zeggen	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Colofon

Uitgave

UWV *Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

katinka.vanbrakel@uwv.nl
menno.wester@uwv.nl

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

Auteurs

Katinka van Brakel
Menno Wester

Het veldwerk is uitgevoerd door Conclusr in opdracht van UWV.

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding

UWV © 2022