



Memo

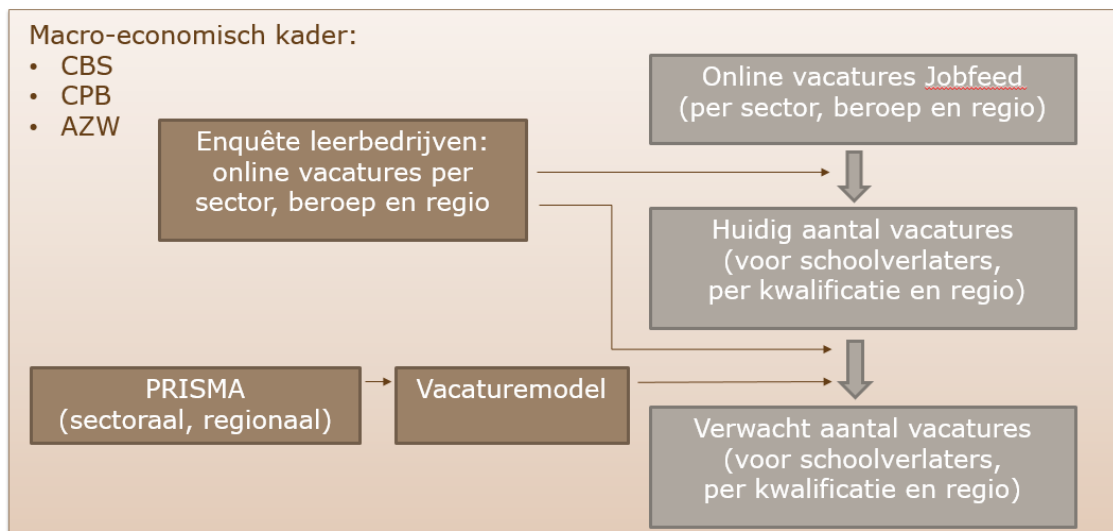
AAN Sectorspecialisten SBB
VAN Jan de Kok
KENMERK JK/C12442/2019
DATUM 14 oktober 2019
ONDERWERP Uitkomsten PRISMA en vacaturemodel op sectorniveau

Werking van PRISMA en vacaturemodel op hoofdlijnen

Om de verwachte ontwikkelingen van de vraag naar nieuwe werknemers te bepalen, wordt een vacaturemodel gebruikt dat Panteia heeft ontwikkeld om vacatureprognoses te kunnen maken. Dit vacaturemodel is gekoppeld aan PRISMA.

Vacatures – aanpak op hoofdlijnen

Onderstaande figuur geeft de aanpak op hoofdlijnen weer. Voor het macro-economisch kader maken we gebruik van gegevens van het CBS (totaal aantal vacatures), CPB (economische groei) en AZW.



Panteia

Het PRISMA model levert prognoses op voor veel verschillende economische kengetallen, zoals werkgelegenheid, omzet, toegevoegde waarde, export etc. Vacatures zijn echter niet onderdeel van PRISMA. Daarom is er een aparte module ontwikkeld die op basis van o.a. PRISMA output, prognoses voor groei van aantal vacatures maakt.

PRISMA

PRISMA kent gedragsvergelijkingen, maar is primair een verdeelmodel. Centraal staat de vraag naar goederen en diensten ten behoeve van export, consumptie en investeringen die op sectoren inwerken. Bij deze ontwikkelingen spelen de wereldhandel, de conjunctuur, het overheidsbeleid en de prijzen (concurrentie met invoer) een belangrijke rol. De vraag naar goederen en diensten van binnenlandse



herkomst bepaalt de productie per sector. De productie en de arbeidsproductiviteit bepalen vervolgens de totale werkgelegenheid (vraag naar arbeid) per sector.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in niet-marktsectoren, zoals de zorg, overheid en onderwijs, wordt op korte termijn nauwelijks door de conjunctuur beïnvloed. De ontwikkeling van de werkgelegenheid wordt in deze sectoren vooral bepaald door structurele ontwikkelingen en door overheidsbeleid (budgetten). Bij het openbaar bestuur wordt de prognose van het CPB gebruikt en bij het onderwijs wordt gebruik gemaakt van de meest recente referentieraming van het Ministerie van OCW van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de diverse onderwijsvormen. Bij zorg en welzijn voor zoveel als mogelijk aangesloten bij de resultaten van Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) van het ministerie van VWS in samenwerking met diverse partijen in de sector.

Vacaturemodel

Met het vacaturemodel worden prognoses voor het vacaturepercentage gemaakt. Het vacaturepercentage (of vacaturegraad) geeft het aantal vacatures in een sector weer als percentage van de werkgelegenheid (het aantal werknemers). Hierbij wordt zowel met vervangingsvraag als met uitbreidingsvraag rekening gehouden. Beide kunnen variëren over de tijd, en daarom is het vacaturepercentage variabel over de tijd.

- Volgens het model wordt de vervangingsvraag hoger als de mobiliteit van werknemers toeneemt. Dit is het geval als de economie sneller groeit (gemeten als groei van de toegevoegde waarde op nationaal niveau, met 1 jaar vertraging) en als de uitstroom van werknemers uit de sector (bijvoorbeeld naar pensioen, een uitkering of zelfstandig ondernemerschap) groeit. Een toename van het aandeel 55plussers heeft voor verschillende sectoren verschillende effecten: in het bedrijfsleven hangt een stijgend aandeel van 55plussers samen met een daling van de vacaturegraad, maar in de niet-commerciële sectoren (overheid, zorg, onderwijs etc.) en de uitzendbranche hangt een stijgend aandeel van 55plussers juist samen met een stijging van de vacaturegraad.
- Volgens het model stijgt de uitbreidingsvraag per sector als de productie per sector stijgt (gemeten als groei van de toegevoegde waarde per sector). Dit effect is overigens minder sterk dan het effect van de economische groei op macroniveau.

Prognoses van het aantal vacatures

Prognoses van het aantal vacatures worden nu als volgt bepaald:

1. PRISMA levert per sector prognoses van de (ontwikkeling van de) productie en de productiviteit.
2. Hieruit volgt een prognose van de verwachte werkgelegenheid. Deze prognoses worden uitgesplitst naar de verwachte werkgelegenheid van werknemers en van zelfstandigen.
3. Via een apart model worden prognoses gemaakt van het vacaturepercentage per sector.
4. De prognose van het aantal ontstane vacatures kan dan per sector berekend worden als: verwacht vacaturepercentage x verwacht aantal banen.

Prognoses voor de jaren 2020 – 2024

Het doel van de prognoses is om per sector een beeld van de arbeidsmarkt te krijgen op het moment waarop leerlingen die in 2020 de opleiding starten de opleiding gaan afronden (2022, 2023 en 2024). De arbeidsmarkt kan er dan immers heel anders uitzien dan nu het geval is.



In de rest van deze memo geven we per sector de belangrijkste uitkomsten weer van de prognoses voor de jaren 2020 – 2024: hoe ontwikkelen de werkgelegenheid en het aantal vacatures¹ zich en waar worden deze ontwikkelingen door verklaard?

Bij deze prognoses wordt geen rekening gehouden met het opleidingsniveau en de benodigde ervaring (of vacatures geschikt zijn voor schoolverlaters of niet): deze correcties vinden later plaats, op basis van o.a. informatie afkomstig van Jobfeed en de enquête onder leerbedrijven.

Macro-economische ontwikkelingen

De afgelopen paar jaar is de Nederlandse economie sterk gegroeid, met een piek van plus 2,6% in 2017. In 2018 is een daling van de groei ingezet en de prognoses zijn dat de groei tot en met 2024 jaarlijks zal afnemen, tot ongeveer 1,0% in 2022, 2023 en 2024. De werkgelegenheid blijft naar verwachting tot en met 2021 nog licht groeien, maar zal vanaf 2022 gaan dalen².

De uitstroom van werknemers uit sectoren laat een vergelijkbare ontwikkeling zien: een lichte groei tot en met 2021, waarna ook de uitstroom van werknemers (als % van het totaal aantal werknemers) iets daalt. Dit hangt wellicht samen met het toenemende aandeel 55plussers in de (beroeps)bevolking. Dit betekent dat de arbeidsmobiliteit van werknemers minder wordt, wat een negatief effect op de vacaturegraad heeft.

De gevolgen van deze ontwikkelingen voor de vacaturegraad wisselen per sector. Voor sommige niet-commerciële sectoren neemt de vacaturegraad tussen 2019 en 2024 iets toe, maar voor de meeste sectoren daalt de vacaturegraad (op macroniveau daalt de vacaturegraad van 13,3% in 2019 naar 12,5% in 2023 en 2024). In combinatie met een werkgelegenheid die na 2019 ongeveer gelijk blijft, betekent dit dat het aantal vacatures vanaf 2019 jaarlijks zal afnemen. Hierbij is sprake van een duidelijk verschil tussen de niet-commerciële sectoren (zoals openbaar bestuur, onderwijs en zorg) en de overige sectoren (agrarisch, nijverheid, commercieel en uitzendbureaus)³:

- Binnen de niet-commerciële sectoren neemt het aantal vacatures in 2020 nog iets af, maar vanaf 2021 neemt het jaarlijks toe.
- Binnen de overige sectoren neemt het aantal vacatures in 2020 relatief sterker af dan binnen de niet-commerciële sectoren, en deze afname zet door tot en met 2024.

Dit komt door twee elkaar versterkende oorzaken:

- Een verschuiving in de totale werkgelegenheid: het aandeel banen van werknemers van de niet-commerciële sectoren neemt toe van 47% in 2020 naar 49% in 2024.
- Alle sectoren hebben met vergrijzing te maken, maar de effecten hiervan zijn voor de niet-commerciële sectoren anders dan voor de overige: bij de niet-commerciële sectoren zorgt een stijging van het aandeel 55%plussers voor een stijging van de vacaturegraad, terwijl het voor de overige sectoren voor een daling van de vacaturegraad zorgt.

Landbouw, bosbouw en visserij

De toegevoegde waarde groeit de komende jaren licht. Het aantal banen in deze sector stijgt, maar de jaarlijkse groei is gering. De vacaturegraad is lager dan gemiddeld en daalt vanaf 2019 jaarlijks, door een afnemende uitstroom van werknemers, een toenemend aandeel 55plussers en het vrijwel ontbreken

¹ Als aantal vacatures met 5% of meer in een jaar daalt, spreken we van een grote daling. Als het (veel) meer dan 5% is spreken we van een forse daling.

² Bron: cijfers en ramingen volgens PRISMA; zie 0_Vacaturemodel_juni_2019_v3.xlsx.

³ Dit geldt zowel ongewogen (op basis van de groeipercentages per sector) als gewogen (op basis van de ontwikkeling van het totaal aantal vacatures per sector).



van groei. Omdat het totaal aantal banen nauwelijks stijgt, zorgt dit voor een forse jaarlijkse daling van het aantal vacatures⁴.

Delfstoffenwinning en energiebedrijven

Door het dichtdraaien van de gaskraan in de komende jaren zal de werkgelegenheid in deze sector de komende jaren fors dalen. Het aandeel 55plussers blijft vanaf 2019 ongeveer gelijk en de vacaturegraad is en blijft erg laag (1-na-laagste van alle sectoren). De ontwikkeling van het aantal vacatures voor deze sector wordt echter vooral door de grote daling van het aantal banen beïnvloedt. Per saldo is de prognose dat het aantal vacatures de komende jaren met gemiddeld 20% per jaar zal dalen (de sterkste daling van alle sectoren).

Voedings- en genotmiddelenindustrie

De toegevoegde waarde stijgt vanaf 2020 met 1% per jaar. Het aantal banen daalt vanaf 2020. Tegelijkertijd daalt ook de vacaturegraad, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Het aantal vacatures daalt hierdoor vanaf 2020 jaarlijks.

Chemische -, rubber- en kunststofverwerkende industrie

De toegevoegde waarde stijgt nog licht tot en met 2021 en blijft daarna gelijk. Het aantal banen daalt vanaf 2020. Tegelijkertijd daalt ook de vacaturegraad, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Het aantal vacatures daalt daarom jaarlijks vanaf 2020, vooral in 2020 en 2022 wordt een grote daling verwacht.

Metaalindustrie

De toegevoegde waarde blijft stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen daalt vanaf 2021. Tegelijkertijd daalt ook de vacaturegraad, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Het aantal vacatures daalt daarom jaarlijks vanaf 2020, vooral in 2020 en 2022 wordt een grote daling verwacht.

Overige industrie

De toegevoegde waarde blijft stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen daalt vanaf 2020. Tegelijkertijd daalt ook de vacaturegraad, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Het aantal vacatures daalt daarom jaarlijks vanaf 2020. De daling is vooral sterk in 2020, maar ook in 2021 en 2022 is nog sprake van een grote daling.

Nutsbedrijven

De toegevoegde waarde blijft stijgen, maar vanaf 2020 is de groei gering. In 2020 en 2021 blijft het aantal banen gelijk, vanaf 2022 zet een jaarlijkse daling in. Tegelijkertijd daalt ook de vacaturegraad, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Het aantal vacatures daalt daarom jaarlijks vanaf 2020 (waarbij de daling in 2021 gering is).

Bouw

De toegevoegde waarde blijft de komende jaren bovengemiddeld stijgen, ook al wordt de groei vanaf 2021 wel iets lager. Het aantal banen laat jaarlijks een lichte stijging zien. Daar staat tegenover dat de vacaturegraad tot 2024 daalt. Dit komt door het toenemend aandeel 55plussers en de daling van de groei. Door deze ontwikkelingen daalt het aantal vacatures tot en met 2023, waarna 2024 een geringe stijging laat zien.

Autosector

De toegevoegde waarde blijft in 2020 gelijk, waarna het in de jaren 2021 – 2024 een constante (geringe) jaarlijkse groei laat zien. Het aantal banen daalt vanaf 2020. Door het toenemend aandeel 55plussers en de afzwakkende groei daalt de vacaturegraad vanaf 2022. Het aantal vacatures laat in 2020 nog een lichte groei zien, maar dat slaat om in een jaarlijkse daling in de jaren daarna.

⁴ Rond de 10% per jaar.



Groothandel

De toegevoegde waarde blijft de komende jaren (bovengemiddeld) groeien, maar de groei wordt vanaf 2021 iets lager. Het aantal banen in deze sector stijgt tot en met 2021 en blijft daarna gelijk. De vacaturegraad daalt echter (vooral in 2020), door een toenemend aandeel 55plussers en het afzakken van de groei. De daling van de vacaturegraad is zo sterk dat het aantal vacatures daalt (met een grote daling in 2020), ondanks het stijgende aantal banen.

Detailhandel

De toegevoegde waarde blijft de komende jaren redelijk constant groeien. Het aantal banen in deze sector stijgt tot en met 2021, waarna het iets daalt. De detailhandel heeft vanouds een hoge vacaturegraad (door de hoge dynamiek onder jongeren), maar door een toenemend aandeel 55plussers en het afzakken van de groei daalt de vacaturegraad licht. Per saldo neemt het aantal vacatures jaarlijks af.

Vervoer en opslag

De toegevoegde waarde blijft stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen stijgt tot en met 2021 maar daalt daarna. Door het toenemend aandeel 55plussers en de afzakkende groei daalt de vacaturegraad, vooral in 2020. De daling van de vacaturegraad is zo sterk dat het aantal vacatures tussen 2020 en 2023 jaarlijks een grote daling laat zien. In 2024 wordt de daling minder sterk.

Horeca

De toegevoegde waarde blijft stijgen, vanaf 2021 zelfs iets meer dan in de twee voorafgaande jaren. Het aantal banen stijgt tot en met 2021 maar daalt dan licht. De horeca heeft vanouds een hoge vacaturegraad (door de hoge dynamiek onder jongeren), maar door het toenemend aandeel 55plussers en de afzakkende groei daalt de vacaturegraad vanaf 2020 licht. Per saldo daalt het aantal vacatures vanaf 2020 jaarlijks.

Informatie en communicatie

De toegevoegde waarde blijft bovengemiddeld stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen stijgt tot en met 2021 en blijft daarna constant. Door het toenemend aandeel 55plussers en de afzakkende groei daalt de vacaturegraad. Per saldo neemt het aantal vacatures vanaf 2020 jaarlijks af.

Financiële dienstverlening

De toegevoegde waarde groeit vanaf 2020, maar minder dan gemiddeld. Het aantal banen in deze sector daalt jaarlijks (een ontwikkeling die al enige tijd bezig is). Door een toenemend aandeel 55plussers en het afzakken van de groei daalt de vacaturegraad jaarlijks. Het gecombineerde effect van deze ontwikkelingen is een jaarlijkse grote daling van het aantal vacatures.

Verhuur en exploitatie van onroerend goed

De toegevoegde waarde blijft bovengemiddeld stijgen, maar vanaf 2022 wordt de groei minder. Het aantal banen stijgt tot en met 2021 en blijft daarna gelijk. Door het toenemend aandeel 55plussers en de afzakkende groei daalt de vacaturegraad. Het gecombineerde effect van deze ontwikkelingen is een jaarlijkse daling van het aantal vacatures (2020 laat nog een grote daling zien, in de jaren daarna is de daling lager).

Specialistische zakelijke dienstverlening

De toegevoegde waarde blijft bovengemiddeld stijgen, maar vanaf 2022 wordt de groei minder. Het aantal banen stijgt tot en met 2020 maar slaat dan om in een daling. Door het toenemend aandeel 55plussers en de afzakkende groei daalt de vacaturegraad. Het gecombineerde effect van deze ontwikkelingen is een jaarlijkse daling van het aantal vacatures (2020 laat nog een grote daling zien, in de jaren daarna is de daling lager).

Uitzendbureau en arbeidsbemiddeling

De toegevoegde waarde blijft bovengemiddeld stijgen. In 2020 is de groei nog opvallend hoog, daarna groeit deze sector minder sterk. Het aantal banen in deze sector stijgt jaarlijks. Het aandeel 55plussers neemt iets toe, maar door het afzakken van de groei vanaf 2018 daalt de vacaturegraad (de laagste



van alle sectoren) vanaf 2020. Het netto effect van het stijgend aantal banen en de dalende vacaturegraad pakt per jaar anders uit: het aantal vacatures laat in 2020 een grote daling zien⁵, tussen 2021 en 2023 is de daling minder groot, en in 2021 is sprake van een groei van het aantal vacatures.

Verhuur en overige zakelijk diensten

De toegevoegde waarde blijft bovengemiddeld stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen blijft in 2020 gelijk maar daalt vanaf 2021. De vacaturegraad daalt vanaf 2020, door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Per saldo daalt het aantal vacatures elk jaar.

Schoonmaakbedrijven, hoveniers

De toegevoegde waarde blijft stijgen, maar de groei vlakt af. Het aantal banen stijgt tot en met 2020, daarna zet een daling in. Deze sector heeft vanouds een hoge vacaturegraad, maar de vacaturegraad daalt vanaf 2020 door een toenemend aandeel 55plussers en de afname van de groei. Per saldo daalt het aantal vacatures elk jaar.

Openbaar bestuur

Het aantal banen stijgt tot en met 2020, daarna zet een daling in. Het aandeel 55plussers stijgt. Binnen de niet-commerciële sectoren heeft dat een positief effect op de vacaturegraad. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad licht toe. Het resultaat van al deze ontwikkelingen is dat het aantal vacatures in 2020 een grote daling laat zien, in 2021 en 2022 een minder grote daling, om in 2023 en 2024 te stijgen.

Onderwijs

Het aantal banen stijgt tot en met 2020 en blijft daarna gelijk. Het aandeel 55plussers stijgt. Binnen de niet-commerciële sectoren heeft dat een positief effect op de vacaturegraad. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad licht toe. Het resultaat van al deze ontwikkelingen is dat het aantal vacatures van 2020 tot en met 2022 daalt en in 2023 en 2024 weer iets stijgt.

Ziekenhuizen

Het aantal banen binnen de sector ziekenhuizen neemt tot en met 2020 toe, daarna daalt het licht. Het aandeel 55plussers stijgt, maar door de afnemende groei blijft de vacaturegraad min of meer constant. Per saldo neemt het aantal vacatures tussen 2020 en 2022 jaarlijks af. In 2023 blijft het min of meer gelijk waarna het in 2024 weer groeit.

Ouderenzorg

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt, maar door de afnemende groei blijft de vacaturegraad min of meer gelijk. Per saldo blijft het aantal vacature in 2020 gelijk, waarna het tussen 2021 en 2024 jaarlijks toeneemt.

Geestelijke gezondheidszorg

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad weer toe. Per saldo daalt het aantal vacatures in 2020, om daarna jaarlijks te stijgen.

Gehandicaptenzorg

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad weer toe. Per saldo daalt het aantal vacatures in 2020, om daarna jaarlijks te stijgen.

Thuiszorg

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt, maar door de afnemende groei blijft de vacaturegraad min of meer gelijk. Per saldo stijgt het aantal vacatures tussen 2020 en 2024 jaarlijks.

⁵ Dit komt door een sterke afname van de groei van de toegevoegde waarde tussen 2018 en 2019. Een grote afname van de groei verlaagt de uitbreidingsvraag.



Overige gezondheid

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt. Door de afnemende groei daalt de vacaturegraad eerst licht, maar stijgt weer vanaf 2022. Per saldo stijgt het aantal vacatures tussen 2020 en 2024 jaarlijks.

Jeugdhulpverlening

Het aantal banen in de sector jeugdhulpverlening daalt vanaf 2020 jaarlijks. Het aandeel 55plussers stijgt. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad weer toe. Per saldo resulteert een daling van het aantal vacatures tot en met 2022. De stijging van de vacaturegraad zorgt ervoor dat in 2023 en 2024 het aantal vacatures weer iets stijgt.

Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt. Door de afname van de economische groei van 2020 tot en met 2022 daalt de vacaturegraad in die jaren, maar daarna neemt de vacaturegraad weer toe. Per saldo daalt het aantal vacatures tussen 2020 en 2022 (vooral in 2021), waarna het in 2023 en 2024 weer gaat stijgen.

Maatschappelijke opvang, sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk en overig welzijn

Het aantal banen blijft tot en met 2024 jaarlijks stijgen. Het aandeel 55plussers stijgt. Door de afname van de economische groei daalt de vacaturegraad in 2020 en 2021, maar vanaf 2022 stijgt de vacaturegraad weer. Door het stijgend aantal banen en de stijgende vacaturegraad neemt ook het aantal vacatures jaarlijks toe.

Cultuur, sport en recreatie

De toegevoegde waarde stijgt de komende jaren, maar zwakt wel af. Het aantal banen stijgt tot en met 2020 en neemt daarna iets af. Het aandeel 55plussers stijgt, wat een positieve invloed op de vacaturegraad heeft. Tegelijkertijd zwakt de economische groei jaarlijks af, wat een negatieve invloed op de vacaturegraad heeft. Het netto effect van deze ontwikkelingen is dat de vacaturegraad tussen 2021 en 2024 min of meer constant blijft. Het totaal aantal vacatures neemt tussen 2020 en 2023 jaarlijks af, waarna het in 2024 licht stijgt.

Overige diensten

De toegevoegde waarde stijgt de komende jaren, maar de groei zwakt vanaf 2020 af. Het aantal banen stijgt tot en met 2020 en neemt daarna iets af. Het aandeel 55plussers stijgt, wat een positieve invloed op de vacaturegraad heeft. Tegelijkertijd zwakt de economische groei jaarlijks af, wat een negatieve invloed op de vacaturegraad heeft. Het netto effect van deze ontwikkelingen is dat de vacaturegraad van 2020 tot en met 2022 iets daalt, om daarna weer iets te stijgen. Het resultaat van al deze ontwikkelingen is dat het aantal vacatures daalt in 2020, min of meer gelijk blijft in 2021, daalt in 2022, waarna het in 2023 en 2024 weer groeit.