



# Arbeidsmarkt in kaart

## Wel- en niet-werkenden – editie 3

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, juli 2022

# Colofon

Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet-werkenden – editie 3

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)

Den Haag, juli 2022

## Over het SCP

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat - gevraagd en ongevraagd - sociaalwetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. [www.scp.nl](http://www.scp.nl) (<http://www.scp.nl>)

## Contact

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Edith Josten of de afdeling Persvoorlichting van het SCP via [pers@scp.nl](mailto:pers@scp.nl).

## Redactie

Babette Pouwels

Edith Josten

## Ontwerp & realisatie

[Textcetera \(https://www.textcetera.nl/\)](https://www.textcetera.nl/), Den Haag

## Figuren

Floris Douma

## Beeld

Hollandse Hoogte / Wiebe Kiestra

# Inhoud

|   |    |
|---|----|
| Introductie.....  | 4  |
| Samenvatting: duurzame inzetbaarheid.....                                 | 5  |
| Wanneer denken werkenden te zullen stoppen met werken?.....               | 13 |
| Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?.....           | 21 |
| Zoeken meer werknemers een andere baan?.....                              | 37 |
| Solliciteren mensen met een werkloosheidsuitkering meer dan vroeger?..... | 44 |
| Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?.....                | 51 |
| Neemt informeel leren toe?.....   | 61 |
| Hebben werkenden behoefte aan scholing?.....                              | 68 |
| Wilt u meer weten?.....   | 76 |

# Introductie

De overheid stimuleert dat werkenden hun kennis en vaardigheden op peil houden en bij baanverlies of dreigend baanverlies actief zoeken naar ander werk. Dit moet de arbeidsdeelname vergroten en het makkelijker maken voor werkenden om tot op latere leeftijd door te werken.

Deze digitale publicatie laat zien wat er tussen 2004 en 2020 gebeurde op de volgende terreinen: verwachtingen van werkenden over hun pensioenleeftijd, baanwisselingen en zoekgedrag, en scholingsdeelname. De publicatie bestaat uit meerdere, opzichzelfstaande pagina's of 'kaarten' die elk één vraag beantwoorden, bijvoorbeeld: 'Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?' en 'Solliciteren mensen met een werkloosheidsuitkering meer dan vroeger?'.

De recentste gegevens zijn verzameld in het najaar van 2020, toen er maatregelen van kracht waren tegen de verspreiding van het coronavirus, zoals de oproep om zoveel mogelijk vanuit huis te werken, en werkgevers financiële steun konden krijgen voor het behouden van werkgelegenheid. De publicatie laat zien dat werkenden in deze periode minder deden aan een aantal activiteiten die hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt op peil moeten houden.

De cijfers gaan over mensen van 16-65 jaar, exclusief scholieren en studenten. De gegevens komen uit een langlopend onderzoek naar de arbeidsmarkt: het Arbeidsaanbodpanel.

# Samenvatting: duurzame inzetbaarheid

Auteurs: Babette Pouwels en [Edith Josten](#)

De arbeidsmarkt verandert door toenemende globalisering, robotisering en andere maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, zoals klimaatverandering en de energietransitie. Hierdoor verdwijnen sommige bestaande banen en ontstaat er nieuw werk. Als gevolg daarvan kunnen ook de kennis en vaardigheden die mensen nodig hebben op de arbeidsmarkt wijzigen (zie bv. Maslowski et al. 2021). Tegelijkertijd stijgt de pensioenleeftijd en moeten mensen langer doorwerken. De overheid wil daarom investeren in de duurzame inzetbaarheid van werkenden, zodat zij goed toegerust blijven op de arbeidsmarkt, en gezond, productief en met plezier kunnen doorwerken. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt maakt aandacht voor dit laatste – gezond, productief en met plezier kunnen doorwerken – nog extra urgent.

De overheid moedigt mensen daarom aan te blijven leren en zich te blijven ontwikkelen tijdens hun loopbaan, regelmatig van baan en werkgever te wisselen en – als ze hun baan verloren hebben of dreigen te verliezen – actief op zoek te gaan naar nieuw werk, vanuit de verwachting dat dit goed is voor hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het beleid van de overheid vormt het uitgangspunt voor deze publicatie: gaan de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid wel of niet in de richting die de overheid wenst? Van 2018 op 2020, het jaar van onze recentste gegevens, was dat niet het geval: mensen waren in 2020 juist minder actief op veel van deze terreinen dan hiervoor. Zo volgden werkenden in 2019-2020 minder vaak scholing dan in de jaren 2003-2004 tot 2015-2016 en zowel werknemers die werkloos dreigden te raken als WW'ers [[Het gaat hier om mensen zonder betaald werk die een werkloosheidsuitkering ontvangen](#)] zochten in 2020 minder actief naar (ander) werk dan van 2004 tot 2018. Alleen het aandeel werkenden dat naar eigen zeggen al werkende nieuwe dingen leerde kromp niet. Het ligt in de lijn der verwachting dat de uitbraak van de coronapandemie in 2020 en de daarmee gepaard gaande maatregelen die zowel het contact tussen mensen als het werkgelegenheidsverlies beperkten, daaraan hebben bijgedragen. De afname in deze activiteiten zou daarom wel eens tijdelijk kunnen zijn geweest.

Maar ook als we over een langere periode terugkijken, hadden de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid niet altijd de richting die de overheid nastreeft. In de jaren vóór de uitbraak van de coronapandemie, tussen 2004 en 2018, was het gedrag van mensen op de meeste van de hiervoor genoemde terreinen vrij stabiel.

## Investeren in duurzame inzetbaarheid

Deze digitale publicatie brengt in kaart of de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid in de richting gaan die de overheid wenst. De publicatie schetst het gedrag van werkenden op de volgende terreinen: pensioenverwachtingen, arbeidsmobiliteit, zoekgedrag bij dreigend en feitelijk baanverlies, en scholing.<sup>1</sup> We kijken naar de ontwikkelingen sinds 2004, omdat veel beleid en maatregelen van de overheid hierna in werking traden. De recentste gegevens zijn uit 2020, het

eerste jaar van de coronapandemie. Ze werden verzameld in het najaar van dat jaar, vlak voor de tweede, harde lockdown (in december 2020), maar op een moment dat de oproep om vanuit huis te werken nog steeds van kracht was. Ze dateren dus uit een periode dat er nog geen sprake was van grote personeelstekorten, zoals we die in 2022 zien.

De gegevens komen uit het Arbeidsaanbodpanel, een tweejaarlijks vragenlijstonderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Dit onderzoek wordt afgenomen onder zo'n 4500 werkenden en niet-werkenden in de leeftijd van 16 tot en met 65 jaar, en de gegevens zijn exclusief scholieren en studenten. In deze publicatie maken we een onderscheid tussen 'werkenden', dat zijn werknemers en zelfstandigen samen, en 'werknemers', degenen die in loondienst zijn bij een werkgever.

---

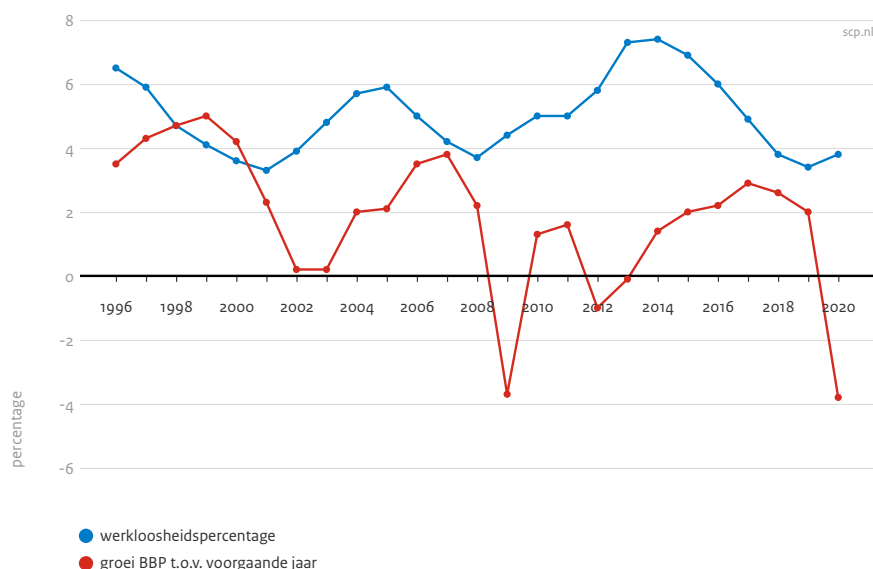
### Economische situatie in afgelopen decennia

De afgelopen 2 decennia waren er 3 economische neergangen: een recessie aan het begin van het millennium (2002-2004), de kredietcrisis die van 2008-2013 duurde, en de coronarecessie in 2020. Na de kredietcrisis begon het bruto binnenlands product (bbp) vanaf 2013 weer te groeien en vanaf 2015 daalde de werkloosheid flink (zie figuur 1). De uitbraak van het coronavirus in maart 2020 maakte hier een abrupt einde aan. De economie kromp met 3,8% en de situatie op de arbeidsmarkt sloeg om. De werkloosheid steeg in de eerste helft van 2020 razendsnel en het aantal vacatures daalde in recordtempo. De coronasteunmaatregelen van de overheid, zoals de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (Tozo), de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) en de mogelijkheid van belastinguitstel, hielden banen en bedrijven overeind en voorkwamen een verdere stijging van de werkloosheid (CPB 2022). De economische neergang bleek van beperkte duur te zijn. Vanaf de tweede helft van 2020 begon de economie wat op te leven, en in 2021 groeide de economie weer. Met het economisch herstel daalde ook de werkloosheid.<sup>2</sup> Eind 2021 bereikte de werkloosheid een nieuw laagterecord en ontstond er flinke krapte op de arbeidsmarkt (niet in de figuur).

Figuur 1

## Werkloosheidspercentage en groei bbp

[Werkloosheidspercentage en groei bruto binnenlands product (bbp), 1996-2020 (in procenten)]



Bron: CBS StatLine (werkloosheidspercentage: EBB'96-'20; bbp: Nationale Rekeningen)

## Overheidsbeleid om duurzame inzetbaarheid te stimuleren

Het huidige kabinet zet het overheidsbeleid voort om de duurzame inzetbaarheid van mensen te vergroten. In navolging van de adviezen van de commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) (2020) en de Sociaal-Economische Raad (SER 2021) zijn in het regeerakkoord uit 2021 (zie Rijksoverheid 2021) maatregelen opgenomen om de arbeidsmarkt fundamenteel aan te passen zodat alle werkenden en potentiële werkenden duurzaam actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Zo wil het kabinet de overgang van werk naar werk, dat wil zeggen de overstap naar ander werk bij dreigend baanverlies, en de overgang van uitkering naar werk stimuleren. Ook benadrukt het kabinet het belang van permanente scholing en wil het om- en bijscholing naar beroepen die kampen met personeelstekort ondersteunen.

### Overheid al langere tijd bezig met bevorderen duurzame inzetbaarheid

De vorige kabinetten namen eveneens verschillende maatregelen om de arbeidsdeelname verder te vergroten en de duurzame inzetbaarheid van werkenden te stimuleren. Twee belangrijke maatregelen waren verhoging van de AOW-leeftijd, waardoor werkenden in de praktijk vaak langer moeten doorwerken, en versoering van de sociale zekerheid, waarmee de overheid werklozen wil aansporen actiever naar werk te zoeken en aangeboden werk eerder te accepteren. Ook ondersteunt de overheid leren en ontwikkelen van werkenden al langere tijd met verschillende maatregelen, experimenten en subsidies, en riep ze bedrijven en sociale partners de afgelopen jaren op zich hier eveneens voor in te zetten.<sup>3</sup>

## Veranderingen in duurzame inzetbaarheid

### Ontwikkelingen in arbeidsmobiliteit en zoekgedrag

#### *In 2020 minder actief baanzoekgedrag onder werklozen en werknemers die werkloos dreigden te raken*

In het najaar van 2020 zochten werklozen en werknemers die werkloos verwachtten te worden minder intensief naar ander werk dan in eerdere jaren. Zo solliciteerden mensen met een WW-uitkering minder vaak dan WW'ers uit eerdere perioden en was het aandeel werkzoekenden onder degenen die met werkloosheid werden bedreigd kleiner dan anders. Het baanzoekgedrag van beide groepen ontwikkelde zich in 2020 dus in de omgekeerde richting van wat de overheid wenst. Waarschijnlijk had dit te maken met de afname van het aantal vacatures in de coronapandemie en de coronabeperkende maatregelen zelf. Verder hadden sommige mensen misschien moeite om te solliciteren uit angst en onzekerheid over het coronavirus. Bij de WW'ers speelde daarnaast wellicht ook de verminderde handhaving van de sollicitatieplicht in die periode door UWV een rol.

Tegelijkertijd stelden WW-ontvangers in 2020 hogere eisen aan het type contract (vast werk) en het salaris van een nieuwe baan dan voorheen. Het is niet duidelijk wat de oorzaak van deze laatste verandering is. Misschien hebben mensen in economisch onzekere tijden een grotere behoefte aan meer zekerheid op de arbeidsmarkt.<sup>4</sup>

#### *Baanzoekgedrag was in 2020 ook in andere groepen lager*

De afname in het baanzoekgedrag was overigens niet specifiek voor werklozen en werknemers die met werkloosheid werden bedreigd, maar deed zich ook in andere groepen voor: ook de doorsnee werknemer was in 2020 minder actief dan anders op dit vlak. Het feitelijke aantal baanwisselingen lag in die periode eveneens lager, zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (Gringhuis en De Vries 2022).<sup>5</sup>

#### *In eerdere jaren min of meer stabiele zoekinspanningen onder werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers*

In de jaren vóór de uitbraak van de coronapandemie, tussen 2004-2018, bleven de zoekinspanningen van zowel WW'ers als werknemers die werkloos verwachtten te worden min of meer gelijk. Ook de salariseisen van WW'ers waren toen vrijwel constant. De maatregelen van de overheid – de versoering van de sociale zekerheid en de oproep om tijdig naar ander werk uit te zien bij dreigend baanverlies – gingen in die periode dus niet gepaard met actiever zoekgedrag onder WW'ers of werknemers van wie de baan op de tocht stond. Het aandeel werkgevers met beleid om werkloosheid te voorkomen (van-werk-naar-werkbeleid) is overigens eveneens al jaren gelijk (Van Echtelt et al. 2015; Van Echtelt en De Voogd-Hamelink 2017; Putman 2019).



## Ontwikkelingen in een leven lang ontwikkelen

### *Deelname aan opleidingen en cursussen in 2019-2020 lager, maar geen afname in informeel leren*

Het aandeel werkenden dat een opleiding of cursus volgde, lag in 2019-2020 lager dan in de jaren ervoor. Ook dit was waarschijnlijk het gevolg van de uitbraak van de coronapandemie begin 2020, en een tijdelijk effect (Josten et al. 2021). Het volgen van een cursus of opleiding is overigens niet de enige manier waarop werkenden hun kennis en vaardigheden op peil kunnen houden. Kennis en ervaring kunnen ook worden opgedaan door te leren van collega's en leidinggevendenden of door te 'doen'. Dit noemen we informeel leren. Het aandeel werkenden dat naar eigen zeggen al werkende nieuwe dingen heeft geleerd, daalde niet in 2019-2020 ten opzichte van 2017-2018, maar bleef gelijk.

### *In de jaren ervoor stabiliteit in scholingsdeelname en informeel leren*

In de periode ervoor (2004-2018) bleef de scholingsdeelname van werkenden – ondanks de aandacht en inspanningen van opeenvolgende kabinetten om permanente scholing te stimuleren – vrijwel constant. Uitzondering vormen 55-plussers (zie hierna) en vrouwelijke zelfstandigen, die op de langere termijn wél meer scholing zijn gaan volgen.<sup>6</sup> Ook het aandeel werkenden dat informeel leerde bleef vrijwel gelijk sinds 2013-2014.

### *Geen toename in leren onder laagopgeleiden; opleidingsniveau blijft belangrijkste voorspeller voor een leven lang ontwikkelen*

De meeste werkenden die in 2019-2020 informeel kennis en vaardigheden opdeden op het werk, hadden in datzelfde tijdvak ook een formele cursus of opleiding gevolgd. Waar de overheid informeel leren vooral wil stimuleren bij werkenden die geen formele opleiding of cursussen volgen, blijkt uit onze gegevens dat formeel en informeel leren juist vaak hand in hand gaan.

Het opleidingsniveau blijft dan ook de belangrijkste voorspeller voor een leven lang ontwikkelen. Lageropgeleiden volgen veel minder vaak scholing dan middelbaar- en hogeropgeleiden en doen ook minder aan informeel leren op het werk dan de 2 laatstgenoemde groepen. Hun deelname aan zowel formeel als informeel leren nam bovendien niet toe tot en met 2020, ondanks het overheidsstreven om die te vergroten.

Inmiddels heeft de overheid extra maatregelen getroffen om de scholingsdeelname onder werkenden te bevorderen, in het bijzonder onder groepen die van oudsher minder actief zijn op dit vlak dan gemiddeld, zoals lageropgeleiden. Het is afwachten of deze maatregelen lageropgeleiden en andere groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt inderdaad weten te bereiken.

### *Groei in formele scholingsdeelname onder oudere werkenden, maar bij baanverlies nog steeds kwetsbare positie*

Oudere werkenden (55+) doen van oudsher ook minder aan een leven lang ontwikkelen dan gemiddeld. Onder hen is een aantal positieve ontwikkelingen te zien, maar hun arbeidspositie vraagt desondanks nog steeds aandacht. In lijn met het overheidsbeleid nam de arbeidsdeelname van 55-plussers toe en steeg de gemiddelde leeftijd waarop ouderen met pensioen gaan. Verder groeide de scholingsdeelname van 55-plussers tussen 2005-2006 tot aan 2013-2014, waarna die, afgezien van de coronaperiode, stabiel bleef. Mogelijk speelt de verhoging van de gemiddelde

pensioenleeftijd in die periode daarbij een rol, want scholing rendeert daardoor langer voor henzelf én (als ze in loondienst werken) voor hun werkgever. Hun arbeidsmarktpositie blijft echter ongunstig op het moment dat ze hun baan kwijtraken: ze zijn dan vaak langdurig werkloos.

## Duurzame inzetbaarheid na 2020

Inmiddels ziet de situatie op de arbeidsmarkt er heel anders uit dan bij verzameling van deze gegevens, in najaar 2020. Er is een recordaantal vacatures en werkgevers hebben veel moeite om voldoende personeel te vinden. Dat heeft uiteraard gevolgen voor de hiervoor beschreven onderwerpen. Werknemers die werkloos dreigen te worden of dat al zijn geraakt, zijn nu mogelijk actiever met zoeken naar ander werk dan toen, simpelweg omdat er meer openstaande vacatures zijn waarop zij kunnen reageren. Daarnaast zou de scholingsdeelname weer wat kunnen zijn gegroeid richting het oude niveau doordat de contactbeperkende maatregelen zijn opgeheven.

In najaar 2020 was er veel onzekerheid over de toekomstige verspreiding van het coronavirus en de daardoor benodigde maatregelen. Die onzekerheid is nu wat op de achtergrond geraakt, hoewel de vraag voorlopig blijft in welke mate het virus later weer zal opvlaien en welke maatregelen dan nodig zijn. Tegelijkertijd zijn er nieuwe onzekerheden bij gekomen, zoals de inval van Rusland in Oekraïne, de hoge inflatie en energieprijzen, en de verstoring van de toeleveringsketens uit andere landen. Al deze factoren kunnen invloed hebben op het aantal banen en het type werkgelegenheid in Nederland, bijvoorbeeld doordat de behoefte van consumenten en bedrijven aan bepaalde producten of diensten groeit of juist krimpt (bv. meer behoefte aan woningisolatie en minder aan etenswaren die sterk in prijs gestegen zijn), of doordat bedrijven sommige producten of diensten niet of slechts minder kunnen aanbieden door een tekort aan daarvoor noodzakelijke onderdelen of productiemiddelen. Het is daardoor onzeker hoe de economie zich de komende tijd gaat ontwikkelen: blijft de economie groeien of koelt ze af en zal er misschien zelfs opnieuw een recessie gaan ontstaan?

De overheid wil dat mensen hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt in de gaten houden, zodat zij tijdig kunnen overstappen naar een andere sector of een ander beroep en zich laten omscholen als hun huidige werk door bijvoorbeeld economische omstandigheden of technologische ontwikkelingen verdwijnt (TK 2017/2018). Mensen vinden het echter lastig om toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt te voorzien (Grijpstra et al. 2019; Maslowski 2019) en met de huidige onzekerheden over onder meer inflatie, energie, corona en economie is het voorzien van veranderingen in het eigen werkveld misschien extra moeilijk. Om- en bijscholing bij of na het overstappen naar een andere sector of beroep in plaats van vooraf kan soms dan wel eens de realistischere optie zijn, ook onder mensen die met enige regelmaat opleidingen of cursussen hebben gevolgd.

## Literatuur

Rijksoverheid (2021). *Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'*. Coalitieakkoord tussen VVD, D66, CDA en ChristenUnie, 15 december 2021.

Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (2020). *In wat voor land willen wij werken. Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport*. Den Haag: Rijksoverheid.

CPB (2022). *Van coronasteun naar generiek beleid. Inzichten voor een langetermijnstrategie*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Echtelt, P. van en M. de Voogd-Hamelink (2017). Van-werk-naar-werkactiviteiten. In P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (Red.), *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd 23 mei 2022 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/van-werk-naar-werkactiviteiten>.

Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Grijpstra, D., H. Bolle en T. Driessen (2019). *Belemmeringen voor deelname aan Leven lang ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.

Gringhuis, G. en J. de Vries (2022). *Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown. Statistische trends*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Josten, E., M. Olsthoorn en J. Vlasblom (2021). Werk, inkomen en onderwijs. In: M. de Klerk, M. Olsthoorn, I. Plaisier, J. Schaper en F. Wagemans (red.), *Een jaar met corona. Ontwikkelingen in de maatschappelijke gevolgen van corona* (p. 75-106). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Maslowski, R., J.D. Vlasblom, J. Rözer en A. Smit (2021). *Robotisering en de kwaliteit van werk. Een kennissynthese*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Putman, L. (2019). Wat doen werkgevers om werkloosheid te voorkomen?. In P. van Echtelt, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 2*. Geraadpleegd 23 mei 2022 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/wat-doen-werkgevers-om-werkloosheid-te-voorkomen>.

SER (2021). *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Sociaal-economisch beleid 2021-2025*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

TK (2017/2018). *Kamerbrief leven lang ontwikkelen van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/2018, 30012, nr. 92.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. en E. Josten (2022). Samenvatting: duurzame inzetbaarheid. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/samenvatting-duurzame-inzetbaarheid>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 De publicatie gaat niet in op de vraag in welke mate elk van deze activiteiten bijdraagt aan het langdurig goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.
- 2 In sommige sectoren, zoals de horeca, liet het herstel langer op zich wachten omdat die sectoren langer met maatregelen ter afremming van het coronavirus te maken hadden.
- 3 De SER vervult daar eveneens een aanjaagfunctie in, door het stimuleren van een 'leercultuur', waarbij leren en ontwikkelen vanzelfsprekend en onderdeel van het dagelijks werk zijn.
- 4 Het ligt niet aan het feit dat de WW'ers uit 2020 gemiddeld korter werkloos waren dan de WW'ers uit eerdere jaren, want ook na correctie daarvoor bleven de salarisvoorwaarden van degenen uit 2020 hoger.
- 5 Onze gegevens over arbeidsmobiliteit, die een langere periode bestrijken (2018-2020), laten zien dat er over dat hele tijdvak gezien vooral minder gedwongen baanwisselingen waren. Dat zal uiteraard deels te danken zijn aan de bloeiende economie in het eerste deel van dit tijdvak (2018 en 2019), maar waarschijnlijk ook aan de coronasteun aan bedrijven in het tweede deel ervan (2020), wat het verdwijnen van banen beperkte.
- 6 De scholingsdeelname van vrouwelijke zelfstandigen groeide van 2007-2008 tot 2015-2016. Dat hangt waarschijnlijk samen met de veranderde samenstelling van deze groep. Vergeleken met 20 jaar geleden zijn zij nu hoger opgeleid en werken zij vaker in de zakelijke dienstverlening en in zorg en welzijn.

# Wanneer denken werkenden te zullen stoppen met werken?

Auteurs: Babette Pouwels en [Edith Josten](#)

De AOW-leeftijd wordt sinds 2013 hoger. Werkenden hebben hun verwachtingen over de leeftijd waarop ze stoppen met werken daar maar deels op aangepast. Zowel ouderen als jongeren gingen in 2020 uit van een pensioenleeftijd van gemiddeld zo'n 66 jaar. De pensioenleeftijd van jongeren zal echter hoger uitvallen wanneer de AOW-leeftijd de komende jaren stijgt met de levensverwachting.

## AOW-leeftijd schuift sinds 2013 naar achteren

De overheid wil bevorderen dat mensen langer blijven werken. Daarom neemt ze sinds halverwege de jaren negentig maatregelen om de pensioenleeftijd te verhogen. De belangrijkste reden daarvoor is dat de overheid op deze manier de overheidsfinanciën wil verbeteren: als mensen tot op hogere leeftijd werken, zijn de belastinginkomsten groter en de uitgaven aan uitkeringen kleiner. Ook wil de overheid zo voorkomen dat de vergrijzing tot een tekort aan arbeidskrachten leidt (TK 2006/2007, 2011/2012).

De ingrijpendste maatregelen gingen in na de eeuwwisseling. In 2006 schrapte de overheid de fiscale voordelen van prepensioenregelingen. Dat maakte vervroegd stoppen met werken – dat wil zeggen vóór de AOW-leeftijd – flink duurder. Met ingang van 2013 schoof ze vervolgens de AOW-leeftijd naar achteren. Vervolgens is in het pensioenakkoord uit 2019 besloten het tempo waarin de AOW-leeftijd wordt opgeschoven te vertragen. De AOW-leeftijd stijgt nu stapsgewijs naar 67 jaar in 2024, om in de jaren daarna voor twee derde mee te groeien met de levensverwachting van de bevolking: bij een stijging van de levensverwachting met 1 jaar, wordt de AOW-leeftijd 8 maanden hoger.<sup>1</sup> Jongeren van nu krijgen daardoor op latere leeftijd AOW dan ouderen van nu, want het ziet er naar uit dat de levensverwachting blijft toenemen (CBS 2021).<sup>2</sup>

## Maatwerkafspraken voor huidige groep ouderen over eerder stoppen met zwaar werk

In het pensioenakkoord uit 2019 is verder afgesproken dat er tijdelijk financiering beschikbaar is voor vervroegd uittreden door ouder personeel voor wie doorwerken tot de AOW-leeftijd te zwaar is, bijvoorbeeld vanwege hun gezondheid of vanwege zware fysieke of mentale belasting van hun werk. Deze regeling geldt alleen voor de huidige groep oudere werknemers.<sup>3</sup>

## Op welke leeftijd verwachten werkenden op te houden met betaald werk?

Deze kaart laat zien op welke leeftijd werkenden verwachten te stoppen met werken en op welke leeftijd ze dat het liefst zouden doen. De gegevens lopen tot en met 2020. We zetten de verwachtingen van werkenden af tegen de huidige regels.

De gegevens gaan over werkenden, dat wil zeggen werknemers en zelfstandigen, in de leeftijd vanaf 25 jaar tot aan de AOW-leeftijd.<sup>4</sup>

## Werkenden uit 2020 verwachtten met gemiddeld 66 jaar te stoppen met werken

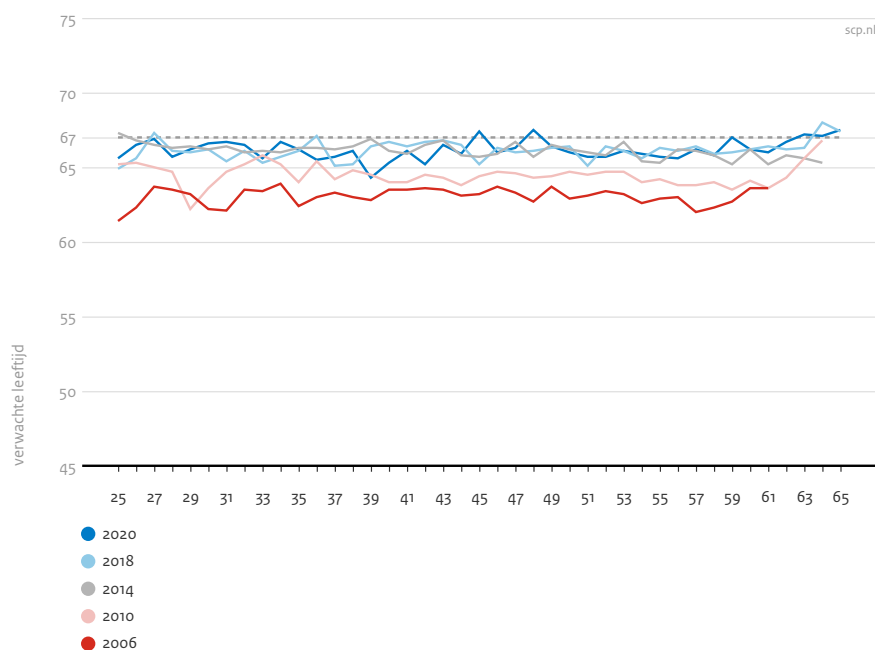
Werkenden hebben hun verwachtingen deels aangepast aan de veranderde pensioenregels. Figuur 1 laat zien op welke leeftijd werkenden denken te stoppen met werken, uitgesplitst naar het jaar waarin ze hun antwoord gaven. In 1999 verwachtten werkenden gemiddeld met 60,9 jaar te stoppen met werken (niet in figuur).<sup>5</sup> Toen de regelgeving voor vroegpensioen in 2006 werd aangepast, werd dat 63,1 jaar. In 2010 klom de verwachte pensioenleeftijd vervolgens op naar 64,4 jaar, dus dicht bij de toenmalige AOW-leeftijd van 65 jaar.

Ook na de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar met ingang van 2013, stelden werkenden deels hun verwachtingen bij: 1,5 jaar na invoering van deze maatregel, in het najaar van 2014, gingen werkenden al uit van een pensioenleeftijd van 66,1 jaar. Daarna hielden ze vast aan nagenoeg diezelfde leeftijd: in 2020 was de verwachte uittredeleeftijd 66,2 jaar.

Bij de snelle aanpassing van het verwachtingspatroon speelt vermoedelijk een rol dat mensen oudere collega's steeds later zien uittreden. In 15 jaar tijd is de gemiddelde pensioenleeftijd met 4 jaar gestegen.<sup>6</sup> Mensen realiseren zich daardoor goed dat de pensioenleeftijd stijgt.

Figuur 1

Verwachte leeftijd bij stoppen met werk, naar huidige leeftijd

[Gemiddeld verwachte leeftijd bij stoppen met werk, naar huidige leeftijd, werkenden (inclusief zelfstandigen), 2004-2020<sup>a, b</sup>]

a Werkenden van 25-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2006-2016 zijn ook 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

b Er zijn geen cijfers over werkenden van 62 jaar of ouder in 2006 vanwege een te klein aantal waarnemingen.

Bron: SCP (AAP'06-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2_fig1.ods)

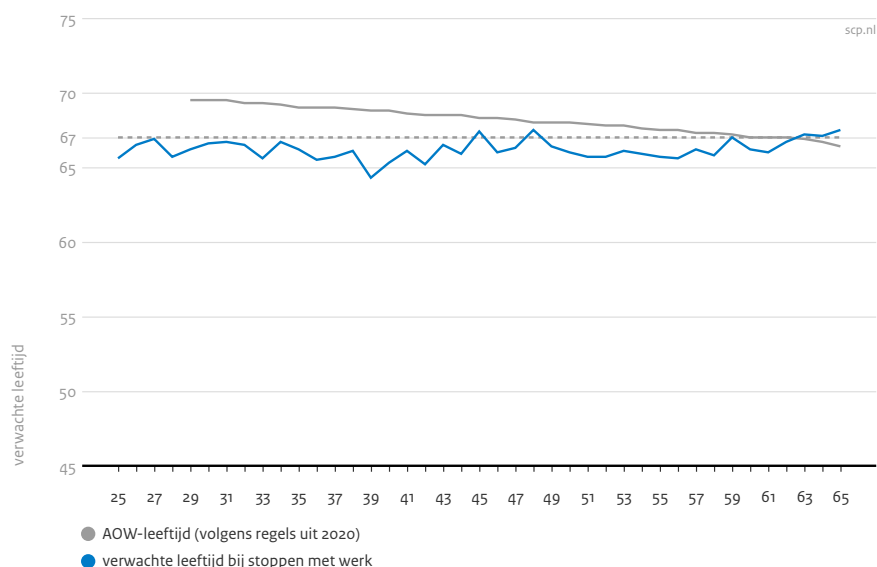
## Werkenden houden geen rekening met verdere stijging AOW-leeftijd

Als de AOW-leeftijd eenmaal 67 jaar is, gaat die meegroeien met de levensverwachting (zie figuur 2). Jongeren van nu moeten daardoor waarschijnlijk langer doorwerken dan de ouderen van nu, want de levensverwachting blijft vermoedelijk stijgen (CBS 2021). Toch gingen ook jongeren in 2020 uit van een pensioenleeftijd van ongeveer 66 jaar, dus duidelijk onder hun geschatte AOW-leeftijd (zie figuur 2). Om een voorbeeld te geven: de verwachting is dat de huidige 30-jarigen vanaf ongeveer 69,5 jaar AOW krijgen (Rijksoverheid 2019).

Misschien zijn werkenden niet bekend met dit onderdeel van de veranderde pensioenregels, omdat het nog niet zichtbaar is in de uittredeleeftijd van hun huidige, oudere collega's. Of misschien weten ze het wel, maar denken ze dat de regels te zijner tijd anders kunnen liggen, dan wel dat de levensverwachting niet veel gaat stijgen.

Figuur 2

Verwachte leeftijd bij stoppen met werk en AOW-leeftijd, 2020

[Gemiddeld verwachte leeftijd bij stoppen met werk en (geschatte) AOW-leeftijd, naar huidige leeftijd, werkenden (inclusief zelfstandigen), 2020<sup>a, b</sup>]

- a Werkenden van 25-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers.
- b De AOW-leeftijd staat vast tot en met 2027, dus voor mensen die in 2020 60 jaar of ouder waren. Wanneer 60-minners AOW ontvangen, hangt af van de stijging van de resterende levensverwachting na 65 jaar. De AOW-leeftijd van 60-minners is geschat met CBS-prognoses tot en met 2060 over de resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd (CBS 2019). De AOW-leeftijd van deze groep is dus een verwachting, geen vaststaand gegeven.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2_fig2.ods)

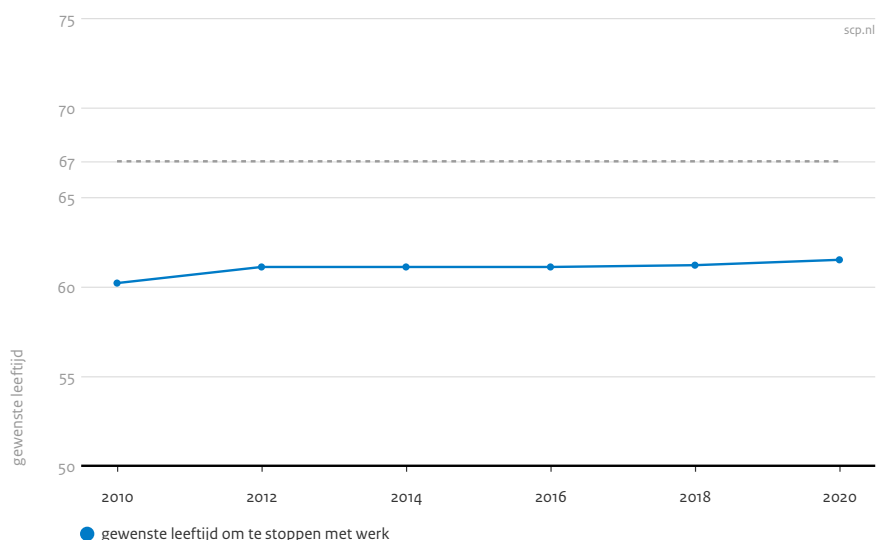
## Voorkeur werkenden gaat uit naar uittreden rond 61,5 jaar

Als het aan werkenden zelf lag, stopten ze het liefst veel eerder met werken. In 2020 ging hun voorkeur uit naar ophouden met gemiddeld 61,5 jaar, waar ze 66,2 jaar verwachten. Hun wensen op dit vlak zijn vrijwel hetzelfde als in 2010 (zie figuur 3), toen ze deze vraag voor het eerst kregen en de AOW-leeftijd nog 65 jaar was. Hun voorkeuren zijn dus niet of nauwelijks veranderd toen de feitelijke pensioenleeftijd hoger werd. Werkenden willen dus iets anders dan wat het pensioensysteem biedt (zie ook Henkens et al. 2016 en Olsthoorn 2019). De aanleiding voor de pensioenwijzigingen ligt dan ook op een ander terrein: het betaalbaar houden van deze voorziening.



**Figuur 3****Gewenste leeftijd om te stoppen met werken**

[Gemiddeld gewenste leeftijd bij stoppen met werken, werkenden (inclusief zelfstandigen), 2010-2020 (in jaren)<sup>a</sup>]



a Werkenden van 25-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2010-2016 zijn ook 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW.].

Bron: SCP (AAP'10-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2_fig3.ods)

## Gezondheid is vaakst genoemde overweging bij leeftijd waarop werkenden denken te stoppen

Aan eerder of juist later stoppen met werken zitten voor- en nadelen. Figuur 4 laat zien welke voor- en nadelen werkenden belangrijk vinden voor de leeftijd waarop ze denken uit te treden. De cijfers gaan alleen over 45-plussers, omdat jongeren mogelijk minder over dit onderwerp hebben nagedacht. De eigen gezondheid blijkt de belangrijkste rol te spelen. In 2020 gaven bijna alle (98%) werkenden van 45 jaar en ouder aan dat hun gezondheid een (heel) belangrijke overweging vormt bij de beslissing om wel of niet langer door te werken (figuur 4). Andere veelgenoemde overwegingen waren de gevolgen voor hun inkomen (91%), de voldoening die zij uit het werk halen (89%) en tijd voor familie en vrienden (84%).

## Aandeel werkenden dat inkomen als overweging noemt gestegen sinds 2006

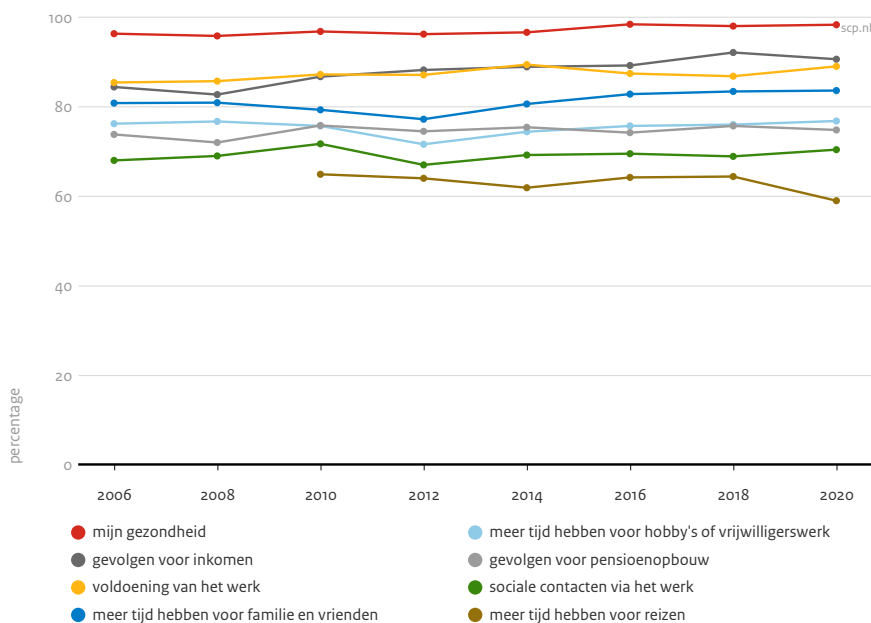
Een aantal overwegingen werd vaker genoemd dan in 2006, toen de AOW-leeftijd nog lager lag. Het sterkst groeide het aandeel werkende 45-plussers dat de gevolgen voor het inkomen een belangrijke overweging vindt bij de leeftijd waarop ze denken te stoppen: in 2020 noemde 91% dat, tegen 84% in 2006. Mogelijk komt dit doordat werkenden eerder stoppen met werken nu sterker in hun portemonnee voelen dan toen.<sup>7</sup> Andere overwegingen die werkende 45-plussers vaker als belangrijk noemen dan destijds zijn gezondheid, voldoening van het werk, en tijd voor familie en vrienden.

Meer tijd voor reizen werd in 2020 door minder 45-plussers belangrijk gevonden dan in alle eerdere jaren (59% in 2020 tegen bv. 65% in 2010).<sup>8</sup> Vermoedelijk speelden de contactbeperkende maatregelen tijdens de coronacrisis hierbij een rol, waardoor er minder mogelijkheden waren voor reizen, want het belang van dit motief was de jaren ervoor vrij stabiel.

#### Figuur 4

Overwegingen van werkenden (45 tot 65 jaar) om wel of niet langer door te werken

[Overwegingen die door 45- tot 65-jarigen belangrijk of heel belangrijk gevonden worden bij de beslissing om wel of niet langer door te werken, werkenden (inclusief zelfstandigen), 2010-2020 (in procenten)<sup>9]</sup>



a Werkenden van 45-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2010-2016 zijn ook 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'10-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2\\_fig4.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-2_fig4.ods)

## Literatuur

CBS (2019). *Prognose bevolking; kerncijfers, 2019-2060*. Geraadpleegd 29 januari 2020 via <https://opendata.cbs.nl>.

CBS (2021). *Prognose levensverwachting 65-jarigen: 20,93 jaar in 2027*. Geraadpleegd 13 mei 2022 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/44/prognose-levensverwachting-65-jarigen-20-93-jaar-in-2027>.

CBS (2022). *Pensioenleeftijd 2001-2022*. Geraadpleegd 13 mei 2022 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/16/pensioenleeftijd-2001-2022>.

Henkens, K., H. van Solinge, M. Damman en E. Dingemans (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. In: *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, jg. 32, nr. 2, p. 1-4.

Olsthoorn, M. (2019). *Legitimiteit en pensioenhervormingen. Vignettenstudie naar voorkeuren voor het pensioenstelsel van zelfstandigen en werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Rijksoverheid (2019). *AOW-leeftijd op basis van principeakkoord juni 2019*. Geraadpleegd 29 januari 2020 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/06/05/tabel-aow-leeftijden-obv-principeakkoord>.

TK (2006/2007). *Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2006/2007, nr. 29282.

TK (2011/2012). *Voorjaarsnota 2012*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2011/2012, 33280, nr. 1.

TK (2018/2019). *Toekomst pensioenstelsel*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018/2019, 32043, nr. 457.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. en E. Josten (2022). *Wanneer denken werkenden te zullen stoppen met werken?*. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/wanneer-denken-werkenden-te-zullen-stoppen-met-werken>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Er wordt gekeken naar de resterende levensverwachting van de bevolking op 65-jarige leeftijd.
- 2 In 2020 daalde de levensverwachting weliswaar door de coronapandemie, maar het CBS verwacht dat de levensverwachting op langere termijn blijft stijgen (CBS 2021).
- 3 Hiertoe zijn de fiscale regels rond vervroegd uittreden tijdelijk versoepeld. Verder is er een tijdelijke subsidieregeling Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) ingevoerd waar sociale partners een beroep op kunnen doen. Voorwaarde voor de subsidie is dat er tevens maatregelen worden getroffen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Beide regelingen lopen van 2021-2025.
- 4 We splitsen de verwachte pensioenleeftijd uit naar de huidige leeftijd van mensen, omdat de AOW-leeftijd door de koppeling aan de levensverwachting zal verschillen naar geboortjaar. Vanwege het kleine aantal respondenten per leeftijdsjaar onder 16-24-jarigen, laten we die groep buiten beschouwing. Bovendien hebben de meesten van hen waarschijnlijk toch nog niet over hun pensioenleeftijd nagedacht, omdat zij nog niet of nog maar net werken.
- 5 Bron: OSA Toekomst van de Arbeid Survey 1999, bewerking SCP.
- 6 In 2005-2006 bedroeg de gemiddelde leeftijd waarop werkenden de arbeidsmarkt verlieten 61,7 jaar, in 2018-2019 was dat inmiddels 65,6 jaar (CBS 2022).
- 7 De inkomensgevolgen van eerder stoppen met werken zijn groter dan toen door zowel de gewijzigde regels rond AOW en pensioen, als door het niet meegroeien met de inflatie van veel pensioenuitkeringen de afgelopen jaren.

- 8 De overweging 'meer tijd voor reizen' staat pas sinds 2010 in de vragenlijst.

# Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?

Auteurs: Babette Pouwels en [Edith Josten](#)

In de periode 2018-2020 lag de arbeidsmobiliteit van werkenden licht lager dan in 2016-2018. Het aandeel werknemers dat van baan veranderde daalde, doordat zij minder vaak *gedwongen* naar een andere werkgever overstapten. Dat is vermoedelijk deels te danken aan de coronasteunmaatregelen die bedrijven in 2020 overeind hielden – ook bedrijven die het vóór de uitbraak van het coronavirus al lastig hadden. Over een langere periode gezien (1992-2020) wijzigde het aandeel baanwisselaars niet. Uitzondering vormden 55-plussers. Zij wisselden over een langere periode gezien wel vaker van werkgever, maar vooral doordat zij vaker gedwongen overstapten.

## Veranderingen van positie op de arbeidsmarkt

Werkenden kunnen verschillende veranderingen meemaken in hun positie op de arbeidsmarkt. Ze raken bijvoorbeeld werkloos, worden arbeidsongeschikt of gaan met prepensioen. Sommigen verruilen een baan in loondienst voor een eigen bedrijf of omgekeerd, anderen zoeken een andere baan en wisselen van werkgever. Voor dit soort veranderingen gebruiken we de verzamelnaam ‘arbeidsmarktmobiliteit’.

Deze kaart gaat over de vaakst voorkomende vorm van arbeidsmarktmobiliteit onder werknemers: het veranderen van werkgever (zie figuur 1). Verandering van werkgever wordt door de overheid wel gezien als een middel om de duurzame inzetbaarheid van werkenden te vergroten en organisaties wendbaar en flexibel te houden. Het heeft die functie bijvoorbeeld wanneer de werkgelegenheid in een organisatie krimpt of wanneer werknemers zelf aangeven dat het werk niet langer aansluit bij de eigen capaciteiten en voorkeuren. Verder kan mobiliteit soms voorkomen dat werknemers vastlopen tijdens de loopbaan, doordat zij ervaring opdoen met verschillende werkzaamheden.<sup>1</sup> Dat betekent niet dat deze vorm van mobiliteit een doel op zich is. Er zijn soms goede redenen om mobiliteit niet na te streven, zoals tevredenheid van werknemers met hun huidige baan en het behoud van specifieke kennis en ervaring in de organisatie. Het gaat dus veeleer om een *optimaal* niveau van mobiliteit (Dekker 2018; SER 2011).

Deze kaart laat zien of werknemers net zo vaak als vroeger hun baan verruilden voor een andere. En als ze dat deden, of het ging om een gedwongen of vrijwillige overstap. We beschrijven de arbeidsmobiliteit van werknemers tussen najaar 1992 en najaar 2020, waarbij we ingaan op de mogelijke effecten van de coronapandemie – en de daarmee gepaard gaande contactbeperkende maatregelen van de overheid en haar steunbeleid voor de werkgelegenheid.<sup>2</sup> Door het coronasteunbeleid van de overheid was het aantal faillissementen tijdens de coronapandemie veel lager dan normaal (CBP 2021).<sup>3</sup> Daarbij zullen werkgevers de steun vooral gebruikt hebben voor het in dienst houden van personeel met een vast contract en minder voor tijdelijk personeel. We analyseren de effecten voor verschillende groepen werkenden.

## Focus op ouderen

Daarbij gaat in deze kaart speciale aandacht uit naar ouderen (van 55 jaar en ouder). Als oudere werkenden hun baan kwijt raken, blijven ze vaak langdurig werkloos. De overheid wil ouderen dan ook extra ondersteunen en stimuleren bij hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Jongeren hebben geen verhoogd risico op langdurige werkloosheid, maar zij zijn wel kwetsbaar zijn als zij op de arbeidsmarkt komen in tijden van tegenspoed (zie o.a. Wolbers 2014), zoals de coronapandemie.<sup>4</sup>

Een van de afspraken in het pensioenakkoord (2019) is dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Dat moet gebeuren door te investeren in hun duurzame inzetbaarheid, door de overheid, maar ook door werkgevers en werkenden zelf. Naast investeren in scholing en gezondheid kan het regelmatig wisselen van baan één van de manieren voor werkenden zijn om inzetbaar te blijven. In het bijzonder kan het nuttig zijn werkenden te stimuleren al bij dreigende werkloosheid naar ander werk over te stappen om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen en de werkloosheidsduur te beperken. Dit is voor ouderen belangrijker dan begin deze eeuw omdat zij door een wijziging van de regels over ontslagvolgorde bij reorganisatie of bedrijfsinkrimping tegenwoordig een groter risico lopen op baanverlies, terwijl een eventuele werkloosheidsuitkering korter duurt dan vroeger.<sup>5</sup>

Naarmate werknemers ouder worden, investeren zij en hun werkgevers in het algemeen minder in scholing en neemt hun mobiliteit op de arbeidsmarkt af. Mede daardoor is het voor ouderen lastig om een nieuwe baan te vinden als zij werkloos worden (CPB 2013). De overheid wil daarom dat ook ouderen met een zekere regelmaat van baan veranderen, zodat zij ervaring opdoen met verschillende werkzaamheden en op die manier aantrekkelijk blijven voor werkgevers (TK 2010/2011). Een beperkte mobiliteit kan bovendien leiden tot verschraling van het werk, wat oudere werknemers niet stimuleert om langer door te werken (CPB 2013). Ook met het oog op gezondheid kan mobiliteit nuttig zijn (Gelderblom et al. 2020), als ouderen voor wie het werk fysiek te zwaar wordt of die te maken krijgen met een achteruitgang in werkvermogen naar ander werk kunnen overstappen.

## Wat verstaan we in deze kaart onder veranderingen van baan en van werkgever?

De mate waarin werknemers naar een andere werkgever overstappen, is op verschillende manieren te meten. Hier bekijken we welk deel van de mensen die op de peildatum van onze meting werknemer waren 2 jaar later een andere werkgever had. We berekenden het aandeel baanveranderaars ten opzichte van iedereen die op de peildatum werknemer in loondienst was, ongeacht of ze 2 jaar later nog werkten of niet. Werknemers die een nieuwe werkgever hadden en tussendoor een tijdje niet werkten of zelfstandige waren, tellen mee bij de baanveranderaars. Studenten en scholieren met een bijbaan zijn niet in de analyses meegenomen<sup>6</sup>

In deze kaart spreken we van ‘gedwongen’ baanveranderingen als werknemers tussen 2 opeenvolgende werkgevers werkloos waren: dat wil zeggen geen werk hadden, maar er wel naar zochten. Alle andere baanveranderingen bestempelen we als ‘vrijwillig’.<sup>7</sup> We beperken ons tot mensen die op de peildatum 23-63 jaar oud waren.<sup>8</sup> De recentste cijfers gaan over baanwisselingen in de periode najaar 2018 en najaar 2020, wat een nogal ‘gemengde’ periode was. Aan het begin van

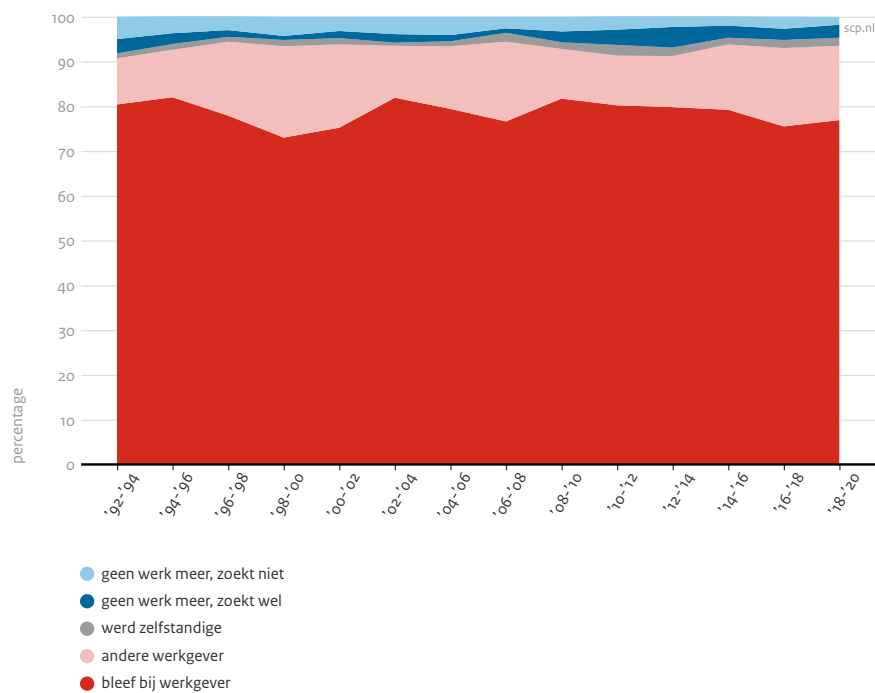
deze periode nam de werkloosheid af en groeide de economie. Het einde van de periode werd gekenmerkt door de coronapandemie, die gepaard ging met stijgende werkloosheid, dalende vacatures en coronasteunmaatregelen van de overheid voor bedrijven.

### Figuur 1

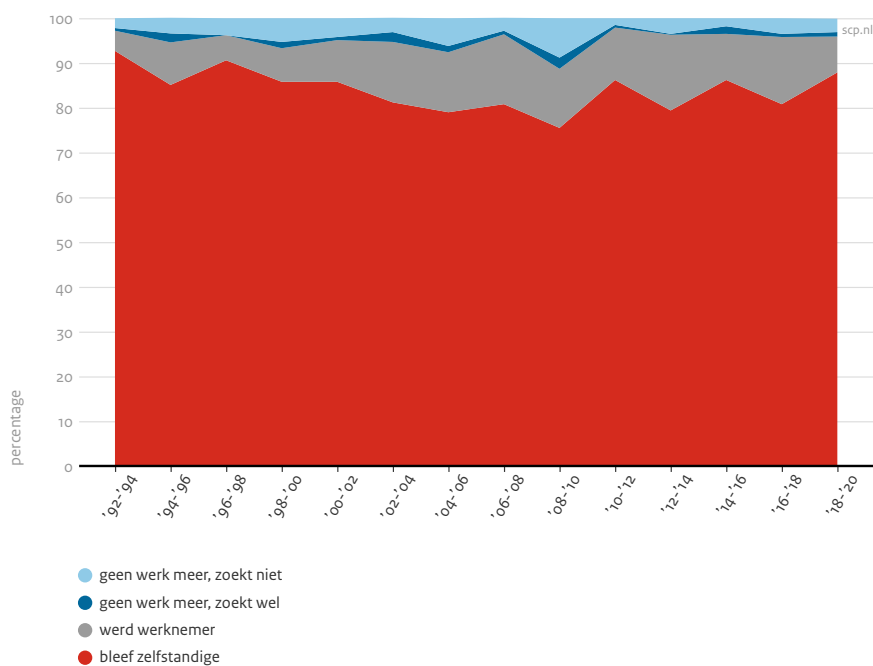
Arbeidspositie van werkenden einde tijdvak (dus 2 jaar later)

[Werknemers en zelfstandigen die aan het einde van het tijdvak (dus 2 jaar later) een andere positie hadden op de arbeidsmarkt dan aan het begin van het tijdvak, 1992-1994 tot en met 2018-2020 (in procenten)<sup>2)</sup>

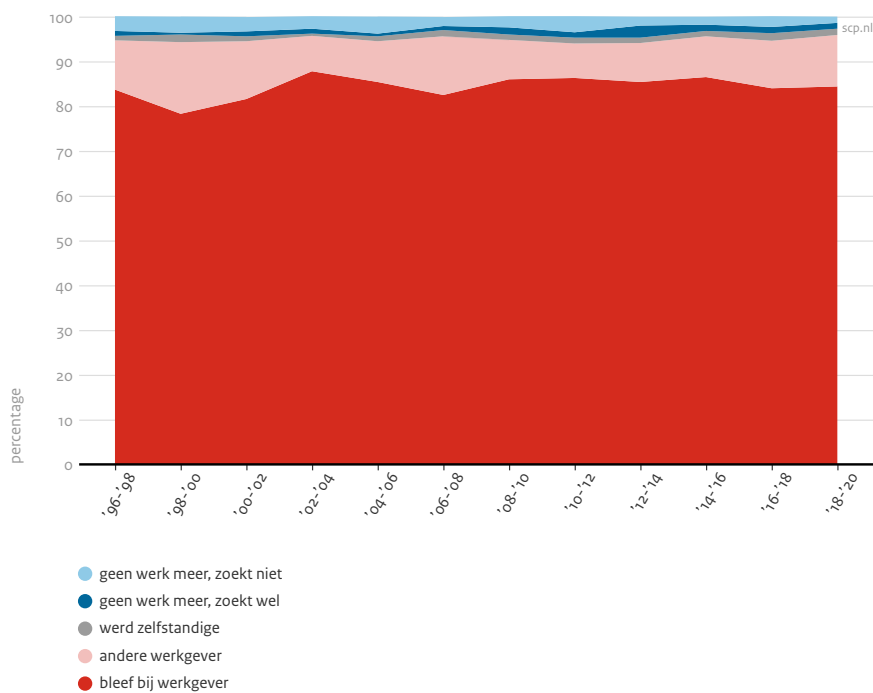
werknemers



zelfstandigen

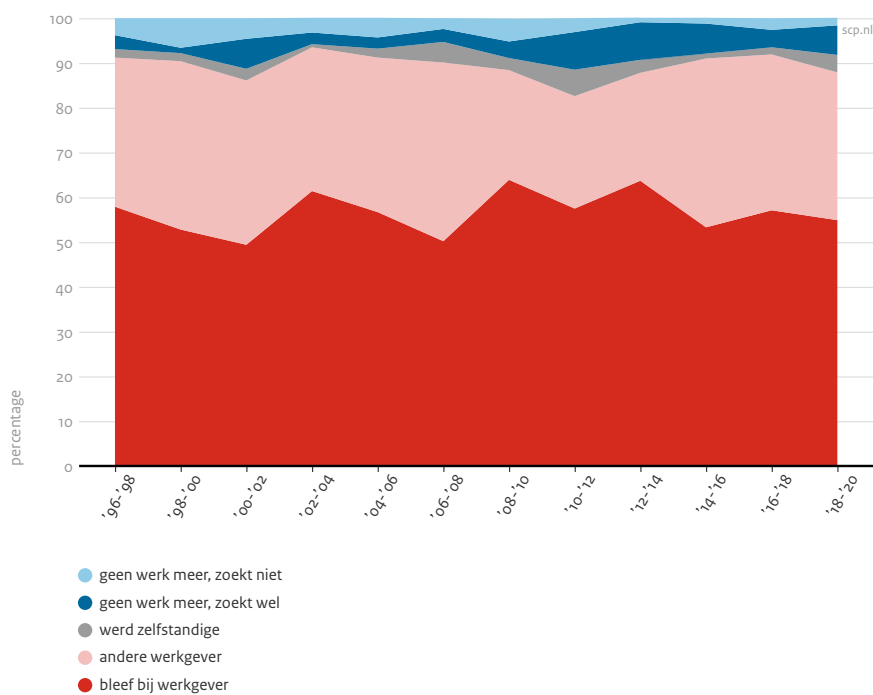


werknemers met een vast contract

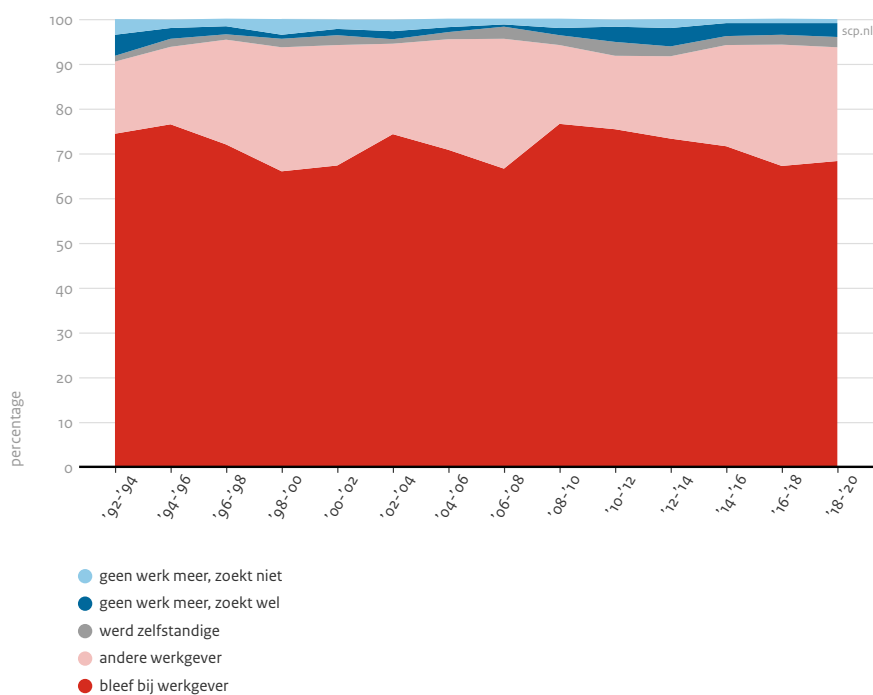




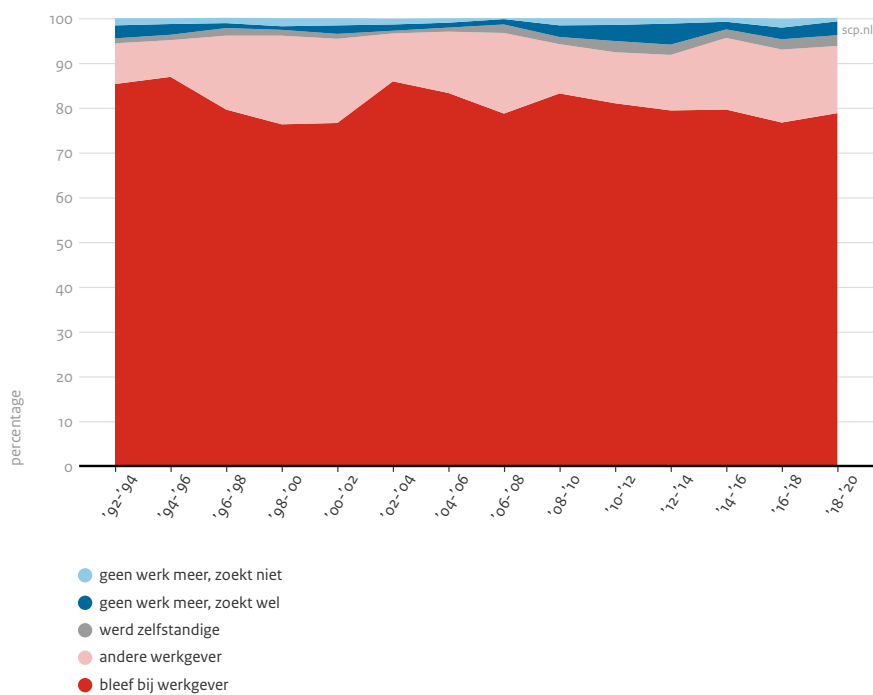
werknemers met een tijdelijk contract



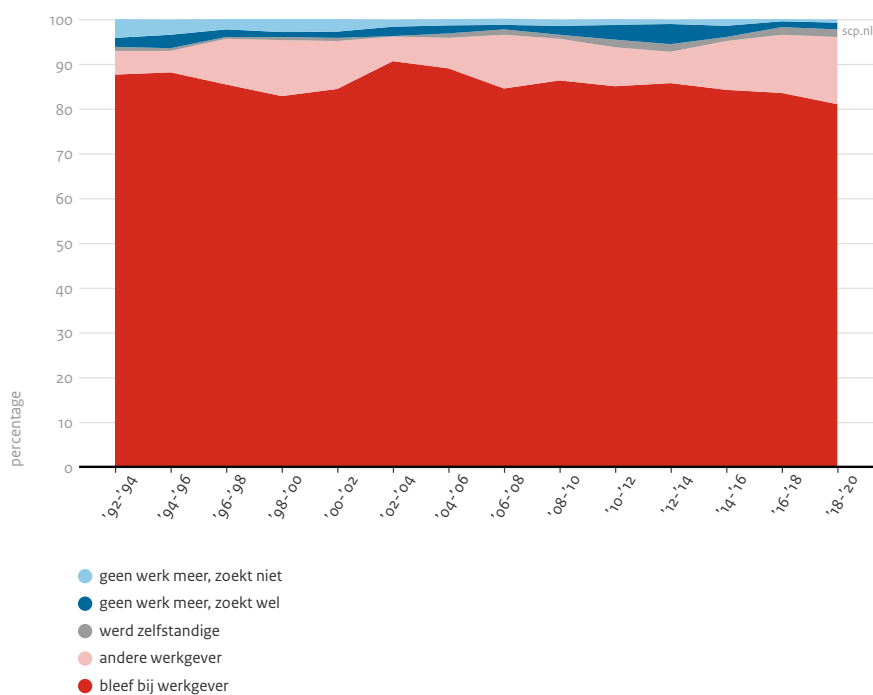
werknemers van 23-34 jaar



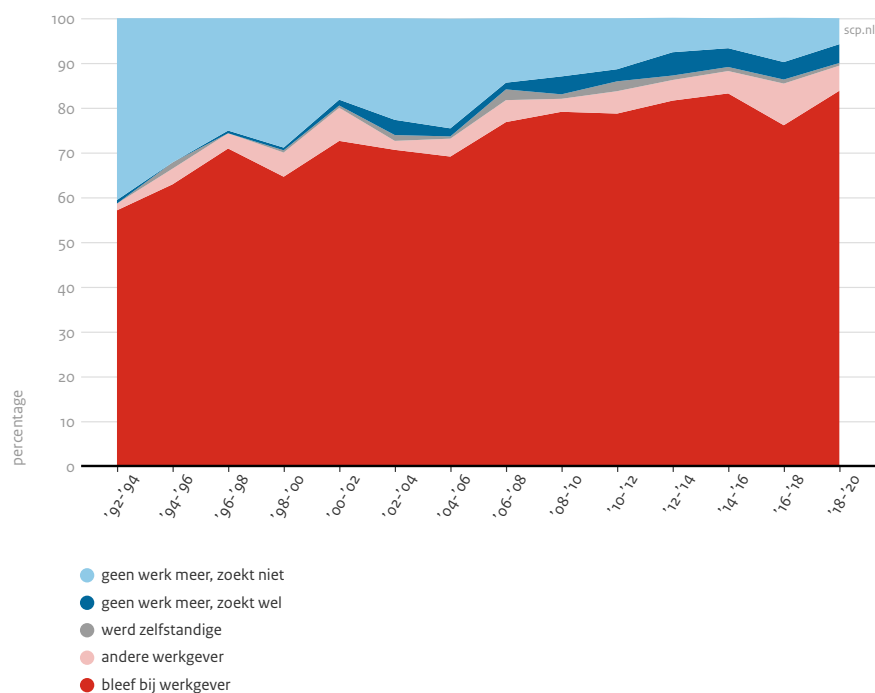
werknemers van 35-44 jaar



werknemers van 45-54 jaar



werknemers van 55-64 jaar



- a Mensen die aan het begin van het tijdvak betaald werk hadden en toen 23-63 jaar [In de cijfers over 2004-2016 zijn 63-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving aan het einde van het tijdvak AOW.] waren. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend, net zomin als mensen die meewerken [In deze kaart zijn ook meewerkende partners niet meegerekend. In de rest van deze publicatie zijn ze dat wel. Meewerkende partners helpen mee in het bedrijf van hun partner, krijgen daar een vergoeding voor, maar zijn niet bij het bedrijf in dienst. Het aantal meewerkende partners is klein; de ene keer noemen zij zichzelf 'meewerkend partner' en de andere keer 'werknemer'. Dat verstoort de mobiliteitscijfers] in het bedrijf van hun partner.

Bron: SCP (AAP'94-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3_fig1.ods)

## Aantal werknemers dat van baan verandert was in 2018-2020 licht lager dan 2016-2018

Het aandeel werknemers dat van werkgever verandert, beweegt mee met de economie. Als het goed gaat met de economie, er weinig werklozen en veel vacatures zijn, zijn er meer mogelijkheden voor werknemers om van baan te veranderen. Ligt de werkloosheid hoog, dan komt deze overstap juist minder vaak voor. Dat is te zien als we de blauwe lijn en het rode vlak in figuur 2 met elkaar vergelijken. Toen de werkgelegenheid na 2014 aantrok en de werkloosheid in reactie daarop daalde, begon het aandeel baanwisselaars weer te stijgen. Tussen 2016 en 2018 daalde de werkloosheid vervolgens verder, en werd het aandeel dat van werkgever veranderde nog groter. De daling van de werkloosheid hield aan tot aan het begin van de coronacrisis in 2020. In de eerste helft van 2020 steeg de werkloosheid in hoog tempo en nam het aantal vacatures sterk af. Vanaf de tweede helft 2020 kwamen er weer banen bij en nam de werkloosheid weer af, maar de situatie op de arbeidsmarkt bleef ongunstiger dan aan het begin van 2020. Tegelijkertijd lag het aandeel werknemers dat in de periode 2018-2020 van baan wisselde iets lager dan in de 2 jaren ervoor (2016-2018) (zie figuur 2), door een krimp van de arbeidsmobiliteit vanaf de eerste lockdown

(Gringhuis en De Vries 2022).<sup>9</sup> De coronasteunmaatregelen van de overheid voor bedrijven en zelfstandigen (NOW [Met de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) konden bedrijven die omzet hadden verloren tijdens de coronacrisis hun werknemers doorbetalen en in dienst houden. Het doel was om zo veel mogelijk banen te behouden en te voorkomen dat mensen werkloos raakten. De eerste NOW-regeling begon 31 maart 2020, de achtste en laatste NOW-periode sloot in maart 2022. In totaal is via de NOW ruim 20 miljard euro uitgekeerd aan ruim 400.000 bedrijven. ], TVL [Bedrijven met omzetverlies door de coronamaatregelen konden vanaf juni 2020 gebruikmaken van de regeling Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL). De laatste TVL-periode sloot 31 maart 2022. ] en Tozo [De Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers (Tozo) ondersteunde zelfstandige ondernemers, waaronder zzp'ers, met een aanvullende inkomensondersteuning voor levensonderhoud en leningen voor bedrijfskapitaal bij liquiditeitsproblemen, zodat zij betere kansen hadden hun bedrijf voort te zetten. ] ) voorkwamen een sterke stijging van de werkloosheid en zorgden ervoor dat minder bedrijven failliet gingen of opgeheven werden (CPB 2021) en leidden er, in combinatie met het beperkte aantal vacatures, waarschijnlijk tegelijkertijd toe dat veel werknemers bleven zitten op de positie waar ze zaten.

Opvallend is dat het aandeel werknemers dat actief zoekt naar ander werk in de periode 2004-2018 vrijwel gelijk bleef (zie kaart [Zoeken meer werknemers een andere baan?](#)), en dat alleen de feitelijke mobiliteit toen meebewoog met de pieken en dalen in de economie (zie figuur 2). In 2018-2020 lag dat anders en daalden zowel het aandeel werknemers dat actief naar ander werk zocht (zie kaart [Zoeken meer werknemers een andere baan?](#)) als de feitelijke mobiliteit (zie figuur 2).

## Lichte krimp baanveranderingen in 2018-2020 komt door afname gedwongen mobiliteit

Het aandeel werkenden dat *gedwongen* overstapte naar een nieuwe baan lag in 2018-2020 lager dan in de jaren ervoor. Dat zal uiteraard te danken zijn aan de gunstige economie in het eerste deel van dit tijdvak (2018 en 2019), maar vermoedelijk ook aan de coronasteun in het 2<sup>e</sup> gedeelte (2020), waardoor werkgevers hun werknemers konden doorbetalen en in dienst houden en minder bedrijven failliet gingen. Vooral vast personeel profiteerde, want de gedwongen mobiliteit lag met name in deze groep lager. De lichte afname van het totale aantal baanveranderingen in de periode 2018-2020 blijkt uitsluitend te liggen aan het feit dat er toen minder gedwongen baanveranderingen waren, want het aantal *vrijwillige* baanwisselingen bleef vrijwel hetzelfde als in de 2 jaren daarvoor<sup>10</sup> (zie figuur 2).

## Geen stijgende lijn in aandeel baanveranderaars over langere periode

Als we kijken naar de totale periode waarover we cijfers hebben (1992-2020), dan is er vrijwel geen verandering in het totale aandeel baanwisselaars te zien (zie figuur 2). Het aandeel werknemers dat na 2 jaar een andere werkgever had, bleef redelijk stabiel, afgezien van de pieken en dalen door de economische situatie (zie ook Van den Berge et al., 2020). Dat is in zekere zin opvallend, want het aandeel werknemers met een tijdelijk of flexibel contract groeide sinds de jaren negentig (Euwals et al. 2016), en deze groep wisselt vaker dan gemiddeld van werkgever (zie figuur 2). Wel zien we dat de aard van de mobiliteit wat lijkt te zijn veranderd: het aandeel gedwongen baanveranderaars ligt sinds 2008 wat hoger en kromp alleen in 2018-2020 weer naar het oude, lagere niveau, vermoedelijk dankzij de coronasteun.

Dat het totale aandeel baanwisselaars toch niet steeg ondanks het grotere aandeel werknemers met een flexibel contract, heeft waarschijnlijk een aantal oorzaken. De eerste mogelijke oorzaak is dat de gemiddelde leeftijd van werknemers de afgelopen decennia toenam (CBS 2019), en oudere werknemers veranderen minder vaak (vrijwillig) van werkgever dan jongere.<sup>11</sup> De tweede mogelijke oorzaak is dat tijdelijke contracten het meest voorkomen onder 45-minners en zij misschien vroeger ook al vaker naar een andere werkgever gingen (Van den Berge et al. 2020), zij het dan vaker vrijwillig. De derde mogelijke oorzaak is dat er aanwijzingen zijn dat werkgevers rond 2004-2008 steeds meer gebruik zijn gaan maken van de extra speelruimte die de wetgeving biedt en tijdelijke contracten vaker verlengen dan vroeger (Josten en Vlasblom 2018); dat vergroot het aantal werknemers met een tijdelijk contract eveneens, maar leidt niet tot een groter aantal overstappers naar een andere werkgever.

### Recente daling baanveranderingen onder 55-plussers, maar toename op de lange termijn

Onder 55-plussers nam het aandeel baanwisselaars in de loop der tijd wel toe, van 1,5% in de periode 1992-1994 naar 10% tijdens de hoogconjunctuur in de periode 2016-2018, vooral doordat het aantal gedwongen baanveranderingen toenam (zie figuur 2). In de periode 2018-2020 liep het aandeel 55-plussers dat gedwongen van baan veranderde echter weer terug. Dat is vermoedelijk te danken aan zowel de gunstige economie in 2018-2019 als aan de coronasteun in 2020 en het geringe aantal faillissementen. Wanneer de steunmaatregelen wegvallen, is de verwachting dat het aantal faillissementen weer toeneemt. Dit kan ertoe leiden dat het aandeel 55-plussers dat gedwongen op zoek moet naar een nieuwe baan weer zal stijgen. Overigens geldt dit dan ook voor andere leeftijdsgroepen.

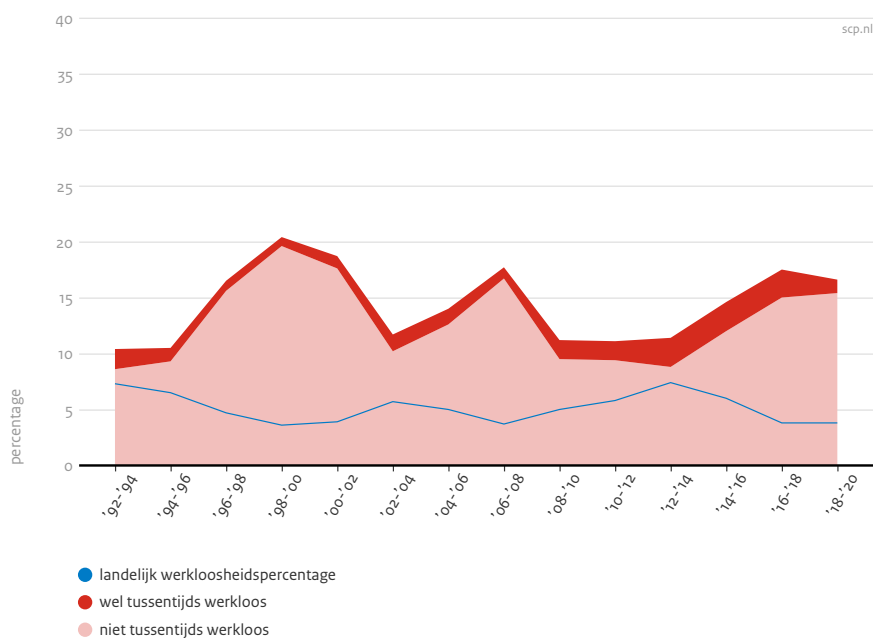
De vrijwillige mobiliteit van 55-plussers beweegt mee met de conjunctuur, maar vertoont daarnaast over een langere periode gezien geen verandering. Dat heeft vermoedelijk te maken met het feit dat oudere werknemers vaak sterke prikkels hebben om te blijven zitten in hun huidige baan. Vaak hebben zij in hun baan ruime rechten opgebouwd die toenemen met het arbeidsverleden, en willen of kunnen zij die niet zomaar opgeven. Ook hebben zij in hun privéleven vaak meer vastigheid en verplichtingen dan jonge werknemers. Het is dus misschien de vraag hoeveel mogelijkheden er zijn voor een groei van het aantal vrijwillige baanveranderingen in deze groep.

Figuur 2

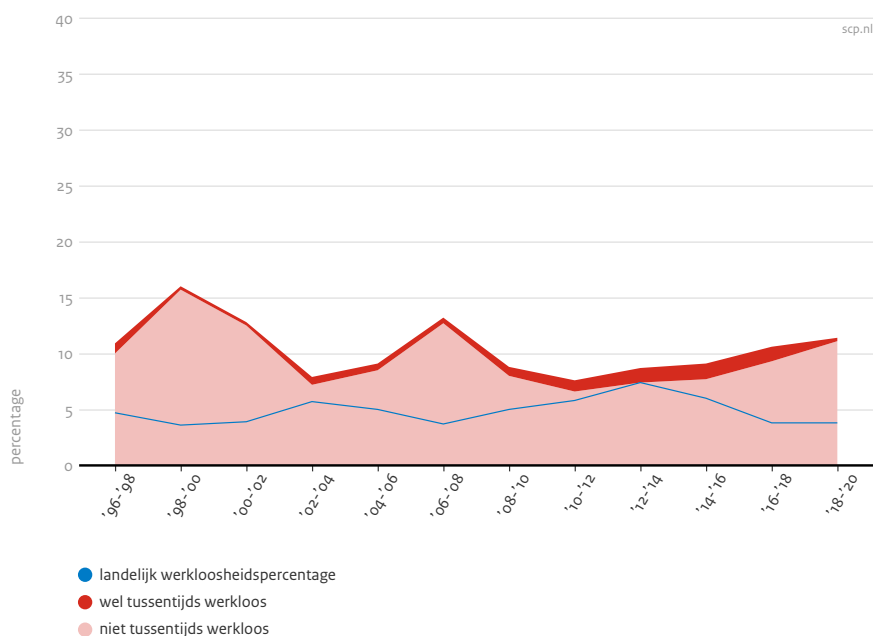
Had aan einde tijdvak (dus 2 jaar later) een andere werkgever

[Aandeel werknemers dat aan het einde van het tijdvak (dus 2 jaar later) een andere werkgever had en landelijk werkloosheidspercentage, 1992-1994 tot en met 2018-2020 (in procenten)<sup>a, b)</sup>

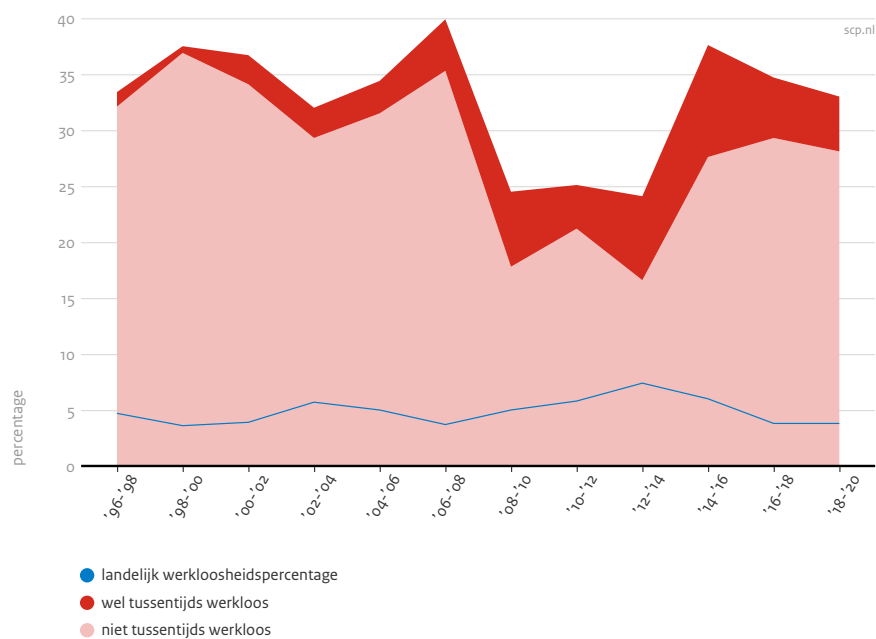
werknemers



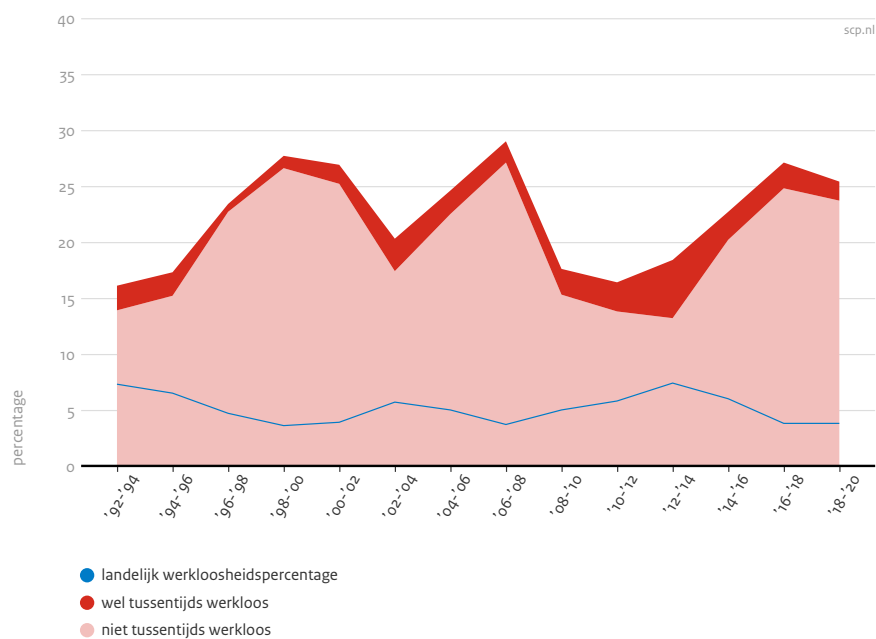
werknemers met een vast contract



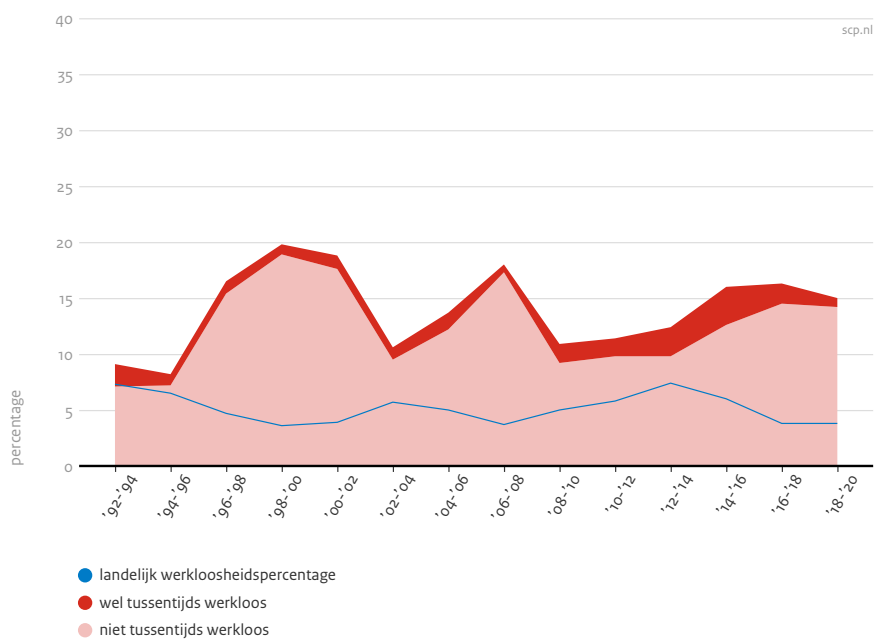
werknemers met een tijdelijk contract



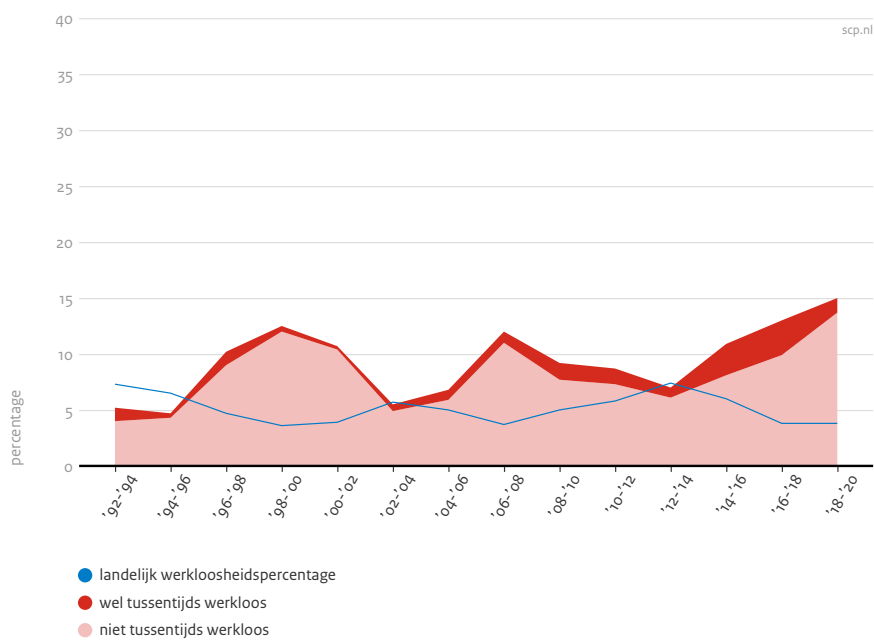
werknemers van 25-34 jaar



werknemers van 35-44 jaar

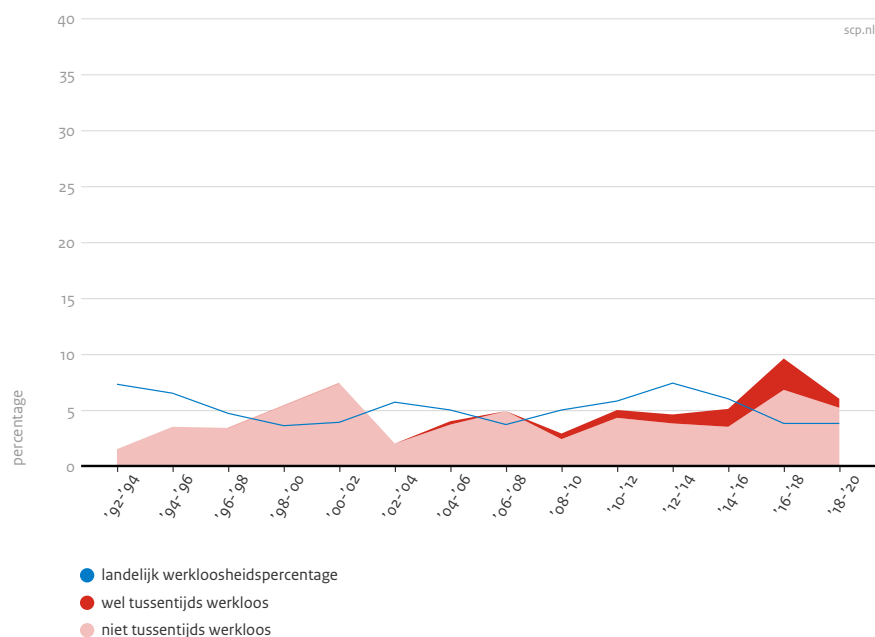


werknemers van 45-54 jaar





werknemers van 55-64 jaar



- a Aandeel baanveranderaars als percentage van iedereen die aan het begin van het tijdvak werknemer was en toen 23-63 jaar [In de cijfers over 2004-2016 zijn 63-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving aan het einde van het tijdvak AOW.] was. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers.
- b Werkloosheidscijfers zijn die aan het einde van het tijdvak. Voorbeeld: het werkloosheidscijfer voor de periode 2018-2020 is dat van 2020.

Bron: Baanveranderingen: SCP (AAP'94-'20); werkloosheid: CBS StatLine (EBB'94-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3_fig2.ods)

### Aandeel flexwerkers dat vast contract kreeg

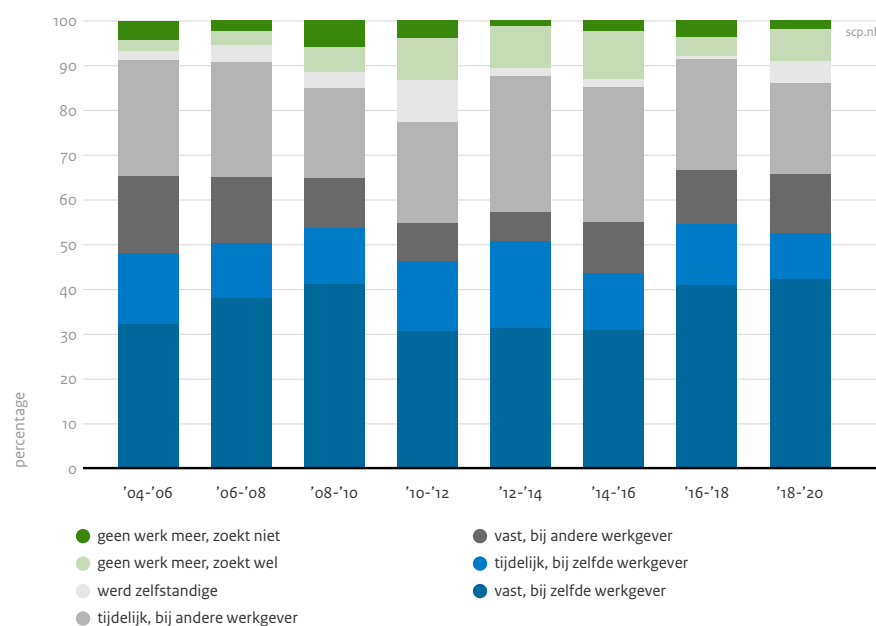
Werknemers met een tijdelijk contract hebben, gemiddeld genomen, een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt, zeker zodra het economisch slechter gaat. Zij lopen een grotere kans hun werk te verliezen dan werknemers met een vaste aanstelling (SCP 2020). Om te achterhalen hoe het hen de laatste jaren verging, bekijken we hoe flexwerkers met een aanstelling van minder dan 1 jaar, er 2 jaar later voor staan (zie figuur 3). Tussen 2018 en 2020 heeft ruim de helft (55%) van de flexwerkers een vast dienstverband gekregen: 42% kreeg een vaste aanstelling bij de huidige werkgever, 13% heeft de werkgever waar ze in 2018 werkten verlaten en kreeg een vaste baan bij een andere werkgever. Dat is ongeveer evenveel als in de periode 2016-2018. Het aantrekken van de economie tussen 2018 en begin 2020 zal daar waarschijnlijk aan hebben bijgedragen. Het is een duidelijke toename ten opzichte van de periode 2010-2016, toen de werkloosheid hoger lag. De vraag is of het ook komt door de Wwz, die in 2015 in werking trad, en die de positie van flexwerkers moest verbeteren.<sup>12</sup> Uit de evaluatie van de Wwz (Heyma et al. 2020) blijkt dat de grotere doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten mede door de Wwz-maatregelen werd veroorzaakt.<sup>13</sup> Een deel van de tijdelijke krachten uit 2018 zal overigens al vóór de uitbraak van de coronapandemie een vast contract hebben gekregen, al is het maar omdat onder de Wwz een vast contract ontstond

zodra het tijdelijke contract meer dan 2 jaar duurde én minstens 1 keer verlengd was. Het is op grond van deze cijfers dus niet mogelijk om uitspraken te doen over de omzetting van tijdelijke naar vaste contracten in coronatijd.

### Figuur 3

#### Van flex naar vast?

[Huidige arbeidsmarktpositie van degenen die 2 jaar geleden een tijdelijke aanstelling hadden, 2004-2020 (in procenten)<sup>a</sup>]



a Personen van 16-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-3_fig3.ods)

## Literatuur

Berge, W. van den, P. Koot en J. Zweerink (2020). Arbeidsmarkt is voor werknemers niet dynamischer geworden. In: *Economisch-Statistische Berichten*, jg. 105, nr. 4783, p. 143.

CBS (2019). *Werkzame beroepsbevolking: vergrijzing SBI 2008; 2001-2014*. Geraadpleegd 1 april 2019 via <https://opendata.cbs.nl>.

CBS (2020). *Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen, 14 augustus 2020*. Geraadpleegd 15 april 2022 via [www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/coronacrisis-leidt-tot-ongekende-daling-aantal-banen](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/33/coronacrisis-leidt-tot-ongekende-daling-aantal-banen).

CBS (2021). *Werkzame beroepsbevolking: positie in de werkkring, 2019-2021*. Geraadpleegd 15 april 2022 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/20/daling-aantal-flexwerknemers-afgevlakt-na-begin-coronacrisis>.

CPB (2013). *Arbeidsmarkt ouderen en Duurzame Inzetbaarheid*. CPB Achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02 'Ouderen aan het werk'. Den Haag: Centraal Planbureau.

- CPB (2017). *Een verloren generatie? Het effect van afstuderen tijdens een recessie*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB (2021). *Economische analyse steunpakket 2020*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dekker, F. (2018). *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* Amsterdam: De Burcht.
- Euwals, R., M. de Graaf-Zijl en D. van Vuuren (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Gelderblom, A., J. de Koning, A.-J. van der Toorn en E. de Vleeschouwer (2020). *Beleidstheorie Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden*. Eindrapport. Rotterdam: SEOR.
- Gringhuis, G. en J. de Vries (2022). *Minder werknemers veranderden van baan vanaf eerste lockdown. Statistische trends*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Heyma, A., S. van der Werff, M. Lammers, H. Bennaars, P. Donker van Heel en M. Engelen (2020). *Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz). Samenvattende rapportage*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Josten, E. en J.D. Vlasblom (2018). *Tijdelijk werk geven. Invloed van laagconjunctuur en langdurende ziektegevallen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- KvK (2022). *Kvk Trendrapport maart: stijging faillissementen meer stoppers en minder starters*. Utrecht: Kamer van Koophandel.
- SCP (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen van de coronacrisis*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2011). *Werk maken van baan-baarmobiliteit*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- TK (2010/2011). *Toekomst pensioenstelsel; vitaliteitspakket*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2010/2011, 32043, nr. 71.
- Wolbers, M. (2014). Een verloren generatie van jongeren op de arbeidsmarkt? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jr. 30, nr. 2, p. 103-119.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. en E. Josten (2022). Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/veranderen-werkenden-vaker-van-positie-op-de-arbeidsmarkt>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Een ander voordeel is dat werkgevers gemakkelijker kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen, nieuwe taken en andere werkwijzen wanneer de arbeidsmobiliteit voldoende hoog is en er daardoor ruimte is voor het aantrekken van nieuw personeel.
- 2 De door de overheid verleende coronasteun had als doel de negatieve gevolgen van de contactbeperkende maatregelen voor de arbeidsmarkt te beperken en richtte zich op het behoud van werk, het voorkomen van stijgende werkloosheid en het voorkomen dat bedrijven failliet gingen door de coronamaatregelen.
- 3 Bedrijven werden overeind gehouden, ook bedrijven die voor de crisis al niet gezond waren. Op het moment dat de steun wegvalt, is te verwachten dat het aantal faillissementen en reorganisaties sterk zal toenemen. Cijfers van de Kamer van Koophandel (KvK) uit het eerste kwartaal 2022 tonen aan dat dit inderdaad het geval is (KvK 2022).
- 4 Jongeren vangen vaak een groot deel van conjuncturele schommelingen op. Als het slecht gaat met de economie, stijgt de werkloosheid onder jongeren doorgaans sneller dan gemiddeld: ze komen dan moeilijker aan een baan en degenen met een tijdelijk contract verliezen vaak hun baan (CPB 2017). Zodra de economie aantrekt en bedrijven op zoek gaan naar personeel, vinden jongeren sneller dan andere groepen weer werk. Maar wanneer jongeren op de arbeidsmarkt komen in slechte economische tijden, heeft dat nadelige gevolgen voor hun latere kansen op werk, hun beroepsniveau en hun salaris (CPB 2017; Wolbers 2014).
- 5 Werkgevers moeten sinds 2006 uit elke leeftijdsklasse een even groot aandeel medewerkers ontslaan. Binnen elke leeftijdsklasse krijgt de laatst binnengekomen medewerker als eerste ontslag. Vóór 2006 moesten werkgevers uitsluitend selecteren op basis van diensttijd. De laatst binnengekomen medewerkers – meestal jongeren – verloren dan als eersten hun baan. Tegelijkertijd is de maximale duur van de WW-uitkeringen ingekort. Tot 2003 ontvingen veel werkloze ouderen een inkomen tot aan hun AOW-leeftijd. Maar door de herhaalde versobering van de werkloosheidsuitkeringen is dat niet meer zo.
- 6 Dit betekent dat veel tijdelijke contracten in de horeca niet zijn meegeteld.
- 7 Een gedwongen baanverandering zonder tussentijdse werkloosheid valt dus ook in de categorie ‘vrijwillig’. Dat betekent dat we het aantal gedwongen baanveranderingen onderschatten.
- 8 Deelnemers aan het hier gebruikte onderzoek kregen de vraag wat hun arbeidssituatie 2 jaar geleden was, in de maand september. Vervolgens bekeken we wat ze deden op de enquêtedatum, dus 2 jaar later. We selecteerden iedereen die 2 jaar eerder betaald werk had en toen 23-63 jaar was. We gebruikten deze leeftijdsgrens omdat we 2 groepen willen uitsluiten: scholieren/studenten met een bijbaan en mensen die 2 jaar later de AOW-leeftijd hebben bereikt.
- 9 Aan het begin van de pandemie in 2020 verdwenen veel banen van werknemers, vooral bij uitzendbureaus, maar ook in de handel, vervoer, horeca en zakelijke dienstverlening. De sector cultuur en recreatie is kleiner, maar naar verhouding was ook daar de daling fors (CBS 2020).
- 10 15% van de werknemers uit 2018 was in 2018-2020 vrijwillig naar een nieuwe werkgever gegaan. Dat is evenveel als in de periode 2016-2018. Het aandeel dat gedwongen van baan wisselde, was tussen 2018-2020 wel lager en bedroeg ruim 1%, terwijl dat in de periode 2016-2018 3% was.
- 11 We hebben het effect van de gestegen leeftijd geschat door de groep werkenden uit 2014 zodanig opnieuw te wegen dat hun leeftijdsverdeling gelijk is aan die van werkenden uit 1992. Het aandeel baanveranderaars ligt dan 2 procentpunten hoger.
- 12 De Wet werk en zekerheid (Wwz) werd in 2015 ingevoerd en moest de verschillen tussen flexibele en vaste contracten kleiner maken. Op 1 januari 2020 is de Wwz vervangen door de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De WAB beoogt het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen door flexwerk duurder te maken en vast werk goedkoper.
- 13 Dat geldt vooral voor hogeropgeleiden en ouderen.

# Zoeken meer werknemers een andere baan?

Auteur: Babette Pouwels

De overheid vindt het belangrijk dat mensen langer gezond, productief en met plezier kunnen doorwerken. Daarom stimuleert de overheid werknemers regelmatig van baan te wisselen en in geval van dreigende werkloosheid actiever op zoek te gaan naar een andere baan (zie ook kaart [Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?](#)). In 2020, tijdens de coronapandemie, nam het aandeel werknemers in loondienst<sup>1</sup> op zoek naar een andere baan af. Ook werknemers die hun baan dreigden te verliezen, zochten minder vaak naar ander werk. De motieven van werknemers die wel van baan wilden veranderen, verschoven ook: het aandeel werknemers dat zich gedwongen voelde om een andere baan te zoeken, bijvoorbeeld vanwege verlies van de huidige baan, was in 2018 en 2020 duidelijk lager dan voorheen. In 2018 had dat mogelijk te maken met het feit dat het economisch beter ging in Nederland. In 2020 had deze daling vermoedelijk te maken met de coronasteunmaatregelen van de overheid, waardoor bedrijven overeind bleven, dat wil zeggen ook bedrijven die het vóór de uitbraak van het coronavirus al lastig hadden.

## Duurzame inzetbaarheid vergroten door regelmatig en tijdig op zoek te gaan naar een nieuwe baan

Geregeld wisselen van baan kan voordelen hebben voor werknemers. Zij doen nieuwe kennis en vaardigheden op, zodat ze langer, productiever en gezonder kunnen blijven werken en gemakkelijker kunnen doorstromen naar beter passende functies. Ook kunnen werknemers daarmee voorkomen dat zij vastlopen in hun huidige functie. De overheid wil daarom stimuleren dat werkenden regelmatig van baan veranderen en dat werknemers die hun baan dreigen te verliezen actiever op zoek gaan naar nieuw werk. De gedachte is dat zulke werknemers gemakkelijker in staat zijn om zich aan te passen aan veranderingen in hun werk en op de arbeidsmarkt. Daarnaast zouden zij beter bestand zijn tegen dreigende werkloosheid en flexibeler in tijden van economische crises. Dat betekent niet dat er geen goede redenen kunnen zijn voor immobiliteit: het behouden van specifieke kennis en ervaring in de organisatie en de tevredenheid van werknemers kunnen goede redenen zijn om niet van baan te wisselen. Het gaat dus veeleer om een optimaal niveau van mobiliteit (Dekker 2018; SER 2011).

Deze kaart laat zien hoe vaak werknemers ander werk zoeken en met welke motieven. We laten ook zien of werknemers die hun baan dreigen te verliezen actiever naar ander werk zoeken in vergelijking met vroeger, zoals de overheid wenst.

## Daling aandeel werknemers dat van baan wil veranderen

Het aandeel werknemers dat van baan wil veranderen, is lange tijd vrij constant gebleven: in de periode 2004-2016 zocht tussen 12% en 15% van de werknemers ander werk. In 2018 begon het aandeel werknemers dat een nieuwe baan zocht iets te dalen en in 2020, tijdens de coronapandemie, zette deze daling verder door naar 10% (zie figuur 1).<sup>2</sup> In 2018 kwam de afname

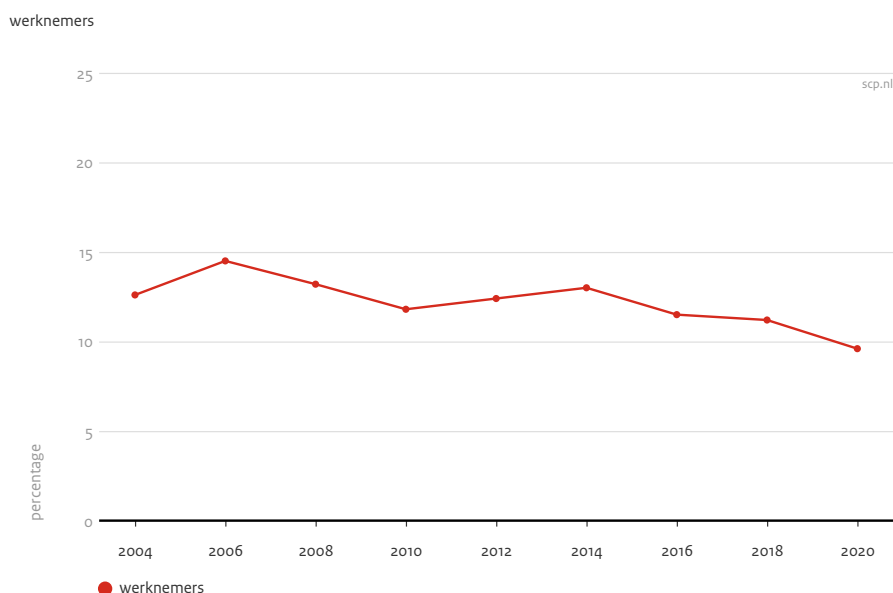
vermoedelijk doordat het economisch beter ging en minder mensen hun baan kwijtraakten of kwijt dreigden te raken. In 2020 houdt de afname waarschijnlijk verband met het gekrompen aantal vacatures, waardoor er minder baanopeningen waren waarop werknemers konden solliciteren. Ook spelen de coronasteunmaatregelen van de overheid een rol, die erop gericht waren om zo veel mogelijk banen te behouden en te voorkomen dat mensen werkloos raakten.

Vrouwen en mannen zochten in 2020, net als in 2018, even vaak naar ander werk als mannen. In 2016 zochten vrouwen wel iets vaker een nieuwe baan dan mannen. Jongeren van 16-24 jaar en 25-34 jaar zochten in vergelijking met andere leeftijdsgroepen het vaakst naar ander werk, 55-plussers het minst vaak (niet in figuur). Deze uitkomsten komen in grote lijnen overeen met de feitelijke baanveranderingen (zie kaart [Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?](#)): jongeren veranderden het meest en ouderen het minst van baan. Dat jongeren mobieler zijn dan ouderen komt vermoedelijk doordat jongeren vaker kortdurende contracten hebben en daardoor vaker genoodzaakt zijn naar ander werk te zoeken. Ook veranderen jongeren de eerste jaren regelmatig van werkgever omdat zij nog op zoek zijn naar een baan die bij hen past. Het zoekgedrag van werknemers verschilde verder naar opleidingsniveau (zie figuur 1). Lageropgeleiden (vmbo/basisonderwijs) zochten minder vaak naar ander werk (5%) dan middelbaaropgeleiden (mbo/havo/vwo) (9%) en hogeropgeleiden (hbo/wo) (11%), ook al waren lageropgeleiden minder vaak tevreden met hun baan. In het najaar van 2020, tijdens de coronapandemie, daalde het aandeel werknemers dat een nieuwe baan zocht bovendien sterker onder lageropgeleiden dan onder hogeropgeleiden en middelbaaropgeleiden.

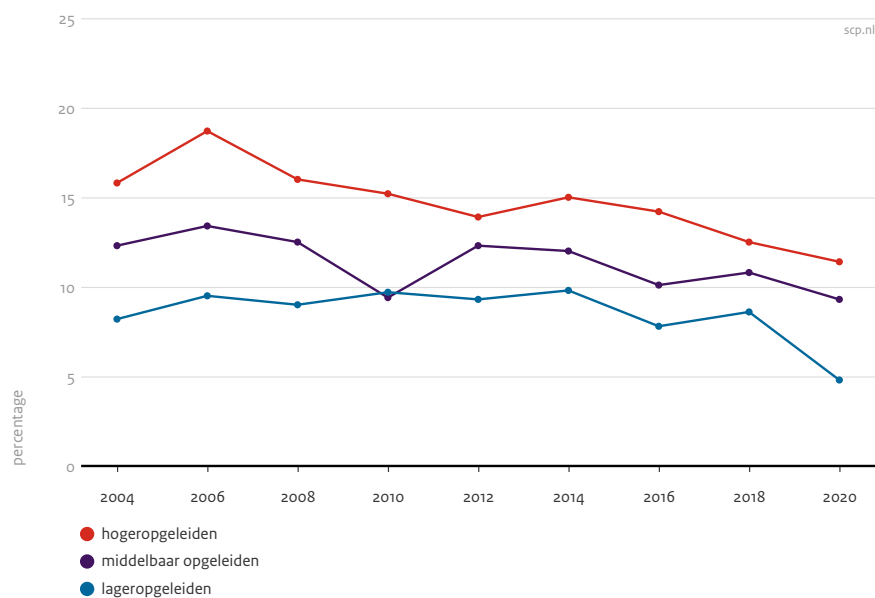
### Figuur 1

Aandeel werknemers dat naar andere baan zoekt

[Aandeel werknemers dat op het moment van de enquête naar andere baan zoekt, 2004-2020 (in procenten)<sup>2)</sup>



werknemers naar opleiding



a Personen van 16-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4_fig1.ods)

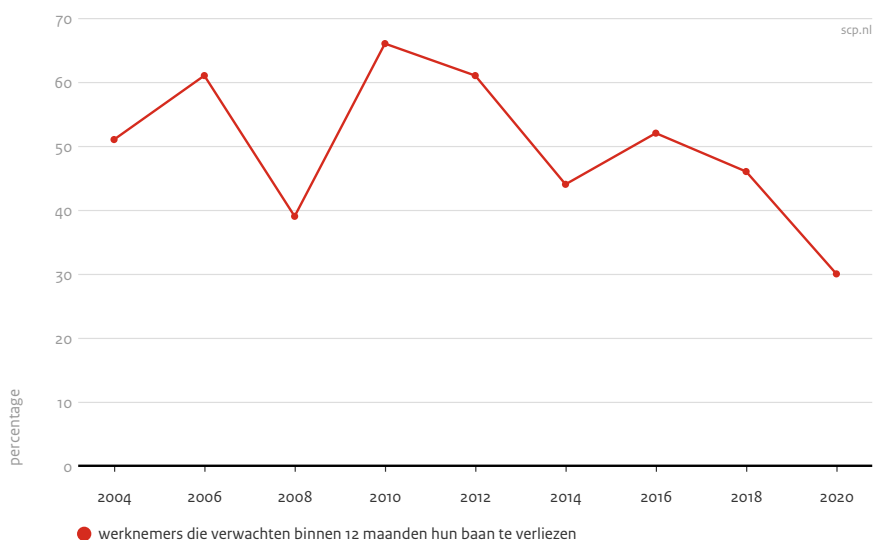
## Ook werknemers die hun baan dreigden te verliezen, zochten in 2020 minder naar nieuw werk

De overheid wil werknemers die hun baan dreigen te verliezen, stimuleren om actiever op zoek te gaan naar nieuw werk. Dit om te voorkomen dat zij werkloos raken. Het zoekgedrag van werknemers die hun baan dreigen te verliezen bleef over de tijd heen min of meer stabiel: tussen 2004 en 2018 zocht ongeveer de helft van deze groep actief naar nieuw werk (figuur 2). In 2020 daalde dat aandeel echter: werknemers die hun baan dreigden kwijt te raken, zochten *minder* vaak actief naar ander werk dan in andere perioden van laagconjunctuur. Mogelijk ligt dit aan het kleinere aantal vacatures in die periode of waren sommigen onder hen minder actief op dit vlak uit vrees voor besmetting met het coronavirus.

Figuur 2

Aandeel baanzoekers onder werknemers die verwachten werkloos te worden

[Aandeel baanzoekers onder werknemers die op het moment van de enquête verwachten binnen 12 maanden hun baan te verliezen, 2004-2020 (in procenten)<sup>a)</sup>



a Personen van 16-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4_fig2.ods)

## Zoeken naar andere baan vooral om jezelf verder te ontwikkelen

Werknemers kunnen om verschillende redenen op zoek gaan naar een andere baan. Op die redenen zijn verschillende factoren van toepassing:

- dwingende factoren of *push*-factoren, zoals (dreigend) baanverlies of ontevredenheid met werk;
- aantrekkelijke aspecten van een andere baan of *pull*-factoren, zoals interessanter werk (werkinhoud), meer ontwikkelmogelijkheden, meer zekerheid of een beter salaris; of
- privéredenen, zoals gezondheid, meer zorgtaken thuis of reistijd.

In de periode 2004-2020 zijn wel wat verschuivingen in deze motieven zichtbaar (zie figuur 3), maar deze zijn niet groot. Tot 2010 was een baan waarmee men beter vooruit kon komen veruit het belangrijkste motief voor werknemers om nieuw werk te zoeken. In de periode 2010-2016 zochten werknemers vaker dan voorheen naar ander werk omdat zij hun baan kwijtraakten. Het aandeel werknemers dat gedwongen op zoek moest naar ander werk lag toen tussen de 14%-17%. Dit is veel hoger dan in 2004-2008, toen dit aandeel ongeveer 9% was (Vlasblom et al. 2015). Het hoge percentage in 2010-2016 had te maken met de economische crisis in die periode en de naweeën ervan. Door de verbetering van de economische situatie daalde het aandeel werknemers dat gedwongen op zoek moest naar ander werk in de periode 2016-2018 vervolgens van 16% naar 6%. In 2020 lag het aandeel op 8%. In 2020 bleef de wens om jezelf verder te ontwikkelen een van de belangrijkste redenen om op zoek te gaan naar een nieuwe baan: 16% gaf dit als reden. De coronacrisis en het thuiswerken verminderden de behoefte en ambitie van mensen om zichzelf te



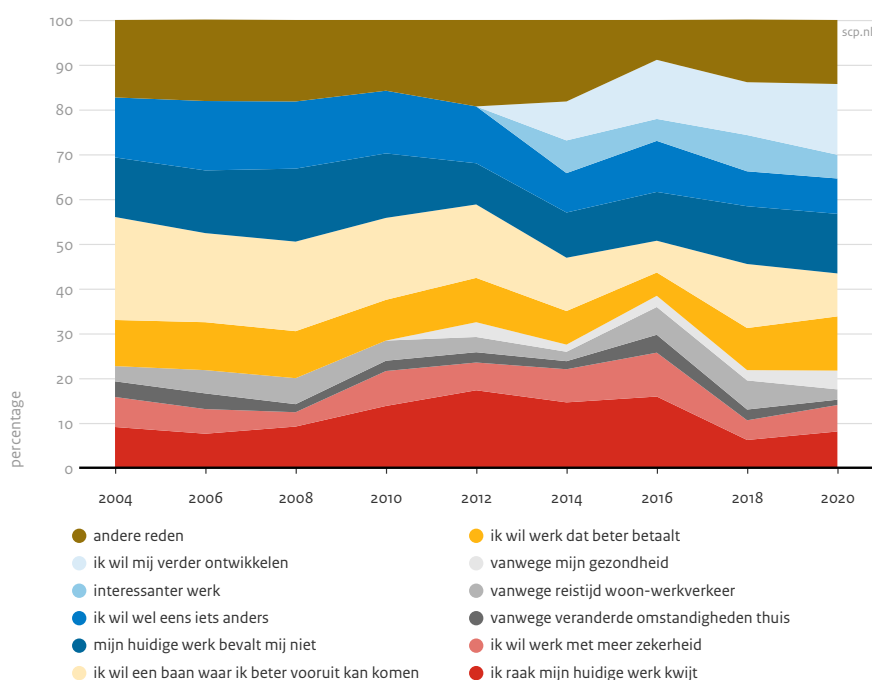
ontwikkelen dus niet. Privéredenen om van baan te veranderen, zoals gezondheid en reistijd, werden in 2020, net zoals in andere jaren, relatief weinig genoemd vergeleken met de andere motieven (respectievelijk 1% en 4% noemde dit als reden).

Vrouwen en mannen hadden wel andere motieven voor hun zoekgedrag: vrouwen wilden in 2020 vaker van baan veranderen omdat zij hun baan kwijt gingen raken (12% tegen 4% van de mannen) of omdat zij interessanter werk wilden (9% tegen 2% van de mannen). Mannen gingen vaker op zoek omdat zij meer wilden verdienen (19% tegen 6% van de vrouwen) of omdat zij zich verder wilden ontwikkelen (18% tegen 14% van de vrouwen).

### Figuur 3

#### Belangrijkste reden om naar ander werk te zoeken

[Belangrijkste reden om op het moment van de enquête een andere baan te zoeken, 2004-2020 (in procenten)<sup>a b</sup>]



a Personen van 16-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

b De antwoordoptie 'vanwege mijn gezondheid' bestaat sinds 2012, de antwoordopties 'ik wil mij verder ontwikkelen' en 'interessanter werk' bestaan sinds 2014.

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4_fig3.ods)

## Reageren op advertenties blijft belangrijkste manier om ander werk te zoeken

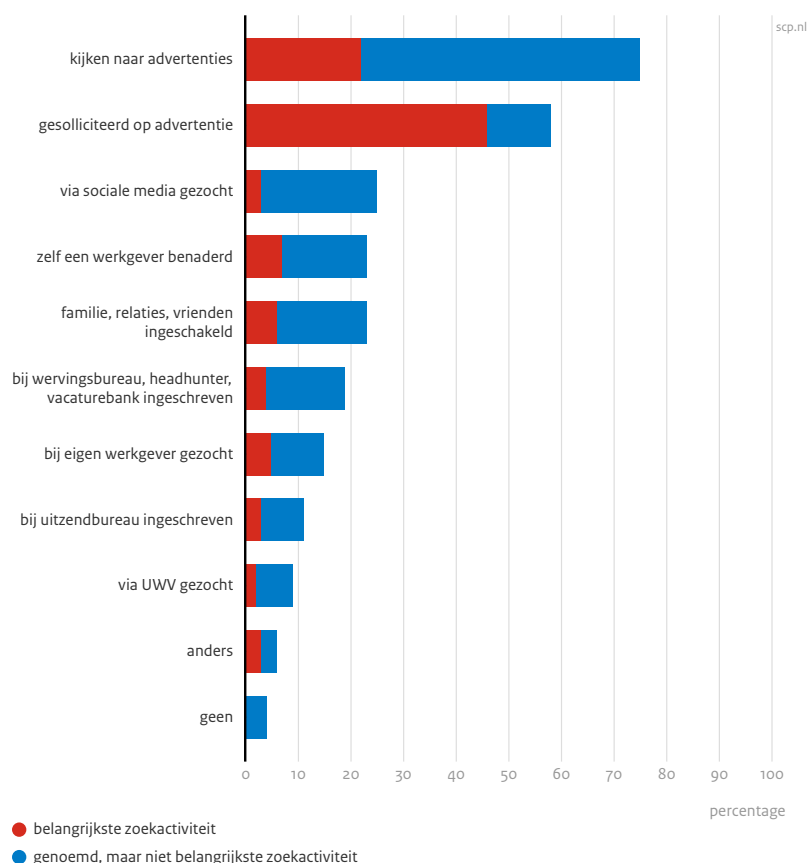
Welke concrete stappen namen werknemers als zij op het moment van de enquête of in de voorafgaande 12 maanden naar een andere baan zochten? De meeste werkzoekenden ondernamen verschillende activiteiten (gemiddeld 3 verschillende). Driekwart van de werkzoekenden keek naar advertenties (zie figuur 4) en ruim de helft (58%) solliciteerde op een vacature. Minder vaak zochten werknemers (ongeveer een kwart) via sociale media naar een andere baan, schakelden ze familie of

vrienden in of benaderden ze zelf een werkgever. Andere zoekkanalen werden (nog) veel minder gebruikt. Dit was in 2020 niet anders dan in 2018. In 2016, toen de economie nog iets ongunstiger was, schakelden ze iets vaker familie en vrienden in (33%).

#### Figuur 4

##### Zoekactiviteiten van werknemers

[Zoekactiviteiten van werknemers die een andere baan zochten (meerdere antwoorden mogelijk bij zoekactiviteiten die niet de belangrijkste zijn), 2020 (in procenten)<sup>a, b</sup>]



- a Personen van 16-65 jaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers.  
 b Activiteiten van werknemers die op het moment van de enquête of in de voorafgaande 12 maanden ander werk zochten.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4\\_fig4.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-4_fig4.ods)

## Literatuur

Dekker, F. (2018). *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* Amsterdam: De Burcht.

Dorenbosch, L., R. Huiskamp en P. Smulders (2011). De relatie tussen baanontevredenheid en vertrekintenties: maakt opleiding een verschil? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 27, nr. 1, p. 77-93.

Gesthuizen, M. en J. Dagevos (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Schaper, J.C., A.M. Wennekers en J. de Haan (2019). Communiceren. In: *Trends in Media: Tijd*. Geraadpleegd 13 maart 2020 via <https://digitaal.scp.nl/trends-in-mediatijd/communiceren>.

SER (2011). *Werk maken van baan-baanmobiliteit*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Vandenberg, R.J. en J.B. Nelson (1999). Disaggregating the motives underlying turnover: when do intentions predict turnover behavior? In: *Human Relations*, jg. 52, nr. 10, p. 1313-1336.

Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Wennekers, A.M., J. de Haan en F. Huysmans (2016). Communicatie via (sociale) media. In: *Media: Tijd in kaart*. Geraadpleegd 22 maart 2019 via [https://digitaal.scp.nl/mediatijd/communicatie\\_via\\_media](https://digitaal.scp.nl/mediatijd/communicatie_via_media).

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. (2022). Zoeken meer werknemers een andere baan?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/zoeken-meer-werknemers-een-andere-baan>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 De cijfers in deze kaart gaan alleen over werknemers in loondienst, dus exclusief zelfstandigen.
- 2 Het is niet bekend hoelang mensen al op zoek zijn naar ander werk.

# Solliciteren mensen met een werkloosheidsuitkering meer dan vroeger?

Auteurs: Babette Pouwels en [Edith Josten](#)

De overheid versoerde de werkloosheidsuitkeringen (WW) de afgelopen decennia meermaals. Ze wil werklozen zo prikkelen om actiever naar werk te zoeken en de eisen die zij aan nieuw werk stellen te verlagen in de verwachting dat werklozen dan sneller nieuw werk vinden. Het gemiddelde aantal sollicitaties van mensen met een werkloosheidsuitkering is echter op de langere termijn, tussen 2004 en 2018, niet veranderd. In 2020, met de coronapandemie, contactbeperkende maatregelen en de daarmee gepaard gaande afname van vacatures, nam het aantal sollicitaties van WW'ers af. Misschien gaf een deel van de mensen die toen werkloos waren de voorkeur aan solliciteren op het – beperkte – aantal vacatures in hun oude beroep en/of sector. Mogelijk speelde ook de verminderde handhaving van de sollicitatieplicht een rol. Verder stelden WW'ers in 2020 meer voorwaarden aan het type contract (vast werk) en het salaris van een nieuwe baan dan voorheen. Het is niet zeker wat hier de oorzaak van is. Mogelijk hebben mensen in economisch onzekere tijden een grotere behoefte aan meer zekerheid op de arbeidsmarkt.

## Overheid versoerde werkloosheidsuitkering meerdere keren

Baanverlies is meestal een vervelende ervaring. Het inkomen van mensen daalt dan vaak flink (Soede et al. 2009; Caminada et al. 2021) en hun welbevinden gaat, gemiddeld genomen, achteruit (Merens en Josten 2016). Hoe langer mensen werkloos zijn, hoe kleiner hun kans op werk (De Jong et al. 2012) en dus op verbetering van hun positie. De overheid vindt het daarom belangrijk dat mensen die hun werk kwijtraken zo snel mogelijk een nieuwe baan vinden. Snelle werkhervatting is bovendien gunstig voor de overheidsfinanciën: als mensen korter werkloos zijn, zijn de uitgaven aan uitkeringen immers kleiner.

De overheid verwacht dat werklozen eerder werk vinden als ze vaak solliciteren en ook reageren op vacatures onder hun niveau. Ze versoerde de werkloosheidsuitkeringen de afgelopen decennia daarom verschillende keren en hoopte daarmee werklozen aan te sporen tot zulk intensief en breed zoekgedrag.

De meeste maatregelen traden in werking vanaf 2003 en later (Vrooman 2016). Zo verkortte de overheid de maximale duur van de werkloosheidsuitkering in 2003, 2006 en 2015.<sup>1</sup> Verder wijzigde de overheid de berekening van het arbeidsverleden in 2005, waardoor jongere generaties bij hetzelfde arbeidsverleden korter recht krijgen op WW dan oudere generaties.<sup>2</sup> Ook paste de overheid de richtlijn over passend werk verschillende keren aan: in 1996, 2008 en 2015. WW-ontvangers moeten daardoor sneller dan vroeger solliciteren naar functies ver onder hun niveau.<sup>3</sup>

Veel van de maatregelen golden alleen voor mensen die pas na inwerkingtreding ervan in de WW instroomden. Eventuele effecten van deze maatregelen op het zoekgedrag van WW'ers worden dus geleidelijk zichtbaar, wanneer steeds meer mensen die voorheen al een uitkering hadden uitstromen uit de WW.

## Wat zijn de sollicitatie-inspanningen van werklozen met WW-uitkering?

Deze kaart laat zien hoe actief werklozen met een WW-uitkering naar ander werk zoeken. De cijfers zijn exclusief WW'ers die vanwege hun leeftijd geen sollicitatieplicht hebben.<sup>4</sup> Omdat ons databestand in economisch goede jaren weinig WW'ers bevat, zijn de gegevens van telkens 2 peilingen samengevoegd.<sup>5</sup> 2020 is wel als apart jaar in de analyses meegenomen, omdat dat jaar de coronapandemie begon.

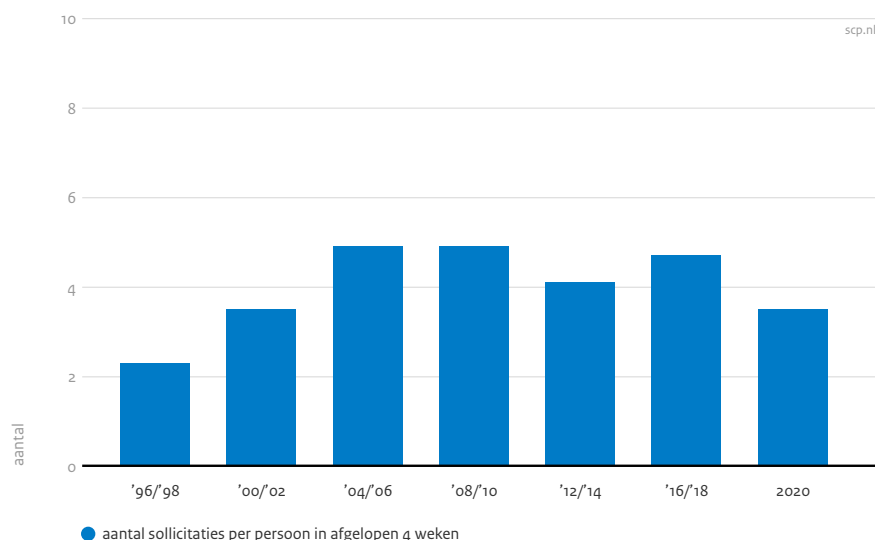
### Aantal sollicitaties per WW'er daalde licht in 2020

Werklozen solliciteerden in 2020 naar eigen zeggen gemiddeld 3,5 keer per 4 weken (zie figuur 1). Dat is iets minder dan in de periode ervoor (2004-2018), toen het aantal sollicitaties vrij constant bleef (tussen 4,1 en 4,9). Het aantal is ook minder dan de gebruikelijke eis van het UWV van 4 sollicitaties per 4 weken.<sup>6</sup> De herhaalde versobering van de WW ging de afgelopen jaren dus niet gepaard met een stijging van het aantal sollicitaties per persoon.<sup>7</sup> In het najaar van 2020, tijdens de coronapandemie, solliciteerden werkzoekenden zonder betaalde baan naar eigen zeggen minder vaak dan werkzoekenden uit eerdere jaren. Hetzelfde patroon zien we onder werknemers die inschatten dat zij binnen afzienbare tijd werkloos raken (zie kaart [Zoeken meer werknemers een andere baan?](#)). Het kleinere aantal sollicitaties van werklozen in 2020 heeft mogelijk te maken met de snelle afname van het aantal banen en vacatures in die periode (CBS 2022).<sup>8</sup> Misschien waren er daardoor minder geschikte vacatures waarop werklozen konden solliciteren. Mogelijk wilde een deel van hen graag weer in hun eerdere bedrijfssector of beroep aan de slag en solliciteerden zij vooral op het – gekrompen – aantal baanopeningen in die sectoren en beroepen. Ook waren werkzoekenden tijdens de pandemie misschien terughoudender met solliciteren uit angst besmet te raken met het coronavirus. Daarnaast handhaafde het UWV in 2020 tijdelijk minder scherp wanneer WW'ers niet aan hun sollicitatieplicht voldeden, wat eveneens kan hebben bijgedragen aan het verminderde zoekgedrag van WW'ers.<sup>9</sup>

Figuur 1

## Aantal sollicitaties per WW'er per 4 weken

[Gemiddeld aantal sollicitaties per werkloze met een WW-uitkering in de 4 weken vóór invullen van de vragenlijst, periode 1996-1998 tot en met 2016-2018 en 2020<sup>a, b</sup>]



- a Niet-werkenden van 16-65 jaar. Scholieren en studenten zijn niet meegerekend in de cijfers [In de cijfers over 2006-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].
- b Jaren samengevoegd om voldoende waarnemingen te hebben.

Bron: SCP (AAP'96-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5_fig1.ods)

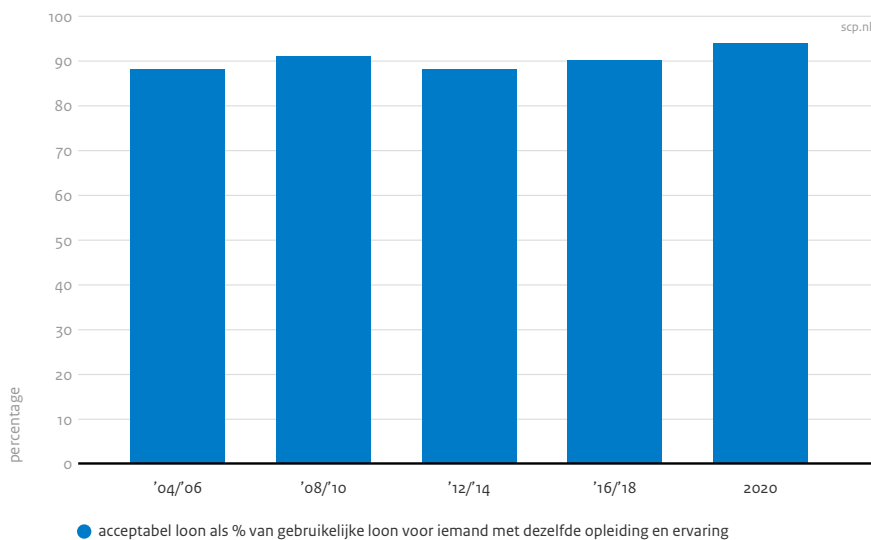
## Salaris waartegen WW'ers baan accepteren in 2020 hoger geworden

De salarisvoorwaarden van WW'ers bleven lange tijd ongeveer hetzelfde, maar stegen in 2020 tijdens de coronapandemie (zie figuur 2). De gemiddelde WW'er wilde in 2020 in een nieuwe baan minstens 94% verdienen van het bedrag dat iemand krijgt met een gelijke opleiding en mate van ervaring (zie figuur 2). In eerdere jaren lag dit percentage vrij constant op 88% tot 90%. De kortere duur van de WW en de verruiming van wat als 'passende arbeid' geldt, gingen dus niet gepaard met een verlaging van de salariseisen van WW'ers.<sup>10</sup> Waarom de salariseisen in najaar 2020 hoger lagen dan in eerdere jaren is niet bekend. Het aandeel recent werklozen was in 2020 weliswaar hoger, maar dit lijkt niet de oorzaak te zijn van het verschil.<sup>11</sup> Ook aan de inflatie lijkt het niet te liggen, want die was in 2020 betrekkelijk laag.<sup>12</sup> De inflatie bedroeg in 2020 gemiddeld 1,3%. Wel stegen de cao-lonen in 2020 sterk, ondanks de coronapandemie, dus misschien speelde dat mee.<sup>13</sup> Voor het overgrote deel van de cao's was al een akkoord afgesloten voor 2020 voordat de coronacrisis uitbrak in maart van dat jaar (CBS 2021). Daarnaast speelde misschien eenzelfde soort beweegreden als bij het aantal sollicitaties en wilde een deel van de WW'ers graag weer in hun eerdere bedrijfssector of beroep aan de slag, en dan tegen hun oude arbeidsvoorwaarden.

Figuur 2

Gemiddelde salariseis van WW'ers, 2004-2006 tot en met 2020

[Gemiddelde salariseis van werklozen met een WW-uitkering, uitgedrukt als percentage van het volgens de respondent gebruikelijke loon van iemand met dezelfde opleiding en ervaring, 2004-2006 tot 2020 (in procenten)<sup>a)</sup>



a Niet-werkenden van 16-65 jaar [In de cijfers over 2010-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5_fig2.ods)

## Meer voorwaarden aan het type contract in 2020

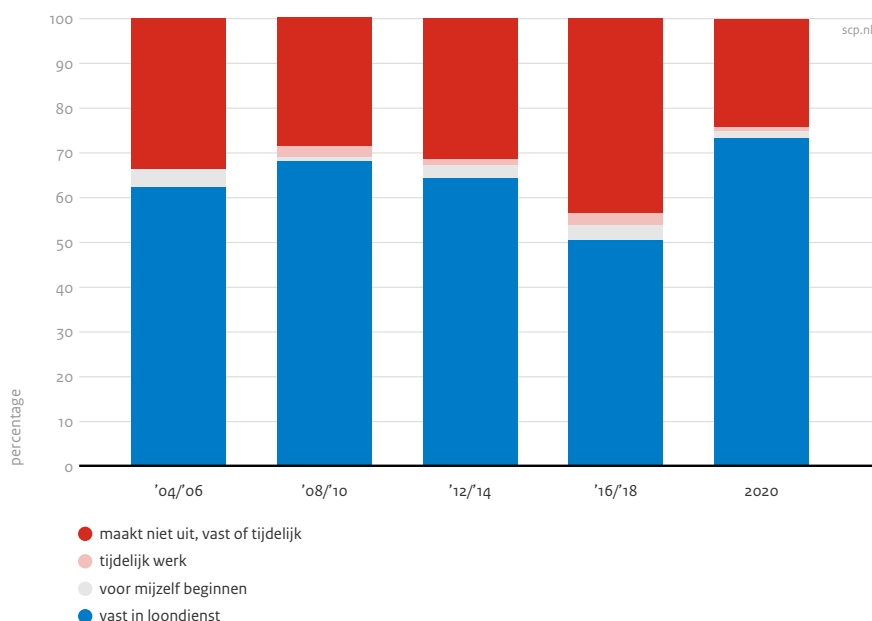
Ook stelden WW'ers in 2020 meer voorwaarden aan het type dienstverband dat ze zochten dan vroeger: tijdelijk of vast (zie figuur 3). In 2020 zei bijna driekwart (73%) dat zij vast werk in loondienst ambieerden. In de jaren daarvoor lag dat aandeel lager op ongeveer de helft tot twee derde van de WW'ers. De hogere eis in 2020 ligt niet aan de kortere werkloosheidsduur van de groep die toen werkloos was.<sup>14</sup>

Met name in perioden van economische voorspoed zoals in de periode 2016-2018, waarin werkloosheid laag is en er veel vacatures zijn, ambieerden WW'ers minder vaak een vast contract. Mogelijk hebben mensen in onzekere economische tijden een grotere behoefte aan meer zekerheid op de arbeidsmarkt. In zulke perioden zijn de risico's groter bij een tijdelijk contract, zoals het risico op niet-verlengen of niet-omzetten naar een vast contract (zie kaart [Veranderen werkenden vaker van positie op de arbeidsmarkt?](#)).

Figuur 3

## Type werk dat WW'ers zoeken

[Type werk dat werklozen met een WW-uitkering zoeken, 2004-2006 tot en met 2020 (in procenten)<sup>a</sup>]



a Niet-werkenden van 16-65 jaar [In de cijfers over 2010-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-5_fig3.ods)

## Literatuur

Caminada, K., E. Jongen, W. Bos, M. Brakel en F. van den en Otten, F. (2021). *Inkomen verdeeld. Trends 1979-2019*. Leiden/Den Haag: Universiteit Leiden / Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2021). *De Nederlandse economie in 2020. De belangrijkste economische ontwikkelingen in het coronajaar 2020*. Geraadpleegd 3 juni 2022 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2021/de-nederlandse-economie-in-2020?onepage=true>.

CBS (2022). *Dashboard Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd 25 april 2022 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt>.

De Jong, W., K. Geertjes, M. de Mooi-Schep, A. de Rijk en N. Sluiter (2012). *Werkhervattingskansen na instroom in de WW. Leeftijd is niet het enige dat telt*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Lisv (1998). Besluit sollicitatieplicht WW. In: *Staatscourant*, nr. 22, p. 5.

Merens, A. en E. Josten (2016). *Werkloos toezien. Gevolgen van de crisis voor emancipatie en welbevinden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



Vlasblom, J.D. en J.J. Schippers (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 35, nr. 1, p. 6-25.

Soede, A., C. Vrooman en J. Wildeboer Schut (2009). De inkomenspositie van werklozen. In: C. Vrooman (red.), *Werkloos in crisistijd: Baanverliezers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen* (p. 30-67). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SZW (2020). *Stand van de uitvoering sociale zekerheid*. Bijlage bij Kamerbrief SZW Stand van uitvoering, 29 juni 2020. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vrooman, C. (2016). *Meedoen in onzekerheid. Verwachtingen over participatie en protectie* (oratie). Utrecht: Universiteit Utrecht.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. en E. Josten (2022). Solliciteren mensen met een werkloosheidsuitkering meer dan vroeger?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/solliciteren-mensen-met-een-werkloosheidsuitkering-meer-dan-vroeger>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 De maximale WW-duur was 7 jaar in de jaren negentig, en slonk achtereenvolgens naar 5 jaar in 2003 en ongeveer 3 jaar in 2006. Vanaf 2015 is de WW-duur vervolgens stapsgewijs ingekort tot 2 jaar in 2019.
- 2 Bij werklozen geboren vóór 1980 is er de aanname dat zij alle jaren tussen hun 18<sup>e</sup> levensjaar en 1998 gewerkt hebben, ook als dat niet zo is. De reden daarvoor is dat het arbeidsverleden in die periode niet goed is geregistreerd.
- 3 Sinds 2015 is voor mensen die een halfjaar of langer in de WW zitten elke functie passend, dus ook functies die veel minder betalen of een lager opleidingsniveau vragen. Als zij zo'n functie accepteren, vult een uitkering het inkomen in het begin aan.
- 4 Tot en met 2003 gold er voor WW'ers van 57,5 jaar en ouder geen sollicitatieplicht. Met ingang van 2004 geldt de sollicitatieplicht voor alle WW'ers die minstens 1 jaar voor hun AOW zitten.
- 5 Als het economisch goed gaat, daalt het aantal WW'ers. Daardoor daalt ook het aantal WW'ers in ons databestand. Wanneer het aantal WW'ers in het databestand in een bepaald jaar te klein is, is het niet mogelijk om verantwoorde conclusies te trekken over de groep WW'ers. Als we alle WW'ers uit twee jaar samenvoegen, is het aantal waarnemingen wel groot genoeg voor betrouwbare conclusies.
- 6 Een sollicitatie op een baan is overigens een smaller begrip dan de verplichting in de WW om minstens 4 sollicitatieactiviteiten in 4 weken te ondernemen. Daarin tellen namelijk ook andere handelingen mee. Denk aan inschrijven bij een uitzendbureau en gesprekken om te netwerken. Verder hoeven WW'ers soms tijdelijk niet te solliciteren, bijvoorbeeld vanwege vakantie, opleiding, mantelzorg, het starten van een onderneming of een crisis in de privésituatie.

- 7 Tussen 1996-1998 enerzijds en 2004-2006 anderzijds steeg het aantal sollicitaties wel, van gemiddeld 2,3 per 4 weken naar gemiddeld 4,9. Dat komt vermoedelijk door de invoering van een uniforme richtlijn voor het minimumaantal sollicitatieactiviteiten, namelijk 4 per 4 weken (Lisv 1998). De inkorting van de WW-duur destijds droeg waarschijnlijk niet bij aan de toename van het aantal activiteiten, want daarvoor stopte de groei te vroeg. Uit extra analyses blijkt namelijk dat het aantal sollicitaties per persoon in 2004 al op ruim 4 per 4 weken lag. Dat maakt het onwaarschijnlijk dat de eerste inkorting van de WW (in 2003) de oorzaak is, want een aanzienlijk deel van de WW'ers uit 2004 (42%) viel nog onder de oude regels.
- 8 Voor elke 100 werklozen waren er in het derde kwartaal 2020 nog 41 vacatures, terwijl dat er een jaar eerder nog 66 waren. Vooral in de handel, het vervoer, de horeca, de zakelijke dienstverlening en in cultuur en recreatie nam het aantal vacatures in recordtempo af (CBS 2022).
- 9 Tijdens de coronapandemie nam het aantal aanvragen voor WW-uitkeringen snel toe en moest het UWV bovendien in hoog tempo grootschalige nieuwe regelingen invoeren, zoals de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en de Tijdelijke Overbruggingsregeling voor Flexibele Arbeidskrachten (TOFA). Dat legde druk op de capaciteit van het UWV. Tegelijkertijd moest het UWV, net als andere organisaties in Nederland, de bedrijfsvoering aanpassen aan de anderhalvemetersamenleving en het thuiswerkadvies. Om dit aan te kunnen paste het UWV de uitvoering aan. Daardoor deed het UWV onder andere tijdelijk minder aan handhaving (SZW 2020).
- 10 Recent onderzoek vond overigens dat een lagere salariseis de werkherstattingskans van werklozen niet vergrootte (Vlasblom en Schippers 2019).
- 11 In 2020 was 55% van de werklozen hoogstens een half jaar werkloos, tegen 49% in de periode 2016-2018 en 44% in 2012-2014. Maar ook na correctie daarvoor blijven de salarisvoorwaarden in 2020 nog steeds hoger (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)).
- 12 De inflatie bedroeg in 2020 gemiddeld 1,3%.
- 13 Voor het overgrote deel van de cao's was al een akkoord afgesloten voor 2020 voordat de coronacrisis uitbrak in maart van dat jaar (CBS 2021).
- 14 Na correctie daarvoor wensten werklozen uit 2020 nog steeds vaker een vast contract dan werklozen uit 2016-2018 (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>))

# Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?

Auteur: Babette Pouwels

Door toenemende globalisering, robotisering en tal van technologische ontwikkelingen verandert de arbeidsmarkt, waardoor de benodigde kennis en vaardigheden snel veranderen. Tegelijkertijd stijgt de pensioenleeftijd en werken mensen langer door. De overheid wil daarom dat mensen zich blijven ontwikkelen, zodat ze goed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt en langer gezond kunnen doorwerken. Ondanks de aandacht en inspanningen van opeenvolgende kabinetten, is het aandeel werkenden dat scholing volgt de afgelopen jaren niet gegroeid. In 2019-2020 nam de scholingsdeelname zelfs iets af. Dit was waarschijnlijk een tijdelijk effect (SCP 2021) dat ligt aan de uitbraak van de coronapandemie begin 2020. De scholingsdeelname van 55-plussers en vrouwelijke zelfstandigen nam over een langere periode gezien wel toe, terwijl die bij hoger- en middelbaar opgeleiden en vrouwen in loondienst juist wat afnam.

Opleidingsniveau blijft nog altijd de belangrijkste voorspeller voor scholingsdeelname: lageropgeleiden nemen veel minder deel aan opleidingen of cursussen dan hogeropgeleiden. De kosten voor scholing werden meestal volledig door de werkgever betaald. Vooral werknemers met een sterke positie op de arbeidsmarkt (vast contract, voltijd dienstverband) volgden scholing op kosten van de werkgever. Ook dat is in de loop der tijd niet veranderd.

## Overheid zet in op leven lang ontwikkelen

Het stimuleren van een leven lang leren en ontwikkelen (Leven Lang Ontwikkelen, LLO) van werkenden is al jaren speerpunt van het overheidsbeleid (TK 2020/2021; TK 2019/2020; TK 2017/2018; TK 2014/2015). De maatschappelijke noodzaak van leren en ontwikkelen van werkenden staat meer dan ooit in het teken van de dynamiek op de arbeidsmarkt en het inspelen op veranderingen in gevraagde kennis, vaardigheden en langer doorwerken (De Grip, 2021). Niet alleen voor werkenden, ook voor bedrijven vindt de overheid het belangrijk dat werknemers zich blijven scholen. Bedrijven zijn zo beter in staat schokken van de conjunctuur op te vangen en goed in te spelen op veranderende omstandigheden.

De overheid zet daarbij extra in op 4 groepen werkenden die het meest ondersteuning nodig hebben: lageropgeleiden, flexwerkers, ouderen en werknemers in kleinere bedrijven. Deze groepen volgen minder vaak scholing dan gemiddeld (zie ook Künn-Nelen et al. 2018), terwijl ze een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en lageropgeleide werkenden hebben een verhoogd risico op werkloosheid. Oudere werkenden hebben dat niet, maar áls ze hun baan kwijt raken, blijven ze vaak langdurig werkloos.

Het overheidsbeleid voor LLO kent 4 pijlers (TK 2020/2021). Een eerste pijler is het stimuleren van de leer- en ontwikkelvraag van mensen en bevorderen dat mensen zelf regie nemen bij het leren en ontwikkelen in hun loopbaan (zie ook kaart [Hebben werkenden behoefte aan scholing?](#)).

Het stimuleren van bedrijven en sociale partners om (meer) te investeren in leren en ontwikkelen en (meer) in te zetten op informeel leren vormt de tweede pijler (zie ook kaart [Neemt informeel leren toe?](#)). De derde pijler gaat over het aanbod van formele scholing (opleidingen, cursussen, trainingen) voor volwassenen. De overheid wil dat aanbod flexibeler maken, zodat het beter aansluit op de vraag van werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

De vierde pijler is gericht op het stimuleren van een ‘leercultuur’, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend zijn voor werkenden en werkgevers en geïntegreerd worden in het dagelijkse werk (zie eveneens kaart [Neemt informeel leren toe?](#)).

De overheid heeft leren en ontwikkelen van werkenden daarom met vele maatregelen, experimenten en subsidiemogelijkheden gesteund (TK 2020/2021).<sup>1</sup> De overheid heeft de Sociaal-Economische Raad (SER), met daarin werkgevers, werknemers en onafhankelijke kroonleden, gevraagd een aanjaagfunctie te vervullen in het stimuleren van een leercultuur. In 2017 kwam de SER in dit kader met een actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen (SER 2020; TK 2020/2021).

Het huidige kabinet acht LLO extra urgent vanwege de volgende punten:

- Coronacrisis: mede door de coronapandemie zijn banen verdwenen, maar is er ook nieuw werk ontstaan;
- Tekort aan personeel in kratesectoren als de zorg, het onderwijs, ICT en techniek: werkgevers hebben moeite om vacatures op te vullen;
- Energietransitie: vraagt om meer technisch geschoold personeel voor nieuwe banen.

Het kabinet heeft daarom bovenop de bestaande middelen extra geld uitgetrokken voor scholing en omscholing, en de begeleiding van werk-naar-werk voor mensen die hun werk dreigen te verliezen of geen werk of opdrachten meer hebben. Zo kunnen mensen via de regeling *NL leert door* kosteloos ontwikkeladvies krijgen en zich kosteloos laten omscholen. Daarnaast kunnen werkgevers in sectoren waar een tekort aan gekwalificeerd personeel bestaat, gebruikmaken van subsidie om nieuwe werknemers om te scholen. Tevens is er subsidie beschikbaar voor werkgevers die leerwerkplekken aanbieden.

## Wat verstaan we in deze kaart onder scholing?

Werkenden kunnen zich op verschillende manieren scholen en ontwikkelen. In deze kaart bekijken we formele scholing: het volgen van opleidingen of cursussen die van belang zijn voor het werk of beroep van werknemers. Het gaat dus niet om cursussen die mensen uit hobby of interesse hebben gevolgd. In [Neemt informeel leren toe?](#) kijken we naar informeel leren: de scholing die mensen opdoen doordat ze werken. Het gaat daarbij om *learning on the job*, leren van collega’s en elkaar feedback geven (CPB 2016).

## Aandeel werkenden dat formele scholing volgt blijft stabiel, maar nam tijdens de pandemie af

Vergeleken met andere EU-landen ligt de scholingsdeelname in Nederland relatief hoog (Maslowski 2019). Figuur 1 geeft cijfers voor Nederland, uitgesplitst naar werkenden (dat zijn werknemers en zelfstandigen samen) en niet-werkenden. Van de werkenden had 38% in 2019-2020 scholing

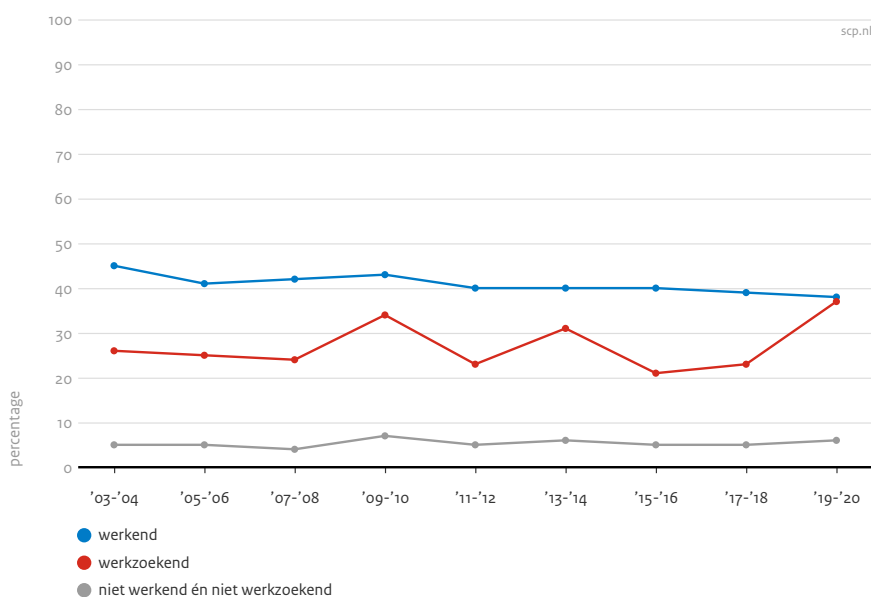
gevolgd. Dat was evenveel als in de 2 voorafgaande jaren, maar was wel wat lager dan tussen 2003 en 2004 en 2015 en 2016. Dat komt overeen met wat in ander onderzoek wordt gevonden: de Leven Lang Ontwikkelen Enquête van het ROA laat eveneens zien dat cursusdeelname van werkenden in 2020 lager was dan in 2017 (Künn-Nelen et al. 2022). Recent onderzoek onder mensen in loondienst toont aan dat de scholingsdeelname aan het begin van de coronacrisis in 2020 daalde (SCP 2021). Vermoedelijk was dat een tijdelijk effect dat toe te schrijven is aan de uitbraak van de coronapandemie. Als gevolg van de eerste lockdown (in voorjaar 2020) konden lopende opleidingen niet meer op locatie gegeven worden. De lessen waren op dat moment nog niet vertaald naar online varianten. Toen het digitaal onderwijs eenmaal was opgezet, nam de scholingsdeelname weer toe.

Werkenden schoolden zich vaker dan werkzoekenden, en die deden dat weer vaker dan niet-werkenden die geen werk zochten. Onder werkzoekenden zien we wél een toename in scholingsdeelname in 2019-2020. Het aandeel werkzoekenden dat scholing volgde, steeg van 23% in 2017-2018 tot 37% in 2019-2020. De toename in 2019-2020 heeft mogelijk te maken met de veranderde samenstelling van de groep werkzoekenden. Werkzoekenden uit 2019-2020 waren gemiddeld minder lang werkloos dan die uit eerdere jaren. Een deel van hen zal nog scholing hebben gevolgd in hun positie als werknemer.

**Figuur 1**

### Scholingsdeelname

[Aandeel werkenden en niet-werkenden dat scholing volgde, 2004-2020 (in procenten)<sup>a</sup>]



- a Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW.].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6_fig1.ods)

## Verschillen tussen opleidingsniveaus blijven groot

Lageropgeleide werkenden namen minder vaak deel aan scholingsactiviteiten dan hogeropgeleiden (figuur 2). In 2019-2020 had 24% van de lageropgeleiden een opleiding of cursus gevolgd, tegen 32% van de middelbaaropgeleiden en 46% van de hogeropgeleiden. De scholingsdeelname van lageropgeleiden is door de tijd heen niet veranderd, alleen in 2003-2004 was deze wel wat hoger (32%). Bij hogeropgeleiden en middelbaaropgeleiden nam de scholingsdeelname in de loop der tijd gezien iets af.

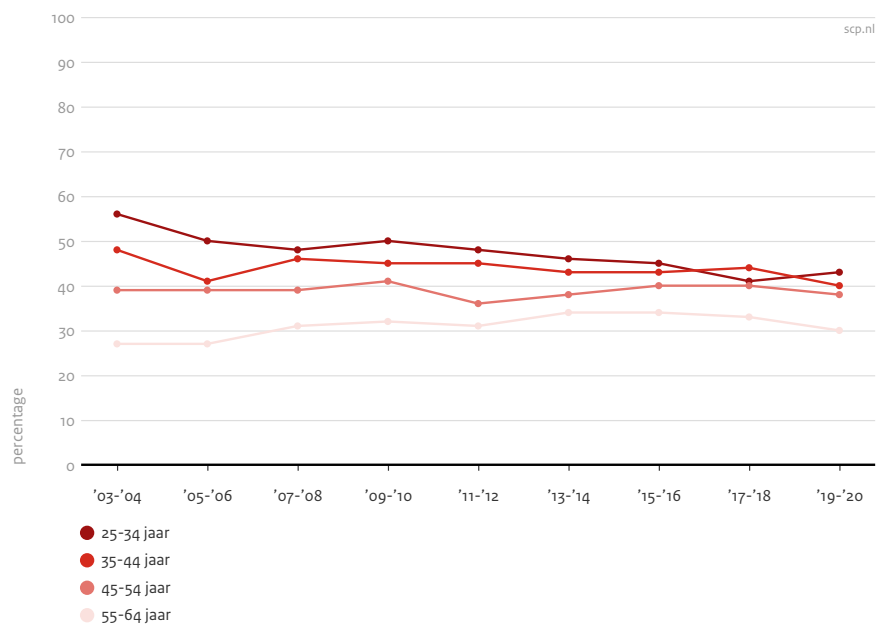
De hogere scholingsdeelname van hogeropgeleiden is deels te verklaren doordat zij vaker zelf het initiatief nemen tot scholing (Künn-Nelen et al. 2018). Lageropgeleiden zien het nut van om- en bijscholing minder in en laten zich meer afschrikken door de kosten van scholing dan hogeropgeleiden (Cabus 2019). Mogelijk zijn ook werkgevers minder geneigd om te investeren in scholing van laagopgeleiden; diverse onderzoeken daarover spreken elkaar tegen (Desjardins 2017; Künn-Nelen et al. 2018). Deze ongelijke toegang tot een leven lang ontwikkelen tussen hoog- en laagopgeleiden vermindert mogelijk de kansen van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt. De overheid zou dan ook graag zien dat lageropgeleiden vaker deelnemen aan scholing (TK 2020/2021; TK 2017/2018). Vooralsnog is dat niet het geval.

## Scholingsdeelname 55-plussers groeide over langere periode gezien; toename is laatste jaren gestopt

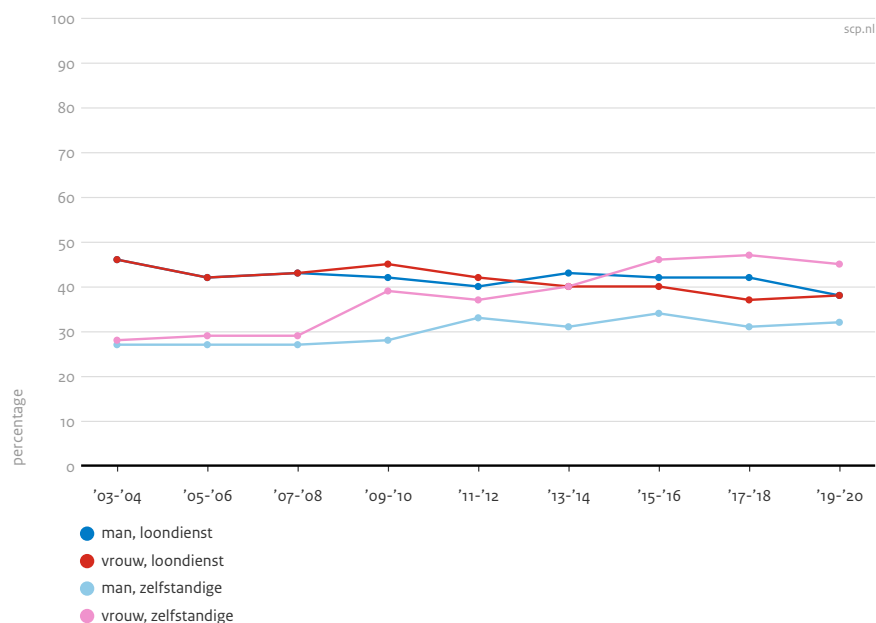
Oudere werkenden (55-plussers) volgden minder vaak scholing dan jongere werkenden, al werd dit verschil de afgelopen jaren wel wat kleiner (figuur 2). Dit kwam doordat jongeren iets minder vaak<sup>2</sup> en ouderen juist iets vaker een opleiding of cursus gingen volgen. Mogelijk speelde de verhoging van de gemiddelde pensioenleeftijd hierbij mee. Oudere werkenden hebben daardoor meer werkzame jaren voor de boeg dan in 2004. Dat maakt scholing voor henzelf én (als ze in loondienst werken) voor hun werkgever meer lonend. De scholingsdeelname van ouderen steeg vanaf 2007-2008, toen de leeftijd waarop mensen stopten met werken begon te stijgen. De laatste jaren groeit de scholingsdeelname van 55-plussers niet meer.

**Figuur 2**  
**Scholingsdeelname van werkenden**  
 [Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat scholing volgde, 2004-2020 (in procenten)<sup>a]</sup>

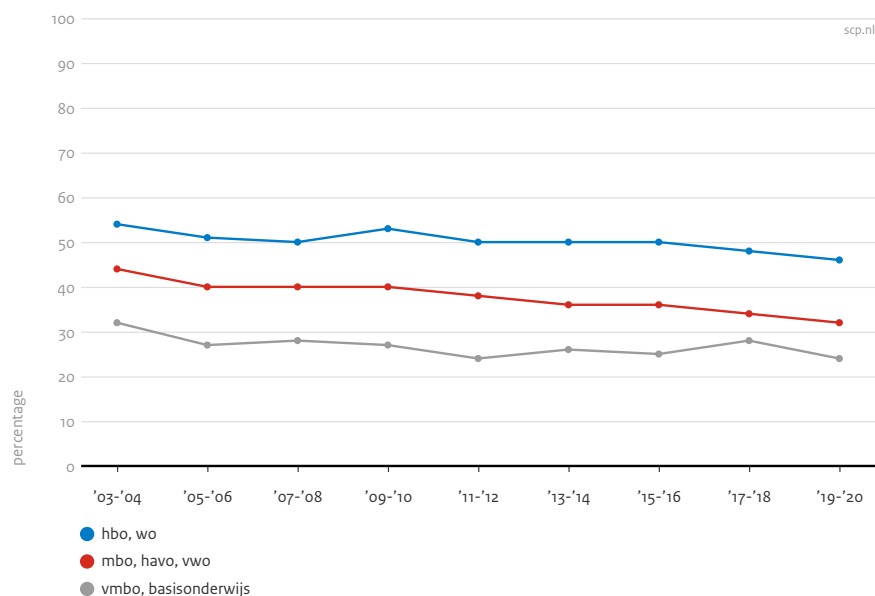
werkenden naar leeftijd



werkenden naar geslacht x arbeidsrelatie



werkenden naar opleiding



- a Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6_fig2.ods)

## Scholingsdeelname werknemers in loondienst afgenomen

Mannen in loondienst zijn in 2019-2020 minder vaak een opleiding of cursus gaan volgen, mogelijk onder invloed van de coronapandemie (figuur 2). De scholingsdeelname van vrouwen in loondienst nam al langer af. Waarom de scholingsdeelname van vrouwen al langer krimpt, is niet duidelijk. De scholingsafname van vrouwen in loondienst is opvallend, omdat vrouwen relatief vaak in sectoren werken waarin vaker geschoold wordt, zoals de zorg.

Vrouwen die als zelfstandige werken, zijn in de afgelopen jaren wel meer scholing gaan volgen. Dit hangt samen met een veranderde samenstelling van de groep vrouwelijke zelfstandigen. Vergeleken met 2003-2004 waren vrouwelijke zelfstandigen in 2019-2020 vaker werkzaam in de zakelijke dienstverlening (een stijging van 15% naar 26%) en de zorg en welzijn (van 18% naar 27%); dit zijn sectoren waar relatief veel wordt geschoold. Ook het opleidingsniveau van vrouwelijke zelfstandigen is gestegen (38% was hoogopgeleid in 2003-2004, in 2019-2020 was dat toegenomen tot 58%). Zoals we eerder al zagen, hangt opleidingsniveau sterk samen met een hogere scholingsdeelname.



## Scholing meest gangbaar in onderwijs, overheid en zorg en welzijn

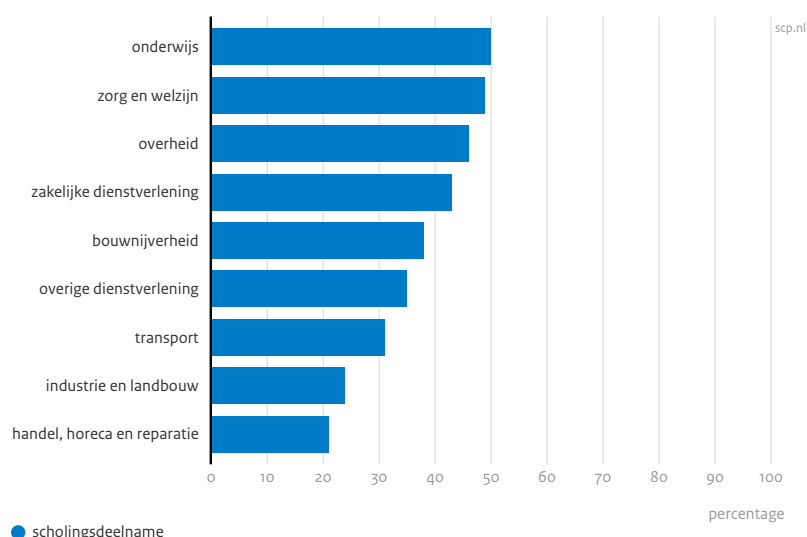
In sommige sectoren is het gebruikelijker dat werknemers een opleiding of cursus volgen dan andere. Van de mensen die werkzaam zijn in het onderwijs, in de sector zorg en welzijn of bij de overheid, had in 2019-2020 ongeveer de helft een cursus of opleiding gevolgd. In de handel/horeca/ reparatie deed 21% van de werknemers dat. In de meeste sectoren is de scholingsdeelname de afgelopen 10 jaar min of meer gelijk gebleven. Uitzondering is de industrie en landbouw, daar nam het aandeel werknemers dat scholing volgde in de afgelopen jaren af (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabel-len.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabel-len.pdf>)).

Het verschil in scholingsniveau tussen de sectoren hangt onder andere samen met het gemiddelde opleidingsniveau van werkenden: in sectoren waar het gemiddelde opleidingsniveau hoog is, is ook het scholingsaandeel hoog.

### Figuur 3

#### Scholingsdeelname van werkenden naar bedrijfssector

[Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat scholing volgde, naar bedrijfssector, 2019-2020 (in procenten)<sup>a</sup>]



- a Personen van 25-65 jaar in 2020. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6_fig3.ods)

## In sommige sectoren volgen vrouwen minder vaak scholing dan mannen

Vrouwen zijn veel vaker dan mannen werkzaam in het onderwijs en in de sector zorg en welzijn, waar de scholingsdeelname relatief hoog is.<sup>3</sup> Toch volgt de groep vrouwen als geheel gemiddeld niet meer scholing dan mannen. Dat komt doordat zij ook binnen sectoren waar veel geschoold wordt minder vaak dan hun mannelijke collega's een opleiding of cursussen volgden. Zo volgde in

de sector zorg en welzijn 57% van de mannen scholing in 2017-2020,<sup>4</sup> tegenover 45% van de vrouwen. Als we rekening houden met de (ongelijke) verdeling van vrouwen en mannen over de sectoren, hun leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsduur, zien we dat vrouwen minder vaak een cursus of opleiding hebben gevolgd dan mannen. Een mogelijke verklaring is dat scholingskosten van vrouwen minder vaak vergoed worden door hun werkgever dan die van mannen, bijvoorbeeld doordat zij minder vaak een vast contract hebben en vaker in deeltijd werken.

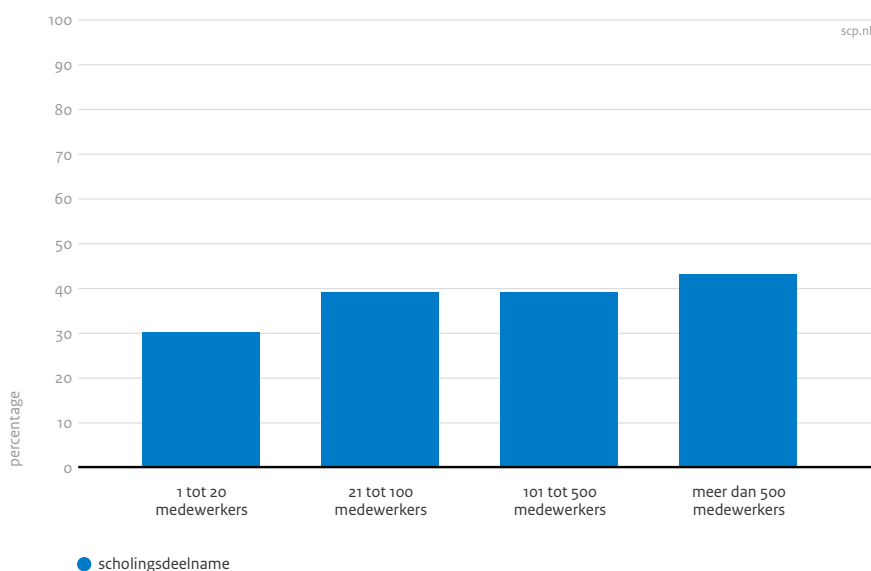
## Werknemers in grote vestigingen volgden vaker scholing

Werknemers in grotere bedrijfsvestigingen volgden vaker scholing dan werkenden in kleinere bedrijven of vestigingen. Dit hangt samen met opleidingsniveau: in grotere bedrijven werken relatief meer hogeropgeleiden dan in kleinere bedrijven. Mogelijk heeft dat ook te maken met de kosten. Grote bedrijven maken vaker gebruik van subsidieregelingen voor scholing (zie ook [Arbeidsmarkt in kaart, Werkgevers – editie 2 \(https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/investeren-werkgevers-in-scholing-van-werknemers/\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/investeren-werkgevers-in-scholing-van-werknemers/)). Werknemers in kleine vestigingen scholen vaker op eigen kosten (21%, tegenover minder dan 10% in de grotere vestigingen). Daarnaast hangt het samen met de sector. Kleine vestigingen vinden we vooral in de bouw, de handel/horeca en reparatie en de overige dienstverlening. Dit zijn sectoren waar de scholingsgraad relatief laag is. Grote vestigingen vinden we relatief vaak bij de overheid en in de sector zorg en welzijn, waar de scholingsgraad relatief hoog is.

### Figuur 4

#### Scholingsdeelname van werknemers in loondienst naar grootte bedrijfsvestiging

[Scholingsdeelname van werknemers in loondienst, naar grootte bedrijfsvestiging, 2019-2020 (in procenten)<sup>a</sup>]



a Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6\\_fig4.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-6_fig4.ods)

## Scholing meestal volledig op kosten van werkgever

Werkgevers blijken een hoge prioriteit te geven aan de scholing van hun werknemers (zie ook [Arbeidsmarkt in kaart, Werkgevers – editie 2](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/investeren-werkgevers-in-scholing-van-werknemers/) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/investeren-werkgevers-in-scholing-van-werknemers/>)), en vaak (een deel van) de kosten hiervan voor hun rekening te nemen. Van de werknemers in loondienst die in 2019-2020 een opleiding of cursus hebben gevolgd, nam hun werkgever in 4 van de 5 gevallen de volledige kosten daarvan voor hun rekening, even vaak als in voorgaande jaren. Vooral werknemers in vaste dienst en voltijdswerkenden hoefden vaak geen eigen geld in hun scholing te steken (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)). Dat is niet veranderd door de tijd heen. Mensen werkzaam in kleine vestigingen (1-20 medewerkers) staken daar relatief vaak wel eigen geld in. Overigens bleken de kosten van een opleiding niet de belangrijkste reden voor werknemers om af te zien van een opleiding. Veel vaker deden ze dat omdat ze daar vanwege drukte thuis of op het werk geen tijd voor hadden (Maslowski 2019). In 2019-2020 bleek dat 43% van de werknemers de opleiding of cursus geheel in werktijd had gevolgd, en 31% deels. 26% deed de opleiding of cursus volledig in eigen tijd.

## Literatuur

- Cabus, S. (2019). Toegang tot leven lang leren versnelt economische groei. In: *ESB*, jg. 104, nr. 4770, p. 130-133.
- Desjardins, R. (2017). *Political economy of adult learning systems; comparative study of strategies, policies and constraints*. New York: Bloomsbury Publishing.
- Künn-Nelen, A., D. Poulissen, P. van Eldert, D. Fouarge en A. de Grip (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (ROA Rapport 2018/5).
- Künn-Nelen, A., H. Abbink, S. Baumann, S. van Elferen en D. Fouarge (2022). *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (ROA Rapport 2022/1).
- Maslowski, R., m.m.v. R. Vogels (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2021). *Een jaar met corona*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2020). *Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- TK (2014/2015). *Leven lang leren. Kamerbrief van de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2014/2014, 30012, nr. 41.
- TK (2017/2018). *Vertrouwen in de toekomst*. Regeerakkoord 2017-2021 VVD, CDA, D66 en ChristenUnie. 10 oktober 2017.
- TK (2019/2020). *Leven lang leren. Kamerbrief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Primair en Voortgezet Onderwijs*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2019/2020, 30012, nr. 121.

TK (2020/2021). *Leven lang leren. Kamerbrief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 30012, nr. 135.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. (2022). Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-een-leven-lang-ontwikkelen-onder-werkenden-toe>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Voorbeelden van beleidsmaatregelen LLO zijn: scholingskosten aftrekbaar van de inkomstenbelasting (tot 2020), STAP-regeling, waarmee mensen met een connectie tot de arbeidsmarkt subsidie voor scholing kunnen aanvragen (vanaf 2022), Levenlanglerenkrediet voor mensen die geen recht meer hebben op studiefinanciering, tijdelijk scholingsbudget voor WW'ers (2018-2021), pilots voor leerwerkloketten voor ondersteuning bij leer- en ontwikkelvragen (2019-2021), SLIM, een subsidieregeling voor leren en ontwikkelen in het mkb (vanaf 2020) en MKB!dee, om de leercultuur in het mkb te stimuleren.
- 2 Deze afname blijft significant als er gecorrigeerd wordt voor dienstverband (vaker tijdelijk), sekse, opleidingsniveau, omvang arbeidsduur, sector en vestigingsgrootte. Het is onduidelijk wat de afname van scholing bij de jongeren verklaart.
- 3 In 2020 werkte 37% van de vrouwen en 10% van de mannen in 1 van deze 2 sectoren (CBS StatLine).
- 4 2 meetjaren samengenomen vanwege kleine aantallen.

# Neemt informeel leren toe?

Auteur: Babette Pouwels

De overheid wil een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen binnen organisaties, waarbij leren en ontwikkelen vanzelfsprekend en geïntegreerd zijn in het dagelijkse werk (TK 2020/2021). Extra aandacht is er voor leren in de praktijk (informeel leren) voor werkenden die minder vaak aan opleidingen en cursussen (formeel leren) deelnemen, zoals lageropgeleiden, ouderen, flexwerkers en werkenden in kleinere bedrijven (TK 2020/2021). Het aandeel werkenden dat naar eigen zeggen op het werk in de praktijk nieuwe dingen heeft geleerd, bleef sinds 2013-2014 vrijwel gelijk. Hogeropgeleiden gaven vaker dan lager- en middelbaar opgeleiden aan dat zij in de praktijk nieuwe dingen hadden geleerd. Jongeren zeiden vaker te hebben bijgeleerd in de werkpraktijk dan ouderen, en vrouwelijke zelfstandigen deden dat weer vaker dan mannen en andere vrouwen.

## Informeel leren

Het volgen van een cursus of opleiding is niet de enige manier waarop werkenden hun kennis en vaardigheden kunnen bijspijkeren (zie kaart [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#)). Kennis en ervaring worden ook op het werk opgedaan, door te leren van collega's en leidinggevenden of door te 'doen'. Dit noemen we 'informeel leren'. Te denken valt aan begeleiding of coaching door ervaren collega's, elkaar feedback geven, het bijwonen van lezingen, congressen of expertmeetings, werkbezoeken, het lezen van vakliteratuur, wetenschappelijke artikelen of het uitproberen van nieuwe methoden, technieken, apparatuur of applicaties.

Werkenden besteden een groot deel van hun tijd aan leren en ontwikkelen op het werk. Informeel leren is dan ook een belangrijke vorm van leren en van groot belang voor het op peil houden van onze kennis en vaardigheden (De Grip 2021).

## Wat verstaan we in deze kaart onder informeel leren?

We hebben werkenden gevraagd of zij de afgelopen 2 jaar op het werk in de praktijk nieuwe dingen hebben geleerd van collega's of leidinggevenden of door het zelf te doen. Wanneer zij aangaven dat zij heel veel of tamelijk veel hadden geleerd door op hun werk bezig te zijn met ambachtelijke vaardigheden (waarbij je vooral je handen moet gebruiken), sociale vaardigheden (waarbij je vooral moet praten en luisteren) en/of intellectuele vaardigheden (waarbij je vooral moet nadenken, lezen en schrijven), zien we dat als informeel leren. Wanneer zij aangaven dat ze niets of bijna niets hadden bijgeleerd op een van deze gebieden, beschouwen we dat alsof zij niet aan informeel leren hebben gedaan. Gegevens over informeel leren werden gevraagd vanaf 2014.

## Aandeel werkenden dat informeel bijleert, is niet toegenomen

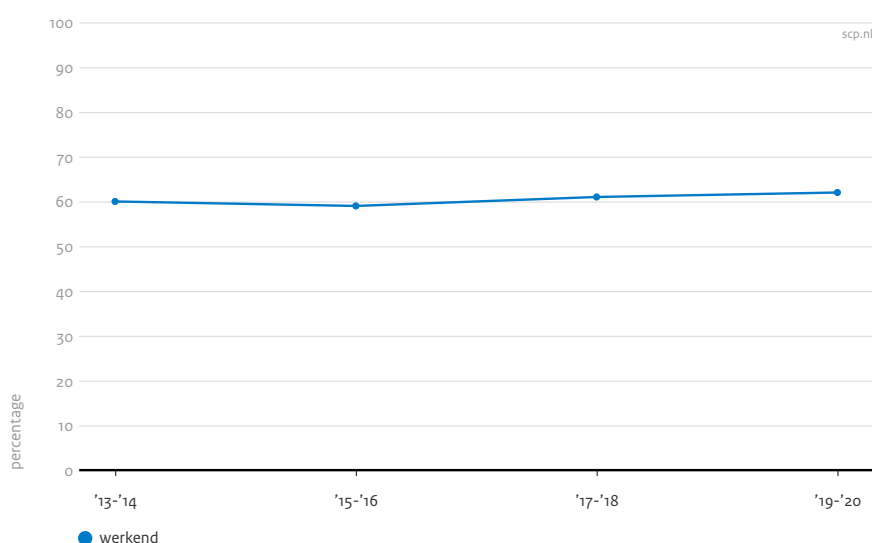
In 2019-2020 gaf 62% van de werkenden aan dat ze op hun werk al doende veel hadden bijgeleerd, evenveel als in de 2 jaar daarvoor (figuur 1). Ook op de langere termijn (sinds 2013-2015) bleef het aandeel werkenden dat informeel bijleerde in de praktijk min of meer gelijk. Naar eigen zeggen

leerden werkenden vooral sociale (45%) en intellectuele vaardigheden (46%). 21% vergrootte hun ambachtelijke vaardigheden. Tegelijkertijd laat ander onderzoek zien dat de *tijd* die werkenden besteden aan taken waarvan zij kunnen leren tijdens hun werk tussen 2004 en 2020 gestaag is afgenomen. In 2004 zeiden werkenden 31% van de werktijd te besteden aan taken waarvan zij konden leren. In 2020 was dat gedaald naar 22%. Dit kan mogelijk verklaard worden door het streven naar optimalisatie van werkprocessen (Künn-Nelen et al. 2022).

### Figuur 1

#### Informeel leren en ontwikkelen

[Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat naar eigen zeggen informeel bijleert op het werk, 2013-2020 (in procenten)<sup>a, b</sup>]



- a Respondenten konden in de vragenlijst aangeven in hoeverre ze in de voorgaande 2 jaar iets hadden bijgeleerd op een of meer van de 3 gebieden: sociale vaardigheden, intellectuele vaardigheden en ambachtelijke vaardigheden.
- b Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP '14-'20)

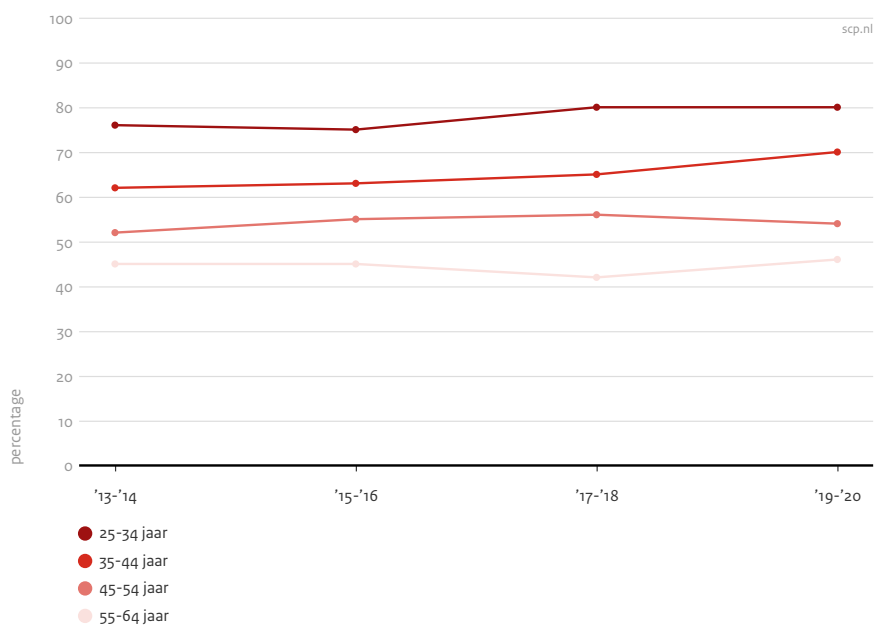
Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7_fig1.ods)

## Informeel leren bij hogeropgeleiden stijgt licht

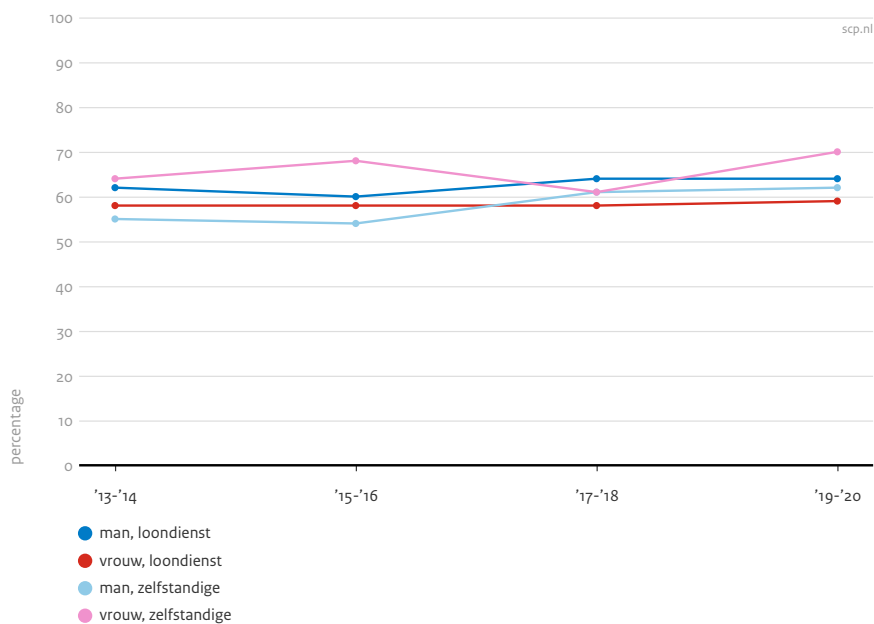
Hoogopgeleide werkenden vonden vaker dan de lageropgeleiden dat ze op hun werk al doende veel bijleerden (figuur 2). Hogeropgeleiden volgden ook al vaker een of meer formele opleidingen of scholingstrajecten (zie kaart [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#)) (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)). Bij hogeropgeleide kenniswerkers is informeel leren vaak nauw verweven met het dagelijks werk. Voor veel hoogopgeleide werkenden vallen werken en leren grotendeels samen. In de loop der tijd is het aandeel hogeropgeleiden dat informeel zei te leren op het werk licht toegenomen, terwijl dat onder lageropgeleiden en middelbaar opgeleiden gelijk bleef. Al met al had 70% van de hogeropgeleiden in 2019-2020 informeel hun kennis en vaardigheden vergroot. Bij de lageropgeleiden was dat 39%, bij middelbaaropgeleiden 56%.

**Figuur 2**  
**Leerde informeel bij**  
 [Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat naar eigen zeggen informeel bijleerde, 2014-2020 (in procenten)<sup>a)</sup>

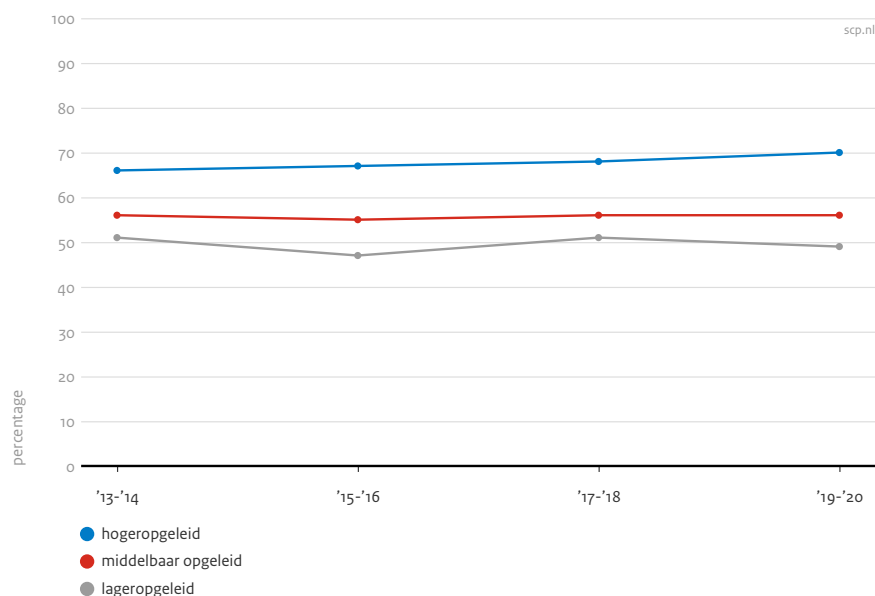
werkenden naar leeftijd



werkenden naar geslacht x arbeidsrelatie



werkenden naar opleiding



- a Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW].

Bron: SCP (AAP'14-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7_fig2.ods)

## Jonge werkenden blijven veelvuldig bijleren in de praktijk

Jongere werkenden (25-34 jaar) gaven veel vaker dan de 55-plussers aan dat ze op hun werk al doende hun kennis/vaardigheden hebben vergroot (80% in 2019-2020). Dat is begrijpelijk; ze zijn pas kort op de arbeidsmarkt en hebben dus nog veel werkervaring op te doen. Werknemers van 55 jaar of ouder vonden het minst vaak dat ze op hun werk nog veel bijleren: in 2019-2020 leerde 46% van de 55-plussers informeel bij. In de loop der tijd is het aandeel jongeren dat informeel bijleerde niet verder toegenomen, maar het uitgangspunt was dan ook al relatief hoog. Het aandeel 55-plussers bleef eveneens stabiel, al nam dat in 2017-2018 tijdelijk iets af. De grootste toename zagen we bij de groep 35-45-jarigen: van 62% in 2013-2014 tot 70% in 2019-2020.

## Informeel leren onder vrouwelijke zelfstandigen het hoogst

Zelfstandigen leerden naar eigen zeggen vaker al doende in de praktijk dan werknemers in loondienst. Vrouwen die zelfstandig ondernemer zijn, deden dat bovendien vaker dan mannelijke zelfstandigen. In 2019-2020 gaf 70% van de vrouwelijke zelfstandigen aan dat zij nieuwe kennis en vaardigheden hadden opgedaan in hun werk, tegen 64% van de mannen in loondienst, 59% van de vrouwen in loondienst en 62% van de mannelijke zelfstandigen. Het aandeel vrouwelijke werkenden dat al doende nieuwe dingen leerde in de werkpraktijk is in de afgelopen jaren niet gestegen.



Vrouwelijke zelfstandigen zijn in de afgelopen jaren wel steeds vaker formele scholing gaan volgen. Dit hangt samen met een veranderde samenstelling van de groep vrouwelijke zelfstandigen: de groep vrouwelijke zelfstandigen bestaat de laatste jaren uit steeds meer hogeropgeleiden, waarbij werken en leren sterk in elkaar overlopen. Ook werken vrouwelijke zelfstandigen in toenemende mate in de zakelijke dienstverlening en de zorg en welzijn, sectoren waar veel geschoold en geleerd wordt en vaker sprake is van een leercultuur dan in andere sectoren (zie ook kaart [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#)).

## Formeel en informeel leren gaan vaak samen

Van de werkenden die in 2019-2020 een formele cursus of opleiding volgden, had het merendeel (70%) in dezelfde periode ook al doende kennis en vaardigheden bijgeleerd. Bij de werkenden die in die jaren géén formele scholing hebben gevolgd, lag het aandeel dat op het werk veel bijleerde lager (55%). Al met al zei bijna driekwart (72%) van de werkenden dat ze gedurende de voorafgaande 2 jaar hun kennis en vaardigheden hebben bijgespijkerd, via formele scholing, informeel bijleren of beide. De overheid wil informeel leren vooral stimuleren bij werkenden die geen formele opleiding en scholing volgen. Formeel en informeel leren gaan echter nogal eens hand in hand (zie [bijlage B](#)).

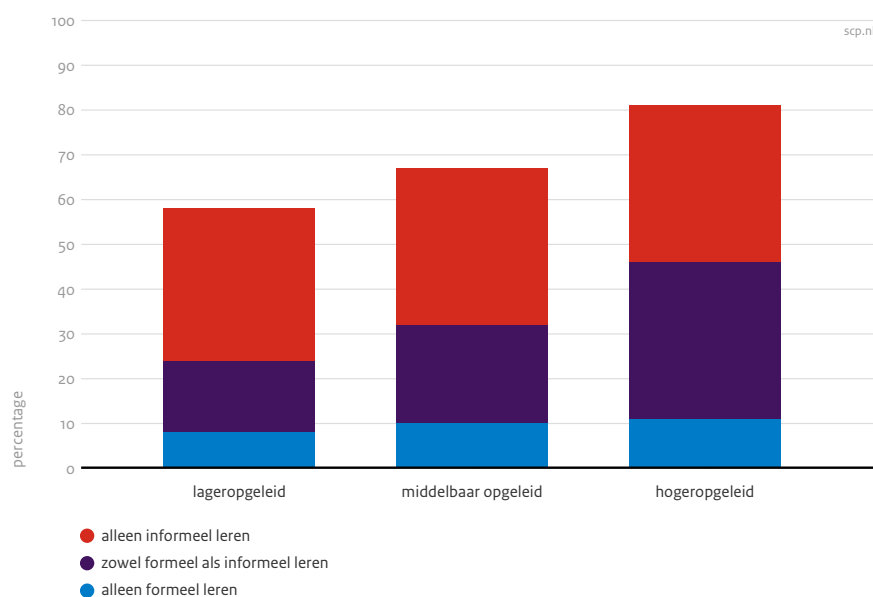
Hogeropgeleiden combineerden informeel leren vaker met formele scholing of volgden vaker uitsluitend formele scholing dan lageropgeleiden (figuur 4). Ouderen leerden vooral minder vaak informeel bij in hun werk dan jongeren, al dan niet gecombineerd met formele opleiding. Wel volgden ouderen vaker uitsluitend formele scholing dan jongeren (15% tegen 5%).

### Figuur 3

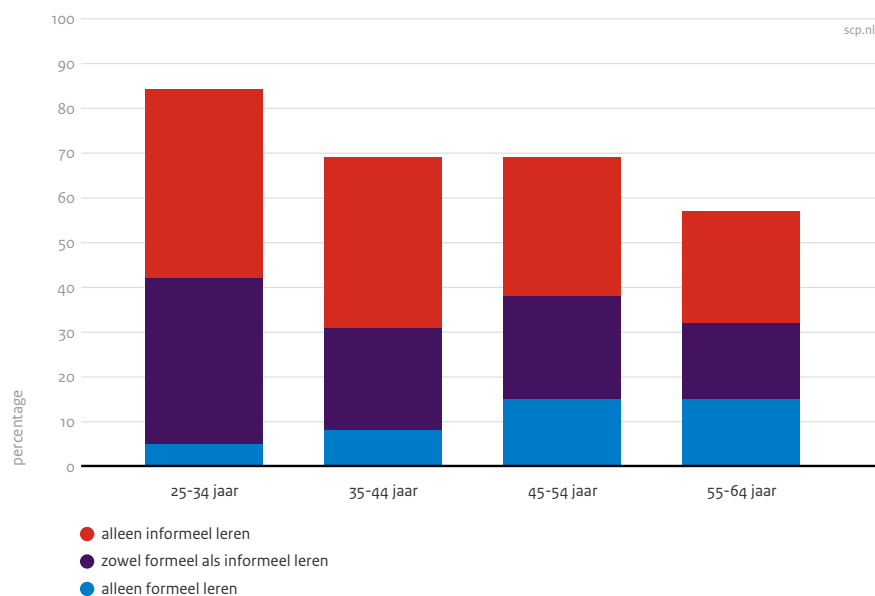
Leerde formeel en/of informeel bij

[Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat formeel en/of informeel bijleerde, 2019-2020 (in procenten)<sup>3</sup>]

naar opleidingsniveau



naar leeftijd



- a Personen van 25-65 jaar in peiljaar. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals de 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-7_fig3.ods)

## Grote vestigingen leerrijkere werkomgeving

Werknemers in kleine vestigingen (< 21 medewerkers) vonden minder vaak dat ze op het werk veel bijleerden dan werknemers in grote vestigingen. Iets meer dan de helft (56%) van de werknemers in kleine vestigingen vond dat zij de afgelopen 2 jaar nieuwe kennis en vaardigheden hadden opgedaan op het werk, tegen 67% van de werknemers in grote vestigingen (>500 medewerkers). Dat hangt vermoedelijk deels samen met opleidingsniveau: in grote vestigingen werken relatief meer hoogopgeleide werknemers.<sup>1</sup> Een andere factor zou kunnen zijn dat werknemers in kleinere organisaties minder collega's hebben die hetzelfde type werk doen en van wie zij kunnen leren. Ook zou kunnen meespelen dat zij minder vaak binnen de organisatie van functie kunnen wisselen en daarmee nieuwe werkervaring opdoen.

## Literatuur

Grip, A. de (2021). *Van een leven lang leren naar een leven lang ontwikkelen. De veranderende betekenis van het post-initieel leren*. Afscheidsrede Universiteit Maastricht, 24 juni 2021. Maastricht: Maastricht University.

Maslowski, R. en Jan Dirk Vlasblom (2018). Leidt scholing tot ander werk of ander werk tot deelname aan scholing? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 34, nr. 3, p. 355-369.

Maslowski, R. m.m.v. R. Vogels (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SER (2020). *Voortgangsrapportage SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

TK (2009/2010). *Kabinetsreactie Advies Denktank Leren en werken 'Tijd voor ontwikkeling'*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2009/2010, 13582, nr. 3.

TK (2020/2021). *Leven lang Leren*. Kamerbrief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 30012, nr. 135.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. (2022). Neemt informeel leren toe?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/neemt-informeel-leren-toe>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Maar ook als rekening gehouden wordt met opleidingsniveau, leerden werknemers in grote vestigingen naar eigen zeggen meer bij op het werk dan werknemers in kleine vestigingen (zie ook [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)).

# Hebben werkenden behoefte aan scholing?

Auteur: Babette Pouwels

De meeste werkenden vonden in 2020 dat ze goed zijn toegerust voor hun werk, al realiseerden velen zich dat veranderingen op het werk bijleren nodig maakt. 17% van de werkenden gaf aan dat hun kennis en vaardigheden niet optimaal aansluiten bij hun werk. Bij een kleine groep van 5% gaf dat problemen bij de uitvoering van hun werk. Scholing, zowel formeel als informeel, zagen werkenden die hun kennis en vaardigheden niet zo goed vinden aansluiten, als een belangrijke oplossing. Zij volgden echter niet vaker scholing dan werkenden die vonden dat hun kennis en vaardigheden wél goed aansluiten bij hun werk. Een groeiende groep was tevreden met de scholingsmogelijkheden van hun werkgever. Wel waren werknemers met een tijdelijk contract hierover minder positief dan werknemers met een vast contract.

## Helpt werkenden vindt dat veranderingen op het werk bijleren noodzakelijk maakt

Technologische ontwikkelingen en ontwikkelingen als de klimaat- en energietransitie veranderen het werk van mensen. Functies en taken van mensen wijzigen en vereisen nieuwe kennis en andere vaardigheden. Mensen moeten zich tijdens hun loopbaan doorlopend blijven ontwikkelen en blijven bijleren om de veranderde taken en functies te kunnen blijven doen. De coronacrisis heeft bovendien laten zien hoe belangrijk het is dat werkenden snel kunnen meebewegen met veranderingen in de werkomgeving. De overheid benadrukt daarom het belang van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Alleen zó kunnen mensen goed inzetbaar blijven en plezier blijven houden in hun werk in een steeds dynamischere arbeidsmarkt (TK 2021/2022; TK 2018/2019). Dat is des te belangrijker omdat de pensioenleeftijd hoger wordt en mensen langer blijven doorwerken. De overheid wil daarom LLO op het werk bevorderen, vooral bij groepen werkenden die daar minder vaak aan deelnemen, zoals lageropgeleiden, ouderen, flexwerkers en werkenden in kleinere bedrijven (zie kaart [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#) en kaart [Neemt informeel leren toe?](#)). Ook wil de overheid stimuleren dat een sterke leercultuur ontstaat binnen organisaties, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend zijn en geïntegreerd worden in het dagelijkse werk (TK 2020/2021). Eigen regie is daarbij de komende jaren een belangrijke pijler van het overheidsbeleid rond LLO. Het kabinet wil werkenden stimuleren om zelf de regie te nemen bij het leren en ontwikkelen tijdens hun loopbaan en werkgevers stimuleren dit te ondersteunen. Eigen regie betekent dat werkenden zelf keuzes maken, verantwoordelijkheid nemen en tijdig actie ondernemen (SER 2020). Het kabinet stelt hiervoor de komende jaren persoonlijke ontwikkelbudgetten beschikbaar voor alle werkenden. Daarnaast wil de ministerraad via fiscale regelingen sociale partners en werkgevers stimuleren hetzelfde te doen.

De helft van de werkenden in 2020 vond dat de veranderingen op het werk het noodzakelijk maken om bij te leren. Dat percentage is stabiel gebleven sinds 2014.<sup>1</sup> Het belang van leven lang ontwikkelen wordt dus wel gevoeld door een groot deel van de werkenden, maar is de afgelopen tijd niet toegenomen. Mannen, hogeropgeleiden en voltijds werkenden bevestigen vaker dat leren en ontwikkelen noodzakelijk is dan vrouwen, lageropgeleiden en deeltijds. Ook achten werknemers in grote vestigingen het vaker noodzakelijk om bij te blijven leren dan werknemers in kleinere bedrijven. Werknemers in loondienst en zelfstandigen verschilden niet in de ervaren

noodzaak om bij te leren. Werkenden bij de overheid, in de zakelijke dienstverlening, het onderwijs en de zorg- en welzijnssector vonden ook vaker dan werkenden in andere sectoren dat de ontwikkelingen op hun werk hard gaan en zagen vaker de noodzaak tot bijleren (zie [bijlage B !\[\]\(8af806fb1314382d09bc5ec5b767526c\_img.jpg\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)).

## Meeste werkenden vonden zichzelf goed toegerust voor hun werk

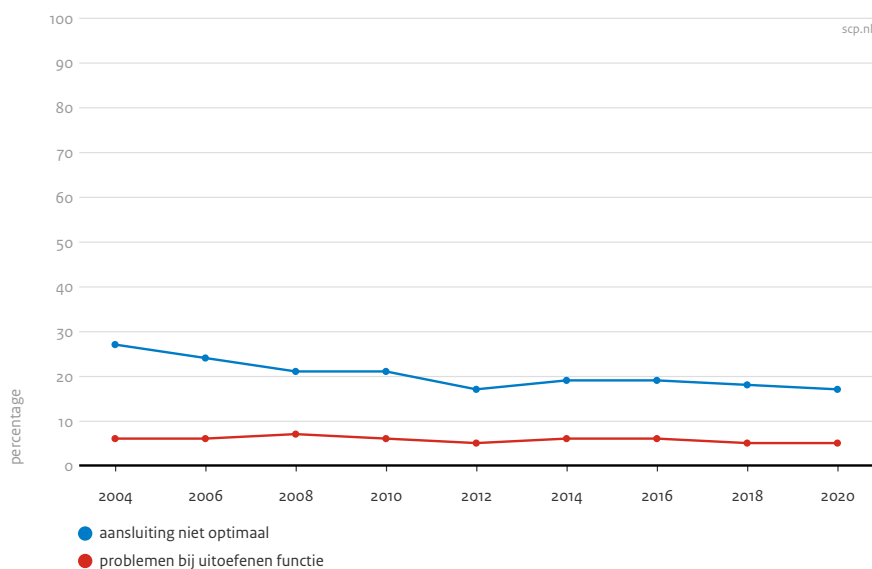
Ondanks de veranderingen in het werk vond 83% van de werkenden in 2020 dat hun kennis en vaardigheden goed aansloten bij het werk dat ze deden. De afgelopen 10 jaar waren meer werkenden positief over de aansluiting van hun kennis en vaardigheden bij hun werk dan in de periode 2004-2010, toen 76%-79% vond dat hun kennis en vaardigheden goed aansloten bij hun werk. Een kleine groep van 5% van alle werkenden ervoer in 2020 problemen in hun werk door tekortschietende kennis en vaardigheden. Dat was ongeveer evenveel als in voorgaande meetjaren.

Van de groep werkenden (17%) die vond dat hun kwaliteiten en vaardigheden niet optimaal aansluiten bij hun werk, was een derde naar eigen zeggen overgekwalificeerd voor het werk dat ze deden (34%). 9% vond zichzelf ondergekwalificeerd en achtte de eigen kennis en vaardigheden te laag of verouderd voor hun huidige werk. 15% ervoer een mismatch omdat zij waren opgeleid voor een ander vak en 2% vond hun kennis en vaardigheden niet praktijkgericht genoeg.<sup>2</sup> De meeste werkenden vonden evenwel dat ze ondanks deze mismatch hun werk goed konden doen.

Figuur 1

## Oordeel werkenden over eigen kennis/vaardigheden

[Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat vindt dat de eigen kennis/vaardigheden niet goed aansluiten bij het werk of dat daardoor problemen ervaart bij de uitvoering van het werk, 2004-2020 (in procenten)<sup>a)</sup>



- a Werkenden van 25-65 jaar oud. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW.].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8\\_fig1.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8_fig1.ods)

## Mismatch vooral bij nieuwe werksituatie

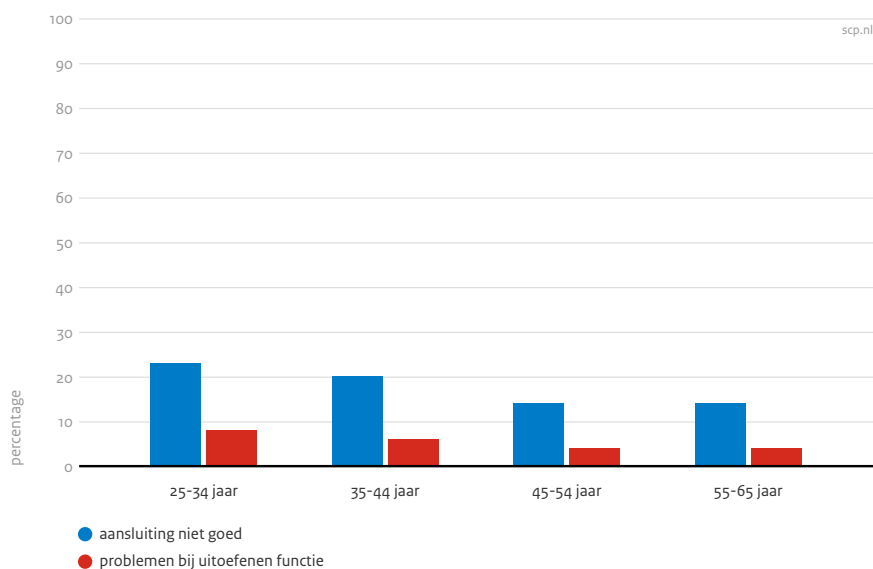
Vrouwen en mannen vonden even vaak dat hun kennis en vaardigheden niet goed aansluiten bij het werk dat ze doen. Wel ondervonden vrouwen daardoor vaker problemen. Tussen lager- en hogeropgeleide werkenden waren geen verschillen. Jongere werkenden waren wel minder tevreden over hun geschiktheid dan oudere werkenden: van de 25-34-jarigen vond in 2020 23% dat hun kennis en vaardigheden niet optimaal aansluiten bij hun werk, tegenover 15% van de ouderen (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)). Ook werkenden die in de voorafgaande 2 jaar van werksituatie zijn veranderd (vaak gaat het om een andere baan/functie, soms om een overstap van loondienst naar zelfstandig ondernemerschap) meldden vaker dan gemiddeld enige mismatch en problemen bij de uitvoering van hun werk. Bij zowel jongeren als degenen die recent een overstap hebben gemaakt vond een deel dat ze nog wel wat bij te leren hebben. Beide groepen blijken dat ook relatief vaak te doen (zowel formeel als informeel) (zie kaart [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#) en [Neemt informeel leren toe?](#)). Meestal zal het dus gaan om slechts een tijdelijke ervaren mismatch.

Figuur 2

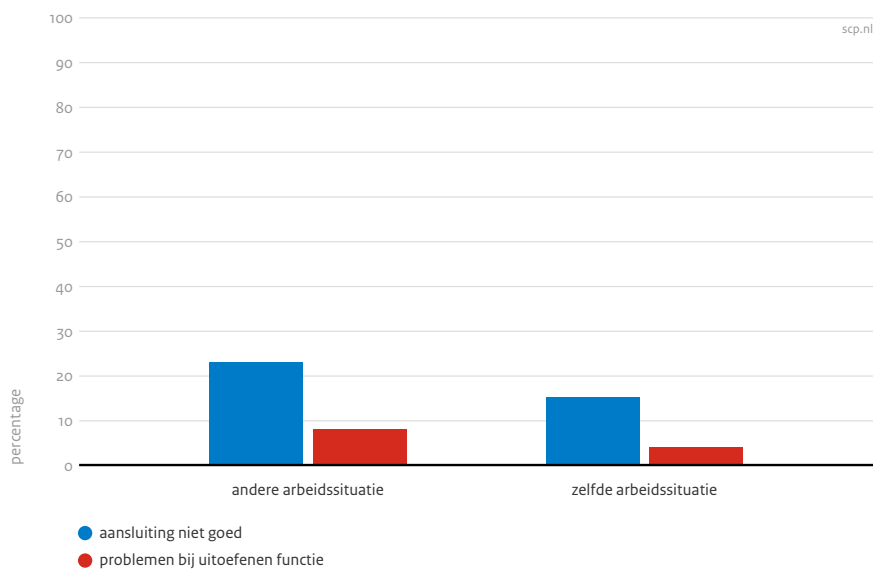
## Oordeel werkenden over eigen kennis/vaardigheden

[Aandeel werkenden (inclusief zelfstandigen) dat vindt dat de eigen kennis/vaardigheden niet goed aansluiten bij het werk of dat daardoor problemen ervaart bij de uitvoering van het werk, 2020 (in procenten)<sup>a)</sup>

naar leeftijd



naar arbeidssituatie



- a) Werkenden van 25-65 jaar oud. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8\\_fig2.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8_fig2.ods)

## Scholing helpt bij mismatch

Ruim de helft van de werkenden die aangaven vanwege hun kennis/vaardigheden problemen te hebben bij de uitvoering van hun werk, dacht dat extra opleiding of scholing zou kunnen helpen (53%). Ongeveer evenveel werkenden (57%) dachten dat extra begeleiding of werkervaring (informeel leren dus) de oplossing is (25% dacht dat alleen werkervaring genoeg is, 13% dacht dat uitsluitend extra begeleiding helpt en 19% ging ervan uit dat beide nodig zijn). 19% zag vooral een overstap naar een andere functie, een ander bedrijf of beide als de oplossing.

Extra opleiding en scholing kan mogelijk helpen bij het verminderen van de mismatch. Van de werknemers die in 2018 aangaven niet goed toegerust te zijn voor hun werk en die in 2020 weer meededen aan het onderzoek, vonden degenen die in 2019-2020 scholing hadden gevolgd, dat hun kennis/vaardigheden nu wel goed aansluiten op hun werk. Dit was vaker het geval dan bij degenen die geen scholing volgden (respectievelijk 66% tegenover 56%, verschil is significant).

## Werkenden die zich niet optimaal toegerust voelden, volgden niet vaker scholing

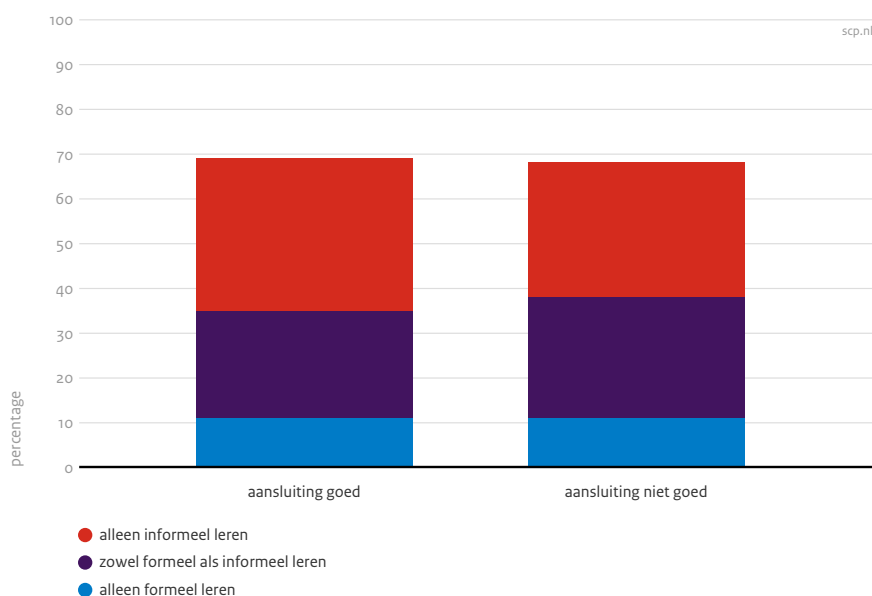
Werknemers die niet optimaal toegerust zijn voor hun werk en ervaren dat zij ondergekwalificeerd zijn, kunnen baat hebben bij scholing. Zij volgen deze echter *niet* vaker dan werknemers waarvan de kennis en vaardigheden wel goed aansloten bij hun werk en die geen problemen ondervonden bij de uitvoering van het werk. Van de werkenden die zich in 2018 niet optimaal toegerust voelden én die in 2020 weer meededen met het onderzoek, had 37% in 2019-2020 een opleiding of cursus gevolgd. Dat zijn er evenveel als van de werkenden die in 2018 positief waren over hun geschiktheid voor het werk (35%, verschil is niet significant).<sup>3</sup> Van de werknemers die zich in 2018 niet optimaal toegerust voelden voor hun werk, was slechts 46% in 2020 tevreden over de scholingsmogelijkheden die hun werkgever hen bood. Dit stond tegenover 59% van de mensen die 2 jaar daarvoor positief waren over hun eigen geschiktheid voor het werk. Ook vonden zij minder vaak dat zij zich konden ontplooien en ontwikkelen in hun werk (42% tegenover 56%). Blijkbaar voelen de eerstgenoemden vaker de behoefte om via scholing hun werk beter te kunnen doen, maar lukt het hun niet vaker om dit ook te realiseren.



**Figuur 3**

Formeel en informeel bijleren in 2019-2020, naar wel/geen goede aansluiting kennis/vaardigheden op werk in 2018

[Formeel en informeel bijleren in 2019-2020, naar wel/geen goede aansluiting van kennis/vaardigheden op werk in 2018, werkkenden<sup>a</sup> die in 2018 en 2020 meededen aan het onderzoek]



a Werkenden van 25-65 jaar oud. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten.

Bron: SCP (AAP '20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8\\_fig3.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8_fig3.ods)

## Groeiende groep werknemers tevreden met scholingsmogelijkheden werkgever

Van alle werknemers in loondienst was ruim de helft (56%) in 2020 tevreden met de scholingsmogelijkheden die hun werkgever hun bood. De tevredenheid bleef, na een daling in 2006, lange tijd min of meer stabiel, maar nam in 2020 weer toe (zie figuur 4).<sup>4</sup>

## Tijdelijke werknemers minder tevreden over scholingsmogelijkheden dan gemiddeld

Werknemers die in de voorafgaande 2 jaren een cursus of opleiding hadden gevolgd, waren vaak tevreden over de scholingsmogelijkheden bij hun werkgever (70%). Van de werkkenden die in 2019-2020 geen opleiding hadden gevolgd, was overigens nog altijd 41% tevreden over de mogelijkheden. Het zou kunnen zijn dat er wel scholingsmogelijkheden waren, maar dat zij daar om allerlei redenen op dat moment geen gebruik van hebben gemaakt.

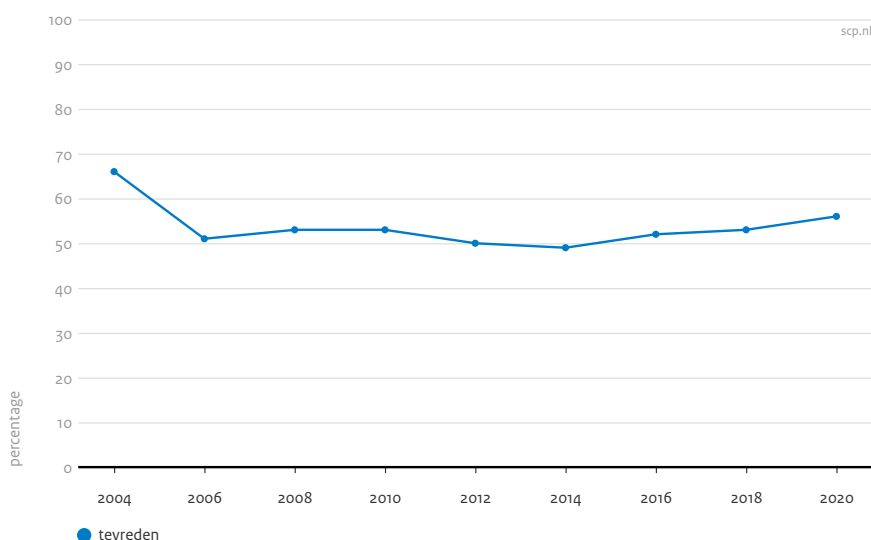
Werknemers met een tijdelijke aanstelling waren minder positief dan gemiddeld (zie [bijlage B](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf) (<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-b-tabellen.pdf>)). Zij volgden in 2019-2020 relatief weinig scholing, maar hadden dat blijkbaar wel

vaker gewild. Zij nemen even vaak als vast personeel het initiatief om scholing te mogen volgen, maar dit verzoek wordt minder vaak door hun werkgever gehonoreerd, zo blijkt uit ander onderzoek (Künn-Nelen et al. 2018). Er waren geen verschillen in tevredenheid tussen vrouwen en mannen, hoog- en laagopgeleiden, ouderen en jongeren. Anders dan in voorgaande jaren waren voltijders en deeltijders in 2020 even tevreden. Wel waren werknemers in grotere organisaties vaker tevreden met de scholingsmogelijkheden op hun werk dan werknemers in kleinere organisaties.

#### Figuur 4

Is tevreden met scholingsmogelijkheden

[Aandeel werknemers in loondienst dat tevreden is met de scholingsmogelijkheden bij de werkgever, 2004-2020 (in procenten)<sup>a)</sup>



a Werkenden in loondienst van 25-65 jaar oud. Scholieren en studenten met een bijbaan zijn niet meegerekend in de cijfers, evenals 25-minners, om ook mensen die de voorafgaande 2 jaren nog met hun opleiding bezig waren zoveel mogelijk uit te sluiten [In de cijfers over 2004-2016 zijn 65-jarigen niet meegerekend, want deze groep ontving toen AOW.].

Bron: SCP (AAP'04-'20)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet - https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8\\_fig4.ods\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/kaart-8_fig4.ods)

## Literatuur

Grip, A. de (2021). *Van een leven lang leren naar een leven lang ontwikkelen. De veranderende betekenis van het post-initieel leren*. Afscheidsrede Universiteit Maastricht, 24 juni 2021. Maastricht: Maastricht University.

Künn-Nelen, A., D. Poulissen, P. van Eldert, D. Fouarge en A. de Grip (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (ROA Rapport 2018/5).

Künn-Nelen, A., H. Abbink, S. Baumann, S. van Elferen en D. Fouarge (2022). *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (ROA Rapport 2022/1).

Maslowski, R. en J.D. Vlasblom (2018). Leidt scholing tot ander werk of ander werk tot deelname aan scholing? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 34, nr. 3, p. 355-369.

Maslowski, R. m.m.v. R. Vogels (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SER (2020). *Kennisdocument Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

TK (2018/2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Kamerbrief ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017/2018, 30012 en 29544, nr. 76.

TK (2020/2021). *Leven lang Leren. Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en van onderwijs, cultuur en wetenschap*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2020/2021, 30012, nr. 135.

TK (2021/2022). *Leven lang Leren. Brief van de ministers van sociale zaken en werkgelegenheid en voor primair en voortgezet onderwijs*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 30012, nr. 142.

## Deze kaart citeren

Pouwels, B. (2022). Hebben werkenden behoefte aan scholing?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/hebben-werkenden-behoefte-aan-scholing>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Sinds 2014 wordt deze stelling in de enquête aan werkenden voorgelegd. In 2014 was 51% het daarmee eens, in 2016 53%, in 2018 51% en in 2020 50%. Of ze bij dit 'bijleren' denken aan opleidingen of cursussen is niet zeker. Ze kunnen ook doelen op informeel bijleren op het werk (al doende of door begeleiding van collega's).
- 2 Overigens vond 39% van de werkenden die een mismatch ervoeren dat hun kennis en vaardigheden wel op niveau waren. Onduidelijk is waar de door hen eveneens genoemde aansluitingsproblemen dan uit bestaan.
- 3 Ook hebben werkenden die zich in 2018 niet goed genoeg toegerust voelden voor hun taken niet vaker het gevoel dat zij informeel hebben bijgeleerd (dus hebben geleerd tijdens de uitvoering van het werk of via begeleiding van collega's en leidinggevenden) (58%, evenveel als werkenden die zich in 2018 wel goed toegerust voelden).
- 4 De relatief sterke daling van de tevredenheid tussen 2004 en 2006 kan te maken hebben met de opbouw van de vragenlijst. Sinds 2006 maakt deze vraag deel uit van een bredere vraag over tevredenheid met tal van aspecten van het werk. Mogelijk heeft dat de beoordeling beïnvloed.

# Wilt u meer weten?

Auteurs: [Edith Josten](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Het Arbeidsaanbodpanel van het SCP

De gegevens in deze publicatie komen uit het Arbeidsaanbodpanel. Dat is een langlopend onderzoek onder werkenden en niet-werkenden in de leeftijd van 16 tot en met 66 jaar. Het SCP beheert ook de tegenhanger ervan: het Arbeidsvraagpanel, een onderzoek onder werkgevers.

Met deze digitale publicatie wil het SCP op toegankelijke wijze inzicht geven in de belangrijkste uitkomsten uit het Arbeidsaanbodpanel. Het SCP doet daarnaast verdiepende studies met de gegevens (zie bv. [Thuis of terug naar kantoor \(https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/07/14/thuis-of-terug-naar-kantoor\)](https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/07/14/thuis-of-terug-naar-kantoor) en [Verschillende wegen naar leidinggeven \(https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/06/25/verschillende-wegen-naar-leidinggeven\)](https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/06/25/verschillende-wegen-naar-leidinggeven)). De bestanden van het Arbeidsaanbodpanel zijn via CBS en DANS beschikbaar voor onderzoekers van andere instituten.

## Waar bestaat het Arbeidsaanbodpanel uit?

Het Arbeidsaanbodpanel is een langlopend onderzoek naar de arbeidssituatie van mensen.<sup>1</sup> De dataverzameling ervoor vindt plaats om de 2 jaar, in de even jaren. Aan elke meting nemen zo'n 4500 mensen deel. Hun leeftijd ligt tussen de 16 en 66 jaar.

Het Arbeidsaanbodpanel is een panelonderzoek. Dat betekent dat oud-deelnemers bij de daaropvolgende meting de vraag krijgen of ze weer willen meedoen.<sup>2</sup> Zo'n 20% tot 30% van hen weigert, afhankelijk van de meting in kwestie, en wordt vervangen door een groep van nieuwe deelnemers. Zo blijft de omvang van het panel op peil en blijven ook jongeren voldoende vertegenwoordigd. Het CBS trekt de steekproef van potentiële nieuwe deelnemers. Het CBS zorgt er ook voor dat oude en nieuwe deelnemers samen een goede afspiegeling vormen van de bevolking in de werkzame leeftijd naar onder meer geslacht, leeftijd en regio.

De dataverzameling voor het Arbeidsaanbodpanel vindt sinds 2016 plaats via een internetvragenlijst. Tot en met 2014 konden de deelnemers kiezen uit een online of papieren vragenlijst.<sup>3</sup>

Het SCP beheert het Arbeidsaanbodpanel. De ministeries van SZW, EZK, OCW en BZK financierden de dataverzameling.

Wilt u meer weten over de uitvoering van dit onderzoek? Lees dan de uitgebreide omschrijving (zie [bijlage A !\[\]\(dd161862f9164df98f62b726e9846241\_img.jpg\) \(https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-a-opzet-van-het-onderzoek.pdf\)](https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/assets/data/bijlage-a-opzet-van-het-onderzoek.pdf)) van het onderzoek.

## Vragen?

Voor meer informatie over het Arbeidsaanbodpanel kunt u contact opnemen met [Edith Josten](https://www.scp.nl/over-scp/medewerkers/josten) (<https://www.scp.nl/over-scp/medewerkers/josten>). Voor algemene vragen kunt u een e-mail sturen naar de afdeling [Persvoorlichting](#).

## Deze kaart citeren

Josten, E. en A.M. de Voogd-Hamelink (2022). Wilt u meer weten?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Wel- en niet-werkenden – editie 3*. Geraadpleegd op [datum] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-wel-en-niet-werkenden-editie-3/wilt-u-meer-weten>.

## Publicatiedatum

6 juli 2022

## Informatie noten

- 1 Het Arbeidsaanbodpanel bestaat sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw.
- 2 Alle levende oud-deelnemers krijgen die vraag, met uitzondering van mensen die niet meer in Nederland wonen of inmiddels ouder zijn dan 66 jaar.
- 3 In de allereerste jaren van het Arbeidsaanbodpanel, van 1985 tot en met 2002, bestond de dataverzameling uit face-to-face-interviews.