



kennisnotitie

Datum 16 februari 2023

Onderwerp **Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktcrapte:
Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen.**

Auteur Dr. M. (Martin) Olsthoorn en dr. A. (Anne) Roeters

Achtergrond

De krapte op de arbeidsmarkt is zichtbaar en voelbaar. Er is een tekort aan leraren, een tekort aan medewerkers in de kinderopvang, de zorg, techniek, ICT, enzovoort. Hoewel deze tekorten op de korte termijn wat af kunnen nemen, blijven zij naar verwachting op de langere termijn voelbaar. Veel beleid van het afgelopen jaar stelt zich als doel om iets te doen aan deze tekorten. Dat is wenselijk, want veel sectoren die nu onderbemenst zijn, vervullen belangrijke maatschappelijke functies of zijn betrokken bij grote transitie waar we als maatschappij voor staan.

Vanuit zijn kennisbasis signaleert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat het huidige beleid op een aantal punten aanvulling of nadere uitwerking behoeft. In deze notitie bespreken we een aantal handelingsperspectieven die onderbelicht blijven in het kraptebeleid. We signaleren dat, ondanks de intentie meer integraal naar het kraptevraagstuk te kijken, er versnippering dreigt in concreet beleid. Dit kan ertoe leiden dat het beleid zichzelf beconcurrereert, dat sectoren die cruciaal zijn voor belangrijke maatschappelijke opgaven onderbemenst blijven of raken, en dat werk en zorgtaken elkaar gaan beconcurreren op een manier die bredere participatie onnodig remt. Dat kan op zijn beurt op de langere termijn gevolgen hebben voor maatschappelijke opgaven op het gebied van bijvoorbeeld sociale ongelijkheid, duurzaamheid en de zorg voor elkaar.

Risico op langdurige krapte

Het zal weinigen ontgaan zijn dat de arbeidsmarkt op het moment krap is. Het aantal openstaande vacatures is in bijna alle sectoren historisch hoog (CBS 2022a). Er is onder andere veel aandacht gaat voor het lerarentekort, het tekort aan medewerkers in de bouw, de kinderopvang¹, in de zorg (WRR 2021)² en in beroepen die te maken hebben met de energietransitie.

De vraag rijst in hoeverre deze tekorten van tijdelijke of van permanente aard zijn. Het is waarschijnlijk dat een afkoelende economie op de korte termijn de vraag naar arbeid wat afremt, waardoor in potentie de tekorten enigszins worden verkleind. Toch bestaat er een aanzienlijk risico dat de krapte nog lang bij ons blijft. Ramingen van Ebregt et al. (2022) laten zien dat de groei van de

¹ Onder meer in het licht van de aangekondigde hervormingen (zie Roeters en Vlieg 2022).

² Met ongewijzigd beleid moet over 40 jaar 1 op de 3 mensen in de formele zorg werken (WRR 2021).

beroepsbevolking momenteel nog redelijk in lijn ligt met wat historisch gebruikelijk is. Na 2025 loopt deze groei bij ongewijzigd beleid echter terug naar nagenoeg nul tot en met 2040. Met een afnemende of afwezige groei zullen we dus, volgens deze ramingen, nog ruim twee decennia moeten leven. Tegelijkertijd zijn de ambities van de overheid groot en neemt ook de vraag naar personeel in de zorg gestaag toe. De krapte wordt de komende periode dus mogelijk wat minder, om daarna naar verwachting in grotere hevigheid terug te keren.

Ook druk op andere terreinen

Behalve met krapte op de arbeidsmarkt, hebben we ook te maken met druk op onbetaalde arbeid. Door tekorten in de kinderopvang bestaat de kans dat zorg voor (klein)kinderen vaker met werk gecombineerd moet worden (SER 2022). Het RIVM raamde in 2021 dat met ongewijzigd beleid de vergrijzing ertoe leidt dat de vraag naar mantelzorg in 2040 met 70% gestegen zal zijn ten opzichte van 2020. Deze vraag moet in toenemende mate door werkende mensen opgevangen worden (Vos et al. 2021).

Moelijker in te schatten maar eveneens relevant, is dat er ook meer gevraagd wordt van mensen op het gebied van een leven lang leren. Een dynamische en krappe arbeidsmarkt vraagt om een flexibel inzetbare en productieve beroepsbevolking. De investeringen die mensen moeten doen op het gebied van om- en bijscholing, gaan echter ten koste van de tijd die ze hebben om te zorgen en werken (Roeters et al. 2021). Hierover zijn geen kwantitatieve ramingen beschikbaar, maar duidelijk is dat de ambitie van de overheid een groeiend beroep doet op de tijdsbesteding van mensen (TK 2022/2023a).³

Werken, zorgen en leren komen bovenop nog andere vormen van participatie, bijvoorbeeld op het gebied van vrijwilligerswerk, sport, en cultuur. Dergelijke vormen van vrijetijdsbesteding zijn van belang voor de kwaliteit van leven van mensen, hun hulpbronnen en verbondenheid met elkaar, en voor maatschappelijke doelen op het gebied van bijvoorbeeld sociale cohesie, gezondheid en zorg, duurzaamheid en cultuurbehoud. Het SCP heeft uitvoerig onderzoek gedaan naar de vraag in welke mate en onder welke omstandigheden het combineren van participatievormen werkt voor mensen, en wanneer niet (Josten en De Boer 2015; Roeters 2018; Roeters et al. 2021). Dit blijft ook in de toekomst nog onderwerp van onderzoek.

Werk is verweven met andere terreinen

De vraagstukken op het gebied van de arbeidsmarkt en onbetaald werk kunnen niet los van elkaar gezien worden. Wanneer mensen – veelal vrouwen – de zorg voor kinderen niet kunnen combineren met werk, zullen zij minder gaan werken of er helemaal mee stoppen. En een zorgvraag uit de naaste omgeving doet vaak een dusdanig beroep op het plichtsgevoel van mensen dat ze de werksituatie aanpassen op de zorgvraag, en niet andersom (Portegijs 2022). Passen zij hun werk niet aan, dan vergroot een intensieve rol als mantelzorgen de kans op uitval op het werk significant (De Boer et al. 2022). Vaak pakken mensen met (kleinere) deeltijdbanen de mantelzorgvraag op. Daardoor zijn werk en mantelzorg weliswaar combineerbaar, maar wordt het vergroten van de arbeidsduur minder waarschijnlijk (Josten en De Boer 2015; Portegijs 2022).

Niet alleen betaald en onbetaald werk zijn verweven. Hetzelfde geldt voor formele en informele zorg. De tekorten in de formele zorg en de toenemende vraag naar mantelzorg vertegenwoordigen hetzelfde verschijnsel: we moeten met minder mensen voor meer mensen zorgen (WRR 2021). En mensen die in de formele zorg werken pakken bovengemiddeld vaak mantelzorgvragen op (Josten 2020). Als er tegemoet wordt gekomen aan een groeiende druk op de formele zorg door een groter

³ De meest recent beschikbare referentiecijfers zijn 57% scholingsdeelname in 2016 ten opzichte van een ambitie van 62% in 2030. De deelnamecijfers zijn naar alle waarschijnlijkheid sinds 2016 gestagneerd (Pouwels en Josten 2022).

beroep te doen op informele zorg, bestaat de kans dat mensen in de formele zorg minder gaan werken om te gaan mantelzorgen. Dat lost dus mogelijk weinig tekorten op. Eenzelfde soort verwevenheid en catch 22 zien we met kinderopvang. Om de arbeidsparticipatie te vergroten, helpt het als mensen de zorg voor kinderen kunnen uitbesteden aan de formele opvang. Dat zorgt echter voor een groeiende vraag naar kinderopvang, waardoor er een nog groter personeelstekort ontstaat in die sector. Vrouwen pakken doorgaans zorgtaken op en daardoor zal een gebrekkige kinderopvang vooral doorwerken in sectoren waar veel vrouwen werken: maatschappelijke sectoren zoals de zorg en het onderwijs.

Krapte werkt door in hoe we met elkaar samenleven

Krapte op de arbeidsmarkt heeft niet alleen effect op het leven van individuele burgers, maar ook op het niveau van de samenleving. Een krappe arbeidsmarkt kan sociale ongelijkheid verkleinen wanneer het werkenden met een relatief laag inkomen meer onderhandelingsmacht geeft en de arbeidsmarkt toegankelijker maakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of wanneer het voorheen ondergewaardeerde opleidingsniveaus meer status geeft. Tegelijkertijd kan het ongelijkheid vergroten, doordat onderbemenste voorzieningen niet voor iedereen even toegankelijk zijn. Zo blijkt een tekort aan leraren op macroniveau problematischer voor scholen met veel leerlingen met een lagere sociaaleconomische status (SES) dan voor scholen met hogere SES-populaties. Uitgestelde behandelingen vormen vooral een probleem voor mensen met een structureel risico op een slechte gezondheidssituatie. Ook indirect kan krapte doorwerken in ongelijkheid, bijvoorbeeld wanneer arbeidsmigratie de vraag naar sociale huurwoningen vergroot, of wanneer de baten van technologische oplossingen of om- en bijscholingsmogelijkheden vooral bij groepen terechtkomen die van zichzelf al veel hulpbronnen hebben.

Een krappe arbeidsmarkt raakt ook aan de manier waarop we samenleven, en wie we in de praktijk tegenkomen. In het onderwijs ligt de nadruk vaak op kwalificatiedoelstellingen: taalvaardigheden, rekenvaardigheden, enzovoort. Hierdoor bestaat het risico dat krapte de socialisatiedoelstellingen het hardst raakt. Zo worden kinderen minder goed voorbereid op het samenleven in toenemende diversiteit. Aan de andere kant kan een krappe arbeidsmarkt juist de emancipatie van groepen bevorderen, discriminatie op de arbeidsmarkt helpen bestrijden en overbruggende contacten tussen uiteenlopende mensen op de werkvloer bevorderen. Krapte kan zodoende de sociale cohesie bevorderen, maar op termijn ook belemmeren.

Leraren onderwijzen kinderen, en werkenden doen vaardigheden op door informele en formele scholing. Een vaardige en leegerichte samenleving is beter in staat om in te spelen op verwachte en onverwachte ontwikkelingen. Een lage onderwijskwaliteit in het heden werkt door in het verdienvermogen in de toekomst en in de vaardigheden van mensen om met elkaar samen te leven. Een tekort aan mensen in technische beroepen heeft negatieve invloed op de transities die nodig zijn vanuit ecologisch oogpunt, en daarmee op de kwaliteit van de leefomgeving en de toekomstige gezondheid van mensen. Krapte raakt hiermee aan de mate en richting waarin de samenleving zich kan ontwikkelen, en hoe duurzaam dat gebeurt.

Integraal beleid vanuit breed welvaartsperspectief nodig

Het kraptevraagstuk is verweven met het leven van burgers en raakt aan veel van wat we als samenleving belangrijk vinden. Daarom vraagt de aanpak van dit vraagstuk om een integrale afweging vanuit een breed welvaartskader. Daarbij kan gedacht worden aan vragen als:

Wat vinden we als maatschappij, en als gekozen volksvertegenwoordiging en regering, belangrijk met het oog op de toekomst? Wat voor een soort beleidskeuzes vraagt dat? Kan en wil de overheid zich beperken tot kaderzettend arbeidsmarktbeleid, met het risico dat schaarse arbeidsmarkten in de toekomst te dun uitgesmeerd worden over sectoren en als resultaat dat mensen vaker maatschappelijke taken in de informele sfeer oppakken? Houden we vast aan de vrije studiekeuze, of perken we die in ten faveure van een gerichtere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt? Vraagt omgaan met krapte om een gerichte toeleiding van schaarse arbeidskrachten naar (een aantal) maatschappelijke sectoren, ten koste van andere sectoren? Zo ja, welke? Geven we voorrang aan kinderopvang omdat we ervan uit gaan dat dat de bredere arbeidsparticipatie stut, en tegelijkertijd bijdraagt aan de ontwikkeling van jonge kinderen? Of prioriteren we de energietransitie en daarmee de technische beroepen die deze vorm moeten geven? Accepteren we een onderbemenst onderwijsstelsel, en daarmee minder verdienpotentieel en meer sociale ongelijkheid? Accepteren we een onderbemenste zorg met uitgestelde behandelingen en een lagere levensverwachting tot gevolg? Of vangen we de tekorten op met meer arbeidsmigratie, wat leidt tot een behoefte aan meer woonruimte en een verantwoordelijkheid om de mensen die hierheen komen een volwaardige plek te bieden in de samenleving?

Dit zijn grote vragen, die vragen om een degelijke kennisbasis (zie voor een eerste stap Hardus et al. 2022), en beleid dat gebruikmaakt van deze kennisbasis.

De genoemde afwegingen overstijgen specifieke sectoren, en verbinden de arbeidsmarkt met andere domeinen. Het vraagt om na te denken over de combinatie van zorgen, werken en leren, over kinderopvang, over de manier waarop we om gaan met vergrijzing, migratie en technologie, maar ook met de kwaliteit van ons leven. Het nieuwe arbeidsmarktbeleid bevat de kiemen van het denken in termen van brede welvaart, zoals te zien in de kabinetsreactie op het SER-briefadvies (SER 2022) en de recente kamerbrief 'Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktcraptes' (TK 2022/2023c). Toch valt op dit moment de sterke interdepartementale en sectorale versnippering van het kraptebeleid op. Dit is te zien aan de beleidsbrieven die in de afgelopen twaalf maanden gepubliceerd zijn: de 'Hoofdlijnenbrief toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg' (TK 2021/2022a), een 'Lerarenstrategie' (TK 2021/2022b), een 'Aanpak arbeidsmarktcraptes' (TK 2021/2022c) en 'Aanpak personeelstekort kinderopvang' (TK 2021/2022d). Ook is er een 'Actieplan groene en digitale banen' aangekondigd (TK 2021/2022e). Het is verder opvallend dat de brief over 'Ondersteuning mantelzorg en informele zorg' (TK 2022/2023b) weliswaar verwijst naar de behoefte om het combineren van mantelzorg en werk toekomstbestendig te maken, maar dat het kraptebeleid omgekeerd weinig rekenschap lijkt te geven van deze noodzaak.

Het is belangrijk dat sectorspecifieke plannen voortkomen uit overkoepelende afwegingen op basis van een brede welvaartsbenadering. Op dit moment lijken alle vormen van werk en onbetaalde arbeid even belangrijk te zijn, en ontbreekt een brede welvaartsvisie op wat het meest nodig is en welke keuzes dat impliceert. Dit kan diverse negatieve gevolgen hebben: beleid van departementen dat elkaar beconcurrereert, sectoren die cruciaal zijn voor belangrijke maatschappelijke opgaven die onverwacht onderbemenst blijken en werk en zorgtaken die elkaar gaan beconcurreren op een manier die bredere participatie onnodig remt. En dit alles kan op de langere termijn consequenties hebben voor maatschappelijke opgaven op het gebied van bijvoorbeeld sociale ongelijkheid, duurzaamheid en de zorg voor elkaar.

Effectief kraptebeleid heeft oog voor in- en uitsluiting

Om goed om te gaan met arbeidsmarktkrapte is het belangrijk om het zogeheten ‘onbenut arbeidspotentieel’ aan te spreken. Bijvoorbeeld het potentieel van mensen die niet werken maar dat wel zouden kunnen en willen, en mensen die in deeltijd werken en meer uren zouden willen werken (CBS 2022b). Een eerste manier om dit bereiken is door uitsluiting op de arbeidsmarkt tegen te gaan en insluiting te bevorderen. Vanuit het oogpunt van gelijke kansen, en zeker in tijden van krapte, is het lastig uit te leggen dat bepaalde groepen significant moeilijker aan het werk komen dan andere. Mensen met een niet-Nederlands klinkende naam of niet-witte huidskleur staan structureel op achterstand op de arbeidsmarkt, en hebben minder kans op succes in sollicitatieprocedures en bij het vinden van stageplaatsen (Jongen et al. 2020). Ook voor oudere werk(zook)enden, mensen met een beperking en mensen die vanuit een uitkering naar werk zoeken zijn de kansen om een (duurzame) baan te vinden significant lager dan die van andere werk(zook)enden (Michiels 2022). Dit kwam onder andere naar voren bij de evaluatie van de Participatiewet (Echtelt et al. 2019). De recente brief ‘Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte’ onderkent het belang van het tegengaan van discriminatie (TK 2022/2023c). Het belang van bredere inclusie -door onboarding en bredere waardering van alle medewerkers in een organisatie- wordt onderkend, maar e.e.a. is nog niet voorzien van een duidelijke agenda. De inzet van werkgevers en overheid op de insluiting van deze en andere groepen is een kansrijk handelingsperspectief bij het omgaan met krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het noodzakelijk om kansenongelijkheid serieus tegen te gaan en voor waardevol samenleven.

Kansen op het gebied van kwaliteitsvol werk

In het huidige debat over de arbeidsmarkt ligt de nadruk sterk op de financiële beloning.⁴ Het loon dat mensen krijgen is een vorm van waardering en het verhogen van het minimumloon heeft duidelijke materiële voordelen voor mensen in kwetsbare posities. Vanuit dit oogpunt kunnen de verhoging van het minimumloon en maatregelen die flexibilisering tegengaan – beide aangekondigd als onderdeel van de arbeidsmarkthervormingen – bijdragen aan het aanpakken van het kraptevraagstuk (TK 2021/2022f). Maar als we vanuit het perspectief van werkenden naar oplossingen voor de arbeidsmarkttekorten zoeken, moeten we de kwaliteit van werk ook serieus nemen als mogelijke knop om aan te draaien. Werk kan aantrekkelijker worden gemaakt door te investeren in zaken als aantrekkelijkheid, zekerheid, flexibiliteit, autonomie en ervaren waardering (Roeters et al. 2021; Versantvoort 2022). Kwaliteitsvol werk is zingevend en kan mensen ertoe bewegen om (meer) te gaan werken. Het ligt bovendien binnen de invloedssfeer van werkgevers, die daar op korte termijn mee aan de slag kunnen.

Kwaliteitsvol werk kan ook een deel van de oplossing bieden voor de spanning tussen het meer moeten werken, zorgen en leren. Onderzoek laat zien dat onder de juiste omstandigheden betaald werk wel degelijk goed samen kan gaan met andere rollen en taken die mensen hebben (Roeters et al 2021). Zoals mantelzorg of zorgtaken voor kinderen. Goed werk kan zorg en leren dan ook faciliteren of zelfs verrijken. Dit vraagt om het wegnemen van barrières die het moeilijk maken voor mensen om duurzaam en breed te participeren en om het ‘combineerbaar’ maken van werk. Het blijkt belangrijk te zijn dat mensen zeggenschap hebben, net als ondersteunende collega’s en leidinggevendenden, een ‘familie- en leervriendelijke’ cultuur, redelijke werkuren en werkeisen. Ook moet het werk uitdagend zijn, maar niet te veeleisend. Daarnaast blijkt dat mensen meer kunnen werken als hun werk beter te combineren is met zorg, met name in de maatschappelijke sectoren waar veel vrouwen werken (Portegijs 2022). In arbeidsmarktbeleidsvoornemens is her en der aandacht voor deze elementen van de kwaliteit van werk, maar het ontbreekt aan een consistente invulling daarvan en niet altijd is evident wie er nu aan zet is -overheid, werkgevers, of werkenden-

⁴ De recente kamerbrief ‘Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte’ benoemt dit, maar laat vervolgens na om te reflecteren op bredere arbeidsvoorwaarden (TK 2022/2023c).

en op welk deel­ter­rein (SER 2022; TK 2021/2022a; TK 2022/2023c)? Dit is niet alleen een gemiste kans, maar ook een risico voor goed en consistent arbeidsmarktbeleid. Als mensen als werknemer geen kwaliteitsvol werk hebben, kunnen ze dit op een krappe arbeidsmarkt als zzp'er in belangrijke mate zelf regelen. Dit heeft beloningsverschillen en roosterproblemen tot gevolg, en ook juist de schijnconstructies die beleid poot te bestrijden. Hier ligt een kans om kennis te gebruiken, om beter aan te sluiten bij het perspectief van burgers op waardevol werk.

Onbenut arbeidspotentieel inzetten: geen quick fix

Het aanpakken van discriminatie en een inzet op de kwaliteit van werk kan helpen bij het aanboren van het onbenut arbeidspotentieel. Uitzicht op kwaliteitsvol werk kan arbeidsparticipatie aantrekkelijker maken voor mensen die nu niet werken, en kan met name vrouwen die nu in deeltijd werken in staat stellen om meer te gaan werken.⁵ Ditzelfde geldt voor loonsverhogingen en fiscale stimulering. Mensen die in afstemming met de werkgever meer uren interessant en kwaliteitsvol werk kunnen krijgen (en die geen mantelzorgvraag verwachten) zijn in gevallen bereid om extra uren te maken (Portegijs 2022). Daarbij moeten we ons niet blind staren op werk in voltijd en op de financiële prikkels specifiek daartoe – oftewel de voltijdsbonus. Met 'grotere deeltijd' is namelijk ook een wereld te winnen.

Wel is enige realiteitszin over het mobiliseren van het onbenut arbeidspotentieel op zijn plaats. Met name van de arbeidsparticipatie van mensen die in deeltijd werken, worden effecten verwacht die moeilijk te rijmen zijn met wat we weten uit (emancipatie)onderzoek. Het beleid richt zich momenteel sterk op mensen met kleine kinderen, maar deeltijdwerk is niet alleen een oplossing om voor kleine kinderen te kunnen zorgen. De deeltijdcultuur hangt samen met hoe werkgevers het werk hebben georganiseerd en de wensen en plichten die mensen hebben in hun leven. Ook is de deeltijdcultuur omgeven met gendernormen (Portegijs 2022). Het is de vraag in hoeverre een verschijnsel dat zo ingesleten is in onze maatschappij, op korte termijn zodanig zal veranderen dat het de tekorten op de arbeidsmarkt echt zal keren. Het is waardevol op hierop in te zetten, net als het voeren van een maatschappelijk debat over hoe we betaald en onbetaald werk de komende tijd willen organiseren. Dit is echter verre van een quick fix voor het kraptevraagstuk.

Ambities voor brede welvaart als kader

Omdat arbeidsmarktkrapte in Nederland niet zomaar zal verdwijnen en er geen duidelijke quick fixes zijn, is het des te belangrijker om voor te sorteren op echte keuzes. Ook is het van belang dat deze keuzes worden gemaakt vanuit een breed welvaarts­kader. Tegen de achtergrond van die reflectie is de recente kamerbrief 'Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte' een stap in de goede richting. In de brief wordt voorgesorteerd op het maken van keuzes in tijden van schaarste, en is de ambitie om daarbij brede welvaart als kader te gebruiken. De komende jaren is verdere uitwerking, explicitering en toetsing van gemaakte keuzes van belang. In de brief wordt het nadenken geagendeerd over 'scherpe keuzes' binnen sectoren, bijvoorbeeld tussen efficiëntie en de menselijke maat in de zorg en tussen grote klassen en maatwerk in het onderwijs. Hoe wegen we de sociale gevolgen van die keuzes, wetende dat deze niet bij iedereen in gelijke mate neer zullen slaan? En welke ondergrenzen hanteren we bij het maken van deze keuzes? Ook wordt er in de brief gekozen voor het onderzoeken van de mogelijkheden tot toeleiding van schaarse arbeidskrachten naar 'maatschappelijke sectoren', impliciet ten koste van 'niet-maatschappelijke sectoren'. Wat betekent dit expliciet? Wordt er hier gekozen voor bijvoorbeeld zorg boven horeca, en op basis van

⁵ Hierbij moet opgemerkt dat het bestaande bewijs vooral gebaseerd is op aangegeven opvattingen en overwegingen van baanwisselaars. Zij motiveren hun wissel aan de hand van de betere kwaliteit van werk in hun nieuwe baan (De Beer 2022). In hoeverre de kwaliteit van werk ook niet-werkenden kan bewegen te gaan werken, is nog grotendeels onduidelijk.

welke criteria? Wat betekent de toeleiding naar maatschappelijke sectoren voor “groene en digitale banen” (TK 2021/2022e), die zich lang niet altijd in doorgaans als maatschappelijk gedefinieerde sectoren bevinden? Vanuit een breed welvaartskaders kunnen deze vragen gesteld worden, en de opties gewogen.

Tot slot

Denken over brede welvaart betekent rekenschap geven van het feit dat er meer onder de zon is dan financiële welvaart. Recente beleidsstukken lijken daarvan wel doordrongen, in elk geval in woord (TK 2022/2023d). Maar brede welvaart gaat ook expliciet over kiezen en uitruilen. Gegeven dat we met schaarse mensen of middelen niet alles kunnen doen, wat doen we dan wel en wat niet? Wat zijn we bereid in te leveren om iets waardevols te behouden? Er moet onder de antwoorden op deze vragen een visie liggen op samenleven in de toekomst, en de rol die betaald en onbetaald werk daarin hebben.

Een visie op samenleven in de toekomst ontwikkelen is aan de politiek. Kennisinstellingen kunnen wijzen op het belang van een dergelijke visie en helpen bij het zo goed mogelijk uitstippelen van de route. Hiertoe ontwikkelt het SCP de komende jaren kennis van participatie en participatiebevordering, kansengelijkheid en waardevol samenleven. Samen met het CPB en het PBL zetten we in op een uitwerking van brede welvaart, de onderliggende dimensies en mogelijke uitruilen (Hardus et al. 2022). Op de korte termijn kan deze kennis bijdragen aan een doordenking van het kraptebeleid. Op de langere termijn is de ambitie om deze kennis steviger te verankeren in de beleidscyclus.

Literatuur

Beer, P. de (2022). Lossen hogere lonen het tekort aan arbeidskrachten op? In: *Waarde van werk*, 2 juni. Geraadpleegd via www.waardevanwerk.eu/lossen-hogere-lonen-het-tekort-aan-arbeidskrachten-op/.

Boer, A. de, E. Josten en E. Verbakel (2022). Hoe mantelzorg effect heeft op werk. In: *Sociale vraagstukken*, 5 augustus. Geraadpleegd via www.socialevraagstukken.nl/hoe-mantelzorg-effect-heeft-op-werk/.

CBS (2022b) Gezocht, maar niet beschikbaar. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 16 december 2022 via www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/gezocht-niet-beschikbaar.

CBS (2022a). Vacaturegraad naar bedrijfstak. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 16 december 2022 via www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures/vacaturegraad-naar-bedrijfstak

Ebregt J., E. Jongen en B. Scheer (2022). Groei beroepsbevolking gaat sterk afvlakken. In: *Economisch Statistische Berichten*. Geraadpleegd via esb.nu/groei-beroepsbevolking-gaat-sterk-afvlakken.

Echtelt, P., K. Sadiraj, S. Hoff, S. Muns, K. Karpinska en D. Das en M. Versantvoort, m.m.v. L. Putman (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hardus, S., R. Schellingerhout, M. Reudink, O. van Gerwen en S. Thewissen (2022). *Verankering van brede welvaart in de begrotingssystematiek*. Den Haag: Centraal Planbureau/Planbureau voor de Leefomgeving/Sociaal en Cultureel Planbureau/Planbureau voor de Leefomgeving.

Jongen, E., S. Muns, C. Thijs, H.-W. de Boer, J. Dagevos, R. Dillingh, J. Ebregt, W. Huijink, K. Karpinska, J. Klaver, J. Schaper, T. de Wilde en A. Zulkarnain (202). *Kansrijk integratiebeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.

Josten, E. (2020). *Arbeidsmarkt in kaart: werkenden en niet-werkenden editie 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Michiels, J. (2022). *Baanvindkansen van niet-werkenden*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Portegijs, W. (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Pouwels, B. en E. Josten (2022). *Arbeidsmarkt in kaart: wel- en niet werkenden editie 3*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Roeters, A. (2018). *Alle ballen in de lucht. Tijdsbesteding in Nederland en de samenhang met kwaliteit van leven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Roeters, A. en M. Vlieg (2022). *Reflectie SCP op herziening kinderopvangbeleid: breuk met eerder beleid zorgelijk met het oog op kansengelijkheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Roeters, A., P. van Echtelt, C. Vrooman, J. Vlasblom en M. Olsthoorn (2021). *De veranderende wereld van werk: Een verkenning van de kwaliteit van werk in de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SER (2022). *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

TK (2021/2022c). *Aanpak arbeidsmarktkrapte*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, van Economische Zaken en Klimaat, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, en voor Primair en Voortgezet Onderwijs en Langdurige Zorg en Sport van 24 juni 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29544, nr. 1115.

TK (2021/2022d). *Aanpak personeelstekort in de kinderopvang*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 31322, nr. 463.

TK (2021/2022f). *Hoofdpijnenbrief arbeidsmarkt*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juli 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29544, nr. 1112.

TK (2021/2022a). *Hoofdpijnen toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg*. Brief van de minister voor Langdurige Zorg en Sport, 13 mei 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29282, nr. 462.

TK (2021/2022e). *Inzet op arbeidsmarktkrapte voor de klimaat- en digitale transitie*. Brief van de ministers van Economische Zaken en Klimaat en voor Klimaat en Energie van 15 juli 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 29544, nr. 1120.

TK (2021/2022b). *Lerarenstrategie*. Brief van de ministers voor Primair en Voortgezet Onderwijs en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 1 juli 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2021/2022, 27923, nr. 443.

TK (2022/2023c) *Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte*. Brief van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid van 3 februari 2023. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 29544, nr 1115.

TK (2022/2023a). *Beleidslijnen leven lang ontwikkelen*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Primair en Voortgezet Onderwijs van 23 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 30012, nr. 147.

TK (2022/2023c). *Nota over de toestand van 's Rijks Financiën*. Brief van de regering van 20 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 36200, nr. 1.

TK (2022/2023b). *Ondersteuning mantelzorg en informele zorg*. Brief van de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 30 september 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 30169, nr. 73.

Versantvoort, M. (2022). *Zin verzoet de arbeid*. Over arbeid en zingeving in een paradoxale samenleving (inaugurele rede, uitgesproken op 14 oktober 2022). Amsterdam: Protestantse Theologische Universiteit.

Vos, E., K. Proper, H. Hilderink, A. van der Beek en S. de Bruin (2021). *Werkende mantelzorgers van ouderen*. Verkenning van hun toekomst en ondersteuningsbehoeften. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.

WRR (2021). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.