

Regio in Beeld

Midden-Gelderland, 2024-2025



Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 2 |
| Samenvatting | 3 |
| 1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot | 5 |
| 2. Werkgelegenheid Midden-Gelderland groeit gestaag | 7 |
| 2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater | 7 |
| 2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling | 8 |
| 2.3. Arbeidsmarkt Midden-Gelderland nog altijd zeer krap | 10 |
| 3. Personeelskrapte in Midden-Gelderland blijft | 13 |
| 3.1. Groei beroepsbevolking houdt stijgende personeelsvraag niet bij | 13 |
| 3.2. Door verhoging pensioenleeftijd meer aanbod op de arbeidsmarkt | 13 |
| 3.3. Motieven voor migratie | 14 |
| 3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt? | 17 |
| 3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel | 18 |
| 4. Het aanbod van werkzoekenden in Midden-Gelderland | 21 |
| 4.1. Steeds meer werkenden in Midden-Gelderland | 21 |
| 4.2. Onbenut arbeidspotentieel in Midden-Gelderland sterk gedaald | 22 |
| 4.3. Verschillende groepen geregistreerde werkzoekenden bij UWV | 22 |
| 4.4. Minder dan de helft werkzoekenden Midden-Gelderland heeft kansrijk beroep | 24 |
| 5. Maatregelen tegen personeelstekorten | 26 |
| 5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers | 26 |
| 5.2. Oplossingsrichtingen voor bouw, industrie en zorg | 27 |
| 6. Uitdagingen voor Midden-Gelderland | 31 |
| 6.1. Voortdurende krapte wordt landelijk en regionaal gevoeld | 31 |
| 6.2. Keuzes maken noodzakelijk | 31 |
| 6.3. Gebruik het onbenut arbeidspotentieel... | 32 |
| 6.4. ... en zet in op inclusieve technologie | 32 |
| 6.5. De toekomstige arbeidsmarktdienstverlening: een brede samenwerking | 33 |
| Literatuur | 35 |
| Begrippen | 37 |
| Colofon | 38 |

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt Regio in Beeld Midden-Gelderland 2024-2025. Zoals u mag verwachten schetsen wij wat medio 2024 de stand van zaken is op arbeidsmarkt van Midden-Gelderland. Daarbij schetsen wij ook de ontwikkelingen en verwachtingen van de gestaag groeiende werkgelegenheid, vacatures en arbeidsparticipatie, en het dalend aantal mensen dat nog beschikbaar is en (meer) wil werken.

Voor de gewenste economische ontwikkelingen en maatschappelijke uitdagingen zijn onder de huidige omstandigheden onvoldoende mensen beschikbaar. Daarom is het meer dan ooit belangrijk om alles in het werk te stellen om iedereen optimaal met werk te laten deelnemen aan de maatschappij. Dat vraagt van werkgevers dat zij op andere manieren nieuw personeel werven en hun huidige personeel behouden, als dat kan zelfs tot na de pensioenleeftijd. Dit jaar besteedt Regio in Beeld dan ook extra aandacht aan beproefde manieren om personeelstekorten aan te pakken.

Maar alle oplossingen om meer mensen (meer) te laten werken, zijn nog onvoldoende om de vraag naar personeel volledig in te vullen. Het is van groot belang om ook de arbeidsproductiviteit te verhogen. Bijvoorbeeld door over te stappen op een geheel andere vorm van bedrijfsvoering, waarbij minder personele inzet nodig is. Daarvoor is het nodig om technologie in te zetten en werk anders te organiseren. Deze aanpakken kunnen ook helpen om werk voor meer mensen toegankelijk te maken, zodat al het benutbare werktalent kan meedoen en kansen krijgt op perspectief. Zo kan bij innovatie van werk het mes aan twee kanten snijden.

Werkgevers staan er niet alleen voor om op een andere manier kansen aan talent te bieden en deze mensen daarmee aan het werk te helpen en houden. Gemeenten en UWV ondersteunen werkgevers daarbij met aanbod van gemotiveerde werkzoekenden. Daarbij adviseren zij werkgevers over hoe zij hun weg door de regels en procedures kunnen vinden en geven zij inzicht in de mogelijkheden van voorzieningen zoals jobcoaching. Zoals altijd sluit Regio in Beeld af met een hoofdstuk over de regionale samenwerking, de uitdagingen van de arbeidsmarkt en de wijze waarop deze worden aangepakt.

Mark Lauriks, voorzitter van de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland en wethouder in Arnhem, zegt hierover: *'De krapte op de arbeidsmarkt is overal voelbaar. Maar juist daar waar de uitdagingen voor de toekomst liggen is de krapte het grootst, zoals binnen de energietransitie, het onderwijs en de zorg. Zonder mensen in deze sectoren valt Nederland om. Daar moet dus al onze energie in gaan zitten. Mensen in staat stellen om in al deze sectoren laagdrempelig in te stromen. Waar een gebrek aan diploma's niet in de weg staat omdat we mensen op de werkplek zelf opleiden of met extra begeleiding verder op weg helpen. Als we focussen op de ontwikkeling van werknemers, krijgen zij de mogelijkheid om zich uiteindelijk te kunnen inzetten voor het Nederland van de toekomst.'*

Wij wensen u veel inspiratie om gezamenlijk de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan!

Antoinette Verveen
Rayonmanager
UWV Werkbedrijf rayon Arnhem-Nijmegen

Mark Lauriks
voorzitter van de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland en
Wethouder in Arnhem, portefeuille werk en inkomen

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren is de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Midden-Gelderland het afgelopen jaar iets afnam, blijven werkgevers kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De personeelstekorten belemmeren werkgevers en zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen. Het is daarom belangrijk om op een andere manier om te gaan met de vraag naar personeel en het aanbod van werkzoekenden. Er zijn veel oplossingen om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan, maar geen enkele is afdoende. Daarom is het óók belangrijk om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Dat kan door werkprocessen zo aan te passen dat die minder arbeidsintensief worden, of door personeel met behulp van technologie productiever te maken.

In Midden-Gelderland stijgt het aantal banen in 2024 en 2025 gestaag door, krapte blijft

De economie groeide in 2023 nauwelijks. Toch groeide dat jaar het aantal banen in Midden-Gelderland met 1%. UWV verwacht dat het aantal banen in Midden-Gelderland gestaag doorgroeit met 0,7% in 2024 en 0,7% in 2025. Daarmee groeit het aantal banen met ongeveer 1.000 per jaar tot 203.900 in 2025. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 met respectievelijk 300 en 200 het meest toe, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur dat jaar met 200 krimpt.

De spanning op de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland neemt weliswaar vanaf medio 2022 heel licht af, maar is medio 2024 nog steeds zeer krap en aanzienlijk hoger dan in 2019. Het aantal openstaande vacatures schommelt vanaf medio 2022 net onder de grens van 10.000.

Groei van de bevolking houdt stijgende vraag naar personeel niet bij

Veel vacatures ontstaan door vervanging, bijvoorbeeld als werknemers van baan wisselen of met pensioen gaan. Dat zal de komende jaren vaker voorkomen. In Midden-Gelderland wonen 21.600 werknemers van 60 jaar en ouder. Het aantal jonge inwoners dat de komende 7 jaar de arbeidsmarkt betreedt, is kleiner.

De bevolking in Midden-Gelderland groeit door de netto-migratie. Migranten komen voornamelijk voor werk naar Nederland. Voor de korte termijn kunnen arbeidsmigranten personeelstekorten verminderen. Op de langere termijn zorgen arbeidsmigranten echter ook voor meer vraag naar producten en diensten. Die vraag zorgt weer voor éxtra krapte op de arbeidsmarkt.

Personeelstekorten in onder andere bouw, techniek en zorg zijn hardnekkig

Doordat de groei van de beroepsbevolking de vraag naar personeel niet bijhoudt, houden de personeelstekorten aan. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals in de bouw, techniek en zorg blijken de personeelstekorten hardnekkig, ongeacht de conjuncturele ontwikkelingen. Door de groeiende en verouderende bevolking neemt de vraag naar zorg toe. Technici, bouw personeel en ICT'ers zijn nodig voor de verduurzaming in diverse sectoren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de aanleg van laadpalen, uitbreiding van de elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie.

Arbeidsparticipatie Midden-Gelderland reeds 73%, maar 28 duizend mensen willen (meer) werken

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen tot 228.000. Het aandeel werkenden in Nederland behoort tot het hoogste in Europa. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Midden-Gelderland op tot een recordhoogte van 73%, een fractie onder het landelijke gemiddelde. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 66%. De groei van de bevolking in combinatie met de stijgende participatiegraad is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Toch waren in 2023 in Midden-Gelderland 28.000 mensen die (meer) willen werken. Dat zijn er wel 40% minder dan 10 jaar eerder.

Creative oplossingen zijn nodig om meer mensen (meer) te laten werken ...

Om de stijgende vraag naar personeel en het nog aanwezige aanbod van werkzoekenden beter op elkaar aan te sluiten, zijn creatieve oplossingen nodig. Hoofdstuk 5 beschrijft enkele van die maatregelen en gaat daarbij specifiek in op geschikte en beproefde aanpakken in de bouw, industrie en zorg.

... en arbeidsproductiviteit te verhogen

Wanneer er niet genoeg personeel is om al het werk te doen - en dat blijft voorlopig het geval - is het belangrijk om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Daardoor is er minder personeel nodig om dezelfde hoeveelheid producten of diensten te leveren, of kan met hetzelfde aantal mensen meer geproduceerd worden. Nederland scoort internationaal nog hoog wat betreft arbeidsproductiviteit, maar die neemt de laatste jaren maar weinig toe. In 2023 daalde de arbeidsproductiviteit zelfs.

Met de inzet van technologie en door werk anders te organiseren, is hier nog wel winst te behalen. Een ander voordeel van nieuwe ontwikkelingen in technologie en andere manieren van organiseren is, dat deze werken voor mensen mogelijk maken waar dat eerder niet kon. Denk hierbij een de inzet van werkvoorzieningen voor werknemers met een ondersteuningsbehoefte. Regio in Beeld sluit dan ook af met een overzicht van wat UWV en samenwerkingspartners in Midden-Gelderland doen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

Integrale aanpak uitdagingen arbeidsmarkt Midden-Gelderland

De arbeidsmarktregio's staan op een belangrijk kruispunt. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt door de krappe arbeidsmarkt beperkt. Gezien de beperkte capaciteit en middelen die de arbeidsmarktregio's hebben, wordt de roep om keuzes maken, focus aanbrengen en een integrale aanpak steeds sterker. In Midden-Gelderland heeft het Regionaal Werkbedrijf het afgelopen jaar gewerkt aan een nieuwe visie en bijhorende ambities. Hiermee zijn gerichte keuzes gemaakt.

Het blijft van cruciaal belang om oog te houden voor de kwetsbare werknemers en werkzoekenden, om te blijven investeren in instrumentarium om hen aan het werk te helpen én te houden, en om werkgevers die deze groep een kans willen bieden te ondersteunen. Los van het feit dat we ook deze groep (potentiële) medewerkers hard nodig hebben op de arbeidsmarkt, verdient iedereen het om een kans te krijgen om deel te nemen aan de samenleving door middel van werk.

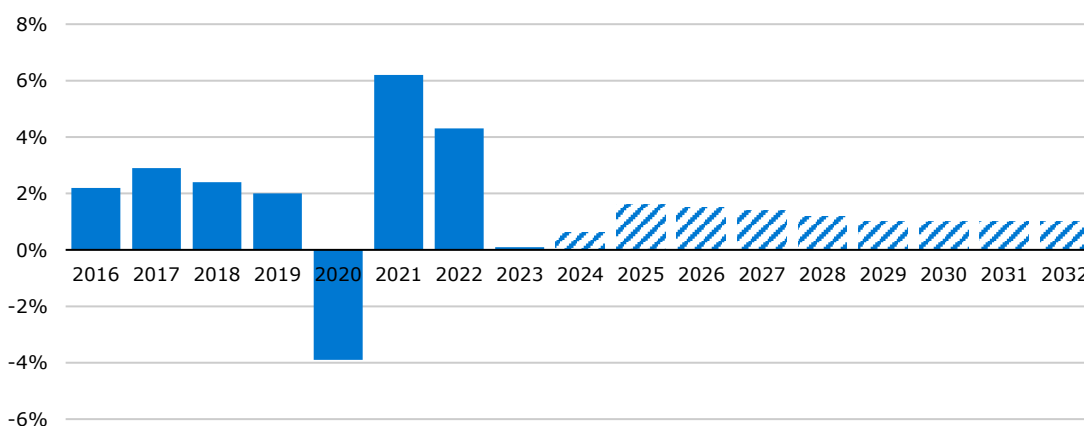
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

De Nederlandse economie lijkt in 2024 en 2025 terug te keren naar een gematigd groeipad, na enkele turbulente jaren. Gematigde economische groei betekent echter niet dat ook de rust op de arbeidsmarkt terugkeert. Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland het afgelopen jaar iets afnam, blijven werkgevers kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd krijgen nog lang niet alle mensen die kunnen en willen werken, de kans om met werk hun bijdrage te leveren. De hoge vraag naar personeel op combinatie met het beperkte aanbod van personeel remt niet alleen de economie, maar belemmert werkgevers in hun bedrijfsvoering en hindert de uitvoering van maatschappelijke opgaven. De personeelstekorten kunnen lijden tot toenemende werkdruk. Die toenemende werkdruk kan belemmerend werken voor de kansen van werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte.

Landelijk en regionaal groeit economie minder hard

De Nederlandse economie koelde in 2023 behoorlijk af. Afbeelding 1.1 laat zien dat in dat jaar een einde kwam aan twee jaren van uitbundig economisch herstel na de sterke krimp in 2020 als gevolg van de coronacrisis. De economie kende in 2023 zelfs enkele kwartalen met krimp. De oorlog in Oekraïne veroorzaakte een energiecrisis, stijging van voedselprijzen en internationale onrust. Dat zorgde voor inflatie, verlies van koopkracht en afnemende wereldhandel. In reactie op de inflatie verhoogden centrale banken de rente en stegen de lonen. Met een lichte economische groei in het vierde kwartaal van 2023 liet de Nederlandse economie een recessie achter zich. Die opleving eind 2023 was vooral te danken aan de hogere consumptie door huishoudens en de overheid. Uiteindelijk groeide de Nederlandse economie over heel 2023 met een bescheiden 0,1%. In de eerste helft van 2024 vertoont de economie een wisselend beeld. Op een slechte start, met een krimp van 0,3% in het eerste kwartaal, volgde echter een verrassend herstel met een groei van 1,0% in het tweede kwartaal. Afbeelding 1.1 toont de jaarlijkse groei van de economie in Nederland. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor de komende jaren een gematigde economische groei van rond de één procent.

Afbeelding 1.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en ramingen CPB
Nederland, realisatie 2016-2023, raming 2024-2032



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie in 2023 zorgde in alle regio's voor een lagere economische groei dan in 2022. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien van maximaal 1%. In Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland was zelfs sprake van krimp. De sterke daling van het bbp in Groningen en Drenthe werd veroorzaakt door de afnemende productie van aardgas. In COROP-gebied Arnhem-Nijmegen volgde de economische groei exact de landelijke ontwikkeling, met een groei van het bbp in 2023 van 0,1% na een veel sterkere groei in 2022 van 4,3%. In 2023 werden verschillen in economische groei tussen regio's in belangrijke mate bepaald door het soort industrie in een regio. In Midden-Gelderland is de industrie net zo sterk vertegenwoordigd als gemiddeld voor heel Nederland. Vooral voor energie-intensieve bedrijven, zoals in de chemische en metaal producerende industrie, is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor van de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt blijft uiterst stabiel

Meestal volgt de arbeidsmarkt de economische ontwikkelingen, maar vanaf 2023 lijkt de economie de arbeidsmarkt te volgen. In 2023 bleef de werkgelegenheid groeien, ook al groeide de economie dat jaar nauwelijks. Een van de remmende factoren op de economische groei in 2024 en 2025 is dat het aantal werkenden niet harder kan groeien.

Tijdens de coronacrisis is het aantal faillissementen opvallend gedaald. Door overheidsmaatregelen bleven veel bedrijven overeind die anders wellicht gestopt zouden zijn of failliet zouden zijn gegaan. In 2023 en de eerste helft van 2024 waren er enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral van diverse winkelketens. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, vlak voor de coronacrisis. UWV ontving in de eerste helft van 2024 ook meer ontslaaanvragen dan in de jaren daarvoor. Veel werknemers die hun baan verliezen, bijvoorbeeld door faillissement van hun werkgever, blijken snel weer ergens anders nieuw werk te vinden.

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Medio 2024 telde Midden-Gelderland bijna 4.000 WW-uitkeringen. Dat waren er ruim 130 meer dan eind 2023 (+3%). Het werkloosheidspercentage (het aantal WW-uitkeringen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking) is echter nog steeds zeer laag: 1,8% in Midden-Gelderland, wat een fractie hoger is dan landelijk (1,7%). Deze ontwikkeling betekent wel dat de mensen die een WW-uitkering ontvangen, moeilijker aan het werk komen, vooral wanneer zij al wat langer werkloos zijn. UWV verwacht dat het aantal WW-uitkeringen in 2024 en 2025 landelijk met ongeveer 10% per jaar stijgt.

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht landelijk een beperkte toename van het werkloosheidspercentage tot 3,8% in 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 tot en met 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage verder toenemen 4,5%.

De vraag naar personeel overstijgt het aanbod

Vanaf medio 2022 daalt de spanning op de arbeidsmarkt zowel landelijk als in Midden-Gelderland zeer licht. Maar medio 2024 is de krapte zowel landelijk als in Midden-Gelderland nog steeds hoger dan eind 2019, vlak voor de coronacrisis. De krappe arbeidsmarkt is niet alleen het gevolg van de zeer sterke hoogconjunctuur in 2021 en 2022. De vraag naar personeel werd ook aangejaagd door hoge uitgaven van de overheid, die bleef investeren in energietransitie, woningbouw, zorg en onderwijskwaliteit. De vraag naar personeel is echter groter dan het aanbod, ondanks de forse stijging van de participatiegraad. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Nederland op tot een recordhoogte van 73,1% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden nog 66,7%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich in Nederland breed voor. In Midden-Gelderland was de arbeidsparticipatie eind 2023 72,9%, bijna 6 procentpunt hoger dan eind 2013. Bijna 73 op de 100 inwoners van 15 tot 75 jaar in Midden-Gelderland hebben betaald werk.

Naar een gematigd groeipad van de economie

Afbeelding 1.1 toont niet alleen de ontwikkeling van het bbp in de afgelopen jaren, maar ook de ramingen voor de jaren 2024 tot en met 2032. Hogere lonen en aantrekkende wereldhandel zorgen volgens het CPB voor gematigde economische groei van 0,6% in 2024 en 1,5% in 2025. Dat zijn aanzienlijk lagere groeipercentages dan de 6,2% in 2021 en 4,3% in 2022 tijdens het herstel van coronajaar 2020. Daarbij is het volgens het CPB goed om voor ogen te houden dat er beperkingen zijn die deze groei belemmeren: *'Er zijn duidelijke restricties op de arbeidsmarkt, in de overheidsfinanciën en op het gebied van ruimte en milieu. Ten aanzien van de diverse uitdagingen op de middellange termijn (zoals onderwijskwaliteit, woningbouw, energietransitie, toenemende zorgvraag) zijn scherpe keuzes daarom noodzakelijk.'* De economie lijkt hiermee vanaf 2024 na enkele turbulente jaren terug te keren naar een gematigd groeitempo, mede door het beperkte aanbod van beschikbaar personeel.

Personeelstekorten verdwijnen niet vanzelf

Ook al groeit de economie de komende jaren minder hard, de krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten zullen niet vanzelf oplossen. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet gestaag door. Volgens de bevolkingsprognose van ABF Research neemt de bevolking in de leeftijd van 15 tot 75 jaar in COROP-regio Arnhem-Nijmegen vanaf 2030 zelfs af. De zorgsector heeft te maken met een dubbel effect van de vergrijzing: de ouder wordende bevolking doet een groter beroep op de zorg, terwijl ook het personeel in de zorgsector zelf ouder wordt.

..... en belemmeren economische groei en maatschappelijke ambities

De economie blijft op de middellange termijn gematigd groeien. Maar die economische groei wordt wel belemmerd door tekorten aan personeel. Deze personeelstekorten blijven in stand door de beperkte bereidheid en mogelijkheden van deeltijdwerkers om meer uren te werken in bijvoorbeeld onderwijs en zorg, de beperkte groei van de arbeidsproductiviteit en het verschuiven van werkgelegenheid van hoog- naar laagproductieve sectoren.

Bovendien zorgen personeelstekorten er voor dat er bij werkgevers te weinig capaciteit is om bijvoorbeeld mensen uit doelgroep banenafpraak te begeleiden. De krappe arbeidsmarkt heeft aanvankelijk geholpen om meer mensen uit de doelgroep banenafpraak aan het werk te helpen. Maar nu speelt een keerzijde van de krapte op: werkgevers hebben steeds vaker mensen nodig die direct en volledig inzetbaar zijn, terwijl werkzoekenden uit de doelgroep banenafpraak die nog geen werk hebben, juist meer ondersteuning nodig hebben.

De kwalitatieve mismatch tussen de vraag naar personeel en het aanbod van werkzoekenden versterkt dit effect. Niet elke werkzoekende voldoet aan de wensen en eisen van werkgevers. Dat maakt het voor gemeenten en UWV extra belangrijk om iedereen die kan en wil werken, goed in beeld te hebben. De komende hoofdstukken gaan verder in op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid, de beschikbare arbeidskrachten, discrepanties daartussen en de mogelijkheden om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dichterbij elkaar te brengen.

2. Werkgelegenheid Midden-Gelderland groeit gestaag

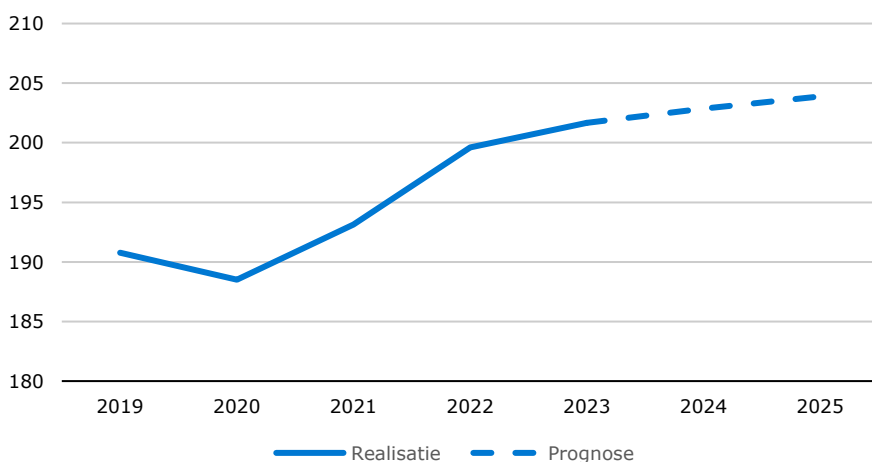
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad van de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in rustiger vaarwater terecht. Sterke krimp en groei van het aantal banen in de coronajaren en het herstel daarna zijn in 2023 weggeëbd. Het aantal vacatures stabiliseert, maar blijft hoog. De lage groei van de werkgelegenheid betekent echter niet dat de uitdagingen op de arbeidsmarkt vanzelf verdwijnen. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt sinds medio 2022 over een historisch hoogtepunt heen lijkt te zijn, blijven werkgevers de komende jaren last houden van personeelstekorten.

2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater

De werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland groeide de afgelopen jaren sterk (zie afbeelding 2.1). Zo groeide het aantal banen van werknemers in Midden-Gelderland vanaf 2019 met 10.900 tot 201.700 banen in 2023. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de coronacrisis en de direct daarop volgende energiecrisis. Als gevolg van de lagere economische groei in 2023, groeide ook de werkgelegenheid dat jaar minder hard. Maar ook aanhoudende personeelstekorten remden de groei van de werkgelegenheid. Het CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Om de economie met 1% te laten groeien bij een stijging van arbeidsproductiviteit van 0,4%, moet het aantal gewerkte uren globaal met 0,6% toenemen. In 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Midden-Gelderland dan ook toe met respectievelijk 1.200 (0,6%) en 1.000 (0,5%) en komt in 2025 uit op 203.900. UWV verwacht dat het aantal banen van werknemers in heel Nederland iets harder groeit, met 0,7% in 2024 en 0,7% in 2025.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Midden-Gelderland, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025 (absolute aantallen x 1.000)



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Behalve banen van werknemers zijn er in Midden-Gelderland ook steeds meer banen van zelfstandigen. Van 2018 tot en met 2023 groeide het aantal banen van zelfstandigen in Midden-Gelderland met 19% naar 54.200. Over diezelfde periode groeide het aantal banen van werknemers in loondienst met 8% veel minder hard. In 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot ongeveer 55.200. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 21% van het totale aantal banen. Banen van zelfstandigen zijn in Midden-Gelderland vooral in de zorg & welzijn, overige zakelijke diensten (zoals callcenters en schoonmaakbedrijven), specialistische zakelijke diensten (zoals belastingadviseurs, advocaten en ingenieursbureaus) en overige diensten (zoals kappers en schoonheidsspecialisten).

Voor steeds meer mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Midden-Gelderland die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 3% (50 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat deden zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

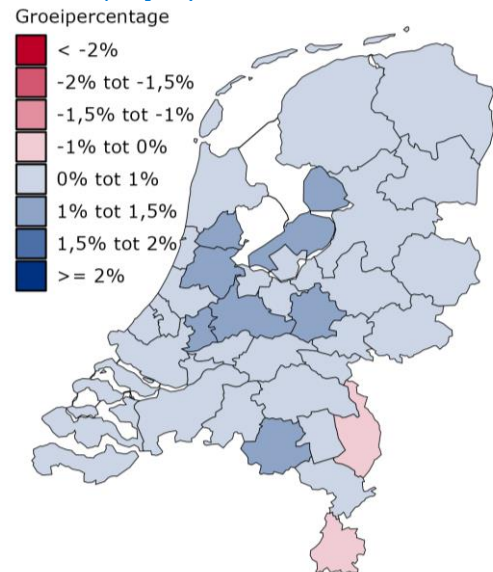
Bron: UWV (2024), [Zelfstandigen in beeld](#).

Banengroei in Midden-Gelderland iets onder het gemiddelde

In 2024 en 2025 groeit de werkgelegenheid in Midden-Gelderland in totaal met ongeveer duizend banen per jaar. Daarmee groeit het aantal banen van werknemers in 2024 en 2025 met gemiddeld 0,5% per jaar. Dat is iets minder dan gemiddeld voor heel Nederland (0,7%). In slechts twee regio's wordt van 2023 tot 2025 een afname van het aantal werknemersbanen verwacht: in Noord-Limburg en in Zuid-Limburg. (zie afbeelding 2.2).

De regio's waar het aantal banen van werknemers het sterkst groeit, zijn Groot-Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook regio's als Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. De geringste banengroei is in Midden-Limburg, de Achterhoek, Zeeland, Drenthe en Friesland. Daarmee zetten de regionale patronen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid van de afgelopen jaren door, met sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's rond de Randstad en minder banengroei in decentrale regio's langs de landsgrenzen. Regionale groei of krimp van de bevolking is een belangrijke verklaring voor regionale verschillen in de ontwikkeling van het aantal banen. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Midden-Gelderland groeit de bevolking van 18 tot en met 65 jaar iets minder hard dan gemiddeld voor heel Nederland, waardoor de werkgelegenheid in deze sectoren minder hard groeit.

Afbeelding 2.2 Ontwikkeling werknemersbanen 35 arbeidsmarktregio's, prognose 2023-2025 (gemiddeld per jaar)



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

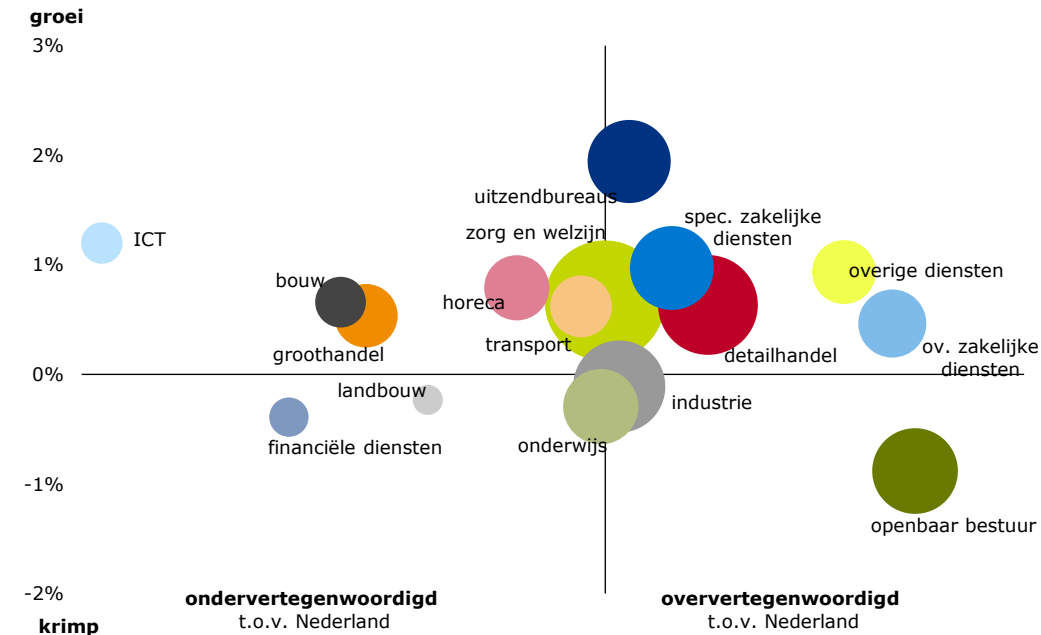
Ook de sectorstructuur van de werkgelegenheid heeft invloed op de regionale arbeidsmarkt. Midden-Gelderland kenmerkt zich door de bovengemiddeld sterke aanwezigheid van de sectoren openbaar bestuur, zakelijke en overige diensten. Minder sterk vertegenwoordigd in de werkgelegenheid ten opzichte van het landelijke gemiddelde zijn vooral ICT, bouw, groothandel en financiële diensten. Afbeelding 2.3 op de volgende pagina geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Midden-Gelderland in 2025 en de verwachte banenontwikkeling in 2025.

Midden-Gelderland profiteert van banengroei in zorg & welzijn en diverse dienstensectoren

UWV verwacht voor 2025 dat het aantal banen in Midden-Gelderland in de meeste sectoren verder stijgt. Groeisectoren die in afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts bovenin staan, zijn in Midden-Gelderland bovendien sterker aanwezig dan gemiddeld in Nederland. Midden-Gelderland profiteert daardoor sterker van die groeisectoren.

Met 400 extra banen dragen de **uitzendbureaus** flink bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Daarmee is dit de enige sector waar het aantal banen met ongeveer 2% groeit. Deze sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug, met sterke schommelingen van de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in de horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. Uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in het eerste jaar van de coronacrisis hard getroffen werd. In 2021 en 2022 herstelde de werkgelegenheid zich in deze sector. Maar in 2023 nam het aantal uitzendbanen weer sterk af door de zeer lage economische groei en daarmee gepaard gaande onzekerheid. Bovendien kampen ook uitzendbureaus met de krappe arbeidsmarkt waarin het steeds moeilijker is om voldoende geschikte uitzendkrachten te vinden. Na verdere krimp van de werkgelegenheid in 2024 volgt in 2025 tijdens een iets sterkere economische groei, licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal uitzendbanen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor de coronacrisis. Behalve minder vraag naar uitzendkrachten, raakt ook strengere wet- en regelgeving deze sector. Dat maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Ook kiezen werkzoekenden die flexibiliteit wensen, steeds vaker voor zzp-schap.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Midden-Gelderland, verwachte omvang (2025) en groeiprognoze 2024-2025



Bron: UWV

De afbeelding laat drie dingen zien:

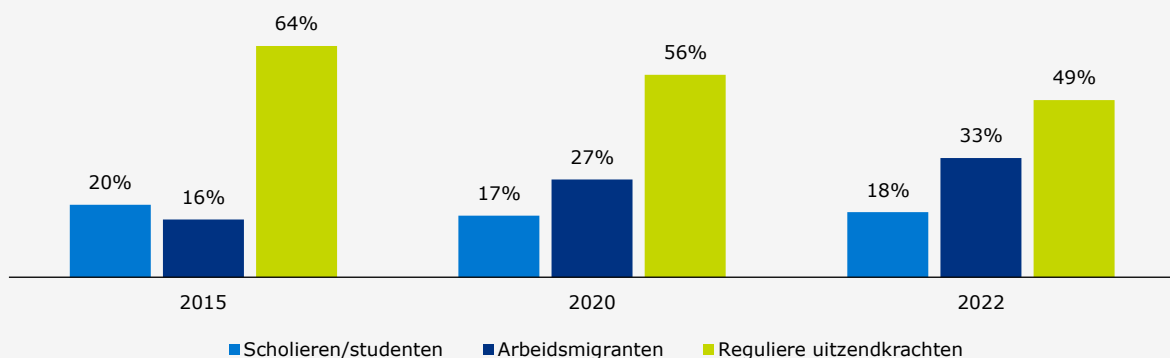
- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2025; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2025; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2025. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

De sector **zorg & welzijn** biedt in Midden-Gelderland 33.600 banen en is daarmee de grootste sector. De verwachte groei van 0,7% in 2025 in deze sector betekent dan ook dat er 300 banen bijkomen. De groei en vergrijzing van de bevolking zorgen voor een toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector daardoor blijft groeien, gaat dat in een lager tempo dan de afgelopen jaren. Dat komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector.

Box 2.2. Eén op drie uitzendkrachten is arbeidsmigrant

Door de jaren heen is de samenstelling van de uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten daalde tussen 2015 en 2022, terwijl het aandeel arbeidsmigranten steeg van 16% naar 33%.

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



Bron: CBS Microdata, UWV Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek en bewerking ABU

Van alle uitzendkrachten werkten de meesten in de industrie (16%) gevolgd door zorg & welzijn (11%) en vervoer & opslag (11%).

Ook sectoren als **specialistische zakelijke diensten** (+200) **detailhandel** (+100), **groothandel** (+100), en **horeca** (+100) dragen bij aan de banengroei in Midden-Gelderland. Tot specialistische zakelijke diensten horen onder andere ingenieursbureaus, architectenbureaus, belastingadviseurs en advocaten. Deze sectoren profiteren van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sectoren echter nog geen procent. Personeelstekorten, automatisering en robotisering zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

In Midden-Gelderland krimpt de werkgelegenheid vooral bij de overheid en in het onderwijs

Met een daling van bijna één procent van de werkgelegenheid, neemt de werkgelegenheid in het openbaar bestuur het sterkst af. Omdat deze sector in 2024 17.200 banen telt, betekent dat een verlies van 200 banen. Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Toch krimpt het aantal banen door beleidskeuzes, maar ook doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door verdergaande digitalisering.

Het **onderwijs** is met 13.300 banen in Midden-Gelderland gemiddeld van omvang. De kleine banenrimp van 0,3% betekent dat er in 2025 ongeveer 100 banen minder zijn. Het onderwijs heeft niet alleen te maken met dalende aantallen leerlingen en studenten, maar ook met personeelstekorten. Dit zet niet alleen de werkgelegenheid onder druk, maar ook de kwaliteit van het onderwijs.

Meer cijfers over de ontwikkeling van regionale werknemersbanen staan in het dashboard [Werknemersbanen](#).

2.3. Arbeidsmarkt Midden-Gelderland nog altijd zeer krap

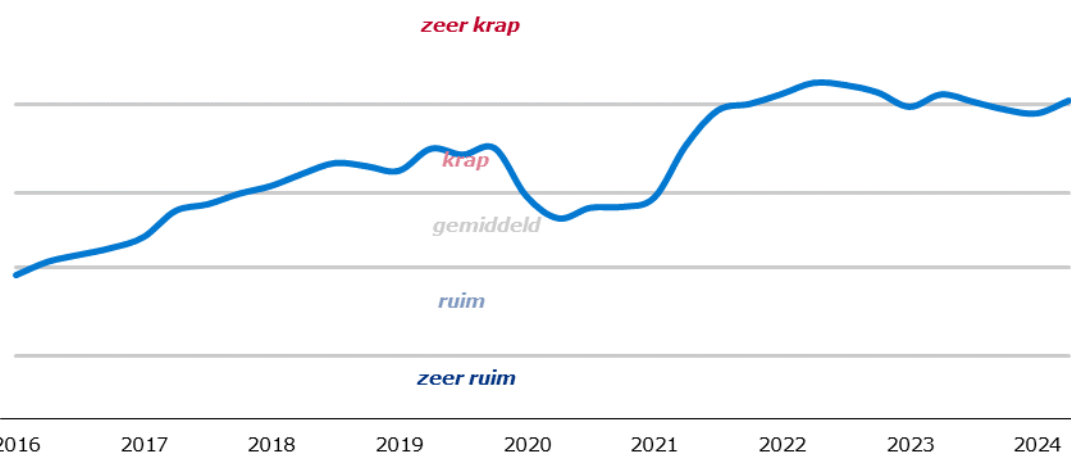
Vanaf begin 2022 was de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland zeer krap (zie afbeelding 2.5). Het historische hoogtepunt van de krapte werd medio 2022 bereikt. Daarna koelde de arbeidsmarkt geleidelijk af en nam de spanning in het vierde kwartaal van 2023 zelfs af van 'zeer krap' naar 'krap'. De spanning bleef echter aanzienlijk hoger dan in 2019, het laatste jaar voor het uitbreken van de coronapandemie. In de eerste helft van 2024 is de spanning op de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland echter weer gestegen naar zeer krap. Door deze krapte blijft het voor veel werkgevers lastig om geschikt personeel te vinden.

Vacatures stijgen harder dan aantal werkzoekenden

In de eerste helft van 2024 is het aantal openstaande vacatures in Midden-Gelderland met bijna 1.000 gestegen, terwijl het aantal mensen die korter dan 6 maanden een WW-uitkering hadden ontvangen praktisch gelijk bleef. Dat is een indicatie dat de spanning op de arbeidsmarkt stijgt.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt

Midden-Gelderland, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) brengt tweejaarlijks het rapport [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep](#) uit. Van de 2,25 miljoen baanopeningen tot 2028 komt 90% door vervanging op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om het vervangen van werkenden die met pensioen gaan of om andere redenen de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten. De krappe arbeidsmarkt in 2024 wordt tot 2028 minder krap, maar voor 31 beroepsgroepen blijven er "(zeer) grote" knelpunten en voor 19 beroepsgroepen "enige" knelpunten in de personeelsvoorziening.

Volgens ROA blijft de arbeidsmarkt tot 2028 krap voor technici, zorgpersoneel en onderwijzend personeel. Dit ondanks de groeiende aantallen gediplomeerden in die richtingen die de arbeidsmarkt betreden. De komende jaren is de uitstroom van personeel uit sectoren als zorg en onderwijs groot. Voor werkgevers blijft het daarom moeilijk om voldoende geschikt personeel te vinden voor functies als arts, verpleegkundige, docent basisonderwijs, leider kinderopvang, ingenieur, vakspecialist natuur en techniek, metaalarbeider, machinemonteur en elektriciens. Ondanks de daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector, blijven ook in deze sector door vergrijzing knelpunten bestaan. Er zijn te weinig jongeren die een diploma in deze richting behalen. Tot slot verwacht ROA grote knelpunten voor juristen, politie-inspecteurs en overheidsambtenaren.

Voor andere beroepen wordt de arbeidsmarkt volgens ROA minder krap. Zo voorziet ROA voor ICT-beroepen een stagnatie van de werkgelegenheidsgroei. Een verklaring hiervoor is dat deze specialisten over de volle breedte van de arbeidsmarkt ingezet worden en dus ook effecten ondervinden van minder gunstige economische vooruitzichten in andere sectoren dan alleen de ICT-sector. Dat betekent echter niet dat de personeelstekorten voor ICT-beroepen verdwijnen.

De afgelopen jaren nam het aantal gediplomeerden uit het hoger onderwijs sterk toe. De arbeidsmarktperspectieven voor bachelor gediplomeerden worden hierdoor naar verwachting de komende jaren wat minder gunstig. Voor gediplomeerden op masterniveau en mbo-4 niveau verbeteren de perspectieven. Het aanbod van mbo-4 gediplomeerden is net voldoende om aan de (vervangings)vraag te kunnen voldoen.

Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2023), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028*.

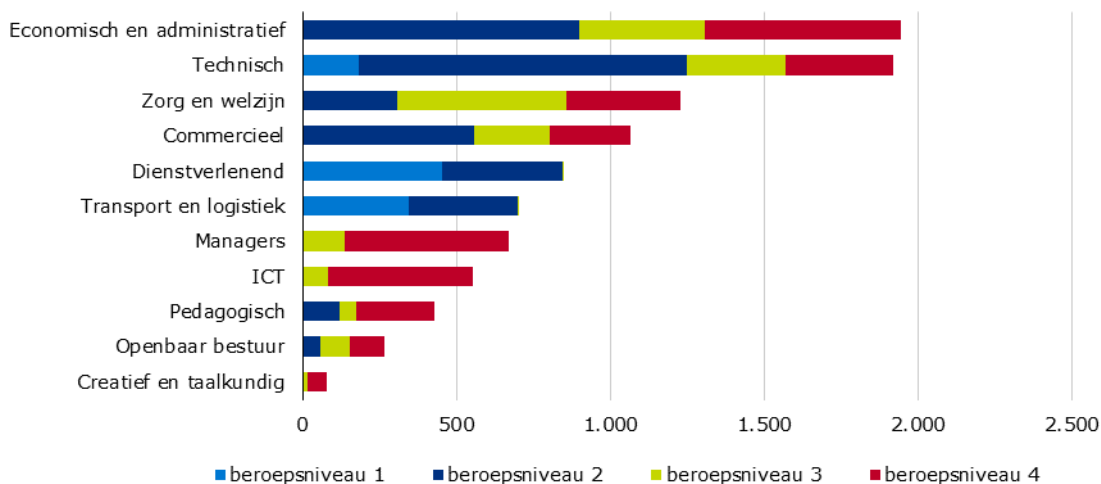
Vooraf vacatures voor technische vaklieden op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Midden-Gelderland aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 naar beroepsklasse en beroepsniveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, met een indeling in vier categorieën:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger beroepsonderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger beroeps- of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau

Midden-Gelderland, 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Van de vacatures die medio 2024 in Midden-Gelderland openstonden, waren de meeste voor economisch en administratieve beroepen, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als medewerker klantenservice en logistiek administratief medewerker. De meeste vacatures voor beroepen op beroepsniveau 2 zijn echter van technische beroepen, zoals elektromonteurs, installateurs en monteurs van industriële machines. Verder telt de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland veel openstaande vacatures voor zorg & welzijn. Voor deze zorgberoepen wordt meestal mbo-4 of hoger gevraagd, het gaat hier om beroepen als verzorgenden-IG en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Wat opvalt, is dat de vacatures voor ICT-beroepen vrijwel allemaal op beroepsniveau 4 zijn en slechts gedeeltelijk op beroepsniveau 3. Dat betekent dat voor de meeste ICT-vacatures een hbo- of academische opleiding wordt gevraagd.

Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en in dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

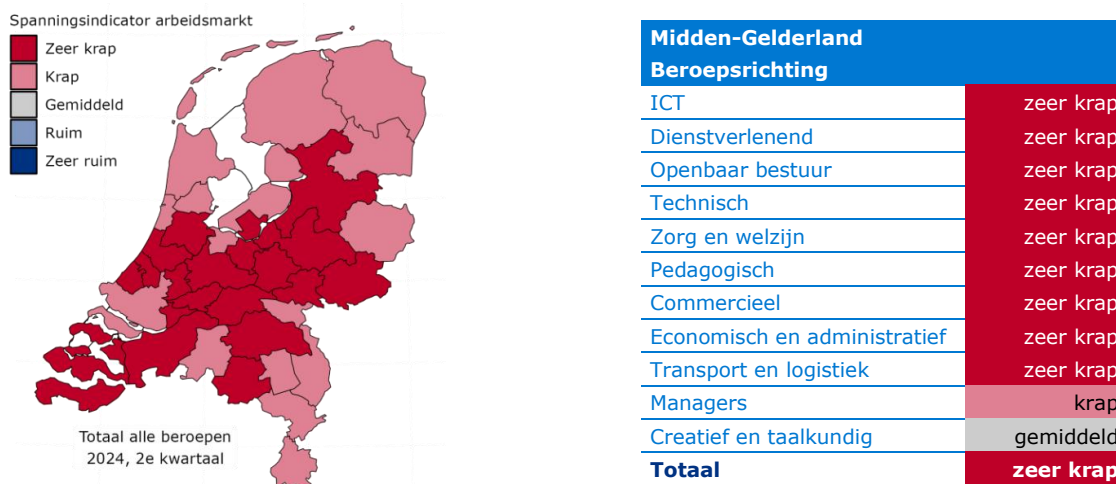
Krapte verspreidt zich over steeds meer beroepsgroepen

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 2.7 laat zien dat de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland in het tweede kwartaal van 2024 voor negen van de elf beroepsrichtingen zeer krap was. Alleen voor managers was de arbeidsmarkt krap en niet zeer krap. Voor creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarkt gemiddeld, wat betekent dat de vraag naar personeel en het aanbod van werkzoekenden voor deze beroepen ongeveer in balans was.

Binnen de beroepsklassen verschilt de spanning tussen de beroepen die daaronder vallen. De arbeidsmarkt is zeer krap voor 55 van de 85 beroepsgroepen en krap voor 25 beroepsgroepen. Voor 4 beroepsgroepen (uitvoerend kunstenaars, fotografen en interieurontwerpers, grafisch vormgevers, en tot slot biologen en natuurwetenschappers) gold dat de spanning op de arbeidsmarkt gemiddeld was. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Midden-Gelderland naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

De verwachting voor 2024 en 2025 is dat het aantal faillissementen, ontslagen en WW-uitkeringen oploopt. Dit betekent echter niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven blijft de krapte een aanhoudend probleem. Dat geldt met name voor zorg, onderwijs, overheid, ICT en techniek. Deze sectoren hebben al jaren te maken met personeelskrapte. Het gaat in Midden-Gelderland om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, leraren basisonderwijs, medewerkers burgerzaken, programmeurs en security specialisten, monteurs en installateurs. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet goed gaat met de economie. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen Nederland grotendeels op slot ging, waren er nog personeelstekorten in deze sectoren. Andere sectoren zijn meer afhankelijk van de economie, zoals de zakelijke dienstverlening, detailhandel en horeca. Wanneer het economisch beter of slechter gaat, heeft dat in deze sectoren een sterkere invloed op de spanning op de arbeidsmarkt. Naar verwachting blijft het gebrek aan personeel op de lange termijn een structureel probleem in sectoren met grote maatschappelijke opgaven. Het verleden heeft laten zien dat deze tekorten hardnekkig zijn, ondanks alle inspanningen van werkgevers in deze sectoren om de krapte tegen te gaan. Het volgende hoofdstuk gaat in op de grote maatschappelijke opgaven waar Nederland mee te maken heeft en de invloed die deze hebben op de personeelstekorten.

3. Personeelskrapte in Midden-Gelderland blijft

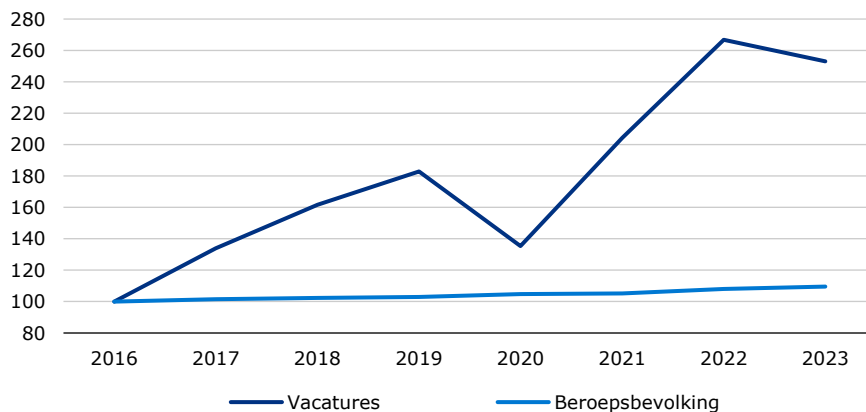
De afgelopen decennia wisselden periodes van krapte en ruimte op de arbeidsmarkt elkaar af. Die ontwikkeling volgde met enige vertraging op de groei en krimp van de economie. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland krap tot zeer krap. Zelfs tijdens de coronacrisis daalde de spanning op de arbeidsmarkt maar zeer kortstondig. Al snel oversteeg de vraag naar personeel het aanbod van werkzoekenden. Ook medio 2024, bij gematigde economische groei, is de arbeidsmarkt nog steeds zeer krap. Deze krapte heeft meerdere oorzaken. Die verschillende oorzaken zorgen ervoor dat de arbeidsmarkt ook de komende jaren voor veel beroepen krap blijft.

3.1. Groei beroepsbevolking houdt stijgende personeelsvraag niet bij

Het vorige hoofdstuk liet zien dat de vraag naar personeel de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen. De beroepsbevolking houdt de vraag naar personeel echter niet bij (afbeelding 3.1). In de jaren vóór corona groeide het aantal openstaande vacatures door de hoogconjunctuur met ongeveer 30% per jaar. Door de lockdowns tijdens corona daalde de vraag naar personeel en nam het aantal vacatures in 2020 met zo'n 40%. In 2021 en 2022 groeide de economie zéér sterk door de inhaalvraag na corona en de ruime steunmaatregelen van de overheid. In deze jaren verdubbelde het aantal vacatures bijna. In 2023 nam het aantal openstaande vacatures iets af door de afkoelende economie. Tussen 2016 en 2024 groeide de beroepsbevolking in Midden-Gelderland met 10%. Deze groei van de beroepsbevolking heeft de vraag naar personeel niet kunnen bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking

Midden-Gelderland, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

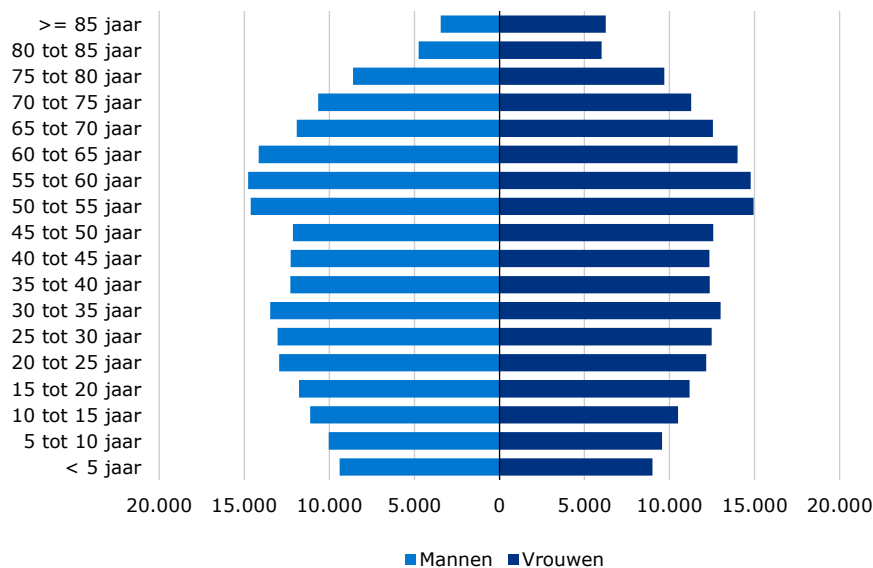
Volgens de bevolkingsprognose van ABF Research groeit de bevolking van 15 tot 75 jaar in COROP-regio Arnhem-Nijmegen tot ongeveer 2030 nog zeer licht, om daarna gestaag te dalen. Omdat ook verwacht wordt dat de vraag naar personeel iets zal afnemen, zal de personeelskrapte in de breedte iets dalen. Wel vragen meerdere maatschappelijke uitdagingen de inzet van veel en gespecialiseerd personeel.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd meer aanbod op de arbeidsmarkt

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aantal mensen van 65 jaar en ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 87.300 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2 op de volgende pagina).

De verhoging van de pensioenleeftijd heeft de krapte op de arbeidsmarkt wel gedempt. Doordat werknemers ook daadwerkelijk tot hogere leeftijd blijven doorwerken, is de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 65 jaar de afgelopen tien jaar toegenomen van 58% naar 75%. Ook van 65 tot 75-jarigen is de netto arbeidsparticipatie toegenomen. Daarmee hebben deze groepen gezorgd voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 65-plussers fulltime werken.

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide Midden-Gelderland, 2024



Bron: CBS

In Midden-Gelderland wonen 21.600 werknemers van 60 jaar of ouder. Verreweg de meesten van hen zullen de komende zeven jaren met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten. Daarmee wordt niet alleen afscheid genomen van deze werknemers, maar ook van veel kennis en ervaring die zij in hun werkende leven hebben verworven. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kunnen zij ingezet worden om deze kennis en ervaring over te dragen aan jongere collega's.

Het aantal werkenden in loondienst dat 60 jaar of ouder, is vooral groot in zorg & welzijn (4.500), industrie (3.000) en openbaar bestuur (2.300). Opvallend is ook het grote aantal van 1.500 werknemers in de detailhandel die 60 of ouder zijn. Omdat er veel mensen in de detailhandel werken, gaat het echter om 7% van alle werknemers in deze sector. Dit kleine aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2015 groeit de bevolking in Nederland door een positief migratiesaldo. In 2023 was driekwart (75%) van de immigranten in Nederland tussen de 15 en 45 jaar oud. Het motief voor migratie varieert sterk en daarmee ook de mate waarin immigranten werken of zich beschikbaar stellen voor werk.

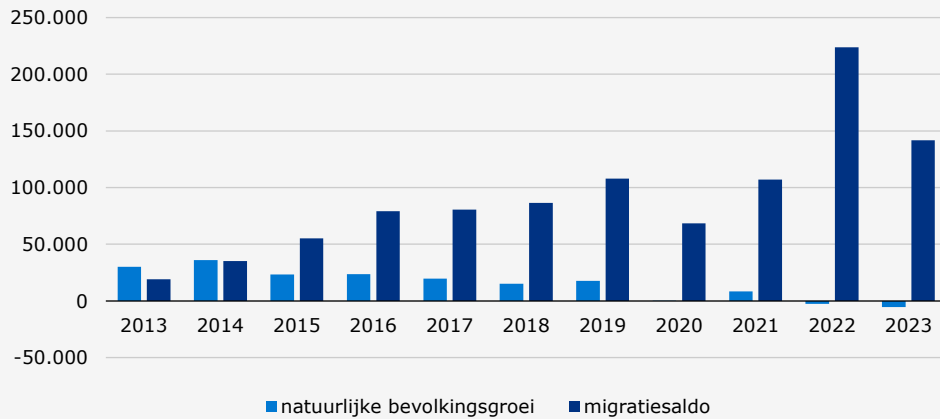
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

De bevolking in Nederland groeit al geruime tijd. Waren er begin 2013 nog 16,8 miljoen inwoners; in augustus 2024 werd de grens van 18 miljoen gepasseerd. Bevolkingsgroei heeft twee oorzaken:

- Natuurlijke groei: het aantal (levend) geboren is groter dan het aantal overledenen;
- Positief migratiesaldo: het aantal immigranten is groter dan het aantal emigranten.

De bevolkingsgroei in Nederland komt door het positieve migratiesaldo (zie afbeelding 3.3). Meer dan de helft van de immigranten komt uit Europa. Het hoge migratiesaldo in 2022 en 2023 hangt samen met de oorlog in Oekraïne. Andere grote herkomstlanden in Europa zijn Polen, Roemenië, Bulgarije en Duitsland. Bijna drie op de tien immigranten komt uit Azië, met name uit Syrië, Turkije en India. Het aantal immigranten dat uit Afrika, Amerika en Oceanië komt, is lager.

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking Nederland, 2013-2023



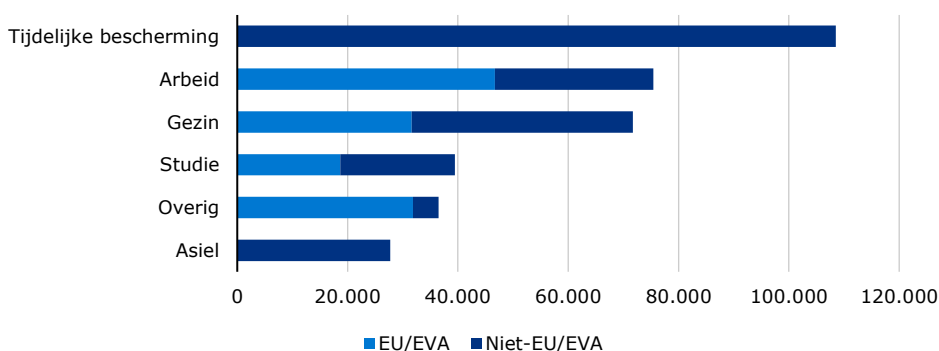
Bron: CBS

De gepubliceerde Bevolkingsprognose 2023-2070 van het CBS beschrijft de meest waarschijnlijke toekomstige bevolkingsontwikkeling, maar bevat ook onzekerheden. CBS heeft zeven toekomstvarianten uitgewerkt die laten zien hoe de bevolking in Nederland er in 2050 uit kan zien als het aantal kinderen, de levensverwachting en de migratie zich anders ontwikkelen dan in de Bevolkingsprognose wordt verondersteld. Volgens alle varianten zal het aantal inwoners dat buiten Nederland is geboren toenemen. Het aantal inwoners dat zelf in Nederland is geboren met ouders die ook in Nederland zijn geboren, neemt volgens alle varianten af. In 2023 woonden er in Nederland 3,6 miljoen 65-plussers, 20 procent van alle inwoners. In alle bevolkingsvarianten neemt het aantal mensen in de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder toe. De bandbreedte varieert van 21% tot 28%.

Bron: CBS (2024), [Verkenning Bevolking 2050: meer inwoners geboren buiten Nederland](#). En CBS (2024), [Verkenning Bevolking 2050: meer ouderen en meer hoogopgeleiden](#).

In 2022 kwamen in totaal bijna 360.000 mensen naar Nederland (exclusief mensen met een Nederlandse nationaliteit). Afbeelding 3.4 laat zien welke motieven zij hebben, verdeeld naar EU/EVA en niet-EU/EVA-landen. De Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) heeft momenteel vier leden: Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland. In 2022 was het meest voorkomende motief voor migratie tijdelijke bescherming voor mensen uit Oekraïne. Het ging om ruim 100.000 vluchtelingen uit Oekraïne (van wie 30.000 jonger dan 18 jaar is) die hier **tijdelijk bescherming** aanvroegen (zie afbeelding 3.4). Oekraïners mogen in Nederland werken, maar werkgevers moeten bij UWV wel melden dat zij iemand uit Oekraïne in dienst nemen. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) werkte eind 2023 55% van de Oekraïners die 15 tot 65 jaar oud waren, in loondienst. Van hen werkten de meesten via een uitzendbureau. Dit is dus exclusief diegenen die als zelfstandige werken. Oekraïners tot 18 jaar maken voor kortere of langere tijd gebruik van onderwijs en/of kinderopvang.

Afbeelding 3.4 Motieven migratie Nederland, 2022



Bron: CBS, Immigranten EU/EVA en Immigranten niet EU/EVA

Nb: De EU bestaat uit 27 landen. Tot de Europese Vrijhandels Associatie (EVA) behoren Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland.

Na tijdelijke bescherming is **arbeid** het meest voorkomende motief onder immigranten. Hiervoor kwamen in 2022 zo'n 75.000 arbeidsmigranten van 18 jaar of ouder naar Nederland. Van hen kwam ruim 60% uit de EU/EVA-landen. Deze arbeidsmigranten zijn globaal in twee groepen te verdelen. De grootste groep doet relatief eenvoudig, laagbetaald werk en wordt '**arbeidsmigranten**' genoemd. Zij komen vrijwel allemaal uit (Oost-)Europese landen. De tweede groep bestaat uit beter betaalde migranten. Zij worden vaak '**expats**' of '**kennismigranten**' genoemd. Zij komen zowel van binnen als van buiten de EU/EVA. Arbeidsmigranten van buiten de EU/EVA zijn vrijwel allemaal kennismigranten.

De arbeidsparticipatie van arbeidsmigranten is (uiteraard) hoog: in 2021 was, na een verblijfsduur van een jaar, 84% van de migranten van 15 tot 75 jaar die vanwege arbeid naar Nederland kwamen aan het werk.

De European Employment Services (EURES) helpt werkgevers die zoeken naar werknemers en werkzoekenden die werk zoeken binnen de EU/EVA.

EURES ondersteunt werkgevers bij het werven in het buitenland

In een krappe arbeidsmarkt kan werven in het buitenland een effectieve manier zijn om aan personeel te komen. Waar in Nederland bijvoorbeeld in de techniek een tekort wordt ervaren aan beschikbaar personeel, is er in andere Europese landen een overschot aan specialistisch personeel. Via EURES, het Europese netwerk voor arbeidsmobiliteit, krijgen werkgevers inzicht in de Europese arbeidsmarkt en de kansen die er liggen in zowel de grensstreek als andere Europese landen. EURES biedt zowel werkgevers als werkzoekenden de mogelijkheid om deel te nemen aan (online) banenmarkten, wat de zoektocht naar geschikte kandidaten of vacatures vergemakkelijkt. Er zijn tevens diverse Europese subsidies beschikbaar die zowel werkgevers als werkzoekenden kunnen ondersteunen. Daarnaast is er voor de regio Midden-Gelderland een structurele samenwerking opgezet met de Agentur für Arbeit (de Duitse Public Employment Service).

Bij het werven van een kandidaat buiten de EU biedt het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA), onderdeel van het Landelijk Team EURES Werkgeversdienstverlening, deskundige hulp bij vragen over werkvergunningen.

- Werkgevers in het grensgebied met personeel dat in het buurland woont, kregen via het EURES-team advies en informatie over personeelsbeheer, terwijl werkzoekenden tijdens spreekuren voor **grensarbeiders** advies kregen over werken over de grens, succesvol solliciteren in het buurland en de verschillen in sociale zekerheid en belastingen.
- In de **techniek** en **zorg** zijn er enorme tekorten en in Spanje is de werkloosheid bijvoorbeeld enorm hoog. Dit biedt mogelijkheden voor Nederlandse werkgevers. EURES zorgt voor de verbindende schakel tussen de verschillende landen. Zo wordt er intensief samengewerkt tussen EURES Madrid, een technische school in Madrid en uitzendbureau Covebo in Nederland. Tijdens het schrijven van Regio in Beeld starten in een pilot drie Spaanse kandidaten: twee CNC medewerkers en een lasser. Deze kandidaten volgen met behoud van hun werkloosheidsuitkering eerst een technische opleiding van drie maanden in Spanje. Dat programma wordt door de Spaanse overheid gefinancierd in het kader van het Erasmus+ programma. Na deze opleiding zijn deze kandidaten volledig inzetbaar in Nederland via Covebo. Covebo biedt deze kandidaten werk bij werkgevers in de techniek en huisvesting.
- Werkgevers in de **toeristische sector** kampen met grote personeelstekorten en vooral in het zomerseizoen. In 2024 zijn er vanuit de EURES-dienstverlening meerdere Europese werkzoekenden bemiddeld naar seizoenswerkplekken en langdurige werkplekken bij diverse werkgevers in de toeristische sector. De horeca kan inmiddels niet meer zonder deze buitenlandse medewerkers. Dit jaar werken in diverse vakantieparken op de Veluwe werknemers uit onder andere Griekenland, Italië en Spanje. Alle kandidaten krijgen huisvesting aangeboden op de vakantieparken en werken minimaal 6 weken tot 6 maanden. Volgend jaar start dit seizoensproject wederom. Dit biedt mogelijkheden voor werkgevers in Midden-Gelderland.

Bron: UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#)

Ook **gezinsmigratie** is een veel voorkomend motief voor immigratie. In 2022 kwamen 71.000 mensen voor gezinsvorming of -hereniging naar Nederland. Een kwart van hen is jonger dan 18 jaar en zal enige tijd gebruikmaken van onderwijs en/of kinderopvang. Gezinsmigratie volgt vaak op arbeidsmigratie. Volgens onderzoek van ESB, een vakblad voor economen, komen er met elke tien arbeidsmigranten zes gezinsmigranten mee. De arbeidsparticipatie van gezinsmigranten van 15 tot 75 jaar is relatief laag: in 2021 werkte - na een verblijfsduur van een jaar in Nederland - 69% van de gezinsmigranten uit de EU/EVA en 46% van de gezinsmigranten van buiten de EU/EVA.

Bijna 40.000 immigranten kwamen in 2022 naar Nederland voor het volgen van een **studie**, iets meer van buiten de EU/EVA dan van binnen de EU/EVA. Studenten van buiten de EU/EVA hebben hiervoor een verblijfsvergunning nodig. Buitenlandse studenten werken niet zo vaak naast hun studie. Na een verblijfsduur van een jaar werkt slechts 7% van de studenten van 15 tot 75 jaar uit de EU/EVA en 17% van de studenten van buiten de EU/EVA naast hun studie. Voor studenten van buiten de EU/EVA moet een werkgever een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen.

Van alle motieven voor migratie komt **asiel** het minst voor. Alleen mensen van buiten de EU/EVA vragen asiel aan. In 2022 ging het om bijna 28.000 mensen. Ruim een derde van hen is jonger dan 18 jaar. Een asielzoeker mag in Nederland werken wanneer diens asielaanvraag zes maanden of langer in behandeling is. De werkgever moet wel een Tewerkstellingsvergunning (TWV) bij UWV aanvragen. Hier wordt nog weinig gebruik van gemaakt. In 2021 is na een jaar slechts 6% van de asielmigranten van 15 tot 75 jaar aan het werk. Asielzoekers blijven, als ze een verblijfsstatus krijgen en 'statushouders' worden, wel veel langer in Nederland dan mensen die voor werk of studie komen (meer over statushouders in hoofdstuk 4).

Tot slot is er nog een groep van ruim 36.000 mensen die om een **overige of onbekende reden** naar Nederland komen. Dat zijn hoofdzakelijk mensen uit de EU/EVA.

Tussen 2017 en 2022 nam het aantal arbeidsmigranten veel sterker toe dan migranten die met een ander motief naar Nederland kwamen (met uitzondering van Oekraïners die onder de tijdelijke bescherming vallen). Dat geldt zowel voor mensen van binnen als van buiten de EU/EVA. Waarschijnlijk hangt dat samen met de personeelstekorten. Ook het CPB constateert dat migratie samenhangt met de economische conjunctuur: gaat het economisch goed, dan komen er meer migranten, gaat het economisch slechter, dan komen er minder. Deze migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen in bepaalde sectoren, maar dan is het wel van belang dat ze ook daadwerkelijk werk hebben.

Ook het aantal gezinsmigranten steeg sterk. De arbeidsdeelname is, met uitzondering van de arbeidsmigranten, laag voor alle groepen migranten. Tegelijkertijd zorgen extra migranten (inclusief gezinsmigranten) ook voor extra vraag naar goederen en diensten zoals zorg en onderwijs. Organisaties als het CPB en de Adviesraad voor migratie stellen dan ook dat *'meer migratie geen oplossing is voor demografische en economische uitdagingen'*.

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

Paragraaf 3.1 liet zien dat de groei van de beroepsbevolking de stijgende vraag naar arbeid niet bijhoudt. Dit komt vooral door de sterke economische groei in 2017, 2018 en 2019 en in 2021 en 2022 (zie ook paragraaf 1.1). Het aantal vacatures steeg daardoor flink. Er zijn ook nog andere oorzaken die bijdragen aan de huidige krapte.

In Nederland werken relatief veel mensen, maar de werkweken zijn kort

In Nederland is de arbeidsparticipatie zeer hoog. (zie ook hoofdstuk 4). Volgens het CPB heeft Nederland met meer dan 76% zelfs de hoogste bruto arbeidsparticipatie van alle EU-landen. De bruto participatie is het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking van 15 tot 75 jaar. De arbeidsparticipatie in Nederland steeg de afgelopen decennia sterk, maar het groeitempo nam de afgelopen jaren wel af. Het ligt dan ook niet voor de hand dat de participatie de komende jaren nog sterk doorstijgt. Er blijft namelijk een steeds kleiner wordend deel van de bevolking over om structureel te participeren op de arbeidsmarkt.

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

De arbeidsparticipatie van 60-plussers steeg de afgelopen tien jaar flink. Een groep die nu nog relatief weinig werkt, zijn de mensen van 67 jaar en ouder. Zij zijn veelal met pensioen. Het aantal mensen dat ná deze leeftijd doorwerkt kan toenemen. Een indicatie daarvoor is, volgens onderzoek van ABN AMRO uit 2024, dat het aantal werkende 67-plussers (doorwerkers) in tien jaar tijd al verdubbelde naar 236.000 in 2023. Veel 67-plussers werken parttime. Toch kan uitbreiding van deze groep helpen om de krapte te verminderen (zie hoofdstuk 5).

Dat er veel potentie zit in de groep 67-plussers bleek ook al uit eerder onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden om langer door te blijven werken zijn keuzevrijheid in het aantal te werken uren en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan voor het bereiken van de pensioenleeftijd een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevenden dat ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan om vroegtijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en samen na te denken over langer doorwerken. Mogelijk willen doorwerkers een (beperkt) aantal taken behouden of willen ze een meer coachende en adviserende rol voor een aantal dagen in de week.

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

Volgens het CBS werkten in Nederland in het eerste kwartaal van 2024 4,7 miljoen mensen in deeltijd. Van hen wilden 519.000 mensen meer uren werken en waren daarvoor ook beschikbaar. Dat is ongeveer 11% van alle mensen die in deeltijd werken. Dat lijkt veel, maar in het eerste kwartaal van 2014 wilden nog 840.000 mensen meer uren werken en waren daarvoor ook beschikbaar. Dat was toen ruim 23% van alle mensen die destijds in deeltijd werkten. In de afgelopen jaren daalde dus het aantal mensen dat meer uren wil werken. Tegelijkertijd zijn er ook mensen die niet méér, maar juist mínder uren willen werken.

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

De personeelstekorten in Midden-Gelderland houden de komende jaren aan, onder andere doordat veel mensen de arbeidsmarkt verlaten vanwege pensionering. Een manier om dit te compenseren, is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit is de toegevoegde waarde per gewerkt uur. Vergeleken met andere landen in de EU en zelfs de rest van de wereld, is de arbeidsproductiviteit in Nederland hoog. In 2021 stond Nederland wereldwijd op de 11e plaats. Het is wel zo dat de arbeidsproductiviteit de afgelopen decennia steeds minder hard groeit. In de jaren '90 nam het nog toe met gemiddeld 1,5% per jaar, sinds 2010 is dit ongeveer 0,5% per jaar en in 2023 daalde de arbeidsproductiviteit zelfs met 1,3%. De grootste bijdrage aan de totale economische groei kwam daarmee in de afgelopen periode van extra inzet van arbeid en niet van de productiviteitsgroei. Ook in internationaal perspectief ligt de *groei* van de productiviteit in Nederland al jaren lager dan in veel andere OESO-landen.

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lage groei arbeidsproductiviteit

Wat de exacte oorzaken zijn van de achterblijvende groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland is onduidelijk. Verschillende verklaringen zijn mogelijk. Zo blijkt uit onderzoek dat zelfstandigen minder productief zijn dan grotere bedrijven. De afgelopen jaren steeg het aantal zelfstandigen sterk.

Verder daalde de arbeidsproductiviteitsgroei in sommige sectoren. In de delfstoffenwinning is zelfs sprake van krimp van de arbeidsproductiviteit. Dat hangt dit samen met het besluit om de gaswinning in Groningen terug te draaien en die uiteindelijk helemaal te stoppen. De arbeidsproductiviteit in de financiële dienstverlening is weliswaar zeer hoog, maar neemt maar heel weinig toe. Vermoedelijk heet dat te maken met meer striktere regelgeving voor deze sector, die na de financiële crisis van 2008/2009 is ingevoerd. Voor andere sectoren blijft het speculeren wat de oorzaken zijn van de kleinere groei van de arbeidsproductiviteit.

Daarnaast verschuift werkgelegenheidsaandeel van hoogproductieve sectoren naar laagproductieve sectoren. Hierdoor daalt de groei van de arbeidsproductiviteit. Zo steeg de werkgelegenheid in Nederland sterk in laagproductieve sectoren als horeca, zorg, kunst, cultuur en recreatie en vooral in de overige zakelijke dienstverlening (waaronder uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en beveiliging). Tegelijk daalde het aandeel in de werkgelegenheid van sectoren met een bovengemiddelde arbeidsproductiviteit, zoals telecommunicatie, chemie, groothandel en financiële dienstverlening.

Een andere mogelijke verklaring is de afname in economische dynamiek. In dat verband worden ook bedrijven genoemd die verlies leiden of nauwelijks winst maken, maar hun activiteiten blijven voortzetten. Zij zijn minder productief dan gezonde bedrijven en investeren minder. Ook afnemende publieke investeringen in onderwijs en onderzoek spelen een rol. Juist onderwijs en onderzoek dragen in belangrijke mate bij aan de groei van de arbeidsproductiviteit.

Bron: ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#). ESB (2024), [Productiviteitsmisère staat niet los van lonen en flexibel werk](#). CBS (2022), [De productiviteitsparadox vanuit Nederlands perspectief](#). CBS (2019). [Lagere productiviteit door groei zelfstandigen](#).

De vergrijzing van het personeelsbestand waardoor de komende jaren mensen de arbeidsmarkt verlaten zal flinke invloed hebben op de krapte op de arbeidsmarkt. Dat maakt het noodzakelijk om de arbeidsproductiviteit te verhogen. In een aantal sectoren zal de vraag naar personeel daardoor aanhouden of zelfs toenemen.

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

Niet alleen de vergrijzing stelt de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland voor flinke uitdagingen. De zorg, het onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook de snelle ontwikkelingen in ICT en de digitalisering eisen andere kennis en vaardigheden van werknemers. Dat zorgt voor aanhoudende personeelstekorten in deze sectoren.



De personeelstekorten in de **zorg** worden steeds groter. Volgens de meest recente prognoses lopen de tekorten in zorg & welzijn landelijk op tot circa 230.000 personen in 2033. Dat komt deels doordat de bevolking van Nederland ouder wordt en de vraag naar zorg daardoor toeneemt. Daarnaast heeft de zorg te maken met een relatief oud werknemersbestand. Van alle werknemers in zorg & welzijn in Midden-Gelderland is maar liefst 14% (4.500 mensen) 60 jaar of ouder. Dit is meer dan gemiddeld in alle sectoren (12%). De knelpunten zijn in zorgberoepen het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meest op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 zorgt voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers.



Ook het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's is het moeilijk om basisschoolleraren te vinden, ook in Midden-Gelderland. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat de afgelopen jaren relatief veel leraren de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Midden-Gelderland is 14% van alle werknemers in het onderwijs 60 jaar of ouder. Er zijn onvoldoende jongere leerkrachten die van de PABO en de eerste- of tweedegraads lerarenopleidingen komen en in het onderwijs gaan werken. Dat probleem wordt nog verergerd doordat veel startende leraren en zij-instromers het onderwijs binnen enkele jaren weer verlaten.



Nederland staat voor grote veranderingen op **digitaal** gebied. Steeds meer zaken worden digitaal geregeld. Ook nieuwe technologieën zoals robots en AI zijn sterk in opkomst. Dit stimuleert de vraag naar mensen die deze ontwikkelingen mogelijk maken, waaronder data- en securityspecialisten en programmeurs. Er is landelijk en in Midden-Gelderland geen beroepsgroep waar de tekorten zo sterk zijn als in de ICT.

Veel vraag naar vaklieden in klimaatberoepen

In 2019 presenteerde het toenmalige kabinet het Klimaatakkoord. Dat akkoord bevat maatregelen voor verschillende sectoren om de uitstoot van broeikasgassen tegen te gaan. Bij het schrijven van Regio in Beeld zijn veel klimaatplannen uit het Hoofdlijnenakkoord van de PVV, VVD, NSC en BBB nog niet uitgewerkt. Wel is duidelijk dat Nederland zich zal houden aan bestaande afspraken zoals het Klimaatakkoord.



Er is veel vraag naar (nieuwe) **woningen**, waaraan nu niet kan worden voldaan. Dat komt onder andere door de hoge rente, sterk gestegen bouwkosten en stikstofproblematiek waardoor vergunningen soms niet worden afgegeven. Er is bovendien een groot tekort aan personeel in de bouw. In het nieuwe Hoofdlijnenakkoord staat de ambitie om de bouw van nieuwe woningen te versnellen naar 100.000 per jaar. Ook het aanpassen en **verduurzamen** van huidige woningen zorgt voor veel werk in de bouwsector. Denk daarbij aan het isoleren van woningen, het installeren van warmtepompen, zonneboilers en zonnepanelen en de aanleg van warmtenetten.



In het klimaatakkoord staat de ambitie om meer **schone stroom** op te wekken. Dat gebeurt onder andere in zonneweiden en windparken (op zee). De vraag naar elektriciteit groeit harder dan gedacht. De gasprijs steeg sterk door de oorlog in Oekraïne. Dat was een extra stimulans voor de overstap naar elektriciteit als energiedrager.



Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet het elektriciteitsnet dan ook uitgebreid én verzaamd worden. Het komt nu al voor dat het elektriciteitsnet geen capaciteit heeft voor nieuwbouw van woningen of bedrijfspannen. Voor al deze werkzaamheden is er veel vraag naar bouw personeel en diverse monteurs en installateurs. Bij de uitbreiding en verzwaring van elektriciteitsnetten zijn ook diverse ICT'ers nodig die (op afstand) systemen analyseren en beveiligen. Daarnaast zijn planologen, landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen nodig om woonwijken en windturbines zo goed mogelijk in te passen in het landschap.



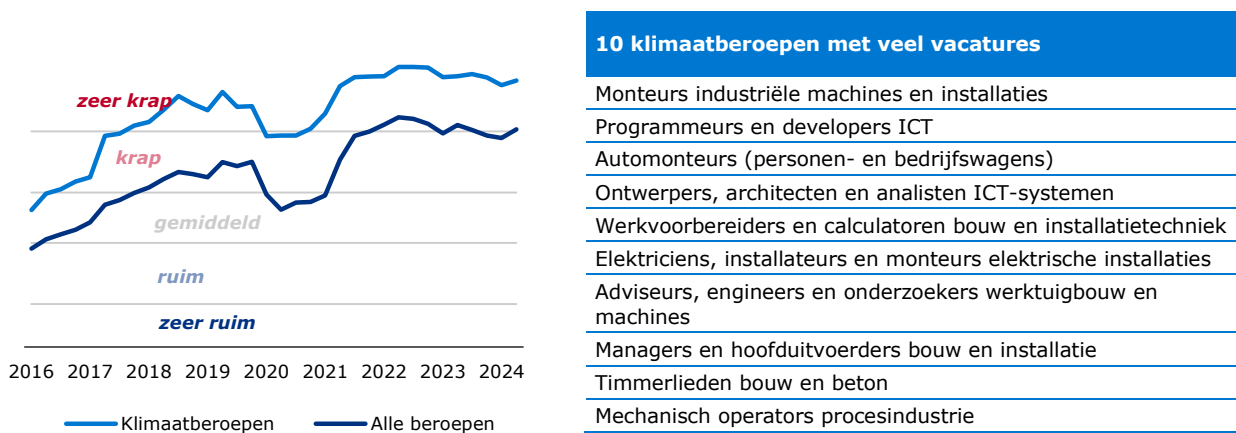
De **industrie** onderzoekt of het mogelijk is om met minder en/of andere grondstoffen te werken. Ook passen bedrijven soms andere technologieën toe en schakelen ze waar mogelijk over op andere energiedragers als waterstof of elektriciteit. Hiervoor moeten machines en installaties worden aangepast. Andere verduurzamingsmaatregelen zijn afvang, opslag en hergebruik van broeikasgassen, grondstoffen en materialen. In de industrie is vooral vraag naar mensen met kennis van procestechiek, werktuigbouw, elektro, ICT, kwaliteit en veiligheid.



Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO₂-uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO₂ uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk) reizen, vaker lopen, fietsen en reizen met het openbaar vervoer. Hiervoor zijn mensen nodig met kennis van procestechiek, werktuigbouw, elektro, automotive en ICT. Daarnaast worden er ook in de logistiek, commercie en ruimtelijke ordening specialisten gezocht.

Inmiddels staan in het tweede kwartaal van 2024 in Midden-Gelderland ruim 2.200 vacatures open voor klimaatberoepen. Welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden is niet bekend. Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd, zoals monteurs, elektriciens en analisten ICT-systemen. Dat kan tot conflicten op de huidige arbeidsmarkt leiden.

Afbeelding 3.5 Ontwikkeling spanningsindicator en klimaatberoepen met veel openstaande vacatures Midden-Gelderland, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2^e kwartaal 2023 t/m 1^e kwartaal 2024



Bron: UWV

Veel van de genoemde beroepen vragen om vaktechnische kennis, zowel op (v)mbo, hbo als op universitair niveau. Het zijn beroepen waar ook afgezien van de klimaatmaatregelen al veel vraag naar is. Al lange tijd is de arbeidsmarkt voor deze klimaatberoepen krap tot zeer krap (zie afbeelding 3.5 links). Er is namelijk ook afgezien van de klimaatmaatregelen, veel vraag naar deze vakmensen. Voor deze beroepen is de arbeidsmarkt nóg krappere dan gemiddeld voor alle beroepen. Veelgevraagde beroepen in de regio zijn bijvoorbeeld monteurs machines & installaties, programmeurs en developers ICT, automonteurs en ontwerpers, architecten en analisten van ICT-systemen (zie afbeelding 3.5 rechts).

Door de krapte is het lastig om in deze toenemende vraag naar vaklieden in klimaatberoepen te voorzien. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Hierbij denkt men over het algemeen eerst aan robotisering en automatisering van industriële of ICT-processen. Groei van de arbeidsproductiviteit kan echter ook bereikt worden door bijvoorbeeld administratieve processen te stroomlijnen.

Een andere aanpak is om personeel te werven dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen. Deze mensen kunnen vervolgens on-the-job het vak leren. Overheidsbeleid dat zich richt op het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, heeft volgens onderzoek van ESB een beperkt effect. Dat helpt zeker in enige mate om de 'mismatch' te verkleinen tussen het aanbod van gediplomeerden die de arbeidsmarkt betreden en de vraag naar personeel. Ook deze aanpak blijkt echter maar een deel van de oplossing voor de personeelstekorten op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig. Hoofdstuk 5 beschrijft nog meer oplossingen voor de arbeidstekorten. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Midden-Gelderland.

4. Het aanbod van werkzoekenden in Midden-Gelderland

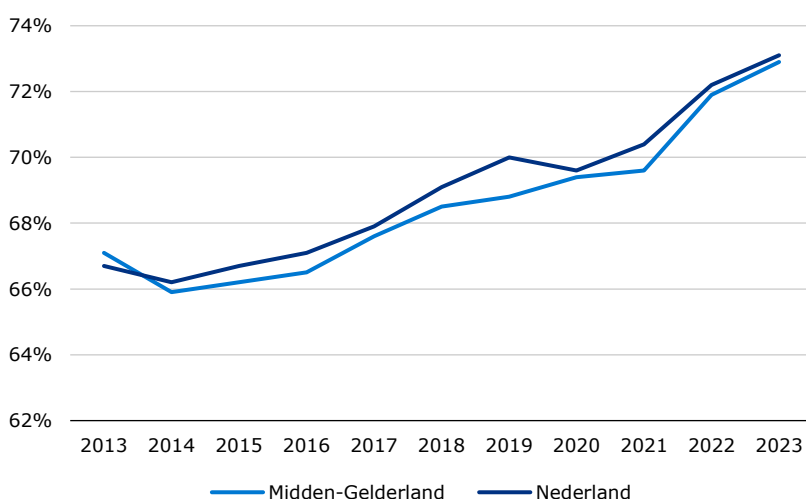
Sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, bouw en techniek kampen met grote en moeilijk op te lossen personeelstekorten. Tegelijkertijd zijn er mensen die moeilijk aan het werk komen. Alleen al daarom is het belangrijk dat iedereen die kan en wil werken actief kan deelnemen op de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland.

4.1. Steeds meer werkenden in Midden-Gelderland

De belangrijkste reden waarom werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures is een te gering aantal reacties. Bijna negen van de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures, noemen dat als oorzaak. Alle sectoren hebben hiermee te maken. Maar werkgevers in de zorg, horeca en het onderwijs hebben het vaakst last van te weinig sollicitanten die op hun vacatures reageren.

In de vorige hoofdstukken staat dat de groei van de beroepsbevolking de stijgende vraag naar personeel niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. En dat terwijl de meeste mensen al betaald werk hebben. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Midden-Gelderland en Nederland. De netto arbeidsparticipatie is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Die netto arbeidsparticipatie steeg de afgelopen tien jaar sterk van 67% tijdens het dieptepunt van de financiële crisis in 2014 naar 73% in 2023. Dat betekent dat bijna driekwart van de 304.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Midden-Gelderland werkt. Gemiddeld voor heel Nederland is de netto arbeidsparticipatie een fractie hoger.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Midden-Gelderland en Nederland
Midden-Gelderland en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Midden-Gelderland het sterkst is toegenomen bij mensen met ten hoogste een mbo-1 diploma, is de participatie van deze groepen nog steeds lager dan gemiddeld. Hbo'ers en academici werken het vaakst. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van hoge arbeidsdeelname. Van alle leeftijdsgroepen werken 25 tot 45-jarigen het vaakst. Van de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Voor hen is plezier in het werk belangrijk, evenals dat de mogelijkheid om zelf de werktijden te kunnen bepalen en de reden waarvoor een werkgever hen actief benadert om te blijven werken.

Ook van mensen met een migratieachtergrond is netto arbeidsparticipatie lager dan gemiddeld. Dat geldt, logischerwijs, niet voor arbeidsmigranten die juist naar Nederland komen om te werken. Vooral migranten die voor hun gezin naar Nederland komen en statushouders (asielzoekers waarvan de asielaanvraag is toegekend) hebben minder vaak een betaalde baan. De netto participatie van mensen die buiten Europa zijn geboren, is weliswaar toegenomen tot 68% in 2023, maar dat is nog steeds lager dan gemiddeld.

De lagere participatiegraad bij deze groepen inwoners biedt ruimte om hen wel actief te laten zijn op de arbeidsmarkt. Daarbij zijn wel ondersteunende acties nodig om hen naar die arbeidsmarkt te leiden.

Box 4.1. Werk vinden is voor statushouders een uitdaging

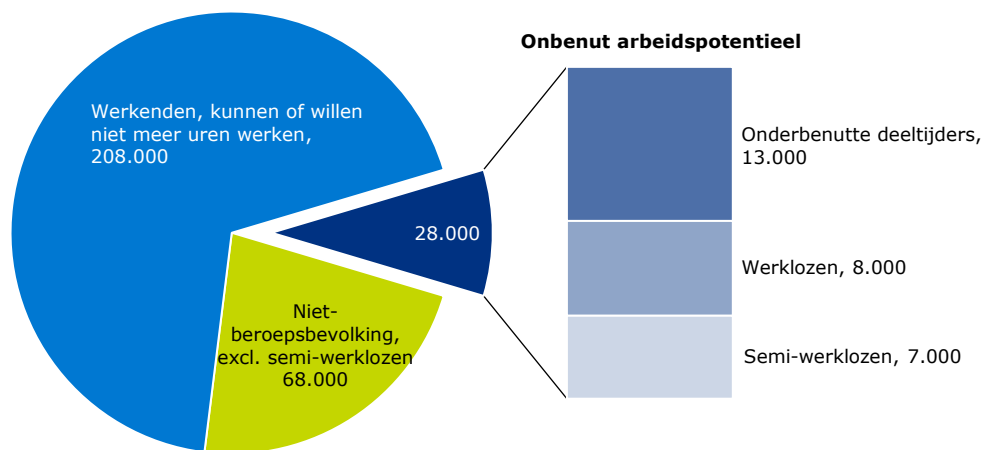
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te mogen werken. Werk vinden is voor hen echter wel een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen betaald werk. Dat is ruimschoots lager dan de netto arbeidsparticipatie in Nederland van 73%. Het aandeel statushouders met een baan neemt toe naarmate zij langer in Nederland wonen. Onderzoekers benadrukken het belang bij vrouwelijke statushouders van voorlichting, activering, empowerment en eigenaarschap bij toeleidingstrajecten. Statushouders hebben vaak belemmeringen, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, het niet kunnen aantonen van een beroepsopleiding of beroepsvaardigheden die onvoldoende aansluiten op de Nederlandse werkpraktijk. Zij hebben ook vaak een beperkt sociaal netwerk wat het moeilijk maakt om werk te vinden. Bovendien raken veel statushouders tijdens de lange asielprocedure vervreemd van de arbeidsmarkt.

Bron: CBS en Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019), [Op weg naar werk?](#)

4.2. Onbenut arbeidspotentieel in Midden-Gelderland sterk gedaald

Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel in Midden-Gelderland daalde de afgelopen tien jaar sterk, van 48.000 in 2013 naar 28.000 in 2023. Dat is een daling van ruim 42%. Dat zogenoemde 'onbenut arbeidspotentieel' of 'ongezien talent' bestond in 2023 uit 13.000 mensen die werken en meer uren zouden willen werken ('onderbenutte deeltijdwerkers'), 8.000 werklozen zonder werk die actief solliciteren en op korte termijn beschikbaar zijn voor werk, en 7.000 'semi-werklozen' (mensen zonder werk die óf actief solliciteren óf op korte termijn beschikbaar zijn voor werk). Zie afbeelding 4.2.

Afbeelding 4.2 Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar Midden-Gelderland, 2023



Bron: CBS

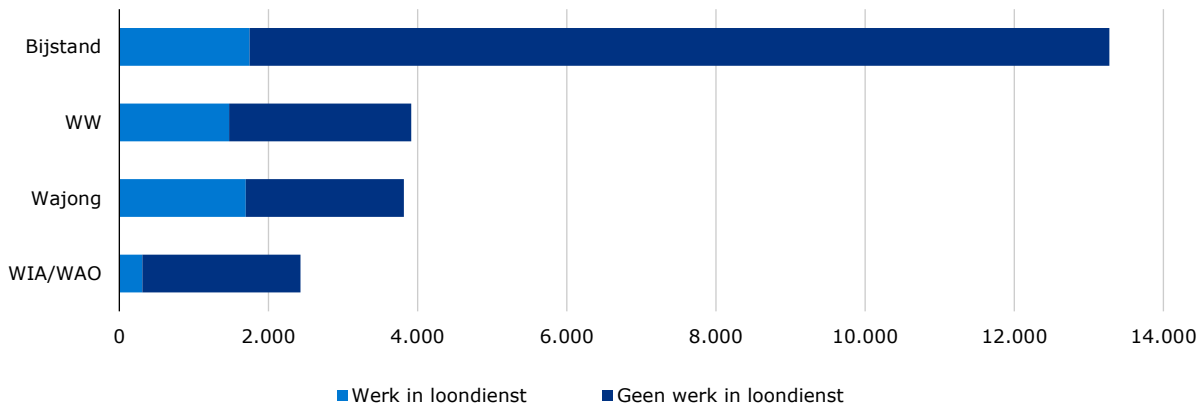
Van alle mensen die tot het 'onbenut arbeidspotentieel' worden gerekend, is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Van 2013 tot 2023 groeide economie voorspoedig, waardoor het aantal werkenden sterk toenam. De netto-arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen geregistreerde werkzoekenden bij UWV

In 2023 stond landelijk 17% van de mensen die deel uitmaken van het onbenut arbeidspotentieel bij UWV geregistreerd als werkzoekend (GWU). Het GWU bestaat op grond van uitkeringssituatie en dienstverlening uit diverse groepen. Tot de geregistreerde werkzoekenden bij UWV behoren mensen met een WW-, WIA/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet. Verder worden in het GWU ook mensen meegeteld die zich als werkzoekend hebben ingeschreven op [werk.nl](#). Dat zijn bijvoorbeeld mensen van wie het contract binnenkort afloopt en die alvast op zoek zijn naar werk.

Midden-Gelderland telt medio 2024 in totaal 25.860 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (13.280). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in dezelfde mate beschikbaar voor werk. Ruim een derde van de mensen met een WW- of Wajonguitkering heeft naast die aanvullende uitkering werk in loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreeerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst Midden-Gelderland, juni 2024



Bron: UWV

De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2024. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder werk in loondienst in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2024. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder werk in loondienst kunnen hierdoor (enigszins) afwijken.

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (44%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (13%) of WIA-WAO-uitkering (13%). Het hoge aandeel Wajongers met werk in loondienst komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven echter geregistreerd staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 56%.

Box 4.2. Geregistreeerde werkzoekenden met een arbeidsbeperking die werken in loondienst

Van de 3.820 geregistreeerde werkzoekenden in Midden-Gelderland die WIA/WAO-dienstverlening van UWV krijgen, heeft ongeveer 13% werk in loondienst. Dat zijn 300 mensen. Twee derde van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken vooral in zorg & welzijn en in mindere mate via een uitzendbureau, het onderwijs, de detailhandel of transport & logistiek.

Verder telt het GWU van Midden-Gelderland eind april 2024 ook 2.430 Wajongers met arbeidsvermogen, waarvan 1.700 werk in loondienst hebben. Dat is 44% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft van hen werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, zorg & welzijn, detailhandel, uitzendwezen en openbaar bestuur.

De [UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#) beschrijft de ontwikkelingen op landelijk niveau. De monitor geeft een beeld van de dynamiek van arbeidsparticipatie door deze te splitsen in aan het werk zijn, komen en blijven. Daarbij wordt ook gekeken naar achtergrondkenmerken van mensen met een arbeidsbeperking. Dit geeft inzicht in mogelijke knelpunten bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie.

UWV ondersteunt werkgevers bij het aannemen en in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van jobcoaches die mensen begeleiden of aanpassingen van de werkplek. De [Kennisalliantie Inclusie en Technologie](#) testte in acht pilots hoe mensen met een arbeidsbeperking met techniek ondersteund kunnen worden.

De grootste groep mensen binnen het GWU zijn mensen met een bijstandsuitkering. Veel bijstandsgerechtigden kampen met complexe problematiek en hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) geeft aan dat meer dan directe focus op uitstroom naar werk, een *life-first*-benadering nodig is. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om andere vormen van participatie in de samenleving, zoals vrijwilligerswerk.

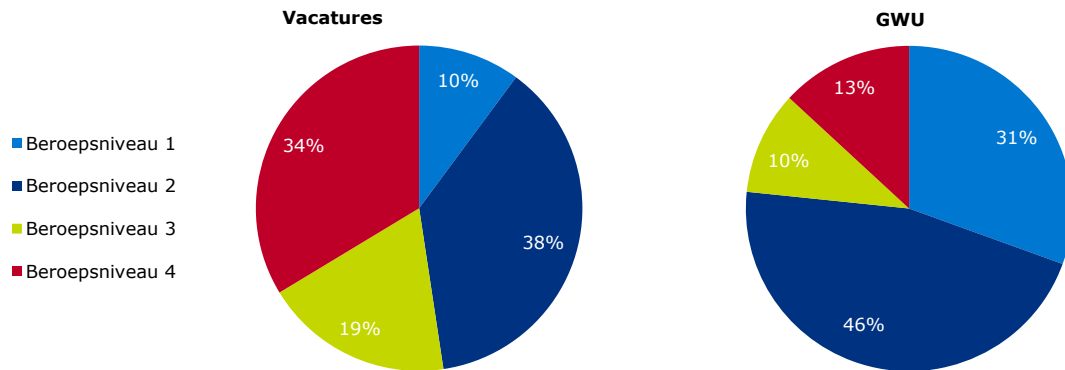
Het verloop van het aantal mensen met een **WW-uitkering** in het GWU hangt vooral samen met conjuncturele ontwikkelingen. In de Juninota 2024 verwacht UWV dat het aantal WW-uitkeringen in 2024 en 2025 jaarlijks met ongeveer 10% toeneemt. Dat komt door de lagere economische groei en de gematigde vooruitzichten. UWV verwacht ook dat het aantal WIA-uitkeringen geleidelijk stijgt.

Kwantitatief én kwalitatief passen niet alle vacatures goed bij werkzoekenden in Midden-Gelderland

Werkgevers ervaren niet alleen dat zij vacatures moeilijk kunnen vervullen omdat er te weinig mensen op die vacatures reageren, ook de kwaliteiten van de sollicitanten vormen een belemmering. Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures melden vaak dat sollicitanten over onvoldoende vaardigheden beschikken (59%) en/of dat hun vakkennis ontoereikend is (47%). Voor detailhandel, overige zakelijke diensten, horeca en groothandel blijkt ook de instelling en motivatie van sollicitanten voor het werk vaak een knelpunt (50% of meer). Er is dus niet alleen sprake van een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt.

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden hen bieden is aanzienlijk. Afbeelding 4.4 toont het verschil in beroepsniveau van de vacatures en geregistreerde werkzoekenden in Midden-Gelderland. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is met 10% slechts zeer beperkt. Van de geregistreerd werkzoekenden staat maar liefst 31% ingeschreven voor een beroep op dat niveau. Vooral mensen met een bijstands- of Wajonguitkering staan ingeschreven voor een beroep op beroepsniveau 1. Het kleine percentage van de vacatures op beroepsniveau 1 beperkt de mogelijkheden voor een groot deel van de mensen met een Wajong- of bijstandsuitkering. Het beroepsniveau van de mensen met een WW-uitkering of van hen die alleen een cv op werk.nl hebben, komt meer overeen met de beroepsniveaus van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau Midden-Gelderland, eerste kwartaal 2024 (vacatures) en maart 2024 (GWU)



Bron: UWV

Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

Opvallend is dat in Midden-Gelderland op beroepsniveau 1 geen verschil is tussen concrete beroepen in de top 5 van meest voorkomende vacatures en de top 5 van meest voorkomende beroepen van werkzoekenden. Veel gevraagde beroepen in vacatures en veel voorkomende beroepen van werkzoekenden op niveau 1 zijn: schoonmaker, magazijnmedewerker of productiemedewerker. Blijkbaar spelen dan ook andere belemmeringen een rol, zoals ondersteuningsbehoefte, tijdstippen waarop iemand kan werken etc.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Midden-Gelderland. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om monteurs industriële machines en installaties, medewerkers klantenservice of verzorgenden-IG. Werkzoekenden die werk op beroepsniveau 2 zoeken, zijn vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunend secretariael medewerker, receptionist of financieel-administratief medewerker. Op dit beroepsniveau maakt alleen medewerker bediening horeca deel uit van zowel de top 5 van meest voorkomende beroepen als de top 5 van meest gezochte banen door werkzoekenden.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Midden-Gelderland. In zowel de top 5 van meest voorkomende beroepen als de top 5 van meest gezochte banen door werkzoekenden staan de beroepen van ICT-servicedeskmedewerker, activiteitenbegeleider, directiesecretaresse en projectassistenten.

Op beroepsniveau 4 komen organisatieadviseurs en managers sales & marketing voor in de regionale toptellingen van meest voorkomende vacatures en meest voorkomende beroepen van inschrijving. Werkgevers vragen op beroepsniveau 4 ook naar controllers, auditors en compliance officers; ontwerpers, architecten en analisten van ICT-systemen en naar adviseurs en engineers werktuigbouw en machines, waarvoor minder werkzoekenden staan ingeschreven.

4.4. Minder dan de helft werkzoekenden Midden-Gelderland heeft kansrijk beroep

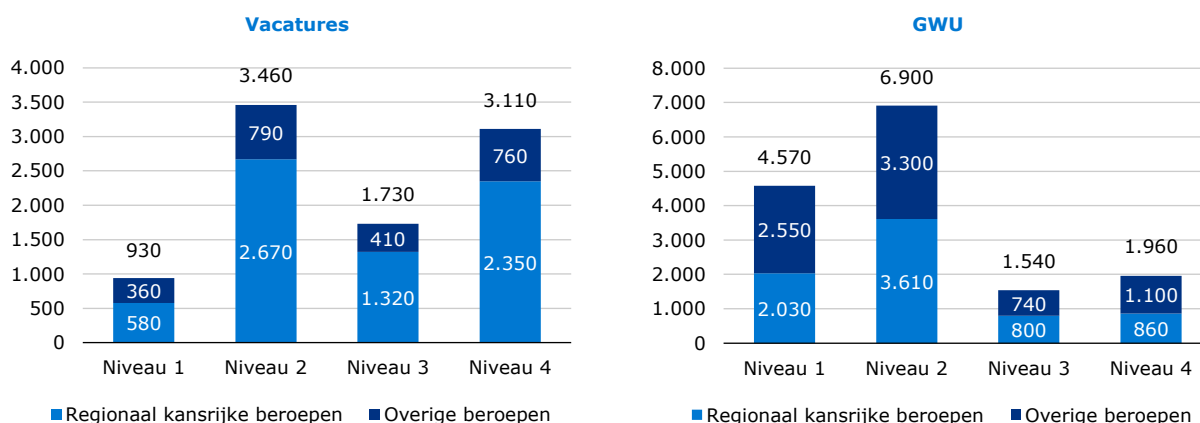
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten op van beroepen die voor werkzoekenden kansrijk zijn. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, vinden naar verwachting relatief snel een baan vinden. Omgekeerd kunnen werkgevers meer actie ondernemen om hun vacatures voor deze beroepen te kunnen vervullen.

In Midden-Gelderland stonden in het eerste kwartaal 2024 9.200 vacatures open. Bij ongeveer driekwart van de vacatures ging het om een beroep dat regionaal kansrijk is (zie afbeelding 4.5). Van de geregistreerde werkzoekenden zonder werk in loondienst stond minder dan de helft ingeschreven met een kansrijk beroep.

Op alle beroepsniveaus overstijgt het aantal vacatures voor een kansrijk beroep het aantal geregistreerde werkzoekenden. Dat betekent dat het voor werkgevers moeilijk is om personeel te vinden.

Afbeelding 4.5 Openstaande vacatures (links) en GWU zonder werk in loondienst (rechts) naar kansrijk beroep en niveau

Midden-Gelderland, eerste kwartaal 2024 (links) en maart 2024 (rechts)



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetst een beeld van het aanbod van werkzoekenden in Midden-Gelderland. De arbeidsparticipatie is sterk gestegen en het onbenut arbeidspotentieel is in tien jaar tijd met 40% gedaald. Het aanbod van geregistreerde werkzoekenden sluit echter onvoldoende aan op de vraag van werkgevers. Het is daarom belangrijk om op verschillende manieren te kijken op welke manier deze werkzoekenden een passende werkplek kunnen krijgen. Omdat het aanbod van werkzoekenden in omvang onvoldoende is om aan de vraag van werkgevers te voldoen, is het ook belangrijk om te onderzoeken hoe meer werk gedaan kan worden met minder mensen. Het volgende hoofdstuk gaat daar op in.

Bakker Hilvers: een goed voorbeeld van een succesvolle, sociale ondernemer

Uit onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt dat 10% van de 665 onderzochte bedrijven draagvlak creëert voor inclusie. Minder dan de helft van deze bedrijven zet het draagvlak vervolgens daadwerkelijk om in uitgevoerde plannen. Het is belangrijk dat bedrijven hun ervaring delen. Een goed voorbeeld in Midden-Gelderland is Bakker Hilvers. In de beschutte bakkerijen in Arnhem en in Velp werken ook mensen die meer begeleiding nodig hebben. Wilma Hilvers begeleidt als interne jobcoach medewerkers in de bakkerij op de werkvloer. Met name medewerkers voor wie het werken een grote uitdaging is en die wat extra steun kunnen gebruiken.

In eerste instantie worden de kwaliteiten en aandachtspunten van de werknemer in kaart gebracht en zal er gekeken worden onder welke omstandigheden de werknemer het best tot zijn recht komt en welke taken het beste aansluiten. Vervolgens wordt de begeleidingsnoodzaak in kaart gebracht en zal er, indien noodzakelijk, aan de werknemersvaardigheden gewerkt worden. De intensiteit van de begeleiding en de hoogte van de arbeidsprestatie van de werknemer bepalen welke voorzieningen er ingezet gaan worden. Denk hierbij aan loondispensatie/loonkostensubsidie, beschermt werk, indicatie banenafpraak. Jobcoaching en andere voorzieningen.

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

Zoals in vorige hoofdstukken aan de orde is gekomen, houdt de krapte op de arbeidsmarkt naar verwachting aan. Er zijn dan ook oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Omdat geen enkele oplossing de problemen van de personeelstekorten volledig kan oplossen, is het belangrijk is om de problematiek op meerdere manieren aan te pakken. Hoe kan het aanbod van werkzoekenden dat wél beschikbaar is een passende plek krijgen? Hoe kan het werk op een dusdanige manier worden ingericht zodat extra personeel niet nodig is? Hoe kunnen werkenden van waarde zijn tot aan hun pensioen? Zowel overheden, sociale partners in de regio en natuurlijk ook individuele werkgevers zelf zullen hier naar moeten kijken. In dit hoofdstuk worden verschillende inzichten geboden, waarbij wordt ingegaan op enkele sectoren die voor Midden-Gelderland relevant zijn.

5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

De vraag naar personeel overstijgt het aanbod. Economische groei moet dus voor een belangrijk deel komen uit groei van de arbeidsproductiviteit. Meer doen met hetzelfde aantal mensen: werkgevers kunnen meer inzetten op technologie, het werkproces efficiënter inrichten, of hun medewerkers scholen om op die manier de arbeidsproductiviteit te verhogen. Hier zijn wel vaak investeringen voor nodig en niet elke werkgever heeft hiervoor voldoende middelen. Samenwerking tussen werkgevers in de regio of binnen een sector, bijvoorbeeld in brancheverenigingen, kan een dergelijke investering soms wel haalbaar maken. Daarnaast is ook een plezierige en veilige **werkomgeving**, met daaraan gekoppeld goede arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor de productiviteit van medewerkers. Deze laatste factoren zijn ook belangrijk om personeel te werven en te behouden.

Meer uren werken

Als mensen meer uren werken, kan met hetzelfde aantal mensen meer werk worden verzet. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid daarmee vergroten. Uit een eerdere analyse van UWV (2020) blijkt meer uren werken echter niet altijd voor de hand te liggen. De mogelijkheid tot uitbereiding van uren kan per beroep verschillen. In tekortberoepen in de techniek en ICT wordt al veel fulltime gewerkt. Onder schoonmakers, sportinstructeurs, keukenhulpen, vuilnisophalers en taxichauffeurs is er nog een deel van de parttimers dat meer uren wil werken.

Het **bespreekbaar maken** van wensen en mogelijkheden om meer uren te werken veel opleveren. Zo 'loont' het extra uren werken misschien wel meer dan van tevoren door werknemers wordt gedacht (ESB, 2023). Werknemers weten dan bijvoorbeeld niet goed wat meer werken voor hen oplevert, maar ze zijn ook huiverig voor ongunstige roosters. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de thuiszorg of de schoonmaak. Dan is het de uitdaging om het werk zó te organiseren dat er langere diensten mogelijk zijn. Bovendien wordt door het aantal uren uit te breiden het werk aantrekkelijker voor (sommige) werkzoekenden. Volgens UWV kunnen combinatiebanen in dit geval uitkomst bieden.

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

Overheden en werkgevers alleen kunnen de arbeidsmarkt niet in balans brengen. Mensen die willen en kunnen werken dragen hier ook aan bij. De skills en vaardigheden die gevraagd worden op de arbeidsmarkt veranderen en worden complexer. Er verdwijnen beroepen en er komen nieuwe bij of beroepen veranderen. Werkzoekenden en werkenden moeten in zichzelf blijven investeren om aansluiting te houden. Tegenwoordig stimuleren werkgevers de ontwikkeling van hun medewerkers steeds meer. Voor het MKB is er subsidie beschikbaar voor het aanmoedigen van leren en ontwikkelen binnen de organisatie (**SLIM-subsidie**).

Overheden en sociale partners kunnen werklozen stimuleren en faciliteren om (opnieuw) aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Ook voor deze groep – met name voor degene van middelbare leeftijd en ouder – zijn er uitdagingen, zoals het inkomensverlies wanneer een studie gevolgd moet worden voor een kansrijk beroep. Een leerwerktraject kan daarom interessant zijn.

Focus op behoud van personeel

Volgens onderzoek van UWV blijkt dat werkgevers het vaakst inzetten op behoud van personeel als maatregel om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken (76%). En dat is niet zonder reden. Op een krappe arbeidsmarkt waar voor werknemers de kansen goed en de risico's laag zijn, wisselen werkenden vaker van baan dan op een ruime arbeidsmarkt wanneer de kansen op ander werk slechter zijn. Een derde van de werkgevers ervaart uitstroom van personeel als een probleem. Ruim de helft van deze werkgevers geeft aan dat het moeilijk is om personeel te behouden omdat werknemers elders een betere financiële beloning kunnen krijgen. Volgens ruim vier op de tien werkgevers kan personeel bij andere werkgevers interessanter werk doen. Een derde geeft aan dat andere organisaties betere secundaire arbeidsvoorwaarden hebben. Bijna een derde van de werkgevers zegt dat andere organisaties betere carrièrekansen of doorgroei mogelijkheden bieden.

Er zijn verschillende manieren waarop een werkgever personeel kan behouden. Binden en boeien van personeel begint al bij de aanstelling: een goed doordacht onboardingstraject is belangrijk om medewerkers te binden aan de organisatie en zo te voorkomen dat zij vroegtijdig weer vertrekken. Uit een enquête van UWV onder werkgevers blijkt dat één op de vijf werkgevers het inwerk- of begeleidingstraject verbetert om personeelsuitstroom te voorkomen. Door leren en ontwikkelen te stimuleren en te faciliteren blijft het werk leuk en uitdagend en kunnen medewerkers beter omgaan met veranderingen. Het is bovendien belangrijk om **carrièreperspectief** te bieden, vooral voor jongere generaties. Daarvoor kan ook gekeken worden naar een andere functie binnen de eigen organisatie om toch personeel te behouden.

Inzet doorwerkers (AOW'ers) faciliteren: arbeidspotentieel in een vergrijzende samenleving

Meer en meer lijkt er zich een nieuwe doelgroep aan te dienen om de personeelsschaarste tegen te gaan: mensen die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan het werk blijven (zie paragraaf 3.4). En die groep wordt groter. Verwacht wordt dat de komende jaren een relatief grote groep werkenden met pensioen gaat. Het potentieel aan doorwerkers wordt daardoor ook groter. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld denken aan de inzet van doorwerkers in tekortrichtingen of als er specifieke kwaliteiten verloren dreigen te gaan. Ook kunnen doorwerkers hun kennis overdragen aan jongere generaties. Behalve eigen werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt te laten doorwerken, kan een werkgever ook bij de werving van nieuw personeel openstaan voor doorwerkers. Tegelijkertijd is het voor werknemers in sommige beroepen een uitdaging om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te halen, laat staan dat zij daarna nog blijven doorwerken. Dat geldt bijvoorbeeld voor beroepen met een zware fysieke of mentale belasting, zoals stratenmaker of politieagent. Werkgever en werknemer zullen in dit geval veel eerder samen moeten nadenken over en op zoek gaan naar passend werk waardoor iemand fit en gezond kan blijven werken tot aan het pensioen.

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

Er zijn steeds meer bemiddelingsbureaus die zich richten op gepensioneerden. [Uitzendbureau Oudstanding](#) zet ouderen op de kaart als potentiële werknemers. Zij plaatsen oudere werknemers op de arbeidsmarkt. *'Zij brengen veel ervaring met zich mee, zijn gemotiveerd en kunnen voor een goede balans zorgen op de werkvloer.'* Voor werkgevers zijn er behalve de extra inzet van AOW'ers nog andere voordelen. Zo hoeft bij ziekte het loon maar 6 weken doorbetaald te worden in plaats van 104 weken. De werkgever hoeft geen premies te betalen voor de werknemersverzekeringen, de AOW of pensioen. Evenmin hoeft de werkgever een transitievergoeding te betalen bij het einde van het dienstverband.

[TommyTomato](#) bezorgt vegetarische lunches op ruim 200 basisscholen. Dat doen zij met onder andere 50 gepensioneerden die deze lunch bezorgen. Werken met gepensioneerden paste goed in het idee om contact te leggen met de kinderen in de klas. *'Ik ben ervan overtuigd dat ouderen een belangrijk deel van de oplossing voor de krapte vormen. Zeker in banen waar routine en ervaring belangrijker zijn dan snelheid en moderne techniek.'*

Inzet van statushouders

Vluchtelingen met een verblijfsstatus (statushouders) mogen werken in Nederland, maar werk vinden en aan het werk blijven is voor hen een grote uitdaging (zie paragraaf 4.1). Hier is dus nog veel winst te behalen. Door het werven van statushouders lukt het werkgevers om alsnog vacatures te vervullen. Voor statushouders biedt werk de mogelijkheid om mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Handvatten voor de inzet van statushouders

- Het COA biedt een [gids](#) aan voor werkgevers over het aannemen van statushouders en hoe met hen in contact te komen. Zo is het mogelijk advies te krijgen via het [WerkgeversServicepunt](#).
- Er is een [subsidieregeling](#) van het ministerie van SZW beschikbaar voor de ondersteuning van werkgevers bij de inzet van statushouders.
- Ook is er een [handreiking](#) beschikbaar voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer.

5.2. Oplossingsrichtingen voor bouw, industrie en zorg

In regio Midden-Gelderland is de bouw niet de grootste sector, maar wel een hele belangrijke om de woningbouw en energietransitie te realiseren. Groter is de industrie, ondanks het groeiend belang van de dienstensector nog steeds een belangrijke motor van de economie en arbeidsmarkt. Tot slot is de zorg de grootste sector. En door de zogenoemde 'dubbele vergrijzing' een sector waar de aanpak van personeelstekorten zeer belangrijk is. Daarom beschrijft dit hoofdstuk welke oplossingen er mogelijk zijn om personeelstekorten in deze drie sectoren aan te pakken. Het gaat om oplossingen die al worden toegepast door werkgevers, of oplossingen waar nog veel winst voor de sector te behalen valt.

Bouw

In de bouwsector zal de grote vraag naar personeel aanhouden, ondanks beperkte hoeveelheid woningen die in de praktijk gebouwd kunnen worden. Onderhoud en verbouw van bestaande gebouwen levert namelijk veel werk op, net als het verduurzamen van bestaande bebouwing en werkzaamheden in het kader van de energietransitie. Daardoor is het lastig voor bouwbedrijven om aan personeel te komen. Uit een enquête van UWV onder werkgevers blijkt zelfs dat werkgevers in de bouw het vaakst moeilijk vervulbare vacatures hebben (65% van de ontstane vacatures). Meer dan in andere sectoren moeten werkgevers in de bouw arbeidskrachten aannemen die niet aan alle eisen en wensen voldoen. Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) en UWV doen de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt zich voor bij elektrotechnisch personeel en Uitvoerend Technisch Administratief- beroepen (UTA-beroepen) zoals werkvoorbereiders, tekenaars en calculatoren. Zij-instroom blijft belangrijk, maar ook aandacht voor vitaliteit en ontwikkelmogelijkheden van het personeel helpt om personeel te behouden en uitstroom te voorkomen. Deze oplossingen worden nader toegelicht voor de bouwsector.



Zij-instroom door middel van een leerwerktraject

Mensen zelf opleiden is een manier om op een krappe arbeidsmarkt aan gekwalificeerd personeel te komen. Dat kan door middel van een [leerwerktraject](#). Selectie vindt plaats op basis van vaardigheden en motivatie, in plaats van opleiding en ervaring. Door deze benadering maken mensen makkelijker de overstap vanuit andere sectoren en beroepen. Werkgevers in de bouw kunnen dergelijke trajecten in de bouw samen met UWV en branchegerichte opleiders opzetten. Werkzoekenden worden (om)geschoold, vaak met baangarantie. Volgens UWV heeft 31% van de werkgevers in de bouw de afgelopen 2 jaar zij-instromers aangenomen. 27% van de werkgevers staat wel open voor deze aanpak, maar doet dit (nog) niet.

Leerwerktraject voor BIM modelleur, werkvoorbereider of calculator

Saxion Hogeschool, UWV en een aantal bedrijven werken samen om potentiële kandidaten in een leerwerktraject de basis mee te geven om te kunnen werken als BIM modelleur, calculator of werkvoorbereider in de bouw- en infrasector. Kandidaten komen in aanmerking als ze een mbo-4 of hbo werk- en denkniveau hebben. Tijdens de selectie worden kandidaten in een periode van 2 tot 8 weken getoetst en is het de bedoeling dat er een match met één van de aangesloten werkgevers tot stand komt. De kandidaat begint daarna in samenspraak met de werkgever aan één van de drie opleidingen waarbij de uitkering doorloopt en de kandidaat ontheffing van de sollicitatieplicht krijgt. Aansluitend volgt een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden. Het totale opleidingstraject neemt een jaar in beslag. Financiering van de opleiding komt door maatwerk tot stand.



Aandacht voor vitaliteit en gezondheid

Het is belangrijk dat medewerkers gezond en vitaal kunnen werken tot aan hun pensioen. Gerichte aandacht voor vitaliteit helpt om medewerkers inzetbaar te houden. Dat zit vaak in preventie: voorkomen dat mensen ziek of arbeidsongeschikt worden. Denk bijvoorbeeld aan aandacht voor het stoppen met roken of het verminderen van fysieke belasting op de bouwplaats. Maar vitaliteit is er vooral op gericht dat mensen goed in hun vel zitten. Als dat niet het geval is, gaat dat ten koste van de productiviteit en vallen zij vaker uit. Belangrijk is dat het gesprek met medewerkers gevoerd wordt. Hoe kan iemand op een gezonde en vitale manier inzetbaar zijn én blijven?

Persoonlijke aanpak bij bouwbedrijf Bruil

Bouwbedrijf Bruil, gespecialiseerd in beton, vergroot de weerbaarheid van het bedrijf door volop te investeren in het eigen personeel. Daarvoor hanteren zij een persoonlijke aanpak. *'Als mensen wankelen, moet je ze vasthouden totdat ze weer stevig staan'*. [Lees hier](#) verder.



Ontwikkelmogelijkheden bieden

Medewerkers in de bouw blijven langer inzetbaar door hen perspectief te bieden binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat werknemers zich bewust zijn van hun eigen loopbaanontwikkeling en dat er een leercultuur binnen het bedrijf ontstaat. Zo kunnen ervaren krachten in een nieuwe rol van leermeester treden. Jonge collega's nemen het fysieke werk over, waardoor ervaren krachten het werk langer vol kunnen houden en op een waardevolle manier tot aan het pensioen kunnen blijven werken. Volgens EIB verwacht bijna 40% van het bouwplaatspersoneel het werk op fysiek vlak niet vol te kunnen houden tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een van de manieren om daarop in te spelen is om vroegtijdig de mogelijkheden te verkennen om door te stromen naar een andere functie, bijvoorbeeld naar een ander beroep in de bouw.

Industrie

Werkgevers in de industrie ervaren bovengemiddeld vaak dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn omdat het specialistisch werk betreft en vakkennis van sollicitanten onvoldoende is. Werkgevers in de industrie die last hebben van de personeelstekorten, geven vaker dan werkgevers in andere sectoren aan dat zij vanwege de krapte meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering. Ook schakelen zij vaker een wervings- en selectiebureau of een headhunter in en maken ze vaker gebruik van uitzendkrachten en gedetacheerden. Ondanks de ervaren krapte geeft 16% van de werkgevers in de industrie aan dat zij de afgelopen twee jaar geen zij-instromer hebben aangenomen en hier ook niet voor open staan. Het gebrek aan **capaciteit** om **begeleiding** te bieden aan de zij-instromer vormt de grootste belemmering. Er zijn meerdere mogelijkheden om de personeelstekorten in de industrie desondanks toch te verkleinen, zoals:



Duurzame inzetbaarheid verhogen en fysieke belasting verminderen

In de industrie werken – op de sector zorg en welzijn na – de meeste 60-plussers (3.000 werknemers). In Midden-Gelderland gaat het om 15% van alle werkenden in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, denk aan ploegendiensten en fysieke werkzaamheden. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om werknemers tot aan het pensioen gezond en vitaal te laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakrotatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.



Inzet statushouders

Onder statushouders bevinden zich mensen met (enige) technische ervaring. Techniek Nederland ziet hierin arbeidspotentieel en heeft het werven en opleiden van statushouders opgenomen als uitgangspunten binnen het [Aanvalsplan Techniek](#). Eenvoudig is dat niet; het opleiden en inwerken van statushouders gaat niet vanzelf. Statushouders worstelen met de taal en hebben vaak nog geen woning. Daarnaast komt het voor dat ze een oorlogstrauma moeten verwerken. Begeleiding van deze groep is dan ook noodzakelijk. AOW'ers willen steeds vaker participeren op de arbeidsmarkt, vaak wel in een andere rol en onder andere voorwaarden. De rol van 'meester' in een leerling-gezel-meester structuur kan uitkomsten bieden om de capaciteit voor begeleiding aan nieuwkomers te vergoten.

Steeds meer [WerkgeversServicepunten](#) helpen mee in het organiseren van een meet & greet. Bijvoorbeeld in de vorm van een rondleiding in de productiehal.

Abdel nam technische kennis mee uit zijn thuisland Syrië

Toen Abdel in Syrië in militaire dienst moest, besloot hij te vluchten. Na een lange tocht kwam hij aan in Nederland. Waar Abdel bij andere bedrijven vaak niet de kans kreeg om zijn droom waar te maken, geeft Paul van ToekomstGroep afdeling Techniek hem alles wat hij nodig heeft. *'Ik kon alleen maar Arabisch praten, nu werk ik bij een Nederlands bedrijf. Ik heb een hoop geleerd. Je moet het gewoon doen.'*

Lees [hier meer over de route](#) die Abdel doorliep om te komen waar hij nu is.

Zorg

Werkgevers in de zorg hebben, na het onderwijs, het vaakst in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Er komen maar weinig reacties op vacatures en als er een reactie is, sluit de opleiding van de sollicitant meestal niet aan op de functie. Een gevolg daarvan is bijvoorbeeld dat er vaker zzp'ers ingehuurd worden. Volgens een enquête van UWV bij werkgevers staan veel werkgevers in de zorg open voor zij-instromers. Maar voor beroepen als fysiotherapeut, verpleegkundige of psycholoog is het ontbreken van een diploma de grootste belemmering om een plek te bieden aan een zij-instromer. Werkzaamheden uitvoeren tijdens een opleiding is vaak lastig in de zorg omdat voor veel beroepen kwalificatie-eisen gelden. Dat is een van de redenen waarom bijna zes op de tien werkgevers die zij-instromers willen aannemen als voorwaarde stellen dat zij-instromers de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd volgen. Terwijl andere sectoren (bijvoorbeeld in de bouw) daar coulanter in zijn en werknemers vaker een opleiding tijdens werktijd kunnen volgen. Behalve het aannemen van zij-instromers zijn er nog andere mogelijkheden voor de zorg om personeel aan zich te **binden** of te **behouden**.



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel van hen de zorg verlaat) gaan over beperkte zeggenschap en autonomie en een scheve werk-privé balans. Daarom laat De Scharenborg Groep, een keten in de voetzorg, medisch pedicures over hun eigen agenda's beschikken. Medewerkers kunnen flexibel omgaan met hun eigen werkuren. Beleidscoördinator Veronique Loohuis: *'Hierdoor spelen we in op de behoeften van huidige medewerkers én genereren we tegelijkertijd nieuwe instroom als aantrekkelijke werkgever'*.



Ontlasten van tekortberoepen

Verschillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project 'Zorgrunners'. Zorgrunners zijn van studenten van niet-medische opleidingen die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden, waardoor zorgmedewerkers worden ontlast tijdens piekmomenten. Hiermee worden bijbanen gecreëerd in de zorg. Recruiter Stichting Zorgcentra Rivierenland: *'Natuurlijk is het project Zorgrunners een klein radartje in het grote geheel. Maar hoe klein een radartje ook is, je hebt het nodig om een machine goed te laten werken.'*

Inzet technologie

Technologieën kunnen in de zorg op verschillende wijze effect hebben, door bijvoorbeeld de zorgvraag te verminderen, zorgtaken efficiënter te laten uitvoeren of het beperken van randzaken. Met de [Remote Patiënt Management-zorgprogramma](#) (RPM) voor COPD- en hartpatiënten kan zorg op aanvraag worden uitgevoerd. In plaats van vaste, vooraf geplande consulten, los van de noodzaak voor een bezoek. [Smart Glasses](#) zorgen er voor dat een expert op afstand kan meekijken. En ouderenorganisatie Schakelring maakt gebruik van [koelkastthermometers](#) die de temperatuur van 178 koelkasten automatisch meten en registreren, waardoor medewerkers dit niet meer hoeven te doen. Het aanbod aan technologische mogelijkheden blijft in deze tijd vanzelfsprekend toenemen.



Combinatiebanen faciliteren

In de zorg wordt – op initiatief van zowel de werkgever als de werknemer – veel in deeltijd gewerkt. Tegelijkertijd bestaat het onbenut arbeidspotentieel voor het grootste deel uit onderbenutte deeltijders. Als meer uren werken niet mogelijk is in een zorgbaan, dan kan het combineren van twee banen uitkomst bieden. De banen kunnen in dezelfde of in verschillende sectoren zijn. Een extra baan (al dan niet bij een andere werkgever) biedt werknemers meestal meer inkomsten, meer afwisseling en meer uitdaging. Als er sprake is van twee werkgevers is het belangrijk is dat zij afspraken met elkaar maken over arbeidsrechtelijke en praktische zaken.

Verskillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

Het kabinet is van plan om de kinderopvangtoeslag stapsgewijs te verhogen. Daardoor kan de vraag naar kinderopvang toenemen. Daarvoor is meer personeel nodig, terwijl er momenteel al tekorten in de kinderopvang zijn. Op dit moment werken veel pedagogisch medewerkers parttime. Voor een deel van hen is dat een bewuste keuze. Eén op de vijf medewerkers in de dagopvang wil **meer uren werken**. In de buitenschoolse opvang (bso) gaat het zelfs om één op de drie medewerkers. Om de tekorten te verkleinen nam 68% van de werkgevers in de kinderopvang het initiatief om medewerkers meer uren te laten werken. [HPP](#) (Het Potentieel Pakken) is een sociale onderneming die begeleiding biedt aan organisaties in de kinderopvang bij grootschalige verandertrajecten rondom contractuitbreiding, roostering en financieel welzijn.

Daarnaast kunnen **combinatiebanen** een oplossing bieden. Die kunnen zorgen voor afwisseling in de werkzaamheden en voor meer inkomsten van de werknemer. Medewerkers in de kinderopvang combineren hun baan in de kinderopvang het vaakst met een baan in zorg en welzijn (21%) of detailhandel (22%).

Het [Ontwikkelpad kinderopvang](#) is een initiatief van brancheorganisaties in de kinderopvang en het ministerie van SZW. Het doel is om de instroom in de relatief nieuwe functie van **groepshulp** te vergroten. Een groepshulp ondersteunt de pedagogisch medewerkers op de groep, door het verrichten van algemeen verzorgende en licht huishoudelijke taken. Volgens het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt! is 63% van de organisaties bekend met de subsidieregeling om groepshulpen een Ontwikkelpad te bieden naar pedagogisch medewerker niveau 3 of 4. Dit is een voorbeeld van hoe zij-instroom mogelijk wordt gemaakt voor een functie met kwalificatie-eisen. In al meer dan 24 arbeidsmarktregio's worden startsessies georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met het Ontwikkelpad. Werkgevers kunnen zich bij het regionaal WerkgeversServicepunt melden om hierover geïnformeerd te worden. Samen met de betrokken mbo-instelling, het regionaal werkgeversservicepunt en de (toekomstige) groepshulp wordt een plan gemaakt om het traject te doorlopen.

Sinne Kinderopvang maakte samen met UWV en opleiders gebruik van het Ontwikkelpad.

[Lees hier](#) het volledige verhaal en de tips aan andere kinderopvangorganisaties die willen starten met het Ontwikkelpad.

Er zijn verschillende manieren om werkzoekenden en werkgevers elkaar beter te laten vinden en eventuele belemmeringen daarbij weg te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door te matchen op competenties of inzetten op om- of bijscholing. In [34 oplossingen voor personeelstekorten](#) staan 34 oplossingen uit de praktijk die werkgevers inzetten om personeelstekorten op te lossen. Omdat niet elke oplossing voor elke beroepsgroep even geschikt is, staan in [Oplossingen tekorten per beroepsgroep](#) van 14 beroepsgroepen wat daarvoor de meest geschikte oplossingen zijn.

Het volgende hoofdstuk beschrijft de uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland.

6. Uitdagingen voor Midden-Gelderland

6.1. Voortdurende krapte wordt landelijk en regionaal gevoeld

De afgelopen jaren stond Regio in Beeld grotendeels in het teken van de krapte op de arbeidsmarkt. Ook dit jaar weer. In Midden-Gelderland is er sinds 2018 sprake van een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt, waarbij de Corona-periode slechts een korte onderbreking was. De trend lijkt momenteel te zijn gestabiliseerd op het snijvlak van krap en zeer krap (zie ook paragraaf 2.3) en de verwachting is dat dit de komende jaren of zelfs decennia blijft voortduren.

In het regeerprogramma van het kabinet Schoof wordt hierover de noedklok geluid. Ten opzichte van het eerdere Hoofdlijnenakkoord is er zelfs een hoofdstuk toegevoegd specifiek over de arbeidsmarktcrapte. Op basis van de bevindingen van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 trekt het kabinet de conclusie dat *'de krapte bij ongewijzigd beleid hardnekkig zal zijn en langdurig een uitdaging zal vormen'*. Dit terwijl Nederland voor diverse ambitieuze opgaven staat, zoals uitvoering van klimaatregelingen en het oplossen van het woningtekort (Rijksoverheid, 2024, p. 125).

Ook in de arbeidsmarktregio's wordt al jaren de urgentie van de krapte op de arbeidsmarkt gevoeld. Bijna tien jaar geleden startten de Regionale Werkbedrijven. Deze waren aanvankelijk opgericht om de resultaten ten aanzien van de banenafpraak te stimuleren. Hoe bewegen we werkgevers om, in een ruime arbeidsmarkt, ook plek te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking? Naar mate de economische situatie veranderde, veranderden ook de agenda's van de Regionale Werkbedrijven. Het werd door de arbeidsmarktpartners gebruikt om bredere arbeidsmarkt-vraagstukken te bespreken, zoals het personeelstekort en de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Gezien de herkomst van deze overlegtafels werd de centrale vraag: hoe maken we gebruik van de oplevende economie om ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen?

Aanvankelijk leek de krappe arbeidsmarkt bij te dragen aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Echter, naar mate de krapte voortduurt, wordt het ook steeds lastiger om deze mensen de juiste ondersteuning te bieden. Zoals in het eerste hoofdstuk al werd aangegeven, belemmeren de personeelstekorten, vanwege de daarmee gepaard gaande werkdruk, de kansen van werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte.

In Midden-Gelderland krijgen we ook steeds vaker van werkgevers terug dat zij minder capaciteit hebben om nieuwe werknemers uitgebreid te begeleiden. Ze vragen daarom aan de samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio om met hen mee te denken en te kijken wat er qua ondersteuning nog mogelijk is, bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaching of zogenaamde Harrie's.

Harrie: de ideale collega-werknemer

Harrie is de personificatie van een medewerker die binnen een bedrijf begeleiding op de werkvloer biedt aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Hiermee kunnen werkgevers hun werknemers met een arbeidsbeperking zelf begeleiden, zonder externe coaching.

Via het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland worden deze trainingen mogelijk gemaakt. In twee dagen worden medewerkers opgeleid tot Harrie. Verschillende bedrijven in deze arbeidsmarktregio hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in het opleiden van Harrie's. Eind 2023 werd de 500^e Harrie opgeleid in Midden-Gelderland. Een mooie mijlpaal!

6.2. Keuzes maken noodzakelijk

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt door de krappe arbeidsmarkt beperkt. De arbeidsmarktregio's staan daardoor op een belangrijk kruispunt. Gezien de beperkte capaciteit en middelen die de partijen in de arbeidsmarktregio's hebben, wordt de roep om keuzes maken, focus aanbrengen en een integrale aanpak steeds sterker. Mede door diverse incidentele financiële regelingen en versnipperde verantwoordelijkheden is er de afgelopen jaren een wildgroei aan projecten ontstaan. Hier moet lijn in komen. In Midden-Gelderland heeft het Regionaal Werkbedrijf het afgelopen jaar gewerkt aan een nieuwe visie en bijhorende ambities. Hiermee zijn gerichte keuzes gemaakt wat we wel en ook wat we niet gaan doen.

De arbeidsmarktregio kan het echter niet alleen. De focus van het Regionaal Werkbedrijf Midden-Gelderland is gericht op het versterken van de arbeidsmarktpositie van (werkende) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben en het ondersteunen van werkgevers die deze groep een plek willen bieden. Om deze kwetsbare groep werkzoekenden te laten floreren en werkgevers comfort te bieden als zij een werkplek aanbieden, moet het gehele ecosysteem van de arbeidsmarkt in balans zijn. Dit omvat ook elementen waar het Regionaal Werkbedrijf niet voor verantwoordelijk is.

Vanuit de Human Capital Agenda, ondergebracht bij The Economic Board Arnhem-Nijmegen, wordt de arbeidsmarkt vanuit een breder perspectief bekeken. Er wordt gewerkt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarbij vraag en aanbod goed op elkaar aansluiten, zodat de (economische) potentie van de regio Arnhem-Nijmegen beter wordt benut en maatschappelijke vraagstukken beter van een antwoord kunnen voorzien. Het activeren van onbenut arbeidspotentieel, waaronder de doelgroep van het Regionaal Werkbedrijf, is hier onderdeel van.

6.3. Gebruik het onbenut arbeidspotentieel...

In paragraaf 4.2 wordt stilgestaan bij onbenut arbeidspotentieel. In 2023 bestond deze groep uit 28.000 mensen in Midden-Gelderland. Een belangrijk deel van deze groep is overigens niet in beeld bij gemeenten en/of UWV. Slechts 17% staat als werkzoekend geregistreerd bij UWV. Veel mensen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben geen uitkering, omdat zij al aan het werk zijn (en meer uren willen werken) of omdat zij niet in aanmerking komen voor een uitkering.

De omschrijving 'activeren van onbenut arbeidspotentieel' doet vermoeden dat alleen het arbeidspotentieel alleen maar 'geactiveerd' hoeft te worden. Echter, ook werkgevers moeten 'geactiveerd' worden en open gaan staan voor deze groep mensen die vaak maar al te graag aan het werk willen. Hoewel de omvang van de groep de afgelopen jaren is afgenomen, van 48.000 in 2013 naar 28.000 in 2023, zit er nog voldoende potentie in deze groep, bijvoorbeeld bij mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Mensen met een psychische kwetsbaarheid

Van alle Nederlanders krijgt bijna de helft gedurende zijn of haar leven te maken met een psychische aandoening. Denk hierbij aan een angst- of stemmingsstoornis of ADHD. In veel gevallen betekent dit dat diegene last blijft houden van een 'psychische kwetsbaarheid', maar waar vaak goed mee te leven én te werken valt. Veel werkgevers hebben dan ook een medewerker met een psychische kwetsbaarheid in dienst (gehad). Ruim de helft van de werkgevers geeft aan positieve ervaringen te hebben met medewerkers die een psychische aandoening hebben.

Uit onderzoek van de Tilburg University (Brouwers, E., 2023) blijkt er desondanks grote terughoudendheid onder werkgevers om mensen met een psychische aandoening aan te nemen: 64% van werkgevers geeft aan niet snel iemand aan te nemen met een psychische aandoening en 30% zoekt liever een andere kandidaat, ook als de aandoening al over is. Werkgevers geven aan bang te zijn dat een medewerker met een psychische aandoening het werk niet aan kan of dat er niet op diegene gerekend kan worden. Met als gevolg dat gemotiveerde mensen, die graag een bijdrage willen leveren, niet aan het werk komen.

UWV doet er daarom veel aan om deze vooroordelen bij werkgevers weg te nemen, maar ook om werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid in hun kracht te zetten, bijvoorbeeld door middel van de inzet van de HOP-training.

HOP-training: maak psychische kwetsbaarheid bespreekbaar

UWV biedt in de arbeidsmarktregio's Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen de HOP-training aan. HOP staat voor Honest, Open and Proud. In de HOP-training gaan mensen aan de slag met de voor- en nadelen van openheid rondom psychische klachten én de vraag of en hoe ze hun kwetsbaarheid bespreekbaar willen maken. Wat is voor jou de meest comfortabele vorm van openheid? Wat wil jij kwijt over jouw ervaring?

Centraal in de training staat het keuzeproces van open zijn over psychische uitdagingen. De HOP-methode helpt bij het afwegen van alle voors en tegens. Hiermee kunnen de deelnemers een strategie bepalen wat zij over hun ervaringen naar buiten brengen op een manier die bij hen past. Het thema staat 'werk' ook centraal, bijvoorbeeld wat wil je delen in een sollicitatiegesprek of op de werkvloer in contact met collega's en de werkgever.

De training is een internationaal effectief bewezen methode en bestaat uit drie bijeenkomsten en eventueel een terugkomstbijeenkomst. De training wordt gevolgd met dezelfde groep mensen onder begeleiding van een getrainde ervaringsdeskundige professional. Hierbij is het groepsproces erg belangrijk.

In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland werkt UWV ook samen met gemeenten en GGZ-instellingen aan het thema werken met een psychische kwetsbaarheid binnen Hoofdzaak Werk. Dit project is erop gericht om over en weer – tussen Werk & Inkomen enerzijds en Zorginstellingen anderzijds – kennis uit te wisselen over psychische kwetsbaarheid en wat dit betekent voor werk- en participatiemogelijkheden.

6.4. ... en zet in op inclusieve technologie

Het activeren van het onbenut arbeidspotentieel en activeren van werkgevers om deze groep een plek te bieden binnen hun organisaties is niet dé oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. Het is slechts één van meerdere elementen. Zoals gezegd in het vorige hoofdstuk, overstijgt de vraag naar personeel het aanbod en moet een belangrijk deel van het tegengaan van de krapte op de arbeidsmarkt voortkomen uit het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Bijvoorbeeld door de inzet van technologie of een andere inrichting van het werkproces waardoor met minder mensen dezelfde hoeveelheid producten of diensten geleverd kunnen worden.

Op het eerste gezicht lijkt het verhogen van de arbeidsproductiviteit een economisch vraagstuk en minder een vraagstuk voor arbeidsmarktregio's. Echter, bij het thema 'inclusieve technologie' komen het economische vraagstuk van het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij elkaar.

Werken met inclusieve technologie

Met inclusieve technologie worden diverse technologische toepassingen bedoeld die mensen met een ondersteuningsbehoefte (bijvoorbeeld door een arbeidsbeperking) helpen om beter aan het werk te komen of te blijven. Denk hierbij aan de inzet van voorleesbrillen die teksten voorlezen voor mensen met een visuele beperking, robotarmen die het verminderd functioneren van een vinger, hand, arm en/of schouder opvangen of projectoren die medewerkers stap voor stap door een werkproces leiden.

Op initiatief van Coalitie voor Technologie en Inclusie (CTI) zijn de afgelopen jaren meerdere pilots gestart om te kijken of de arbeidsparticipatie en -productiviteit van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verbeterd kan worden. De resultaten van de pilots zijn bemoedigend, blijkt uit onderzoek van UWV en ZINZIZ (2024). Deelnemers aan de pilots gaven aan dat ze meer werkplezier, een verhoogde arbeidsproductiviteit (door taakuitbreiding of efficiënter werken) en een betere ervaren gezondheid hebben.

Er is nog wel een wereld te winnen. De mogelijkheden voor het gebruik van inclusieve technologie moet meer bekendheid krijgen. UWV wil kijken of het binnen bestaande kaders persoonsgebonden technologie als voorziening kan vergoeden. Ook werkt UWV samen met het ministerie van SZW aan vereenvoudiging van het financieringslandschap. Het kabinet onderschrijft deze ambitie in het regeerprogramma. Het wil *'de productiviteit verhogen door prioriteit te geven aan de toepassing van innovatie en arbeidsbesparende technologieën te stimuleren'* (Rijksoverheid, 2024, p. 126).

6.5. De toekomstige arbeidsmarktdienstverlening: een brede samenwerking

Om de problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, zetten we in Midden-Gelderland in op een brede samenwerking. Samen met de partners binnen het Regionaal Werkbedrijf van de arbeidsmarktregio, maar ook binnen de Human Capital Agenda Arnhem-Nijmegen in samenwerking met The Economic Board en met de provincie en de andere Gelderse arbeidsmarktregio's binnen het Gelrepact. Hierbij is het van belang om een goede rolverdeling te onderscheiden om overlap en 'witte vlekken' in de arbeidsmarktdienstverlening te voorkomen. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur gaat hier hopelijk bij helpen.

Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

In de brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2024 heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid de maatregelen aangekondigd die het wil nemen om de arbeidsmarktdienstverlening structureel te verbeteren. Het nieuwe kabinet heeft deze ook onderschreven (Rijksoverheid, 2024, pp. 12 en 126). Het ministerie geeft aan dat er met name kansen zijn om verbeteringen door te voeren in de onderlinge samenwerking tussen publieke en private arbeidsmarktpartijen. Hiermee wordt tevens een sterkere verbinding gelegd tussen de sociale, economische en onderwijs opgaven.

Er zijn vier maatregelen aangekondigd:

- Eén regionaal loket: het Werkcentrum;
- Een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel;
- Meer centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte;
- Structurele borging van een gezamenlijke publiek-private governance.

Ook in Midden-Gelderland wordt momenteel hard gewerkt aan de uitwerking van de gevolgen van deze maatregelen voor de regionale samenwerking. Vanuit de ambities van het Regionaal Werkbedrijf wordt er gewerkt aan de toegankelijkheid van de brede arbeidsmarktdienstverlening. Deze zal via het Werkcentrum worden ontsloten. Hierbij ervaren (werkende) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben ontschotte dienstverlening en geen drempels om aan het werk te gaan en te blijven. Over de precieze vormgeving van het Werkcentrum Midden-Gelderland zijn de samenwerkende partijen volop in gesprek.

Een brede arbeidsmarktagenda

Ten grondslag aan de hervormde samenwerking in de arbeidsmarktregio's komen de landelijke en regionale meerjarenagenda's. In deze agenda's worden sociale, economische en onderwijs opgaven aan elkaar verbonden. Het ministerie (2024) geeft aan dat *'deze meerjarenagenda's [een verbinding leggen] tussen werk voor groepen van werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie, economische opgaven, voldoende personeel voor cruciale publieke sectoren [...], alsmede het onderwijs dat nodig is om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en houden'*.

De meerjarenagenda's dienen ook verbonden te worden met Human Capital Agenda's en Economic Boards. De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland heeft nauwe banden met The Economic Board Arnhem-Nijmegen. Samen met onze 'buren' in Rijk van Nijmegen brengen we de agenda's van de arbeidsmarktregio's in verband met de Human Capital Agenda van The Economic Board. Hoe kunnen we vanuit ieders specifieke focus samenwerken en elkaar versterken? Zo is in dat kader afgesproken dat de arbeidsmarktregio's in de lead zijn op het thema 'activeren onbenut arbeidspotentieel' dat een belangrijke plek heeft in de Human Capital Agenda.

De verantwoordelijkheid om te komen tot een regionale meerjarenagenda wordt vanaf 2025 belegd bij het Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad is een nieuw samenwerkingsverband in de arbeidsmarktregio's die – uitgaande van de Kamerbrief – een breder takenpakket krijgt dan het huidige Regionaal Werkbedrijf. Dit sluit aan op de ontwikkelingen die zich de afgelopen jaren in de arbeidsmarktregio's reeds voltrokken. Hiermee lijkt het Regionaal Beraad een belangrijke, regionale rol te krijgen in het opstellen van arbeidsmarktbeleid gericht op het tegengaan van de arbeidsmarktcrachte, zodat de ambitieuze opgaven waarvoor het land staat beslecht kunnen worden.

Hierbij blijft het van cruciaal belang om oog te houden voor de kwetsbare werknemers en werkzoekenden, om te blijven investeren in instrumentarium om hen aan het werk te helpen en te houden, en om werkgevers die deze groep een kans willen bieden te ondersteunen om de benodigde begeleiding te kunnen bieden. Los van het feit dat we ook deze groep (potentiële) medewerkers hard nodig hebben op de arbeidsmarkt, verdient iedereen het om een kans te krijgen om deel te nemen aan de samenleving door middel van werk. Laten wij als samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio er alles aan doen om dit mogelijk te maken.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

CBS (2024), [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar](#).
CBS (2024), [De regionale economie 2023](#).
CBS (2024), [Meer faillissementen in juli](#).
CPB (2024), [Centraal Economisch Plan 2024](#).
CPB (2024), [Concept Macro Economische Verkenning 2025](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
Nederlandse Arbeidsinspectie (2024), [Op papier arbeidsvermogen in de praktijk geen reële kans op werk](#).
ROA (2023), [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028](#).
UWV (2024), [Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Regionale Arbeidsmarktprognose Midden-Gelderland 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Ontwikkeling WW past bij verslechterende economie](#).
UWV (2024), [Steeds meer zelfstandigen](#).

Hoofdstuk 3

ABF Research (2024), [Primos Demografie 2024 Prognosedata](#).
ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
AZW Info (z.d.), [Prognosemodel Zorg en welzijn](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
Adviesraad Migratie (2023), [Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie?](#)
CBS (2019), [Lagere productiviteit door groei zelfstandigen](#).
CBS (2021), [Steeds minder werkenden willen langere arbeidsduur](#).
CBS (2022), [De productiviteitsparadox vanuit Nederlands perspectief](#).
CBS (2024), [Meer dan de helft van Oekraïense vluchtelingen in loondienst](#).
CBS (2024), [Verkenning Bevolking 2050: meer inwoners geboren buiten Nederland](#).
CBS (2024), [Verkenning Bevolking 2050: meer ouderen en hoogopgeleiden](#).
CPB (2024), [Economische dynamiek en migratie](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2023), [Gezinsmigratie volgt vooral op arbeidsmigratie](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
ESB (2024), [Migranten verschillen sterk qua arbeidsparticipatie](#).
ESB (2024), [Productiviteitsmisère staat niet los van lonen en flexibel werk](#).
ESB (2024), [Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktcrisps slechts deels op](#).
Eurostat (2024), [EU's employment rate exceeds 75% in 2023](#).
Coalitiepartijen PVV, VVD, NSC en BBB (2024), [Hoop, lef en trots. Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028](#).
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Urenuitbreiding moet lerarentekort helpen bestrijden](#).
PBL/CBS (2022), [Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050](#).
UWV (2022), [Veel technici nodig voor klimaatdoelen gebouwde omgeving](#).
UWV (2022), [Veel vakmensen nodig voor duurzamer energiesysteem](#).
UWV (2023), [Code rood: lerarentekort loopt verder op](#).
UWV (2023), [Verduurzaming industrie vraagt om vakmensen](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen](#).
UWV (2024), [Diverse specialisten nodig voor verduurzamen mobiliteit](#).

Hoofdstuk 4

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
CBS (2024), [Asiel en integratie 2024. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders](#).
CBS (2024), [De arbeidsmarkt in cijfers 2023](#).
CBS (2024), [Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen](#).
CBS (2024), [Spanning op de arbeidsmarkt](#).
CPB (2024), [Augustusraming 2024](#).
ESB (2023), [Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden](#).
Hansson, I., Henkens, K. en Solinge, H. van (2023), [Motivational Drivers of Temporal Dynamics in Postretirement Work](#). In: The Journals of Gerontology, Series B, Volume 78, Issue 1, January 2023, Pages 179–189.
Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019), [Op weg naar werk?](#)
SCP (2023), [Een brede blik op bijstand](#).
UWV (2023), [Laagste doorstroompercentage WW naar bijstand in 5 jaar](#).
UWV (2024), [Juninota 2024](#).
UWV (2024), [Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).

UWV (z.d.), [Rapportages banenafspraken](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.
UWV (z.d.), [Doelgroepregister](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

Hoofdstuk 5

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
ABU (z.d.), [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022](#).
Algemene Onderwijsbond (2024) [Koester de Zij-Instromer](#).
Centerdata (2023), [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033](#).
EIB (2023), [Trends op de bouwmarkt 2023 - 2027](#).
EIB (2023), [Bouw in Beeld 2022-2023](#).
ESB (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#).
ESB (2023) [De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag](#)
European Labour Authority (2024), [EURES Report on labour shortages and surpluses 2023](#).
Het potentieel pakken (z.d.), [HPP in de kinderopvang](#).
Human Capital Agenda (2024) [1 miljoen ICT'ers in 2030](#).
ING (2024), [In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche](#).
Kinderopvang Werkt! (2022), [Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?](#)
Kinderopvang Werkt! (2023), [Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang](#).
Kinderopvang Werkt! (z.d.), [Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken](#).
Rijksoverheid (z.d.), [Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.
SEO (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktcrisis](#).
UWV (2020), [Wie wil er meer werken?](#)
UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden](#).
UWV (2023), [34 oplossingen voor personeelstekorten](#).
UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).
UWV (2023), [Personeelstekorten verminderen door combinatiebanen](#).
UWV (2023), [Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Bouw in beeld 2024](#).
UWV (2024), [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan](#).
UWV (2024), [Onboarding: een goede start voor personeelsbehoud](#).
UWV (2024), [Oplossingen tekorten per beroepsgroep](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (2024), [Wat werkgevers doen tegen uitstroom personeel](#).
UWV (2024), [Werkgevers focussen meer op personeelsbehoud](#).

Hoofdstuk 6

Brouwers, E. (2023), [Psychische aandoening: Houd je dat voor jezelf...of vertel je het tijdens een sollicitatie?](#)
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur](#).
Rijksoverheid (2024), [Regeerprogramma Kabinet Schoof](#).
UWV en ZINZIZ (2024), [UKV De waarde van technologie voor arbeidsparticipatie](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

- Arbeidsdeelname
- Bevolking
- Bevolkingsontwikkeling, immi- en emigratie
- Conjunctuurenquête Nederland
- Economische groei, BBP, productie en bestedingen
- Immi- en emigratie EU/EFTA; afgeleid migratiedoel
- Immi- en emigratie niet EU/EFTA; afgeleid migratiedoel

Eurostat

- Labour market; employment and unemployment
- Economy and finance – national accounts – Nominal labour productivity per person

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Demografische druk

Som van groene en grijze druk.

EU

De Europese Unie (EU) is een economische en politieke samenwerking van 27 Europese landen (lidstaten). Deze landen hebben aan de EU bevoegdheden gegeven om gemeenschappelijk Europees beleid te voeren. Het gaat om de volgende landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië en Zweden.

EVA/EFTA

De Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) is een samenwerkingsverband tussen Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland. De associatie is beter bekend onder de Engelstalige afkorting EFTA.

Groene druk

De verhouding tussen het aantal mensen tot 20 jaar en het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar.

Grijze druk

De verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 tot 65-jarigen

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WIA uitkering, WAO-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die zich hebben aangemeld bij de gemeente en als zodanig ingeschreven staan bij UWV en alle mensen die een cv op werk.nl hebben geplaatst.

Herkomst

Iemand heeft een buiten Nederland gelegen herkomst als betrokkene zelf buiten Nederland is geboren en/of als één of beide ouders buiten Nederland zijn geboren.

Netto arbeidsparticipatie

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Niet-beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Onderbenutte deeltijders

Mensen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen

Semi-werklozen zijn mensen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Startkwalificatie

Iemand met een startkwalificatie heeft een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Iemand zonder startkwalificatie heeft alleen basisonderwijs afgerond of een diploma vmbo of mbo-niveau 1.

Werkloze beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Auteurs

Jörgen Zegel
Martijn van den Boom

Inlichtingen

Jorgen.Zegel@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland is het werkgebied van UWV Werkbedrijf in Arnhem. De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2024

