



Regio in Beeld

Groningen, 2025-2026



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1 Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei	4
1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden	4
1.2 Grote onderlinge verschillen tussen regio's	5
1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes	5
2 Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt	6
2.1 Banengroei komt vrijwel tot stilstand in Groningen	6
2.2 Meer werknemers en minder zelfstandigen	6
2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector	7
2.4 AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt	10
3 Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt	12
3.1 Nog steeds veel vacatures in Groningen	12
3.2 Vacatureontwikkeling cruciale sectoren verschilt per sector	13
3.3 Arbeidsmarktkrapte: blijvende uitdagingen	14
4 Inzicht in het aanbod in Groningen	17
4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds	17
4.2 Onbenut arbeidspotentieel neemt toe na jarenlange daling	19
4.3 Meer werkzoekenden geregistreerd bij UWV en gemeenten	20
5 Leren en ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt	22
5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs	22
5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling	23
5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit	25
6 Aanpak knelpunten arbeidsmarkt	29
Literatuur	32
Begrippen	35
Colofon	36

Voorwoord

Op het eerste gezicht lijkt de arbeidsmarkt stabiel: de werkloosheid blijft laag en de werkgelegenheid verandert nauwelijks. Maar onder de oppervlakte is er veel beweging. Technologische ontwikkelingen, geopolitieke spanningen en maatschappelijke transitieën zorgen voor een dynamiek die ook in Groningen en Noord-Drenthe voelbaar is. Ook de krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden, vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals zorg, onderwijs, techniek en ICT.

Na de piek in 2022 nam de krapte langzaam iets af, maar in het tweede kwartaal van 2025 steeg deze opnieuw. Ondanks de economische onzekerheid en het feit dat veel bedrijven – zowel binnen als buiten Nederland – failliet gaan en mensen hun baan verliezen, blijft de vraag naar personeel groot. Dat maakt deze situatie bijzonder. Juist daarom is het van belang dat we als regio wendbaar blijven en samen werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Er zijn invloeden die de verandering van werk en beroepen in een hoog tempo wijzigen. Zoals digitalisering en de opkomst van Artificial Intelligence. Hoe deze verandering er precies uitziet, is nog niet volledig duidelijk. Gaat het bijvoorbeeld de arbeidsproductiviteit verhogen, zorgen voor aantrekkelijker werk en/of helpen de krapte te verminderen? Wel weten we dat de mogelijke komst van de **AI Fabriek Groningen** unieke kansen biedt om deze transitie lokaal vorm te geven. Dit vraagt ook wel om een andere manier van kijken naar werk: niet langer alleen naar diploma's, maar naar vaardigheden. In Groningen zetten we daarom stevig in op **werken met skills**. Zo worden inwoners wendbaarder op de arbeidsmarkt en brengen we vraag en aanbod beter bij elkaar.

Wendbaarheid is ook het uitgangspunt van onze regionale aanpak. In de arbeidsmarktregio Groningen Noord-Drenthe ondersteunen we inwoners en ondernemers bij scholing, werk en loopbaanontwikkeling. Het **Werkcentrum Groningen Noord-Drenthe**, dat op 31 oktober 2025 haar eerste vestiging in Groningen opende, is hierin een belangrijke schakel. Hier worden inwoners en werkgevers geholpen met concrete stappen richting (ander) werk en ontwikkeling. Het Werkcentrum is ook digitaal bereikbaar via <https://werkcentrumgroningennoorddrenthe.nl/>. Het biedt overzicht, begeleiding en verbinding op het gebied van scholing en werk. In 2026 breiden we deze dienstverlening uit met meer herkenbare plekken in de regio.

Binnen het Werkcentrum bouwen we ook actief verder aan innovatie op het gebied van leren en ontwikkelen. Leven lang ontwikkelen is hierin een sleutelfactor. Inwoners worden geïnspireerd via initiatieven zoals StartFest, ondersteund bij loopbaanoriëntatie via het Talentperron en geholpen bij ontwikkeling via Kansrijk Opleiden. Samen met private partners verkennen we voortdurend hoe we leren en ontwikkelen toegankelijk kunnen maken voor iedereen – van jong tot oud, van werkzoekend tot werkend. De private partners hebben hierbij de ambitie om de dienstverlening van werk naar werk ook verder vorm te geven.

We bouwen samen aan een arbeidsmarkt die meebeweegt met de tijd, kansen biedt voor iedereen en bijdraagt aan een meer wendbare en weerbare beroepsbevolking Groningen en Noord-Drenthe.

Regio in Beeld 2026 laat zien waar we staan, waar we naartoe willen en wat daarvoor nodig is.

Samen zetten we onze schouders onder deze uitdagingen op de arbeidsmarkt in en voor de regio.

Carine Bloemhoff,
Voorzitter Arbeidsmarktregio Groningen

Marie-Louise Harsta,
Rayonmanager UWV Werkbedrijf
Groningen - Drenthe

Over Regio in Beeld

Regio in Beeld analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Samenvatting

De arbeidsmarkt blijft krap in Groningen. Werkgevers blijven kampen met personeelstekorten. Een leven lang ontwikkelen is belangrijk om mee te kunnen blijven doen in een veranderende arbeidsmarkt.

Nauwelijks banengroei tot 2027

De komende jaren wordt een lichte groei van de economie verwacht. Er is veel onzekerheid door onder andere geopolitieke spanningen, internationale handelsconflicten en technologische ontwikkelingen, zoals voortgaande automatisering, robotisering en inzet van AI (Artificial Intelligence). Het totaal aantal banen in Groningen groeit nauwelijks de komende jaren.

Werknemersbanen nemen tot 2027 nog toe met 9.700, maar de banen van zelfstandigen nemen daarentegen met 4.600 af. Dit heeft te maken met de handhaving op schijnzelfstandigheid. De banenontwikkeling van werknemers verschilt sterk per sector; zorg & welzijn, bouw en specialistische zakelijke diensten groeien door, terwijl de industrie en uitzendbureaus krimpen.

De arbeidsmarkt in Groningen blijft krap

Het aantal openstaande vacatures in Groningen steeg de afgelopen jaren sterk. Vacatures ontstaan niet alleen door banengroei, maar ook doordat werknemers van baan wisselen, (tijdelijk) moeten worden vervangen door ziekte, arbeidsongeschiktheid of zwangerschap of de arbeidsmarkt verlaten. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2025 stonden er 12.500 vacatures open. De arbeidsmarkt is nog altijd krap; er zijn bijna 3x zoveel vacatures als kortdurend werkzoekenden. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn, kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. Personeelstekorten vormen een belemmering voor deze sectoren. Denk aan wachtlijsten in de zorg of kinderopvang of gebrek aan personeel voor de energietransitie en bouwopgaven.

Door krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven, zoals meer inzet van technologie in plaats van meer werknemers. Bijvoorbeeld de toepassing van AI. Dit biedt kansen én bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Zo kan AI in de zorg ingezet worden bij diagnosestelling of voor het analyseren van röntgenfoto's en scans. Maar AI kan ook leiden tot baanverlies, vooral bij beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data.

Waar is personeel te vinden?

De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden sterk gestegen, tot een recordhoogte van 71,4% in Groningen. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Het onbenut arbeidspotentieel nam in het afgelopen decennium sterk af naar 56.000 in 2024. Deze groep is onder te verdelen in:

- 25.000 onderbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 18.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 13.000 semi-werklozen. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid, een opleiding of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken.

Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2025 stonden er in Groningen 51.200 mensen als werkzoekende ingeschreven bij UWV.

Leven lang ontwikkelen belangrijk

Voor een goed werkende arbeidsmarkt is het belangrijk dat opleidingen aansluiten op de vraag van werkgevers. Dit geldt niet alleen voor jongeren die een opleiding volgen. Juist ook voor volwassenen is het belangrijk om scholing te blijven volgen; om bij te blijven op hun vakgebied en om andere of nieuwe vaardigheden op te doen.

Een focus op vaardigheden is niet alleen belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, maar ook voor werkgevers. Werkgevers kunnen pasklare kandidaten vaak niet (meer) vinden op de krappe arbeidsmarkt. Om te voorkomen dat potentieel goede kandidaten zich niet aangesproken voelen door te veel harde eisen, is het belangrijk om diploma-eisen en benodigde werkervaring vaker los te laten. Door te kijken naar aanwezige vaardigheden kunnen vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Het laatste hoofdstuk van het rapport Regio in Beeld beschrijft de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt in Groningen. Met gerichte strategieën, samenwerkingsverbanden en creatieve benaderingen is het mogelijk om kansen te creëren, zelfs in onzekere tijden. Zo krijgen werkgevers concrete tips hoe zij de aanhoudende personeelstekorten te lijf kunnen gaan. De komst van het Werkcentrum Groningen en Noord-Drenthe levert een impuls aan het verder verbeteren van de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen. Initiatieven als een Leven Lang Ontwikkelen, skillsgericht matchen en ontwikkelpaden zorgen ervoor dat Groningen en Noord-Drenthe meegaan in de eisen van een snel veranderende arbeidsmarkt.

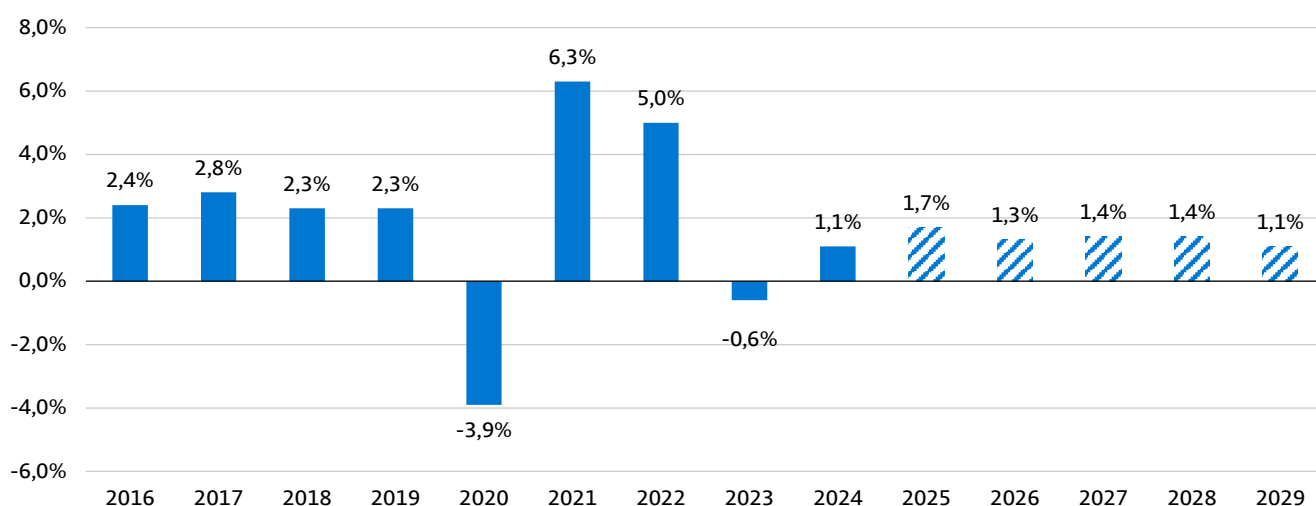
1 Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei

De Nederlandse economie herstelt zich na een kleine krimp in 2023. De komende jaren groeit de economie naar verwachting gematigd. Tegelijkertijd zijn er kwetsbare omstandigheden; geopolitieke spanningen, internationale handelstarieven en technologische ontwikkelingen (zoals AI, wat staat voor Artificial intelligence) vergroten de onzekerheid. Ook profiteren niet alle arbeidsmarktregio's evenveel van de groei. Stedelijke gebieden in de Randstad en rond Eindhoven groeien bijvoorbeeld harder dan arbeidsmarktregio Groningen. De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, onder andere door een aanhoudend grote vraag naar personeel, vergrijzing en een teruglopende instroom van nieuwe arbeidskrachten. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn, kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. De aanhoudende personeelstekorten vragen om scherpe keuzes in beleid en inzet van de beschikbare middelen en mensen.

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

Na een kleine economische krimp in 2023, door afgenomen koopkracht en verminderde wereldhandel, liet de economie in 2024 weer herstel zien (zie afbeelding 1.1). Dit kwam vooral doordat de overheid bleef investeren. Ook consumenten gaven weer meer uit doordat de lonen harder stegen dan de inflatie. Ook in 2025 en 2026 verwacht het Centraal Planbureau (CPB) een gematigde economische groei van respectievelijk 1,7% en 1,3%. Dit komt door groei van de consumptie door huishoudens: hogere lonen en een dalende inflatie versterken de koopkracht de komende jaren. Daarnaast dragen ook overheidsbestedingen – onder andere aan zorg en defensie – bij aan de economische groei. De vertraagde wereldhandel en extra onzekerheid op de internationale markten zorgen voor een lage groei van de uitvoer en daling van de investeringen en drukken hiermee de economische groei.

Afbeelding 1.1 Economische ontwikkeling (bruto binnenlands product; bbp) ten opzichte van voorgaand jaar
Nederland, realisatie 2016-2024, prognose 2025-2029



Bron: realisatie CBS (2025), prognose CPB (2025)

Nb: Het CPB heeft inmiddels in de Macro Economische Verkenning de groeiverwachting voor 2025 en 2026 iets bijgesteld. Voor 2025 wordt uitgegaan van 1,6% en voor 2026 van 1,4%.

Geopolitieke onrust en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken de economische situatie de komende jaren onzeker. In de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van juli 2025 geeft ruim driekwart van de bedrijven aan in de afgelopen 12 maanden meer economische onzekerheid te ervaren. De ervaren onzekerheid is volgens de geënquêteerde bedrijven het gevolg van veranderingen in de vraag of markt (37%), internationale geopolitiek (28%) en binnenlands beleid of regelgeving (23%). De gevolgen hiervan zijn met name hogere kosten en minder omzet. Vooral bedrijven in de metaal-, machine- en chemische industrie, groothandel en landbouw ervaren meer onzekerheid.

Het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 dan ook over 'gematigde economische groei, ondanks geopolitieke spanningen en importheffingen van de VS'. Het CPB gaat in deze verkenning uit van de situatie per juni 2025. Dat wil zeggen, importheffingen in de VS van 40% op goederen uit China en 10% op goederen uit andere landen. Eind juli 2025 hebben de VS en de Europese Unie (EU) een handelsakkoord gesloten. Onderdeel van het akkoord is dat de VS goederen uit de EU een algemeen importtarief opleggen van 15%. De EU stelt daar geen eigen heffingen tegenover. Naar verwachting hebben de heffingen vooral gevolgen voor regio's en sectoren die veel exporteren naar de VS, zoals de metaal- en chemische industrie. Volgens RaboResearch zijn vooral regio's in de provincies Noord-Brabant, Zeeland, Limburg en Overijssel kwetsbaarder voor de economische gevolgen van de importheffingen. Groningen behoort – met 3,2% van het provinciaal bbp – tot de provincies met een beperkte afhankelijkheid van export naar de VS. Naast de grilligheid van de VS en internationale handelstarieven, dragen onder andere de oorlogen in Oekraïne en Gaza, klimaatverandering en opkomst van nieuwe technologie (AI) bij aan de onzekerheid.

Box 1.1 Groei in perspectief, Brede welvaart

Economische groei en meer banen zijn niet de enige indicatoren om het maatschappelijk welbevinden te meten. Er zijn er veel meer. Daarom is het begrip 'Brede welvaart' ontwikkeld. Brede welvaart gaat over het welzijn van mensen; een maatstaf voor alles wat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart (zoals economische groei en banengroei) is het belangrijk om te kijken naar andere aspecten die van invloed zijn op de kwaliteit van leven. Denk hierbij aan gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, werk en vrije tijd, en (on)veiligheid. Samengevat gaat het om een welvarende, inclusieve en duurzame samenleving. Het gaat zowel om de kwaliteit van leven in het 'hier en nu', voor toekomstige generaties als voor de gevolgen van onze manier van leven op andere plekken. Sommige van deze indicatoren komen ook in Regio in Beeld aan de orde, zoals bruto binnenlands product, netto arbeidsparticipatie, onderwijsniveau en werkloosheid.

Het begrip van Brede welvaart helpt bestuurders bij het maken van complexe afwegingen. De Brede Welvaartsindicator van Rabo Research en Universiteit Utrecht geeft aan dat de arbeidsmarktregio Groningen vrij grote verschillen kent in brede welvaart. Delfzijl en omstreken behoort – met Groot-Rijnmond en de Agglomeratie 's-Gravenhage – tot de regio's met de laagste brede welvaart van Nederland. Ook in Overig Groningen ligt de brede welvaart onder het landelijk gemiddelde. De brede welvaart in Noord-Drenthe ligt boven het landelijk gemiddelde. Oost-Groningen kent een niveau van brede welvaart op het landelijk gemiddelde. De meest gunstige waarden noteren de regio's Het Gooi en Vechtstreek en Agglomeratie Leiden en Bollenstreek. In 2024 is de brede welvaart in Nederland licht gegroeid door met name de stijging van de inkomens, de grotere baan zekerheid en de verbetering van het subjectief welzijn.

Bron: Provincie Noord-Brabant (z.d.), [Brede Welvaart](#), Rabobank (2025), [Brede welvaart groeit licht; regionale verschillen blijven bestaan](#). Meer lezen over Brede Welvaart? Zie Themapagina's 'Brede Welvaart' op websites van [Centraal Planbureau](#), [Sociaal en Cultureel Planbureau](#) en [Planbureau voor de Leefomgeving](#).

1.2 Grote onderlinge verschillen tussen regio's

In 2025 profiteren alle arbeidsmarktregio's van de verwachte gematigde Nederlandse economische groei. Alleen is de landelijke economische groei, volgens RaboResearch, niet gelijk verdeeld over de regio's. Al jaren groeit de economie in Groot-Amsterdam en Brainport Eindhoven harder dan het landelijk gemiddelde. Ook in 2025 lopen deze regio's verder uit met een verwachte groei van meer dan 3%. De economische groei blijft vooral achter in regio's aan de randen van Nederland. Ook in de (COROP-)regio's die behoren tot de arbeidsmarktregio Groningen zal de economie – met een verwachte groei variërend van 0,5% in Oost-Groningen tot 1,5% in Noord-Drenthe – in 2025 minder hard groeien dan het landelijk gemiddelde van 1,7%. Vooral de bevolkingsontwikkeling is van invloed op de verschillen, maar ook andere regionale omstandigheden zoals de sectorstructuur, regionale marktgroei, opleidingsniveau en ligging ten opzichte van economische centra spelen een rol (zie paragraaf 2.1).

1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes

Ondanks een lichte toename van de werkloosheid blijft de arbeidsmarkt krap. Al vijftien kwartalen op rij zijn er landelijk meer vacatures dan werklozen. In de COEN van juli 2025 noemt 37% van de werkgevers in de provincie Groningen personeelstekort een belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is 'personeelstekort' de meest genoemde belemmering. Dat is meer dan het landelijk gemiddelde van 36% van de werkgevers. Personeelstekort leidt tot hogere werkdruk, waaraan ruim een kwart van het werkgerelateerde verzuim is toe te schrijven. Ook kan personeelstekort leiden tot vertraging van processen en lagere productie en in sommige gevallen tot minder kwaliteit van de dienstverlening. Werkgevers reageren met strategieën als anders werven, behoud van personeel en anders organiseren van werk. Investerings in technologie, scholing en procesverbetering zijn nodig om de arbeidsproductiviteit te verhogen om zo met hetzelfde aantal mensen meer producten en diensten te kunnen leveren. De inzet van ondersteunende technologie kan er ook toe leiden dat meer mensen het werk kunnen uitvoeren en een grotere groep werkzoekenden in aanmerking komt voor een functie. Mogelijk verkleint dit de kwalitatieve mismatch.

Tegelijkertijd versterken demografische ontwikkelingen de krapte. De vergrijzing zet door, terwijl de instroom van jongeren afneemt. In Groningen is de natuurlijke bevolkingsgroei (geboorten minus sterften) al jaren negatief; migratie is de enige bron van aanwas. Dat betekent dat - zolang de arbeidsparticipatie van ouderen en migranten niet toeneemt - de ontwikkeling van de beroepsbevolking de toenemende vraag naar personeel niet kan bijhouden. Het CPB verwacht in haar Macro Economische Verkenning dat de werkloosheid voorlopig laag blijft met een werkloosheidspercentage van 3,8% in 2025 en 4,4% in 2030, terwijl het aantal ontstane vacatures onverminderd hoog blijft (zie hoofdstuk 3). Dit geeft een indicatie dat de krapte aanhoudt.

De combinatie van economische kansen en personeelstekorten vraagt – naast het uitvoeren van de in hoofdstuk 6 beschreven oplossingsrichtingen voor werkgevers - om gerichte beleidskeuzes. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kiest daarom in de landelijke meerjarenagenda voor een focus op cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang, veiligheid) en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek, bouw & installatie). Deze sectoren vormen hiermee de pijlers waarop het arbeidsmarktbeleid zich de komende jaren gaat richten. Dit rapport sluit aan bij die keuze en verkent in de volgende hoofdstukken de kansen en knelpunten in voornamelijk deze sectoren.

2 Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt

In Groningen komt de banengroei vrijwel tot stilstand. Werkgevers zetten de groei van hun productie en dienstverlening de komende jaren slechts gedeeltelijk om in extra arbeidsplaatsen. Door de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven voor groei dan de inzet van meer werknemers. Terwijl het aantal werknemersbanen licht stijgt, neemt het aantal zelfstandigen (tijdelijk) af door de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Ook verschilt de banenontwikkeling sterk per sector; zorg & welzijn, specialistische zakelijke diensten en bouw groeien door, terwijl de industrie en uitzendbureaus krimpen. De toepassing van Artificial Intelligence (AI) - ofwel kunstmatige intelligentie - biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Het verhoogt de arbeidsproductiviteit en vermindert de krapte op de arbeidsmarkt. Maar het kan ook leiden tot banenverlies en een grotere mismatch tussen vraag en aanbod.

2.1 Banengroei komt vrijwel tot stilstand in Groningen

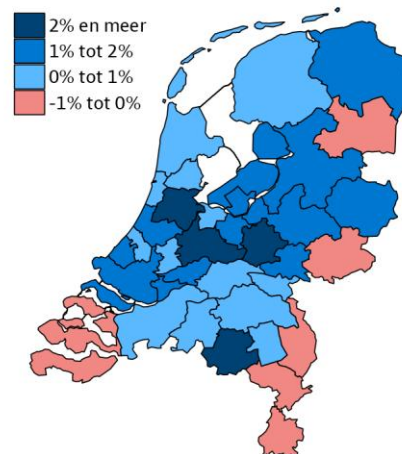
De gematigde economische groei vertaalt zich de komende jaren slechts beperkt in extra banen. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven naar andere oplossingen om de productie en dienstverlening te laten groeien, zoals de inzet van technologie en het efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen.

Tussen 2024 en 2027 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Groningen bevindt zich met een verwachte totale banengroei - van werknemers en zelfstandigen samen - van 1,1% in deze periode in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.1).

De regio's met de sterkste banengroei zijn Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant. In de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland en Drenthe daalt het aantal banen licht. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden.

Regionale bevolkingsgroei of -krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Groningen groeit de bevolking tussen 18 en 66 jaar minder hard dan het landelijk gemiddelde. Een minder sterke bevolkingsgroei zorgt voor een kleinere toename van het potentiële arbeidsaanbod.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling banen
Prognose 2024-2027, werknemers en zelfstandigen



Bron: UWV

Zoals in paragraaf 1.2 al aangegeven, spelen factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling.

2.2 Meer werknemers en minder zelfstandigen

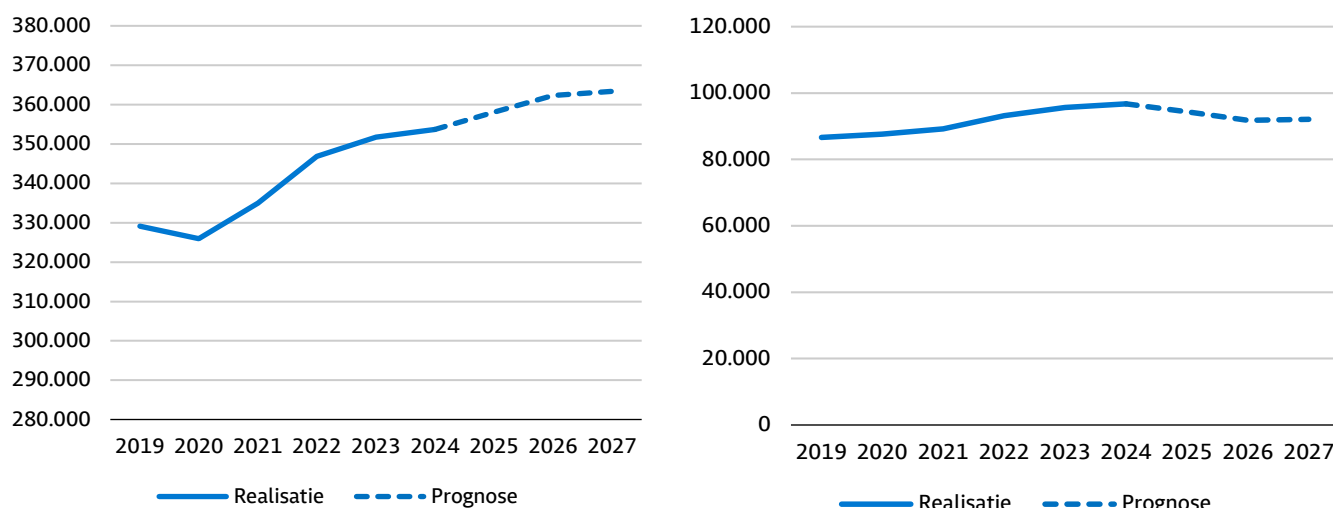
De werkgelegenheid in Groningen toonde zich de afgelopen jaren veerkrachtig. De regionale economie herstelde snel van de coronacrisis en de daaropvolgende energiecrisis. In de afgelopen jaren kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht. Naar verwachting blijft de totale banengroei in Groningen - van zowel werknemers als zelfstandigen - tussen 2024 en 2027 beperkt. Tegenover een bescheiden toename van werknemersbanen staat een afname van zelfstandigenbanen.

Geringe groei van werknemersbanen

Het economisch herstel na het beëindigen van de coronamaatregelen zorgde voor een sterke groei van werknemersbanen in de jaren na 2020 (zie afbeelding 2.2 links). Vanaf 2023 groeide het aantal werknemersbanen in Groningen in een gestaag tempo door. De economische groei stagneerde en aanhoudende personeelstekorten zetten een rem op de uitbreidingsmogelijkheden van werkgevers. Ook in de komende jaren is er maar beperkt sprake van extra werknemersbanen. In Groningen komen er tussen 2024 en 2027 zo'n 9.700 werknemersbanen bij (+2,7%). Daarmee groeit het totaal aantal werknemersbanen naar verwachting tot 363.400 eind 2027. De groei in Groningen is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde (+2,8%). Verschillen met de landelijke ontwikkeling komen vooral voort uit de bevolkingsontwikkeling en sectorstructuur (zie paragraaf 2.3).

Afbeelding 2.2 Ontwikkeling banen van werknemersbanen (links) en van zelfstandigen (rechts)

Groningen, realisatie 2019 – 2024 en prognose 2025 – 2027



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

Bron: UWV o.b.v. CBS, SEOR, Bureau Louter

Afname aantal zelfstandigen

Tegenover een lichte groei van werknemersbanen staat een afname van het aantal banen van zelfstandigen de komende jaren (zie afbeelding 2.2 rechts). Na jaren van voortdurende toename, nam de groei van banen van zelfstandigen in de eerste maanden van 2025 af. Een belangrijke oorzaak is de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025 door de Belastingdienst. Dit heeft een ontmoedigend effect, vooral op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Ze stoppen hun activiteiten of stappen over naar een vast of tijdelijk dienstverband of naar een baan als uitzendkracht of oproepkracht.

Box 2.1 Handhaving op schijnzelfstandigheid

Tussen 2016 en 2025 werden bij de handhaving op schijnzelfstandigheid geen naheffingen of boetes opgelegd, behalve bij kwaadwillendheid of een niet opgevolgde aanwijzing van de Belastingdienst. Sinds de aankondiging van het kabinet dat de Belastingdienst per 1 januari 2025 weer naheffingsaanslagen oplegt en per 1 januari 2026 boetes oplegt, zijn er enkele merkbare ontwikkelingen geweest. Volgens het CBS daalde in het tweede kwartaal van 2025 het aantal banen van zelfstandigen landelijk met 54.000 ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De eerste 2 kwartalen van 2025 zijn de eerste met een jaar-op-jaardaling sinds het begin van de metingen in 2013. Inmiddels lijkt – volgens de Kamer van Koophandel – het aantal zzp'ers zich weer wat te herstellen. Toch blijft het CPB in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 vasthouden aan een tijdelijke afname van het aantal zelfstandigen in 2025 en 2026 van meer dan 3% per jaar. Vanaf 2027 wordt er een lichte groei van minder dan 1% per jaar verwacht.

Bron: CPB (2025), Verantwoording Centraal Economisch Plan 2025 en Kamer van Koophandel (2025).

Ook in Groningen zijn de gevolgen van de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid merkbaar. Tussen 2024 en 2027 daalt het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting met 4.600 (-4,8%) tot ongeveer 92.100. In de regio werken vooral veel zelfstandigen in zorg & welzijn, specialistische en overige zakelijke diensten. Relatief gezien werken er ook veel zelfstandigen in de sector landbouw & visserij. Tussen 2024 en 2027 neemt naar verwachting het aantal zelfstandigenbanen vooral af in de overige zakelijke diensten, bouw, zorg & welzijn, landbouw en detailhandel.

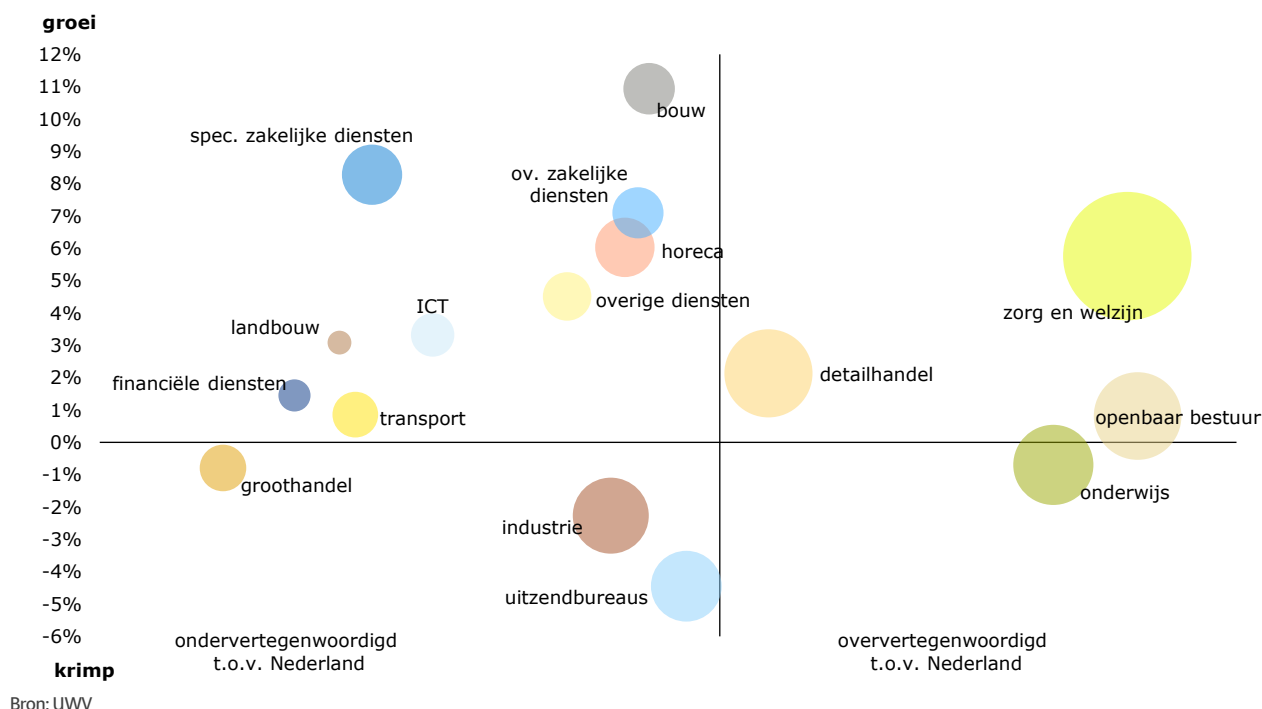
2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector

De ontwikkeling van werknemersbanen verschilt sterk per sector. Waar in eerdere jaren nog groei in bijna alle sectoren zichtbaar was, neemt de spreiding in de komende jaren toe. In sectoren als uitzendbureaus, industrie, onderwijs en groothandel daalt het aantal werknemersbanen. Tegelijkertijd groeit de werkgelegenheid in sectoren als zorg & welzijn, overige zakelijke diensten, specialistische zakelijke diensten, horeca en bouw. Het groeitempo valt echter ook in deze sectoren terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten. De tekorten remmen de productie in veel bedrijven en organisaties.

Afbeelding 2.3 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur van werknemersbanen in Groningen en de verwachte ontwikkeling tussen 2024 en 2027. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal banen van werknemers in 2024; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2027 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2024. Dit is 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.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Groningen, omvang (2024) en groeiprognoze 2024-2027



Groningen heeft naar verwachting een vergelijkbare groei van werknemersbanen als het landelijk gemiddelde. Veel groeisectoren bevinden zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant linksboven; sectoren die groeien, maar in Groningen minder sterk aanwezig zijn. Hierdoor draagt hun groei in beperkte mate bij aan de regionale werkgelegenheid. Zorg & welzijn is al jarenlang de belangrijkste banenmotor van Groningen. Deze sector is sterk vertegenwoordigd in de arbeidsmarktregio Groningen en groeit ook de komende jaren gestaag door. Tegelijkertijd bevinden enkele - voor de regionale economie belangrijke - sectoren zich in of in de nabijheid van het kwadrant rechtsonder; sectoren die in Groningen sterk vertegenwoordigd zijn, maar juist naar verwachting krimpen of stagneren. Dit geldt voor sectoren als industrie, uitzendbureaus, openbaar bestuur en onderwijs. Deze combinatie zorgt ervoor dat de verwachte banengroei in de regio in totaliteit overeenkomt met het landelijk gemiddelde.

Zoals in het vorige hoofdstuk al is aangekondigd, licht dit hoofdstuk met name de ontwikkelingen toe in sectoren die door het ministerie van SZW zijn aangemerkt als belangrijk: cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid) en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek-industrie en bouw & installatie).

Zorg & welzijn belangrijkste Groningse banenmotor

Ondanks de gematigde groei van de werknemersbanen als geheel, zijn er sectoren waarin de werkgelegenheidsgroei aanhoudt. In Groningen is dat vooral het geval in de sector zorg & welzijn. Zorg & welzijn is met ruim 23% van alle werknemersbanen de grootste sector in de regio. De bevolkingsgroei en vooral de vergrijzing leiden tot een toenemende vraag naar zorg. Als gevolg hiervan is het aantal werknemersbanen in deze sector de afgelopen jaren al flink toegenomen. Ook in de komende jaren wordt verdere groei verwacht, al zal het tempo iets lager liggen dan voorheen. Binnen deze sector neemt de werkgelegenheid naar verwachting het sterkst toe in de verpleging, verzorging en thuiszorg.

Groei in de bouw: sector herstelt ondanks hardnekkige knelpunten

De sector bouw is vrij sterk aanwezig in Groningen. Na jaren van lage productiegroei herstelt de bouw zich de komende jaren. Deze omslag is eind 2024 ingezet, vooral dankzij een opleving in de woningbouw. De combinatie van hogere lonen en een licht gedaalde rente vergroot de leencapaciteit van consumenten, wat de vraag naar koopwoningen stimuleert. Ook herstel van aardbevingsschade, verbouw, renovatie, verduurzaming en isolering zorgen voor een aanhoudende vraag. Tegelijkertijd blijft de sector kampen met hardnekkige knelpunten, zoals stikstofproblematiek, netcongestie en een gebrek aan geschikte bouwlocaties. Ook duren procedures lang: de periode van planvorming tot uitvoering van een bouwproject duurt momenteel gemiddeld tien jaar. De groei in productie vertaalt zich in iets mindere mate in groei in de totale werkgelegenheid. Personeelstekorten dwingen de sector om innovatief te zijn en meer in te zetten op technologische ontwikkelingen. Ook de onzekerheid rondom schijnzelfstandigheid betekent voor de bouw een flinke daling in het aantal banen van zelfstandigen. Het aantal banen van werknemers stijgt – mede hierdoor – in de komende jaren naar verwachting wel harder.

Digitalisering samenleving jaagt ICT aan

Ook in de ICT is de werkgelegenheid in de afgelopen jaren flink gegroeid in Groningen. Voor de komende jaren wordt een voortzetting van deze groei verwacht, zij het in een iets lager tempo. De aanhoudende digitalisering van de economie en de samenleving blijft een belangrijke aanjager van de ontwikkeling in deze sector. Daarnaast biedt de opkomst van AI-toepassingen kansen voor productiviteitsgroei. Dit kan de banengroei beperken. Software developers en programmeurs zijn kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft (zie hiervoor ook paragraaf 2.4). Ook gaat de opkomst van AI naar verwachting gepaard met een toenemende behoefte aan bij- en omscholing van personeel. De groeiende vraag naar veilige, betrouwbare en onafhankelijk functionerende digitale infrastructuur draagt bij aan de verdere toename van het aantal banen.

Economische druk, hoge energieprijzen en tekort aan technici remmen industrie

De industrie had de afgelopen jaren te maken met flinke schommelingen. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne leidde tot sterk stijgende energieprijzen, wat vooral een negatieve impact had op energie-intensieve sectoren als de chemische industrie en delen van de metaalindustrie. Daarnaast vormt de zwakke economische situatie in Duitsland – een belangrijke afzetmarkt voor de Groningse industrie – een rem op de groei. Ook netcongestie – het capaciteitstekort van het elektriciteitsnetwerk – is een knelpunt. Daarbovenop zorgen geopolitieke spanningen en handelspolitieke ingrepen, zoals Amerikaanse importheffingen, voor aanhoudende onzekerheid. Vooral internationaal opererende industrieën voelen de druk op hun omzet toenemen. In de COEN van juli 2025 noemt meer dan een kwart van de industriële bedrijven een gebrek aan vraag naar hun product als belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is het een van de sectoren waarin werkgevers deze belemmering het meest ervaren. In veel regio's wordt dan ook een afname van werknemersbanen in de industrie verwacht. Vooral in 2025 is deze landelijke banenkrimp zichtbaar. Binnen de sector krimpt de werkgelegenheid het hardst in de chemische industrie, gevolgd door de overige industrie. In de metaal- en technologische industrie blijft de afname relatief beperkt. Sommige takken – zoals de hightechindustrie (bijvoorbeeld ASML) – presteren nog steeds goed, terwijl de basismetaleindustrie waarschijnlijk sterker geraakt wordt.

In Groningen is het personeelsbestand in de industrie de afgelopen jaren, ondanks deze ontwikkelingen, licht blijven groeien. Wel maakt de sector minder gebruik van flexibele arbeidskrachten, zoals uitzend- en oproepkrachten. De industrie is met een aandeel van 8% van alle werknemersbanen van vrij groot belang voor de regionale werkgelegenheid. Dit geldt vooral voor de gemeenten buiten het stedelijk gebied Groningen – Assen. Voor de periode 2024–2027 wordt echter een daling van circa 600 werknemersbanen verwacht. Dat komt neer op een afname van ruim 2% – een sterkere krimp dan het landelijke gemiddelde van -0,3%. Daarmee is de industrie – naast de uitzendsector – in Groningen de sector met de grootste absolute daling van werknemersbanen in deze periode. Het tekort aan technisch personeel blijft bovendien een grote uitdaging: meer dan drie op de tien industriële bedrijven geeft in de COEN aan dat dit een belemmering vormt voor hun bedrijfsvoering. Dit stimuleert bedrijven om sterker in te zetten op technologie, automatisering en digitalisering. Als gevolg daarvan stijgt de arbeidsproductiviteit, maar neemt de behoefte aan personeel in de productie af.

Iets minder onderwijsbanen door afbouw coronahulp

De werkgelegenheid in het onderwijs nam de afgelopen jaren toe. Dat kwam onder andere door het Nationaal Programma Onderwijs, waarmee extra personeel is ingezet om leerachterstanden door corona in te halen. Dit programma is in 2024 afgebouwd, wat heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures, vooral voor onderwijsassistenten en ondersteunend personeel. De sector blijft echter onder druk staan door een groot lerarentekort, onder andere doordat het personeelsbestand relatief ouder is en er dus veel leraren met pensioen gaan. Tegelijkertijd staan er bezuinigingen gepland, vooral in het hoger onderwijs, en nemen de leerlingenaantallen langzaam af. Tussen 2024 en 2027 wordt daarom een lichte afname van het aantal banen verwacht in Groningen (-200). Dit zal het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs iets verzachten, maar het tekort blijft een belangrijk aandachtspunt.

Kinderopvang belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders

Voor de kinderopvang neemt het aantal werknemersbanen – bij ongewijzigd overheidsbeleid – de komende jaren naar verwachting iets toe. In Groningen gaat het om 200 extra banen tussen 2024 en 2027. Kinderopvang valt onder de sector zorg & welzijn in afbeelding 2.3. De groei in het aantal werknemersbanen is beperkt, maar het personeelstekort in de kinderopvang blijft groot. Dit komt vooral door de onvervulde personeelsvraag. Het personeelstekort nam de afgelopen jaren toe en groeit tot 2034 door. Vooral als de kabinetsplannen om de kinderopvang (bijna) gratis te maken in 2029 doorgaan. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het tekort een punt van zorg. Kinderopvang is namelijk een belangrijke randvoorwaarde voor de beschikbaarheid van ouders op de arbeidsmarkt. Door het oplopende tekort zullen meer ouders op een wachtlijst komen te staan. Ook kan hierdoor het aandeel ouders toenemen dat minder uren werkt of op andere tijden dan gewenst, omdat zij geen opvang kunnen krijgen (zie box 4.3).

Grotere vraag naar defensiepersoneel

Nederland verhoogt het defensiebudget de komende 10 jaar tot 5% van het bbp. Daarvan mag 3,5% direct worden besteed aan defensie en 1,5% aan 'bredere weerbaarheid', zoals infrastructuur en cyberverdediging. Deze uitbreiding levert een grotere vraag naar defensiepersoneel op, terwijl het personeelsbeleid al één van de grote uitdagingen is van defensie. Het Ministerie van Defensie heeft zich tot doel gesteld om in 2030 een personeelsomvang te hebben van 100.000 fte. Dit gaat naast beroepsmilitairen ook om burgerpersoneel en reservisten. Op langere termijn wordt zelfs gesproken over 200.000 fte. In 2024 waren ruim 74.300 mensen in dienst bij defensie, onderdeel van de sector openbaar bestuur. De ontwikkelingen bij defensie kunnen ook gevolgen hebben voor andere sectoren. Zo concurreert de sector defensie met zijn personeelsvraag met andere sectoren waar nu al krapte heerst, zoals politie, techniek en zorg. Anderzijds kan een deel van het personeel dat via defensie is opgeleid, na het uitdienen van het contract, in de burgermaatschappij instromen en daar openstaande vacatures invullen.

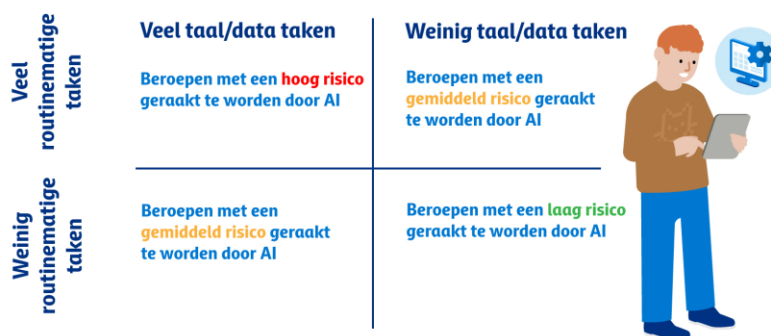
2.4 AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt

De samenleving raakt in toenemende mate gedigitaliseerd. Ook AI krijgt de laatste jaren een steeds belangrijker rol in de privésfeer én op de werkvloer. De stormachtige opkomst van AI verandert de arbeidsmarkt. Vooral de invloed van generatieve AI is groot; een vorm van AI waarbij complexe algoritmes worden ingezet om content te generen zoals tekst, afbeeldingen, computercode of video's. Volgens onderzoek van UWV ('Op weg naar AI die werkt voor iedereen') werkt de opkomst van AI door in vrijwel alle beroepen, sectoren en vaardigheden.

Veel werkenden gebruiken AI-toepassingen als een digitale assistent die werkzaamheden ondersteunt of gedeeltelijk overneemt. AI verhoogt zo de arbeidsproductiviteit, waardoor er minder mensen nodig zijn voor hetzelfde werk. Dit kan leiden tot banenverlies, hoewel deskundigen niet verwachten dat dit op korte termijn tot massawerkloosheid leidt. In bepaalde sectoren en beroepen vermindert AI de krapte op de arbeidsmarkt.

Routinematige taken met focus op taal en data kwetsbaar

Niet alle beroepen worden in even sterke mate door AI geraakt. Toepassing van AI zorgt vooral voor minder vraag naar beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data. AI raakt alle beroepsniveaus, maar de impact is groter onder middelbaar- en hoger opgeleiden. Denk aan administratieve taken, taalkundige en creatieve werkzaamheden en taken die bij data- en beeldanalyse komen kijken. Ook ICT-beroepen worden geraakt: taalmodellen kunnen het schrijven van simpele codes nu al relatief eenvoudig overnemen. Software developers en programmeurs gelden daardoor als kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft. Ook in juridische en financiële beroepen kan AI taken overnemen. Bijvoorbeeld bij voorbereidend werk voor rechtszaken en de verwerking van financiële gegevens.



Fijn handwerk, soms in combinatie met menselijke interactie, blijft voorlopig buiten schot. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen in de persoonlijke dienstverlening of ambachten, zoals kappers, masseurs en (banket)bakkers. Ook uitvoerende beroepen in de bouw en techniek, zoals installatiemonteur aan huis, hebben een laag risico om geraakt te worden door AI.

Aan de andere kant groeit door AI de behoefte aan digitale en kritische vaardigheden ('fact checking'). Doordat AI een aantal vakinhoudelijke taken overneemt, worden menselijke soft skills zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef belangrijker. Vooral aanpassingsvermogen is cruciaal.

Pilot Den Haag

In de arbeidsmarktregio wordt nagedacht over de inzet van AI als hulpmiddel bij het vinden van de juiste oplossing voor inwoners met een ondersteuningsvraag bij hun zoektocht naar werk of scholing. Daarbij wordt naast eigen initiatieven ook gekeken naar elders ontwikkelde toepassingen, zoals onder andere in Den Haag. Ondersteuning van adviseurs met behulp van AI geeft hun meer tijd om het gesprek met de inwoner te voeren en ene kwalitatief nog betere dienstverlening te leveren.

Meer ICT'ers en AI-consultants, -trainers en -ethici

In andere sectoren zien deskundigen vooral kansen. Denk aan de zorg, waar spraakherkenning kan worden ingezet om sneller te registreren en administreren. Ook kan AI ingezet worden voor diagnosestelling of voor het analyseren van röntgenfoto's of scans. In het onderwijs biedt AI mogelijkheden om het onderwijs beter af te stemmen op de individuele behoeften van leerlingen, leraren te ondersteunen en administratieve taken te automatiseren. In de logistiek, industrie en agrarische sector kan de inzet van robotica en AI de productiviteit nog verder opschroeven.

De AI-transitie kost niet alleen banen, er komt ook nieuwe werkgelegenheid bij. Experts verwachten dat er door de opkomst van AI veel meer 'digitale professionals' nodig zijn. Het gaat zowel om ICT'ers als om professionals in beroepen met een sterke ICT-component. Denk bijvoorbeeld aan ICT'ers die AI-toepassingen (door)ontwikkelen. Maar ook aan securityspecialisten, aangezien dataveiligheid steeds belangrijker wordt. Ook ontstaan er nieuwe beroepen als AI-ontwikkelaar, AI-beheerder, AI-beveiligingsexpert, prompt -, data- en machine learning engineer en robotica-technicus.

Automatisering raakt tot nu toe vooral administratieve krachten

Bijna 20% van alle werkenden in Nederland heeft een economisch-administratief beroep. Volgens UWV blijkt dat het werk van mensen met een economisch-administratief beroep complexer wordt. Door automatisering en veranderende behoeftes bij werkgevers neemt het aantal mensen dat werkt in beroepen met minder complexe taken (ondersteunend secretariaat medewerker, secretaresse, medewerker personeelsadministratie) af. Dit komt onder andere doordat veel van dergelijke taken zijn te automatiseren. Ook het aantal vacatures voor dit soort beroepen neemt af. Het aantal mensen dat werkt in economisch-administratieve beroepen met complexe taken (accountant, financieel specialist, bedrijfskundige) nam in de afgelopen jaren nog wel toe. Volgens onderzoek van het World Economic Forum (WEF) naar AI en de toekomst van de arbeidsmarkt zal bijna 40% van de vaardigheden van werknemers tussen 2025 en 2030 verouderd zijn. Vooral administratieve functies worden volgens het WEF-onderzoek geraakt. Eind juni 2025 zoeken 850 mensen met een WW-uitkering in Groningen werk in een economisch-administratief beroep met minder complexe taken.

AI zorgt voor een verschuiving in taken en vaardigheden binnen beroepen. Zonder de benodigde aanpassingen in vaardigheden en opleidingen kan AI echter ook leiden tot een grotere mismatch tussen vraag en aanbod. In eerste instantie is vooral bijscholing nodig om ervoor te zorgen dat er zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen met de digitale transitie. Hoofdstuk 5 gaat nader in op leren en ontwikkelen, onder andere om in te spelen op de invloed van AI op de arbeidsmarkt. Maar eerst volgen hoofdstukken over vacatures, krapte en aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Groningen.

3 Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt

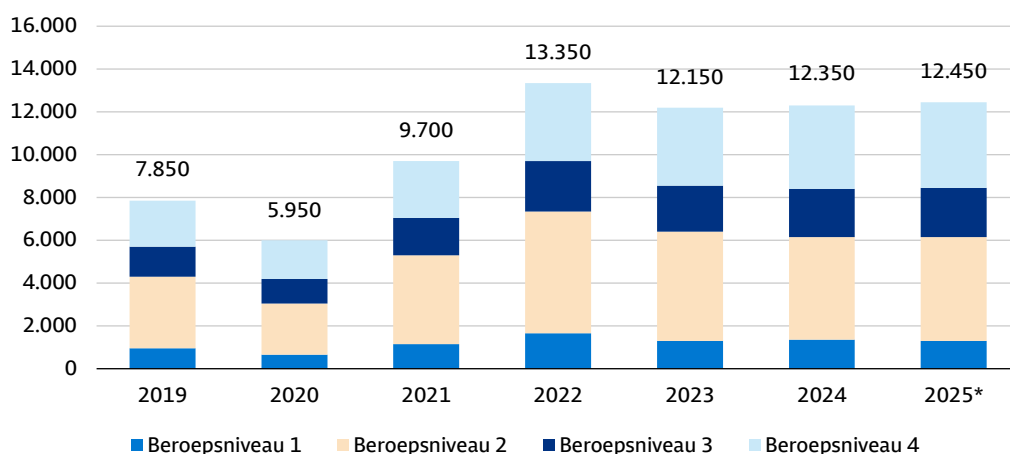
Het aantal banen groeit maar beperkt in Groningen. Toch is er veel vraag naar personeel, die niet altijd resulteert in banengroei. Zo ontstaan er vacatures doordat werknemers van baan wisselen, (tijdelijk) moeten worden vervangen door ziekte, arbeidsongeschiktheid of zwangerschap of de arbeidsmarkt verlaten. In 2021 en 2022 groeide het aantal vacatures sterk in de regio. Daarna nam het aantal vacatures wat af. Nog altijd zijn er veel openstaande vacatures; 12.450 gemiddeld per kwartaal in 2025 in Groningen. Bijna een derde hiervan was voor de cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid) en een vijfde voor de sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek-industrie en bouw & installatie). Niet alle werkgevers weten hun vacatures snel te vervullen. De arbeidsmarkt is nog altijd krap tot zeer krap voor beroepsgroepen verbonden aan genoemde sectoren.

3.1 Nog steeds veel vacatures in Groningen

De vacaturemarkt bestaat voor een beperkt deel uit uitbreidingsvraag die resulteert in banengroei. Het aantal banen van werknemers nam in 2024 met 1.900 toe in Groningen (zie paragraaf 2.2). Veel belangrijker voor de vacaturemarkt is de vervangingsvraag. Deze vraag ontstaat bijvoorbeeld door baanwisselingen en natuurlijk verloop. Pensionering is één van de vormen van natuurlijk verloop. In Groningen wonen 34.200 werknemers tussen de 60 en 67 jaar; 10% van alle werknemers. Veel van hen verlaten de komende jaren geleidelijk de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de 60- tot 67-jarige werknemers werkt in één van de essentiële sectoren; 17.600 in de publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs of zorg & welzijn) en 6.500 in één van de marktsectoren (industrie, bouw of ICT). Soms werken 67-plussers langer door (zie box 4.1).

De openstaande vacatures bereikten na de coronadip in 2020 een hoogtepunt met gemiddeld 13.350 vacatures per kwartaal in 2022. Daarna trad een lichte daling op naar 12.450 vacatures in de eerste helft van 2025. Deze daling viel samen met twee jaren waarin de economische ontwikkeling ongunstiger was dan de hersteljaren na corona en de jaren direct daaraan voorafgaand. Ondanks de recente afname staan er nog altijd veel vacatures open. In de eerste kwartalen van 2025 was het gemiddeld aantal openstaande vacatures per kwartaal nog altijd 58% hoger dan in 2019. De meeste vacatures in 2025 staan open in de sectoren zorg & welzijn, detailhandel, industrie en openbaar bestuur. Niet alle werkgevers weten hun vacature snel te vervullen (zie paragraaf 3.3).

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling openstaande vacatures naar beroepsniveau
Groningen, 2019-2025* (aantallen gemiddeld per kwartaal in het betreffende jaar)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Opvallend bij de lichte afname van vacatures tussen 2022 en 2025 is dat deze zich vrijwel alleen voordeed op beroepsniveau 1 en 2. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- 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 onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Met andere woorden: de laatste jaren neemt de vraag naar beroepen met routinematige of weinig complexe taken af, terwijl de vraag naar beroepen met (zeer) complexe taken juist stabiel blijft.

De meeste vacatures in Groningen in 2025 staan open voor functies op beroepsniveau 2. Denk hierbij aan beroepsgroepen als verzorgenden, transportplanners, verkoopmedewerkers, machinemonteurs, maar door seizoensinvloeden ook medewerkers bediening horeca. Ook op beroepsniveau 4 staan er veel vacatures open, zoals voor ingenieurs, software- en applicatieontwikkelaars, artsen, gespecialiseerd verpleegkundigen en adviseurs marketing, public relations & sales.

3.2 Vacatureontwikkeling cruciale sectoren verschilt per sector

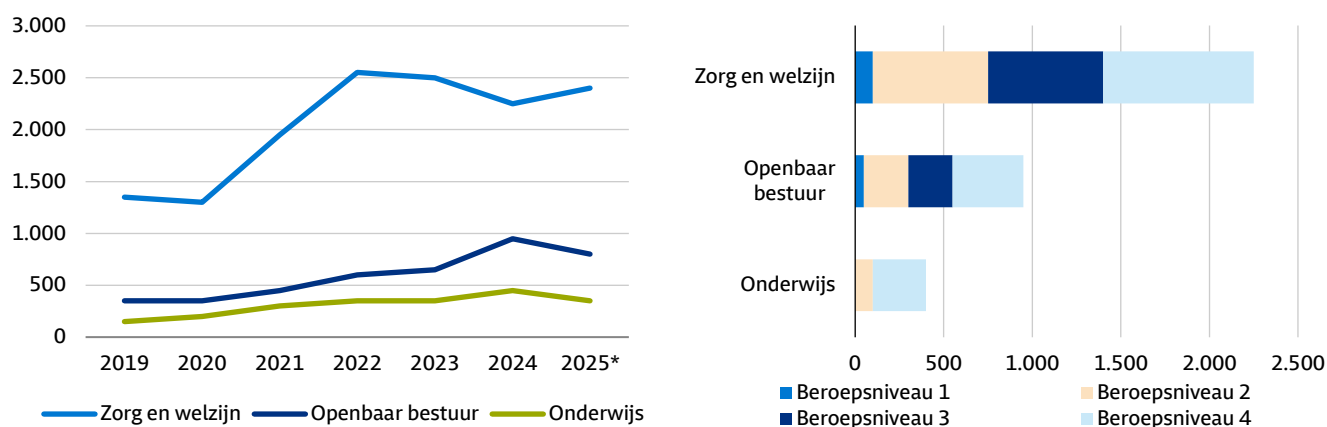
De laatste jaren groeiden de vacatures voor publieke sectoren als openbaar bestuur en onderwijs. In zorg & welzijn nam het aantal vacatures af. In de cruciale marktsectoren bleef het aantal vacatures vrij stabiel, al waren er iets minder vacatures voor de ICT-sectoren. In de publieke sectoren en in de ICT-sector wordt vaak personeel gezocht voor functies op niveau 4. Technische sectoren zijn ook op zoek naar mensen voor functies op niveau 2.

Bijna een derde openstaande vraag in publieke sector

In 2024 hadden de **cruciale publieke sectoren** openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn een gezamenlijk aandeel van bijna een derde in de totale openstaande vraag (30%). In het openbaar bestuur was in de afgelopen jaren een geleidelijke toename te zien (zie afbeelding 3.2 links) naar 950 openstaande vacatures, waarna in de eerste helft van 2025 een daling volgde. De coronacrisis leidde na 2020 tot een toename aan vacatures, bijvoorbeeld voor de uitvoering van diverse steunmaatregelen. De werkzaamheden aan deze maatregelen zijn inmiddels grotendeels afgebouwd. Ook zorgen de energietransitie, de nieuwe omgevingswet en ambities op het gebied van woningbouw voor meer werk. In zorg & welzijn nam het aantal vacatures de laatste jaren ietwat af naar 2.400 in 2025, maar dit is nog altijd ruim boven het niveau van 2019. Het aantal vacatures in het onderwijs nam toe tot 450 in 2024. Zoals paragraaf 2.3 al aangaf, kwam dat onder andere door de tijdelijke extra inzet van onderwijsassistenten en ondersteunend personeel in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs, dat inmiddels is afgebouwd. Natuurlijk verloop als gevolg van vergrijzing speelt in deze sectoren een grote rol. Eind 2024 werkten er bijna 17.600 werknemers van 60 tot 67 jaar in de publieke sectoren in Groningen, waarvan meer dan de helft bij zorg & welzijn.

Afbeelding 3.2 Openstaande vacatures publieke sectoren, aantallen gemiddeld per kwartaal

Groningen, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Gemiddeld voor alle sectoren samen staat ruim de helft van de vacatures (51%) open voor functies op beroepsniveau 3 of 4 in Groningen. Publieke sectoren vragen vaker naar personeel voor functies op beroepsniveau 3 of 4 (zie afbeelding 3.2 rechts):

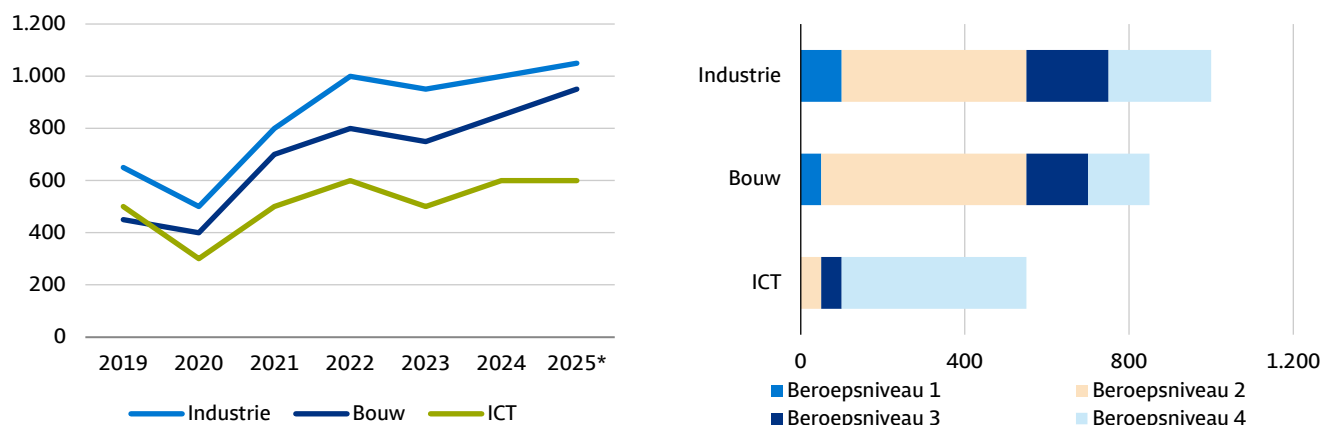
- **Zorg & welzijn**, waartoe onder meer ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorg en kinderopvang behoren; 67% van de vacatures staat open voor functies op niveau 3, zoals groeps- en woonbegeleider, algemeen verpleegkundigen en sociaal werkers, en niveau 4, zoals artsen en gespecialiseerd verpleegkundigen. Ook zijn er veel vacatures voor niveau 2, zoals verzorgenden en pedagogisch medewerkers kinderopvang. In de sector zijn er ook vacatures op niveau 1. Denk daarbij aan medewerkers thuiszorg en schoonmakers. Daarmee zijn er in deze sector vacatures binnen bereik van werkzoekenden die (nog) niet over specifieke vakkennis beschikken. Mogelijk kan dit via zij-instroomtrajecten, die overstappen mogelijk maken.
- **Openbaar bestuur**, inclusief defensie, politie en brandweer; de meeste vacatures staan open voor functies op beroepsniveau 4, waarbij het onder meer gaat om beleidsadviseurs voor het sociaal domein of voor ruimtelijke ordening en juristen. Medewerkers burgerzaken en vergunningen en WMO-consulenten zijn voorbeelden van vacatures voor beroepsniveau 3. Voor beroepsniveau 2 gaat het om toezichthouders, BOA's en politiefunctionarissen.
- **Onderwijs**: er zijn verreweg de meeste vacatures voor functies op niveau 4. Er is vooral vraag naar leerkrachten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs, met name taalkundige en exacte vakken.

Een vijfde openstaande vraag bij bouw en installatie, industrie en ICT

De marktsectoren **industrie, bouw en informatie & communicatie (ICT)** - verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen - namen een vijfde deel van de totale vraag in de regio voor hun rekening (20%). In de industrie bleef het aantal vacatures de afgelopen jaren schommelen rond de 1.000 (zie afbeelding 3.3 links). Ook in de bouw zijn er wat schommelingen te zien. Beide sectoren werden geraakt door de kostenstijging van energie en materialen. Het aantal vacatures in ICT liet in 2023 een kleine daling zien, maar herstelde zich weer naar 600 vacatures in 2025.

Eind 2024 werkten 6.500 werknemers tussen de 60 en 67 jaar in deze sectoren. Driekwart van hen werkt in de industrie. Zij zorgen komende jaren voor natuurlijk verloop door onder andere pensionering. Voor ICT als sector speelt vergrijzing een beperkte rol; er werken weinig 60-plussers in deze sector.

Afbeelding 3.3 Openstaande vacatures industrie, bouw en ICT, aantallen gemiddeld per kwartaal
Groningen, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Industrie en bouw bieden veel functies met minder complexe taken (beroepsniveau 2). In de ICT wordt met name geworven voor functies op beroepsniveau 4 (zie afbeelding 3.3 rechts).

- Industrie: beroepsniveau 2 en 4 vormen zwaartepunten bij de openstaande vraag. Voor beroepsniveau 2 vragen werkgevers vooral monteurs industriële machines en operators procesindustrie, terwijl voor beroepsniveau 4 de grootste vraag uitgaat naar adviseurs, engineers en onderzoekers werkbouwtuigkunde & machines.
- Bouw en installatietechniek: bijna 6 op de 10 van de openstaande vacatures is voor beroepen op beroepsniveau 2, het gaat dan met name om machinemonteurs, elektriciens & monteurs elektrische installaties en loodgieters. Ook werkvoorbereiders & calculatoren worden veel gevraagd.
- ICT: het grootste deel van de openstaande vacatures in de ICT-sector betreft vacatures voor beroepsniveau 4, waarbij het gaat om bijvoorbeeld om software- en applicatieontwikkelaars en engineers hardware & industriële automatisering. ICT-beroepen komen in alle sectoren voor (zie box 3.1).

Voor werkzoekenden is het vaak makkelijker om aan de slag te gaan in bouw- en industrieberoepen dan in ICT-beroepen.

Box 3.1 ICT'ers werken in alle sectoren

Van alle mensen in Nederland die in een ICT-beroep werken doet 39% dat in de sector Informatie en communicatie (ICT). Andere sectoren waar veel ICT'ers werken zijn de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur, de industrie en de financiële dienstverlening. Het grootste deel (bijna 70%) van de ICT'ers werkt als programmeur, developer, architect of consultant. Er werken ook veel ICT'ers als beheerder, security-, database- of netwerkspecialist (bijna 20%). Tot slot werkt een deel van de ICT'ers als gebruikersondersteuner, bijvoorbeeld voor een servicedesk.

Bron: UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

3.3 Arbeidsmarktkrapte: blijvende uitdagingen

Hoewel het totaal aantal openstaande vacatures de laatste jaren wat afnam, blijven werkgevers moeite houden met het vinden van geschikt personeel. De spanning op de arbeidsmarkt schommelt in Groningen tussen de seizoenen, maar de krapte op de arbeidsmarkt houdt over het geheel genomen aan.

Werkgevers houden moeite met personeelswerving

Ondanks een daling in de afgelopen jaren, staan er nog steeds veel vacatures open in Groningen. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel. Dit blijkt onder meer uit het Werkgeversonderzoek van UWV, een jaarlijkse enquête onder werkgevers uit bijna alle sectoren. Gemiddeld genomen was in 2024 ruim de helft (53%) van de vacatures volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar; eenzelfde aandeel als een jaar eerder. Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever zelf dat de vacature moeilijk vervulbaar was.

Het werven van personeel blijft een uitdaging. Veel bedrijven ervaren (aanhoudende) problemen bij het vinden van gekwalificeerd personeel en hun verwachting is dat dit nog wel even zo zal blijven. De meerderheid van de werkgevers (62%) verwacht dat de vacaturevervulling in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. 29% verwacht echter dat het (nog) moeilijker wordt dan in 2024. De meeste werkgevers (81%) verwachten dat het behoud van personeel in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. Maar werkgevers die momenteel problemen ervaren met personeelsuitstroom, vrezen vaker dat personeelsbehoud moeilijker zal worden.

De arbeidsmarkt blijft krap

De aanhoudende problemen die veel werkgevers ervaren rondom personeelswerving komen voort uit de krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in Groningen wordt al enkele jaren getypeerd als krap, al wisselt de krapte tussen de seizoenen. In de jaren 2022 en 2023 werd de krapte voornamelijk veroorzaakt door de sterke economische groei na het opengaan van de economie door beëindiging van de coronamaatregelen. Sinds het historisch hoogtepunt in 2022 nam de spanning op de arbeidsmarkt af door een daling van de vacatures (zie paragraaf 3.1) en toename van mensen met een WW-uitkering (zie paragraaf 4.3). Toch is de spanning nog altijd hoog en is er een krappe arbeidsmarkt. Dat betekent dat er (veel) meer openstaande vacatures zijn dan mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden.

Box 3.2 Wat zijn oorzaken voor een krappe arbeidsmarkt?

Het aantal vacatures in Groningen daalt en daarmee koelt ook de arbeidsmarkt enigszins af. Maar de arbeidsmarkt blijft krap. Hoe kan dat? Ten eerste omdat er ondanks de vacatureddaling nog altijd heel veel vacatures openstaan; 12.500 in het tweede kwartaal van 2025. Dat is 7% minder dan in 2022, maar nog altijd 59% hoger dan in 2019 (vlak voor de coronacrisis), en zelfs 157% hoger dan halverwege 2016. De vraag naar arbeid blijft dus groot, zeker vanuit historisch perspectief gezien. Daarnaast zijn er nog andere oorzaken voor de krappe arbeidsmarkt. Te denken valt aan de economische groei, vervanging door baanwisselaars en vergrijzing en een tekort aan instroom op de arbeidsmarkt. Er dragen echter nog enkele andere factoren bij aan de huidige spanning.

Hoge arbeidsparticipatie in Nederland, maar groei stagneert

De netto arbeidsparticipatie (aandeel werkenden in de totale bevolking) is met 71,7% hoog in Groningen. Hoewel de participatie de afgelopen decennia sterk steeg, nam de groeisnelheid af. Een verdere forse stijging van de arbeidsparticipatie in de komende jaren ligt daarom niet voor de hand (zie paragraaf 4.1). Waar mogelijk nog wel (meer) potentieel zit voor groei, is onder andere de arbeidsparticipatie van 60-plussers. De arbeidsparticipatie van 60-plussers steeg de afgelopen tien jaar, vooral door de stijging van de AOW-leeftijd. Potentieel kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt toenemen. Volgens onderzoek van ABN AMRO verdubbelde in tien jaar tijd het aantal werkende 67-plussers landelijk naar 236.000 in 2023. In de praktijk werken veel 67-plussers vooral parttime. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte afneemt.

Nederlanders werken relatief weinig uren - bereidheid tot meer uren werken daalt

Volgens het CBS werkten er in het eerste kwartaal van 2025 4,8 miljoen mensen in Nederland in deeltijd. Het aantal deeltijdwerkers dat meer uren wil werken en hiervoor beschikbaar is, neemt af (zie paragraaf 4.2). In het eerste kwartaal van 2025 betrof dit 518.000 mensen (11% van de deeltijdwerkers), tegenover 812.000 (20%) in het eerste kwartaal van 2015. Tegelijkertijd willen sommige mensen juist minder uren werken.

Groei arbeidsproductiviteit loopt terug

De arbeidsproductiviteit in Nederland is relatief hoog in vergelijking met andere EU-landen. De groei van de productiviteit liep de afgelopen decennia echter sterk terug; van gemiddeld 1,5% per jaar in de jaren negentig naar ongeveer 0,5% sinds 2010. In 2024 daalde de productiviteit zelfs met 0,2%. Die daling volgde op een vrij sterke daling van 1,3% in 2023. Dit betekent dat de recente economische groei voortkwam uit extra inzet van arbeid in plaats van uit hogere efficiëntie. Ook in internationaal perspectief ligt de productiviteitsgroei in Nederland al jaren lager dan in veel andere OESO-landen.

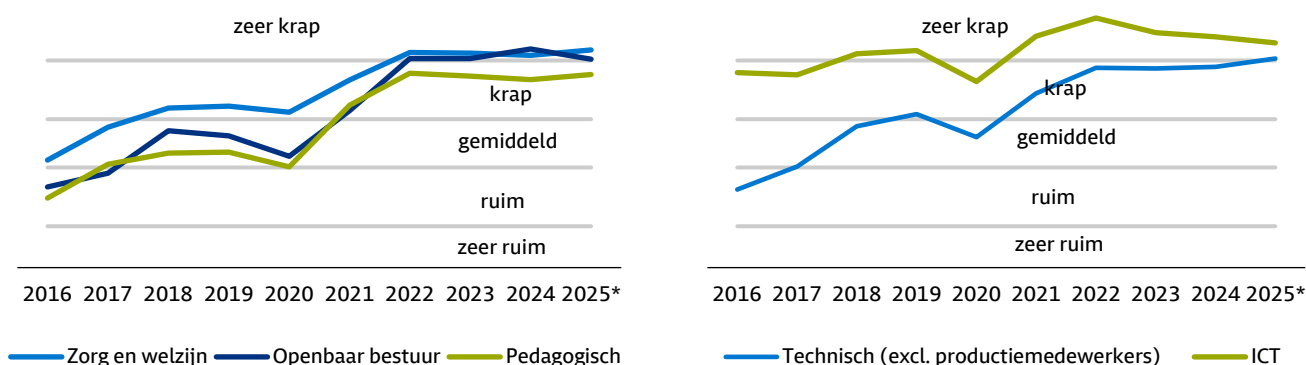
Bron: ABN AMRO, CBS, Eurostat

Voor veel beroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap

De totale arbeidsmarkt in Groningen koelde sinds het hoogtepunt in 2022 langzaam af. De arbeidsmarkt blijft echter krap. Dat geldt nog sterker voor de beroepen die verbonden zijn aan de **cruciale publieke sectoren** zorg & welzijn en openbaar bestuur. De arbeidsmarkt voor deze beroepen is al sinds het 2e kwartaal van 2021 **zeer krap**. Ook voor de arbeidsmarkt voor pedagogische beroepen geldt dat deze voortdurend krap is gebleven sinds het 1e kwartaal van 2022, al schommelt de krapte tussen de seizoenen. Voorbeelden van beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt in Groningen zijn verzorgenden, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, leerkrachten basisonderwijs, docenten voortgezet onderwijs, beveiligingspersoneel en juristen.

Ook de arbeidsmarkt voor de technische en ICT-beroepen (verbonden aan het **Actieplan groene en digitale banen**) in Groningen is al enkele jaren krap tot zeer krap. Voor ICT-beroepen nam de arbeidsmarktspanning in de meest recente kwartalen wel wat af. Dit komt door een dalend aantal vacatures en een toenemend aantal kortdurend werkzoekenden. Desondanks is ook hier nog altijd sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt in Groningen zijn ontwerpers en analisten ICT-systemen, engineers hardware en industriële automatisering, engineers grond-, weg- en waterbouw en engineers werktuigbouw, auto- en machinemonteurs.

Afbeelding 3.4 Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting
Groningen, 2019-2025 (jaargemiddelden)



Bron: UWV

Naast de genoemde beroepsrichtingen, is de arbeidsmarkt zeer krap voor dienstverlenende beroepen in Groningen. Dan gaat het bijvoorbeeld om koks, kelners en barpersoneel en schoonmakers. In de zorg is er bijvoorbeeld veel vraag naar dit soort schoonmaakberoepen. Hygiëne en voeding zijn belangrijke aspecten in de zorg, waar hoge eisen gesteld worden aan veiligheid en zorgvuldigheid. UWV brengt jaarlijks in beeld in welke beroepen goede [kansen op werk bieden in de regio](#). In Groningen staan er veel beroepen op deze lijst. Veel beroepen in de sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, installatie en ICT vragen om specifieke kennis.

Werk in Zicht en PreZero ondertekenen samenwerkingsovereenkomst Sociaal ontwikkelpartner

Werk in Zicht en PreZero gaan de komende drie jaar nauw samenwerken. Het doel? Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen ontwikkelen op de werkvloer en hen uiteindelijk door te laten stromen naar betaald werk. Door deze samenwerking ontstaan er nieuwe kansen en werkplekken voor inwoners uit de regio. Binnen PreZero kunnen mensen aan het werk op de locatie Winschoten, waar onder andere E-waste wordt gesorteerd en verwerkt. Er worden bijvoorbeeld pc's en cv-ketels gedemonteerd. Deze apparaten bevatten veel waardevolle en schaarse grondstoffen. Door dit op de juiste manier in te zamelen en te verwerken kunnen deze grondstoffen opnieuw gebruikt worden. Ontwikkeling staat centraal in deze samenwerking, waarbij iedereen welkom is: inwoners kunnen re-integreren, arbeidsritme opdoen en zich verder professionaliseren binnen het brede scala aan werkzaamheden bij PreZero. Zowel werknemersvaardigheden (bijvoorbeeld op tijd komen, lunch maken en jezelf beschermen tegen ongevallen) als vakvaardigheden (kennis van materialen, gereedschap en producten, aangevuld met eventuele vervolgoopleidingen) komen aan bod. Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Just Transition Fund (JTF); een subsidieprogramma's van de Europese Unie.

Het is een lastige opgave om mensen te vinden als de arbeidsmarkt zeer krap is. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het opvoeren van de arbeidsproductiviteit. Bijvoorbeeld door robotisering, automatisering en wellicht inzet van AI. Ook het stroomlijnen van administratieve processen kan een bijdrage leveren. Maar ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen en on-the-job het vak leert – al dan niet met een volledige opleiding - kan een strategie zijn. Meer over leren en ontwikkelen komt in hoofdstuk 5 aan de orde. Eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Groningen.

4 Inzicht in het aanbod in Groningen

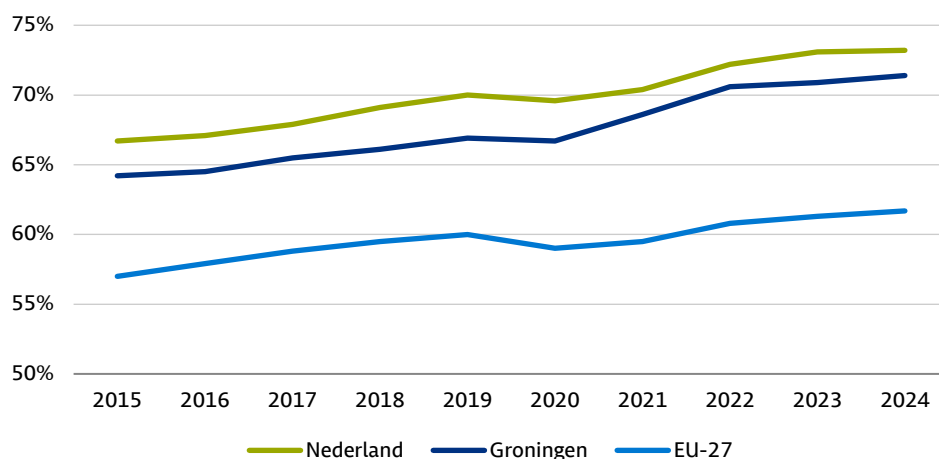
Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt iets afnam, blijven veel werkgevers kampen met personeelstekorten. Steeds meer mensen nemen deel aan de arbeidsmarkt. Toch is de openstaande vraag nog steeds groter dan het aanbod. Het onbenut arbeidspotentieel nam enigszins toe de afgelopen jaren. Deze lichte toename kwam na een jarenlang daling die alleen in het coronajaar 2020 werd doorbroken. Landelijk is slechts een op de vijf mensen in het onbenut arbeidspotentieel geregistreerd bij UWV en gemeenten. Bovendien sluiten hun kwalificaties maar voor deels aan bij de vraag van werkgevers. Dit geldt ook in de cruciale publieke sectoren en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen. Daarom is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en te ondersteunen, zodat ze deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt.

4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds

De netto arbeidsparticipatie nam de afgelopen jaren sterk toe. Afbeelding 4.1 toont deze ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie voor Groningen, Nederland en het gemiddelde in de EU-27¹. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. In Groningen steeg de participatie van 64,2% in 2015 naar 71,4% in 2024. Oftewel: ruim 7 op de 10 van de 571.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Groningen werkt. Vergeleken met andere EU-landen is Nederland koploper arbeidsparticipatie. Binnen Nederland is de participatie in Groningen iets lager. De netto arbeidsparticipatie van Europese landen ligt ver uit elkaar; in EU-27 landen als Italië, Roemenië en Griekenland is de netto arbeidsparticipatie met minder dan 55% het laagst.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie

Groningen, Nederland en EU-27, 2015-2024



Bron: CBS en Eurostat

Veel mensen werken in deeltijd

Tegenover de hoge arbeidsparticipatie staat dat Nederlanders gemiddeld gezien relatief weinig uren werken. Het aantal gewerkte uren per Nederlander ligt onder het EU-27 gemiddelde. Gemiddeld werken zelfstandigen en werknemers in Nederland 31,6 uur in hun hoofd baan. In de EU-27 is dat gemiddeld 37,1 uur per week. De belangrijkste oorzaak voor de gemiddeld kortere werkweek in Nederland is dat er zoveel mensen een deeltijdbaan hebben. Ook hierin is Nederland Europees koploper. Er lijkt een verband te zijn tussen de arbeidsparticipatie en gewerkte uren. In Nederland zijn er veel mogelijkheden om in deeltijd te werken en is de arbeidsparticipatie relatief hoog. Dit maakt het makkelijker voor mensen die maar deels beschikbaar zijn voor werk, om te participeren.

Er lijkt nog ruimte om het aantal gewerkte uren te laten toenemen. Groningen telt immers 25.000 onderbenutte deeltijdwerkers. Dat zijn mensen die meer uren willen en kunnen werken. Zij behoren tot het onbenut arbeidspotentieel (zie paragraaf 4.2). Tegenover de groep die meer uren wil werken, staan echter ook mensen die juist minder uren willen werken dan ze momenteel doen. In het primair onderwijs - bijvoorbeeld - geven meer mensen aan dat ze liever minder uren werken dan meer uren.

Inzetten op het verhogen van de netto arbeidsparticipatie is geen sluitende oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Toch zijn er groepen waar de arbeidsparticipatie relatief laag is. Bijvoorbeeld vrouwen, ouderen en mensen met maximaal een mbo-1 diploma. Mensen met maximaal een mbo-1 diploma en 45- tot 75-jarigen werken het minst vaak. Hbo'ers en academici en 25- tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Onder jongeren van 15 tot 25 jaar nam de netto arbeidsparticipatie sterk toe. Het werk van deze jongeren betreft echter vaak een bijbaan naast een studie. Het aantal gewerkte uren is voor jongeren gemiddeld genomen dan ook lager door het grote aandeel bijbanen. Voor 30- tot 55-jarigen neemt het aantal gewerkte uren toe, waarna een lichte afname volgt tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Na de leeftijd van 65 jaar neemt het aantal gewerkte uren nog verder af.

¹ De samenstelling van de Europese Unie per 1 februari 2020 bestaat uit 27 landen. Zie ook de begrippenlijst in de bijlage.

Steeds meer mensen werken na de pensioenleeftijd

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd werken mensen langer door, ook steeds vaker ná de pensioenleeftijd. Het Ministerie van SZW moedigt doorwerken na de pensioenleeftijd aan, omdat het een belangrijke oplossing kan zijn in een krappe arbeidsmarkt. Doorwerken na de pensioenleeftijd kan ook voor werkgevers interessant zijn. Deze groep heeft immers vaak veel kennis in huis en kan eventueel ook ingezet worden als leermeester van nieuwe collega's. Groningen telde eind 2024 zo'n 3.600 werknemers van 67 jaar of ouder. Ruim zes op de tien van hen werkt in één van de sectoren uitzendbureaus, zorg & welzijn, transport, detailhandel, industrie of onderwijs.

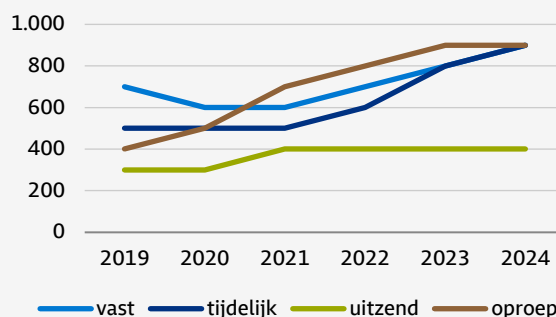
Box 4.1 Meer oproepcontracten na pensioenleeftijd

Ten opzichte van 2019 steeg het aantal 67-plussers in loondienst fors (+57%). Mensen die na de pensioenleeftijd blijven doorwerken, behouden over het algemeen losse(re) banden met de arbeidsmarkt. Vooral het aantal oproep- en tijdelijke contracten nam toe met respectievelijk 600 (+165%) en 300 (+63%). Ruim twee derde van de 900 werknemers met een oproepcontract in 2024 werkt in een van de sectoren transport, detailhandel, zorg & welzijn, industrie of uitzendbureaus. Doordat mensen op hogere leeftijd doorwerken, neemt ook het aantal ouderen met een WW-uitkering toe. Eind juni 2025 telde Groningen 2.160 55-plussers met een WW-uitkering; 30% van het totaal. Een deel van hen heeft al een dienstverband, maar een groot deel van deze groep heeft geen betaald werk.

Bron: UWV

Werknemers 67+ naar contractsoort

Groningen, 2019-2024



Volgens het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) zijn redenen om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd divers. Belangrijke drijfveren zijn werkplezier en het gevoel nuttig te zijn. Mensen die na de pensioenleeftijd blijven doorwerken, behouden over het algemeen losse(re) banden met de arbeidsmarkt. Flexibiliteit is voor veel mensen een belangrijke voorwaarde om door te werken. Ook voor werkgevers kan de inzet van pensioengerechtigden interessant zijn. De loonkosten zijn lager, omdat werkgevers geen premies hoeven te betalen voor werknemersverzekeringen en pensioenen. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag geen recht op transitievergoeding en bij ziekte recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling, in plaats van 104 weken. Het NIDI geeft aan dat 60% van de werknemers dezelfde werkzaamheden blijft verrichten wanneer zij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De overige 40% stapt over naar iets totaal anders.

RuimBaan voor Statushouders

In juli 2025 zijn een training en toolbox [RuimBaan voor Statushouders](#) gelanceerd. Deze praktische en wetenschappelijk onderbouwde hulpmiddelen – waaronder checklists, video's, oefeningen en achtergrondinformatie – ondersteunen professionals bij het begeleiden van statushouders naar passend en duurzaam werk. Ruim baan voor Statushouders biedt een impuls om statushouders beter te positioneren op de arbeidsmarkt. Momenteel blijven veel vacatures onvervuld door arbeidskrapte. Statushouders kunnen helpen dit tekort op te vangen, maar hun arbeidsparticipatie blijft achter. Veel statushouders willen graag werken, maar vinden lastig hun weg. De materialen in de toolbox zijn primair bedoeld voor bemiddelaars van gemeenten en UWV, maar ook toegankelijk voor werkgevers. Ze zijn ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen en Werk in Zicht, in nauwe samenwerking met statushouders, gemeenten, UWV, maatschappelijke organisaties en werkgevers.

Mensen met migratieachtergrond werken minder vaak

Ook bij mensen met een migratieachtergrond blijft de netto arbeidsparticipatie achter. Dat geldt uiteraard niet voor arbeidsmigranten, die voor werk naar Nederland komen, maar wel voor gezinsmigranten en statushouders (asielzoekers waarvan de asielaanvraag is toegekend). De netto arbeidsparticipatie van mensen die zelf en waarvan beide ouders in Nederland geboren zijn, is 74,4%. Van mensen met herkomst buiten Nederland maar binnen Europa is dat iets lager, namelijk 72,8%. Van mensen met een herkomst buiten Europa is dat nog wat lager, namelijk 68,9% in 2024.

Eindelijk een droomberoep: Doris werd leerling verpleegkundige

Doris kwam acht jaar geleden naar Nederland. Na twee jaar in een AZC behaalde ze haar inburgeringscursus. Ze wilde niets liever dan aan de slag in de zorg, maar omdat ze de taal nog niet goed sprak kon ze lastig werk vinden. Om haar droomberoep werkelijkheid te maken, had ze een steuntje in de rug nodig. Ze volgde inburgeringslessen en haalde ze haar NT2-examen: het landelijke taalexamen voor anderstalige volwassenen. Het Werkcentrum ging in gesprek met Doris over haar droombaan en hielp met het vinden van een leerwerkplek.

Lees meer over het [verhaal van Doris](#).

Achterblijvende arbeidsparticipatie bij groepen duidt op mogelijke ruimte om deze te verhogen. Een voorbeeld hiervan is dat, door het afschaffen van de 24-wekeneis in november 2023, de aantallen aangevraagde en verstrekte tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers in 2024 sterk stegen. Asielzoekers zijn sindsdien dus vaker actief op de arbeidsmarkt. Opvallend is dat het aantal gewerkte uren van alle mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit hoger is dan het aantal gewerkte uren van mensen met een Nederlandse nationaliteit.

Box 4.2 Pendel Groningen

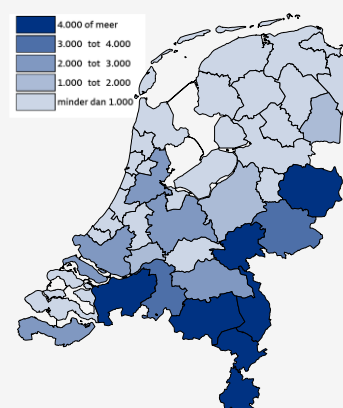
Van alle inwoners van Groningen die werken in loondienst, werkt 88% (300.500) in Groningen zelf. De overige 12% werkt voornamelijk in Drenthe (12.800), Friesland (12.300), Groot Amsterdam (4.500) en Regio Zwolle (4.500). Van de werkenden in Groningen die niet in deze regio wonen, komen de meesten uit Drenthe (17.500) en Friesland (15.600).

In grensregio's kan soms extra aanbod gevonden worden over de grens. In COROP-regio's Oost-Groningen, Delfzijl en omstreken en Overig Groningen zijn in 2023 1.100 werknemers aan het werk die wonen in Duitsland. Dit is 0,4% van de 234.300 werknemers in deze regio's. Dit aantal is de afgelopen jaren iets afgenomen. Het grootste deel hiervan werkt in de handel, zorg & welzijn en de industrie.

Over de uitgaande grenspendel zijn minder actuele gegevens beschikbaar. In 2021 was de uitgaande pendelstroom in Nederland kleiner dan de inkomende pendelstroom. Van de uitgaande pendelstroom (19.740 mensen in 2021), werken er zo'n 11.000 in Vlaanderen en bijna 7.000 in Nordrhein-Westfalen. Het aantal uitgaande pendelaars daalt al jaren. Door onder andere wet- en regelgeving blijkt het namelijk vaak minder gunstig om te pendelen naar België of Duitsland dan andersom.

Bron: CBS

Grenspendel uit België en Duitsland
2023



4.2 Onbenut arbeidspotentieel neemt toe na jarenlange daling

Veel inwoners van Groningen nemen al deel aan het arbeidsproces. Dat is zichtbaar in het onbenut arbeidspotentieel. Vergeleken met tien jaar geleden is het onbenut arbeidspotentieel aanzienlijk geslonken (zie afbeelding 4.2); van 101.000 in 2015 naar 56.000 in 2024. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel in de bevolking van 15 tot 75 jaar is in deze periode bijna gehalveerd; van 18,0% in 2015 naar 9,8% in 2024. Het onbenut arbeidspotentieel bereikte in 2022 een laagterecord. In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden nam in dezelfde periode dan ook toe. Het lijkt erop dat de jarenlange daling van het onbenut arbeidspotentieel tot een halt is gekomen. In de eerste kwartalen van 2025 neemt het onbenut arbeidspotentieel landelijk zelfs toe ten opzichte van eind 2024. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

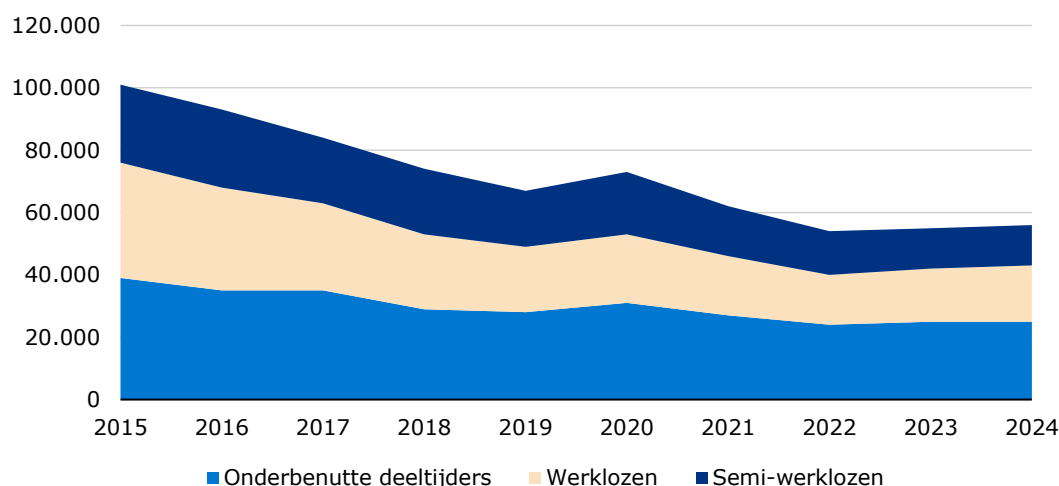
Talent Tour

De arbeidsmarktregio Groningen investeert in talentvolle inwoners en zoekt ze op in de regio. De samenwerkende partners in de arbeidsmarkt gaan tot en met 2027 minimaal 20.000 talentvolle inwoners stimuleren, faciliteren en ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling en verbetering van de individuele weerbaarheid en wendbaarheid. Met een werk- en ontwikkelcaravaan trekken medewerkers van de deelnemende organisaties door de hele arbeidsmarktregio. Zij benaderen de bewoners in de hele arbeidsmarktregio in 3 vormen:

- in elk subregio van de arbeidsmarktregio komt een [Talentperron](#): een laagdrempelige, open voorziening voor iedereen die zich vrijblijvend wil oriënteren op mogelijkheden voor eigen ontwikkeling met betrekking tot skills, vaardigheden, certificaten, diploma's, leren en werken
- [Werk- en ontwikkel evenementen](#), gebaseerd op de eerdere goed verlopen werkfestivals, en dan georganiseerd in elke subregio en in een vorm die past bij het gebied en de inwoners/bedrijven;
- [Droom Groots festivals](#) in elke subregio voor leerlingen basisonderwijs, vanaf groep 7 en 8.

Afbeelding 4.2 laat ook zien uit welke groepen het onbenut arbeidspotentieel in Groningen bestaat. Het gaat in 2024 om 25.000 mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (onderbenutte deeltijdwerkers), 18.000 werklozen en 13.000 semi-werklozen. Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn voor werk. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen; ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Een relatief groot deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit jongeren (15-25 jaar), een deel van hen volgt momenteel onderwijs en zoekt bijvoorbeeld een bijbaan of wil meer uren werken.

Afbeelding 4.2 Ontwikkeling onbenut arbeidspotentieel
Groningen, 2015-2024



Bron: CBS

Binnen het onbenut arbeidspotentieel nam het aantal werklozen de afgelopen tien jaar het sterkst af (-19.000). Relatief gezien daalde het aantal onderbenutte deeltijders de afgelopen tien jaar het minst. Gemiddeld genomen wil een onderbenutte deeltijder in Nederland 8,8 uren extra werken. Meer uren werken is echter niet altijd mogelijk. Soms zijn er zichtbare en onzichtbare drempels die mensen ervaren om meer uren te werken. Zo zijn er belemmeringen in de sociale omgeving van deeltijders, denk aan genderstereotype normen, zorgtaken, en kinderopvang. Maar ook bij de werkgever kunnen er drempels liggen, zoals ongunstige werktijden, roosters of fysiek en mentaal zwaar werk.

Box 4.3 Meer uren werken niet altijd mogelijk of gewenst

Zorgtaken beïnvloeden deelname arbeidsmarkt

In 2023 waren er in totaal in Nederland 807.000 werknemers van 15 tot 75 jaar die te maken hadden met een langdurige zorgsituatie. Bijna driekwart heeft ook zelf zorg verleend. Een groot deel van de mensen die zorg verleende nam hiervoor verlof op, meestal vanuit vakantiedagen. Dit beïnvloedt hun deelname aan de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er mensen die meer uren willen werken, maar dat niet doen vanwege zorg voor hulpbehoevende kinderen en/of volwassenen (63.000) of juist minder uren willen werken dan zij nu doen vanwege zorg (236.000). Financiële redenen en werkdruk zijn de belangrijkste redenen waarom ze toch niet minder uren gaan werken. Er zijn ook mensen die aangeven helemaal niet te willen of kunnen werken vanwege zorg voor familie of gezin (190.000 in 2023). In bijna de helft van de gevallen gaat het om zorgtaken voor kinderen jonger dan 18 jaar.

Belemmeringen bij werkgevers maken meer uren werk soms niet mogelijk

Naar verhouding werken begin 2025 veel mensen in deeltijd in sectoren als zorg & welzijn, horeca en onderwijs. In 2021 werkten meer dan 80% van de kassamedewerkers, verzorgenden, apothekersassistenten, verpleegkundigen mbo, keukenhulpen en schoonmakers in deeltijd. In sommige sectoren lijkt meer uren werken niet mogelijk door praktische uitdagingen. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de zorg, buitenschoolse opvang en de schoonmaak. Zo werken schoonmakers vaak een beperkt aantal uur per week. Meer dan een kwart werkt zelfs minder dan 12 uur. Uit onderzoek van Schoonmakend Nederland blijkt dat 24% van de schoonmakers meer uren wil werken (2024). Creatieve oplossingen, zoals schoonmaken tijdens kantooruren, stellen medewerkers in staat meer uren te werken en verkleinen tegelijk de personeelstekorten. Met de subsidie Meer uren werkt! kunnen organisaties projecten uitvoeren die deeltijders helpen om meer uren te werken.

Bron: CBS, Schoonmakend Nederland, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

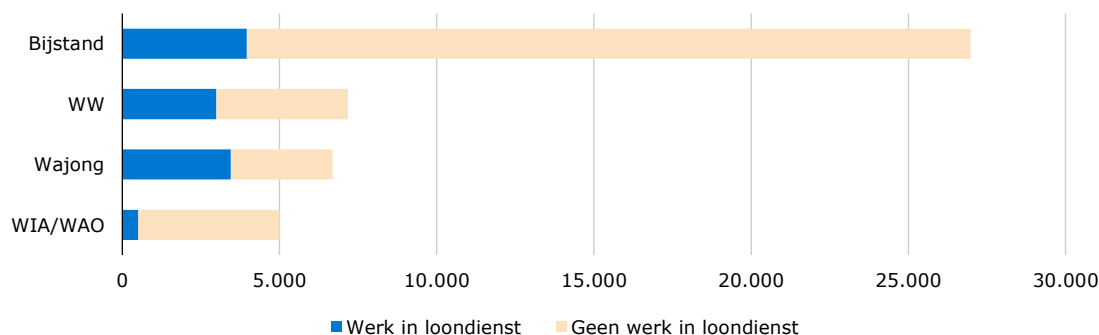
4.3 Meer werkzoekenden geregistreerd bij UWV en gemeenten

Begin 2025 was 19% van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU). Dat betekent dat de rest van het onbenut arbeidspotentieel niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende en dus niet in beeld is bij UWV of gemeenten. Er valt nog veel te winnen bij het verder in beeld brengen van het onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast valt niet iedereen die ingeschreven staat als werkzoekende bij UWV of gemeente onder het onbenut arbeidspotentieel. Het is dan ook de uitdaging om deze groepen te stimuleren of te ondersteunen om de weg naar werk te vinden.

Het GWU is samengesteld uit diverse groepen (zie afbeelding 4.3). Werkzoekenden met een WW-uitkering behoren ertoe, maar ook werkzoekenden met een WIA/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast bestaat het GWU ook uit met alleen een cv op werk.nl. Groningen telde eind juni 2025 in totaal ruim 51.000 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (27.000).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Groningen, juni 2025



Bron: UWV

De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2025. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder dienstverband in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2025. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder werk in loondienst kunnen hier (enigszins) van afwijken.

Geregistreerde werkzoekenden zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie ook afbeelding 4.3). Ruim 4 op de 10 van de WW'ers combineert de uitkering met werk in loondienst. Voor mensen met een bijstandsuitkering is dat slechts bij zo'n 1 op de 7 het geval. Hoewel niet van iedereen in het GWU het beroepsniveau bekend is, is duidelijk dat het vooral gaat om mensen die met beroepsniveau 1 en 2 ingeschreven staan. Beroepsniveaus 3 en 4 komen in mindere mate voor in het GWU. Hoofdstuk 3 liet zien dat, zeker voor de cruciale publieke sectoren en voor de sectoren verbonden aan Actieplan groene en digitale banen, de meeste vacatures openstaan op niveau 3 en 4 en in mindere mate op niveau 2. Hier is dus sprake van een mismatch.

Mismatch: beschikbaar aanbod uit de WW sluit niet aan bij de vraag

De instroom in de WW is ten opzichte van een jaar geleden iets toegenomen. In de huidige krappe arbeidsmarkt weten mensen nog altijd hun weg naar werk te vinden. 65% van alle mensen die hun WW-uitkering beëindigen in 2024 doet dat vanwege werk. Soms stromen mensen ook door van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering. Meer informatie hierover is te vinden in de UWV [Factsheet Doorstroom WW naar bijstand – Groningen](#).

Van de ongeveer 7.200 mensen met een WW-uitkering in Groningen eind juni 2025, heeft de grootste groep (bijna 1.400) een bedrijfseconomisch of administratief beroep. Denk aan administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, receptionisten en telefonisten. Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen verbonden aan de cruciale publieke sectoren en het Actieplan groene en digitale banen. Er zijn wel zo'n 750 mensen met een WW-uitkering en een zorg & welzijnsberoep in Groningen. Het gaat dan vooral om welzijnsberoepen als sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders, waar er juist vraag is naar zorgberoepen als verzorgende en verpleegkundige. Daarnaast zijn er zo'n 1.200 mensen met een technisch beroep in de WW. Het gaat dan echter vooral om hulpkrachten (beroepsniveau 1), waar er juist vraag is naar mensen op niveau 2 en 4. Groningen telt slechts een klein aantal WW'ers met een ICT-achtergrond in de WW (180).

Simian combineert groei met sociale impact

Drukkerij Simian B.V.- onderdeel van Print.group, met klanten verspreid over Europa - streeft naar markuitbreiding en maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), met name door kansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een BIA-onderzoek (Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie) toonde aan dat herontwerp van werkprocessen mogelijk is; 21 taken kunnen anders georganiseerd worden, wat ruimte biedt voor 8,9 FTE aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de loop van 2025 zijn meerdere kandidaten gestart vanuit de WW, WIA en Wajong. Het herontwerp bevordert zo groei, social impact, doorontwikkeling van medewerkers en duurzame inzetbaarheid. In het project werkt UWV samen met Simian en de gemeente Midden-Groningen.

UWV maakt voor beroepen met veel werkzoekenden inzichtelijk welke overstappen er mogelijk zijn. Per beroep worden voorbeelden van overstapberoepen genoemd. Dit zijn beroepen waarnaar de werkzoekenden zijn overgestapt omdat de vaardigheden die ervoor nodig zijn overlappen. Leren en ontwikkelen is dan belangrijk om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Het volgende hoofdstuk gaat in op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de noodzaak tot leren en ontwikkelen in een snel veranderende arbeidsmarkt.

5 Leren en ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt

Voor een goed werkende arbeidsmarkt is het belangrijk dat opleidingen aansluiten op de vraag van werkgevers, zeker in een snel veranderende arbeidsmarkt. Dit geldt uiteraard voor jongeren die een opleiding volgen. Daarnaast is het juist ook voor volwassenen belangrijk om scholing te blijven volgen. Om bij te blijven op hun vakgebied of om flexibel te zijn op het moment dat ze op zoek gaan naar een andere baan.

5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs

Het aantal jongeren dat arbeidsmarkt betreedt, is onvoldoende om alle mensen die stoppen met werken te vervangen. In de huidige vergrijsde arbeidsmarkt gaan meer mensen met pensioen dan dat er jongeren van school komen. Aangezien de groep 50- tot 65-jarigen in Groningen groter is dan de jongere leeftijdsgroepen, komt in deze situatie de komende jaren ook weinig verandering. Een uitzondering hierop vormt de groep 20- tot 25-jarigen. De omvang van deze groep is vooral omvangrijk door het grote aantal studenten die in de stad Groningen studeren. Naast een kwantitatieve disbalans tussen beide groepen is er ook nog een kwalitatief verschil. Ouderen nemen vaak afscheid met een schat aan werkervaring.

Jongeren stromen op twee verschillende manieren in op de arbeidsmarkt:

- Veel jongeren hebben hun eerste kennismaking met de arbeidsmarkt in de vorm van een bij- of vakantiebaan. Volgens het CBS hebben bijna acht op de tien jongeren een bijbaan. Het gaat hier vaak om specifieke beroepen in de detailhandel en horeca. Zo werkt 27% van de jongeren in het voortgezet onderwijs als vakkenvuller. Ook werken veel jongeren in de horeca als keukenhulp of als medewerker bediening. Het aantal uren dat jongeren werken neemt bij het ouder worden sterk toe. Voor de horeca en de detailhandel zijn jongere werknemers een belangrijk deel van het personeelsbestand. Ze zijn vaak flexibel inzetbaar en door het minimumjeugdloon relatief goedkoop. Jongeren kunnen daarom ook volwassenen van de arbeidsmarkt verdringen.
- Na het afronden van de opleiding gaan jongeren aan het werk. De meeste jongeren die een opleiding afronden en niet verder studeren, vinden kort na het afronden van de opleiding een baan. Van de studenten die in 2021/22 een diploma in het hoger onderwijs behaalden, had 90% medio 2023 betaald werk. Mbo-studenten stromen na het afronden van hun studie veel vaker door naar een vervolgopleiding. In 2021 ging nog niet de helft van alle mbo-studenten na het afstuderen op zoek naar een baan. De rest koos veelal voor een vervolgopleiding op mbo- of op hbo-niveau. Van de bbl-studenten die het onderwijs in 2022 met diploma verlieten vond 95% direct na het verlaten van de opleiding (in oktober) voor ten minste 12 uur per week een betaalde baan. Bij de bol-studenten met diploma was dit 79%.²

Box 5.1 Relatief weinig studenten in STEM-opleidingen

De Europese Unie (EU) maakt zich zorgen over de concurrentiekracht in Europa en heeft onlangs in de Unit of Skills een aantal doelstellingen geformuleerd, waaronder een verhoging van het aandeel STEM-studenten. STEM staat voor Science, Technology, Engineering and Mathematics. Meer technisch opgeleid personeel kan de innovatiekracht en de arbeidsproductiviteit verhogen. Daarnaast zijn deze opleidingen belangrijk voor de bouwopgave, energietransitie en digitalisering. De EU streeft naar 45% STEM-studenten in het mbo, waaronder minimaal een kwart vrouwelijke studenten. Verder beoogt de EU een aandeel van 32% STEM-studenten in het hoger onderwijs, waaronder minimaal 40% vrouwen. Nederland voldoet hier niet aan; 19% van de mbo'ers en 17% van de hbo'ers en wo'ers is een STEM-student. Bijna nergens in Europa is het aandeel STEM-studenten zo laag als in Nederland.

Bron: Europese Commissie (2025), A Union of Skills to equip people for a competitive Europe. En Cedefop (2025), Skills development, labour and skills shortages in Europe – national infographics series.

Werk of doorstuderen na mbo varieert per opleidingsrichting

Wat studenten doen na het behalen van hun diploma varieert sterk per gekozen opleidingstype en -richting. Over het algemeen stromen bbl-studenten vaker door naar werk dan bol-studenten. Zeker bij mbo-opleidingen zijn er grote verschillen tussen de opleidingsrichtingen als het gaat om uitstroom naar de arbeidsmarkt of de doorstroom naar een vervolg (hbo-) opleiding. In Groningen gaat 100% van de afgestudeerde mbo'ers in het marktsegment gezondheidstechnisch vakmanschap aan het werk, bijvoorbeeld als opticien of audicien. Ook richtingen als voeding, orde & veiligheid, assisterende gezondheidszorg en technische richtingen als carrosserie en hout & meubel scoren hoog op doorstroom naar werk. Daartegenover staan enkele richtingen waarin mensen na het mbo-diploma juist relatief vaak kiezen om een hbo-opleiding te volgen. Meer dan 4 op de 10 afgestudeerde mbo'ers kiest daarna voor een hbo-opleiding, vooral vanuit de richtingen financieel-juridisch, office, marketing & events en commercie, internationale handel/groothandel.

² Bbl-opleiding: beroepsbegeleidende leerweg. Een opleiding waarbij werken en leren worden gecombineerd. Bol-opleiding: beroeps oriënterende leerweg. Een opleiding waarbij voornamelijk lessen worden gevolgd en het aantal stage-uren beperkt is.

Niet alle jongeren doen mee

Verreweg de meeste jongeren voltooien hun opleiding en gaan daarna aan het werk of naar een vervolgopleiding. Toch geldt dat niet voor alle jongeren. Een deel stroomt vroegtijdig uit de opleiding en gaat zonder diploma aan het werk. Een ander deel vindt met of zonder diploma geen werk. De groep die geen opleiding volgt en geen werk heeft wordt **NEET** genoemd, de Engelse afkorting voor 'Not in Education, Employment or Training': niet in opleiding, werk of training. Een deel van deze jongeren neemt een vrijwillig tussenjaar, maar dat geldt niet voor hen allemaal. In Nederland valt 4,9% van de jongeren tussen de 18 en 24 jaar (de internationale definitie) onder de NEET-doelgroep. Dat percentage is lager dan in andere delen van Europa en ook lager dan enkele jaren geleden. In 2016 behoorde nog 6,9% van de jongeren tot de NEET-doelgroep. Ondanks de daling in de afgelopen jaren, blijft de NEET-doelgroep een groep die aandacht verdient. Een deel van deze jongeren kan immers aan het werk, al blijven ze kwetsbaar zolang ze geen diploma hebben. Verder bestaat de groep deels ook uit jongeren in een kwetsbare situatie, waarbij multiproblematiek ervoor kan zorgen dat ze ook op latere leeftijd niet volledig in de maatschappij kunnen functioneren. In Nederland gaat men bij de definitie van NEET uit van jongeren in de leeftijd tussen 15 en 27 jaar. In de arbeidsmarktregio Groningen bestond deze groep in 2021 uit bijna 10.000 jongeren; iets meer mannen dan vrouwen en de meesten tussen de 23 en 27 jaar.

StartFest

StartFest is het grootste werk- en ontwikkelvenement in Noord-Nederland, bestaande uit 12 festivals verspreid over Groningen en Noord-Drenthe. Gratis en voor iedereen. In 2025 zijn er onder andere edities in Midden-Groningen, Hogeveen, Assen, Stadskanaal, Winsum en Tolbert. StartFest is hét festival waar alles draait om ontwikkeling en waar het ontdekken van talent een feestje is. Deelnemers ontmoeten opleiders en bedrijven die staan te springen om talent. Er is van alles te doen: workshops, programma's rondom werk, kansen en ontwikkeling, foodtrucks, livemuziek.

<https://startfest.nl/>

Vaker psychische kwetsbaarheid bij jongeren

Het mentaal welbevinden van jongeren is de afgelopen jaren achteruitgegaan. Dit blijkt uit onderzoek van het RIVM, dat hier ieder kwartaal onderzoek naar doet. Het RIVM meet in dit onderzoek het mentaal welbevinden met vijf vragen over depressie- en angstgevoelens, die een score tussen 0 en 100 opleveren. Hoe hoger de score, hoe beter het mentaal welbevinden. In september 2021 was de score nog 71. Daarna daalde het mentaal welbevinden van jongeren sterk tijdens de derde lockdown in de winter van 2021/2022 naar 65. Deze score bleef in de jaren erna vervolgens vrij stabiel. Het RIVM geeft in haar laatste onderzoek aan dat er een stijging is van jongeren in eenzaamheid en met zelfdodingsgedachten. Ook ervaren meer jongeren stress. Onzekerheid over het behoud van werk speelt bij jongeren een sterkere rol dan bij oudere leeftijdsgroepen. Jongeren werken, zeker aan het begin van hun carrière, vaker via een flexibel dienstverband. Hoewel een deel van de jongeren hiervoor zelf kiest, brengt het voor anderen onzekerheid met zich mee die het psychisch welbevinden negatief beïnvloedt.

Al in 2014 bracht de Gezondheidsraad een advies uit aan het toenmalige ministerie van VWS over de effecten op participatie bij jongeren met psychische problemen. Hierin stond dat het hebben van werk en opleiding bijdraagt aan het psychisch welbevinden. Ook het stellen van doelen op dit vlak is belangrijk voor deze groep. Recent stelt ook het Nederlands Jeugdinstituut, na onderzoek, dat jongeren zelf aangeven zich onvoldoende betrokken te voelen bij besluiten die grote invloed hebben op hun leven. Gezien de druk op de jeugdzorg is het maar de vraag in hoeverre eerder gedane aanbevelingen kunnen worden uitgevoerd. Voor een goed lopende arbeidsmarkt, waarin zoveel mogelijk mensen participeren, lijkt het wenselijk om juist ook in deze kwetsbare groep te investeren.

Een baan op maat met jobcarving

Jobcarving wordt gebruikt voor mensen met een beperking. Er wordt een nieuwe functie gemaakt door alleen de taken te verzamelen die iemand wél kan doen. Nicky is slechtziend en kreeg aan het begin van zijn Werkfit-traject een oogonderzoek. Daardoor werd duidelijk wat hij wel en niet kan zien en werden zijn interesses besproken. Zo kon Nicky via een proefplaatsing bij de McDonald's beginnen. Lees hier meer over het [verhaal van Nicky](#).

5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weten elkaar niet altijd even goed te vinden. Technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat opgedane kennis en vaardigheden niet langer aansluiten bij de veranderende arbeidsmarkt. Het is dan ook van belang om niet alleen oog te hebben voor diploma's, maar ook voor vaardigheden en competenties. In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat werknemers zich blijven ontwikkelen, ook tijdens de loopbaan, zodat hun vaardigheden aansluiten bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Bij- en omscholing kan bijdragen aan het verminderen van de bestaande krapte op de arbeidsmarkt en is onmisbaar om de veranderingen bij te benen, die onder andere AI met zich meebrengt (zie hoofdstuk 2). Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is de term die hoort bij het formeel en informeel scholen en ontwikkelen tijdens de loopbaan.

Deelname LLO grootst onder werkloze beroepsbevolking, dankzij studenten

Uit onderzoeken blijkt dat vooral hoge ropgeleiden, mensen met een vast arbeidscontract en werknemers van grote werkgevers deelnemen aan LLO. Afbeelding 5.1 toont voor heel Nederland de deelname aan LLO in de verschillende arbeidsposities, zoals de werkzame, werkloze en niet-beroepsbevolking. Ook laat de afbeelding zien of ze formeel of niet-formeel onderwijs volgen.

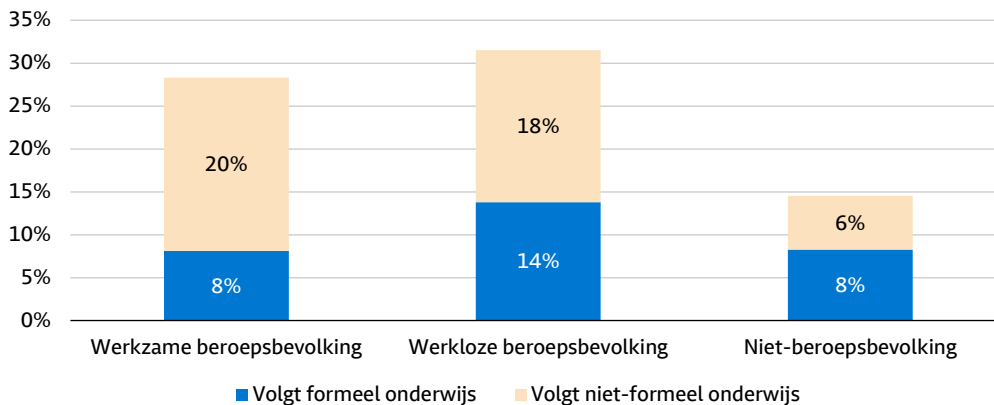
■ **Formeel onderwijs** wordt bekostigd door de overheid en leidt tot een erkend diploma.

■ **Niet-formeel onderwijs** is veel breder en omvat alle cursussen, workshops, privélessen en andere onderwijsactiviteiten met een duur van 6 maanden of korter. Daarnaast vallen ook schriftelijke of online opleidingen, inburgeringscursussen en bedrijfsopleidingen, die korter dan één jaar duren en niet door de overheid worden bekostigd, hieronder.

Niet-formeel is niet hetzelfde als informeel leren. Er is sprake van **informeel leren** als iemand met een bepaald leerdoel voor ogen zélf iets gaat leren, zonder dat er sprake is van een geplande en geïnstitutionaliseerde activiteit. Leren op de werkvloer van collega's of leidinggevend valt hier bijvoorbeeld onder.

Afbeelding 5.1 Verdeling formeel en niet-formeel onderwijs onder deelnemers LLO (25 t/m 65 jaar)

Nederland, 2024



Bron: CBS

Nb: De leeftijdscategorie 25 tot 65 jaar is conform Europese richtlijnen aangehouden als doelgroep van LLO.

Uit bovenstaande afbeelding blijkt dat de werkloze beroepsbevolking relatief gezien het vaakste deelneemt aan LLO. Bijna een op de drie werklozen werkt aan zijn of haar ontwikkeling via het formeel (14%) of het niet-formeel onderwijs (18%). Dit komt onder andere doordat de 25- tot 35-jarigen sterk vertegenwoordigd zijn onder werklozen. Het is aannemelijk dat de omstandigheden van deze leeftijdscategorie, bijvoorbeeld lage vaste lasten en kinderloosheid, redenen zijn dat zij vaker kunnen participeren in formeel onderwijs. Van de werkzame beroepsbevolking neemt 28% deel aan LLO; grotendeels via niet-formeel onderwijs. Bij werkenden vanaf 35 jaar gaat het vooral om korte, werkgerelateerde opleidingen of cursussen. Ook zetten werkgevers steeds vaker scholing in wanneer zij een nieuwe kandidaat werven (zie verderop in deze paragraaf). De niet-beroepsbevolking neemt maar beperkt deel aan LLO. Zij staan aan de zijlijn van de arbeidsmarkt; zij hebben geen betaald werk, zochten recent niet naar werk en/of zijn daarvoor niet beschikbaar.

Box 5.2 Zzp'ers volgen vaker opleidingen, waarbij sector en opleidingsniveau bepalend zijn

Onder zzp'ers steeg de behoefte aan scholing de afgelopen jaren licht; van 34% in 2014 tot 37% in 2022. Hierdoor werd het verschil met werknemers in loondienst kleiner. Net als bij werknemers is de behoefte aan opleidingen met 45% hoog bij hoogopgeleide zzp'ers in vergelijking met 19% bij zzp'ers met maximaal mbo-1 niveau.

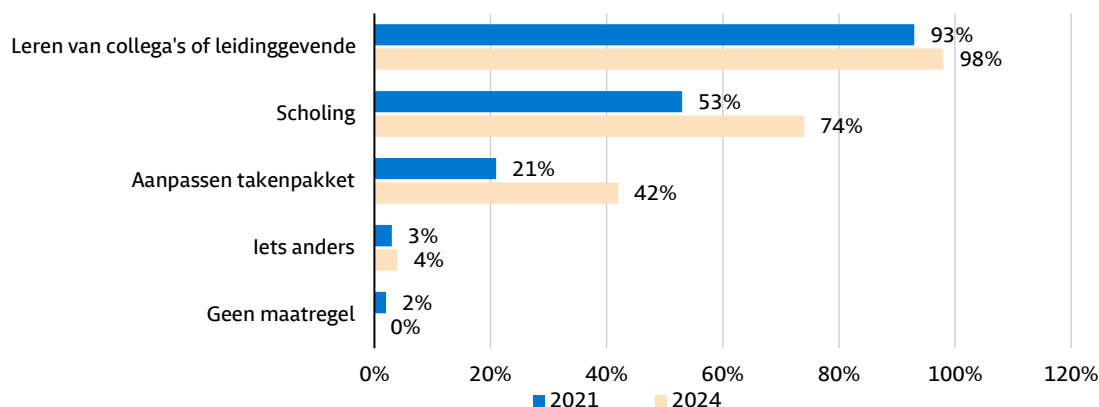
De behoefte aan opleidingen loopt uiteen voor verschillende sectoren. Zzp'ers in de zorg tonen de grootste behoefte met 59% gevolgd door zzp'ers in de zakelijke dienstverlening - met 42% - en de recreatiesector - met 41%. De landbouw en handel blijven onder het gemiddelde, met respectievelijk 17% en 24%. Mogelijk geven deze sectoren de voorkeur aan andere vormen van onderwijs of kennisdeling.

Bron: SER en TNO

Werkgevers zetten vaker scholing in om een kandidaat passend te maken

Tijdens het wervingsproces ervaren veel werkgevers een kwalitatieve mismatch. Het aanbod van werkzoekenden sluit niet altijd goed aan op wat werkgevers vragen, bijvoorbeeld in een vacature. In een aanhoudend krappe arbeidsmarkt zien steeds meer werkgevers zich genoodzaakt de kandidaat toch aan te nemen, ondanks de mismatch. Uit het UWV Werkgeversonderzoek blijkt dat 7 op de 10 werkgevers die de afgelopen twee jaar vacatures vervulden, één of meerdere kandidaten aannamen die niet aan alle functie-eisen voldeden. Dat wil zeggen dat de kandidaat niet beschikte over alle gevraagde vaardigheden, vakkennis, opleiding of werkervaring. Om een kandidaat de functie uiteindelijk toch goed te kunnen laten uitvoeren, nemen werkgevers verschillende maatregelen (zie afbeelding 5.2). Zowel in 2021 als 2024 laten werkgevers nieuwe medewerkers nagenoeg altijd leren van collega's of leidinggevend op de werkvloer. Daarnaast zetten in 2024 74% van de werkgevers in op scholing in de vorm van een opleiding, cursus of training om een kandidaat aan te laten sluiten op de vacature. Dit is duidelijk meer dan in 2021. Toen was dit nog 53%. Wanneer werkgevers scholing inzetten om een kandidaat aan de functies-eisen te laten voldoen, gaat het vooral om cursussen of trainingen zonder erkend certificaat (50%) en mét erkend certificaat (40%). Een erkende opleiding (of modules daarvan) op mbo- (28%) of hbo-/wo-niveau (13%) wordt iets minder vaak toegepast.

Afbeelding 5.2 Maatregelen werkgevers bij onvoldoende aansluiting kandidaat op functie-eisen vacature Nederland, 2021 en 2024



Bron: UWV

Werkenden hebben tijdens hun werkzame leven volop mogelijkheden om te leren. Werkgevers kunnen dit stimuleren door bijvoorbeeld nieuwe taken en verantwoordelijkheden aan te bieden of taakrotatie toe te passen. Ervaren medewerkers kunnen ook uitleg geven of begeleiding bieden aan (nieuwe) collega's die nog niet over alle benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Deze 'senioren' kunnen zich dan juist weer ontwikkelen in coachende en adviserende vaardigheden. Werkenden kunnen zich ook ontwikkelen bij een andere afdeling, doorgroeien binnen de organisatie of het werk combineren met werk bij een andere organisatie. Dat laatste kan bijvoorbeeld door middel van detachering. Hierdoor doen zij weer nieuwe vaardigheden op en vindt er kennisoverdracht plaats. Investeren in scholing zorgt ervoor dat mensen duurzaam actief zijn en blijven op de arbeidsmarkt.

Vaardigheden belangrijk voor toekomst

Zoals paragraaf 2.4 liet zien, zorgt AI de komende jaren vooral voor een verschuiving in taken en vaardigheden binnen beroepen. Toepassing van AI kan ervoor zorgen dat sommige taken - zoals data- en beeldanalyse, administratieve, taalkundige en creatieve taken - deels of geheel door kunstmatige intelligentie worden overgenomen. Ook zorgt AI voor een toenemende behoefte aan digitale en kritische vaardigheden (*fact checking*). Digitale geletterdheid houdt onder andere in: *prompting* (korte teksten waarmee je een AI-instrument laat reageren), coderen en omgaan met data, evenals ethiek en privacy. Tegelijkertijd benadrukken experts het belang van traditionele vaardigheden, zoals schrijven en rekenen, om de output van AI te kunnen blijven controleren.

Ook het belang van vaardigheden die ons als mens onderscheiden van machines neemt toe. Denk aan soft skills, zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef. Vooral aanpassingsvermogen blijkt van belang. Dit maakt mensen wendbaar en helpt om bij te blijven in nieuwe ontwikkelingen. De uitkomsten van het meest recente Werkgeversonderzoek van UWV onderstrepen het groeiend belang van deze vaardigheid. Werkgevers noemen aanpassingsvermogen in dit onderzoek namelijk het vaakst als vaardigheid die de komende vijf jaar belangrijker wordt op de werkvloer. Hier liggen uitdagingen voor zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden. Werkgevers moeten investeren in het up-to-date houden van de kennis en vaardigheden van hun personeel om concurrerend te blijven. Werknemers en werkzoekenden moeten zich bijscholen om hun werk goed te kunnen (blijven) doen, aantrekkelijk te zijn en blijven voor werkgevers en zo regie te houden op hun loopbaan.

Ook in de werving van personeel zijn vaardigheden belangrijk. Matchen op vaardigheden biedt werkgevers meer en andere mogelijkheden om personeel te werven. Voor werkenden en werkzoekenden biedt het extra kansen om te laten zien wat zij in huis hebben. Het kijken naar vaardigheden maakt overstapmogelijkheden naar andere sectoren en beroepen inzichtelijker, doordat de benodigde kwaliteiten soms (onverwacht) overeenkomen. Arbeidsmobiliteit - het vermogen en de bereidheid van werknemers om zich te verplaatsen tussen organisaties, sectoren en beroepen - is noodzakelijk in een tijd van grote technologische en maatschappelijke uitdagingen, zoals AI, vergrijzing, energietransitie en geopolitieke dreigingen. Sectoren als zorg, techniek en defensie hebben en houden dringend behoefte aan personeel.

5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit

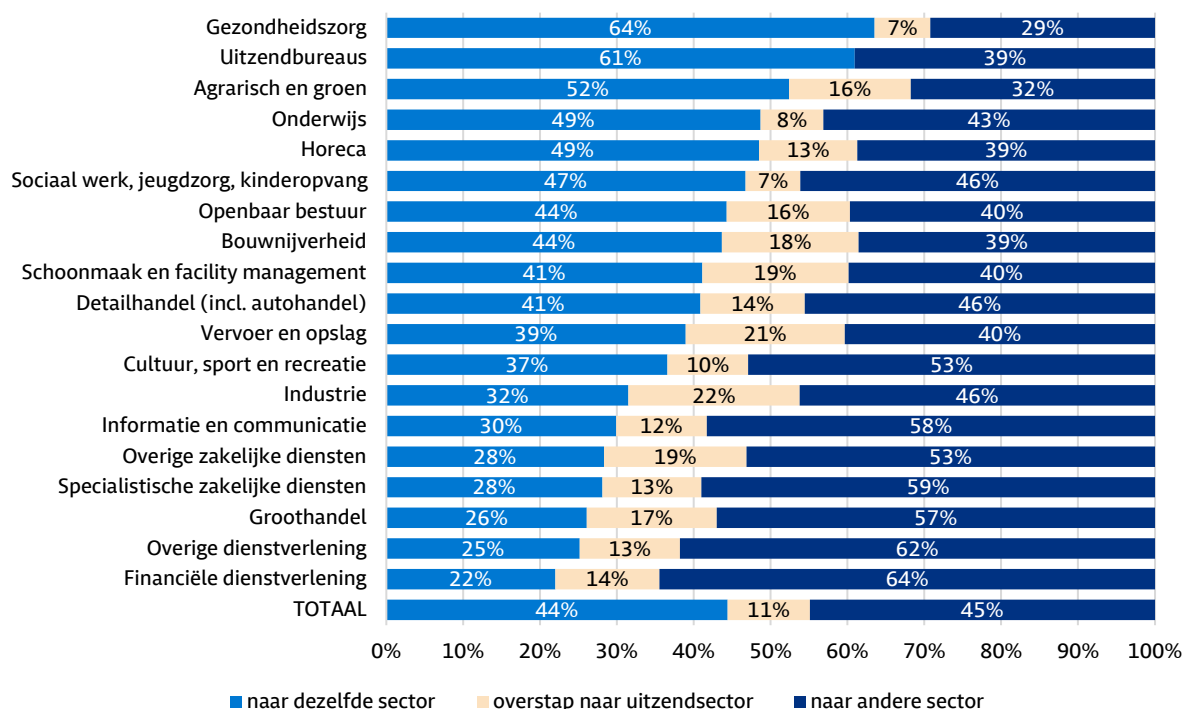
Het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is een sleutelfactor die arbeidsmobiliteit, overstappen naar een andere werkgever, een ander beroep of andere sector bevordert. Bij- en omscholing zorgt ervoor dat vaardigheden en kennis actueel blijven of worden. De opkomst van AI kan de mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroten. Arbeidsmobiliteit doet zich ook voor na een periode van werkloosheid. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom mensen na een WW-uitkering van sector wisselen.

Meer sectormobiliteit vanuit de WW

Voor mensen die een WW-uitkering ontvangen, kan een overstap naar een andere sector (sectormobiliteit) een belangrijke stap zijn naar duurzaam werk. Sectormobiliteit biedt niet alleen perspectief voor individuen, maar kan ook bijdragen aan het oplossen van personeelstekorten in cruciale publieke sectoren.

Tussen 2019 en 2024 is de sectormobiliteit vanuit een WW-uitkering licht toegenomen.³ In 2024 vond 45% van de personen die vanuit de WW uitstroombden naar een baan in loondienst, werk in een andere vaksector (exclusief de uitzendsector) dan vóór de WW-uitkering. In 2019 was dat nog 37%. In dezelfde periode nam het aandeel dat werk hervatte in dezelfde sector af van 50% in 2019 naar 44% in 2024. Het aandeel dat overstapte van een vaksector naar de uitzendsector bleef tussen 2019 en 2024 ongeveer gelijk. De sectormobiliteit verschilt sterk per herkomstsector (zie afbeelding 5.3).

Afbeelding 5.3 Sectormobiliteit van werkhervatters uit de WW
Nederland, 2024, per sector



Bron: UWV

Zorg, agrarisch, onderwijs, horeca en sociaal werk: veelal terugkeer in dezelfde sector

Werkhervatters uit de gezondheidszorg, agrarisch en groen, onderwijs, horeca en sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (sjk) gaan na de WW relatief vaak weer in dezelfde sector aan het werk. Over het algemeen zullen werkzoekenden vaker terugkeren in dezelfde sector als deze sector **voldoende kansen** biedt. Zo is er in de gezondheidszorg veel werkgelegenheid. Naar verwachting neemt het aantal banen in deze sector de komende jaren verder toe, mede door vergrijzing. Daarnaast kunnen werkhervatters over **specifieke opleidingskwalificaties** beschikken die met name benodigd én gewild zijn, in de oude sector. Voor verschillende beroepen in de gezondheidszorg, het onderwijs en sjk geldt dat deze alleen mogen worden uitgeoefend als men over de juiste diploma's beschikt. Voorbeelden hiervan zijn verpleegkundigen in ziekenhuizen, docenten in het primair en voortgezet onderwijs en pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.

Bij de sectoren 'agrarisch en groen', horeca en onderwijs spelen **seizoensinvloeden** een rol bij het relatief hoge aandeel 'terugkeerders'. In sommige periodes is er tijdelijk geen of minder werk, zoals in het najaar en winter in de horeca en agrarische sector en in de zomerperiode in de onderwijssector. Daarna keert een deel van de WW-gerechtigden weer terug in de sector waarin ze werkten vóór de WW.

Overstap naar andere sector: financieel, overige dienstverlening, specialistisch zakelijk, ICT en groothandel

Uit bovenstaande figuur blijkt dat werkhervatters uit de sectoren financiële diensten, overige diensten, specialistische zakelijke diensten, ICT-sector en groothandel relatief vaak overstappen naar een andere vaksector (niet de uitzendsector).

Veel beroepen in deze sectoren zijn **niet specifiek gebonden aan de sector**, maar komen ook in andere sectoren voor. Zo werken ICT'ers niet alleen in de ICT-sector, maar ook in andere sectoren zoals openbaar bestuur, financiële diensten, zakelijke diensten en de industrie (zie box 3.1). Andere voorbeelden zijn boekhouders, administratief medewerkers en juristen.

Daarnaast speelt de **verwantschap** van sommige sectoren een rol, waardoor een overstap makkelijker te maken is. Zo sluit het verzorgende karakter van veel beroepen in de sector 'overige dienstverlening' goed aan op de gezondheidszorg. Ook kennen de sectoren groothandel en detailhandel overlap in werkzaamheden en hetzelfde geldt voor de ICT-sector en specialistische zakelijke diensten.

Bij de sector 'financiële dienstverlening' speelt mee dat veel WW'ers uit deze sector een administratief beroep hebben. Voor veel secretariaal en financieel-administratief medewerkers is het lastig om terug te keren naar de financiële dienstverlening, omdat er door **digitalisering** en **automatisering** minder werk is.

³ Het betreft niet alle mensen die vanuit de WW uitstroombden naar werk. Alleen degenen die in loondienst aan het werk gingen (dus geen zelfstandigen) en bij wie zowel vóór als na de WW de SBI-sector bekend is.

Van supermarktmanger naar werken in de handhaving

Na 23 jaar in de supermarktbranche was Arjan (43) de passie en voldoening in zijn werk verloren. Hij voelde zich fysiek en mentaal uitgeput. Nu, als Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) bij de gemeente Alphen aan den Rijn, bloeit hij op. 'Ik hoef niks aan mezelf te veranderen om dit werk te doen. Het past me gewoon.' De twee functies hebben meer overeenkomsten dan je in eerste instantie kunt denken. 'In zowel de supermarkt als in handhaving gaat het om de omgang met mensen'

[Lees meer over de keuze van Arjan](#)



Verder blijkt dat **langdurig werklozen** (minimaal 1 jaar) vaker werk hervatten in een andere (vak)sector (niet de uitzendsector) dan WW-gerechtigden die korter werkloos zijn. Mogelijk gaan zij breder zoeken naar werk naarmate de werkloosheid langer duurt. Ook kan meespelen dat opgedane werkervaring minder relevant wordt, naarmate men langer werkloos is.

Sectormobiliteit moet overigens niet verward worden met beroepsmobiliteit. Veel beroepen komen in meerdere sectoren voor, zoals administratieve en ICT-beroepen. Het is dus goed mogelijk om van sector te wisselen en tegelijkertijd hetzelfde beroep te blijven uitoefenen.

Veel terugkeerders in uitzendsector

Meer dan de helft van de uitzendkrachten (61%) keert na de WW terug in de uitzendsector. Dit hangt samen met de tijdelijke aard van uitzendbanen. Daarnaast stapt 11% van de werkhervatters over naar de uitzendsector. Van de overstappers naar de uitzendsector gaat 70% als uitzendkracht aan het werk. Anderen werken bijvoorbeeld als intercedent of administratief medewerker bij een uitzendbureau. Bij uitzendkrachten is de inlenende sector, waar men feitelijk het werk verricht, niet bekend. Het is dus onbekend of deze werkhervatters daadwerkelijk in een andere sector gaan werken of terugkeren naar de oude sector, maar dan als uitzendkracht.

Vaardigheden sleutel voor beroepsmobiliteit

Recent onderzoek van het Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft aan dat de overlap van vaardigheden tussen beroepen van belang is bij beroepsmobiliteit. Het onderzoek laat zien dat het aantal overstappen tussen beroepen afneemt naarmate de afstand in vaardigheden tussen beroepen groter wordt. Naast het verschil in vaardigheden, spelen ook het uurloon en de gewerkte uren een rol bij beroepsmobiliteit. Het aantal overstappen neemt toe als het loon in het andere beroep hoger is of als er meer uren gewerkt kunnen worden. De afstand in vaardigheden heeft echter een groter effect op een overstap dan lonen. Lonen hebben een groter effect op een overstap dan het aantal gewerkte uren. Voor het maken van goede skills-omschrijvingen in vacatures, functieprofielen, opleidingen en cursussen is een standaard voor het beschrijven van skills en vaardigheden onmisbaar. CompetentNL is zo'n Nederlandse standaard voor het beschrijven van skills. Een dergelijke standaard helpt werkgevers, werkenden, werkzoekenden, bemiddelaars en professionals op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Het spreken van dezelfde taal maakt potentiële baanwisselingen zichtbaar die eerder onzichtbaar waren. Werkenden en werkzoekenden hebben zo meer kans op het vinden van een passende baan en werkgevers op het vinden van geschikte kandidaten. Daarnaast krijgen werkgevers en werknemers meer inzicht in ontwikkelmogelijkheden. Dit maakt een Leven Lang Ontwikkelen - noodzakelijk door ontwikkelingen zoals digitalisering, veranderingen in wet- en regelgeving en toenemende complexiteit van werk - mogelijk.

CompetentNL: fundament voor beroepskeuze en loopbaanontwikkeling met skills

Een skillsgerichte manier van werken en opleiden helpt om te voldoen aan de voortdurend veranderende vraag uit de arbeidsmarkt. CompetentNL helpt de aansluiting tussen de arbeidsmarkt en het (beroeps)onderwijs te verbeteren. Skills toepassingen kunnen vanaf september 2025 gebruikmaken van de basisversie van CompetentNL. CompetentNL is de nationale standaard voor het beschrijven van skills, los van diploma of cv. Een belangrijke basis voor een arbeidsmarkt die wendbaar, inclusief en toekomstbestendig is. Het programma Verbeteren Uitwisselen van matchingsgegevens (VUM) gaat de basisversie van CompetentNL als standaard gebruiken voor het uitwisselen van matchingsgegevens tussen publieke en private partijen. CompetentNL is ontwikkeld in opdracht van de ministeries van SZW en OCW door UWV, SBB, TNO en het CBS, met steun van het Nationaal Groeifonds. De basisversie van CompetentNL is te bekijken en te raadplegen via de Viewer op <https://competentnl.nl/>.

Interne mobiliteit in een wereld van externe kansen

Uit onderzoek van UWV blijkt dat twee derde van de werkgevers vanwege de krapte extra inspanningen verricht om te voorkomen dat personeel uitstroomt en zo kennis en ervaring voor de werkgever verloren gaat. Soms kan het wel nodig zijn om te kijken of personeel in de organisatie op een andere plek terecht kan. Veel werknemers (92%) vinden leermogelijkheden in het werk (heel) belangrijk. Het stimuleren van interne mobiliteit is belangrijk om medewerkers tevreden te houden en zo een vertrek naar een andere organisatie te voorkomen. Volgens de Intelligence Group is de interne mobiliteit lager dan de externe mobiliteit. Dit betekent dat werknemers vaker kiezen voor een baan bij een andere werkgever dan binnen de huidige organisatie van functie te veranderen. Gemiddeld is een werknemer iets minder dan vijf jaar bij een werkgever in dienst wanneer hij of zij besluit bij een andere werkgever te gaan werken. Recruitement speelt steeds vaker een actieve rol om personeel te behouden, bijvoorbeeld door het aanstellen van recruiters die zich specifiek richten op het bevorderen van interne mobiliteit. Dit gaat hand in hand met het creëren van interne loopbaanpaden en het bevorderen van een leercultuur binnen de organisatie.

Box 5.3 Sectorale ontwikkelpaden

In 2025 lanceerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) 14 sectorale ontwikkelpaden. Een ontwikkelpad laat zien welke banen er in een sector zijn en welke opleidingen daarbij horen. Het doel is het bevorderen van sectormobiliteit en loopbaanontwikkeling, door te laten zien hoe mensen zich in een sector kunnen ontwikkelen of starten met een nieuwe functie. Een ander doel is het tegengaan van personeelstekorten. Sectoren nemen zelf het initiatief om een ontwikkelpad te starten. Er zijn nu ontwikkelpaden voor bijvoorbeeld kinderopvang, zorg, welzijn en bouw. Er zijn meerdere ontwikkelpaden in ontwikkeling.

Een ontwikkelpad beschrijft hoe werkzoekenden kunnen instromen in en hoe werkenden kunnen overstappen naar de betreffende sector. Het pad geeft aan met welke opleidingen en competenties mensen zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen richting verschillende functies. Veel van deze opleidingen komen in aanmerking voor de SLIM-scholingssubsidie. Hiermee kunnen werkgevers uit maatschappelijk cruciale sectoren subsidie krijgen voor scholingskosten voor zowel nieuwe als huidige werknemers.

Voor veel beroepen is het niet altijd eenvoudig voor werkzoekenden om in te stappen. Een van de vernieuwende elementen van de ontwikkelpaden is dat er per sector aandacht is voor laagdrempelige instroomfuncties op mbo-1 niveau. Tegelijk biedt het ontwikkelpad werkgevers de kans om nieuwe medewerkers aan te trekken die anders minder gemakkelijk te bereiken zijn. UWV en partners zien de ontwikkelpaden als nieuwe optie om mensen een kans te geven aan het werk te komen en/of een beroepskwalificatie te behalen.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Sectorale ontwikkelpaden](#). Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.), [Leeroverzicht](#). Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (z.d.), [Sectorale Ontwikkelpaden](#).

Accent op leren en ontwikkelen

Een samenleving die investeert in het ontwikkelen van vaardigheden maakt en houdt werknemers en werkzoekenden fit in een snel veranderende arbeidsmarkt. Een cultuur van leren en ontwikkeling is daarbij belangrijk. Welke skills zijn nodig voor het werk? En welke skills moet iemand nog leren om te kunnen doorgroeien? Werkgevers en overheden hebben een belangrijke rol door scholing zoveel mogelijk te stimuleren en faciliteren.

6 Aanpak knelpunten arbeidsmarkt

De wereld om ons heen verandert in hoog tempo. Onzekerheden op internationaal vlak, zoals geopolitieke spanningen, handelstarieven en technologische ontwikkelingen, zorgen voor een onvoorspelbaar economisch klimaat. Vooral sectoren met een sterke internationale oriëntatie, zoals de chemische industrie, metaal- en technologische sector en vervoer & opslag, ervaren deze druk. Ondanks een beperkte groei van het totaal aantal banen in Groningen, blijft de vraag naar personeel groot. De arbeidsmarkt is krap. Er zijn te weinig werkzoekenden voor de beschikbare vacatures en vaak ontbreekt het aan de juiste kennis, ervaring en vaardigheden. Bovendien zet de opkomst van Artificial Intelligence (AI) de arbeidsmarkt in bijna elke sector op scherp. Om in deze dynamische omgeving mee te kunnen bewegen, is een Leven Lang Ontwikkelen essentieel. Het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het sluiten van de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod zijn cruciaal om toekomstbestendig te blijven.

Dit laatste hoofdstuk verkent oplossingen voor deze uitdagingen. Hoe kunnen bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden samenwerken om de arbeidsmarkt flexibeler en toekomstgericht te maken? En welke stappen zijn nodig om werknemers en werkzoekenden optimaal voor te bereiden op de veranderende eisen van morgen? Met gerichte strategieën, samenwerkingsverbanden en creatieve benaderingen is het mogelijk om kansen te creëren, zelfs in onzekere tijden.

Werkgevers aan zet: 34 oplossingen voor personeelstekorten

Veel werkgevers hebben last van krapte op de arbeidsmarkt. De gevolgen voor bedrijven, werknemers en de maatschappij zijn groot. UWV zet voor werkgevers een aantal oplossingen op een rij. Werkgevers kunnen inspiratie vinden in het rapport '[34 oplossingen voor personeelstekorten](#)'. De oplossingen zijn aangevuld met praktijkvoorbeelden van werkgevers. Niet iedere oplossing is voor elke werkgever passend. Wat aantrekkelijk en goed uitvoerbaar is voor een organisatie, hoeft dat niet per se voor een ander bedrijf te zijn. De 34 oplossingen zijn verdeeld over 3 strategieën die goed te combineren zijn; breder werven, anders organiseren van werk en focussen op het behouden van personeel.

Ontwikkelpaden

Sectorale ontwikkelpaden kunnen bijdragen aan het verminderen van tekorten. Ze zijn ontwikkeld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in samenwerking met onder andere UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en gemeenten. In een ontwikkelpad staat beschreven hoe werkzoekenden laagdrempelig kunnen instromen in een sector met personeelstekorten. Ook wordt toegelicht hoe medewerkers zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen in verschillende functies. UWV helpt werkgevers die gebruik willen maken van een ontwikkelpad, bijvoorbeeld door leerwerktrajecten te ontwikkelen. Ook is er soms subsidie beschikbaar voor werkgevers.

Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

In de brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2024 heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid maatregelen aangekondigd die het wil nemen om de arbeidsmarktdienstverlening structureel te verbeteren. Het ministerie geeft aan dat er vooral kansen liggen in het verbeteren van de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen. Dit legt tevens een sterkere verbinding tussen de sociale, economische en onderwijsopgaven. Er zijn vier maatregelen aangekondigd:

- één regionaal loket: het Werkcentrum;
- een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel;
- meer centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte; en
- structurele borging van een gezamenlijke publiek-private governance.

In Groningen is de publiek-privaat ingerichte stuurgroep Werken aan Ontwikkeling sinds 2019 actief op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt, als onderdeel van het Nationaal Programma Groningen (NPG). De rol die zij daarbij vervult, maakt het logisch om deze stuurgroep als Regionaal Beraad in te zetten voor de regionale hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Naar verwachting worden hierin in 2026 nadere stappen gezet. Samen met het publieke samenwerkingsverband van gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en UWV is er in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe een stevig en in het land uniek fundament voor samenwerking aanwezig.

Werkcentrum Groningen en Noord-Drenthe

Het Werkcentrum is een fysiek én digitaal loket waar de dienstverlening van het voormalige regionaal mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerkloket samenkomen en waar het WerkgeversServicepunt onderdeel van gaat uitmaken. Het Werkcentrum is op 31 oktober 2025 geopend. Publiek-private samenwerking tussen vakbonden, onderwijsinstellingen, gemeenten en UWV biedt de inwoner een compleet pakket aan arbeidsmarktdienstverlening, beschikbaar voor iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk of scholing. Daarvoor biedt het Werkcentrum zowel digitale als laagdrempelige fysieke toegang in de vestiging aan het Harm Buitersplein in Groningen. Vestigingen in Assen en Appingedam volgen medio 2026. Op termijn worden nog drie vestigingen in de regio ingericht. Het Werkcentrum Groningen en Noord-Drenthe beoogt daarmee de inwoners te bereiken die nu geen arbeidsmarktdienstverlening weten te vinden. Het Werkcentrum heeft een intensieve samenwerking met het Talentperron. Bij een vestiging van het Werkcentrum is ook altijd een Talentperron gehuisvest. De inwoner die niet goed weet wat zijn vervolgstap op de arbeidsmarkt kan zijn, of die zich wil ontwikkelen maar niet weet welke stappen daarvoor te zetten, krijgt zo op één plek een compleet aanbod van dienstverlening.

Inspelen op de veranderingen die AI met zich meebrengt

Technologische vooruitgang en digitalisering brengen zowel kansen als uitdagingen met zich mee. AI biedt zowel kansen als bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Het kan de arbeidsproductiviteit verhogen en krapte verminderen in tijden van toenemende vergrijzing, maar ook leiden tot werkgelegenheidsverlies en mismatch, doordat mensen onvoldoende vaardigheden hebben om met AI om te gaan. De kwaliteit van werk kan zowel verbeteren als verslechteren, afhankelijk van gemaakte keuzes en de wijze waarop AI wordt geïmplementeerd. Bijscholing en een Leven Lang Ontwikkelen zijn van groot belang om ervoor te zorgen dat iedereen kan meekomen in deze snel veranderende omgeving. Digitale vaardigheden een vast onderdeel laten zijn van het curriculum op scholen en in opleidingen zorgt voor borging van digitale geletterdheid. Het is cruciaal dat werkgevers, werknemers en de overheid samenwerken om de transitie naar een AI-gedreven arbeidsmarkt soepel te laten verlopen.

AIMI

In Groningen is met behulp van AI een prototype AIMI ontwikkeld; een digitale arbeidsmarktadviseur speciaal voor medewerkers van UWV Werkbedrijf. AIMI kan helpen bij het vinden, interpreteren en toepassen van arbeidsmarktinformatie, zodat de adviseurs werkgevers en werkzoekenden beter kunnen ondersteunen. AIMI werkt alleen met betrouwbare en goedgekeurde bronnen, zoals werk.nl, uww.nl en aanvullende platforms, zoals [werkinzicht.nl](https://www.werkinzicht.nl), [kansrijkberoep.nl](https://www.kansrijkberoep.nl) en CBS. Dat betekent dat AIMI geen eigen voorspellingen doet of informatie uit niet-goedgekeurde bronnen gebruikt. AIMI kan adviseurs als volgt ondersteunen:

- arbeidsmarkttrends en -cijfers geven, bijvoorbeeld over werkloosheid, vacatures en kansrijke beroepen;
- regionale en sectorale ontwikkelingen duiden;
- praktische handvatten bieden voor gesprekken met werkgevers of werkzoekenden, zoals uit factsheets en nieuwsflitsen van UWV.

AIMI is ontwikkeld door Marije Everts en Zwaantje Bakker. Zij werken allebei als werkgeversadviseur in de arbeidsmarktregio Groningen en volgden de training 'De arbeidsmarkt in jouw werk'. Tijdens de huiswerkopdrachten hadden Marije en Zwaantje het idee dat met digitale hulp van AI de huiswerkopdrachten makkelijker waren uit te voeren. Dat bleek te werken.

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. UWV probeert in haar dienstverlening hier aandacht voor te creëren en cliënten te ondersteunen.

Hoofdzak } Werk

Het doel van [Hoofdzak } Werk](#) is om mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen werken te ondersteunen richting betaald en duurzaam werk. Mensen met een ernstige psychische aandoening die behandeling en/of begeleiding krijgen en aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Een IPS-trajectbegeleider helpt dan met werk zoeken, vinden en behouden.

Wet Van school naar duurzaam werk

Het halen van een diploma of het vinden en vasthouden van een baan na school is niet voor iedere jongere vanzelfsprekend. Met het wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' krijgen scholen en gemeenten meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk. Het gaat om jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, uit het mbo-niveau 1 en 2 of voortijdig schoolverlaters.

Duurzame Inzetbaarheid Noord

'Behoud is het nieuwe goud'. 'Het duurste personeel is ziek personeel'. 'Ik wil werken in een goede balans met thuis'. Een paar uitspraken die het belang van duurzame inzetbaarheid onderstrepen. Het begon in 2020 met het project Duurzame Inzetbaarheid Drenthe. Sindsdien is er een netwerk rondom Duurzame Inzetbaarheid (DI) ontstaan in heel Noord-Nederland. Hieruit is de werkgroep DI-Noord voortgekomen en een stakeholdersgroep; samen 15 partijen. DI Noord werkt vanuit de publieke rol en werkt samen met (80) private partners. Hierdoor kan het duurzame inzetbaarheid breed bevorderen. Werkgevers kunnen in eerste instantie vrijblijvend kennis vergaren over duurzame inzetbaarheid; zowel online, via bijeenkomsten als met individuele gesprekken. Als ze ondersteuning in hun vervolgstappen willen, kunnen ze gebruik maken van het private netwerk van specialisten die zich aanbieden via de website en activiteiten. DI Noord ziet het netwerk toenemen. Zo telt de besloten LinkedIn groep al meer dan 780 leden. Er staan vele activiteiten op de kalender ([Agenda | Duurzame Inzetbaarheid Noord](#)) met ook specifiek werknemersgerichte activiteiten, zoals de VitaliteitsChallenge '26. Naast de arbeidsmarktregio Drenthe, zet ook de arbeidsmarktregio Groningen vol in op Duurzame Inzetbaarheid.

Leven Lang Ontwikkelen

In Groningen zijn in 2024 en 2025 11 werk- en ontwikkelingsfestivals georganiseerd. Onder de naam StartFest konden inwoners laagdrempelig kennismaken met diverse werkgevers en banen, opleidingen en onderzoeken wat bij hen past. Deze festivals zijn vooral ontwikkelgericht, maar hebben ook geleid tot directe matches op vacatures. Begin 2026 wordt het laatste festival in de serie van 12 georganiseerd in de stad Groningen. Een subsidieaanvraag voor een nieuwe serie Startfests is in voorbereiding. Verder heeft een publiek-privaat samenwerkingsverband van partijen uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid een subsidieaanvraag voorbereid voor het LLO Collectief, waarmee werknemers hun basisvaardigheden kunnen versterken en hun inzetbaarheid vergroten. In het Werkcentrum Groningen Noord Drenthe kunnen inwoners terecht voor een arbeidsmarktgericht scholingsadvies.

LLO Collectief

In Nederland hebben ongeveer 3 miljoen volwassenen moeite met de basisvaardigheden; lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden. Ruim een derde van hen is niet aan het werk. Het LLO-Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden van het Nationaal Groeifonds helpt deze groep op een toegankelijke manier deel te nemen aan scholing, zodat zij meer kans maken op een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Na positieve uitkomsten in twee pilot regio's worden de LLO-Collectieven vanaf 2026 opgeschaald.

Anders kijken naar taken en functies

Een skillsgerichte manier van werken en opleiden helpt om te voldoen aan de voortdurend veranderende vraag uit de arbeidsmarkt. In een skillsgerichte arbeidsmarkt is het noodzakelijk om op een andere manier naar het werk te kijken. Niet vanuit een functie, maar vanuit de kandidaat. Welke talenten zijn beschikbaar en hoe past dat vervolgens bij de werkzaamheden en de werkgever? Ook daagt een skillsgerichte benadering werkgevers uit om voorbij diploma's te kijken en kritisch te kijken welke vaardigheden nou echt nodig zijn voor een functie. Door bijvoorbeeld takenpakketten iets aan te passen of intern anders te verdelen kan al grote winst behaald worden. Of misschien kan een moeilijk vervulbare vacature opgeknipt worden en ingevuld worden door twee werkzoekenden die elkaar goed aanvullen.

Toegankelijke skills-methodiek voor professionals en inwoners

Sinds 2022 voert Werk in Zicht het project Skills uit, gericht op het toegankelijk en praktisch maken van de skills-methodiek voor collega's, professionals, werkgevers en inwoners. Het doel van het project is om de skills methodiek en dienstverlening handzaam en toegankelijk te maken voor collega's in de regio, zodat zij dit kunnen inzetten ten behoeve van inwoners. Het project concretiseert het begrip 'skills', zodat het meer gaat leven bij professionals, werkgevers en inwoners. Ook zorgt het project voor het versterken van het regionale skills-netwerk om van elkaars successen te leren en gezamenlijke inspanningen te optimaliseren.

Het project omvat:

- professionalisering (leergang via WIZ-academie en Hanzehogeschool);
- een digitaal skills-paspoort (experiment met een skills-tool voor inwoners);
- toegankelijkheid van tools (mogelijk via AI);
- cultuurverandering (workshops en symposia via Startfest);
- beeldtaalontwikkeling voor herkenbaarheid; en
- netwerkversterking (samenwerking met regionale partners).

Op deze manier wordt de skills-methodiek een levend concept voor iedereen in de arbeidsmarktregio en kan het bijdragen aan het optimaal benutten van talent in de regio.

Ook kunnen eenvoudige taken weggehaald worden bij mensen in tekortberoepen. De weggehaalde taken kunnen worden gebundeld in een nieuwe functie waar mogelijk wél iemand gevonden worden met bijpassende kwaliteiten. Werkenden in tekortberoepen worden bovendien daarmee ontlast. UWV kan hierbij ondersteunen. Met een kosteloos Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) brengen speciaal hiervoor opgeleide adviseurs onder andere de mogelijkheden voor 'jobcarving' in kaart.

Onbenut arbeidspotentieel

De arbeidsparticipatie is hoog, maar toch vindt een deel van de werkzoekenden ook in de huidige krappe arbeidsmarkt niet de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt. Het ongekend talent in Groningen en Noord-Drenthe is momenteel 56.000 (volgens de gegevens van het CBS). Van hen is naar schatting een vijfde bekend bij UWV en gemeenten. Voor het overige gaat het om mensen die meer (uren) willen werken of geen uitkering hebben. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is, ook werkplekken beschikbaar komen. Soms kan de oplossing liggen in bepaalde technologie op de werkplek. 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. Dit bevordert een goed functionerende inclusieve arbeidsmarkt.

De ambitie van Werk in Zicht is om 20.000 inwoners een stap vooruit te laten zetten naar scholing, werk of participatie. Werk in Zicht zet daarom de deuren van haar dienstverlening open voor deze groep en zoekt proactief naar mogelijkheden om deze inwoners nog beter te bereiken. Belangrijk is om te inventariseren in wie dit zijn en op welke manier deze groep een stap vooruit kan zetten. Het herkennen en ontwikkelen van talent vindt plaats op basis van skills en competenties. Veel talent is momenteel al in dienst bij een werkgever. De snel veranderende maatschappij zorgt ervoor dat duurzame inzetbaarheid ook voor werkenden niet vanzelfsprekend is. Samen met werkgevers zet Werk in Zicht daarom in op bijscholen en omscholen. Werk in Zicht werkt hierbij intensief samen met sociale (impact-) partners die durven investeren in duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.

Literatuur

Hoofdstuk 1

Beer, P. de (2024), [Krappe arbeidsmarkt is het gevolg van te grote economie](#). Gepubliceerd op Mejudice.

Beer, P. de (2024), [Minder laagwaardige banen, meer omscholing – zo fiksen we de arbeidsmarkt](#). Serie, gepubliceerd op UWV.

Beer, P. de (2023), [Duurzamer en gelukkiger zonder groei? – Boekessay](#). Gepubliceerd op Wiardi Beckman Stichting.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Spanning op de arbeidsmarkt niet veranderd](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (z.d.), [Monitor Brede Welvaart en SDG's 2025](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Regionale Monitor Brede Welvaart](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#).

Centraal Planbureau (2025), [Macro Economische Verkenning 2026](#).

Centraal Planbureau (z.d.), Thema [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Hummel, E.-J. (2025), [Recensie: Kees Klomp – Ecoliberalisme](#). Gepubliceerd op TZUM literair weblog.

Klomp, K. (z.d.), [Welkom in de Betekeniseconomie! – Essay](#). Gepubliceerd op Nederland circulair in 2050 – Kennis en Beeld – Toekomstvisies. Geraadpleegd op 4 september 2025.

Klomp, K. (2025), [Ecoliberalisme: van verheven mens naar verweven mens. Berg en Dal-lezing](#). Gepubliceerd op Nieuw Wij.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Handreiking Meerjarenagenda en arbeidsmarktinformatie](#).

Planbureau voor de Leefomgeving (z.d.), Onderwerp [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Provincie Noord-Brabant (z.d.), Website [Brede Welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Rabobank en Universiteit Utrecht (2025), [Brede welvaart groeit licht; regionale verschillen blijven bestaan](#).

Rabobank (2024), [Regioprognoses: komend jaar grote verschillen tussen Nederlandse regio's in een groeiende economie](#).

Sociaal en Cultureel Planbureau (z.d.), Dossier [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Hoofdstuk 2

AZW (2025), [Nieuwe prognose arbeidsmarkt van de kinderopvang](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Afname aantal zzp'ers na jarenlange stijging](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025](#).

Centraal Planbureau (2025), [Verantwoording Centraal Economisch Plan \(CEP\) 2025](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#). En [Bijlagen](#).

Kamer van Koophandel (2025), KVK Zzp-monitor. [Aantal zzp'ers in juli licht gestegen](#).

Ministerie van Defensie (2025), [Aantallen personeel](#).

Ministerie van Defensie (2025), [Verhoogde NAVO-norm officieel vastgelegd in Den Haag](#).

Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (z.d.), [Versnellen woningbouwprocessen](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

NOS (2025), [Bijna gratis kinderopvang weer op de lange baan geschoven](#).

UWV (2025), [Economisch-administratieve beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [Arbeidsmarktprognose 2025-2027](#).

UWV (2025), [Op weg naar AI die werkt voor iedereen](#).

UWV (2025), [Werkgevers: aanpassingsvermogen personeel steeds belangrijker](#).

UWV (2023), [Zij-instroom oplossing voor personeelstekort kinderopvang](#).

World Economic Forum (2025), [The Future of Jobs Report 2025](#).

Hoofdstuk 3

ABN AMRO (2024), [Pensioengerechtigden bieden soelaas op krappe arbeidsmarkt](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#). En [Bijlagen](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Wil meer uren werken, beschikbaar. Beroeps- en niet-beroepsbevolking](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Arbeidsproductiviteit Nederlandse economie in 2024 opnieuw gedaald](#).

Centre for Economic Policy Research (CEPR) (2025), [Childhood friendships and the gender equality paradox in education](#).

De Nederlandse Grondwet (z.d.), [Artikel 19: Werkgelegenheid; rechtspositie werknemers; arbeid](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Dialogic, Oberon en SEO (2024), [Studiekeuze in beweging](#).

European Union Agency for Fundamental Rights (z.d.), [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Artikel 15 Vrijheden](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Ontwikkelpaden per sector](#).

Ministeries van Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), [Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen](#).

Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.), [Leeroverzicht: opleidingen, financiële regelingen en loopbaanadvies](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), [Kamerbrief over uitwerking plannen arbeidsmarktcrapte en brede arbeidsmarktagenda](#). Moor, A. de et al. (2024), [Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktcrapte slechts deels op](#). In: ESB 22 augustus 2024.

SER (2023), [Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk](#).

UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [Kansrijke beroepen 2025-2026, West-Brabant](#).

UWV (2025), [Wervingsproblemen houden aan](#).
UWV (2025), [34 oplossingen voor personeelstekorten](#).
UWV (2024), [Overheid in beeld](#).
UWV (2023), [Zorg: meer dan alleen zorgpersoneel](#).

Hoofdstuk 4

Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2023), [Deeltijdwerk nader bekeken](#).
Bosma J. & H. van Solinge (2025), [Doorwerken na pensioen draait vooral om werkplezier – maar niet voor iedereen](#). In: Demos bulletin over bevolking en samenleving 41 (3): 5-7.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2022), [Wie werken het vaakst in deeltijd?](#) In: Nederland in Cijfers.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023), [Meer/minder willen werken en zorgtaken](#). In: Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023.
EURES (2025), [Jaarverslag 2024](#).
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Subsidie Meer uren Werkt! Extra aanvraagtijsvak in juni 2025](#). En: [Subsidieregeling Meer uren werkt](#).
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Samenvatting groeifondsprogramma Meer uren werkt!](#)
Schoonmakend Nederland (2024), [Schoonmaakmedewerkers geven werk en werkgever dikke voldoende](#).
UWV (2024), [Doorstroom van WW naar bijstand – West-Brabant](#).
UWV (2024), [Tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers](#).
Winden, P. van (2024), [Migranten verschillen sterk qua arbeidsparticipatie](#). In: ESB 6 februari 2024.

Hoofdstuk 5

Binnenlands Bestuur (2025), [Kamer wil bezuinigingen op jeugdzorg en Wmo schrappen](#).
Cedefop (2025), [Skills development, labour and skills shortages in Europe – national infographics series](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Minder werknemers stappen over naar een andere werkgever](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [13 procent van 25- tot 65-jarigen volgt korte opleiding voor werk](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Jongeren die niet werken en geen onderwijs volgen \(NEETs\), 2021-2022](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023), [Scholieren voortgezet onderwijs werkten derde kwartaal 11 uur per week](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2016), [Een leven lang leren in Nederland: een overzicht](#).
Europese Commissie (2025), [A Union of Skills to equip people for a competitive Europe](#).
Gezondheidsraad (2014), [Participatie van jongeren met psychische problemen](#).
Intelligence Group (2024), [Mobiliteit en retentie. Wie blijft het langst?](#)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024), [Jongeren niet in opleiding en niet werkzaam \(NEET\)](#).
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d.), [Kerncijfers en indicatoren mbo, hbo en wo](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d.), [Arbeidsmarktpositie van mbo'ers uitgestroomd uit het bbl- en voltijd bol-onderwijs](#). Geraadpleegd op 19 september 2025.
Nederlands Jeugdinstituut (z.d.), [Dit vinden jongeren belangrijk in jeugdhulp](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Nederlands Jeugdinstituut (z.d.), [Het perspectief van de jongere centraal stellen](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2025), [Scholing en Baanmobiliteit](#).
Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2025), [Kwartaalonderzoek jongeren. Mentale gezondheid](#).
Rouvroye, L. (2020), [Lange werknemers in een flexibele arbeidsmarkt](#). In: Demos, bulletin over bevolking en samenleving 36 (6): 8.
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (2022), [Kans op werk 2024-2026. Verantwoordingsrapportage](#).
SER (z.d.), [Informeel leren en een vanzelfsprekende leercultuur](#).
SER (z.d.), [Samen toewerken naar een op skillsgerichte arbeidsmarkt](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
SER en TNO (2023), Monitor Leercultuur 2023. [Toekomstbestendigheid door informeel leren](#).
Sociaal en Cultureel Planbureau (2022), Arbeidsmarkt in kaart. [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#)
Sociaal en Cultureel Planbureau (2019), [Grenzen aan een leven lang leren](#).
UWV (2025), [Op weg naar AI die werkt voor iedereen](#).
UWV (2025), [Krapte op de arbeidsmarkt. Hoe werkgevers het werk anders organiseren](#).
UWV (2025), [Werkgevers laten functie-eisen los](#).
UWV (2022), [Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

[Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\), Statline](#)

- Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt
- Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt; regio (indeling 2024)
- Arbeidsdeelname; herkomst
- Arbeidsdeelname; regionale indeling 2024
- BBP, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen
- Binding met de arbeidsmarkt, onbenut arbeidspotentieel; arbeidsduur.
- Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken
- Grenspendel werknemers; nationaliteit, woonland, werkregio (NUTS 3)
- Grenspendel werknemers; bedrijfstak, woonland, werkregio (NUTS 3)
- Leven lang ontwikkelen; bevolking (15 tot 75 jaar)
- Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, cao-sector
- Werkzame beroepsbevolking; bedrijf
- Ziekteverzuim volgens werknemers; beroep

[Eurostat](#)

Employment and unemployment (Labour force survey)

[UWV, Dashboards](#)

- Dashboard Spanningsindicator
- Dashboard Vacaturemarkt
- Dashboard Werknemersbanen

Begrippen

Brede Welvaartsindicator (BWI)

De BWI meet en weegt elf dimensies die het welzijn van Nederlanders weerspiegelen: veiligheid, milieu, gezondheid, subjectief welzijn, balans tussen werk en privé, wonen, onderwijs, materiële welvaart, maatschappelijke betrokkenheid, sociale relaties en banen. De Brede Welvaartsindicator is de eerste integrale welvaartsindex van Nederland en een initiatief van het onderzoeksnetwerk Institutions for Open Societies van Universiteit Utrecht in samenwerking met RaboResearch.

EU-27

De samenstelling van de Europese Unie per 1 februari 2020 bestaat uit 27 landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Zweden.

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.

NEET

Jongeren (15 tot 27 jaar) die geen werk hebben en geen onderwijs volgen. Een groep die ook wel NEET's wordt genoemd vanwege de omschrijving die internationaal gebruikt wordt: Not in Employment, Education and Training. Bij de internationale definitie gaat het om jongeren tussen de 18 en 24 jaar.

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 en/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.

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

Uitgave

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

Postadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

erik.oosterveld-01@uwv.nl

Auteurs

Erik Oosterveld

Eindredacteur

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Groningen is het werkgebied van Werk in Zicht. De gemeenten Aa en Hunze, Assen, Eemsdelta, Groningen, Het Hogeland, Midden-Groningen, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Stadskanaal, Tynaarlo, Veendam, Westerkwartier en Westerwolde maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2025

