Regio in Beeld

Nederland, 2026-2027



Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

1 Gematigde economische groei zorgt voor enige afkoeling op de arbeidsmarkt **5**
1.1 Aanhoudende maar gematigde economische groei 5
1.2 Druk op de arbeidsmarkt neemt licht af 6
1.3 Ontwikkelingen rondom flexibele arbeid en zelfstandigen 7

2 Nog steeds grote arbeidsmarktkrapte in veel regio's en beroepen **9**
2.1 Voor veel regio's en beroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap 9
2.2 Moeilijk vervulbare vacatures versus werkzoekenden die geen aansluiting vinden 11

3 Ontwikkelingen beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren en beroepen **13**
3.1 Demografische ontwikkelingen vergroten tekorten in veel sectoren 13
3.2 Maatschappelijke opgaven stuwen vraag naar professionals 15
3.3 Economische ontwikkelingen kunnen personeelstekorten verminderen 17
3.4 AI zet onder meer creatieve en financiële sector onder druk 17

4 De mogelijkheden en grenzen van het arbeidsaanbod **20**
4.1 Hoge arbeidsparticipatie, maar grenzen aan de groei 20
4.2 Veel mensen aan het werk, maar een groot aandeel werkt in deeltijd 21
4.3 Stijging onbenut arbeidspotentieel biedt kansen om personeelstekorten te verminderen 22
4.4 Geregistreerd werkzoekenden UWV opnieuw gestegen 25

5 Uitdagingen en opgaven voor de Nederlandse arbeidsmarkt **28**
5.1 De mismatch op de arbeidsmarkt 28
5.2 Stagnatie van de arbeidsproductiviteit 29
5.3 Veel deeltijders die niet meer uren kunnen of willen werken 30
5.4 Toenemende kansenongelijkheid 31
5.5 Maatschappelijke uitdagingen vragen om keuzes 31
5.6 Druk op de inzetbaarheid van werkenden en publieke voorzieningen 32
5.7 De impact van AI: kansen en risico's voor de arbeidsmarkt 33

Literatuur **34**

Begrippen **35**

Colofon **36**

Voorwoord

Wendbaarheid is de opgave van nu

Nederland staat voor een paradox. Er zijn veel vacatures en veel mensen die werk zoeken. Toch vinden ze elkaar onvoldoende. Landelijk lijkt de arbeidsmarkt wat tot rust te komen, maar dat beeld bedriegt. In alle 35 arbeidsmarktregio's is de markt krap tot zeer krap. Dat geldt ook voor meer dan de helft van de beroepsgroepen. Op onderdelen zit de arbeidsmarkt op slot.

Tegelijk vragen onze ambities meer mensen dan ooit. Woningbouw, infrastructuur en de energietransitie kunnen niet wachten. Ook technologie verandert het werk zelf. Met AI staan we aan het begin van een verschuiving die vrijwel elk beroep raakt. AI neemt routinetaken over en maakt ruimte voor vakmanschap en specialisatie. Functies die vooral uit routinewerk bestaan, komen daardoor onder druk te staan. Als we blijven doen wat we altijd deden, worden de problemen alleen maar groter.

Wat de arbeidsmarkt nodig heeft, is wendbaarheid. Dat vraagt iets van werkgevers én van werkenden.

Niet elke functie leent zich voor skillsgericht werven. Denk aan een arts of een piloot. In veel sectoren kan het wél, en daar zie je de manier van werven ook veranderen. Toch houden in diezelfde sectoren nog veel werkgevers vast aan strakke functie-eisen. Zo missen ze mensen die het werk met wat ontwikkeling goed kunnen doen. Juist werkgevers die moeilijk personeel vinden, vragen steeds meer van hun eigen mensen en investeren te weinig in hun groei. Dat maakt organisaties kwetsbaar, ook als het gaat om technologie die hen verder kan helpen.

Voor werkenden en werkzoekenden betekent wendbaarheid: hun vaardigheden bij de tijd houden. En niet afwachten wat AI met hun werk doet, maar zelf op tijd hun richting kiezen.

De sleutel daarvoor is skillsgericht werken. UWV ondersteunt die ontwikkeling actief en maakt er zelf ook werk van. We brengen steeds scherper in beeld welke vaardigheden nodig zijn voor beroepen en hoe mensen ze kunnen ontwikkelen. We kijken naar wat iemand wél kan en verbinden dat aan concreet werk. CompetentNL, de landelijke standaard voor het beschrijven van skills, maakt dat tastbaar.

Neem de beveiliger en de steward in de luchtvaart. Op papier zijn het twee verschillende werelden, maar ze vragen grotendeels dezelfde vaardigheden: stressbestendigheid en nauwgezet werken volgens protocollen. Een werkgever die alleen naar het cv kijkt, ziet die match niet. Wie naar skills kijkt, ziet hem wel.

De komende jaren moet het van ambitie naar praktijk. Dat betekent: vacatures die om vaardigheden vragen, werkgevers die daarop selecteren en ruimte geven om te groeien, en werkzoekenden die weten wat ze in huis hebben.

Die beweging krijgt vorm in de regio. Elk van de 35 arbeidsmarktregio's heeft een eigen karakter, een eigen economie en eigen vraagstukken. Regio in Beeld brengt dat in kaart en laat zien waar samenwerking het verschil maakt. Deze publicatie is dus geen document om te lezen en weg te leggen. Ik zie het als een opdracht aan alle regionale partners: ga samen om tafel en maak de arbeidsmarkt wendbaar.

Paul Solleveld
Directeur Uitvoering UWV Werkbedrijf



Samenvatting

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt iets afneemt, blijven personeelstekorten in veel sectoren groot. Vergrijzing, maatschappelijke transities en technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat de behoefte aan talent structureel is, maar ook dat de vraag verandert. Hierdoor draait de uitdaging niet alleen om het vinden van voldoende mensen maar ook steeds meer om het vinden van mensen met de juiste kennis en vaardigheden.

Gematigde economische groei

De Nederlandse economie groeit de komende jaren naar verwachting gematigd door. De groei wordt vooral ondersteund door de consumptie van huishoudens en overheidsuitgaven. Tegelijkertijd blijft er veel onzekerheid door geopolitieke spanningen, internationale handelstarieven, hoge energieprijzen en technologische ontwikkelingen zoals Artificial Intelligence (AI). De arbeidsmarkt laat daarbij de laatste jaren tekenen van afkoeling zien. Het aantal vacatures neemt af en de werkloosheid loopt licht op. Toch blijft de arbeidsmarkt krap en hebben werkgevers in veel sectoren moeite om personeel te vinden. Daarnaast verandert de samenstelling van de arbeidsmarkt. Het aandeel werknemers met een vast contract neemt toe, terwijl recent het aantal zelfstandigen afneemt. Dit hangt onder meer samen met ontwikkelingen in wet- en regelgeving rondom flexibele arbeid en schijnzelfstandigheid.

Personeelstekorten zijn nog altijd groot

Ondanks de lichte afkoeling blijft de arbeidsmarkt in alle arbeidsmarktregio's krap. In een aantal regio's is zelfs nog altijd sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Vooral in Midden-Utrecht, Amersfoort, FoodValley, Zuidoost-Brabant en Zeeland blijft de spanning op de arbeidsmarkt groot.

Ook voor veel beroepsgroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap. Dat geldt met name voor beroepen in zorg en welzijn, onderwijs, techniek, ICT en openbaar bestuur. Werkgevers ervaren nog steeds grote moeite om vacatures te vervullen. Vooral technische functies, zorgberoepen en specialistische functies zijn moeilijk vervulbaar. Personeelstekorten raken niet alleen individuele werkgevers, maar ook belangrijke maatschappelijke voorzieningen. Zo kunnen tekorten leiden tot langere wachttijden in de zorg, druk op de kinderopvang, problemen in het onderwijs en vertraging van de woningbouw- en energietransitie.

Vergrijzing en maatschappelijke opgaven vergroten de vraag naar arbeid

De komende jaren krijgen steeds meer sectoren te maken met de gevolgen van vergrijzing. Grote groepen werknemers verlaten de arbeidsmarkt vanwege pensionering, terwijl het aantal jongeren afneemt. Hierdoor ontstaat een omvangrijke vervangingsvraag, onder meer in de zorg, het onderwijs, de overheid, de industrie en transport en logistiek. Tegelijkertijd zorgen grote maatschappelijke opgaven voor extra vraag naar personeel. De energietransitie vraagt om grote aantallen technici en installateurs. Ook de woningbouwopgave, investeringen in defensie en de toenemende aandacht voor cybersecurity leiden tot extra vraag naar arbeid. Hierdoor zullen de personeelstekorten in veel sectoren naar verwachting blijven bestaan.

Grenzen aan het arbeidsaanbod

Nederland kent een historisch hoge arbeidsparticipatie. Een groot deel van de mensen die kunnen werken heeft al betaald werk. Hierdoor wordt het steeds lastiger om personeelstekorten uitsluitend op te lossen door meer mensen aan het werk te krijgen. Wel bestaat er nog onbenut arbeidspotentieel. In 2026 gaat het om ruim 1,2 miljoen mensen. Deze groep bestaat uit:

- 575.000 onderbenutte deeltijdwerkers. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 385.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, maar zijn wel beschikbaar voor werk.
- 284.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen die niet direct beschikbaar zijn voor werk of er niet actief naar zoeken.

Een klein deel van het onbenut arbeidspotentieel (20%) is in beeld bij UWV en gemeenten. In juli 2026 stonden weliswaar ruim 1 miljoen mensen geregistreerd als werkzoekende bij UWV, maar de relatie tussen het arbeidspotentieel en de bij UWV geregistreerde werkzoekenden is niet één-op-één, er is slechts sprake van een gedeeltelijke overlap.
Het beter benutten van dit arbeidspotentieel biedt kansen, maar kent ook beperkingen. Zorgtaken, gezondheidsproblemen of een gebrek aan passende vaardigheden maken (extra) arbeidsdeelname niet altijd mogelijk in de praktijk. Zij zijn dus niet altijd beschikbaar voor (meer) werk.

Kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod

De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds minder bepaald door aantallen alleen. Werkgevers zoeken vaak specifieke kennis, vaardigheden en competenties, terwijl beschikbare werkzoekenden niet altijd beschikken over de kwalificaties die gevraagd worden. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers vooral moeite hebben om kandidaten te vinden met de juiste vaardigheden en vakkennis. Tegelijkertijd ervaren veel werkzoekenden diploma-eisen en functie-eisen juist als een belangrijke drempel. Hierdoor ontstaat een mismatch tussen wat werkgevers zoeken en wat werkzoekenden denken dat nodig is.

Skills en ontwikkeling steeds belangrijker

Om de mismatch tussen vraag en aanbod te verkleinen, wordt een skillsgerichte arbeidsmarkt steeds belangrijker. Daarbij staan niet diploma's of functietitels centraal, maar de vaardigheden, competenties en ontwikkelmogelijkheden van mensen.
Een focus op vaardigheden vergroot de mogelijkheden om mensen naar ander werk te begeleiden, maakt gerichte scholing mogelijk en vergroot de inzetbaarheid van werkenden. Ook biedt het werkgevers meer mogelijkheden om personeel te vinden buiten de traditionele doelgroep. Hierdoor komen bijvoorbeeld zij-instromers of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sneller in beeld.
Scholing, omscholing en Leven Lang Ontwikkelen blijven daarom essentieel. Dit geldt zowel voor jongeren die de arbeidsmarkt betreden als voor werkenden die zich moeten aanpassen aan veranderende functies en nieuwe technologieën.

AI verandert werk en vaardigheden

Artificial Intelligence krijgt steeds meer invloed op de arbeidsmarkt. AI biedt kansen om de arbeidsproductiviteit te verhogen, administratieve werkzaamheden te verminderen en personeelstekorten gedeeltelijk op te vangen. Tegelijkertijd verandert AI de inhoud van veel functies. Vooral administratieve, financiële, juridische, ICT-, marketing- en creatieve beroepen krijgen te maken met veranderingen in werkzaamheden. Daardoor worden digitale vaardigheden, aanpassingsvermogen en voortdurende ontwikkeling voor steeds meer werkenden belangrijk.

Beleidsopgaven

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor een combinatie van economische, sociale en maatschappelijke uitdagingen. Personeelstekorten, vergrijzing, een groeiende mismatch tussen vraag en aanbod, een beperkte groei van het arbeidsaanbod en technologische ontwikkelingen versterken elkaar. Dit vraagt om een gezamenlijke aanpak gericht op het verkleinen van de mismatch, het vergroten van de arbeidsproductiviteit, het beter benutten van beschikbaar arbeidspotentieel en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Daarbij zijn investeringen in scholing, innovatie en vaardigheden onmisbaar. De toekomstbestendigheid van onze samenleving vraagt om een arbeidsmarkt die voldoende wendbaar is om in te spelen op veranderingen. Door te investeren in vaardigheden, arbeidsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid kunnen werknemers, werkgevers en arbeidsmarktregio's beter inspelen op de grote maatschappelijke opgaven van de komende jaren.

1 Gematigde economische groei zorgt voor enige afkoeling op de arbeidsmarkt

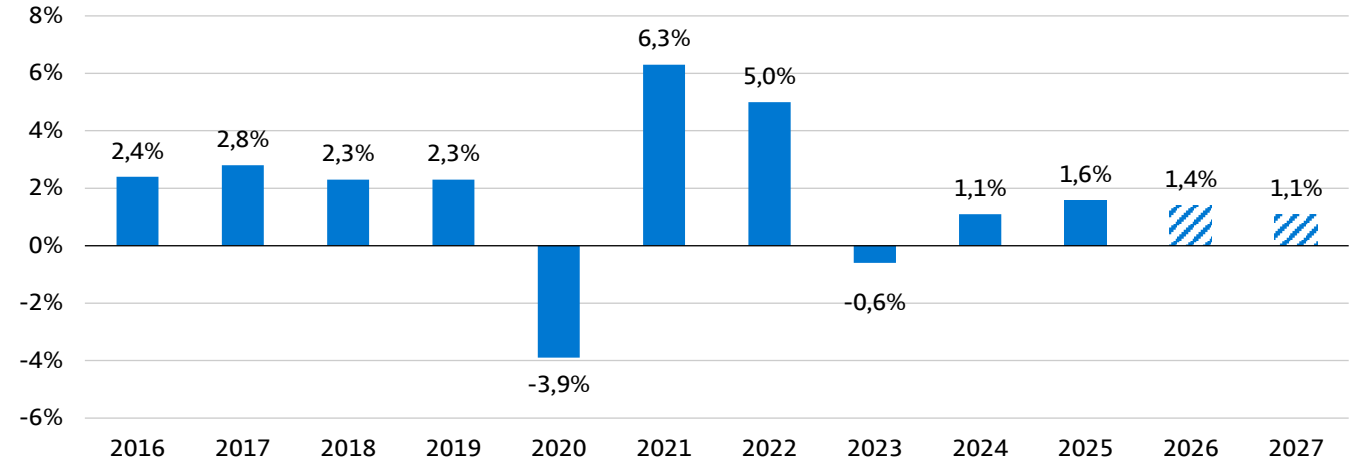
De afgelopen twee jaar groeide de Nederlandse economie gematigd. Daarmee herstelde de economie zich na een kleine krimp in 2023. Ook de komende jaren groeit de economie naar verwachting verder, in een vergelijkbaar tempo als in 2024 en 2025. Deze groei wordt vooral aangejaagd door de consumptie van huishoudens, die hun koopkracht zien stijgen. Ook overheidsbestedingen stimuleren de groei, bijvoorbeeld als gevolg van extra uitgaven voor defensie. Tegelijkertijd zijn er onzekerheden, die de potentiële groei kwetsbaar maken. Denk aan politieke onzekerheid, zowel in Nederland als internationaal. Maar ook aan internationale handelstarieven, inflatie en technologische ontwikkelingen zoals AI (Artificial intelligence). Bovendien wordt de economische groei in Nederland geremd door onder andere het overbelaste stroomnet (als gevolg van de energietransitie) en beperkte stikstofruimte. Als gevolg van deze onzekerheden tonen bedrijven enige terughoudendheid in het aannemen van nieuw personeel. Hierdoor daalt de spanning op de arbeidsmarkt: eind 2025 waren er voor het eerst in lange tijd meer werklozen dan vacatures. De krapte houdt weliswaar aan, maar toch is er sprake van enige afkoeling op de arbeidsmarkt. Dat leidt tot een iets hogere werkloosheid, met name onder jongeren. Tegelijkertijd dwingt de aanhoudende krapte werkgevers tot een tegengestelde beweging, namelijk het juist vaker aanbieden van vaste contracten. Dit wordt nog eens versterkt door de huidige en komende wet- en regelgeving rondom flexibele arbeid en zzp.

1.1 Aanhoudende maar gematigde economische groei

De Nederlandse economie bevindt zich in een fase van stabilisatie. Na de turbulente jaren van herstel na de coronapandemie en de lichte krimp in 2023, is er nu sprake van gematigde maar aanhoudende groei (zie afbeelding 1.1). Volgens de meest recente ramingen van het CPB[1] wordt ook voor de komende jaren een vergelijkbaar groeitempo verwacht, met een geprojecteerde bbp-groei van 1,4% in 2026 en 1,1% in 2027. Het CPB gaat in zijn raming verder uit van een economische groei van gemiddeld 1,2% per jaar voor de periode 2027-2030.

Deze groei wordt hoofdzakelijk gedreven door de binnenlandse consumptie: huishoudens beschikken door een stijgende koopkracht over meer bestedingsruimte. Dat komt volgens het CPB omdat de loongroei van werknemers op korte termijn groter blijft dan de inflatie. De voorgenomen lastenverzwaringen uit het coalitieakkoord zullen naar verwachting wel ervoor zorgen dat de koopkracht in 2027 niet verder stijgt, maar gelijk blijft. Daarnaast fungeren de overheidsuitgaven, onder meer door investeringen in defensie en klimaat, als een belangrijke motor achter de economie. De groei van de overheidsuitgaven neemt echter wel af door ombuigingen op de zorg (zoals wijzigingen in het basispakket) en op het ambtenarenapparaat in 2027.

Afbeelding 1.1 Economische ontwikkeling (bruto binnenlands product; bbp) ten opzichte van voorgaand jaar
Nederland, realisatie 2016-2025, prognose 2026-2027



Bron: realisatie CBS, prognose CPB (Centraal Economisch Plan 2026)

De economische groei is echter kwetsbaar en de wereld is onvoorspelbaar geworden. Er is dan ook sprake van een grote mate van onzekerheid, mede als gevolg van de oorlogen in Oekraïne en het Midden-Oosten, protectionistische handelstarieven en verschuivende internationale verhoudingen. Volgens het CPB zijn grotere verstoringen in de internationale verhoudingen niet uit te sluiten, met gevolgen voor het mondiale vertrouwen. Hetzelfde geldt voor een verdere escalatie van gewapende conflicten. Naast deze onzekerheden wordt de economische groei in Nederland begrensd door een aantal belemmeringen. Die worden onder meer veroorzaakt door de beperkte stikstofruimte en een overbelast elektriciteitsnet (netcongestie).

[1] Centraal Economisch Plan (CEP) 2026 | CPB Website

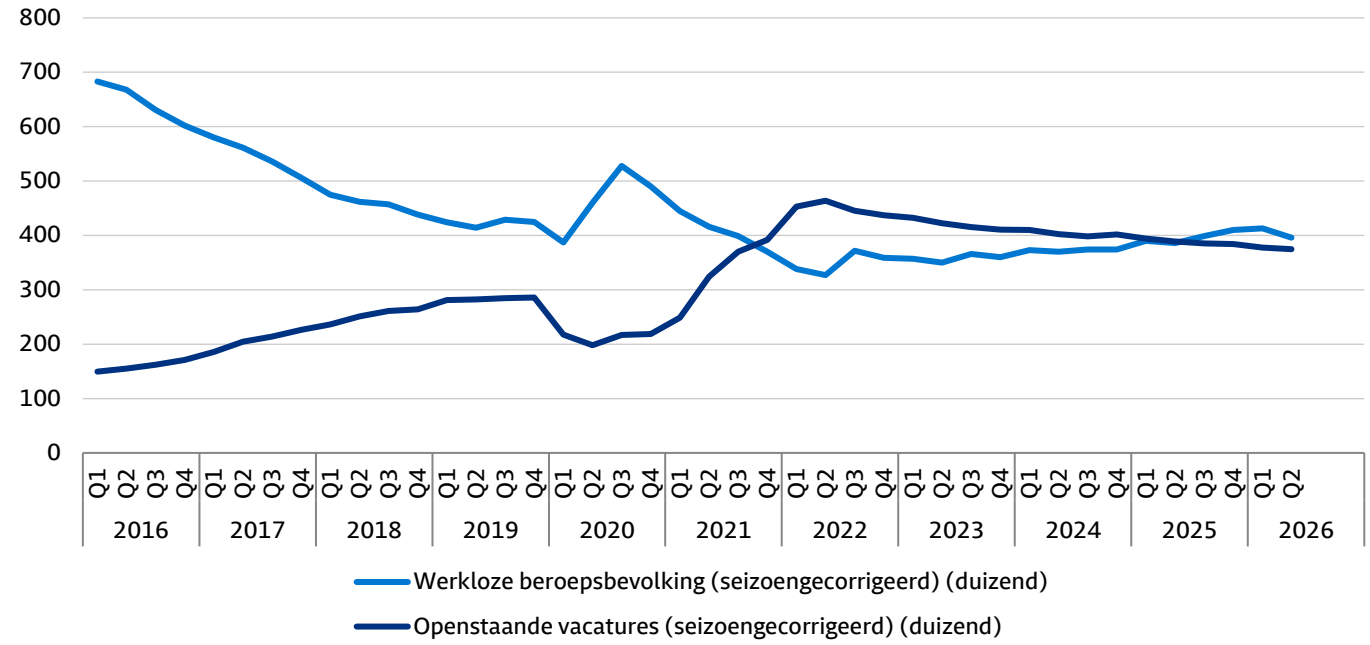
Bovendien zorgt de snelle adoptie van technologieën zoals AI voor een klimaat waarin bedrijven weliswaar groeien, maar tegelijkertijd voorzichtig manoeuvreren in hun langetermijninvesteringen.
Naar regio bezien, groeit de economie in 2026 volgens RaboResearch[2] het hardst in Groot Amsterdam. Die regio profiteert onder meer van de relatief gunstige verwachtingen voor de ICT-sector en de specialistische zakelijke dienstverlening, waar veel bedrijven in deze regio onder vallen. De analyses laten verder zien dat de economieën en omstandigheden van regio's sterk verschillen. Dit leidt dan ook tot verschillen van de economische vooruitzichten. Slechts een beperkt aantal gebieden groeit naar verwachting harder dan de Nederlandse economie als geheel, terwijl veel regio's juist achterblijven. Naast Groot Amsterdam, voorziet RaboResearch positieve vooruitzichten voor Zuidoost-Brabant (omgeving Eindhoven). Regio's die sterk leunen op industrie of transport, komen vanwege mindere vooruitzichten in die sectoren voor grotere uitdagingen te staan[3]. Dat geldt bijvoorbeeld voor Zeeuws-Vlaanderen, met een sterke chemische industrie, en Noord-Limburg, waar transport een groot aandeel in de economie heeft.

1.2 Druk op de arbeidsmarkt neemt licht af

De Nederlandse economie groeit op dit moment weliswaar gestaag, maar als gevolg van de genoemde onzekerheden en belemmeringen is de groei tegelijkertijd kwetsbaar. Deze nuance is belangrijk voor het begrijpen van de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt. Enerzijds blijft de arbeidsmarkt krap en in enkele sectoren zoals de zorg, techniek en het onderwijs zelfs zeer krap (zie ook hoofdstuk 2). Tegelijkertijd is op macroniveau een kentering zichtbaar, met name in de groei van het aantal vacatures. Waar de afgelopen jaren werden gekenmerkt door een explosieve groei van het aantal openstaande functies, dwingen de kwetsbare economische vooruitzichten werkgevers soms tot een kritischer aannamebeleid. Ook was er met name in 2025 een toename te zien van het aantal ontslagaanvragen, en voert een toenemend aantal bedrijven reorganisaties door om te besparen op de flink stijgende loonkosten. Een voorbeeld van een sector waarin het sentiment anders is geworden, is de industrie. In die sector gaf in juli 2026 25%[4] van de werkgevers aan dat het grootste probleem in de bedrijfsvoering is dat er te weinig vraag was naar hun producten. In oktober 2025 was het zelfs nog ruim 30%. Dat is relatief hoog vergeleken met andere sectoren. Belangrijke oorzaken daarvan zijn onder andere internationale spanningen, handelsheffingen van de Verenigde Staten, hoge energieprijzen en een stagnerende economie in belangrijke exportlanden zoals Duitsland[5]. In de industriesector heeft dit ook geleid tot meer meldingen voor collectief ontslag en meer mensen met een WW-uitkering vanuit de industrie.

Het totaal aantal openstaande vacatures daalt al een paar jaar, sinds het bereiken van een recordhoogte in het tweede kwartaal van 2022. Tegelijkertijd groeit ook de werkloze beroepsbevolking al enige tijd. Als gevolg hiervan is sinds het derde kwartaal van 2025 het aantal openstaande vacatures kleiner dan het aantal werklozen (zie afbeelding 1.2). Dat is voor het eerst sinds het derde kwartaal van 2021. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze kentering niet duidt op een crisis of recessie. De arbeidsmarkt blijft zoals gezegd krap en veel ondernemers blijven moeite hebben met het vinden van geschikt personeel. Het duidt echter wel op een markt die onder andere door de onzekere vooruitzichten weer meer in evenwicht komt. De krapte is dus niet weg, maar neemt geleidelijk af en de meest intense pieken lijken achter ons te liggen.

Afbeelding 1.2 Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoensgecorrigeerd)
Nederland, 2016-2026, per kwartaal (2026 t/m tweede kwartaal)



Bron: CBS

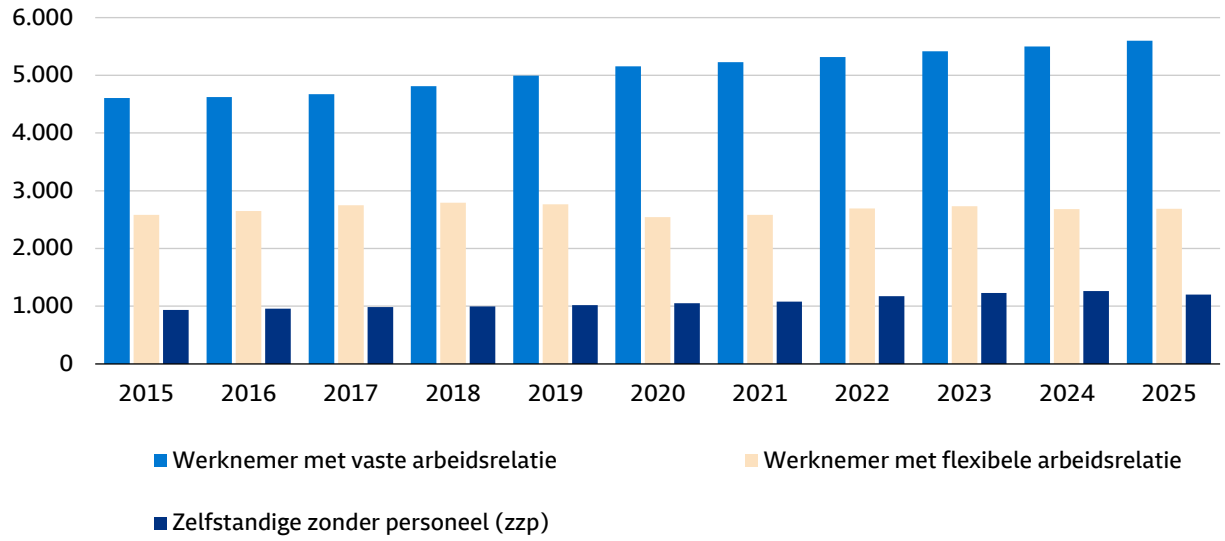
[2] Oorlog in het Midden-Oosten raakt de economie van alle Nederlandse regio's - Rabobank
[3] Regioprognoses voor 2026 en de groeiambitie voor Nederland - Rabobank
[4] StatLine - Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken (SBI 2008)
[5] Industrie onder druk door daling vraag en personeelstekort | UWV

1.3 Ontwikkelingen rondom flexibele arbeid en zelfstandigen

Naast de stabilisatie van de economische groei (paragraaf 1.1) is er op de Nederlandse arbeidsmarkt nog een andere ontwikkeling zichtbaar: de verhouding tussen vaste en flexibele banen verandert. Ook bij het aantal zelfstandigen is een verandering zichtbaar. Waar het aantal flexibele contracten jarenlang bijna onafgebroken groeide, laat die dynamiek recent een trendbreuk zien. De groei van de flexibele schil stagneert, terwijl het aantal werknemers met een vast contract juist toeneemt. Afbeelding 1.4 laat deze ontwikkeling zien: in 2015 had 64% van de werknemers een vaste arbeidsrelatie (4,6 miljoen werknemers), in 2025 is dat aandeel toegenomen tot bijna 68% (ruim 5,6 miljoen werknemers).

Een soortgelijke ontwikkeling is zichtbaar bij zelfstandigen. Na jaren van groei is het totaal aantal zelfstandigen (bestaande uit zelfstandigen zonder personeel, zelfstandigen met personeel en meewerkende gezinsleden) in 2025 afgenomen. Omdat zzp'ers veruit de grootste groep zelfstandigen vormen, wordt deze recente ontwikkeling aan de hand van deze groep geïllustreerd. Het aantal zzp'ers nam tussen 2015 en 2025 toe met 28%, van 936 duizend naar 1,2 miljoen. Ten opzichte van 2024 is het aantal zzp'ers echter met bijna 5% gedaald in 2025. Ook vergeleken met 2023 lag het aantal zzp'ers in 2025 lager. Het aandeel zzp'ers in het totaal aantal werkenden kwam daarmee uit op 12,2% in 2025, tegenover 12,9% in 2024 en 12,6% in 2023.

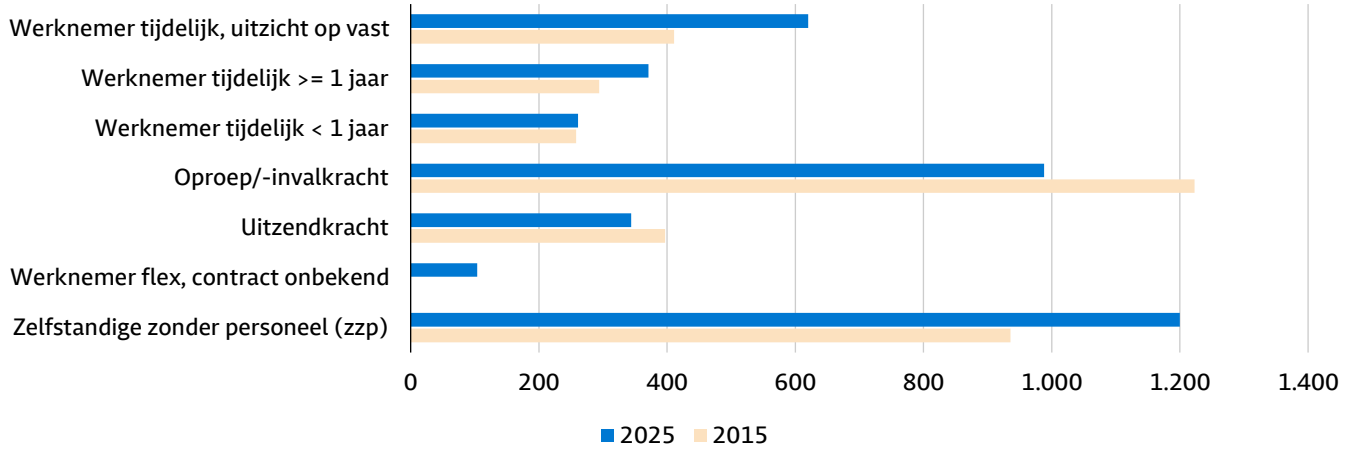
Afbeelding 1.4 Ontwikkeling aantal werknemers met vaste en flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers
Nederland, 2015-2025, per jaar, aantallen x 1.000



Bron: CBS

Binnen de groep werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is in de periode 2015-2025 ook een duidelijke verschuiving zichtbaar (zie afbeelding 1.5, ter illustratie is ook het aantal zzp'ers opgenomen in de figuur). Zo is met name het aandeel werknemers dat op tijdelijke basis werkt, maar met uitzicht op een vast contract, toegenomen. Daarentegen is het aantal uitzend-, oproep-, en invalkrachten juist relatief sterk gedaald.

Afbeelding 1.5 Ontwikkeling aantal flexwerkers naar soort
Nederland, 2015 en 2025, aantallen x 1.000



Bron: CBS

De (recente) verschuiving van flexibele arbeid en zzp-overeenkomsten naar meer vaste arbeidsrelaties is niet aan één enkele ontwikkeling toe te schrijven. Het is het resultaat van een combinatie van onder meer gewijzigde (en strengere) wet- en regelgeving, fiscaal beleid en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Deze op elkaar inwerkende factoren worden hieronder nader toegelicht:

- Aanscherping en actieve handhaving van wet- en regelgeving: de overheid heeft de bewuste keuze gemaakt om de positie van werkenden te versterken en vaste banen (weer) de norm te laten zijn. Dit beleid richt zich enerzijds op het aanpakken van schijnzelfstandigheid onder zzp'ers en anderzijds op het wettelijk inperken van onzekere, flexibele contracten:
  - Aanpak schijnzelfstandigheid zzp'ers: om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, is de pauze op de handhaving van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) per 1 januari definitief opgeheven. De Belastingdienst controleert sindsdien actief op de zogeheten gezagsverhouding. Dit betekent dat er wordt getoetst of een zzp'er eigenlijk als werknemer functioneert. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand voor een groot aantal uren en voor langere tijd voor slechts één opdrachtgever werkt en daardoor feitelijk afhankelijk is van die ene organisatie. De risico's op boetes dwingen opdrachtgevers om kritischer te kijken naar dit soort constructies. Om de risico's te voorkomen, bieden steeds meer opdrachtgevers deze zzp'ers nu een (vast) dienstverband aan. Willen of kunnen zij dit niet, dan stoppen de opdrachten vaak.
  - Inperking flexibele contracten (oproep en uitzend): de afgelopen jaren is er vanuit de politiek en de vakbonden veel kritiek geweest op de toegenomen flexibilisering op de arbeidsmarkt. Te veel mensen bleven jarenlang hangen in onzekere contracten zonder vast inkomen of urenzekerheid. Om deze onzekerheid tegen te gaan, is de Wet meer zekerheid flexwerkers door zowel de Tweede als de Eerste Kamer aangenomen. Hoewel deze wet pas op 1 januari 2028 ingaat, kiezen werkgevers er mogelijk voor om hier vroegtijdig op te anticiperen. Dit hangt samen met de verwachting dat de risico's en de kosten van een grote flexibele schil in de toekomst toenemen. De wet kent een aantal belangrijke wijzigingen, waaronder:
    - Afschaffing nuluren-contracten. Hiervoor in de plaats komt het 'bandbreedtecontract' met een vast minimumaantal uren. Extra oproepuren zijn beperkt tot maximaal 30% van het overeengekomen minimumaantal uren.
    - Aanpak draaideurconstructie: om te voorkomen dat tijdelijke contracten elkaar eindeloos opvolgen met daartussen een korte onderbreking, mogen werkgevers 5 jaar geen tijdelijk contract meer geven aan werknemers, als na 3 tijdelijke contracten het contract afloopt. Op dit moment is die wachttijd nog 6 maanden.
- Verkleinen van de fiscale verschillen voor zelfstandigen: in lijn met het doel om de arbeidsmarkt meer in balans te brengen, bouwt het kabinet al langere tijd de fiscale voordelen voor zelfstandigen af. Zo wordt bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek al enkele jaren (versneld) afgebouwd. Het directe gevolg hiervan is dat zelfstandigen over een groter deel van hun winst belasting betalen. Daarmee wordt het fiscale voordeel van het ondernemerschap ten opzichte van loondienst verkleind. Naast de directe belastingmaatregelen lopen er voorbereidingen voor de introductie van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen. Deze verzekering biedt zelfstandigen een basisbescherming en inkomenszekerheid bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd zorgen de genoemde maatregelen voor stijgende kosten en lagere netto-inkomsten, waardoor het zzp-schap financieel minder onderscheidend wordt. De overstap naar een vast contract, met de ingebouwde sociale zekerheden van werken in loondienst, wordt hierdoor voor een grotere groep zelfstandigen een aantrekkelijk alternatief.
- Werving en behoud in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt: de aanhoudende personeelskrapte dwingt werkgevers tot actie. Omdat het behoud van personeel prioriteit heeft, is het direct aanbieden van een vast contract een belangrijk instrument geworden om schaars talent te binden.

De verschuiving van flexibele naar meer vaste arbeidsrelaties is pas recent zichtbaar en het moet nog blijken in hoeverre deze ontwikkeling zich de komende jaren voortzet. Bovendien blijft de Nederlandse arbeidsmarkt, ook na deze verschuiving, in internationaal perspectief relatief flexibel. Tegelijkertijd lijken veranderingen in wet- en regelgeving, fiscale prikkels en handhaving werkgevers ertoe aan te zetten hun personeelsbeleid te heroverwegen. Werkgevers moeten mogelijk meer investeren in duurzame arbeidsrelaties, wat enerzijds kan zorgen voor meer stabiliteit en personeelsbehoud, maar anderzijds ook kan leiden tot hogere vaste loonkosten en grotere risico's in geval van bijvoorbeeld uitval van personeel of economische terugval. Sommige sectoren kunnen hierdoor sterker worden geraakt dan andere. Zo kunnen sectoren als de horeca, de land- en tuinbouw en de evenementenbranche relatief veel gevolgen ondervinden van ontwikkelingen die de inzet van flexibele arbeid minder vanzelfsprekend maken. Omdat deze branches sterk afhankelijk zijn van seizoensinvloeden, piekmomenten en daarmee de inzet van flexibele krachten, kan het aanbieden van bijvoorbeeld een vast contract of een minimale urenomvang organisatorisch en financieel uitdagend zijn. In andere sectoren waar veel met zzp'ers wordt gewerkt, zoals de zorg en ICT, kan de striktere handhaving rondom schijnzelfstandigheid leiden tot een verschuiving richting werken in loondienst.

2 Nog steeds grote arbeidsmarktkrapte in veel regio's en beroepen

Ondanks een lichte afkoeling op landelijk niveau, blijft de druk op de arbeidsmarkt in veel sectoren en regio's onverminderd hoog. Voor een groot aantal beroepen is er nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, waarbij de vraag naar personeel het aanbod consequent overstijgt. Deze situatie is inmiddels een hardnekkig kenmerk van sectoren die essentieel zijn voor Nederland, zoals de zorg, het onderwijs en de techniek. De aanhoudende krapte uit zich in de praktijk door werkgevers die rapporteren dat veel vacatures moeilijk vervulbaar blijven. Opvallend is echter dat werkzoekenden tegelijkertijd aangeven drempels te ervaren bij het vinden van functies die aansluiten op hun kwalificaties of persoonlijke situatie. Het is een beeld van twee kanten die elkaar, ondanks de gedeelde urgentie, in de huidige markt niet altijd weten te vinden.

2.1 Voor veel regio's en beroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap

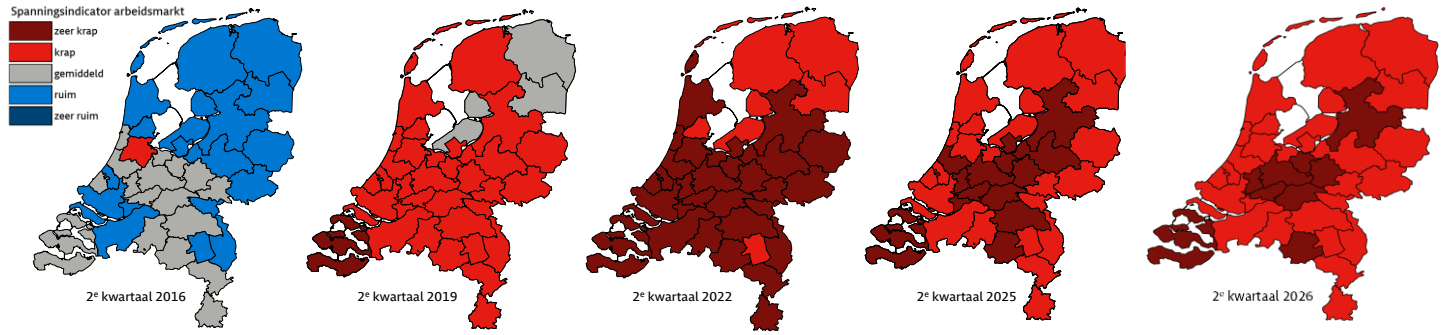
Hoewel de landelijke cijfers een lichte stabilisatie laten zien, blijft de druk op de arbeidsmarkt over de volle breedte hoog. Dit blijkt uit de UWV Spanningsindicator, de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden, gemeten door het aantal personen dat een WW-uitkering ontvangt met een verstreken uitkeringsduur van minder dan 6 maanden. Hoe hoger het verhoudingsgetal, hoe krapper de arbeidsmarkt en hoe moeilijker het voor werkgevers is om personeel te vinden. UWV gebruikt de Spanningsindicator om aan te geven of (een segment op) de arbeidsmarkt 'zeer ruim', 'ruim', 'gemiddeld', 'krap' of 'zeer krap' is.

Alle arbeidsmarktregio's krap, tien arbeidsmarktregio's zeer krap

In geheel Nederland is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Er zijn regio's en beroepsrichtingen waar de spanning in het tweede kwartaal van 2026 nog groter is en de typering 'zeer krap' de norm blijft (zie afbeelding 2.1). Er is geen enkele regio in Nederland waar de arbeidsmarkt 'gemiddeld' of 'ruim' is.

In onderstaande reeks kaarten valt op dat 2022 een historisch uiterste markeerde. Dit was een periode van oververhitting door het snelle economische herstel na de coronapandemie. In die fase kleurde nagenoeg heel Nederland 'donkerrood', wat duidde op een zeer krappe arbeidsmarkt en een nagenoeg onhoudbare druk op de beschikbare arbeidscapaciteit. In de jaren daarna, richting 2025 en 2026, is er sprake van (een zekere) normalisering. De meeste uitschieters zijn afgezwakt en in diverse regio's is de typering verschoven van zeer krap naar krap. Deze nuance is belangrijk: het duidt op een markt die niet langer oververhit is, maar nog altijd kampt met een tekort.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling Spanningsindicator naar regio
2016, 2019, 2022, 2025, 2026 allen tweede kwartaal



Bron: UWV

De lichte afkoeling heeft dus ook regionaal de tekorten niet geheel opgelost. In een aantal regio's blijft ook in 2026 de arbeidsmarkt nog altijd 'zeer krap'. Dit is met name het geval in drie gebieden: het centrale deel van Nederland (waaronder de regio's Midden-Utrecht, Amersfoort en Food Valley), de regio rondom Brainport Eindhoven (Zuidoost-Brabant) en de provincie Zeeland. Hoewel de mate van krapte in deze gebieden vergelijkbaar is, verschillen de onderliggende drijfveren per regio.

- Zo wordt de krapte in het centrale deel van Nederland onder andere gedreven door een sterke aanwezigheid van de zakelijke dienstverlening, ICT en grote logistieke hubs. De zakelijke dienstverlening is een sector die blijft groeien, onder andere door een grote vraag naar consultants en juridisch adviseurs.
- In de regio Brainport Eindhoven is de sterke aanwezigheid van de hightech-industrie en de bijbehorende keten van toeleveranciers een belangrijke aanjager van de economische groei en daarmee de krapte op de arbeidsmarkt. De internationale vraag naar chips en innovatieve systemen overstijgen het beschikbare aanbod van (technisch) personeel.

- In de provincie Zeeland wordt de krapte onder meer veroorzaakt door een snelle vergrijzing van de beroepsbevolking in combinatie met een grote personeelsbehoefte voor onder meer grootschalige projecten in de energietransitie. Bovendien is er een grote personeelsbehoefte in de horeca, dat in Zeeland een relatief grote sector vormt. Door de geografische ligging is de instroom van forensen uit andere regio's bovendien wat beperkter.

Arbeidsmarkt het krapst voor zorg en welzijn beroepen, ook openbaar bestuur zeer krap

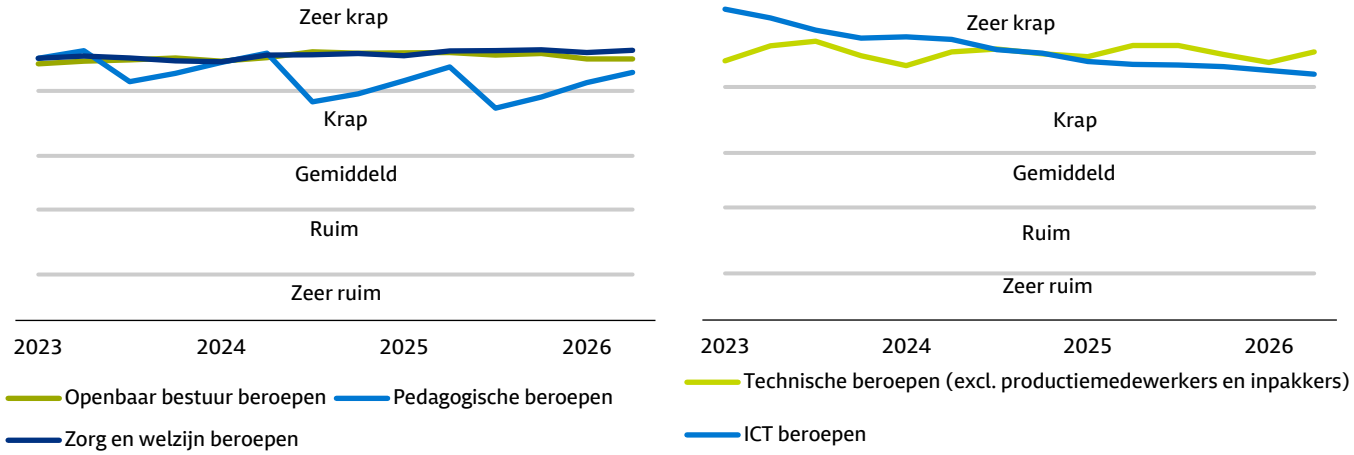
Voor 93 beroepsgroepen berekent UWV de Spanningsindicator. Voor 55 van de 93 beroepsgroepen blijft de arbeidsmarkt in het 2e kwartaal van 2026 zeer krap. Dat betekent dat er (veel) meer openstaande vacatures zijn dan mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden. Voor nog eens 31 beroepsgroepen is de arbeidsmarkt krap.

Een vergelijkbare ontwikkeling als in de regio's zien we dus ook terug bij de verschillende beroepsgroepen: hoewel de algehele arbeidsmarkt in 2025 en 2026 tekenen van (lichte) afkoeling vertoont, blijft de situatie voor een groot aantal beroepen kritiek. Dat geldt in de eerste plaats voor beroepen die verbonden zijn aan de cruciale publieke sectoren zorg & welzijn en openbaar bestuur: de arbeidsmarkt voor deze beroepen is al een aantal jaar onafgebroken zeer krap (zie afbeelding 2.2 links). Ook voor de arbeidsmarkt voor pedagogische beroepen geldt dat deze de afgelopen jaren krap tot zeer krap is gebleven. Voorbeelden van beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt zijn verzorgenden, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juristen, overheidsbestuurders en leerkrachten basisonderwijs.

Ook de arbeidsmarkt voor de technische en ICT-beroepen is al enkele jaren onafgebroken zeer krap (zie afbeelding 2.2 rechts). Voor ICT-beroepen nam de arbeidsmarktspanning in de afgelopen jaren wel iets 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 zijn databank- en netwerkspecialisten, software- en applicatieontwikkelaars, loodgieters en pijpfitters, en elektrotechnisch ingenieurs.

Afbeelding 2.2 Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting

Nederland, 2023-2026* (per kwartaal)



Bron: UWV
*: 2026 bestaat uit twee kwartalen

Naast de genoemde beroepsrichtingen is de arbeidsmarkt zeer krap voor dienstverlenende beroepen. Dan gaat het bijvoorbeeld om schoonmakers, teamleiders schoonmaak en koks. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in veel beroepen maakt het voor werkgevers uitdagend om vacatures te vervullen, maar betekent tegelijkertijd een sterke arbeidsmarktpositie voor werkzoekenden. De grote vraag naar personeel vertaalt zich direct in gunstige perspectieven op werk. UWV brengt jaarlijks in beeld welke beroepen een goede kans op werk[6] bieden. De beroepen waar de wervingsproblemen voor werkgevers het grootst zijn, bieden vaak de meest gunstige kansen voor wie (ander) werk zoekt. Tegelijkertijd vragen veel beroepen in sectoren als de zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, installatie en ICT vaak om specifieke kennis, waardoor scholing soms noodzakelijk is.

Hoewel de arbeidsmarkt in brede zin licht is afgekoeld in de afgelopen kwartalen, biedt de afkoeling voor veel beroepsgroepen dus nauwelijks verlichting en blijft het een lastige opgave om mensen te vinden als de arbeidsmarkt zeer krap is. Dit wordt nog eens bemoeilijkt omdat de beschikbare werkzoekenden niet altijd over de specifieke vaardigheden en kennis beschikken die in veel krappe segmenten vereist zijn, zoals de techniek, ICT, onderwijs en zorg. De personeelstekorten in onder andere deze (cruciale) sectoren worden gevoed door een complex samenspel van factoren:

- Maatschappelijke opgaven en demografische ontwikkelingen vergroten enerzijds de vraag naar arbeid en drukken anderzijds het beschikbare aanbod (zie verder hoofdstuk 3).
- Kwalitatieve mismatch in vaardigheden: de krapte wordt versterkt door een kloof tussen de gevraagde expertise en de kwalificaties van het beschikbare arbeidspotentieel. In een snel veranderende economie verouderen vaardigheden sneller, waardoor vacatures in specialistische beroepen (ondanks de licht oplopende werkloosheid) langdurig openstaan.

[6] Kansrijke beroepen | UWV

- Sectorale dynamiek en concurrentie: veel sectoren kampen met een concurrentiestrijd om talent. Factoren als werkdruk, flexibilisering en de loonontwikkeling in de marktsector maken het met name voor publieke sectoren soms uitdagend om personeel niet alleen aan te trekken, maar ook voor de lange termijn te behouden.
- Gemiddelde arbeidsduur en onbenut potentieel: Nederland kent een hoge deeltijdfactor. Een lichte stijging in het aantal gewerkte uren zou in veel sectoren de personeelsnood kunnen verlichten. Zolang een (substantiële) uitbreiding van het aantal uren uitblijft en een groep werkzoekenden nog langs de zijlijn staat, blijft de druk op de actieve beroepsbevolking onverminderd hoog.
- Stagnatie van de arbeidsproductiviteit: een cruciale, vaak onderbelichte factor is de beperkte groei van de arbeidsproductiviteit. Wanneer de productie per gewerkt uur niet of nauwelijks stijgt, is er bij economische groei simpelweg meer personeel nodig om hetzelfde resultaat te behalen. In sectoren waar automatisering of procesinnovatie achterblijft, vertaalt elke toename in bijvoorbeeld de zorgvraag of technische opgave zich direct in een grotere roep om extra personeel, wat de krapte verder aanjaagt. Hoewel er in 2025 wel weer sprake was van een groeiende arbeidsproductiviteit (zie de box hieronder), blijft verdere productiviteitsgroei cruciaal om de arbeidsmarktkrapte te verlichten.

Relatief lage groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland

De arbeidsproductiviteit in Nederland is relatief hoog in vergelijking met andere EU-landen. Echter, de groei van de productiviteit liep de afgelopen decennia sterk terug, van gemiddeld 1,1% per jaar in de periode 2003-2013 naar ongeveer 0,4% in de jaren 2013-2023. In 2023 en 2024 daalde de productiviteit zelfs met respectievelijk 2,0 en 0,1%. In 2025 was er overigens wel een relatief sterke groei van de arbeidsproductiviteit, van 3,2%. Ook in internationaal perspectief ligt de productiviteitsgroei in Nederland al jaren lager dan in veel andere landen in het eurogebied en bijvoorbeeld de Verenigde Staten.

Bron: CPB en DNB

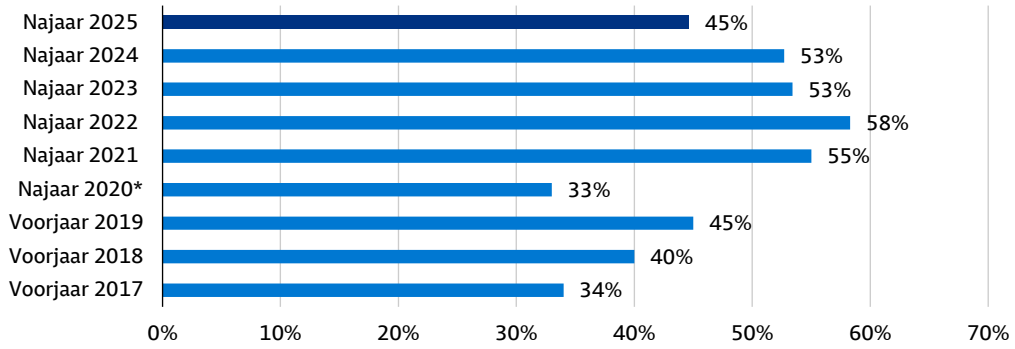
2.2 Moeilijk vervulbare vacatures versus werkzoekenden die geen aansluiting vinden

In het najaar van 2025 heeft UWV een onderzoek gedaan onder 3.550 werkgevers, waarin werkgevers onder meer is gevraagd naar wat zij doen om nieuwe mensen te werven en tegen welke belemmeringen zij aanlopen tijdens de werving en het behoud van personeel. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de mate waarin werkgevers moeite hebben om in hun personeelsbehoefte te voorzien, gemeten aan de hand van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures, samenhangt met de krapte op de arbeidsmarkt[7].

Zoals beschreven in paragraaf 2.1, bereikte de spanning op de arbeidsmarkt een piek in 2022. Vanaf deze piek is de verhouding tussen het aantal vacatures en werklozen kleiner geworden, waardoor de spanning op de arbeidsmarkt afneemt. Desondanks is er in het 2e kwartaal van 2026 nog altijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Afbeelding 2.3 laat de ontwikkeling van het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures bij werkgevers zien. In 2025 was gemiddeld genomen nog iets minder dan de helft van de vacatures volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar. Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever zelf dat de vacature moeilijk vervulbaar was. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gedaald ten opzichte van vorige jaren. In 2024 en 2023 was dit nog 53%. Daarmee is het op hetzelfde niveau als voor de coronacrisis, in het voorjaar van 2019.

Afbeelding 2.3 Ontwikkeling gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is

Respondenten is gevraagd naar vacatures in de afgelopen 12 maanden. 2017-2025, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV



* In het onderzoek van 2020 ging het om vacatures die waren ontstaan sinds half maart tot het moment van enquêtering: september tot half november 2020. In de overige enquêtes ging het om vacatures die in een periode van een jaar waren ontstaan.

Bron: UWV

[7] Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt | UWV

Aan werkgevers is ook gevraagd voor welke functies vacatures het moeilijkst vervulbaar zijn. Het zijn vooral de technische beroepen die genoemd worden, zoals monteurs, lassers/frezers/draaiers en medewerkers in de bouw. Daarnaast zijn ook vacatures voor zorg en welzijn beroepen vaak moeilijk vervulbaar, zoals dokters-, tandarts- en apothekersassistenten, therapeuten, verpleegkundigen, begeleiders en (GZ)psychologen.

Mismatch: als werkgevers en werkzoekenden elkaar niet kunnen vinden

Volgens werkgevers zijn er diverse redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn:

- Zo geven bijna alle werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures (87%) aan dat een gebrek aan reacties de reden was dat vacatures moeilijk vervulbaar waren.
- Naast te weinig reacties, ervaren werkgevers vaak een kwalitatieve mismatch. Volgens werkgevers zijn vacatures moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet over de benodigde vaardigheden beschikten (64%), onvoldoende vakkennis hadden (59%) of niet over de benodigde werkervaring beschikten (55%).
- Ongeveer 6 op 10 werkgevers geeft aan het specialistische karakter van het werk een reden is waarom het lastig is om nieuw personeel te vinden.

Een gebrek aan reacties is door werkgevers dus een van de meest genoemde redenen waarom een vacature moeilijk vervulbaar is. Tegelijkertijd blijkt uit UWV-onderzoek onder 4.200 werkzoekenden dat een groot deel van de werkzoekenden moeite ervaart om geschikte vacatures te vinden die passen bij hun interesse of behoefte en dat zij hier graag hulp bij willen[8]. Het is dus mogelijk dat werkgevers minder reacties ontvangen omdat werkzoekenden de vacature niet kunnen vinden of doordat ze op basis van de vacaturetekst denken dat de baan niet past bij hun interesse of vaardigheden.

Wat verder opvalt is dat werkgevers meer waarde lijken te hechten aan de juiste vaardigheden dan aan diploma's of ervaring. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat werkgevers het ontbreken van de juiste vaardigheden bij kandidaten vaker als struikelblok noemen dan een tekort aan werkervaring, vakkennis of het hebben van een passende opleiding. Dit terwijl werkzoekenden met een WW-uitkering juist aangeven dat het niet voldoen aan de formele vacature eisen (zoals specifieke diploma's of werkervaring) vaak de grootste drempel vormt om werk te vinden. Zowel werkgevers als werkzoekenden lopen hierdoor aan tegen een mismatch: wat er in de vacature gevraagd wordt aan diploma's en werkervaring, sluit vaak niet aan op de vaardigheden die kandidaten daadwerkelijk meebrengen. Dit benadrukt het belang van skills-based werving: door minder te focussen op wat er op papier staat en meer op wat iemand kan, ontstaat er meer ruimte op de arbeidsmarkt.

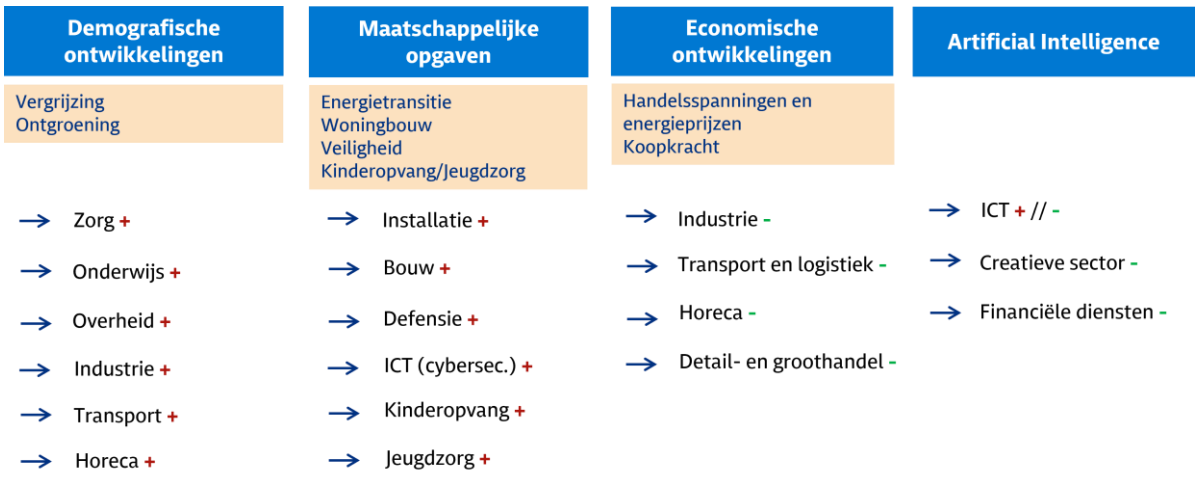
Eventuele tekorten in vakkennis of het ontbreken van de juiste scholing kan mogelijk worden opgelost door het inzetten van (bij-) scholing. Hierdoor is het mogelijk om vakkennis bij te spijkeren of om diploma's of certificaten alsnog te halen. Uit de genoemde onderzoeken van UWV blijkt dat werkgevers én werkzoekenden hiertoe bereid zijn. Aan de ene kant geeft 52% van de werkgevers die het afgelopen jaar een vacature hadden aan dat zij vanwege de krapte vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden. Daarnaast past 20% van de werkgevers de takenpakketten van vacatures aan, en verlaagt of schrapt 17% de functie-eisen van vacatures. Scholing speelt hierbij een cruciale factor in het aannemen van kandidaten die niet aan alle functie-eisen voldoen. Aan de andere kant zeggen werkzoekenden dat zij, om hun kansen op een baan te vergroten, het vaakst bereid zijn om scholing te volgen naast hun nieuwe baan. Het benutten van deze wederzijdse bereidheid biedt dan ook volop kansen om de krapte op de arbeidsmarkt samen effectief aan te pakken.

[8] Behoefte aan hulp bij vinden van geschikte vacatures | UWV

3 Ontwikkelingen beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren en beroepen

Nederland verandert continu, en daarmee ook de Nederlandse arbeidsmarkt. Sommige veranderingen gaan traag, zoals demografische ontwikkelingen. Andere transities gaan sneller, zoals recente (geopolitieke) ontwikkelingen die de economie raken, de impact van technologieën als AI en de directe gevolgen van politieke keuzes om maatschappelijke problemen op te lossen. Al dit soort trends en ontwikkelingen beïnvloeden de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. In sommige sectoren zal de krapte hierdoor verder oplopen en in andere sectoren zal er verruiming van de arbeidsmarktspanning optreden (zie afbeelding 3.1). Dit geldt ook voor beroepen. Zo verwacht ROA dat de personeelsbehoefte in een aantal beroepen richting 2030 waarschijnlijk alleen maar verder zal toenemen, terwijl er in specifieke beroepsgroepen juist afnemende krapte zal zijn. Dit biedt kansen om de huidige mismatch te verkleinen door mobiliteit tussen sectoren en beroepen te stimuleren.

Afbeelding 3.1 Trends en ontwikkelingen beïnvloeden toekomstige personeelstekorten
Voorbeelden van sectoren waar de meeste impact wordt verwacht. Personeelstekorten worden mogelijk groter + , nemen mogelijk af –



Bron: UWV

3.1 Demografische ontwikkelingen vergroten tekorten in veel sectoren

Nederland telde begin 2025 ruim 18 miljoen inwoners. De omvang en samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert de komende jaren door vergrijzing, ontgroening en migratie.

Vergrijzing zet grote druk op vervangingsvraag en zorgvraag

Er zijn steeds meer ouderen. Begin 2025 waren er bijna 3,8 miljoen 65-plussers in ons land, oftewel meer dan 20% van de totale bevolking. Binnen deze groep groeit het aantal 80-plussers sterk. Dit heeft onder meer te maken met de omvangrijke ouder wordende babyboomgeneratie en de stijgende levensverwachting. Vanaf 2026 wordt verwacht dat er voor het eerst meer 65-plussers dan jongeren (<20 jaar) zijn. Tussen 2026 en 2030 zal de groep ouderen stijgen tot ongeveer 4,2 miljoen.

Ongeveer 6 op de 10 mensen valt nu in de werkende leeftijdsgroep (20 tot 65 jaar).[9] Verhoudingsgewijs zal deze groep de komende jaren krimpen. Een grote bulk zit nu in de leeftijd 55 tot 60 jaar, en zal dus de komende jaren met pensioen gaan. Deze pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040. De verdere verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zal de grote uitstroom alleen maar tijdelijk wat kunnen afremmen. Tegen het jaar 2040 is de zogeheten ‘grijze druk’ ongeveer 2 op 1. Dit betekent dat er 2 werkenden zijn tegenover 1 AOW-gerechtigde. In 2021 was dit nog 3 op 1.

Vergrijzing heeft grote impact op de arbeidsmarkt. Zo verandert de samenstelling van leeftijden over sectoren en beroepen. Omdat de groep werkenden steeds ouder wordt, betekent dit ook iets voor de samenwerking tussen verschillende leeftijdsgroepen op de werkvloer. Daarnaast heeft de groeiende groep AOW-gerechtigden impact op de betaalbaarheid van het pensioenstelsel. Bovendien kan de uitstroom van personeel in tekortsectoren tot problemen leiden. Vergrijzing is niet de belangrijkste oorzaak van personeelstekorten, maar kan de situatie in sommige sectoren weldegelijk verergeren. Er ontstaan bij vertrek van gepensioneerden of arbeidsongeschikten immers vacatures die ingevuld moeten worden.

[9] Hoewel de arbeidsparticipatie van 65-plussers wel is gestegen de afgelopen jaren.

Dit was enkele jaren terug al goed te zien in het **onderwijs**.[10] De sector was lange tijd sterk vergrijsd, waardoor er in een aantal jaren grote groepen leraren het onderwijs verlieten. Dit zorgde voor veel nieuwe vacatures wat weer extra druk gaf op de bestaande lerarentekorten. Hoewel de grootste pensioengolf achter de rug is, blijft het onderwijs een relatief vergrijsde sector. Dit geldt met name voor het mbo. Min of meer hetzelfde gebeurt nu in de **transport en logistiek**. Ongeveer de helft van de chauffeurs is 55 jaar of ouder. De komende jaren stroomt een groot deel daarvan uit door pensionering. De totale vervangingsvraag voor vrachtwagenchauffeurs bedraagt tussen 2024 en 2030 zo'n 35% van het aantal werkenden en is hoog te noemen. Het terugvragen van gepensioneerden komt hier relatief vaak voor, wat zorgt voor een tijdelijke verzachting van het vacatureprobleem. Uit recent werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat naast bovengenoemde sectoren vooral werkgevers bij de **overheid** en in de **industrie** de komende 5 jaar te maken gaan krijgen met uitstroom van gepensioneerden.[11] En het zijn dan ook vooral werkgevers in deze sectoren die hierdoor problemen verwachten. Bij de overheid is het niet eens zozeer dat de extra vacatures die ontstaan niet opgevuld kunnen worden (er is sprake van een hoge instroom van 35-minners), maar speelt vooral het verlies van ervaring en kennis. Ook in de **bouw** worden volgens werkgevers verhoudingsgewijs veel personeelsproblemen verwacht door de uitstroom van AOW'ers.

Vergrijzing drukt misschien wel het zwaarste op de **zorg**. Want ook in deze sector werken relatief veel oudere krachten, vooral in de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT). De vervanging van gepensioneerden geeft extra vacaturedruk. Daarnaast is de impact aan de vraagzijde minstens zo groot. Door vergrijzing wordt de zorgvraag groter en complexer. Een ouder wordende bevolking legt een steeds groter beslag op de zorgcapaciteit, waardoor de behoefte aan personeel in de sector sneller groeit dan het aanbod aan nieuwe arbeidskrachten. Bovendien zal de behoefte aan mantelzorgers door vergrijzing verder stijgen. Dit kan leiden tot minder aanbod van mensen op de arbeidsmarkt. Dit is niet alleen een bedreiging voor de zorgsector, maar ook voor andere sectoren.

Ontgroening: daling aantal adolescenten, stijging jonge kinderen

Ontgroening betekent dat het aandeel kinderen en jongeren binnen de totale bevolking daalt. Ontgroening ontstaat als er over een langere periode minder kinderen worden geboren en dit niet volledig wordt gecompenseerd door migratie van jongeren en jonge gezinnen uit andere landen. En daar heeft Nederland op dit moment mee te maken. Tussen 2000 en 2024 was er sprake van een dalend aantal geboortes. Er worden minder kinderen geboren dan dat er personen overlijden, waardoor er sprake is van een negatieve natuurlijke bevolkingsontwikkeling. In absolute aantallen daalt de groep 25-minners naar verwachting nog tot en met het jaar 2032.[12] Maar ook verhoudingsgewijs wordt de groep jongeren steeds kleiner, aangezien er door vergrijzing steeds meer ouderen zijn.

Ontgroening beïnvloedt de toekomstige arbeidsmarkt op verschillende manieren. Belangrijk is om onderscheid te maken tussen de verschillende jonge leeftijdsgroepen:

- We zien vooral dat de groep jongeren tussen **15 en 25 jaar** de komende jaren krimpt. Tussen 2026 en 2040 gaat deze groep dalen met ruim 8%, volgens demografen van het CBS. Dit heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Allereerst zien we nu al dat de instroom van studenten achterblijft. Zowel de studentenaantallen in mbo, hbo als op universiteiten zal de komende jaren verder afnemen.13 Terwijl er steeds meer oudere werkenden de arbeidsmarkt uitstromen, daalt tegelijkertijd de potentiële beroepsbevolking in de jonge leeftijdsklasse. Dit is vooral vervelend voor sectoren waar veel jonge krachten werken. Zo bestaat het aantal werkenden in de horeca voor bijna 60% uit 15-25-jarigen. Een verdere daling van jongeren kan het extra lastig maken in de toekomst vacatures in te vullen.14 Dit geldt mogelijk ook in andere bedrijfstakken waar veel scholieren en studenten een bijbaan hebben, zoals supermarkten.
- Vanaf 2025 stijgt het aantal geboortes weer. Dit heeft invloed op de groep **0 tot 5-jarigen**. Tussen 2027 en 2040 gaat deze groep weer flink stijgen (+18,2%), zo blijkt uit bevolkingsprognoses. Hierbij worden ook kinderen geteld van migranten die zich de komende jaren in Nederland vestigen. Dus los van de vraag of er de komende jaren 'genoeg' jonge kinderen bijkomen, gaat het aantal wél stijgen. Dit betekent dat er over enkele jaren weer extra vraag ontstaat in de **kinderopvang** en het **onderwijs**. Dit kan de bestaande personeelstekorten in deze sectoren verder onder druk zetten.

Migratie kan personeelstekorten verlichten en verergeren

Dat de bevolking groeit in Nederland komt enkel door immigratie. Zoals gezegd is de natuurlijke aanwas namelijk al jaren negatief. Er zijn verschillende groepen migranten, sommigen zijn naar Nederland gevlucht en anderen zijn hier specifiek gekomen om te werken. Soms nemen ze dan hun gezin mee.

Op 1 januari 2026 waren er 263.000 vluchtelingen in Nederland, waarvan 123.000 uit Oekraïne.[15] Tussen 2020 en 2025 lag het aantal nieuwe asielaanvragen op zo'n 20.000 à 25.000 per jaar. Daar komen jaarlijks ruim 10.000 nareizigers bij, dit zijn gezinsleden die zich herenigen met een vluchteling in Nederland. Vluchtelingen uit Oekraïne vonden de afgelopen jaren vrij snel hun weg naar de arbeidsmarkt (onder andere door soepelere regelgeving), terwijl **asielzoekers en statushouders** veel meer moeite hebben om aan het werk te komen. We zien dan ook dat de arbeidsdeelname van asielmigranten veel lager ligt dan onder overige migranten en niet-migranten.[16] Statushouders mogen werken in Nederland, asielzoekers ook mits hun asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is. Vóór het jaar 2024 gold nog de 24-wekeneis: asielzoekers mochten in één jaar maximaal 24 weken werken. Na een uitspraak van de Raad van State in november 2023 is deze beperking afgeschaft en is het aantal tewerkstellingsvergunningen fors gestegen.

[10] Code rood: lerarentekort loopt verder op | UWV
[11] Overheid verwacht vaakst problemen door pensioen werknemers | UWV
[12] CBS
[13] Sectoren | OCW in cijfers
[14] Afname jongeren vergroot personeelstekort horeca | UWV
[15] Cijfers over vluchtelingen in Nederland
[16] Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren | UWV

Arbeidsmigranten zijn mensen die vanuit een ander land voor een korte of langere tijd in Nederland werken. Verreweg de meesten komen uit een EU-lidstaat. Omdat er vrij verkeer is van werknemers in Europa kunnen deze migranten vrij gemakkelijk aan de slag in Nederland. Het betreft in veel gevallen laagbetaalde en onzekere banen in de uitzendbranche, landbouw en logistiek. Deze sectoren zijn sterk afhankelijk van de inzet van Europese migranten. Binnen de EU heeft Nederland in 2025 de meest krappe arbeidsmarkt en dat trekt arbeidsmigranten. Voor veel Nederlandse tekortberoepen zijn elders in Europa overschotten te vinden.[17] Hoogopgeleide kenniswerkers van buiten de EU worden **kennismigranten** (of expats) genoemd. Zij kunnen gemakkelijker in Nederland aan de slag, zodra ze aan enkele (salaris-)voorwaarden voldoen. Zij hebben over het algemeen een sterke positie op de arbeidsmarkt. Veel van hen werken in de zakelijke dienstverlening of ICT. Zij verdienen vaak een hoog uurloon.

Het is lastig om de invloed van migranten op de arbeidsmarkt - en specifiek op de arbeidsmarktkrapte – te bepalen. Het hangt onder andere af van hun arbeidsdeelname en beloning.[18] Bij het ontbreken van betaald werk of lage lonen zijn de maatschappelijke kosten (druk op voorzieningen, huisvesting, arbeidsmarkt) relatief groot en bij hoge lonen zijn de baten (belastingafdracht, productiviteit, innovatie) groter. Bij kennismigranten is de balans vaak positief. Zij werken vaak in specifieke tekortberoepen in de **ICT** of **techniek**. Deze migranten dragen direct bij aan het oplossen van personeelstekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bij arbeidsmigranten kan de balans negatief uitpakken, hoewel ook zij vaak werken in sectoren werken waar niet-migranten niet in willen werken, zoals in de **schoonmaak**, **(tuin)bouw** of **slachterijen** (en dus bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktkrapte). Bovendien is het nadeel van de inzet van laagbetaalde arbeid uit andere landen dat werkgevers zodoende minder geneigd zijn in arbeidsbesparende technologieën te investeren. Dit remt de groei van de arbeidsproductiviteit. Verder kan de instroom van internationale studenten op de Nederlandse arbeidsmarkt verlichting geven aan personeelstekorten, zeker wanneer zij in de juiste richting zijn opgeleid. Tot slot leidt migratie ook tot extra vraag naar producten en diensten, aangezien migranten ook consumeren. Ook wordt er een beroep gedaan op publieke voorzieningen als **zorg**, **kinderopvang** en **onderwijs**, die al grote last hebben van tekorten. Al met al is het dus moeilijk om aan te geven of en waar immigratie de personeelstekorten oplost of juist verder onder druk zet: het wisselt mogelijk per groep en per sector.

3.2 Maatschappelijke opgaven stuwen vraag naar professionals

Nederland heeft te maken met grote maatschappelijke opgaven. Dit zijn politieke keuzes om ons land bijvoorbeeld duurzamer, digitaler en veiliger te maken. Het zijn belangrijke ambities. Nadeel: ze doen een beroep op professionals die nu al schaars zijn. De snelheid van deze transities overstijgt bovendien het tempo waarin mensen kunnen worden om- of bijgeschoold voor dit soort beroepen.

Energietransitie is een banenmotor

In het Klimaatakkoord van 2019 zijn afspraken gemaakt met 5 klimaatsectoren om Nederland te verduurzamen en de klimaatdoelen te halen. De 5 sectoren zijn: energiesysteem, gebouwde omgeving, industrie, mobiliteit en landbouw & landgebruik.

Een goed functionerende energievoorziening is essentieel voor een duurzame en toekomstbestendige samenleving. Het stroomnet is momenteel overbelast, waardoor uitbreiding nodig is. Daarnaast ligt de focus op het opwekken en gebruiken van schone energie. Er is een tekort aan technici die dit voor elkaar moeten krijgen. In de sector **gebouwde omgeving** draait het om verduurzaming van woningen en gebouwen, onder meer door betere isolatie, het loskoppelen van aardgas en het gebruik van duurzame energiebronnen zoals zonnepanelen en warmtepompen. De sector **industrie** richt zich op het verminderen van CO_2-uitstoot door schoner en efficiënter te produceren, bijvoorbeeld via CO_2-opslag en duurzame alternatieven voor aardgas. Binnen **mobiliteit** ligt de nadruk op het terugdringen van uitstoot door elektrische voertuigen en de bijbehorende laadinfrastructuur. In de sector **landbouw en landgebruik** staan duurzame kringlooplandbouw, efficiënt landgebruik en klimaatvriendelijke productie centraal. Daarnaast zijn het verminderen van stikstofuitstoot, minder bestrijdingsmiddelen en het verbeteren van water- en bodemkwaliteit belangrijke doelen.

Het werk dat verzet moet worden om de energietransitie te realiseren, is enorm. UWV berekende dat het totaal aantal openstaande klimaatgerelateerde vacatures in Nederland uitkomt op zo'n 80.000 à 100.000. Het gaat hier om alle beroepen die nodig zijn voor verduurzaming. Het is niet duidelijk welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden. Ook los van het klimaat is er namelijk veel vraag naar deze vakmensen. Volgens de UWV Spanningsindicator is er een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt voor alle beroepen die nodig zijn voor verduurzaming. Veel klimaatberoepen bevinden zich in de sector **bouw** en in de **installatiebranche**, waar vooral technici (op alle niveaus) hard nodig zijn. De personeelstekorten zullen in deze sectoren hierdoor oplopen de komende jaren. Ook in andere sectoren en beroepen ontstaat er in verband met de verduurzaming meer werk, denk aan: vergunningverleners, beleidsadviseurs bij gemeenten, ICT'ers, chauffeurs, hoveniers etc.

Woningbouw stuwt personeelskrapte

De wooncrisis in Nederland raakt miljoenen mensen. Er zijn te weinig woningen beschikbaar, en dit drijft de huur- en aankoopprijzen van bestaande woningen op. De grootste problemen zijn er voor **jongeren** die niet aan een huurhuis komen of **starters** die geen koophuis kunnen krijgen. Daarnaast zijn er problemen voor de **middeninkomens**, die klem zitten tussen sociale huur en hoge koopprijzen. Nederland heeft de ambitie om bijna 1 miljoen nieuwe woningen te realiseren tot en met 2030. Dit komt neer op circa 100.000 nieuwe huizen per jaar vanaf 2022. Tot nu toe lukt het niet om deze aantallen te halen. Dit heeft onder andere te maken met de stikstofproblematiek.

[17] Vaak aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen | UWV
[18] **Afgewogen arbeidsmigratie, Adviesraad migratie (2024)**

De nabijheid van stikstofgevoelige natuur (Natura 2000) bemoeilijkt het verlenen van bouwvergunningen. Daarnaast spelen er tekorten aan bouwgrond, bouwmaterialen en gekwalificeerde vakmensen. De EIB verwacht dat de nieuwbouw vanaf 2026 weer aantrekt, doordat er meer bouwvergunningen worden afgegeven.[19]

De personeelstekorten in de **bouw** zijn nu al groot. Zo geven werkgevers in de bouw het vaakst aan dat ze te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures.[20] Naast woningbouw en renovatie (waaronder verduurzaming van gebouwen) zijn er andere grote opgaven zoals het onderhoud van bruggen, wegen en het elektriciteitsnet. Ook zorgt de uitbreiding van Defensie voor veel nieuwe bouw- en renovatieopdrachten.[21] Hierdoor zullen de personeelstekorten de komende jaren vermoedelijk verder stijgen in de bouwsector.

Veiligheid een van belangrijkste pijlers kabinet

De voorgaande kabinetten hadden het thema veiligheid hoog op de agenda staan. Dat geldt ook voor het huidige kabinet Jetten. In het coalitieakkoord staan zaken als het versterken van de rechtsstaat en harder optreden tegen georganiseerde criminaliteit, terrorisme en ondermijning. Mede door de oorlog in Oekraïne, cyberdreigingen en spanningen met Rusland gaat de overheid bovendien meer investeren in defensie. De defensie-uitgaven worden verhoogd naar 3,5% van het bbp van Nederland. Daarmee wil het kabinet ruim boven de oude NAVO-norm van 2% uitkomen. Het kabinet wil deze norm zelfs wettelijk vastleggen zodat toekomstige kabinetten eraan vastzitten. Volgens het akkoord loopt de extra investering op tot ongeveer 19 miljard euro extra per jaar richting 2035. Defensie wil dit geld gebruiken voor materieel en innovatie. Daarnaast moet de krijgsmacht flink groeien. Defensie moet vanaf 2030 bestaan uit 122.000 medewerkers.[22] De wervingsproblemen bij defensie zullen hierdoor toenemen de komende jaren.[23] Bovendien zet het druk op andere tekortsectoren, omdat defensie in dezelfde vijvers vist naar mensen met achtergronden in de techniek, ICT, zorg en logistiek.

Daarnaast investeert de overheid meer in bescherming tegen cyberaanvallen en digitale spionage. Dat komt doordat vitale systemen, zoals banken, ziekenhuizen en energievoorzieningen, kwetsbaar zijn voor hackers. Sinds 2022 bestaat de NIS2-richtlijn, een opvolger van de NIS1. Dit is een Europese richtlijn voor cyberbeveiliging. Het doel is om de digitale weerbaarheid van Europese landen en organisaties te vergroten. Nederland zet de richtlijn om in een eigen Cyberbeveiligingswet. Deze wet is per medio augustus 2026 volledig in werking getreden. De Cyberbeveiligingswet geldt voor veel meer (vitale) sectoren dan vroeger, denk aan de zorg, overheden, transport, banken, waterbedrijven, ICT-dienstverleners en voedselproductie. Organisaties in deze sectoren moeten strikte beveiligingsmaatregelen treffen, hebben een meldingsplicht als er iets mis dreigt te gaan en bestuurders krijgen expliciete verantwoordelijkheid voor cybersecurity. Ook bedrijven die goederen of diensten leveren aan een NIS2-plichtig bedrijf moeten aan bepaalde eisen voldoen. Dit zorgt dus voor nieuwe veiligheidseisen in de gehele keten waardoor er steeds meer bedrijven veel aan gelegen is om te investeren in cybersecurity. De schaarste aan **security specialisten** zal hierdoor verder toenemen.

Steeds meer vraag naar kinderopvang en jeugdzorg

De opvang, bescherming en zorg voor de meest kwetsbaren in onze samenleving vormen een groot maatschappelijk goed. Goede kinderopvang en jeugdzorg zijn essentieel, omdat zij kinderen en jongeren veiligheid, stabiliteit en kansen bieden om zich gezond te ontwikkelen. Daarmee dragen zij niet alleen direct bij aan het welzijn van kinderen en jongeren van nu, maar ook aan de toekomst van onze samenleving als geheel.

Voor een belangrijk deel komt de vraag naar kinderopvang voort uit demografische ontwikkelingen (die per regio kunnen verschillen). Daarnaast wil de overheid het gebruik van kinderopvang verder aanjagen. Dit doen ze om de arbeidsparticipatie (meer mensen aan het werk krijgen) te stimuleren, personeelstekorten in andere sectoren te verkleinen en meer financiële zekerheid te bieden aan ouders. In 2029 wordt de kinderopvang voor werkende ouders 'bijna gratis'. De kinderopvangtoeslag wordt afgeschaft en de overheid gaat rechtstreeks 96% van het maximumuurtarief vergoeden aan opvangorganisaties. Slecht 4% van de kosten gaat nog naar de ouders. De werkdruk in de **kinderopvang** is hoog. Al jarenlang vindt er grote uitstroom plaats van personeel, en het is moeilijk om nieuwe mensen aan te trekken. Het is goed voorstelbaar dat een grotere vraag naar kinderopvang tot verdere personeelsproblemen zal leiden.

De **jeugdzorg** in Nederland kampt met grote uitdagingen. Sinds de decentralisatie van 2015 valt de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en de Jeugdwet onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. Jarenlang is er bezuinigd op de jeugdzorg. De laatste jaren komen er steeds meer schrijnende gevallen in de jeugdzorg in het nieuws zoals extreme wachttijden, personeelstekorten en een gebrek aan passende, specialistische hulp. Dit leidt in sommige gevallen tot onveilige situaties voor kinderen, overbelaste gezinnen en in het ergste geval zelfs tot fatale incidenten in instellingen. Sinds 2026 is er structureel extra budget gereserveerd voor de jeugdzorg. Doordat de zorgvraag groot is en de wachtlijsten lang zijn, blijft er de komende jaren veel behoefte aan extra medewerkers in de branche. De tekorten lopen alsmaar op is de verwachting.[24]

[19] **EIB (2026). Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2026.**
[20] Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt | UWV
[21] ABN Amro: uitbreiding Defensie zet woningbouw onder druk
[22] Regeerakkoord 2026-2030
[23] Defensie zoekt 14.500 nieuwe militairen in 2026 | UWV
[24] FNV Jeugdzorg: 74.000 kinderen zonder hulp door personeelstekort als kabinet niet ingrijpt - FNV

3.3 Economische ontwikkelingen kunnen personeelstekorten verminderen

Zoals vermeld in hoofdstuk 1 van dit rapport is de Nederlandse economie kwetsbaar geworden door handelsspanningen en internationale conflicten. De komende jaren groeit de economie naar verwachting slechts beperkt, voorspelt het CPB. De energieprijzen zijn de afgelopen periode fors gestegen. Als deze prijzen de komende jaren hoog blijven, nemen ook de kosten toe in **energie-intensieve sectoren**. Dit kan direct invloed hebben op de vraag naar personeel in deze sectoren. Los van de hoge energieprijzen zijn sommige sectoren bovendien **conjunctuurgevoeliger** dan andere. Dit betekent dat zij sterker reageren op economische onzekerheden, waardoor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sneller kunnen veranderen.

De **industrie** wordt momenteel zwaar geraakt door diverse ontwikkelingen wereldwijd, zoals stijgende energieprijzen, netcongestie, importtarieven, afhankelijkheden van grondstoffen, toenemende buitenlandse concurrentie en geopolitieke spanningen. Door deze onzekerheden stellen bedrijven investeringen vaker uit. UWV voorspelt daarom dat het aantal banen in de sector in 2026 en 2027 verder zal dalen.[25] In 2025 vonden al veel reorganisaties plaats. De baanontwikkeling verschilt echter per industriële subsector. Met de hightech industrie gaat het goed. Maar binnen de voedings- en genotmiddelenindustrie, de chemische industrie en de overige industrie wordt een afname van het aantal banen verwacht. Vooral de energie-intensieve chemische industrie en metaalindustrie hebben te maken met hoge energiekosten en toenemende concurrentie van buiten Europa. Ook de sector **transport en logistiek** is kwetsbaar. Deze blijft gevoelig voor geopolitieke spanningen. Zowel stijgende brandstofprijzen als verstoringen van goederenstromen hebben directe gevolgen voor de sector. De hoge dieselprijzen zetten de marges van transportbedrijven onder druk. Bovendien fungeert de sector als een belangrijke schakel tussen de industrie en de handel, beide conjunctuurgevoelige sectoren. De **groothandel** heeft een sterke internationale positie, maar is tegelijkertijd gevoelig voor handelsconflicten, brandstofprijzen en geopolitieke spanningen. Daarom wordt ook in deze sector voor de komende jaren een afname van het aantal banen verwacht.

Voor zowel de **horeca** als de **detailhandel** wordt eveneens banenkrimp voorspeld in 2026 en 2027. Wanneer de energieprijzen hoog blijven, kan de koopkracht verder onder druk komen te staan en de inflatie oplopen. Consumenten merken dit direct in hun portemonnee. Als de prijzen van goederen sneller stijgen dan de lonen, worden bepaalde – met name luxe – uitgaven vaker uitgesteld. Bovendien hebben deze sectoren al langere tijd te maken met hoge energiekosten, stijgende loonkosten en in sommige gevallen nog openstaande coronaschulden.

Uitzendkrachten werken relatief vaak in de overige zakelijke dienstverlening en de industrie, gevolgd door de sectoren transport en logistiek, bouw en handel. Wanneer de energieprijzen in 2026 en 2027 hoog blijven, bestaat het risico dat flexwerkers als eersten hun baan verliezen. Daarnaast brengen nieuwe wet- en regelgeving de rechtspositie van uitzendkrachten en werknemers in vaste dienst dichter bij elkaar. Dit kan leiden tot veranderingen in de vraag naar diensten van uitzendbureaus: minder directe inhuur van personeel en meer vraag naar ondersteuning bij HR-vraagstukken en werving. Kortom, wanneer de bovengenoemde sectoren verder onder druk komen te staan en personeel moeten ontslaan, zal dit naar verwachting ook gevolgen hebben voor de **uitzendbranche**.

De economische ontwikkelingen kunnen bovengenoemde sectoren extra hard treffen. Hierdoor is het denkbaar dat er mensen ontslagen worden, de werkloosheid vanuit deze sectoren dus stijgt, en tegelijkertijd de vraag naar nieuw personeel wat daalt. Hierdoor kunnen de personeelstekorten mogelijk wat afnemen.

3.4 AI zet onder meer creatieve en financiële sector onder druk

Uit onderzoek van UWV blijkt dat 19% van de werkgevers verwacht dat AI de komende 5 jaar gaat zorgen voor het voorkomen of verlagen van personeelstekorten.[26] AI kan in sommige gevallen taken van mensen ondersteunen of zelfs geheel overnemen. Generatieve AI fungeert vaak als een digitale assistent die voorbereidend werk doet, bijvoorbeeld het maken van rapporten of samenvattingen. Veel taken met een **taal**- of **data**- karakter kunnen – met name als ze **routinematig** zijn - geheel of gedeeltelijk door AI worden uitgevoerd, zoals administratieve werkzaamheden, tekstschrijven, data-analyse en visuele analyse. Dat geldt ook voor creatieve taken als ontwerpen. Hierdoor veranderen functies: werknemers besteden minder tijd aan repetitieve taken en meer aan complexere of mensgerichte werkzaamheden.

Dit beïnvloedt tal van beroepen, zoals:

- **Administratieve beroepen**, zoals: administratief medewerkers, secretaresses en dataverwerkers.
  Deze functies bevatten veel repeterende en ondersteunende taken, die al deels geautomatiseerd waren en door AI verder kunnen worden overgenomen.
- **Financiële beroepen**, zoals: boekhouders, accountants en analisten.
  AI kan financiële data analyseren en rapportages opstellen, waardoor de vraag naar deze functies kan dalen.
- **Juridische beroepen**, zoals beginnende advocaten en juristen.
  AI kan standaarddocumenten analyseren en opstellen. Vooral instapfuncties worden daardoor geraakt, terwijl senior functies minder kwetsbaar zijn.
- **Klantenservicemedewerkers**. AI-gestuurde chatbots kunnen een groot deel van de klantvragen afhandelen, wat de werkgelegenheid in deze beroepen onder druk zet.
- **Advies- en onderzoeksberoepen**, zoals consultants en onderzoekers.
  AI kan helpen bij het schrijven van rapporten en analyses, waardoor een deel van het werk verdwijnt.

[25] Arbeidsmarktprognose 2026-2028: minder banengroei door dure energie | UWV
[26] Gebruik van AI neemt sterk toe | UWV

- **ICT-beroepen**, zoals (junior) programmeurs.
  AI kan code genereren, waardoor eenvoudige programmeertaken minder vaak door mensen hoeven te worden uitgevoerd.
- **Creatieve beroepen**, zoals grafisch vormgevers, tekenaars, kunstschilders, stemacteurs en (mode)ontwerpers. Ook taalkundige beroepen zijn acuut kwetsbaar. Zo daalt de vraag naar vertalers. Ook tekstschrijvers, (web)redacteuren en journalisten gaan de impact van AI merken, of doen dat nu al. Waar geen directe substitutie optreedt zal dit soort beroepen in ieder geval sterk veranderen.
- **Marketing beroepen**. Het gaat vooral om 'uitvoerende' beroepen, zoals copywriters, designers en analisten. Dit zijn beroepen met veel taal-, data- en ontwerptaken.

Sommige sectoren lijken meer te maken te krijgen met AI dan anderen. De **kunst- en mediasector (creatieve sector)** is extra kwetsbaar. Er zijn nu al veel creatieve beroepen die de impact voelen. Zo is er minder vraag naar tekstschrijvers, fotografen en grafisch vormgevers. Werkgevers in de creatieve sector die toch lastig aan personeel kunnen komen, zullen hier steeds minder moeite mee krijgen aangezien er steeds meer aanbod van werkzoekenden beschikbaar komt. De komende jaren verwacht UWV dat het aantal banen in de **financiële dienstverlening** het meest daalt van alle sectoren. Er lopen op dit moment bij meerdere grote banken reorganisaties. Banken zetten in op het verminderen van ondersteunend personeel, die nu bijvoorbeeld in anti-witwasrollen werkzaam zijn. Deels gebeurt dit door digitalisering en AI. Daarnaast kan AI de arbeidsproductiviteit in de sector vergroten, wat een drukkend effect op de werkgelegenheid kan hebben. Er komen in de sector veel beroepen voor die hierboven staan opgesomd: beroepen op gebied van financiële data, administratieve, klantcontact en ICT-beroepen. Volgens het eerder genoemde onderzoek van UWV verwachten veel werkgevers uit de financiële sector over 5 jaar AI te gebruiken. Alleen de **ICT-sector** scoort beduidend hoger. AI heeft grote impact op de ICT. Zoals genoemd kan de vraag dalen naar bepaalde programmeurs. Maar tegelijk zijn er tal van andere professionals nodig voor de AI-transitie, denk aan ontwikkelaars die apps bouwen, AI-adviseurs en data - en security specialisten. Het is niet voor niets dat het aantal banen in de ICT sector de komende jaren het hardst groeit van alle sectoren.[27] AI kan de bestaande tekorten aan IT'ers dus deels verlichten en deels vergroten.

Doorkijk naar 2030: voor 32 beroepsgroepen wordt arbeidsmarkt nóg krapper

De UWV Spanningsindicator laat zien dat de vraag naar personeel het aanbod voor bijna alle beroepen en regio's overstijgt (zie paragraaf 2.1). Veel werkgevers ervaren belemmeringen bij het vervullen van hun vacatures (zie paragraaf 2.2), wat directe gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering en de bredere economische groei. De inzichten van de UWV Spanningsindicator geven een beeld van de huidige frictie op de arbeidsmarkt, maar niet over de situatie op de langere termijn. Om een integraal beeld van de arbeidsmarkt te schetsen, is het belangrijk om de huidige krapte te koppelen aan verwachtingen voor de toekomst, die onlosmakelijk verbonden zijn met de eerder geschetste trends en ontwikkelingen (paragrafen 3.1 tot en met 3-4).

In een eerder verschenen onderzoek heeft UWV de koppeling tussen de actuele spanning en de toekomstige prognoses al gelegd.[28] In het onderzoek is de UWV Spanningsindicator afgezet tegen de toekomstige krapte per beroepsgroep. De toekomstige krapte is berekend door de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKB).[29] Deze indicator is ontwikkeld door ROA en hierover is een uitgebreide methodische toelichting beschikbaar.[30]

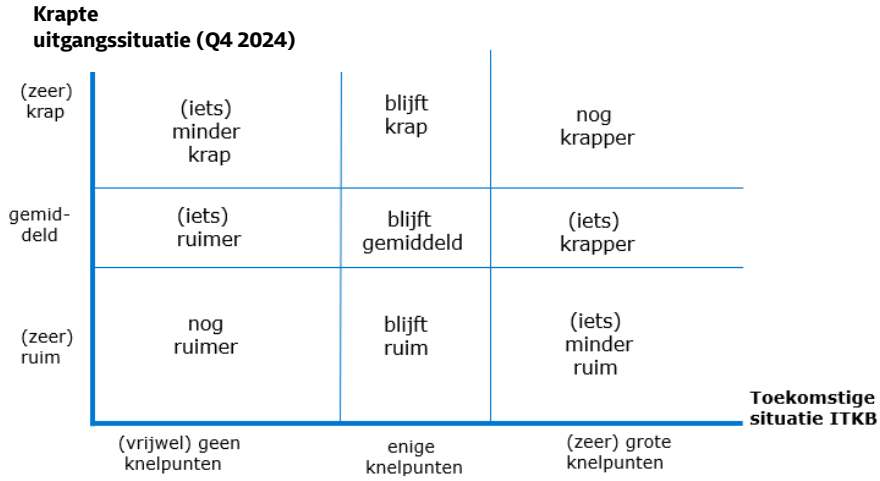
De combinatie tussen de huidige en toekomstige krapte geeft een beeld van de richting waarin de krapte zich tot 2030 gaat bewegen (zie afbeelding 3.2):

- Wanneer de uitgangssituatie volgens de UWV Spanningsindicator (zeer) krap is en er (vrijwel) geen knelpunten voor 2030 worden voorspeld door ROA, wordt de arbeidsmarkt (iets) minder krap (vakje linksboven).
- Omgekeerd wordt de arbeidsmarkt juist (iets) minder ruim wanneer er in de uitgangssituatie sprake is van een (zeer) ruime arbeidsmarkt en er in de toekomst (grote) knelpunten worden voorspeld (vakje rechtsonder).
- Maar er zijn ook situaties waarbij de arbeidsmarkt voor bepaalde beroepsgroepen nog krapper wordt (vakje rechtsboven) of nog ruimer wordt (vakje linksonder).
- Bij enige knelpunten in de toekomst blijft de arbeidsmarktkrapte nagenoeg gelijk: ze blijft ruim, blijft krap of blijft gemiddeld.

In het onderzoek is de arbeidsmarktkrapte in de uitgangssituatie gebaseerd op de UWV Spanningsindicator in het vierde kwartaal van 2024 en de toekomstige ontwikkelingen op de ITKB in 2030. Er is specifiek gekozen voor het vierde kwartaal van 2024 als uitgangspunt voor de UWV Spanningsindicator, omdat dit kwartaal als beginpunt wordt gezien voor de prognoseperiode van 6 jaar van de ITKB, namelijk van 2025 tot en met 2030.

[27] Arbeidsmarktprognose: beperkte banengroei tot 2027 | UWV
[28] Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen | UWV
[29] In het kort geeft de ITKB de kans weer dat de komende 6 jaar de gewenste personeelssamenstelling naar opleiding binnen beroepsgroepen kan worden gerealiseerd, rekening houdend met het verwachte aanbod per opleiding. Bij de berekening van de ITKB wordt rekening gehouden met de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters. Verder wordt rekening gehouden met de uitbreidings- en vervangingsvraag (opgeteld het aantal baanopeningen) per beroepsgroep. Deze indicator ITKB kent de typeringen 'geen knelpunten', 'vrijwel geen knelpunten', 'enige knelpunten', 'grote knelpunten' en 'zeer grote knelpunten'.
[30] Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2025-2030

Afbeelding 3.2 Duiding krapte in uitgangssituatie (Q4 2024) en toekomst (2030)



Bron: ROA/UWV

Krappe beroepen die nóg krapper worden tot 2030

In het vierde kwartaal van 2024 was de arbeidsmarkt voor 34 beroepsgroepen 'krap' en voor 56 beroepsgroepen 'zeer krap'. Bij elkaar zijn dit 90 (zeer) krappe beroepsgroepen. Voor 32 daarvan verwacht ROA dat de arbeidsmarkt nóg krapper wordt. Dit is in afbeelding 3.2 het vakje rechtsboven. Dit geldt bijvoorbeeld voor:

- Veel technische beroepsgroepen, zoals ingenieurs, productieleiders industrie of bouw, machine- en automonteurs, productieleiders, assemblagemedewerkers en bouwarbeiders afbouw. Eerder zagen we trends als vergrijzing in de industrie, maar ook de grote bouwopgave en de energietransitie. Dit zorgt voor veel extra vraag naar technici de komende jaren.
- Ook voor veel beroepsgroepen in transport blijft de krapte naar verwachting nog wel even bestaan. Bijvoorbeeld bij vrachtwagenchauffeurs, piloten, buschauffeurs en bestelbuschauffeurs. De vergrijzing onder chauffeurs is groot waardoor en de komende jaren veel mensen vervangen moeten worden. Wel kunnen dit soort beroepen getroffen worden als de energieprijzen nog lang hoog blijven.
- In de zorg nemen de tekorten naar verwachting toe voor de beroepsgroepen verpleegkundigen (mbo), fysiotherapeuten en artsen. De zorgvraag neemt toe als gevolg van de vergrijzing van de bevolking.
- Daarnaast zijn er verschillende beroepen in diverse sectoren waar de tekorten toenemen, denk aan schoonmakers, hovenies, koks en bepaalde docenten in het voortgezet onderwijs.

Beroepen waar de arbeidsmarkt (iets) ruimer wordt

Er zijn ook een aantal beroepen waar de krapte (iets) gaat dalen de komende jaren. Dat laatste wil overigens nog niet zeggen dat de krapte in deze beroepen in 2030 is verdwenen.

- In sommige beroepsgroepen in zorg en welzijn neemt de krapte (iets) af. Voor psychologen en maatschappelijk werkers wordt de arbeidsmarkt iets ruimer. Dit geldt ook voor bepaalde gespecialiseerde verpleegkundigen.
- Ook bij een aantal bedrijfseconomische en administratieve beroepsgroepen neemt de spanning op de arbeidsmarkt af. Op hoger niveau geldt dit onder andere voor financieel specialisten, accountants HR-adviseurs en beleidsadviseurs. Op middelbaar niveau geldt dit voor boekhoudkundig medewerkers en (directie)secretaresses. Dat de arbeidsmarktspanning onder bedrijfseconomische en administratieve beroepen verder daalt, is niet vreemd. Hier speelt verdergaande digitalisering en de invloed van AI een rol de komende jaren.
- Tot aan 2030 daalt de spanning (licht) in commerciële beroepsgroepen als 'adviseurs marketing, public relations en sales' en vertegenwoordigers en inkopers. Dit kan verband houden met kostenbesparingen en de impact van AI.
- Er is een grote groep overige beroepsgroepen waar de arbeidsmarkt minder krap wordt de komende tijd. Denk aan docenten hoger onderwijs en hoogleraren. Dit komt onder andere door dalende studentenaantallen en bezuinigingen. Maar ook voor tal van managers, juristen, ambtenaren, gebruikersondersteuning ICT en journalisten gaat de arbeidsmarktkrapte wat afnemen.

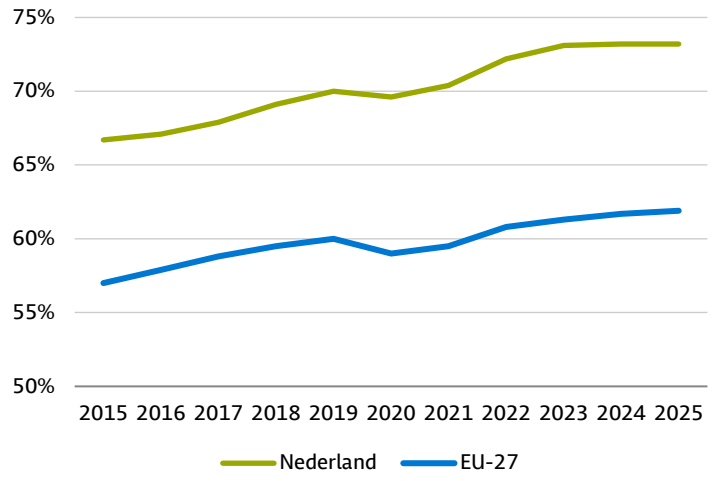
4 De mogelijkheden en grenzen van het arbeidsaanbod

De aanhoudende personeelstekorten blijven de dagelijkse praktijk in veel sectoren bepalen. Hoewel steeds meer mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt, kan de groei van het aanbod de grote vraag naar personeel niet altijd bijhouden. In de afgelopen tien jaar is het onbenut arbeidspotentieel bovendien gestaag afgenomen, waardoor de vijver waaruit werkgevers kunnen putten, steeds kleiner wordt. Tegenover deze langjarige afname staat een recente ontwikkeling. In de afgelopen twee jaar is er weer een lichte toename zichtbaar van het onbenut arbeidspotentieel. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden bij UWV is het afgelopen jaar licht toegenomen. Kwantitatief gezien zou deze stijging enige verlichting kunnen bieden voor de krapte, maar de praktijk is vaak weerbarstiger. Een aanzienlijk deel van het onbenut potentieel is namelijk niet in beeld bij UWV of gemeenten, wat gerichte activering bemoeilijkt. Dit geldt bijvoorbeeld veelal voor 575 duizend onderbenutte deeltijders. Tegelijkertijd is er, ook in de groep die wel in beeld is, vaker sprake van een kwalitatieve mismatch: het beschikbare aanbod sluit niet altijd aan op de specifieke eisen van de openstaande vacatures. Bovendien gaat het bij een deel van de mensen die nu nog langs de zijlijn staan om een doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan werkzoekenden met een psychische of fysieke kwetsbaarheid, voor wie de stap naar een volledige baan zonder extra begeleiding of aanpassing van het werkproces groot is.

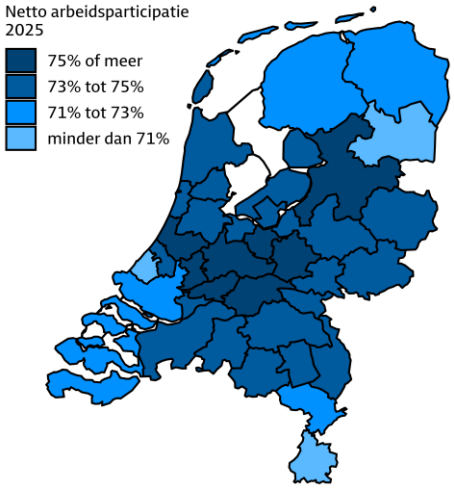
4.1 Hoge arbeidsparticipatie, maar grenzen aan de groei

Het aanhoudend personeelstekort roept de vraag op waar nog onbenutte ruimte zit binnen de huidige beroepsbevolking. Om dit potentieel in kaart te brengen, vormt de netto arbeidsparticipatie een logisch vertrekpunt. Deze indicator – het aandeel van de werkzame beroepsbevolking binnen de totale bevolking van 15 tot 75 jaar - laat zien welk deel van de bevolking al actief is op de arbeidsmarkt. De netto arbeidsparticipatie in Nederland heeft de afgelopen decennia een gestage groei doorgemaakt, waardoor deze zich inmiddels op een historisch hoog niveau bevindt van ruim 73% (afbeelding 4.1). Het aandeel werkenden in ons land ligt hiermee structureel en aanzienlijk boven het gemiddelde van de Europese Unie. De groei van de arbeidsparticipatie is de afgelopen periode extra gestimuleerd door de aanhoudende werkgelegenheidsgroei en de krapte op de arbeidsmarkt, wat heeft geleid tot een hoge benutting van het beschikbare arbeidspotentieel. De stijging in de afgelopen decennia werd met name gedreven door de groei van de arbeidsparticipatie onder vrouwen. Daarnaast zorgde het langer doorwerken van oudere werknemers voor een flinke impuls, een proces dat door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd in de afgelopen jaren in een stroomversnelling is geraakt.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie Nederland en EU-27 en participatie naar regio
Ontwikkeling 2015-2025 (links), stand 2025 (rechts)



Bron: CBS en Eurostat



Bron: CBS

Grenzen aan de groei van de arbeidsparticipatie

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Nederland historisch hoog is, lijkt de groei inmiddels af te vlakken. In 2025 is de netto arbeidsparticipatie op hetzelfde niveau gebleven als in 2024. De structurele stijging van de afgelopen decennia kan daarom niet zonder meer worden doorgetrokken naar de toekomst. Dit komt simpelweg doordat het percentage mensen dat al een baan heeft heel hoog is: er zijn in vrijwel alle leeftijdscategorieën nog maar weinig mensen over die niet werken en dat wel zouden kunnen. De ruimte voor verdere groei van het aantal werkenden wordt daarnaast beperkt door demografische ontwikkelingen en de grenzen aan de belastbaarheid van werknemers.

Om te zien hoe deze grenzen in de praktijk tot uiting komen, kan de situatie rondom oudere werknemers als concreet voorbeeld worden genomen. De afgelopen jaren was de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd een belangrijke motor achter de groei van de totale arbeidsparticipatie. De ruimte om via deze weg nog extra groei te realiseren, neemt echter af. Bijvoorbeeld door:

- Afvlakkend effect van beleid: het effect van de eerste, grotere verhogingen van de AOW-leeftijd is inmiddels grotendeels in de cijfers verwerkt. De toekomstige stijging van de pensioenleeftijd is gekoppeld aan de levensverwachting en verloopt minder schokkend, waardoor de jaarlijkse groei van het arbeidsaanbod vanuit deze specifieke groep kleiner wordt.
- Belastbaarheid en gezondheid: hoewel de wettelijke pensioenleeftijd is gestegen, stijgt het aantal jaren dat mensen in goede gezondheid leven, niet altijd even hard mee. Met name in sectoren met een hoge fysieke of mentale belasting, zoals de zorg of de bouw, neemt het risico op (langdurig) ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid toe naarmate de gemiddelde leeftijd van het personeel stijgt. Het langer laten doorwerken van deze groep werknemers stuit hierdoor op medische en fysieke grenzen.
- Vervroegde uittreding: een deel van de oudere werknemers kiest er bewust voor om voor het bereiken van de AOW-leeftijd (deels) te stoppen met werken. Werknemers met een voldoende opgebouwd pensioen of eigen vermogen maken vaker gebruik van regelingen voor vervroegde uittreding of deeltijdpensioen. Hierdoor vertaalt een hogere wettelijke pensioenleeftijd zich niet automatisch een-op-een in een even grote stijging van de arbeidsparticipatie.

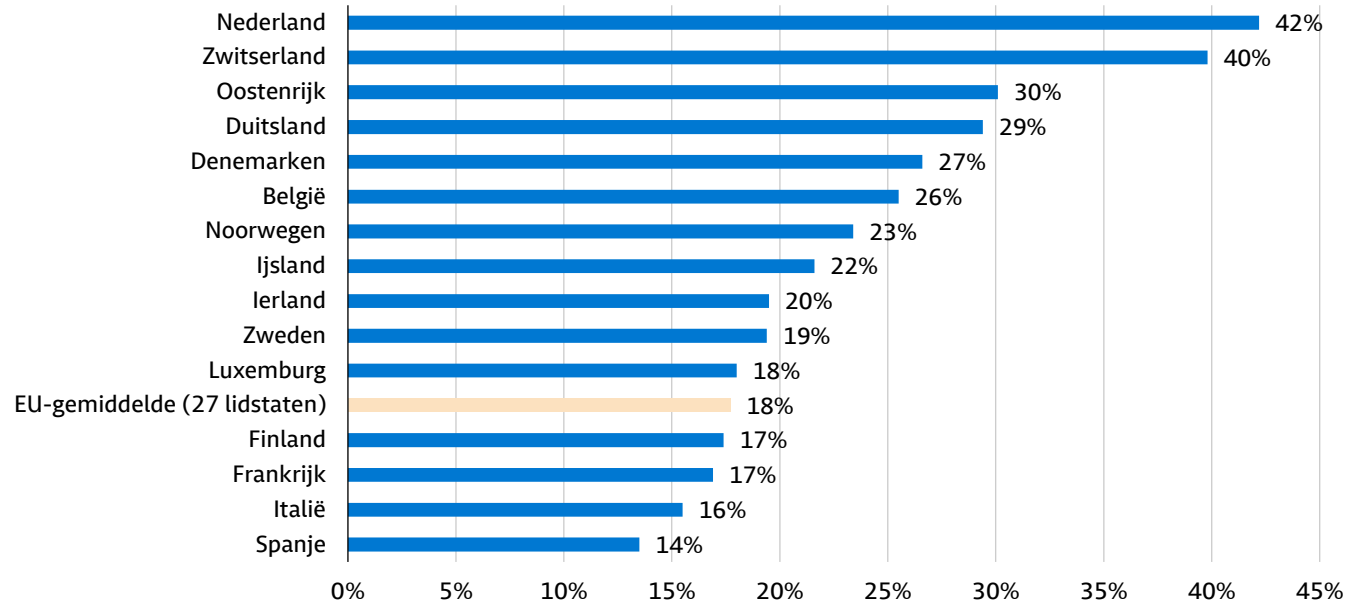
De situatie rondom oudere werknemers staat niet op zichzelf, maar maakt duidelijk dat de traditionele groei van het arbeidsaanbod over de gehele breedte tegen grenzen aanloopt. Naast deze specifieke factoren spelen er op de achtergrond verschillende maatschappelijke ontwikkelingen die de verdere groei van de arbeidsparticipatie kunnen beperken. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Knelpunten in zorg en opvang: lange wachtlijsten en personeelstekorten in de kinderopvang, in combinatie met een toenemend beroep op mantelzorg als gevolg van de vergrijzing, bemoeilijken de combinatie tussen werk en privé voor zowel werkenden als de resterende groep niet-werkenden.
- Beperkte financiële prikkel: voor een deel van de niet-werkenden loont de stap naar een baan onderaan de streep te weinig. Door de hoge kosten van levensonderhoud en de angst om toeslagen of uitkeringen te verliezen, is het financiële verschil tussen niet werken en een baan vaak te klein om de overstap te maken.
- Mismatch op de arbeidsmarkt: de groep mensen die nu nog aan de kant staat, mist vaak de juiste vaardigheden of diploma's voor de huidige openstaande vacatures. De vraag vanuit veel werkgevers wordt bovendien steeds complexer, als gevolg van ontwikkelingen zoals digitalisering en strengere regelgeving. Hierdoor sluiten de vaardigheden van niet-werkenden soms minder goed aan.

4.2 Veel mensen aan het werk, maar een groot aandeel werkt in deeltijd

Naast de arbeidsparticipatie is het ook mogelijk om de kansen en mogelijkheden rondom het aantal gewerkte uren te verkennen. Hoewel het Nederlandse aandeel werkenden met een betaalde baan aanzienlijk boven het Europese gemiddelde ligt, vertaalt deze hoge participatiegraad zich niet automatisch in een maximaal benut arbeidsvolume. Nederland heeft namelijk tegelijkertijd het hoogste aandeel deeltijdwerkers binnen de Europese Unie (afbeelding 4.2).

Afbeelding 4.2 Top 15 landen met hoogste percentage deeltijd
2025



Bron: Eurostat

Dit grote aandeel deeltijdwerkers biedt in theorie een interessant startpunt om te verkennen of urenuitbreiding een bijdrage kan leveren aan het verlichten van de aanhoudende personeelstekorten. Een belangrijk startpunt hierbij is de groep zogeheten onderbenutte deeltijdwerkers: mensen die al een parttimebaan hebben, maar de wens hebben én beschikbaar zijn voor meer uren. Deze groep maakt onderdeel uit van het onbenut arbeidspotentieel en wordt in paragraaf 4.3 nader beschreven.

De praktijk laat echter ook zien dat de mogelijkheden voor urenuitbreiding sterk verschillen per sector en niet overal even eenvoudig te realiseren zijn. De drempel om grotere contracten aan te gaan hangt voor veel werknemers samen met een aantal factoren, bijvoorbeeld:

- Werkdruk en belastbaarheid: in specifieke sectoren is de werkdruk vaak al hoog, waardoor deeltijd voor werknemers een noodzakelijke of bewuste keuze is om de balans te bewaken en mogelijke uitval te voorkomen.
- Beperkte financiële prikkels: zoals ook in paragraaf 4.1 al is beschreven, zorgt de werking van het belasting- en toeslagenstelsel er in Nederland geregeld voor dat extra uren werken onderaan de streep te weinig oplevert.
- Maatschappelijke knelpunten: het uitbreiden van een werkweek kan ook beperkt worden door maatschappelijke uitdagingen, zoals beperkte flexibiliteit of personeelstekort in de kinderopvang, waardoor het lastig is om extra of afwijkende opvangdagen te regelen. Daarnaast zorgt de vergrijzing voor een toenemend beroep op mantelzorg, wat de combinatie tussen werk en privé voor deeltijdwerkers moeilijker maakt.
- Combinatie met opleiding of studie: veel werknemers (met name jongeren) combineren hun (bij)baan met een opleiding of studie. Hun beschikbare tijd wordt hierdoor logischerwijs beperkt, waardoor urenuitbreiding pas na het afronden van de opleiding een optie wordt. Specifiek voor jongeren geldt daarnaast dat zij na afronding van hun studie vaak doorstromen naar een baan die aansluit bij hun opleiding.
- Persoonlijke voorkeur: het grootste deel van de deeltijdwerkers heeft simpelweg niet de wens om meer uren te maken. De huidige balans tussen werk en privé bevalt goed waardoor er geen behoefte of noodzaak is om meer uren te werken.

Hoge deeltijdpercentages in krapste beroepen in zorg en onderwijs

Hoewel de personeelstekorten momenteel breed voelbaar zijn over de gehele arbeidsmarkt (zie ook paragraaf 2.1), laat een analyse van de twintig meest krappe beroepen zien dat het (theoretische) potentieel voor extra uren niet gelijk verdeeld is. Er is een duidelijk contrast tussen de sectoren te zien:

- Hoge deeltijdpercentages in zorg en onderwijs: binnen de meest krappe beroepsgroepen is het deeltijdpercentage met name hoog onder verzorgenden (89%), apothekersassistenten (85%), medisch praktijkassistenten (81%) en gespecialiseerd verpleegkundigen (78%). Ook in het basisonderwijs werken leerkrachten met 68% vaak in deeltijd. In theorie zou een bescheiden urenuitbreiding binnen deze groepen, waarin de krapte maatschappelijk breed gevoeld wordt, een merkbaar effect kunnen hebben op de personele bezetting.
- Voltijdwerk gangbaar in techniek en bouw: daartegenover staan de krappe beroepsgroepen in de techniek en bouw, zoals productieleiders industrie en bouw (15%), elektrotechnisch ingenieurs (17%), loodgieters en pijpfitters (18%) en elektriciens en elektronicamonteurs (20%). In deze beroepsgroepen is de ruimte voor extra uren vanuit de huidige werknemerspopulatie minder aanwezig, omdat voltijdwerk hier al meer de standaardsituatie is.

Tabel 4.1 Top 20 meest krappe beroepsgroepen met percentage deeltijdwerk
Volgens de spanningsindicator eerste kwartaal 2026

Beroepsgroep	% deeltijd	Beroepsgroep	% deeltijd
Verzorgenden	89%	Juristen	31%
Apothekersassistenten	85%	Machinemonteurs	25%
Medisch praktijkassistenten	81%	Overheidsbestuurders	22%
Gespecialiseerd verpleegkundigen	78%	Automonteurs	21%
Leerkrachten basisonderwijs	68%	Elektriciens en elektronicamonteurs	20%
Fysiotherapeuten	63%	Ingenieurs (geen elektrotechniek)	19%
Laboranten	56%	Bouwarbeiders afbouw	18%
Medisch vakspecialisten	47%	Loodgieters en pijpfitters	18%
Winkeliers en teamleiders detailhandel	46%	Elektrotechnisch ingenieurs	17%
Managers zorginstellingen	43%	Productieleiders industrie en bouw	15%

Bron: UWV, CBS

4.3 Stijging onbenut arbeidspotentieel biedt kansen om personeelstekorten te verminderen

Van alle 15 tot 75-jarige Nederlanders heeft een grote meerderheid betaald werk met daarbij niet de wens om meer uren te werken. In het tweede kwartaal van 2026 ging het om bijna **9,3 miljoen** mensen. Ook is er een groep die niet wil of kan werken (en ook niet beschikbaar is voor werk). Dit zijn bijvoorbeeld schoolgaande jongeren, arbeidsongeschikten, mensen die voor het huishouden zorgen of gepensioneerden. Deze groep bestaat uit ongeveer **2,9 miljoen** mensen. Daarnaast is er een groep van ruim **1,2 miljoen** mensen die worden gerekend tot het onbenut arbeidspotentieel. In het tweede kwartaal van 2026 omvat deze laatste groep:

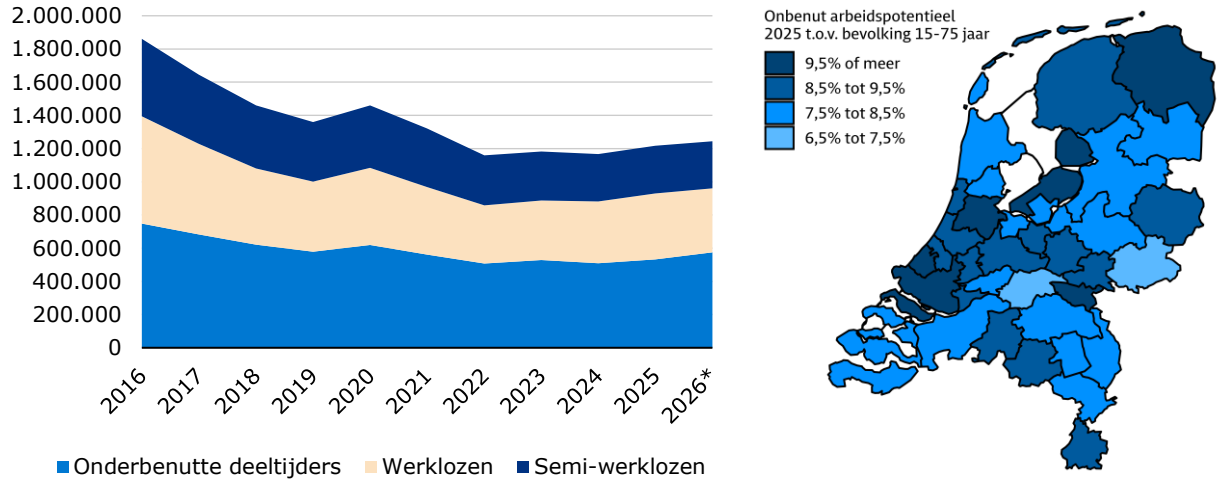
- 385.000 werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk, maar wel op zoek naar en beschikbaar voor werk.
- 575.000 onderbenutte deeltijdwerkers. Dit zijn mensen die al een parttimebaan hebben, maar de wens hebben én beschikbaar zijn voor meer uren.
- 284.000 semi-werklozen. Dit zijn personen die recent naar werk hebben gezocht maar niet op korte termijn beschikbaar zijn, of juist wel op korte termijn beschikbaar zijn maar niet recent naar werk hebben gezocht.

Steeds meer werklozen en onderbenutte deeltijdwerkers

Het onbenut arbeidspotentieel gaat dus om mensen die zoeken naar werk en/of beschikbaar zijn voor (meer uren) werk. Dit is een zeer interessante groep voor werkgevers en beleidsmakers. De personeelsschaarste is immers groot: er zijn veel vacatures die moeilijk te vervullen zijn. Ieder talent dat beschikbaar is voor werk, zou eraan kunnen bijdragen de personeelskrapte terug te dringen. Daar komt bij dat het onbenut arbeidspotentieel tussen 2024 en de eerste helft van 2026 weer is gestegen, nadat het tussen 2016 en 2022 nog flink kromp (zie afbeelding 4.3). Het gaat om een toename van bijna 7%, die uitsluitend komt vanuit werklozen (+4%) en onderbenutte deeltijdwerkers (+13%).

Afbeelding 4.3 Onbenut arbeidspotentieel (niet-seizoensgecorrigeerd)

Ontwikkeling 2016-2026 (links) en aandeel naar regio 2025 (rechts)



Bron: CBS
* Kwartaal 2 van 2026

Hoogste aandelen onbenut arbeidspotentieel in Groot Amsterdam, Haaglanden, Groningen en Rijnmond

In 2025 ligt het aandeel onbenut arbeidspotentieel in de bevolking van 15 tot 75 jaar op 9,1%. Dit aandeel verschilt echter per regio. Zo is in Groot Amsterdam, Haaglanden, Groningen en Rijnmond het aandeel het hoogst (>10%). Ook in de regio's Rijk van Nijmegen en Flevoland zijn er relatief hoge aandelen. In deze - vaak stedelijke - regio's is het wellicht iets gemakkelijker om aanbod van werkzoekenden te vinden dan in andere regio's. In Rivierenland en in de Achterhoek is het percentage onbenut arbeidspotentieel op de bevolking het laagst (<7,5%).

Kenmerken onbenut arbeidspotentieel: veel jongeren, onderwijs volgend en vrouwen

- Een opvallend groot deel van het onbenut arbeidspotentieel (tweede kwartaal 2026) bestaat uit jongeren (15-25 jaar), namelijk zo'n 44%. Een groot deel van hen is vermoedelijk een scholier of student en zoekt een bijbaan of wil meer uren werken. Zo blijkt dat meer dan de helft van alle onderbenutte deeltijdwerkers formeel onderwijs volgt.
- Over de verschillende opleidingsniveaus is het onbenut arbeidspotentieel redelijk gelijk verdeeld: 33% heeft basisonderwijs, vmbo of mbo-1 afgerond, 35% heeft een havo, vwo, mbo-2, mbo-3 of mbo-4 diploma behaald en 31% deed een hbo of universitaire studie. Er is dus een breed aanbod voor werkgevers om uit te putten.
- Het onbenut arbeidspotentieel bestaat voor iets meer dan de helft uit vrouwen (52%). Onder (semi-)werklozen zijn de man-vrouwverschillen klein, maar onder onderbenutte deeltijdwerkers is het aandeel vrouwen aanzienlijk hoger (58%).

Gemiddeld 17,1 uur beschikbaar

In het tweede kwartaal van 2026 zijn mensen uit het onbenut arbeidspotentieel voor gemiddeld 17,1 uur per week (extra) inzetbaar. Werklozen willen gemiddeld 26,4 uur per week werken. Dat is iets meer dan in eerdere jaren. Bij semi-werklozen gaat het om bijna 23 uur en onderbenutte deeltijdwerkers zouden gemiddeld 8,6 uur per week extra aan de slag gaan. Ook dit aantal is iets toegenomen ten opzichte van 2022. Als het totaal aantal mensen in het onbenut arbeidspotentieel (ruim 1,2 miljoen) wordt vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal uur dat zij (meer) willen werken (17,1) geeft dat een potentieel van ruim 21 miljoen uur per week dat niet wordt benut (oftewel 560.000 fte op basis van 38 uur per week).

Belemmeringen inzet onbenut arbeidspotentieel

Toch blijkt het in de praktijk niet eenvoudig om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel in te zetten. Redenen hiervoor zijn:

- **Zorgtaken**. Er is een groep die niet wil of kan werken, vanwege zorg voor familie of gezin. Hier kan meespelen dat de kosten voor kinderopvang voor veel mensen hoog zijn (soms zelfs hoger dat het geld dat zij verdienen door te werken). Los van praktische en financiële argumenten, kunnen er ook sociale normen gelden die onzichtbare drempels opwerpen om (meer uren) te werken, denk aan genderstereotype normen. Daarnaast is er een groep die werkt, maar daarnaast (mantel)zorg verleent aan hulpbehoevende kinderen of volwassenen. Meer uren werken lukt dan gewoonweg niet.

- **Aard van werk**(tijden). In bepaalde sectoren wordt er vaker dan gemiddeld in deeltijd gewerkt: zorg en welzijn, horeca, onderwijs en schoonmaak. Het werk is er soms zo ingericht dat urenuitbreiding niet altijd gemakkelijk kan. Soms is het werk fysiek en mentaal te zwaar om meer uren te kunnen werken. Het kan ook zijn dat het werk zich concentreert op bepaalde momenten op de dag, zoals in de zorg, buitenschoolse opvang en in de schoonmaak. Creatieve oplossingen zoals schoonmaken tijdens kantooruren of het combineren van banen over 2 verschillende sectoren heen (bijvoorbeeld kinderopvang met onderwijs), kan soelaas bieden.
- **Jongeren met bijbanen**. Zoals eerder beschreven, bestaat het onbenut arbeidspotentieel voor een groot deel uit scholieren en studenten. Dit maakt het lastig om veel meer uren te werken. De school of studie zal immers voorop staan. Bovendien zullen zij vooral bijbanen hebben op lager beroepsniveau (horeca- of kassawerk). Hiermee kunnen zij lang niet altijd direct bijdragen aan het oplossen van personeelstekorten op mbo- of hoger niveau in cruciale tekortsectoren als de zorg, techniek of het onderwijs. Wél zouden zij taken kunnen overnemen van mensen in tekortberoepen en hen zodoende ontlasten.
- **Onvoldoende in beeld**. Begin 2026 blijkt slechts 20% van het onbenut arbeidspotentieel bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU) (voor meer informatie over het GWU, zie paragraaf 4.4). Dat betekent dat de rest van het onbenut arbeidspotentieel niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende en daarmee niet in beeld is bij UWV of gemeenten. Voor mensen die niet in beeld zijn, is het een extra uitdaging om hen te stimuleren of te ondersteunen om de weg naar (meer uren) werk te vinden. Er valt nog veel te winnen bij het verder in beeld brengen van het onbenut arbeidspotentieel.

Duizenden mbo-studenten vinden geen stageplek, vooral probleem in de zorg

Het tekort aan mbo-stageplaatsen is groot en neemt snel toe. Op 1 oktober 2026 ontbraken bijna 4.800 stageplekken, een stijging van 46% ten opzichte van een jaar eerder. Vooral bij bol-opleidingen is het probleem groot: ongeveer 87% van het totale tekort betreft deze groep. Maar de toename van de stagetekorten geldt zowel voor bol- als bbl-studenten.

De grootste tekorten doen zich voor in de sector Zorg en Welzijn, onder meer bij de opleidingen Sociaal Werker en Helpende Zorg en Welzijn. Juist in deze sector, die nu al kampt met grote personeelstekorten, zijn stagiairs van groot belang omdat zij een belangrijke bron vormen voor toekomstige instroom op een arbeidsmarkt. Ook studenten van opleidingen als Software Developer, Assistant Business Services en Onderwijsassistent hebben steeds vaker moeite om tijdig een passende stageplek te vinden.

De oorzaken verschillen per sector en opleiding. Veel leerbedrijven hebben door personeelstekorten en hoge werkdruk onvoldoende capaciteit om studenten goed te begeleiden. Dit geldt bijvoorbeeld in de zorg. Daarnaast speelt verdringing een rol, bijvoorbeeld wanneer organisaties de voorkeur geven aan studenten uit hogere leerjaren of opleidingsniveaus. Dit gebeurt soms bij onderwijsassistenten. Ook veranderingen in werkzaamheden door digitalisering en automatisering verminderen het aantal geschikte leerplaatsen. Bij nieuwe opleidingen kan bovendien tijdelijk een tekort ontstaan doordat er nog onvoldoende erkende leerbedrijven beschikbaar zijn. De gevolgen zijn aanzienlijk. Sommige mbo-opleidingen beperken inmiddels de instroom van nieuwe studenten vanwege het aanhoudende tekort aan stageplaatsen, zoals bij de opleiding Sociaal Werker.

Bron: Stagebarometer voorjaar 2026 | SBB

Aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen

Recent onderzoek van UWV naar de arbeidsmarkt in Europa toont aan dat er voor 95% van de Nederlandse tekortberoepen wél werkzoekenden beschikbaar zijn in andere Europese landen. Dit biedt kansen voor werving in het buitenland. De analyse is grotendeels gebaseerd op het onderzoek ‘Labour Shortages and Surpluses 2025’ van de European Labour Authority (ELA), een agentschap van de Europese Unie. In dit onderzoek verstrekken 28 Europese landen informatie over tekortberoepen en 25 landen over overschotberoepen. Uit de analyse blijkt dat Nederland momenteel de krapste arbeidsmarkt van Europa heeft, maar dat er over de landsgrenzen heen nog potentieel ligt. Uit het onderzoek blijkt dat Nederland 193 beroepen onderscheidt waarvoor er sprake is van een tekort. Van deze 193 Nederlandse tekortberoepen blijken er 184 te zijn (95%) waarvoor in ten minste één land een overschot wordt gerapporteerd.

Tekorten aan werknemers komen in Nederland het vaakst voor in de volgende beroepen: zorg- en welzijnsberoepen, ICT-beroepen en technische beroepen. In heel Europa staan voor deze beroepen veel vacatures open. Als de zorg- en welzijnsberoepen als voorbeeld worden genomen, dan worden er in het onderzoek binnen deze beroepsklasse 43 beroepen onderscheiden. In Nederland is er voor 25 daarvan voor het jaar 2025 een tekort vastgesteld door UWV. Het gemiddelde voor de 28 Europese landen, die rapporteren over tekorten, ligt op 12 tekortberoepen. In Nederland worden er dus voor veel meer zorg- en welzijnsberoepen tekorten vastgesteld. Verder is er in Nederland bij geen enkel zorg- en welzijnsberoep sprake van een overschot, tegenover gemiddeld vijf overschotberoepen in de 25 Europese landen die hierover rapporteren. Voor enkele zorg- en welzijnsberoepen is er in veel landen, waaronder Nederland, een tekort, terwijl in één of enkele andere landen juist een overschot wordt gemeld. Dit geldt bijvoorbeeld voor (met tussen haakjes de landen waar er sprake is van een overschot): gespecialiseerd verpleegkundigen (Finland), fysiotherapeuten (Cyprus) of verzorgenden intramuraal (Letland, Portugal). Voor andere zorg- en welzijnsberoepen waarvoor in Nederland een tekort geldt, is er in meer dan 2 landen sprake van een overschotsituatie. Dit geldt bijvoorbeeld voor inspecteurs veiligheid, gezondheid en voeding, farmaceutisch medewerkers en apothekersassistenten, paramedische beroepen, opticiens, prothese- en tandtechnici en assistenten in de gezondheidszorg.

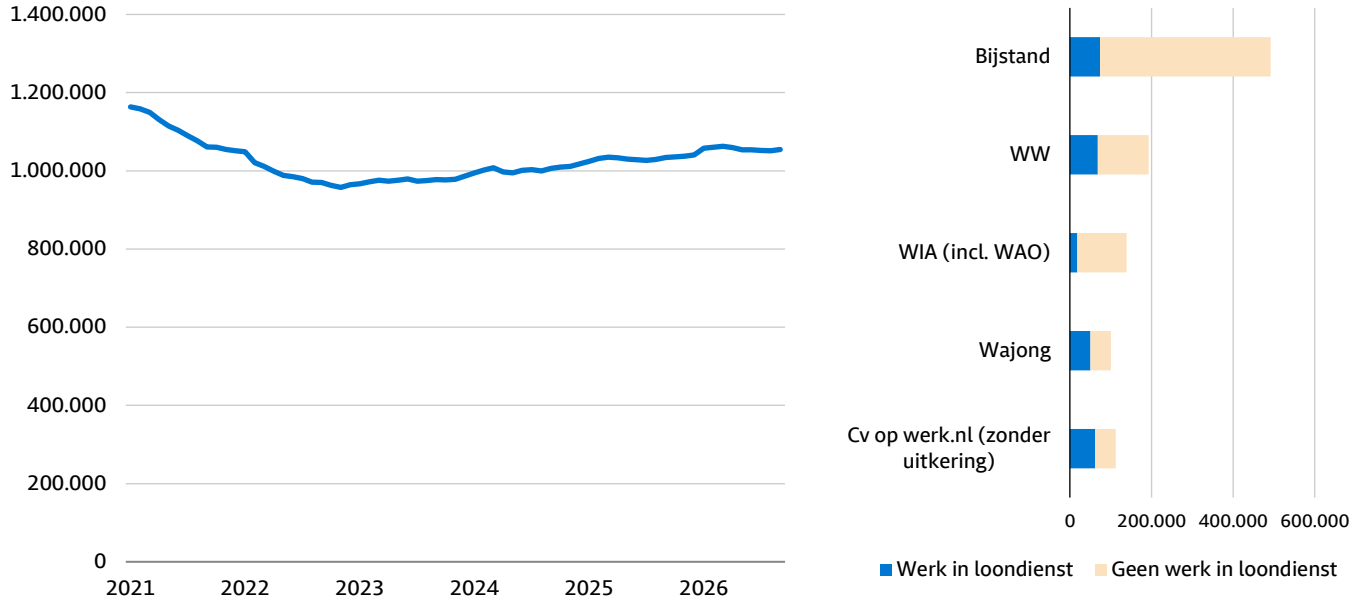
De praktijk is echter weerbarstig en grensoverschrijdende mobiliteit stuit dan ook vaak op barrières, zoals taalbarrières en het ontbreken van automatische diplomawaardering. Daarnaast bemoeilijken cultuurprocessen en de specifieke inrichting van lokale werkprocessen vaak een naadloze instroom van buitenlandse vakkrachten. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek bij zorginstellingen dat 61% niet in het buitenland werft vanwege taal- en communicatieproblemen. Bij 24% van de zorginstellingen is het lastig om buitenlandse kwalificaties te beoordelen en bij 21% is het lastig om aan eisen voor toegang tot het beroep te voldoen. Werkgevers in de zorg- en welzijnssector zijn (daarom) huiverig om buitenlands zorgpersoneel te werven. Door slechts 22% van de werkgevers in de gezondheidszorg die last hebben van krapte, wordt het eerder aannemen van buitenlands personeel als geschikte maatregel gezien.

Het enkel administratief matchen van vraag en aanbod over de landsgrenzen heen is daarom zelden voldoende om de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt effectief op te lossen. Tegelijkertijd biedt de kijk op de situatie in andere Europese landen wel degelijk kansen. Als er praktisch wordt ingestoken op gerichte werving en goede begeleiding op de werkvloer, opent Europa deuren om de aanhoudende krapte in Nederland te verlichten. Daarbij is een eerste vraag, waar mogelijkerwijs nog personeel elders in Europa aanwezig is. En hiervoor geldt in ieder geval wél vrij verkeer van werknemers.
Bron: Vaak aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen | UWV

4.4 Geregistreerd werkzoekenden UWV opnieuw gestegen

Het GWU is samengesteld uit diverse groepen (zie afbeelding 4.4). Ertoe behoren werkzoekenden met een WW-uitkering, met een WIA- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV, en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast zijn in het GWU ook mensen opgenomen met alleen een cv op werk.nl. Nederland telt eind september 2026 in totaal ruim 1 miljoen geregistreerde werkzoekenden.

Afbeelding 4.4 Ontwikkeling GWU en verdeling GWU naar indicering en werkend/niet-werkend
Ontwikkeling 2021-2026 en verdeling GWU juni 2026



Bron: UWV
Gepresenteerde aantallen personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WAO, Wajong) komen niet volledig overeen met officiële UWV-jaarverslagen. Dit komt omdat in het GWU alleen mensen worden geteld die dienstverlening naar werk krijgen.
Het totale GWU cijfer is van eind september 2026. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar (want hier wordt een koppeling gemaakt met de Polisadministratie). Daarom is de figuur rechtsboven gebaseerd op juni 2026.

Tussen begin 2021 en november 2022 daalde het GWU nog met bijna 18%. Vanaf dat moment tot aan september 2026 groeide het gestaag met 10%. Het totale volume ligt in 2026 dus nog onder het niveau van 2021, maar neemt wel toe. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (bijna 500.000). Dit is een vrij robuust bestand: het aantal mensen in de bijstand verandert nauwelijks de laatste jaren. Mensen met een WW-uitkering vormen ook een grote groep in het GWU (ongeveer 200.000). De meeste mensen vinden na de beëindiging van de WW-uitkering werk (ruim 60%), nog geen 4% stroomt door naar de bijstand.[31] De ontwikkeling van de groep WW-ontvangers verloopt veel grilliger dan die van mensen met een bijstandsuitkering. Tussen januari 2021 en november 2022 daalde het met bijna 50%, om vervolgens toe te nemen met 36%. De WW reageert sterk op de arbeidsmarkt. Stijgt het aantal vacatures, komen WW'ers sneller aan het werk. Maar koelt de arbeidsmarkt wat af, stromen zij wat minder snel uit naar werk.

[31] Doorstroom vanuit WW naar werk en bijstand stabiel | UWV

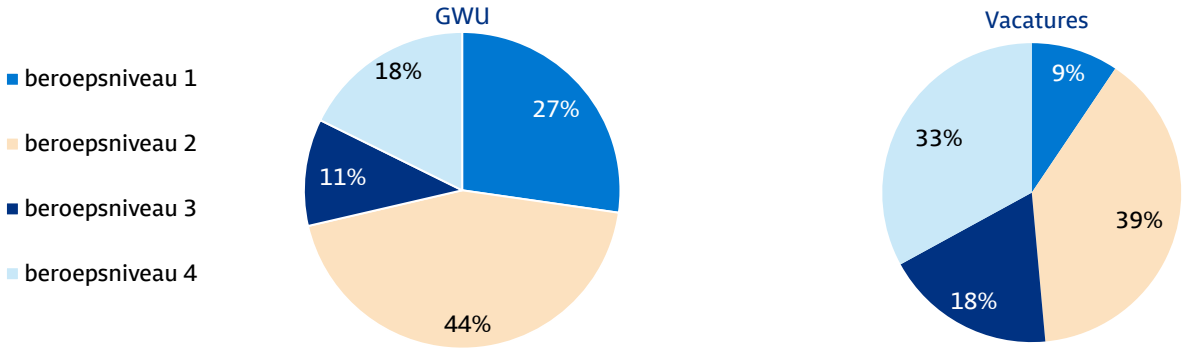
Hoewel ruim 1 miljoen geregistreerde werkzoekenden veel lijkt, is bekend dat niet iedereen (volledig) beschikbaar is voor werk. Het aandeel dat namelijk al werk heeft, verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie ook afbeelding 4.4). Ruim 1 op de 3 WW-ontvangers combineert de uitkering met werk in loondienst en daarnaast werkt een deel als zelfstandige. Bij mensen met een bijstandsuitkering of een WIA-uitkering is circa 13% in loondienst. Voor mensen met een Wajong-uitkering (51%) of mensen die zich op werk.nl als werkzoekend kenbaar maken (55%) zijn de aandelen werkenden het hoogst.

Mismatch: aanbod GWU sluit niet altijd aan bij de vraag

Zoals gezegd vormen bijstandsgerechtigden de grootste groep in het GWU. Het beroep en het beroepsniveau zijn - zeker in deze groep - vaak niet goed geregistreerd.[32] Van de mensen in het GWU waarvan het beroep wél bekend is, heeft de overgrote meerderheid een beroep op maximaal ISCO beroepsniveau 2 (72%). Het gaat dan vooral om productiemedewerkers (99.000), schoonmakers (50.000) en laders en lossers (29.000). Dit is ongeschoold werk, waarvoor geen opleidingseisen gelden (ISCO beroepsniveau 1). Verder zijn andere beroepen als administratief medewerkers & receptionisten, (bestelwagen)chauffeurs, verkoopmedewerkers, horecamedewerkers en verzorgenden sterk vertegenwoordigd. Dit zijn beroepen op ISCO beroepsniveau 2 (vaak mbo-2 of -3 niveau).

Afbeelding 4.5 Mismatch in beeld: GWU versus openstaande vacatures naar beroepsniveau

GWU september 2026, openstaande vacatures einde 2e kwartaal 2026



Bron: UWV
Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

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.

Als het GWU naar beroepsniveau wordt afgezet tegenover het gevraagde beroepsniveau in vacatures tekent zich een mismatch af. Waar het aanbod vanuit het GWU voor 72% bestaat uit mensen in beroepen op maximaal mbo-niveau 3 (ISCO beroepsniveau 2), bestaat de vraag slechts voor 49% uit beroepen op dit niveau. Werkgevers zoeken dus vaak mensen in beroepen op mbo-4 niveau of hoger, terwijl die er een stuk minder zijn.

Toch lijkt er iets te veranderen. Zo valt op dat mensen in de WW steeds hoger opgeleid zijn. In het eerste halfjaar van 2022 lag het aandeel WW'ers met een hbo of wo-opleiding op 30%. In 2026 is dit percentage gestegen naar 38%, een toename van 8%-punt. Voor een deel is dit te verklaren door het feit dat Nederlanders steeds hoger opgeleid zijn. Maar er zijn ook andere oorzaken. Zo is de WW-toename vooral sterk onder programmeurs en softwareontwikkelaars. Dit komt onder andere door reorganisaties in sectoren waar veel ICT'ers werken, zoals banken, maar mogelijk heeft ook AI invloed. Binnen enkele marketingberoepen steeg de WW sterk onder hogeropgeleiden (marketing- en reclamemedewerkers, marktonderzoekers). Dit hangt vermoedelijk samen met de opkomst van AI die taken overneemt. Ook enkele specifieke technische beroepen (zoals kwaliteitscontroleurs in de industrie) en leidinggevenden (zoals teamleiders in klantcontact) zien een sterke WW-toename onder hogeropgeleiden. Dit is goed te verklaren door reorganisaties en ontslagen (al dan niet veroorzaakt door AI). Het is dus niet zo dat de relatieve stijging van hbo en wo-opgeleiden in het WW-bestand zorgt voor het verkleinen van de mismatch. Integendeel, voor hogeropgeleiden staat steeds meer werk onder druk en kan het lastiger worden om aan het werk te komen.

Hetzelfde geldt voor andere specifieke groepen in de WW. Zo vinden 60-plussers minder snel werk vanuit de WW (44% ten opzichte van 63% gemiddeld).[33] Ook vrouwen lijken iets meer moeite te hebben met het vinden van werk vanuit een WW-uitkering, al is het verschil met mannen klein. Mogelijk is het verschil te verklaren door het beroep dat WW'ers hebben. Van de bijna 200.000 WW-gerechtigden in juli 2026, heeft de grootste groep (bijna 41.000) een bedrijfseconomisch of administratief beroep (denk aan administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, receptionisten en telefonisten). Dit zijn vaker vrouwen dan mannen. Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen waar nu de grootste tekorten zijn.

[32] Dat het beroep onder Bijstandsgerechtigden niet goed geregistreerd is, komt doordat deze mensen zich niet persoonlijk bij UWV hoeven te melden (de meesten komen via de koppeling met de Polisadministratie in GWU terecht).
[33] Doorstroom vanuit WW naar werk en bijstand stabiel | UWV

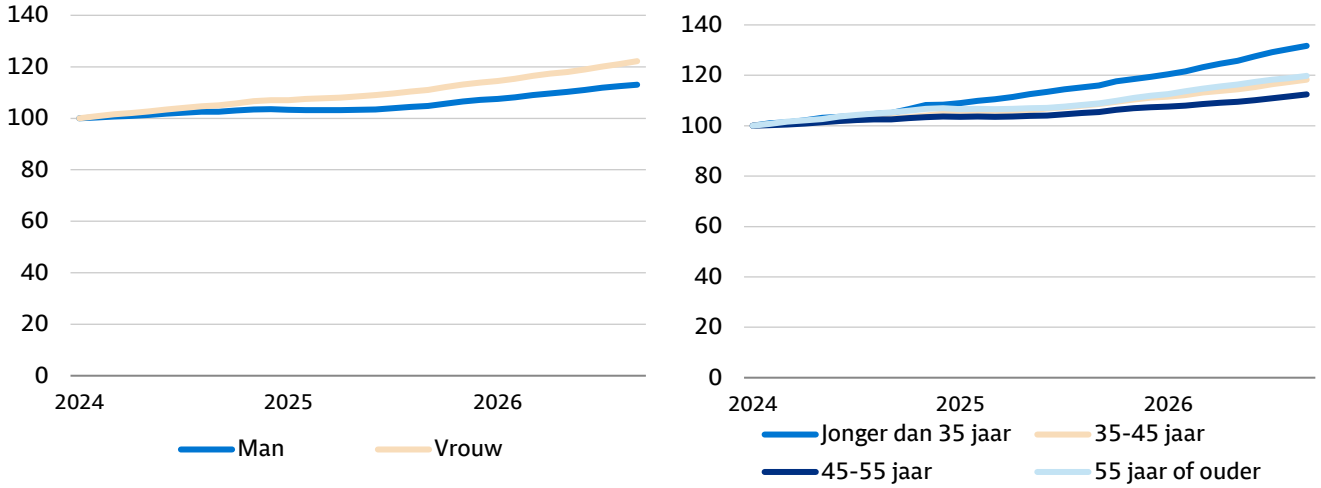
Groei AG-populatie deels te verklaren door toename psychisch kwetsbaren

Het aantal mensen met een arbeidsbeperking is de afgelopen jaren opgelopen.[34] Het gaat dan om mensen met een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering. Tussen 2021 en 2025 ging het om een toename van ruim 7%. De meeste mensen met een arbeidsbeperking hebben een WIA-uitkering (484.000), waarvan het grootste deel (gedeeltelijk) arbeidsvermogen heeft (61%). Daarnaast is er een groep met een Wajong-uitkering (248.000), waarvan eveneens een groot deel arbeidsvermogen heeft (41%). Vooral de WIA nam de afgelopen jaren sterk toe. Overigens zijn deze aantallen een stuk hoger dan eerder getoond in figuur 4.4 (GWU). Dit komt omdat er in het GWU alleen mensen zitten die recht hebben op dienstverlening van UWV Werkbedrijf. Er zijn echter ook veel mensen die een WIA-uitkering ontvangen maar geen dienstverlening krijgen gericht op het vinden van werk krijgen, bijvoorbeeld omdat ze geen arbeidsvermogen hebben, of al hun resterende verdiencapaciteit benutten of omdat hun (voormalige) werkgever zelf verantwoordelijk is voor hun re-integratie.

Binnen de WIA doelgroep valt op dat er bepaalde groepen sneller stijgen dan anderen. Zo groeide het aantal vrouwen (22%) tussen januari 2024 en juli 2026 sterker dan mannen (13%). Daarnaast is er een opvallende toename te zien van mensen jonger dan 35 jaar (32%). En er lijkt een verband te bestaan tussen deze kenmerken: 70% van de jonge mensen met een WIA-uitkering is vrouw.

Afbeelding 4.6 Ontwikkeling WIA (incl. WAO) naar geslacht (links) en leeftijd (rechts)

Ontwikkeling 2024 t/m juli 2026. Indexcijfers, januari 2024 = 100



Bron: UWV

De groei van het aantal mensen met een WIA-uitkering onder deze specifieke groepen kan worden verklaard door toenemende psychische kwetsbaarheid. Het aantal mensen dat te maken heeft met psychische problemen is de afgelopen jaren gestegen.[35] Dat zagen we al in de coronajaren, maar ook daarna bleef het aandeel stijgen van mensen dat aangeeft psychische klachten te hebben. Onder 18 tot 35-jarigen is die toename zelfs opvallend sterk te noemen. Vrouwen scoorden altijd al hoger dan mannen op psychische kwetsbaarheid, maar de verschillen zijn de laatste jaren gegroeid. In 2025 is het verschil bijna 11%-punt. Veel van deze vrouwen werken in het onderwijs of in zorg en welzijn.[36] Dit zijn sectoren waar de werkdruk doorgaans hoog is. In een groot deel van de gevallen gaat het om depressie of posttraumatische stress. Psychische problemen kunnen tal van oorzaken hebben: uitsluiting, angsten, eenzaamheid, burn-out klachten, et cetera.

Waar werken arbeidsbeperkten?

Voor werkgevers en beleidsmakers is het niet alleen interessant om te weten wat het volume, de ontwikkeling en samenstelling is van de AG-populatie, maar ook in wat voor banen en sectoren zij werk vinden (als ze werken).

Zoals eerder vermeld heeft een deel van de WIA- en Wajong-populatie betaald werk. Van deze groep (in het GWU) werken mensen met een WIA-uitkering vaak parttime (<35 uur per week), namelijk 87%. Onder mensen met een Wajong-uitkering die werken, is dit 58%. Zij werken dus naar verhouding wat vaker voltijds dan mensen met een WIA-uitkering. Ook is bekend in welke sectoren arbeidsbeperkten werkzaam zijn. Mensen met een WIA-uitkering werken het vaakst in zorg en welzijn (25%) en dan met name in de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT). Daarnaast werken zij relatief vaak in de detailhandel (10%), voor een uitzendbureau (9%) of in transport en logistiek (7%). Als mensen met een Wajong-uitkering werken doen zij dit vaak in de industrie (26%), waartoe sociale werkplaatsen horen. Daarnaast vinden zij vaak werk bij de overheid (16%), zorg en welzijn (13%) en detailhandel (11%). Zowel mensen met een WIA- als Wajong-uitkering die werken, doen dit het minst vaak in de ICT, financiële dienstverlening of in de land- en tuinbouw.

[34] UWV jaarverslag 2025 - Gecontroleerd door PwC
[35] Psychische gezondheid in Nederland, 2010-2025 | CBS
[36] Steeds meer jonge vrouwen arbeidsongeschikt wegens psychische klachten

5 Uitdagingen en opgaven voor de Nederlandse arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt bevindt zich in een fase waarin structurele veranderingen en langdurige krapte het beeld bepalen. Hoewel de economische groei matig is en de spanning op de arbeidsmarkt in bepaalde (conjunctuurgevoelige) sectoren enigszins afneemt, blijft het aanbod van arbeid in veel cruciale sectoren achter bij de vraag. De huidige opgaven en uitdagingen laten zien dat de arbeidsmarkt niet enkel te maken heeft met een tijdelijke schommeling in de conjunctuur. Er zijn dieperliggende, structurele vraagstukken die voortvloeien uit onder meer demografische ontwikkelingen, technologische transities, veranderende maatschappelijke behoeften en de inrichting van onze wet- en regelgeving.

De impact van de aanhoudende krapte reikt verder dan de directe wervingsuitdagingen van individuele werkgevers. Het raakt aan het functioneren van de gehele samenleving en de economie. Belangrijke maatschappelijke opgaven - zoals het toegankelijk houden van de zorg, het waarborgen van de onderwijskwaliteit, het realiseren van de energietransitie en het bouwen van voldoende woningen - komen onder druk te staan wanneer er onvoldoende of onjuist gekwalificeerd personeel beschikbaar is.

Om de arbeidsmarkt veerkrachtig, toegankelijk en duurzaam te houden, zodat iedereen kan (blijven) meedoen, is een gezamenlijke aanpak met een duidelijke langetermijnvisie noodzakelijk. Dit vraagt om overkoepelende regie en een gezamenlijke inspanning van overheid, werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en uitvoeringsorganisaties. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste opgaven waar de Nederlandse arbeidsmarkt voor staat in kaart gebracht.

5.1 De mismatch op de arbeidsmarkt

Wanneer de spanning op de arbeidsmarkt wordt geanalyseerd, wordt vaak gekeken naar het totaal aantal openstaande vacatures ten opzichte van het aantal werklozen. Hoewel deze kwantitatieve benadering waardevolle inzichten biedt, geeft het slechts een gedeeltelijk beeld van de werkelijkheid. De Nederlandse arbeidsmarkt kampt namelijk in toenemende mate met een kwalitatieve mismatch: een situatie waarin de kennis, vaardigheden en competenties van het beschikbare arbeidsaanbod niet aansluiten bij de specifieke eisen en voorwaarden van de functies die openstaan.

Snel veranderende banen vragen om voortdurende aanpassing

Banen veranderen in een hoog tempo door onder meer technologische vernieuwingen en veranderende maatschappelijke behoeften. Twee grote transities spelen hierin momenteel een belangrijke rol:

- De **digitale en technologische transitie**: automatisering, digitalisering en de snelle opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) veranderen bestaande functies ingrijpend. Routinematige en administratieve taken worden in toenemende mate overgenomen door software. Hierdoor neemt de vraag naar bijvoorbeeld puur uitvoerend administratief personeel en routinematige taken af, terwijl de vraag naar professionals met analytische vaardigheden, digitale (AI-)geletterdheid en de capaciteit om complexe systemen te sturen juist sterk toeneemt. Dit vraagt van werknemers in vrijwel alle sectoren nieuwe digitale vaardigheden en een continue bereidheid om te blijven leren.
- De **energie- en duurzaamheidstransitie**: de overgang naar een duurzame economie stelt heel specifieke, nieuwe eisen aan de arbeidsmarkt. In sectoren zoals de techniek, bouw en industrie ontstaat een grote vraag naar gespecialiseerde vakkennis voor bijvoorbeeld netverzwaring, verduurzaming van woningen en de installatie van nieuwe energietechnieken. Er is niet alleen behoefte aan meer technici, maar vooral aan technici die kunnen werken met nieuwe technologieën, zoals warmtepompen en energieopslag (bijvoorbeeld de installatie van thuisbatterijen).

Doordat functies zo snel veranderen, beweegt het aanbod van arbeid niet vanzelf mee met de veranderende vraag. Het vraagstuk verschuift daarmee van een puur kwantitatief tekort aan mensen naar een breder vraagstuk rondom scholing, om- en bijscholing en duurzame inzetbaarheid.

Het risico van deze snelle veranderingen is dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan de zijlijn dreigen te blijven staan (of komen te staan), terwijl werkgevers in onder meer de techniek, bouw, ICT en de zorg hun vacatures niet vervuld krijgen. Wanneer de basiseisen voor functies steeds complexer worden, ontstaat het gevaar dat mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt moeilijker aansluiting vinden. Het overbruggen van deze vaardigheidskloof is dan ook niet alleen nodig om vacatures van werkgevers te vullen, maar ook om het meedoen op de arbeidsmarkt voor iedereen toegankelijk te houden.

Het belang van een skills-gerichte arbeidsmarkt

Om de kwalitatieve mismatch effectief aan te pakken, is een omslag nodig in hoe naar talent en naar de geschiktheid voor werk wordt gekeken. Een **skillsgerichte benadering** van de arbeidsmarkt speelt hierin een belangrijke rol. In de traditionele arbeidsmarkt staan vaak nog altijd het cv, de functietitel en het specifieke diploma van de werkzoekende centraal. Een skills-gerichte benadering stelt niet het diploma, maar de individuele vaardigheden, competenties en het aanpassend vermogen van de werkzoekende centraal. Het centraal stellen van skills in plaats van diploma's en werkervaring kan op verschillende manieren bijdragen aan het verkleinen van kwalitatieve mismatches:

- **Vergroten van de vijver**: werkgevers die vasthouden aan strikte diploma-eisen of specifieke werkervaring, vissen vaak in dezelfde (lege) vijver. Door te kijken naar wat een werkzoekende kan en wil leren, komen geschikte kandidaten in beeld die voorheen zouden worden afgewezen op basis van hun cv.

Door breder te kijken naar kandidaten, wordt de deur geopend voor onder meer zij-instromers uit andere sectoren, maar komen ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sneller in beeld.

- **Doelgerichte scholing**: het behalen van een volledig nieuw (meerjarig) diploma is voor veel werkenden en werkgevers een te hoge drempel en kost te veel tijd. Een skillsgerichte aanpak maakt het mogelijk om heel precies te analyseren welke vaardigheden iemand al bezit en wat er nog ontbreekt. Scholing kan hierdoor modulair en doelgericht worden ingezet, waardoor mensen sneller en efficiënter inzetbaar zijn.
- **Duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid**: in een arbeidsmarkt die snel verandert door onder andere digitalisering heeft een diploma soms een beperkte houdbaarheidsdatum, of veroudert bepaalde opgedane kennis sneller. Door te sturen op vaardigheden bouwen werknemers aan een flexibeler profiel. Hierdoor worden zij wendbaarder en kunnen makkelijker meebewegen met de veranderende eisen van hun functie of sector.
- **Betere aansluiting tussen** onderwijs en arbeidsmarkt: een skillsgerichte benadering maakt inzichtelijk welke vaardigheden werkgevers vragen en welke vaardigheden opleidingen ontwikkelen. Dit biedt aanknopingspunten om opleidingen beter af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt en studenten voor te bereiden op toekomstige functies.

Het sturen op vaardigheden vormt zo een brug tussen de veranderende vraag van werkgevers en het onbenutte potentieel aan de aanbodzijde. Een belangrijk instrument in deze transitie is de landelijke ontwikkeling van een gemeenschappelijke skills-taal, zoals CompetentNL. Door vaardigheden op een eenduidige, gestandaardiseerde manier te beschrijven, kunnen onderwijsinstellingen, werkgevers en arbeidsmarktdienstverleners dezelfde taal spreken. Dit maakt het makkelijker om de vaardigheden van werkzoekenden te matchen met de eisen van vacatures en werkgevers, en om gerichte scholingstrajecten te ontwikkelen. De uitdaging voor de komende jaren ligt in het breed accepteren en toepassen van deze methode door werkgevers in hun wervings- en selectiebeleid.

5.2 Stagnatie van de arbeidsproductiviteit

Naast het aansluiten van vraag en aanbod is de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit een bepalende factor voor de toekomstige welvaart en de houdbaarheid van onze voorzieningen. Arbeidsproductiviteit geeft de hoeveelheid economische waarde aan die per gewerkt uur wordt geproduceerd. Een structurele stijging van de arbeidsproductiviteit maakt het mogelijk dat een economie groeit, zelfs wanneer het totaal aantal beschikbare werkenden gelijk blijft of krimpt als gevolg van bijvoorbeeld vergrijzing.

Waar technologische vooruitgang historisch gezien zorgde voor een constante stijging van productiviteit, vlakt die groei de afgelopen decennia steeds verder af. Hoewel er incidenteel sprake is van een tijdelijk herstel, blijft de gemiddelde productiviteits-groei achter bij de trend uit het verleden en ook de groei van andere landen. Dit betekent dat Nederland om dezelfde hoeveelheid werk te verzetten, steeds meer arbeidsaanbod nodig heeft; aanbod dat op een krappe arbeidsmarkt niet beschikbaar is.

De rol van de diensteneconomie

Een belangrijke verklaring van de afvlakkende productiviteitsgroei heeft te maken met de structuur van de Nederlandse economie. Nederland is in hoge mate een diensteneconomie, waarin een groot deel van de werkgelegenheid zich bevindt in de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur en publieke domeinen zoals de zorg en het onderwijs. Ook een belangrijk deel van de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen decennia is gerealiseerd in deze sectoren. In sectoren als de industrie en de landbouw is het verhogen van de productiviteit vaak een kwestie van automatisering, vernieuwing en procesoptimalisatie. In mensgerichte sectoren zoals de zorg en het onderwijs ligt dat anders, met name omdat menselijke aandacht en interactie de kern van de dienstverlening vormen:

- Er is een **directe koppeling tussen inzet (tijd) en kwaliteit**: in sectoren als de zorg en het onderwijs is de inzet van tijd en menselijke interactie essentieel voor de kwaliteit van het werk. Het inkorten van de behandeltijd of onderwijstijd verhoogt op papier weliswaar de output, maar leidt in de praktijk vaak tot kwaliteitsverlies van de dienstverlening. Bijvoorbeeld, een verpleegkundige die twee keer zoveel patiënten per uur helpt, levert niet per definitie betere zorg; in veel gevallen verslechtert de kwaliteit van zorg en neemt de tevredenheid van de patiënt af.
- **Administratieve druk**: in plaats van dat technologie de productiviteit verhoogt, heeft de digitalisering in publieke sectoren soms geleid tot een toename van de administratieve lasten. Uitgebreide verantwoordings- en registratieverplichtingen zorgen ervoor dat werknemers een aanzienlijk deel van hun werktijd besteden aan administratie, in plaats van aan directe zorgverlening of lesgeven.

Doordat de productiviteitsgroei in deze sectoren achterblijft, kan een toenemende maatschappelijke vraag voor een groot deel alleen worden opgevangen door extra personeel in te zetten. Dit leidt tot een aanhoudend en toenemend beroep op het arbeidsaanbod, wat de krapte op de totale arbeidsmarkt verder versterkt. Productiviteitsverhoging in de dienstensector vraagt daarom niet om sneller werken, maar om het slimmer of anders inrichten van de werkomgeving. Dit kan bijvoorbeeld door het verminderen van overbodige administratieve regels, het herontwerpen van werkprocessen en de inzet van slimme, ondersteunende technologie die de werknemer ontlast.

Investeringsbereidheid en innovatieklimaat

Om de productiviteit verder te verhogen, zijn continue investeringen in innovatie, automatisering, robotisering, ICT-infrastructuur en de toepassing van kunstmatige intelligentie noodzakelijk. Technologische vernieuwing stelt bedrijven in staat om met minder personeel dezelfde of een hogere omzet te behalen.

De bereidheid van het bedrijfsleven om te investeren in duurzame innovatie staat momenteel echter onder druk door een aantal externe onzekerheden:

- **Hoge energiekosten en volatiliteit**: de huidige hoge energie- en brandstofprijzen, plus de onzekerheid over de toekomstige energietarieven beïnvloedt de investeringsruimte van met name de (proces-)industrie en het mkb.
- **Netcongestie**: de beperkte capaciteit van het Nederlandse elektriciteitsnet zorgt ervoor dat bedrijven hun uitbreidings- of verduurzamingsplannen niet kunnen uitvoeren omdat een nieuwe of zwaardere stroomaansluiting ontbreekt.
- **Geopolitieke spanningen en regelgeving**: veranderende internationale verhoudingen en complexe nationale en Europese wetgeving zorgen voor terughoudendheid bij ondernemers om grote investeringen te doen.

Wanneer investeringen in innovatie uitblijven, heeft dat op de langere termijn een remmend effect op de productiviteitsgroei, waardoor de afhankelijkheid van het arbeidsaanbod op de krappe arbeidsmarkt in stand blijft.

5.3 Veel deeltijders die niet meer uren kunnen of willen werken

Nederland neemt een uitzonderlijke positie in op de Europese arbeidsmarkt: met de hoogste deeltijdgraad van alle EU-lidstaten geldt ons land als koploper op het gebied van deeltijdarbeid. Dit deeltijdmodel kent duidelijke maatschappelijke voordelen: het stelt een groot deel van de bevolking in staat om betaald werk te combineren met de zorg voor kinderen, mantelzorg, vrijwilligerswerk, studie of vrije tijd. Dit draagt bij aan een hoge arbeidsparticipatie, ook onder vrouwen en ouderen, en aan een hoge welvaart en tevredenheid onder de beroepsbevolking.

Tegelijkertijd vormt het hoge aandeel deeltijdwerk in een tijd van structurele personeelstekorten een belangrijk vraagstuk. In veel krappe sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en de kinderopvang, werkt de meerderheid van het personeel in deeltijd. Het vergroten van de gemiddelde contractomvang met slechts enkele uren per week zou theoretisch een aanzienlijk deel van de huidige personeelstekorten in deze sectoren kunnen oplossen. In de praktijk ervaren werkenden echter verschillende barrières om meer uren te gaan werken.

Beperkte financiële prikkels

Eén van de belangrijkste belemmeringen voor urenuitbreiding is de financiële prikkel binnen het Nederlandse stelsel van belastingen en inkomensafhankelijke regelingen. Wanneer een deeltijdwerker besluit meer uren te gaan werken, stijgt het brutoloon. Deze stijging van het inkomen heeft echter directe gevolgen voor de netto-opbrengst:

- **Inkomstenbelasting en heffingskortingen**: door de opbouw van het belastingsysteem en de afbouw van de algemene heffingskorting en arbeidskorting over een hoger inkomen, wordt over de extra gewerkte uren een relatief hoog belastingtarief betaald.
- **Inkomensafhankelijke toeslagen**: veel huishoudens maken gebruik van inkomensafhankelijke toeslagen, zoals de huurtoeslag, zorgtoeslag en het kindgebonden budget. Een stijging van het verzamelinkomen leidt tot een geleidelijke of soms abrupte afbouw van deze toeslagen.

Door deze effecten is de financiële prikkel om meer uren te gaan werken in de praktijk vaak beperkt. Doordat een substantieel deel van het extra inkomen bij het werken van meer uren teniet wordt gedaan door hogere belastingen en lagere toeslagen, ontbreekt voor veel deeltijdwerkers de prikkel om de contractomvang uit te breiden.

Capaciteit en beschikbaarheid van kinderopvang

Om meer uren te kunnen werken, moeten ouders kunnen vertrouwen op toegankelijke en betaalbare kinderopvang. De kinderopvangsector heeft echter zelf te maken met grote personeelstekorten, waardoor er in veel regio's sprake is van lange wachtlijsten en zelfs opvangstops. Wanneer ouders geen opvang kunnen krijgen voor extra dagen, is urenuitbreiding op het werk organisatorisch vaak niet haalbaar.

Hier komt bij dat dit knelpunt direct wordt versterkt door het vorige punt over de financiële prikkels: de eigen bijdrage voor de extra benodigde opvangdagen weegt vaak niet op tegen de netto extra verdiensten. Een extra werkdag levert na aftrek van de kosten voor kinderopvang vaak niet veel extra’s op, of het kost onder de streep zelfs geld.

Deeltijdcultuur van bepaalde sectoren

Ook aan de kant van werkgevers stuit urenuitbreiding op belemmeringen. Dit heeft alles te maken met de deeltijdcultuur en de inrichting van specifieke sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en de kinderopvang. In deze sectoren is deeltijdwerk al jaren de norm. De gehele bedrijfsvoering is daardoor afgestemd op korte diensten om specifieke piekmomenten op te vangen, zoals de ochtend- en avondzorg of de breng- en haaltijden bij de opvang. Om medewerkers grotere contracten te bieden, moet de complete organisatie van het werk en de roostersystematiek aangepast worden. Voor veel werkgevers is dat een ingewikkelde puzzel. Een mogelijke oplossing ligt in het bevorderen van sector overstijgende combinatiebanen. Een werknemer heeft dan 2 banen in verschillende sectoren. Door diensten en piekbelasting tussen sectoren met verschillende ritmes op elkaar af te stemmen - zoals het combineren van vroege opvangtijden met werk op rustigere momenten ergens anders - worden grotere contracten mogelijk wel haalbaar. Dit brengt echter wel de nodige uitdagingen met zich mee, met name op het gebied van duidelijke afspraken over gedeeld werkgeverschap en het creëren van fiscaal aantrekkelijke contractvormen.

Tot slot speelt wat werknemers zelf willen en ervaren een beslissende rol. Grotere contracten zijn binnen veel van deze sectoren ongewoon en veel werknemers zijn bang dat meer uren werken leidt tot een (onhaalbaar) hoge werkdruk. Bovendien geldt voor de grootste groep simpelweg dat zij geen behoefte hebben aan urenuitbreiding: zij hechten waarde aan de balans tussen werk en privé, hebben zorgtaken thuis of zijn gewoon tevreden met hun huidige werkweek.

5.4 Toenemende kansenongelijkheid

Een goed functionerende arbeidsmarkt biedt niet alleen werkgelegenheid, maar geeft mensen ook zekerheid, bescherming en de kans om zich te ontwikkelen. De huidige inrichting van de Nederlandse arbeidsmarkt vertoont echter een duidelijke tweedeling, waarbij de verschillen tussen werkenden met een vast contract en werkenden in de flexibele schil of als zelfstandige groot blijven.

Kloof tussen vast en flexibel werk

Werknemers met een vast contract hebben in Nederland wettelijke bescherming en zekerheid. Zij hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte, bouwen in de regel pensioen op en genieten een hoge mate van ontslagbescherming. Bovendien zijn werkgevers over het algemeen sneller bereid te investeren in de scholing, opleiding en duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een langdurig arbeidscontract.

Voor de groep flexibele arbeidskrachten (waaronder uitzend-, oproep- en tijdelijke krachten) en zelfstandigen is de genoemde zekerheid en bescherming minder vanzelfsprekend. Zij dragen een groter deel van de risico's zelf:

- Inkomens- en baanonzekerheid: bij een tegenvallende economie of bezuinigingen worden flexibele contracten meestal als eerste beëindigd. Dit zorgt voor minder stabiele inkomsten.
- Sociale zekerheid en pensioen: veel zelfstandigen en flexwerkers zijn niet of onvoldoende verzekerd tegen het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid, vanwege de hoge kosten of de ingewikkelde acceptatievoorwaarden van verzekeringsmaatschappijen. Daarnaast bouwt een substantieel deel van de zzp'ers geen of te weinig pensioen op, wat op termijn het risico op armoede vergroot.
- Minder scholing: omdat flexwerkers vaak een kortere tijd bij een werkgever blijven, investeren organisaties minder snel in hun scholing. Hierdoor lopen flexibele arbeidskrachten het risico dat hun kennis en vaardigheden sneller verouderen, wat hun positie op de arbeidsmarkt op de langere termijn verder verzwakt. Voor zzp'ers geldt dat scholing tijd en geld kost die ze niet altijd direct kunnen doorberekenen.

Nieuwe wetgeving, zoals het aanpakken van schijnzelfstandigheid en het beperken van nulurencontracten, moet deze kloof verkleinen. De uitdaging is om flexwerkers meer zekerheid te bieden, zonder dat werkgevers de nodige wendbaarheid verliezen of zelfstandigen hun ondernemersvrijheid kwijtraken. In internationaal opzicht heeft Nederland veel werknemers met een flexibel contract en dat kan een belemmering zijn voor scholingsdeelname en het innoverend vermogen van Nederland.

De problematiek van de 'werkende armen'

Een specifiek aandachtspunt binnen de kansenongelijkheid is de groep werkenden die ondanks het hebben van een baan moeite heeft om rond te komen. In tegenstelling tot de veronderstelling dat het hebben van een betaalde baan automatisch leidt tot financiële zelfredzaamheid, slaagt een groep werkenden er niet in om met hun inkomen boven de armoedegrens te blijven.

Dit speelt vooral bij werkenden of zelfstandigen met een laag uurloon, mensen met kleine deeltijdbanen of opgestapelde flexibele contracten. De combinatie van stijgende kosten voor basisvoorzieningen (zoals wonen, energie en dagelijkse boodschappen) en een onzeker of te laag inkomen zorgt ervoor dat deze huishoudens in voortdurende financiële stress leven. Het aanpakken van de problematiek rondom werkende armen vraagt om aandacht voor met name de kwaliteit en de zekerheid van werk, zoals voldoende uren, een redelijk loon en voorspelbare inkomsten.

5.5 Maatschappelijke uitdagingen vragen om keuzes

De krapte op de arbeidsmarkt lijkt niet van tijdelijke aard. Voor een aantal beroepen geldt zelfs dat de krapte naar verwachting zal toenemen. Wanneer het aantal werkenden niet zomaar toeneemt of de gemiddelde groei van de arbeidsproductiviteit stagneert, wordt het lastiger om aan alle vragen op de arbeidsmarkt te voldoen. Dit vraagt om het maken van duidelijke keuzes waar het beschikbare arbeidsaanbod het best kan worden ingezet.

Prioriteiten op de arbeidsmarkt

In verschillende sectoren die de basis vormen van onze samenleving (zoals de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, de veiligheid, het openbaar vervoer) lopen de personeelstekorten op. Wanneer de tekorten in deze specifieke sectoren verder toenemen, heeft dat directe en merkbare gevolgen voor de maatschappij en de economie. Het opvangen van deze druk vraagt om een gezamenlijke inspanning van overheid, onderwijs en werkgevers:

- **Gerichte ondersteuning bij studiekeuze en overstap**: het helpt om scholieren, studenten, werkzoekenden en overstappers goed te informeren over de kansen en de grote vraag binnen deze maatschappelijke sectoren.
- Kritisch kijken naar **werkprocessen**: door taken die niet tot de kern van het werk horen te verminderen of slimmer in te richten, blijft er meer tijd over voor de primaire taken. Daarbij kan ook gedacht worden aan het terugdringen van de administratieve druk.
- **Innovatie en automatisering**: door het effectief inzetten van technologie en digitalisering, kunnen werkprocessen worden verlicht en kan met hetzelfde aantal mensen meer werk worden verricht.

Het omgaan met krapte in cruciale sectoren is een vraagstuk van de lange adem dat vraagt om een integrale aanpak. Het stellen van prioriteiten betekent niet alleen dat mensen worden gestimuleerd om te kiezen voor maatschappelijk belangrijk werk, maar ook dat werkgevers en werknemers de ruimte en middelen krijgen om het werk anders in te richten. Alleen door de instroom van nieuw talent te combineren met het verlichten van de werkdruk en de inzet van innovatieve werkvormen, blijven de basisvoorzieningen in de samenleving op de lange termijn toegankelijk en werkbaar.

De rol van arbeidsmigratie

Arbeidsmigratie levert een belangrijke bijdrage aan het verkleinen van personeelstekorten. In diverse sectoren (zoals de landbouw, logistiek en bouw) vervullen arbeidsmigranten een cruciale rol in het draaiend houden van bedrijfsprocessen. Tegelijkertijd vraagt de inzet van arbeidsmigratie om een zorgvuldige afweging en aandacht voor de gevolgen:

- **Druk op voorzieningen**: een toename van het aantal inwoners vraagt extra capaciteit van de woningmarkt, de zorg en het onderwijs.
- **Goede arbeidsvoorwaarden** garanderen: het is van belang dat arbeidsmigranten onder eerlijke omstandigheden werken, met een passend loon en kwalitatief goede huisvesting. Bovendien is ook aandacht voor scholing van arbeidsmigranten belangrijk, zodat zij zich door kunnen ontwikkelen en stappen kunnen maken op de arbeidsmarkt.
- **Stimulans voor innovatie**: een ruim aanbod van arbeid kan ertoe leiden dat investeringen in automatisering of procesverbetering minder snel worden overwogen door werkgevers.

Arbeidsmigratie blijft een belangrijke pijler voor de arbeidsmarkt, maar vraagt om weloverwogen keuzes: gericht op sectoren waar de maatschappelijke en economische noodzaak het grootst is, met een sterke focus op goed werkgeverschap en oog voor wat de samenleving kan dragen.

5.6 Druk op de inzetbaarheid van werkenden en publieke voorzieningen

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft niet alleen gevolgen voor de economische groei, maar verhoogt ook de druk op het welzijn van werkenden en de houdbaarheid van publieke diensten. Wanneer personeelstekorten langdurig aanhouden, neemt de werkbelasting toe en stijgt het risico op uitval. Tegelijkertijd komt de financiering en de organisatie van maatschappelijke voorzieningen onder druk te staan door een veranderende verhouding tussen werkenden en niet-werkenden.

Druk op werkenden en duurzame inzetbaarheid

Het structurele tekort aan arbeidskrachten leidt in veel organisaties tot een hogere werkbelasting voor het zittend personeel. Om de continuïteit van de dienstverlening of productie te waarborgen, wordt er vaker een beroep gedaan op overwerk, flexibiliteit en het overnemen van extra taken. Deze aanhoudende druk brengt specifieke risico's met zich mee:

- **Toenemend ziekteverzuim en uitval**: langdurig hoge werkdruk vergroot het risico op psychosociale arbeidsbelasting, stressgerelateerde klachten en (langdurig) verzuim.
- **Minder ruimte voor ontwikkeling**: door de dagelijkse druk schiet de tijd voor scholing, bijscholing en persoonlijke ontwikkeling er vaak bij in, wat de wendbaarheid op de langere termijn belemmert.
- **Behoud van personeel onder druk**: Een te hoge werkdruk kan leiden tot een lagere werktevredenheid, waardoor medewerkers sneller de organisatie of de sector verlaten, wat het tekort weer vergroot.

Zonder effectieve interventies leidt een aanhoudend hoge werkdruk tot een toename van het ziekteverzuim. Opvallend in de recente verzuimcijfers is de sterke stijging van het langdurig verzuim dat gerelateerd is aan werkstress, psychische klachten en burn-outverschijnselen. Dit brengt het risico mee van een toenemende uitvalspiraal: doordat de werkdruk op de overgebleven medewerkers stijgt, valt er meer personeel uit, waardoor het personeelstekort voor het achterblijvende team nog groter wordt. Het doorbreken van deze situatie vraagt om een krachtige inzet op preventie, een gezonde en veilige werkomgeving, goed werkgeverschap en het vergroten van de regie die werknemers hebben over hun eigen werk en werktijden.

Belasting van publieke voorzieningen en de sociale zekerheid

Naast de impact op individuele werkenden heeft de arbeidsmarktsituatie invloed op de bredere maatschappelijke processen. Door de vergrijzing neemt de vraag naar zorg en sociale voorzieningen toe, terwijl het aantal mensen dat via werk bijdraagt aan de opbouw en financiering hiervan relatief afneemt. Dit vraagt om aandacht voor de volgende aspecten:

- **Houdbaarheid van publieke diensten**: wanneer het aanbod van arbeid achterblijft bij de maatschappelijke vraag, komt de toegankelijkheid en kwaliteit van voorzieningen zoals de zorg, het onderwijs, de kinderopvang en het openbaar vervoer onder druk te staan.
- **Balans in de sociale zekerheid**: een goed werkende arbeidsmarkt vereist dat zo veel mogelijk mensen naar vermogen participeren, om zo de financiële en sociale draagkracht van het stelsel op peil te houden.
- **Preventie en gezondheidsbevordering**: om de instroom in de zorg en de sociale zekerheid te beperken, wordt preventie op de werkvloer en in de samenleving steeds belangrijker.

De rol van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur

Om de complexe uitdagingen op het gebied van de mismatch, het benutten van onbenut arbeidspotentieel en het stimuleren van duurzame inzetbaarheid het hoofd te bieden, is een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur in gang gezet. De kern van deze hervorming wordt gevormd door de landelijke uitrol van de Werkcentra in alle 35 arbeidsmarktregio's.

In deze regionale Werkcentra bundelen UWV, gemeenten, sociale partners, onderwijsinstellingen en private partijen hun krachten om één toegankelijk en transparant aanspreekpunt te bieden voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De Werkcentra spelen een cruciale rol bij:

- **Het faciliteren van van-werk-naar-werktransities:** mensen ondersteunen die hun baan dreigen te verliezen of die willen overstappen naar een krapteberoep.

- **Het bieden van onafhankelijk scholings- en loopbaanadvies:** werkenden en werkzoekenden inzicht geven in hun vaardigheden (skills) en hen begeleiden naar passende om- en bijscholingstrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).
- **Het ondersteunen van kwetsbare groepen:** mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking of psychische kwetsbaarheid, gericht begeleiden naar duurzaam betaald werk.

Door de dienstverlening regionaal vorm te geven kunnen de Werkcentra bijdragen aan het verkleinen van de kwalitatieve mismatch en het versterken van de veerkracht van onze economie en samenleving.

5.7 De impact van AI: kansen en risico's voor de arbeidsmarkt

Hoewel automatisering en digitalisering al langere tijd van invloed zijn op de arbeidsmarkt, vraagt de snelle opkomst en ontwikkeling van Artificial Intelligence (AI) om een aparte benadering.

Waar traditionele automatisering zich over het algemeen richtte op het overnemen van fysieke en (routinematige) handmatige taken (zoals de toepassing van machines in de landbouw en industrie of de verwerking van formulieren binnen economisch-administratieve beroepen), kan AI in toenemende mate denktaken en creatieve, kennisintensieve processen ondersteunen of zelfs overnemen. Dit heeft niet alleen invloed op de hoeveelheid werk, maar verandert vooral de aard van het werk in diverse sectoren - bijvoorbeeld een beleidsmaker, tekstschrijver of vertaler die niet meer zelf vanaf de eerste opzet start met een tekst, maar AI-concepten beoordeelt, verfijnt en van duiding voorziet. Deze ontwikkeling brengt verschillende kansen maar ook aandachtspunten met zich mee:

- Een mogelijke **verschuiving van taken**: AI lijkt op de kortere termijn minder te leiden tot het verdwijnen van banen, maar verandert vooral de inhoud en taken van functies. Werkzaamheden kunnen hierdoor bijvoorbeeld verschuiven richting controletaken, complexe probleemoplossing en specifieke kennis. Dit biedt aan de ene kant kansen om de productiviteit te vergroten en de administratieve druk te verlagen, maar vraagt wel dat werkenden zich geleidelijk aanpassen aan deze nieuwe ondersteunende technologieën. Hierbij ontstaan wel een aantal specifieke uitdagingen. Enerzijds kan werk door de veranderende taken verliezen aan betekenis; wanneer belangrijke taken worden overgenomen kan dit leiden tot uitholling van een baan en kan het werkplezier onder druk komen te staan. Anderzijds is het mogelijk dat niet iedereen meekan in de gevraagde verandering, of niet in het gevraagde tempo. Wie bijvoorbeeld minder wendbaar is, moeite heeft met omscholing of vastzit in oude gewoonten, loopt het risico de aansluiting te verliezen. Het is daarom belangrijk dat er voldoende ondersteuning is voor groepen die minder makkelijk meekomen.
- **Kennisopbouw en ontwikkeling** van werknemers: AI verandert niet alleen de uitvoering van werk, maar ook de manier waarop vakkennis en ervaring worden opgebouwd. Wanneer werkzaamheden steeds vaker door AI worden ondersteund, bestaat het risico dat werknemers minder gelegenheid krijgen om bepaalde vaardigheden in de praktijk te ontwikkelen. Dit roept de vraag op hoe kennis, ervaring en vakmanschap in de toekomst worden opgebouwd en overgedragen. Voor starters en junioren is dit een extra aandachtspunt, omdat zij nog aan het begin van hun loopbaan staan en praktijkervaring juist voor hun ontwikkeling van groot belang is. Wanneer bovendien stage-, leerwerk- en startersplekken onder druk komen te staan, kan dit de instroom en doorgroei naar medior- en seniorfuncties bemoeilijken.
- **Verschillen in adoptiesnelheid** tussen grotere en kleinere organisaties: de mate waarin AI kan worden ingezet, verschilt per sector maar ook per type organisatie. Waar grotere ondernemingen en instellingen vaak over de middelen, kennis en IT-infrastructuur beschikken om AI-toepassingen sneller toe te passen, heeft bijvoorbeeld het midden- en kleinbedrijf (mkb) vaker te maken met belemmeringen in tijd, geld en expertise. Hierdoor kunnen kleinere organisaties achterblijven bij de toepassing van AI en de aansluiting verliezen. Dit vraagt om brede ondersteuning bij digitale innovatie.
- **AI-geletterdheid** en zorgvuldige toepassing: het beschikbaar stellen van AI-toepassingen is niet voldoende. Om AI effectief te benutten op de werkvloer, moeten medewerkers en organisaties de juiste vaardigheden ontwikkelen. Dit betekent dat zij AI doelmatig leren inzetten, kritisch blijven op de uitkomsten en zorgvuldig omgaan met bijvoorbeeld veiligheid en privacy. Dit vraagt van organisaties en werkgevers dat zij niet alleen investeren in de techniek zelf, maar juist ook in het versterken van de digitale vaardigheden van hun personeel.

De transitie naar een door AI ondersteunde arbeidsmarkt biedt kansen, maar brengt ook risico's op ongelijkheid met zich mee. Om ervoor te zorgen dat werkenden en in het bijzonder ook starters zich voldoende en gericht kunnen blijven ontwikkelen, kleinere organisaties niet achterblijven en iedereen mee kan blijven gaan in de digitale ontwikkeling, is gerichte actie nodig. Dat vraagt om continue investering in scholing, begeleiding en wendbaarheid op de werkvloer.

Samenvattende conclusie

De opgaven voor de Nederlandse arbeidsmarkt zijn veelzijdig en nauw met elkaar verbonden. Het aanpakken van de kwalitatieve mismatch vraagt om een transitie naar een skills-gerichte arbeidsmarkt en investeringen in Leven Lang Ontwikkelen. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit vereist innovatie en het slim verminderen van administratieve druk, met name in de diensteneconomie. AI kan hierin ook een bijdrage leveren, maar vraagt tegelijkertijd om aandacht voor veranderende vaardigheden. Het beter benutten van het arbeidspotentieel kan op verschillende manieren worden vormgegeven - zoals het vergroten van deeltijdfactoren of het beter betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt - maar kent in de praktijk ook diverse fiscale, praktische en organisatorische belemmeringen. Tegelijkertijd vraagt de balans op de arbeidsmarkt om aandacht voor de zekerheid voor flexibele arbeidskrachten en het maken van scherpe maatschappelijke keuzes.

Alleen door een integrale en duurzame samenwerking tussen alle betrokken partijen kan de Nederlandse arbeidsmarkt zo worden ingericht dat deze wendbaar blijft, bestaanszekerheid biedt en in staat is de grote maatschappelijke opgaven van de toekomst aan te kunnen.

Literatuur

ABNAMRO (2026), Uitbreiding defensie vergroot druk op bouw, maar versnelt innovatie.
Adviesraad Migratie (2024), Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart.
Centraal Bureau voor de Statistiek (2026), Psychische gezondheid in Nederland, 2010-2025.
Centraal Planbureau (2026), Centraal Economisch plan 2026.
EIB (2026), Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2026.
FNV (2025), In 2034 zitten 74.000 kinderen zonder hulp door personeelstekort.
Nieuwsuur (2025), Steeds meer jonge vrouwen arbeidsongeschikt wegens psychische klachten.
NOS (2026), ABN Amro: uitbreiding Defensie zet woningbouw onder druk.
Rabobank (2026), Oorlog in het Midden-Oosten raakt de economie van alle Nederlandse regio's.
Rabobank (2025), Regioprognoses voor 2026 en de groeiambitie voor Nederland.
Randstad (2025), Understanding talent scarcity: the Gen Z workplace blueprint.
Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (2025), Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2025-2030.
Rijksoverheid (2026), Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland. Regeerakkoord 2026-2030.
SBB (2026), Meeste mbo studenten vinden stage of leerbaan, bbl blijft cruciale opleidingsroute.
UWV (2026), Afname jongeren vergroot personeelstekort horeca.
UWV (2026), Arbeidsmarktprognose 2026-2028: minder banengroei door dure energie.
UWV (2026), Behoefte aan hulp bij vinden van geschikte vacatures.
UWV (2026), Defensie zoekt 14.500 nieuwe militairen in 2026.
UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe.
UWV (2026), Industrie onder druk door daling vraag en personeelstekort.
UWV (2026), Kansrijke beroepen: beroepen met goede kansen op werk.
UWV (2026), Overheid verwacht vaakst problemen door pensioen werknemers.
UWV (2026), UWV jaarverslag 2025.
UWV (2026), Vaak aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen.
UWV (2026), Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt.
UWV (2025), Arbeidsmarktprognose: beperkte banengroei tot 2027.
UWV (2025), Doorstroom vanuit WW naar werk en bijstand stabiel.
UWV (2025), Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen.
UWV (2024), Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren.
UWV (2023), Code rood: lerarentekort loopt verder op.

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
Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, cao-sector
Werkzame beroepsbevolking; bedrijf

Eurostat
Employment and unemployment (Labour force survey)

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OCW in Cijfers

UWV, Dashboards
Dashboard Spanningsindicator
Dashboard Vacaturemarkt
Dashboard Werknemersbanen

VluchtelingenWerk Nederland
Cijfers over vluchtelingen in Nederland

Begrippen

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.

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

suzanne.ijzerman@uwv.nl

Auteurs

Freek Kalkhoven
Jeroen de Quillettes

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2026