

Overheid in beeld

31 maart 2026

In het kort

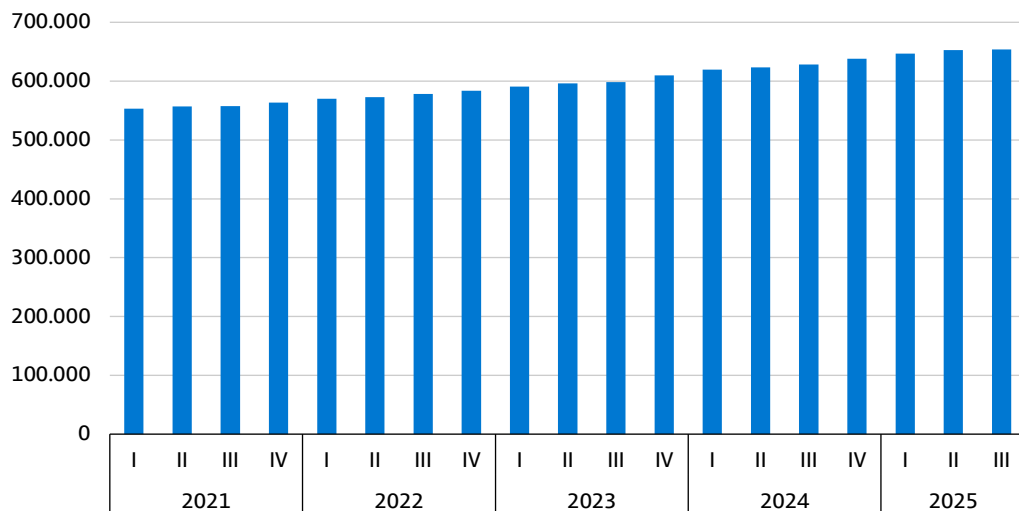
- De afgelopen jaren is het aantal banen bij de overheid enorm gegroeid. In 5 jaar tijd zijn er bijna 100.000 banen bijgekomen. Met een groei van 18% werknemersbanen is deze veel groter dan gemiddeld onder alle sectoren (9%).
- Het aantal werkenden is gegroeid in ieder deelsegment. De grootste groei heeft plaatsgevonden bij de Rijksoverheid en gemeenten. Er werken vooral meer medewerkers belastingen, juridisch specialisten, data analisten en data scientists.
- Met name op het gebied van bezwaar en beroep is er veel extra personele capaciteit nodig. Overheden hebben te maken met een toename in diverse bezwaar- en beroepsprocedures, en dat kost veel maatwerk. Daarom is er veel juridische expertise nodig. Het gaat bijvoorbeeld om procedures het gebied van belastingen, asielaanvragen en bouwvergunningen.
- Het is dan ook niet verrassend dat de meeste vacatures openstaan voor juristen en juridisch specialisten. Naast bezwaar en beroep leiden strenge eisen rondom privacy ook tot veel vraag naar juridisch personeel bij overheden.
- Het aantal mensen in administratieve beroepen bij de overheid neemt na jaren van daling door digitalisering en automatisering niet meer af. Wel is het administratieve vak veranderd. Het aantal werkzame directiesecretaressen en managementassistenten neemt naar schatting juist toe.
- De overheid heeft te maken met een bovengemiddeld hoge uitstroom door pensionering. In 2024 stroomden er 13.000 overheidsmedewerkers uit. Dat leidt tot een verlies van veel kennis en ervaring en een grote vervangingsvraag. Het lukt de sector wel om jongeren aan te trekken: het aantal 35-minners is enorm toegenomen.
- Het aantal mensen dat vanuit een overheidsorganisatie een WW-uitkering ontvangt is opvallend sterk gestegen. In 3 jaar tijd is dat aantal bijna verdubbeld. Vermoedelijk speelt een mismatch in vraag en aanbod een rol. Het werkveld is continu in beweging door veranderende wet- en regelgeving, toenemende of complexere taken en niet in de laatste plaats de verwachte (bovengemiddelde) impact van AI op het werk.
- Om te kunnen blijven beschikken over gekwalificeerd personeel en een goede dienstverlening te kunnen bieden zijn er 3 oplossingsrichtingen geïdentificeerd waar overheden op kunnen inzetten. Dat gaat om de werkprocessen kritisch bekijken, kennisdeling bevorderen en het bieden van carrièreperspectief en ontwikkelmogelijkheden.

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

Meer dan andere sectoren is de werkgelegenheid bij overheden afhankelijk van politieke keuzes en de beschikbaarheid van financiële middelen. Zo hebben een grotere complexiteit in wet- en regelgeving, hogere eisen aan privacy en maatschappelijke (verander)opgaven geleid tot een forse toename van het aantal overheidsbanen. **In 5 jaar tijd zijn er bijna 100.000 werknemersbanen bijgekomen (+18%)**¹ Daarmee behoort de overheid tot een van de snelst groeiende sectoren². De groei was relatief gezien het sterkst in 2024. In dat jaar nam het aantal banen met 29.000 toe (bijna +5%).

Figuur 1. Aantal werknemersbanen bij de overheid

Cijfers einde kwartaal



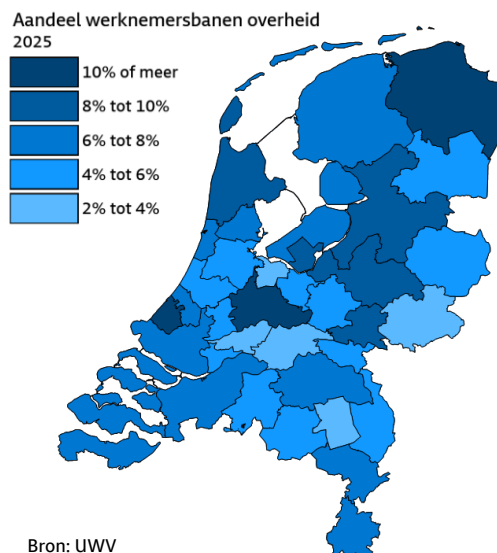
Bron: CBS, bewerking UWV

In 2025 nam de groei iets af. Tussen het tweede en het derde kwartaal was deze zelfs nog maar zeer beperkt. Dit komt vermoedelijk door opgelegde budgettaire taakstellingen (financiële doelstelling of bezuiniging) vanuit de politiek.³ Mogelijk zal dat de komende jaren ervoor kunnen zorgen dat het aantal banen bij de overheid verder stabiliseert of iets zou kunnen afnemen. Daartegenover staat de geplande groei van Defensie, waardoor er ook weer nieuwe overheidsbanen zullen ontstaan.⁴ Bovendien kan de voorgenomen afname van de **externe inhuur** (bijvoorbeeld zzp'ers) ertoe leiden dat er werkenden in dienst van de overheid genomen worden en daarmee het aantal ambtenaren toeneemt.⁵ Specifieke kennis zal dan mogelijk weer in huis gehaald moeten worden. Externe inhuur wordt vaak ingezet bij kortlopende projecten of (herstel) werkzaamheden waarbij tijdelijk specifieke expertise benodigd is.

Veel banen in Haaglanden, Midden-Utrecht en Groningen

In iedere arbeidsmarktregio zijn overheidsorganisaties gevestigd. Echter zijn er in Nederland grote verschillen. De figuur hiernaast laat zien dat er relatief veel overheidsbanen zijn in de regio's Haaglanden, Midden-Utrecht en Groningen ten opzichte van het totaal aantal banen in die regio's.

Dat komt door de aanwezigheid van grote overheidsinstanties, vooral in Haaglanden. Door de aanwezigheid van alle ministeries (Rijksoverheid) is 20% van de werknemersbanen in die regio is een overheidsbaan. In Midden-Utrecht is de bovengemiddelde vertegenwoordiging te verklaren doordat overheden zoals de Belastingdienst (NVWA), Rijkswaterstaat en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit daar onder meer gevestigd zijn. In Groningen zit het hoofdkantoor van DUO, waar de meeste medewerkers werken. In regio's zoals de Achterhoek, Gooi en Vechtstreek en een aantal regio's in het zuiden van Nederland is het aandeel overheidsbanen relatief beperkt. Andere sectoren, zoals de bouw en industrie, zijn in die regio's relatief groot.



Bron: UWV

¹ Ter afbakening van de 'overheid' in dit artikel wordt de SBI-indeling gehanteerd. Hieronder valt grofweg het openbaar bestuur (zoals het Rijk inclusief diverse rijksdiensten, gemeenten, provincies, waterschappen) en overheidsdiensten als Defensie, Justitie, Politie en Brandweer. Ook diverse zelfstandige bestuursorganen als CBS, UWV, SVB, CBR en Kamer van Koophandel vallen onder openbaar bestuur en overheidsdiensten. Gelieerde sectoren als de zorg en het onderwijs zijn niet meegenomen in dit artikel.

² Cultuur, sport en recreatie en Horeca zijn tussen 2021 en 2025 harder gegroeid. Dit had er vooral mee te maken dat in 2021 het aantal banen in deze sectoren laag was vanwege de coronapandemie.

³ Kamerbrief [Ontwikkelingen uitvoering taakstelling Rijksoverheid](#)

⁴ UWV [Defensie zoekt 14.500 nieuwe militairen in 2026](#)

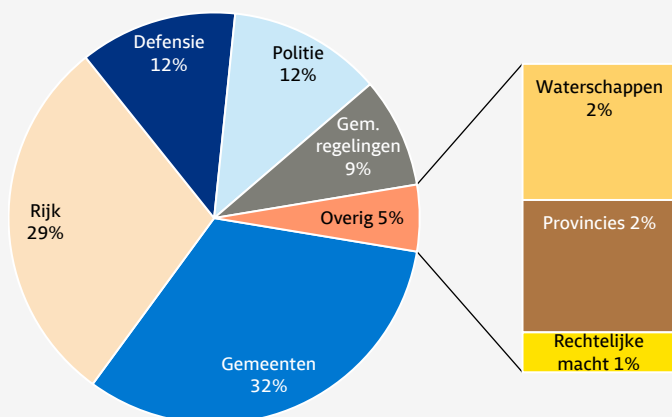
⁵ Kamerbrief [Ontwikkelingen uitvoering taakstelling Rijksoverheid](#); Zিপonomy [Overheid zet rem op externe inhuur: -25% in derde kwartaal](#)

Box 1. Waar bestaat de overheid uit?

De overheid bestaat uit verschillende segmenten:

- De **Rijksoverheid** en **gemeenten** vormen de grootste overheidssegmenten. Onder de Rijksoverheid vallen naast de ministeries ook diverse organisaties met uitvoerende taken. Voorbeelden hiervan zijn de Belastingdienst, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA).
- De 12 **provincies** en 21 **waterschappen** zijn regionaal georganiseerd en zijn relatief kleinere segmenten.
- Naast deze overheidssegmenten bestaan er ook **gemeenschappelijke regelingen**. Dit zijn samenwerkingen tussen provincies, gemeenten en waterschappen op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr). Voorbeelden van samenwerkingen zijn veiligheidsregio's (zoals brandweer) en omgevingsdiensten (taken op gebied van milieu).
- **Defensie, politie en rechtelijke macht** zijn andere segmenten.

Aandeel banen bij de overheid per segment



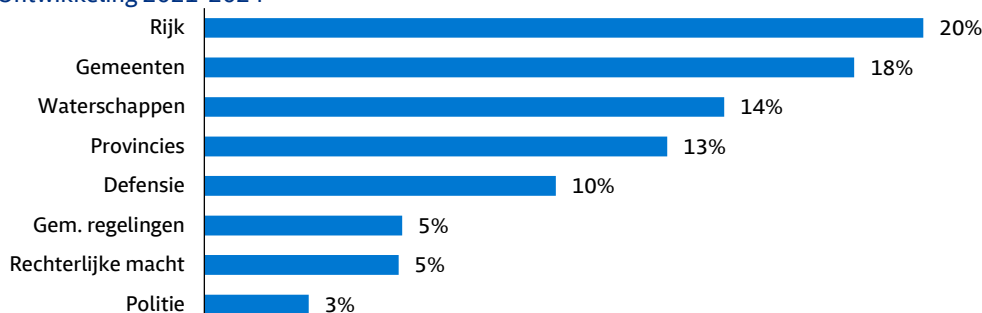
Bron: Ministerie van BZK

Grootste groei bij Rijksoverheid

Uitgesplitst naar overheidssegment is tot en met 2024 de ontwikkeling in FTE inzichtelijk.⁶ Deze ontwikkeling is niet 1 op 1 te vergelijken met de banengroei zoals gepresenteerd in figuur 1. De toename van het aantal FTE is het grootst bij de Rijksoverheid. Ook bij gemeenten heeft er (hoewel afgezwakt in 2024) een forse groei plaatsgevonden, net als bij waterschappen en provincies. Bij de politie is de groei beperkt gebleven (+3%). De politie kampt met een personeels- en begrotingstekort, waardoor substantiële groei (waarschijnlijk ook in 2025) uitblijft. Defensie daarentegen heeft in 2025 wel een forse groei doorgemaakt en zal naar verwachting de komende jaren nog blijven doorgroeien.

Figuur 2. Ontwikkeling FTE naar overheidssegment

Ontwikkeling 2021-2024



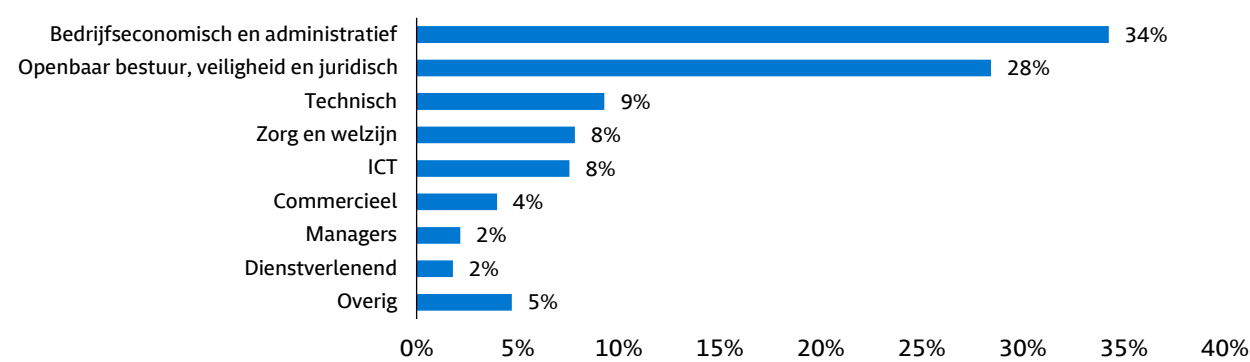
Bron: Ministerie van BZK

Veel bedrijfseconomische en administratieve beroepen

Binnen de overheid worden publieke taken uitgevoerd die uniek zijn en niet in andere sectoren uitgevoerd worden. Veel beroepen zijn echter vaak wel te vergelijken met beroepen in andere sectoren. Ongeveer een derde van het overheidspersoneel werkt in een economisch-administratief beroep. Dit zijn bijvoorbeeld beleidsmedewerkers, controllers, HR-adviseurs en klantcontactmedewerkers. Ook heeft 28% een beroep in de categorie 'openbaar bestuur, veiligheid en juridisch' (28%). Denk hierbij aan verschillende juristen, maar ook specifiekere overheidsberoepen zoals medewerkers burgerzaken, politieagenten en Buitengewoon Opsporingsambtenaren (BOA's). Het overige deel (38%) werkt in diverse andere beroepsrichtingen.

⁶ Ministerie van BZK [Omvang en samenstelling personeelsbestand](#)

Figuur 3. Verdeling werkenden beroepsklassen binnen de overheid



Bron: CBS-enquête beroepsbevolking 2024-2025, op verzoek van UWV.

Ontwikkeling werkenden naar beroep

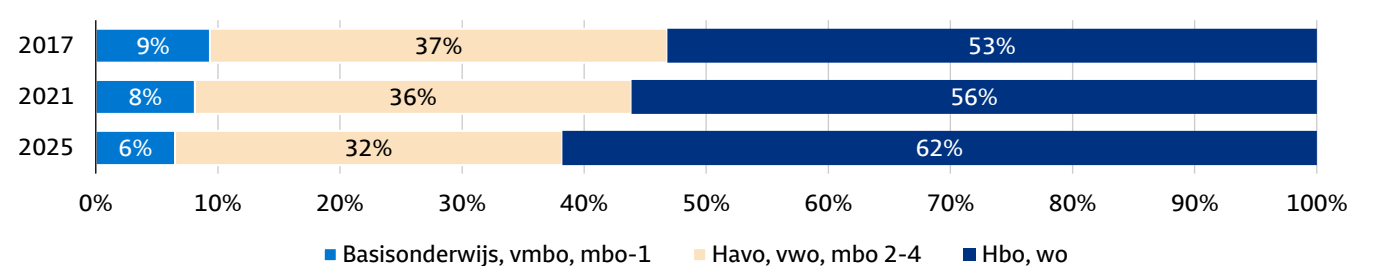
Welke beroepen zijn de afgelopen jaren gegroeid? Met de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS is het mogelijk om binnen de overheid een globaal beeld te schetsen van de ontwikkeling in werkzame personen over de tijd heen. Daarvan is steeds een gemiddelde over 2 jaar bekend. Naar schatting zijn het aantal **medewerkers belastingen** tussen 2021/2022 en 2024/2025 het sterkst toegenomen, gevolgd door **data analisten en data scientists en juristen en juridisch specialisten**. De ontwikkelingen die hierbij horen worden in het volgende hoofdstuk besproken.

Top-10 groeiberoepen overheid tussen 2021/2022 en 2024/2025*	
1.	Medewerkers belastingen
2.	Data analisten en data scientists
3.	Juristen en juridisch specialisten
4.	Directiesecretaressen en managementassistenten
5.	Schoonmakers
6.	Stedenbouwkundigen en planologen
7.	Bedrijfs- en organisatieanalisten
8.	Beleidsadviseurs
9.	HR-adviseurs en recruiters
10.	Projectleiders en adviseurs civiele techniek

Bron: CBS, opgevraagde maatwerktabellen door UWV.
De beroepen in bovenstaande tabel zijn weergegeven op basis van de ISCO-beroepenclassificatie (ISCO unitgroups). Soms is qua naamgeving iets afgeweken van de naam van de unitgroup om aan te sluiten bij de (Nederlandse) praktijk.
*Alleen omvangrijke beroepen van meer dan 5.000 werkzame personen binnen de overheid worden getoond. Defensieberoepen zijn niet opgenomen.

Wat opvalt is dat voor 9 van de 10 groeiberoepen geldt dat het gaat om werk op minimaal hbo-niveau. Het aandeel hbo- of wo-opgeleiden is de afgelopen jaren dan ook flink toegenomen bij de overheid. Waar in 2021 dat aandeel nog op 56% lag, had in 2025 naar schatting 62% van de overheidsmedewerkers een afgeronde hbo- of wo-opleiding. Deze ontwikkeling doet zich bij de overheid sterker voor dan bij andere sectoren. Er komen niet alleen banen bij, maar ook bestaande functies veranderen inhoudelijk. Oorzaken hiervan zijn bijvoorbeeld digitalisering of veranderende wet- en regelgeving, maar ook nieuw belegde taken bij functies.

Figuur 4. Aandeel werkenden bij de overheid met een afgeronde hbo- of wo-opleiding stijgt in rap tempo



Bron: CBS

Groei bij de overheid in 5 vakgebieden

Nu de grootste groeiberoepen in beeld zijn, kunnen daar een aantal trends uit gehaald worden. In deze paragraaf worden de 5 voornaamste vakgebieden besproken waar op dit moment groei plaatsvindt. Ook het aantal **militairen** bij Defensie neemt toe. Deze groep is echter bewust niet in deze analyse meegenomen. Daar is vanuit UWV namelijk in februari 2026 een aparte arbeidsmarktpublicatie over uitgebracht.⁷

1. Bezwaar en beroep

Verschillende jaarverslagen, onderzoeken en andere bronnen duiden op een toename van het werk rondom bezwaar- en beroepsprocedures.⁸ Burgers en bedrijven kunnen bezwaar maken of in beroep gaan tegen beslissingen van een overheidsinstantie. Er is daarbij veel **juridische kennis** nodig, voor diverse thema's. Een viertal voorbeelden zijn hieronder uitgewerkt.

- Gemeenten hebben vaker te maken met tijdrovende bezwaarprocedures tegen **bouwvergunningen**, waardoor bouwprojecten vertraging oplopen. De complexiteit van plannen, nieuwe wetgeving, afgenomen vertrouwen in de overheid en toegenomen beschikbaarheid van juridische kennis bij burgers zijn hier mede de oorzaak van.
- Burgers maken vaker bezwaar tegen de **WOZ-waarde** doordat deze over het algemeen is verhoogd en op basis daarvan **gemeentelijke belasting** (OZB) wordt betaald. Door het grote aantal binnengekomen bezwaarschriften tegen WOZ-beschikkingen van woningen neemt de werklast voor gemeenten toe. Gemeentebesturen behandelen in gemeentelijke teams bezwaar- en beroepsprocedures voor belastingen.
- De Belastingdienst constateert een toename aan bezwaar- en beroepsprocedures waardoor de uitvoering vastloopt. Er zijn extra medewerkers ingezet, omdat bijvoorbeeld **belastingheffing over vermogen (box-3)** en belasting over personenauto's tot meer bezwaar leidt.
- De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) beoordeelt **verblijfsvergunningaanvragen** en naturalisatieverzoeken. Dit proces staat onder druk doordat er jarenlang meer asielaanvragen waren dan dat er in behandeling kon worden genomen. Mensen kunnen een procedure starten als zij het niet met een beslissing eens zijn. Zo zijn er procesvertegenwoordigers nodig die aanwezig zijn op zittingen als iemand een beslissing aanvecht. De procedure is bovendien complexer geworden door veranderende wet- en regelgeving. Om tijdiger te beslissen wil de IND naast slimmer en efficiënter werken ook (beperkt) extra personeel aannemen.

2. Ruimtelijke ordening en bouw

Door de grote bouwopgave (nieuwbouw, infrastructuur), het stikstofdossier en de energietransitie (denk aan de bouw en aanleg van windturbines en zonneparken) hebben gemeenten, provincies en waterschappen er veel werk bij gekregen.⁹ Voor de ontwikkeling van beleid, bestemmingsplanprocedures en het verlenen van vergunningen en naleving van de wetgeving zijn in het ruimtelijk domein diverse ambtenaren nodig. Daarnaast speelt invoering van de omgevingswet vermoedelijk een belangrijke rol. Ook als gevolg van klimaatverandering liggen er grote en complexe opgaven voor waterschappen op het gebied van waterbeheer. Zo vragen de opgaven op het gebied van dijkversterking om uitbreiding in capaciteit en expertise van personeel.

3. Beleidsadvies

De beroepsgroep beleidsadviseurs vormt met afstand de grootste groep werkenden bij de overheid. Naar schatting is ongeveer 10% van de ambtenaren een beleidsadviseur.¹⁰ Hier vallen diverse adviseurs onder met ieder een eigen specialisme, zoals het sociaal domein, bestuurlijk-juridische zaken, ruimtelijke ordening en economie. Zij zijn in alle overheidssegmenten werkzaam. De afgelopen jaren is hun aantal sterk toegenomen: tussen 2021-2022 en 2024-2025 kwamen er naar schatting zo'n 30% beleidsadviseurs bij. De behoefte aan beleidsadviseurs is verbonden met toenemende beleidsvraagstukken (vanuit de politiek) en complexiteit in wet- en regelgeving. Decentrale overheden zoals gemeenten, provincies en waterschappen hebben te maken met een meer taken waar ook beleid op gemaakt moet worden.¹¹

4. ICT en informatiebeveiliging

Waar de vraag naar ICT'ers over alle sectoren heen aan het afnemen is, neemt het aantal ICT-vacatures in 2025 bij de overheid juist iets toe.¹² Niet alleen neemt het aantal ICT'ers in eigen dienst toe, ook blijft er behoefte aan externe inhuur voor tijdelijke projecten.¹³ In het UWV Werkgeversonderzoek van 2021 werd door veel overheidswerkgevers al voorspeld dat er door technologische ontwikkelingen banen bij zouden gaan komen.¹⁴ ICT'ers zijn ook cruciaal om de digitale infrastructuur te beschermen en gegevens van burgers (privacy) te waarborgen. De overheid heeft soms te maken met verouderde systemen die gemoderniseerd moeten worden en om tot een betere (digitale) dienstverlening te komen. Daarnaast is cyberveiligheid bij de overheid een belangrijk thema waardoor er specialisten op dat terrein nodig zijn. Specifiek heeft Defensie al veel verschillende ICT'ers nodig als onderdeel van de opschaling.

⁷ UWV [Defensie zoekt 14.500 nieuwe militairen in 2026](#)

⁸ BNR [Gemeenten verwachten meer bezwaren door WOZ-stijging, terwijl belasting niet even snel meestijgt](#); Vereniging Eigen Huis [Zorgen om goede afhandeling grote hoeveelheid WOZ-bezwaren](#); SWECO [Impact bezwaar- en beroepsprocedures op vertraging woningbouw](#); NOS [Gemeenten kregen kwart van hun nieuwbouwplannen niet van de grond](#); IND [Stand van de uitvoering 2025](#); IND [IND-jaarcijfers 2024: meer dwangsommen door meer juridische procedures](#); IND [IND-jaarcijfers 2025: minder aanvragen, lange wachttijden, hoge dwangsommen](#); Belastingdienst [Jaarrapportage 2024](#); Belastingdienst [Stand van de uitvoering](#)

⁹ Diverse UWV klimaatpublicaties [Beroepen voor een toekomstbestendige landbouw](#); [Diverse specialisten nodig voor verduurzamen mobiliteit](#); [Veel vakmensen nodig voor duurzamer energiesysteem](#); UWV [Groei aantal banen in de bouw neemt af, vraag naar personeel blijft groot](#)

¹⁰ EBB-enquête. CBS maatwerktabellen op verzoek van UWV

¹¹ A&O fonds gemeenten [Personeelsmonitor Gemeenten](#)

¹² UWV [Arbeidskrapte ICT'ers neemt af, maar is nog altijd groot](#)

¹³ [Overheid zet rem op externe inhuur in derde kwartaal](#)

¹⁴ UWV [Invloed technologische ontwikkelingen op functies](#)

5. HR en recruitment

Met de toenemende overheidsomvang neemt ook het aantal werkenden op het gebied van HR toe. Tegelijkertijd lijken ook verschillende HR-thema's aan belang gewonnen te hebben. Overheden hebben te maken met vraagstukken rondom duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling van personeel en hogere eisen aan diversiteit en inclusie.¹⁵ Op dergelijke thema's moet beleid gemaakt worden. Bovendien blijkt uit UWV-onderzoek dat overheden vanwege de krapte relatief vaak extra inspanningen verrichten op het werven en behouden van personeel.¹⁶ Er zijn tekorten in gespecialiseerde functies zoals juristen en bouwkundigen. Om voldoende talent te werven zijn er recruiters nodig. Door de bovengemiddelde uitstroom vanwege pensionering moet veel personeel ook vervangen worden. Overheden zijn actief in het aanbieden van traineeships en andere wervings- of ontwikkelprogramma's. Zo is bij gemeenten het aantal vacatures voor trainees en stagiairs fors toegenomen in 2025.¹⁷

Aantal werkenden in administratieve beroepen neemt niet meer af

Bij de overheid werken relatief veel mensen in administratieve beroepen. Naar schatting gaat dan over ongeveer 60.000 werkenden.¹⁸ Dat zijn voornamelijk administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers (financieel-administratief personeel), secretaresses en receptionisten. De automatisering en digitalisering van gegevens heeft voor medewerkers veel impact op hun werk gehad. Veel repeterende en routinematige taken zijn er niet meer. Zo is tussen 2015 en 2020 het aantal werkzame **administratief medewerkers** bij de overheid met naar schatting 20% afgenomen. Sindsdien bleef het aantal administratieve krachten ongeveer gelijk. Naast 'algemeen' administratief medewerkers gaat het om bijvoorbeeld archiefmedewerkers, postsorteerders en ondersteunend secretariael medewerkers.

Er wordt veel verwacht van functies als managementassistent, projectondersteuner en (directie)secretaresse.¹⁹ Er zijn weliswaar minder administratieve handelingen nodig, maar tegelijkertijd verschuift het werk juist naar HR-, organiserende en adviserende taken. Doordat het vakgebied complexer is geworden, worden steeds vaker ondersteuners op hbo-niveau gevraagd. Dat is terug te zien in de groei van het aantal **directiesecretaresses en managementassistenten**. Ondersteuners denken met leidinggevend mee als sparringpartner en worden geacht een zelfstandige en proactieve houding te hebben.

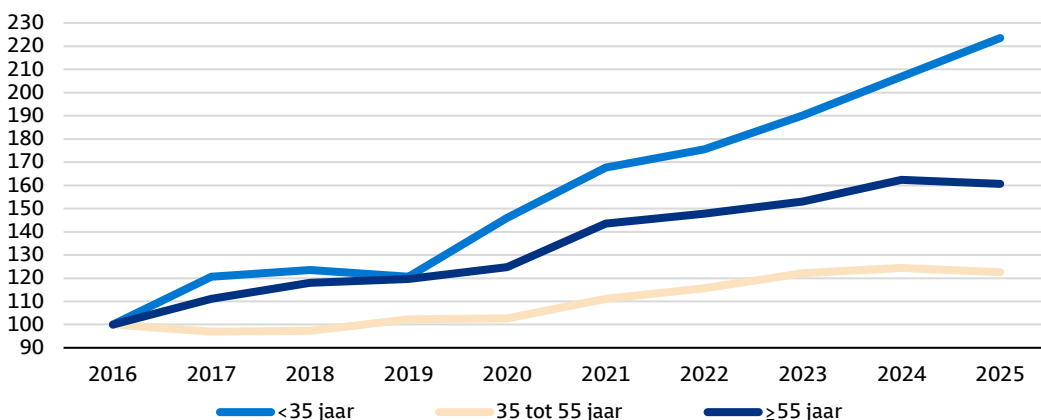
Het aantal **receptionisten** lijkt de afgelopen jaren wel **afgenomen** te zijn door de komst van computersystemen met slimme software, waardoor het aantal administratieve taken afnam. Zo kunnen bezoekers automatisch geregistreerd worden en zijn er steeds vaker digitale informatiezuilen. Ook heeft de daling van het aantal kantoorgebouwen mogelijk invloed gehad op het aantal werkende receptionisten. Een goede ontvangst blijft wel belangrijk: met het toenemende belang van gastvrijheid is een combinatiefunctie in de vorm van een gastheer/gastvrouw of security host steeds gebruikelijker.

Vergrijzing én verjonging

Tussen 2016 en 2025 is het aantal werkenden boven de 55 jaar naar schatting met 50% toegenomen. Dit hangt samen de verhoging van de pensioenleeftijd in Nederland en de algehele groei van de sector. Tegelijkertijd is de overheid de afgelopen jaren enorm succesvol geweest in het aantrekken van jongeren. In dezelfde periode is het aantal 35-minners namelijk meer dan verdubbeld (+220%). Vóór 2016 was het aantal jongeren bij de overheid laag doordat er door beperkte financiële mogelijkheden weinig vacatures openstonden. In de jaren erna is de vraag naar personeel toegenomen door uitbreidingsvraag, maar ook doordat veel gepensioneerden vervangen moesten worden. De overheid is mogelijk ook populair bij een deel van de jongeren doordat zij een maatschappelijke bijdrage willen leveren. Uit onderzoek blijkt dat namelijk meer dan 60% van de starters een reden is om voor de overheid te gaan werken.²⁰

Figuur 5. Schatting ontwikkeling werkenden bij de overheid naar leeftijd*

Index: 2016 = 100



Bron: CBS

*De cijfers zijn op basis van enquêtegegevens (EBB) en gaan over werkenden. De ontwikkeling is niet 1 op 1 te vergelijken met de banenontwikkeling.

¹⁵ Randstad [HR-trends 2025](#)

¹⁶ UWV [Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven](#)

¹⁷ A&O fonds gemeenten [Vacaturemonitor](#)

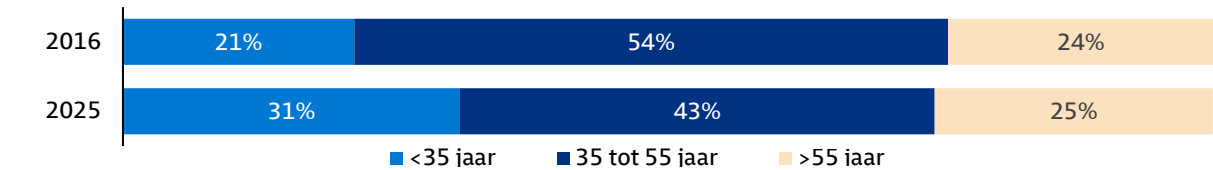
¹⁸ CBS maatwerktabel, op verzoek van UWV

¹⁹ UWV [Administratieve beroepen hard geraakt door automatisering](#); UWV [Mismatch op de arbeidsmarkt bij 5 administratieve beroepen](#)

²⁰ Ministerie van BZK [Kernrapport Werkonderzoek 2024](#)

Door de grote aanwas van jongeren daalt de gemiddelde leeftijd binnen de sector. De sterke groei bij zowel 55-plussers als 35-minners heeft ertoe geleid dat de tussencategorie (35-55 jaar) naar verhouding kleiner is geworden (van 54 naar 43 procentpunt). De afname van de gemiddelde leeftijd doet zich voor in de meeste overheidssegmenten.²¹ Alleen bij Defensie en bij de rechtelijke macht daalt de gemiddelde leeftijd niet.

Figuur 6. Aandeel werkenden bij de overheid naar leeftijd



Bron: CBS

Bovengemiddeld hoge pensionering: verlies van ervaring en kennis een probleem

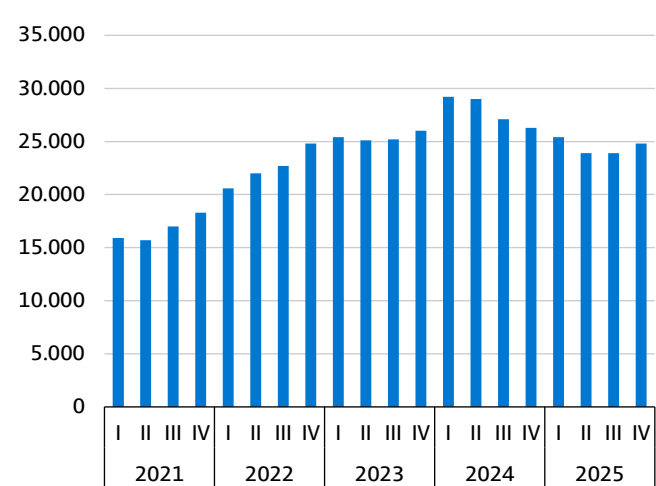
Bij de overheid was het aandeel werknemers dat in 2024 met pensioen ging bijna twee keer zo hoog dan gemiddeld.²² Het betrof ongeveer **13.000 overheidsmedewerkers** die met pensioen gingen. In absolute aantallen zijn er alleen meer gepensioneerd in de gezondheids- en welzijnssector, een sector met een veel groter aantal werknemers.

Uit het werkgeversonderzoek van UWV komt naar voren dat 67% van de ondervraagde overheidsvestigingen waar de komende 5 jaar werknemers uitstromen door pensionering denkt dat deze uitstroom (in redelijke of hoge mate) een probleem wordt voor de organisatie.²³ Dat aandeel ligt hoger dan bij andere sectoren. Overheden geven vooral aan dat dit te maken heeft met het verlies van **kennis en ervaring**. De sector wordt namelijk gekenmerkt door veel specialistische werkzaamheden die niet altijd te vergelijken zijn met andere organisaties. Dat kan bijvoorbeeld gaan om ICT'ers, bouwkundig experts of juristen waar op dit moment bij diverse overheden veel vraag naar is (zie onderstaand hoofdstuk).

Vacatureontwikkeling

In figuur 7 is de ontwikkeling van het aantal vacatures bij overheidsorganisaties weergegeven. Waar in het eerste kwartaal van 2021 er minder dan 16.000 vacatures openstonden, was dat aantal in het eerste kwartaal van 2024 opgelopen tot ruim 29.000. In 2024 en in de eerste helft van 2025 daalde het aantal vacatures iets, onder meer door onzekerheden over bezuinigingen. Zo sorteerden gemeenten voor op minder financiële middelen vanuit het Rijk.²⁴ In de tweede helft van 2025 nam het aantal vacatures weer licht toe.

Figuur 7. Aantal openstaande vacatures overheid
Ontwikkeling 2021-2025



Bron: CBS

Top-5 beroepen met de meeste vacatures	Openstaande vacatures 2025 q4
1 Juristen en juridisch specialisten	1.000
2 Directiesecretaressen en managementassistenten	700
3 Organisatieadviseurs, business consultants en kwaliteitsmanagers	700
4 Beleidsadviseurs bestuurlijk-juridisch, economisch	700
5 Beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en planologie	550

Bron: UWV

Naast dat er de laatste jaren veel vraag naar nieuwe medewerkers is door extra taken die op overheden zijn afgekomen, wordt de vraag opgestuwd door de uitstroom van personeel. Binnen de sector moet veel **personeel** worden **vervangen**, omdat veel medewerkers met pensioen gaan.

²¹ Ministerie van BZK [Omvang en samenstelling personeelsbestand](#)
²² CBS [Pensioenleeftijd 2001-2024](#)
²³ UWV [Overheid verwacht vaakst problemen door pensioen werknemers](#)
²⁴ A&O fonds Gemeenten [Vacaturemonitor](#)

Veel vraag naar juristen en juridisch specialisten

De meeste vacatures overheidsvacatures zijn er voor juristen en juridisch specialisten. In het vierde kwartaal van 2025 ging dat om naar schatting 1.000 vacatures. Ook worden veel beleidsadviseurs in het juridisch domein gevraagd. Juristen werken in alle overheidssegmenten. Naast veel personeelsinzet op het gebied van bezwaar en beroep vragen ook nieuwe of veranderende wetten op het gebied van bijvoorbeeld de opvang van vluchtelingen, klimaat en sociale zekerheid om juridische expertise. Zij passen bijvoorbeeld wetten aan, beoordelen beleid of zorgen voor de implementatie. De toegenomen complexiteit aan wet- en regelgeving leidt tot veel vraag naar juridische kennis.

Zo zijn er ook veel **privacy-officers** nodig door hogere eisen die gesteld worden aan de naleving van privacywetgeving. Zeker met de komst van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) lijkt dat terrein belangrijker te zijn. Ook zijn er strengere regels gekomen rondom AI-gebruik. Privacy-officers zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van privacybeleid en fungeren als aanspreekpunt voor privacyvraagstukken. Specifiek hebben overheden ook functionarissen gegevensbescherming nodig die erop toezien dat de organisatie voldoet aan privacywetgeving. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies.

WW-ontwikkeling

Aantal WW-personen vanuit de overheid in drie jaar bijna verdubbeld

Tussen 2016 en 2023 daalde het aantal mensen dat vanuit de overheid een WW-uitkering ontvangt. Maar sinds 2023 neemt aantal neemt WW'ers weer fors toe. In 3 jaar tijd is het aantal WW-uitkeringen bijna verdubbeld. In 2025 nam het aantal WW'ers het sterkst toe, namelijk met ruim 28%. Deze toename vanuit de overheid was groter dan in andere sectoren.²⁵

Ondanks de toename is het aantal WW'ers vanuit de overheid verhoudingsgewijs alsnog niet heel groot. De sector is de laatste jaren flink gegroeid, en daarmee zou er bij gelijke omstandigheden meer instroom in de WW verwacht worden. Desondanks blijft de abrupte toename vanaf 2024 opvallend. Hoe zit dat? Eerst een overzicht van de kenmerken van de WW'ers:

- De overheid is in de WW-gegevens onder te verdelen in 3 deelsegmenten. De groei van het aantal WW-personen zit in zowel de **decentrale overheden** (provincies, gemeenten en waterschappen) als de **Rijksoverheid** samen met de politie en de Rechtelijke macht. Vanuit Defensie is er geen sprake van een toename.
- Naar schatting heeft ruim een kwart van de WW'ers afkomstig vanuit de overheid **géén mbo, hbo- of wo-opleiding** afgerond, terwijl die groep maar zeer beperkt in dienst is van de overheid.
- In iedere leeftijdscategorie is het aantal WW'ers toegenomen. De toename was het sterkst onder **35-minners** (+130%). Het aandeel 35-minners dat een WW-uitkering ontvangt is tussen 2023 en 2026 gegroeid van 23% naar 28%. De toename hangt waarschijnlijk samen met het toegenomen aandeel 35-minners bij de overheid, maar dit kan de stijging niet volledig verklaren.
- Mensen die vanuit een overheidsorganisatie een WW-uitkering hebben, zoeken relatief vaak werk als **(financieel) administratief medewerker** (beroep van inschrijving).

Figuur 8. Aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de overheid



Bron: UWV

Top-5 Beroepen van inschrijving in de WW Februari 2026	Aantal WW'ers*
1 Administratief medewerker secretariaat	100
2 Financieel administratief medewerker	100
3 Organisatieadviseur	50
4 Juridisch medewerker	50
5 Beleidsmedewerker sociale zaken en welzijn	50

*Betreft een schatting, afgerond op 50-tallen
Bron: UWV

De toename van het aantal WW'ers en bijbehorende kenmerken kan duiden op een **mismatch in vraag en aanbod**. In de eerste plaats zouden technologische ontwikkelingen, toegenomen complexiteit (in wet- en regelgeving) en nieuw belegde taken een oorzaak kunnen zijn voor de toename van deze groep WW'ers. Hierdoor worden er andere vaardigheden verwacht dan voorheen.

²⁵ UWV [Ook in februari meer dan 200.000 WW-uitkeringen](#)

Ook blijkt uit het UWV-werkgeversonderzoek dat overheden vaker dan andere organisaties **banen door AI-ontwikkelingen zien verdwijnen, ontstaan en veranderen**.²⁶

Daarnaast heeft de overheid sinds 2024 te maken gekregen met **taakstellingen** vanuit de politiek en daarmee gepaarde (financiële) onzekerheden. Daardoor worden **tijdelijke contracten** mogelijk minder snel verlengd. Dat zou verklaren dat het aandeel 35-minners in de WW sterker toegenomen is dan wat je op basis van de groei van deze groep bij de overheid zou verwachten. Jongeren hebben relatief vaak een tijdelijk contract.

Tot slot: 3 oplossingsrichtingen die nú relevant zijn

De overheid heeft te maken met een relatief grote uitstroom door pensionering en tegelijkertijd een grote instroom van jongeren. Er zijn zorgen over kennisverlies door de uitstroom van personeel. Ook is het belangrijk dat de ingestroomde jongeren voor de organisatie behouden blijven. Daarnaast is het werkveld continu in beweging door veranderende wet- en regelgeving, toenemende of complexere taken en niet in de laatste plaats de verwachte (bovengemiddelde) impact van AI op het werk. Er werken bij de overheid relatief veel mensen in beroepen die geraakt kunnen gaan worden door AI. Denk bijvoorbeeld aan mensen met administratief werk, klantcontactmedewerkers maar ook aan ICT'ers, juridische functies of financiële beroepen.²⁷ Tegelijkertijd stuurt de politiek op het terugdringen van het aantal ambtenaren en duidt de ontwikkeling in het aantal WW-uitkeringen op een mismatch tussen vraag en aanbod. Om te kunnen blijven beschikken over gekwalificeerd personeel en een goede dienstverlening zijn er gezien deze ontwikkelingen 3 oplossingsrichtingen waar overheidspersoneel op ingezet kan worden.

1. Werkproces kritisch bekijken

Zeker als het moeilijk is om nieuw personeel te werven, is het zinvol om nog eens kritisch te kijken naar de inrichting van het werk. Welke taken moeten er echt gedaan worden? Wat heeft minder prioriteit en gaan we niet meer doen? Door te focussen op kerntaken is er minder capaciteit nodig. Daarnaast kunnen processen slimmer of geautomatiseerd plaatvinden. Ook als de kwaliteit van het werk daarmee iets achteruitgaat is het mogelijk alsnog de overweging waard. Hierdoor kan het werk gebeuren zonder dat er nieuw personeel geworven hoeft te worden. Organisaties kunnen ook het serviceniveau van hun diensten omlaag brengen door bijvoorbeeld alleen te focussen op de belangrijkste wettelijke kerntaken. Voor overheden is dat echter vaak niet wenselijk doordat burgers daar de gevolgen ondervinden door bijvoorbeeld een versobering van voorzieningen.

2. Carrièreperspectief en ontwikkelmogelijkheden bieden

Voldoende carrièreperspectief bieden is een manier om medewerkers binnenboord te houden. Het is daarbij belangrijk dat er ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden zijn. Zeker voor jonge ambtenaren is voldoende carrièreperspectief erg belangrijk en een manier om medewerkers te behouden voor de organisatie. Medewerkers onder de 35 jaar stromen relatief vaak uit vanwege ontevredenheid over loopbaanmogelijkheden.²⁸ Het is daarnaast van belang dat medewerkers zich bewust zijn van hun eigen loopbaanontwikkeling en leren daar zelf regie in te nemen.

Leren en ontwikkelen kan plaatsvinden door middel van het volgen van opleidingen, maar daarnaast juist ook door ondersteuning van collega's of door iemand nieuwe taken aan te bieden (leren door te doen). Dat laatste kan bijvoorbeeld ook door als werkgever open te staan voor combinatiebanen. Een combinatiebaan houdt in dat één persoon twee dienstverbanden heeft of een rol als zelfstandige combineert met loondienst. Combinatiebanen kan leiden tot behoud van medewerkers door hen de kans te bieden andere werkzaamheden te verrichten. Ook hier is als bijkomend voordeel dat waardevolle kennis en ervaring gedeeld kan worden en nieuwe vaardigheden worden opgedaan.

3. Kennisdeling 35-minners en 55-plussers

Het samen optrekken van collega's met en zonder ervaring is een beproefde methode die meerdere voordelen met zich meebrengt. Het is een kans voor jongeren om het vak te leren en het biedt ervaren medewerkers de mogelijkheid zich in een coachende en adviserende rol verder te ontwikkelen. Ervaren collega's kunnen zich bovendien ontwikkelen als begeleider of 'leermeester'. Zeker bij de overheid, waar werkzaamheden geregeld specifiek van aard zijn, kunnen medewerkers veel leren van de kennis van ervaren collega's. Daarbij kan het ook een oplossing zijn om medewerkers aan te bieden ook ná pensioengerechtigde leeftijd (deels) te blijven werken. Belangrijk is het gesprek dat hierover gevoerd kan worden. Op wat voor manier zou iemand nog met plezier aan het werk willen blijven? Welke rol of taken passen daarbij? Dat kan bijvoorbeeld door een aantal taken naar wens te behouden. Bovendien blijft er veel kennis behouden en kan die worden doorgegeven aan jongere generaties.

²⁶ UWV [Gebruik van AI neemt sterk toe](#)

²⁷ UWV [AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt](#)

²⁸ Ministerie van BZK [Kernrapport Werkonderzoek 2024](#)

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Stef.molleman@uwv.nl

Auteurs

Stef Molleman

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026