

Regio in Beeld

Friesland, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Friesland	6
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling	7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap	9
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan	13
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij	13
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod	13
3.3. Motieven voor migratie	14
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	16
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	17
4. Inzicht in het aanbod in Friesland	20
4.1. Steeds meer werkenden in Friesland	20
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel	21
4.3. Verschillende groepen in GWU	21
4.4. Meer dan helft werkzoekenden zoekt naar minder kansrijk beroep	23
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	25
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	25
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en bouw	26
6. Uitdagingen voor Friesland	30
6.1. Onbenut arbeidspotentieel benutten	30
6.2. Samenwerken aan de regionale uitdagingen op de Friese arbeidsmarkt	31
Literatuur	33
Begrippen	35
Colofon	36

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt de nieuwste editie van Regio in Beeld 2024-2025 voor de regio Fryslân. Dit rapport biedt een gedetailleerd en feitelijk overzicht van de stand van zaken op de Friese arbeidsmarkt. We staan voor grote uitdagingen: de vergrijzing van de beroepsbevolking, een mismatch tussen vraag en aanbod in verschillende sectoren en een groeiend tekort aan vakmensen in de techniek, zorg en onderwijs. Dit maakt het belangrijk om iedereen die (meer) wil en kan werken in beeld te hebben en hen zo goed mogelijk naar de arbeidsmarkt te begeleiden.

Om deze uitdagingen succesvol aan te pakken, is samenwerking cruciaal. In Fryslân werken we nauw samen met gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen, sociale partners en andere arbeidsmarktpartijen. Alleen door deze intensieve samenwerking kunnen we de nodige stappen zetten om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en te zorgen voor een inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Het activeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het stimuleren van duurzame inzetbaarheid zijn hierin belangrijke speerpunten. Met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur ligt er een grote uitdaging voor ons, die mooie kansen biedt. Door het hele land ontstaan Werkcentra. Een toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan. De goede en constructieve samenwerking in de regio gaat ook in Fryslân leiden tot een Werkcentrum. Het ontwikkelproces is in volle gang.

Goede beleidskeuzes kunnen alleen gemaakt worden op basis van betrouwbare informatie. Regio in Beeld draagt hieraan bij. Dit rapport biedt inzichten in de huidige stand van de arbeidsmarkt en de trends en ontwikkelingen die voor ons liggen. De feiten en cijfers geven richting aan beleid en stellen ons in staat om samen de juiste prioriteiten te stellen.

Ik hoop dat u met veel interesse Regio in Beeld 2024-2025 Fryslân leest en dat de informatie ons allen inspireert om de samenwerking voort te zetten en verder te werken aan een veerkrachtige arbeidsmarkt. Want: alleen ga je snel, samen kom je verder!

Henk Heijink
Rayonmanager Werkbedrijf Fryslân

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Friesland het afgelopen jaar iets afnam, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De personeelstekorten belemmeren werkgevers en zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen. Het is daarom belangrijk om anders om te gaan met de krapte en bijvoorbeeld in te zetten op verhoging van de productiviteit en behoud van personeel.

Lichte banengroei in 2024 en 2025

De economie haperde in 2023. Toch groeide de werkgelegenheid in 2023. Voor 2024 en 2025 verwacht UWV dat het aantal banen groeit met in totaal 3.000. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur en industrie krimpt.

De spanning op de arbeidsmarkt schommelt, maar blijft krap. Het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren sterk gestegen. Er waren niet genoeg mensen om deze vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in Friesland 10.100 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

Veel vacatures ontstaan door vervanging, bijvoorbeeld als mensen van baan wisselen. Ook ontstaan vacatures als mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten. Dat zal de komende jaren vaker voorkomen. De groep 50-65-jarigen die de komende jaren de arbeidsmarkt gaat verlaten is groter dan jongere leeftijdsgroepen.

De bevolking in Nederland groeit hoofdzakelijk door immigratie. Migrant komen om verschillende redenen naar Nederland. Bijvoorbeeld voor werk, vanwege het gezin, voor een opleiding, tijdelijke bescherming door de oorlog in Oekraïne of asiël. Migrant kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen. De arbeidsparticipatie verschilt tussen de groepen migranten. Migrant kunnen ook zorgen voor éxtra krapte op de arbeidsmarkt.

Blijvende vraag naar personeel in zorg, onderwijs, techniek en ICT

De komende jaren houden de personeelstekorten naar verwachting aan. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals in de zorg, onderwijs, ICT en techniek blijft de krapte een probleem. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet economisch goed gaat met Nederland. Technici en ICT'ers zijn nodig voor de verduurzaming in diverse sectoren. Bijvoorbeeld voor de aanleg van laadpalen, uitbreiding van de elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie.

Veel mensen werken al

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Friesland op tot een recordhoogte van 72,3%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 65,5%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Friesland 40.430 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

Er zijn andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is hier op verschillende manieren naar te kijken en na te denken over hoe werkzoekenden een passende plek kunnen krijgen. Of over hoe het werk gedaan kan worden zonder extra personeel. Een belangrijke oplossing hiervoor kan liggen in productiviteitsgroei: meer doen met dezelfde hoeveelheid mensen. Door technologie, efficiënter inrichten van het werkproces of scholing kunnen werkgevers de arbeidsproductiviteit vergroten.

Een andere oplossing ligt in het behouden van personeel en dat begint al bij de aanstelling met een goed doordacht onboardingstraject. Door leren en ontwikkelen te stimuleren en carrièreperspectief te bieden blijft het werk leuk en uitdagend. Het delen van kennis en praktijkvoorbeelden kan daarbij mensen inspireren.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten. In Friesland wordt regionaal samengewerkt binnen het Regionaal Werkbedrijf Fryslân Werkt aan de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Een van de uitdagingen is het onbenut arbeidspotentieel zo goed mogelijk in beeld te krijgen. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zorgt voor de realisatie van Werkcentra door het hele land, een toegangspoort voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan.

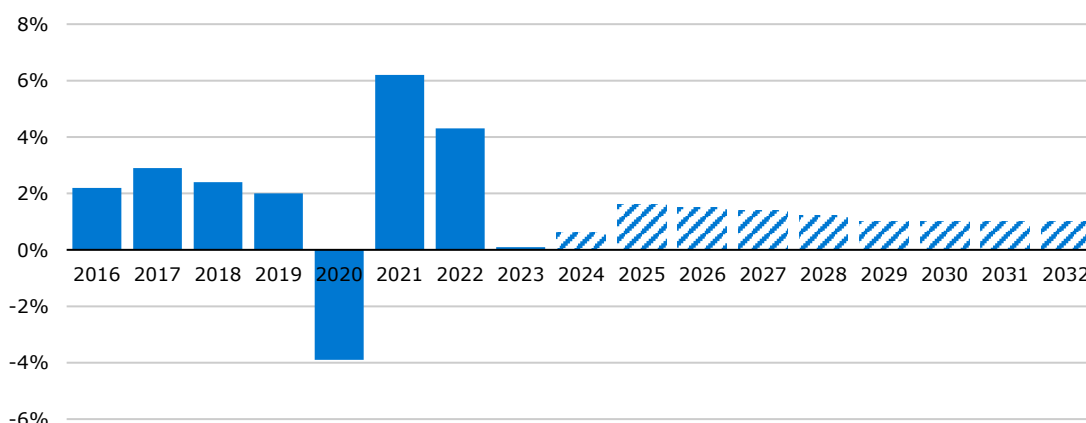
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

De Nederlandse economie lijkt in 2024 terug te keren naar een gematigd groeipad, na enkele jaren met flinke turbulentie. De relatieve rust in de economie betekent echter niet dat ook de arbeidsmarkt in rustiger vaarwater terechtkomt. Hoewel de oververhitte arbeidsmarkt in Friesland het afgelopen jaar iets afkoelde, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden lang niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De restricties op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving.

Economie groeit minder hard

De Nederlandse economie koelde het afgelopen jaar behoorlijk af. Afbeelding 1.1 laat zien dat in 2023 een einde kwam aan twee jaren met uitbundig economisch herstel na de coronacrisis die in 2020 uitbrak. De economie kende in 2023 zelfs enkele kwartalen met krimp. De oorlog in Oekraïne ging gepaard met een energiecrisis, een stijging van de voedselprijzen en internationale onrust. Dit zorgde voor inflatie, koopkrachtverlies en een afname van de wereldhandel. Als reactie daarop verhoogden de centrale banken de rente. Ook stegen de lonen. Met de lichte economische groei in het vierde kwartaal van 2023 liet de Nederlandse economie de recessie achter zich. De opleving eind 2023 is vooral te danken aan een hogere consumptie door huishoudens en aan de overheid die expansief beleid blijft voeren. De investeringen in vaste activa namen verder af. Uiteindelijk groeide de Nederlandse economie in 2023 met een bescheiden 0,1%. Ook in 2024 blijft de economie nog kwakkelan. Op een slechte start, met een krimp van 0,3% in het eerste kwartaal, volgde echter een verrassend herstel met een groei van 1,0% in het tweede kwartaal.

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



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie leidde ertoe dat in 2023 in alle regio's de economische groei lager was dan het jaar ervoor. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien, tussen de 0% en de 1%. In vier provincies was er zelfs sprake van krimp: Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland. De economie van provincie Fryslân groeit in 2023 met 0,5%. COROP-regio's Noord-Friesland en Zuidwest-Friesland tonen dat jaar beide een economische groei van 0,9%, terwijl in de regio Zuidoost-Friesland sprake is van een lichte krimp in 2023 (-0,3%). Alle regio's laten in 2022 nog wel een substantiële groei zien van tussen de 3,1% en 4,6%.

In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van het soort industrie binnen een regio. De industrie heeft een groot aandeel in de werkgelegenheid van Friesland. Met name de agrofood-sector waaronder de zuivelindustrie, de maakindustrie en high-tech-industrie, watertechnologie en de maritieme industrie zijn sterk vertegenwoordigd in Friesland. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor voor de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

De arbeidsmarkt reageert tot nu toe slechts beperkt op de economische neergang. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder.

In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen. In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslagaanvragen ingediend. In Friesland bleef het aantal WW-uitkeringen vrijwel gelijk: na een toename eind 2023 en begin 2024, daalde het aantal WW-uitkeringen vanaf maart 2024. Eind juni 2024 werden er in Friesland bijna 6.050 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 40 uitkeringen minder dan eind december 2023 (-0,6%). Het Centraal Planbureau (CPB) gaat landelijk uit van een geleidelijke toename van de werkloosheid de komende jaren tot 3,8% eind 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

In 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds de coronaperiode iets lager dan het voorafgaande jaar. In het eerste kwartaal van 2024 nam de spanning op de arbeidsmarkt verder af. Toch waren de personeelstekorten halverwege 2024 nog altijd groot. De krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren was niet alleen het gevolg van de hoogconjunctuur. De vraag naar personeel werd ook aangejaagd door het expansieve beleid van de overheid, die bleef investeren in energietransitie, woningbouw, zorg en onderwijskwaliteit. Tegenover de sterk gestegen vraag naar personeel stond een arbeidsaanbod dat dit groeitempo niet kon bijbenen, ondanks een forse stijging van de arbeidsparticipatie. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Nederland op tot een recordhoogte van 73,1% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden ruim 6 procentpunt lager, namelijk 66,7%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich breed voor in Nederland. In Friesland is de arbeidsparticipatie iets lager dan het landelijk gemiddelde. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een regionale recordhoogte van 72,3%. Ruim 72 op de 100 inwoners van Friesland van 15 tot 75 jaar hadden op dat moment betaald werk.

Naar een gematigd groeipad

Afbeelding 1.1 toont niet alleen de ontwikkeling van de economie in de afgelopen jaren, maar ook de ramingen voor de jaren 2024 - 2032. Hogere lonen en een aantrekkende wereldhandel zorgen er volgens het CPB voor dat 2024 en 2025 - met respectievelijk 0,6% en 1,5% economische groei - een gematigd groeitempo wordt bereikt. Dit betekent een duidelijk lagere economische groei dan in de jaren 2021 en 2022. Daarbij is het volgens het CPB goed te bedenken dat niet alles kan en zeker niet alles tegelijk: *"Er zijn duidelijke restricties op de arbeidsmarkt, in de overheidsfinanciën en op het gebied van ruimte en milieu. Ten aanzien van de diverse uitdagingen op de middellange termijn (zoals onderwijskwaliteit, woningbouw, energietransitie, toenemende zorgvraag) zijn scherpe keuzes daarom noodzakelijk."* De economie lijkt hiermee vanaf 2024 terug te keren naar een gematigd groeitempo, na een turbulente periode.

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf ...

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). De potentiële beroepsbevolking – de bevolking van 15 tot 75 jaar – groeit landelijk slechts heel licht, en laat in Friesland de komende jaren een krimp zien. De zorgsector heeft zelfs te maken met een dubbel effect van de vergrijzing; een ouder wordende bevolking doet een groter beroep op de zorg, terwijl ook het personeel in de zorgsector zelf ouder wordt.

... en beperkt economische groei en maatschappelijke ambities

De economische groei blijft op de middellange termijn gematigd en de overheid blijft vooralsnog expansief beleid voeren. Gezien het beperkte personeelsaanbod zijn er duidelijke restricties op de arbeidsmarkt. De mismatch tussen vraag en aanbod versterkt dit, aangezien niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan de personeelsvraag te voldoen. Ook de beperkte bereidheid om meer uren te werken in kraptesectoren met veel deeltijdwerkers, zoals onderwijs en zorg, de beperkte groei van de arbeidsproductiviteit en het verschuiven van werkgelegenheid van hoog- naar laagproductieve sectoren dragen bij aan de aanhoudend krappe arbeidsmarkt. In een dergelijke situatie is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de arbeidsmarkt. De komende hoofdstukken gaan verder in op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de beschikbaarheid van arbeidskrachten, discrepanties tussen vraag en aanbod en de mogelijkheden om deze dichter bij elkaar te brengen.

2. Gestage groei werkgelegenheid Friesland

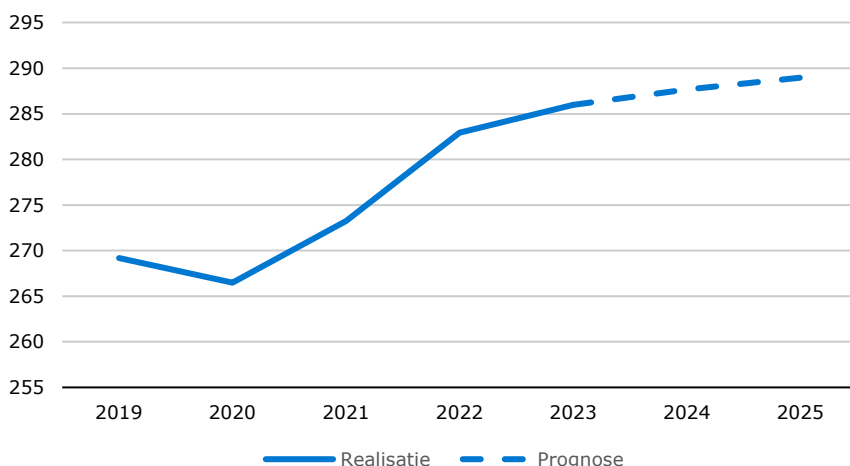
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Friesland niet langer voor. De omvang van de vacaturemarkt neemt iets af, maar blijft op een hoog niveau. De relatieve rust in de werkgelegenheidsontwikkeling betekent echter niet dat ook de uitdagingen op de arbeidsmarkt vanzelf verdwijnen. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt over een historisch hoogtepunt heen lijkt te zijn, blijven werkgevers de komende jaren last houden van personeelstekorten.

2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief (zie afbeelding 2.1). Zo groeide het aantal werknemersbanen in Friesland sinds 2020 met 19.500. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Werkgevers vullen de groeiende productie voor een deel in met een uitbreiding van werknemersbanen. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Friesland hierdoor toe met respectievelijk 1.700 (0,6%) en 1.300 (0,4%) en komt uit op 289.000. De verwachte banengroei in Friesland ligt hiermee iets onder het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Friesland, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025 (absolute aantallen, x 1.000)



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

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Naast werknemersbanen telt Friesland ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 5% naar 98.700. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met 9%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 100.100. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 26% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Friesland vooral in overige zakelijke diensten, zorg & welzijn, landbouw & visserij en bouw. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden – met grote personeelstekorten – zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Friesland die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 2,8% (80 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

Bron: UWV (2024), *Zelfstandigen in beeld*.

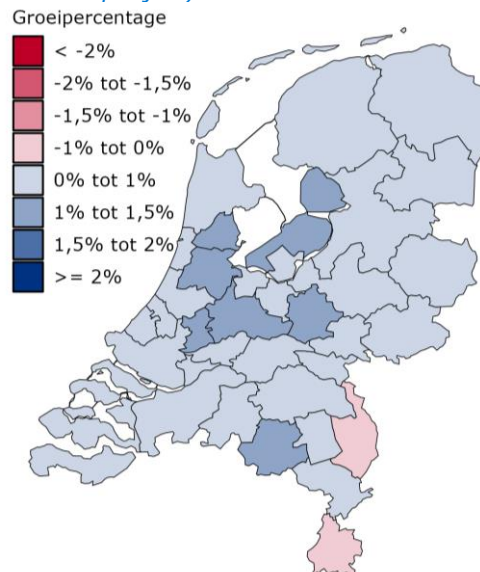
Friesland onderin regio's qua verwachte banengroei

Afbeelding 2.2 toont de gemiddelde groei per jaar van werknemersbanen in de periode 2023 – 2025. Hieruit blijkt dat het aantal werknemersbanen in veel arbeidsmarktregio's licht toeneemt in 2024 en 2025.

Regio's met sterke groei zijn Groot-Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook regio's als Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. Friesland hoort bij de regio's met de geringste banengroei, net als de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland en Drenthe. In Noord- en Zuid-Limburg is in de jaren 2023 – 2025 zelfs sprake van een beperkte banenkrimp.

Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Bevolkingsgroei of –krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei zorgt voor meer banen in sectoren als detailhandel, horeca en onderwijs. In Friesland is dit positieve effect kleiner, doordat de bevolking in krimpt terwijl deze landelijk gemiddeld licht groeit. Daarnaast spelen factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling.

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



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. Friesland kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als industrie, zorg & welzijn, detailhandel, bouw, horeca en openbaar bestuur. In deze sectoren werken relatief veel mensen in de regio. Sectoren als ICT, zakelijke en financiële diensten, groothandel, uitzendbureaus en transport zijn in Friesland minder sterk aanwezig dan in andere regio's. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Friesland en de verwachte banenontwikkeling in 2025. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2025; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2025 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2025. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Banenkrimp in industrie en openbaar bestuur

Enkele – voor de werkgelegenheid in Friesland belangrijke - sectoren blijven achter in de banenontwikkeling. Zij bevinden zich afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts onderin. Vooral het banenverlies in de **industrie** (-100) raakt de werkgelegenheid in Friesland, al is de Friese industrie minder hard geraakt dan de industrie in veel andere regio's. De sector heeft een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor. Zo daalde de productie in de chemische industrie vorig jaar landelijk met maar liefst 11%. De voedings- en genotmiddelenindustrie, die in Friesland sterk aanwezig is, voelde in 2023 de negatieve effecten van de inflatie en terugloop van de koopkracht. De metaalindustrie was de enige sector binnen de industrie die zich in 2023 staande wist te houden. Naast de productie van metaal, valt de elektrotechnische en machine-industrie hier ook onder. Denk aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is.

Het sentiment in de industrie begint inmiddels wat te verbeteren door positievere vooruitzichten voor de export en herstel van koopkracht. In 2024 krimpt de productie nog licht, maar vanaf 2025 volgt een lichte groei van de productie. Desondanks loopt de werkgelegenheid verder terug. Het aanhoudende personeelstekort kan voor werkgevers een stimulans zijn om vol in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Hierdoor blijft de arbeidsproductiviteit toenemen en zijn minder werknemers nodig voor de productie.

Tussen 2020 en 2023 groeide het aantal banen in het **openbaar bestuur** sterker dan de jaren ervoor. Er kwam veel werk bij overheden bij, bijvoorbeeld op het gebied van verduurzaming, de energietransitie en ruimtelijke ordening. Ook zorgde de coronapandemie voor veel extra werk bij de overheid zoals de uitvoering van diverse steunmaatregelen. De afhandeling van deze coronamaatregelen komt ten einde en dat betekent in 2025 een correctie (-200 werknemersbanen) op de hoge groei van de afgelopen jaren.

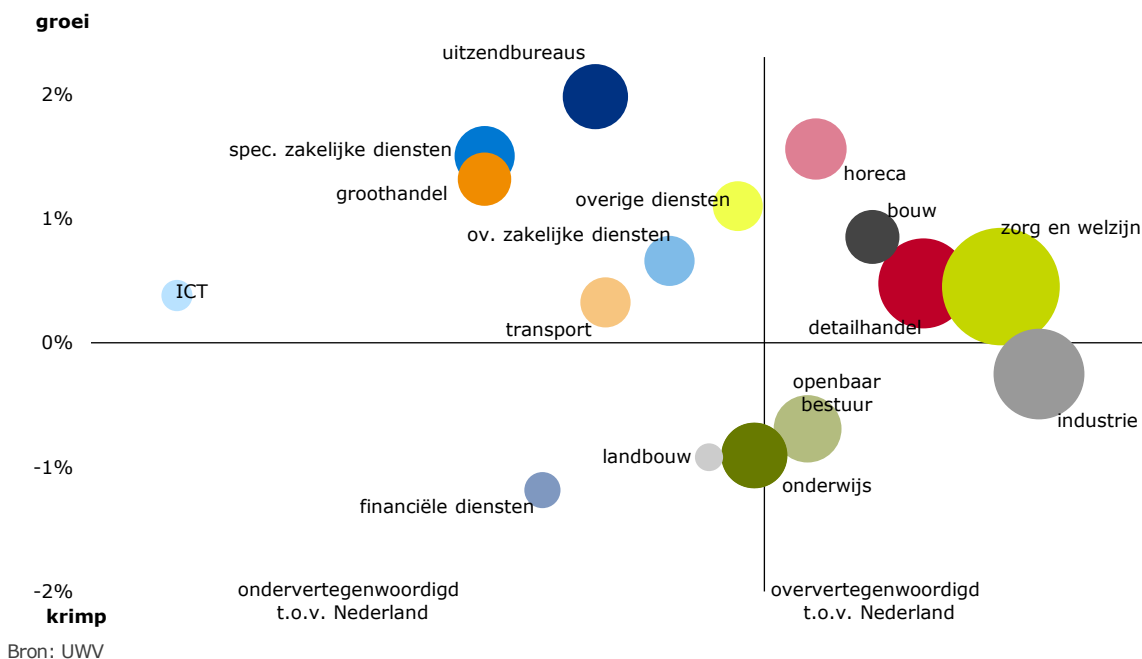
Groot deel banengroei door zorg

Ook enkele sectoren met een oververtegenwoordiging in Friesland laten banengroei zien. In afbeelding 2.3 bevinden deze sectoren zich in het kwadrant rechts bovenin. De **zorg & welzijn** is de grootste sector in de regio en telt bijna 60.000 werknemersbanen. Met 300 extra banen zorgt de sector voor een belangrijk deel van de totale banengroei in Friesland in 2025. De bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector.

De **bouw** lijkt het hoogtepunt van de afgelopen jaren achter zich te laten. Na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid staat de sector onder druk, waardoor het aantal werknemersbanen in Friesland in 2024 krimpt met 100. De sector heeft last van zaken als hoge rente, stijgende bouwkosten, een gebrek aan nieuwbouwlocaties en strengere milieuregels. Zo valt de nieuwbouw van woningen terug en staan investeringen in de infrastructuur onder druk. Een positieve ontwikkeling is de toename van de vraag naar verduurzaming van bestaande woningen en gebouwen. In 2025 volgt een licht herstel en komen er weer 100 regionale banen bij de bouw.

Ook sectoren als **horeca** en **detailhandel** dragen bij aan de banengroei in Friesland. Deze sectoren profiteren van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sectoren met ieder 200 werknemersbanen. Personeelstekorten, automatisering en robotisering en verdergaande verschuiving naar online verkopen zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Friesland, verwachte omvang (2025) en groeiprognose 2024-2025



Friesland profiteert beperkt van groeisectoren als uitzendbureaus en zakelijke diensten

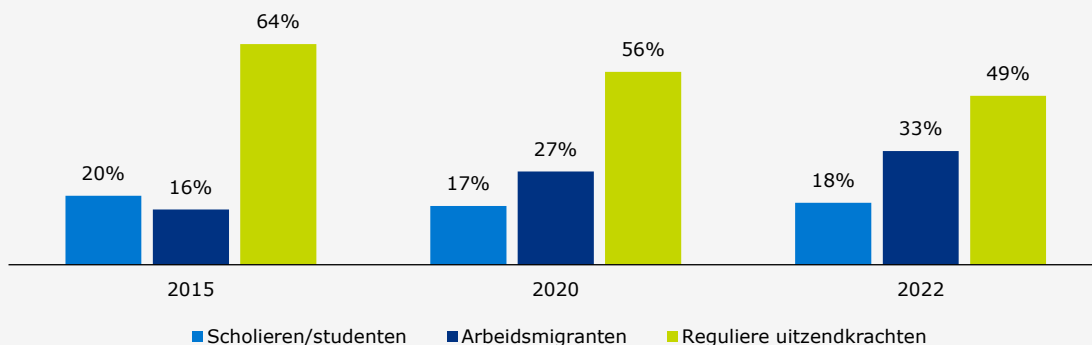
De sectoren in het kwadrant links bovenin afbeelding 2.3 hebben een banengroei in 2025. Friesland profiteert hier minder van, doordat deze sectoren ondervertegenwoordigd zijn in de regio. Opvallend is de regionale banengroei bij de **uitzendbureaus** (+400). Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen, in de daaropvolgende jaren flinke groei liet zien en vervolgens weer kromp door de zwakke economische groei. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Naast minder vraag raakt ook strengere wet- en regelgeving de uitzendsector. Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Verder is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt moeilijk om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen. Ook kiezen werkenden in de huidige krappe arbeidsmarkt vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er. De mogelijke nieuwe wet om schijnzelfstandigheid onder zzp'ers tegen te gaan kan juist gunstig uitpakken voor uitzenders. De flexibele arbeidsrelatie van een uitzendkracht is dan een voor de hand liggend alternatief.

Box 2.2. Uitzendkrachten vangen tijdelijke of structurele personeelstekorten op

Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Ook de uitzendsector heeft moeite om voldoende geschikt personeel te vinden. Het aantal uitzenduren is in 2023 dan ook gekrompen met 14% ten opzichte van 2022. Volgens de uitzendsector is in de administratie het aantal uitzenduren met 23% afgenomen en ging dit gepaard met een omzetsdaling. Bij de industrie (9%) en techniek (10%) daalde het aantal uitzenduren ook, maar steeg de omzet. Verder heeft de uitzendsector te maken met aangepaste wet- en regelgeving die uitzendkrachten duurder en minder flexibel maken.

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

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



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

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

Ook in sectoren als **groothandel** (+200) en **specialistische zakelijke diensten** (+200) groeit het aantal werknemersbanen in Friesland. De groothandel profiteert van het toenemende consumentenvertrouwen en hogere bedrijfsinvesteringen. De specialistische zakelijke diensten groeit al jaren sterk. Deze sector bestaat onder andere uit organisatieadviesbureaus, consultants, accountants en juridische dienstverleners.

Krimp in financiële diensten, landbouw en onderwijs raakt Friesland minder

De werkgelegenheid in de financiële dienstverlening, de landbouw en het onderwijs neemt af. Friesland heeft hiervan minder last dan regio's waarin deze sectoren sterker aanwezig zijn. Automatisering maakt in de **financiële dienstverlening** veel handmatige werkzaamheden bij banken en verzekeringsmaatschappijen de komende jaren overbodig (-100). De werkzaamheden concentreren zich op de hoofdkantoren in de grote steden.

Ook de werkgelegenheid in de **landbouw** krimpt licht, al blijft het aantal werknemersbanen dat hiermee gemoeid is klein. De krimpende werkgelegenheid in de sector uit zich vooral in een kleiner aantal zelfstandigen. De marges in de sector staan onder druk door stikstofmaatregelen, mestproblematiek, hoge kosten vanwege energieprijzen en plannen voor het krimpen van de veestapel. De onzekerheid over wat er met de sector gaat gebeuren maakt dat ondernemers negatief gestemd zijn over de komende jaren.

Ook het **onderwijs** (-100) heeft – naast teruglopende leerlingenaantallen – te maken met personeelsschaarste. Dit zet niet alleen de groei, maar ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk.

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

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap

Vanaf het tweede kwartaal van 2021 was de arbeidsmarkt in Friesland krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. Door de laatste stijging in het tweede kwartaal van 2024 keerde de spanningsindicator midden 2024 weer terug naar het niveau van midden 2022. De arbeidsmarkt in Friesland blijft ondanks de schommelingen krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

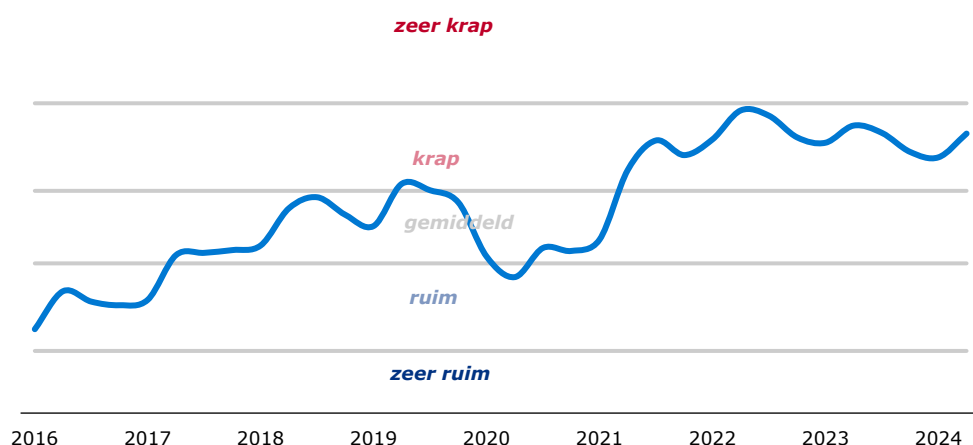
Vraag daalt, aanbod neemt weer af

De afgenomen spanning eind 2022 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. In het eerste kwartaal van 2024 droeg een stijging van het personeelsaanbod bij aan de afgenomen spanning op de arbeidsmarkt. In het tweede kwartaal van 2024 nam de spanning echter weer toe. Het aantal kortdurend WW'ers in de regio nam af: het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden nam in het eerste half jaar van 2024 af van 3.800 naar 3.550 (-6,6%).

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag (vacatures door groei van het bedrijf), blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch kromp de vacaturemarkt als gevolg van de milde economische recessie. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor af van 10.480 medio 2023 naar 10.100 in het tweede kwartaal van 2024, een daling van 3,6%. Het aantal vacatures nam in ongeveer de helft van alle sectoren af, vooral in handel, overige zakelijke diensten en horeca. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Friesland groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 51% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 203%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt

Friesland, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

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

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

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

In de afgelopen jaren is er een sterke toename geweest van het aantal gediplomeerden uit het hoger onderwijs. De arbeidsmarktperspectieven voor bachelor gediplomeerden worden hierdoor naar verwachting de komende jaren wat minder gunstig. Voor gediplomeerden op masterniveau en mbo-4 niveau zijn de perspectieven wel gunstig. Het aanbod van mbo-4 gediplomeerden is net voldoende om aan de (vervangings)vraag te kunnen voldoen.

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

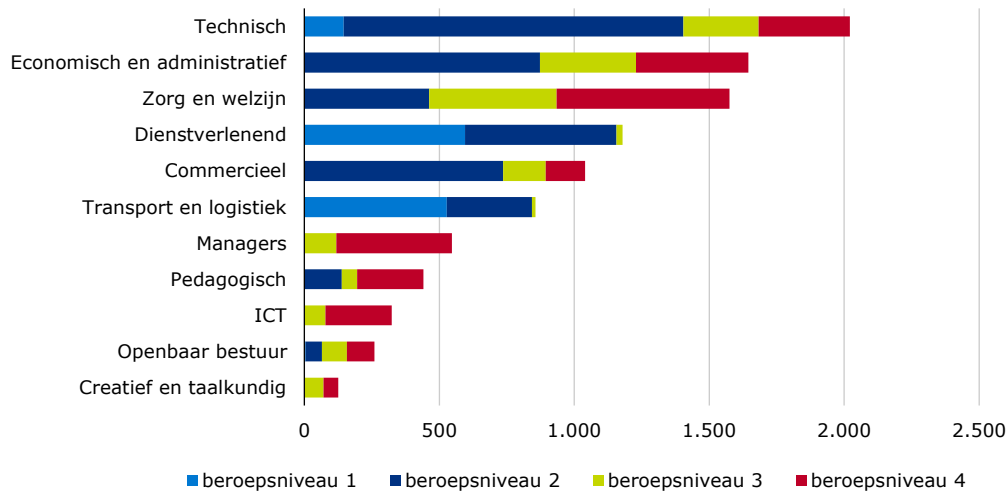
Vooral vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Friesland aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 naar beroepsklasse en -niveau. 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.

Van de vacatures die medio 2024 openstonden in Friesland waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als onderhoudsmonteur, productiemachinebediener, elektricien, automonteur, loodgieter en installateur.

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau
Friesland, 2e kwartaal 2024



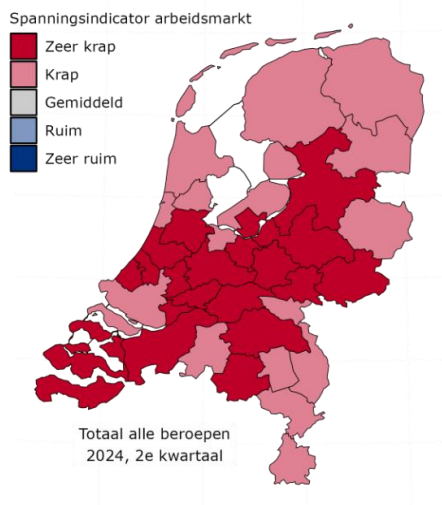
Bron: UWV

Naast technische beroepen, stonden ook veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals medewerker klantenservice, productieplanner, transportplanner, receptionist en financieel-administratief medewerker. Verder telt de arbeidsmarktregio Friesland veel openstaande vacatures in zorg & welzijn, bijvoorbeeld in beroepen als verzorgende op beroepsniveau 2, persoonlijk begeleider op beroepsniveau 3 en verpleegkundige en psycholoog op beroepsniveau 4. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in dienstverlenende beroepen en transport & logistiek beroepen. Het gaat hier vooral om schoonmakers, vakkenvullers, keukenhulpen en magazijnmedewerkers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

Steeds meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Friesland in het tweede kwartaal van 2024 krap. Voor 41 van de 93 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Voor 34 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 11 beroepsgroepen (onder andere secretaresses, grafisch vormgevers en kappers en schoonheidsspecialisten) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Friesland naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Friesland	
Beroepsklasse	
ICT	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Pedagogisch	krap
Managers	krap
Commercieel	krap
Technisch	krap
Economisch en administratief	krap
Transport en logistiek	krap
Creatief en taalkundig	krap
Totaal	krap

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 2.7 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2024 in Friesland voor vier van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Voor de creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarkt spanning het minst krap. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

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

Nieuw talent in de zorg

Om de tekorten in de zorg aan te pakken, werkt UWV samen haar partners binnen Fryslân Werkt aan verschillende trajecten. Een voorbeeld hiervan is het opleidingstraject *Nieuw talent in de Zorg*. Tijdens dit traject lopen deelnemers stage bij een werkgever en maken zij kennis met het werkveld. Zo willen UWV en partners hen goed voorbereiden op het werk in de zorg. Na de afronding van het traject ontvangen de deelnemers een mbo-certificaat en kunnen zij van start met een BBL-traject. Uiteindelijk kunnen de deelnemers aan het werk als helpende, verzorgende IG of begeleider.

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

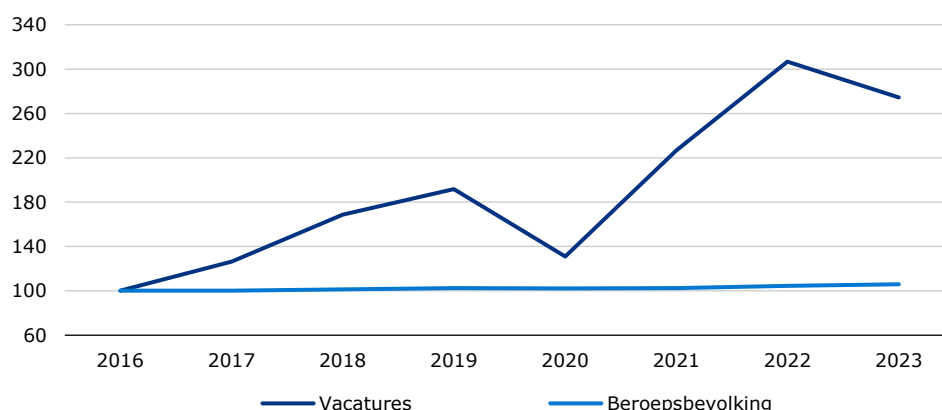
In de afgelopen decennia wisselden periodes van krappe en ruime arbeidsmarkt elkaar af. De ontwikkeling liep met enige vertraging min of meer parallel aan de economische groei of krimp. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is er een krappe arbeidsmarkt in Friesland. Zelfs tijdens de coronacrisis daalde deze krapte maar zeer kortstondig en oversteeg de vraag naar personeel het aanbod weer snel. Ook medio 2024, als de economie zich in een gematigd groeitempo ontwikkelt is nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft verschillende oorzaken. Een aantal van deze oorzaken zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt ook de komende jaren voor veel beroepen krap zal blijven.

3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

Het vorige hoofdstuk liet zien dat de vraag naar personeel de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen. Vaak kan deze toegenomen vraag worden opgevangen door een groei in de beroepsbevolking. Als het aantal beschikbare mensen ook groeit blijft de arbeidsmarkt in evenwicht.

De beroepsbevolking houdt echter de vraag naar personeel niet bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 steeg de beroepsbevolking in Friesland licht, maar het aantal openstaande vacatures groeide naar verhouding veel sterker. Dat kwam door de economische hoogconjunctuur. In 2020 daalde het aantal vacatures door de coronapandemie. Na 2020 ontstond er sterke economische groei door inhaalvraag na corona en steeg ook het aantal vacatures zeer sterk. Het beschikbare aanbod van mensen kan de toegenomen vraag niet bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking
Friesland, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

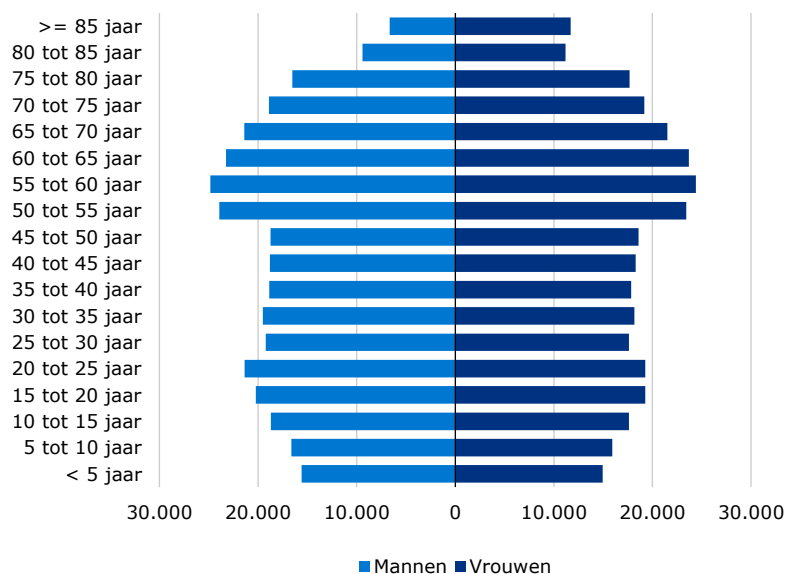
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking landelijk tot 2035 nog toe. In Friesland neemt de potentiële beroepsbevolking af. Naar verwachting vlakkt de vraag naar personeel de komende jaren wat af waardoor de krapte in de breedte iets afneemt. Wel staat Nederland juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 143.600 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2).

De naam 'bevolkingspiramide' suggereert een brede basis aan jongeren die geleidelijk de taken en functies van oudere groepen kunnen overnemen, waarbij ruimte is voor een toename in de vraag naar personeel. In de jaren '50 was dit ook het geval. Al geruime tijd is van een piramidevorm feitelijk geen sprake meer: de basis is smaller dan het deel vlak boven het midden. Het aantal jongeren is laag ten opzichte van het aantal ouderen.

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide
Friesland, 2024



Bron: CBS

Hoewel het nooit het primaire doel is geweest - dat was met name het betaalbaar houden van het pensioenstelsel - heeft het verhogen van de pensioenleeftijd ervoor gezorgd dat de krapte op de arbeidsmarkt is gedempt. Landelijk is de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 65 jaar de afgelopen tien jaar toegenomen van 58% naar 75%. En ook de netto arbeidsparticipatie van de 65 tot 75-jarigen is toegenomen. Daarmee hebben deze groepen gezorgd voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 60-plussers fulltime werken.

Op een gegeven moment gaat deze groep toch echt met pensioen. Er zijn op dit moment bijna 32.900 mensen van 60 jaar of ouder in Friesland die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee neemt de arbeidsmarkt niet alleen afscheid van arbeidskrachten, maar ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kan gebruikt worden om deze kennis en ervaring aan een jongere generatie over te brengen.

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is in Friesland vooral groot in zorg & welzijn (7.800), industrie (5.100) en openbaar bestuur (3.400). Ook in onderwijs (2.700) en transport (2.100) werken veel werknemers van 60 jaar en ouder. Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 2.000 werkenden. Hoewel het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is, gaat het hier om slechts 6% van het totaal.

Deze uitstroom van 60-plussers de komende jaren zal een negatief effect hebben op de potentiële beroepsbevolking, een effect dat niet volledig door jongeren kan worden gecompenseerd. Toch is de potentiële beroepsbevolking gegroeid, hoofdzakelijk door immigratie.

3.3. Motieven voor migratie

De bevolking in Friesland groeide de afgelopen tien jaar licht. De natuurlijke bevolkingsontwikkeling (geboorten tegenover sterfte) droeg tot 2015 nog licht bij aan deze bevolkingsgroei. Daarna groeit de bevolking alleen nog door een positief migratiesaldo. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Friesland. Het motief voor migratie varieert sterk en daarmee ook of de immigranten werken of zich beschikbaar stellen voor werk.

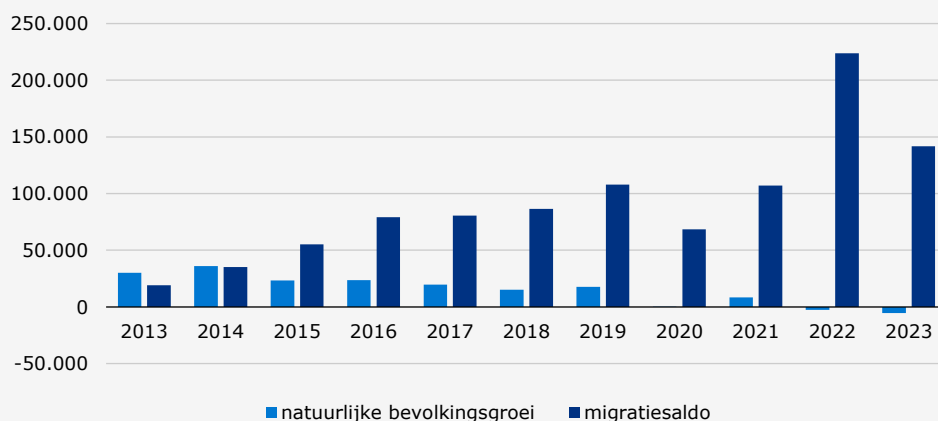
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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

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

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



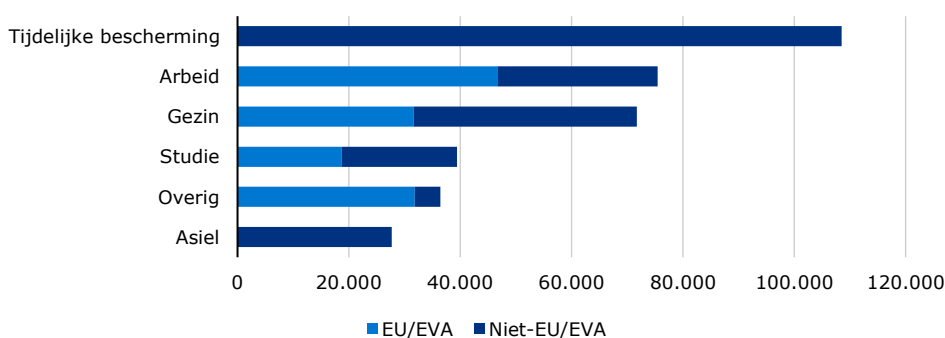
Bron: CBS

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

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

In 2022 kwamen er in totaal bijna 360.000 mensen naar Nederland (exclusief mensen met een Nederlandse nationaliteit). Het belangrijkste motief was vanwege de oorlog in Oekraïne. Het ging om ruim 100.000 mensen (waarvan 30.000 jonger dan 18 jaar) die uit Oekraïne zijn gevlucht en hier **tijdelijk bescherming** hebben aangevraagd (zie afbeelding 3.4). Oekraïners mogen werken, maar werkgevers moeten bij UWV melden dat zij iemand uit Oekraïne in dienst nemen. Eind 2023 werkte volgens CBS 55% van de Oekraïners die tussen de 15 en de 65 jaar oud zijn in loondienst, de meesten via een uitzendbureau. Dit is dus exclusief diegenen die als zelfstandige werkzaam zijn. De groep 0-18 jaar maakt voor kortere of langere tijd gebruik van onderwijs en/of kinderopvang.

Afbeelding 3.4 Motieven migratie
Nederland, 2022



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

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

Een ander belangrijk motief voor migratie is **arbeid**. Hierdoor kwamen in 2022 zo'n 75.000 mensen, allen 18 jaar of ouder, naar Nederland, waarvan ruim 60% uit de EU/EVA-landen. Arbeidsmigranten zijn ruwweg in twee groepen te verdelen: de grootste groep doet relatief eenvoudig, laagbetaald werk en worden '**arbeidsmigranten**' genoemd. Zij komen vrijwel alleen uit (Oost-)Europese landen. De tweede groep bestaat uit beter betaalde migranten. Zij worden vaak '**expats**' of '**kennismigranten**' genoemd en komen zowel van binnen als van buiten de EU/EVA. Van buiten de EU/EVA komen vrijwel alleen kennismigranten naar Nederland om te werken. De arbeidsparticipatie is (uiteraard) hoog: 84% van de arbeidsmigranten van 15 tot 75 jaar was in 2021 - na een verblijfsduur van een jaar in Nederland - aan het werk.

Ook **gezinsmigratie** was in 2022 een vaak voorkomend motief voor immigratie. In 2022 ging het om 71.000 mensen die vanwege gezinsvorming of -hereniging naar Nederland kwamen. Een kwart hiervan is tussen de 0 en 18 jaar en zal enige tijd gebruik maken van onderwijs en/of kinderopvang. Gezinsmigratie volgt vaak arbeidsmigratie. Volgens onderzoek van ESB komen er met elke tien arbeidsmigranten zes gezinsmigranten mee. De arbeidsparticipatie van gezinsmigranten van 15 tot 75 jaar is relatief laag: in 2021 werkte - na een verblijfsduur van een jaar in Nederland - 69% van de gezinsmigranten uit de EU/EVA en 46% van de gezinsmigranten van buiten de EU/EVA.

Bijna 40.000 immigranten kwamen in 2022 naar Nederland voor het volgen van een **studie**, iets meer van buiten de EU/EVA dan van binnen de EU. Studenten van buiten de EU/EVA hebben hiervoor een verblijfsvergunning nodig. Buitenlandse studenten werkten niet zo vaak naast hun studie. Na een verblijfsduur van een jaar werkten in 2021 slechts 7% van de studenten uit de EU/EVA en 17% van de studenten van buiten de EU/EVA naast hun studie. Voor studenten van buiten de EU/EVA moet een werkgever een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen.

Asiel speelt relatief een bescheiden rol bij migratiemotieven. Asiel wordt alleen aangevraagd door mensen van buiten de EU/EVA. In 2022 ging het om bijna 28.000 mensen. Ruim een derde hiervan is jonger dan 18 jaar. Een asielzoeker mag in Nederland werken, maar dit gebeurt nog weinig. In 2021 is na een verblijfsduur van een jaar in Nederland slechts 6% van de asielmigranten van 15 tot 75 jaar aan het werk. De werkgever moet een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen. De asielaanvraag moet dan wel minstens zes maanden in behandeling zijn. Asielzoekers blijven, als ze een verblijfsstatus krijgen en 'statushouders' worden, wel veel langer in Nederland dan mensen die voor werk of studie komen (meer over statushouders in hoofdstuk 4). Tot slot is er nog een groep van ruim 36.000 die om een overige of onbekende reden naar Nederland komt. Dit zijn hoofdzakelijk mensen uit de EU/EVA.

Tussen 2017 en 2022 is het aantal arbeidsmigranten veel sterker toegenomen dan migranten die vanwege een ander motief naar Nederland kwamen (met uitzondering van de mensen die onder de Tijdelijke Bescherming vallen). Dat geldt zowel voor mensen van binnen als van buiten de EU/EVA. Waarschijnlijk hangt dit samen met de personeelskrapte in Nederland. Ook het CPB constateert dat migratie samenhangt met de economische conjunctuur: gaat het economisch goed, komen er meer migranten. Deze migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen in bepaalde sectoren, maar dan is het van belang dat ze aan het werk zijn. Tegelijkertijd is ook het aantal gezinsmigranten sterk toegenomen. De arbeidsdeelname is, met uitzondering van de arbeidsmigranten, laag voor alle groepen migranten. Tegelijkertijd zorgen extra migranten (inclusief gezinsmigranten) ook voor extra vraag naar goederen en diensten zoals zorg en onderwijs. Organisaties als het CPB en de Adviesraad voor migratie stellen dan ook dat "*meer migratie geen oplossing is voor demografische en economische uitdagingen*".

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

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

In Nederland werken relatief veel mensen, maar tegelijkertijd relatief weinig uren

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

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

De arbeidsparticipatie van 60-plussers steeg de afgelopen tien jaar flink. Een groep die nu nog relatief weinig werkt, zijn de mensen boven de 67 jaar. Zij zijn veelal met pensioen. Het aantal mensen dat ná deze leeftijd doorwerkt kan toenemen. Een indicatie hiervoor is, volgens onderzoek van ABN AMRO uit 2024, dat het aantal werkende 67-plussers (doorwerkers) in tien jaar tijd al verdubbelde naar 236.000 in 2023. Veel 67-plussers werken parttime. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte afneemt (zie hoofdstuk 5). Dat er grote potentie zit in de groep 67-plussers bleek ook al uit eerder onderzoek van NIDI uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden voor werkenden zijn vaak de keuzevrijheid in het aantal uren dat ze werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevendenden dit ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan om vroegtijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en samen na te denken over langer doorwerken. Mogelijk willen doorwerkers een (beperkt) aantal taken behouden of willen ze een meer coachende en adviserende rol voor een aantal dagen in de week.

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

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

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

De arbeidsproductiviteit meet de gemiddelde productie per werknemer per tijdseenheid. Hoe hoger de arbeidsproductiviteit, hoe meer er met hetzelfde aantal mensen geproduceerd kan worden. De arbeidsproductiviteit ligt hoog in Nederland, vergeleken met andere landen in de EU. In 2021 stond Nederland nog op de 11e plaats wereldwijd qua arbeidsproductiviteit. Wel is de groei in productiviteit de afgelopen decennia steeds verder teruggelopen. In de jaren negentig nam de arbeidsproductiviteit nog toe met gemiddeld 1,5% per jaar, sinds 2010 is dit ongeveer 0,5% per jaar en in 2023 daalde de arbeidsproductiviteit zelfs met 1,3%. De grootste bijdrage aan de totale economische groei kwam daarmee in de afgelopen periode van extra inzet van arbeid en niet van de productiviteitsgroei. Ook in internationaal perspectief ligt de productiviteitsgroei in Nederland al jaren lager dan in veel andere OESO-landen.

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lage groei arbeidsproductiviteit

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

Verder daalde de arbeidsproductiviteitsgroei in sommige sectoren. In de delfstoffenwinning is zelfs sprake van een krimp van de arbeidsproductiviteit. Dit hangt dit samen met het besluit om de gaswinning in Groningen terug te draaien en die uiteindelijk helemaal te stoppen. De teruggelopen productiviteitsgroei in de financiële dienstverlening hangt vermoedelijk deels samen met de financiële crisis van 2008/2009 en de striktere regelgeving die daaruit voortvloeide voor de sector. Voor andere sectoren blijft het speculeren.

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

Een andere mogelijke verklaringen is de afname in economische dynamiek. In dit verband worden ook kwakkelende bedrijven genoemd die hun activiteiten voortzetten in plaats van al dan niet gedwongen stoppen. Zij zijn minder productief dan gezonde bedrijven en investeren minder. Ook afnemende publieke investeringen in research en development (R&D) spelen een rol. Juist deze R&D investeringen hebben – samen met private R&D investeringen en investeringen in menselijk kapitaal (opleiding en scholing) – een positief effect op de arbeidsproductiviteit.

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

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

Niet alleen de vergrijzing stelt de arbeidsmarkt van Friesland voor flinke uitdagingen. De zorg, onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook de snelle ontwikkelingen in ICT en de digitalisering doen een beroep op het arbeidsaanbod. Dit zorgt voor aanhoudende tekorten in deze sectoren.



De personeelstekorten in de **zorg** worden steeds groter. Volgens de meest recente prognoses lopen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 landelijk op tot circa 230.000 personen. Dat komt deels doordat we ouder worden en daarmee gemiddeld meer zorg vragen. Daarnaast heeft de zorg te maken met een relatief oud werknemersbestand. Van alle werknemers in zorg & welzijn in Friesland is maar liefst 14% (7.800 werknemers) 60 jaar of ouder. In de zorg zijn de knelpunten het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meeste op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.



Het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's kan het moeilijk zijn om leerkrachten basisonderwijs te vinden. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat relatief veel leraren de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Friesland is 14% van alle werknemers in het onderwijs 60 jaar of ouder, een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle sectoren. Ook is er onvoldoende instroom van jongere leerkrachten vanuit de pabo en de eerste en tweedegraads lerarenopleidingen. Tot slot verlaten startende leraren het onderwijs vaak weer snel.



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

Veel vraag naar klimaatberoepen

In 2019 is het Klimaatakkoord door het toenmalige kabinet gepresenteerd. In het akkoord staan maatregelen voor verschillende klimaatsectoren om de uitstoot van broeikasgassen tegen te gaan. Verschillende ministeries zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van deze maatregelen. In het nieuwe Hoofdlijnenakkoord van de PVV, VVD, NSC en BBB zijn veel plannen over klimaat nog niet uitgewerkt. Wel wordt duidelijk dat Nederland zich zal houden aan bestaande afspraken (zoals het Klimaatakkoord).



Er is veel vraag naar (nieuwe) **woningen**, waaraan op dit moment niet kan worden voldaan, door de hoge rente, bouwkosten en stikstofproblematiek waardoor vergunningen soms niet worden afgegeven. Ook is er een personeelstekort. In het nieuwe coalitieakkoord blijft de ambitie om de bouw van nieuwe woningen te versnellen naar 100.000 per jaar. Naast nieuwbouw zorgt ook het aanpassen en **verduurzamen** van huidige woningen voor werk in de bouwsector. Denk daarbij aan isoleren, installeren van warmtepompen, zonneboilers en zonnepanelen en aanleg van warmtenetten.



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



Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet dan ook het elektriciteitsnet uitgebreid én verzwakt worden. Het komt nu al voor dat grootgebruikers momenteel geen toegang krijgen tot het elektriciteitsnet. Voor al deze werkzaamheden bij woningen, schone stroom en uitbreiding van het elektriciteitsnet is er veel vraag naar bouw personeel en diverse monteurs en installateurs. Planologen, landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen denken na over een zo goed mogelijke ruimtelijke inpassing van woonwijken maar ook windturbines in het landschap. Bij de uitbreiding en verzwaring van elektriciteitsnetten zijn ook diverse ICT'ers nodig die (op afstand) systemen analyseren en beveiligen.



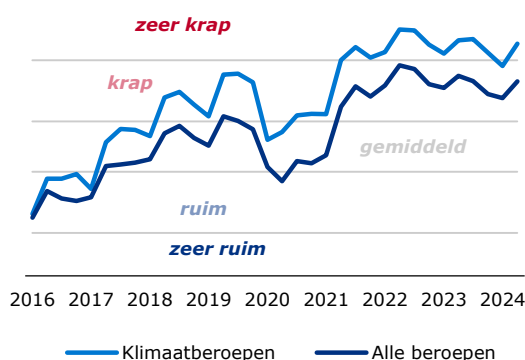
In de **industrie** wordt bekeken of het mogelijk is om met minder of andere grondstoffen te werken. Ook wordt er soms een andere technologie toegepast en wordt waar mogelijk overgeschakeld op andere vormen van energie als waterstof en elektriciteit. Hiervoor moeten machines en installaties worden aangepast. Andere verduurzamingsmaatregelen zijn afvang, opslag en hergebruik van broeikasgassen, grondstoffen en materialen. Er is vooral vraag naar mensen met kennis van procestechniek, werktuigbouw en elektro, ICT en kwaliteit en veiligheid.



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

Inmiddels staan er in het 2e kwartaal van 2024 in Friesland ruim 2.300 vacatures open voor klimaatberoepen. Welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden is niet duidelijk. Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd. Zoals monteurs en installateurs elektro, tekenaars, calculatoren en engineers werktuigbouw, installatietechniek en elektrotechniek en analisten ICT-systemen. Dit kan tot conflicten op de huidige arbeidsmarkt leiden, want er is krapte alom.

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



Bron: UWV

10 klimaatberoepen met veel vacatures

Monteurs industriële machines en installaties
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Mechanisch operators procesindustrie
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Loodgieters, installateurs en monteurs gas, water, sanitair, verwarming
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines
Elektriciens, installateurs en monteurs elektrische installaties
Managers en hoofd uitvoerders bouw en installatie
Adviseurs, ontwerper-constructeurs en onderzoekers grond-, weg- en waterbouw
Timmerlieden bouw en beton

Veel van de genoemde beroepen vragen om vaktechnische kennis, zowel op (v)mbo, hbo als op universitair niveau. Het zijn beroepen waar ook los van het klimaat al veel vraag naar is. Gedurende lange tijd is de spanningsindicator krap tot zeer krap voor deze klimaatberoepen (zie afbeelding 3.5 links). Er is namelijk ook los van het klimaat, veel vraag naar deze vakmensen. Voor deze beroepen is de arbeidsmarkt nóg krappere dan gemiddeld voor alle beroepen. Veel gevraagde beroepen in de regio zijn bijvoorbeeld monteurs machines en installaties, automonteurs en werkvoorbereiders in de bouw en installatietechniek.

Door de krapte is het lastig om in deze toenemende vraag naar klimaatberoepen te voorzien. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het opvoeren van de arbeidsproductiviteit. Hierbij denkt men over het algemeen eerst aan robotisering en automatisering van industriële of ICT-processen. Een toename in de arbeidsproductiviteit valt echter ook te realiseren door administratieve processen te stroomlijnen. Ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen en on-the-job het vak leert kan een strategie zijn. Een andere oplossing is het maken van harde keuzes. In dienstverlening of in het sturen van de instroom in opleidingen. Bij dit laatste past wel een kanttekening: volgens onderzoek van ESB heeft beleid gericht op het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt een beperkt effect. Het kán een bijdrage leveren aan het verkleinen van de arbeidsmarkttekorten, maar dit is niet voldoende om de personeelskrapte op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig. Hoofdstuk 5 beschrijft oplossingen voor de arbeidsmarkttekorten verder. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Friesland.

Omscholen naar een klimaatberoep

Om in te spelen op de toenemende vraag naar klimaatberoepen, heeft UWV Werkbedrijf Friesland in samenwerking met private partners omscholingstrajecten opgezet, zodat er voldoende vakmensen zijn om de energietransitie mogelijk te maken. Inmiddels zijn al ruim 60 zij-instromers gestart en is hiervan ruim de helft succesvol aan een baan geholpen. De kandidaten behouden hun uitkering tijdens de opleiding. Zo vormen kosten nooit een drempel. Na het afronden van de opleiding van ongeveer 15 weken, krijgen de zij-instromers direct een jaarcontract bij de private partijen die aangesloten zijn bij dit traject.

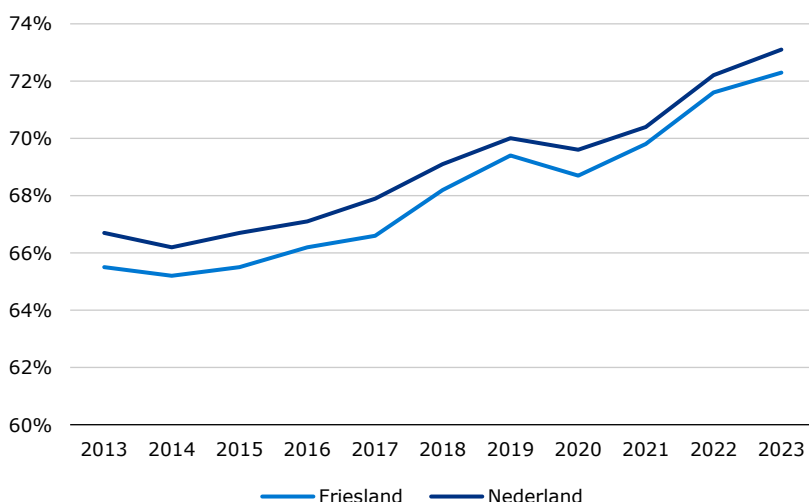
4. Inzicht in het aanbod in Friesland

Personeelstekorten belemmeren bedrijven in hun bedrijfsvoering. Hoewel steeds meer mensen in Friesland deelnemen aan de arbeidsmarkt, kan het aanbod aan personeel de gestegen vraag niet bijhouden. Het onbenut arbeidspotentieel halveerde in de afgelopen jaren. Slechts een deel hiervan is in beeld bij UWV en gemeenten. Bovendien kan niet al het beschikbare aanbod worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de Friese arbeidsmarkt.

4.1. Steeds meer werkenden in Friesland

De belangrijkste reden waarom werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures is een te gering aantal reacties. Bijna negen van de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures noemden dit in het werkgeversonderzoek van UWV als oorzaak. Alle sectoren hebben ermee te maken. Meer dan gemiddeld doet het probleem zich voor in de zorg, horeca en het onderwijs. In de voorgaande hoofdstukken werd zichtbaar dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. Terwijl er al veel mensen aan het werk zijn. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Friesland en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In Friesland steeg de participatie van 65,5% in 2013 naar 72,3% in 2023. Oftewel: bijna driekwart van de 490.500 inwoners van 15 tot 75 jaar in Friesland werkt. In Friesland is de participatie iets lager dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Friesland en Nederland
Friesland en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Friesland het meest is toegenomen bij vrouwen en mensen met ten hoogste een mbo-1 diploma, is de participatie bij deze groepen nog steeds lager dan gemiddeld. Hbo'ers en academici, maar ook 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van een hoge arbeidsdeelname. Bij de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Plezier in het werk is voor hen belangrijk, evenals dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

Ook de netto arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond blijft achter. Dat geldt uiteraard niet voor arbeidsmigranten die voor werk naar Nederland komen. Maar wel voor gezinsmigranten en statushouders (asielzoekers waarvan de asielaanvraag is toegekend). De netto participatie van mensen die niet in Nederland zijn geboren met een herkomst buiten Europa is weliswaar toegenomen tot 68,3% in 2023, maar ligt nog steeds achter ten opzichte van het gemiddelde.

Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

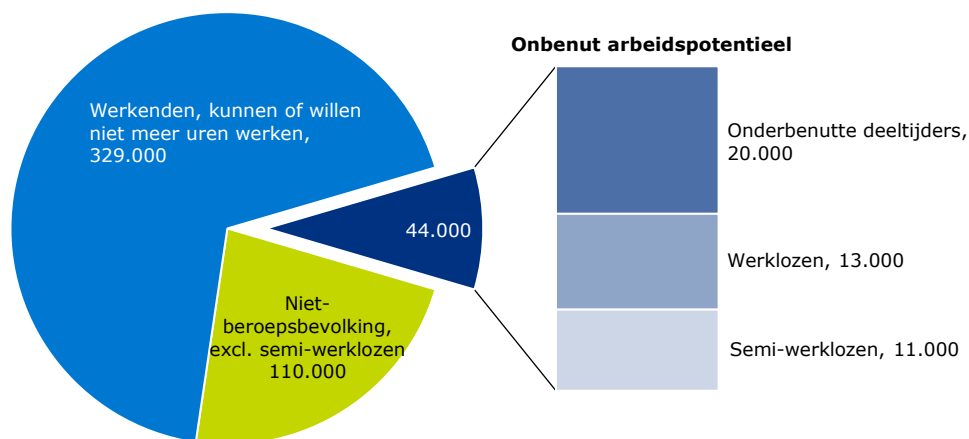
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen betaald werk. Dit is ruimschoots lager dan de netto arbeidsparticipatie in Nederland van 73%. Het aandeel statushouders met een baan neemt toe als zij langer in Nederland zijn. Onderzoekers benadrukken bij vrouwelijke statushouders het belang van voorlichting, activering, empowerment en zelfeigenaarschap bij toeleidingstrajecten. Er spelen voor deze groep andere belemmeringen, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, het niet kunnen aantonen van een beroepsopleiding of onvoldoende aansluiting van beroepsvaardigheden op de Nederlandse praktijk. Ook is het sociale netwerk soms beperkt waardoor de statushouder moeite heeft om werk te vinden en kunnen statushouders gedurende de lange asielprocedure vervreemd zijn geraakt van de arbeidsmarkt.

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

4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Friesland gaat het om zo'n 44.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (20.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (13.000) en semi-werklozen (11.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Afbeelding 4.2 toont ze in de rechterkolom.

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



Bron: CBS

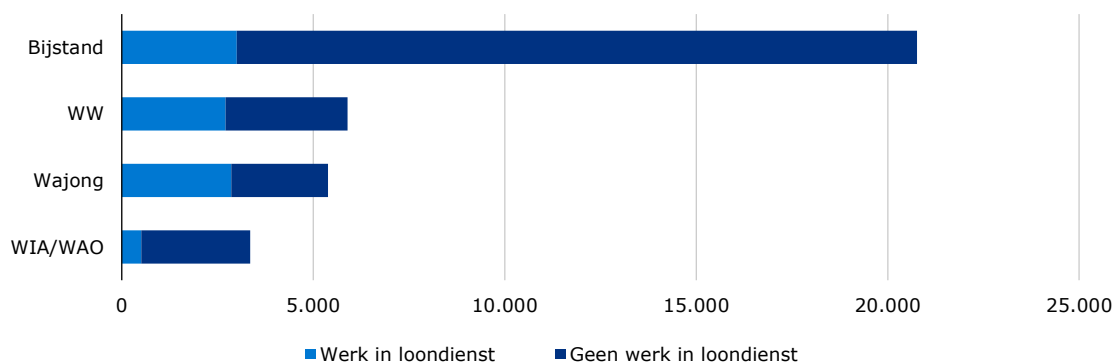
Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Friesland sterk gedaald, van 87.000 in 2013 naar 44.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd van 18% in 2013 tot 9% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname. In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

In 2023 was landelijk 17% van het onbenut arbeidspotentieel bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU). Het GWU bestaat uit diverse groepen: werkzoekenden met een WW-uitkering, met een WIA-/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast maken ook mensen met alleen een cv op werk.nl deel uit van het GWU.

Friesland telt medio 2024 in totaal 40.430 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (20.760). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst Friesland, juni 2024



Bron: UWV

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

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (53%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (14%) of WIA-WAO-uitkering (15%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 60%.

Box 4.2. Geregistreerde werkzoekenden met een langdurige ziekte of een arbeidsbeperking én werk in loondienst

In Friesland zijn er 490 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 15% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Twee derde van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, via een uitzendbureau en in de detailhandel.

Daarnaast telt het GWU van Friesland in april 2024 ook 2.850 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 53% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, detailhandel en zorg & welzijn.

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

Een gedetailleerd inzicht in de ontwikkelingen op landelijk niveau biedt de [UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).

Mensen met een Wajong-uitkering en UWV-dienstverlening en met een bijstandsuitkering vormen binnen het GWU groepen die in aantal redelijk stabiel blijven. De Wajongers waarvoor UWV verantwoordelijk is, vormen een begrensde groep. Vanaf 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben. Bijstandsgerechtigden hebben doorgaans een afstand tot de arbeidsmarkt en hebben vaak te maken met multiproblematiek die zich op meerdere levensterreinen voordoet. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) geeft aan dat meer nog dan een directe focus op uitstroom naar werk een *life-first*-benadering soms nodig kan zijn. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om andere vormen van participatie in de samenleving, zoals vrijwilligerswerk.

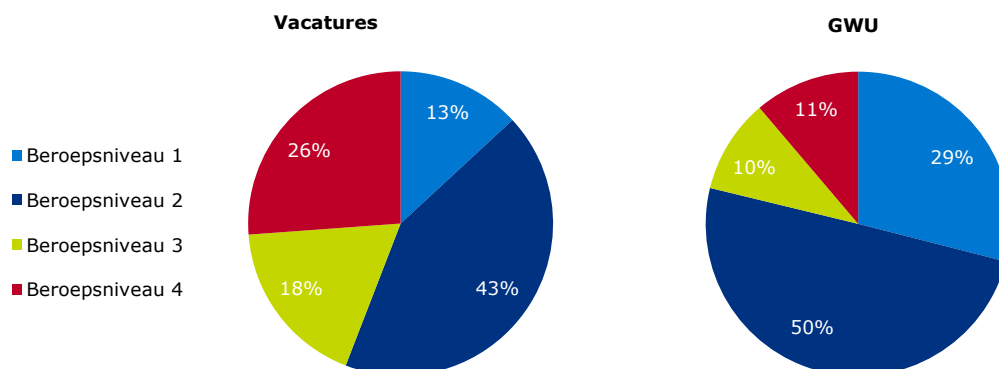
Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen elk jaar met ongeveer 10% zal toenemen. Reden is de terugval van de economische groei en de gematigde vooruitzichten. Daarnaast verwacht UWV dat het aantal WIA-uitkeringen geleidelijk stijgt.

Mismatch vacatures en werkzoekenden

Werkgevers ervaren niet alleen een moeizame vervulling van hun vacatures door tekorten aan arbeidsaanbod, ook de kwaliteit van het aanbod vormt een obstakel. In het werkgeversonderzoek 2023 van UWV geven werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaak aan dat sollicitanten over onvoldoende vaardigheden beschikken (59%) en/of dat hun vakkennis ontoereikend is (47%). Voor detailhandel, overige zakelijke diensten, horeca en groothandel blijkt ook de instelling en motivatie van sollicitanten voor het werk vaak een knelpunt (50% of meer). Er is dus niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt.

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.4 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Friesland naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (13%), terwijl bijna één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

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



Bron: UWV

Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

Het aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 in het eerste kwartaal van 2024 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat er in Friesland geen verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn productiemedewerker, schoonmaker of magazijnmedewerker. Waarschijnlijk spelen dan ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Friesland. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een medewerker bediening horeca, verzorgende IG of een monteur industriële machines en installaties. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, receptionist of financieel-administratief medewerker. Op dit beroepsniveau is er geen overlap in de top 5 gevraagde en gezochte beroepen in vacatures.

Op beroepsniveau 3 is er een enkele overeenkomst in Friesland. Werkgevers vragen naast activiteitenbegeleiders en algemeen verpleegkundigen om ambtenaren burgerzaken, vertegenwoordigers en directiesecretaressen. Werkzoekenden bieden zich aan voor groeps- en woonbegeleider, sociaal-cultureel werker, ICT-servicedeskmedewerker en doktersassistent. Activiteitenbegeleider komt zowel in de top 5 van de werkgevers als de werkzoekenden voor.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast psychologen en psychotherapeuten, managers en hoofduitvoerders in bouw en installatie en adviseurs, engineers en onderzoekers in de werktuigbouw.

4.4. Meer dan helft werkzoekenden zoekt naar minder kansrijk beroep

UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te kunnen vervullen.

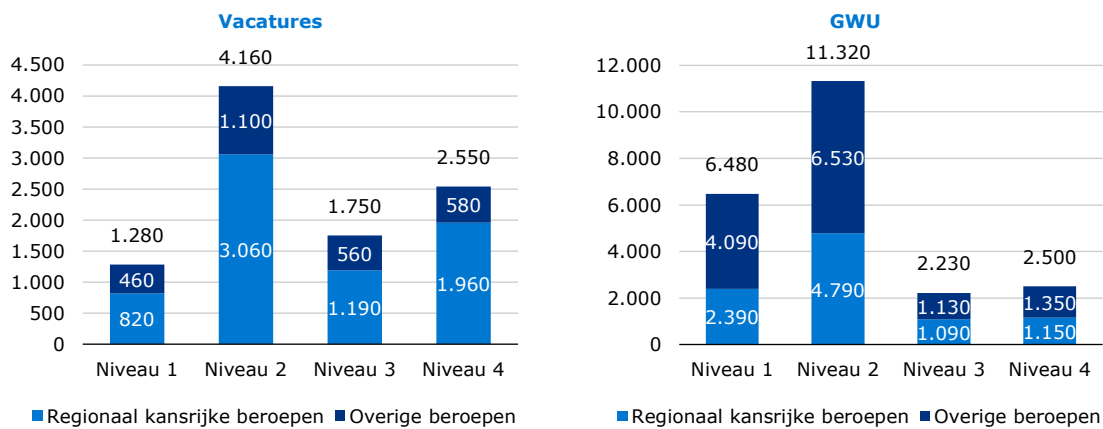
In Friesland stonden in het eerste kwartaal 2024 9.740 vacatures open. Bij ruim zeven op de tien (72%) vacatures ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.5). Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 42% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna zes op de tien is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

Op niveau 2, 3 en 4 overstijgt het aantal vacatures in een kansrijk beroep het aantal werkzoekenden. Dit betekent dat het voor werkgevers moeilijk is om personeel te vinden, er is simpelweg niet genoeg aanbod. Op niveau 1 zijn er wel meer werkzoekenden dan vacatures in een kansrijk beroep. Hierbij past een belangrijke kanttekening: geregistreerde werkzoekenden bij UWV zijn niet alleen mensen met een WW-uitkering en recente werkervaring, maar ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Bijvoorbeeld omdat ze een arbeidsbeperking hebben, langdurig werkloos zijn of een bijstandsuitkering ontvangen, waarbij ook multiproblematiek aan de orde kan zijn. Het werkelijk aantal direct beschikbare werkzoekenden voor vacatures is daardoor lager.

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

Friesland, 1^e kwartaal 2024 (links) en maart 2024 (rechts)



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetste een beeld van aanbod van werkzoekenden. De arbeidsparticipatie is sterk gestegen en het onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd. Het aanbod van werkzoekenden dat geregistreerd is bij UWV sluit onvoldoende aan op de vraag van werkgevers. Er zijn andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is hier op verschillende manieren naar te kijken en na te denken over hoe werkzoekenden een passende plek kunnen krijgen. Of over hoe het werk gedaan kan worden zonder extra personeel. Het volgende hoofdstuk gaat hier verder op in.

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

De voorgaande hoofdstukken lieten zien dat de krapte op de arbeidsmarkt in Friesland naar verwachting aanhoudt. De arbeidsparticipatie steeg sterk en het onbenut arbeidspotentieel halveerde in de afgelopen tien jaar. Het aanbod van werkzoekenden die geregistreerd zijn bij UWV sluit onvoldoende aan op de vraag van werkgevers. Er zijn dan ook meer oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is om de problematiek van meerdere kanten aan te vliegen. Hoe kan het aanbod van werkzoekenden dat wél beschikbaar is een passende plek krijgen? Hoe kan het werk op een dusdanige manier worden ingericht dat nieuw personeel niet nodig is? Hoe kunnen mensen vitaal doorwerken tot aan – of zelfs na – hun pensioen? Het is van belang dat alle arbeidsmarktpartners in de regio hier samen in optrekken.

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

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

Cruciaal in de aanpak van de aanhoudende krapte is het vergroten van de **arbeidsproductiviteit**: meer doen met hetzelfde aantal of zelfs minder mensen. Om dit voor elkaar te krijgen, kunnen werkgevers meer inzetten op technologie, het werkproces efficiënter inrichten en medewerkers scholen. Hiervoor zijn wel vaak investeringen nodig en niet elk bedrijf heeft hiervoor voldoende middelen. Samenwerking tussen bedrijven in de regio of sector, bijvoorbeeld in brancheverenigingen, kan een dergelijke investering soms wel haalbaar maken. Verder is een plezierige en veilige werkomgeving, met daaraan gekoppeld goede arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor de productiviteit van medewerkers. Deze laatste factoren spelen ook een belangrijke rol bij het werven en behouden van personeel. Toch zal ook een toename in de arbeidsproductiviteit niet voldoende zijn om de krapte helemaal op te lossen.

Onbenut talent duurzaam naar werk

Ondanks de personeelstekorten is er nog steeds veel **onbenut talent** in Friesland. Verschillende redenen maken het voor mensen lastig om (meer) te werken terwijl zij dat wel willen. Ze kunnen te maken hebben met – een stapeling van – verschillende belemmeringen, zoals mentale en/of fysieke klachten, laaggeletterdheid (maar liefst één op de zes Nederlanders van 16 jaar of ouder heeft moeite met lezen, schrijven en/of rekenen; dit zijn 2,5 miljoen mensen), schulden, werk en zorgtaken niet kunnen combineren en discriminatie. De partners op de arbeidsmarkt in Friesland kunnen meer inwoners duurzaam mee laten doen op de arbeidsmarkt door deze belemmeringen te verkleinen. Bijvoorbeeld door te helpen bij schulden, laaggeletterdheid aan te pakken, te matchen op vaardigheden in plaats van diploma's en werkervaring, te zorgen voor ontmoetingen, via open hiring te werven of innovatieve technologieën in te zetten.

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

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

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

Meer uren werken

Als mensen meer uren werken, kunnen bedrijven en organisaties met hetzelfde aantal mensen meer werk verzetten. Bovendien maakt urenuitbreiding het werk aantrekkelijker voor (sommige) werkzoekenden. Bijvoorbeeld omdat zij daarmee hun financiële zelfredzaamheid vergroten. Toch blijkt meer uren werken niet altijd voor de hand te liggen, blijkt uit een eerdere analyse van UWV (2020). De mogelijkheden tot uitbereiding kunnen per beroep verschillen. Mensen in tekortberoepen in de techniek en ICT werken al vaak fulltime. Onder schoonmakers, sportinstructeurs, keukenhulpen, vuilnisophalers en taxichauffeurs willen meer mensen meer uren werken.

Het **bespreekbaar maken** van meer uren werken kan veel opleveren. Zo loont het extra werken misschien wel meer dan van tevoren gedacht (ESB, 2023). Ook kunnen werknemers huiverig zijn voor ongunstige roosters. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de thuiszorg of de schoonmaak. Dan is het de uitdaging om het werk dusdanig te organiseren dat er langere diensten mogelijk zijn. Ook combinatiebanen kunnen uitkomst bieden.

Focus op behoud van personeel

Uit onderzoek van UWV blijkt dat werkgevers het vaakst inzetten op **behoud** van personeel als maatregel om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken (76%). En dat is niet zonder reden. In een krappe arbeidsmarkt wisselen werkenden nu eenmaal vaker van baan dan in een ruime arbeidsmarkt. Een derde van de werkgevers ervaart uitstroom van personeel als een probleem. Het behouden van personeel voor Friesland valt vanuit **verschillende invalshoeken** aan te vliegen. Het vasthouden van personeel begint al bij de aanstelling. Volgens UWV is een goed doordacht onboardingstraject belangrijk om medewerkers te binden aan de organisatie en te voorkomen dat zij vroegtijdig weer vertrekken. Uit werkgeversonderzoek blijkt dat één op de vijf werkgevers het inwerk- of begeleidingstraject verbetert om personeelsuitstroom te voorkomen. Daarnaast blijft het werk leuk en uitdagend door leren en ontwikkelen te stimuleren en faciliteren. Bovendien kunnen medewerkers dan beter omgaan met veranderingen. Verder is het belangrijk om carrièreperspectief te bieden, bijvoorbeeld via een andere baan binnen de organisatie. Werkgevers kunnen ook de werkdruk verlagen en medewerkers meer zeggenschap en autonomie geven.

Vitaal aan het werk tot (na) het pensioen

Meer en meer lijkt zich een nieuwe doelgroep aan te dienen om de personeelsschaarste tegen te gaan: mensen die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan het werk blijven (zie paragraaf 3.4). En die groep groeit; de komende jaren gaat immers een grote groep werkenden met pensioen. Het potentieel aan doorwerkers neemt hierdoor toe. Werkgevers in Friesland kunnen bijvoorbeeld denken aan het in dienst nemen of houden van doorwerkers in tekortrichtingen, of als er specifieke kwaliteiten verloren dreigen te gaan. Ook kunnen doorwerkers hun kennis overdragen aan jongere generaties.

Tegelijkertijd is het in sommige beroepen een uitdaging om **vitaal** de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken, laat staan dat werknemers doorwerken ná het pensioen. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen met een zware fysieke of mentale belasting, zoals stratenmaker of politieagent. Werkgever en werknemer moeten in dit geval veel eerder samen nadenken over en op zoek gaan naar passend werk, waardoor iemand zo duurzaam mogelijk inzetbaar is tot aan het pensioen. Dit helpt ook bij het voorkomen van uitval door ziekte. Zo is het ziekteverzuim in de zorg bijna 8%; gemiddeld is bijna één op de twaalf werknemers niet aan het werk door ziekte.

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

Er ontstaan steeds meer bemiddelingsbureaus die zich richten op de groep gepensioneerden. **TommyTomato** bezorgt vegetarische lunches op ruim 200 basisscholen. De werkgever heeft 50 gepensioneerden in dienst die de lunches bezorgen. Werken met gepensioneerden past goed in het idee om contact te leggen met de kinderen in de klas. *'Ik ben ervan overtuigd dat ouderen een belangrijk deel van de oplossing voor de krapte vormen. Zeker in banen waar routine en ervaring belangrijker zijn dan snelheid en moderne techniek.'* **Uitzendbureau Oudstanding** richt zich op 50-plussers, inclusief gepensioneerden. *'Zij brengen veel ervaring met zich mee, zijn gemotiveerd en kunnen voor een goede balans zorgen op de werkvloer.'* Voor werkgevers zijn er nog meer voordelen. Zo hoeven zij bij ziekte het loon maar 6 weken door te betalen in plaats van 104 weken. Verder hoeft de werkgever geen premies te betalen voor de werknemersverzekeringen (zoals de WW), de AOW of pensioen. De werkgever hoeft evenmin een transitievergoeding te betalen bij het einde van het dienstverband. Voor doorwerkende werknemers levert het extra inkomen op. Dit heeft geen gevolgen voor de hoogte van de AOW-uitkering en ook niet voor het aanvullend pensioen dat al is opgebouwd.

Statushouders duurzaam aan het werk

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

Handvatten om statushouders duurzaam in dienst te nemen

- Het COA biedt werkgevers een **gids** om met statushouders in contact te komen en ze in dienst te nemen.
- Er is vanuit het ministerie van SZW een **subsidieregeling** beschikbaar voor werkgevers. Met deze subsidie kunnen zij statushouders extra begeleiden op de werkvloer om zo de taal- en cultuurverschillen te verkleinen.
- Ook is er een **handreiking** beschikbaar voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer.

5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en bouw

De aard en oorzaken van de personeelstekorten verschillen tussen sectoren. Ook oplossingen voor de krapte werken beter in de ene sector dan in de andere. Deze paragraaf beschrijft specifieke oplossingen voor drie relevante sectoren voor Friesland: de zorg, industrie en bouw. De sector zorg & welzijn telt de meeste banen en is in de regio bovendien nog groter dan landelijk gemiddeld. Ook de industrie en bouw zijn relatief sterk aanwezig in de regio. Bovendien hebben veel werkgevers moeite om zorg- en technisch personeel te vinden. Het gaat om oplossingen die werkgevers al toepassen of juist oplossingen waarmee de sector nog veel winst kan behalen.

Zorg & welzijn

Uit UWV onderzoek onder 4.500 werkgevers blijkt dat werkgevers in de zorg, na het onderwijs, het vaakst in (zeer) hoge mate last hebben van de krapte. Er komen maar weinig reacties op vacatures en als er een reactie is, sluit de opleiding van de sollicitant vaak niet aan op de functie. Een van de gevolgen daarvan is dat zorgwerkgevers vaker zzp'ers inhuren. Volgens hetzelfde onderzoek staan veel werkgevers in de zorg open voor **zij-instromers**. Het ontbreken van een diploma is de grootste belemmering om een plek te bieden aan een zij-instromer voor beroepen als fysiotherapeut, psycholoog of arts. Ook is het vaak lastig in de zorg om werkzaamheden uit te voeren tijdens een opleiding, omdat voor veel beroepen kwalificatie-eisen gelden. Dat is een van de redenen waarom bijna zes op de tien zorgwerkgevers die zij-instromers willen aannemen als voorwaarde stellen dat zij-instromers de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd volgen. In andere sectoren (zoals de bouw) kunnen werknemers vaker een opleiding tijdens werktijd volgen. Naast zij-instromers zijn er nog andere mogelijkheden voor de zorg om personeel in Friesland te **binden** en te **boeien**.



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel de sector verlaat) gaan over beperkte zeggenschap en autonomie en een scheve werk-privé balans. Zorgprofessionals willen vaak niet alleen meer grip krijgen op de inhoud van het werk, maar ook wanneer ze werken. Zelfroosteren komt al veel voor in de zorg. Dit geeft meer vrijheid om de werktijden als team onderling te regelen.



Ontlasten van tekortberoepen

Versillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project 'Zorgrunners'. Zorgrunners zijn studenten van niet-medische studies die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden. Hierdoor worden zorgmedewerkers ontlast tijdens piekmomenten.

Inzet technologie

Technologieën kunnen in de zorg op verschillende wijze impact maken. Bijvoorbeeld door de zorgvraag te verminderen, zorgtaken efficiënter te laten uitvoeren of randzaken te beperken. Zo kan de zorg voor COPD- en hartpatiënten met het [Remote Patiënt Management-zorgprogramma](#) (RPM) op aanvraag worden uitgevoerd. In plaats van vaste, vooraf geplande consulten, los van de noodzaak voor een bezoek. [Smart Glasses](#) zorgen ervoor dat een expert op afstand kan meekijken. Het aanbod aan technologische mogelijkheden blijft in deze tijd vanzelfsprekend toenemen.



Combinatiebanen faciliteren

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

Versillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

Het kabinet is van plan om de kinderopvangtoeslag stapsgewijs te verhogen. Daardoor kan de vraag naar kinderopvang toenemen. Daarvoor zal meer personeel nodig zijn, terwijl er momenteel al tekorten in de kinderopvang zijn.

Op dit moment werken veel pedagogische medewerkers parttime. Voor een deel van hen is dat een bewuste keuze. Eén op de vijf medewerkers in de dagopvang wil **meer uren werken**. In de buitenschoolse opvang (bso) gaat het zelfs om één op de drie medewerkers. Om de tekorten te verkleinen nam 68% van de werkgevers in de kinderopvang het initiatief om medewerkers meer uren te laten werken. [HPP](#) (Het Potentieel Pakken) is een sociale onderneming die organisaties in de kinderopvang begeleidt bij grootschalige verandertrajecten rondom contractuitbreiding, roostering en financieel welzijn.

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

Het [Ontwikkelpad kinderopvang](#) is een initiatief van brancheorganisaties in de kinderopvang en het ministerie van SZW. Het doel is om de instroom in de relatief nieuwe functie van **groepshulp** te vergroten. Groepshulpen ondersteunen de pedagogisch medewerkers op de groep door het verrichten van algemeen verzorgende en licht huishoudelijke taken. Hiermee kunnen groepshulpen zich ontwikkelen in de beroepspraktijk. Er zijn ook mogelijkheden om door te groeien tot pedagogisch medewerker. Ook Friesland zet in op het Ontwikkelpad. Werkgevers kunnen zich bij het [regionaal Werkgeversservicepunt Fryslân Werkt](#) melden om hierover geïnformeerd te worden.

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

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

Industrie

In de industrie ervaren werkevers bovengemiddeld vaak dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn omdat het **specialistisch werk** betreft en vakkennis van sollicitanten onvoldoende is. Hoewel het aantal werknemersbanen in de industrie in 2025 licht krimpt, zijn er in deze sector beroepen die al jarenlang grote tekorten kennen. Werkgevers in de industrie die last hebben van de krapte, geven vaker dan andere werkgevers aan dat zij meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering. Er zijn meerdere mogelijkheden om de personeelstekorten in de industrie in Friesland te verkleinen.



Duurzame inzetbaarheid bevorderen en fysieke belasting verminderen

In de sector industrie werken – op de sector zorg en welzijn na – de meeste 60-plussers (5.100 werknemers) in Friesland. Dit is 15% van alle werknemers in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, zoals ploegdiensten en fysieke werkzaamheden. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om het personeel tot aan het pensioen gezond en vitaal te laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakrotatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.



Inzet statushouders

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

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

Abdel nam technische kennis mee uit zijn thuisland Syrië

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

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

Bouw

Hoewel de bouwsector onder druk staat door de terugval van nieuwbouw, houdt de grote vraag naar personeel aan. Het onderhouden en verbouwen van gebouwen levert namelijk veel werk op, net zoals het verduurzamen daarvan en werkzaamheden in het kader van de energietransitie. Daardoor is het lastig voor bouwbedrijven om aan personeel te komen. Volgens het EIB en UWV doen de grootste knelpunten zich voor bij elektrotechnisch personeel en UTA-beroepen, zoals werkvoorbereiders, tekenaars en calculatoren. Zij-instroom blijft belangrijk, maar ook het behouden van personeel voor de bouw in Friesland door bijvoorbeeld aandacht voor vitaliteit. Deze oplossingen worden nader toegelicht voor de bouwsector.



Zij-instroom door middel van een leerwerktraject

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

Leerwerktraject voor BIM modelleur, werkvoorbereider of calculator

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



Aandacht voor vitaliteit en gezondheid

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



Ontwikkelmogelijkheden bieden

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

Het volgende hoofdstuk beschrijft de uitdagingen op de Friese arbeidsmarkt en manieren waarop samenwerkende partijen in de regio deze aangaan.

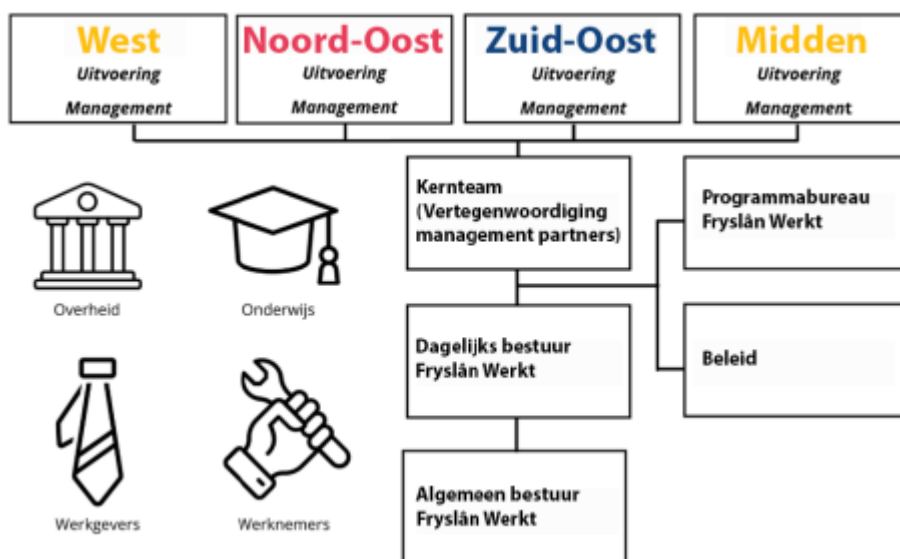
6. Uitdagingen voor Friesland

De economie komt in een lagere versnelling. Ook de banengroei vlakkt af. Toch blijft de vraag op de arbeidsmarkt groot en de spanning historisch hoog: voor de vacatures die er zijn, zijn er te weinig werkzoekenden. In Friesland zal de potentiële beroepsbevolking in de komende tientallen jaren naar verwachting verder afnemen. Dat betekent dat wij iedereen nodig hebben op de arbeidsmarkt. Ondertussen is het onbenut arbeidspotentieel – mensen die willen en kunnen werken of die meer uren willen werken – in Friesland de afgelopen tien jaar al gehalveerd van 87.000 naar 44.000 personen.

Daarnaast staan er nog steeds mensen aan de kant, met of zonder uitkering. Mensen die willen meedoen op de arbeidsmarkt, maar door de mismatch een te grote afstand ervaren tot de vraag van de werkgevers. Hier blijven wij als UWV aandacht voor hebben door onder andere de vaardigheden van mensen inzichtelijk te maken en eventueel met training of opleiding aan te vullen. Daarnaast zijn andere aspecten belangrijk, die de stap naar werk veel lastiger maken, bijvoorbeeld zorgen om financiën of gezondheid. Mensen in een uitkeringssituatie zijn daarnaast kwetsbaarder voor psychisch problemen, een niet te onderschatten maatschappelijk probleem.

Komend jaar wordt een belangrijk jaar voor de arbeidsmarktregio. We zien dat de kennis en expertise die nu binnen organisatieschotten aan werkgevers en burgers wordt aangeboden soms niet voldoende is. De ervaring binnen het Regionale Mobiliteitsteam in Friesland onder de naam "Het Noorden Werkt Door", maakt helder dat de burger beter geholpen is als wij als partners in het sociale domein over de eigen organisatieschotten heen kijken en gebruik kunnen maken van andermans expertise en dienstverlening. Die ervaring binnen de Regionale Mobiliteitsteams is door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid onderkend. Daarover meer in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.

In dit hoofdstuk wordt Fryslân Werkt veel aangehaald. Fryslân Werkt is hét samenwerkingsverband van alle 18 gemeenten, UWV, onderwijs, provincie, sociale partners en SBB. De krachten worden zoveel mogelijk gebundeld om effectief en efficiënt werkgevers, werknemers en werkzoekenden in onze provincie te ondersteunen. Vanuit het besluit SUWI werken UWV en gemeenten daarnaast aan gezamenlijke werkgeversdienstverlening. De bredere samenwerking met overige partners krijgt in de organisatiestructuur vorm in het Kernteam, Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur.



6.1. Onbenut arbeidspotentieel benutten

Zoals in de inleiding gezegd, loopt het onbenut arbeidspotentieel op de Friese arbeidsmarkt tegen verschillende uitdagingen aan, die maken dat zij vaak niet aansluiten op de vraag vanuit werkgevers. Dit potentieel bestaat vooral uit deeltijdwerkers die meer uren willen en werklozen (met en zonder uitkering). De belangrijkste uitdagingen die bijdragen aan deze mismatch zijn een gebrek aan passende vaardigheden. Veel mensen uit het onbenut arbeidspotentieel missen de specifieke vaardigheden die op de arbeidsmarkt gevraagd worden. Er kan sprake zijn van onvoldoende technische of digitale vaardigheden, waardoor ze moeilijker aansluiting vinden bij vacatures in deze sectoren. Ook is er vaak een mismatch tussen opleiding en gevraagde opleiding. Een groot deel van het onbenut arbeidspotentieel heeft een praktische of niet-afgeronde opleiding. Hierdoor sluiten hun kwalificaties vaak niet aan bij de eisen van werkgevers. Tegelijkertijd zijn er ook mensen met diploma's die niet meer actueel zijn of niet meer aansluiten op de huidige arbeidsmarkt, wat leidt tot een mismatch tussen het opleidingsniveau van het arbeidspotentieel en de vraag naar gekwalificeerde arbeid.

UWV biedt samen met partners binnen het sociaal domein (zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers) verschillende dienstverlening aan om het onbenut arbeidspotentieel beter aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Zoals bij- en omscholing in samenwerking met onderwijsinstellingen en bedrijven. Samen bieden we leerwerktrajecten aan of organiseren cursussen om mensen snel aan de slag te helpen. Voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen of mensen met een arbeidsbeperking, is intensieve begeleiding van groot belang. Jobcoaches kunnen hen ondersteunen bij het vinden van een passende baan, het ontwikkelen van sollicitatievaardigheden en het verbeteren van hun zelfvertrouwen. Het komende jaar blijven we als UWV samen met de partners van Fryslân Werkt hierop inzetten.

Fryslân Werkt is daarnaast coalitiepartner binnen de Friese Preventie Aanpak. De Friese Preventie Aanpak heeft als ambitie een goede gezondheid en welzijn met gelijke kansen voor iedereen in Fryslân, een aanpak die gericht is op het bundelen van alle kennis en ervaring en het maken van verbinding tussen partijen. Fryslân Werkt haakt binnen deze aanpak aan op het thema onderwijs, werk en participatie. Op deze wijze zet Friesland provinciebreed in op netwerksamenwerkingen waarbij de burger centraal staat.

6.2. Samenwerken aan de regionale uitdagingen op de Friese arbeidsmarkt

De huidige problematiek op de arbeidsmarkt is niet meer door één individuele partner op de arbeidsmarkt op te lossen. Dit vraagt om intensievere samenwerking waarbij mensen, organisaties en middelen zo optimaal mogelijk met elkaar samenwerken om de juiste ondersteuning te bieden aan diegenen die (nog) niet de stap naar werk kunnen maken, om werknemers te stimuleren in de eigen loopbaanontwikkeling en om werkgevers te ondersteunen bij het vinden van geschikt personeel.

In lijn met bovenstaande is 29 april 2024 de kamerbrief Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur gepresenteerd waarin 4 opgaven centraal staan:

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

De 28 arbeidsmarktpartners binnen Fryslân Werkt zijn aan zet om gezamenlijk bovenstaande opgaven uit te werken. Fryslân Werkt heeft een aantal lijnen lopen om de 4 opgaven uit te werken.

Er wordt gewerkt aan een gezamenlijke Meerjarenagenda voor Friesland, waarin de sociale-, economische- en onderwijsopgave met elkaar wordt verbonden. De Meerjarenagenda bestaat uit een beleidsagenda voor 5 jaar en uitvoeringsagenda voor 2 jaar.

Het Algemeen bestuur van Fryslân Werkt heeft in het kader van het op te zetten Werkcentrum de opdracht gegeven om in 2024 een verkennend onderzoek onder de partners op te starten en af te ronden. In het onderzoek staat de vraag centraal wat er nodig is om tot een succesvol Werkcentrum te komen. Opgave 1 van de kamerbrief houdt namelijk in dat op 1 januari 2026 in iedere arbeidsmarktregio een Werkcentrum operationeel moet zijn.

Een extra uitdaging voor 2025 is om de dienstverlening die nu binnen het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerkloket (LWL) wordt gegeven te borgen binnen de samenwerking. Zowel het RMT als het LWL houden per 1 januari 2025 in de huidige vorm op te bestaan.

Binnen het RMT werken vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, gemeenten, UWV en onderwijsinstanties samen om onder meer ontschotte dienstverlening aan (kwetsbare) werkenden en niet-werkenden te bieden. De vraag van de burger staat centraal, niet de vraag bij welke instantie hoort iemand aan te kloppen met zijn of haar vraag. Binnen het LWL bieden UWV, gemeenten en onderwijs gezamenlijk dienstverlening over leren en werken aan alle burgers en werkgevers.

Het jaar 2025 is een transitiejaar, waarin de samenwerkende netwerkpartners toewerken naar een Werkcentrum. De wens is om de expertise en het aanbod van het RMT en het LWL Fryslân te bundelen en in 2025 beschikbaar te houden voor burgers en werkgevers.

In Friesland hebben de partners al voortvarend de nodige stappen gezet om de Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur vorm te geven. In het laatste kwartaal van 2024 worden de vervolgstappen gepland voor 2025, zodat er een logisch vervolg wordt ingezet. Het Werkcentrum Fryslân zal zich middels een groeimodel door de jaren heen doorontwikkelen. Het samenwerkingsverband werkt toe naar een duidelijke en vindbare centrale toegang voor alle inwoners en werkgevers met vragen over werk en scholing. Een centrale toegang waar achter een breed palet aan dienstverlening van alle partners in het samenwerkingsverband ontsloten wordt. Het verkennende onderzoek zit in de laatste fase en het voorlopige beeld is dat er een breed gedragen commitment is van alle partners om hiernaartoe te werken. Het is nog een lange weg, maar een ding is zeker: op 1 januari 2026 heeft Friesland haar eigen Werkcentrum Fryslân.

De oprichting van het Werkcentrum Fryslân biedt een kans om de arbeidsmarkt efficiënter en inclusiever te maken. Voor de Friese burgers en werkzoekenden betekent dit meer maatwerk, betere scholingsmogelijkheden en toegankelijke ondersteuning. Voor Friese werkgevers biedt het een directe toegang tot een breder arbeidspotentieel en betere ondersteuning bij het invullen van vacatures.

Nawoord

De eerste stappen op weg naar de Hervorming van de arbeidsmarkt zijn gezet. De vraag van de burger en de vraag van de werkgever staan hierin centraal. Door de verschillende opdrachten en belangen en minder beschikbare financiële middelen is het zeker geen gemakkelijke opgave.

Door met elkaar in gesprek te blijven, de stip op de horizon in beeld te houden en elkaar te herinneren aan de bedoeling wordt deze hervorming zeker een succes in Friesland. Alle partners zien de meerwaarde voor burgers en werkgevers om hier de schouders onder te zetten. We hebben gezamenlijk een groot doel. Dus goed samenwerken is essentieel, want: alleen ga je sneller, maar samen kom je verder!

Henk Heijink
Rayonmanager Werkbedrijf Fryslân

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

ABU (2024), [Jaarcijfers uitzendbranche 2023](#).
CBS (2024), [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar](#).
CBS (2024), [De regionale economie 2023](#).
CBS (2024), [Meer faillissementen in juli](#).
CPB (2024), [Centraal Economisch Plan 2024](#).
CPB (2024), [Concept Macro Economische Verkenning 2025](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
ROA (2023), [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028](#).
UWV (2024), [Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Regionale Arbeidsmarktprognose Friesland 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Ontwikkeling WW past bij verslechterende economie](#).
UWV (2024), [Steeds meer zelfstandigen](#).

Hoofdstuk 3

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

Hoofdstuk 4

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

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

Hoofdstuk 5

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

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

EU

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

EVA/EFTA

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

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Herkomst

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

Netto arbeidsparticipatie

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Startkwalificatie

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

Werkloze beroepsbevolking

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

Colofon

Regio in Beeld

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

Auteur

Marieke Schramm

Inlichtingen

Marieke.schramm@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Friesland is het werkgebied van Werkplein Leeuwarden. De gemeenten Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Fryske Marren, Harlingen, Heerenveen, Leeuwarden, Noardeast-Fryslân, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest-Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Waadhoeke en Weststellingwerf maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2024

