Regio in Beeld

Nederland, 2025-2026

Inhoudsopgave

Voorwoord		2
Samenvatting		3
1	Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei	4
1.1	Gematigde economische groei in onzekere tijden	4
1.2	Grote onderlinge verschillen tussen regio's	5
1.3	Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes	5
2	Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt	6
2.1	Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2	Banenontwikkeling loopt uiteen per sector	7
2.3	Hoogste banengroei in Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant	9
2.4	AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt	9
3	Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt	11
3.1	Nog steeds veel vacatures	11
3.2	Meer vacatures dan in 2019	12
3.3	Arbeidsmarktkrapte: lichte afname, blijvende uitdagingen	13
4	Inzicht in aanbod	16
4.1	Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds	16
4.2	Lichte toename onbenut arbeidspotentieel in 2025	17
4.3	Geregistreerd werkzoekenden UWV afgelopen jaar toegenomen	19
5	Leren en ontwikkelen belangrijk	20
5.1	Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs	20
5.2	Leren voor loopbaanontwikkeling	21
5.3	Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit	23
6	Uitdagingen en opgaven voor de Nederlandse arbeidsmarkt	26
Literatuur		29
Begrippen		32
Colofon		34

Voorwoord

De Nederlandse arbeidsmarkt is volop in beweging. Technologische ontwikkelingen, vergrijzing en een al bestaande arbeidsschaarste zorgen ervoor dat de arbeidsmarkt een vraagstuk van ons allemaal is. Werkgevers kampen met hardnekkige personeelstekorten, werkenden en werkzoekenden hebben behoefte aan zekerheid, ontwikkeling en een gezonde werk-privébalans. In dit dynamische speelveld is één ding duidelijk: de uitdagingen van vandaag vragen om samenwerking – tussen overheid, onderwijs, werkgevers, werknemers en maatschappelijke organisaties.

Met trots presenteren wij het eerste rapport van 'Regio in Beeld, Nederland', dat niet alleen cijfers en trends blootlegt, maar vooral een kompas biedt voor samenwerking. Met dit rapport faciliteren we bestuurders en beleidsmakers met actuele inzichten in arbeidsmarktthema's. We identificeren knelpunten en bieden een aanzet voor planvorming.

Iedereen kan meedoen op een manier die past bij zijn of haar mogelijkheden, levensfase en talenten. Naast werken in loondienst of als ondernemer leveren ook vrijwilligerswerk en mantelzorg een waardevolle bijdrage. Om te benutten wat mensen zelf kunnen, is passende ondersteuning naar (begeleid) werk of andere vormen van participatie noodzakelijk. En ook aandacht en ruimte voor (om)scholing en/of ondersteuning bij duurzaam participeren in de maatschappij en/of de arbeidsmarkt. Het is van belang om mensen die kunnen werken, op de weg daarnaartoe, te ondersteunen waar nodig, en meer zekerheid te creëren voor werkenden.

Nederland heeft de krapste arbeidsmarkt van de Europese Unie en behoort tot de landen met de hoogste arbeidsparticipatie. Uit onderzoek van UWV blijkt, dat ruim de helft van het aantal vacatures, in de ogen van de werkgevers, moeilijk te vervullen zijn. Niet alleen hebben werkgevers moeite om geschikte mensen te vinden, ook het behoud van werknemers vormt een heuse uitdaging voor bedrijven en organisaties.

De economische groei in ons land zal de komende jaren steeds meer worden begrensd door het aanwezige arbeidspotentieel. Vooral door de vergrijzing zal de groei van het arbeidsaanbod afnemen. Dit wil niet zeggen dat er überhaupt geen mogelijkheden meer zijn voor het aanwenden van extra arbeidsaanbod. Integendeel, er is nog steeds veel onbenut potentieel dat graag wil of kan werken, maar onvoldoende de kans krijgt om zijn of haar talenten te laten zien.

Met een beperkte toename van de beroepsbevolking in de komende jaren, zal een groei van de economie veel minder dan voorheen leunen op een banengroei maar zal in toenemende mate gericht zijn op het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Het gaat dan om technologische en sociale innovaties. Met andere woorden, werkgevers zullen naar wegen moeten zoeken om de productie te verhogen zonder de inzet van extra personeel.

Het is noodzakelijk om alle zeilen bij te zetten, willen we in Nederland de ambities op het terrein van bijvoorbeeld de zorg & welzijn, defensie, energie en infrastructuur echt serieus nemen.

Zowel op het gebied van het vinden en behouden van talent als op het anders organiseren, is nog veel werk aan de winkel. Er zijn de nodige economische-, sociale- en ontwikkelopgaven, zoals ook verwoord in de landelijke en regionale meerjarenagenda's. Daarbij houdt het blikveld van een arbeidsmarktregio niet op bij de regionale grenzen. De ene arbeidsmarktregio kan immers in de aanpak en oplossingen juist een belangrijk puzzelstukje zijn voor de andere regio.

Dit rapport legt een basis van kennis gedreven werken voor arbeidsmarktbeleid. UWV zal voortaan jaarlijks een 'Regio in Beeld, Nederland' opstellen als aanvulling op de 35 regionale edities. Met de uitdagingen die we dan signaleren, geven wij aan welke kansen er liggen, met welke omgevingscontext we rekening moeten houden en wat uiteindelijk nodig is om slagvaardig te kunnen zijn. Dit rapport is daarmee geen eindpunt, maar een verdere stap naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.
We nodigen het Landelijk Beraad en alle betrokkenen uit om deze inzichten tot zich te nemen om tot concrete acties te komen. Samen kunnen we de uitdagingen van morgen aan.

Rob Witjes,
Hoofd Arbeidsmarktinformatie en -advies UWV Werkbedrijf

Samenvatting

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

Lichte banengroei tot 2027

De komende jaren wordt een lichte economische groei verwacht. Er is veel onzekerheid door onder andere geopolitieke spanningen, internationale (fluctuerende) handelstarieven en technologische ontwikkelingen zoals voortgaande automatisering, robotisering en inzet van AI (Artificial Intelligence). Het totaal aantal banen groeit licht tot 2027 met 1,1%. Werknemersbanen nemen nog wel toe, maar het aantal banen van zelfstandigen zal krimpen. Dit heeft te maken met de handhaving op schijnzelfstandigheid.
In Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant is de banengroei duidelijk hoger. Maar in de Limburgse regio's, Zeeland, Achterhoek en Drenthe krimpt het aantal banen juist tot 2027. De banenontwikkeling verschilt sterk per sector: zorg & welzijn, de ICT-sector en de specialistische zakelijke diensten groeien door, terwijl de uitzendbureaus en groothandel krimpen.

De arbeidsmarkt blijft krap

Het aantal openstaande vacatures steeg de afgelopen jaren sterk. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2025 stonden er ruim 400.000 vacatures open. De arbeidsmarkt is nog altijd krap: er zijn ongeveer 3,5 keer zoveel vacatures als mensen die maximaal 6 maanden een WW-uitkering ontvangen. In 13 arbeidsmarktregio's is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. In Midden-Utrecht, Zeeland, Gorinchem en FoodValley zijn ruim 5 tot bijna 6 keer zoveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. Personeelstekorten kunnen een belemmering zijn voor deze sectoren. Zo zijn er bijvoorbeeld wachtlijsten in de zorg of kinderopvang. Ook kan er bijvoorbeeld minder gebouwd worden en stagneert de energietransitie door gebrek aan personeel. Door krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven zoals meer inzet van technologie in plaats van meer werknemers, bijvoorbeeld de toepassing van AI (Artificial Intelligence).

Waar is personeel te vinden?

De afgelopen 10 jaar nam het aandeel werkenden sterk toe. De netto arbeidsparticipatie steeg tot een recordhoogte van 73,2% in 2024. In Midden-Utrecht, Amersfoort en Gorinchem is het aandeel werkenden het hoogst met bijna 76%. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Het onbenut arbeidspotentieel nam de afgelopen 10 jaar sterk af naar een kleine 1,2 miljoen in 2024. Deze groep is onder te verdelen in:

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

Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2025 stonden er ruim 1 miljoen mensen ingeschreven bij UWV.

Leven lang ontwikkelen belangrijk

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

Een focus op (het doorontwikkelen van) vaardigheden is ook voor werkgevers belangrijk. Voor personeel kan het juist aantrekkelijk zijn om bij een werkgever te werken die investeert in personeel. Maar ook bij de werving van nieuw personeel is een focus op vaardigheden belangrijk. Dit voorkomt dat potentieel goede kandidaten zich niet aangesproken voelen door te veel harde eisen als diploma en werkervaring. Door te kijken naar aanwezige vaardigheden kunnen vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden. Een skillsgerichte aanpak maakt zichtbaar welke talenten iemand al bezit en waar nog scholing nodig is, zodat mensen makkelijker kunnen overstappen. Bijvoorbeeld naar sectoren waar grote behoefte aan personeel is.

Economische, sociale en ontwikkelopgave

De Nederlandse economie staat voor de opgave om zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod te verminderen en de arbeidsmarkt te laten aansluiten bij belangrijke transities. Dit vraagt om een gecoördineerde aanpak om de mismatch te verkleinen en onbenut potentieel beter te benutten.
De sociale opgaven zijn gericht op het vergroten van baanzekerheid, het voorkomen van uitval en het benutten van onbenut arbeidspotentieel. Dit vraagt om een herinrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur en een gerichte aanpak van onder andere preventie en migratie.
De toekomstbestendigheid van onze samenleving vraagt om een dynamische arbeidsmarkt die voortdurend investeert in vaardigheden en talenten van mensen. Door een focus op de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en de transitie naar een skills gerichte arbeidsmarkt, zorgen we ervoor dat werknemers wendbaar en relevant blijven in een snel veranderende economie.

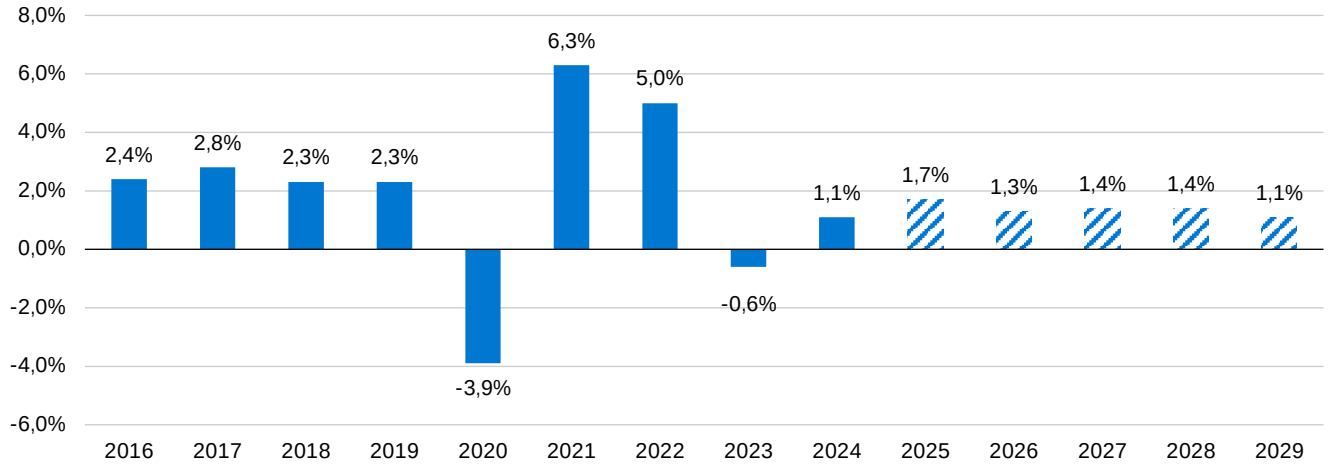
1 Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei

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

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

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

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



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

Geopolitieke onrust en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken de economische situatie de komende jaren onzeker. In de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van juli 2025 geeft ruim driekwart van de bedrijven aan in de afgelopen 12 maanden meer economische onzekerheid te ervaren. De ervaren onzekerheid is volgens de geënquêteerde bedrijven het gevolg van veranderingen in de vraag of markt (37%), internationale geopolitiek (28%) en binnenlands beleid of regelgeving (23%). De gevolgen hiervan zijn met name hogere kosten en minder omzet. Vooral bedrijven in de metaal-, machine- en chemische industrie, groothandel en landbouw ervaren meer onzekerheid.
Het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 dan ook over 'gematigde economische groei, ondanks geopolitieke spanningen en importheffingen van de VS'. Het CPB gaat in deze verkenning uit van de situatie per juni 2025. Dat wil zeggen, importheffingen in de VS van 40% op goederen uit China en 10% op goederen uit andere landen. Eind juli 2025 hebben de VS en de Europese Unie (EU) een handelsakkoord gesloten. Onderdeel van het akkoord is dat de VS goederen uit de EU een algemeen importtarief opleggen van 15%. De EU stelt daar geen eigen heffingen tegenover. Naar verwachting hebben de heffingen vooral gevolgen voor sectoren die veel exporteren naar de VS, zoals de metaal- en chemische industrie. Volgens RaboResearch zijn vooral regio's in de provincies Noord-Brabant, Zeeland, Limburg en Overijssel kwetsbaarder voor de economische gevolgen van de importheffingen. De provincie Noord-Brabant is – met 4,6% van het bruto binnenlands product (bbp) – de provincie met de grootste afhankelijkheid van export naar de VS. Naast de grilligheid van de VS en internationale handelstarieven, dragen onder andere de oorlogen in Oekraïne en Gaza, klimaatverandering en opkomst van nieuwe technologie (AI) bij aan de onzekerheid.

Box 1.1 Groei in perspectief, Brede welvaart

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

Het begrip van Brede welvaart helpt bestuurders bij het maken van complexe afwegingen. De Brede Welvaartsindicator van Rabo Research en Universiteit Utrecht is het laagst voor (COROP-)regio's Delfzijl en omstreken, Groot-Rijnmond en de Agglomeratie 's-Gravenhage. De meest gunstige waarden noteren de regio's Het Gooi en Vechtstreek en Agglomeratie Leiden en Bollenstreek. In 2024 is de brede welvaart in Nederland licht gegroeid door met name de stijging van de inkomens, de grotere baanzekerheid en de verbetering van het subjectief welzijn.

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

1.2 Grote onderlinge verschillen tussen regio's

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

1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes

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

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

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

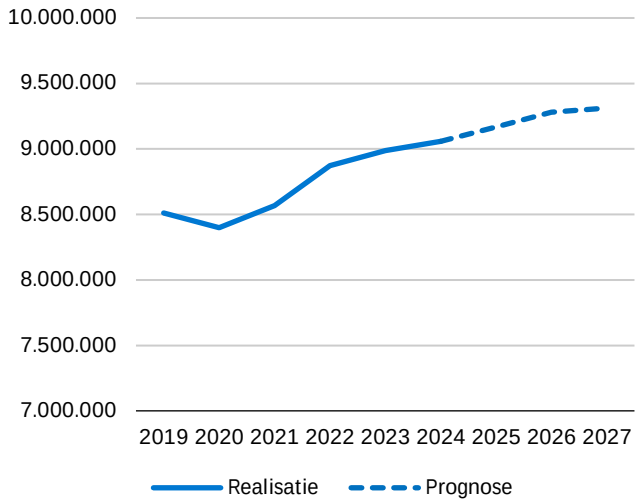
2 Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt

Vooral in 2021 en 2022 groeide het aantal banen flink. De komende jaren is de groei gematigder. Werkgevers zetten de groei van hun productie en dienstverlening de komende jaren slechts gedeeltelijk om in extra arbeidsplaatsen. Door de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven voor groei dan de inzet van meer werknemers. De banenontwikkeling verschilt sterk per sector: zorg & welzijn en ICT groeien door, terwijl de industrie en het onderwijs krimpen. Ook naar regio zijn er verschillen: sterkste groei in Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant en krimp in Limburg, Zeeland, Achterhoek en Drenthe. De toepassing van Artificial Intelligence (AI) - ofwel kunstmatige intelligentie - biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Het verhoogt de arbeidsproductiviteit en vermindert de krapte op de arbeidsmarkt. AI kan leiden tot banenverlies en een grotere mismatch tussen vraag en aanbod.

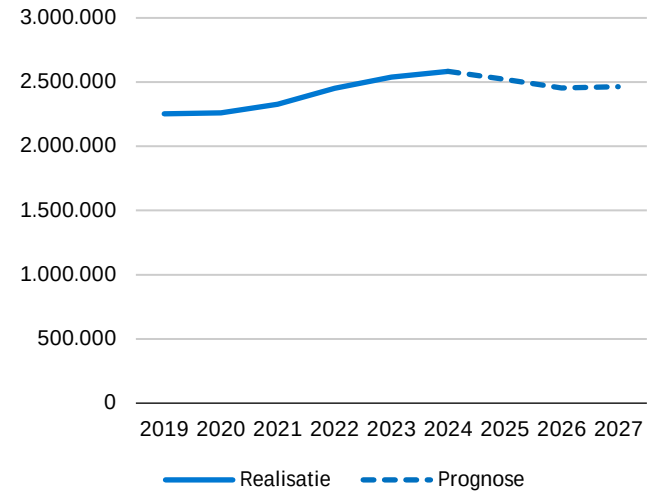
2.1 Banenontwikkeling in rustiger vaarwater

Vooral in 2021 en 2022 groeide het aantal banen van werknemers en zelfstandigen flink. Dit had te maken met de beëindiging van de coronamaatregelen waardoor de economie aantrok en sterk groeide. De gematigde economische groei dempt de komende jaren de groei van extra banen. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven naar andere oplossingen om de productie en dienstverlening te laten groeien, zoals de inzet van technologie en het efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling banen van werknemersbanen (links) en van zelfstandigen (rechts)
Nederland, realisatie 2019 – 2024 en prognose 2025 - 2027



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



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

Het economisch herstel na het beëindigen van de coronamaatregelen zorgde voor een sterke groei van werknemersbanen in de jaren na 2020 (zie afbeelding 2.1 links). Vanaf 2023 groeide het aantal werknemersbanen in een gestaag tempo door. Ook in de komende jaren is er een gematigde groei van werknemersbanen met 2,8%, gemiddeld zo'n 0,9% per jaar. Daarmee groeit het totaal aantal werknemersbanen naar verwachting tot ruim 9,3 miljoen eind 2027.
Tegenover een lichte groei van werknemersbanen staat een afname van het aantal banen van zelfstandigen de komende jaren (zie afbeelding 2.1 rechts). Na jaren van voortdurende toename, nam de groei van banen van zelfstandigen in de eerste maanden van 2025 af. Een belangrijke oorzaak is de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025 door de Belastingdienst. Dit heeft een ontmoedigend effect, vooral op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Ze stoppen hun activiteiten of stappen over naar een vast of tijdelijk dienstverband of naar een baan als uitzendkracht of oproepkracht.

Box 2.1 Handhaving op schijnzelfstandigheid

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

Veel zelfstandigen werken in overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten. Relatief gezien werken er ook veel zelfstandigen in de sectoren landbouw & visserij, bouw en overige diensten (inclusief cultuur, sport en recreatie). Tussen 2024 en 2027 neemt naar verwachting het aantal zelfstandigenbanen vooral af in de overige zakelijke diensten, bouw en zorg & welzijn.

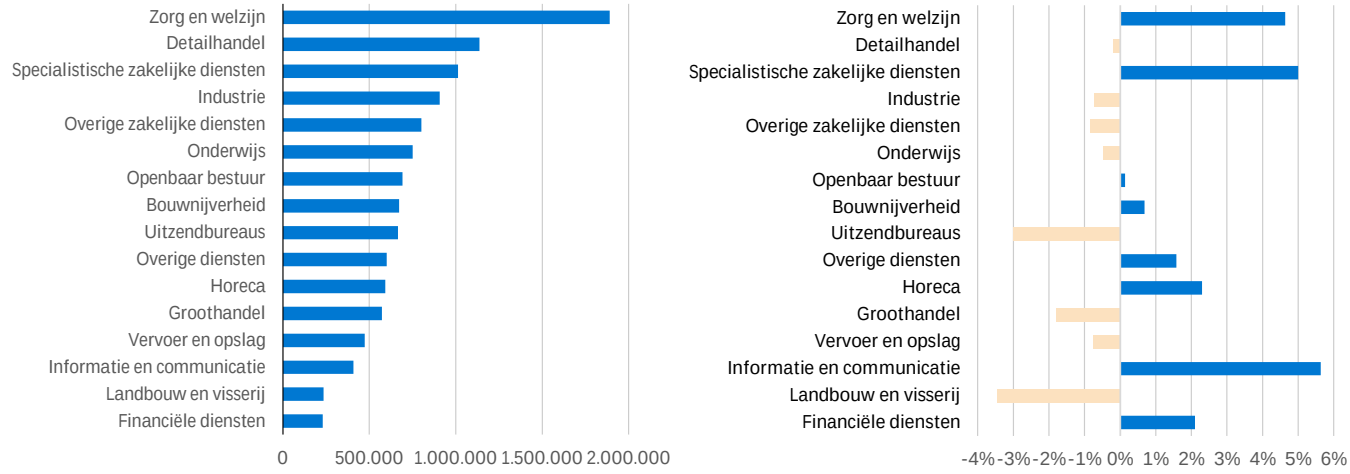
2.2 Banenontwikkeling loopt uiteen per sector

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

Abeelding 2.2 laat de omvang van de sector zien (links) en in welke mate de sector groeit dan wel krimpt. Groeisectoren als zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten zijn groot van omvang. Hun groei draagt in belangrijke mate bij aan de totale banengroei. Daarentegen krimpen grote sectoren als detailhandel, industrie, overige zakelijke diensten en onderwijs.
De sector informatie & communicatie (ICT) groeit sterk, maar is relatief klein van omvang. De groei van deze sector draagt dan ook maar in beperkte bij aan de werkgelegenheid.

Afbeelding 2.2 Banen werknemers en zelfstandigen

Nederland, aantal naar sector 2024 (links) en ontwikkeling 2024-2027 (rechts)



Bron: UWV

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

Structurele trends stuwen banengroei in zorg & welzijn en ICT

Zorg & welzijn is de grootste sector in Nederland. De bevolkingsgroei en vooral de vergrijzing leiden tot een toenemende vraag naar zorg. Als gevolg hiervan is het aantal banen in deze sector de afgelopen jaren al flink toegenomen. Ook in de komende jaren wordt verdere groei verwacht, al zal het tempo iets lager liggen dan voorheen. Binnen deze sector neemt de werkgelegenheid naar verwachting het sterkst toe in de verpleging, verzorging en thuiszorg. In alle regio's zijn zorginstellingen. In Rijk van Nijmegen is deze sector relatief het sterkst vertegenwoordigd en draagt in die regio bij aan de banengroei. In Groot Amsterdam is de sector juist het minst sterk vertegenwoordigd.

Ook in ICT is de werkgelegenheid in de afgelopen jaren fors gegroeid. Dit is echter een relatief kleine sector. Voor de komende jaren wordt een voortzetting van deze groei verwacht, zij het in een iets lager tempo. De aanhoudende digitalisering van de economie en de samenleving blijft een belangrijke aanjager van de ontwikkeling in deze sector. Daarnaast biedt de opkomst van AI-toepassingen kansen voor productiviteitsgroei. Dit kan de banengroei beperken. Software developers en programmeurs zijn kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft (zie hiervoor ook paragraaf 2.4). Ook gaat de opkomst van AI naar verwachting gepaard met een toenemende behoefte aan bij- en omscholing van personeel. De groeiende vraag naar veilige, betrouwbare en onafhankelijk functionerende digitale infrastructuren draagt bij aan de verdere toename van het aantal banen. De ICT-sector is sterk geconcentreerd in enkele regio's, zoals Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, Amersfoort en Gooi- en Vechtstreek. ICT-beroepen komen juist in alle regio's voor (zie box 2.2).

Box 2.2 **ICT'ers werken in alle sectoren**

Van alle mensen in Nederland die in een ICT-beroep werken doet 39% dat in de sector Informatie en communicatie (ICT). Andere sectoren waar veel ICT'ers werken zijn de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur, de industrie en de financiële dienstverlening. Het grootste deel (bijna 70%) van de ICT'ers werkt als programmeur, developer, architect of consultant. Er werken ook veel ICT'ers als beheerder, security-, database- of netwerkspecialist (bijna 20%). Tot slot werkt een deel van de ICT'ers als gebruikersondersteuner, bijvoorbeeld voor een servicedesk.
Bron: UWV (2025), ICT-beroepen in beeld.

Voorzichtige groei in de bouw: sector herstelt, maar blijft kwetsbaar

De sector bouw zit in de middenmoot naar omvang gemeten. Na jaren van lage productiegroei herstelt de bouw zich voorzichtig de komende jaren. Deze omslag is eind 2024 ingezet, met name dankzij een opleving in de woningbouw. De combinatie van hogere lonen en een licht gedaalde rente vergroot de leencapaciteit van consumenten, wat de vraag naar koopwoningen stimuleert. Tegelijkertijd blijft de sector kampen met hardnekkige knelpunten, zoals stikstofproblematiek, netcongestie en een gebrek aan geschikte bouwlocaties. Ook duren procedures lang: de periode van planvorming tot uitvoering van een bouwproject duurt momenteel gemiddeld tien jaar. De lichte groei in productie vertaalt zich in iets mindere mate in groei in de totale werkgelegenheid. Personeelstekorten dwingen de sector om innovatief te zijn en meer in te zetten op technologische ontwikkelingen. De onzekerheid rondom schijnzelfstandigheid betekent voor de bouw een flinke daling in het aantal banen van zelfstandigen. Het aantal banen van werknemers stijgt – mede hierdoor - in de komende jaren naar verwachting wel harder. In totaliteit wordt een kleine banengroei verwacht. Hoewel bouwactiviteiten in alle regio's plaatsvinden, is de bouwsector sterk vertegenwoordigd in Gorinchem, Drechtsteden, Midden-Holland, Noordoost-Brabant en Zaanstreek/Waterland.

Economische druk en tekort aan technici remmen industrie

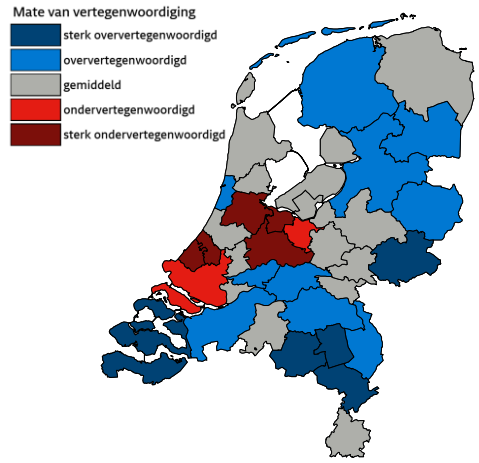
De industrie is een grote sector in Nederland en had de afgelopen jaren te maken met flinke schommelingen. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne leidde tot sterk stijgende energieprijzen, wat vooral een negatieve impact had op energie-intensieve sectoren als de chemische industrie en delen van de metaalindustrie. Daarnaast vormt de zwakke economische situatie in Duitsland – een belangrijke afzetmarkt voor de Nederlandse industrie – een rem op de groei. Ook netcongestie - het capaciteitstekort van het elektriciteitsnetwerk – is een knelpunt. Daarbovenop zorgen geopolitieke spanningen en handelspolitieke ingrepen, zoals Amerikaanse importheffingen, voor aanhoudende onzekerheid. Vooral internationaal opererende industrieën voelen de druk op hun omzet toenemen. In de COEN van juli 2025 noemt meer dan een kwart van de industriële bedrijven een gebrek aan vraag naar hun product als belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is het een van de sectoren waar deze belemmering het meest ervaren wordt door werkgevers.

Vooral in 2025 zal de banenkrimp zichtbaar zijn. Binnen de sector krimpt de werkgelegenheid het hardst in de chemische industrie, gevolgd door de overige industrie. In de metaal- en technologische industrie blijft de afname relatief beperkt.

De industrie is sterk vertegenwoordigd in Zuidoost-Brabant, Helmond-De Peel, Midden-Limburg, de Achterhoek en Zeeland (zie afbeelding 2.3). In Zuidoost-Brabant groeit de industrie sterk, in tegenstelling tot veel andere regio's. Dit komt door de hightechindustrie met o.a. bedrijven in de chipsector waar juist veel vraag naar is. Deze tak presteert dan ook nog steeds goed. De basismetaalindustrie wordt sterker geraakt.

Het tekort aan technisch personeel blijft een grote uitdaging: meer dan drie op de tien industriële bedrijven geeft in de COEN aan dat dit een belemmering vormt voor hun bedrijfsvoering. Dit stimuleert bedrijven om sterker in te zetten op technologie, automatisering en digitalisering. Als gevolg daarvan stijgt de arbeidsproductiviteit, maar neemt de behoefte aan personeel in de productie af.

Afbeelding 2.3 Spreiding werknemers industrie 2024



Bron: UWV

Onderwijsbanen nemen licht af door afbouw coronahulp

De werkgelegenheid in het onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen. Dat kwam onder andere door het Nationaal Programma Onderwijs, waarmee extra personeel is ingezet om leerachterstanden door corona in te halen. Dit programma is in 2024 afgebouwd, wat heeft geleid tot een daling van het aantal vacatures, vooral voor onderwijsassistenten en ondersteunend personeel. De sector blijft echter onder druk staan door een groot lerarentekort, onder andere doordat het personeelsbestand relatief ouder is en er dus veel leraren met pensioen gaan. Tegelijkertijd staan er bezuinigingen gepland, vooral in het hoger onderwijs, en nemen de leerlingenaantallen langzaam af. Tussen 2024 en 2027 wordt daarom een lichte afname van het aantal banen verwacht. Dit zal het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs iets verzachten, maar het tekort blijft een belangrijk aandachtspunt. Onderwijs is in alle regio's aanwezig. In regio's met ook een hbo en een universiteit is het onderwijs wat sterker vertegenwoordigd, bijvoorbeeld Rijk van Nijmegen, Holland Rijnland (Leiden), Groningen en FoodValley (Wageningen).

Kinderopvang is een belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders

Voor de kinderopvang neemt het aantal werknemersbanen - bij ongewijzigd overheidsbeleid - de komende jaren naar verwachting iets toe, met naar verwachting zo'n 7.000 tussen 2024 en 2027. Kinderopvang valt onder de sector zorg & welzijn in afbeelding 2.2. De groei in het aantal werknemersbanen is beperkt, maar het personeelstekort in de kinderopvang blijft groot. Dit komt vooral door de onvervulde personeelsvraag. Het personeelstekort nam de afgelopen jaren toe en groeit tot 2034 door. Vooral als de kabinetsplannen om de kinderopvang (bijna) gratis te maken in 2029 doorgaan. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het tekort een punt van zorg. Kinderopvang kan namelijk een belangrijke randvoorwaarde zijn voor de beschikbaarheid van ouders op de arbeidsmarkt. Door het oplopende tekort zullen meer ouders op een wachtlijst komen te staan. Ook kan hierdoor het aandeel ouders toenemen dat minder uren werkt of op andere tijden dan gewenst, omdat zij geen opvang kunnen krijgen (zie box 4.2).

Grotere vraag naar defensiepersoneel

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

2.3 Hoogste banengroei in Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant

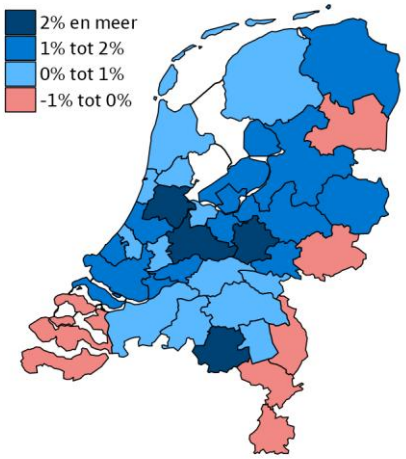
De gematigde economische groei levert de komende jaren niet veel extra banengroei op. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven naar andere oplossingen om de productie en dienstverlening te laten groeien, zoals de inzet van technologie en het efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen.

Tussen 2024 en 2027 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. De regio's met de sterkste banengroei zijn Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant. In de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland en Drenthe daalt het aantal banen licht. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden.

Regionale bevolkingsgroei of -krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur.

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

Afbeelding 2.4 Ontwikkeling banen
Prognose 2024-2027, werknemers en zelfstandigen



Bron: UWV

2.4 AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt

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

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

Routinematige taken met focus op taal en data kwetsbaar

Niet alle beroepen worden in even sterke mate door AI geraakt. Toepassing van AI zorgt vooral voor minder vraag naar beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data. AI raakt alle beroepsniveaus, maar de impact is groter onder middelbaar- en hoger opgeleiden. Denk aan administratieve taken, taalkundige en creatieve werkzaamheden en taken die bij data- en beeldanalyse komen kijken.

Ook ICT-beroepen worden geraakt: taalmodellen kunnen het schrijven van simpele codes nu al relatief eenvoudig overnemen. Software developers en programmeurs gelden daardoor als kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft. Ook in juridische en financiële beroepen kan AI taken overnemen. Bijvoorbeeld bij voorbereidend werk voor rechtszaken en de verwerking van financiële gegevens.

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

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

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

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

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

Automatisering raakt tot nu toe vooral administratieve krachten

Bijna 20% van alle werkenden in Nederland heeft een economisch-administratief beroep. Volgens UWV blijkt dat het werk van mensen met een economisch-administratief beroep complexer wordt. Door automatisering en veranderende behoeftes bij werkgevers neemt het aantal mensen dat werkt in beroepen met minder complexe taken (ondersteunend secretarieel medewerker, secretaresse, medewerker personeelsadministratie) af. Dit komt onder andere doordat veel van dergelijke taken zijn te automatiseren. Ook het aantal vacatures voor dit soort beroepen neemt af. Het aantal mensen dat werkt in economisch-administratieve beroepen met complexe taken (accountant, financieel specialist, bedrijfskundige) nam in de afgelopen jaren nog wel toe. Volgens onderzoek van het World Economic Forum (WEF) naar AI en de toekomst van de arbeidsmarkt zal bijna 40% van de vaardigheden van werknemers tussen 2025 en 2030 verouderd zijn. Vooral administratieve functies worden volgens het WEF-onderzoek geraakt. Eind juni 2025 zoeken 22.100 mensen met een WW-uitkering werk in een economisch-administratief beroep met minder complexe taken.

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

3 Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt

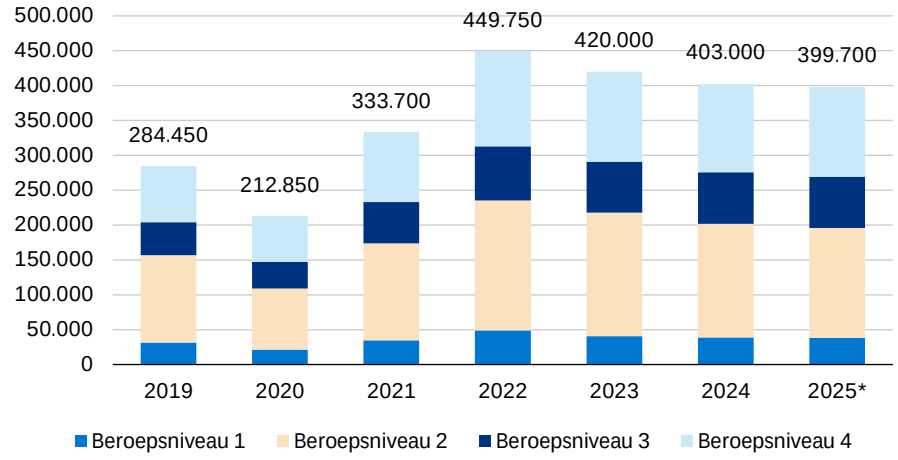
Er is veel vraag naar personeel, die niet altijd resulteert in banengroei. Zo ontstaan er vacatures doordat werknemers van baan wisselen of de arbeidsmarkt verlaten. In 2021 en 2022 groeide het aantal vacatures sterk. Daarna nam het aantal vacatures wat af. Nog altijd zijn er veel vacatures; 399.700 gemiddeld per kwartaal in 2025. De vacaturegraad is het hoogst in de arbeidsmarktregio's Amersfoort, Zeeland en Midden-Utrecht. Ruim een kwart van de openstaande vacatures is voor de cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid) en een vijfde voor de sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek-industrie en bouw & installatie). Niet alle werkgevers weten hun vacatures snel te vervullen. De arbeidsmarkt is nog altijd krap tot zeer krap voor beroepsgroepen verbonden aan genoemde sectoren.

3.1 Nog steeds veel vacatures

De vacaturemarkt bestaat voor een beperkt deel uit uitbreidingsvraag die resulteert in banengroei. Veel belangrijker voor de vacaturemarkt is de vervangingsvraag. Deze vraag ontstaat bijvoorbeeld door baanwisselingen en natuurlijk verloop. Pensionering is één van de vormen van natuurlijk verloop. In Nederland wonen 938.900 werknemers van 60 jaar en ouder, 11% van alle werknemers. In regio's als Achterhoek en Noord-, Midden- en Zuid-Limburg is het aandeel 60-plus werknemers met 14% tot 15% hoger dan gemiddeld. In Randstadregio's als Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, Haaglanden en Rijnmond is het aandeel 60-plussers juist duidelijk lager. Veel van deze 60-plus werknemers zullen de komende jaren de arbeidsmarkt geleidelijk verlaten. Bijna zes op de tien 60-plus werknemers werkt in één van de essentiële sectoren: 366.600 in de publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs of zorg & welzijn) en 176.500 in de marktsectoren industrie, bouw of ICT. Soms werken 67-plussers langer door (zie box 4.1).

De openstaande vacatures bereikten na de coronadip in 2020 een hoogtepunt met gemiddeld 449.750 vacatures per kwartaal in 2022. Daarna trad een lichte daling op naar 399.700 vacatures gemiddeld per kwartaal in de eerste helft van 2025. Deze daling viel samen met twee jaren waarin de economische groei veel ongunstiger was dan de hersteljaren na corona en de jaren direct daaraan voorafgaand.
Ondanks de afname staan er nog altijd veel vacatures open. In de eerste kwartalen van 2025 was het gemiddeld aantal openstaande vacatures per kwartaal nog altijd 41% hoger dan in 2019. De meeste vacatures in 2025 staan open voor de sectoren zorg & welzijn, detailhandel, specialistisch zakelijke diensten en industrie. Niet alle werkgevers weten hun vacature snel te vervullen (zie paragraaf 3.3).

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



Bron: UWV
*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

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

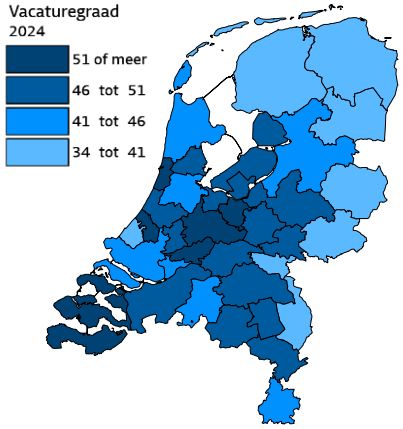
- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau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

Met andere woorden: de laatste jaren neemt vooral de vraag naar beroepen met routinematige of weinig complexe taken af.

De meeste vacatures in 2025 staan open voor functies op beroepsniveau 2. Denk hierbij aan beroepsgroepen als monteurs industriële machines en installaties, vrachtwagenchauffeurs, mechanisch procesoperators en verzorgenden IG, maar door seizoensinvloeden ook medewerkers bediening horeca. Ook voor functies op niveau 4 zijn er veel vacatures. Voorbeelden van beroepsgroepen op niveau 4 zijn bijvoorbeeld ICT'ers, managers, business consultants, adviseurs op gebied van HR, financiën, organisatie en beleid, medisch specialisten en ingenieurs (engineers/onderzoekers/adviseurs op technisch gebied).

Veel vacatures staan open in Groot Amsterdam, Midden-Utrecht en Rijnmond. Dit zijn ook grote regio's met veel bedrijven. Met de vacaturegraad wordt gekeken naar het aantal openstaande vacatures ten opzichte van het aantal banen van werknemers. Hoe hoger de vacaturegraad, hoe meer vacatures er zijn ten opzichte van het aantal banen.
De vacaturegraad is het hoogst in regio's als Amersfoort, Zeeland en Midden-Utrecht. Ook in Zuid-Kennemerland en IJmond, Gorinchem en Zuid-Holland Centraal is de vacaturegraad hoog.
De vacaturegraad hangt samen met de sectorstructuur: sectoren als detailhandel en horeca hebben een hoge vacaturegraad. In deze sectoren is er vaak veel verloop van personeel, waardoor er ook steeds veel vacatures zijn. Ook de bouw heeft een hoge vacaturegraad. Volgens de Rabobank komt dit door volle orderportefeuilles, de vergrijzing van werknemers en het gebrek aan nieuwe instroom. In de onderwijssector is de vacaturegraad juist laag.

Afbeelding 3.2 Vacaturegraad
2024, Openstaande vacatures t.o.v. banen werknemers



Bron: UWV

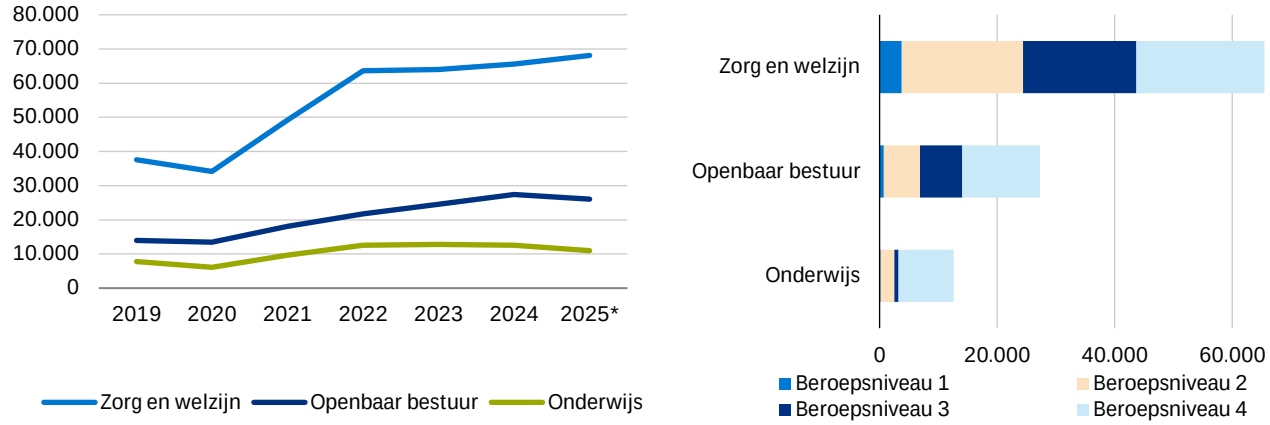
3.2 Meer vacatures dan in 2019

De laatste jaren groeiden de vacatures voor publieke sectoren als zorg, openbaar bestuur en onderwijs en waren er iets minder vacatures voor de technische en ICT-sectoren. In de publieke sectoren en in de ICT-sector wordt vaak personeel gezocht voor functies op niveau 4. Technische sectoren zijn ook op zoek naar mensen voor functies op niveau 2.

Kwart openstaande vraag in publieke sector, gestage groei bij openbaar bestuur vanaf 2022

In 2024 hadden de cruciale publieke sectoren openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn een gezamenlijk aandeel van ruim een kwart in de totale openstaande vraag. In het openbaar bestuur is een geleidelijke toename te zien (zie afbeelding 3.3 links). De coronacrisis leidde na 2020 tot een toename aan vacatures, bijvoorbeeld voor de uitvoering van diverse steunmaatregelen. Ook zorgen de energietransitie, de nieuwe omgevingswet en ambities op het gebied van woningbouw voor meer werk. In zorg & welzijn nam het aantal vacatures tussen 2019 en 2022 sterk toe. Ook daarna stegen de vacatures nog wat door. Het aantal vacatures in het onderwijs nam sinds 2022 ietwat af naar zo'n 10.000 in 2025. Natuurlijk verloop als gevolg van vergrijzing speelt in deze sectoren ook een rol. Eind 2024 werkten er 366.600 werknemers van 60 jaar en ouder in de publieke sectoren, waarvan ruim de helft in de sector zorg & welzijn.

Afbeelding 3.3 Openstaande vacatures publieke sectoren, aantallen gemiddeld per kwartaal
Nederland, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV
*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Gemiddeld voor alle sectoren samen staat de helft van de vacatures open voor functies op beroepsniveau 3 of 4. Publieke sectoren vragen nóg vaker naar personeel voor functies op beroepsniveau 3 of 4 (zie afbeelding 3.3 rechts):

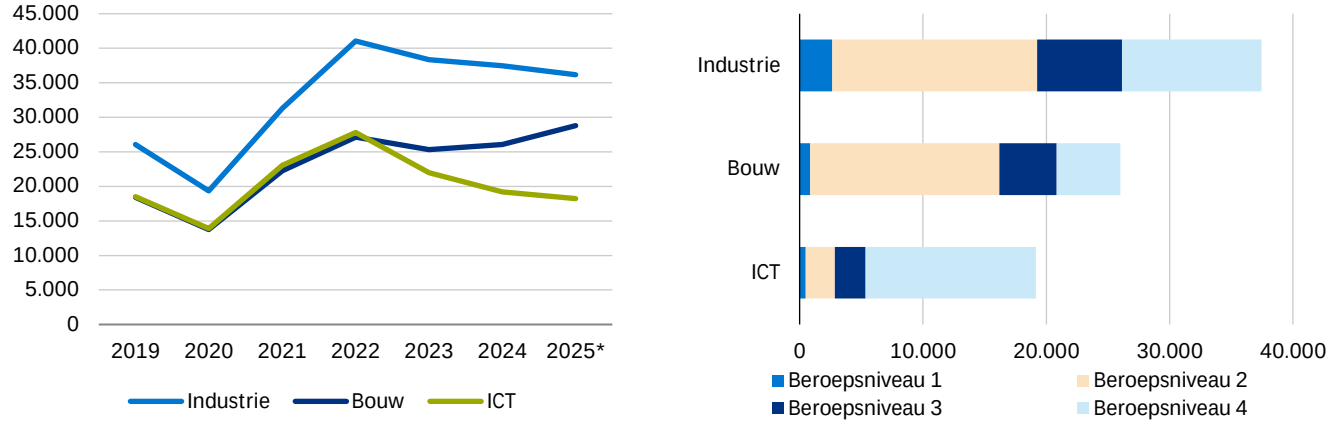
- Zorg & welzijn, waartoe onder meer ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorg en kinderopvang behoren: ruim 60% van de vacatures staat open voor functies op niveau 3 - zoals algemeen verpleegkundigen, sociaal werkers en groeps- en woonbegeleider - en niveau 4 - zoals artsen en gespecialiseerd verpleegkundigen. Ook zijn er veel vacatures voor niveau 2 zoals verzorgenden en pedagogisch medewerkers kinderopvang. Daarnaast zijn er vacatures op niveau 1 zoals voor medewerkers thuiszorg en schoonmakers. Daarmee zijn er in deze sector vacatures binnen bereik van werkzoekenden die (nog) niet over specifieke vakkennis beschikken. Mogelijk kan dit via zij-instroomtrajecten, waardoor overstappen gemaakt kunnen worden.
- Openbaar bestuur, inclusief defensie, politie en brandweer: de meeste vacatures staan open voor functies op beroepsniveau 4, waarbij het onder meer gaat om juristen en beleidsadviseurs voor het sociaal domein of voor ruimtelijke ordening. Medewerkers burgerzaken en vergunningen en WMO-consulenten zijn voorbeelden van vacatures voor beroepsniveau 3. Voor beroepsniveau 2 gaat het om toezichthouders, BOA's en politie.
- Onderwijs: er zijn verreweg de meeste vacatures voor functies op niveau 4. Er is vooral vraag naar leerkrachten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs, met name taalkundige en exacte vakken.

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

De marktsectoren industrie, bouw en informatie & communicatie (ICT) (verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen) namen een vijfde deel van de totale vraag in de regio voor hun rekening. In de industrie daalde het aantal vacatures naar ruim 36.000 in 2025 (zie afbeelding 3.4 links), nog altijd fors hoger dan in 2019. In de bouw zijn er wat schommelingen te zien. Deze sectoren werden geraakt door de kostenstijging van energie en materialen. In de ICT neemt het aantal vacatures de laatste jaren af naar ruim 18.000.

Eind 2024 werkten 176.500 werknemers van 60 jaar of ouder in deze sectoren; 7 op de 10 werken in de industrie. Zij zorgen de komende jaren voor natuurlijk verloop door onder andere pensionering. In de ICT-sector werken weinig 60-plussers.

Afbeelding 3.4 Openstaande vacatures industrie, bouw en ICT, aantallen gemiddeld per kwartaal
Nederland, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV
*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Industrie en bouw bieden veel functies met minder complexe taken (beroepsniveau 2). In de ICT wordt met name geworven voor functies op beroepsniveau 4 (zie afbeelding 3.4 rechts).

- Industrie: beroepsniveau 2 en 4 vormen zwaartepunten bij de openstaande vraag. Voor functies op beroepsniveau 2 vragen werkgevers vooral monteurs industriële machines en operators proces- en levensmiddelenindustrie, terwijl voor beroepsniveau 4 de grootste vraag uitgaat naar adviseurs, engineers en onderzoekers werkbouwtuigkunde & machines en businessadviseurs & kwaliteitsmanagers.
- Bouw en installatietechniek: bijna zes op de tien openstaande vacatures is voor beroepen op beroepsniveau 2, het gaat dan met name om machinemonteurs, loodgieters en werkvoorbereiders. Ook elektriciens & monteurs elektrische installaties worden veel gevraagd.
- ICT: drie kwart van de openstaande vacatures in de ICT-sector betreft vacatures voor functies op beroepsniveau 4, waarbij het gaat om bijvoorbeeld om software- en applicatieontwikkelaars, analisten ICT systemen, en consultants ICT. ICT-beroepen komen in alle sectoren voor (zie box 2.1).

Voor werkzoekenden is het vaak makkelijker om aan de slag te gaan in bouw- en industrieberoepen dan in ICT-beroepen. In bouw- en industrieberoepen wordt op meerdere beroepsniveaus geworven.

3.3 Arbeidsmarktkrapte: lichte afname, blijvende uitdagingen

Het totaal aantal openstaande vacatures daalde licht de laatste jaren. Veel werkgevers blijven echter moeite houden met het vinden van geschikt personeel.

Werkgevers hebben nog altijd moeite met werving, ondanks daling vacatures

Ondanks de daling zijn er nog steeds veel openstaande vacatures. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel. Dit blijkt onder meer uit het Werkgeversonderzoek van UWV, een jaarlijkse enquête onder werkgevers uit bijna alle sectoren.

Gemiddeld genomen was in 2024 ruim de helft (53%) van de vacatures volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar; eenzelfde aandeel als een jaar eerder. Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever zelf dat de vacature moeilijk vervulbaar was.

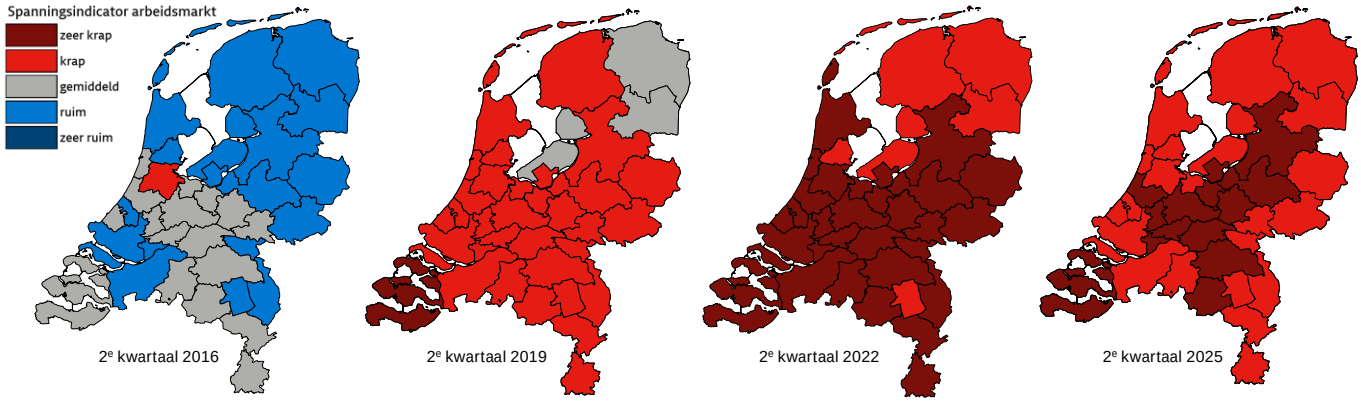
De meerderheid van de werkgevers (62%) verwacht dat de vacatureverulling in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. 29% verwacht echter dat het (nog) moeilijker wordt dan in 2024. De meeste werkgevers (81%) verwachten dat het behoud van personeel in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. Maar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

Ook de arbeidsmarkt blijft krap, al neemt de spanning iets af

De aanhoudende problemen die veel werkgevers ervaren rondom personeelswerving, komen voort uit de krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt wordt namelijk al enkele jaren getypeerd als krap. Tussen 2016 en 2019 nam de spanning op de arbeidsmarkt toe, toen door de gunstige economische ontwikkelingen. In eerste instantie in regio's in de Randstad, maar in 2019 was er in vrijwel alle regio's inmiddels een krappe arbeidsmarkt. Na een terugval in 2020 door de coronapandemie nam de krapte opnieuw sterk toe. In 2022 en 2023 was de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Toen werd de krapte voornamelijk veroorzaakt door de sterke economische groei na het opengaan van de economie door beëindiging van de coronamaatregelen.
Sinds het historisch hoogtepunt in 2022 nam de spanning op de arbeidsmarkt af door een daling van de vacatures (zie paragraaf 3.1) en toename van mensen met een WW-uitkering (zie paragraaf 4.3). Toch is de spanning nog altijd hoog en is er een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt. Dat betekent dat er (veel) meer openstaande vacatures zijn dan mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden.

Afbeelding 3.5 Ontwikkeling spanningsindicator naar regio

2016, 2019, 2022, 2025, allen tweede kwartaal



Bron: UWV

Box 3.1 Wat zijn oorzaken voor een krappe arbeidsmarkt?

Het aantal vacatures neemt af en daarmee koelt ook de arbeidsmarkt enigszins af. Maar de arbeidsmarkt blijft krap. Hoe kan dat? Ten eerste omdat er ondanks de vacaturedaling nog altijd heel veel vacatures openstaan: ruim 400.000 in het 2e kwartaal van 2025. Dat is 16% minder dan in hetzelfde kwartaal van 2022, maar nog altijd 43% hoger dan eind 2019 (vlak voor de coronacrisis), en zelfs 149% hoger dan halverwege 2016. De vraag naar arbeid blijft dus groot, zeker vanuit historisch perspectief bezien. Vacatures ontstaan niet alleen door economische groei. Ook vervanging door baanwisselaars en vergrijzing en een tekort aan instroom op de arbeidsmarkt dragen bij aan de krappe arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er nog andere factoren.

Hoge arbeidsparticipatie in Nederland, maar groei stagneert

De netto arbeidsparticipatie (aandeel werkenden in de totale bevolking) is met 73,2% hoog in Nederland. Hoewel de participatie de afgelopen decennia sterk steeg, nam de groeisnelheid af. Een verdere forse stijging van de arbeidsparticipatie in de komende jaren ligt daarom niet voor de hand (zie paragraaf 4.1). Waar mogelijk nog wel (meer) potentieel zit voor groei, is onder andere de arbeidsparticipatie van 60-plussers. De arbeidsparticipatie van 60-plussers steeg de afgelopen tien jaar, vooral door de stijging van de AOW-leeftijd. Potentieel kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt toenemen. Volgens onderzoek van ABN AMRO verdubbelde in tien jaar tijd het aantal werkende 67-plussers naar 236.000 in 2023. In de praktijk werken veel 67-plussers vooral parttime. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte afneemt.

Nederland werkt relatief weinig uren en bereidheid tot meer uren werken daalt

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

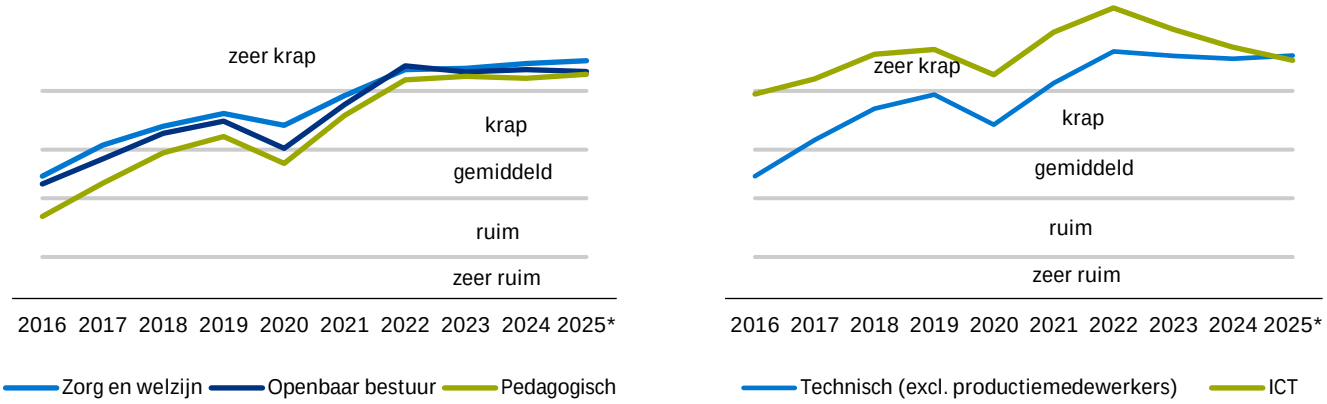
Groei arbeidsproductiviteit loopt terug
De arbeidsproductiviteit in Nederland is relatief hoog in vergelijking met andere EU-landen. Echter, de groei van de productiviteit liep de afgelopen decennia sterk terug, van gemiddeld 1,5% per jaar in de jaren negentig naar ongeveer 0,5% sinds 2010. In 2024 daalde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

Voor veel beroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap

De arbeidsmarkt koelde sinds het hoogtepunt in 2022 langzaam steeds iets verder af. Daarmee was de arbeidsmarkt in het 2e kwartaal van 2025 dan ook niet langer zeer krap, maar krap. Dat geldt niet zozeer voor de beroepen die verbonden zijn aan de cruciale publieke sectoren zorg & welzijn en openbaar bestuur: de arbeidsmarkt voor deze beroepen is al sinds het 3e kwartaal van 2021 onafgebroken zeer krap. Ook voor de arbeidsmarkt voor pedagogische beroepen geldt dat deze met uitzondering van enkele kwartalen, zeer krap is gebleven sinds het 1e kwartaal van 2022 (zie afbeelding 3.6 links). Voorbeelden van beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt zijn verzorgenden, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, leerkrachten basisonderwijs, docenten voortgezet onderwijs, beveiligingspersoneel en juristen.

Ook de arbeidsmarkt voor de technische en ICT-beroepen (verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen) is al enkele jaren onafgebroken zeer krap (zie afbeelding 3.6 rechts). Voor ICT-beroepen nam de arbeidsmarktspanning in de meest recente kwartalen wel wat af. Dit komt door een dalend aantal vacatures en een toenemend aantal kortdurend werkzoekenden. Desondanks is ook hier nog altijd sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt zijn ontwerpers en analisten ICT-systemen, engineers hardware en industriële automatisering, engineers grond-, weg- en waterbouw en engineers werktuigbouw, auto- en machinemonteurs.

Afbeelding 3.6 Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting
Nederland, 2019-2025 (jaargemiddelden)



Bron: UWV
*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Naast de genoemde beroepsrichtingen is de arbeidsmarkt zeer krap voor dienstverlenende beroepen. Dan gaat het bijvoorbeeld om schoonmakers, teamleiders schoonmaak en koks. In de zorg is er bijvoorbeeld veel vraag naar dit soort beroepen. Hygiëne en voeding zijn belangrijke aspecten in de zorg, waar hoge eisen gesteld worden aan veiligheid en zorgvuldigheid. Ook in de transport & logistiek beroepen is er een zeer krappe arbeidsmarkt, bijvoorbeeld voor vrachtwagenchauffeurs.
UWV brengt jaarlijks in beeld in welke beroepen een goede kans op werk bieden. Veel beroepen in de sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, installatie en ICT vragen om specifieke kennis.

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

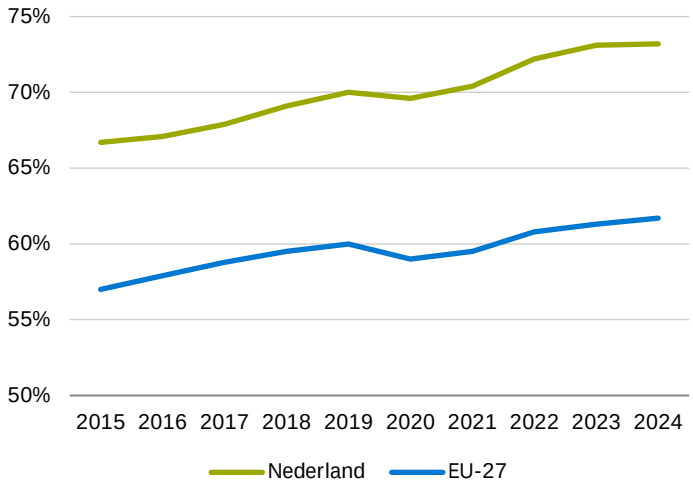
4 Inzicht in aanbod

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt iets is afgenomen, kampen veel werkgevers nog steeds met personeelstekorten. Veel mensen zijn al aan het werk. De netto arbeidsparticipatie in Nederland is hoog. Inzetten op het verhogen van de netto arbeidsparticipatie zal geen sluitende oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt zijn. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Het onbenut arbeidspotentieel nam tussen 2015 en 2024 af, maar neemt in 2025 weer iets toe, met name door de opgelopen werkloosheid en onderbenutte deeltijders. Slechts een op de vijf mensen in het onbenut arbeidspotentieel is geregistreerd bij UWV en gemeenten. Er valt nog veel te winnen bij het verder in beeld brengen van het onbenut arbeidspotentieel. Van de groep die wel ingeschreven is bij UWV en gemeenten sluiten de kwalificaties maar voor een beperkt deel aan bij de vraag van werkgevers in de cruciale publieke sectoren en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen. Daarom is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en te ondersteunen zodat ze deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt.

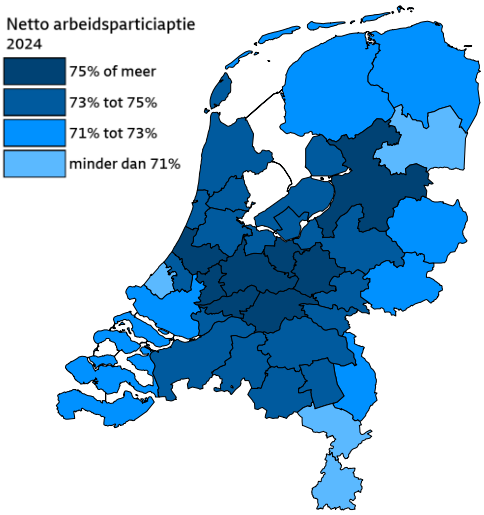
4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds

Afbeelding 4.1 links laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Nederland en het gemiddelde in de EU-27[1]. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. De netto arbeidsparticipatie liet de afgelopen jaren een sterk stijgende lijn zien. In Nederland steeg de participatie van 66,7% in 2015 naar 73,2% in 2024. Oftewel: bijna driekwart van de 13,4 miljoen inwoners van 15 tot 75 jaar werkt. Vergeleken met andere EU-landen is Nederland koploper. De netto arbeidsparticipatie van Europese landen ligt ver uit elkaar; in EU-27 landen als Italië, Roemenië en Griekenland is de netto arbeidsparticipatie met minder dan 55% het laagst. De arbeidsparticipatie is in het midden van Nederland het hoogst (zie afbeelding 4.1 rechts). In Zuid- en Midden-Limburg en Drenthe is de arbeidsparticipatie relatief laag.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie Nederland en EU-27 en participatie naar regio
Ontwikkeling 2015-2024 (links), stand 2024 (rechts)



Bron: CBS en Eurostat



Bron: CBS

Tegenover de hoge arbeidsparticipatie staat dat Nederlanders gemiddeld gezien relatief weinig uren werken. Het aantal gewerkte uren per Nederlander ligt onder het EU-27 gemiddelde. Gemiddeld wordt er in de hoofdbaan in Nederland 31,6 uur per week gewerkt door zelfstandigen en werknemers. In de EU-27 is dat gemiddeld 37,1 uur per week. De belangrijkste oorzaak voor de gemiddeld kortere werkweek in Nederland is dat er zoveel mensen een deeltijdbaan hebben. Hierin is Nederland Europees koploper. Er lijkt een verband te zijn tussen de arbeidsparticipatie en gewerkte uren. In Nederland zijn er veel mogelijkheden om in deeltijd te werken en is de arbeidsparticipatie relatief hoog. In veel EU-landen waar de netto-arbeidsparticipatie hoog is, ligt het aantal gewerkte uren vaak lager en andersom.

Er is nog ruimte om het aantal gewerkte uren toe te laten nemen. Er zijn namelijk mensen die meer uren willen en kunnen werken, 510.000 onderbenutte deeltijdwerkers. Zij behoren tot het onbenut arbeidspotentieel (zie paragraaf 4.2). Daarentegen zijn er ook mensen die juist minder uren willen werken dan ze momenteel doen. In het primair onderwijs bijvoorbeeld geven meer mensen aan dat ze liever minder uren werken dan meer uren.

Inzetten op het verhogen van de netto arbeidsparticipatie zal geen sluitende oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt zijn. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Toch zijn er groepen waar de arbeidsparticipatie relatief laag is. Bijvoorbeeld bij vrouwen en mensen met maximaal een mbo-1 diploma. Hbo'ers en academici en 25 tot 55-jarigen werken relatief het vaakst.

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

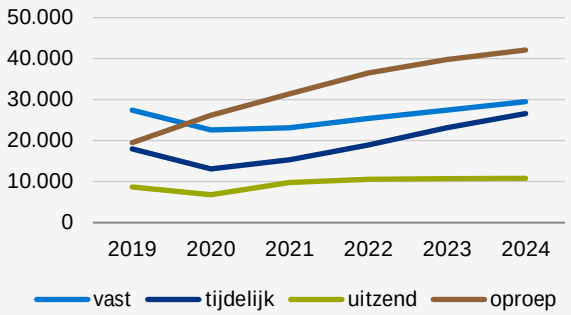
Onder 55 tot 65-jarigen en 65 tot 75-jarigen nam de arbeidsparticipatie het sterkst toe. Nog altijd is de arbeidsparticipatie het laagst bij deze groepen. Ook bij jongeren van 15 tot 25 jaar steeg de netto arbeidsparticipatie flink. Dit betreft vaak een bijbaan naast hun studie. Het aantal gewerkte uren in 2024 is landelijk lager voor jongeren door hun bijbanen, dit aantal neemt toe voor 30- tot 55-jarigen en neemt dan iets af tot de pensioengerechtigde leeftijd. Na de leeftijd van 65 jaar neemt het aantal gewerkte uren verder af.

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd werken mensen langer door, ook steeds vaker ná de pensioenleeftijd. Het ministerie van SZW moedigt doorwerken na de pensioenleeftijd aan omdat het een belangrijke oplossing kan zijn in een krappe arbeidsmarkt. Doorwerken na de pensioenleeftijd kan voor de werkgever ook interessant zijn omdat deze groep vaak veel kennis in huis heeft en eventueel ook ingezet kan worden als leermeester van nieuwe collega's. Nederland telt eind 2024 zo'n 118.800 werknemers van 67 jaar of ouder. Ruim zes op de tien van hen werkt in één van de sectoren uitzendbureaus, detailhandel, transport, zorg & welzijn, industrie en groothandel.

Box 4.1 Meer oproepcontracten na pensioenleeftijd

Ten opzichte van 2019 steeg het aantal 67-plussers in loondienst met 50% fors. Ze behouden over het algemeen losse(re) banden met de arbeidsmarkt. Vooral het aantal oproepcontracten (+116%) en tijdelijke contracten (+48%) nam toe.
Bijna 6 op de 10 werknemers met een oproepcontract in 2024 werkt in de transportsector, detailhandel, zorg & welzijn of industrie.
Doordat mensen op hogere leeftijd doorwerken neemt ook het aantal ouderen met een WW-uitkering toe. In juni 2025 zijn er 53.460 55-plussers met een WW-uitkering, 29% van het totaal. Een deel van hen heeft al een dienstverband, maar een groot deel van deze groep heeft geen betaald werk.
Bron: UWV

Werknemers 67+ naar contractsoort
Nederland, 2019-2024



Volgens het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) zijn redenen om door te werken divers. Werkplezier en het gevoel nuttig te zijn, zijn belangrijke drijfveren. De afbeelding is illustratief voor de constatering dat veel 67-plussers minder vaak een vast contract hebben. Flexibiliteit is een belangrijke voorwaarde om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Ook voor werkgevers kan de inzet van pensioengerechtigden interessant zijn. De loonkosten zijn lager, omdat werkgevers geen premies hoeven te betalen voor werknemersverzekeringen en pensioenen. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag geen recht op transitievergoeding en bij ziekte recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling, in plaats van 104 weken. NIDI geeft aan dat 60% van de werknemers dezelfde werkzaamheden blijft verrichten wanneer zij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De overige 40% stapt over naar iets totaal anders.

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

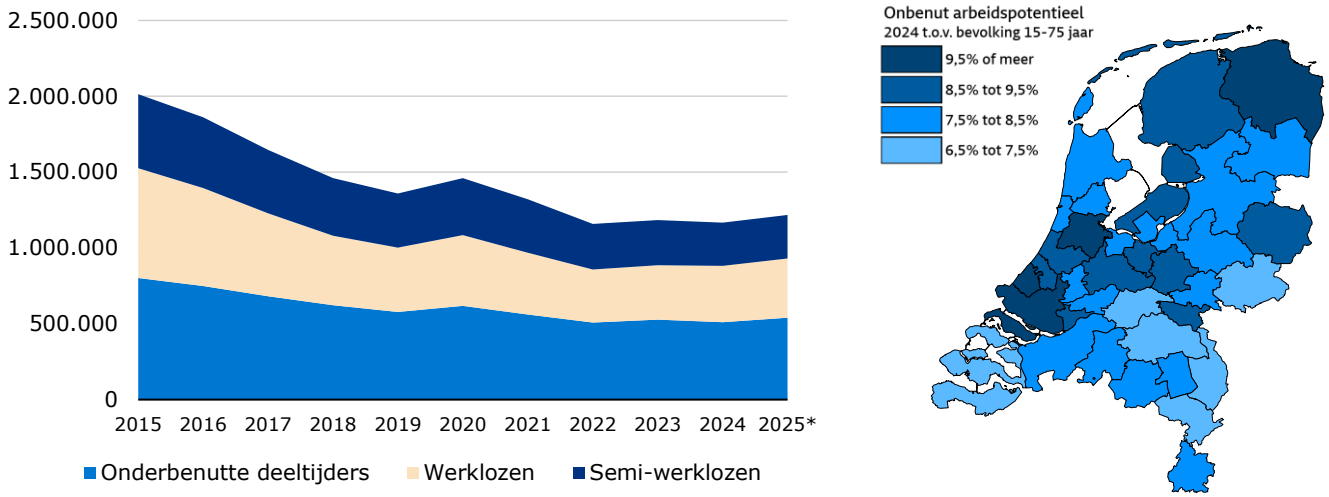
Eindelijk een droomberoep: Doris werd leerling verpleegkundige
Doris kwam acht jaar geleden naar Nederland. Na twee jaar in een AZC behaalde ze haar inburgeringscursus. Ze wilde niets liever dan aan de slag in de zorg, maar omdat ze de taal nog niet goed sprak kon ze lastig werk vinden. Om haar droomberoep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

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

4.2 Lichte toename onbenut arbeidspotentieel in 2025

Veel inwoners nemen al deel aan het arbeidsproces. Vergeleken met tien jaar geleden is het onbenut arbeidspotentieel aanzienlijk geslonken (zie afbeelding 4.2), van 2 miljoen in 2015 naar bijna 1,2 miljoen in 2024. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel in de bevolking van 15 tot 75 jaar is bijna gehalveerd, van 15,9% in 2015 naar 8,7% in 2024. Dit aandeel verschilt per regio. Zo is in Groningen, Groot Amsterdam, Haaglanden en Rijnmond het aandeel het hoogst.

Afbeelding 4.2 Onbenut arbeidspotentieel, ontwikkeling (links) en aandeel naar regio (rechts) 2015-2025*



Bron: CBS
2025*: gebaseerd op het gemiddelde van de eerste twee kwartalen van 2025

In een groot deel van de periode 2015-2024 groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. Wel lijkt het erop dat de jarenlange daling van het onbenut arbeidspotentieel tot een halt is gekomen. In de eerste kwartalen van 2025 neemt het onbenut arbeidspotentieel zelfs toe iets ten opzichte van eind 2024, door toename van de werklozen en onderbenutte deeltijders. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

Afbeelding 4.2 laat ook zien uit welke groepen het onbenut arbeidspotentieel bestaat. Het gaat in 2024 om:
- 510.000 mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (onderbenutte deeltijdwerkers),
- 374.000 werklozen die én zoeken én beschikbaar zijn voor werk
- 284.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen die wel beschikbaar zijn, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk.

Een relatief groot deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit jongeren (15-25 jaar), een deel van hen volgt momenteel onderwijs en zoekt bijvoorbeeld een bijbaan of wil meer uren werken.

Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen de afgelopen tien jaar het sterkst afgenomen (-352.000). Relatief gezien is het aantal onderbenutte deeltijders de afgelopen tien jaar het minst afgenomen. Gemiddeld genomen wil een onderbenutte deeltijder in Nederland 8,8 uren extra werken, maar meer uren werken is niet altijd mogelijk. Soms zijn er zichtbare en onzichtbare drempels die mensen ervaren om meer uren te werken. Zo zijn er bijvoorbeeld belemmeringen in de sociale omgeving van deeltijders, denk aan genderstereotype normen, zorgtaken, en kinderopvang. Maar ook bij de werkgever kunnen er drempels zijn zoals ongunstige werktijden, roosters of fysiek en mentaal zwaar werk.

Box 4.2 Meer uren werken niet altijd mogelijk of gewenst

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

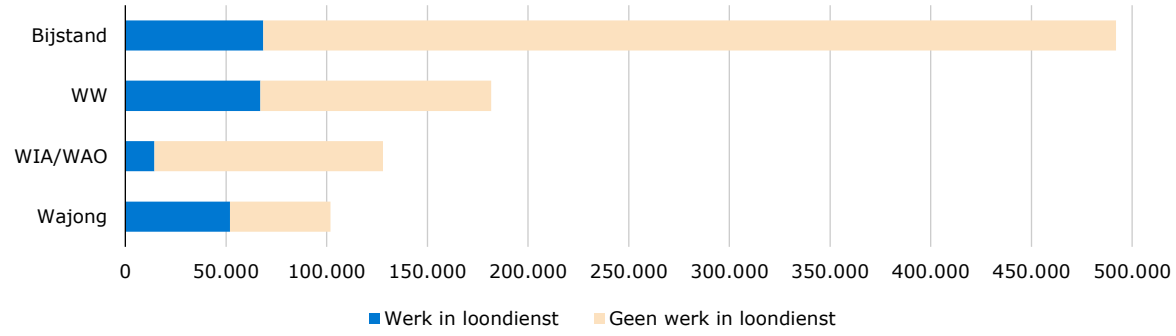
Belemmeringen bij werkgevers maken meer uren werk soms niet mogelijk
Naar verhouding wordt er begin 2025 veel in deeltijd gewerkt in sectoren als zorg & welzijn, horeca en onderwijs. In 2021 werkten meer dan 80% van de kassamedewerkers, verzorgenden, apothekersassistenten, verpleegkundigen mbo, keukenhulpen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

4.3 Geregistreerd werkzoekenden UWV afgelopen jaar toegenomen

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

Het GWU is samengesteld uit diverse groepen (zie afbeelding 4.3). Ertoe behoren 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 zijn in het GWU ook mensen opgenomen met alleen een cv op werk.nl. Nederland telt eind juni 2025 in totaal ruim 1 miljoen geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (492.000).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)
Nederland, juni 2025



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

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

Mismatch: beschikbaar aanbod GWU sluit niet aan bij de vraag

De instroom in de WW is ten opzichte van een jaar terug iets toegenomen. In de huidige krappe arbeidsmarkt weten mensen nog altijd hun weg naar werk te vinden. 65% van alle mensen die hun WW-uitkering beëindigen in 2024 doet dat vanwege werk. Soms stromen mensen ook door van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering. Meer informatie hierover is te vinden in de UWV publicatie Meer doorstroom van WW naar bijstand.

De bijstandsgerechtigden vormen de grootste groep in het GWU. Van 40% is het beroep en het beroepsniveau echter onbekend. Van de 60% waarvan het beroep wél bekend is, heeft de overgrote meerderheid een beroep op niveau 1 en 2. Het gaat dan vooral om inpakkers en productiemedewerkers (57.300), schoonmakers (24.800) en magazijnmedewerkers & orderpickers (11.300). Van de ruim 180.000 WW-gerechtigden in juni 2025, heeft de grootste groep (37.500) een bedrijfseconomisch of administratief beroep (denk aan administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, receptionisten en telefonisten). Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen verbonden aan de cruciale publieke sectoren en het Actieplan groene en digitale banen.
Er zijn wel bijna 14.000 WW-gerechtigden met een zorg & welzijnsberoep. Het gaat dan echter met name om 'welzijnsberoepen' als sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders, terwijl er juist vraag is naar 'zorgberoepen' als verzorgende en verpleegkundige. Daarnaast zijn er 25.000 WW-gerechtigden met een technisch beroep, maar dan gaat het vooral om hulpkrachten (beroepsniveau 1), terwijl er juist vraag is naar mensen op niveau 2 en 4. Er zijn slechts een klein aantal WW-gerechtigden met een ICT achtergrond in de WW.

UWV maakt voor beroepen, waar veel werkzoekenden in zijn, inzichtelijk welke overstappen er mogelijk zijn. Per beroep worden voorbeelden van overstapberoepen genoemd. Dit zijn beroepen waarnaar de werkzoekenden zijn overgestapt omdat de vaardigheden die ervoor nodig zijn overlappen. Leren en ontwikkelen is dan belangrijk om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Hier gaat het volgende hoofdstuk verder op in.

5 Leren en ontwikkelen belangrijk

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

5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs

Waar de bevolking in Nederland groeide tussen 2000 en 2025, gold dat niet voor de groep kinderen en jongeren tot 20 jaar. Tussen 2000 en 2025 nam het aantal 0 tot 20-jarigen juist met 4% af. In FoodValley, Regio Zwolle, Gooi en Vechtstreek, Gorinchem en Zuid-Holland Centraal is het aandeel 0 tot 20-jarigen nog wel relatief hoog. Het aantal 65-plussers steeg in deze periode juist sterk, met 74%. Vooral in regio's als Zeeland, Limburg, Achterhoek, Drenthe en Friesland is het aandeel 65-jarigen hoog. Ook de groep 50-65-jarigen nam toe. Deze groep gaat de komende jaren met pensioen. Het aantal nieuwe jongeren dat de arbeidsmarkt betreedt is niet voldoende om alle mensen die stoppen met werken te vervangen. Zeker op de huidige vergrijsde arbeidsmarkt is de uitstroom van mensen die de komende jaren met pensioen gaan groter dan de instroom van jongeren. Daarnaast is er ook nog een kwalitatief verschil tussen de oudere en jongere leeftijdsgroep: ouderen nemen vaak afscheid met een schat aan werkervaring.

Jongeren stromen op twee verschillende manieren in op de arbeidsmarkt:

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

Werk of doorstuderen na mbo varieert per opleidingsrichting

Wat studenten doen na het behalen van hun diploma varieert sterk per gekozen opleidingstype en -richting. Over het algemeen stromen bbl-studenten vaker door naar werk dan bol-studenten. Zeker bij mbo-opleidingen zijn er grote verschillen tussen de verschillende opleidingsrichtingen als het gaat om uitstroom naar de arbeidsmarkt of bijvoorbeeld doorstroom naar een vervolg (hbo-) opleiding. In de marktsegmenten 'Orde en veiligheid', 'Gezondheidstechnisch vakmanschap' (bv opticien en audicien) en 'Creatief vakmanschap' gaat bijvoorbeeld meer dan 80% van de afgestudeerde mbo'ers na afronding van de opleiding aan het werk. Daartegenover staan een aantal richtingen waarin mensen na het mbo-diploma juist relatief vaak kiezen om een hbo-opleiding te volgen. Vanuit de opleidingen financieel-juridisch en commercie, internationale handel gaat ongeveer 4 op de 10 afgestudeerde mbo'ers door naar een hbo-opleiding.

Box 5.1 Relatief weinig studenten op STEM-opleidingen

De Europese Unie maakt zich zorgen over de concurrentiekracht in Europa en heeft onlangs in de Unit of Skills een aantal doelstellingen geformuleerd, waaronder een verhoging van het aandeel STEM-studenten. STEM staat voor Science, Technology, Engineering and Mathematics. Meer technisch opgeleid personeel kan de innovatiekracht en de arbeidsproductiviteit verhogen. Daarnaast zijn deze opleidingen belangrijk voor de bouwopgaven, energietransitie en digitalisering.
De EU streeft naar 45% STEM-studenten in het mbo, waaronder minimaal een kwart vrouwelijke studenten. Verder beoogt de EU een aandeel van 32% STEM-studenten in het hoger onderwijs, waaronder minimaal 40% vrouwen. Nederland voldoet hier niet aan: 19% van de mbo'ers en 17% van de hbo'ers en wo'ers is een STEM-student. Bijna nergens in Europa is het aandeel STEM-studenten zo laag als in Nederland.
Bron: Europese Commissie (2025), A Union of Skills to equip people for a competitive Europe. En Cedefop (2025), Skills development, labour and skills shortages in Europe – national infographics series.

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

Niet alle jongeren doen mee

Verreweg de meeste jongeren voltooien hun opleiding en gaan daarna aan het werk of naar een vervolgopleiding. Toch geldt dat niet voor alle jongeren. Een deel stroomt vroegtijdig uit de opleiding en gaat zonder diploma aan het werk. Een ander deel vindt met of zonder diploma geen werk. De groep die geen opleiding volgt en geen werk heeft wordt NEET genoemd, de Engelse afkorting voor “Not in Education, Employment, or Training”: niet in opleiding, werk of training. Een deel van deze jongeren neemt een vrijwillig tussenjaar maar dat geldt niet voor hen allemaal.

In Nederland valt 4,9% van de jongeren tussen de 18 en 24 jaar (de internationale definitie) onder de NEET-doelgroep. Dat percentage is lager dan in andere delen van Europa en ook lager dan een aantal jaar geleden. In 2016 behoorde namelijk nog 6,9% van de jongeren tot de NEET-doelgroep. Toch is het geen onbelangrijke groep. In Nederland gaat men bij de definitie van NEET uit van jongeren in de leeftijd tussen 15 en 27 jaar. In 2021 ging het om ongeveer 195.000 jongeren: iets meer mannen dan vrouwen en de meesten tussen de 23 en 27 jaar. Een deel van deze jongeren kan aan het werk al blijven ze kwetsbaar als ze geen diploma hebben. De groep bestaat deels ook uit jongeren in een kwetsbare situatie waarbij multiproblematiek ervoor kan zorgen dat ze ook op latere leeftijd niet volledig in de maatschappij kunnen functioneren.

Psychische kwetsbaarheid bij jongeren

Het RIVM houdt ieder kwartaal een onderzoek naar het mentaal welbevinden van jongeren. Het mentaal welbevinden wordt gemeten met vijf vragen over depressie- en angstgevoelens. Hiermee krijgt iemand een score tussen 0 en 100. Hoe hoger de score, hoe beter het mentaal welbevinden. In september 2021 was de score nog 71; daarna daalde het mentaal welbevinden van jongeren sterk tijdens de derde lockdown in de winter van 2021/2022 naar 65. Daarna bleef deze score vrij stabiel. Het RIVM geeft in haar laatste onderzoek aan dat er een stijging is van jongeren in eenzaamheid en met zelfdodingsgedachten. Ook zijn er meer jongeren die stress ervaren. Onzekerheid over het behoud van werk speelt bij jongeren een sterkere rol dan bij oudere leeftijdsgroepen. Zij werken zeker aan het begin van hun carrière vaker via een flexibel dienstverband. Hoewel een deel van de jongeren hiervoor zelf kiest brengt het voor anderen onzekerheid met zich mee die invloed heeft op het psychisch welbevinden.

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

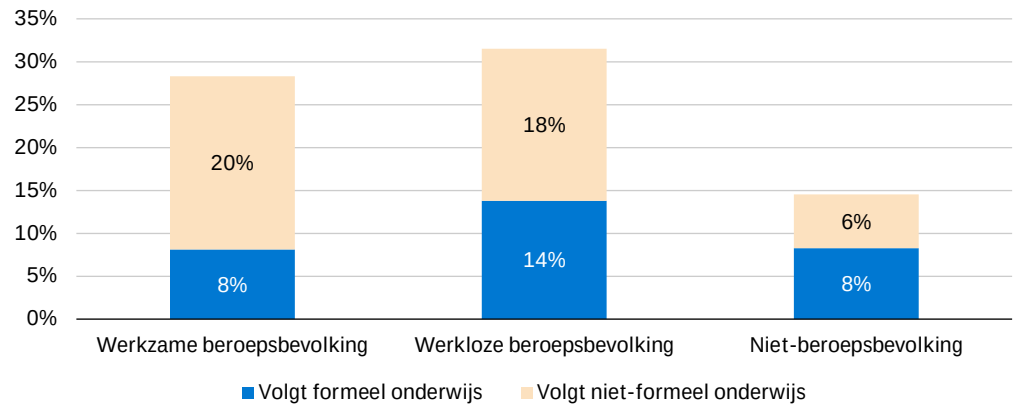
5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling

Vraag en aanbod weten elkaar niet altijd te vinden. Daarom is het belangrijk om niet alleen oog te hebben voor diploma’s, maar ook voor vaardigheden en kennis. In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat werknemers zich blijven ontwikkelen zodat hun vaardigheden aansluiten bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Bij- en omscholing wordt gezien als een van de oplossingen voor de huidige krapte en de verandering die AI met zich meebrengt (zie hoofdstuk 2). Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is de term die hoort bij formeel en informeel scholen en ontwikkelen tijdens de loopbaan.

Deelname LLO grootst onder werkloze beroepsbevolking, dankzij studenten

Uit onderzoeken blijkt dat vooral hoger opgeleiden, mensen met een vast arbeidscontract en werkzaam bij grote werkgevers deelnemen aan LLO. Afbeelding 5.1 laat daarom de deelname aan LLO zien in de verschillende arbeidsposities, zoals de werkzame, werkloze en niet-beroepsbevolking en of ze formeel en niet-formeel onderwijs volgen.

Afbeelding 5.1 Verdeling formeel en niet-formeel onderwijs onder deelnemers LLO (25 t/m 65 jaar)
Nederland, 2024



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

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

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

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

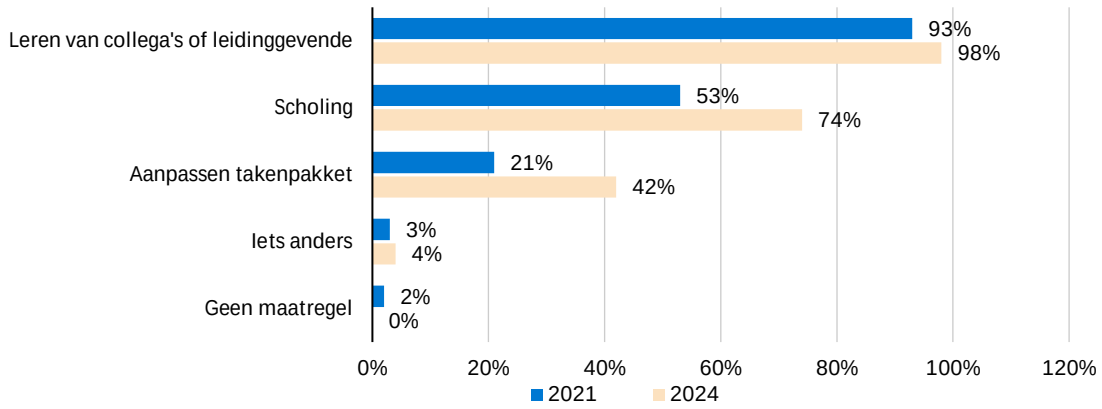
Box 5.2 **Zzp'ers volgen vaker opleidingen, waarbij sector en opleidingsniveau bepalend zijn**

Onder zzp'ers steeg de behoefte aan scholing de afgelopen jaren licht, van 34% in 2014 tot 37% in 2022. Hierdoor is het verschil met werknemers in loondienst kleiner geworden. Net als bij werknemers is de behoefte aan opleidingen met 45% hoog bij hoogopgeleide zzp'ers in vergelijking met 19% bij zzp'ers met maximaal mbo-1 niveau.
De behoefte aan opleidingen loopt uiteen voor verschillende sectoren. Zzp'ers in de zorg tonen de grootste behoefte met 59%, gevolgd door zzp'ers in de zakelijke dienstverlening met 42% en de recreatiesector met 41%. De landbouw en handel blijven onder het gemiddelde, met respectievelijk 17% en 24%. Mogelijk geven deze sectoren de voorkeur aan andere vormen van onderwijs of kennisdeling.
Bron: SER en TNO

Vaker scholing ingezet om een kandidaat passend te maken

Tijdens het wervingsproces ervaren werkgevers veelal een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Het aanbod van mensen sluit niet altijd goed aan op wat werkgevers vragen, bijvoorbeeld in een vacature. Uit het UWV Werkgeversonderzoek blijkt dat 7 op de 10 werkgevers die de afgelopen twee jaar vacatures vervulden, één of meerdere kandidaten aannamen die niet aan alle functie-eisen voldeden. Dat wil zegen dat de kandidaat niet beschikte over gevraagde vaardigheden, vakkennis, opleiding of werkervaring. Om een kandidaat de functie uiteindelijk wel goed uit te kunnen laten voeren worden verschillende maatregelen genomen (zie afbeelding 5.2). Zowel in 2021 als 2024 laten werkgevers nieuwe medewerkers nagenoeg altijd leren van collega's of leidinggevenden op de werkvloer. In 2024 zetten 74% van de werkgevers scholing in, in de vorm van een opleiding, cursus of training om een kandidaat aan te laten sluiten op de vacature. Dit is duidelijk meer dan in 2021; toen was dit nog 53%. Wanneer scholing wordt ingezet om de kandidaat aan de functies-eisen te laten voldoen gaat het met name om cursussen of trainingen zonder erkend certificaat (50%) en met erkend certificaat (40%). Een erkende opleiding (of modules daarvan) op mbo- (28%) of hbo/wo-niveau (13%) wordt iets minder vaak toegepast.

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



Bron: UWV

Werkenden hebben tijdens hun werkzame leven volop mogelijkheden om te leren. Werkgevers kunnen dit stimuleren door bijvoorbeeld nieuwe taken en verantwoordelijkheden aan te bieden of taakroulatie toe te passen. Ervaren medewerkers kunnen ook uitleg geven of begeleiding bieden aan (nieuwe) collega's die nog niet over alle benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Deze 'senioren' kunnen zich dan juist weer ontwikkelen in coachende en adviserende vaardigheden.

Werkenden kunnen zich ook ontwikkelen bij een andere afdeling, doorgroeien binnen de organisatie of het werk combineren met werk bij een andere organisatie. Dat laatste kan bijvoorbeeld door middel van detachering. Hierdoor doen zij weer nieuwe vaardigheden op en vindt er kennisoverdracht plaats. Investeren in scholing zorgt ervoor dat mensen duurzaam actief zijn en blijven op de arbeidsmarkt.

Vaardigheden belangrijk voor toekomst

AI zorgt voor een verschuiving in taken en vaardigheden binnen beroepen. In paragraaf 2.4 is stilgestaan bij de impact van AI op beroepen. Sommige taken (data- en beeldanalyse, administratieve, taalkundige en creatieve taken) kunnen deels of geheel door kunstmatige intelligentie worden overgenomen. Daarnaast zorgt AI voor een groeiende behoefte aan digitale en kritische vaardigheden ('fact checking'). Onder digitale geletterdheid valt onder andere prompting (korte teksten waarmee je een AI-instrument laat reageren), coderen en omgaan met data, evenals ethiek en privacy. Tegelijkertijd benadrukken experts het belang van traditionele vaardigheden, zoals schrijven en rekenen, om de output van AI te kunnen controleren.

Ook vaardigheden die ons als mens onderscheiden van machines worden belangrijker. Denk aan soft skills zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef. Vooral aanpassingsvermogen blijkt van belang. Dit maakt mensen wendbaar en helpt bij te blijven met nieuwe ontwikkelingen. Het groeiend belang van deze vaardigheid wordt ook onderstreept in het meest recente Werkgeversonderzoek van UWV. Werkgevers noemen aanpassingsvermogen namelijk het vaakst als vaardigheid die de komende vijf jaar belangrijker wordt op de werkvloer. Zij zullen moeten investeren om de kennis en vaardigheden van hun personeel up-to-date te houden en op die manier concurrerend te blijven. En werknemers moeten zich bijscholen om hun werk goed te kunnen blijven doen, aantrekkelijk te blijven voor werkgevers en zo regie te houden op hun loopbaan.

Ook in de werving van personeel zijn vaardigheden belangrijk. Matchen op vaardigheden biedt werkgevers meer en ándere mogelijkheden om personeel te werven. Voor werkenden en werkzoekenden biedt het extra kansen om te laten zien wat zij in huis hebben en kunnen bijdragen aan de arbeidsmarkt. Door te kijken naar vaardigheden worden overstapmogelijkheden naar andere sectoren en beroepen inzichtelijker, doordat de benodigde kwaliteiten soms (onverwacht) overeenkomen. Deze arbeidsmobiliteit is noodzakelijk in een tijd van grote maatschappelijke uitdagingen, zoals de vergrijzing, energietransitie en geopolitieke dreigingen. Sectoren als zorg, techniek en defensie hebben en houden dringend behoefte aan personeel.

5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit

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

Stijgende sectormobiliteit vanuit de WW

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

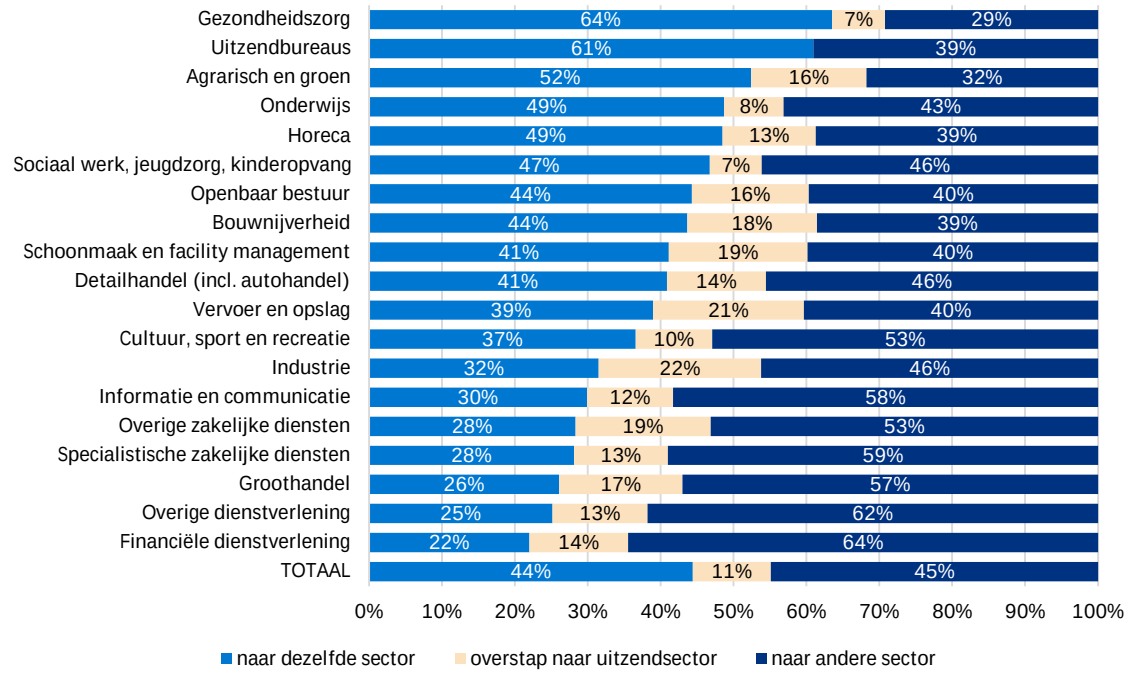
Tussen 2019 en 2024 is de sectormobiliteit vanuit een WW-uitkering licht toegenomen.[3] In 2024 vond 45% van de personen die vanuit de WW uitstroomden naar een baan in loondienst, werk in een andere vaksector (exclusief de uitzendsector) dan vóór de WW-uitkering. In 2019 was dat nog 37%. In dezelfde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

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

Werkhervatters uit de gezondheidszorg, agrarisch en groen, onderwijs, horeca en sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (sjk) gaan na de WW relatief vaak weer in dezelfde sector aan het werk. Over het algemeen zullen werkzoekenden vaker terugkeren in dezelfde sector als deze sector voldoende kansen biedt. Zo is er in de gezondheidszorg veel werkgelegenheid. Naar verwachting neemt het aantal banen in deze sector de komende jaren verder toe, mede door vergrijzing. Daarnaast kunnen werkhervatters over specifieke opleidingskwalificaties beschikken die met name benodigd én gewild zijn, in de oude sector. Voor verschillende beroepen in de gezondheidszorg, het onderwijs en sjk geldt dat deze alleen mogen worden uitgeoefend als men over de juiste diploma's beschikt. Voorbeelden hiervan zijn verpleegkundigen in ziekenhuizen, docenten in het primair en voortgezet onderwijs en pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.
Bij de sectoren 'agrarisch en groen', horeca en onderwijs spelen seizoensinvloeden een rol bij het relatief hoge aandeel 'terugkeerders'. In sommige periodes is er tijdelijk geen of minder werk, zoals in het najaar en winter in de horeca en agrarische sector en in de zomerperiode in de onderwijssector. Daarna keert een deel van de WW-gerechtigden weer terug in de sector waarin ze werkten vóór de WW.

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

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



Bron: UWV

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

Uit bovenstaande figuur blijkt dat werkhervatters uit de sectoren financiële diensten, overige diensten, specialistische zakelijke diensten, ICT-sector en groothandel relatief vaak overstappen naar een andere vaksector (niet de uitzendsector).
Veel beroepen in deze sectoren zijn niet specifiek gebonden aan de sector, maar komen ook in andere sectoren voor. Zo werken ICT'ers niet alleen in de ICT-sector, maar ook in andere sectoren zoals openbaar bestuur, financiële diensten, zakelijke diensten en de industrie (zie box 3.1). Andere voorbeelden zijn boekhouders, administratief medewerkers en juristen.
Daarnaast speelt de verwantschap van sommige sectoren een rol, waardoor een overstap makkelijker te maken is. Zo sluit het verzorgende karakter van veel beroepen in de sector 'overige dienstverlening' goed aan op de gezondheidszorg. Ook kennen de sectoren groothandel en detailhandel overlap in werkzaamheden en hetzelfde geldt voor de ICT-sector en specialistische zakelijke diensten.
Bij de sector 'financiële dienstverlening' speelt mee dat veel WW'ers uit deze sector een administratief beroep hebben. Voor veel secretarieel en financieel-administratief medewerkers is het lastig om terug te keren naar de financiële dienstverlening, omdat er door digitalisering en automatisering minder werk is.

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

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

Veel terugkeerders in uitzendsector

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

Vaardigheden sleutel voor beroepenmobiliteit

Recent onderzoek van het Researchcenter voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft aan dat de overlap van vaardigheden tussen beroepen van belang is bij beroepenmobiliteit. De afstand in vaardigheden tussen beroepen is van belang bij beroepenmobiliteit: het aantal overstappen tussen beroepen neemt af als de afstand in vaardigheden groter wordt. De afstand in vaardigheden tussen beroepen is van belang bij beroepenmobiliteit: het aantal overstappen van werkzoekenden tussen beroepen neemt af als het verschil in vaardigheden groter wordt. Naast het verschil in vaardigheden, spelen ook het uurloon en de gewerkte uren een rol bij beroepsmobiliteit. Er zijn meer overstappen als het loon in het andere beroep hoger is of als er meer uren gewerkt kunnen worden. Echter, de vaardigheidsafstand heeft een groter effect op een overstap dan lonen; lonen heeft een groter effect op een overstap dan het aantal gewerkte uren.

CompetentNL is een landelijke standaard voor het beschrijven van skills en vaardigheden. Dat is nodig voor het maken van goede skills-omschrijvingen in vacatures, functieprofielen, opleidingen en cursussen. Dit helpt werkgevers, werkenden, werkzoekenden, bemiddelaars en professionals op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Door dezelfde taal te spreken worden potentiële baanwisselingen zichtbaar die eerder onzichtbaar waren. Werkenden en werkzoekenden hebben zo meer kans op het vinden van een passende baan en werkgevers op het vinden van geschikte kandidaten. Daarnaast krijgen werkgevers en werknemers meer inzicht in ontwikkelmogelijkheden. Zo wordt een leven lang ontwikkelen mogelijk gemaakt. Dit is noodzakelijk door ontwikkelingen zoals digitalisering, veranderingen in wet- en regelgeving en toenemende complexiteit van werk.

Van supermarktmanager naar werken in de handhaving

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

Lees meer over de keuze van Arjan

Interne mobiliteit in wereld van externe kansen

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

Accent op leren en ontwikkelen

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

Box 5.3 Sectorale ontwikkelpaden

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

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

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

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

6 Uitdagingen en opgaven voor de Nederlandse arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor complexe uitdagingen. Hoewel er al enige tijd sprake is van afkoeling en een lichte daling van het totaal aantal openstaande vacatures, blijft de krapte in cruciale sectoren onverminderd groot. Daarbovenop spelen een aantal fundamentele factoren een rol, die de complexiteit van de arbeidsmarkt verder vergroten. Denk aan structurele veranderingen, zoals de energietransitie en de opkomst van AI, die om heel andere vaardigheden vragen. Of aan maatschappelijke vraagstukken, zoals de toenemende vergrijzing die de zorg onder druk zet, de discussie over flexibilisering en de noodzaak om onbenut arbeidspotentieel beter te benutten. Om al deze uitdagingen het hoofd te bieden, wordt een gecoördineerde en doordachte aanpak gevraagd van overheid, beleidsmakers, werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen.

Economische opgaven

De Nederlandse economie staat voor de opgave om zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod te verminderen en de arbeidsmarkt te laten aansluiten bij belangrijke transities.

De banengroei stagneert, maar de vraag naar personeel blijft groot

De Nederlandse economie is, na een lichte krimp in 2023, voorzichtig aan het herstellen. Het CPB verwacht een economische groei in 2025 en 2026. Toch blijft de toekomst onzeker door internationale spanningen en geopolitieke factoren. Tegelijkertijd blijft de vraag naar personeel in cruciale sectoren extreem hoog. Die hoge vraag uit zich op twee manieren. Ten eerste is er een kwantitatieve uitdaging, oftewel de aanhoudende krapte. In sectoren als de zorg of de techniek is er simpelweg een tekort aan mensen om de openstaande vacatures te vervullen. Ten tweede is er sprake van een kwalitatieve mismatch. Dit betekent dat de vaardigheden en kennis van de beroepsbevolking niet altijd aansluiten bij de eisen van banen (van de toekomst). Denk aan de groeiende vraag naar data-analisten of gespecialiseerde verpleegkundigen, terwijl het aanbod van werkzoekenden met de juiste skills op die specifieke gebieden achterblijft. Deze twee uitdagingen, de krapte en de mismatch, bestaan tegelijkertijd en maken de arbeidsmarkt complex.

Gecoördineerde aanpak gevraagd

Het oplossen van deze economische opgave vraagt om een gecoördineerde aanpak om de mismatch te verkleinen en onbenut potentieel beter te benutten. Te denken valt aan het investeren in gerichte omscholingsprogramma's door de overheid. Onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven kunnen samenwerken om curricula beter aan te laten sluiten op de behoeften van werkgevers. Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers proactief investeren in de bijscholing van hun personeel. Een gerichte aanpak is essentieel om de Nederlandse economie toekomstbestendig te maken en de duurzame inzetbaarheid van werkenden te waarborgen.
Technologie wordt vaak genoemd als oplossing voor personeelstekorten. Zo kunnen robots bijvoorbeeld werk verlichten, versnellen en minder complex maken. Het gebruik van AI kan helpen om processen efficiënter te maken of taken over te nemen. Technologische innovatie is ook belangrijk om de arbeidsproductiviteit van Nederland op niveau te houden of zelfs te vergroten.

Sociale opgaven

Binnen het kader van de meerjarenagenda worden sociale opgaven als een cruciale pijler gezien. Deze opgaven zijn gericht op het vergroten van baanzekerheid, het voorkomen van uitval en het benutten van onbenut arbeidspotentieel. De realisatie hiervan vraagt om een herinrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur en een gerichte aanpak van onder andere preventie en migratie.

Flexibilisering: wendbaarheid economie versus de roep om zekerheid

De Nederlandse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een hoge mate van flexibiliteit, met een van de hoogste flexibiliseringsgraden in Europa. Hoewel dit de economie wendbaar heeft gemaakt, leidt het voor werknemers ook tot ongelijke baanzekerheid. De Commissie Borstlap constateerde in 2020 al dat deze tweedeling wordt versterkt doordat werkgevers minder bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van flexibele arbeidskrachten. Verder hebben flexwerkers en zzp'ers vaak een onvoorspelbaar of wisselend inkomen, beperkte toegang tot hypotheken en bouwen zij onvoldoende sociale zekerheid op, wat bijdraagt aan een tweedeling op de arbeidsmarkt.

In reactie hierop heeft de overheid diverse wetsvoorstellen ingediend om meer zekerheid te bieden. Het recent ingediende wetsvoorstel 'Wet meer zekerheid flexwerkers' beoogt de positie van flexwerkers te versterken door nulurencontracten te verbieden, vaste contracten de norm te maken en de positie van uitzendkrachten te verbeteren. Daarnaast pakt de overheid schijnzelfstandigheid aan. De uitdaging is om de juiste balans te vinden: kwetsbare werknemers beschermen zonder de wendbaarheid van werkgevers te belemmeren. Een andere trend is dat steeds meer ouderen doorwerken na de pensioenleeftijd, wat de behoefte aan maatwerk en flexibiliteit voor alle leeftijdsgroepen nodig maakt.

Grip op arbeidsmigratie

Met een dalend arbeidspotentieel door vergrijzing, is arbeidsmigratie een belangrijke factor om tekorten op te vangen. Een toenemende arbeidsparticipatie van verschillende groepen nieuwkomers (zoals arbeidsmigranten van binnen en buiten Europa, Oekraïners, statushouders en asielzoekers) brengt echter de nodige maatschappelijke en sociale uitdagingen met zich mee, zoals een toenemende druk op de huizenmarkt, mogelijke uitbuiting en integratieopgaven.

De SER bepleit in haar recente advies 'Arbeidsmigratie naar waarde', de vraag naar internationale arbeidskrachten te verminderen door te investeren in de kwaliteit van werk, in arbeidsbesparende technologie en het beschikbare arbeidspotentieel in Nederland. Zoals ook de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 aangaf, vraagt het grip krijgen op arbeidsmigratie om een duidelijke lange termijnvisie die verschillende grote thema's zoals onderwijs, economie, ruimtegebruik, zorg en sociale zekerheid verbindt. Het vraagt bovendien om een keuze wat voor een economie Nederland voorstaat.

Benutten van onbenut potentieel

Meer focus op het benutten van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland is een belangrijke opgave, omdat er nog steeds een aanzienlijke groep mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staat. Bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking, herintreders en de groep van gepensioneerden die nog actief wil blijven. Hen gericht ondersteunen met passende instrumenten, opleiding en begeleiding, kan bijdragen om de afhankelijkheid van arbeidsmigratie te verminderen. Zo kunnen technologische hulpmiddelen mensen ondersteunen in hun werk, bijvoorbeeld als ze moeite hebben met zien, horen of lichamelijk zwaar werk. Dergelijke inclusieve technologie vergroot de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en/of ondersteuningsbehoefte. Ook de inzet van jobcoaching kan ervoor zorgen dat mensen duurzaam aan het werk gaan. Een effectieve uitvoering hiervan vereist samenwerking tussen gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en werkgevers.

De groep mensen met een psychische kwetsbaarheid vraagt om een gerichtere aanpak. Volgens Hoofdzaak } Werk krijgt ruim 4 op de 10 Nederlanders in hun leven te maken met psychische problemen. Van deze groep heeft een substantieel aandeel geen betaald werk. Veel mensen met een uitkering en psychische klachten, willen graag aan het werk. Programma's zoals 'Hoofdzaak } Werk' zijn erop gericht om mensen met psychische kwetsbaarheid te ondersteunen naar betaald duurzaam werk. In dit project werken de Nederlandse ggz, gemeenten, UWV, zorgverzekeraars en werkgevers samen om zoveel mogelijk begeleidingstrajecten te realiseren. Succesvolle re-integratie levert immers een win-win situatie op, voor zowel de persoon zelf als de maatschappij en alle instanties die erbij zijn betrokken. Om dit te bereiken, is samenwerking tussen betrokken partijen een vereiste.

Preventie: voorkomen dat mensen aan de zijlijn staan

Nederland heeft een goed werkende arbeidsmarkt en een vangnet voor iedereen die voor een kortere of langere periode niet kan werken, bijvoorbeeld door werkloosheid en ziekte.

Het voorkomen van langdurige werkloosheid is een belangrijk onderdeel van een veerkrachtige arbeidsmarkt. Dat start met het voorkomen dat mensen werkloos worden of door bijvoorbeeld hun arbeidsbeperking aan de zijlijn (komen) te staan. De Werkcentra spelen hierbij een belangrijke rol. Zo kunnen ze mensen ondersteunen om tijdens hun werkende leven continu mee te groeien met de veranderingen op de arbeidsmarkt, door het aanbieden van om- en bijscholing en van werk-naar-werk te bevorderen, Daarnaast kunnen de Werkcentra bijvoorbeeld werkzoekenden – met of zonder uitkering – naar beroepen of sectoren met een grote personeelsvraag toe leiden (met of zonder aanvullende scholing). Op die manier ontstaat mobiliteit op de arbeidsmarkt, waardoor banen vrijkomen voor de groep mensen die moeilijker werk vinden.

Een ander belangrijk aandachtspunt is het voorkomen van uitval door ziekte. Het verzuim neemt de laatste jaren weer toe en voert de druk op de sociale zekerheid op. Opvallend daarbij is de sterke stijging van werkstress, verzuim gerelateerd aan burn-out en psychische klachten. Werkgevers hebben hier een rol in, door te zorgen voor verzuimbeleid, een gezonde en veilige werkomgeving, en een open cultuur te bevorderen waarin werknemers zich gehoord voelen.

Werkcentra: hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

De aanpak van de arbeidsmarktkrapte en de hiervoor benodigde veranderingen vraagt om een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een Kamerbrief (april 2024) maatregelen aangekondigd om de arbeidsmarktdienstverlening structureel te verbeteren en de verbinding tussen sociale, economische en onderwijskundige opgaven te versterken. Een belangrijke pijler van deze dienstverlening is de introductie van het Werkcentrum: één regionaal loket dat toegang biedt tot arbeidsmarktdienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Het kabinet wil dat in alle 35 arbeidsmarktregio's een dergelijk Werkcentrum komt, zodat mensen en bedrijven door heel Nederland weten waar ze in de buurt kunnen aankloppen voor (vragen over) werk, de juiste scholing of geschikt personeel. Hier kan iedereen zonder afspraak terecht en ondersteuning krijgen, ongeacht de hulpvraag of uitkering die iemand heeft. De opgave is om ervoor te zorgen dat de Werkcentra daadwerkelijk een centraal punt van samenwerking worden.

UWV, gemeenten, sociale partners en onderwijsinstellingen bundelen de krachten om dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers te versterken. Deze hervormde samenwerking in de arbeidsmarktregio's wordt verankerd in landelijke en regionale meerjarenagenda's. Deze agenda's verbinden belangrijke beleidsdoelstellingen: het aan het werk helpen van kwetsbare groepen, het aanpakken van economische opgaven, het borgen van voldoende personeel voor essentiële publieke sectoren en het organiseren van het onderwijs dat nodig is voor duurzame inzetbaarheid. Het is van essentieel belang dat deze agenda's gebaseerd zijn op een gedeelde, kennisgedreven arbeidsmarktanalyse en dat beleidsdoelstellingen niet alleen op papier staan, maar ook effectief worden uitgevoerd. De daadwerkelijke implementatie van de Werkcentra is de sleutel tot een toegankelijke, efficiënte en integrale arbeidsmarktdienstverlening.

Ontwikkelopgaven

De toekomstbestendigheid van onze samenleving vraagt om een dynamische arbeidsmarkt die voortdurend investeert in vaardigheden en talenten van mensen. Door een focus op de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en de transitie naar een skills gerichte arbeidsmarkt, zorgen we ervoor dat werknemers wendbaar en relevant blijven in een snel veranderende economie.

Technologische transitie vraagt andere vaardigheden

De opkomst van artificiële intelligentie (AI) en andere nieuwe technologieën zal de arbeidsmarkt ingrijpend veranderen. Routinematige en administratieve taken zullen in toenemende mate worden geautomatiseerd, terwijl de vraag naar andere, meer complexe vaardigheden juist groter wordt. Daarnaast vragen opgaven zoals de energietransitie om gespecialiseerde kennis en vakmensen. De banen van de toekomst vereisen vaardigheden die niet altijd aansluiten bij het aanbod van werkzoekenden, wat de kwalitatieve mismatch verder zou kunnen versterken.

Noodzaak van een leven lang ontwikkelen

Een leven lang ontwikkelen (LLO) is daarom geen optie meer, maar een absolute noodzaak. Niet alleen om mensen duurzaam inzetbaar te houden, maar ook om organisaties concurrentiekrachtig en wendbaar te houden. Dit vraagt om een culturele omslag bij zowel werknemers als werkgevers: het vergt een bewustwording van het nut van ontwikkelen. Het vraagt ook om een transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt, waarbij de focus ligt op vaardigheden en kennis die mensen bezitten, in plaats van de traditionele focus op diploma's en ervaring. Steeds vaker nemen werkgevers dan ook kandidaten aan die niet volledig aan de functie-eisen voldoen en investeren ze in interne scholing en training op de werkvloer. De gemeenschappelijke verbindende skillstaal 'CompetentNL' legt een verbindende basis onder een arbeidsmarkt gericht op skills en Leven Lang Ontwikkelen. Nu CompetentNL live is, is het van belang dat we deze gemeenschappelijke skillstaal benutten en de krachten bundelen om toepassingen van skills voor werving & selectie, scholing/LLO en matching te versnellen.

Een gezamenlijke aanpak voor een veerkrachtige arbeidsmarkt

De uitdagingen voor de Nederlandse arbeidsmarkt zijn complex, maar door een gezamenlijke en integrale aanpak niet onoverkomelijk. De opgave ligt in het aanpakken van de hierboven genoemde economische, sociale en ontwikkelopgaven. Door te zorgen voor een eerlijk en gelijkwaardig speelveld voor alle werknemers, het dichten van de kwalitatieve mismatch en te investeren in een leven lang ontwikkelen, kan Nederland de veerkracht van zijn arbeidsmarkt versterken en bestendig maken voor de toekomst. Nederland moet bouwen aan een arbeidsmarkt die wendbaarder is en ook kansen creëert voor duurzame groei en sociale samenhang. Samen maken we zo de arbeidsmarkt toekomstbestendig en zorgen we dat iedereen mee kan doen, nu en in de komende generaties.

Literatuur

Hoofdstuk 1
Beer, P. de (2024), Krappe arbeidsmarkt is het gevolg van te grote economie. Gepubliceerd op Mejudice.
Beer, P. de (2024), Minder laagwaardige banen, meer omscholing – zo fiksen we de arbeidsmarkt. Serie, gepubliceerd op UWV.
Beer, P. de (2023), Duurzamer en gelukkiger zonder groei? – Boekessay. Gepubliceerd op Wiardi Beckman Stichting.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), Spanning op de arbeidsmarkt niet veranderd.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (z.d.), Monitor Brede Welvaart en SDG's 2025.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), Regionale Monitor Brede Welvaart.
Centraal Planbureau (2025), Concept-Macro Economische Verkenning 2026.
Centraal Planbureau (2025), Macro Economische Verkenning 2026.
Centraal Planbureau (z.d.), Thema Brede welvaart. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Hummel, E-J. (2025), Recensie: Kees Klomp – Ecoliberalisme. Gepubliceerd op TZUM literair weblog.
Klomp, K. (z.d.), Welkom in de Betekeniseconomie! – Essay. Gepubliceerd op Nederland circulair in 2050 – Kennis en Beeld – Toekomstvisies. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Klomp, K. (2025), Ecoliberalisme: van verheven mens naar verweven mens. Berg en Dal-lezing. Gepubliceerd op Nieuw Wij.
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), Handreiking Meerjarenagenda en arbeidsmarktinformatie.
Planbureau voor de Leefomgeving (z.d.), Onderwerp Brede welvaart. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Provincie Noord-Brabant (z.d.), Website Brede Welvaart. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Rabobank en Universiteit Utrecht (2025), Brede welvaart groeit licht; regionale verschillen blijven bestaan.
Rabobank (2024), Regioprognoses: komend jaar grote verschillen tussen Nederlandse regio's in een groeiende economie.
Sociaal en Cultureel Planbureau (z.d.), Dossier Brede welvaart. Geraadpleegd op 4 september 2025.

Hoofdstuk 2
AZW (2025), Nieuwe prognose arbeidsmarkt van de kinderopvang.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), Afname aantal zzp'ers na jarenlange stijging.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025.
Centraal Planbureau (2025), Verantwoording Centraal Economisch Plan (CEP) 2025.
Centraal Planbureau (2025), Concept-Macro Economische Verkenning 2026. En Bijlagen.
Kamer van Koophandel (2025), KVK Zzp-monitor. Aantal zzp'ers in juli licht gestegen.
Ministerie van Defensie (2025), Aantallen personeel.
Ministerie van Defensie (2025), Verhoogde NAVO-norm officieel vastgelegd in Den Haag.
Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (z.d.), Versnellen woningbouwprocessen. Geraadpleegd op 4 september 2025.
NOS (2025), Bijna gratis kinderopvang weer op de lange baan geschoven.
UWV (2025), Economisch-administratieve beroepen in beeld.
UWV (2025), ICT-beroepen in beeld.
UWV (2025), Arbeidsmarktprognose 2025-2027.
UWV (2025), Op weg naar AI die werkt voor iedereen.
UWV (2025), Werkgevers: aanpassingsvermogen personeel steeds belangrijker.
UWV (2023), Zij-instroom oplossing voor personeelstekort kinderopvang.
World Economic Forum (2025), The Future of Jobs Report 2025.

Hoofdstuk 3
ABN AMRO (2024), Pensioengerechtigden bieden soelaas op krappe arbeidsmarkt.
Centraal Planbureau (2025), Concept-Macro Economische Verkenning 2026. En Bijlagen.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), Wil meer uren werken, beschikbaar. Beroeps- en niet-beroepsbevolking.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), Arbeidsproductiviteit Nederlandse economie in 2024 opnieuw gedaald.
Centre for Economic Policy Research (CEPR) (2025), Childhood friendships and the gender equality paradox in education.
De Nederlandse Grondwet (z.d.), Artikel 19: Werkgelegenheid; rechtspositie werknemers; arbeid. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Dialogic, Oberon en SEO (2024), Studiekeuze in beweging.
European Union Agency for Fundamental Rights (z.d.), Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Artikel 15 Vrijheden. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), Ontwikkelpaden per sector.
Ministeries van Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.
Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.), Leeroverzicht: opleidingen, financiële regelingen en loopbaanadvies. Geraadpleegd op 4 september 2025.
Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), Kamerbrief over uitwerking plannen arbeidsmarktkrapte en brede arbeidsmarktagenda.
Moor, A. de et al. (2024), Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktkrapte slechts deels op. In: ESB 22 augustus 2024.
Rabobank (2024), Werken in de bouw: mythes ontkracht.
SER (2023), Waardevol werk: publieke dienst verlening onder druk.
UWV (2025), ICT-beroepen in beeld.

UWV (2025), Kansrijke beroepen 2025-2026.
UWV (2025), Wervingsproblemen houden aan.
UWV (2025), 34 oplossingen voor personeelstekorten.
UWV (2024), Overheid in beeld.
UWV (2023), Zorg: meer dan alleen zorgpersoneel.

Hoofdstuk 4

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

Hoofdstuk 5

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

Hoofdstuk 6

Hoofdzaak } Werk (z.d.), Meer baankansen voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Geraadpleegd op 29 september 2025.
SER (2025), Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet.
Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024), Gematigde groei.
Zinziz & Ecorys (2023), Eindrapport evaluatie pilots inclusieve technologie 2021- 2023.

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

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

Eurostat
Employment and unemployment (Labour force survey)

UWV, Dashboards
- Dashboard Spanningsindicator
- Dashboard Vacaturemarkt
- Dashboard Werknemersbanen

Begrippen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Colofon

Uitgave

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

Postadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

suzanne.ijzerman@uwv.nl

Auteurs

Suzanne IJzerman
Jeroen de Quillettes

Eindredacteur

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2025