



Regio in Beeld

Rijk van Nijmegen, 2025-2026



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1 Onzekerheid en personeelstekorten remmen 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 Groei werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt	6
2.1 Gematigde banengroei in Rijk van Nijmegen	6
2.2 Groei aantal werknemers en daling aantal zelfstandigen	6
2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector	7
2.4 Al biedt kansen maar ook bedreigingen voor de arbeidsmarkt	10
3 Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt	12
3.1 Nog steeds veel vacatures in Rijk van Nijmegen	12
3.2 Meer vacatures in zorg & welzijn; dalende vraag voor ICT en technische sectoren	13
3.3 Krapte neemt licht af, maar arbeidsmarkt blijft gespannen	14
4 Aanbod werkenden en werkzoekenden in Rijk van Nijmegen	17
4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds	17
4.2 Onbenut arbeidspotentieel gedaald ondanks stagnatie werkloosheid	19
4.3 Aantal geregistreerde werkzoekenden UWV afgelopen jaar toegenomen	20
5 Leren en ontwikkelen steeds belangrijker	22
5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs neemt af	22
5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling	23
5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit	25
6 Aanpak uitdagingen regionale arbeidsmarkt	28
6.1 Betere samenwerking in vernieuwde arbeidsmarktinfrastructuur	28
6.2 On(der)benut talent aanboren	29
6.3 Anders kijken naar mens en werk	30
6.4 Onderweg naar 2030	30
Literatuur	31
Begrippen	34
Colofon	36

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt Regio in Beeld Rijk van Nijmegen 2025-2026. Zoals u mag verwachten schetsen wij wat medio 2025 de stand van zaken is op arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen. Daarbij schetsen wij ook de ontwikkelingen en verwachtingen van de gestaag groeiende werkgelegenheid, vacatures en arbeidsparticipatie, en het dalend aantal mensen dat nog beschikbaar is en (meer) wil werken.

Voor de gewenste economische ontwikkelingen en maatschappelijke uitdagingen zijn onder de huidige omstandigheden onvoldoende mensen beschikbaar. Daarom is het meer dan ooit belangrijk om alles in het werk te stellen om iedereen optimaal met werk te laten deelnemen aan de maatschappij. Dat vraagt van werkgevers dat zij op andere manieren nieuw personeel werven en hun huidige personeel behouden, als dat kan zelfs tot ná de pensioenleeftijd. Dit jaar besteedt Regio in Beeld dan ook extra aandacht aan beproefde manieren om personeelstekorten aan te pakken.

Maar alle oplossingen om meer mensen (meer) te laten werken, zijn nog onvoldoende om de vraag naar personeel volledig in te vullen. Het is van groot belang om ook de arbeidsproductiviteit te verhogen. Bijvoorbeeld door over te stappen op een geheel andere vorm van bedrijfsvoering, waarbij minder personeel inzet nodig is. Daarvoor is het nodig om technologie in te zetten en werk anders te organiseren. Deze aanpakken kunnen ook helpen om werk voor meer mensen toegankelijk te maken, zodat al het benutbare werktalent kan meedoen en kansen krijgt op perspectief. Zo kan bij innovatie van werk het mes aan twee kanten snijden. Slimme toepassingen van Artificial Intelligence (AI) biedt hierbij veel mogelijkheden. We staan nog maar aan het begin van de ontdekkingen hoe die voor bedrijven, werkgevers en inwoners van Rijk van Nijmegen goed kunnen worden ingezet.

Werkgevers staan er niet alleen voor om op een andere manier kansen aan talent te bieden en deze mensen daarmee aan het werk te helpen en houden. Gemeenten, het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV ondersteunen werkgevers daarbij met aanbod van gemotiveerde werkzoekenden. Daarnaast adviseren zij werkgevers over hoe zij hun weg door de regels en procedures kunnen vinden en geven zij inzicht in de mogelijkheden van voorzieningen zoals jobcoaching. Gezamenlijk werken we aan de opbouw van het Werkcentrum Rijk van Nijmegen waar de brede arbeidsmarktdienstverlening zal worden ontsloten. Hierbij werken we samen met vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen en SBB.

Zoals altijd sluit Regio in Beeld af met een hoofdstuk over de regionale samenwerking, de uitdagingen van de arbeidsmarkt en de wijze waarop deze worden aangepakt. John Brom, wethouder Werk & Inkomen en Economie en voorzitter van het Regionaal Beraad Rijk van Nijmegen, zegt hierover:

“Het beeld dat UWV schetst, herken ik volledig. De arbeidsmarkt is krap — dat voelen ondernemers, werknemers én werkzoekenden. Tegelijk biedt dat ook kansen. Juist nu is het belangrijk dat we in de regio de schouders eronder zetten. Ondernemers kunnen alleen ondernemen met goed personeel, en mensen die willen werken of zich willen omscholen hebben bedrijven én goed onderwijs nodig. We hebben elkaar nodig, misschien wel meer dan ooit. Als gemeente werken we samen met ondernemers, onderwijs en partners om mensen te ondersteunen waar dat nodig is en om bedrijven te helpen bij hun uitdagingen. Zo houden we Nijmegen en de regio sterk, werkend en toekomstgericht.”

Wij wensen u veel inspiratie om gezamenlijk de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan!

Ronald van Zijp
Rayonmanager
UWV Werkbedrijf rayon Arnhem-Nijmegen

John Brom
Wethouder Werk & Inkomen en Economie gemeente Nijmegen
Voorzitter Regionaal Beraad Rijk van Nijmegen

Samenvatting

De arbeidsmarkt blijft krap in Rijk van Nijmegen. Werkgevers blijven kampen met personeelstekorten. Daar staat tegenover dat beroepen continu aan verandering onderhevig zijn. Een leven lang ontwikkelen is voor werkenden en werkzoekenden belangrijk om mee te kunnen blijven doen in een veranderende arbeidsmarkt.

Aantal banen in Rijk van Nijmegen groeit tot 2027 gemiddeld 0,3% per jaar

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

Werknemersbanen nemen ten opzichte van 2024 nog met 4.000 toe tot 2027, maar de banen van zelfstandigen nemen daarentegen met 2.100 af. Dit heeft te maken met de handhaving op schijnzelfstandigheid. De banenontwikkeling van werknemers verschilt sterk per sector: zorg & welzijn, bouw en zakelijke diensten groeien door, terwijl de uitzendbureaus en onderwijs krimpen.

De arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen blijft krap

Het aantal openstaande vacatures in Rijk van Nijmegen steeg de afgelopen jaren sterk. Vacatures ontstaan niet alleen door banengroei, maar vooral doordat werknemers van baan wisselen of de arbeidsmarkt verlaten. Medio 2025 stonden er 6.450 vacatures open. De arbeidsmarkt is nog altijd krap: er zijn drie 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. Denk aan wachtlijsten in de zorg of kinderopvang of gebrek aan personeel voor de energietransitie en bouwopgaven.

Door krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven voor schaars personeel, zoals nieuwe technologie, bijvoorbeeld toepassingen van AI. Dit biedt kansen én bedreigingen voor de arbeidsmarkt. AI kan bijvoorbeeld in de zorg ingezet worden bij diagnosestelling of bij het analyseren van röntgenfoto's en scans of om de administratieve lasten te verlichten. Maar AI kan ook leiden tot banenverlies, vooral bij beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data.

In Rijk van Nijmegen willen 24.000 mensen (meer) werken

De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden in de bevolking sterk gestegen, tot een recordhoogte van 73,4% in Rijk van Nijmegen. De meeste mensen die kunnen en willen werken, hebben inmiddels betaald werk. Het onbenut arbeidspotentieel, mensen die (meer) willen werken, nam de afgelopen jaren sterk af naar 24.000 in 2024. Deze groep is onder te verdelen in:

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

Onderbenutte deeltijders zijn vooral in beeld bij hun werkgever. Werklozen en semi-werklozen zijn in beeld bij hun gemeente of UWV wanneer zij een uitkering ontvangen. Overzicht en inzicht van het potentiële aanbod van onderbenutte deeltijders en (semi)werklozen is moeilijk te verkrijgen.

Langer werken en veranderende arbeidsmarkt maakt Leven lang ontwikkelen belangrijker

Voor een goed functionerende 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 nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.

Focus op vaardigheden is niet alleen belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, maar ook voor werkgevers. Op de krappe arbeidsmarkt vinden werkgevers steeds minder vaak direct inzetbare kandidaten. Om potentieel geschikte of geschikt te maken kandidaten te vinden, is het belangrijk behalve naar diploma's en werkervaring vooral te kijken naar aanwezige vaardigheden en leervermogen.

Om de vraag van werkgevers naar personeel en het beschikbare aanbod van werkenden en werkzoekenden beter op elkaar te laten aansluiten, zijn verschillende aanpakken ontwikkeld. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen.

Betere dienstverlening in Werkcentrum Rijk van Nijmegen

In het op te richten Werkcentrum werken arbeidsmarktdienstverleners aan één loket voor inwoners en werkgevers van Rijk van Nijmegen. Werkenden en werkzoekenden krijgen ontschotte dienstverlening bij loopbaanvragen en om aan het werk te gaan en te blijven. Werkgevers krijgen informatie, advies en ondersteuning bij hun personeelsvraagstukken.

1 Onzekerheid en personeelstekorten remmen economische groei

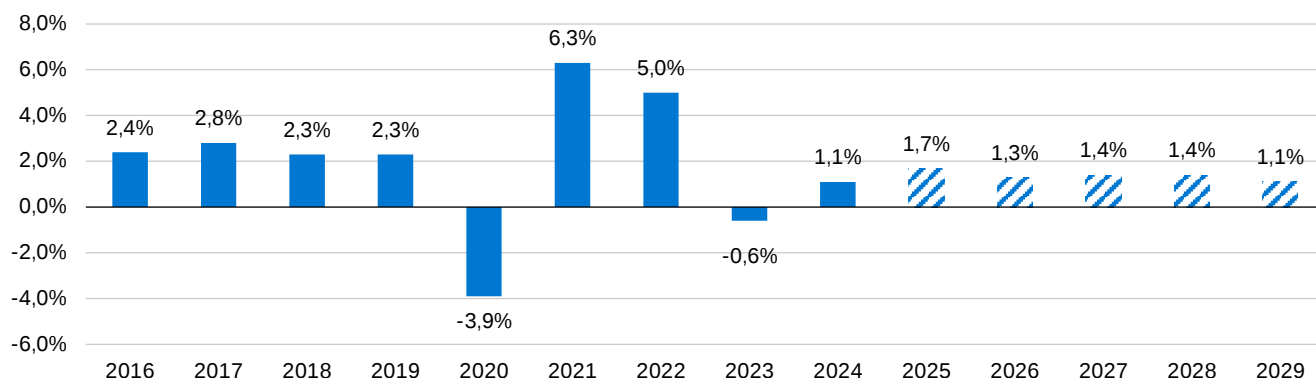
De Nederlandse economie herstelt na een kleine krimp in 2023. De komende jaren groeit de economie naar verwachting gematigd. Tegelijkertijd zijn er veel ontwikkelingen waardoor die groei zeer onzeker is: geopolitieke spanningen, internationale handelstarieven en technologische ontwikkelingen zoals artificial intelligence (AI). Daarbij profiteren niet alle arbeidsmarktregio's even sterk van de economische ontwikkelingen. In stedelijke regio's in en rond de Randstad groeit de economie harder dan in COROP-gebied Arnhem/Nijmegen.

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, onder andere door de aanhoudende grote vraag naar personeel, het toenemend aantal mensen dat met pensioen gaat en het afnemend aantal afgestudeerden dat de arbeidsmarkt betreedt. Waar de arbeidsmarkt eerder de ontwikkelingen van de economie volgde, bepalen personeelstekorten steeds meer het tempo van economische groei. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn, kampen daardoor met personeelstekorten. Denk daarbij aan sectoren als de zorg, het onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook techniek, ICT en bouw & installatie. De aanhoudende personeelstekorten vragen om scherpe keuzes in beleid dat zich richt op de inzet van 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, herstelde de economie weer in 2024 (zie afbeelding 1.1). Dit kwam vooral doordat de overheid bleef investeren. Ook consumenten gaven weer meer uit doordat de lonen dat jaar harder stegen dan de inflatie. Ook voor 2025 en 2026 verwacht het Centraal Planbureau (CPB) gematigde economische groei van respectievelijk 1,7% en 1,3%. Die groei komt door groei van de consumptie door huishoudens: hogere lonen en dalende inflatie versterken de koopkracht de komende jaren. Daarnaast dragen ook overheidsbestedingen, onder andere aan zorg en defensie, bij aan de economische groei. De stagnerende wereldhandel en onzekerheden op de internationale markten zorgen voor een lage groei van de export en daling van de investeringen en drukken daarmee 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. Dat blijkt ook uit de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van juli 2025 waarin ruim driekwart van de ondernemers aangeeft dat zij de afgelopen 12 maanden meer economische onzekerheid ervaren. Die ervaren onzekerheid is volgens de geënquêteerde ondernemers het gevolg van veranderingen in de vraag of markt (37%), internationale politiek (28%) en binnenlands beleid of regelgeving (23%). Die veranderingen en onzekerheden zorgen vooral voor hogere kosten en minder omzet. Met name bedrijven in de metaal-, machine- en chemische industrie, groothandel en landbouw ervaren grotere onzekerheden.

Het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 dan ook van “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 extra heffingen tegenover. Naar verwachting hebben de heffingen vooral gevolgen voor regio's en sectoren die veel exporteren naar de VS, zoals de metaal- en chemische industrie. Volgens RaboResearch zijn vooral regio's in de provincies Noord-Brabant, Zeeland, Limburg en Overijssel kwetsbaarder voor de economische gevolgen van deze 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.

Behalve de grilligheid van de VS en internationale handelstarieven, dragen onder andere ook de oorlogen in Oekraïne en Gaza, de gevolgen van klimaatverandering en opkomst van nieuwe technologieën zoals AI bij aan de onzekerheid.

Box 1.1 Economische 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. Behalve 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. Dit heeft betrekking op zowel de kwaliteit van leven in het 'hier en nu', als later voor toekomstige generaties en om de gevolgen van onze manier van leven op andere plekken op de wereld. Enkele van deze indicatoren komen ook in Regio in Beeld aan de orde, zoals bruto binnenlands product, netto arbeidsparticipatie, onderwijsniveau en werkloosheid.

In 2024 is de brede welvaart in Nederland licht gegroeid door met name de stijging van de inkomens, de grotere baan zekerheid en de verbetering van het subjectief welzijn. De Monitor Brede Welvaart laat zien dat het niveau van brede welvaart in Gelderland over het algemeen stabiel is. Er zijn wel een paar aandachtspunten. Zo hebben inwoners zorgen over hoe mensen met elkaar omgaan, over de verdeeldheid in de samenleving, over de toekomst van Nederland en van jongeren. Er is financiële onzekerheid en er zijn zorgen over de lichamelijke en geestelijke gezondheid. Van alle Gelderse regio's blijken inwoners uit COROP-gebied Arnhem/Nijmegen het minst tevreden zijn.

Bron: Provincie Gelderland, [Monitor Brede Welvaart 2025: hoe staat Gelderland ervoor?](#) 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 economische groei in Nederland. Alleen is de landelijke economische groei, volgens RaboResearch, niet gelijk verdeeld over de regio's. Al jaren groeit de economie het sterkst in Groot-Amsterdam en Brainport Eindhoven. Ook in 2025 groeit de economie in deze regio's naar verwachting met 3% bovengemiddeld. De economische groei blijft vooral achter in regio's aan de randen van Nederland, met een verwachte groei in 2025 van maximaal 1%. Ook in COROP-gebied Arnhem/Nijmegen zal de economie met een verwachte groei van 1,3% in 2025 iets minder hard groeien dan het landelijk gemiddelde van 1,7%. Vooral de groei van de bevolking beïnvloedt de economische groei. Maar regionale economische groei is ook afhankelijk van de regionale sectorstructuur, de vraag naar goederen en diensten, het opleidingsniveau van de bevolking en de ligging van de regio ten opzichte van economische centra (zie paragraaf 2.1).

1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes

Ondanks de lichte toename van de werkloosheid en daarmee het aanbod van werkzoekenden, blijft de arbeidsmarkt krap. Medio 2025 zijn er landelijk en in Gelderland al tweeëneenhalf jaar meer vacatures dan werklozen. In de COEN van juli 2025 noemt 33% van de werkgevers in Gelderland personeelstekort een belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is 'personeelstekort' de meest genoemde belemmering. Dat is wel iets minder dan het landelijk gemiddelde van 36% van de werkgevers.

Personeelstekorten leiden tot hogere werkdruk, waaraan ruim een kwart van het werkgerelateerde verzuim is toe te schrijven. Ze kunnen ook leiden tot vertraging van productieprocessen, lagere productie en in sommige gevallen afnemende kwaliteit van dienstverlening. Werkgevers reageren op personeelstekorten met strategieën om personeel anders te werven en te behouden en werk anders te organiseren. Investerings in technologie, scholing en procesverbetering zijn nodig om de arbeidsproductiviteit te verhogen om zo met hetzelfde aantal mensen meer producten en diensten te kunnen leveren. Met de inzet van ondersteunende technologie kan werken ook mogelijk gemaakt worden voor wie dat niet (meer) mogelijk was. Bij een vacature kan dan breder geworven worden onder een grotere groep werkzoekenden.

Tegelijkertijd versterken demografische ontwikkelingen de krapte. Steeds meer ouderen gaan met pensioen, terwijl minder jongeren de arbeidsmarkt betreden. In Rijk van Nijmegen is de natuurlijke bevolkingsgroei (geboorten minus sterfgevallen) de laatste jaren negatief; migratie en vooral binnenlandse verhuizingen zorgen er voor dat het aantal inwoners groeit. Dat betekent dat wanneer migratie afneemt en de participatiegraad en arbeidsproductiviteit niet toenemen, de beroepsbevolking onvoldoende groeit om de vraag naar personeel bij te houden. Het CPB verwacht in haar Concept Macro Economische Verkenning dat de werkloosheid voorlopig laag blijft met landelijk een werkloosheidspercentage van 3,8% in 2025 en 4,4% in 2030, terwijl het aantal ontstane vacatures onverminderd hoog blijft (zie hoofdstuk 3). Daarmee blijft de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren onverminderd aanhouden.

De combinatie van economische kansen en personele tekorten vraagt, behalve het uitvoeren van de in hoofdstuk 6 beschreven oplossingsrichtingen voor personeelstekorten, 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. Regio in Beeld sluit aan bij die keuze en verkent in de volgende hoofdstukken de kansen en knelpunten in voornamelijk deze sectoren.

2 Groei werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt

In Rijk van Nijmegen komt de banengroei vrijwel tot stilstand. Werkgevers zetten de groei van hun productie en dienstverlening de komende jaren slechts gedeeltelijk om in extra arbeidsplaatsen. Door de krapte op de arbeidsmarkt zoeken werkgevers vaker naar alternatieven voor de inzet van meer werknemers, om groei te realiseren. Terwijl het aantal banen van werknemers licht stijgt, neemt het aantal banen van zelfstandigen (voornamelijk zzp'ers) af door de handhaving op schijnzelfstandigheid. De banengroei verschilt sterk per sector: zorg & welzijn en zakelijke diensten groeien door, terwijl de industrie en het onderwijs krimpen. De toepassing van Artificial Intelligence (AI, ofwel kunstmatige intelligentie) biedt zowel kansen als bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Met AI kan de arbeidsproductiviteit worden verhoogd en personeelstekorten worden verlaagd. Maar inzet van AI kan ook leiden tot banenverlies en door veranderende eisen aan personeel tot toename van de kwalitatieve mismatch tussen vraag naar personeel en het aanbod van werkzoekenden.

2.1 Gematigde banengroei in Rijk van Nijmegen

De gematigde economische groei zorgt de komende jaren voor beperkte banengroei. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven en instellingen naar andere oplossingen om hun productie en dienstverlening te laten groeien, zoals met inzet van technologie en het efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen.

In de meeste arbeidsmarktregio's neemt de werkgelegenheid licht toe. (zie afbeelding 2.1). In Rijk van Nijmegen groeit het aantal banen van werknemers en zelfstandigen tussen 2024 en 2027 in totaal met 0,9%. Daarmee groeit het aantal banen in deze 3 jaren iets minder sterk dan gemiddeld in Nederland (+1.1%)

De sterkste banengroei is in Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant. Alleen in de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland en Drenthe daalt het aantal banen, maar die daling is zeer licht. Daarmee zetten de regionale ontwikkelingen van de werkgelegenheid de komende jaren door, met sterkere banengroei in de Randstad en aangrenzende verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden.

Een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale ontwikkeling van het aantal banen is de mate waarin het aantal inwoners groeit of krimpt. Wanneer het aantal inwoners groeit, stijgt de vraag naar producten en diensten van sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. Daarmee groeit ook de werkgelegenheid in die sectoren. Bovendien groeit met het aantal inwoners in de werkzame leeftijd ook het potentiële aanbod van werkenden en werkzoekenden. In COROP-regio Arnhem/Nijmegen groeit de bevolking iets minder sterk dan gemiddeld in Nederland.

Zoals in paragraaf 1.2 al is aangegeven, is voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een regio niet alleen de groei van de bevolking van belang, maar ook aspecten als de sectorale structuur van de werkgelegenheid, de ligging van de regio ten opzichte van economische centra, de ontwikkeling van de regionale vraag naar producten en diensten, en het opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

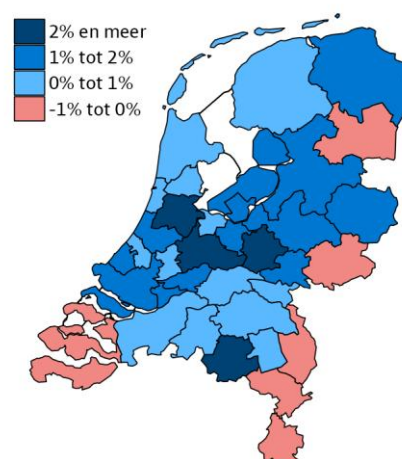
2.2 Groei aantal werknemers en daling aantal zelfstandigen

De werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen toonde zich de afgelopen jaren veerkrachtig. Na een krimp van ruim 1,5% in het eerste coronajaar 2020 groeide de werkgelegenheid in de jaren 2021, 2022 en 2023 rond de 3% per jaar. In 2024 kwam de banengroei nog maar net boven de 2%. Naar verwachting blijft de totale banengroei in Rijk van Nijmegen van zowel werknemers als zelfstandigen tussen 2024 en 2027 beperkt tot 0,9%. Dat is gemiddeld 0,3% per jaar. Daarbij lopen de ontwikkelingen van het aantal banen van werknemers en van zelfstandigen wel uiteen: tegenover een bescheiden groei van werknemersbanen van gemiddeld 0,8% per jaar staat een afname van zelfstandigenbanen van gemiddeld 1,4% per jaar.

Gematigde groei banen van werknemers

In Rijk van Nijmegen groeit het aantal banen van werknemers tussen 2024 en 2027 met 4.000 tot 167.600. Daarmee groeit het aantal werknemersbanen in Rijk van Nijmegen in deze 3 jaren met 2,5%. Dat is iets minder dan de landelijke groei van het aantal werknemersbanen (+2,8%). Dat heeft behalve met de regionale bevolkingsgroei, vooral te maken met de regionale sectorstructuur (zie paragraaf 2.3).

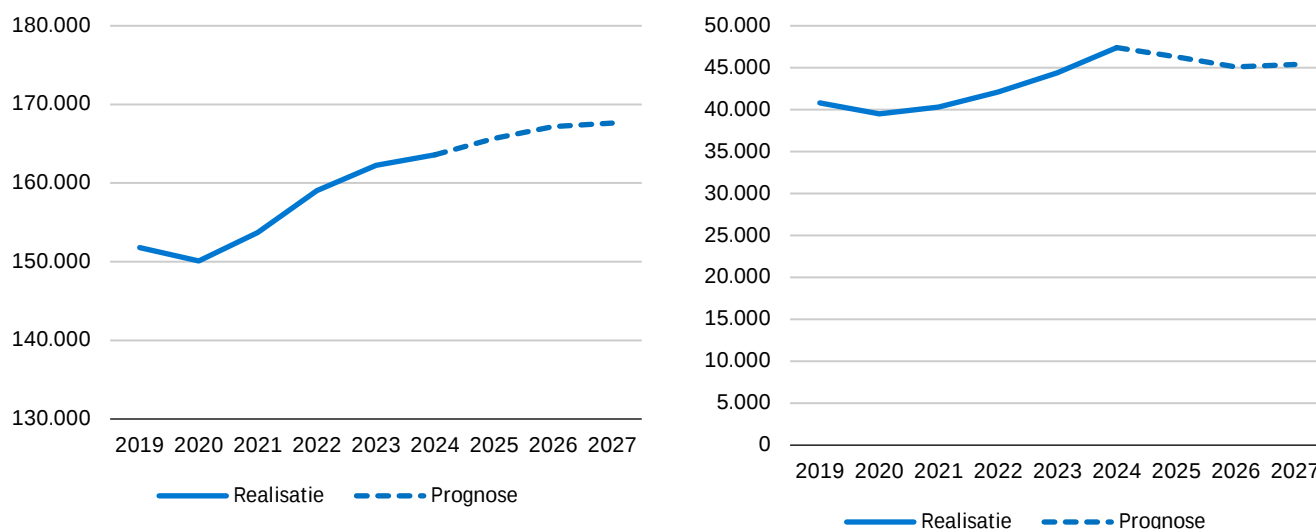
Afbeelding 2.1 Ontwikkeling banen
Prognose 2024-2027, werknemers en zelfstandigen



Bron: UWV

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

Rijk van Nijmegen, 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

Daling aantal zelfstandigen

Tegenover een lichte groei van het aantal banen van werknemers staat een afname van het aantal banen van zelfstandigen, met name van zzp'ers (zie afbeelding 2.2 rechts). Van 2017 tot en met 2024 groeide het aantal banen van zelfstandigen nog met 9.500 (25%) tot 47.400. De komende jaren slaat die sterke groei echter om in krimp. De handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 heeft een ontmoedigend effect op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en hun opdrachtgevers. Mede als gevolg van die handhaving op schijnzelfstandigheid neemt tussen 2024 en 2027 het aantal banen van zelfstandigen in Rijk van Nijmegen naar verwachting af met 2.100 (-4,4%) en komt uit op zo'n 45.400. Banen van zelfstandigen zijn in Rijk van Nijmegen vooral in de zorg & welzijn, overige en specialistische zakelijke diensten en de bouw. Relatief gezien komen er ook veel zelfstandigen voor in de kleinere sectoren landbouw & visserij en ICT. Tussen 2024 en 2027 groeit het aantal zelfstandigenbanen nog in de ICT. In alle andere sectoren daalt het aantal banen van zelfstandigen of blijft dat gelijk. Vooral in de groothandel, landbouw & visserij, vervoer en opslag en detailhandel neemt het aantal banen van zelfstandigen sterk af.

Box 2.1 Handhaving op schijnzelfstandigheid

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

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

2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector

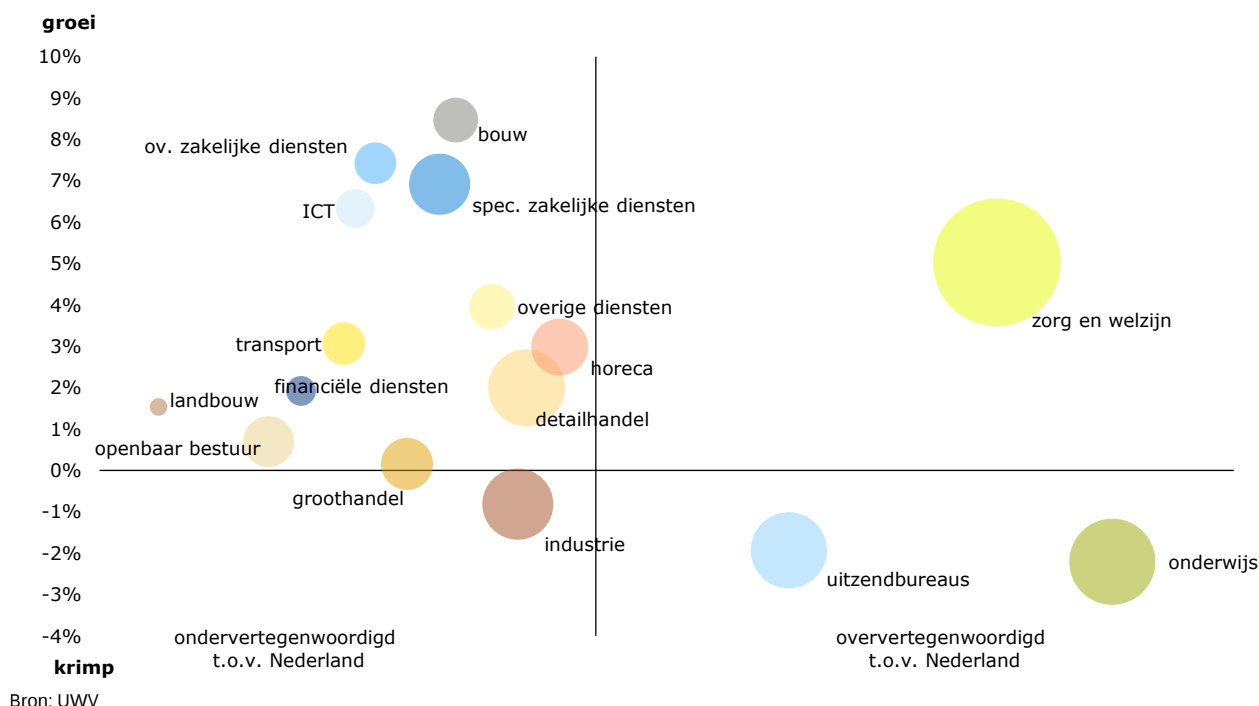
De ontwikkeling van het aantal banen van werknemers verschilt per sector. Waar in de afgelopen jaren nog bijna alle sectoren een (lichte) groei lieten zien, is dat de komende jaren bij enkele sectoren veel minder het geval. Dat geldt vooral voor het onderwijs (-400 werknemersbanen) en uitzendbureaus (-300 werknemersbanen), waar het aantal banen van werknemers tussen 2024 en 2027 sterk afneemt. In de meeste sectoren blijft de werkgelegenheid de komende jaren groeien, al zwakt het groeitempo af, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten. Sectoren die in de drie jaar tussen 2024 en 2027 met meer dan 6% groeien, zijn: bouwnijverheid (+400), overige zakelijke diensten (+300), specialistische zakelijke diensten (+700) en ICT (+200). Zorg & welzijn groeit van 2024 op 2027 met 5% weliswaar minder sterk dan deze sectoren, maar omdat zorg & welzijn zo'n grote sector is, komen daar 2.100 banen van werknemers bij.

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

- De omvang en verdeling van het aantal banen van werknemers in 2024; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2027 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2024. Dit is het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Rijk van Nijmegen, omvang (2024) en groeiprognose 2024-2027



In Rijk van Nijmegen groeit het totale aantal banen van werknemers tussen 2024 en 2027 naar verwachting met 2,5%. Dat is iets minder dan landelijk (+2,8%).

De belangrijkste groeisector staat in het kwadrant rechtsboven van afbeelding 2.3: zorg & welzijn (+5,0%). Met 42.300 banen van werknemers biedt deze sector in 2024 26% van alle banen in de regio, dat is ruim meer dan gemiddeld in Nederland. Daar komen tot 2027 nog eens 2.100 banen bij.

Doordat zorg & welzijn in Rijk van Nijmegen zo'n bovengemiddeld groot aandeel heeft in het aantal werknemersbanen, hebben veel andere groeisectoren een kleiner aandeel. Die sectoren staan in het kwadrant linksboven. De sterkste groeiers zijn de bouw (+8,5%), overige zakelijke diensten (+7,4%), specialistische zakelijke diensten (+6,9%) en ICT (6,3%). Doordat deze sectoren in Rijk van Nijmegen iets minder sterk vertegenwoordigd zijn, profiteert de regio ook iets minder van de groei van het aantal werknemersbanen in deze sectoren.

Belangrijk voor de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen zijn de uitzendbureaus en het onderwijs (van basis- tot universitair onderwijs). Deze sectoren bieden samen 20% van alle werknemersbanen en zijn daarmee sterker vertegenwoordigd dan gemiddeld in Nederland. De banenkrimp in deze sectoren heeft dan ook sterke invloed op de totale ontwikkeling van het aantal werknemersbanen in de regio. In Rijk van Nijmegen neemt het aantal banen van werknemers tussen 2024 en 2027 naar verwachting in het onderwijs met 2,2% af (- 400 werknemersbanen) en bij uitzendbureaus met 1,9% (- 300 werknemersbanen).

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 en ICT

Ondanks de gematigde groei van de werknemersbanen als geheel, zijn er sectoren waarin structurele ontwikkelingen zorgen voor aanhoudende groei van werkgelegenheid. In Rijk van Nijmegen is dat vooral het geval in de sectoren zorg & welzijn en informatie & communicatie (ICT).

Zorg & welzijn is met 26% van de werknemersbanen de grootste sector in Rijk van Nijmegen. Bevolkingsgroei en vergrijzing zorgen voor een toenemende zorgvraag. Het aantal banen in de sector zorg & welzijn nam hierdoor de afgelopen jaren al toe. Toch groeit deze sector in de jaren 2025, 2026 en 2027 in totaal met 5,0% iets minder sterk dan landelijk (+7,2%). De deelsector verpleging, verzorging en thuiszorg groeit naar verwachting het sterkst. In Rijk van Nijmegen is deze deelsector iets kleiner en de ziekenhuiszorg juist wat groter.

Ook in ICT groeide de werkgelegenheid in de afgelopen jaren sterk in Rijk van Nijmegen. Voor de komende jaren wordt verdere 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. Dat kan de banengroei beperken, óók in de ICT-sector zélf. Door verdergaande inzet van AI zijn functies als software developer en programmeur kwetsbaar, vooral als het om startersfuncties gaat (zie hiervoor ook paragraaf 2.4).

Ook gaat de opkomst van AI naar verwachting gepaard met een toenemende behoefte aan bij- en omscholing van personeel. De groeiende vraag naar veilige, betrouwbare en onafhankelijk functionerende digitale infrastructuur draagt bij aan de verdere toename van het aantal banen in deze sector.

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

Ook de bouwsector is kleiner en minder sterk aanwezig in Rijk van Nijmegen dan gemiddeld in Nederland. Na jaren van lage productiegroei herstelt de bouw zich de komende jaren voorzichtig. Deze omslag is eind 2024 ingezet, met name dankzij de opleving in de woningbouw. De combinatie van stijgende lonen en dalende rente vergroot de leencapaciteit van huizenkopers, wat de vraag naar koopwoningen stimuleert. Tegelijkertijd blijft de bouwsector 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 gemiddeld tien jaar. De lichte groei in productie vertaalt zich in iets mindere mate in groei in de werkgelegenheid. Personeelstekorten dwingen de sector om innovatief te zijn en meer in te zetten op technologische toepassingen. Ook de onzekerheid rondom schijnzelfstandigheid betekent voor de bouw een flinke daling in het aantal banen van zelfstandigen. Het aantal banen van werknemers stijgt mede hierdoor de komende jaren naar verwachting wel sterker.

Economische druk en tekort aan technici remmen industrie

De industrie had de afgelopen jaren te maken met flinke schommelingen. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne leidde tot sterk stijgende energieprijzen, wat vooral een negatieve impact had op energie-intensieve sectoren als de chemische industrie en delen van de metaalindustrie. Daarnaast vormt de zwakke economische situatie in Duitsland – een belangrijke afzetmarkt voor de Nederlandse industrie – een rem op de groei. Ook netcongestie – het capaciteitstekort van het elektriciteitsnetwerk – vormt 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 gebrek aan vraag naar hun producten als belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is de industrie een van de sectoren waar deze belemmering door werkgevers het meest ervaren wordt. In veel regio's wordt dan ook een afname van werknemersbanen in de industrie verwacht. Vooral in 2025 zal deze landelijke banenkrimp zichtbaar zijn. Binnen de sector krimpt de werkgelegenheid het sterkst in de chemische industrie, gevolgd door de overige industrie. In de metaal- en technologische industrie blijft de afname relatief beperkt. Sommige takken – zoals de hightechindustrie (bijvoorbeeld ASML) – presteren nog steeds goed, terwijl de basismetaleindustrie sterker geraakt wordt.

In Rijk van Nijmegen is het personeelsbestand in de industrie de afgelopen jaren, ondanks deze ontwikkelingen, blijven groeien. Wel maakt de sector minder gebruik van flexibele arbeidskrachten, zoals uitzend- en oproepkrachten. De industrie is met een aandeel van 8% van alle werknemersbanen van groot belang voor de regionale werkgelegenheid. Voor de periode van 2024 tot 2027 wordt een lichte daling van het aantal werknemersbanen verwacht van in totaal 0,8%. Landelijk daalt in deze periode het aantal werknemersbanen in de industrie met 0,3% iets minder sterk. 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.

Aantal onderwijsbanen neemt licht af door afbouw coronahulp

Ook het Onderwijs is met 11% van de werknemersbanen in Rijk van Nijmegen sterker vertegenwoordigd dan landelijk (7%). In Rijk van Nijmegen is deze sector dan ook breed vertegenwoordigd; van primair tot en met universitair onderwijs. De laatste jaren groeide het onderwijs nog sterk, bijvoorbeeld in het hoger beroepsonderwijs. Tussen 2024 en 2027 neemt het aantal werknemersbanen in het onderwijs echter met 2,2% af. Dat is een sterkere daling dan landelijk (-0,2%). Een van de oorzaken van die daling is de afbouw van het Nationaal Programma Onderwijs, bedoeld om leerachterstanden in te halen die scholieren door de coronacrisis hadden opgelopen. Dat zorgt voor een afname van tijdelijk extra werk, vooral voor onderwijsassistenten en ondersteunend personeel. Ook zijn er bezuinigingen gepland voor het onderwijs, waaronder het hoger onderwijs dat sterk aanwezig is in Rijk van Nijmegen.

Kinderopvang is een belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders

Voor de kinderopvang neemt aantal werknemersbanen – bij ongewijzigd overheidsbeleid – de komende jaren naar verwachting iets toe. In Rijk van Nijmegen gaat het om 200 extra banen tussen 2024 en 2027. Kinderopvang valt onder de sector zorg & welzijn in afbeelding 2.3. De groei in het aantal werknemersbanen is beperkt, maar het personeelstekort in de kinderopvang blijft groot. Dit komt vooral door de onvervulde vraag naar personeel. 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 personeelstekort een punt van zorg. Kinderopvang kan voor ouders namelijk een belangrijke randvoorwaarde zijn voor hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Door het oplopende personeelstekort zullen meer kinderen op een wachtlijst komen te staan. Ook kan hierdoor het aandeel ouders toenemen dat minder uren werkt of op andere tijden werkt dan gewenst, omdat zij geen opvang kunnen krijgen (zie box 4.3).

Grotere vraag naar defensiepersoneel

Nederland verhoogt het defensiebudget de komende 10 jaar tot 5% van het bbp. Daarvan gaat 3,5% direct naar defensie en 1,5% wordt besteed aan 'bredere weerbaarheid' zoals infrastructuur en cyberverdediging. Deze verhoging zorgt voor groeiende vraag naar defensiepersoneel, terwijl werving van personeel al een grote uitdaging is bij defensie. Het doel van de minister is dat defensie doorgroeit naar 100.000 mensen in 2030. Mogelijk verdubbelt dat aantal daarna nog. Daarbij gaat het behalve om beroepsmilitairen ook om burgerpersoneel en reservisten. 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 bij defensie is opgeleid, na het uitdienen van het contract, in de burgermaatschappij instromen en daar openstaande vacatures invullen.

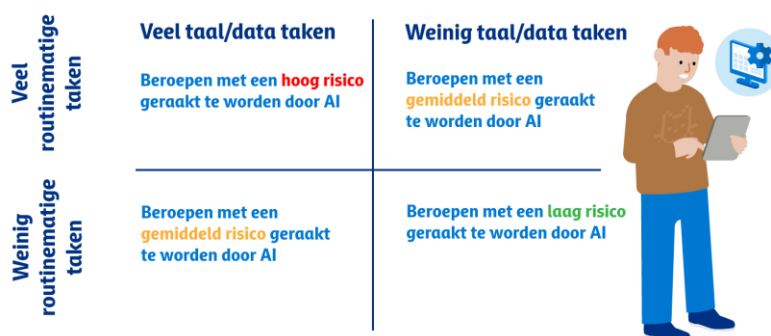
2.4 AI biedt kansen maar ook bedreigingen voor de arbeidsmarkt

De samenleving raakt in toenemende mate gedigitaliseerd. Ook AI krijgt de laatste jaren een steeds belangrijkere 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 die bijvoorbeeld teksten, beeld, geluid, video's of computercode kan maken. Volgens onderzoek van UWV ('Op weg naar AI die werkt voor iedereen') verandert de opkomst van AI het werk in vrijwel alle beroepen en sectoren.

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

Routinematige taken met focus op taal en data kwetsbaar

Niet alle beroepen worden even sterk door AI geraakt. Toepassing van AI zorgt vooral voor minder vraag naar personeel voor 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 computercodes nu al relatief eenvoudig overnemen. Beroepen van software developers en programmeurs zijn daardoor kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft. Ook in juridische en financiële beroepen kan AI taken overnemen. Bijvoorbeeld bij voorbereidend werk voor rechtszaken en de verwerking van financiële gegevens.



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

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

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

Voor veel sectoren zien deskundigen dat de inzet van AI vooral kansen kan bieden. Denk aan de zorg, waar spraakherkenning kan worden ingezet om sneller te registreren en administreren. Ook kan AI ingezet worden bij diagnosestelling of 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 in combinatie met AI de productiviteit nog verder opschroeven.

De AI-transitie kost niet alleen banen, er komt ook nieuwe werkgelegenheid bij. Experts verwachten dat 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. Het werk van mensen met een dergelijk beroep wordt complexer. Door automatisering en veranderende inhoud van het werk neemt het aantal mensen dat werkt in administratieve beroepen met minder complexe taken af. Voorbeelden van dergelijke beroepen waarvan het werk afneemt, zijn ondersteunend secretariael medewerker, secretaresse, medewerker personeelsadministratie. Dit komt onder andere doordat veel routinematige administratieve taken worden geautomatiseerd. Met het afnemen van dat werk, neemt ook het aantal vacatures voor dit soort beroepen af.

Het aantal mensen dat werkt in economisch-administratieve beroepen met complexe taken nam de afgelopen jaren nog wel toe. Voorbeelden van dergelijke beroepen zijn: accountant, financieel specialist en bedrijfskundige. Volgens onderzoek van het World Economic Forum (WEF) naar de invloed van AI op de toekomstige arbeidsmarkt, zal bijna 40% van de vaardigheden van de huidige werknemers tussen 2025 en 2030 verouderd zijn. Vooral administratieve functies worden volgens dat WEF-onderzoek geraakt. Eind juni 2025 zoeken in Rijk van Nijmegen 550 mensen met een WW-uitkering werk in een economisch-administratief beroep met minder complexe taken.

AI zorgt voor een verandering van taken en de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden. Daarom is het nodig dat werknemers hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen, anders wordt de mismatch groter tussen de kennis en vaardigheden die werkgevers vragen en die werkzoekenden kunnen bieden. In eerste instantie is vooral bijscholing nodig om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen met de digitale transitie. Hoofdstuk 5 gaat nader in op leren en ontwikkelen, onder andere om in te spelen op de invloed van AI op de arbeidsmarkt. Maar eerst volgen hoofdstukken over vacatures, krapte en aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen.

3 Iets minder vacatures, nog altijd krappe arbeidsmarkt

Hoewel het aantal banen maar beperkt groeit, ontstaan er toch veel vacatures. De meeste vacatures ontstaan namelijk niet om het personeelsbestand uit te breiden, maar ter vervanging van een werknemer die ander werk is gaan doen, of die (tijdelijk) met werken is gestopt. In 2021 en 2022 groeide het aantal vacatures in Rijk van Nijmegen sterk. Daarna nam het aantal vacatures weer wat af. Nog altijd zijn er veel vacatures: gemiddeld staan er in de eerste helft van 2025 6.200 vacatures open in Rijk van Nijmegen. Bij een kwart van deze vacatures wordt personeel gezocht voor een van de cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid) en een zesde voor een van de sectoren die verbonden zijn aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek-industrie en bouw & installatie). Het lukt niet alle werkgevers om hun vacatures snel te vervullen. De arbeidsmarkt is nog altijd krap tot zeer krap, zéker voor beroepen in deze sectoren.

3.1 Nog steeds veel vacatures in Rijk van Nijmegen

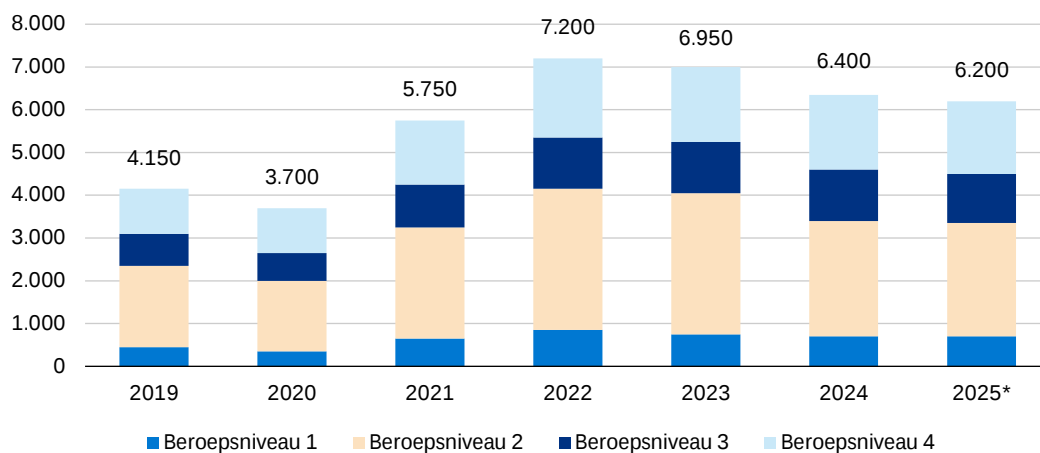
De vacaturemarkt bestaat voor een beperkt deel uit uitbreidingsvraag die resulteert in banengroei. In 2024 groeide de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen met 1.300 banen van werknemers. Tegelijkertijd ontstonden in Rijk van Nijmegen dat jaar 22.550 vacatures. Veel belangrijker dan de uitbreidingsvraag is de vervangingsvraag. Vervangingsvraag ontstaat wanneer een nieuwe werknemer gezocht moet worden om een werknemer te vervangen die ander werk is gaan doen of die (tijdelijk) gestopt is met werken. Pensionering is een van de redenen waarom mensen stoppen met betaald werk. In Rijk van Nijmegen wonen 15.700 werknemers in de leeftijd tussen de 60 en 67 jaar. Dat is 10% van alle werknemers. Zij bereiken binnen 7 jaar de pensioengerechtigde leeftijd. Zes op de tien 60 tot 67-jarige werknemers werkt in één van de essentiële sectoren: 7.800 in een publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs of zorg & welzijn) en 2.900 in één van de marktsectoren (industrie, bouw of ICT). Een klein, maar groeiend aantal mensen werkt door na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (zie box 4.1).

Het aantal openstaande vacatures bereikte na de coronadip in 2020 de hoogste stand in 2022, met gemiddeld 7.200 vacatures. In de daaropvolgende jaren daalde het aantal openstaande vacatures licht naar gemiddeld 6.200 vacatures in de eerste helft van 2025. Deze daling van het aantal vacatures viel samen met de jaren waarin de economische groei afzwakte.

Ondanks de lichte daling staan er nog altijd veel vacatures open. In de eerste helft van 2025 was het gemiddeld aantal openstaande vacatures nog altijd 50% hoger dan in 2019. In 2025 staan de meeste vacatures open voor de sectoren zorg & welzijn, detailhandel en specialistische zakelijke dienstverlening. Het lukt niet alle werkgevers om hun vacatures snel te vervullen (zie paragraaf 3.3).

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling openstaande vacatures naar beroepsniveau

Rijk van Nijmegen, 2019-2025* (aantallen gemiddelde 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 die zich vrijwel alleen voordeed op beroepsniveau 2. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie met een indeling in vier categorieën:

- 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 nam de vraag naar beroepen met weinig tot middelmatig complexe taken af, terwijl de vraag naar beroepen met (zeer) complexe taken juist stabiel bleef.

In 2025 staan de meeste vacatures in Rijk van Nijmegen nog steeds open voor functies op beroepsniveau 2. Denk hierbij aan beroepsgroepen als verzorgenden IG, verkoopmedewerker detailhandel, transport planners en logistiek personeel, en receptionisten en telefonisten (vaak in een callcenter). Door de wisselende vraag naar personeel in seizoengevoelige sectoren, zijn er ook veel vacatures voor medewerkers bediening horeca. Verder staan er ook voor beroepsniveau 4 veel vacatures open, zoals voor artsen, adviseurs marketing en public relations, ingenieurs, software en applicatieontwikkelaars en gespecialiseerd verpleegkundigen.

3.2 Meer vacatures in zorg & welzijn; dalende vraag voor ICT en technische sectoren

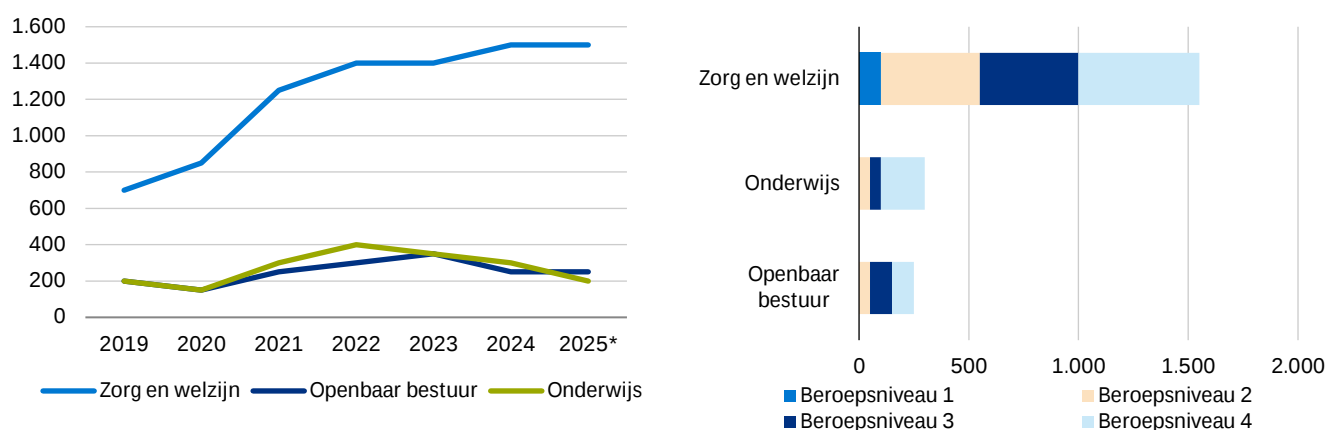
De laatste jaren groeide het aantal vacatures in de zorg, openbaar bestuur en onderwijs en nam het aantal vacatures af in de industrie en bouw.

Kwart openstaande vraag in publieke sector, gestage groei bij openbaar bestuur vanaf 2020

In 2024 stond bijna 1 op de 4 vacatures open in een van de **cruciale publieke sectoren**: openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn. In het openbaar bestuur is een geleidelijke toename te zien (zie afbeelding 3.2 links) tot ruim 200 openstaande vacatures. De coronacrisis leidde na 2020 tot een sterke groei van het aantal vacatures in openbaar bestuur, bijvoorbeeld voor de uitvoering van diverse steunmaatregelen. Ook de energietransitie, de omgevingswet en ambities op het gebied van woningbouw zorgen voor meer werk en meer vacatures bij openbaar bestuur. In zorg & welzijn stabiliseert het aantal vacatures na sterke stijging in de laatste jaren iets tot minder dan 1.500 in 2025. Dat zijn er aanzienlijk meer dan in 2019 toen er gemiddeld 700 vacatures open stonden. Het aantal vacatures in het onderwijs laat vanaf 2022 een lichte daling zien, tot gemiddeld 200 in de eerste helft van 2025. Natuurlijk verloop als gevolg van vergrijzing speelt in deze sectoren ook een rol. In Rijk van Nijmegen werkten eind 2024 in de publieke sectoren 7.800 werknemers van 60 tot 67 jaar, waarvan bijna 60% in zorg & welzijn.

Afbeelding 3.2 Openstaande vacatures publieke sectoren, aantallen gemiddeld per kwartaal

Rijk van Nijmegen, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Van alle vacatures in Rijk van Nijmegen Gemiddeld staat ruim de helft (54%) open voor functies op beroepsniveau 3 of 4. Publieke sectoren vragen vaker om personeel voor functies op beroepsniveau 3 of 4 (zie afbeelding 3.2 rechts):

- **Zorg & welzijn**, waartoe onder meer ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorg en kinderopvang behoren: 60% van de vacatures staat open voor functies op beroepsniveau 3 zoals groeps- en woonbegeleiders, algemeen verpleegkundigen en sociaal werkers en beroepsniveau 4 zoals artsen en gespecialiseerd verpleegkundigen. Ook zijn er veel vacatures voor beroepsniveau 2 zoals verzorgenden en pedagogisch medewerkers kinderopvang. In deze sector zijn er ook vacatures op beroepsniveau 1. Denk daarbij aan medewerkers thuiszorg en schoonmakers. Daarmee zijn er in deze sector ook vacatures voor werkzoekenden die (nog) geen specifieke vakkennis hebben. Deze vacatures zijn geschikt voor 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 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 politieagenten.
- **Onderwijs**: er zijn verreweg de meeste vacatures voor functies op beroepsniveau 4. Er is vooral vraag naar leerkrachten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs, met name voor taalkundige en exacte vakken.

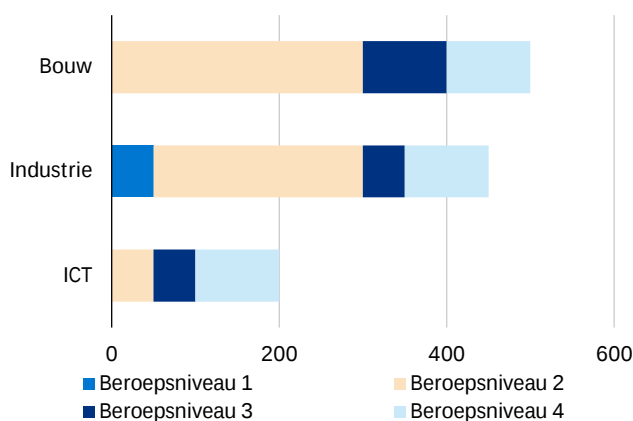
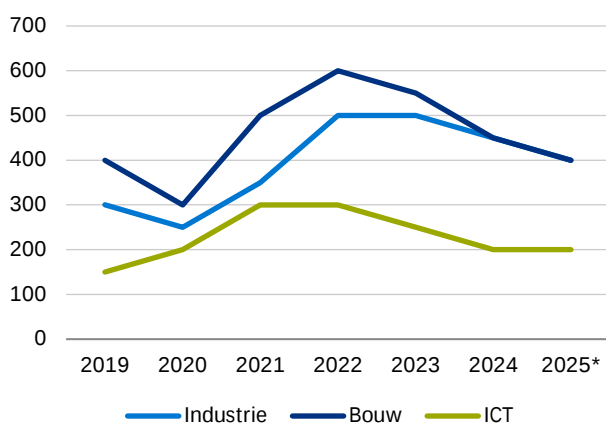
Een zesde openstaande vraag bij bouw en installatie, industrie en ICT

De marktsectoren **industrie, bouw en informatie & communicatie (ICT)** (verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen) nemen ruim een zesde (17%) van de totale vacatures in Rijk van Nijmegen voor hun rekening. In de industrie en bouw daalde het aantal openstaande vacatures naar gemiddeld 400 in de eerste helft van 2025 (zie afbeelding 3.3 links). In de ICT zijn er wat schommelingen te zien tot gemiddeld 200 vacatures in 2024 en de eerste helft van 2025. Industrie en bouw werden sterk geraakt door de kostenstijging van energie en materialen.

Eind 2024 werkten 10.700 werknemers tussen de 60 en 67 jaar in deze sectoren. Ruim twee derde van hen werkt in de industrie. Zij bereiken de komende 7 jaar de pensioengerechtigde leeftijd. Voor ICT als sector speelt vergrijzing een beperkte rol; er werken weinig 60-plussers in deze sector.

Afbeelding 3.3 Openstaande vacatures industrie, bouw en ICT, aantallen gemiddeld per kwartaal

Rijk van Nijmegen, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

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

- Industrie: beroepsniveau 2 en 4 vormen zwaartepunten bij de openstaande vraag naar personeel. Voor beroepsniveau 2 vragen werkgevers vooral monteurs industriële machines en operators procesindustrie, terwijl voor beroepsniveau 4 de grootste vraag uitgaat naar adviseurs, engineers en onderzoekers werkbouwtechniek & machines.
- Bouw en installatietechniek: bijna twee derde van de openstaande vacatures is voor functies op beroepsniveau 2, het gaat dan met name om machinemonteurs, elektriciens & monteurs elektrische installaties en loodgieters. Ook werkvoorbereiders & calculatoren worden veel gevraagd.
- ICT: twee derde van de openstaande vacatures in de ICT-sector betreft vacatures voor functies op beroepsniveau 4. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om software- en applicatieontwikkelaars en engineers hardware & industriële automatisering. ICT'ers zijn echter ook werkzaam in andere sectoren, zoals zakelijke dienstverlening. (zie box 3.1).

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

Box 3.1 ICT'ers werken in alle sectoren

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

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

3.3 Krapte neemt licht af, maar arbeidsmarkt blijft gespannen

Het aantal openstaande vacatures daalde de laatste jaren licht. Daarmee nam de krapte op de arbeidsmarkt iets af. Toch is de spanning op de arbeidsmarkt nog hoog en zijn voor veel beroepen personeelstekorten. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel.

Werkgevers hebben nog altijd moeite met werven van personeel, ondanks dalende vacatures

Ondanks de lichte daling van het aantal vacatures, staan nog steeds meer vacatures open dan in 2019. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel. Dit blijkt onder meer uit het Werkgeversonderzoek van UWV, een jaarlijkse enquête onder 2.300 werkgevers uit vrijwel alle sectoren. Volgens de geënquêteerde werkgevers was in 2024 ruim de helft (53%) van de vacatures moeilijk vervulbaar; eenzelfde percentage als een jaar eerder. Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever of diens vacatures moeilijk vervulbaar waren.

De meerderheid van de werkgevers (62%) verwacht dat het in 2025 net zo moeilijk blijft om vacatures te vervullen. Bijna een derde (29%) van de werkgevers verwacht echter dat het in 2025 nog moeilijker wordt om geschikt personeel te vinden voor hun vacatures. De meeste werkgevers (81%) verwachten dat het behouden van personeel in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. Maar werkgevers die momenteel problemen ervaren met uitstroom van personeel, vrezen vaker dat het moeilijker wordt om personeel te behouden. Kortom: het werven van personeel blijft een uitdaging. Veel werkgevers ervaren (aanhoudende) problemen bij het vinden van gekwalificeerd personeel, en hun verwachting is dat dit nog wel even zo zal blijven.

De arbeidsmarkt blijft krap, al neemt de spanning iets af

De aanhoudende problemen die veel werkgevers ervaren met personeelswerving, worden veroorzaakt door de krapte op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen wordt namelijk al enkele jaren getypeerd als krap en in 2022 zelfs als zeer krap. In dat jaar werd de krapte voornamelijk veroorzaakt door de sterke economische groei na het eerste coronajaar 2020: de vraag naar personeel steeg toen sterk. Die economische groei ging gepaard met een sterk stijgende vraag naar personeel, waardoor de krapte snel toenam.

Sinds de historisch hoge spanning in 2022 nam de krapte op de arbeidsmarkt iets af doordat het aantal openstaande vacatures licht daalde (zie paragraaf 3.1) en tegelijkertijd het aantal mensen met een WW-uitkering licht steeg (zie paragraaf 4.3). Toch is de spanning op de arbeidsmarkt nog altijd hoog, hoger dan in 2019.

Box 3.2 Wat zijn oorzaken voor een krappe arbeidsmarkt?

Het aantal openstaande vacatures in Rijk van Nijmegen daalt licht, waardoor de spanning op de arbeidsmarkt ook iets afneemt. Maar de arbeidsmarkt is nog steeds krap. Hoe kan dat? Ten eerste omdat er ondanks het lagere aantal vacatures nog steeds veel vacatures openstaan: medio 2025 zijn dat er 8.500. Dat is 14% minder dan tijdens de piek halverwege 2022, maar nog altijd 50% meer dan medio 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis), en zelfs 190% hoger dan halverwege 2016. De vraag naar personeel blijft dus groot, zeker vanuit historisch perspectief gezien. Deze vacatures ontstaan door de economische groei en de daarmee gepaard gaande werkgelegenheidsgroei. Maar belangrijker nog ontstaan vacatures ter vervanging van personeel dat ander werk is gaan doen of (tijdelijk) stopt met werken, bijvoorbeeld bij pensionering.

Wanneer tegenover het aantal mensen dat (bijvoorbeeld door pensionering) stopt met werken minder mensen staan die (bijvoorbeeld na het behalen van een diploma) de arbeidsmarkt betreden, neemt de krapte toe. Er zijn echter nog andere factoren waardoor de krapte toeneemt.

Hoge arbeidsparticipatie in Nederland, maar groei stagneert

De netto arbeidsparticipatie (het aandeel werkenden in de totale bevolking van 15 tot 75 jaar) is met 73,2% hoog in Nederland. De participatiegraad nam de afgelopen decennia sterk toe, maar vlak de laatste jaren wat af. Ruimte voor verdere stijging van de arbeidsparticipatie is dan ook beperkt (zie paragraaf 4.1). Waar mogelijk nog wel potentieel zit voor verdere groei, is bij de groep 60-plussers. Die steeg de afgelopen tien jaar, vooral door de stijging van de AOW-leeftijd. Mogelijk kan ook het aantal mensen toenemen dat ná deze leeftijd blijft doorwerken. 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 groei van het aantal werkende 67-plussers de krapte iets verlichten.

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

Volgens het CBS werkten 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 waren dat 518.000 mensen (11% van alle deeltijdwerkers), tegenover 812.000 (20%) in het eerste kwartaal van 2015. Tegelijkertijd willen sommige mensen juist minder uren werken.

Arbeidsproductiviteit groeit minder hard

De arbeidsproductiviteit in Nederland is hoog in vergelijking met andere landen in de EU en OESO. De arbeidsproductiviteit groeide de afgelopen decennia echter steeds minder hard, van gemiddeld 1,5% per jaar in de jaren negentig naar ongeveer 0,5% per jaar sinds 2010. In 2024 daalde de arbeidsproductiviteit zelfs met 0,2%, na een nog sterkere daling van 1,3% in 2023. Dat betekent dat de economische groei van de afgelopen jaren is gerealiseerd door extra inzet van arbeid en niet door 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

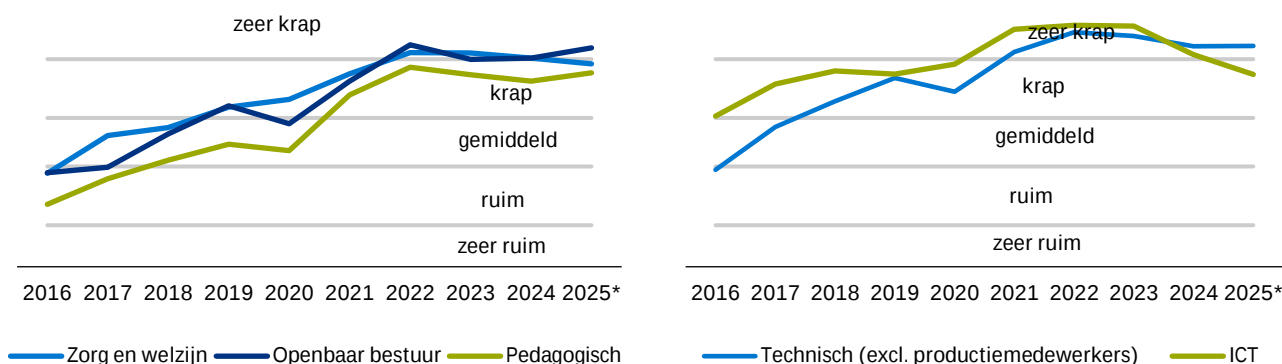
Voor veel beroepen blijft de arbeidsmarkt zeer krap

De spanning op de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen koelt sinds het hoogtepunt in 2022 langzaam af. Daarmee nam de gemiddelde spanning af van 'zeer krap' naar 'krap'. Dat geldt echter niet zozeer voor de beroepen die verbonden zijn aan de **cruciale publieke sectoren** zorg & welzijn en openbaar bestuur: de arbeidsmarkt voor deze beroepen balanceert medio 2025 op het snijvlak tussen krap en zeer krap. Door seizoensinvloeden schommelt de spanning voor pedagogische beroepen vlak onder de grens tussen 'krap' en 'zeer krap'. Voorbeelden van beroepsgroepen in deze sectoren waarvoor de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen zeer krap is, zijn verzorgenden IG, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, juridisch specialisten, leerkrachten basisonderwijs en docenten exacte en taalkundige vakken.

Voor de ICT-beroepen (verbonden aan het [Actieplan groene en digitale banen](#)) is de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen vanaf tweede helft 2024 niet langer 'zeer krap' maar 'krap'. Dat komt doordat het aantal vacatures voor deze beroepen daalt en het aantal kortdurend werkzoekenden stijgt. Voorbeelden van technische- en ICT-beroepen waarvan de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen krap is, zijn: engineers, constructeurs en onderzoekers elektrotechnische installaties; monteurs auto's, bedrijfswagens en motorfietsen; adviseurs; ontwerpers grond-, weg- en waterbouw; database- en datawarehouse ontwikkelaars; netwerkspecialisten; ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen.

Afbeelding 3.4 Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting

Rijk van Nijmegen, 2019-2025 (jaargemiddelden)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Behalve de hiervoor genoemde beroepsrichtingen is de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen ook zeer krap voor dienstverlenende beroepen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om schoonmakers, koks en teamleiders schoonmaak. In de zorg is bijvoorbeeld veel vraag naar personeel voor dit soort functies. Hygiëne en voeding zijn belangrijke aspecten in de zorg, waar hoge eisen gesteld worden aan veiligheid en zorgvuldigheid.

UWV publiceert jaarlijks welke beroepen [goede kans op werk bieden in de regio](#). In Rijk van Nijmegen staan 230 beroepen op deze lijst. Deze beroepen bieden goede kans op werk voor wie daar geschikt en gemotiveerd voor is. Veel beroepen in de sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, installatie en ICT vragen om specifieke kennis.

Het is een flinke opgave om voldoende geschikte en gemotiveerde mensen te vinden op een krappe arbeidsmarkt. Een strategie kan zijn om personeel te werven dat niet aan alle opleidingseisen voldoet, om hen vervolgens on-the-job het vak te leren. Op die manier kan geworven worden onder een bredere groep werkzoekenden. Meer over leren en ontwikkelen komt in hoofdstuk 5 aan de orde.

Een alternatief voor het werven van personeel is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Daardoor kan met minder mensen hetzelfde werk worden gedaan (of met hetzelfde aantal mensen méér werk.) Dat kan bijvoorbeeld met robotisering, automatisering en de inzet van AI. Ook het stroomlijnen van werkprocessen kan bijdragen aan hogere productiviteit.

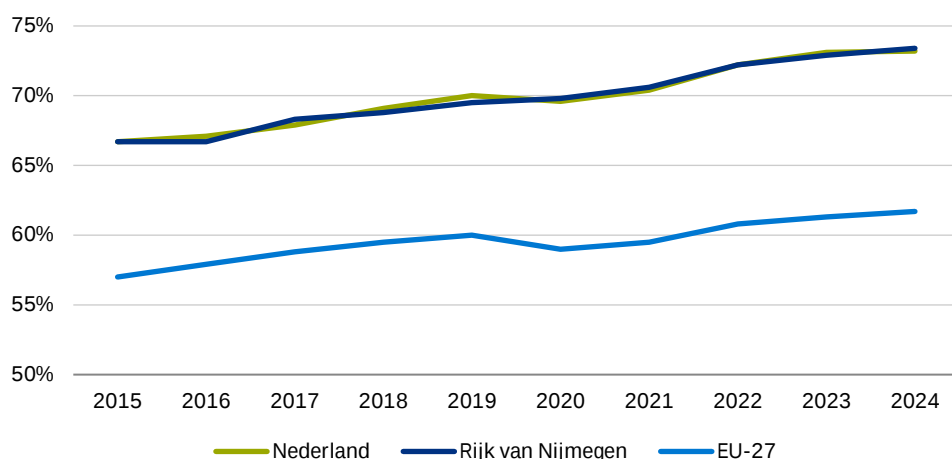
4 Aanbod werkenden en werkzoekenden in Rijk van Nijmegen

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt iets is afgenomen, kampen veel werkgevers nog steeds met personeelstekorten. Terwijl in Rijk van Nijmegen steeds meer mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt, is de openstaande vraag naar personeel nog steeds groter dan het aanbod van werkzoekenden. Het onbenut arbeidspotentieel neemt de afgelopen jaren iets af. Landelijk is slechts een op de vijf mensen van het onbenut arbeidspotentieel geregistreerd als werkzoekend bij UWV. Bovendien sluiten hun kwalificaties maar voor een beperkt deel aan op de vraag van werkgevers in de cruciale publieke sectoren en sectoren die verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen. Daarom is het belangrijk om zo veel mogelijk mensen die kunnen en willen werken in Rijk van Nijmegen in beeld te krijgen en te ondersteunen, zodat ze deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt

4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds

Afbeelding 4.1 toont de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie in Rijk van Nijmegen, Nederland en het gemiddelde in de EU-27¹. De netto arbeidsparticipatie is het aandeel werkenden in de bevolking van 15 tot en met 74 jaar. De netto arbeidsparticipatie steeg de afgelopen jaren sterk in zowel arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen, als in Nederland en de EU-27. In Rijk van Nijmegen steeg de participatie van 66,7% in 2015 naar 73,4% in 2024. Dat betekent dat in Rijk van Nijmegen bijna driekwart van de 257.000 inwoners van 15 tot en met 74 jaar werkt. Vergeleken met andere EU-landen is Nederland koploper arbeidsparticipatie. De netto arbeidsparticipatie van Europese landen ligt ver uit elkaar; in EU-27 landen als Italië, Roemenië en Griekenland is de netto arbeidsparticipatie met minder dan 55% het laagst.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie Rijk van Nijmegen, Nederland en EU-27 2015-2024



Bron: CBS en Eurostat

Tegenover de hoge arbeidsparticipatie staat dat Nederlanders gemiddeld gezien relatief weinig uren werken. Gemiddeld werken werknemers en zelfstandigen in Nederland 31,6 uur per week. In de EU-27 is dat gemiddeld 37,1 uur per week. In Nederland werken dan ook veel mensen in deeltijd. Ook in het percentage deeltijdwerkers is Nederland Europees koploper.

Er lijkt een verband te zijn tussen de hoge participatiegraad en korte werkweken. In Nederland zijn er veel mogelijkheden om in deeltijd te werken en is de arbeidsparticipatie relatief hoog. In veel EU-landen met een hoge participatiegraad, is de gemiddelde werkweek kort, en andersom.

Er is nog ruimte om het aantal gewerkte uren toe te laten nemen. Zo willen sommige deeltijdwerkers meer uren werken. In Rijk van Nijmegen zijn dat 11.000 mensen. 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 is bijvoorbeeld het aantal mensen dat minder uren wil werken groter dan het aantal dat meer uren wil werken.

Inzetten op het verhogen van de arbeidsparticipatie zal de personeelstekorten niet volledig oplossen. De meeste mensen die kunnen en willen werken, hebben betaald werk. Toch zijn er groepen waarvan de participatiegraad relatief laag is. Bijvoorbeeld bij ouderen en mensen zonder startkwalificatie (met maximaal een mbo-1 diploma). Hbo'ers, academici en 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Onder jongeren van 15 tot 25 jaar nam de netto arbeidsparticipatie sterk toe. Dat betreft vaak scholieren en studenten met een bijbaantje of vakantiewerk. Mensen zonder startkwalificatie en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak.

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

Landelijk was in 2024 de gemiddelde werkweek van jongeren kort, door hun bijbanen. Gemiddeld hadden 30 tot 55-jarigen een langere werkweek, wat weer wat afneemt onder werkenden van 55 jaar tot 65 jaar. 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. Werknemers de kans geven om door te werken na de pensioenleeftijd kan voor een werkgever ook interessant zijn omdat deze mensen vaak veel kennis in huis hebben en eventueel ook ingezet kunnen worden als leermeester van nieuwe collega's. Rijk van Nijmegen telt eind 2024 zo'n 2.300 werknemers van 67 jaar of ouder. De helft van hen werkt via de uitzendbranche, of direct in dienst van een werkgever in de sectoren zorg & welzijn, transport of detailhandel.

Box 4.1 Meer oproepcontracten na pensioenleeftijd

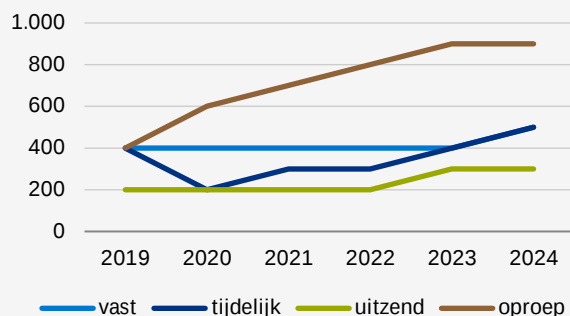
Ten opzichte van 2019 is het aantal 67-plussers dat in loondienst werkt met de helft toegenomen. Deze mensen hebben over het algemeen flexibele contracten. Vooral het aantal oproepcontracten is meer dan verdubbeld tot 900. Ook het aantal tijdelijke contracten nam met 30% (+100) relatief sterk toe. In 2024 werkte van de 900 67-plussers met een oproepcontract bijna twee derde in de transportsector, detailhandel, zorg & welzijn, industrie en specialistische zakelijke diensten.

Doordat mensen op hogere leeftijd doorwerken neemt ook het aantal 55-plussers met een WW-uitkering toe. In juni 2025 zijn er 1.000 55-plussers met een WW-uitkering, dat is 30% van alle mensen met een WW-uitkering. Een klein deel van hen ontvangt een aanvullende WW-uitkering naast hun werk, de meesten hebben geen betaald werk.

Bron: UWV

Werknemers 67+ naar contractsoort

Rijk van Nijmegen, 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 in box 4.1 laat zien dat veel werkende 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 pensioen. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag geen recht op transitievergoeding en bij ziekte recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling, in plaats van 104 weken. Het NIDI geeft aan dat 60% van de werknemers dezelfde werkzaamheden blijft verrichten wanneer zij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De overige 40% stapt over naar iets totaal anders.

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%. Opvallend is dat het aantal gewerkte uren van alle werkenden met een niet-Nederlandse nationaliteit gemiddeld hoger is dan het aantal gewerkte uren van werkenden met een Nederlandse nationaliteit.

Wanneer de arbeidsparticipatie van groepen mensen laag is, zijn er mogelijke kansen om hun potentieel in te zetten op de arbeidsmarkt. Asielzoekers die langer dan 6 maanden in Nederland verblijven, mogen werken wanneer de werkgever een tewerkstellingsvergunning aanvraagt. Tot november 2023 mochten asielzoekers echter niet langer dan 24 weken werken. In november 2023 is die beperking van 24 weken afgeschaft. Sindsdien neemt het aantal tewerkstellingsvergunningen sterk toe en zijn asielzoekers dus vaker actief op de arbeidsmarkt.

Banenmarkt Rijk van Nijmegen: inspiratie en kansen voor werkzoekenden

Jaarlijks organiseren WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en UWV Rijk van Nijmegen, samen met tientallen regionale werkgevers en partners zoals Leerwerkloket Rijk van Nijmegen, Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen en EURES Nederland, de Banenmarkt Rijk van Nijmegen. Ruim 400 werkzoekenden bezoeken deze markt, waar ze in contact komen met werkgevers die op zoek zijn naar nieuw personeel. Daarnaast halen de bezoekers inspiratie op en krijgen ze praktische ondersteuning: van carrièreadvies en vacaturetips tot een professionele profielfoto, een LinkedIn-check en persoonlijk cv-advies van experts.

De arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen is sterk verbonden met omliggende regio's én met Duitsland. Terwijl veel inwoners dichtbij huis werken, pendelen duizenden dagelijks naar buurgemeenten of Duitsland. Andersom vinden ook in Duitsland wonende werknemers hun weg naar banen in Rijk van Nijmegen. Via EURES ondersteunt UWV werkgevers en werkzoekenden bij werven en werken over de grens én binnen heel Europa, met advies over wet- en regelgeving, informatie over arbeidsmarkten en een netwerk van Europese partners. EURES biedt zowel werkgevers als werkzoekenden de mogelijkheid om deel te nemen aan (online) banenmarkten in Europa, wat de zoektocht naar geschikte kandidaten of vacatures vergemakkelijkt. Er zijn tevens diverse Europese subsidies beschikbaar die zowel werkgevers als werkzoekenden kunnen ondersteunen.

Bij het werven van een kandidaat buiten de EU biedt het Landelijk Steunpunt Arbeidsmigratie (LSA), onderdeel van het Landelijk Team EURES Werkgeversdienstverlening, deskundige hulp bij vragen over werkvergunningen.

EURES-dienstverlening in Rijk van Nijmegen

Via EURES ondersteunt UWV werkgevers en werkzoekenden bij werven en werken over de grens én binnen heel Europa. Hieronder staan twee voorbeelden waarin dat goed gelukt is.

- Bij een bedrijf in Malden werd een strategisch personeelsvraagstuk opgelost dankzij samenwerking tussen het WerkgeversServicepunt Nijmegen en het EURES Cross-border team. Voor de uitbreiding werd via EURES een ervaren teamleider uit het Duitse grensgebied gevonden. Ondanks taalbarrières overtuigde competentiegerichte bemiddeling de werkgever. De nieuwe teamleider ondersteunt inmiddels de groei en opschaling van de productie. Dit toont de kracht van euregionale samenwerking en competentiegerichte bemiddeling.
- In Nederland kampen we al jaren met tekorten in buschauffeurs. Inmiddels staan diverse landelijke vervoersmaatschappijen open voor Engelstalige buschauffeurs. Bij een uitzendbureau in Nijmegen die zowel regionaal als landelijk werft voor Europese buschauffeurs heeft de EURES-dienstverlening ervoor gezorgd dat de werkgever inzicht heeft gekregen in de Europese arbeidsmarkt en waar mogelijk overschotten zijn in buschauffeurs. Door de vacature extra te promoten in een aantal Europese landen heeft de vacature enorm veel reacties opgeleverd van ervaren Europese buschauffeurs uit bijvoorbeeld Spanje, Griekenland, Slowakije & Finland. De eerste buschauffeurs zullen in het vierde kwartaal van 2025 starten met hun inwerktraject.

Box 4.2 Pendel Rijk van Nijmegen

Van alle inwoners van Rijk van Nijmegen die werken in loondienst, werkt 74% (148.000) in Rijk van Nijmegen zelf. De overige 26% werkt voornamelijk in Midden-Gelderland (11.000), Noordoost-Brabant (10.000) en FoodValley (4.000).

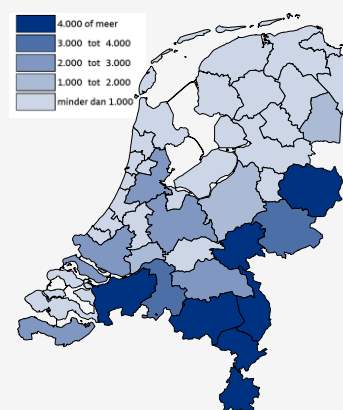
Omgekeerd komen van de werkenden in Rijk van Nijmegen die niet in Rijk van Nijmegen wonen, de meesten (13.000) uit Midden-Gelderland. De economieën en arbeidsmarkten van Rijk van Nijmegen en Midden-Gelderland zijn in de Groene Metropoolregio dan ook sterk met elkaar verbonden.

In grensregio's kan soms aan de andere kant van de grens extra aanbod van personeel gevonden worden. In COROP regio Arnhem/Nijmegen werkten in 2023 ruim 5.000 werknemers die in Duitsland wonen en nog eens ruim 300 die in België wonen. Dit is ruim 1,5% alle mensen die in Arnhem/Nijmegen werken. Vergeleken met 2019 is het aantal werknemers dat in België woont met 150 gedaald, en het aantal werknemers dat in Duitsland woont met ruim 500 gestegen.

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

Bron: CBS

Grenspendel uit België en Duitsland 2023

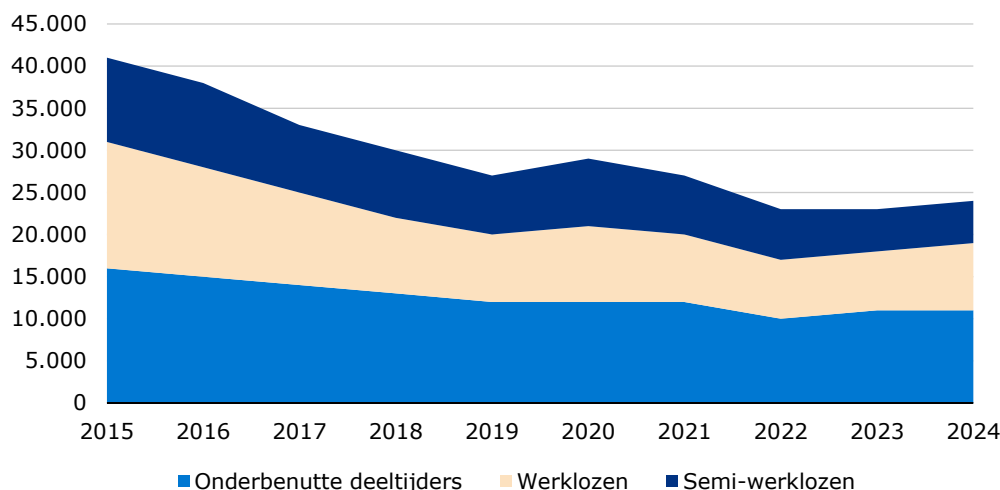


4.2 Onbenut arbeidspotentieel gedaald ondanks stagnatie werkloosheid

Nu bijna driekwart van de inwoners van Rijk van Nijmegen betaald werk heeft, is het 'onbenut arbeidspotentieel' in de regio klein. Vergeleken met tien jaar geleden is het aantal inwoners dat tot het 'onbenut arbeidspotentieel' wordt gerekend bijna gehalveerd, van 41.000 in 2015 naar 24.000 in 2024 (zie afbeelding 4.2). De meeste mensen die kunnen en willen werken, hebben een betaalde baan. Daarmee maakt het onbenut arbeidspotentieel nog iets meer dan 9% uit van de bevolking van 15 tot en met 74 jaar. In de periode van 2015 tot 2024 groeide de economie voorspoedig. Het aantal werkenden en daarmee participatiegraad nam in deze periode dan ook sterk toe (zie paragraaf 4.1). Het is de vraag in hoeverre de participatiegraad nog verder kan stijgen, en het onbenut arbeidspotentieel kan dalen.

Afbeelding 4.2 laat ook zien uit welke groepen het onbenut arbeidspotentieel in Rijk van Nijmegen bestaat. In 2024 bestaat het grootste deel (46%) van het onbenut arbeidspotentieel in Rijk van Nijmegen uit 11.000 zogenoemde 'onderbenutte deeltijders': mensen die parttime werken en meer uren willen werken. Het overige deel bestaat voor 33% uit 8.000 werklozen en voor 21% uit 5.000 semi-werklozen. Werklozen zijn mensen die geen betaald werk hebben en recent naar werk hebben gezocht én direct beschikbaar zijn voor werk. Semi-werklozen zijn mensen die geen betaald werk hebben en die óf recent naar werk hebben gezocht óf direct beschikbaar zijn voor werk. Een relatief groot deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit scholieren en studenten die een bijbaantje of vakantiewerk zoeken.

Afbeelding 4.2 Ontwikkeling onbenut arbeidspotentieel Rijk van Nijmegen 2015-2024



Bron: CBS

Van het onbenut arbeidspotentieel in Rijk van Nijmegen is het aantal semi-werklozen de afgelopen tien jaar met 50% sterk gedaald (tot 5.000 in 2024).

Het aantal onderbenutte deeltijders is de afgelopen tien jaar met 31% het minst afgenomen (tot 11.000 in 2024). Landelijk willen onderbenutte deeltijder gemiddeld 8,8 uren extra werken. Maar meer uren werken is niet altijd mogelijk. Zo kunnen er bijvoorbeeld belemmeringen zijn in de sociale omgeving. Denk daarbij aan culturele normen, zorgtaken, en beschikbaarheid van kinderopvang. Maar ook bij de werkgever kunnen er drempels zijn, zoals ongunstige werktijden en werkroosters of fysiek en mentaal zwaar werk.

Box 4.3 Meer uren werken niet altijd mogelijk of gewenst

Zorgtaken beïnvloeden deelname arbeidsmarkt

In 2023 waren er in totaal in Nederland 807.000 werknemers van 15 tot en met 74 jaar die te maken hadden met een langdurige zorgsituatie. Bijna driekwart van hen verleende daarbij zelf zorgtaken. Om die zorgtaken uit te voeren, nam een groot deel van hen verlof op, meestal in de vorm van vakantiedagen. Deze zorgtaken beïnvloeden hun deelname aan het arbeidsproces. Daarnaast zijn er parttimers die meer uren zouden willen werken, maar dat niet doen vanwege hun zorgtaken voor hulpbehoevende kinderen, partners of ouders (63.000). Daar tegenover staan 236.000 parttimers die juist minder uren willen vanwege zorgtaken. Verlies van inkomsten of personeelstekorten op het werk 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 die gevallen gaat het om zorgtaken voor kinderen jonger dan 18 jaar.

Belemmeringen bij werkgevers maken meer uren werk soms niet mogelijk

Vergeleken met andere sectoren wordt er veel in deeltijd gewerkt in de sectoren zorg & welzijn, horeca en onderwijs. In 2021 werkte meer dan 80% van de kassamedewerkers, verzorgenden, apothekersassistenten, mbo-verpleegkundigen, keukenhulp en schoonmakers in deeltijd. In sommige sectoren lijkt meer uren werken niet mogelijk door praktische redenen. 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 uren 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 Aantal geregistreerde werkzoekenden UWV afgelopen jaar toegenomen

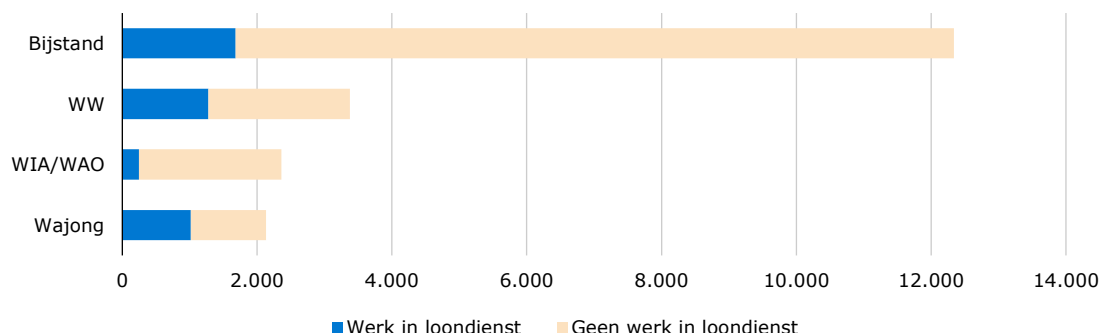
Begin 2025 stond 19% van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland geregistreerd bij UWV. Dat betekent dat 81% van de mensen die tot het onbenut arbeidspotentieel worden gerekend, niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende en dus niet in beeld is bij UWV of gemeenten. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat voor het grootste deel uit zogenoemde 'onderbenutte deeltijders' en uit scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaantje.

Deze mensen zijn lang niet allemaal in beeld bij gemeente of UWV. Omgekeerd maakt niet iedereen die ingeschreven staat als werkzoekende bij UWV onderdeel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Vooral onder bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn veel mensen (tijdelijk) niet in staat om te werken of bezig met een re-integratietraject of scholing.

Het GWU (Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV) is samengesteld uit diverse groepen (zie afbeelding 4.3). Tot het GWU behoren alle mensen met een WW-uitkering, mensen die dienstverlening van UWV Werkbedrijf krijgen in verband met hun uitkering op grond van de WIA/WAO of Wajong en alle mensen met een bijstandsuitkering. Daarnaast worden in het GWU ook mensen meegeteld die alleen een cv op werk.nl en geen uitkering of dienstverlening ontvangen van hun gemeente of UWV. Dat zijn voor een groot deel mensen die werk hebben maar dat werk dreigen te verliezen en zich alvast als werkzoekende hebben ingeschreven. Rijk van Nijmegen telt eind juni 2025 in totaal 22.700 geregistreerde werkzoekenden. Ruim de helft van hen ontvangt een bijstandsuitkering.

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Rijk van Nijmegen, 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 die in het GWU worden meegeteld 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. Van mensen met een bijstandsuitkering heeft 14% een baan. Hoewel niet van iedereen in het GWU het beroep bekend is, is duidelijk dat de meeste mensen zoeken naar werk op beroepsniveau 1 (waarvoor over het algemeen geen startkwalificatie nodig is) of beroepsniveau 2 (waarvoor een mbo-diploma nodig is). Beroepsniveaus 3 (waarvoor meestal mbo-4 of hbo wordt gevraagd) en 4 (waarvoor hbo of wo wordt gevraagd) komen in mindere mate voor in het GWU. In hoofdstuk 3 bleek dat vooral 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 van mensen met WW sluit niet goed aan op vacatures

Vergeleken met 2024 is de instroom in de WW in 2025 iets toegenomen. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt vinden veel mensen van wie het contract afloopt al ander werk voordat zij werkloos worden. De mensen die toch beroep moeten doen op WW vinden meestal snel weer een nieuwe baan. Van alle mensen in Rijk van Nijmegen van wie de WW-uitkering in 2024 werd beëindigd, had 64% een nieuwe baan. Soms stromen mensen ook door van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering. Meer informatie hierover is te vinden in de UWV Factsheet [Doorstroom WW naar bijstand – Rijk van Nijmegen](#).

Medio 2025 hebben van ongeveer 3.400 mensen met een WW-uitkering in Rijk van Nijmegen de meesten (ruim 600) een bedrijfseconomisch of administratief beroep (denk aan administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, receptionisten en telefonisten). Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen die veel voorkomen in de cruciale publieke sectoren en het Actieplan groene en digitale banen. Er zijn wel ongeveer 400 mensen met een WW-uitkering met een zorg & welzijnsberoep. Zij hebben vooral 'welzijnsberoepen' als sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders, maar er is juist vraag naar personeel in 'zorgberoepen' als verzorgende-IG en verpleegkundige. Verder hebben nog ongeveer 400 mensen met een WW-uitkering een technisch beroep, maar dan gaat het vooral om hulpkrachten waarvoor over het algemeen mbo-1 nodig is, waar er juist vraag is naar mensen met een mbo- of master-diploma. Slechts een klein deel van de mensen met een WW-uitkering heeft een beroep in de ICT (iets meer dan 100).

UWV maakt van beroepen, waar veel werkzoekenden voor zijn, inzichtelijk welke overstappen mogelijk zijn naar beroepen met goede kans op werk. Voor 15 van deze beroepen worden 5 tot 8 overstapberoepen genoemd die voldoende tot goede kans op werk bieden. Overstapberoepen zijn beroepen waarnaar de werkzoekenden zijn overgestapt, omdat de vaardigheden die ervoor nodig zijn, overlappen. Aandacht voor leren en ontwikkelen is belangrijk om werkzoekenden de overstap te kunnen laten maken, zodat het aanbod van werkzoekenden beter aansluit op de vraag naar personeel. Daar gaat het volgende hoofdstuk verder op in.

5 Leren en ontwikkelen steeds belangrijker

Voor een goed functionerende arbeidsmarkt is het belangrijk dat opleidingen aansluiten op de vraag van werkgevers. Zeker in een snel veranderende arbeidsmarkt is dat een uitdaging. Dat geldt uiteraard voor opleidingen van jongeren, maar steeds vaker ook voor volwassenen. Werk en de daarvoor benodigde kennis en vaardigheden veranderen immers. Daarom is het voor werkenden en werkzoekenden belangrijk om die kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen.

5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs neemt af

Door vergrijzing en ontgroening van de bevolking is het aantal jongeren dat de arbeidsmarkt betreedt kleiner dan het aantal mensen dat stopt met werken. Om de economie te laten groeien zijn bovendien extra mensen nodig. Behalve in omvang, is er ook een kwalitatief verschil tussen jongeren die de arbeidsmarkt betreden en ouderen die de arbeidsmarkt verlaten. Ouderen nemen vaak een schat aan kennis en ervaring mee, terwijl jongeren in hun opleiding vaak wel actuele kennis hebben verworven, maar nog niet zo veel praktijkervaring hebben opgedaan. Jongeren stromen op twee manieren in op de arbeidsmarkt:

- De eerste manier is al tijdens de opleiding 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 in de bediening. Het aantal uren dat jongeren werken neemt met het ouder worden sterk toe. Voor de horeca en de detailhandel vormen jonge werknemers een belangrijk deel van het personeelsbestand. Ze zijn vaak flexibel inzetbaar en door het minimumjeugdloon tot en met 20 jaar relatief goedkoop. Jongeren kunnen daardoor volwassenen van de arbeidsmarkt verdringen.
- Vervolgens 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 hbo-studenten die in studiejaar 2021-2022 een diploma haalden, had 90% medio 2023 betaald werk. Voor mbo-studenten geldt dat zij veel vaker doorstomen naar een vervolgopleiding, bijvoorbeeld van mbo-2 naar mbo-3, of van mbo-4 naar het hbo. In 2021, tijdens de coronapandemie, ging minder dan de helft van alle mbo studenten na het behalen van hun diploma op zoek naar een baan. De meerderheid koos voor een vervolgopleiding op mbo- of op hbo-niveau. Van de bbl-studenten die het onderwijs in 2022 met een diploma verlieten, vond 95% binnen 3 maanden een baan voor ten minste 12 uur per week. Van de bol-studenten met diploma vond 79% snel een baan.²

Box 5.1 Relatief weinig studenten op STEM-opleidingen

De Europese Unie maakt zich zorgen over de concurrentiekracht van Europa. Daarom heeft het in de Unit of Skills een aantal doelstellingen geformuleerd, waaronder de verhoging van het percentage STEM-studenten. STEM staat voor Science, Technology, Engineering and Mathematics. Meer technisch opgeleid personeel is nodig om de innovatiekracht en arbeidsproductiviteit te verhogen. Daarnaast zijn deze opleidingen belangrijk voor de bouwopgaven, energietransitie en digitalisering. De EU streeft naar 45% STEM-studenten in het mbo, waarvan minimaal een kwart vrouwelijke studenten. Verder beoogt de EU een aandeel van 32% STEM-studenten in het hoger onderwijs, waarvan minimaal 40% vrouwen. Nederland is nog ver van die doelstellingen verwijderd: 19% van de mbo'ers en 17% van de hbo'ers en wo'ers is 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.

Werken of doorstuderen na mbo varieert per opleidingsrichting

Wat studenten na het behalen van hun diploma doen, 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 doorstroom naar een vervolgopleiding. In Rijk van Nijmegen gaan praktisch alle mbo-studenten in voeding en in gezondheidstechnisch vakmanschap na het behalen van hun diploma aan het werk. Bijvoorbeeld als opticiens of audiciens. Daartegenover staan een aantal richtingen waarin mbo'ers na het behalen van hun diploma juist vaak kiezen om een hbo-opleiding te volgen. Ruim de helft van de mbo-gediplomeerden in de richting financieel-juridisch of assisterende gezondheidszorg kiest voor een vervolgopleiding op het hbo.

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 de opleiding uit 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 van '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 allemaal.

¹ 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.

In Nederland valt 4,9% van de jongeren tussen de 18 en 24 jaar volgens de internationale definitie onder de NEET-doelgroep. Dat percentage is lager dan in andere delen van Europa en ook lager dan een aantal jaren geleden. In 2016 behoorde 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 van 15 tot en met 26 jaar. In 2021 ging het in Rijk van Nijmegen om ongeveer 4.100 jongeren: meer mannen dan vrouwen en de meesten tussen de 23 en 26 jaar. Een deel van deze jongeren kan werken, 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 gemiddeld 71; daarna daalde het mentaal welbevinden van jongeren sterk naar 65 tijdens de derde lockdown in de winter van 2021-2022. Vervolgens 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. Jongeren werken zeker aan het begin van hun carrière vaker in een flexibel dienstverband. Hoewel een deel van de jongeren hiervoor zelf kiest, brengt het voor anderen onzekerheid met zich mee wat invloed heeft op het psychisch welbevinden.

Al in 2014 heeft de Gezondheidsraad een advies uitgebracht aan het toenmalige ministerie van VWS over de effecten van psychische problemen op participatie onder jongeren. In dat advies staat 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 na onderzoek vast 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 functionerende arbeidsmarkt waarbij zoveel mogelijk mensen participeren, lijkt het wenselijk om ook in deze kwetsbare groep te investeren.

5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling

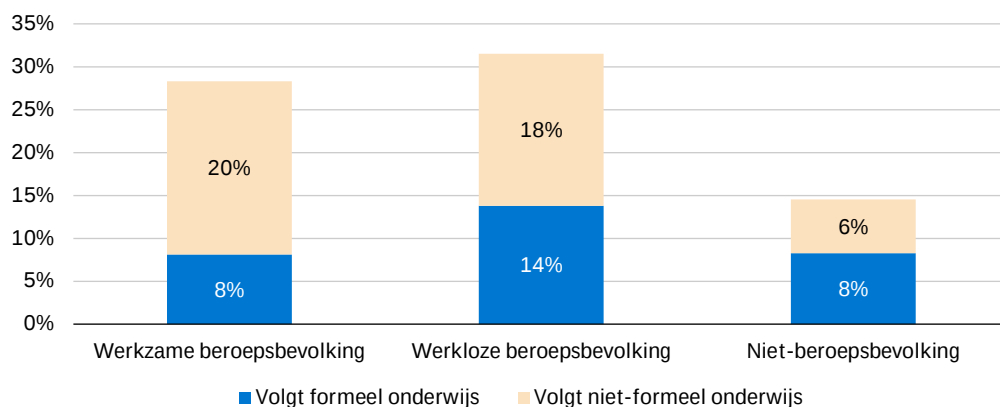
Werkgevers die personeel zoeken en werkzoekenden die op zoek zijn naar (ander) werk, weten elkaar niet altijd te vinden. Daarom is het belangrijk om niet alleen oog te hebben voor diploma's, maar ook voor kennis, vaardigheden en competenties. In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat 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 veranderingen die toepassingen van AI met zich meebrengen (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 activiteiten in het kader van LLO. Afbeelding 5.1 toont de mate waarin mensen in verschillende posities op de arbeidsmarkt deelnemen aan LLO-activiteiten.

- **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 die korter dan 6 maanden duren. Tot niet-formeel onderwijs behoren ook schriftelijke of online opleidingen, inburgeringscursussen en bedrijfsopleidingen die korter dan één jaar duren en niet door de overheid worden bekostigd.
- Niet-formeel is niet hetzelfde als informeel leren. **Informeel leren** is als iemand met een bepaald leerdoel voor ogen zelf 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.

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.

De werkloze beroepsbevolking neemt relatief gezien het vaakste deel aan LLO. Een op de drie werklozen werkt aan zijn of haar ontwikkeling in formeel onderwijs (14%) of niet-formeel onderwijs (18%). Dat komt onder andere doordat onder werklozen de leeftijdsgroep 25 tot 35-jarigen sterk vertegenwoordigd is. Op deze leeftijd volgen nog veel mensen formeel onderwijs. Van de werkzame beroepsbevolking neemt 28% deel aan LLO, grotendeels via niet-formeel onderwijs. Bij werkenden van 35 jaar en ouder gaat het vooral om korte werkgerelateerde opleidingen of cursussen. Ook wordt scholing steeds vaker ingezet door werkgevers nadat zij een nieuwe werknemer hebben geworven (zie verderop in deze paragraaf). Van de niet-beroepsbevolking (mensen zonder betaald werk die niet naar werk zoeken en/of niet voor werk beschikbaar zijn) neemt maar een klein percentage (14%) deel aan LLO-activiteiten.

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.

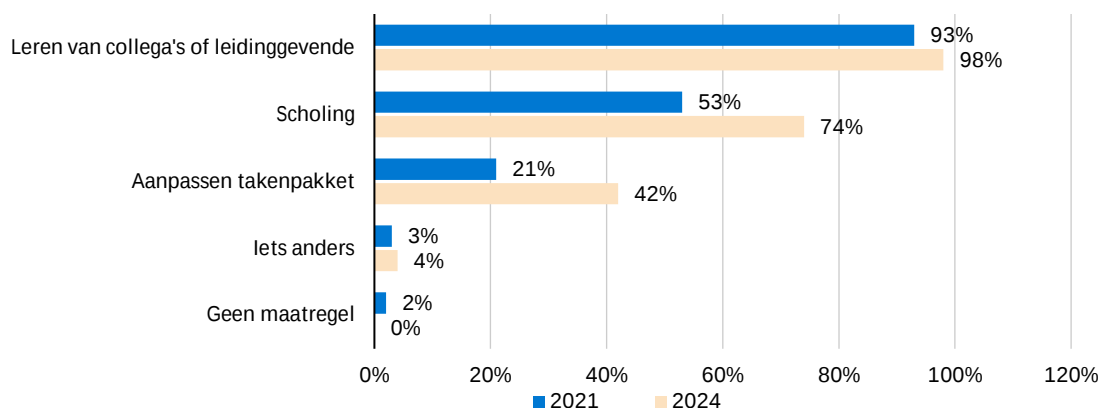
De mate waarin zzp'ers behoefte hebben aan opleidingen, loopt uiteen voor verschillende sectoren. Zzp'ers in de zorg tonen de sterkste behoefte met 59%, gevolgd door zzp'ers in de zakelijke dienstverlening met 42% en de recreatiesector met 41%. Landbouw en handel blijven onder het gemiddelde van 37%, met respectievelijk 17% en 24%. Mogelijk geven zzp'ers in deze sectoren de voorkeur aan andere vormen van onderwijs of kennisdeling.

Bron: SER en TNO

Vaker scholing ingezet om een kandidaat passend te maken

Wanneer werkgevers personeel werven, ervaren zij behalve een kwantitatieve mismatch, ook vaak een kwalitatieve mismatch. De eigenschappen van werkzoekenden sluit niet altijd goed aan op de wensen en eisen die een werkgever bij een vacature stelt. Uit het Werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat van de werkgevers die de afgelopen twee jaar vacatures vervulden, 7 op de 10 één of meer 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 volledig geschikt te maken voor de functie worden verschillende maatregelen genomen (zie afbeelding 5.2). Zowel in 2021 als 2024 laten werkgevers nieuwe werknemers die nog niet aan alle functie-eisen voldoen, vrijwel altijd op de werkvloer leren van collega's of leidinggevend. In 2024 zette 74% van de werkgevers scholing in, in de vorm van een opleiding, cursus of training, om nieuwe werknemers geschikt te maken voor de functie. Dat is duidelijk vaker dan in 2021; toen was dat nog 53%. Wanneer scholing wordt ingezet om nieuwe werknemers 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 ingezet.

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



Bron: UWV

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

Vaardigheden belangrijk voor toekomst

AI, vooral generatieve AI, zorgt voor verandering van taken en de daarvoor benodigde kennis 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 het vermogen om te prompten (vragen en opdrachten formuleren voor een generatief AI-model om gewenste resultaten te krijgen), om te gaan met softwaretoepassingen, data te beoordelen en daarbij goed om te gaan met 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. Dat vermogen zorgt er voor dat mensen zich actief aanpassen aan veranderende omstandigheden. 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. 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 bij de werving van personeel spelen vaardigheden een belangrijke rol. Matchen op vaardigheden biedt werkgevers meer en andere mogelijkheden om personeel te werven dan wanneer voornamelijk wordt geselecteerd op diploma en beroep. Voor werkenden en werkzoekenden biedt werven op vaardigheden extra kansen om te laten zien wat zij in huis hebben en wat zij kunnen bijdragen. Door te kijken naar vaardigheden worden overstapmogelijkheden naar andere sectoren en beroepen mogelijk, doordat de benodigde kwaliteiten soms (onverwacht) overeenkomen. Dat leidt tot arbeidsmobiliteit die noodzakelijk is 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

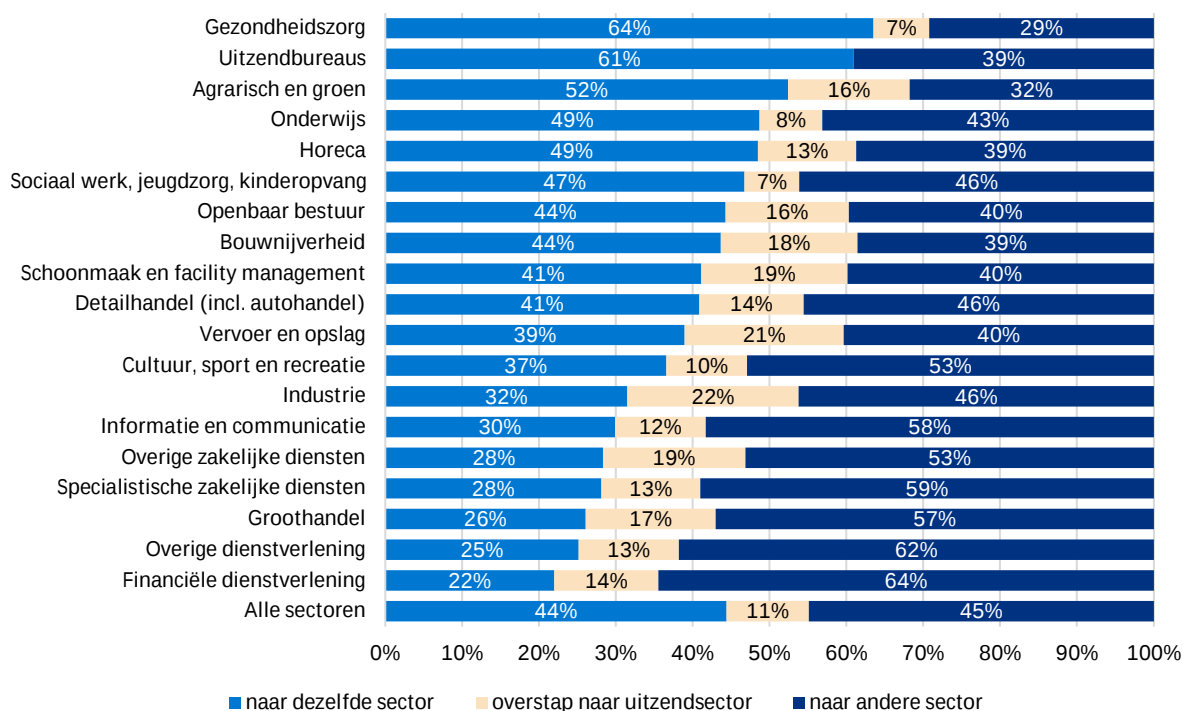
Het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is een sleutelfactor voor het bevorderen van arbeidsmobiliteit: overstappen naar een ander beroep, een andere werkgever, of andere sector. Bij- en omscholing zorgt ervoor dat kennis en vaardigheden van werkenden en werkzoekenden actueel blijven of worden. De opkomst van AI kan de noodzaak van mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroten. Arbeidsmobiliteit doet zich ook voor na een periode van werkloosheid. Voor mensen die een WW-uitkering ontvangen, kunnen er verschillende redenen zijn om van sector te 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.

Afbeelding 5.3 Sectormobiliteit van werkhervatters uit de WW

Nederland, 2024, per sector



Bron: UWV

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.

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 secretariael 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 beroepsmobiliteit. Veel beroepen komen in meerdere sectoren voor, zoals administratieve en ICT-beroepen. Het is dus goed mogelijk om van sector te wisselen en tegelijkertijd hetzelfde beroep te blijven uitoefenen.

Veel terugkeerders in uitzendsector

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

Vaardigheden sleutel voor beroepsmobiliteit

Recent onderzoek van het Researchcenter voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) toont aan dat de overlap van vaardigheden tussen beroepen van belang is bij beroepsmobiliteit. Het aantal overstappen tussen beroepen neemt toe naarmate de afstand in vaardigheden kleiner is. Behalve het verschil in vaardigheden tussen beroepen, spelen ook verschillen in uurloon en de gewerkte uren een rol bij beroepsmobiliteit. Er zijn meer overstappen naarmate het loon in een ander beroep hoger is of als er meer uren gewerkt kunnen worden. De afstand in vaardigheden tussen beroepen heeft echter een groter effect op een overstap dan loon, en loon heeft weer een groter effect op een overstap dan het aantal uren.

CompetentNL is een landelijke standaard voor het beschrijven van competenties. Dat is nodig voor het maken van goede en eenduidige omschrijvingen van kennis en vaardigheden 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.

¹ 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.

Daarnaast krijgen werkgevers en werknemers meer inzicht in ontwikkelmogelijkheden. Zo wordt een leven lang ontwikkelen ondersteunt. Dat is noodzakelijk door ontwikkelingen zoals digitalisering, veranderingen in wet- en regelgeving en toenemende complexiteit van werk.

Talent Match Event brengt onverwachte talenten samen

In 2025 organiseerden WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV, Leerwerkloket Rijk van Nijmegen en WerkgeversServicepunt Rijk van Nijmegen twee keer het Talent Match Event. Dit evenement zorgt voor bijzondere ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers die elkaar normaal gesproken niet snel zouden vinden. In plaats van te focussen op cv's en vacatures, staan hier de competenties van kandidaten en de gewenste talenten van werkgevers centraal. Om de kans op succesvolle matches te vergroten, worden zowel werkzoekenden als werkgevers goed voorbereid op de gesprekken. Op basis van overeenkomende talenten gaan ze tijdens het event kort met elkaar in gesprek. Deze aanpak leidt vaak tot vervolgesprekken, bijvoorbeeld in de zorg en techniek, tussen partijen die elkaar anders nooit waren tegengekomen.

Interne mobiliteit in wereld van externe kansen

Uit onderzoek van UWV blijkt dat twee derde van de werkgevers vanwege de krapte op de arbeidsmarkt extra inspanningen verricht om te voorkomen dat personeel uitstroomt en daardoor kennis en ervaring voor de werkgever verloren gaat. Soms kan het nodig zijn om te kijken of personeel binnen 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 voor een andere functie bij hun eigen werkgever. 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) 26 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 Aanpak uitdagingen regionale arbeidsmarkt

Ondanks de wereldwijde onrust – zoals de conflicten in Oekraïne en Gaza, de onvoorspelbare handelspolitiek van de Verenigde Staten en de groeiende polarisatie binnen onze eigen samenleving – blijft de economie gestaag groeien. Sinds 2021 is de vraag naar personeel aanzienlijk toegenomen, wat heeft geleid tot een historisch krappe arbeidsmarkt. Zelfs bij een gematigde economische groei blijft het aanbod aan werkenden en werkzoekenden achter bij de vraag.

De arbeidsmarktregio's ondersteunen werkgevers bij het werven van geschikt personeel en begeleiden werkzoekenden naar passende functies. Dit wordt gerealiseerd door het intensiveren van de samenwerking tussen arbeidsmarktdienstverleners, het aantrekken van nieuw talent en het herontwerpen van vacatures, functieprofielen en werkprocessen. Daarnaast bieden regionale werkcentra integrale dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden, waardoor zij effectiever worden ondersteund bij het vinden en behouden van werk.

In Rijk van Nijmegen werken gemeenten, WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV, vakbonden, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen en SBB samen in het Regionaal Beraad om werkenden en werkzoekenden te helpen bij hun volgende stap op de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren. Werkgevers worden ondersteund bij het succesvol (re-) integreren van deze doelgroepen op de werkvloer. Hieronder wordt ingegaan hoe dit in deze arbeidsmarktregio wordt gedaan. Vervolgens worden een aantal specifieke thema's belicht die voor Rijk van Nijmegen in het bijzonder van belang zijn.

6.1 Betere samenwerking in vernieuwde arbeidsmarktinfrastructuur

Het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) heeft in de brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2024 de maatregelen aangekondigd die het wil nemen om de arbeidsmarktdienstverlening structureel te verbeteren. Met name in de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen zijn verbeteringen door te voeren. Hiermee wordt tevens een sterkere verbinding gelegd tussen sociale, economische en onderwijs opgaven.

Meerjarenagenda Regionaal Beraad Rijk van Nijmegen

Ten grondslag aan de samenwerking in het Regionaal Beraad Rijk van Nijmegen komt een regionale meerjarenagenda te liggen. Volgens het ministerie (2024) moeten “deze meerjarenagenda's [verbinding leggen] tussen werk voor groepen van werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie, economische opgaven, voldoende personeel voor cruciale publieke sectoren [...], alsmede het onderwijs dat nodig is om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en houden” Het Regionaal Beraad is verantwoordelijk voor het opstellen van deze agenda en moet daarvoor de aansluiting zoeken bij de Human Capital Agenda van The Economic Board Arnhem-Nijmegen.

De meerjarenagenda bestaat uit twee onderdelen: een beleidsagenda en een uitvoeringsagenda. De beleidsagenda omvat “een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities die hieruit voortkomen”. Hierbij worden zowel het aanbod van werkenden en werkzoekenden als de vraag naar personeel in kaart gebracht. Centraal staat de vraag hoe de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod kan worden verkleind, zoals het verschil tussen gevraagde en aanwezige competenties. Deze analyse draagt bij aan transparantie in beleidskeuzes en de onderbouwing daarvan.

De uitvoeringsagenda vertaalt de ambities naar concrete acties, waarbij per actie wordt gekeken naar:

- 1 de kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt en waarom is actie nodig is;
- 2 de aanpak om kansen te benutten en knelpunten aan te pakken en welke middelen daarvoor worden ingezet en;
- 3 de beoogde resultaten.

Deze integrale arbeidsmarktagenda vormt de basis voor de gezamenlijke dienstverlening van de betrokken partijen in de regio. De verwachting is dat de meerjarenagenda voor Rijk van Nijmegen medio 2026 wordt vastgesteld.

Het Werkcentrum: één loket voor inwoners en werkgevers van Rijk van Nijmegen

Een van de speerpunten in de meerjarenagenda is de oprichting van een Werkcentrum in de regio. Dit Werkcentrum fungeert als een centrale toegangspoort, waar arbeidsmarktdienstverleners gezamenlijk optrekken om de dienstverlening voor inwoners en werkgevers toegankelijker en beter vindbaar te maken. Door actief naar elkaar door te verwijzen, wordt het regionale dienstverleningsaanbod versterkt en ontvangen (werkende) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben drempelloze begeleiding om aan het werk te gaan en te blijven. Werkgevers krijgen gericht informatie, advies en ondersteuning bij hun personeelsvraagstukken.

UWV ondersteunt deze ontwikkeling en streeft ernaar zijn dienstverlening af te stemmen op de regionale arbeidsmarktdienstverlening en de werkcentra. Hierbij zoekt UWV actief de samenwerking met partners in het Werkcentrum, bijvoorbeeld met vakbonden bij (dreigende) faillissementen en dreigend ontslag. Door mensen zo vroeg mogelijk te begeleiden naar ander werk, wordt voorkomen dat zij een beroep moeten doen op een werkloosheidsuitkering.

6.2 On(der)benut talent aanboren

De beroepsbevolking in Rijk van Nijmegen groeit slechts geleidelijk. Ondertussen zijn er duizenden inwoners in de regio die (meer) uren willen werken. Om deze mensen, werkgevers en de lokale economie te ondersteunen, is het essentieel om al dit onbenutte of onderbenutte talent optimaal in te zetten. Daarbij krijgen twee groepen hieronder speciale aandacht: mensen met onbenut arbeidspotentieel en arbeidsmigranten, statushouders en asielzoekers.

Onbenut arbeidspotentieel

In paragraaf 4.2 wordt al uitgebreid ingegaan op de cijfers rondom het onbenut arbeidspotentieel dat in Rijk van Nijmegen ongeveer 24.000 mensen omvat. Deze groep wil (meer) werken, maar kan dit door diverse omstandigheden nog niet. Voor mensen voor wie een reguliere betaalde baan (nog) niet haalbaar is, is het essentieel dat er passende werkplekken beschikbaar komen.

Sociaal ontwikkelbedrijven spelen hierin een cruciale rol: met hun infrastructuur creëren zij optimale aansluiting op en doorstroom naar de arbeidsmarkt. WerkBedrijf Rijk van Nijmegen zet zich specifiek in om mensen met een grote ondersteuningsbehoefte aan het werk te helpen en te houden. Een deel van de oplossing kan ook liggen in het toepassen van technologie op de werkplek. Denk aan voorleesbrillen voor mensen met een visuele beperking, robotarmen die fysieke beperkingen compenseren of projectoren die medewerkers stap voor stap door werkprocessen leiden. Deze innovaties dragen bij aan een goed functionerende, inclusieve arbeidsmarkt.

Ook in tijden van aanhoudende krapte blijft aandacht voor de realisatie van de banenafpraak noodzakelijk. In Rijk van Nijmegen heeft bijna de helft van de mensen in het doelgroepregister geen werk. Hoewel niet iedereen direct aan de slag kan, beschikt een groot deel van deze groep wel over potentie. Veelal is eerst uitgebreide ondersteuning nodig om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Het Regionaal Beraad moet in de meerjarenagenda specifiek oog hebben voor deze doelgroep, met bijzondere aandacht voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Bijna de helft van alle Nederlanders krijgt immers gedurende hun leven te maken met een psychische aandoening, zoals een angst- of stemmingsstoornis of ADHD. Met de juiste aanpak is het vaak goed mogelijk om hiermee te leven én te werken.

Een aanzienlijk deel van het onbenut arbeidspotentieel werkt parttime, maar wil graag meer uren maken. Ruim 11.000 mensen in Rijk van Nijmegen zouden gemiddeld 8 uur per week extra willen werken. Om dit potentieel te benutten, is het allereerst belangrijk om samen met werkgevers in kaart te brengen wie deze mensen zijn. Vervolgens kan worden onderzocht hoe zij meer uren kunnen werken, bijvoorbeeld door het aanpassen van roosters of het combineren van werk bij meerdere werkgevers.

Arbeidsmigranten, statushouders en asielzoekers

De bevolking in Rijk van Nijmegen groeit voornamelijk door binnenlandse verhuizingen, maar ook door migratie uit Europa en de rest van de wereld. Binnen de Europese Unie geldt het recht op vrije vestiging en arbeid voor burgers uit alle lidstaten. In Nederland zien we de afgelopen jaren met name een instroom van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. Zij zijn werkzaam in sectoren met een tekort aan Nederlandse werknemers, zoals de tuinbouw, transport & logistiek en de vleesverwerkende industrie.

Om deze groep te ondersteunen bij hun vestiging en werk in Nederland, ontwikkelt de Rijksoverheid een dekkend netwerk van informatiepunten: de 'Work in NL'-punten (WIN-punten). Hier kunnen (potentiële) werknemers terecht met vragen over wonen en werken in Nederland. In Rijk van Nijmegen wordt momenteel, in samenwerking met de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland, een WIN-punt opgericht. Daarnaast kunnen buitenlandse werknemers en werkgevers die in Europa personeel willen werven bij EURES terecht voor informatie over werken in Nederland.

Mensen die van buiten de EU naar Nederland komen, zijn vaak op de vlucht voor oorlog of mensenrechtenschendingen. Zij worden opgevangen in asielzoekerscentra (azc's) en doorlopen daar een procedure voor een verblijfsvergunning. Wanneer zij als vluchteling worden erkend en gehuisvest worden in een woonplaats, ontvangen zij als 'statushouder' ondersteuning van de gemeente, onder andere gericht op het vinden van werk.

Een groep die tussen 'wal en schip' dreigt te vallen zijn asielzoekers en statushouders die in een azc verblijven. Zij mogen wel werken, maar er is wettelijk gezien geen partij verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk. UWV werkt daarom samen met Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) en Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) aan een pilot om bewoners van azc's aan werk te helpen. Deze pilot onderzoekt, onder andere in Rijk van Nijmegen, hoe de samenwerking tussen COA, UWV en gemeenten op het gebied van begeleiding naar werk kan worden geoptimaliseerd. Centraal staan vragen als: wie draagt verantwoordelijkheid voor de begeleiding, welke knelpunten zijn er en hoe kan het proces efficiënter worden ingericht? De resultaten van deze pilots worden in 2026 verwacht.

Begeleiding van asielzoekers naar werk in Nijmegen en omgeving

Werkgeversadviseur Jory Thunnissen zit eens in de twee à drie weken aan de werkbalie van een asielzoekerscentrum in Nijmegen. 'Daar vertellen asielzoekers wat voor werk ze zoeken. Ik kijk welke vacatures passen, bel met werkgevers en begeleid hen naar een eerste werkafpraak. Zo zetten we samen de stap van gesprek naar baan.'

Het animo om aan het werk te gaan is groot onder de bewoners van het azc: 'Toen ik de eerste keer in het azc zat, stonden er vijftig mensen in de rij. Ik word ook dagelijks geappt: is er al nieuws voor mij? Die motivatie is fantastisch om te zien.'

Werkgevers zijn ook positief. 'Als iemand eenmaal werkt, hoor ik eigenlijk alleen goede verhalen. Natuurlijk zijn er soms cultuurverschillen. Gelukkig denken veel werkgevers mee en zoeken ze naar een oplossing.'

'Er is een vijver vol talent in Nederland waar werkgevers nog niet uit vissen. Voor elke werkgever met personeelstekort zou ik willen zeggen: kijk eens bij een azc', aldus Thunnissen. 'UWV werkt voor iedereen, dus ook voor deze groep. Elke dag zie ik hoeveel verschil dit maakt.'

6.3 Anders kijken naar mens en werk

Door vacatures en functies anders te benaderen en werkprocessen te optimaliseren, kan zowel het beschikbare arbeidspotentieel beter worden benut als efficiënter worden gewerkt, waardoor minder personeel nodig is.

Focus op skills

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt maakt het steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden, zeker wanneer strikt wordt geselecteerd op diploma's en specifieke beroepservaring. Natuurlijk zijn bepaalde eisen onmisbaar – niet iedereen kan zonder meer voor de klas staan of in de zorg aan het bed van patiënten werken. Toch loont het om per vacature kritisch te beoordelen welke opleiding en ervaring echt noodzakelijk zijn en welke kennis en vaardigheden iemand tijdens het werk kan opdoen. Hierbij zijn competenties, motivatie en leervermogen vaak belangrijker dan formele diploma's.

Om werk toegankelijk te maken voor mensen die (nog) niet over alle benodigde kennis en vaardigheden beschikken, kan het helpen om taken anders te verdelen. Ervaren medewerkers voeren dan de taken uit waarvoor zij zijn opgeleid, terwijl nieuwe krachten op een laagdrempelige manier kunnen instromen en zich op het werk verder ontwikkelen. Daarnaast biedt een duo-baan uitkomst wanneer twee geschikte kandidaten niet alle uren willen werken.

UWV ondersteunt werkgevers bij het verkennen van mogelijkheden om werk anders in te richten, zodat er kansen ontstaan voor een breder scala aan werkzoekenden. Met het kosteloze Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) brengen speciaal opgeleide adviseurs onder meer de mogelijkheden van 'jobcarving' in kaart. In Rijk van Nijmegen wordt dit advies aangeboden vanuit de werkgeversdienstverlening van UWV.

Focus op technologische toepassingen

Op een krappe arbeidsmarkt biedt technologie zowel kansen als uitdagingen. Zoals eerder beschreven in de paragraaf over onbenut arbeidspotentieel, kunnen technologische toepassingen werk toegankelijker maken voor mensen met fysieke, cognitieve, mentale of psychische beperkingen. Deze beperkingen kunnen aangeboren zijn, maar ook tijdens de loopbaan ontstaan, vooral nu we langer doorwerken.

Daarnaast kunnen robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie taken overnemen of uitvoering ervan vergemakkelijken. Hierdoor zijn minder mensen nodig voor hetzelfde werk of kan met hetzelfde aantal mensen meer worden geproduceerd. Dit biedt kansen om de hoge administratieve lastendruk in sectoren als de gezondheidszorg en andere dienstverlenende branches te verminderen.

Naast positieve effecten kan technologische vooruitgang echter ook de mismatch op de arbeidsmarkt vergroten. Bijvoorbeeld als werknemers onvoldoende vaardigheden hebben om met deze ontwikkelingen om te gaan. Aanpassingsvermogen, bijscholing en leven lang ontwikkelen zijn essentieel om iedereen in staat te stellen bij te blijven. Door digitale vaardigheden structureel op te nemen in het onderwijs, wordt de digitale geletterdheid van toekomstige generaties gewaarborgd.

De inzet van nieuwe technologieën kan de kwaliteit van werk zowel verbeteren als verslechteren, afhankelijk van de gemaakte keuzes en de wijze van implementatie. Technologische ontwikkelingen, met name kunstmatige intelligentie, kunnen zelfs leiden tot baanverlies. Het is daarom cruciaal dat werkgevers, werknemers en de overheid samenwerken om de transitie naar een AI-gedreven arbeidsmarkt soepel te laten verlopen. In de arbeidsmarktregio's werken deze partijen samen binnen The Economic Boards en de nieuwe Regionale Beraden.

6.4 Onderweg naar 2030

Over vier jaar is het 2030, een jaar dat op verschillende gebieden een belangrijke mijlpaal vormt voor onze samenleving en economie. Dan moeten bijvoorbeeld de doelen uit de Klimaatwet zijn bereikt, zoals een reductie van 55% in broeikasgasuitstoot ten opzichte van 1990. Daarnaast streeft het Ministerie van Defensie ernaar om de krijgsmacht uit te breiden naar 100.000 mensen.

Ook wordt het Impulsbudget voor de arbeidsmarktregio's – bedoeld om de samenwerking en gezamenlijke dienstverlening in de regio's te versterken - vanaf 2030 minder. Na 2030 moet deze samenwerking langzaam maar zeker worden geborgd in de reguliere dienstverlening of gefinancierd worden met andere middelen, zoals subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Het Regionaal Beraad Rijk van Nijmegen begint daarom nu al met het verankeren van de samenwerking in de arbeidsmarktregio. Bij de verdere opzet, behoud en doorontwikkeling van de samenwerking in de arbeidsmarktregio kan hierbij worden voortgebouwd op de bestaande structuren, waaronder de voormalige Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA), de contacten met The Economic Board Arnhem-Nijmegen, de samenwerking met omliggende regio's en de ondersteuning van het Rijk. Met als doel om voldoende personeel beschikbaar te krijgen voor cruciale sectoren en inwoners een passende plek op de arbeidsmarkt te bieden. Zo werken we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Literatuur

Hoofdstuk 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hoofdstuk 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hoofdstuk 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), [Kamerbrief over uitwerking plannen arbeidsmarktcrapte en brede arbeidsmarktagenda](#).

Moor, A. de et al. (2024), [Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktcrapte slechts deels op](#). In: ESB 22 augustus 2024.

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

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

UWV (2025), [Kansrijke beroepen 2025-2026](#), Rijk van Nijmegen.

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

Hoofdstuk 4

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

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

Jorgen.Zegel@uwv.nl

Auteurs

Jörgen Zegel
Martijn van den Boom

Eindredacteur

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen is het werkgebied van UWV Werkbedrijf in Nijmegen. De gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Druten, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

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

