

Regio in Beeld

Twente, 2024-2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Twente	6
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling	7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap	9
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan	12
3.1. Groei beroepsbevolking houdt stijgende personeelsvraag niet bij	12
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod	12
3.3. Motieven voor migratie	13
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	15
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	16
4. Inzicht in het aanbod in Twente	19
4.1. Steeds meer werkenden in Twente	19
4.2. Bijna halvering omvang onbenut arbeidspotentieel	20
4.3. Verschillende groepen geregistreerd werkzoekenden bij UWV	21
4.4. Meer dan de helft werkzoekenden in Twente zoekt is niet op zoek naar kansrijk beroep	24
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	25
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	25
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en ICT	26
6. Uitdaging voor Twente: groeien in tijden van krapte	30
6.1. Groeien in krapte	30
6.2. Nieuw talent aanboren	30
6.3. Binden en boeien	31
6.4. Werk anders organiseren	31
Literatuur	33
Begrippen	35
Colofon	36

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt Regio in Beeld Twente 2024-2025. Zoals ieder jaar schetsen wij in dit rapport de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in onze regio. Uit het rapport komt naar voren dat voor de gewenste economische ontwikkelingen en maatschappelijke uitdagingen onder de huidige omstandigheden onvoldoende mensen beschikbaar zijn. 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.

Maar alle oplossingen om meer mensen (meer) te laten werken, zullen nog onvoldoende zijn om de vraag naar personeel volledig in te vullen. Het belang om ook de arbeidsproductiviteit te verhogen wordt groter. Hiervoor is het nodig om technologie in te zetten, en om werk anders te organiseren. Deze aanpakken helpen bovendien om werk voor meer mensen toegankelijk te maken. Zo kan het mes aan twee kanten snijden. Door samen te werken aan creatieve en innovatieve oplossingen voor onze arbeidsmarkt en samenleving kunnen wij daar als arbeidsmarktpartijen een belangrijke rol in spelen. Werkgevers en werkzoekenden(organisaties), gemeenten, onderwijsinstellingen, UWV, vakbonden, SBB, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft groot. In bijna alle sectoren.

Wethouder gemeente Enschede en voorzitter van de Arbeidsmarktregio Arjan Kampman: "We zien dat, ondanks het grote aanbod reguliere banen, de vraag naar aangepast werk blijft groeien. Het is van belang dat we ons stevig in blijven zetten voor mensen met een arbeidsbeperking. Iedereen verdient een werkplek waar je van waarde kunt zijn. Er is veel onbenut talent en ik gun ons dat we als arbeidsmarktregio anders en slimmer naar dat talent gaan kijken."

Jan-Willem te Dorsthorst, rayonmanager UWV Werkbedrijf Achterhoek en Twente: "De krapte op de arbeidsmarkt duurt voort en wordt de komende jaren groter. Evenzo de mismatch tussen personeelsvraag en -aanbod. Dat vraagt naast de inzet van technologische middelen om de arbeidsproductiviteit te verhogen, ook om een voortdurende investering in de kennis en kunde van mensen om met die technologische ontwikkelingen te kunnen werken. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, onderwijs en ondernemers. Met behulp van de kracht van Twente, noaberschap, kunnen wij dat waarmaken!"

Dit rapport geeft inzicht in wat er speelt op de Twentse arbeidsmarkt en in de uitdagingen waar we voor staan. In het eerste hoofdstuk blikken we terug en kijken we vooruit naar de economische ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden. In het tweede hoofdstuk volgt een beschrijving van de werkgelegenheid en de ontwikkelingen aan de vraagkant bij werkgevers. Hoofdstuk 3 beschrijft de factoren die er voor zorgen dat de personeelstekorten aanhouden. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in het aanbod op de arbeidsmarkt met extra aandacht voor arbeidsmigratie. Hoofdstuk 5 zet oplossingen voor personeelstekorten bij werkgevers uiteen voor sectoren die van groot belang zijn in de regio. In het afsluitende hoofdstuk zoomen we in op de kansen die er voor de samenwerkende partijen zijn om te groeien in een tijd met een structureel krappe arbeidsmarkt.

Het rapport hoopt hiermee de betrokken partijen die beleid maken voor de regionale arbeidsmarkt te faciliteren door inzicht te geven in vraag en aanbod en door het verkennen en identificeren van knelpunten. Met de arbeidsmarktinformatie in dit rapport willen we een aanzet geven tot planvorming voor economische groei en het bieden van de juiste ondersteuning voor specifieke doelgroepen. Hierbij gaat onze speciale aandacht uit naar groepen die ondersteuning nodig hebben om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en voor wie we als Twentse partners gezamenlijk het verschil voor kunnen maken.

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

Jan-Willem te Dorsthorst
Rayonmanager UWV WERKbedrijf
Achterhoek & Twente

Arjan Kampman
Wethouder Werk en Inkomen
Gemeente Enschede

Samenvatting

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

In Twente stijgt het aantal banen in 2024 en 2025 gestaag door, krapte blijft

De economie groeide in 2023 nauwelijks. Toch groeide dat jaar het aantal banen in Twente met 1,3%. UWV verwacht dat het aantal banen in Twente doorgroeit met 0,7% in 2024 en 0,8% in 2025. Daarmee groeit het aantal banen naar 328.700 in 2025. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur en onderwijs krimpt. De spanning op de arbeidsmarkt is in Twente iets afgenomen, maar de arbeidsmarkt is nog steeds krap. Het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren sterk gestegen. Er waren niet genoeg mensen om deze vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in Twente 12.100 vacatures open.

Groei van de bevolking houdt stijgende vraag naar personeel niet bij

Veel vacatures ontstaan door vervanging, bijvoorbeeld als mensen van baan wisselen. Ook ontstaan vacatures als mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten. Dat zal de komende jaren vaker voorkomen. De groep 50-65-jarigen die de komende jaren de arbeidsmarkt gaat verlaten is groter dan jongere leeftijdsgroepen. De bevolking in Nederland groeit hoofdzakelijk door immigratie. Migranten komen om verschillende redenen naar Nederland. Bijvoorbeeld voor werk, vanwege het gezin, voor een opleiding, tijdelijke bescherming door de oorlog in Oekraïne of asiel. Migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen. De arbeidsparticipatie verschilt tussen de groepen migranten. Migranten kunnen ook zorgen voor éxtra krapte op de arbeidsmarkt.

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

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

Arbeidsparticipatie in Twente is met 73% hoog

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Twente op tot een recordhoogte van 73%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 66%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel bijna gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Twente 36.670 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

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

Uitdaging voor Twente: groeien in tijden van krapte

De krappe arbeidsmarkt is een complex vraagstuk waarvoor een veelzijdige aanpak nodig is. Door kritisch en realistisch te kijken naar het regionale sociaaleconomisch beleid, te investeren in nieuw talent, personeel te binden en te boeien en het werk anders te organiseren, kunnen we de huidige knelpunten in de arbeidsmarkt aanpakken en tegelijkertijd een solide basis leggen voor een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt.

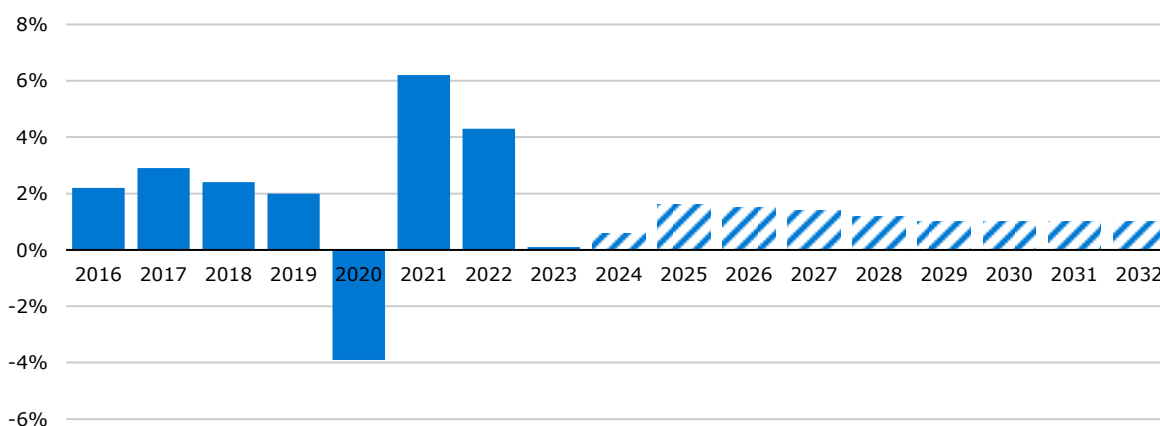
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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

Landelijke en regionaal groeit economie minder hard

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

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



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie leidde ertoe dat in 2023 in alle regio's de economische groei lager was dan het jaar ervoor. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien, tussen de 0% en de 1%. In vier provincies was er zelfs sprake van krimp: Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland. In het COROP-gebied Twente (vergelijkbaar met de gemeenten in de arbeidsmarktregio) was de economische groei in 2023 (+0,3%) aanzienlijk lager dan die in 2022 (+4,1%). In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van en het soort industrie binnen een regio. De industrie heeft een groot aandeel in de werkgelegenheid van Twente. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor voor de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt blijft uiterst stabiel

De arbeidsmarkt reageert tot nu toe slechts beperkt op de economische neergang. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in het oog springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen.

Onrust bij faillissementen vaak van korte duur

Het Twentse bedrijf Nieuwe Weme, dat geavanceerde technische projecten draait met gespecialiseerde kennis van skid-mounted en containergebaseerde systemen, stond er slecht voor en ging een faillissement tegemoet. Oud-eigenaar Ben Nieuwe Weme kon dit niet aanzien en keerde terug om het bedrijf voort te zetten. 'Ik doe dit voor de mensen. Zij hebben ervoor gezorgd dat ik heb wat ik nu heb, dat ik ben wie ik nu ben.' Via UWV werd het personeel tijdelijk doorbetaald vanwege betalingsonmacht en het Twentse bedrijf moest afscheid nemen van een derde van het personeel om te kunnen blijven bestaan. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er voor deze mensen voldoende baankansen.

Bron: De Ondernemer (2024) [Gefrustreerde ondernemer koopt bedrijf terug na faillissement](#)

Na pijnlijk faillissement hervond Sander zijn oude passie

Sander (46) was piloot toen een faillissement een einde maakte aan zijn baan. Toen de coronacrisis toesloeg, werd werk vinden in zijn branche nog moeilijker. Hij besloot zijn netwerk te benaderen. Dat bracht hem terug bij een oude liefde: de ambulance. Na een proefplaatsing en bijscholing kon hij weer ambulancechauffeur worden. Zo vond Sander niet alleen werk, maar ook zijn passie terug. Het volledige verhaal van Sander lees je [hier](#).

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslagaanvragen ingediend. Eind juni 2024 telde Twente bijna 5.800 WW-uitkeringen. Dit waren bijna 500 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+8%). Het Centraal Planbureau (CPB) gaat uit van een geleidelijke toename van de werkloosheid de komende jaren tot 3,8% eind 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 tot en met 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

De vraag naar personeel overstijgt het aanbod

In 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds de coronaperiode iets lager dan het voorafgaande jaar. De spanning nam zowel landelijke als in Twente weer toe in het tweede kwartaal van 2024. Toch waren de personeelstekorten halverwege 2024 nog altijd groot. De krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren was niet alleen het gevolg van de hoogconjunctuur. De vraag naar personeel werd ook aangejaagd door het expansieve beleid van de overheid, die bleef investeren in energietransitie, woningbouw, zorg en onderwijskwaliteit. Tegenover de sterk gestegen vraag naar personeel stond een arbeidsaanbod dat dit groeitempo niet kon bijbenen, ondanks een forse stijging van de arbeidsparticipatie. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Nederland op tot een recordhoogte van 73,1% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden ruim 6 procentpunt lager, namelijk 66,7%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich breed voor in Nederland. In Twente lag de arbeidsparticipatie jaren onder het landelijk gemiddelde. Vanaf 2020 liep de arbeidsparticipatie in op de landelijke participatie. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 73,0%. Oftewel, 73 op de 100 inwoners van Twente van 15 tot 75 jaar hadden op dat moment betaald werk.

Naar een gematigd groeipad van de economie

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

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf ...

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). Hierdoor wordt het aandeel in de totale bevolking van mensen in de werkzame leeftijd (15 tot 76 jaar) kleiner. De zorgsector heeft zelfs te maken met een dubbel effect van de vergrijzing; een ouder wordende bevolking doet een groter beroep op de zorg, terwijl ook het personeel in de zorgsector zelf ouder wordt.

... en beperkt economische groei en maatschappelijke ambities

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

2. Gestage groei werkgelegenheid Twente

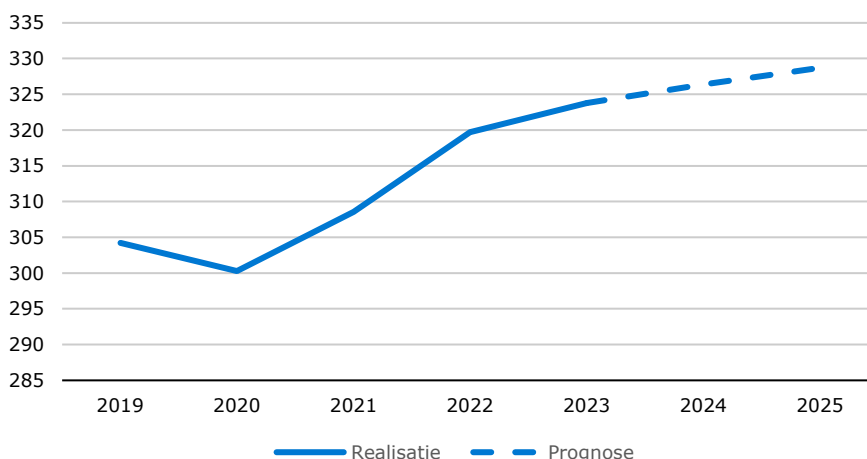
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Twente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

2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief (zie afbeelding 2.1). Zo groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Twente sinds 2020 met 23.500. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. Het CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Werkgevers realiseren deze groei door hun personeelsbestand uit te breiden. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Twente hierdoor toe met respectievelijk 2.600 (0,8%) en 2.300 (0,7%) en komt uit op 328.700. De verwachte banengroei in Twente is hiermee nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

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



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

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Naast werknemersbanen telt Twente ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 tot en met 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 5,5% naar 76.800. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met ruim 9%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 77.900. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op 19,2% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Twente vooral in de zorg & welzijn, specialistische en overige zakelijke diensten en de bouwnijverheid. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij. De meeste zzp'ers worden zelfstandige om positieve redenen, zoals meer vrijheid in het werk of het zoeken van een nieuwe uitdaging. Ruim acht op de tien zelfstandigen willen over vijf jaar hun huidige werk als zelfstandige nog doen. Op de vraag of ze liever in loondienst of als zelfstandige willen werken, geven bijna negen op de tien zzp'ers aan het liefst als zelfstandige te werken.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. Ook steeds meer mensen met een arbeidsbeperking werken als zelfstandige. Vooral de vrijheid, flexibele werkuren en eigen keuze van de werkplek kunnen aantrekkelijk zijn. Maar de keuze kan ook een negatieve reden hebben, namelijk dat het moeilijk is om als werknemer aan de slag te komen.

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

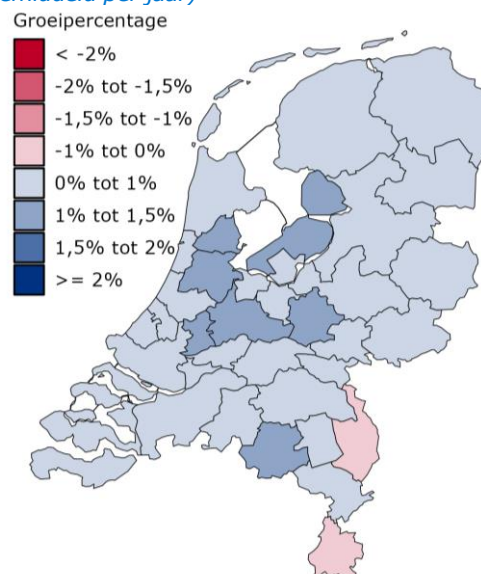
Banengroei Twente iets boven het gemiddelde

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Twente behoort met de verwachte banengroei van 1,5% tussen 2023 en 2025 in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

De regio's met de sterkste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot-Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook regio's als Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. De geringste banengroei zit in de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland, Drenthe en Friesland. In Noord- en Zuid-Limburg is in de jaren 2023 – 2025 zelfs sprake van een beperkte banenkrimp. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Regionale bevolkingsgroei of –krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Twente groeit de bevolking van 20 tot en met 65 jaar minder hard dan het landelijk gemiddelde. Een minder sterke bevolkingsgroei zorgt voor een kleinere toename van het potentiële arbeidsaanbod.

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert Twente van de gunstige ligging op de transportassen tussen de Nederlandse en Europese economische centra.

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



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. Twente kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als industrie, bouw, overige zakelijke diensten en detailhandel. Sectoren als financiële diensten, openbaar bestuur en landbouw zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Twente en de verwachte banenontwikkeling in 2025. De afbeelding laat drie dingen zien:

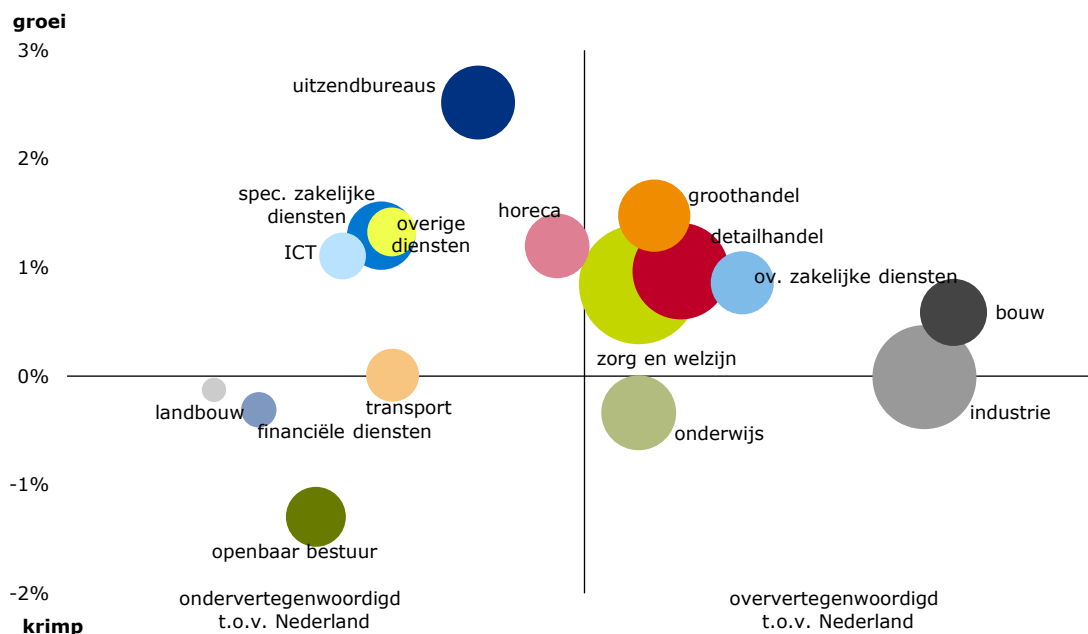
- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2025; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2025 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio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

Industrie en onderwijs blijven achter

Enkele – voor de werkgelegenheid in Twente belangrijke – sectoren blijven achter in de banenontwikkeling. Zij bevinden zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts onderin. Vooral de stabilisatie in de **industrie** raakt de werkgelegenheid in Twente, al is de Twentse industrie minder hard geraakt dan de industrie in veel andere regio's. De sector heeft een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijs een belangrijke remmende factor. Zo daalde de productie in de chemische industrie vorig jaar landelijk met maar liefst 11%. De metaalindustrie was de enige sector binnen de industrie die zich in 2023 staande wist te houden. De vooruitzichten voor de metaalindustrie zijn behoorlijk positief omdat de hightech industrie veel gebruik maakt van hun diensten en producten. Denk aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is. Het sentiment in de industrie begint inmiddels wat te verbeteren door positievere vooruitzichten voor de export en herstel van koopkracht. In 2024 krimpt de productie nog licht, maar vanaf 2025 volgt een lichte groei van de productie. Desondanks loopt de werkgelegenheid verder terug. Het aanhoudende personeelstekort kan voor werkgevers een stimulans zijn om vol in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Hierdoor blijft de arbeidsproductiviteit toenemen en zijn minder werknemers nodig voor de productie.

Ook de werkgelegenheid in het **onderwijs** (-100) krimpt. Dit komt onder andere omdat de investeringen in het onderwijs en de leerlingenaantallen teruglopen. Ondanks dat zijn er ook nog steeds grote personeelstekorten in het onderwijs. De personeelsschaarste zet niet alleen de groei, maar ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk. Scholen zien zich vaker dan voorheen genoodzaakt tot het treffen van noodmaatregelen, zoals een onbevoegde docent voor de klas, klassen samenvoegen of een vierdaagse schoolweek.

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



Bron: UWV

In Twente krimpt de werkgelegenheid vooral bij de overheid, de financiële diensten en de landbouw

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

Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen en de bevolkingsgroei. Hiervoor is veel personeel nodig. De groei in deze sector is dus potentieel groot. Toch krimpt het aantal banen (-200) door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. Ook de werkgelegenheid in de **landbouw** krimpt, de krimp doet zich sterker voor bij zelfstandigen dan bij werknemers. De marges in de sector staan onder druk door stikstofmaatregelen, mestproblematiek, hoge kosten vanwege energieprijzen en plannen voor het krimpen van de veestapel. De onzekerheid over wat er met de sector gaat gebeuren maakt dat ondernemers negatief gestemd zijn over de komende jaren.

Twente profiteert van groeisectoren

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in 2025 het aantal banen van werknemers in de meeste sectoren. In veel sectoren is het beeld redelijk in lijn met het gemiddelde. Grote uitschieters in positieve of negatieve zin komen minder voor dan in de afgelopen jaren. Opvallend is dat enkele sectoren die sterk aanwezig zijn in Twente sterker groeien dan gemiddeld, zoals de bouw, groothandel, detailhandel en overige zakelijke diensten.

Zorg & welzijn is in Twente met 56.700 de grootste sector en sterker aanwezig dan in veel andere regio's. Met 500 extra banen zorgt de sector voor een belangrijk deel van de totale banengroei in 2025. De groei en vergrijzing van de bevolking zorgen voor een groeiende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector. Ook sectoren als **detailhandel** (+400), **groothandel** (+300), **overige zakelijke diensten** (+100) en **bouw** (+100) dragen bij aan de banengroei in Twente. Deze sectoren profiteren van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sectoren echter maar licht. Personeelstekorten, automatisering en robotisering en een verdergaande verschuiving naar online verkopen zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

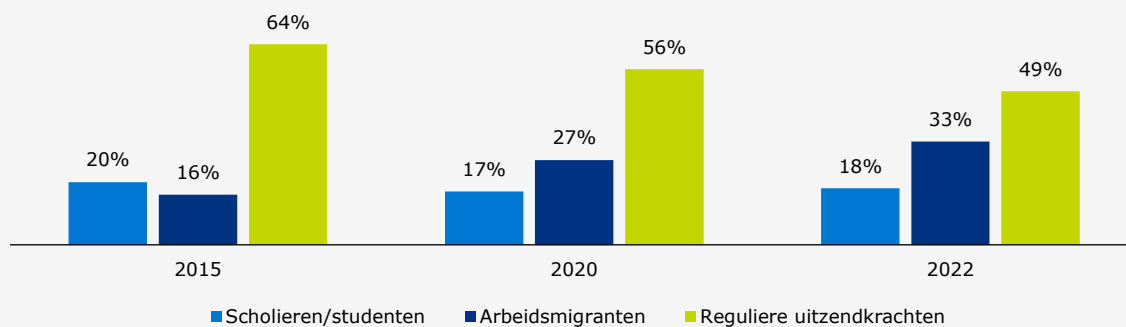
Met 500 extra banen dragen de **uitzendbureaus** flink bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen, in de daaropvolgende jaren flinke groei liet zien en vervolgens weer kromp door de zwakke economische groei. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Naast minder vraag raakt ook strengere wet- en regelgeving de uitzendsector.

Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Verder is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt moeilijk om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden. Ook kiezen werkenden vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er.

Box 2.2. Samenstelling uitzendkrachten verandert, één op de drie is arbeidsmigrant

Door de jaren heen is de samenstelling van de uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten is tussen 2015 en 2022 afgenomen, terwijl het aandeel arbeidsmigranten is toegenomen van 16% naar 33%. De meesten uitzendkrachten werken in de industrie (16%) gevolgd door zorg & welzijn (11%) en vervoer & opslag (11%).

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



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

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

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap

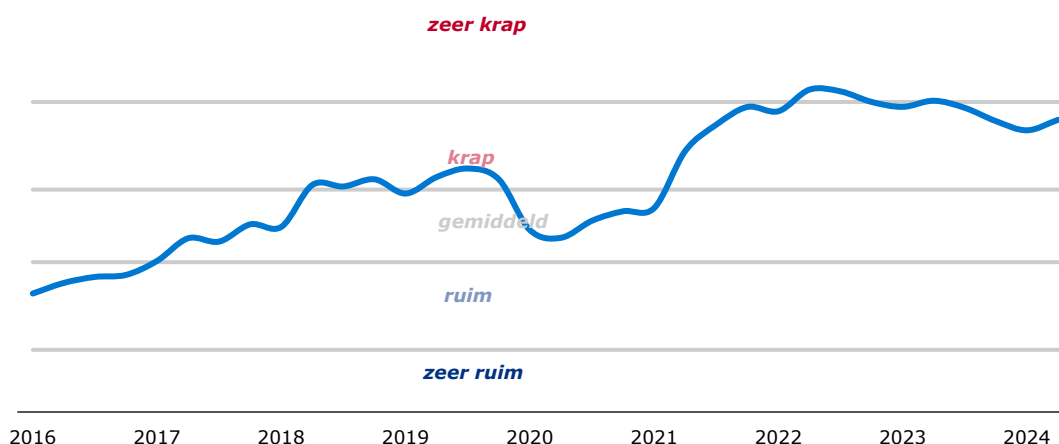
Vanaf het tweede kwartaal van 2022 was de arbeidsmarkt zeer krap (zie afbeelding 2.5). Dat was gelijk een historisch hoogtepunt. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. Door de recente dalingen keerde de spanningsindicator begin 2024 terug op het niveau van het derde kwartaal van 2021. De nieuwste cijfers laten zien dat in het tweede kwartaal van 2024 de spanning in Twente weer toenam maar geclassificeerd blijft als krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

Vraag stijgt harder dan aantal werkzoekenden

De afgenomen spanning eind 2023 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. In het eerste kwartaal van 2024 droeg een stijging van het personeelsaanbod bij aan de afgenomen spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal kortdurend WW'ers in de regio nam toe: het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden groeide in het tweede halfjaar van 2024 van 3.330 naar 3.700 (+11%).

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt

Twente, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch kromp de vacaturemarkt als gevolg van de milde economische recessie. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor af van 12.600 medio 2023 naar 12.100 in het tweede kwartaal van 2024, een daling van 4%. Het aantal vacatures nam in vrijwel alle sectoren af, vooral in de industrie, groothandel, detailhandel en advisering, onderzoek en overige specialistische diensten. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Twente groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 72% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 168%.

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

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

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

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

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

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

Vooraf vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

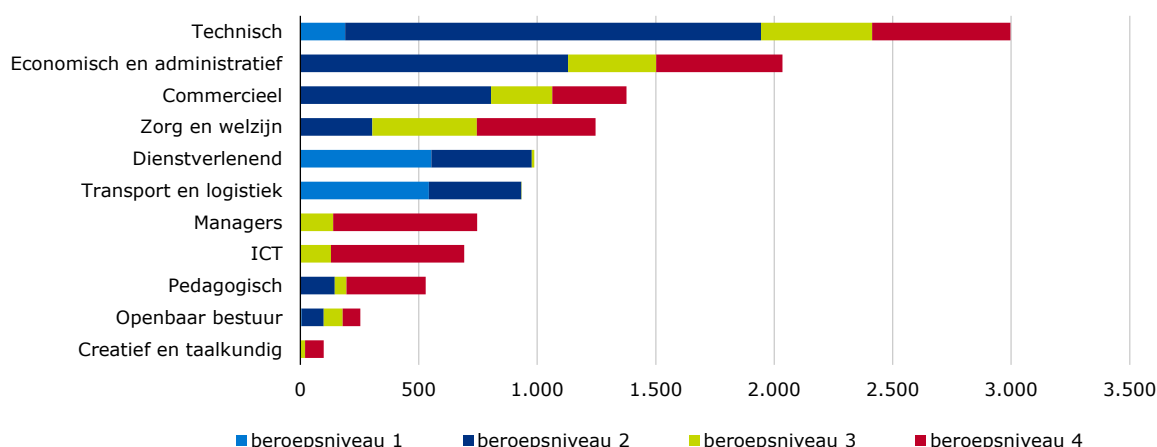
Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Twente aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

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

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

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau

Twente, 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Naast technische beroepen, stonden ook veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Verder telt de arbeidsmarktregio Twente veel openstaande vacatures voor commerciële beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden bij dienstverlenende en transport & logistieke beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

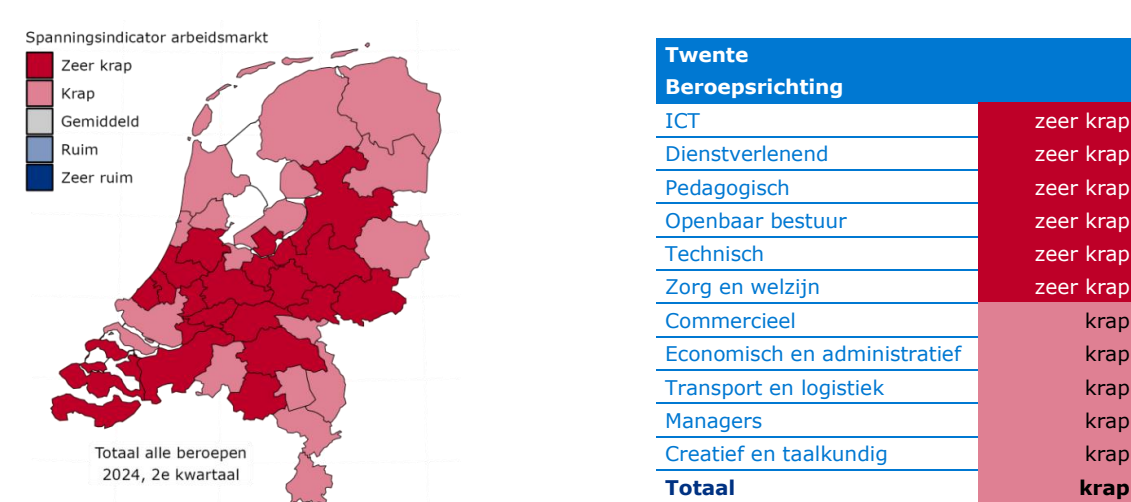
Krapte verspreidt zich over steeds meer beroepsgroepen

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2024 iets toenam, bleef de arbeidsmarkt in Twente krap. De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor binnen een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 2.7 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2024 in Twente voor zes van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. In het eerste kwartaal van 2024 waren nog vier van de elf beroepsrichtingen zeer krap. De spanning in pedagogische en technische beroepsrichtingen is ten opzichte van het eerste kwartaal toegenomen en weer geclassificeerd als zeer krap.

Voor 60 van de 93 beroepsgroepen bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 27 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 6 beroepsgroepen (secretarissen, auteurs en taalkundigen, kappers en schoonheidsspecialisten, verleners van overige persoonlijke diensten, algemeen directeurs en procesoperators) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Twente naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

De verwachting is dat het aantal faillissementen, ontslagen en WW-uitkeringen oploopt. Dit betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven blijft de krapte een aanhoudend probleem. Dit geldt met name voor zorg, onderwijs, overheid, ICT en techniek. Deze sectoren hebben al jaren te maken met krapte. Het gaat in Twente dan om beroepen als GZ- en klinische psychologen, docenten taalkundige en exacte vakken, beleidsadviseurs ruimtelijke ordening, netwerk- en securityspecialisten, uitvoerders bouw en installatietechniek, en automonteurs. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet goed gaat met de economie. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen Nederland grotendeels op slot ging, bestonden er personeelstekorten in deze sectoren. Andere sectoren zijn meer afhankelijk van de economie, zoals de zakelijke dienstverlening, detailhandel of horeca. In deze sectoren neemt de krapte sterker toe of af als het economisch beter of slechter gaat. Naar verwachting blijft het gebrek aan personeel op de lange termijn een structureel probleem in bovengenoemde sectoren met grote maatschappelijke opgaven. Het verleden heeft laten zien dat de tekorten hardnekkig zijn, ondanks alle inspanningen van sectoren om de krapte tegen te gaan. Het volgende hoofdstuk gaat in op de grote maatschappelijke opgaven waar Nederland mee te maken heeft en de invloed die deze hebben op de personeelstekorten.

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

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

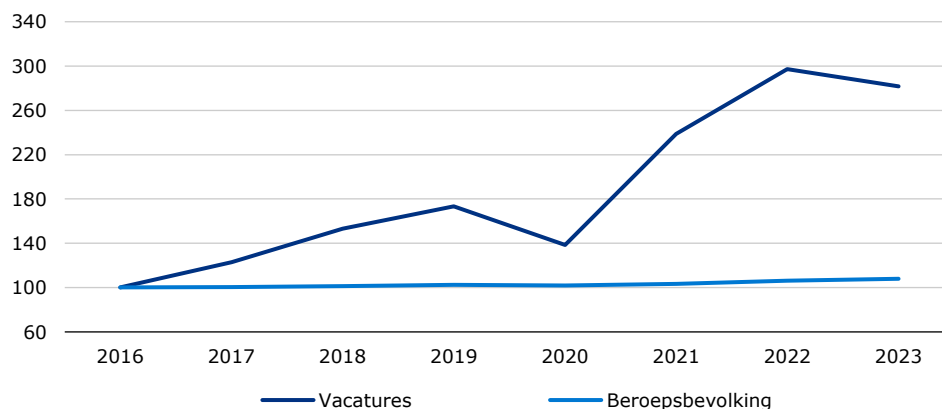
3.1. Groei beroepsbevolking houdt stijgende personeelsvraag niet bij

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

De beroepsbevolking houdt echter de vraag naar personeel niet bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 is de beroepsbevolking licht gestegen, maar het aantal openstaande vacatures is naar verhouding veel sterker gegroeid. Ook toen was er een economische hoogconjunctuur. In 2020 viel het aantal vacatures terug door de coronapandemie. Na 2020 ontstond er sterke economische groei door inhaalvraag na corona. Hierdoor nam ook het aantal vacatures zeer sterk toe. Het beschikbare aanbod van mensen heeft de toegenomen vraag niet kunnen bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking

Twente, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

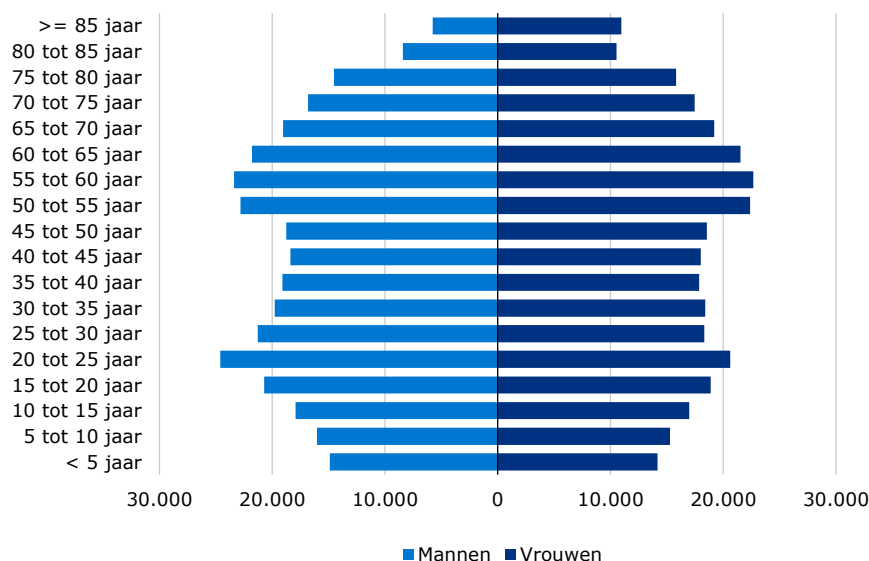
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de bevolking in de werkzame leeftijd tot en met 2025 nog licht toe in het COROP-gebied Twente. Daarna neemt de bevolking in de werkzame leeftijd af tot in ieder geval 2050. Ook het aandeel van de bevolking in de werkzame leeftijd in de totale bevolking neemt af. Tegelijkertijd staat Twente de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 134.600 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2).

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

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide
Twente, 2024



Bron: CBS

Hoewel het nooit het primaire doel is geweest - dat was met name het betaalbaar houden van het pensioenstelsel - heeft het verhogen van de pensioenleeftijd ervoor gezorgd dat de krapte op de arbeidsmarkt is gedempt. Landelijk is de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 65 jaar de afgelopen tien jaar toegenomen van 58,5% naar 75%. En ook de netto arbeidsparticipatie van de 65 tot 75-jarigen is toegenomen. Daarmee hebben deze groepen gezorgd voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 60-plussers fulltime werken.

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

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in zorg & welzijn (7.200), industrie (5.700) en openbaar bestuur (3.100). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 2.300 werkenden. Hoewel het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is gaat het hier om nog geen 7% van het totaal. Dit lage aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

Door pensionering zal de komende jaren de beroepsbevolking afnemen. Dat effect kan niet volledig door jongeren worden gecompenseerd. Toch is de totale bevolking gegroeid, hoofdzakelijk door immigratie.

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2015 komt de bevolkingsgroei in Nederland en Twente hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend door een positief migratiesaldo. De natuurlijke bevolkingsontwikkeling (geborenen minus overledenen) in Twente is al jaren negatief. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Twente. Driekwart (75%) van de immigranten in Nederland in 2023 was tussen de 15 en 45 jaar. Het motief voor migratie varieert sterk en daarmee ook of de immigranten werken of zich beschikbaar stellen voor werk.

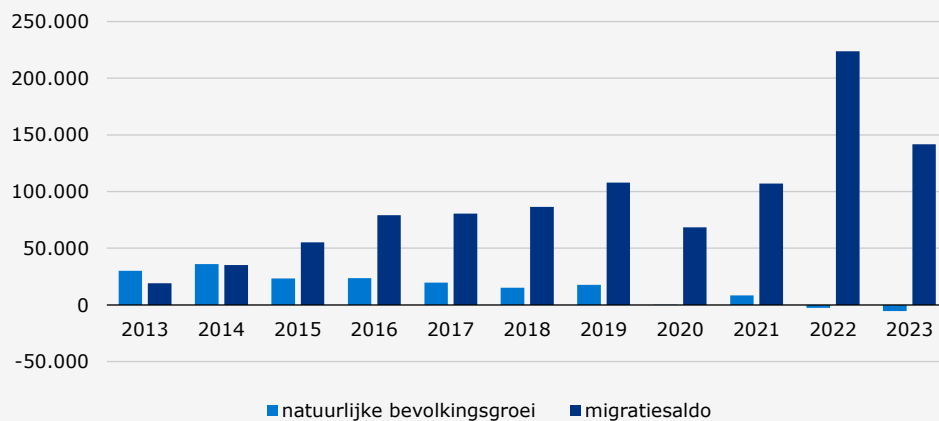
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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

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

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



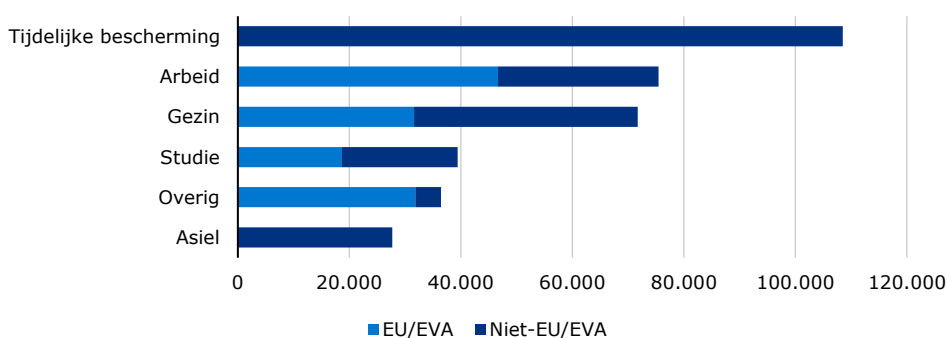
Bron: CBS

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

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

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

Afbeelding 3.4 Motieven migratie
Nederland, 2022



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

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

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

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

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

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

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

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

In paragraaf 3.1 werd duidelijk dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet bijhoudt. Tot nu toe is de belangrijkste oorzaak voor de krapte dan ook vooral de sterke economische groei in 2017, 2018 en 2019 en in 2021 en 2022 (zie ook paragraaf 1.1). Het aantal vacatures nam flink toe. Daarnaast zijn er nog andere oorzaken die bijdragen aan de huidige krapte.

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

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

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

Een groep die nu nog relatief weinig werkt zijn de mensen boven de 67 jaar; zij zijn veelal met pensioen. De arbeidsparticipatie van 60-plussers is de afgelopen tien jaar gestegen. Potentieel kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt toenemen. Een indicatie hiervoor is, volgens onderzoek van ABN AMRO uit 2024, dat het aantal werkende 67-plussers (doorwerkers) in tien jaar tijd al verdubbeld is naar 236.000 in 2023. In de praktijk zullen veel 67-plussers vooral parttime werken. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte iets afneemt (zie hoofdstuk 5).

Dat er grote potentie is bleek ook al uit eerder onderzoek van NIDI uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden voor werkenden zijn vaak de keuzevrijheid in het aantal uren dat ze werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevend dit ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan om vroegtijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en samen na te denken over langer doorwerken. Mogelijk willen doorwerkers een (beperkt) aantal taken behouden of willen ze meer een coachende en adviserende rol voor een aantal dagen in de week.

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

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

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

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

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lagere groei arbeidsproductiviteit

Wat de exacte oorzaken zijn van de achterblijvende arbeidsproductiviteitsgroei is onduidelijk. Verschillende verklaringen worden genoemd. Zo wordt er een relatie gelegd tussen de arbeidsproductiviteit en de groei van zelfstandigen en flexibele arbeid. De arbeidsproductiviteit bij deze groepen is lager.

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

Daarnaast wordt gewezen op het toenemend werkgelegenheidsaandeel van laagproductieve sectoren. Hierdoor daalt de arbeidsproductiviteitsgroei. Zo is de werkgelegenheid in Nederland sterk gegroeid in laagproductieve sectoren als horeca, zorg, kunst, cultuur en recreatie en vooral de overige zakelijke dienstverlening, waaronder uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en beveiliging. Anderzijds heeft ook een daling van het werkgelegenheidsaandeel van sectoren met een hoger dan gemiddelde productiviteit bijgedragen aan de afname van de macroproductiviteitsgroei. Hierbij ging het vooral om de telecommunicatie, chemie, groothandel en de financiële dienstverlening.

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

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

Naast de vergrijzing staat Nederland ook voor een aantal andere uitdagingen. Met name de zorg, onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook gaan ontwikkelingen in ICT en digitalisering snel. Dit zorgt voor blijvende tekorten in deze sectoren.

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

Naast de vergrijzing staat Nederland ook voor een aantal andere uitdagingen. Met name de zorg, onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook gaan ontwikkelingen in ICT en digitalisering snel. Dit zorgt voor blijvende tekorten in deze sectoren.



De **zorg** heeft in toenemende mate te maken met personeelsgebrek. Volgens de meest recente prognoses zullen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 oplopen tot rond de 230.000 personen. Dat komt niet alleen door de toegenomen zorgvraag door de vergrijzing van de bevolking. De zorg heeft ook te maken met een relatief oud werknemersbestand. In Twente zijn 7.200 werknemers (13%) 60 jaar of ouder. In de zorg zijn de knelpunten het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meest op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.



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



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

Veel vraag naar vaklieden in klimaatberoepen

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



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



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



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



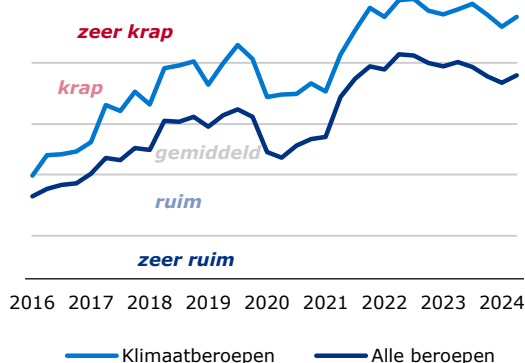
In de **industrie** wordt bekeken of het mogelijk is om met minder of andere grondstoffen te werken. Ook wordt er soms een andere technologie toegepast en wordt waar mogelijk overgeschakeld op andere vormen van energie als waterstof en elektriciteit. Hiervoor moeten machines en installaties worden aangepast.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



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

Inmiddels staan er in het 2e kwartaal van 2024 ruim 3.550 vacatures open voor klimaatberoepen in Twente. Het gaat om beroepen die direct en indirect betrokken zijn bij klimaatwerkzaamheden die nodig zijn om de doelstellingen in het klimaatakkoord te halen. Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd. Zoals monteurs en installateurs elektro, tekenaars, calculatoren en engineers werktuigbouw, installatietechniek en elektrotechniek en analisten ICT-systemen. Dit kan tot conflicten op de huidige arbeidsmarkt leiden, want er is krapte alom.

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



10 klimaatberoepen met veel vacatures

Monteurs industriële machines en installaties
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Elektriciens, installateurs en monteurs elektrische installaties
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)
Managers en hoofd uitvoerders bouw en installatie
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Programmeurs en developers ICT
Loodgieters, installateurs en monteurs gas, water, sanitair, verwarming
Technisch managers en hoofden technische dienst

Bron: UWV

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

Impact maken op mensenlevens én het klimaat

Gerrit runde met twee compagnons een bouw- en energieadviesbureau en merkte dat de hulpvraag rondom verduurzaming steeds groter werd. Het vinden van energieprestatieadviseurs ging hem niet makkelijk af. *'De klimaatopgave is groot, er is zoveel te doen. Ik heb zelf 2 kleine kinderen en ik dacht: wat wil ik nalaten? Hoe kan ik met mijn expertise en netwerk écht iets betekenen?'*

Hij benaderde UWV met als resultaat een zij-instroomtraject dit op meerdere plekken in het land actief is. In Twente zijn er reeds 32 werkzoekenden gestart met het traject, waaronder WW'ers en bijstands- en niet-uitkeringsgerechtigden. *'Juist met die andere werkdagtergrond, hebben zij-instromers vaak zoveel toegevoegde waarde'*. Leer hier [meer](#) over het verhaal van Gerrit.

Door de toenemende vraag naar verschillende beroepen wordt geprobeerd om hier ook meer mensen voor te zoeken. Een lastige opgave als de arbeidsmarkt zeer krap is. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het opvoeren van de arbeidsproductiviteit. Hierbij wordt over het algemeen eerst gedacht aan robotisering en automatisering van industriële of ICT-processen. Een toename in de arbeidsproductiviteit kan echter ook worden gevonden in het stroomlijnen van administratieve processen. Ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen en on-the-job het vak leert kan een strategie zijn. Misschien is de enige oplossing die overblijft het maken van harde keuzes. In dienstverlening of in het sturen van de instroom in opleidingen. Bij dit laatste past wel een kanttekening: volgens onderzoek van ESB heeft beleid gericht op het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt een beperkt effect en kan een bijdrage leveren aan arbeidsmarkttekorten. Dit zal echter niet voldoende zijn om de personeelskrapte op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig.

Keuzes die wellicht niet bij iedereen populair zullen zijn maar noodzakelijk zijn om de toekomstige maatschappij draaiende te houden. In hoofdstuk 5 is meer te lezen over oplossingen voor de arbeidsmarktcrisis. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Twente.

4. Inzicht in het aanbod in Twente

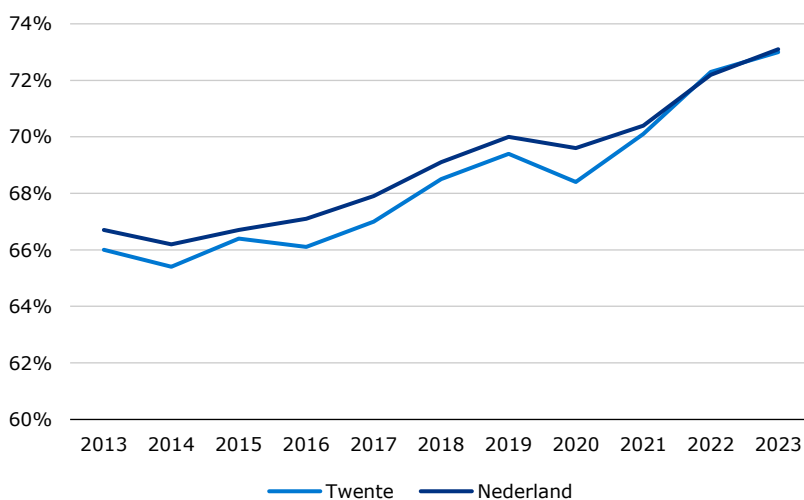
Werkgevers worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de arbeidsmarkt in Twente.

4.1. Steeds meer werkenden in Twente

De belangrijkste reden waarom werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures is een te gering aantal reacties. Bijna negen van de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures noemden dit in het werkgeversonderzoek van UWV als oorzaak. Alle sectoren hebben ermee te maken. Meer dan gemiddeld doet het probleem zich voor in de zorg, de horeca en het onderwijs.

In de voorgaande hoofdstukken werd zichtbaar dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. Terwijl er al veel mensen aan het werk zijn. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Twente en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In Twente steeg de participatie van 66% in 2013 naar 73% in 2023. Oftewel: bijna driekwart van de 480.400 inwoners van 15 tot 75 jaar in Twente werkt.

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

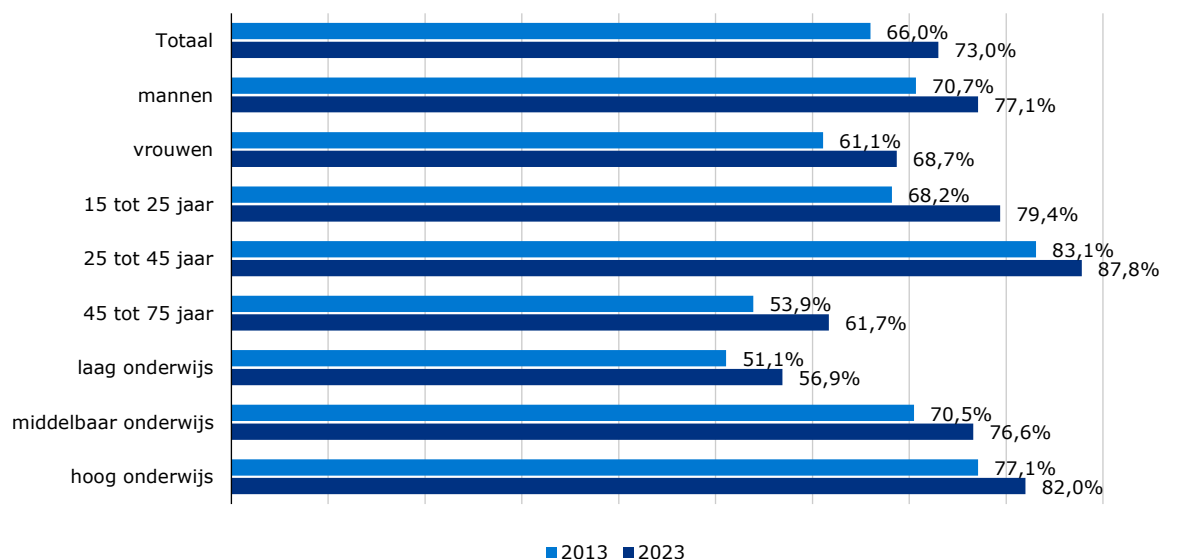


Bron: CBS

Bij vrouwen, mannen, alle leeftijdscategorieën in de werkzame leeftijd en onder alle opleidingsniveaus is de netto arbeidsparticipatie tussen 2013 en 2023 toegenomen (zie afbeelding 4.2 op de volgende pagina). Onder jongeren van 15 tot 27 jaar is de arbeidsparticipatie het sterkst gestegen van 68,2% naar 79,4%. Dat aandeel is groter dan het landelijke aandeel van 76,5%. Net als 25 tot 45-jarigen en hoger opgeleiden werken zij relatief het vaakst.

Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van een hoge arbeidsdeelname. Bij de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Plezier in het werk is voor hen belangrijk, evenals dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

Afbeelding 4.2 Netto arbeidsparticipatie per categorie
Twente, 2013-2023



Bron: CBS

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

Achterblijvende arbeidsparticipatie bij groepen duidt op mogelijke ruimte om deze te verhogen. Aanvullende acties kunnen noodzakelijk zijn om oorzaken van non-participatie weg te nemen.

Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

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

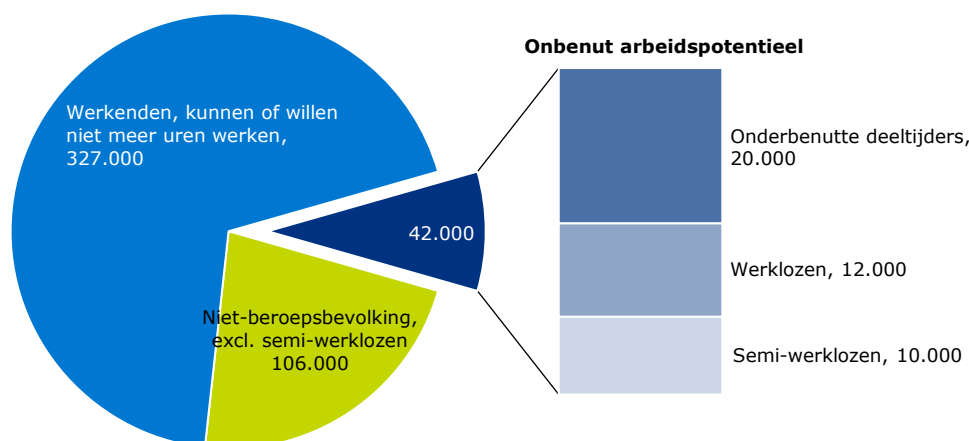
Bron: CBS en Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019), [Op weg naar werk?](#)

4.2. Bijna halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Twente gaat het om zo'n 42.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (20.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (12.000) en semi-werklozen (10.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Afbeelding 4.3 toont ze in de rechterkolom.

Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Twente sterk gedaald, van 81.000 in 2013 naar 42.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd van 17% in 2013 tot 9% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald met 59%. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname. In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

Afbeelding 4.3 Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar
Twente, 2023



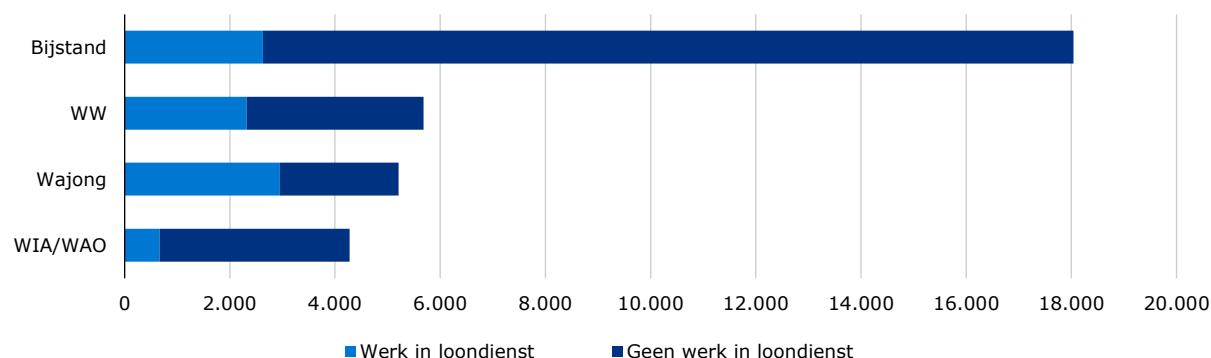
Bron: CBS

4.3. Verschillende groepen geregistreerd werkzoekenden bij UWV

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

Twente telt medio 2024 in totaal 36.670 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (18.040). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een vierde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.4).

Afbeelding 4.4 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst
Twente, juni 2024



Bron: UWV

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

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (57%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (15%) of WIA-WAO uitkering (16%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 54%.

Een bredere blik op begeleiding

Joris Siero (27) is mede-eigenaar van Labora Quadratum, een bedrijf dat opereert in de logistieke sector. 'Ongeveer 40% van onze medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt.' Samen met 15 andere werkgevers uit Twente besloot Joris deel te nemen aan de training 'Omgaan en begeleiden van werknemers met een beperking'. Circa 5 keer per jaar komen werkgevers samen en delen kennis en bespreken casussen. 'Vooral het uitwisselen van ervaringen vond ik erg mooi. Aan de ene kant bevestiging krijgen dat we al op de goede weg zijn en aan de andere kant heb ik mijn blik ook verbreed door naar ervaringen van anderen te luisteren.'

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

Participeren door middel van werk

Psychische klachten kunnen een belemmering zijn voor mensen om aan het werk te gaan. Dit komt omdat de stap naar regulier betaald werk groot kan zijn. Het begeleidingstraject 'Werk als beste Zorg' in Twente laat zien dat een cliënt gebaat kan zijn met een aanpak waarbij werk juist een van de eerste stappen is. Begeleiding van experts is wel noodzakelijk. GGZ-cliënten van Dimence of Mediant in Twente kunnen onder begeleiding van GGZ-begeleiders in een passende vorm deelnemen aan werk, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk, beschut werk of een opbouw in regulier betaald werk. In de loop van het traject ervaart de cliënt meer positieve gezondheid, is er minder zorg nodig en is de cliënt financieel zelfredzamer. *'Het is voor professionals uit de GGZ een eyeopener hoe positief werk kan uitpakken voor cliënten.'*

Begeleiders vanuit de GGZ trekken samen op met contactpersonen van Werkplein Twente (Twentse gemeenten/UWV) in individuele klantsituaties waardoor elkaars expertise optimaal wordt benut. In dit project is de ondersteuning van zorgverzekeraar Menzis, die de GGZ begeleiding financiert, van groot belang.

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

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

In Twente zijn er 660 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 16% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Bijna twee derde van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, detailhandel of via een uitzendbureau.

Daarnaast telt het GWU van Twente in april 2024 ook 2.970 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 57% van alle Wajongers in het GWU. Drie op de vijf werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn openbaar bestuur, industrie en detailhandel.

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

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

Zeg voorzieningen voort

Voor mensen met een beperking kan een voorziening, zoals een hulpmiddel, het verschil maken om te kunnen werken of studeren. Er zijn zowel werkgevers- als werknemersvoorzieningen. Wat vaak onbekend is, is dat UWV niet alleen voor mensen met een UWV-uitkering voorzieningen kan inzetten. In bepaalde gevallen kan UWV ook een voorziening inzetten om te voorkomen dat iemand zijn (aangepaste) werk niet meer zou kunnen doen. In 2024 zorgde UWV tot en met september voor 38.500 voorzieningen in Nederland.

Werkgevers kunnen een vergoeding aanvragen voor voorzieningen om ervoor te zorgen dat iemand met een beperking bij hen kan werken, of blijven werken. Dat zijn voorzieningen, die 'aan het gebouw vastzitten', zoals bijvoorbeeld een vergoeding voor een traplift of een aangepast toilet. Een arbeidsdeskundige beoordeelt de situatie ter plekke en besluit of de vergoeding voor de voorziening door UWV verstrekt kan worden.

Bij werknemersvoorzieningen kun je denken aan aanpassingen aan een auto of de vergoeding van taxikosten, nodig om naar het werk of school te gaan. Wanneer je met gebaren communiceert, kan ook een tolk ingezet worden als voorziening. Of wanneer je slecht ziet, de beschikbaarheid van speciale vergrotingssoftware. De voorziening die we zowel landelijk als in Twente het meest inzetten, is de jobcoach.

In 2024 zijn tot en met september 87% van de aanvragen toegewezen in Twente. Dat is gelijk aan het landelijke aandeel. Het gaat om 1330 unieke uitkeringsgerechtigden die 1870 aanvragen tot een voorziening hebben gedaan. Ten opzichte van landelijk past Twente vaker loondispensatie (alleen voor mensen met een Wajong of IVA-uitkering) en minder vaak de intermediaire voorziening toe. Dit is een voorziening voor mensen die moeite hebben met zien of bewegen, denk bijvoorbeeld aan een voorleeshulp of hulp bij het opzoeken van informatie.

Met deze werkvoorzieningen werkt Peter weer bij Golfbaan Spaarnwoude

Door een ongelukkige duik in het water kreeg Peter een dwarslaesie. Tijdens zijn revalidatie hield Peter een doel voor ogen: zo snel mogelijk aan het werk kunnen. Met een arbeidsdeskundige werd in kaart gebracht wat er nodig is voor Peter om zijn werk, achter de receptie bij Golfbaan Spaarnwoude te kunnen blijven uitvoeren.

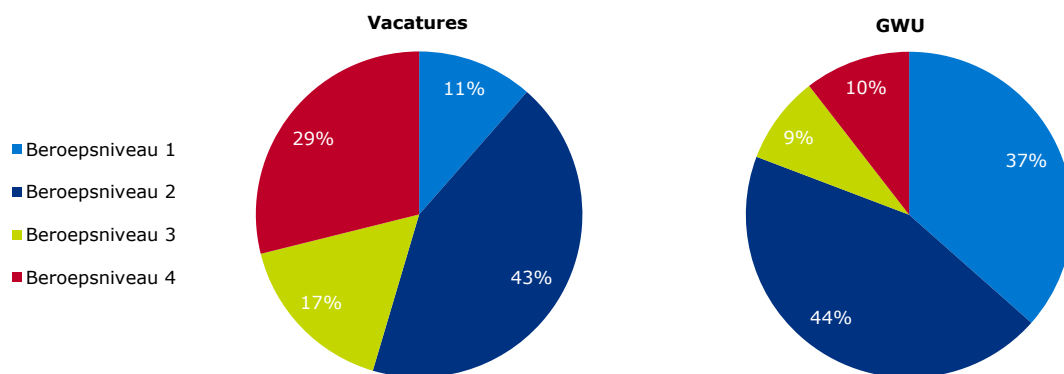
Lees [hier](#) meer over het verhaal van Peter en [hier](#) het verhaal van slechtiende Demi die werk vond in de zorg dankzij de inzet van voorzieningen.

Mismatch vacatures en werkzoekenden

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

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.5 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Twente naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (11%), terwijl bijna twee op de vijf werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.5 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau
Twente, eerste kwartaal 2024 (vacatures) en maart 2024 (GWU)



Bron: UWV

Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

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

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Twente. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, verzorgende IG of werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretarieel medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau maakt geen enkel beroep deel uit van elkaars top 5.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Twente. Werkgevers vragen naast ICT-servicedeskmedewerkers om vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten, activiteitenbegeleiders en AA- en assistent accountants. Werkzoekenden bieden zich aan voor de beroepen groeps- en woonbegeleider, activiteitenbegeleider, sociaal-cultureel werker en ICT-servicedeskmedewerker. Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast adviseurs en engineers werktuigbouw en machines, hoofduitvoerders bouw en installatie en marktonderzoekers en marketeers.

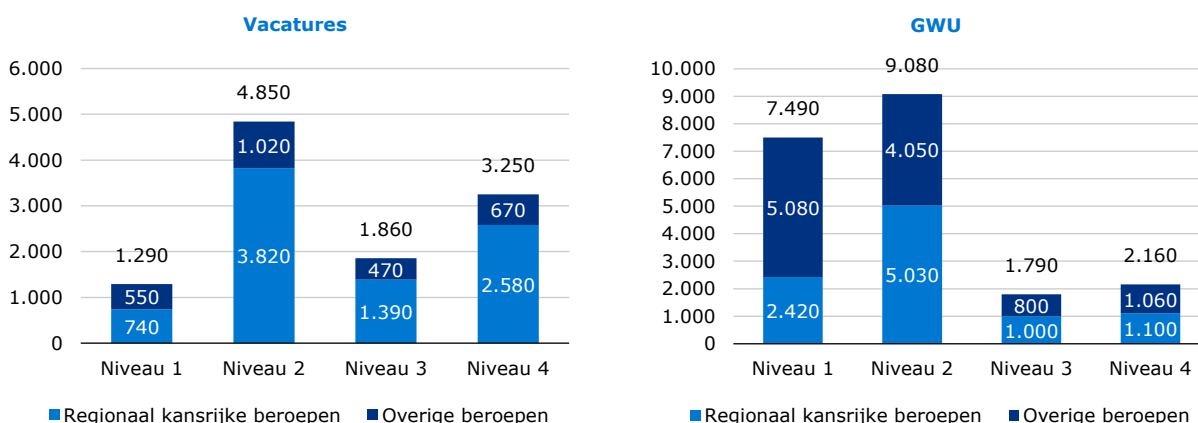
4.4. Meer dan de helft werkzoekenden in Twente zoekt is niet op zoek naar kansrijk beroep

UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te kunnen vervullen. In Twente stonden in het eerste kwartaal 2024 11.250 vacatures open. Bij bijna acht op de tien vacatures (76%) ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.6). Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 46% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar meer dan de helft is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

Op niveau 3 en 4 overstijgt het aantal vacatures in een kansrijk beroep het aantal werkzoekenden. Dit betekent dat het voor werkgevers moeilijk is om personeel te vinden, er is simpelweg niet genoeg aanbod. Op niveau 1 en 2 zijn er wel meer werkzoekenden dan vacatures in een kansrijk beroep. Hierbij past een belangrijke kanttekening: geregistreerde werkzoekenden bij UWV zijn niet alleen mensen met een WW-uitkering en recente werkervaring, maar ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ze een arbeidsbeperking hebben, langdurig werkloos zijn of een bijstandsuitkering ontvangen, waarbij ook multiproblematiek aan de orde kan zijn. Het werkelijke aantal direct beschikbare werkzoekenden voor vacatures is daardoor lager.

Afbeelding 4.6 Openstaande vacatures (links) en GWU zonder werk in loondienst (rechts) naar kansrijk beroep en niveau

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



Bron: UWV

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

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

Zoals eerder aan de orde gekomen zal krapte op de arbeidsmarkt naar verwachting aanhouden. Er zijn dan ook andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is om de problematiek van meerdere kanten aan te vlieten: hoe kan het aanbod aan werkzoekenden dat wél beschikbaar is een passende plek krijgen? Hoe kan het werk op een dusdanige manier worden ingericht zodat nieuw personeel niet nodig is? Hoe kunnen werkenden van waarde zijn tot aan hun pensioen? Zowel overheden, sociale partners en samenwerkingspartners in de regio en natuurlijk ook werkgevers zelf zullen hier naar moeten kijken. In dit hoofdstuk worden een aantal inzichten geboden, en wordt bovendien ingegaan op relevante sectoren voor Twente.

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

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

Meer doen met 'dezelfde' hoeveelheid aan mensen: werkgevers kunnen meer inzetten op technologie, het efficiënter inrichten van het werkproces of scholing van hun medewerkers om de arbeidsproductiviteit te vergroten. Hier zijn wel vaak investeringen voor nodig en niet elk bedrijf heeft hiervoor voldoende middelen. Samenwerking tussen bedrijven in de regio of sector, bijvoorbeeld in brancheverenigingen kan een dergelijke investering soms wel haalbaar maken. Daarnaast is ook een plezierige en veilige **werkomgeving**, met daaraan gekoppeld goede arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor de productiviteit van medewerkers. Deze laatste factoren spelen ook een belangrijke rol bij werving en behoud van personeel. Toch zal ook een toename in de arbeidsproductiviteit niet voldoende zijn om de krapte helemaal op te lossen.

Meer uren werken

Als mensen meer uren werken, kan met hetzelfde aantal mensen meer werk worden verzet. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid daarmee vergroten. Toch blijkt meer uren werken niet altijd voor de hand te liggen, blijkt uit een eerdere analyse van UWV (2020). De mogelijkheid tot voorbereiding kan per beroep verschillend zijn. In tekortberoepen in de techniek en ICT wordt al veel fulltime gewerkt. Onder schoonmakers, sportinstructeurs, keukenhulpen, vuilnisophalers en taxichauffeurs is er nog een deel dat meer uren wil werken.

Maar desondanks kan het **bespreekbaar maken** bij organisaties alsnog veel opleveren. Zo 'loont' het extra uren werken misschien wel meer dan van tevoren gedacht (ESB, 2023). Werknemers weten dan bijvoorbeeld niet goed wat het oplevert, maar ze zijn ook huiverig voor ongunstige roosters. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de thuiszorg of de schoonmaak. Dan is het de uitdaging om het werk dusdanig te organiseren dat er langere diensten mogelijk zijn. Bovendien wordt door het aantal uren uit te breiden het werk aantrekkelijker voor (sommige) werkzoekenden. Volgens UWV kunnen combinatiebanen in dit geval uitkomst bieden.

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

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

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

Focus op behoud van personeel

Volgens onderzoek van UWV blijkt dat werkgevers het vaakst inzetten op behoud van personeel als maatregel om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken (76%). En dat is niet zonder reden. In een krappe arbeidsmarkt wisselen werkenden nu eenmaal vaker van baan dan in een ruime arbeidsmarkt. Een derde van de werkgevers ervaart uitstroom van personeel als een probleem. Ruim de helft van deze werkgevers geeft aan dat het moeilijk is om personeel te behouden omdat werknemers elders een betere financiële beloning kunnen krijgen. Volgens ruim vier op de tien werkgevers kan personeel bij andere werkgevers interessanter werk doen. Een derde geeft aan dat andere organisaties betere niet-financiële arbeidsvoorwaarden hebben. Bijna een derde zegt dat andere organisaties betere carrièrekansen of doorgroeimogelijkheden bieden.

Er zijn verschillende invalshoeken hoe het behouden van personeel aan te vliegen. Het vasthouden van personeel begint al bij de aanstelling: volgens UWV is een goed doordacht onboardingstraject belangrijk om medewerkers te binden aan de organisatie en te voorkomen dat zij vroegtijdig alweer vertrekken. Uit werkgeversonderzoek blijkt dat één op de vijf werkgevers het inwerk- of begeleidingstraject verbetert om personeelsuitstroom te voorkomen.

Door leren en ontwikkelen te stimuleren en te faciliteren blijft het werk leuk en uitdagend en kunnen medewerkers beter omgaan met veranderingen. Het is bovendien belangrijk **carrièreperspectief** te bieden, zeker ook voor jongere generaties. Daarvoor kan ook gekeken worden naar een andere baan binnen de eigen organisatie om toch personeel te behouden.

Inzet doorwerkers (AOW'ers) faciliteren: arbeidspotentieel in een vergrijzende samenleving

Meer en meer lijkt er zich een nieuwe doelgroep aan te dienen om de personeelsschaarste tegen te gaan: mensen die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan het werk blijven (zie paragraaf 3.4). En die groep wordt groter. De komende jaren is de verwachting dat een relatief grote groep werkenden met pensioen zal gaan. Het potentieel aan doorwerkers wordt dan ook groter. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld denken aan de inzet van doorwerkers in tekortrichtingen of als er specifieke kwaliteiten verloren dreigen te gaan. Ook kunnen doorwerkers hun kennis overdragen aan jongere generaties. Naast het behouden van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan een werkgever ook in de (externe) werving openstaan voor doorwerkers. Tegelijkertijd is het in sommige beroepen een uitdaging om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken, laat staan dat mensen doorwerken ná het pensioen. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen met een zware fysieke of mentale belasting, zoals stratenmaker of politieagent. Werkgever en werknemer zullen in dit geval veel eerder samen moeten nadenken over en op zoek moeten gaan naar passend werk waardoor iemand zo duurzaam mogelijk inzetbaar is tot aan het pensioen.

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

Er ontstaan steeds meer bemiddelingsbureaus die zich richten op de groep gepensioneerden. [Uitzendbureau Oudstanding](#) zet ouderen op de kaart als potentiële werknemers. Zij plaatsen oudere werknemers op de arbeidsmarkt. *'Zij brengen veel ervaring met zich mee, zijn gemotiveerd en kunnen voor een goede balans zorgen op de werkvloer.'* Voor werkgevers zijn er naast de extra inzet van AOW'ers aanvullende voordelen. Zo hoeft bij ziekte het loon maar 6 weken doorbetaald te worden in plaats van 104 weken. De werkgever hoeft geen premies te betalen voor de werknemersverzekeringen, de AOW of pensioen. De werkgever hoeft evenmin een transitievergoeding te betalen bij het einde van het dienstverband.

[TommyTomato](#) bezorgt vegetarische lunches op ruim 200 basisscholen. Dat doen zij met onder andere 50 gepensioneerden die deze lunch bezorgen. Werken met gepensioneerden paste goed in het idee om contact te leggen met de kinderen in de klas. *'Ik ben ervan overtuigd dat ouderen een belangrijk deel van de oplossing voor de krapte vormen. Zeker in banen waar routine en ervaring belangrijker zijn dan snelheid en moderne techniek.'*

Inzet van statushouders

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

Handvatten voor de inzet van statushouders

- Het COA biedt een [gids](#) voor werkgevers aan voor het aannemen van statushouders en hoe daarmee in contact te komen. Zo is het mogelijk advies te verkrijgen via het [Werkgeversservicepunt](#).
- Er is vanuit het ministerie van SZW een [subsidieregeling](#) beschikbaar voor de ondersteuning van werkgevers bij de inzet van statushouders.
- Ook is er een [handreiking](#) beschikbaar voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer.

5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en ICT

In regio Twente is de zorg de grootste sector en is de industrie sterk oververtegenwoordigd in vergelijking met andere regio's. Daarnaast is de ICT-sector het sterkste gegroeid vanaf 2016. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren die voor Twente het meest relevant zijn. Het gaat om oplossingen die al worden toegepast door werkgevers, of juist oplossingen waar nog veel winst voor de sector in ligt.

Zorg

Werkgevers in de zorg hebben, na het onderwijs, het vaakst in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Er komen maar weinig reacties op vacatures en als er een reactie is, sluit de opleiding van de sollicitant vaak niet aan op de functie. Een gevolg daarvan is bijvoorbeeld dat er vaker zzp'ers ingehuurd worden. Volgens het UWV Werkgeversonderzoek staan veel werkgevers in de zorg open voor zij-instromers. Maar voor beroepen als fysiotherapeut, psycholoog, of arts is het ontbreken van een diploma de grootste belemmering om een plek te bieden aan een zij-instromer. Werkzaamheden uitvoeren tijdens een opleiding is vaak lastig in de zorg omdat voor veel beroepen kwalificatie-eisen gelden. Dat is een van de redenen waarom bijna zes op de tien werkgevers die zij-instromers willen aannemen als voorwaarde stellen dat in de zorg zij-instromers de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd volgen. Terwijl andere sectoren (bijvoorbeeld in de bouw) daar coulanter in zijn en werknemers vaker een opleiding tijdens werktijd kunnen volgen. Naast zij-instromers zijn er nog andere mogelijkheden voor de zorg om personeel aan zich te **binden** of te **behouden**.



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel de zorg verlaat) gaan over beperkte zeggenschap en autonomie en een scheve werk-privé balans. Daarom laat De Scharenborg Groep, een keten in de voetzorg, medisch pedicures over hun eigen agenda's beschikken. Medewerkers kunnen flexibel omgaan met hun eigen werkuren. Beleidscoördinator Veronique Loohuis: *'Hierdoor spelen we in op de behoeften van huidige medewerkers én genereren we tegelijkertijd nieuwe instroom als aantrekkelijke werkgever'.*



Ontlasten van tekortberoepen

Verschillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project 'Zorgrunners'. Zorgrunners zijn van oorsprong studenten van niet-medische studies die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden, waardoor zorgmedewerkers worden ontlast tijdens piekmomenten. Hiermee worden bijbanen gecreëerd in de zorg. Recruiter Stichting Zorgcentra Rivierenland: *'Natuurlijk is het project Zorgrunners een klein radartje in het grote geheel. Maar hoe klein een radartje ook is, je hebt het nodig om een machine goed te laten werken.'*

Duurzame inzetbaarheid en vergroten van inclusie gaan steeds vaker samen

Met name grotere bedrijven streven steeds vaker doelstellingen na om de inclusie te vergroten. Voldoen aan een quotum is niet altijd de enige reden. Ook duurzame inzetbaarheid van zittende medewerkers wordt steeds vaker als motief genoemd. Medisch Spectrum Twente heeft zichzelf vergelijkbare doelstellingen gesteld en maakte daarom gebruik van een Bedrijfsanalyse Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA). Bedrijfsanalyse Inclusieve Arbeidsorganisatie doet onderzoek naar mogelijkheden om werk anders, slimmer en inclusiever te verdelen. Vaker dan we denken blijken werkzaamheden opgesplitst te kunnen worden in taken waarvoor men gekwalificeerd moet zijn en ondersteunende taken. Als ondersteunende taken worden toebedeeld aan andere medewerkers en/of nieuwe instroom kan dit veel opleveren. Daarnaast zorgt het ook voor een verlaging van de werkdruk en verhoging van het werkplezier bij zittende medewerkers.



Combinatiebanen faciliteren

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

Verschillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

Het kabinet is voornemens om de kinderopvangtoeslag stapsgewijs te verhogen en dat kan de vraag naar kinderopvang doen toenemen. Er zal meer personeel nodig zijn, terwijl er momenteel al tekorten zijn. Op dit moment werken veel pedagogisch medewerkers – waarvoor een deel bewust kiest – parttime. Eén op de vijf medewerkers in de dagopvang wil **meer uren werken**. In de buitenschoolse opvang (bso) gaat het zelfs om één op de drie medewerkers. Om de tekorten te verkleinen nam 68% van de werkgevers in de kinderopvang het initiatief om medewerkers meer uren te laten werken. **HPP** (Het Potentieel Pakken) is een sociale onderneming die begeleiding biedt aan organisaties in de kinderopvang bij grootschalige verandertrajecten rondom contractuitbreiding, roostering en financieel welzijn.

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

Het **Ontwikkelpad kinderopvang** is een initiatief van brancheorganisaties in de kinderopvang en het ministerie van SZW. Het doel is om de instroom in de relatief nieuwe functie van **groepshulp** te vergroten. Een groepshulp ondersteunt de pedagogisch medewerkers op de groep, door het doen van algemeen verzorgende en licht huishoudelijke taken. Volgens het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt! is 63% van de organisaties bekend met de subsidieregeling om groepshulpen een Ontwikkelpad te bieden naar pedagogisch medewerker niveau 3 of 4. Dit is een voorbeeld van hoe zij-instroom mogelijk wordt gemaakt voor een functie met kwalificatie-eisen. In al meer dan 24 arbeidsmarktregio's worden startsessies georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met het Ontwikkelpad. Werkgevers kunnen zich bij het regionaal WerkgeversServicepunt melden om hierover geïnformeerd te worden. Samen met de betrokken mbo-instelling, het regionaal WerkgeversServicepunt en de (toekomstige) groepshulp wordt een plan gemaakt om het traject te doorlopen.

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

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

Industrie

Werkgevers in de industrie ervaren bovengemiddeld vaak dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn omdat het specialistisch werk betreft en vakkennis van sollicitanten onvoldoende is. Werkgevers in de industrie, die last hebben van de arbeidsmarktkrapte, geven vaker dan werkgevers in andere sectoren aan dat zij vanwege de krapte meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering. Ook schakelen zij vaker een wervings- en selectiebureau of een headhunter in en maken ze vaker gebruik van uitzendkrachten en gedetacheerden. Ondanks de ervaren krapte geeft 16% van de werkgevers in de industrie aan dat zij de afgelopen twee jaar geen zij-instromer hebben aangenomen en hier ook niet voor open te staan. Het gebrek aan **capaciteit** om **begeleiding** te bieden aan de zij-instromer is de grootste belemmering. Er zijn meerdere mogelijkheden om de personeelstekorten te verkleinen in de industrie, zoals:



Duurzame inzetbaarheid bevorderen en fysieke belasting verminderen

In de industrie werken – op de sector zorg en welzijn na – de meeste 60-plussers (5.700 werknemers). In Twente gaat het om 15% van alle werkenden in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, denk aan ploegendiensten en fysieke werkzaamheden. Duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om het personeel tot aan het pensioen gezond en vitaal te kunnen laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakrotatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.



Inzet statushouders

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

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

Abdel nam technische kennis mee uit zijn thuisland Syrië

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

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

Er zijn verschillende manieren om werkzoekenden en werkgevers elkaar beter te laten vinden en eventuele belemmeringen daarbij weg te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door te matchen op competenties of inzetten op om- of bijscholing. Het volgende hoofdstuk beschrijft de uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Twente.

Impuls chiptechnologie industrie

[Project Beethoven](#) werd eerder dit jaar gelanceerd, en omvat een forse investering in de high tech industrie (met name gericht op microchips en quantum chiptechnologie) in Nederland. Naast een investering van 275 miljoen in de regio Brainport, heeft het Rijk 72 miljoen euro gereserveerd voor de regio Twentse omdat een deel van de ketenbedrijven in de regio gevestigd zijn.

In deze relatief nieuwe deelsector zal er veel vraag ontstaan naar bijvoorbeeld designers, ontwikkelaars, R&D engineers, maar ook naar technische productiemedewerkster, clean room medewerkers, inpakkers en eindcontroleurs.

De vraag naar technici neemt al jaren toe, maar de instroom in het onderwijs is niet omvangrijk genoeg om aan de arbeidsmarktvraag te voldoen. Overheid, onderwijs en het bedrijfsleven zitten in de regio aan tafel om tot regionale plannen te komen.

ICT

Door digitalisering is er een grote vraag naar ICT'ers. In de Human Capital Agenda ICT is als doel gesteld in 2030 maar liefst 1 miljoen ICT'ers aan het werk te hebben. Tegelijkertijd hebben ICT-bedrijven het lastig om voldoende personeel te werven. 4 op de 10 ICT-werkgevers ziet een tekort aan arbeidskrachten als voornaamste belemmering in de bedrijfsactiviteiten, zo blijkt uit de Conjunctuur enquête van het CBS. Werkgevers in de sector Informatie en communicatie met moeilijk vervulbare vacatures benoemen vaker dan andere werkgevers dat benodigde vaardigheden onvoldoende aanwezig zijn bij sollicitanten (78%), de vakkennis onvoldoende is (67%) en het hen ontbreekt aan de benodigde werkervaring (57%). Zij zullen dan ook **breder** moeten **kijken** om vacatures alsnog te vervullen.



Deeltijd werken mogelijk maken

Binnen de ICT is vijf dagen in de week werken de norm. Ruim driekwart van de werkzame ICT'ers werkt voltijd (>36 uur). Dit schrikt potentiële ICT'ers soms af. Het werk wordt voor andere doelgroepen interessant als ook deeltijd een optie is. Denk aan ouders met jonge kinderen, het toenemende aantal mantelzorgers in Nederland of zzp'ers die naast hun eigen bedrijf ook beschikbaar zijn voor loondienst. Bovendien werken vrouwen vaak in deeltijd. Hier ligt nog veel potentieel. Slechts 17% van de werkzame ICT'ers is vrouw. De helft van hen werkt in deeltijd.



Focus op skills

Door te focussen op skills en het loslaten van diploma-eisen en werkervaring zijn er kansen voor mensen uit andere beroepen om de stap te zetten. Zij hebben weliswaar geen ervaring in de ICT, maar hebben er wel affiniteit mee of beschikken over competenties die belangrijk zijn. Een aanvullende opleiding en/of extra begeleiding is wel nodig. ICT-werkgevers geven minder vaak dan werkgevers uit andere sectoren aan dat zij de afgelopen twee jaar zij-instromers aangenomen hebben, zo blijkt uit UWV werkgeversonderzoek.



Mbo'ers werven en scholen

In veel ICT-vacatures wordt hbo- of wo-niveau gevraagd. Dat hoeft in sommige gevallen niet nodig te zijn. Zo zijn er mbo'ers met specifieke vakkennis binnen de ICT. Met goede begeleiding en interne opleidingen kunnen zij vaak ook voldoen aan (een deel van) de gestelde functie-eisen. Daarnaast kunnen bedrijven bestaande functies kritisch bekijken, om vervolgens tot een nieuwe verdeling van werk te komen. Mogelijk ontstaan er functies die alsnog door mbo'ers ingevuld kunnen worden.

6. Uitdaging voor Twente: groeien in tijden van krapte

Wat Regio in Beeld 2024-2025 laat zien is dat alle arbeidsmarktregio's onder druk staan door structurele krapte. Twente is hier geen uitzondering op. Krapte is ook in het door het kabinet gepresenteerde regeerprogramma een belangrijk en terugkomend onderwerp. Vrijwel alle sectoren worden ermee geconfronteerd dat er niet voldoende mensen zijn om in de vraag naar personeel te voorzien. Het personeelsaanbod kan de vraag niet bijbenen. Voor werkgevers lijkt het moeilijk zich aan te passen aan deze nieuwe realiteit. Waar dit aan de ene kant gevolgen heeft voor de arbeidsproductiviteit, de groei en het verdienvermogen van het bedrijfsleven heeft het aan de andere kant zijn weerslag op de kwaliteit van de zorg, het onderwijs, het openbaar bestuur en de brede welvaart.

In dit laatste hoofdstuk proberen we de balans op te maken voor Twente. We kijken naar de mogelijkheden die er zijn om te groeien in een periode van een structureel krappe arbeidsmarkt. Er zijn nog voldoende mogelijkheden voor Twente om nog te kunnen groeien en resultaat mee te behalen. Hieronder zijn 4 thema's uitgelicht om in Twente over in gesprek te gaan.

6.1. Groeien in krapte

Niet alleen nationaal, maar ook regionaal worden we geconfronteerd met een aantal grote uitdagingen als gevolg van ontgroening, vergrijzing, de energietransitie en alles wat te maken heeft met automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie (AI). Naast de mismatch tussen de vraag en het nog beschikbare aanbod, merken we de gevolgen van de demografische ontwikkelingen waaronder de migratie.

Door het voorspelde structurele karakter van de krapte komt de regionale sociaaleconomische structuur onder druk te staan. Om als Twente zowel sociaal als economisch een goed functionerende en stabiele regio te blijven, zullen we gezamenlijk de daarbij behorende keuzes moeten maken. De Twentse demografische ontwikkelingen zijn voor de arbeidsmarkt niet gunstig, we kunnen de vervangingsvraag naar personeel niet bijhouden. We moeten rekening houden met een beperkte economische groei in de komende periodes.

Groeien in tijden van krapte betekent keuzes maken. Niet alles kan, niet alles kan hier en niet op de manier die we gewend zijn. Met deze bril op moet iedere partij bij zichzelf te rade gaan en hier regionaal het gesprek over aangaan. Samen moeten we de economische en maatschappelijke ambities voor Twente herijken om de cruciale sectoren overeind te houden en toekomstbestendig te maken.

6.2. Nieuw talent aanboren

Het kost werkgevers steeds meer moeite om nieuw talent aan te boren. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. Het is zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de arbeidsmarkt in Twente. Dit vraagt om gezamenlijke inspanningen en investeringen.

- Het onbenut arbeidspotentieel in Twente is niet heel groot meer, de groep is in een periode van 10 jaar bijna gehalveerd. Het gaat echter nog altijd om een groep van 42.000 mensen. De meeste mensen die kunnen en willen werken nemen al deel aan het arbeidsproces. Dit neemt niet weg dat er in deze groep nog altijd veel ongezien talent aanwezig is, dat aandacht verdient. Mensen die we kansen moeten blijven bieden. Door dit op regionale schaal te organiseren kan meer maatwerk worden geboden.
- Werkgevers zouden er meer voor open moeten staan om kansen te bieden aan ondervertegenwoordigde groepen, waaronder vrouwen, ouderen, gepensioneerden, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een psychische kwetsbaarheid of mensen zonder formele kwalificaties. Dit vraagt soms wel om aanpassingen in werkomstandigheden en voorwaarden. Werkgevers moet hierbij, waar nodig, de juiste ondersteuning worden geboden. Voorzieningen kunnen daar bijvoorbeeld bij helpen.
- Het inrichten van een Werkcentrum kan in Twente een impuls geven om werkzoekenden gericht de weg te wijzen naar (nieuw) werk en kan werkgevers ondersteunen in hun zoektocht naar nieuw talent. In Twente zijn de eerste stappen gezet om dit vorm te geven om hier in 2025 mee van start te kunnen gaan.



- Voortdurend blijven investeren in opleidingsprogramma's voor bij- en omscholing die specifiek zijn afgestemd op de behoeften van de regio en de sectoren en aansluiten bij de skills van de deelnemers. Dit kunnen we organiseren door nauwere samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, vakbonden, gemeenten, UWV en SBB. Het ontwikkelen van flexibele leer/werkpaden is van cruciaal belang.

6.3. Binden en boeien

Voor werkgevers is het niet alleen een uitdaging om talent te vinden, het is in de huidige arbeidsmarkt ook een hele uitdaging om werknemers aan zich te blijven binden. Voor veel werknemers is het makkelijker geworden om van werkgever te switchen. Verder zien we een toegenomen behoefte aan zelfstandig ondernemerschap. Wat zijn mogelijke maatregelen die ingezet kunnen worden om werknemers te blijven boeien en sterker te binden aan Twentse werkgevers?



- Investeren in de werknemersontwikkeling en opleiding kan leiden tot meer groei mogelijkheden voor werknemers en tot werknemerstevredenheid, en kan ook bijdragen aan hogere productiviteit binnen organisaties en de regionale economie als geheel.
- Bedrijven kunnen extra aandacht besteden aan het versterken van werknemersloyaliteit om medewerkers te behouden door: het bieden van een goede werksfeer, een prettige werkomgeving en carrièreperspectieven. Dit kan leiden tot hoger werkplezier en minder verloop, stabiliteit en continuïteit van de werknemersbanen.
- Naast hogere lonen kunnen werkgevers, om werknemers aan te trekken, betere arbeidsvoorwaarden aanbieden, zoals flexibele werktijden, deeltijdwerken, thuiswerken, vaste contracten, meer mogelijkheden voor thuiswerken en investeren in (maatwerk)werkplekaanpassingen. Dit kan ook helpen om een breder scala aan personeel aan te trekken en sluit ook aan bij de behoeftes van de huidige werknemers. Bovendien zorgt een gezonde werk-privébalans ervoor dat de aantrekkelijkheid van arbeid wordt verhoogd en de kans op een burn-out vermindert.
- Het inzetten van systemen voor het erkennen en waarderen van werkervaring en informele leerresultaten. Dit versterkt de duurzame inzetbaarheid van werknemers en helpt ook bij het aantrekken van oudere werkzoekenden en mensen met niet-traditionele achtergronden.
- Ook investeren in (basale) digitale en taalvaardigheden geeft een belangrijke impuls aan de (duurzame) inzetbaarheid van werknemers.
- Actief beleid voeren ten aanzien van inclusie en diversiteit op de werkvloer versterkt niet alleen de organisatiecultuur, maar zorgt er ook voor dat iedereen zich welkom en gerespecteerd voelt. Werk actief aan een divers en inclusief team.
- Het inzetten van een onboardingsprogramma kan ervoor zorgen dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen in de organisatie en de bedrijfscultuur, missie en visie omarmen. Een medewerker die zich welkom voelt, zal productiever zijn en langer bij de werkgever blijven werken.

6.4. Werk anders organiseren

Naast het vinden van nieuw talent, kan ook het efficiënter of anders indelen van werk de lasten verlichten. Een aantal mogelijkheden zijn:

- Kijk kritisch naar de werkprocessen en bepaal welke taken echt noodzakelijk zijn, of kijk naar de mogelijkheden om routinematige taken van gespecialiseerde medewerkers af te splitsen om daarmee een nieuwe makkelijker te vervullen functie te creëren. Door een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie uit te voeren kunnen de mogelijkheden hiervoor in kaart worden gebracht.
- Voor repetitieve of eenvoudige taken zijn steeds meer technologische toepassingen beschikbaar om werk over te nemen. Dit kan gaan om software voor administratieve processen, robotica in productieomgevingen, digitale klantenservice-tools of het inzetten van andere AI-toepassingen. Hierdoor kunnen medewerkers zich richten op meer complexe en waardevolle taken, bijvoorbeeld in de zorg.
- Er is een groep inwoners die hulpmiddelen of werkplekaanpassingen nodig heeft om hun werk te kunnen (blijven) doen. In de praktijk blijkt dat de hiervoor regulier beschikbare middelen voor het inzetten van voorzieningen nog onvoldoende bekend zijn bij werkgevers en dus nog lang niet optimaal worden ingezet. Naast het verhogen van de arbeidsproductiviteit biedt het investeren in innovatieve inclusieve technologie ook economische kansen voor maakindustrie in Twente.



-
- In deze krappe arbeidsmarkt is het voor bedrijven belangrijk om strategisch HR-beleid voor hun onderneming in te richten, om niet alleen nu maar ook in de toekomst voldoende en gekwalificeerde medewerkers aan zich te kunnen binden. Veel MKB-bedrijven in Twente hebben hier maar beperkte kennis en middelen voor beschikbaar. Kennisdeling en ondersteuning vanuit het netwerk is voor hen extra belangrijk.

Er zijn [34 oplossingen voor werkgevers](#) die personeelstekorten ervaren. Er zijn veel verschillende werkgevers en het is een zoektocht om tot effectieve oplossingen te komen. Wat voor de ene werkgever helpt, hoeft niet voor een andere te helpen. Om vraag en aanbod bij beter bij elkaar te brengen zullen de samenwerkingspartijen in de regio kunnen ondersteunen om oplossingen daadwerkelijk toe te kunnen passen in Twente. Dat kan door middel van bemiddeling, het delen van kennis, het leggen van contacten in het netwerk of het beschikbaar stellen van financieringen en voorzieningen om oplossingen bij werkgevers te kunnen realiseren.

Conclusie

De krappe arbeidsmarkt is een complex vraagstuk waarvoor een veelzijdige aanpak nodig is. Door kritisch en realistisch te kijken naar het regionale sociaaleconomisch beleid, te investeren in nieuw talent, personeel te binden en te boeien en het werk anders te organiseren, kunnen we de huidige knelpunten in de arbeidsmarkt aanpakken en tegelijkertijd een solide basis leggen voor een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

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

Hoofdstuk 3

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

Hoofdstuk 4

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
CBS (2024), [Asiel en integratie 2024. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders](#).
CBS (2024), [De arbeidsmarkt in cijfers 2023](#).
CBS (2024), [Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen](#).
CBS (2024), [Spanning op de arbeidsmarkt](#).
CPB (2024), [Augustusraming 2024](#).
ESB (2023), [Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden](#).
Hansson, I., Henkens, K. en Solinge, H. van (2023), [Motivational Drivers of Temporal Dynamics in Postretirement Work](#). In: The Journals of Gerontology, Series B, Volume 78, Issue 1, January 2023, Pages 179–189.
Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019), [Op weg naar werk?](#)
SCP (2023), [Een brede blik op bijstand](#).
UWV (2023), [Laagste doorstroompercentage WW naar bijstand in 5 jaar](#).
UWV (2024), [Juninota 2024](#).
UWV (2024), [Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (z.d.), [Rapportages banenafpraak](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

Hoofdstuk 5

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).

ABU (z.d.), [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022](#).

Algemene Onderwijsbond (2024) [Koester de Zij-Instromer](#).

Centerdata (2023), [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033](#).

EIB (2023), [Trends op de bouwarbeidsmarkt 2023 - 2027](#).

EIB (2023), [Bouw in Beeld 2022-2023](#).

ESB (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#).

ESB (2023) [De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag](#)

European Labour Authority (2024), [EURES Report on labour shortages and surpluses 2023](#).

Het potentieel pakken (z.d.), [HPP in de kinderopvang](#).

Human Capital Agenda (2024) [1 miljoen ICT'ers in 2030](#).

ING (2024), [In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche](#).

Kinderopvang Werkt! (2022), [Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?](#)

Kinderopvang Werkt! (2023), [Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang](#).

Kinderopvang Werkt! (z.d.), [Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.

NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.

NOS (2024), [Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken](#).

Rijksoverheid (z.d.), [Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.

SEO (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte](#).

UWV (2020), [Wie wil er meer werken?](#)

UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden](#).

UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).

UWV (2023), [Personeelstekorten verminderen door combinatiebanen](#).

UWV (2023), [Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers](#).

UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).

UWV (2024), [Bouw in beeld 2024](#).

UWV (2024), [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan](#).

UWV (2024), [Onboarding: een goede start voor personeelsbehoud](#).

UWV (2024), [Oplossingen tekorten per beroepsgroep](#).

UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).

UWV (2024), [Wat werkgevers doen tegen uitstroom personeel](#).

UWV (2024), [Werkgevers focussen meer op personeelsbehoud](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

Demografische druk

Som van groene en grijze druk.

EU

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

EVA/EFTA

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

Groene druk

De verhouding tussen het aantal mensen tot 20 jaar en het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar.

Grijze druk

De verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 tot 65-jarigen

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Herkomst

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

Netto arbeidsparticipatie

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Startkwalificatie

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

Werkloze beroepsbevolking

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

Colofon

Regio in Beeld

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

Auteur

Laura Boers

Inlichtingen

Laura.Boers@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Twente is het werkgebied van het UWV Werkbedrijf in Enschede. De gemeenten Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holtten, Tubbergen, Twenterand en Wierden maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

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

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

UWV © 2024

