Regio in Beeld

Regio Zwolle, 2024-2025

Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

Samenvatting **3**

1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot **4**

2. Gestage groei van werkgelegenheid in Regio Zwolle **6**
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater 6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling 7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd zeer krap 9

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan **12**
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel 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 Regio Zwolle **19**
4.1. Steeds meer werkenden in Regio Zwolle 19
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel 20
4.3. Verschillende groepen in GWU 20
4.4. Helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen 22

5. Maatregelen tegen personeelstekorten **24**
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers 24
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, bouw/techniek en onderwijs 25

6. Regionale verdieping **29**

Literatuur **31**

Begrippen **33**

Colofon **34**

Voorwoord

Nieuwe inzichten gezocht

Het zal u waarschijnlijk niet verbazen maar op de arbeidsmarkt is het – nog steeds - alle hens aan dek en dat wordt in menige sector gevoeld. Aan de kant van de werkgevers die zich door personeelstekort beperkt zien worden in hun ontwikkeling en we merken het ook allemaal in ons dagelijks leven. Wie heeft er niet voor een dichte deur gestaan met een bordje ervoor: 'gesloten wegens ziekte of personeelstekort'? Wie heeft niet gemerkt dat levertijden kunnen oplopen, schappen soms niet zijn bijgevuld, dat treinen uitvallen of de roosters in de zorg niet rond konden worden gemaakt? Kortom knelpunten op de arbeidsmarkt raken ons allemaal.

Vanuit de publieke arbeidsmarktdienstverlening blijven we inzetten op het aanpakken van de mismatch tussen vraag en aanbod. Door mee te denken met werkgevers over hoe zij het werk anders kunnen organiseren. Door werkzoekenden en werkenden die dat nodig hebben te ondersteunen en begeleiden op weg naar werk. We zetten meer dan voorheen in op preventie. De inzet is om iedereen die werkt aan het werk te houden en werkloosheid of uitval door ziekte te voorkomen. Door te kijken wat wel kan en ieders talent te benutten, door goed werkgeverschap en een leven lang ontwikkelen te stimuleren.

In Regio Zwolle hebben we een lange traditie van samenwerking. In 2024 vieren we 15 jaar regionale samenwerking. Een samenwerking die dienend is aan de regionale opgave van brede welvaart. In Regio Zwolle wordt voortvarend gewerkt aan de doorontwikkeling van het Werkcentrum in oprichting, naar een volwaardig Werkcentrum. In de afgelopen periode zijn maandelijks zo'n 250 inwoners geholpen met regionale mobiliteitsdienstverlening, bijvoorbeeld met loopbaanadvies of een financiële tegemoetkoming voor scholing. Hiermee verkleinen we de mismatch tussen vraag en aanbod en werken we aan duurzame inzetbaarheid. Een leven lang ontwikkelen (LLO) is daarvoor belangrijk en komt tot uitvoering in onder andere de samenwerking tussen de sectortafels HCA en het Werkgeversservicepunt.

Ook met een hechte regionale samenwerking blijven de uitdagingen op de arbeidsmarkt groot. De regio Zwolle is een economisch krachtige regio met een bovengemiddelde arbeidsparticipatie. Veel mensen zijn aan het werk. Maar het volume van de instroom van jonge mensen op de arbeidsmarkt is niet voldoende om de vervangingsvraag vanwege de vergrijzing op te vangen.

Diana Speerstra, Rayonmanager UWV Flevoland & Regio Zwolle: *"Oplossingen die voorheen wel werkten, voldoen steeds minder. Er wordt veel verwacht van verhoging van de arbeidsproductiviteit en innovatie. Als samenwerkende partners hebben we elkaar daarin hard nodig. Daarnaast doen we er goed aan op zoek te gaan naar nieuwe inzichten en – misschien wel meer dan nu – bijvoorbeeld te luisteren naar de jongere generatie."*

Paul Guldemond, Wethouder centrumgemeente Zwolle en voorzitter van de arbeidsmarktregio Zwolle: *"In Regio Zwolle werken ondernemers, onderwijs en overheid samen aan een wendbare en goed geschoolde beroepsbevolking voor de economie van (over)morgen. Daarin hebben we ieder talent nodig om de transities door te maken waar we voor staan. Zowel de ondernemers die elke dag verder bouwen aan een toekomstbestendig bedrijf, als werknemers die nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Die kracht van Regio Zwolle is een belangrijke pijler onder onze brede welvaart."*

Met deze Regio in Beeld bieden wij u uitgebreide informatie over de actuele ontwikkelingen op de landelijke en regionale arbeidsmarkt. In het laatste hoofdstuk gaan we in op de specifieke uitdagingen en oplossingen voor de regio. We hopen u hiermee inzicht te geven in wat er speelt op de regionale arbeidsmarkt en inspiratie te leveren voor actieplannen voor de toekomst.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt blijven vragen om een integrale aanpak. Wij werken graag samen met u verder aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de regio.

Diana Speerstra
Rayonmanager UWV Werkbedrijf
Flevoland & Regio Zwolle

Paul Guldemond
Wethouder Gemeente Zwolle
Voorzitter Arbeidsmarktregio Zwolle

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. De spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Regio Zwolle bleef de afgelopen jaren stabiel. Het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. De personeelstekorten belemmeren werkgevers en zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen. Het is daarom belangrijk om anders om te gaan met de krapte en bijvoorbeeld in te zetten op verhoging van de productiviteit en behoud van personeel.

Lichte banengroei in 2024 en 2025

De economie haperde in 2023. Toch groeide de werkgelegenheid in 2023. Voor 2024 en 2025 verwacht UWV dat het aantal banen groeit met in totaal 2.000. per jaar. In onder andere de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur krimpt.
De spanning op de arbeidsmarkt blijft stabiel en is te typeren als zeer 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 Regio Zwolle 13.450 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

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

Veel mensen werken al

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Regio Zwolle op tot een recordhoogte van 75,5%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 69,3%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Regio Zwolle 28.680 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

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

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

Regionale verdieping

In het laatste hoofdstuk van Regio In Beeld wordt ingegaan op regionale uitdagingen en samenwerkingen. Alleen door samenwerking op te zoeken kunnen we ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen meedoen op de arbeidsmarkt.

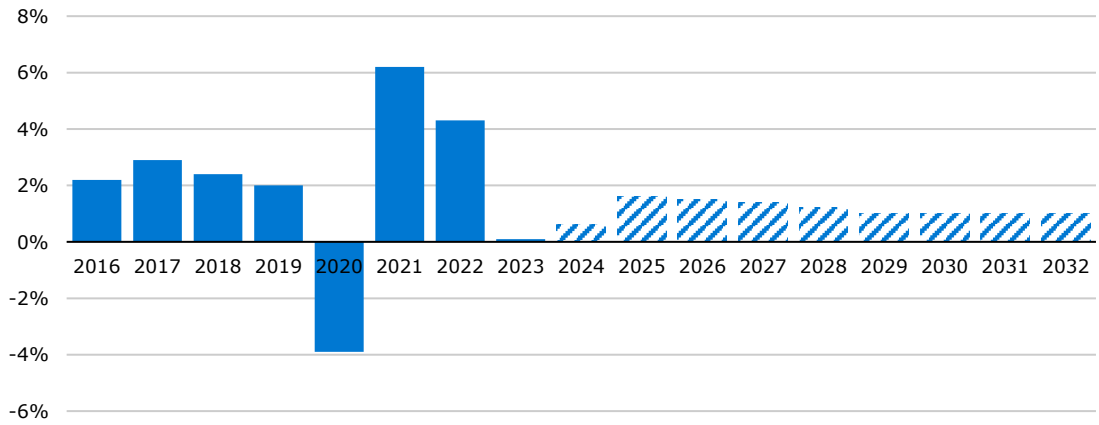
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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 Regio Zwolle het afgelopen jaar iets afkoelde, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden lang niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De restricties op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving.

Economie groeit minder hard

De Nederlandse economie koelde het afgelopen jaar behoorlijk af. Afbeelding 1.1 laat zien dat in 2023 een einde kwam aan twee jaren met uitbundig economisch herstel na de coronacrisis die in 2020 uitbrak. De economie kende in 2023 zelfs enkele kwartalen met krimp. De oorlog in Oekraïne ging gepaard met een energiecrisis, een stijging van de voedselprijzen en internationale onrust. Dit zorgde voor inflatie, koopkrachtverlies en een afname van de wereldhandel. Als reactie daarop verhoogden de centrale banken de rente. Ook stegen de lonen. Met de lichte economische groei in het vierde kwartaal van 2023 liet de Nederlandse economie de recessie achter zich. De opleving eind 2023 is vooral te danken aan een hogere consumptie door huishoudens en aan de overheid die expansief beleid blijft voeren. De investeringen in vaste activa namen verder af. Uiteindelijk groeide de Nederlandse economie in 2023 met een bescheiden 0,1%. Ook in 2024 blijft de economie nog 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 Overijssel was de economische groei in 2023 (+0,2%) aanzienlijk lager dan die in 2022 (+3,8%). In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van en het soort industrie binnen een regio. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijs een belangrijke remmende factor voor de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

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

Eind juni 2024 werden er in Regio Zwolle bijna 4.800 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 400 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+7,9%). 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 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

In 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds de coronaperiode iets lager dan het voorafgaande jaar. In het eerste kwartaal van 2024 nam de spanning op de arbeidsmarkt verder af. Toch waren de personeelstekorten halverwege 2024 nog altijd groot. De krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren was niet alleen het gevolg van de hoogconjunctuur. De vraag naar personeel werd ook aangejaagd door het expansieve beleid van de overheid, die bleef investeren in energietransitie, woningbouw, zorg en onderwijskwaliteit. Tegenover de sterk gestegen vraag naar personeel stond een arbeidsaanbod dat dit groeitempo niet kon bijbenen, ondanks een forse stijging van de arbeidsparticipatie. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Nederland op tot een recordhoogte van 73,1% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden ruim 6 procentpunt lager, namelijk 66,7%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich breed voor in Nederland. In Regio Zwolle was de arbeidsparticipatie hoger dan het landelijk gemiddelde. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 75,5%. Ruim 75 op de 100 inwoners in de regio van 15 tot 75 jaar hadden op dat moment betaald werk.

Naar een gematigd groeipad

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

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf ….

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

….. en beperkt economische groei en maatschappelijke ambities

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

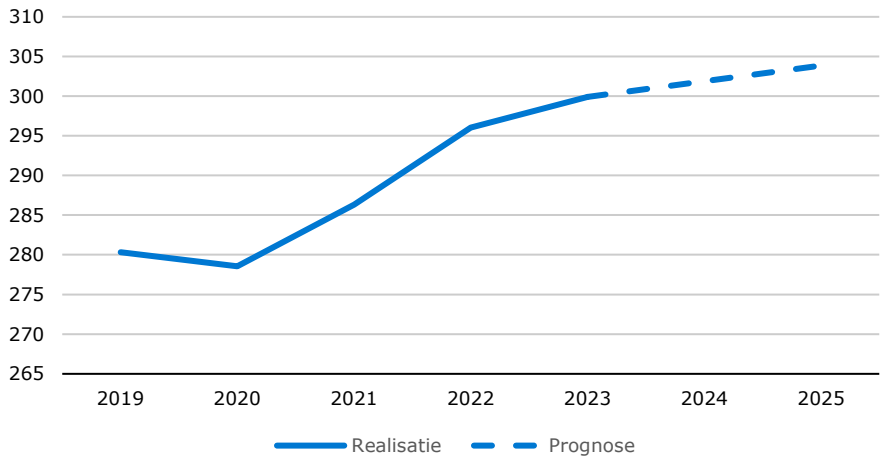
2. Gestage groei van werkgelegenheid in Regio Zwolle

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 Regio Zwolle 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 Zwolle sinds 2020 tot 21.300 in 2023. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Werkgevers vullen de groeiende productie voor een deel in met een uitbreiding van werknemersbanen. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Regio Zwolle hierdoor toe met respectievelijk 2.000 (0,7%) en 2.000 (0,7%) en komt uit op 303.900. De verwachte banengroei in Regio Zwolle ligt hiermee gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen
Regio Zwolle, 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 Regio Zwolle ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 14% naar 84.800. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 86.000. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 22% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Regio Zwolle vooral in de bouw, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Regio Zwolle die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 3,4% (73 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.
Bron: UWV (2024), Zelfstandigen in beeld.

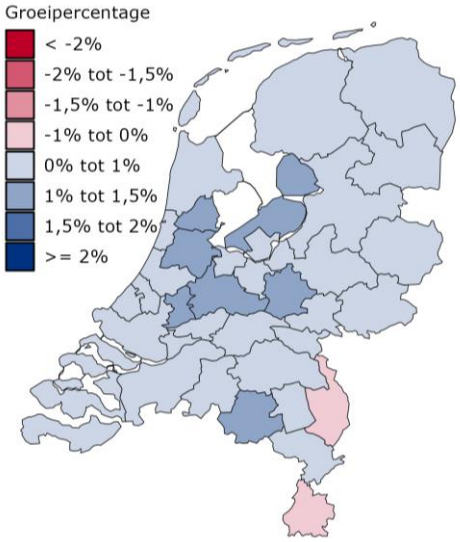
Regio Zwolle volgt landelijk gemiddelde met verwachte banengroei

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Regio Zwolle bevindt zich met een verwachte banengroei van 0,7% in 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.

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling.

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



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Regio Zwolle 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.

Kleine banengroei in bijna alle sectoren

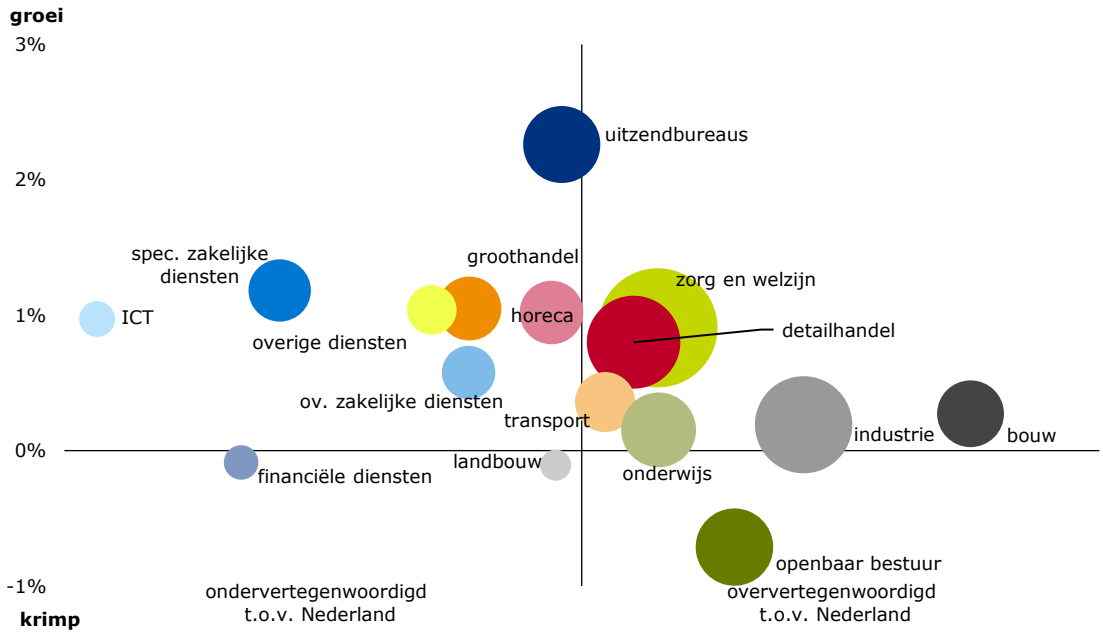
In de arbeidsmarktregio Zwolle groeit het aantal banen van werknemers in 2024 en 2025 in de meeste sectoren. In veel sectoren is het beeld redelijk in lijn met de (landelijk) gemiddelde groei. Grote uitschieters in positieve of negatieve zin komen minder voor dan in de afgelopen jaren. Een uitzondering hierop is de uitzendsector waar het aantal banen in 2024 - evenals in 2023 - nog flink afneemt. In 2024 groeit de werkgelegenheid vooral in sectoren als specialistische zakelijke diensten (+300), detailhandel (+600) en industrie (+400). Ook de gestaag doorgroeiende werkgelegenheid in zorg & welzijn is belangrijk voor regio Zwolle. Gezien het grote aandeel in de totale werkgelegenheid levert de banengroei in de zorgsector (+800) in absolute zin de meeste banen op. De toenemende bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. In 2025 valt in veel sectoren de groei van de werkgelegenheid terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten.

Licht herstel uitzendsector na turbulente jaren

Opvallend is de banenkrimp in 2024 bij de uitzendbureaus (900). De uitzendbranche trilt nog na van enkele turbulente jaren met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar de pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen en in de daaropvolgende jaren juist weer flinke groei liet zien. De vraag naar uitzendkrachten neemt in 2024 verder af door de beperkte economische groei. Deze daling was al in 2023 ingezet. De sector heeft naast de zwakke economische groei ook last van de krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven zijn sneller geneigd zelf personeel in dienst te nemen. Daarnaast kunnen mensen die flexibel willen werken dit ook vanuit een zzp-constructie doen. Ook strengere wet- en regelgeving raakt de sector. Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel (500).

Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Dit komt vooral omdat het moeilijker is om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen, en deels omdat werkenden vaker kiezen voor vaste loondienst of ondernemerschap als zzp'er.

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



Bron: UWV

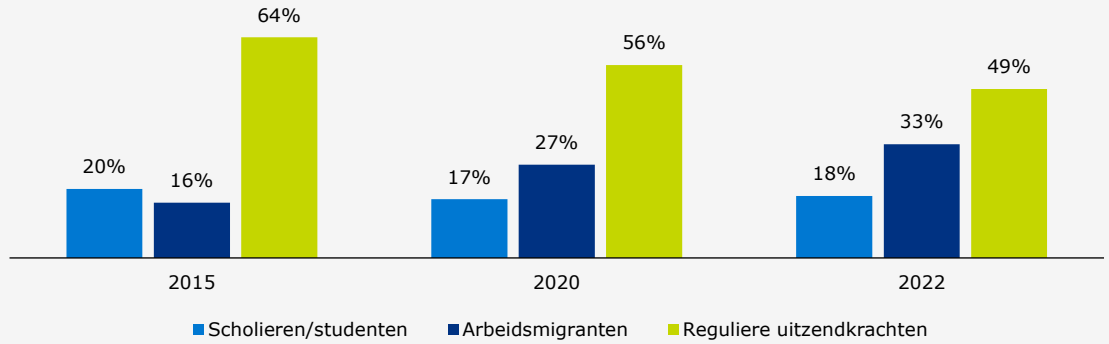
Ontwikkelingen in bouw en openbaar bestuur

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. In 2024 daalt het aantal banen in Regio Zwolle in de bouw licht (200). De afgelopen jaren stegen de productie en banen in de bouw juist. Nu heeft de sector last van zaken als hoge rente, stijgende bouwkosten, een gebrek aan nieuwbouwlocaties en strengere milieuregels. Zo valt de nieuwbouw van woningen terug en staan investeringen in de infrastructuur onder druk. Een positieve ontwikkeling is de toename van de vraag naar verduurzaming van bestaande woningen en gebouwen. In 2025 volgt een kleine toename van het aantal banen in de bouw.
In het openbaar bestuur neemt het aantal banen in 2024 nog wel toe, maar wordt voor 2025 een krimp voorzien. Tussen 2020 en 2023 groeide het aantal banen in het openbaar bestuur sterker dan de jaren ervoor. Er kwam veel werk bij overheden bij, bijvoorbeeld op het gebied van verduurzaming, de energietransitie en ruimtelijke ordening. Ook zorgde de coronapandemie voor veel extra werk bij de overheid zoals de uitvoering van diverse steunmaatregelen. De afhandeling van deze coronamaatregelen komt ten einde en dat betekent in 2025 een correctie (een afname van 200 werknemersbanen) op de hoge groei van de afgelopen jaren.

Box 2.2. Uitzendkrachten vangen tijdelijke of structurele personeelstekorten op

Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Ook de uitzendsector heeft moeite om voldoende geschikt personeel te vinden. Dit komt deels omdat werkenden in de huidige krappe arbeidsmarkt vaker een vast contract krijgen aangeboden of kiezen voor ondernemerschap als zzp'er. Het aantal uitzenduren is in 2023 dan ook gekrompen met 14% ten opzichte van 2022. Volgens de uitzendsector is in de administratie het aantal uitzenduren met 23% afgenomen en ging dit gepaard met een omzetdaling. Bij de industrie (9%) en techniek (10%) daalde het aantal uitzenduren ook, maar steeg de omzet. Verder heeft de uitzendsector te maken met aangepaste wet- en regelgeving die uitzendkrachten duurder en minder flexibel maken.
Door de jaren heen is de samenstelling van de uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten is tussen 2015 en 2022 afgenomen, terwijl het aandeel arbeidsmigranten is toegenomen van 16% naar 33%. De mogelijke nieuwe wet om schijnzelfstandigheid onder zzp'ers tegen te gaan kan juist gunstig uitpakken voor uitzenders. De flexibele arbeidsrelatie van een uitzendkracht is dan een voor de hand liggend alternatief.

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



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

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

Meer cijfers over de ontwikkeling van regionale werknemersbanen zijn te vinden in het dashboard Werknemersbanen.

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd zeer krap

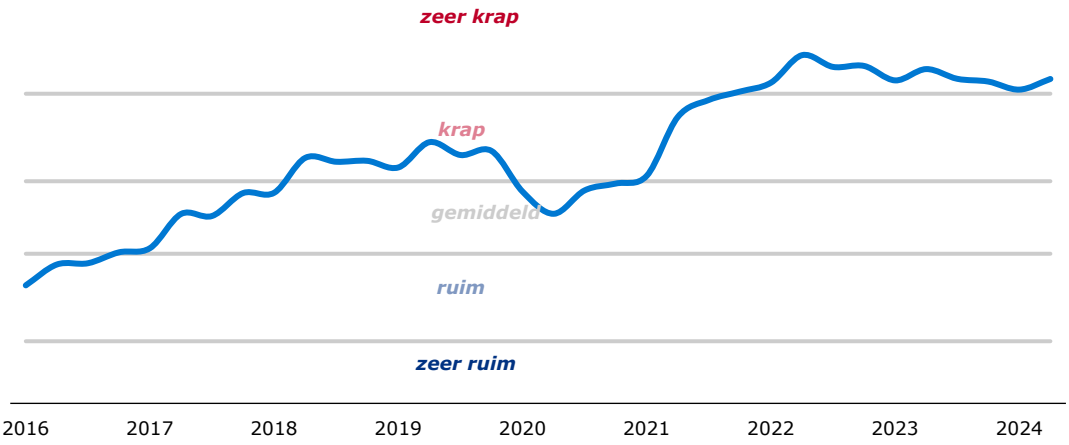
Vanaf het eerste kwartaal van 2022 was de arbeidsmarkt zeer krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. Door de recente dalingen keerde de spanningsindicator begin 2024 terug op het niveau van het vierde kwartaal van 2021. De arbeidsmarkt in Regio Zwolle blijft desondanks zeer krap. Van de 94 beroepen waren er 64 zeer krap en 25 krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

Vraag daalt, aanbod neemt toe

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 eerste half jaar van 2024 van 2.580 naar 2.860 (+10,9%).

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze zeker 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. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor toe van 12.990 medio 2023 naar 13.450 in het tweede kwartaal van 2024, een stijging van 3,6%. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 77% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 240%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt
Regio Zwolle, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

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

De arbeidsmarkt blijft tot 2028 volgens ROA krap voor technici, zorgpersoneel en onderwijzend personeel. Dit ondanks de groeiende aantallen gediplomeerden uit die richtingen die de arbeidsmarkt instromen. De komende jaren is de uitstroom uit sectoren als zorg en onderwijs groot. Werkgevers houden daarom moeite om geschikt personeel te vinden voor functies als arts, verpleegkundige, docent basisonderwijs, leider kinderopvang, ingenieur, vakspecialist natuur en techniek, metaalarbeider, machinemonteur en elektricien. Ondanks de daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector, blijven er hier door vergrijzing wel knelpunten bestaan. Er zijn te weinig jongeren die een diploma in deze richting behalen. Tot slot verwacht ROA grote knelpunten voor juristen, politie-inspecteurs en overheidsambtenaren.
Voor andere beroepen wordt de arbeidsmarkt volgens ROA minder krap. Zo voorziet ROA voor ICT-beroepen een stagnatie van de werkgelegenheidsgroei. Een verklaring hiervoor is dat deze specialisten over de volle breedte van de arbeidsmarkt ingezet worden en dus ook effecten ondervinden van minder gunstige economische vooruitzichten in andere sectoren dan alleen de ICT-sector. Dat betekent echter niet dat de personeelstekorten voor ICT-beroepen verdwijnen.

In de afgelopen jaren is er een sterke toename geweest van het aantal gediplomeerden uit het hoger onderwijs. De arbeidsmarktperspectieven voor bachelor gediplomeerden worden hierdoor naar verwachting de komende jaren wat minder gunstig. Voor gediplomeerden op masterniveau en mbo-4 niveau zijn de perspectieven wel gunstig. Het aanbod van mbo-4 gediplomeerden is net voldoende om aan de (vervangings)vraag te kunnen voldoen.
Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2023), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028.

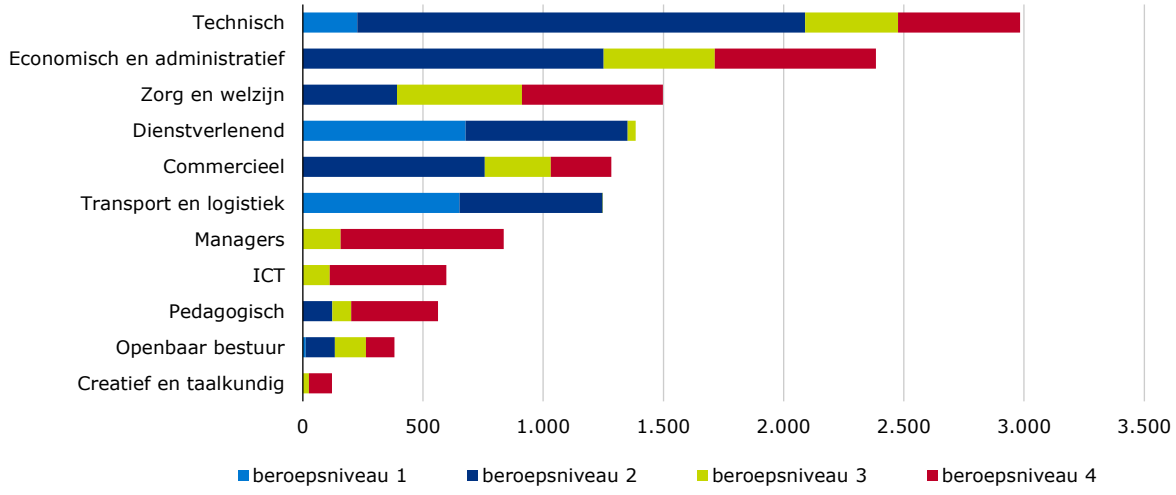
Vooral vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Regio Zwolle 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 Regio Zwolle waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonteur, productiemachinebediener, elektricien, automonteur, loodgieter en installateur.

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau
Regio Zwolle, 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 secretarieel medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Verder telt de arbeidsmarktregio Zwolle veel openstaande vacatures voor zorg & welzijn, het gaat hier om beroepen als verzorgenden op beroepsniveau 2. Tevens staan er veel vacatures open voor commerciële beroepen.

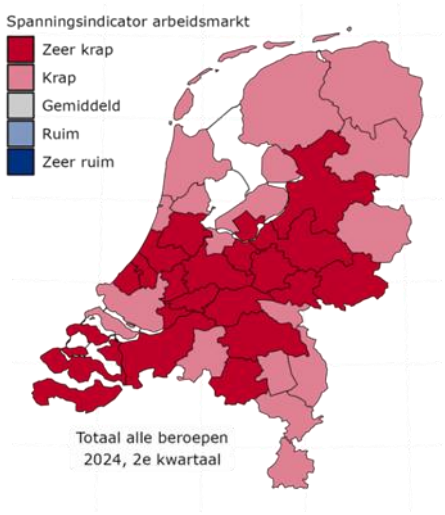
Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers.
Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard Vacaturemarkt.

Spanning in Regio Zwolle blijft

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Regio Zwolle in het tweede kwartaal van 2024 zeer krap.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



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

Bron: UWV

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

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

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

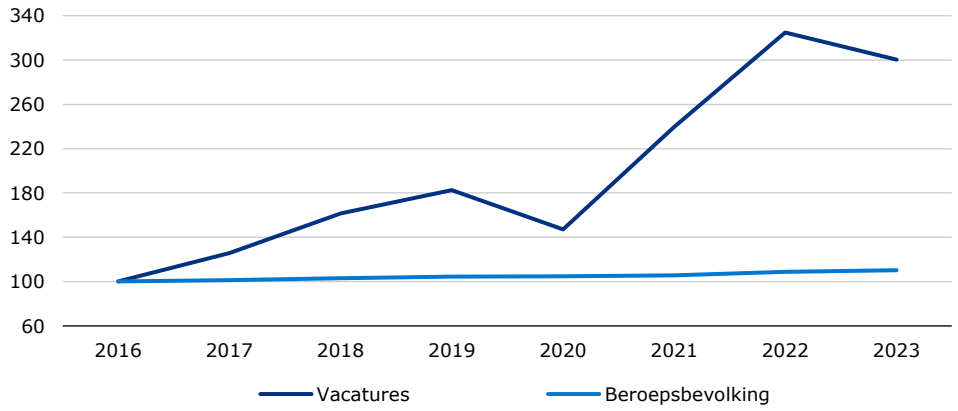
In de afgelopen decennia wisselden periodes van krappe en ruime arbeidsmarkt elkaar af. De ontwikkeling liep met enige vertraging min of meer parallel aan de economische groei of krimp. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is er een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt in Regio Zwolle. 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 (zeer) krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft verschillende oorzaken. Een aantal van deze oorzaken zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt ook de komende jaren voor veel beroepen krap zal blijven.

3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

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

De beroepsbevolking houdt echter de vraag naar personeel niet bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 is de beroepsbevolking licht gestegen, maar het aantal openstaande vacatures is naar verhouding veel sterker gegroeid. In 2017, 2018 en 2019 was dat al het geval. Ook toen was er economische hoogconjunctuur. In 2020 daalde het aantal vacatures 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
Regio Zwolle, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

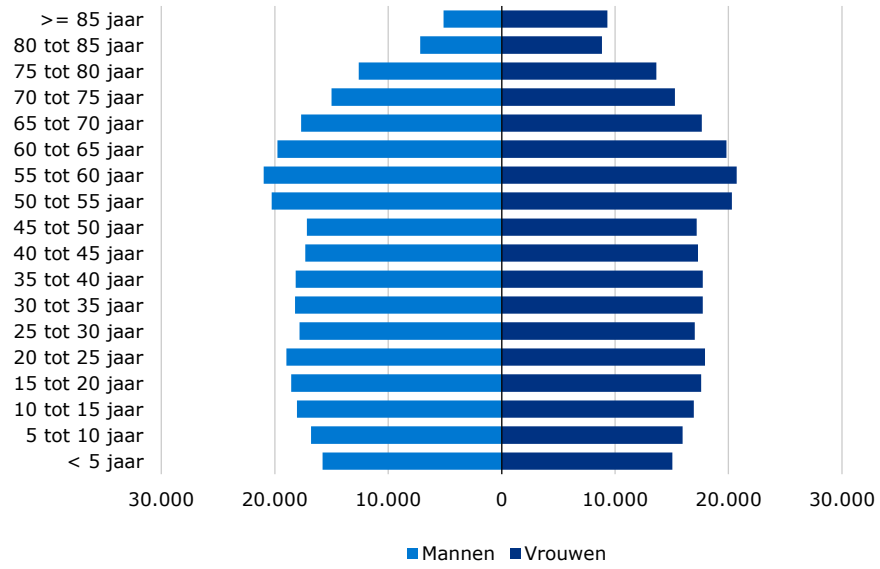
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking landelijk tot 2035 nog toe. Naar verwachting neemt in de provincie Overijssel de potentiële beroepsbevolking tot 2030 licht toe waarna het vanaf 2035 een daling laat zien. Ook wordt verwacht dat de vraag naar personeel wat zal afvlakken waardoor de krapte in de breedte iets zal afnemen. Wel zal staat ons juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 121.900 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
Regio Zwolle, 2024



Bron: CBS

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

Op een gegeven moment gaat deze groep toch echt met pensioen. Er zijn op dit moment bijna 31.000 mensen van 60 jaar of ouder in Regio Zwolle 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 (6.700), industrie (4.400) en openbaar bestuur (3.300). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 2.100 werkenden. Omdat 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.

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

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2015 komt de bevolkingsgroei in Nederland hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend door een positief migratiesaldo. In Regio Zwolle draagt ook de natuurlijke aanwas bij aan de bevolkingsgroei in de regio. Wel is het migratiesaldo in 2022 en 2023 veel hoger dan voorgaande jaren. Ook binnenlandse verhuizingen hebben invloed op de bevolkingsontwikkeling in Regio Zwolle. 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.

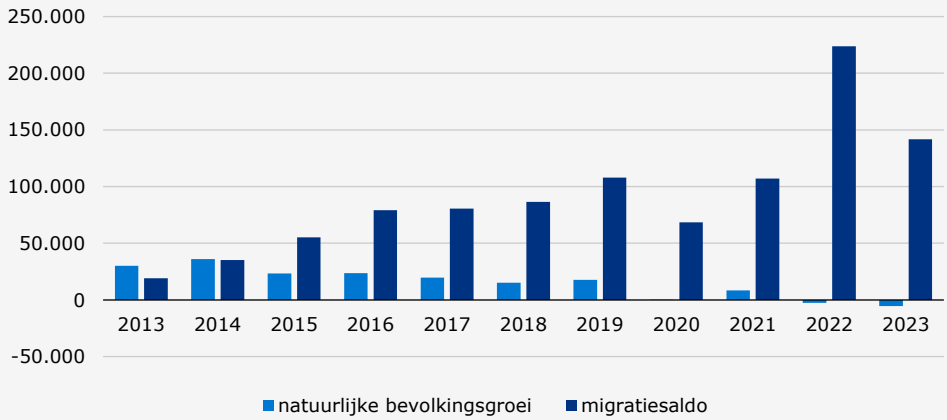
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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) geborenen is hoger dan het aantal overledenen;
- Positief migratiesaldo: het aantal immigranten is hoger dan het aantal emigranten.

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



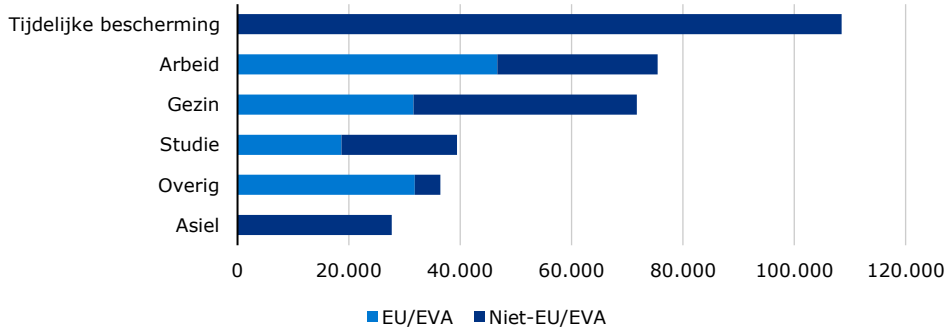
Bron: CBS

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

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

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

Afbeelding 3.4 Motieven migratie
Nederland, 2022



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

Een 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 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 leidinggevenden 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 lage 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.

De vergrijzing van het personeelsbestand in de afgelopen jaren waardoor de komende jaren mensen de arbeidsmarkt verlaten zal flinke invloed hebben op de arbeidsmarkt en zorgt er voor dat de krapte aanhoudt. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit kan dan nog belangrijker worden. In een aantal sectoren zal de vraag naar personeel aanhouden of mogelijk zelfs toenemen.

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 Regio Zwolle zijn 6.700 werknemers in de zorgsector (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 meeste op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.

Het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's kan het moeilijk zijn om leerkrachten basisonderwijs te vinden. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat relatief veel leraren de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Regio Zwolle is 12% van alle werknemers in het onderwijs 60 jaar of ouder, een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle sectoren. Ook is er onvoldoende instroom van jongere leerkrachten vanuit de pabo en de eerste en tweedegraads lerarenopleidingen. Tot slot verlaten startende leraren het onderwijs vaak weer snel.

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

Veel vraag naar klimaatberoepen

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

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

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

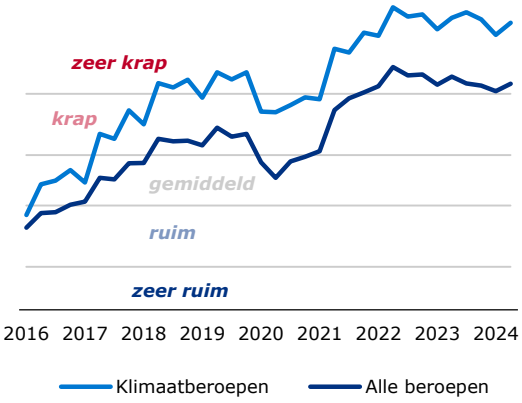
Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet dan ook het elektriciteitsnet uitgebreid én verzwaard worden. Het komt nu al voor dat grootgebruikers momenteel geen toegang krijgen tot het elektriciteitsnet. Voor al deze werkzaamheden bij 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 CO_2 uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO_2 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 3.400 vacatures open voor klimaatberoepen in Regio Zwolle. Welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden is niet duidelijk.
Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd. Zoals monteurs en installateurs elektro, tekenaars, calculatoren en engineers werktuigbouw, installatietechniek en elektrotechniek en analisten ICT-systemen. Dit kan tot conflicten op de huidige arbeidsmarkt leiden, want er is krapte alom.

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



10 klimaatberoepen met veel vacatures
Monteurs industriële machines en installaties
Loodgieters, installateurs en monteurs gas, water, sanitair, verwarming
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Mechanisch operators procesindustrie
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Elektriciens, installateurs en monteurs elektrische installaties
Timmerlieden bouw en beton
Programmeurs en developers ICT
Adviseurs, ontwerper-constructeurs en onderzoekers grond-, weg- en waterbouw

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 krapper dan gemiddeld voor alle beroepen. Veel gevraagde beroepen in de regio zijn bijvoorbeeld monteurs machines en installaties, automonteurs en werkvoorbereiders in de bouw en installatietechniek.

Door de 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 is beleid gericht op het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt heeft een beperkt effect en kán 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 arbeidsmarktkrapte. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Regio Zwolle.

4. Inzicht in het aanbod in Regio Zwolle

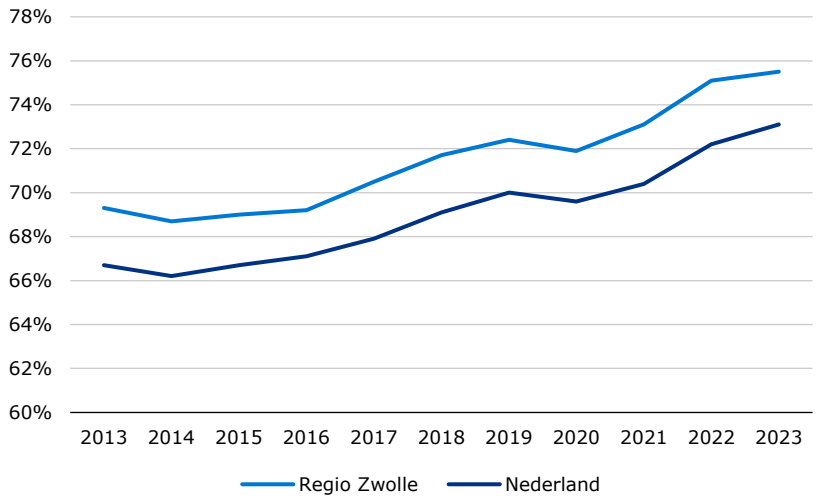
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie 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 Regio Zwolle.

4.1. Steeds meer werkenden in Regio Zwolle

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

In de voorgaande hoofdstukken werd zichtbaar dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. Terwijl er al veel mensen aan het werk zijn. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Regio Zwolle en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een stijgende lijn zien. In Regio Zwolle steeg de participatie van 69,3% in 2013 naar 75,5% in 2023. Oftewel: ruim driekwart van de 436.200 inwoners van 15 tot 75 jaar in regio Zwolle werkt. In Regio Zwolle is de participatie daarmee zelfs hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Regio Zwolle en Nederland
Regio Zwolle en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

De netto arbeidsparticipatie in Regio Zwolle is het meest toegenomen bij vrouwen (+6,7% t.o.v. 2013) en, kijkende naar onderwijsniveau, inwoners met maximaal een mbo-1 diploma (+5,4% t.o.v. 2013). Wel is de participatie bij deze groepen nog steeds lager dan gemiddeld. Hbo'ers en academici, maar ook 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van een hoge arbeidsdeelname. Bij de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Plezier in het werk is voor hen belangrijk, evenals dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

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

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.

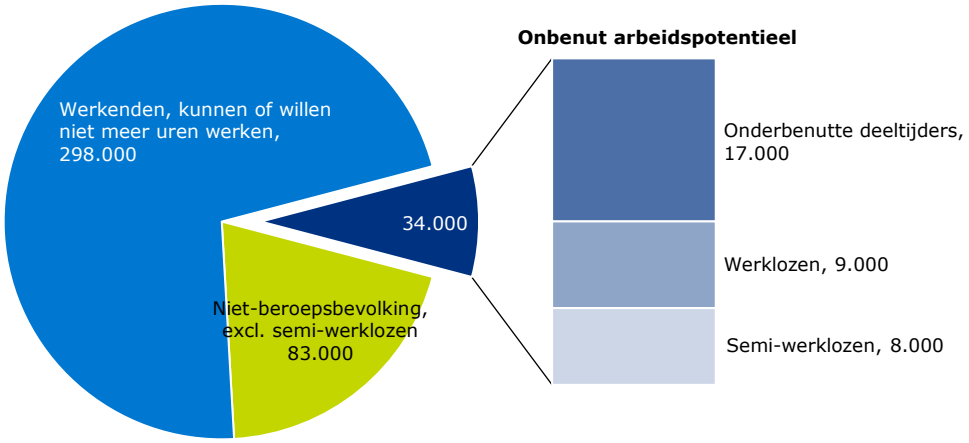
Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

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. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Regio Zwolle gaat het om zo'n 34.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (17.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (9.000) en semi-werklozen (8.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Afbeelding 4.2 toont ze in de rechterkolom.

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



Bron: CBS

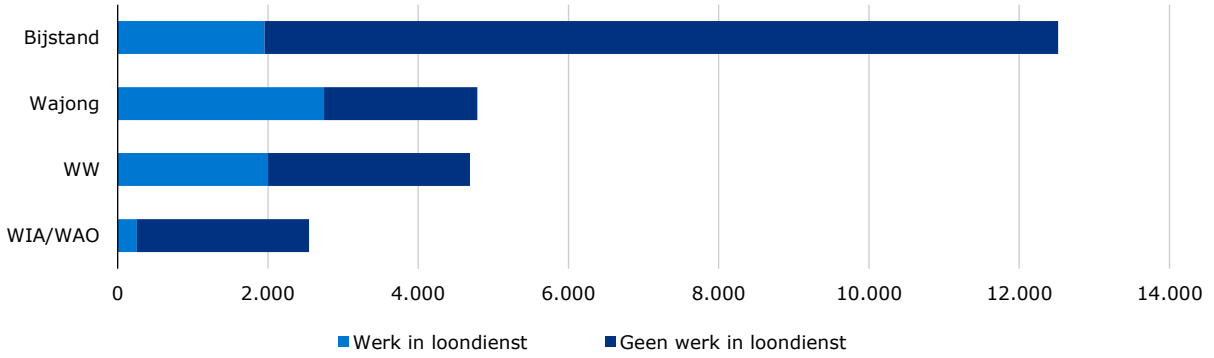
Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Regio Zwolle sterk gedaald, van 61.000 in 2013 naar 34.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd van 16% in 2013 tot 8% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname.
In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

In 2023 was landelijk 17% van het onbenut arbeidspotentieel bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU). Het GWU 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.

Regio Zwolle telt medio 2024 in totaal 28.680 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (12.520). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst
Regio Zwolle, 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- (16%) of WIA-WAO-uitkering (10%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 60%.

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

In Regio Zwolle zijn er 250 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 10% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Het grootste deel van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, onderwijs of via een uitzendbureau.

Daarnaast telt het GWU van Regio Zwolle in april 2024 ook 2.750 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 57% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn openbaar bestuur, industrie en zorg & welzijn.

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

Een gedetailleerd inzicht in de ontwikkelingen op landelijk niveau biedt de UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023.

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

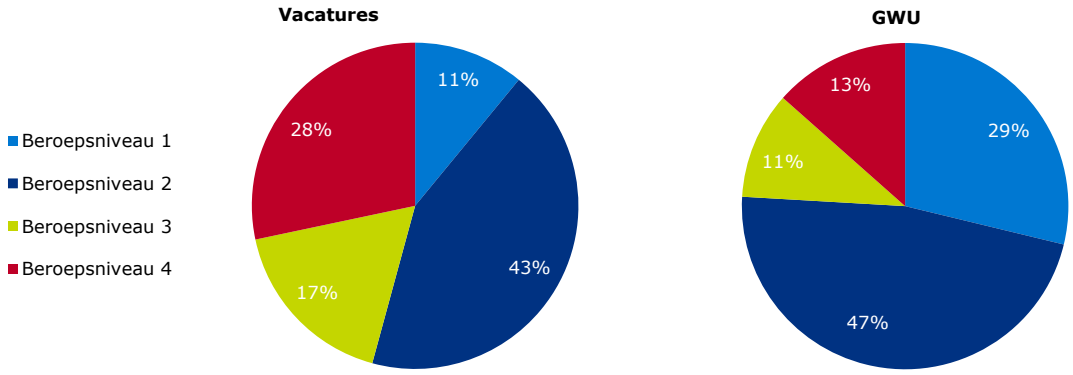
Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen elk jaar met ongeveer 10% zal toenemen. Reden is de terugval van de economische groei en de gematigde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

Mismatch vacatures en werkzoekenden

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

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.4 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Regio Zwolle naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (11%), terwijl bijna één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dichter bij het profiel van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau
Regio Zwolle, 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 Regio Zwolle weinig verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn 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 Regio Zwolle. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, verzorgende IG of een vrachtwagenchauffeur. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau maakt alleen medewerker bediening horeca deel uit van de top 5.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten. Werkgevers vragen onder andere secretaresses en projectassistenten en ICT-servicedeskmedewerkers Werkzoekenden op deze vakgebieden staan ook op dit niveau ingeschreven.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en markering en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast adviseurs en engineers werktuigbouw en machines, marktonderzoekers en marketeers en controllers.

4.4. Helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

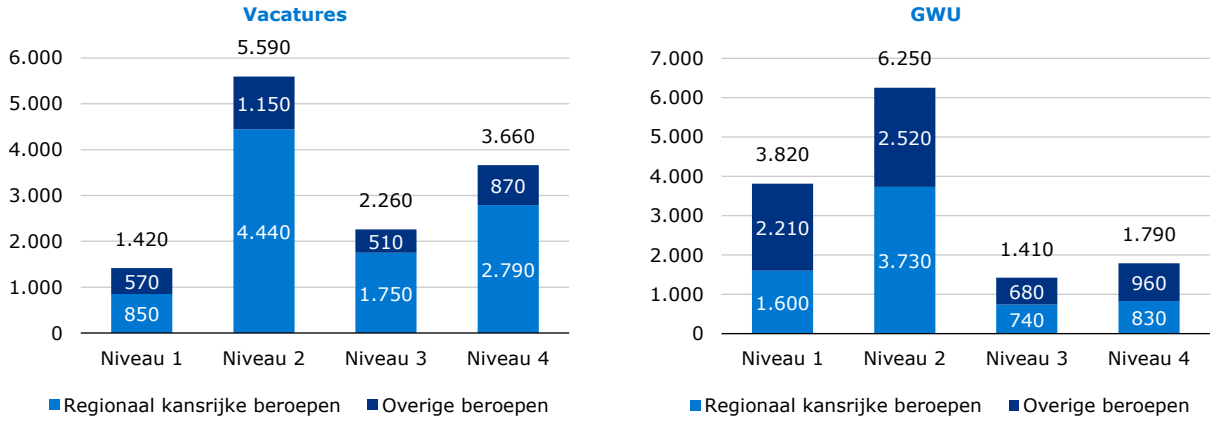
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te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

In Regio Zwolle stonden in het eerste kwartaal 2024 12.930 vacatures open. Bij bijna drie kwart (76%) van de vacatures ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.5). Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 52% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna de helft is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

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

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

Regio Zwolle, 1e kwartaal 2024 (links) en maart 2024 (rechts)



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetste een beeld van aanbod van werkzoekenden. De arbeidsparticipatie sterk is 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 volgend 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 vliegen: 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 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 Regio Zwolle.

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 de 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 uitbereiding 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 zij 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, bouw/techniek en onderwijs

In regio Zwolle is de zorg de grootste sector. Daarnaast zijn er grote opgaven en tekorten binnen de bouw/techniek en het onderwijs. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren die voor Regio Zwolle aandacht verdienen. Het gaat om oplossingen die reeds 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*."

Inzet technologie

Technologieën kunnen in de zorg op verschillende wijze impact maken, door bijvoorbeeld de zorgvraag te verminderen, zorgtaken efficiënter te laten uitvoeren of het beperken van randzaken. Met de Remote Patiënt Management-zorgprogramma (RPM) voor COPD- en hartpatiënten kan zorg op aanvraag worden uitgevoerd. In plaats van vaste, vooraf geplande consulten, los van de noodzaak voor een bezoek. Smart Glasses zorgen er voor dat een expert op afstand kan meekijken. En ouderenorganisatie Schakelring maakt gebruik van koelkastthermometers die de temperatuur van 178 koelkasten automatisch meten en registreren, waardoor medewerkers dit niet meer hoeven te doen. Het aanbod aan technologische mogelijkheden blijft in deze tijd vanzelfsprekend toenemen.

Combinatiebanen faciliteren

In de zorg wordt – op initiatief van zowel de werkgever als de werknemer – veel in deeltijd gewerkt. Tegelijkertijd bestaat het onbenut arbeidspotentieel voor het grootste deel uit onderbenutte deeltijders. Als meer uren niet mogelijk is in een zorgbaan, dan kan het combineren van twee banen uitkomst bieden. De banen kunnen 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 pedagogische 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 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.

Onderwijs

Werkgevers in het onderwijs hebben het vaakst (44%) in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het onderwijs treft veel maatregelen treft om personeel te behouden. Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat werkgevers in het onderwijs bovengemiddeld vaak aandacht hebben voor de werksfeer en sociale contacten, individuele gesprekken met werknemers voeren, meer opleidingen of cursussen aanbieden, autonomie in het werk geven en de begeleiding van nieuwe medewerkers verbeteren. Ook staan werkgevers in het onderwijs vaak open voor zij-instromers. Uit onderzoek van onderwijsvakbond AOB blijkt dat 1 op de 3 nieuwe docenten in het basisonderwijs een zij-instromer is. Ook in het voortgezet onderwijs is het aantal zij-instromers flink gestegen.
Al deze maatregelen blijven belangrijk; de krapte blijft namelijk ook op de wat langere termijn aanhouden. Onderzoeksbureau Centerdata verwacht dat de tekorten aan leraren en directeuren in het primair onderwijs in 2027 in alle arbeidsmarktregio's lager liggen dan in 2023. Maar daarna neemt het tekort weer sterk toe tot in ieder geval 2033.

Inzet van onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten heeft meerdere voordelen, zoals het ontlasten van de leraar voor de klas staat (en doorgaans een hoge werkdruk ervaart). Ook kan de baan als onderwijsassistent als groeipad dienen om uiteindelijk leraar te worden. Volgens het UWV werkgeversonderzoek zeggen werkgevers in het onderwijs vaker dan gemiddeld dat zij zittend personeel opleiden voor functies waarvoor lastig nieuwe mensen te vinden zijn. Daarom heeft het ministerie van OCW de regeling 'Onderwijspersoneel opleiding tot leraar - primair onderwijs' in het leven geroepen. Dit is een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die in 4 jaar tijd hun onderwijsbevoegdheid halen om vervolgens als zelfstandig leraar aan de slag te kunnen.

Opstap voor personen met een arbeidsbeperking

Wendy werd door een ernstige vorm van reuma afgekeurd maar het lukte nog wel om een paar uur per week vrijwilligerswerk te doen. Altijd in combinatie met kinderen, want daar ligt haar passie. Wendy en adjunct directeur Anouk Gerritsen van SBO De Horizon toonden beiden lef. SBO De Horizon creëerde een plek voor Wendy als onderwijsassistent. Wendy had een eigen werkruimte nodig omdat het voor haar lastig is om steeds naar de kinderen toe te gaan. Ook werden er aanpassingen in het rooster gedaan. '*Zo moeilijk was het niet. Het wordt pas een beperking als je als school niet in staat bent dat te organiseren*'.
Lees hier het volledige verhaal van Wendy en De Horizon in het speciaal basisonderwijs.

Aanpak werkdruk (startende) leraren

Veel leraren ervaren een hoge mate van stress en werkdruk. Veel van hen vallen vroegtijdig uit, met name startende leraren. In het primair onderwijs valt 9% van de startende leerkrachten na 1 jaar uit en in het voortgezet onderwijs is dit zelfs 18%.
Er is mogelijk winst te behalen met een goed onboardingstraject, de inzet van een coach of intern begeleider, intervisie of met buddytrajecten waarbij ervaren leraren worden gekoppeld aan starters. Daarnaast zouden scholen nog eens goed kunnen kijken naar de regeldruk. Voor het primair onderwijs schreef het ministerie van OCW in 2017 al een handleiding welke administratie wel en niet verplicht is, omdat scholen soms meer administreren dan de inspectie nodig acht. Later verscheen ook informatie voor het hoger onderwijs.

Diverse contractvormen

Steeds vaker wordt gebruik gemaakt van hybride docenten. Zij combineren het werk als docent met een andere baan als zelfstandige of in loondienst. Zo kunnen pedagogisch medewerkers kinderopvang ook uren werken als onderwijsassistent of administratief medewerker op een school. Of kan een automonteur naast zijn parttime werk in een garage zijn vakkennis overdragen in het middelbaar vervolgonderwijs. Dit zorgt bovendien voor een verrijking van het onderwijs vanuit de praktijk.

Bouw/techniek

Ondanks dat de bouwsector onder druk staat door de terugval van nieuwbouw, zal de grote vraag naar personeel aanhouden. Het onderhoud en verbouw van gebouwen levert namelijk veel werk op, net zoals het verduurzamen daarvan en de energietransitie. Daarvoor is het lastig voor bedrijven om aan personeel te komen. Uit werkgeversonderzoek van UWV blijkt zelfs dat volgens werkgevers in de bouw vacatures het vaakst moeilijk vervulbaar zijn (65% van de ontstane vacatures). Meer dan in andere sectoren moeten werkgevers arbeidskrachten aannemen die volgens henzelf minder geschikt zijn. Volgens EIB en UWV doen de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt zich voor bij elektrotechnisch personeel en UTA-beroepen, zoals werkvoorbereiders, tekenaars en calculatoren. Zij-instroom blijft belangrijk, maar juist ook aandacht voor vitaliteit en ontwikkelmogelijkheden helpen om personeel te behouden en uitstroom te voorkomen. Deze oplossingen worden nader toegelicht voor de bouwsector.

Zij-instroom door middel van een leerwerktraject

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

Leerwerktraject voor BIM modelleur, werkvoorbereider of calculator

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

Aandacht voor vitaliteit en gezondheid

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

Persoonlijke aanpak bij bouwbedrijf Bruil

Bouwbedrijf Bruil, gespecialiseerd in beton, vergroot de weerbaarheid van het bedrijf door volop te investeren in het eigen personeel. Daarvoor hanteren zij een persoonlijke aanpak. ‘Als mensen wankelen, moet je ze vasthouden totdat ze weer stevig staan’. Lees hier verder.

Ontwikkelmogelijkheden bieden

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

Energie Prestatie Adviseur (opstap diverse adviesfuncties verduurzaming en energietransitie)

UWV is met verschillende partijen de samenwerking aangegaan om door het hele land kandidaten op te leiden tot de basisfunctie van gecertificeerd Energie Prestatie Adviseur Woningen (basis). Potentiële kandidaten starten met een leerwerktraject tot Energie Prestatie Adviseur Woningen (basis). Het leerwerktraject duurt 6 maanden, met behoud van uitkering en inzet van het scholingsbudget vanuit UWV. Met deze opleiding als basis gaan de kandidaten aansluitend aan de slag. Dat kan in de functie van Energie Prestatie Adviseur waarbij energie labels ingemeten worden, maar ook als energiecoach, consultant etc. De consultant kan bv adviseren over de verduurzaming van bedrijventerreinen en woonwijken. Opdrachtgevers zijn advies- of ingenieursbureaus, woningcorporaties, gemeenten, provincies of andere bedrijven.

6. Regionale verdieping

Uitdagingen voor Regio Zwolle

De arbeidsmarkt Regio Zwolle is al geruime tijd te typeren als zeer krap. Deze krapte is terug te zien in alle sectoren. Door deze krapte is het voor werkgevers steeds moeilijker om goed personeel te vinden en te behouden. De uitdaging om personeel te vinden en te behouden blijft de komende jaren groot. Onder andere de vergrijzing is hier een oorzaak van. Er zijn onvoldoende jongeren om de pensioneringen op te vangen. Daarnaast zorgt vergrijzing ook voor vraag naar arbeid in bijvoorbeeld de zorg. Ook de instroom vanuit het onderwijs kan de vraag naar personeel niet bijhouden.

Oplossingen kunnen worden gezocht in bijvoorbeeld meer uren werken, de inzet van onbenut arbeidspotentieel, waaronder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of het werk anders organiseren (Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisaties).

Daarnaast speelt goede zorg voor personeel een belangrijke rol. Vitaliteit is hierbij een belangrijk onderdeel. Steeds meer werknemers vallen uit door mentale klachten gerelateerd aan bijvoorbeeld werkdruk. Door in gesprek te zijn en blijven met medewerkers over werkdruk, gezondheid en werk-privé balans kunnen mogelijk tijdig signalen worden opgepikt waardoor uitval voorkomen kan worden. Naast vitaliteit is ook het behouden van personeel een belangrijke factor om als organisatie met de tekorten op de arbeidsmarkt om te gaan.

Met voorzieningen maakt UWV het mogelijk dat mensen met een structureel functionele beperking kunnen (blijven) werken of naar school kunnen (blijven) gaan. Zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt is het nodig dat alle talenten benut kunnen worden. UWV levert passende voorzieningen voor werk en school aan cliënten en werkgevers zodat mensen deel kunnen (blijven) nemen aan de arbeidsmarkt of onderwijs. Voorbeelden zijn vervoersvoorzieningen, tolkvoorzieningen, meeneembare voorzieningen als een aangepaste stoel, orthopedisch schoeisel of een specialistische bril. Met een voorziening hebben mensen de kans om naar vermogen mee te doen en kan uitval worden voorkomen.

Samen met vele partners werken we samen op de arbeidsmarkt om zoveel mogelijk mensen mee te laten werken in onze maatschappij. Een belangrijke, gezamenlijke, opgave waar we verder in dit hoofdstuk op in gaan.

Regionale samenwerking brengt ons verder

In Regio Zwolle hebben we een lange traditie van regionale samenwerking. In 2024 vieren we 15 jaar regionale samenwerking. Een samenwerking die dienend is aan de regionale opgave van brede welvaart. Zo wordt in Regio Zwolle voortvarend gewerkt aan de doorontwikkeling van het Werkcentrum in oprichting naar een volwaardig Werkcentrum. In de afgelopen periode hebben veel inwoners met vragen over werk en ontwikkeling een beroep gedaan op het Regionaal Mobiliteits- en Actieteam, het Leerwerkloket of het Ontwikkelfonds via Groeivooruit. Mensen zijn geholpen met loopbaanoriëntatie en -coaching, met scholingsadvies, met re-integratie- of maatwerktrajecten, met financiering van scholing. Hiermee werken we in de regio samen aan preventie, het voorkomen van uitval door ziekte of werkloosheid. Daarnaast wordt gewerkt aan het verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod en aan duurzame inzetbaarheid. Een leven lang ontwikkelen (LLO) is daarvoor belangrijk en komt tot uitvoering in de samenwerking tussen de sectortafels HCA en het Werkgeversservicepunt.

In het Werkgeversservicepunt werken publieke partners gemeenten en UWV samen aan de dienstverlening aan werkgevers.

Het Leerwerkloket Regio Zwolle is een samenwerkingsverband van gemeenten, onderwijs en UWV. Het uitvoeringsteam is al meer dan 15 jaar actief in de regio Zwolle en bestaat op dit moment uit loopbaancoaches en adviseurs van de gemeente Zwolle, Landstede, Deltion College en UWV.

Het RMAT Regio Zwolle is een samenwerkingsverband van 16 gemeenten, UWV, Vakbeweging, Werkgeversorganisaties en SBB. Het uitvoeringsteam in Regio Zwolle is actief sinds 2021 en bestaat uit adviseurs (werk), loopbaancoaches, scholingsadviseurs, adviseur WSP, coördinatoren, en backofficemedewerkers van de gemeenten, UWV, Deltion College, Landstede en de Vakbeweging.

Per 1 januari 2025 houden zowel het Leerwerkloket als het RMAT op te bestaan als aparte entiteiten met eigen financiering. De dienstverlening van zowel het LWL als het RMAT gaat vanaf 2025 op in het (Regionaal) Werkcentrum. Daarmee zorgen we voor een doorlopende lijn van dienstverlening richting inwoners en werkgevers, is de continuïteit van de aanvullende regionale dienstverlening geborgd en blijft de opgebouwde expertise behouden.
Er zijn meerdere mooie voorbeelden te noemen van succesvolle samenwerking in de regio. Al deze voorbeelden hebben meerwaarde opgeleverd voor inwoners en werkgevers. Hieronder worden er een aantal genoemd.

Sectorgerichte samenwerkingen

- Ontwikkeling van het voorschakeltraject **logistiek**, samenwerking tussen het WSP, Deltion college en vier ondernemers uit de sector. Een eerste groep is gestart in 2022. Vanwege het succes start dit najaar de zevende groep.
- **Logistiek** Café, georganiseerd vanuit het WSP. Sinds 2023 komen iedere 3 maanden rond de 20 ondernemers uit de sector bij elkaar om gemeenschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt te bespreken.
- Het WSP organiseert verschillende evenementen voor werkgevers. Zo wordt in november 2024 een groot Cross Over event georganiseerd, gericht op meer samenwerking tussen sectoren als het gaat om vraagstukken op de arbeidsmarkt. Sectoren **Techniek**, **Bouw & Infra**, **Transport & Logistiek** en **E-Commerce & ICT** zullen vertegenwoordigd zijn. Thema's die besproken worden zijn Vitaliteit en Goed Werkgeverschap. Aansluitend is er een banenmarkt en zijn er bedrijven uit de verschillende sectoren aanwezig met vacatures. Door de verscheidenheid aan bedrijven kan er een grote groep werkzoekenden worden uitgenodigd.
- In 2024 is de zevende editie van het BBL voortraject **Zorg/Welzijn** en **Kinderopvang** gestart. Negen werkgevers uit de zorg, welzijn en kinderopvang stellen stageplekken beschikbaar in het voortraject. Het voortraject bereidt kandidaten, in 12 weken, voor op een soepele doorstroom naar een BBL plek bij de organisatie waar zij stage lopen. Het BBL voortraject is in nauwe samenwerking tussen het WSP, de sectortafel Zorg en Welzijn, de WGV Zorg & Welzijn en ROC's Deltion en Landstede tot stand gekomen.
- Sinds eind 2023 wordt in de regio Zwolle samengewerkt ten behoeve van het Ontwikkelpad **Kinderopvang**. Doel van het ontwikkelpad is om kandidaten die in de Kinderopvang willen werken de kans te bieden om op verschillende niveaus in te stappen en te ontwikkelen tot groepshulp en/of pedagogisch medewerker. Een collectief van werkgevers uit de Kinderopvang (uit de regio Zwolle) denken mee op dit thema. In 2025 moet deze aanpak leiden tot daadwerkelijke (zij-)instroom in de branche.
- Het regioplan Samen Gezond IJssel Vecht is gericht op de urgente uitdagingen in de **zorg**. Binnen dit regioplan wordt samengewerkt binnen 6 coalities. Eén daarvan is de coalitie arbeidsmarkt, waar WSP onderdeel van is. Het doel van de samenwerking is gezamenlijk werven, om iedereen die in de sector Zorg & Welzijn wil werken de juiste werkplek te kunnen bieden.

Thematische samenwerkingen

- Naar aanleiding van signalen van ondernemers is UWV gestart met ontbijtsessies voor kleinere ondernemers in de regio over uitval van medewerkers door ziekte en de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Deze sessies worden op verschillende plekken in de regio georganiseerd in samenwerking met Brouwers Adviesgroep. Dommerholt advocaten en de Vrieling Adviesgroep/VitalR. In latere sessies kunnen ook andere arbeidsmarkt gerelateerde of verzekeringstechnische thema's aan de orde komen.

- Met de Banenafspraakmatchtafel in Zwolle (BAM 038) participeert het UWV in een succesvolle samenwerking met de sector Overheid & Onderwijs ten behoeve de doelgroep Banenafspraak. Mede door deze succesvolle samenwerking zijn er binnen de regio Zwolle goede resultaten behaald en zijn er veel mensen vanuit de doelgroep banenafspraak aan het werk gegaan.

- Om werkgevers te ondersteunen bij het thema inclusie werkt het Werkgeversservicepunt (WSP) samen met verschillende partijen. Zo is er een samenwerking met de Start Foundation rondom de wervingsmethode Open Hiring. Binnen het WSP is een ambassadeur aanwezig welke bijeenkomsten en voorlichtingen organiseert voor werkgevers die aan de slag willen met deze wervingsmethode. Ook worden er bijeenkomsten georganiseerd zoals 'Anders kijken naar'/ Inclusie welke dit jaar op de Hessenpoort goed is bezocht door werkgevers. Deze bijeenkomst wordt later ook op andere locaties georganiseerd.

Vanuit UWV hechten we veel waarde aan de samenwerking met partners in de regio. Samen komen we verder in het realiseren van onze opgave ten behoeve van de inwoners en werkgevers die ons nodig hebben.

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 2024 - 2025 Regio Zwolle.
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 banenafspraak. Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

UWV (z.d.), Doelgroepregister. Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

Hoofdstuk 5
ABN AMRO (2024), Grijs potentieel.
ABU (z.d.), Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022.
Algemene Onderwijsbond (2024) Koester de Zij-Instromer.
Centerdata (2023), De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033.
EIB (2023), Trends op de 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.

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
Erik Hettinga

Inlichtingen
erik.hettinga@uwv.nl

Eindredactie
Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres
UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling
De arbeidsmarktregio Regio Zwolle bestaat uit de gemeenten Dalfsen, Elburg, Hardenberg, Hattem, Kampen, Meppel, Nunspeet, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle.

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