



Uitstroom door pensionering

UWV Werkgeversonderzoek 2025
31 maart 2026

Veel werkgevers in het openbaar bestuur en de industrie verwachten problemen door pensionering werknemers

- Gemiddeld verwacht **39%** van de vestigingen van bedrijven en instellingen (in het vervolg ‘werkgevers’ genoemd) dat de komende 5 jaar **personeel uitstroomt door pensionering**. Van de werkgevers die te maken krijgen met uitstroom door pensionering denkt gemiddeld **45%** dat uitstroom door pensionering **een probleem** wordt voor de organisatie.
- In sommige **sectoren** verwachten werkgevers echter **veel vaker** dan gemiddeld dat de komende jaren medewerkers met pensioen gaan én denken werkgevers vaker dat dit een probleem wordt. Zo verwacht 89% van de werkgevers in het **openbaar bestuur** dat de komende 5 jaar personeel uitstroomt vanwege pensionering. Van deze werkgevers denkt 67% dat de uitstroom door pensionering een probleem wordt voor de organisatie. In de **industrie** verwacht 52% van de werkgevers de komende 5 jaar te maken te krijgen met uitstroom door pensionering. Van deze werkgevers denkt 61% dat deze uitstroom een probleem wordt.
- Werkgevers noemen verschillende **redenen** waarom uitstroom door pensionering een probleem wordt voor de organisatie. Vaak gaat het om de benodigde vervanging van gepensioneerde medewerkers (95%), maar uitstroom door pensionering is volgens veel werkgevers ook een probleem vanwege het verlies van ervaring (90%), verlies van kennis (81%) en verlies van vaardigheden (75%). De meest genoemde **redenen verschillen** echter **tussen sectoren**.
- Binnen het **openbaar bestuur** zijn **het verlies van ervaring en het verlies van kennis** de meest genoemde redenen waarom pensionering van medewerkers een probleem wordt. De benodigde vervanging van gepensioneerde medewerkers wordt iets minder vaak als reden genoemd en verlies van vaardigheden nog wat minder vaak.
- In de **industrie** geven werkgevers juist het vaakst aan dat uitstroom door pensionering een probleem wordt vanwege de **benodigde vervanging** van gepensioneerde werknemers. Ook noemen veel werkgevers het **verlies aan ervaring**. Verlies van kennis en vaardigheden noemen werkgevers in de industrie iets minder vaak.
- Werkgevers kunnen problemen door pensionering van medewerkers verminderen door **overdracht van kennis en expertise** binnen de organisatie te stimuleren. Dit kan door het vastleggen van kennis en het inzetten van meer ervaren werknemers als begeleider of leermeester van nieuwere collega’s. Niet elke werknemer zal deze rol echter makkelijk kunnen vervullen en het is dan ook van belang dat werkgevers hun werknemers hierop **voorbereiden**.

Dit zijn enkele conclusies van een enquêteonderzoek onder werkgevers in het najaar van 2025, dat uitgevoerd werd in opdracht van UWV. Deelnemers van het onderzoek waren 3.551 vestigingen van bedrijven en instellingen met minimaal 2 werkzame personen, afkomstig uit bijna alle sectoren¹ (zie de methodebeschrijving in [bijlage 2](#)). De onderzoeksresultaten zijn representatief voor alle Nederlandse vestigingen in deze sectoren met minimaal 2 werkzame personen.

¹ ‘Landbouw, bosbouw en visserij’ (SBI-sectie A) en ‘Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel’ (SBI 78) zijn buiten beschouwing gelaten.

Inleiding

Eén van de uitdagingen voor de toekomstige arbeidsmarkt is de vergrijzing. Verschillende onderzoeksrapporten melden dat een toenemende uitstroom van werknemers door pensionering de komende jaren zal bijdragen aan een langer aanhoudende arbeidsmarktcrisps in verschillende sectoren. Sectoren die genoemd worden zijn onder andere vervoer en opslag, industrie, overheid, zorg en onderwijs. Deze sectoren hebben een relatief vergrijsd personeelsbestand waardoor uitstroom van personeel naar pensioen hoger dan gemiddeld zal zijn.^{2 3 4 5 6} Naast de kwantitatieve personeelsvoorziening kan uitstroom door pensionering ook gevolgen hebben het behoud van de benodigde kennis, expertise en vaardigheden binnen organisaties.

Het enquêteonderzoek van UWV belicht de verwachtingen van werkgevers over uitstroom van personeel door pensionering in de komende 5 jaar en de problemen voor de organisatie die zij hierdoor voorzien. Het onderzoek vond plaats bij vestigingen van bedrijven en instellingen. Werkgevers zijn gevraagd of zij verwachten dat hun vestiging de komende 5 jaar te maken zal krijgen met uitstroom van personeel door pensionering. Als werkgevers dit verwachtten, werd gevraagd of zij denken dat deze uitstroom een probleem wordt voor de organisatie en zo ja: om welke reden. Het onderzoek gaat niet in op *aantal of aandeel* werknemers dat met pensioen zal gaan.

Bij vier op de tien vestigingen in de komende 5 jaar uitstroom door pensionering

Vier op de tien werkgevers (39%) denken de komende 5 jaar te maken te krijgen met uitstroom van personeel als gevolg van pensionering ([figuur 1](#)). Dat het hier om een minderheid van de werkgevers gaat, komt ook doordat het enquêteonderzoek plaatsvond bij *vestigingen* van bedrijven en instellingen. Veel vestigingen hebben een kleine omvang en een relatief groot deel behoort tot de sectoren detailhandel en specialistische zakelijke dienstverlening (zie [Box 1](#)). In deze sectoren zijn minder 60-plussers werkzaam dan in andere sectoren (zie [bijlage 1](#)). Hierdoor is het aannemelijk dat het bij vestigingen regelmatig voorkomt dat er geen personen werkzaam zijn die in de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Logischerwijs verwachten werkgevers van grotere vestigingen veel vaker dat er de komende jaren werknemers met pensioen gaan dan werkgevers van kleine vestigingen ([figuur 1](#)). Zij zullen immers vaker medewerkers in dienst hebben die de pensioengerechtigde leeftijd naderen.

Een klein deel van de werkgevers (4%) geeft aan *misschien* te maken te krijgen met uitstroom door pensionering ([figuur 1](#)). Het kan voor werkgevers lastig zijn om te voorspellen of er de komende jaren werknemers met pensioen zullen gaan. Zo kunnen oudere werknemers ook om andere redenen de organisatie verlaten of juist in dienst blijven na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ook stromen er mogelijk nog nieuwe medewerkers in die binnen enkele jaren recht hebben op pensioen.

Box 1 Veel kleine vestigingen in sectoren met relatief weinig 60-plussers

Het enquêteonderzoek vond plaats bij vestigingen van bedrijven en instellingen met minimaal 2 werkzame personen (exclusief landbouw- en uitzendbedrijven). In Nederland heeft 86% van dergelijke vestigingen een kleine omvang (2 tot 20 werkzame personen), 11% een middelgrote omvang (20 tot 100 werkzame personen) en 2% een grote omvang (100 of meer werkzame personen). Ook behoort een relatief groot deel van de vestigingen tot de detailhandel (16%) en de specialistische zakelijke diensten (12%).⁷ In het algemeen is 12% van de werknemers 60 jaar of ouder, maar in de detailhandel en de specialistische zakelijke diensten is dit slechts 8% (zie [bijlage 1](#)).

² SEO (2023). [Arbeidsmarktcrisps: Een integraal beeld van aard, omvang en oplossingen](#).

³ SEO (2022). [Arbeidsmarktcrisps: Analyse en oplossingsrichtingen arbeidsmarktcrisps in de techniek- en energiesector](#).

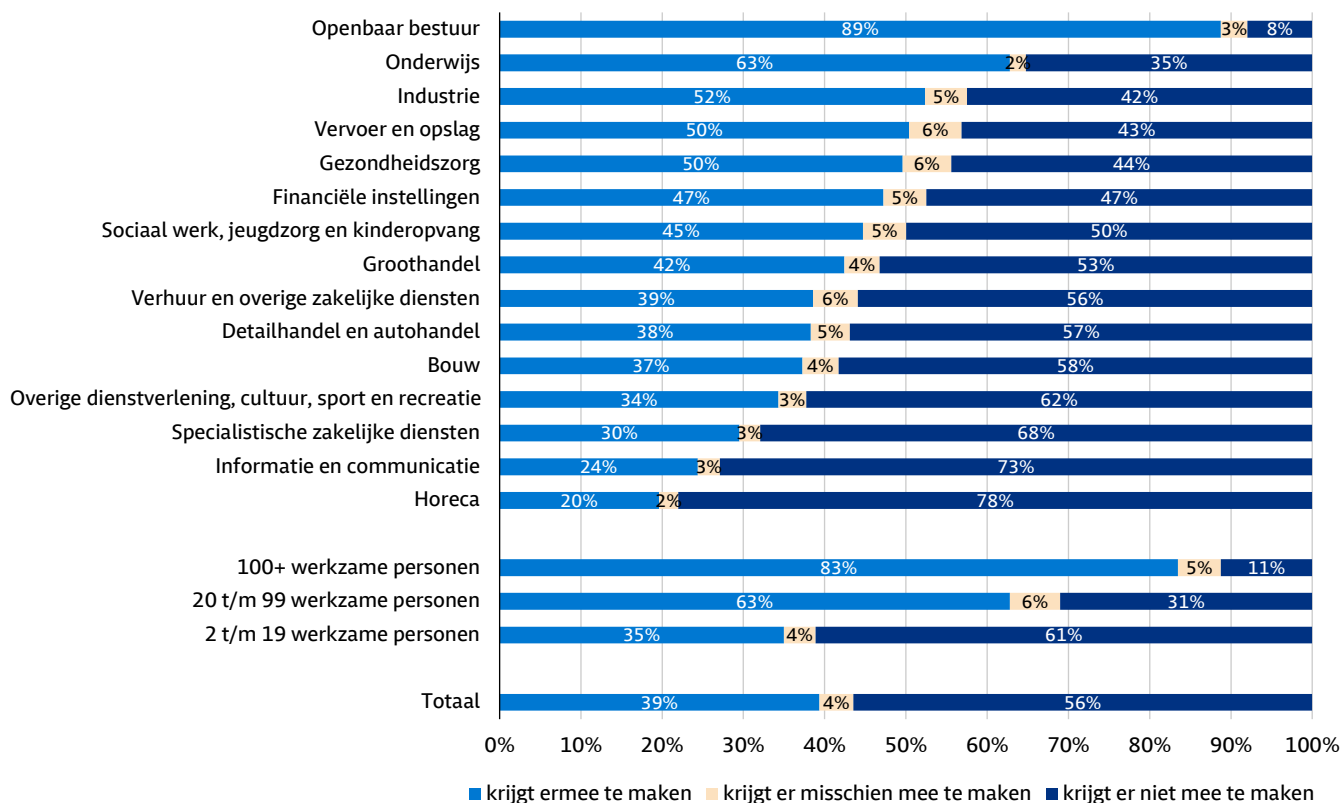
⁴ DNB (2024). [Arbeidsmarktcrisps: het nieuwe normaal?](#)

⁵ SER (2023). [Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk](#).

⁶ ABN AMRO (2024). [Sectorprognose](#).

⁷ LISA (opgevraagd in augustus 2025). Aantal vestigingen met minimaal 2 werkzame personen naar omvang en SBI-sector (exclusief 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel')

Figuur 1 Aandeel vestigingen dat de komende 5 jaar te maken krijgt met uitstroom door pensionering



Bron: UWV

Vaakst uitstroom door pensionering in het openbaar bestuur

Werkgevers in het **openbaar bestuur**⁸ verwachten veruit het vaakst (89%) de komende jaren te maken krijgen met uitstroom van personeel door pensionering (figuur 1). Dit heeft ook te maken met de grotere omvang van vestigingen in deze sector. Zo werken er bij 37% van de vestigingen binnen het openbaar bestuur 100 of meer personen, terwijl dit in het algemeen bij slechts 2% van de vestigingen het geval is. Door de gemiddeld grotere omvang van vestigingen in deze sector zullen er ook vaker medewerkers zijn die binnen enkele jaren met pensioen gaan.

De grotere omvang van vestigingen in het openbaar bestuur kan de hogere mate van uitstroom door pensionering in deze sector echter slechts ten dele verklaren. Ook binnen elk van de drie omvangsklassen (2-19 werknemers, 20-99 werknemers en 100 of meer werknemers) geven werkgevers in het openbaar bestuur het vaakst aan dat de vestiging de komende jaren te maken krijgt met pensionering van personeel.

De vergrijzing van de sector speelt hier ook een rol. De gemiddelde leeftijd van overheidsperoneel is in vergelijking met marktsectoren relatief hoog.⁹ Wel is sinds enkele jaren sprake van verjonging van het openbaar bestuur doordat de instroom van 35-minners sterk is gestegen.¹⁰

Ook werkgevers in het **onderwijs**, de **industrie**, **vervoer en opslag** en **gezondheidszorg** verwachten vaker dan gemiddeld dat de komende 5 jaar medewerkers met pensioen gaan. Eerder kwam ook naar voren dat in deze sectoren relatief veel oudere werknemers werkzaam zijn. Wel zijn er verschillen naar type organisatie. Zo geldt voor het onderwijs dat vooral in het MBO veel leraren 55 jaar of ouder zijn.¹¹ Binnen de gezondheidszorg vallen vooral werknemers in de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) relatief vaak in deze leeftijdsklasse. Ook zijn er verschillen tussen de sectoren in hoe de leeftijdsopbouw van werknemers zich ontwikkelt. Zo is in het onderwijs sprake van een lichte daling van de gemiddelde leeftijd van leraren, terwijl de gemiddelde leeftijd van chauffeurs in de sector vervoer en opslag blijft stijgen.^{11 12}

⁸ Het gaat hier om SBI-sectie O: openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen.

⁹ BZK (geraadpleegd op 04-03-2026). www.kennisvandeoverheid.nl/ciffers-overheidsperoneel/omvang-en-samenstelling-personeelsbestand

¹⁰ UWV (maart 2026). [Overheid in beeld](#).

¹¹ OCW (december 2025). [Tendrapportage arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025](#).

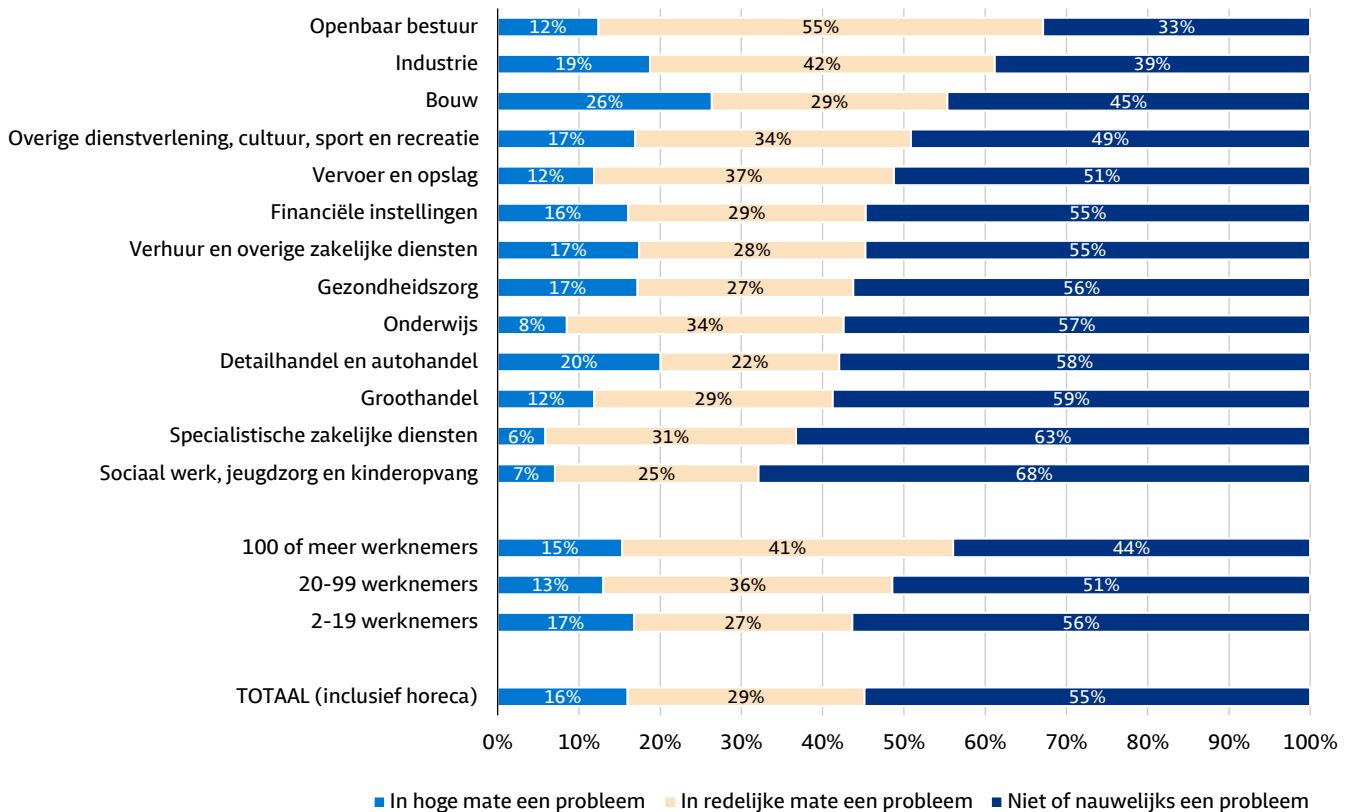
¹² STL (januari 2026). [Ontwikkeling arbeidsmarkt transport & logistiek: sectormonitor 2025-Q3](#).

Deel werkgevers voorziet problemen door pensionering personeel

Van de werkgevers die verwachten dat er de komende 5 jaar werknemers uitstromen door pensionering, denkt 45% dat dit een probleem gaat vormen voor de organisatie (figuur 2). Volgens 16% wordt het in hoge mate een probleem en volgens 29% in redelijke mate. Werkgevers van grotere vestigingen denken vaker dat uitstroom door pensionering een probleem wordt dan werkgevers van kleinere vestigingen.

Figuur 2 Mate waarin pensionering in de komende 5 jaar volgens de werkgever een probleem wordt

Aandeel van de vestigingen die de komende 5 jaar te maken krijgen met uitstroom door pensionering



Bron: UWV

Pensionering werknemers met name een probleem binnen openbaar bestuur, industrie en bouw

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende sectoren valt op dat werkgevers in het **openbaar bestuur**, de **industrie** en de **bouw** vaker dan gemiddeld denken dat pensionering van medewerkers de komende jaren een probleem wordt voor de organisatie. Eerder kwam al naar voren dat werkgevers in het openbaar bestuur en de industrie ook vaker dan gemiddeld verwachten dat zij de komende 5 jaar te maken krijgen met uitstroom door pensionering.

In het **openbaar bestuur** ligt het aandeel 60-plussers met 15% boven het gemiddelde van alle sectoren (12%, zie [bijlage 1](#)). Werkgevers in deze sector geven vooral relatief vaak aan dat uitstroom door pensionering *in redelijke mate* een probleem wordt en niet zozeer *in hoge mate*. Dit kan te maken hebben met de hoge instroom van 35-minners in de sector, waardoor uitstroom door pensionering (in kwantitatief opzicht) mogelijk minder problemen geeft.

Ook de **industrie** heeft een bovengemiddeld aandeel werknemers van 60 jaar of ouder (15%, [zie bijlage 1](#)) Een deel van deze werknemers zal de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de sector uitstromen. Tegelijkertijd is het aantal nieuwe gediplomeerden vanuit een technische opleiding de komende jaren naar verwachting niet voldoende om de mensen die stoppen met werken in de industrie te vervangen.¹³

Voor de **bouw** geldt dat werkgevers niet vaker dan gemiddeld verwachten te maken te gaan krijgen met uitstroom door pensionering ([figuur 1](#)). Als werkgevers er echter mee te maken krijgen, verwachten ze wel vaker dan gemiddeld

¹³ UWV (februari 2026). [Industrie in beeld: Uitdagingen in een veranderende arbeidsmarkt](#).

dat het een probleem wordt (figuur 2). Het aandeel werkgevers dat denkt dat pensionering *in hoge mate* een probleem wordt is ook groter dan gemiddeld in deze sector.

Het omgekeerde geldt voor het **onderwijs**. Werkgevers verwachten relatief vaak de komende 5 jaar te maken te krijgen met uitstroom door pensionering (figuur 1), maar verwachten minder vaak dan gemiddeld dat dit een probleem wordt (figuur 2). Zoals eerder beschreven bestaat vooral de groep leraren in het MBO uit relatief veel 55-plussers (29%). Het MBO had echter de afgelopen jaren echter ook een flinke aanwas van leraren in de leeftijdsgroep 25-35 jaar en deze groei is nog steeds gaande.¹⁴ Mogelijk verwachten veel werkgevers dat dit de uitstroom van gepensioneerde leraren in de komende jaren kan ondervangen.

Opvallend is dat werkgevers in de sector **vervoer en opslag** niet veel vaker dan gemiddeld verwachten dat uitstroom door pensionering de komende jaren een probleem wordt voor de organisatie. Ze denken immers wel vaker dan gemiddeld te maken te krijgen met pensionering van medewerkers. Deze sector heeft bovendien, naast een verhoogde uitstroom naar pensioen, te maken met een afnemende instroom van nieuwe werknemers vanuit het onderwijs.¹⁵

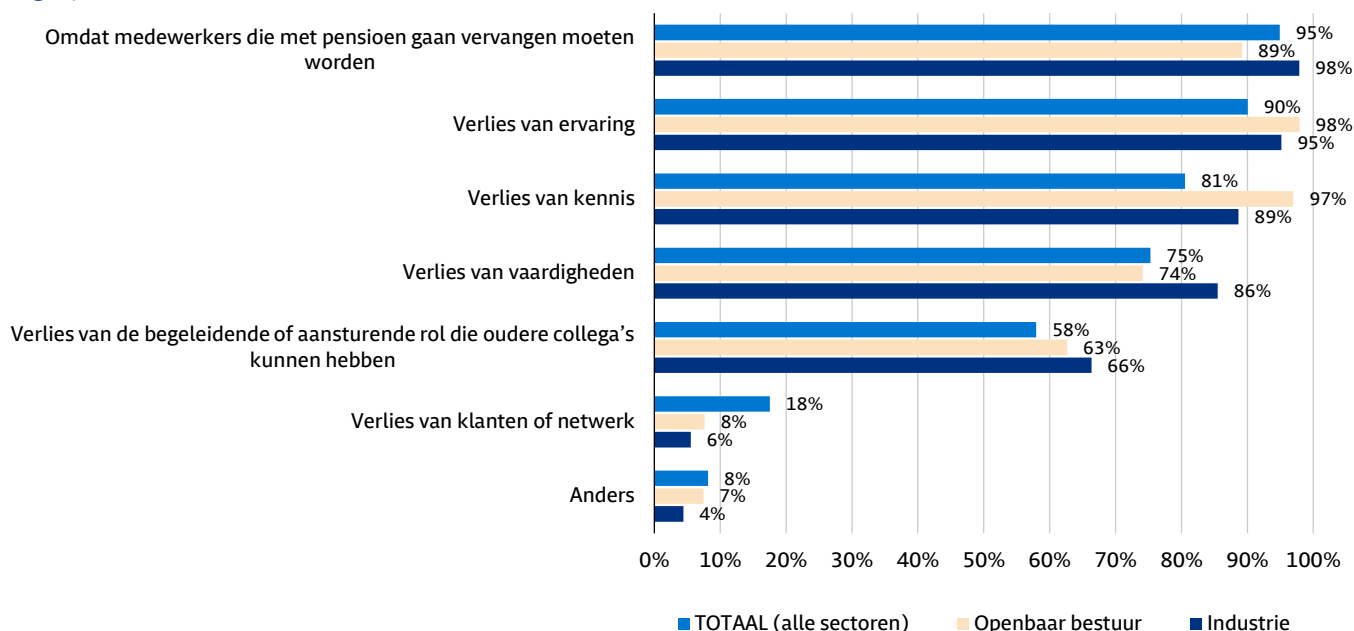
Pensionering vooral een probleem vanwege vervanging en verlies van ervaring

Uitstroom door pensionering kan om verschillende redenen een probleem zijn voor een organisatie. Een aannemelijke, en door werkgevers ook veelgenoemde reden is de noodzaak om **gepensioneerde medewerkers te vervangen**. Bijna alle werkgevers die problemen verwachten door pensionering van werknemers (95%) geven aan dat dit te maken heeft met de vervanging van deze werknemers (figuur 3). Dit vervangingsprobleem wordt verergerd in een context van een krappe arbeidsmarkt. Werkgevers die te maken krijgen met uitstroom door pensionering verwachten vaker dat dit een probleem wordt als zij last hebben van de krappe arbeidsmarkt (56%) dan als ze hier geen last van hebben (27%).

Bij veel werkgevers speelt er echter meer. Negen op de tien werkgevers die problemen verwachten door pensionering noemen (ook) als reden het **verlies van ervaring** (figuur 3). In iets mindere mate noemen de werkgevers **verlies van kennis** (81%) en **verlies van vaardigheden** (75%). Daarnaast geeft ruim de helft van de werkgevers die denken dat uitstroom door pensionering een probleem wordt (58%) aan dat dit te maken heeft met het **verlies van de begeleidende of aansturende rol** die oudere werknemers kunnen hebben.

Figuur 3 Reden waarom uitstroom door pensionering volgens werkgevers een probleem wordt*

Aandeel van de werkgevers die verwachten dat uitstroom door pensionering een probleem wordt (meerdere redenen mogelijk)



* Alleen de resultaten voor vestigingen in het openbaar bestuur en industrie worden apart weergegeven, omdat in de andere sectoren deze vervolgvraag op minder dan 100 werkgevers van toepassing was. De resultaten voor deze sectoren worden daarom als minder betrouwbaar gezien. Bron: UWV

¹⁴ OCW (december 2025). [Tendrapportage arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2025](#).

¹⁵ Sectorinstituut Transport en Logistiek (geraadpleegd op 10-03-2026). [Jaarrapportage 2025 transport en logistiek](#).

Pensionering om verschillende redenen een probleem binnen openbaar bestuur en industrie

Zoals eerder beschreven verwachten met name werkgevers in het openbaar bestuur en de industrie dat uitstroom door pensionering de komende jaren een probleem wordt voor de organisatie. De redenen waarom dit een probleem wordt verschillen tussen deze twee sectoren ([figuur 3](#)).

Volgens werkgevers in het **openbaar bestuur** heeft dit vooral te maken met het verlies van ervaring en verlies van kennis en in iets mindere mate met de benodigde vervanging van gepensioneerd medewerkers. Mogelijk hangt dit samen met de relatief grote instroom van jongere medewerkers in de sector. Hiermee kan de uitstroom van gepensioneerd medewerkers in kwantitatief opzicht wellicht deels ondervangen worden. Met de instroom van veel jongere werknemers kan het behoud van voldoende kennis en expertise binnen de organisatie echter een uitdaging zijn.

In de **industrie** kampen werkgevers het meest met de vervanging van gepensioneerd medewerkers, maar ook het verlies van ervaring is een veelgenoemde reden waarom uitstroom door pensionering een probleem zal worden in deze sector. In iets mindere mate heeft het te maken met verlies van kennis en vaardigheden.

Tot slot

Het enquêteonderzoek laat zien dat uitstroom door pensionering in de komende jaren volgens werkgevers niet alleen problemen zal geven vanwege de benodigde vervanging van gepensioneerd medewerkers, maar ook vanwege het verlies van ervaring, kennis en vaardigheden van gepensioneerd medewerkers.

Het is voor werkgevers dan ook van belang om kennis, expertise en vaardigheden van ervaren werknemers zoveel mogelijk binnen de organisatie te borgen en overdracht hiervan aan nieuwere werknemers te bevorderen. Daarbij valt een tijdige start aan te bevelen, aangezien ervaren krachten ook om andere redenen dan pensionering de organisatie kunnen verlaten.

Dit kan door het ontwikkelen en vullen van een (digitale) kennisbank en het samen laten optrekken van meer ervaren medewerkers en nieuwere collega's. Hierbij kunnen de ervaren medewerkers een coachende, adviserende of begeleidende rol op zich nemen. Ervaren medewerkers kunnen zich op deze manier (nog) meer gewaardeerd voelen om hun kennis en expertise. Daarnaast kan deze nieuwe rol voor oudere werknemers een mooie afsluitende uitdaging zijn in hun loopbaan.

In fysiek zwaardere beroepen kunnen jongere collega's mogelijk het zwaardere werk overnemen, waardoor oudere medewerkers zich meer kunnen richten op begeleiding of opleiding van collega's. Ook kunnen de oudere werknemers het werk hierdoor mogelijk langer volhouden en daardoor langer doorwerken. Ook dit kan bijdragen aan het verminderen van problemen door uitstroom van oudere medewerkers.

Niet alle ervaren medewerkers zullen de rol van leermeester, begeleider of coach echter kunnen of willen vervullen. Hiervoor kunnen vaardigheden nodig zijn waar zij nog niet over beschikken. Een medewerker die kundig is in zijn of haar vak is niet per definitie ook kundig in het overdragen van diens kennis, vaardigheden en expertise.

Het is dan ook aan werkgevers om ervaren medewerkers te enthousiasmeren en voor te bereiden op een rol als leermeester, begeleider of coach voor jongere collega's. Dit kan bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen of workshops gericht op overdracht van kennis of vaardigheden, het begeleiden van collega's of het geven van feedback. Ook brancheorganisaties en O&O-fondsen (opleidings- en ontwikkelingsfondsen) kunnen mentorprogramma's of coachingsprogramma's aanbieden.

Vanwege de benodigde vervanging van medewerkers die met pensioen gaan is het voor werkgevers ook van belang om nieuwe werknemers aan te trekken. Daarbij kan het helpen om ook open te staan voor sollicitanten die niet aan alle functie-eisen voldoen en hen intern op te leiden, bijvoorbeeld middels een leerwerktraject. Eerder uitgebrachte resultaten van het enquêteonderzoek onder werkgevers lieten zien dat ruim de helft van de werkgevers met vacatures vanwege de arbeidsmarktkrapte vaker kandidaten aanneemt die nog opgeleid moeten worden.¹⁶ Het rapport '34 oplossingen voor personeelstekorten' geeft werkgevers diverse handvatten voor het breder werven van personeel.¹⁷

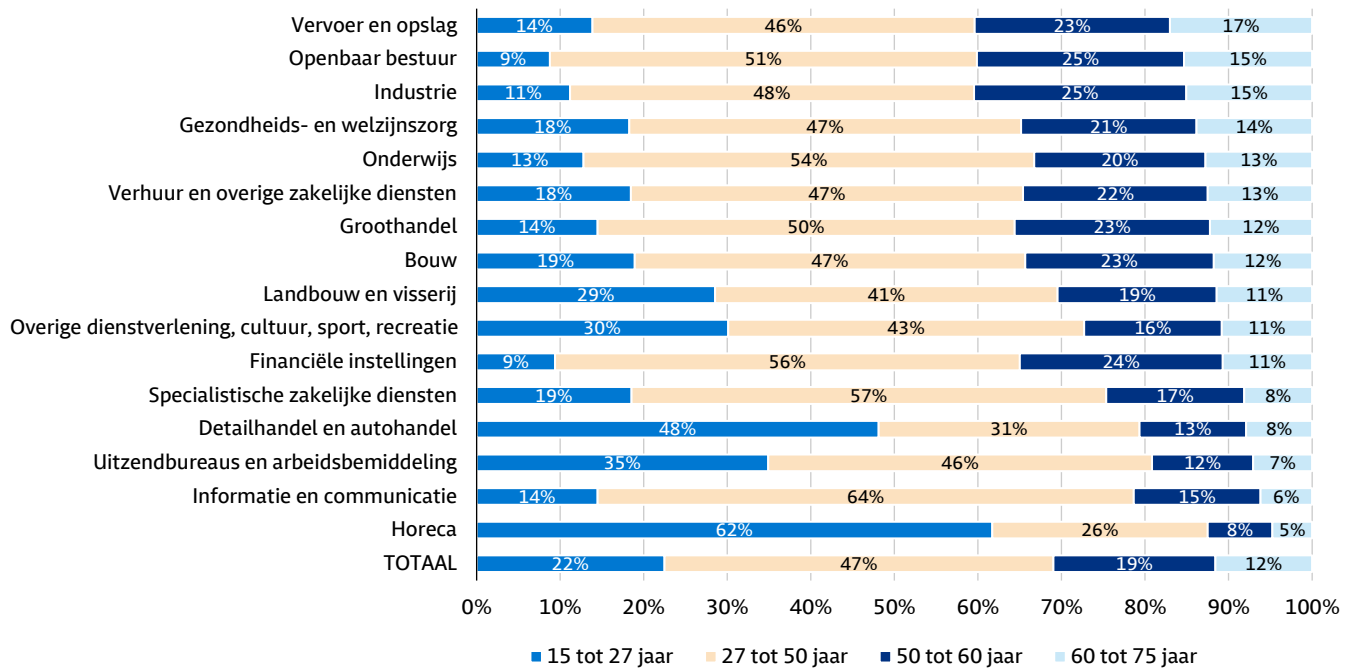
Tot slot kunnen werkgevers problemen door pensionering mogelijk verminderen door het voor oudere werknemers aantrekkelijker te maken om langer door te werken. Werkgevers dienen hierover tijdig met hen in gesprek te gaan.

¹⁶ UWV (februari 2026). [Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven](#).

¹⁷ UWV (april 2025). [Oplossingen voor personeelstekorten](#).

Bijlage 1

Werknemers naar leeftijd per sector*



* Analyses UWV o.b.v. de Polisadministratie, cijfers over november 2025

Bijlage 2

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau Desan in de periode 15 september tot en met 12 december 2025 ruim 18.600 vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving van personeel. De netto respons bestond uit 3.551 bedrijfsvestigingen. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen. Een klein deel van de respondenten (11%) heeft online deelgenomen aan het onderzoek.

Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef van bedrijfsvestigingen, ingedeeld naar zestien sectorclusters (zie tabel 1) en drie grootteklassen (2-19 werknemers, 20-99 werknemers en 100 of meer werknemers). Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Om ook voor afzonderlijke sectoren en grootteklassen onderzoeksresultaten weer te kunnen geven is gekozen voor een disproportionele steekproef met een minimumaantal waarnemingen per sectorcluster en grootteklasse. Doordat de resultaten zijn gewogen naar sector en grootteklasse kunnen representatieve uitspraken gedaan worden over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) moeilijk vervulbare vacatures; 2) krapte op de arbeidsmarkt en oplossingen; 3) kunstmatige intelligentie en 4) uitstroom door pensionering.

UWV verrichtte tevens de analyses van de enquêtedata. De onderzoeksuitkomsten zijn door UWV verwerkt in verschillende kennisartikelen. Half februari 2026 zijn de eerste twee artikelen uitgebracht met de onderzoeksresultaten van thema 1 en 2.¹⁸ De onderzoeksuitkomsten van thema 3 zijn op 10 maart 2026 gepubliceerd.¹⁹

Tabel 1 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouw
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel en -reparatie en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I Horeca	Horeca
J Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K Financiële instellingen	Financiële instellingen
L N Onroerend goed en Verhuur van roerend goed en overige zakelijke dienstverlening (excl. 78 arbeidsbemiddeling etc.)	Verhuur en overige zakelijke diensten
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	Specialistische zakelijke diensten
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	Openbaar bestuur
P Onderwijs	Onderwijs
Q Gezondheidszorg (SBI afdeling 86, SBI-groepen 871, 872, 873, SBI-subklassen 88101, 88103)	Gezondheidszorg
Q Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SBI-groepen 879, 889, SBI-subklasse 88102)	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (SJK)
R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie

¹⁸ UWV (februari 2026). [Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt.](#)

¹⁹ UWV (maart 2026). [AI-gebruik blijft stijgen, begeleiding blijft achter.](#)

Colofon

Uitgave

UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

erica.maurits@uwv.nl

Auteurs

Erica Maurits
Menno Wester

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026