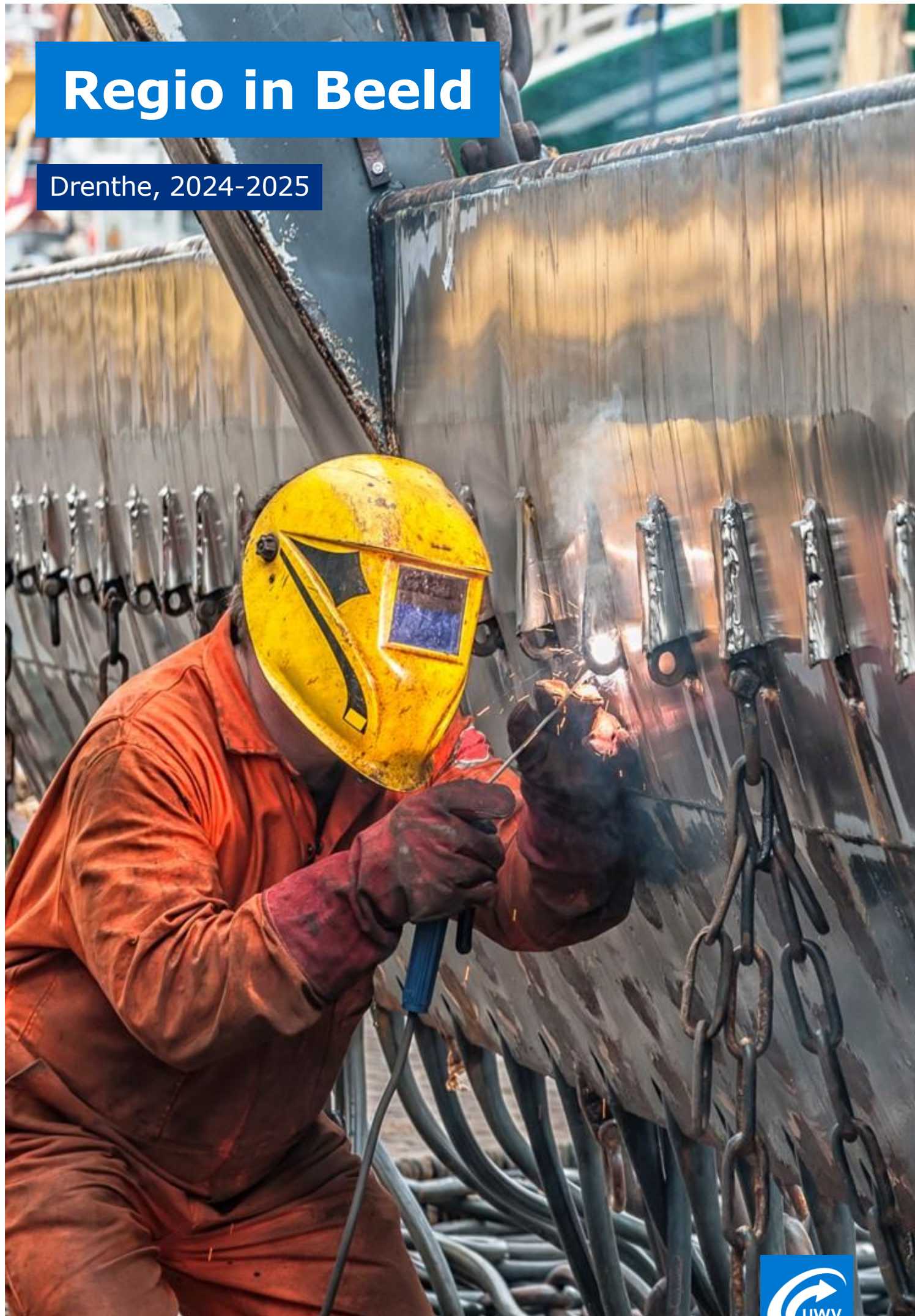


Regio in Beeld

Drenthe, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Drenthe	6
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling	7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap	9
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan	13
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij	13
3.2. Verhoging pensioenleeftijd zorgt tijdelijk voor extra aanbod	13
3.3. Bevolkingsgroei door migratie, natuurlijke bevolkingskrimp	14
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	16
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	17
4. Inzicht in personeelsaanbod Drenthe	20
4.1. Steeds meer werkenden in Drenthe	20
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel	21
4.3. Verschillende groepen in beeld bij UWV en gemeenten	21
4.4. Twee derde werkzoekenden zoekt naar minder kansrijk beroep	24
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	25
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	25
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en bouw	27
6. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Drenthe	30
6.1. Uitdagingen voor werkzoekenden	30
6.2. Uitdagingen voor werkgevers	31
6.3. Inzet van UWV en partners in de arbeidsmarktregio	31
Literatuur	33
Begrippen	35
Colofon	36

Voorwoord

UWV verwacht dat het aantal banen in Drenthe in 2024 en 2025 licht groeit. De arbeidsmarkt volgt hiermee de economie die terugkeert naar een gematigd groeipad. De banengroei is echter veel kleiner dan de economische groei doet vermoeden. Veel werkgevers geven hun groeiende productie of dienstverlening vorm zonder daar veel extra personeel voor aan te trekken. De krapte op de arbeidsmarkt en de hoge personeelskosten stimuleren werkgevers om in zetten op automatisering, digitalisering en robotisering. Daar waar automatisering lastiger is, waar persoonlijke dienstverlening en menselijk handelen voorop staan, vormt het personeelstekort het plafond voor verdere groei.

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt over een historisch hoogtepunt heen lijkt te zijn, blijven werkgevers de komende jaren last houden van personeelstekorten. Tegelijk vinden lang niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. Het beperkte personeelsaanbod en de mismatch op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, vergroten de werkdruk, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving. Deze situatie vraagt om creatieve oplossingen van werkgevers en werkzoekenden(organisaties), gemeenten, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden.

Het Werkcentrum en de activiteiten van de arbeidsmarktregio Drenthe zijn erop gericht om hun aandeel te leveren om inwoners en bedrijven effectiever te ondersteunen in hun aansluiting op de arbeidsmarkt én bij bedrijven meer personele mogelijkheden te ontsluiten. Samen met werkgevers en werknemersorganisaties kijken we naar versterking op dit gebied. Of het nu gaat om Duurzame Inzetbaarheid voor zittende medewerkers, meer statushouders naar werk via het project Kansrijk Talent, samen met onderwijs in de Route Arbeid kwetsbare jongeren te begeleiden of van-werk-naar-werk samen te bevorderen. We kunnen voor alle inwoners van betekenis zijn. Financiering is niet genoeg. We moeten met z'n allen inclusiever gaan denken om voor werkenden, niet-werkenden, schoolverlaters én werkgevers het optimale te bereiken tegen de achtergrond van de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt. Tel daarbij op dat de psychische problematiek groeiende is, beroepen zullen verdwijnen, de kloof groter wordt tussen wat de arbeidsmarkt vraag en wat kwetsbare (niet-) werkenden missen aan kennis en vaardigheden en het wordt duidelijk dat we met zijn allen het nodige te doen hebben.

Marie-Louise Harsta: "Om de knellende problematiek op de arbeidsmarkt mee te helpen oplossen is de publiek-private samenwerking in het regionaal mobiliteitsteam (RMT) in de afgelopen jaren van grote waarde gebleken. Ik ben erg blij dat deze samenwerking in 2025 voortgezet wordt in het Werkcentrum Drenthe".

Voorzitter van de arbeidsmarktregio Drenthe en wethouder Werk van de gemeente Emmen, Raymond Wanders: "Het is de kunst om de aanwezige talenten in de regio te ontdekken, te ontwikkelen en te matchen en te binden aan de regio. Dat vraagt om een gezamenlijke aanpak en de juiste dienstverlening die goed vindbaar en bereikbaar is. En om inzet op preventie, duurzame inzetbaarheid en investeren in leven lang ontwikkelen. Zo zorgen we samen voor een arbeidsmarkt waar voor iedereen een plek is en die klaar is voor de uitdagingen van vandaag en morgen."

Al groeit het aantal banen, nog steeds staan er mensen aan de kant die wel een bijdrage aan de arbeidsmarkt zouden kunnen en willen leveren. We kunnen werkgevers daarbij ondersteunen door gezamenlijk creatief te kijken wat er mogelijk is. Laten we zorgen dat iedereen die dat nodig heeft eenvoudig de weg weet te vinden door de verdere intensivering van onze samenwerking.

Laten we samen onze schouders zetten onder deze uitdagingen op de arbeidsmarkt in en voor de regio.

Raymond Wanders,
Voorzitter Arbeidsmarktregio Drenthe
Wethouder Werk, Inkomen, Beroepsonderwijs en
Gezondheid gemeente Emmen

Marie-Louise Harsta,
Rayonmanager UWV Werkbedrijf
Groningen - Drenthe

Over Regio in beeld

Regio in Beeld analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Drenthe het afgelopen jaar iets afnam, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De personeelstekorten belemmeren werkgevers, vergroten de werkdruk 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 arbeidsproductiviteit en het behoud van personeel.

Lichte banengroei in 2024 en 2025

De economie haperde in 2023. Toch groeide de werkgelegenheid in dat jaar. Voor 2024 en 2025 verwacht UWV dat het aantal werknemersbanen in Drenthe toeneemt met in totaal 400. In zorg & welzijn, groothandel, detailhandel en in de uitzendbranche komen er in 2025 banen bij, terwijl het aantal banen in de industrie, het openbaar bestuur, het onderwijs en de landbouw krimpt. De spanning op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar de arbeidsmarkt blijft krap. Het aantal openstaande vacatures steeg de afgelopen jaren sterk. Er waren niet genoeg mensen om de toegenomen vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in de arbeidsmarktregio Drenthe 4.450 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

Veel vacatures ontstaan door vervanging, bijvoorbeeld als mensen van baan wisselen. Ook stellen werkgevers vacatures als mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten. Dat zal de komende jaren vaker voorkomen. De groep 50- tot 65-jarigen die de komende jaren de arbeidsmarkt verlaat, is groter dan jongere leeftijdsgroepen. De Nederlandse bevolking groeit hoofdzakelijk door immigratie. Migranten komen om verschillende redenen naar Nederland. Bijvoorbeeld voor werk, vanwege gezinsvorming of -hereniging, 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 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 nam de afgelopen tien jaar toe. Het aandeel werkenden behoort tot de 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 Drenthe op tot een recordhoogte van 70,2%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 64,4%. 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 Drenthe 17.550 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 werkgevers het werk gedaan krijgen zonder extra personeel. Een belangrijke oplossing 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.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten. Iedere arbeidsmarktregio heeft zijn eigen uitdagingen en oplossingen. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft deze voor de arbeidsmarkt in Drenthe, onderverdeeld naar uitdagingen voor werkzoekenden en werkgevers en de inzet van UWV en partners in de regio. Ook komen enkele praktijkvoorbeelden aan bod van projecten, samenwerkingsverbanden en evenementen waarmee partijen op de Drentse arbeidsmarkt vraag en aanbod dichterbij elkaar brengen.

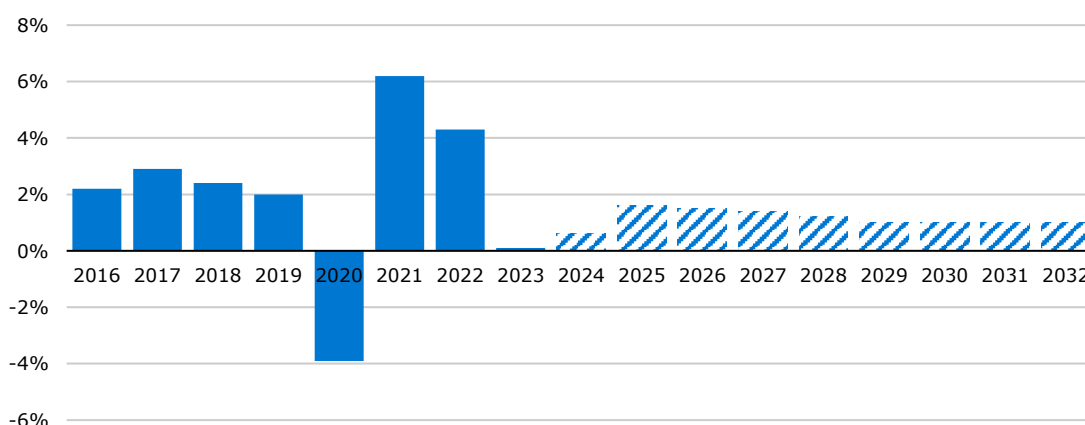
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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 Drentse arbeidsmarkt 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, 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 hun 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 bleef 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 de provincie Drenthe was er zelfs sprake van een lichte krimp van 0,2%. Deze krimp deed zich vooral voor in Zuidoost-Drenthe (-2,1%). In Noord-Drenthe en in Zuidwest-Drenthe was er wel sprake van economische groei, al was de groei in 2023 aanzienlijk lager dan die in 2022. In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van de industrie en het type industrie binnen een regio. De industrie heeft een groot aandeel in de werkgelegenheid van Drenthe. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor voor de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

De arbeidsmarkt reageert tot nu toe slechts beperkt op de economische afkoeling. 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 waren er 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. In Drenthe was echter sprake van een afname van de WW. Eind juni 2024 telde Drenthe 2.700 WW-uitkeringen. Dit waren 100 uitkeringen minder dan eind december 2023 (-3,7%). 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, maar in het tweede kwartaal zorgde seizoenswerkgelegenheid voor een opleving van de krapte. Al met al 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 Drenthe was de arbeidsparticipatie lager dan het landelijk gemiddelde. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 70,2%. Ruim 70 op de 100 inwoners van Drenthe 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 aantrekkelijke wereldhandel zorgen er volgens het CPB voor dat 2024 en 2025 - met respectievelijk 0,6% en 1,5% economische groei - een gematigd groeitempo laten zien. 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. Demografische ontwikkelingen begrenzen de beschikbaarheid van personeel. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). Hierdoor neemt de potentiële beroepsbevolking – de bevolking van 15 tot 75 jaar – af. 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. Gezien het beperkte personeelsaanbod kent de arbeidsmarkt duidelijke restricties. De mismatch tussen vraag en aanbod versterkt dit, aangezien hierdoor 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 werkgelegenheid Drenthe

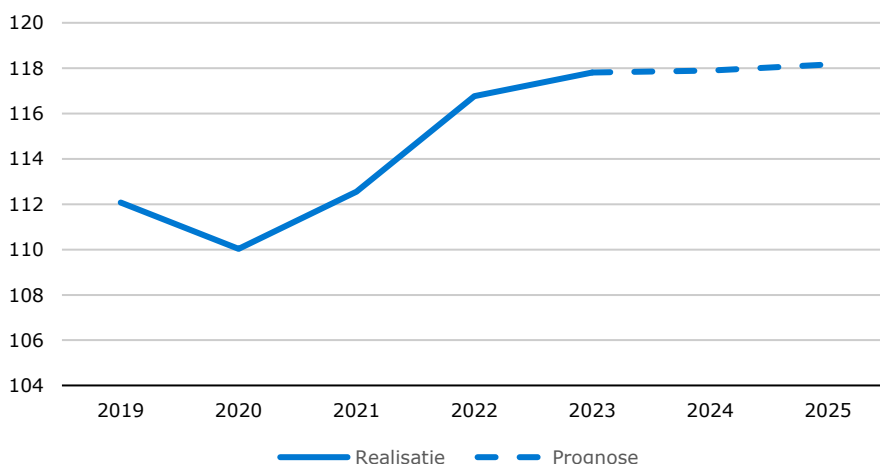
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven, die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Drenthe 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 Drenthe sinds 2020 met 7.800. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. Het Centraal Planbureau (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 maar voor een deel in met een uitbreiding van werknemersbanen. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Drenthe hierdoor toe met respectievelijk 100 (+0,1%) en 300 (+0,2%) en komt uit op 118.200. De verwachte banengroei in Drenthe ligt hiermee ruim onder het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Drenthe, 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 Drenthe ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met bijna 13% naar 37.800. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met 7%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 38.300. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 24% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Drenthe vooral in de overige zakelijke diensten, zorg & welzijn, landbouw en bouw. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij.

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 Drenthe die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 2,1% (30 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

Bron: UWV (2024), [Zelfstandigen in beeld](#).

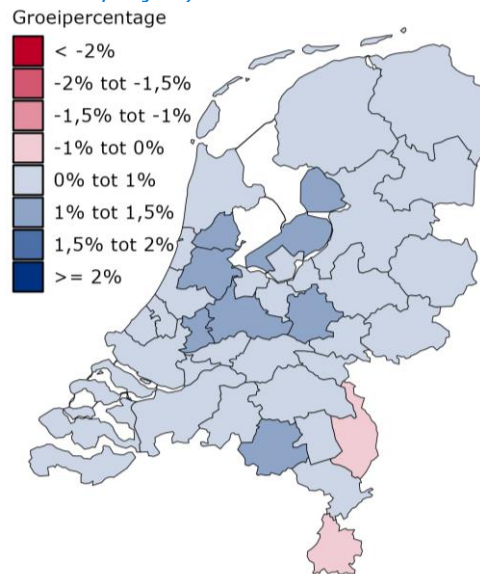
Drenthe onderin middenmoot met verwachte banengroei

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Drenthe bevindt zich met een verwachte banengroei van 0,2% in 2025 onder in de lijst 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

De regio's met de sterkste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook regio's als Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. De geringste banengroei zit in de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland, Drenthe en Friesland. In Noord- en Zuid-Limburg is in de jaren 2023 – 2025 zelfs sprake van een beperkte banenkrimp. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Regionale bevolkingsgroei of –krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In grote delen van Drenthe krimpt de bevolking de komende jaren, terwijl landelijk sprake is van groei. Dit dempt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur.

Factoren als de ligging ten opzichte van landelijke en Europese economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo heeft Drenthe last van de relatief grote afstand tot de Randstad en de minder gunstige ligging op de transportassen tussen de Nederlandse en Europese economische centra.

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



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

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

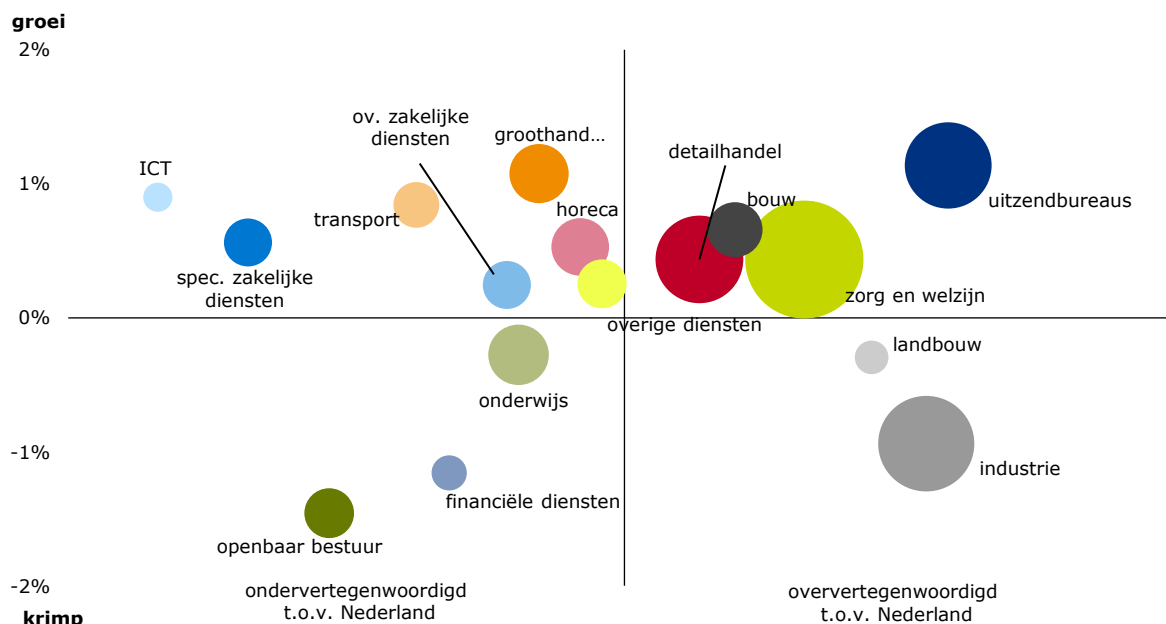
- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2025; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2025 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio 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.

Drenthe profiteert beperkt van groeisectoren

Volgens de [UWV Arbeidsmarktprognose](#) groeit in Drenthe in 2025 het aantal banen van werknemers in de meeste sectoren. In veel sectoren is het beeld redelijk in lijn met het gemiddelde. Grote uitschieters in positieve of negatieve zin komen minder voor dan in de afgelopen jaren. Opvallend is dat veel groeisectoren zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant links bovenin bevinden; zij zijn in Drenthe minder sterk aanwezig dan in veel andere regio's. Drenthe profiteert hierdoor minder dan gemiddeld van deze groeisectoren. Een uitzondering hierop vormt **zorg & welzijn**. De sector is in Drenthe sterker aanwezig dan in veel andere regio's en is met 24.600 banen de grootste sector in de regio. Met 100 extra banen zorgt de sector voor een belangrijk deel van de totale banengroei in 2025. De 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. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector.

Ook sectoren als **detailhandel**, **groothandel**, **specialistische zakelijke diensten**, **horeca** en **bouw** dragen bij aan de banengroei in Drenthe. Deze sectoren profiteren van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sectoren echter maar licht. Personeelstekorten, automatisering en robotisering en verdergaande verschuiving naar online verkopen zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

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



Bron: UWV

Industrie en landbouw blijven achter

Enkele – voor de werkgelegenheid in Drenthe belangrijke – sectoren blijven achter in de banenontwikkeling. Zij bevinden zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts onderin. Vooral het banenverlies in de **industrie** (~200) raakt de werkgelegenheid in Drenthe. De industrie heeft een zwaar jaar achter de rug. Er zijn wel verschillen tussen de deelsectoren binnen de sector. Met name voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijs een belangrijke remmende factor. In Drenthe daalt de werkgelegenheid dan ook vooral in de chemische industrie en in de overige industrie. De metaalindustrie heeft ook last van de hoge energieprijzen, maar deze deelsector laat in tegenstelling tot de andere deelsectoren juist banengroei zien. Naast de productie van metaal, waarbij veel energie nodig is, valt de elektrotechnische en machine-industrie hier namelijk ook onder. Denk daarbij aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is. Het sentiment in de industrie begint inmiddels wat te verbeteren door positievere vooruitzichten voor de export en herstel van koopkracht. In 2024 krimpt de productie nog licht, maar vanaf 2025 volgt een lichte groei van de productie. Desondanks loopt de werkgelegenheid verder terug. De aanhoudende personeelstekorten stimuleren werkgevers vol in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Hierdoor blijft de arbeidsproductiviteit toenemen en zijn minder werknemers nodig voor de productie. Ook de werkgelegenheid in de **landbouw** krimpt, al blijft het aantal werknemersbanen dat hiermee gemoeid is, beperkt tot minder dan 100. De krimpende werkgelegenheid in de sector uit zich vooral in een kleiner aantal zelfstandigen. De marges in de sector staan onder druk door stikstofmaatregelen, mestproblematiek, hoge kosten vanwege energieprijzen en plannen voor het krimpen van de veestapel. De onzekerheid over wat er met de sector gaat gebeuren maakt dat ondernemers negatief gestemd zijn over de komende jaren.

Licht herstel uitzendsector na turbulente jaren

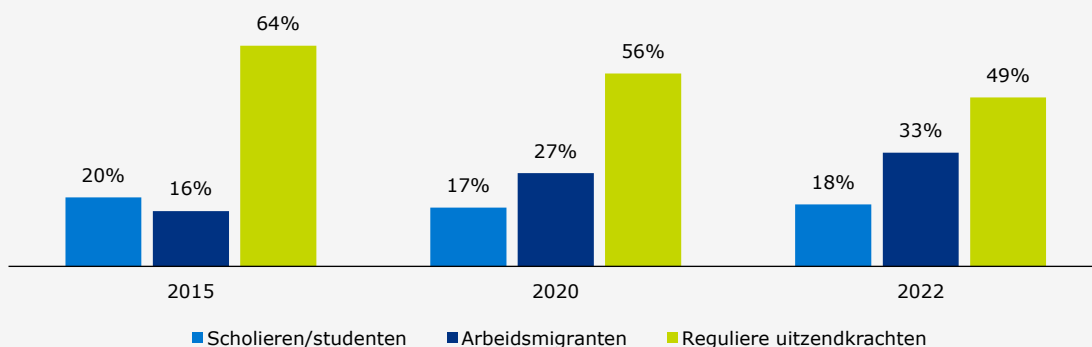
Met 100 extra banen dragen ook de **uitzendbureaus** bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen, in de daaropvolgende jaren flinke groei liet zien en vervolgens weer kromp door de zwakke economische groei. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Naast minder vraag, raakt ook strengere wet- en regelgeving de uitzendsector. Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Verder is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt moeilijk om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen. Ook kiezen werkenden vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er.

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 omzetsdaling. 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 maakt.

Door de jaren heen is de samenstelling van de groep uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten nam tussen 2015 en 2022 af, terwijl het aandeel arbeidsmigranten toenam 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%).

Krimp in financiële diensten, overheid en onderwijs

Ook de werkgelegenheid in de financiële dienstverlening, bij de overheid en in het onderwijs neemt af. Drenthe heeft hiervan minder last dan regio's waarin deze sectoren sterker aanwezig zijn. Automatisering maakt in de **financiële dienstverlening** veel handmatige werkzaamheden bij banken en verzekeringsmaatschappijen de komende jaren overbodig. De werkzaamheden concentreren zich op de hoofdkantoren in de grote steden. Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Hiervoor is veel personeel nodig. De groei in deze sector is dus potentieel groot. Toch krimpt het aantal banen (-100) door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. Ook het **onderwijs** heeft – naast teruglopende leerlingenaantallen – te maken met personeelsschaarste. Dit zet niet alleen de groei, maar ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk.

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

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap

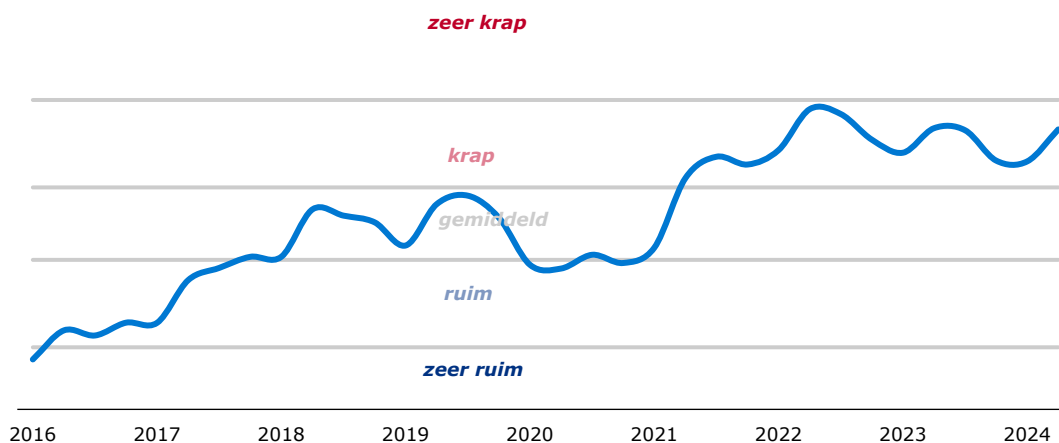
Vanaf het eerste kwartaal van 2021 was de Drentse arbeidsmarkt krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte bereikte de regio in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en werd ook de krapte iets minder. Door de recente dalingen keerde de spanningsindicator begin 2024 terug op het niveau van het vierde kwartaal van 2021. De arbeidsmarkt in Drenthe blijft krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

Vraag naar personeel blijft groot

De afgenomen spanning op de arbeidsmarkt werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. Ook het personeelsaanbod werd echter minder. Het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden daalde in het eerste half jaar van 2024 van 1.710 naar 1.540 (-10%). De afname van de arbeidsmarktspanning bleef hierdoor beperkt.

De kwakkelende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag, die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch krimpt de vacaturemarkt iets als gevolg van de milde economische recessie in 2023, maar nam daarna weer toe. Het aantal openstaande vacatures bleef daardoor per saldo gelijk aan dat van vorig jaar (4.450). Het aantal vacatures nam in het afgelopen jaar af in de industrie, financiële dienstverlening en ICT, maar nam toe in sectoren als openbaar bestuur en vervoer & opslag. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 92% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 286%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt Drenthe, 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 elektriciën. Ondanks de daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector, blijven er hier door vergrijzing wel knelpunten bestaan. Er zijn te weinig jongeren die een diploma in deze richting behalen. Tot slot verwacht ROA grote knelpunten voor juristen, politie-inspecteurs en overheidsambtenaren. Voor andere beroepen wordt de arbeidsmarkt volgens ROA minder krap. Zo voorziet ROA voor ICT-beroepen een stagnatie van de werkgelegenheidsgroei. Een verklaring hiervoor is dat deze specialisten over de volle breedte van de arbeidsmarkt ingezet worden en dus ook effecten ondervinden van minder gunstige economische vooruitzichten in andere sectoren dan alleen de ICT-sector. Dat betekent echter niet dat de personeelstekorten voor ICT-beroepen verdwijnen.

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

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

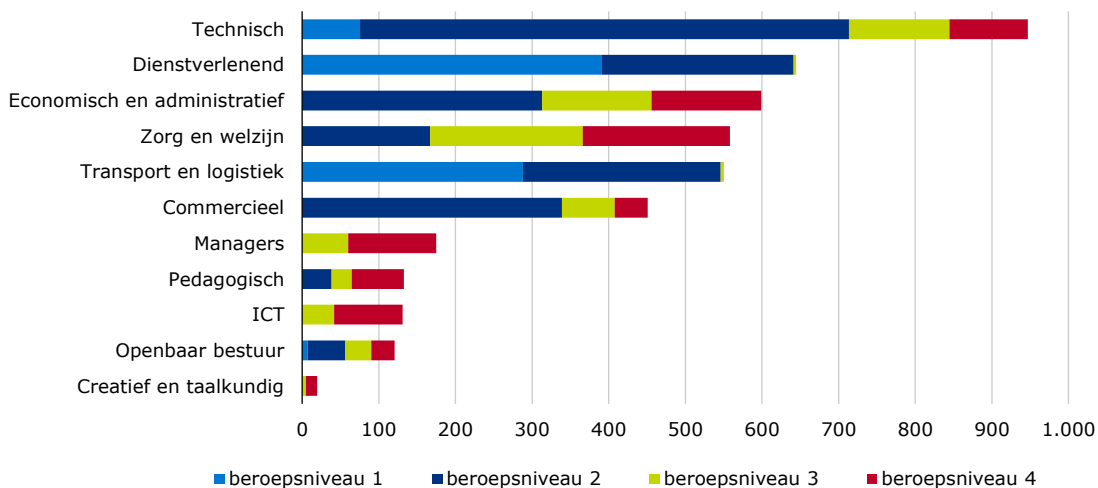
Vooraf vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

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

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau
Drenthe, 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Naast technische beroepen, stonden ook veel vacatures voor zorg & welzijn beroepen open. Het gaat hier om beroepen als verzorgenden (beroepsniveau 2), maar ook verpleegkundigen (beroepsniveau 3) en artsen (beroepsniveau 4). Ook staan ervoor economische & administratieve beroepen veel vacatures open. Deze vacatures zijn veelal op beroepsniveau 2, zoals productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretariael medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Verder 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.

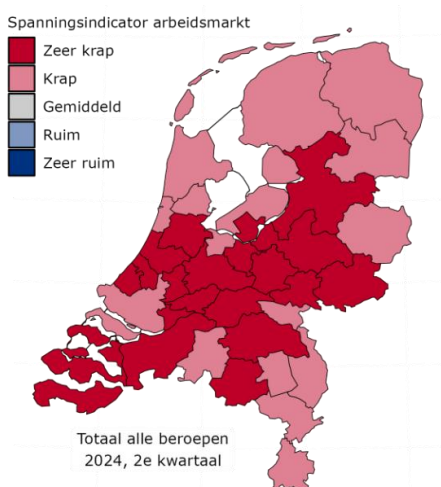
Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

Meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in de eerste helft van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Drenthe in het tweede kwartaal van 2024 krap. Voor 37 van de 66 beroepsgroepen waarvan de spanning bekend is, bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 22 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 5 beroepsgroepen (boekhoudkundig medewerkers, managers zakelijke en administratieve dienstverlening, bouwarbeiders ruwbouw, schilders, chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden. Voor slechts 1 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt ruim (hulpkrachten bouw en industrie, waaronder veel productiemedewerkers).

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



Drenthe	
Beroepsklasse	
Dienstverlenend	zeer krap
ICT	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
Transport en logistiek	krap
Commercieel	krap
Pedagogisch	krap
Economisch en administratief	krap
Managers	krap
Technisch	krap
Creatief en taalkundig	gemiddeld
Totaal	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 Drenthe voor vier van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Zes beroepsgroepen kenden een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarkt spanning gemiddeld. 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 de aantallen faillissementen, ontslagen en WW-uitkeringen het komende jaar oplopen. Dit betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven blijft de krapte een aanhoudend probleem. Dit geldt vooral voor zorg, onderwijs, overheid, ICT en techniek. Deze sectoren hebben al jaren te maken met krapte. Het gaat in Drenthe dan om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, leraren basisonderwijs, medewerkers burgerzaken, programmeurs en securityspecialisten, 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 aanhoudend 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 voor staat en de invloed die deze hebben op de personeelstekorten.

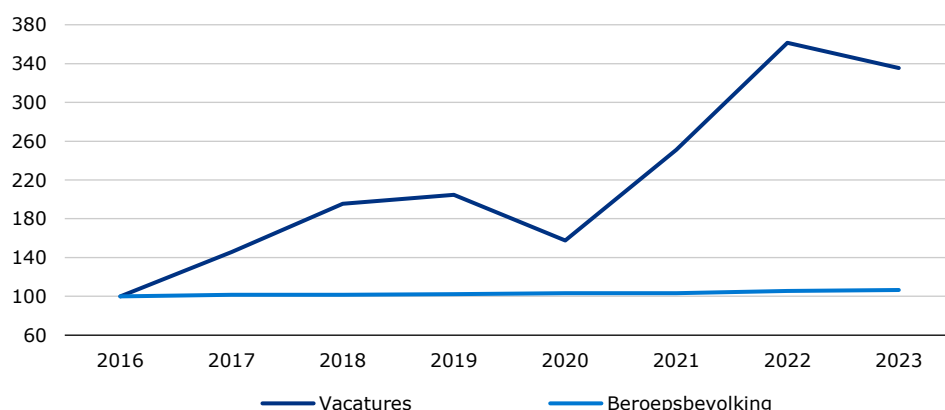
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

In de afgelopen decennia wisselden perioden 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 jaren kent Drenthe een krappe arbeidsmarkt. Zelfs tijdens de coronacrisis nam de krapte maar zeer kortstondig af en oversteeg de vraag naar personeel het aanbod weer snel. Ook medio 2024, als de economie zich in een gematigd groeitempo ontwikkelt, heeft Drenthe nog steeds een krappe arbeidsmarkt. De krapte heeft verschillende oorzaken. Enkele hiervan zorgen ook de komende jaren in veel beroepen voor aanhoudende krapte.

3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

Het vorige hoofdstuk liet zien dat de vraag naar personeel de laatste jaren flink toenam. Vaak kan een groei van de beroepsbevolking een toenemende vraag opvangen. Als het aantal beschikbare mensen even hard groeit, blijft de arbeidsmarkt min of meer in evenwicht. De afgelopen jaren houdt de beroepsbevolking echter de vraag naar personeel niet meer bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 steeg de beroepsbevolking licht, maar groeide het aantal openstaande vacatures naar verhouding veel sterker. In 2020 zorgde de coronapandemie voor een terugval in de groeiende vacaturemarkt. Na 2020 ontstond er sterke economische groei door inhaalvraag na corona. Hierdoor nam ook het aantal vacatures sterk toe. Het beschikbare aanbod aan personeel kan sinds die tijd de toenemende vraag niet langer bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking
Drenthe, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

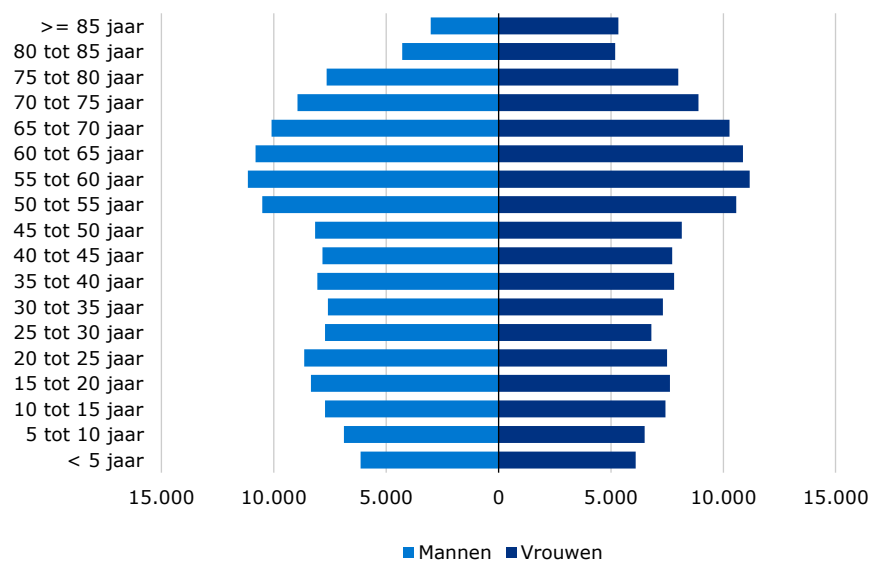
Hoewel de Nederlandse bevolking de komende jaren groeit, krijgt Drenthe volgens de prognoses van CBS en PBL tot 2050 te maken met bevolkingskrimp. Volgens de Primos-bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking – de bevolking van 15 tot 75 jaar oud – landelijk tot 2035 nog toe. In de provincie Drenthe is dan echter sprake van een afname van de potentiële beroepsbevolking. De vraag naar personeel zal echter eveneens afvlakken, waardoor de krapte in de breedte iets afneemt. Wel staat ons juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Verhoging pensioenleeftijd zorgt tijdelijk voor extra aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen waarmee Nederland in toenemende mate mee te maken krijgt, is de vergrijzing. Het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt fors toe. Geleidelijk schuiven 65.100 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 potentiële beroepsbevolking neemt hierdoor af.

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
Drenthe, 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 nam de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 65 jaar de afgelopen tien jaar toe van 58% naar 75%. De netto arbeidsparticipatie van de 65- tot 75-jarigen groeide eveneens. Daarmee zorgen deze groepen voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 60-plussers fulltime werken.

Het dempend effect van de verhoogde pensioenleeftijd is echter tijdelijk. Op een gegeven moment gaat deze groep toch - met vertraging - met pensioen. Op dit moment telt Drenthe bijna 15.300 mensen van 60 jaar of ouder die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen verlaten de komende jaren de arbeidsmarkt. Hiermee neemt de arbeidsmarkt niet alleen afscheid van arbeidskrachten, maar ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste jaren van hun carrière kunnen zij gebruiken 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 (3.400), industrie (3.000), openbaar bestuur (1.400) en onderwijs (1.000). Opvallend is ook het hoge aandeel 60-plussers in de transportsector (18%). Het gaat hier om 900 werkenden. Sectoren als horeca, ICT en detailhandel hebben een aanzienlijk kleiner aandeel 60-plussers in dienst. Deze uitstroom van 60-plussers heeft de komende jaren een negatief effect op de potentiële beroepsbevolking, een effect dat niet volledig door jongeren kan worden gecompenseerd.

3.3. Bevolkingsgroei door migratie, natuurlijke bevolkingskrimp

Vanaf 2015 komt de bevolkingsgroei in Nederland hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend door een positief migratiesaldo. 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.

De arbeidsmarktregio Drenthe kende sinds 2013 jaren van bevolkingsgroei en bevolkingskrimp. Per saldo nam de bevolking in deze periode nog licht toe. De bevolkingsgroei in Drenthe komt sinds 2013 vooral door een positief migratiesaldo. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Drenthe. De natuurlijke bevolkingsontwikkeling (geboorten tegenover sterfte) is al jarenlang negatief. De komende jaren zet deze trend door. Hierdoor neemt het aandeel mensen met een buitenlandse herkomst toe, evenals het aandeel mensen in de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder. Dit verandert de samenstelling van de Drentse bevolking en zet druk op de potentiële beroepsbevolking.

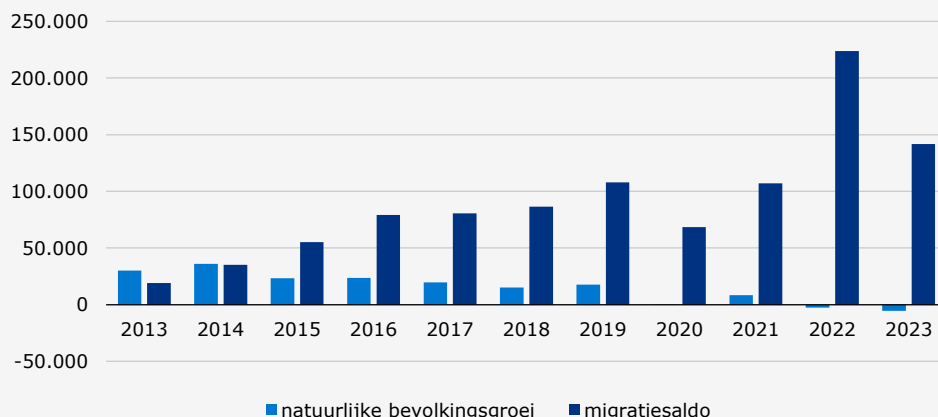
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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

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

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



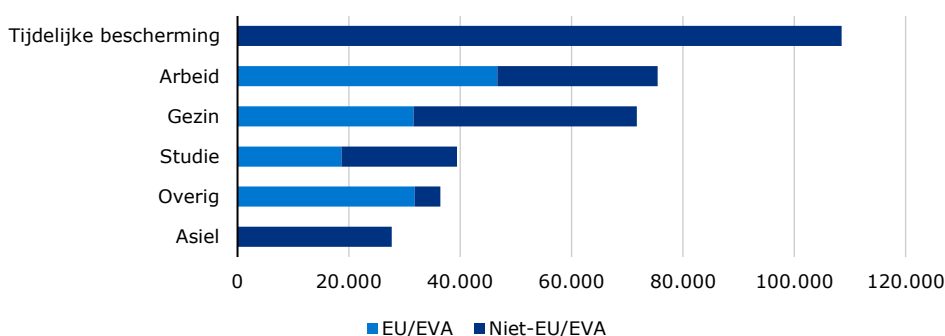
Bron: CBS

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

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

In 2022 kwamen er in totaal bijna 360.000 mensen naar Nederland (exclusief mensen met een Nederlandse nationaliteit). Het belangrijkste motief was de oorlog in Oekraïne. Het ging om ruim 100.000 vluchtelingen uit Oekraïne (waarvan 30.000 jonger dan 18 jaar) die hier **tijdelijk bescherming** aanvroegen (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 tussen de 15 en de 65 jaar oud 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**. Hierdoor 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 wordt '**arbeidsmigranten**' genoemd. Zij 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 kwamen 71.000 mensen vanwege gezinsvorming of -hereniging naar Nederland. Een kwart hiervan is tussen de 0 en 18 jaar en zal enige tijd gebruikmaken 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 werken 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 een relatief bescheiden rol bij migratiemotieven. Alleen mensen van buiten de EU/EVA vragen asiel aan. 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 nam het aantal arbeidsmigranten veel sterker toe 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. Ook het CPB constateert dat migratie samenhangt met de economische conjunctuur; gaat het economisch goed, dan 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 nam ook het aantal gezinsmigranten sterk toe. De arbeidsdeelname is, met uitzondering van de arbeidsmigranten, laag voor alle groepen migranten. Extra migranten (inclusief gezinsmigranten) zorgen 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?

Paragraaf 3.1 liet zien dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijhouden. Vooral de sterke economische groei in de jaren 2017 – 2019 en 2021 – 2022 veroorzaakte de krapte (zie ook paragraaf 1.1). Het aantal vacatures nam in deze periode flink toe. Er zijn echter nog andere oorzaken die bijdragen aan de krappe arbeidsmarkt.

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 steeg de afgelopen tien jaar wel flink. Potentieel kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt verder toenemen. Een indicatie hiervoor is, volgens onderzoek van ABN AMRO uit 2024, dat het aantal werkende 67-plussers (doorwerkers) in tien jaar tijd verdubbelde naar 236.000 in 2023. In de praktijk werken veel 67-plussers vooral parttime. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte iets afneemt (zie hoofdstuk 5). Dat er grote potentie zit in de groep 67-plussers 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 leidinggevers dit ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan 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 in het eerste kwartaal van 2024 4,7 miljoen Nederlanders in deeltijd. Daarvan wilden 519.000 mensen meer uren werken en waren daarvoor beschikbaar. Dat is zo'n 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 komende jaren verlaten veel mensen de arbeidsmarkt door pensionering. Een manier om hieraan tegenwicht te bieden, is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit meet de gemiddelde productie per werknemer per tijdseenheid. Hoe hoger de arbeidsproductiviteit, hoe meer hetzelfde aantal mensen produceert. De arbeidsproductiviteit ligt, vergeleken met andere landen in de EU, in Nederland hoog. In 2021 stond Nederland nog op de 11^e plaats wereldwijd. Wel liep de groei in arbeidsproductiviteit de afgelopen decennia verder terug. In de jaren '90 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](#).

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

Niet alleen de vergrijzing stelt de arbeidsmarkt voor flinke uitdagingen. Vooral zorg, onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook de snelle technologische ontwikkelingen en de digitalisering doen een beroep op het beschikbare arbeidsaanbod. Dit zorgt voor aanhoudende tekorten in deze sectoren.



De **zorg** heeft in toenemende mate te maken met personeelstekorten. Volgens de meest recente prognoses lopen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 landelijk op tot rond de 230.000 personen. Dat komt niet alleen door de toegenomen zorgvraag. De zorg heeft ook te maken met een relatief oud werknemersbestand. In Drenthe zijn 3.400 werknemers (14%) in de sector 60 jaar of ouder. De knelpunten zijn in zorgberoepen 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 Drenthe is 15% 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 en 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 stimuleert 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 presenteerde het toenmalige kabinet het Klimaatakkoord. Het akkoord bevat 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. Dit komt onder andere door de hoge rente, bouwkosten en stikstofproblematiek, waardoor vergunningen soms niet worden afgegeven. Ook is er een personeelstekort. In het nieuwe coalitieakkoord blijft de ambitie om de bouw van nieuwe woningen te versnellen naar 100.000 per jaar. Naast nieuwbouw zorgt ook het aanpassen en **verduurzamen** van huidige woningen voor werk in de bouwsector. Denk daarbij aan isoleren, installeren van warmtepompen, zonneboilers en zonnepanelen en aanleg van warmtenetten.



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



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



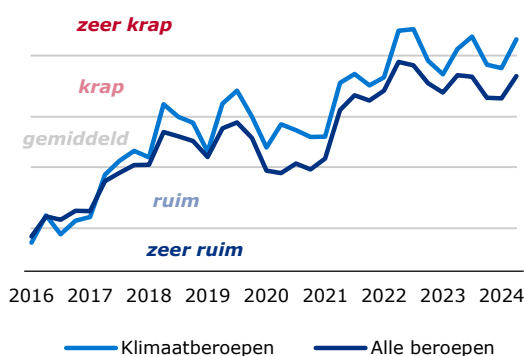
De **industrie** onderzoekt of het mogelijk is om met minder en/of andere grondstoffen te werken. Ook passen bedrijven soms andere technologieën toe en schakelen waar mogelijk over op andere vormen van energie als waterstof en elektriciteit. Hiervoor moeten machines en installaties worden aangepast. Andere verduurzamingsmaatregelen zijn afvang, opslag en hergebruik van broeikasgassen, grondstoffen en materialen. Er is vooral vraag naar mensen met kennis van procestechniek, werktuigbouw en elektro, ICT en kwaliteit en veiligheid.



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

In het tweede kwartaal van 2024 stonden in Drenthe bijna 1.000 vacatures open voor klimaatberoepen. 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
Drenthe, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2^e kwartaal 2023 t/m 1^e kwartaal 2024



Bron: UWV

10 klimaatberoepen met veel vacatures

Monteurs industriële machines en installaties
Loodgieters, installateurs en monteurs gas, water, sanitair, verwarming
Elektriciens, installateurs en monteurs elektrische installaties
Mechanisch operators procesindustrie
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines
Programmeurs en developers ICT
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)
Timmerlieden bouw en beton

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

Met in het achterhoofd de toenemende vraag naar verschillende beroepen, proberen werkgevers en de overheid om hier ook meer mensen voor te zoeken. Dit is een lastige opgave als de arbeidsmarkt zeer krap is. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het opvoeren van de arbeidsproductiviteit. Hierbij denkt men over het algemeen eerst aan robotisering en automatisering van industriële of ICT-processen. Een toename in de arbeidsproductiviteit valt echter ook te realiseren door het stroomlijnen van administratieve processen. Ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen en on-the-job het vak leert, kan een strategie zijn. Misschien is de enige oplossing die overblijft het maken van harde keuzes. In dienstverlening of in het sturen van de instroom in opleidingen. Bij dit laatste past wel een kanttekening: volgens onderzoek van ESB heeft beleid gericht op het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt een beperkt effect. Het kan een bijdrage leveren aan arbeidsmarkttekorten, maar dit zal niet voldoende zijn om de personeelskrapte op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig. In hoofdstuk 5 is meer te lezen over oplossingen voor de arbeidsmarktcrapte. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Drenthe.

4. Inzicht in personeelsaanbod Drenthe

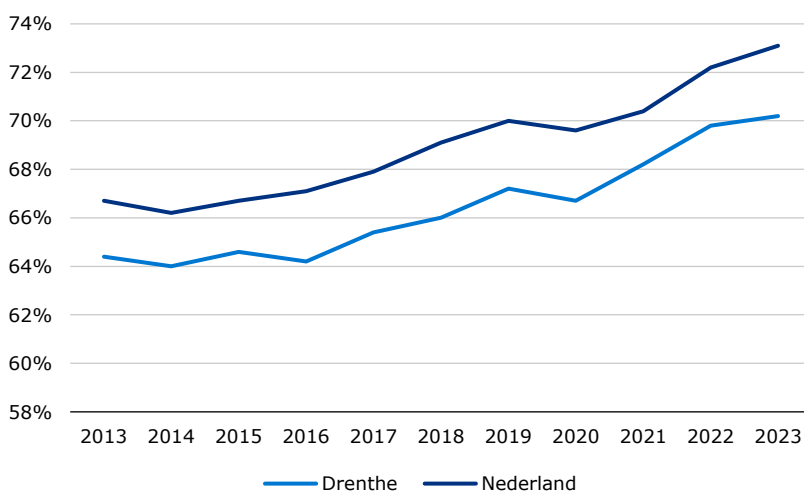
Personeelstekorten belemmeren bedrijven in hun bedrijfsvoering. Hoewel steeds meer mensen in Drenthe deelnemen aan de arbeidsmarkt, kan het aanbod aan personeel de vraag niet bijhouden. Het onbenut arbeidspotentieel halveerde in de afgelopen jaren. Slechts een deel hiervan is in beeld bij UWV en gemeenten. Bovendien kan niet al het beschikbare personeelsaanbod worden ingezet om aan de 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 aan de arbeidsmarkt in Drenthe.

4.1. Steeds meer werkenden in Drenthe

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. De voorgaande hoofdstukken maakten 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. Drenthe telt een groter aandeel werkenden dan ooit. Niet alle groepen nemen echter in gelijke mate deel aan het arbeidsproces. 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.

Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in de arbeidsmarktregio Drenthe en in Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. De netto arbeidsparticipatie liet de afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In de arbeidsmarktregio Drenthe steeg de participatie van 64,4% in 2013 naar 70,2% in 2023. Oftewel: ruim 147.000 van de 210.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Drenthe werken. In Drenthe is de participatie echter lager dan landelijk.

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



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Drenthe flink is toegenomen bij vrouwen en mensen met ten hoogste een mbo-1 diploma, 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 het zelf kunnen bepalen van werktijden en een actieve benadering door een werkgever.

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.

Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

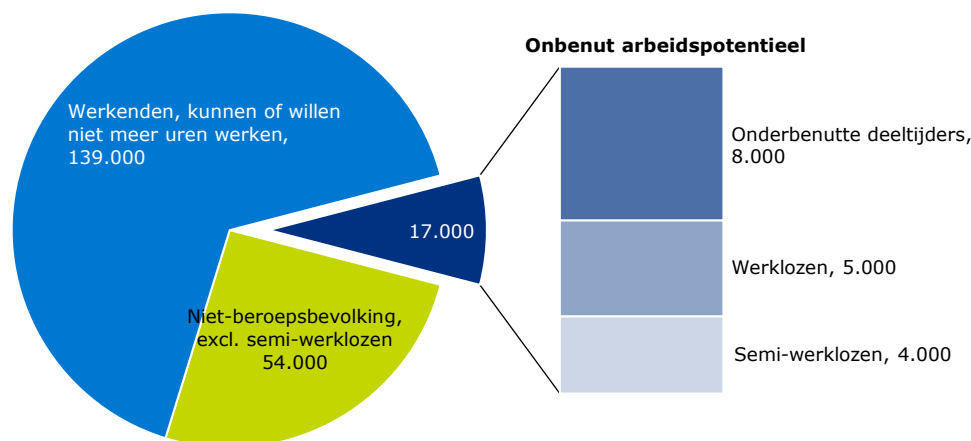
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland kwamen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen betaald 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 Drenthe gaat het in 2023 om zo'n 17.000 mensen. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (8.000 onderbenutte deeltijders), werklozen (5.000) en semi-werklozen (4.000). 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 deze groepen in de rechterkolom.

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



Bron: CBS

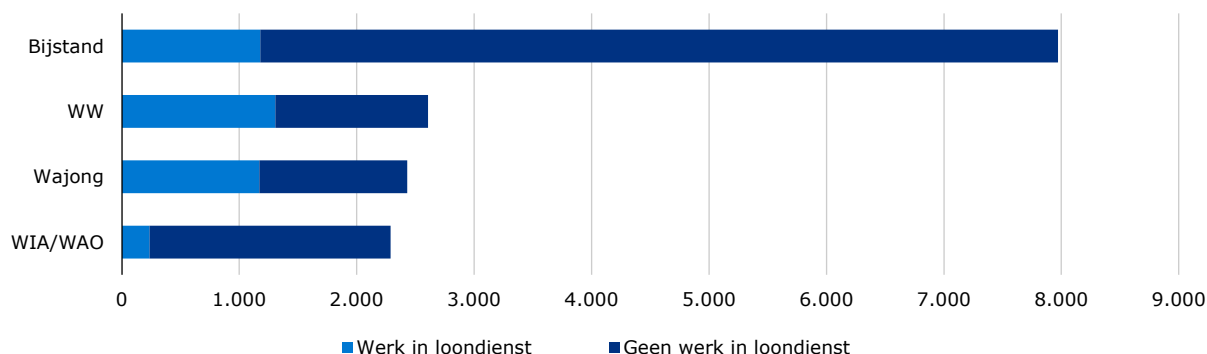
Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel in Drenthe daalde de afgelopen tien jaar sterk, van 36.000 in 2013 naar 17.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel halveerde daarmee van 17% in 2013 tot 8% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel daalde het aantal werklozen het sterkst. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname. In een groot deel van de periode 2013 – 2023 groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden nam in deze periode dan ook toe. 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 beeld bij UWV en gemeenten

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

Drenthe telt medio 2024 in totaal 17.550 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (7.970). Werkzoekenden binnen het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met werk in loondienst. Het aandeel werkenden verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst Drenthe, 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 dienstverband 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 WW'ers (50%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (15%) of WIA-/WAO-uitkering (10%). Ook werkzoekenden met een Wajong-uitkeringen werken relatief vaak (48%). 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 onderdeel van het GWU, 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 61%.

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

In Drenthe zijn er 240 geregistreerde werkzoekenden met een WIA-/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 10% van alle WIA-/WAO-gerechtigden in het GWU. 62% van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, via een uitzendbureau en in de detailhandel.

Daarnaast telt het GWU van Drenthe in april 2024 ook 1.170 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 48% van alle Wajongers in het GWU. Bijna 60% werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, uitzendbureaus en detailhandel.

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

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

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 nodig kan zijn. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om andere vormen van participatie in de samenleving, zoals vrijwilligerswerk.

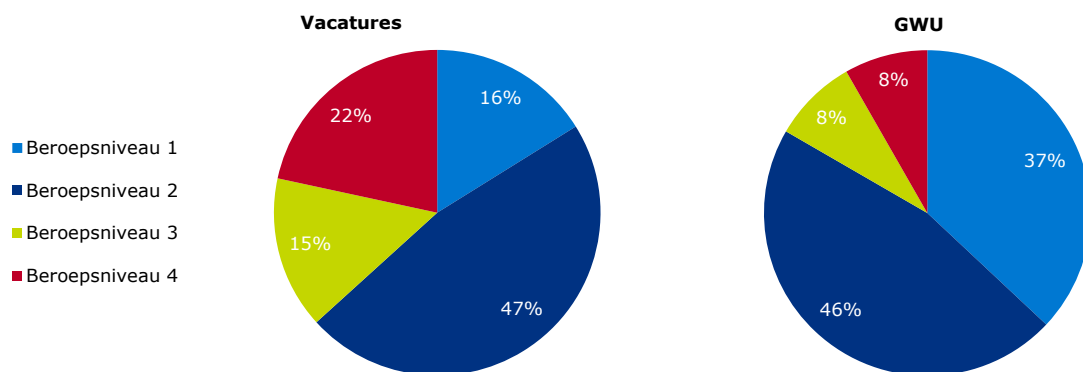
Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen jaarlijks met ongeveer 10% toeneemt. Dit komt door de terugval van de economische groei en de gematigde 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 personeelsaanbod vormt een obstakel. In het UWV Werkgeversonderzoek van 2023 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 vaak een knelpunt (50% of meer).

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.4 (op de volgende bladzijde) laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en het GWU naar beroepsniveau in Drenthe naast elkaar te zetten.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau Drenthe, eerste kwartaal 2024 (vacatures) en maart 2024 (GWU)



Bron: UWV

Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

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.

Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (16%), terwijl ruim 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 dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

Het geringe aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat er in Drenthe weinig verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veelgevraagde en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn productiemedewerker, schoonmaker of magazijnmedewerker. 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 beroepen als het gaat om de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Drenthe. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om monteurs industriële machines en installaties, medewerkers bediening horeca, verzorgenden IG of vrachtwagenchauffeurs. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen, zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau geen van de beroepen waarmee werkzoekenden staan ingeschreven deel uit van de top 5 aan vacatures.

Op beroepsniveau 3 zijn er in Drenthe enkele overeenkomsten tussen veelgevraagde en veelvoorkomende beroepen van werkzoekenden. Werkgevers vragen - naast algemeen verpleegkundigen, activiteitenbegeleiders en groeps- en woonbegeleiders - om ICT-servicedeskmedewerkers en managers restaurant. Werkzoekenden bieden zich eveneens aan voor activiteitenbegeleider, groeps- en woonbegeleider, sociaal-cultureel werker en ICT-servicemedewerker. Op beroepsniveau 4 komen organisatieadviseurs, HR-adviseurs, arbeids- en loopbaanspecialisten en managers sales in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast psychologen en psychotherapeuten, medisch specialisten, organisatieadviseurs, fysiotherapeuten en programmeurs en developers ICT.

4.4. Twee derde werkzoekenden zoekt naar minder kansrijk beroep

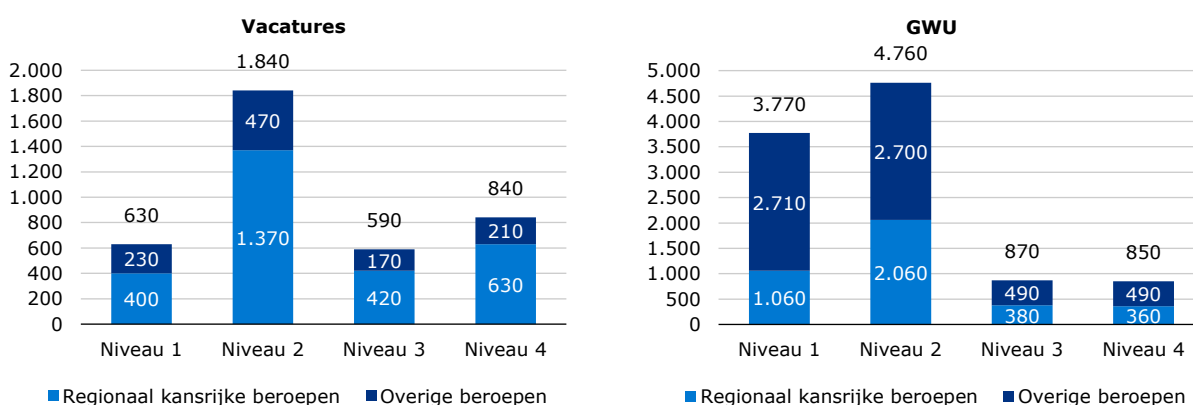
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten samen met kansrijke beroepen voor werkzoekenden. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, vinden naar verwachting relatief snel een nieuwe baan. Omgekeerd moeten werkgevers voor deze beroepen mogelijk meer actie ondernemen om hun vacature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

In Drenthe stonden in het tweede kwartaal 2024 4.450 vacatures open. Bij bijna driekwart (72%) van de vacatures ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.5). De indeling naar beroepsniveau in de afbeelding is op basis van de hierboven genoemde internationale ISCO-classificatie met een indeling van niveaus in vier categorieën. Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 38% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna twee derde is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

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

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



Bron: UWV

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

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

De voorgaande hoofdstukken lieten zien dat de krapte op de arbeidsmarkt naar verwachting aanhoudt in grote delen van de Drentse economie. In de afgelopen jaren steeg de arbeidsparticipatie sterk en halveerde het onbenut arbeidspotentieel bijna. Het aanbod van werkzoekenden dat geregistreerd staat bij UWV en gemeenten sluit in veel gevallen onvoldoende aan op de vraag van werkgevers. 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 moeten hiernaar kijken. Dit hoofdstuk biedt enkele inzichten en gaat daarbij in op relevante sectoren voor Drenthe.

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

Cruciaal in de aanpak van de aanhoudende krapte is het vergroten van de arbeidsproductiviteit. Werkgevers kunnen meer inzetten op technologie, hun werkprocessen efficiënter inrichten en medewerkers beter scholen om de arbeidsproductiviteit te vergroten. Hiervoor zijn wel vaak investeringen 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. Verder is 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. Ook meer uren werken, focussen op het behoud van personeel en de inzet van AOW'ers en statushouders kan hieraan bijdragen.

Onbenut talent duurzaam naar werk

Ondanks de personeelstekorten kent Drenthe nog steeds veel onbenut talent. Verschillende redenen maken het voor mensen lastig om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Ze kunnen te maken hebben met – een stapeling van – verschillende belemmeringen, zoals mentale en/of fysieke klachten, laaggeletterdheid, schulden, werk en zorgtaken niet kunnen combineren en discriminatie. De partners op de arbeidsmarkt in Drenthe kunnen meer inwoners duurzaam mee laten doen op de arbeidsmarkt door deze belemmeringen te verkleinen. Bijvoorbeeld door te helpen bij schulden, laaggeletterdheid aan te pakken, te matchen op competenties of innovatieve technologieën in te zetten.

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 de arbeidsmarkt vraagt veranderen en worden complexer. Er verdwijnen beroepen en er komen nieuwe bij of beroepen veranderen. Werkzoekenden en werkenden moeten in zichzelf 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 zij een studie moeten volgen voor een kansrijk beroep. Een leerwerktraject kan daarom interessant zijn.

Meer uren werken

Als mensen meer uren werken, kunnen werkgevers met hetzelfde aantal mensen meer werk verzetten. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid op deze manier vergroten. Toch blijkt meer uren werken niet altijd voor de hand te liggen, blijkt uit een eerdere analyse van UWV (2020). De mogelijkheden tot uitbereiding kunnen per beroep verschillen. Mensen in tekortberoepen in de techniek en ICT werken al veel fulltime. Onder schoonmakers, sportinstructeurs, keukenhulpers, vuilnisophalers en taxichauffeurs is er nog een deel dat meer uren wil werken. Desondanks kan het bespreekbaar maken bij organisaties nog 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. Ook kunnen werknemers huiverig zijn 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 maakt urenuitbreiding het werk aantrekkelijker voor (sommige) werkzoekenden. Combinatiebanen kunnen in dit geval uitkomst bieden.

Focus op behoud van personeel

Uit 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.

Het behoud van personeel valt vanuit verschillende invalshoeken 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 weer vertrekken. Uit werkgeversonderzoek blijkt dat een op de vijf werkgevers het inwerk- of begeleidingstraject verbetert om personeelsuitstroom te voorkomen. Het stimuleren en faciliteren van leren en ontwikkelen zorgt ervoor dat het werk leuk en uitdagend blijft. Ook kunnen medewerkers zo beter omgaan met veranderingen. Bovendien is het bieden van carrièreperspectief belangrijk, zeker voor jongere generaties. Werkgevers kunnen hun werknemers ook een andere baan binnen de eigen organisatie aanbieden om zo 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 groeit. De komende jaren gaat immers een grote groep werkenden met pensioen. Het potentieel aan doorwerkers neemt hierdoor toe. 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 bereiken, 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 moeten in dit geval veel eerder samen nadenken over en op zoek 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 hoeven zij bij ziekte het loon maar 6 weken door te betalen 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 voor hen vaak 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. Ook biedt het statushouders de mogelijkheid om in Nederland mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Handvatten voor de inzet van statushouders

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

5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, industrie en bouw

De aard en oorzaken van de personeelstekorten kunnen verschillen tussen sectoren. Ook oplossingen voor de krapte werken mogelijk beter in de ene sector dan in de andere. In regio Drenthe is de zorg de grootste sector. Verder zijn de industrie en bouw oververtegenwoordigd in vergelijking met andere regio's. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren. Het gaat om oplossingen die werkgevers al toepassen of juist oplossingen waarin nog veel winst voor de sector ligt.

Zorg staat open voor zij-instroom

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 van de gevolgen daarvan is dat zorgwerkgevers vaker zzp'ers inhuren. 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. Ook is het vaak lastig in de zorg om werkzaamheden uit te voeren tijdens een opleiding, 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. Dit terwijl andere sectoren (bijvoorbeeld in de bouw) daarin coulanter 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 van hen 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 zo 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. Hiermee creëert de zorgsector bijbanen, waarmee zij zorgmedewerkers ontlasten tijdens piekmomenten. 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 werken – op initiatief van zowel de werkgever als de werknemer – veel mensen in deeltijd. Tegelijkertijd bestaat het onbenut arbeidspotentieel voor het grootste deel uit onderbenutte deeltijders. Als meer uren werken niet mogelijk is in een zorgbaan, dan kan het combineren van twee banen uitkomst bieden. De banen kunnen in dezelfde of 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 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. Dat kan de vraag naar kinderopvang doen toenemen. Er is dan meer personeel nodig, terwijl er momenteel al tekorten zijn. Op dit moment werken veel pedagogische medewerkers parttime. Een deel van hen kiest hier bewust voor. Eén op de vijf medewerkers in de kinderopvang 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 meer dan 24 arbeidsmarktregio's worden al startsessies georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met het Ontwikkelpad. Werkgevers kunnen zich bij het regionaal Werkgeversservicepunt melden om hierover geïnformeerd te worden. Samen met de betrokken mbo-instelling, het regionaal Werkgeversservicepunt en de (toekomstige) groepshulp wordt een plan gemaakt om het traject te doorlopen.

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

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

Industrie – duurzame inzetbaarheid personeel en inzet statushouders

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



Duurzame inzetbaarheid bevorderen en fysieke belasting verminderen

In de industrie werken – op de sector zorg en welzijn na – de meeste 60-plussers (3.000 werknemers). In Drenthe gaat het om 17% van alle werkenden in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, denk aan ploegdiensten en fysieke werkzaamheden. Duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om het personeel tot aan het pensioen gezond en vitaal te kunnen laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakrotatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.



Inzet statushouders

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

Abdel nam technische kennis mee uit zijn thuisland Syrië

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

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

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de bouw

Hoewel de bouwsector onder druk staat door de terugval van nieuwbouw, houdt de grote vraag naar personeel aan. Het onderhoud en verbouw van gebouwen levert namelijk veel werk op, net zoals het verduurzamen daarvan en de energietransitie. Daardoor is het lastig voor bouwbedrijven 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; het 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.

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

6. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Drenthe

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater te zijn beland. De arbeidsmarkt is echter nog steeds zo krap dat er bij veel bedrijven en instellingen nauwelijks ruimte meer is voor groei. Ook blijven maatschappelijke uitdagingen liggen op het gebied van woningbouw, energietransitie, zorg en onderwijs, onder andere als gevolg van een tekort aan personeel. Naar verwachting houdt de krapte de komende jaren aan in veel sectoren die betrokken zijn bij het realiseren van maatschappelijke uitdagingen. Tegelijkertijd vinden niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. Het is daarom belangrijk om anders om te gaan met de krapte en bijvoorbeeld meer in te zetten op verhoging van de productiviteit en behoud van personeel.

6.1. Uitdagingen voor werkzoekenden

Ondanks de krappe arbeidsmarkt kan het voor mensen lastig zijn om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Niet iedereen vindt zelfstandig zijn weg in de huidige arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld vanwege een kwetsbaarheid, aandoening, migratieachtergrond, ziekte of handicap. Ook heeft lang niet iedereen de kennis en vaardigheden in huis waar werkgevers om vragen. Hierbij valt te denken aan het moeite hebben met lezen en/of schrijven of het missen van belangrijke digitale vaardigheden die nodig zijn op de werkvloer. Sommige mensen verwachten dat zij er financieel niet of weinig op vooruit gaan als ze (meer) gaan werken. Dit kan het geval zijn door verlies van toeslagen of andere ondersteuningsregelingen. UWV en arbeidsmarktpartners spannen zich in om meer mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Vanuit de overtuiging dat mensen op hun best zijn als ze met werk kunnen deelnemen aan de maatschappij. Tegelijkertijd kan een grotere arbeidsparticipatie helpen personeelstekorten aan te pakken.

- Een deel van het **onbenut arbeidspotentieel** is niet in beeld bij UWV en gemeenten. Dit geldt onder andere voor veel jongeren, mensen die meer uren willen werken, voortijdig schoolverlaters, herintreders, gepensioneerden die nog willen werken, werkzoekenden die vanwege vermogen of partnerinkomen niet in aanmerking komen voor bijstand en mensen met een migratieachtergrond. Initiatieven als Zoo Werkt 't brengen een groter deel van het onbenut arbeidspotentieel in beeld.
- De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de daarbij behorende vorming van regionale werkcentra is mede bedoeld om het onbenut arbeidspotentieel te bereiken.
- Technologische en maatschappelijke veranderingen zorgen voor een voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Dit heeft ook invloed op de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van functies. Voor een goede match op de arbeidsmarkt is **informatie, advies en coaching** over loopbaan- en scholingsmogelijkheden voor brede groepen werkenden, werkzoekenden en studenten dan ook nodig. Dienstverlening van UWV, gemeenten en andere partners, zoals arbeidsmarktinformatie, webinars en banenmarkten, richt zich hierop.
- Een van de mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verhogen, is het scholen van werkenden. Zo nemen praktisch geschoolden minder vaak deel aan cursussen en scholing dan hoger opgeleiden, terwijl juist bij deze groep veel winst te behalen is. Het **ontwikkelen, aanbieden en financieren van een scholingsaanbod** dat toegankelijk is voor alle leden van de beroepsbevolking en voor alle bedrijven vergroot het aantal gekwalificeerde werknemers op de arbeidsmarkt.
- Migratie zorgt ervoor dat een groeiend deel van de potentiële beroepsbevolking bestaat uit mensen met een **migratieachtergrond**. Dit biedt kansen in de aanpak van personeelstekorten, maar levert ook uitdagingen op voor de dienstverlening van arbeidsmarktpartijen.
- Hoewel de arbeidsmarkt krap blijft, zijn de perspectieven voor sommige beroepen en sectoren minder gunstig. Zo zorgt de energietransitie voor verlies aan werkgelegenheid in fossiele industrieën en leidt automatisering en digitalisering voor baanverlies in financieel-administratieve functies. In de detailhandel zorgt de opkomst van webshops voor minder vraag naar verkopers en fysieke winkels. Samenwerking van werkgevers, werknemersorganisaties, overheden en onderwijs kan ertoe leiden dat deze groepen vroegtijdig worden opgespoord en **van-werk-naar-werk** worden begeleid.
- Een deel van de werkzoekenden vindt ook in de huidige krappe arbeidsmarkt niet de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is ook werkplekken beschikbaar komen. De **SW-bedrijven** spannen zich extra in om meer doelgroepen te bereiken die nu aan de kant staan. Met hun infrastructuur en hun lokale positie in de regio's kunnen ze een optimale aansluiting creëren. Ook aandacht voor het realiseren van **afspreekbanen** blijft in tijden van structurele krapte noodzakelijk.

360 graden arbeidsmarkt met Duitsland

Het uitgangspunt van EURES Crossborder Noord is om samen in de grensregio te werken aan een 360° arbeidsmarkt. Alleen nationaal kijken naar een grensregio betekent immers dat is er slechts sprake is van een halve arbeidsmarkt. Juist door de cirkel rond te maken, vergroten we de mogelijkheden voor alle partijen op de arbeidsmarkt. Het 360° netwerk is in het afgelopen jaar versterkt door het initiatief om mogelijk te komen tot formeel Crossborder-verband. Dat heeft ertoe geleid dat betrokken partijen nu onderzoeken of ze gezamenlijk een grote ESF+ aanvraag kunnen doen om de 360° arbeidsmarkt een massieve impuls te geven. Daarbij nemen ze mee hoe een SGA (service grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling) daarin een stimulans kan zijn.

Momenteel bouwen de deelnemers aan een update en verbreding van de website <https://www.werkeninduitsland.nl/>. De site is nu gericht op Nederlandse werkzoekenden die in Duitsland werk zoeken. Er komt een Duits versie voor Duitse werkzoekenden die in Nederland werk zoeken en een Nederlandse en Duitse versie gericht op Nederlandse respectievelijk Duitse werkgevers die werknemers in het buurland zoeken.

De samenwerking met Agentur für Arbeit is *hervorragend*. Er wordt samen overlegd, dienstverlening geboden, plannen, gemaakt, klanten gesproken, naar werkgever gegaan en op beurzen gestaan. Samen bieden de partijen 'Succesvol werven in het buurland' aan. Daarbij helpt EURES Crossborder Duitse en Nederlandse bedrijven om over de grens te werven, ongeacht of het gaat om werkenden of mensen zonder werk.

Verskil in regelgeving, bureaucratie en knelpunten die hieruit voortkomen maken werken in het buurland soms lastig. Daarom hebben de deelnemende partijen destijds het Transferpunt opgericht om mensen zoveel mogelijk te helpen. Neemt niet weg dat er altijd zaken blijven die echte obstakels vormen. En soms kunnen, door deze goed aan te geven, zaken veranderen. Daarom is het essentieel om de potentiële grenspendelaar goed en op maat voor te kunnen lichten over de effecten van werken over de grens.

6.2. Uitdagingen voor werkgevers

Veel werkgevers kampen met aanhoudende personeelstekorten. Er is veel werk te doen, maar er is vaak te weinig personeel. Dit kan leiden tot meer werkdruk, stijgende loonkosten, minder productie en dienstverlening of een verlies aan kwaliteit. Personeelstekorten zijn niet alleen lastig voor werkgevers. Ook de aanpak van maatschappelijke uitdagingen loopt vertraging op door een tekort aan personeel. UWV en gemeenten ondersteunen werkgevers met informatie en advies over arbeidsmarktontwikkelingen en helpen bij het vinden van personeel. Als het vinden van personeel moeilijk blijkt, proberen de meeste werkgevers vooral langer of anders te werven. Ook schakelen zij vaak uitzendbureaus of werving- en selectiebureaus in. Als dit ook niet werkt, is er meer creativiteit en flexibiliteit nodig. Voor mogelijke oplossingen kunnen werkgevers inspiratie opdoen in het rapport '[Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers](#)'. Hierin staan praktijkvoorbeelden van werkgevers met bijpassende oplossingen. De oplossingen zijn verdeeld over 3 strategieën: **nieuw talent aanboren**, **het werk anders organiseren** en het **binden en boeien** van medewerkers. In het vorige hoofdstuk zijn enkele hiervan uitgewerkt voor de sectoren zorg, industrie en bouw. UWV brengt voor [14 beroepsgroepen oplossingen](#) in beeld waar werkgevers mee aan de slag kunnen.

Zoo Werkt 't Festival

In de zomer van 2023 is het [Zoo Werkt 't Festival](#) georganiseerd. Bijna 3.000 scholieren, werkzoekenden en andere geïnteresseerden gingen langs bij zo'n 116 stands waar bedrijven aanwezig waren om de bezoekers te vertellen over hoe het werk er bij hen uit ziet. De bezoekers konden zich tijdens het festival laten inspireren door de bedrijven en konden het werk echt beleven! Een uniek concept om werkgevers, werkzoekenden en scholieren bij elkaar te brengen. Voor 2025 zijn er plannen in ontwikkeling voor een tweede werkfestival onder deze titel.

Voor advies of hulp bij het verkennen van de mogelijkheden om aan personeel te komen, het werk anders te organiseren en personeel te behouden, kunnen werkgevers terecht bij het [WerkgeversServicepunt Drenthe](#). Zij kunnen wervingen starten voor vacatures en in gesprek gaan over de 34 oplossingsrichtingen voor personeelstekorten. Daarnaast kunnen de werkgeversadviseurs en accountmanagers werkgevers informeren over de Participatiewet, de Banenafspraak, voorzieningen, een Leven Lang Ontwikkelen en financiële regelingen.

6.3. Inzet van UWV en partners in de arbeidsmarktregio

De arbeidsmarkt piept en kraakt. Nederland staat voor ambitieuze opgaven zoals uitvoering van klimaatmaatregelen, de aanpak van het woningtekort en het terugbrengen van de wachtlijsten in de zorg. Vakmensen zijn daarbij hard nodig. De krapte op de arbeidsmarkt is niet zomaar van tijdelijke aard en vraagt om extra inspanningen. Tegelijkertijd is er een groot onbenut arbeidspotentieel. Tegen deze achtergrond is het zaak om:

- potentiële werkenden te activeren om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het om uitkeringsgerechtigden, maar zeker ook onbenut arbeidspotentieel dat (nog) niet in beeld is bij UWV en gemeenten;
- de juiste zorg en ondersteuning te bieden aan diegenen voor wie de belemmeringen dusdanig groot zijn dat zij de werk naar werk (nog) niet kunnen inslaan;
- zittende medewerkers te stimuleren om zich te ontwikkelen, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn in een alsmaar veranderende werkomgeving, indien nodig en mogelijk kunnen doorstromen én ruimte kunnen maken voor nieuwe (zij-)instroom.

Werkcentrum

In 2025 geeft de arbeidsmarktregio Drenthe vol gas in de vorming van het Werkcentrum Drenthe. Deze Werkcentra worden in alle 35 arbeidsmarktregio's gerealiseerd en zijn het antwoord op het woud van instellingen, loketten, regelingen en websites waar burgers hun weg in moeten vinden. Zij vormen voor iedere burger een herkenbare toegang voor alle vragen rondom werk, inkomen en loopbaan. Naast een fysieke omgeving wordt ook digitale dienstverlening ontsloten. De netwerksamenwerking van de betrokken organisaties kent een privaat publieke grondslag die qua *governance* een Regionaal Beraad zal kennen waar deelnemende partijen in vertegenwoordigd zijn. Kern is dat een burger altijd geholpen wordt op het principe van *no-wrong-door* en direct geholpen wordt in het RWC of een adequate verbinding met achterliggende organisaties krijgt als dat nodig is. De samenwerking in het Regionaal Beraad kent in elk geval de partners werkgeversorganisatie, werknemersorganisatie, onderwijs, SBB, gemeenten en UWV. Op 1 januari 2026 gaat het Werkcentrum Drenthe formeel van start. Het jaar 2025 wordt een overgangsjaar. Dit geeft de regio de ruimte om samen stap voor stap de hervorming in te vullen en daarbij te leren van elkaar.

Duurzame inzetbaarheid

In de huidige arbeidsmarkt is het voor werkgevers belangrijk om personeel vast te houden. Een vergrijzend personeelsbestand, langer doorwerken, terugdringen van ziekteverzuim, het vergroten van productiviteit en flexibiliteit vragen om meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid van personeel. Om dit te ondersteunen participeert de arbeidsmarktregio in het project Duurzame Inzetbaarheid Noord, een samenwerking van onder andere UWV, Arbeidsmarktregio's, provincie Drenthe, VNO-NCW MKB Noord, Noorderlink, Hanzehogeschool en Werken in Friesland. De partners zijn ervan overtuigd dat er op de arbeidsmarkt nog veel te winnen valt, zowel voor bedrijven als voor medewerkers. Daarom hebben ze hun krachten gebundeld in een campagne, die in eerste instantie gericht is op werkgevers. Centraal in de campagne staat de website www.duurzameinzetbaarheidnoord.nl. Hier zijn kennis, hulpmiddelen en ervaring op één plek te vinden.

Arbeidsmarktregio Drenthe

In de arbeidsmarktregio Drenthe werken arbeidsmarktpartners samen aan vraagstukken op de arbeidsmarkt. Het samenwerkingsverband in arbeidsmarktregio Drenthe bestaat uit de gemeenten Midden-Drenthe, Coevorden, Hoogeveen, Borger-Odoorn, Emmen en De Wolden en UWV. Samen met de SW-bedrijven leerwerkbedrijf Stark en de EMCO-groep leveren zij een bijdrage aan het oplossen van lokale arbeidsmarktproblemen. De arbeidsmarktregio is erop gericht om inwoners en bedrijven effectiever te ondersteunen in de aansluiting op de arbeidsmarkt én bij bedrijven personeelsmogelijkheden te ontsluiten. Samen met werkgevers en werknemersorganisaties kijken we naar versterking op dit gebied. Of het nu gaat om Duurzame Inzetbaarheid voor zittende medewerkers, samen met onderwijs in de Route arbeid kwetsbare jongeren te begeleiden; of van-werk-naar-werk samen te bevorderen; we kunnen voor alle inwoners van betekenis zijn.

Hoofdzaak } Werk

In Drenthe werken partijen aan een mentaal veerkrachtige samenleving waar mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen mee kunnen doen op de arbeidsmarkt en werkgevers ondersteuning krijgen om mensen met een psychische kwetsbaarheid een duurzame werkplek te bieden. Vanuit het landelijk convenant 'Sterk door Werk' is het project 'Hoofdzaak } Werk' geïnitieerd. In arbeidsmarktregio Drenthe werken UWV en gemeenten hierin samen met organisaties als Cosis (dagbesteding) en GGZ Drenthe aan de (re) integratie van mensen met een psychische kwetsbaarheid op de werkvloer. Jaarlijks worden 100 mensen met behulp van Individuele Plaatsing en Steun (IPS) trajecten naar werk begeleid en ondersteund bij het behouden van werk.

We moeten om de krapte te lijf te gaan inclusiever gaan denken om voor werkenden, niet werkenden, schoolverlaters én werkgevers het optimale te bereiken tegen de achtergrond van de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt. Tel daar daarbij op dat psychische problematiek groeiende is; beroepen zullen verdwijnen, de kloof groter wordt tussen wat de arbeidsmarkt vraag en wat kwetsbare (niet) werkenden missen aan kennis en vaardigheden hebben we met zijn allen het nodige te doen.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

ABU (2024), [Jaarcijfers uitzendbranche 2023](#).
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 Drenthe 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Ontwikkeling WW past bij verslechterende economie](#).
UWV (2024), [Steeds meer zelfstandigen](#).

Hoofdstuk 3

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

Hoofdstuk 4

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

UWV (z.d.), [Rapportages banenafspraken](#). 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 bouwmarkt 2023 - 2027](#).
EIB (2023), [Bouw in Beeld 2022-2023](#).
ESB (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#).
ESB (2023) [De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag](#)
European Labour Authority (2024), [EURES Report on labour shortages and surpluses 2023](#).
Het potentieel pakken (z.d.), [HPP in de kinderopvang](#).
Human Capital Agenda (2024) [1 miljoen ICT'ers in 2030](#).
ING (2024), [In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche](#).
Kinderopvang Werkt! (2022), [Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?](#)
Kinderopvang Werkt! (2023), [Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang](#).
Kinderopvang Werkt! (z.d.), [Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken](#).
Rijksoverheid (z.d.), [Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.
SEO (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte](#).
UWV (2020), [Wie wil er meer werken?](#)
UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden](#).
UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).
UWV (2023), [Personeelstekorten verminderen door combinatiebanen](#).
UWV (2023), [Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Bouw in beeld 2024](#).
UWV (2024), [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan](#).
UWV (2024), [Onboarding: een goede start voor personeelsbehoud](#).
UWV (2024), [Oplossingen tekorten per beroepsgroep](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (2024), [Wat werkgevers doen tegen uitstroom personeel](#).
UWV (2024), [Werkgevers focussen meer op personeelsbehoud](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

Demografische druk

Som van groene en grijze druk.

EU

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

EVA/EFTA

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

Groene druk

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

Grijze druk

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

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Herkomst

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

Netto arbeidsparticipatie

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Startkwalificatie

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

Werkloze beroepsbevolking

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

Colofon

Regio in Beeld

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

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

Erik.oosterveld-01@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Drenthe is het werkgebied van het UWV Werkbedrijf in Emmen. De gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hogeveen en Midden-Drenthe maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

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

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

UWV © 2024

