

# Krapte op de arbeidsmarkt hoe werkgevers het werk anders organiseren

18 februari 2025



- In het najaar van 2024 gaven **zes op de tien werkgevers** aan **last** te hebben **van de krapte op de arbeidsmarkt**. Daarbij heeft 29% veel last van de krapte en 30% in redelijke mate. Dit verschilt weinig van een jaar eerder.
- Werkgevers in het **openbaar bestuur**, de **bouw** en het **onderwijs** hebben het vaakst last van de krapte op de arbeidsmarkt (respectievelijk 78%, 78% en 72%). Werkgevers in de sector **vervoer en opslag** geven het vaakst aan *veel* last te hebben van de krapte (49%).
- Werkgevers die last hebben van de krapte noemen als **gevolgen** vooral dat **vacatures minder snel vervuld** worden (88%), de **werkdruk** is **gestegen** (68%) en er een **tekort is aan personeel** (66%).
- Twee derde van de werkgevers verricht vanwege de krapte **extra inspanningen om te voorkómen dat personeel uitstroomt**. Ruim de helft (54%) doet (ook) **extra moeite om nieuw personeel te werven**. Iets minder dan de helft van de werkgevers (46%) **organiseert het werk anders** vanwege de krapte.
- Werkgevers in het **openbaar bestuur, de bouw en de industrie** geven het vaakst aan dat zij vanwege de krapte **het werk anders organiseren**.
- Werkgevers kunnen op verschillende manieren het werk anders organiseren. Zij doen dat het vaakst door te stimuleren dat **medewerkers breed inzetbaar** zijn (41%). Ook maakt 36% **werkprocessen efficiënter**. Ruim een kwart zet meer **arbeidsbesparende technologie of automatisering** in (27%) of **past takenpakketten aan** (26%).

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder 2.306 werkgevers<sup>1</sup> in de periode 16 september tot en met 22 november 2024 (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle sectoren<sup>2</sup> en is representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren. In deze publicatie worden ook sectorale verschillen belicht.

## Nog steeds hebben veel werkgevers last van de arbeidsmarktkrapte

Het aantal vacatures overstijgt sinds eind 2021 het aantal werklozen<sup>3</sup>, een teken van hoogspanning op de arbeidsmarkt. Volgens de spanningsindicator van UWV was in het 3e kwartaal van 2024 slechts bij 2 van de 93 onderscheiden beroepsgroepen géén sprake van een krappe arbeidsmarkt.<sup>4</sup> Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt kansen biedt voor werkzoekenden en werkenden, kan het voor werkgevers problemen geven.

Uit het enquêteonderzoek van UWV blijkt dat zes op de tien werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt (figuur 1). Dit aandeel komt overeen met het onderzoek in het najaar van 2023. Wel is het aandeel werkgevers dat *in (zeer) hoge mate* last ervaart iets afgenomen (van 33% naar 29%).

<sup>1</sup> Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.

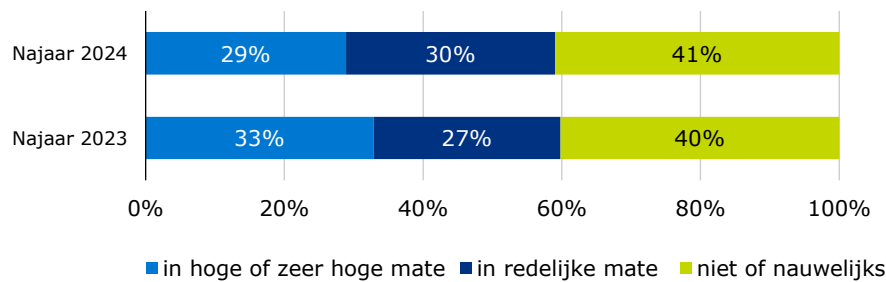
<sup>2</sup> De sector 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' is buiten beschouwing gelaten.

<sup>3</sup> CBS (geraadpleegd op 14-02-2025). [Dashboard arbeidsmarkt/spanning op de arbeidsmarkt](#).

<sup>4</sup> UWV (geraadpleegd op 22-1-2025). [www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/dashboards/spanningsindicator](http://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/dashboards/spanningsindicator).

## Figuur 1. Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt

Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Vier op de tien werkgevers geven aan niet of nauwelijks last te hebben van de krapte op de arbeidsmarkt. Het kan zijn dat werkgevers minder hinder ervaren van de krapte omdat er in hun organisatie geen vacatures zijn. Van de werkgevers die niet of nauwelijks last hebben van de krapte had minder dan de helft de afgelopen twaalf maanden vacatures, terwijl van de werkgevers die wél last hebben van de krapte drie kwart vacatures had. Ook kunnen werkgevers minder last hebben van de arbeidsmarktcrisps doordat ze maatregelen hebben doorgevoerd om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken. Verderop in deze publicatie wordt duidelijk welke strategieën werkgevers hanteren vanwege de krappe arbeidsmarkt.

## Wervingsproblemen, personeelstekort en hogere werkdruk

Werkgevers kunnen verschillende negatieve gevolgen ervaren van de krapte op de arbeidsmarkt (figuur 2). Voor veel werkgevers die last hebben van de krapte<sup>5</sup> is het **lastiger om vacatures te vervullen** (88%). Bijna twee derde van de werkgevers die last hebben van de krapte had de afgelopen twaalf maanden één of meerdere moeilijk vervulbare vacatures (niet in figuur).

Twee derde van de werkgevers die last hebben van de krapte ervaart een **tekort aan personeel**. Daarnaast is bij 68% van de werkgevers die last hebben van de krapte de **werkdruk** in de organisatie **gestegen**. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat ondernemers een hogere werkdruk onder het personeel als belangrijkste gevolg zien van een personeelstekort.<sup>6</sup> Bij een tekort aan personeel moet het werk door relatief weinig werknemers uitgevoerd worden. Het is van belang dat werkgevers zich bewust zijn van de risico's van een verhoogde werkdruk. Meer werkdruk kan gepaard gaan met stress bij werknemers. Wanneer er langdurend sprake is van werkgerelateerde stressklachten vergroot dit de kans op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.<sup>7</sup> Als een werknemer als gevolg van stress uitvalt kan dit weer tot extra werkdruk leiden bij de overige werknemers. Daarmee heeft de extra werkdruk door personeelstekort op langere termijn een zichzelf versterkend effect.

Andere gevolgen van de krapte worden iets minder vaak genoemd. Zo geeft 42% van de werkgevers die last hebben van de krapte aan dat het **lastiger is om personeel te behouden**. Van de werkgevers die dit aangeven ervaart 73% uitstroom van personeel als een probleem (niet in figuur). Gemiddeld over alle werkgevers ziet een derde uitstroom van personeel als een probleem.<sup>8</sup>

Een deel van de werkgevers die last hebben van de krapte noemt ook gevolgen voor de resultaten, productie of dienstverlening van de organisatie. Bij 43% van de werkgevers die last hebben van de krapte **belemmert** de krapte **de groei van de organisatie**. Drie op de tien **wijzen meer opdrachten af** en ruim een vijfde **beperkt de productie, dienstverlening of openingstijden**. Ten slotte geeft 18% van de werkgevers die last hebben van de krapte aan dat de **kwaliteit van hun producten of diensten** door de krapte **vermindert** is. Deze door werkgevers gerapporteerde gevolgen sluiten aan op de signalen dat de arbeidsmarktcrisps de economische groei kan temperen en de toegankelijkheid en kwaliteit van publieke diensten onder druk kan zetten, bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs.<sup>9 10</sup>

<sup>5</sup> Het gaat hier om werkgevers die in redelijke of (zeer) grote mate last hebben van de krapte

<sup>6</sup> CBS (augustus 2024). [Hogere werkdruk belangrijkste gevolg personeelstekort volgens ondernemers](#).

<sup>7</sup> RIVM & TNO (2024). [De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden](#).

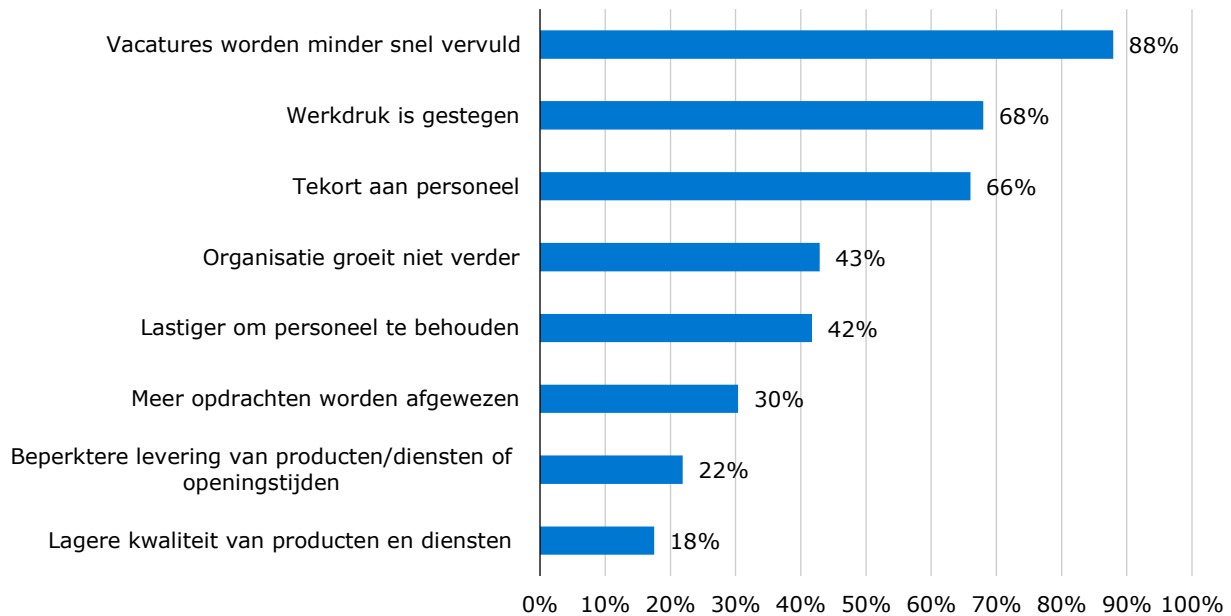
<sup>8</sup> UWV (18 februari 2025) [Wervingsproblemen houden aan](#).

<sup>9</sup> ABN AMRO (december 2024). [Krappe arbeidsmarkt tempert economisch groeipotentieel](#).

<sup>10</sup> DNB (februari 2024). [Arbeidsmarktcrisps: het nieuwe normaal?](#)

## Figuur 2. Ervaren gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt

Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte\* (meerdere gevolgen mogelijk)



\* Het gaat hier om werkgevers die in redelijke of (zeer) grote mate last hebben van de krapte

Bron: UWV

Grote werkgevers (minstens 100 werknemers) geven vaker dan kleinere werkgevers aan dat door de krapte de werkdruk in de organisatie is gestegen en dat het lastiger is om personeel te behouden. Kleinere werkgevers melden juist vaker dat zij door de krapte meer opdrachten afwijzen en dat de organisatie niet verder groeit.

Ook zijn er verschillen tussen sectoren bij de ervaren gevolgen van de krapte. Deze verschillen zijn te zien in de tabel in bijlage 1. Ook komen enkele opvallende verschillen in de volgende paragraaf aan de orde.

## Vaak last van krapte in openbaar bestuur, bouw en onderwijs

Werkgevers in het **openbaar bestuur**, de **bouw** en het **onderwijs** geven het vaakst aan last te hebben van de krapte op de arbeidsmarkt. In deze sectoren heeft respectievelijk 78%, 78% en 72% van de werkgevers *in redelijke of (zeer) hoge mate* last van de krapte (figuur 3).

Bij het **openbaar bestuur** speelt mee dat er veel grote werkgevers zijn (meer dan 100 werknemers). Grote werkgevers hebben vaker vacatures dan kleinere werkgevers en worden hierdoor meer met de krapte op de arbeidsmarkt geconfronteerd. Ook is bij werkgevers in het openbaar bestuur uitstroom van personeel vaker dan in andere sectoren een probleem.<sup>11</sup> Werkgevers in het openbaar bestuur die last hebben van de krapte geven vaker dan gemiddeld aan dat door de krapte het lastiger is om personeel te behouden (67%, tabel in bijlage 1).

Met 72 vacatures per 1.000 banen heeft de **bouw** veruit de hoogste vacaturegraad van alle sectoren.<sup>12</sup> Dit heeft onder andere te maken met volle orderportefeuilles, verhoogde uitstroom door pensionering en gebrek aan nieuwe instroom.<sup>13</sup> Stagnatie door gebrek aan personeel speelt volgens het Economisch Instituut voor de Bouw meer bij grond- weg- en waterbouw (GWW) dan bij de bouw van woningen en andere gebouwen, als gevolg van een beperkt aanbod vanuit GWW-opleidingen.<sup>14</sup> Hoewel het aantal faillissementen in de bouw sinds begin 2023 stijgt, betreft dit vooral kleine ondernemingen en is de werkloosheid in deze sector uitzonderlijk laag.<sup>13</sup> In de bouw geven werkgevers die last hebben van de krapte vaker dan gemiddeld aan dat er door de krapte een personeelstekort is (77%), dat de organisatie niet verder groeit (55%) en dat opdrachten vaker worden afgewezen (55%).

<sup>11</sup> UWV (18 februari 2025) [Wervingsproblemen houden aan](#).

<sup>12</sup> CBS (geraadpleegd op 3 februari 2025). [Vacaturegraad naar bedrijfstak](#).

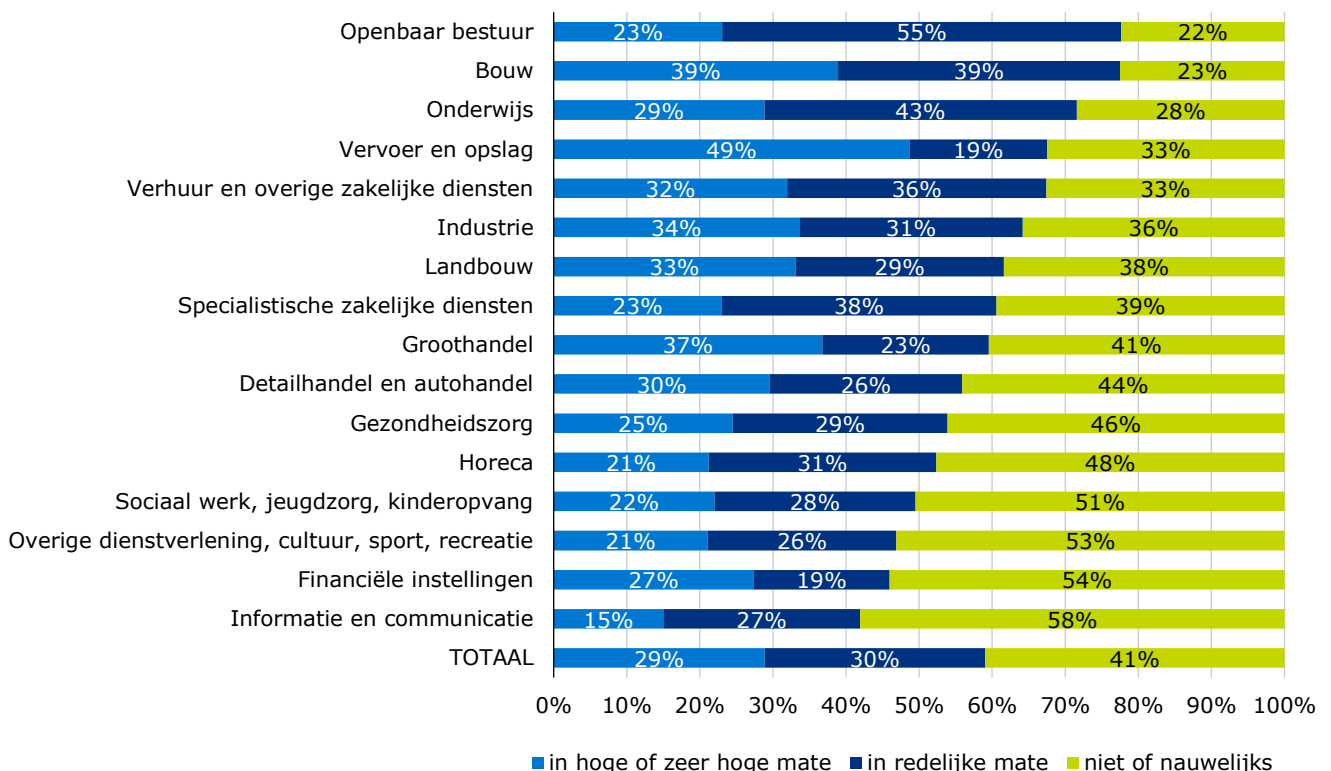
<sup>13</sup> Rabobank (december 2024). [Werken in de bouw: mythes ontkracht](#).

<sup>14</sup> EIB (2025) Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2025.

Hoewel het aantal vacatures in het **onderwijs** in het schooljaar 2023/2024 daalde, is het tekort aan leraren nog groot.<sup>15</sup> In het primair onderwijs wordt het lerarentekort momenteel geschat op 7.700 fte en in het voortgezet onderwijs op 3.800 fte. In het onderwijs geven werkgevers die last hebben van de krapte vaker dan in andere sectoren aan dat zij door de krapte niet meer alle diensten leveren (33%). Onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs bij scholen met een lerarentekort laat zien dat door het tekort de begeleiding van startend personeel en de benodigde extra uitdaging voor leerlingen regelmatig in de knel komen. In het voortgezet onderwijs heeft het tekort vaak gevolgen voor de onderwijstijd.<sup>16</sup>

Werkgevers in de sector **vervoer en opslag** hebben ook vaker dan gemiddeld last van de krapte (68%). In deze sector geven werkgevers tevens relatief vaak aan hier *in (zeer) hoge mate* last van te hebben (49%). Werkgevers in de sector vervoer en opslag die last hebben van de krapte ervaren ook vaker dan gemiddeld een tekort aan personeel (76%). Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in het najaar van 2024 56% van de ondernemers in de sector vervoer en opslag een tekort aan arbeidskrachten als belangrijkste belemmering ervoer bij hun activiteiten; het hoogste aandeel van de verschillende bedrijfstakken.<sup>17</sup> De uitstroom van personeel vanwege pensionering ligt in deze sector al enkele jaren op een hoog niveau, vooral bij chauffeurs. Sinds begin 2023 stromen er meer chauffeurs de sector uit dan er de sector instromen.<sup>18</sup>

**Figuur 3. Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt, naar sector\***  
Aandeel werkgevers



\*Door afronding tellen niet alle percentages precies op tot 100%  
Bron: UWW

## Werkgevers zetten het meest in op behoud van personeel

Werkgevers kunnen verschillende strategieën hanteren om de effecten van de arbeidsmarktkrapte voor de organisatie te beperken. In het onderzoek is aan werkgevers gevraagd in hoeverre zij inzetten op de volgende drie algemene strategieën:

<sup>15</sup> OCW (december 2024). [Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024](#).

<sup>16</sup> Inspectie van het Onderwijs (2024). [De staat van het onderwijs 2024](#).

<sup>17</sup> CBS Statline. [Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken \(SBI 2008\)](#)

<sup>18</sup> Sectorinstituut Transport en Logistiek (2025). [Arbeidsmarktreportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2024](#).

- Extra inspanningen om nieuw personeel te werven (bijv. anders of breder werven, aanpassen van functie-eisen of verbeteren van arbeidsvoorwaarden)
- Extra inspanningen om te voorkómen dat personeel uitstroomt
- Anders organiseren van het werk (bijv. zittend personeel anders inzetten, meer gebruik van technologie of werk uitbesteden)

Deze strategieën zijn voorgelegd aan alle werkgevers, ook werkgevers die aangaven geen last te hebben van de krapte. Dit kan immers het resultaat zijn van een succesvolle strategie om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken.

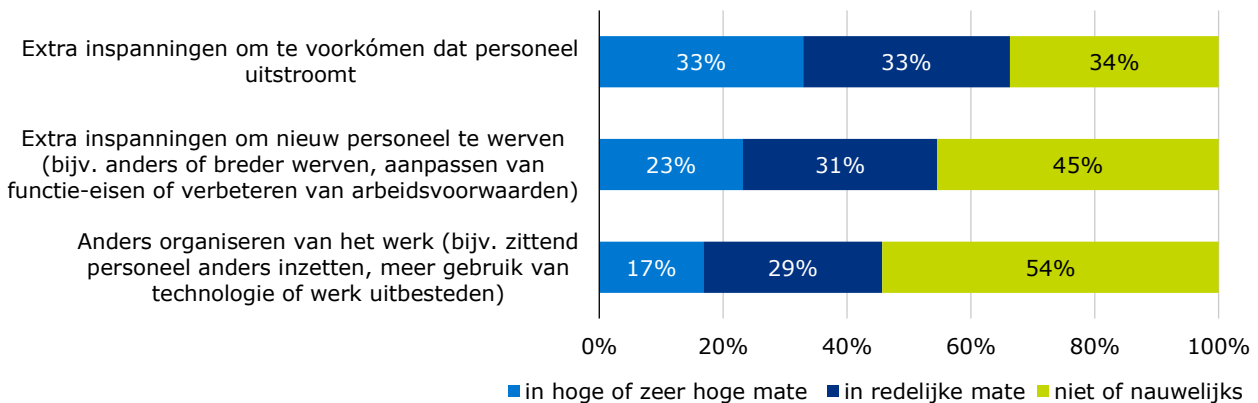
Werkgevers blijken het meest in te zetten op **behoud van personeel** (figuur 4). Dit was in 2023 ook het geval.<sup>19</sup> Twee derde van de werkgevers verricht vanwege de krapte extra inspanningen om te voorkómen dat personeel uitstroomt, waarbij een derde *in hoge of zeer hoge mate* inzet op deze strategie. Werkgevers die vanwege de krapte extra inspanningen verrichten om te voorkómen dat personeel uitstroomt geven vaker aan dat uitstroom van personeel een probleem is in de organisatie dan werkgevers die niet of nauwelijks extra inzetten op behoud van personeel (42% versus 15%, niet in figuur). In het najaar van 2023 is onderzocht welke maatregelen werkgevers nemen om personeelsuitstroom te voorkómen. De meest ingezette maatregelen zijn 'meer aandacht voor de werksfeer en sociale contacten', 'een verbetering van de financiële beloning' en 'het vaker voeren van individuele gesprekken met werknemers'.<sup>20</sup>

Daarnaast verricht ruim de helft van de werkgevers vanwege de krapte **extra inspanningen om nieuw personeel te werven**. Bijna een kwart zet *in (zeer) hoge mate* in op deze strategie. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om anders of breder werven, aanpassen van functie-eisen of verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Het onderzoek in het najaar van 2023 liet zien dat werkgevers die last hebben van de krapte, naast het extra inzetten op behoud van personeel, met name via andere of meer kanalen vacatures verspreiden, eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden en meer naar vaardigheden van sollicitanten kijken en minder naar werkervaring of diploma's.<sup>19</sup>

Iets minder dan de helft van de werkgevers kiest er vanwege de krapte op de arbeidsmarkt voor het **werk anders te organiseren**, waarbij 17% *in (zeer) hoge mate* hierop inzet. Dan kan het bijvoorbeeld gaan om het anders inzetten van zittend personeel, meer gebruik maken van technologie of het uitbesteden van werk. Verderop in dit artikel wordt duidelijk op welke manieren werkgevers het werk anders organiseren.

**Figuur 4. Mate waarin werkgevers inzetten op verschillende strategieën om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken\***

*Aandeel werkgevers*



\*Door afronding tellen niet alle percentages precies op tot 100%

Bron: UWV

<sup>19</sup> UWV (maart 2024). [Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers](#).

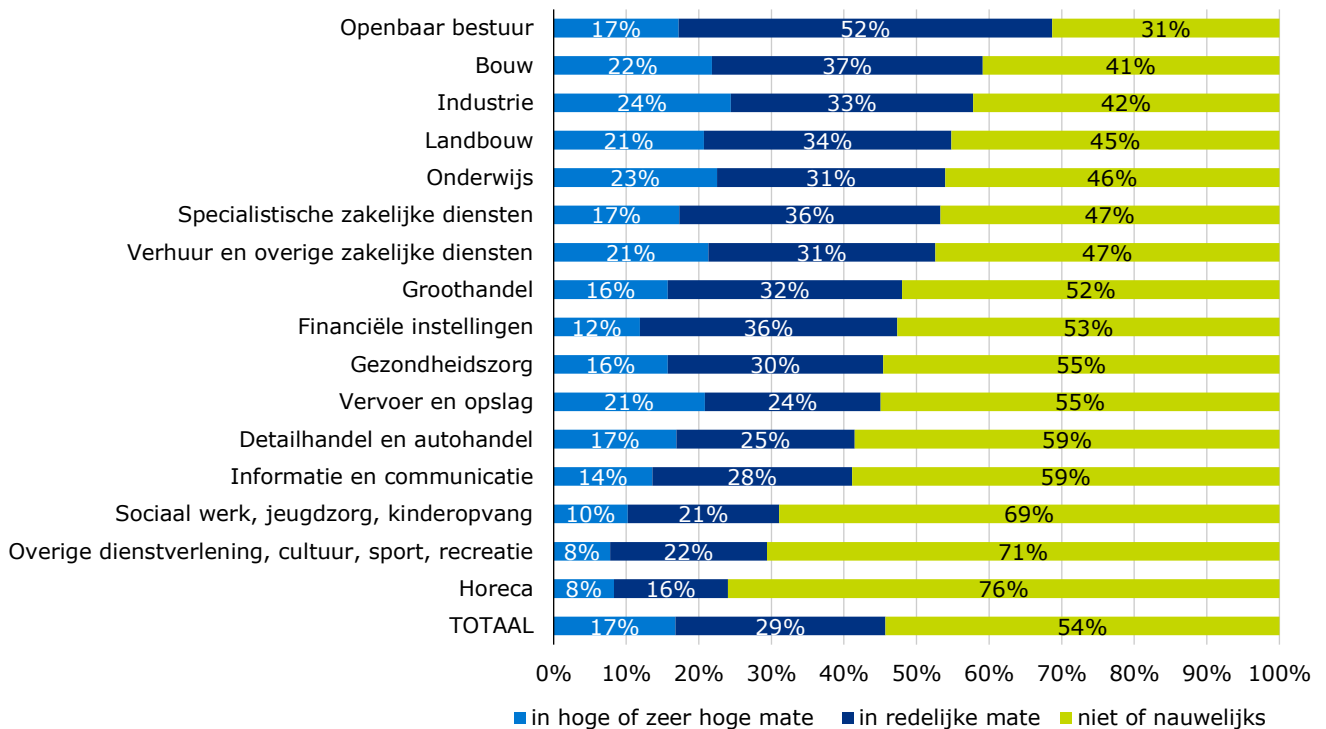
<sup>20</sup> UWV (maart 2024). [Uitstroom van personeel: maatregelen van werkgevers](#).

## Werk anders organiseren gebeurt het vaakst in openbaar bestuur, bouw en industrie

Er zijn verschillen tussen sectoren in de mate waarin werkgevers vanwege de krapte op de arbeidsmarkt ervoor kiezen om het werk anders te organiseren (figuur 5). Werkgevers in het **openbaar bestuur** zetten het vaakst in *redelijke* of (*zeer*) *hoge mate* hierop in (69%), gevolgd door werkgevers in de **bouw** (59%) en werkgevers in de **industrie** (57%). De strategie om door het anders organiseren van het werk de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken wordt het minst vaak toegepast in de sectoren horeca (24%), de sector overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie (30%) en de sector sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (31%).

**Figuur 5. Mate waarin werkgevers vanwege de krapte inzetten op het anders organiseren van het werk, naar sector\***

Aandeel werkgevers



\*Door afronding tellen niet alle percentages precies op tot 100%  
Bron: UWV

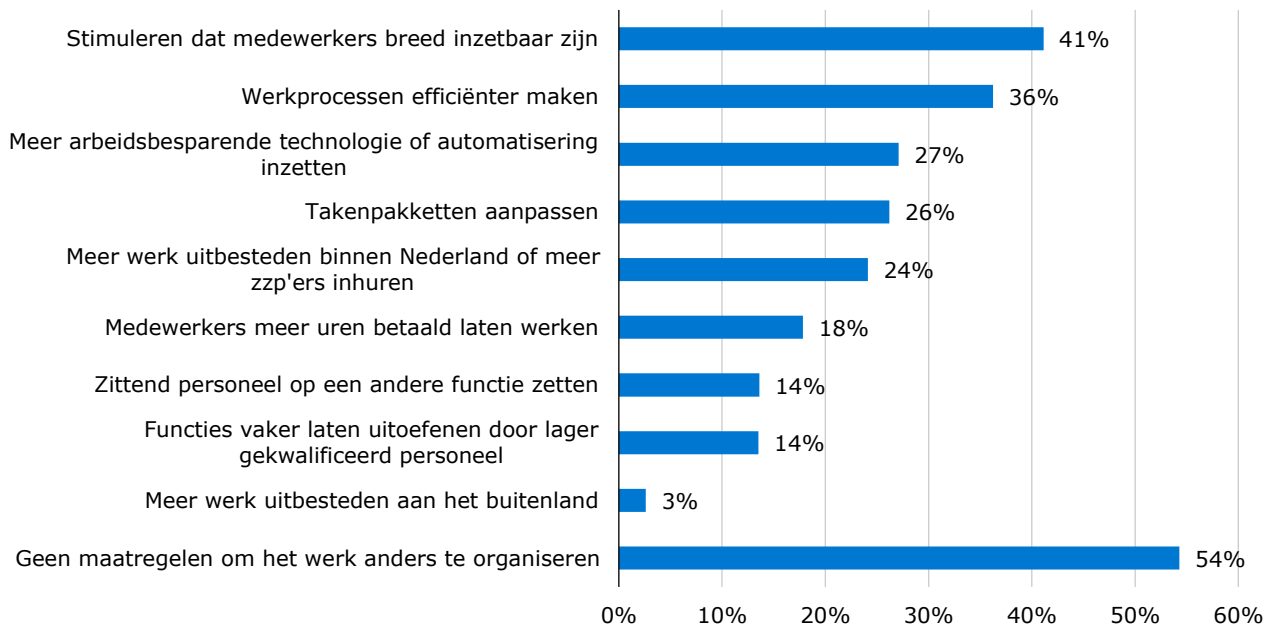
## Werkgevers focussen op inzetbaarheid werknemers en werkprocessen

Werkgevers kunnen op verschillende manieren het werk vanwege de arbeidsmarktkrapte anders organiseren (figuur 6). Werkgevers blijken vooral te stimuleren dat **medewerkers breed inzetbaar** zijn (41%) en **werkprocessen efficiënter** te maken (36%). Ruim een kwart van de werkgevers zet daarnaast vanwege de krapte **arbeidsbesparende technologie of automatisering** in of past **takenpakketten** aan. Ook kiest bijna een kwart ervoor om **meer werk uit te besteden (binnen Nederland) of meer zzp'ers in te huren**. Onderzoek van UWV in het najaar van 2023 liet zien dat vooral werkgevers in de industrie, informatie en communicatie en bij financiële instellingen vanwege de krapte meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering.<sup>21</sup> Daarnaast bleek uit het eerdere onderzoek dat met name werkgevers in de bouw, het openbaar bestuur en de gezondheidszorg vanwege de krapte meer zzp'ers inhuren. Aangezien de Belastingdienst in 2025 weer volledig gaat handhaven bij organisaties die werken met zzp'ers die volgens de wet in loondienst horen, zullen werkgevers in 2025 mogelijk minder vaak kiezen voor het inhuren van zzp'ers en vaker voor andere maatregelen.

<sup>21</sup> UWV (maart 2024). [Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers](#).

## Figuur 6. Manieren om het werk vanwege de krapte anders te organiseren

Aandeel werkgevers



Bron: UWV

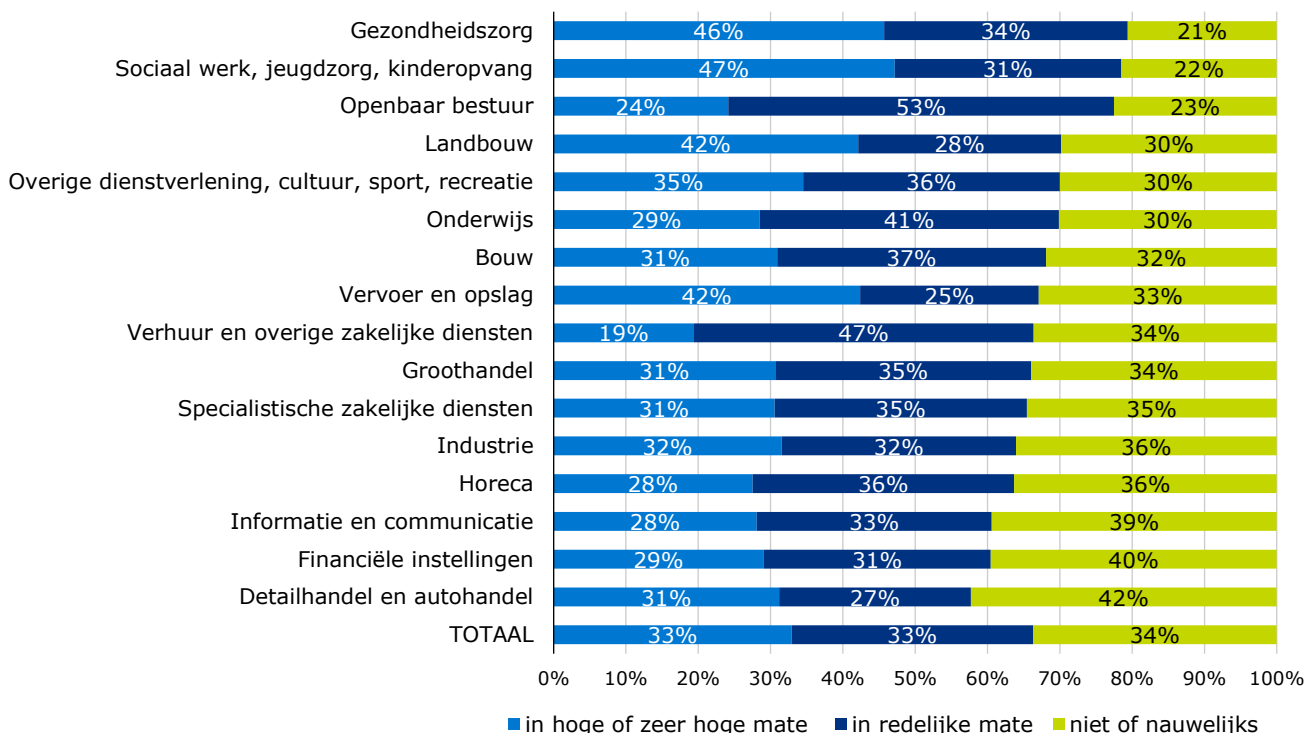
## Zorg, sociaal werk en kinderopvang zetten vaker in op behoud personeel

Eerder werd duidelijk dat twee derde van de werkgevers vanwege de arbeidsmarktkrapte extra inspanningen verricht om te voorkómen dat personeel uitstroomt. Er zijn verschillen tussen sectoren in de mate waarop werkgevers inzetten op deze strategie om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken. Werkgevers in de **gezondheidszorg**, het **openbaar bestuur** en de sector **sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (SJK)** verrichten het vaakst extra inspanningen gericht op behoud van personeel. Dit geldt voor ongeveer vier vijfde van de werkgevers in deze sectoren (figuur 7). Werkgevers in het openbaar bestuur zetten relatief vaak *in redelijke mate* in op deze strategie, terwijl werkgevers in de gezondheidszorg en SJK er vaker dan gemiddeld *in (zeer) hoge mate* op inzetten. Werkgevers in het openbaar bestuur geven ook vaker dan gemiddeld aan dat uitstroom van personeel een probleem is. Dit geldt voor 60% van de werkgevers in deze sector, terwijl gemiddeld over alle sectoren een derde aangeeft dat uitstroom een probleem is (niet in figuur).<sup>22</sup> Van de werkgevers in de gezondheidszorg ervaart 41% uitstroom als een probleem. Werkgevers in de sector SJK geven even vaak als gemiddeld (34%) aan dat uitstroom van personeel een probleem is.

<sup>22</sup> UWV (18 februari 2025) [Wervingsproblemen houden aan](#).

## Figuur 7. Mate waarin werkgevers vanwege de krapte inzetten op extra inspanningen om te voorkómen dat personeel uitstroomt, naar sector\*

Aandeel van alle werkgevers



\*Door afronding tellen niet alle percentages precies op tot 100%  
Bron: UWV

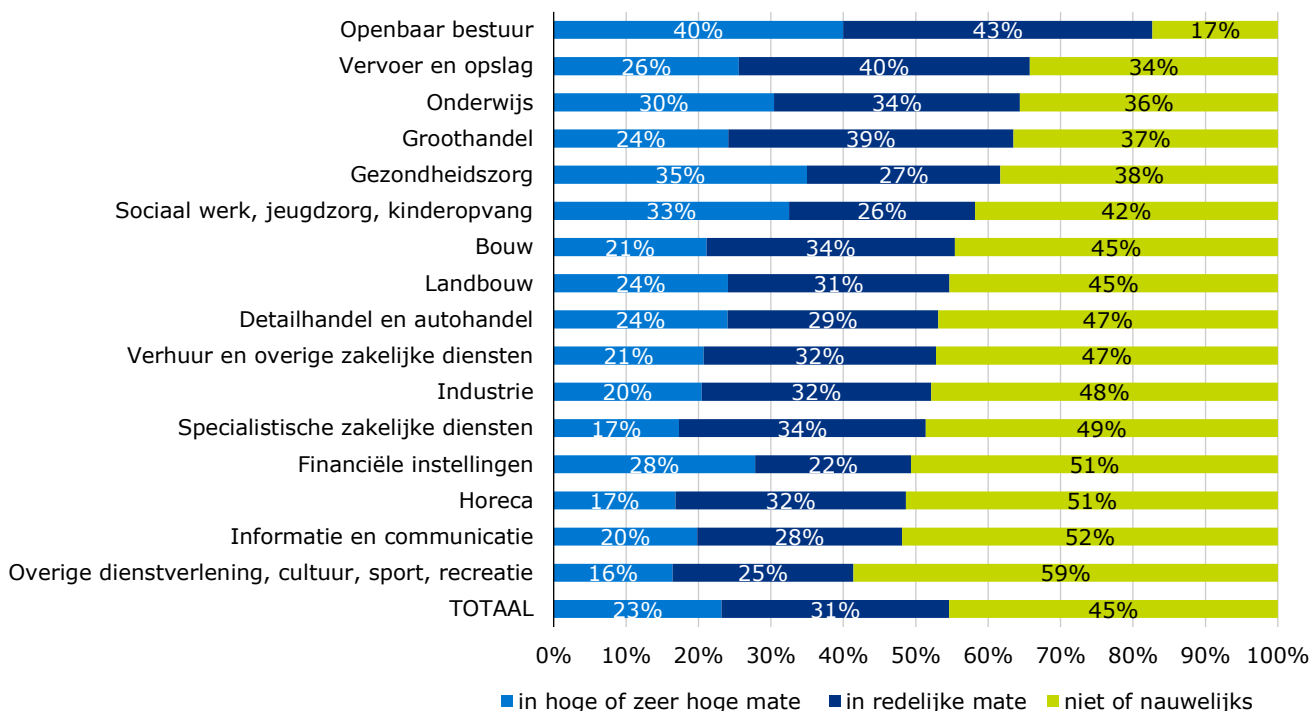
## Vier op de vijf werkgevers in openbaar bestuur zetten extra in op werving

Zoals eerder beschreven verricht ruim de helft van de werkgevers vanwege de krapte op de arbeidsmarkt extra inspanningen om nieuw personeel te werven. Zij gaan bijvoorbeeld breder werven, passen functie-eisen aan of verbeteren arbeidsvoorwaarden om nieuw personeel aan te trekken. Werkgevers in het **openbaar bestuur** passen deze strategie het vaakst toe om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken (figuur 8). Ruim acht op de tien werkgevers (83%) in het openbaar bestuur verrichten vanwege de krapte extra inspanningen om personeel te werven en vier op de tien zetten *in (zeer) hoge mate* in op deze strategie. Ook werkgevers in de sector **vervoer en opslag** en het onderwijs verrichten relatief vaak extra inspanningen om personeel te werven (66%).



## Figuur 8. Mate waarin werkgevers vanwege de krapte inzetten op extra inspanningen om nieuw personeel te werven, naar sector\*

Aandeel werkgevers



\*Door afronding tellen niet alle percentages precies op tot 100%  
Bron: UWV

## Langetermijnstrategie nodig vanwege aanhoudende krapte

Er zijn aanwijzingen dat de krapte op de arbeidsmarkt langer aanhoudt doordat de groei van de beroepsbevolking afvlakt. Hierdoor stagneert het aanbod van arbeid.<sup>23 24</sup> Ook kunnen de toenemende zorgvraag en beleidsambities, bijvoorbeeld op het gebied van woningbouw en energietransitie, bijdragen aan de uitbreidingsvraag en daarmee aan het voortduren van de krapte.<sup>25</sup> Een mogelijke oplossing voor de arbeidsmarktcrapte is het verminderen of anders inrichten van de vraag naar arbeid. Er ligt een uitdaging voor werkgevers om strategisch om te gaan met de schaarste.<sup>26</sup> Een visie en plan voor de langere termijn lijken nu extra van belang.

Het enquêteonderzoek van UWV laat zien dat slechts een minderheid van de werkgevers vanwege de krapte het werk anders organiseert. Werkgevers focussen vooral op het behouden en aantrekken van personeel. Ook richten werkgevers zich wat betreft het anders organiseren van het werk het meest op brede inzetbaarheid van werknemers en minder op maatregelen die meer gericht zijn op het reduceren of anders inrichten van de benodigde arbeid.

Werkgevers kunnen de benodigde arbeid onder andere verminderen door het efficiënter inrichten van werkprocessen of het inzetten van arbeidsbesparende technologie. Bij het inzetten van technologie kan het gaan om automatisering die werk overneemt van mensen, maar ook om ondersteunende technologie die de capaciteiten van werknemers vergroot waardoor er minder mensen nodig zijn voor hetzelfde werk.<sup>27</sup>

De vraag naar arbeid kan anders ingericht worden door bijvoorbeeld takenpakketten aan te passen. Hierbij kan gedacht worden aan het weghalen van eenvoudige taken uit functies met een personeelstekort, waardoor de werknemers met deze functies ontlast worden en hun werk inhoudelijk aantrekkelijker wordt. De geschrapte

<sup>23</sup> DNB (februari 2024). [Arbeidsmarktcrapte: het nieuwe normaal?](#)

<sup>24</sup> ESB (oktober 2022). [Groeï beroepsbevolking gaat sterk afvlakken.](#)

<sup>25</sup> SEO (september 2023). [Arbeidsmarktcrapte. Een integraal beeld van aard, omvang en oplossingen.](#)

<sup>26</sup> Berenschot (januari 2022). [Krapte op de arbeidsmarkt dwingt tot strategische keuzes.](#)

<sup>27</sup> TNO (januari 2025). [Mensen behouden én aantrekken: technologie als bondgenoot bij personeelscrapte.](#)

---

taken worden vervolgens gebundeld in een nieuwe functie. Deze nieuwe functie kan waarschijnlijk makkelijker vervuld worden, omdat een breder aanbod van werkzoekenden in aanmerking komt. Een andere mogelijkheid is het inzetten van ondersteunende technologie waardoor meer mensen het werk kunnen uitvoeren en een grotere groep werkzoekenden in aanmerking komt voor de betreffende functie.

## Hulp en advies voor werkgevers

Gezien de personeelstekorten waar veel werkgevers mee kampen is het van belang dat werkgevers kritisch kijken naar de wijze waarop zij personeel werven en de mate waarin zij verschillende groepen werkzoekenden bereiken die vacante functies kunnen uitoefenen of hiervoor opgeleid kunnen worden. Ook is aandacht voor het behoud van personeel van belang. Om het hoofd te bieden aan de mogelijk langer aanhoudende krapte, liggen er ook uitdagingen voor werkgevers om het werk anders te organiseren.

UWV beschrijft in het rapport '[Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers](#)' een breed scala aan oplossingen die werkgevers kunnen hanteren om personeelstekorten tegen te gaan of te verminderen. Dit betreft oplossingen voor het aantrekken van nieuw talent, het binden en boeien van personeel én het anders organiseren van het werk. Het rapport bevat tevens diverse praktijkvoorbeelden van werkgevers die een bepaalde oplossing toegepast hebben. Ook heeft UWV voor 14 beroepsgroepen met personeelstekorten specifieke oplossingen beschreven.<sup>28</sup>

Werkgevers kunnen bij het [WerkgeversServicepunt](#) terecht voor hulp en advies; niet alleen bij het werven van personeel, maar ook het anders organiseren van het werk. Zo biedt het WerkgeversServicepunt het [Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#). Hierbij wordt onderzocht of het anders organiseren van werk een oplossing kan zijn voor het personeelstekort in een organisatie. Gekeken wordt of bepaalde (niet-specialistische) taken weggehaald kunnen worden bij medewerkers. Met deze taken kan dan een nieuwe functie gecreëerd worden waar minder specifieke eisen voor gelden en die geschikt is voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

---

<sup>28</sup> UWV (april 2024). [Personeelstekorten aanpakken in 14 tekortberoepen](#).

## Bijlage 1: Tabel gevolgen krapte

**Tabel 1. Ervaren gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt, naar sector\***  
*Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte\*\* (meerdere gevolgen mogelijk)*

	TOTAAL (inclusief overige sectoren)	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg
Vacatures worden minder snel vervuld	88%	93%	89%	90%	92%	88%	82%	90%	80%	93%	91%
Tekort aan personeel	66%	71%	77%	60%	77%	76%	66%	52%	50%	52%	67%
Werkdruk is gestegen	68%	58%	61%	65%	73%	76%	61%	72%	77%	72%	80%
Organisatie groeit niet verder	43%	53%	55%	46%	42%	46%	52%	48%	12%	32%	25%
Lastiger om personeel te behouden	42%	39%	28%	34%	45%	49%	49%	28%	67%	33%	66%
Meer opdrachten worden afgewezen	30%	28%	55%	25%	22%	36%	46%	29%	9%	16%	32%
Beperktere levering van producten/diensten of openingstijden	22%	22%	25%	19%	21%	17%	23%	13%	13%	33%	12%
Lagere kwaliteit van producten en diensten	18%	11%	14%	23%	23%	20%	19%	12%	14%	21%	11%

\* alleen sectoren met een netto respons van minimaal 90 worden apart weergegeven

\*\* Het gaat hier om werkgevers die in redelijke of (zeer) grote mate last hebben van de krapte

Bron: UWV

## Bijlage 2 Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau Conclusr in de periode 16 september tot en met 22 november 2024 ruim 17.600 vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving van personeel. De netto respons bestond uit 2.306 bedrijfsvestigingen. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen. Een heel klein deel van de respondenten (3,7%) heeft online deelgenomen aan het onderzoek.

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

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) moeilijk vervulbare vacatures; 2) uitstroom van personeel; 3) krapte op de arbeidsmarkt; 4) functie-eisen; 5) vaardigheden van werknemers en 6) kunstmatige intelligentie.

UWV verrichtte de analyses van de onderzoeksresultaten. Ook worden de uitkomsten door UWV verwerkt in verschillende artikelen. Over de onderzoeksresultaten van het eerste en tweede thema is een aparte publicatie verschenen.<sup>29</sup> De onderzoeksuitkomsten van thema 4 en 5 worden in maart naar buiten gebracht. Halverwege 2025 verschijnt een publicatie over de door werkgevers verwachte impact van kunstmatige intelligentie.

**Tabel 1 Gehanteerde namen van sectoren**

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

<sup>29</sup> UWV (18 februari 2025) [Wervingsproblemen houden aan](#).

---

## Colofon

### **Uitgave**

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

### **Postadres**

Postbus 58285  
Postcode 1040 HG Amsterdam

### **Inlichtingen**

erica.maurits@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

### **Auteurs**

Erica Maurits

Volg ons



### **Disclaimer**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.  
UWV © 2025