

Regio in Beeld

Gooi en Vechtstreek, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Gooi en Vechtstreek	6
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling	7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd zeer krap	9
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan	13
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij	13
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod	13
3.3. Motieven voor migratie	14
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	16
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	17
4. Inzicht in het aanbod in Gooi en Vechtstreek	20
4.1. Steeds meer werkenden in Gooi en Vechtstreek	20
4.2. Sterke afname omvang onbenut arbeidspotentieel	21
4.3. Verschillende groepen in GWU	21
4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen	23
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	25
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	25
5.2. Oplossingsrichtingen voor zakelijke en financiële dienstverlening, zorg en ICT	26
6. Uitdagingen voor Gooi en Vechtstreek	30
Literatuur	35
Begrippen	37
Colofon	38

Voorwoord

In deze editie van Regio in Beeld nemen wij u mee in de uitdagingen, problemen én oplossingsrichtingen van de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek. Ook de komende jaren hebben we te maken met een aantal uitdagingen. Krachte op de arbeidsmarkt, vergrijzing, verduurzaming en digitalisering blijven op de agenda staan. Samen met alle partners op de regionale arbeidsmarkt doen we er alles aan om werkgevers hierin te ondersteunen. Hoe we dat doen leest u vanaf pagina 30.

We zijn trots op de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB), opleiders, vakbonden en UWV. Deze regionale samenwerking heeft in 2024 geresulteerd in het bundelen van kennis en expertise, oplossingen voor arbeidsmarktproblemen en concrete scholings- en werkgelegenheidsprojecten. Bijvoorbeeld Werken aan Werk, waarmee sinds 2020 al 1.254 een opleidingstraject hebben gevolgd en 454 mensen een baan hebben gevonden. Deze initiatieven en projecten bieden een unieke meerwaarde omdat ze zowel ontschot als geïntegreerd worden aangeboden aan de inwoners van onze arbeidsmarktregio.

Deze manier van samenwerking bevordert een inclusieve arbeidsmarkt waarin voor alle doelgroepen ruimte is om te kunnen groeien en naar vermogen bij te kunnen dragen aan de samenleving.

Het ministerie van Sociale Zaken heeft in de kamerbrief 'hervorming arbeidsmarktinfrastructuur' benoemd dat samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's geborgd moet worden door het instellen van een Regionaal Beraad en het ontwikkelen van zogenaamde Regionale Werkcentra. Binnen de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek, vervult de gemeente Hilversum daarbij de rol als centrumgemeente.

De eerste stappen moeten zijn gezet in 2025, dat geldt als transitiejaar. Vanaf 2026 zal het Regionaal Werkcentrum de centrale toegang zijn tot vacatures, opleidingen, loopbaanbegeleiding en wervingsondersteuning. Door samen te blijven werken met alle arbeidsmarktpartners, wordt het Regionaal Werkcentrum een toekomstbestendige plek waar werkgevers en werknemers elkaar kunnen vinden. Op die manier wordt bijgedragen aan groei en ontwikkeling van de lokale economie.

De partners die betrokken zijn bij deze regionale samenwerking stellen zich in het laatste hoofdstuk aan u voor. Hun bijdrage en hun motivatie kunt u teruglezen. Ook wordt u uitgenodigd hen daarover te bevragen en uw ideeën aan te dragen.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Bart Heller, Gemeente Hilversum
Wethouder Werk en Participatie

Dennis de Jong, UWV
Rayonmanager Amersfoort & Gooi en Vechtstreek

Samenvatting

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

Lichte banengroei in 2024 en 2025

De economie haperde in 2023. Toch groeide de werkgelegenheid in 2023. Voor 2024 en 2025 verwacht UWV dat het aantal banen groeit met in totaal 1.200. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 iets toe, terwijl er geen sectoren zijn waar het significant krimpt.

De spanning op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft zeer krap. Het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren sterk gestegen. Er waren niet genoeg mensen om deze vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in Gooi en Vechtstreek 5.100 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

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

De bevolking in Nederland groeit hoofdzakelijk door immigratie. Migranten komen om verschillende redenen naar Nederland. Bijvoorbeeld voor werk, vanwege het gezin, voor een opleiding, tijdelijke bescherming door de oorlog in Oekraïne of asiel. Migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen. De arbeidsparticipatie verschilt tussen de groepen migranten. Migranten kunnen ook zorgen voor éxtra krapte op de arbeidsmarkt.

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

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

Veel mensen werken al

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Gooi en Vechtstreek op tot een recordhoogte van 73,7%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 67,1%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel sterk afgenomen. 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 Gooi en Vechtstreek 11.710 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

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

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

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 uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Gooi en Vechtstreek.

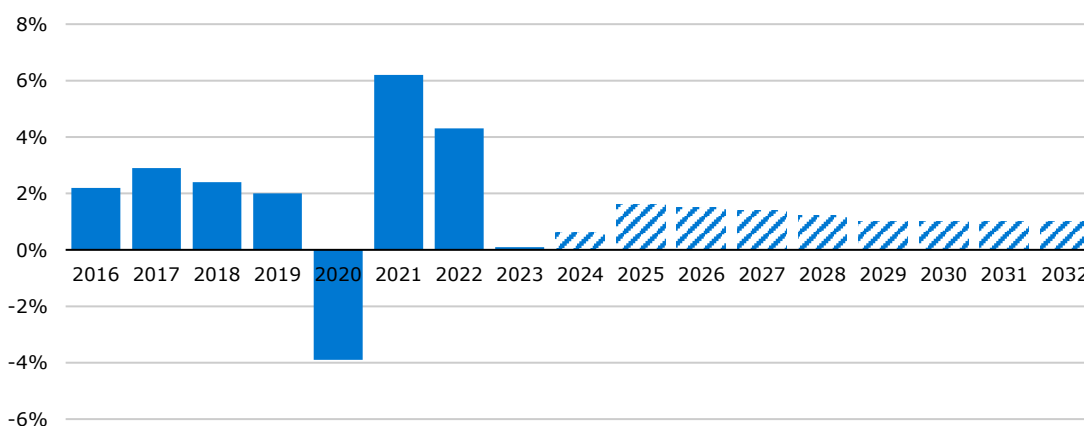
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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

Economie groeit minder hard

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

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



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie leidde ertoe dat in 2023 in alle regio's de economische groei lager was dan het jaar ervoor. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien, tussen de 0% en de 1%. In vier provincies was er zelfs sprake van krimp: Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland. In het COROP-gebied Het Gooi en Vechtstreek was de economische groei in 2023 (+0,9%) aanzienlijk lager dan die in 2022 (+3,9%). In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van en het soort industrie binnen een regio. De industrie heeft een minder groot aandeel in de werkgelegenheid van Gooi en Vechtstreek dan gemiddeld in Nederland. 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 neergang. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen.

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslaanvragen ingediend. Eind juni 2024 werden er in Gooi en Vechtstreek 2.600 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 300 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+11%). 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 landelijk naar verwachting verder. Voor de periode 2025 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

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

Naar een gematigd groeipad

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

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). Hierdoor neemt landelijk de potentiële beroepsbevolking – de bevolking van 15 tot 75 jaar – na 2035 af. Regionaal zien we echter dat een lichte groei blijft aanhouden. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de centrale ligging van de regio. De zorgsector heeft zelfs te maken met een dubbel effect van de vergrijzing; een ouder wordende bevolking doet een groter beroep op de zorg, terwijl ook het personeel in de zorgsector zelf ouder wordt.

..... en beperkt economische groei en maatschappelijke ambities

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

2. Gestage groei werkgelegenheid Gooi en Vechtstreek

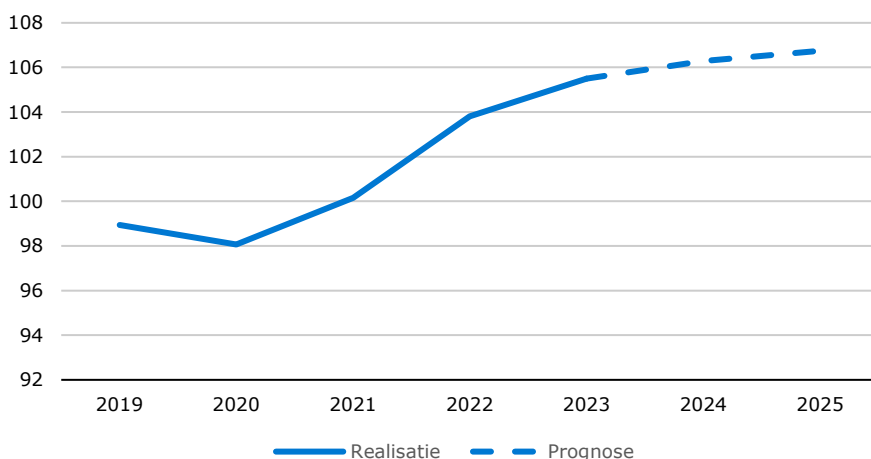
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Gooi en Vechtstreek 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 Gooi en Vechtstreek sinds 2020 met 7.400. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Werkgevers vullen de groeiende productie voor een deel in met een uitbreiding van werknemersbanen. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Gooi en Vechtstreek hierdoor toe met respectievelijk 800 (0,7%) en 500 (0,4%) en komt uit op 106.700. De verwachte banengroei in Gooi en Vechtstreek ligt hiermee iets onder het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Gooi en Vechtstreek, 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 Gooi en Vechtstreek ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 18% naar 45.600. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met ruim 9%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 46.600. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 30% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Gooi en Vechtstreek vooral in de overige zakelijke diensten, de specialistische zakelijke diensten, zorg en welzijn en de bouw. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen landelijk 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 Gooi en Vechtstreek die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 9,3% (90 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

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

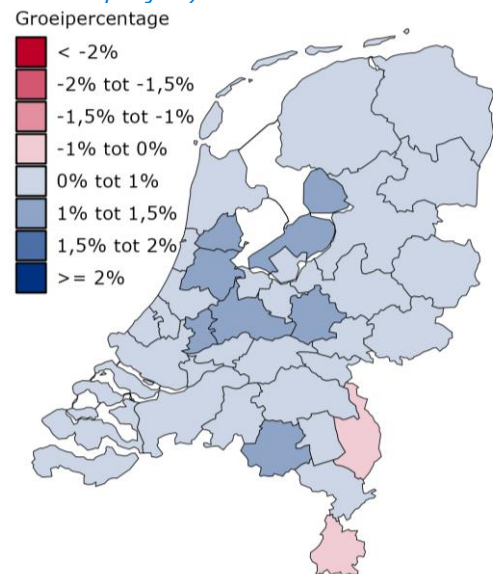
Gooi en Vechtstreek onderin middenmoot met verwachte banengroei

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Gooi en Vechtstreek bevindt zich met een verwachte banengroei van 0,4% in 2025 onder in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

De regio's met de sterkste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot-Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook regio's als Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. De geringste banengroei zit in de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland, Drenthe en Friesland. In Noord- en Zuid-Limburg is in de jaren 2023 – 2025 zelfs sprake van een beperkte banenkrimp. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Regionale bevolkingsgroei of -krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Gooi en Vechtstreek groeit de bevolking van 18 tot en met 65 jaar iets harder dan het landelijk gemiddelde. Een iets sterkere bevolkingsgroei zorgt voor een toename van het potentiële arbeidsaanbod.

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert Gooi en Vechtstreek van de relatieve nabijheid van de grote steden Amsterdam en Utrecht.

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. Gooi en Vechtstreek kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als ICT, overige (zakelijke) diensten, onderwijs en detailhandel. Sectoren als landbouw, transport, industrie en openbaar bestuur zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Gooi en Vechtstreek en de verwachte banenontwikkeling in 2025. De afbeelding laat drie dingen zien:

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

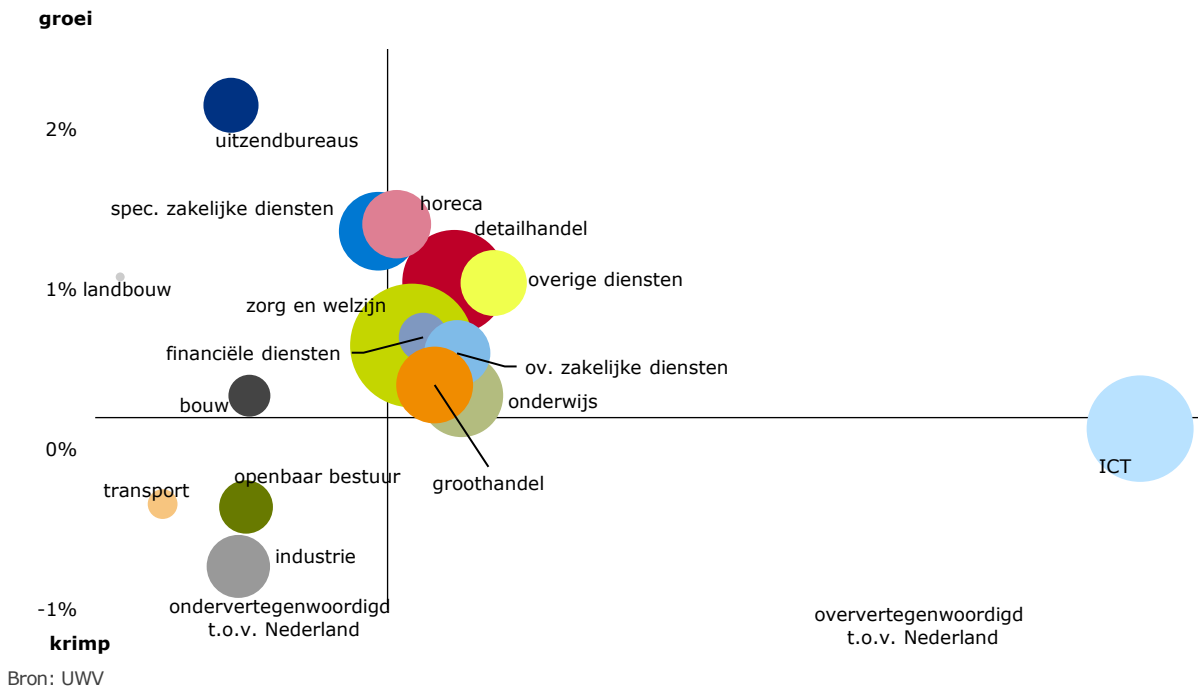
Industrie en overheid blijven achter

Enkele – voor de werkgelegenheid in Gooi en Vechtstreek iets minder belangrijke – sectoren blijven achter in de banenontwikkeling. Zij bevinden zich afbeelding 2.3 in het kwadrant links onderin. Het banenverlies in de **industrie** (-200) raakt echter wel de werkgelegenheid in Gooi en Vechtstreek, al is de Gooische industrie minder hard geraakt dan de industrie in veel andere regio's. De sector heeft een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor. Zo daalde de productie in de chemische industrie vorig jaar landelijk met maar liefst 11%. De voedings- en genotmiddelenindustrie voelde in 2023 de negatieve effecten van de inflatie en terugloop van de koopkracht. De metaalindustrie was de enige sector binnen de industrie die zich in 2023 staande wist te houden. Naast de productie van metaal, valt de elektrotechnische en machine-industrie hier ook onder. Denk aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is.

Het sentiment in de industrie begint inmiddels wat te verbeteren door positievere vooruitzichten voor de export en herstel van koopkracht. In 2024 krimpt de productie nog licht, maar vanaf 2025 volgt een lichte groei van de productie. Desondanks loopt de werkgelegenheid verder terug. Het aanhoudende personeelstekort kan voor werkgevers een stimulant zijn om vol in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Hierdoor blijft de arbeidsproductiviteit toenemen en zijn minder werknemers nodig voor de productie.

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 stagneert het aantal banen door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering.

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



Gooi en Vechtstreek profiteert van groeisectoren

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in Gooi en Vechtstreek 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 rechts bovenin bevinden; zij zijn in Gooi en Vechtstreek sterker aanwezig dan in veel andere regio's. Gooi en Vechtstreek profiteert hierdoor meer dan gemiddeld van deze groeisectoren.

Zorg & welzijn is in Gooi en Vechtstreek ongeveer even sterk aanwezig als in veel andere regio's, en het is de grootste sector in de regio met 19.200 banen. Met 100 extra banen zorgt de sector voor een aanzienlijk 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. Het **onderwijs** (100) kent na jaren van krimp weer een lichte groei. Deze beperkte groei heeft – naast teruglopende leerlingenaantallen – te maken met personeelsschaarste. Dit zet niet alleen de groei, maar ook de kwaliteit van het onderwijs onder druk. De werkgelegenheid in de **ICT** stagneert na een aantal jaren van groei. Het grootste probleem voor de sector zit in het vinden van gespecialiseerd personeel op met name functies in beroepsniveau 4. Ook sectoren als **detailhandel** (+100), **specialistische zakelijke diensten** (+100) en **horeca** (+100) dragen bij aan de banengroei in Gooi en Vechtstreek. 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. De **bouw** lijkt het hoogtepunt van de afgelopen jaren achter zich te laten. Na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid staat de sector nu onder druk. Hierdoor stagneert de groei van werknemersbanen. De nieuwbouw van woningen en andere gebouwen valt terug en de investeringen en het onderhoud aan de infrastructuur staan eveneens onder druk. De enige positieve ontwikkeling is de toename van de vraag naar verduurzaming van bestaande woningen.

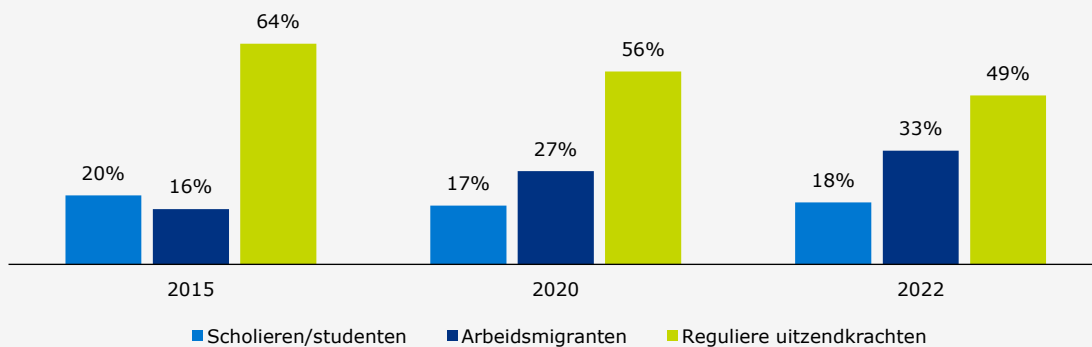
Met 100 extra banen dragen de **uitzendbureaus** ook bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, 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 maken.

Door de jaren heen is de samenstelling van de uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten is tussen 2015 en 2022 afgenomen, terwijl het aandeel arbeidsmigranten is toegenomen van 16% naar 33%. De mogelijke nieuwe wet om schijnzelfstandigheid onder zzp'ers tegen te gaan kan juist gunstig uitpakken voor uitzenders. De flexibele arbeidsrelatie van een uitzendkracht is dan een voor de hand liggend alternatief.

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



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

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

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

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd zeer krap

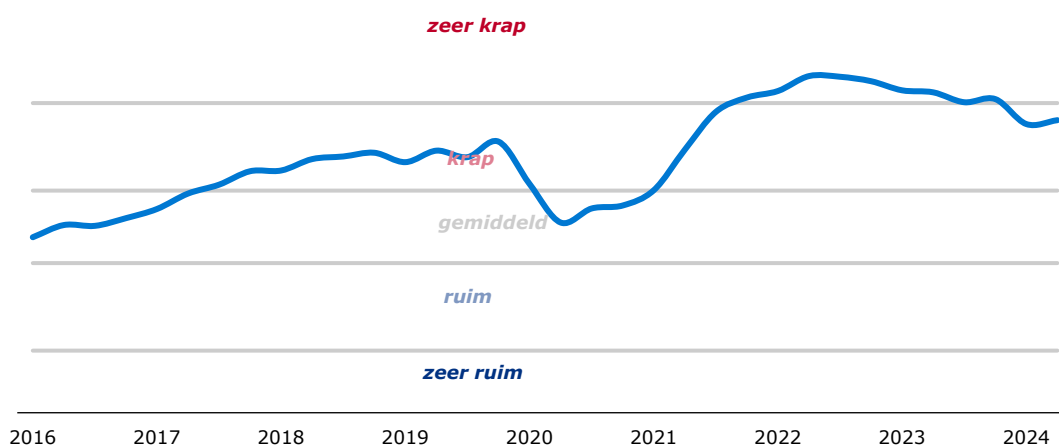
Vanaf het eerste kwartaal van 2022 was de arbeidsmarkt zeer krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. Door de recente dalingen keerde de spanningsindicator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

Vraag daalt, aanbod neemt toe

De afgenomen spanning eind 2023 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. In het eerste kwartaal van 2024 droeg een stijging van het personeelsaanbod weliswaar bij aan een iets afnemende spanning op de arbeidsmarkt, maar deze nam in het tweede kwartaal al weer iets toe. Het aantal kortdurend WW'ers in de regio nam toe: het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden groeide in het eerste half jaar van 2024 van 1.320 naar 1.550 (+17,4%).

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch kromp de vacaturemarkt als gevolg van de milde economische recessie. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor af van 5.800 medio 2023 naar 5.100 in het eerste kwartaal van 2024, een daling van 12,3%. Het aantal vacatures nam in vrijwel alle sectoren af, vooral in de ICT, handel en horeca. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Gooi en Vechtstreek groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 28% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 131%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt Gooi en Vechtstreek, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

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

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

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

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

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

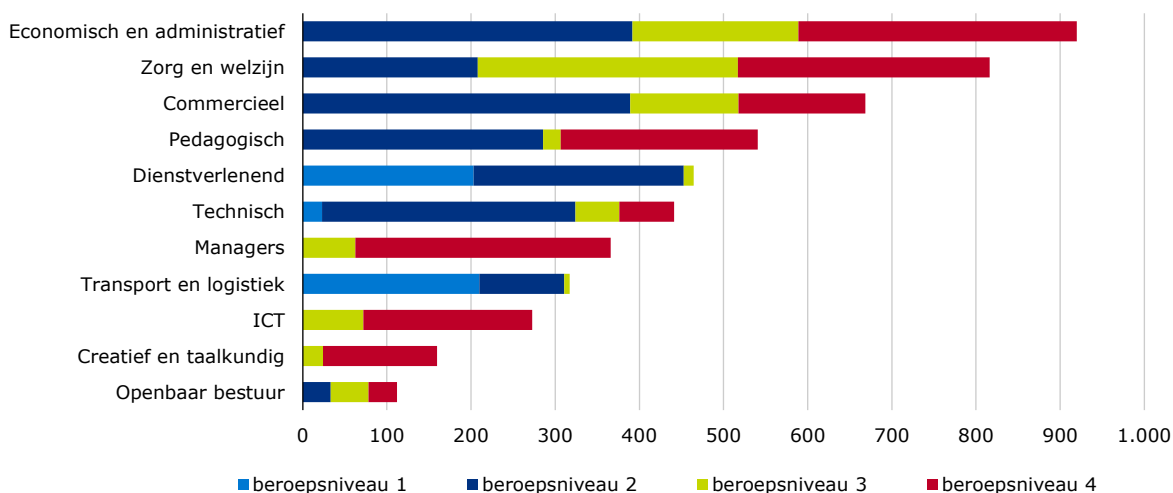
Vooraf vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Gooi en Vechtstreek 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 Gooi en Vechtstreek waren de meeste voor een economisch administratief of commercieel beroep, vooral op beroepsniveau 2 en 4. Het gaat hier om beroepen als productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Op beroepsniveau 4 staan veel vacatures open voor het beroep van manager.

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



Bron: UWV

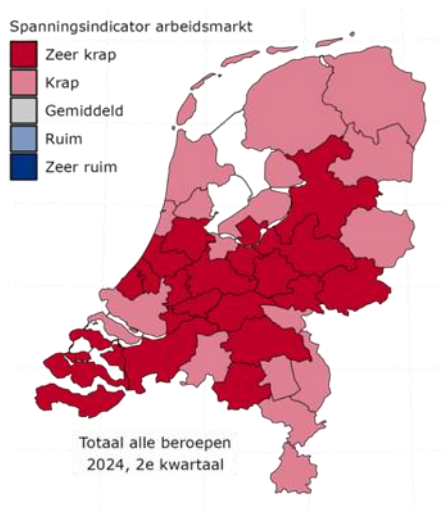
Naast economische & administratieve beroepen, stonden ook veel vacatures open in de zorg en welzijn, het gaat hier bijvoorbeeld om beroepen als verzorgenden op beroepsniveau 2. Ook in de commerciële sector veel openstaande vacatures op beroepsniveau 2, zoals verkoopmedewerkers detailhandel, kassamedewerkers en callcentermedewerkers outbound. Tot slot staan er op beroepsniveau 2 veel vacatures open voor technische beroepen, zoals machinemonteur, productiemachinebediener, elektriciën, automonteur, loodgieter en installateur. 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](#).

Steeds meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

De spanning op de arbeidsmarkt nam in het eerste kwartaal van 2024 iets verder af; de arbeidsmarkt in Gooi en Vechtstreek in het tweede kwartaal van 2024 ging van zeer krap naar krap. Voor 37 van de 65 beroepsgroepen bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 22 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 4 beroepsgroepen (grafisch vormgevers en productontwerpers, managers verkoop en marketing, managers zakelijke en administratieve dienstverlening en hulpkrachten bouw en industrie) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden. Voor algemeen directeurs geldt zelfs dat de arbeidsmarkt in de regio ruim is.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



Gooi en Vechtstreek	
Beroepsrichting	
Pedagogisch	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
ICT	zeer krap
Transport en logistiek	zeer krap
Technisch	krap
Commercieel	krap
Openbaar bestuur	krap
Economisch en administratief	krap
Creatief en taalkundig	krap
Managers	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 Gooi en Vechtstreek voor vijf van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft en voor nog eens vijf een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor managers was de arbeidsmarkt spanning gemiddeld. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen.

Leraar in 't Gooi

In samenwerking met de regiogemeenten heeft Leraar in het Gooi een project opgezet om statushouders met onderwijsbevoegdheid in land van herkomst, te begeleiden naar de functie docent in het voorgezet onderwijs. In het opleidingstraject wordt aandacht besteed aan pedagogiek, (vak)didactiek, taalverbetering en professionele ontwikkeling. Daarnaast loopt de deelnemer meerdere dagen stage op een school in de omgeving midden Nederland (Amersfoort, Utrecht, Gooi & Vechtstreek). Van de deelnemers wordt een diploma voor bevoegd docent in het land van herkomst gevraagd, dat door DUO erkend is en van een minimumniveau. Daarnaast is beheersing van de Nederlandse taal op ten minste B1 niveau een vereiste.

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

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

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

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

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

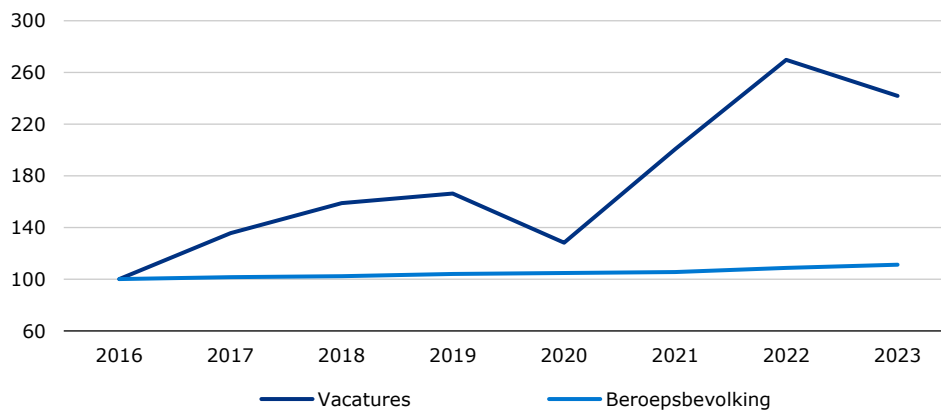
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

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

De beroepsbevolking houdt echter de vraag naar personeel niet bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 is de beroepsbevolking licht gestegen, maar het aantal openstaande vacatures is naar verhouding veel sterker gegroeid. In 2017, 2018 en 2019 was dat al het geval. Ook toen was er economische hoogconjunctuur. In 2020 daalt het aantal vacatures door de coronapandemie. Na 2020 ontstond er sterke economische groei door inhaalvraag na corona. Hierdoor nam ook het aantal vacatures zeer sterk toe. Het beschikbare aanbod van mensen heeft de toegenomen vraag niet kunnen bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking

Gooi en Vechtstreek, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

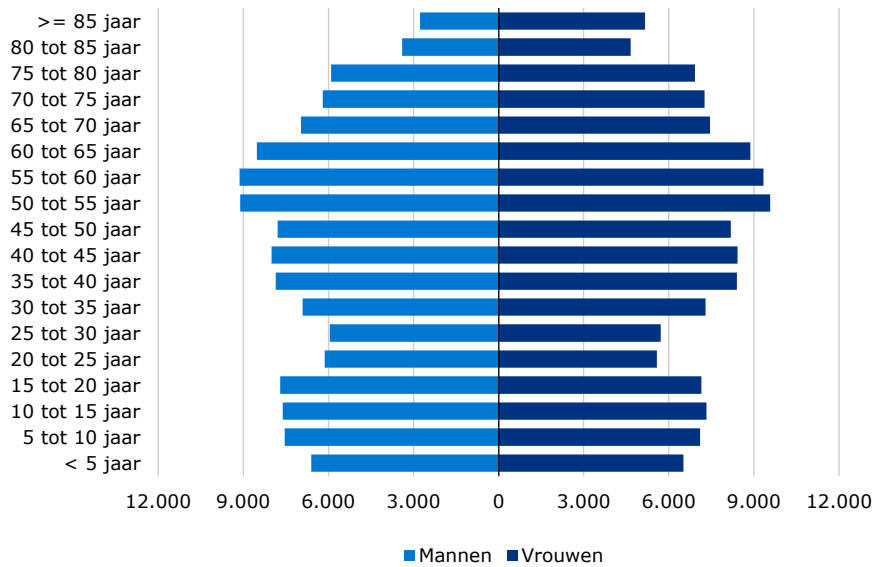
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking landelijk tot 2035 nog toe. Naar verwachting neemt in Gooi en Vechtstreek de potentiële beroepsbevolking ook nog licht toe. Ook wordt verwacht dat de vraag naar personeel wat zal afvlakken waardoor de krapte in de breedte iets zal afnemen. Wel zal staat Nederland juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 54.600 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2).

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

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide
Gooi en Vechtstreek, 2024



Bron: CBS

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

Op een gegeven moment gaat deze groep toch echt met pensioen. Er zijn op dit moment bijna 12.300 mensen van 60 jaar of ouder in Gooi en Vechtstreek die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee wordt niet alleen afscheid genomen van mensen, maar met hen ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kan gebruikt worden om deze kennis en ervaring aan een jongere generatie over te brengen.

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in zorg & welzijn (2.800), onderwijs (1.100) en openbaar bestuur (1.000). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 1.000 werkenden. Omdat het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is gaat het hier om nog geen 8% van het totaal. Dit lage aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

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

3.3. Motieven voor migratie

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

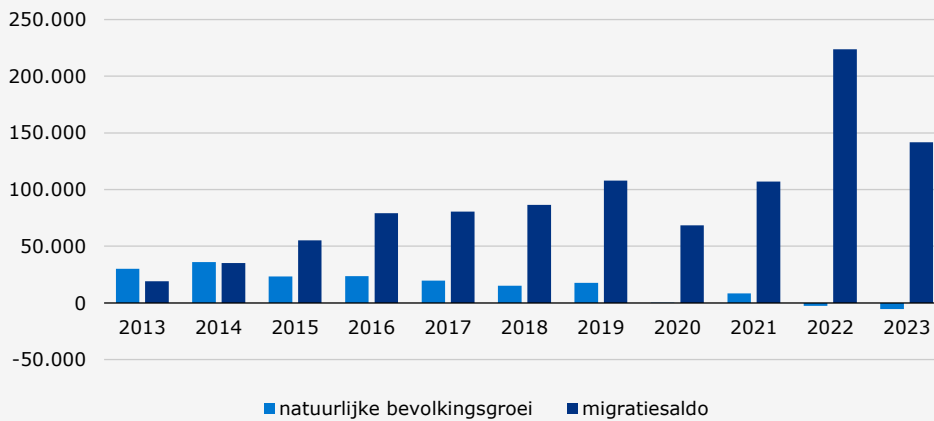
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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

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

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



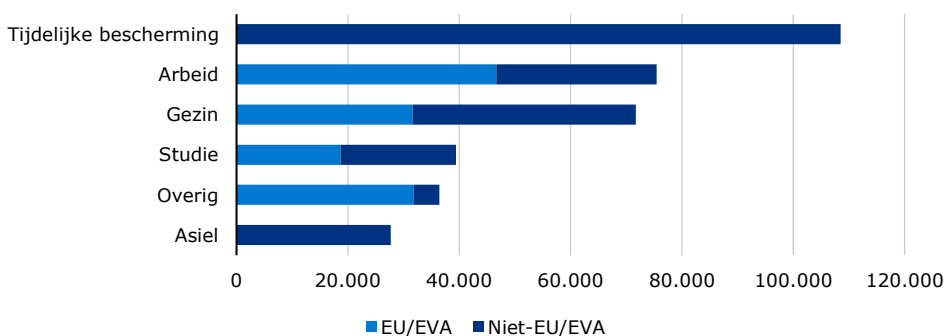
Bron: CBS

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

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

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

Afbeelding 3.4 Motieven migratie Nederland, 2022



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

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

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

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

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

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

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

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

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

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

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

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

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

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

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

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

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

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

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lage groei arbeidsproductiviteit

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

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

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

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

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

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

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

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



De **zorg** heeft in toenemende mate te maken met personeelsgebrek. Volgens de meest recente prognoses zullen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 oplopen tot rond de 230.000 personen. Dat komt niet alleen door de toegenomen zorgvraag door de vergrijzing van de bevolking. De zorg heeft ook te maken met een relatief oud werknemersbestand. In Gooi en Vechtstreek zijn 2.800 werknemers (17%) 60 jaar of ouder. In de zorg zijn de knelpunten het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meeste op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.



Het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's kan het moeilijk zijn om leerkrachten basisonderwijs te vinden. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat relatief veel leraren de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Gooi en Vechtstreek 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 tweede graads lerarenopleidingen. Tot slot verlaten startende leraren het onderwijs vaak weer snel.



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

Motopp: ICT traject voor hoger opgeleide statushouders

Met een andere kijk op potentieel talent kun je als bedrijf beter presteren. Motopp selecteert samen met gemeenten en via wervingscampagnes gemotiveerde en getalenteerde nieuwkomers. Talent dat wordt opgeleid voor specifieke vacatures, zoals op het gebied van software-development. In de regio wordt een traineeship tot software developer met baanintentie aangeboden. Gestart wordt met een fulltime leerstage van 3 tot 6 maanden (met behoud van uitkering). Na het succesvol doorlopen van het traineeship volgt een arbeidsovereenkomst met Motopp. Tijdens het eerste jaar is er intensieve begeleiding op de werkvloer.

Veel vraag naar klimaatberoepen

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



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



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



Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet dan ook het elektriciteitsnet uitgebreid én verzaamd 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 bouw personeel en diverse monteurs en installateurs. Planologen, landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen denken na over een zo goed mogelijke ruimtelijke inpassing van woonwijken maar ook windturbines in het landschap. Bij de uitbreiding en verzwaring van elektriciteitsnetten zijn ook diverse ICT'ers nodig die (op afstand) systemen analyseren en beveiligen.



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

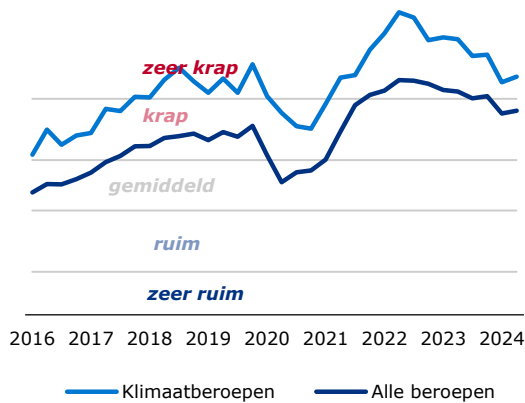


Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO₂ uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO₂ uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk)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

Inmiddels staan er in het 1e kwartaal van 2024 ruim 600 vacatures open voor klimaatberoepen in Gooi en Vechtstreek. 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
 Gooi en Vechtstreek, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2^e kwartaal 2023 t/m 1^e kwartaal 2024



10 klimaatberoepen met veel vacatures

Monteurs industriële machines en installaties
Ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen
Programmeurs en developers ICT
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Netwerkspecialisten
Timmerlieden bouw en beton
Mechanisch operators procesindustrie
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Securityspecialisten ICT
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines

Bron: UWV

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

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

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

4. Inzicht in het aanbod in Gooi en Vechtstreek

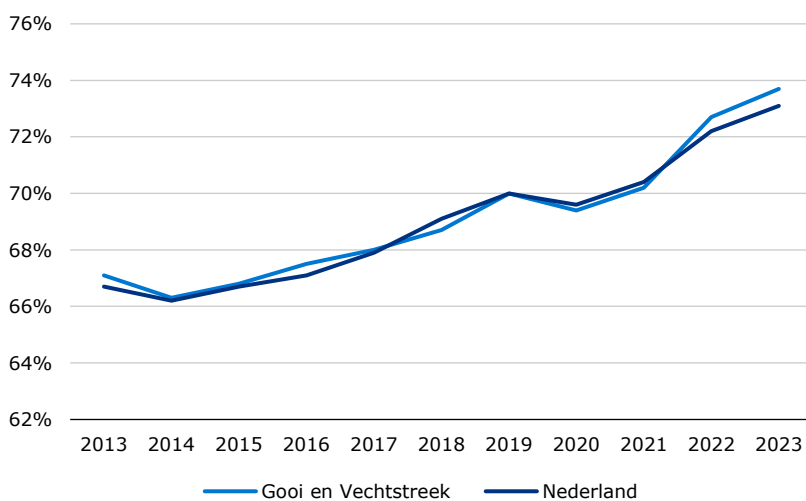
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie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

4.1. Steeds meer werkenden in Gooi en Vechtstreek

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

In de voorgaande hoofdstukken werd zichtbaar dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. Terwijl er al veel mensen aan het werk zijn. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Gooi en Vechtstreek en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In Gooi en Vechtstreek steeg de participatie van 67,1% in 2013 naar 73,7% in 2023. Oftewel: driekwart van de 183.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Gooi en Vechtstreek werkt. In Gooi en Vechtstreek is de participatie zelfs nog hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Gooi en Vechtstreek en Nederland
Gooi en Vechtstreek en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Gooi en Vechtstreek het meest 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 dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

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

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

Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

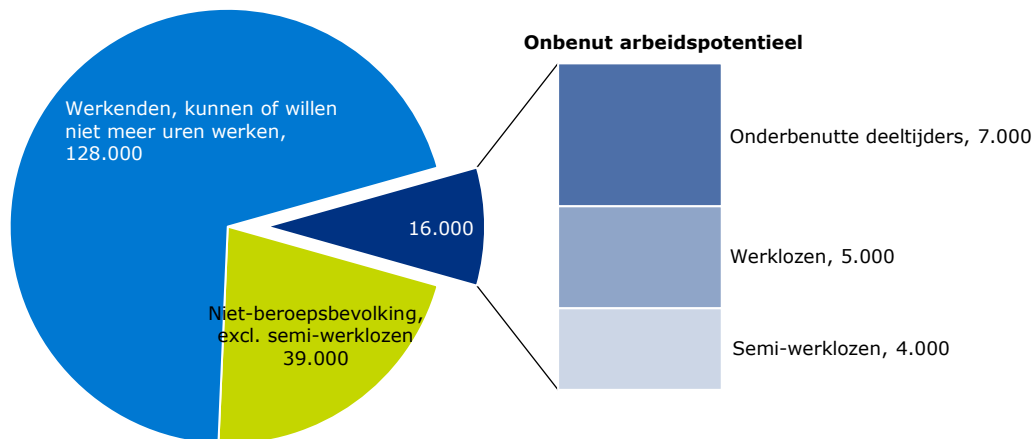
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen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

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

4.2. Sterke afname omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Gooi en Vechtstreek gaat het om zo'n 16.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (7.000 onderbenutte deeltijdwerkers), 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 ze in de rechterkolom.

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



Bron: CBS

Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Gooi en Vechtstreek sterk gedaald, van 27.000 in 2013 naar 16.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gekrompen van 16% in 2013 tot 9% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname.

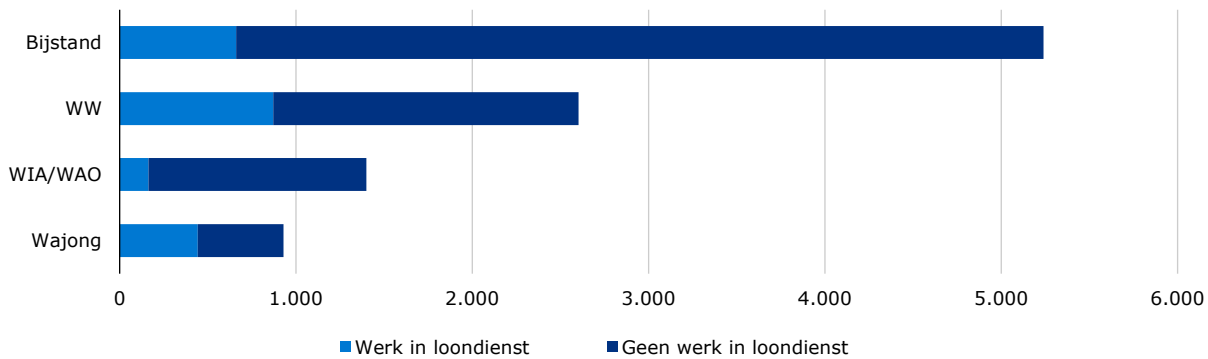
In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

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

Gooi en Vechtstreek telt medio 2024 in totaal 11.710 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (5.240). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreeerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst Gooi en Vechtstreek, juni 2024



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

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (48%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (13%) of WIA-WAO-uitkering (12%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 56%.

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

In Gooi en Vechtstreek zijn er 164 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 12% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Twee derde 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 Gooi en Vechtstreek in april 2024 ook 443 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 48% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, openbaar bestuur en zorg & welzijn.

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

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

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

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

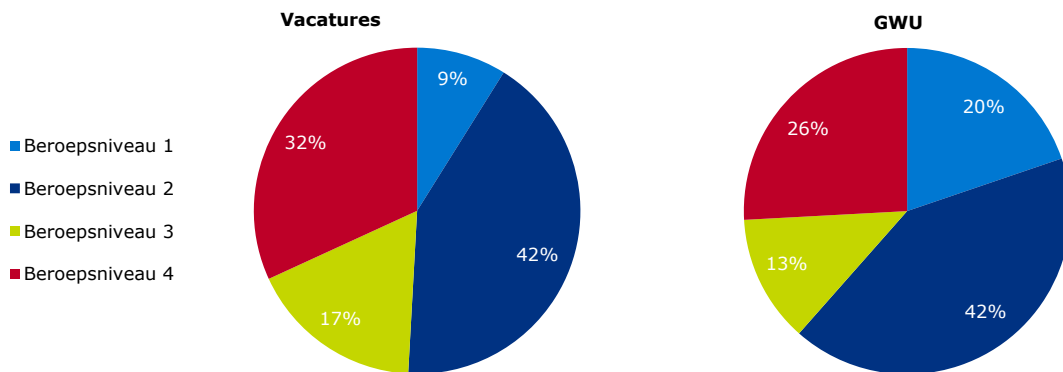
Mismatch vacatures en werkzoekenden

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

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.4 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Gooi en Vechtstreek naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (9%), terwijl bijna één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven.

Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

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



Bron: UWV

Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

Het aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 in het eerste kwartaal van 2024 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat er in Gooi en Vechtstreek bijna geen verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. De enige uitzondering is de grote vraag naar productiemedewerkers en het relatief kleine aanbod ervan in de regio. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn verder schoonmaker en magazijnmedewerker. Waarschijnlijk spelen hierbij dan ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Gooi en Vechtstreek. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om (pedagogisch) medewerkers kinderopvang, medewerker bediening horeca, medewerker klantenservice, verzorgende IG of een financieel-administratief medewerker. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau maken alleen de financieel-administratief medewerker en de medewerker bediening horeca deel uit van de top 5.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Gooi en Vechtstreek. Werkgevers vragen naast ICT-servicedeskmedewerkers en vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten om algemeen verpleegkundigen, doktersassistenten en tandartsassistenten. Werkzoekenden bieden zich aan voor directie- en internationaal secretaresse, office manager en vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast leerkrachten basisonderwijs, marktonderzoekers en marketeers en controllers.

4.4. Helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

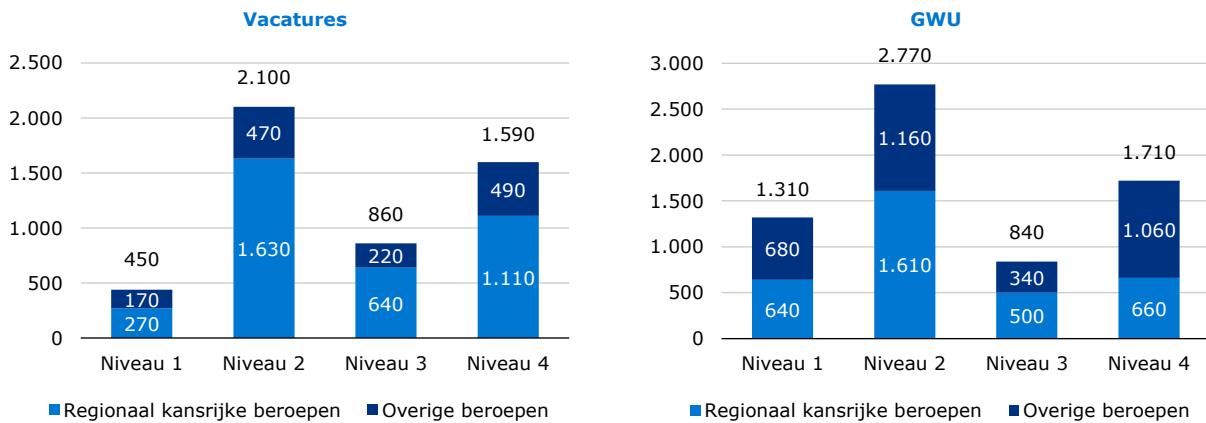
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te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

In Gooi en Vechtstreek stonden in het eerste kwartaal 2024 5.010 vacatures open. Bij bijna acht op de tien (73%) vacatures ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.5). Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 51% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna de helft is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

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

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

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



Bron: UWV

Werkfestival.

Op 19 september organiseerde Baan.Talent Gooi en Vechtstreek een Festival op het Marktplein in Hilversum. Meer dan vijftig werkgevers lieten zien wat zij in de praktijk doen. Zo werden er boomstammen gezaagd, gaf de politie een demonstratie en konden geïnteresseerden een heftruck besturen. Verder waren er diverse spelactiviteiten en kon men kans maken op een gratis make-over. Deze vorm van Meet and Greet zorgt voor een betere zicht- én vindbaarheid van werkgevers in tekortsectoren.

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

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

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

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

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

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

Meer uren werken

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

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

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

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

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

Focus op behoud van personeel

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

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

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

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

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

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

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

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

Inzet van statushouders

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

Handvatten voor de inzet van statushouders

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

5.2. Oplossingsrichtingen voor zakelijke en financiële dienstverlening, zorg en ICT

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

Zakelijke en financiële dienstverlening

Belangrijke sectoren in Gooi en Vechtstreek zijn de financiële en specialistisch zakelijke diensten. Onder de specialistisch zakelijke diensten vallen onder andere organisatieadviesbureaus, accountants, juridische dienstverleners en ingenieursbureaus. Banken en verzekeraars behoren onder andere tot de financiële diensten.

In midden Nederland zijn veel (internationale) bedrijven gevestigd die tot deze sectoren behoren. Uit het UWW Werkgeversonderzoek blijkt dat 60% van de vacatures in de financiële sector moeilijk te vervullen. Een jaar eerder was dit nog 53%. Deze stijging hangt mogelijk samen met de veranderende vraag naar personeel. Door digitalisering, automatisering en de inzet van kunstmatige intelligentie zijn naast financieel deskundigen ook steeds meer hoogopgeleide ICT'ers nodig. Er zijn meerdere mogelijkheden om de personeelstekorten te verkleinen in de zakelijke dienstverlening, zoals:



Focus op skills

Klantcontact is vaak belangrijk voor werkgevers in de financiële en zakelijke diensten. Zo bieden bijvoorbeeld banken en verzekeraars diensten aan via internet waarvoor telefonisch of digitaal klantcontact nodig is. Veel bedrijven hebben een eigen klantcontactcenter. Soms wordt gebruik gemaakt van facilitaire contactcenters, die klantcontactdiensten verzorgen voor externe opdrachtgevers. De traditionele manier van werving en selectie is vaak gericht op het diploma dat iemand heeft behaald en het aantal jaar ervaring in een beroep. Kandidaten mét klantcontactervaring en direct inzetbaar, zijn weliswaar gewild maar ook erg schaars. Door een op skills gerichte benadering maken mensen makkelijker de overstap naar klantcontact, ook als iemand een hele andere werkachtergrond heeft. Werkzoekenden hebben vaak meer in huis dan een cv doet vermoeden. Voor klantcontact wordt regelmatig minimaal een mbo-diploma gevraagd. Een oplossing is om die eis los te laten, of het cv in zijn geheel achterwege te laten bij sollicitaties. Welke skills zijn in de praktijk echt nodig? Wat kan iemand tijdens het werk leren en welke aanvullende trainingen zijn er vervolgens nog nodig? Iemand met een achtergrond in verkoop of hospitality kan bijvoorbeeld soms de overstap maken. De gevraagde kwaliteiten komen vaak overeen. Belangrijke competenties zijn bijvoorbeeld servicegerichtheid, empathisch vermogen en communicatieve vaardigheden.

Rabobank kijkt verder dan diploma's

Ieder jaar werft Rabobank honderden nieuwe klantcontactmedewerkers. Dat lukt door onder andere de diploma-eis los te laten. Vanuit UWV wordt het gesprek aangegaan met kandidaten of zij goed zouden passen. Rabobank ontvangt vervolgens van UWV een korte motivatie, zodat de kandidaat zelf geen brief hoeft te schrijven. Dit werkt drempelverlagend. Daarnaast is de werving ook gericht op 50-plussers, een groep die vaak nog niet bereikt wordt. Soms zijn digitale vaardigheden nog het struikelblok. Maar met net wat andere begeleiding en opleiding bij Rabobank lukt het hen om aan de slag te gaan.



Focus op talent en minder op functie

Er zijn ook bedrijven die werven zonder vacatures of functieomschrijvingen en alleen nog iemands talenten, ambitie en persoonlijke eigenschappen centraal stellen. Een werkgever kan een sollicitant zonder cv of motivatiebrief uitnodigen voor een gesprek (open sollicitatie). Hierdoor wordt dus niet zozeer gekeken naar een vrijgekomen functie met bijbehorende functie-eisen, maar juist naar wat het talent van iemand is en de toekomstige rol die diegene daarmee kan vervullen binnen de organisatie. In een gesprek of op een open dag kunnen sollicitanten aangeven hoe zij van waarde kunnen zijn. Daardoor stroomt talent binnen dat op basis van een afgebakende functie en vacaturetekst wellicht net niet passend zou zijn geweest.

Berenschot en WSP

Berenschot heeft een brede samenwerking met het WerkgeversServicepunt. Mensen die onder de banenafpraak vallen, of juist die al een tijd in de WW of WIA zitten, of met een psychische kwetsbaarheid een IPS-traject volgen zijn allemaal van harte welkom. Wij willen het liefst met al onze klanten zo'n strategische samenwerking hebben. Eerst brengen ze in kaart wie een kandidaat is: wat is iemands persoonlijkheid, wat zijn de kwaliteiten en talenten, wat voor begeleidingsbehoefte heeft iemand? Het leuke is dat in 90% van de gevallen er nog geen concrete vacature is, maar zijn er altijd werkzaamheden waar Berenschot mee geholpen is en die bij de kandidaat passen. We bedenken dus functies om de mensen heen, dat is het geheim van ons succes.



Goede onboarding

Voor nieuwe medewerkers is het belangrijk dat ze zich zo snel mogelijk thuis voelen in de organisatie. Hier wordt ook wel de term 'onboarding' aan gekoppeld. Dat zijn alle activiteiten die zorgen dat nieuwe medewerkers vertrouwd raken met de organisatielcultuur en met hun functie. Een onboarding programma is een draaiboek voor nieuwe werknemers en begint feitelijk al bij de werving van nieuwe medewerkers. Het gaat bij onboarding niet om een korte, eenmalige actie om nieuwe medewerkers te verwelkomen, maar het is een essentieel proces dat tijd en aandacht vraagt. Het gaat verder dan alleen de inhoud van het werk en richt zich nadrukkelijk ook op de sociale kant. Denk daarbij aan het over en weer duidelijk uitspreken van verwachtingen, een goede introductie in netwerken, regelmatige uitwisseling van ervaringen, het bespreken van de organisatielcultuur en zo nodig een mentor. Om personeelsuitstroom te voorkomen, hebben 18% van de ondervraagde werkgevers ([UWV Werkgeversonderzoek - onboarding](#)) binnen de financiële dienstverlening aandacht voor het inwerktraject en/of begeleiden van nieuwe collega's verbeterd.



Laagdrempelig kennismaken

Werkgevers kunnen alvast hun deuren openen voor geïnteresseerden vóórdat het sollicitatieproces begint. Dit kan simpelweg al met een (online) kennismakingsgesprek nadat mensen via bijvoorbeeld de website van de werkgever hun interesse in de organisatie kenbaar hebben gemaakt. Ook kan een rondleiding of open dag georganiseerd worden zodat geïnteresseerden in gesprek kunnen gaan met hun mogelijke nieuwe collega's op de werkvloer. Door dit te doen kunnen werkzoekenden erachter komen of het werk echt iets voor ze is. De drempel om daadwerkelijk te solliciteren kan hierdoor lager liggen. Bovendien hebben werkzoekenden een beter beeld van de werkinhoud en organisatielcultuur, waardoor de kans mogelijk kleiner is op vroegtijdige uitstroom.



Aandacht voor vitaliteit en gezondheid

Het is belangrijk dat medewerkers gezond en vitaal kunnen werken tot aan hun pensioen. Gerichte aandacht voor vitaliteit helpt om medewerkers inzetbaar te houden. Dat zit vaak in preventie: voorkomen dat mensen ziek of arbeidsongeschikt worden. Voldoende beweging is een belangrijk aspect, terwijl de werkzaamheden in de zakelijke dienstverlening hoofdzakelijk zittend uitgevoerd worden. 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? Programma's op het gebied van sport of bijvoorbeeld omgaan met stress kunnen binnen de zakelijke dienstverlening van toegevoegde waarde zijn.

Zorg

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



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

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



Ontlasten van tekortberoepen

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

Inzet technologie

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



Combinatiebanen faciliteren

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

Verschillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

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

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

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

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

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

ICT

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



Deeltijd werken mogelijk maken

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



Focus op skills

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



Mbo'ers werven en scholen

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

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

6. Uitdagingen voor Gooi en Vechtstreek

De arbeidsmarkt is dusdanig krap dat er bij veel bedrijven nauwelijks ruimte meer is voor groei. Naar verwachting houdt deze krapte de komende jaren aan.

Uitdagingen voor werkzoekenden

De arbeidsmarkt is dusdanig krap dat er bij veel bedrijven nauwelijks ruimte meer is voor groei. Dit is mede een oorzaak voor de minder sterke groei van de werkgelegenheid. Dit geldt ook voor zogenaamde vitale sectoren als zorg en onderwijs. Deze sectoren hebben ook nog eens te kampen met vergrijzing: meestal een bovengemiddeld aandeel van de werknemers is 60 jaar of ouder en gaat binnen afzienbare termijn met pensioen. Met name de tekorten in de kinderopvang hebben impact op de beschikbaarheid van werkende ouders. Zowel voor werkzoekenden, werkgevers als voor UWV in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek zijn er diverse uitdagingen en oplossingen.

Voor werkzoekenden kan aan de volgende zaken worden gedacht. Er wordt in Nederland relatief veel in deeltijd gewerkt. Meer voltijd werken zou personeelskrapte deels kunnen oplossen. Voor bedrijf kan het tegenovergestelde ook interessant zijn. Door het mogelijk te maken om in beroepen die met name fulltime dienstverbanden betreft, ook deeltijd te kunnen werken. Hierdoor kun je als bedrijf werknemers langer of in de toekomst aan je te binden. Denk aan jongeren die in de bouw willen starten of wanneer je in de ICT sector werkt en je door je levensfase minder wilt werken.

Verder zien we een mismatch in voorkeuren / interesses versus vacatures. Het beschikbare aanbod aan werkzoekenden match zowel qua inhoud als (opleidings)niveau onvoldoende met elkaar. Daardoor staan er nog altijd mensen langs de kant die graag willen werken, terwijl bedrijven hun vacatures niet vervuld krijgen. Ook is er aandacht voor studiekeuze bij jongeren. Veel jongeren kiezen een studie maar hebben geen goed beeld van de arbeidsmarkt. Tot slot zien we dat praktisch geschoolden minder vaak deelnemen aan cursussen en scholing dan hoger opgeleiden, terwijl juist bij deze groep veel winst te behalen is.

Ook werkgevers worden geconfronteerd met een veranderende arbeidsmarkt, zoals vergrijzing: de beroepsbevolking vergriest in rap tempo. Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag die niet (volledig) opgelost kan worden door schoolverlaters. We zien dat het aantal en aandeel jongeren tot 20 jaar daalt, terwijl het aantal en aandeel 65-plussers stijgt. Het opvullen van vacatures zal hierdoor bemoeilijkt worden.

Uitdagingen voor UWV en partners in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

De arbeidsmarkt piept en kraakt. Nederlandstaat voor ambitieuze opgaven zoals de uitvoering van klimaatmaatregelen en het oplossen van het woningtekort. Vakmensen zijn daarbij hard nodig. Hoe kunnen UWV en partners bijdragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt?

Samenwerkingsverbanden

■ Utrecht Talent Alliantie

De Utrecht Talent Alliantie (UTA) verbindt, versterkt en versnelt initiatieven die bijdragen aan een weerbare en wendbare regionale arbeidsmarkt, waar elk talent telt. Het netwerk bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in de grootste tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, het UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Region. De UTA investeert in de regio in een leven lang ontwikkelen, een digitaal vaardige beroepsbevolking en voldoende geschoold talent in krapte sectoren techniek, zorg, onderwijs, en ICT.

■ Servicepunt Techniek

In het Servicepunt Techniek (SPT) netwerk bundelen werkgevers- en werknemersorganisaties, O&O fondsen, WSP's, UWV en Leerwerkloketten uit de drie arbeidsmarktregio's Midden Utrecht, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek, hun kennis, ervaring en netwerk met als doel in te spelen op verstoringen op de technische arbeidsmarkt. Dit project is opgezet samen met de Technologieraad regio Utrecht. De uitvoering van het project vindt plaats door het loket Techniek. Dit is het coördinatiepunt waar, door middel van vouchers en arbeidsmarkt bemiddeling, geïnteresseerden/kandidaten behouden blijven voor de regionale technische arbeidsmarkt kunnen vinden.

■ Baan.Talent

Onder de noemer Baan.Talent is er een samenwerking tussen het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), Werkgeversservicepunt (WSP), Leerwerkloket (LWL) en de Aanpak Jeugdwerkloosheid (AJW) uit de regio Gooi en Vechtstreek ontwikkeld. Het doel is tot een gezamenlijke ontschotte aanpak te komen waarbij de klantvraag centraal staat. Alle dienstverlening binnen Baan.Talent zal vanaf 2026 worden opgenomen in het nog op te richten Werkcentrum Gooi en Vechtstreek (voor meer info zie onderstaande bullet 'Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur').

■ Werkkamer Gooi en Vechtstreek

De Werkkamer is een bestuurlijk overleg (een netwerk) waarin gemeenten, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, het onderwijs en UWV afspraken maken over het zichtbaar maken van het inclusieve arbeidspotentieel en het stimuleren van inclusief werkgeverschap. Daar waar op de arbeidsmarkt de groep arbeidsbeperkten in brede zin niet vanzelf aan bod komt en waar de werkgever de weg niet kent naar de inzet van een bredere doelgroep als potentieel personeel. Met de leden van de Werkkamer is een doe-agenda opgesteld met drie actielijnen; 'onbenut arbeidspotentieel', 'banenafpraak in beeld' en 'beschut werk' om de ambities te realiseren.

Loopbaanoriëntatietrajecten, leerwerktrajecten en activiteiten van het WSP Regio Amersfoort en het Leerwerkloket Gooi & Vechtstreek

■ Regionaal arbeidsmarktprogramma Werken aan Werk (WAW)

In het regionaal arbeidsmarktprogramma maken UWV en gemeenten gezamenlijk gebruik van ontwikkeltrajecten, doorstroombanen, trainingen, leerwerktrajecten en betaalde leerbanen. Binnen het programma worden experimenten gedaan met inzet van elkaars dienstverlening tussen gemeente en UWV met als doel structureel gebruik van het dienstenpakket. Vooral inwoners met een kwetsbare positie kunnen profiteren van het diverse aanbod aan trajecten. Het gaat dan bijvoorbeeld om jongeren zonder startkwalificatie of met persoonlijke belemmeringen, statushouders met een taalachterstand of zonder (Nederlandse) diploma's en inwoners met psychische klachten of fysieke beperkingen. Het programma Werken aan Werk is verlengd en loopt een jaar langer door: tot en met 2025. De komende tijd worden de succesvolle projecten voortgezet om de inwoners in de regio optimaal te blijven bedienen.

■ Pilot opschalingsprogramma Ikzorgshop en ZorgStart

Utrechtzorg is dé arbeidsmarktorganisatie voor zorg en welzijn in de regio Utrecht, Amersfoort, Eemland en Gooi en Vechtstreek en is verantwoordelijk voor de Ikzorgshop. Samen met ruim 85 aangesloten werkgevers zet zij zich in voor een gezonde regionale arbeidsmarkt waarin alle zorg- en welzijnsorganisaties beschikken over voldoende en bekwaam personeel. ZorgStart is een speciaal ontwikkeld concept van Calbris Advies voor iedereen die nieuwsgierig is naar de zorg en wil weten of werken in de zorg bij hem of haar past. ZorgStart biedt een breed aanbod aan grotendeels online activiteiten voor o.a. zij-instromers die allemaal bijdragen aan oriëntatie en voorbereiding op een baan in de zorg. Om voldoende personeel te hebben en houden en zo voldoende kwalitatieve zorg te kunnen blijven garanderen, zijn er dus de nodige uitdagingen. Ook de IkZorgShop is succesvol in het helpen van zijinstromers richting de zorg én het faciliteren van de bijbehorende veranderingen die dit binnen de zorg vraagt. Deze twee succesvolle initiatieven Ikzorgshop en ZorgStart hebben dit jaar hun krachten gebundeld en willen met een nog op te starten pilot gaan experimenteren in samenwerking met het Werkcentrum Amersfoort. Door samen op te schalen, gaan zij middelen efficiënter besteden, een grotere impact maken én hiermee helpen bij het oplossen van de mismatch op de arbeidsmarkt binnen de zorg wat de regio Gooi & Vecht in de toekomst gaat helpen m.b.t. de invulling van het Werkcentrum omtrent dit vraagstuk.

■ Leerwerktrajecten

Het Leerwerkloket en het WerkgeversServicepunt (WSP) Gooi en Vechtstreek arrangeren diverse leerwerktrajecten in diverse sectoren zoals techniek, transport, zorg, bouw, IT, en meer. Het Leerwerkloket werkt samen met het onderwijs, overheid en bedrijfsleven met als doel werkend leren en een Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen. Samen met het WSP stimuleert het Leerwerkloket werkgevers leerwerkbanen aan te bieden en geeft het advies in alle trajecten met een leercomponent. Inmiddels worden er meer dan 30 leerwerktrajecten aangeboden in de regio Gooi en Vechtstreek.

■ Voorschakeltraject 'Ik in de Kinderopvang'

Binnen het participatie/re-integratie aanbod is er bovengemiddeld interesse in het werken in de kinderopvang. Hoewel er voldoende algemeen opleidingsaanbod is, is de kloof naar een reguliere opleiding te groot voor het merendeel van de mensen die vanuit een uitkeringspositie komen. Vaak komt dat ook omdat er geen of onvoldoende startkwalificatie zijn. Daarnaast is er een langere aanloop nodig om aan te sluiten op de arbeidsmarkt. De opleiding 'Ik in de kinderopvang' zal mensen ontwikkelen richting deze vragende arbeidsmarkt. Inneractie heeft dit traject ontwikkeld i.s.m. de gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek.

■ Loopbaanoriëntatie

Binnen het Regionaal Mobiliteitscentrum en Leerwerkloket Gooi en Vechtstreek worden er diverse initiatieven genomen t.a.v. loopbaanoriëntatie. De betrokkenheid van opleiders, vakbonden, het leerwerkloket en SBB zetten informatiesessies, loopbaangesprekken en andere trajecten in indien er signalen zijn van werkzoekenden. De focus gaat uit naar de competenties in relatie met de huidige arbeidsmarktontwikkelingen (kansrijke beroepen).

■ Meet & Greet, banen- en leerwerkmarkten, inspiratiesessies voor werkgevers

Het WerkgeversServicepunt (WSP), Leerwerkloket en Mobiliteitscentrum van de regio Gooi en Vechtstreek organiseren het hele jaar door diverse evenementen voor werkzoekenden en werkgevers. Het doel van deze evenementen zijn o.a.; het in contact brengen van werkgevers en scholen met werkzoekenden zodat ze geholpen worden met naar school gaan en/of werk vinden. Het zijn ook events om te inspireren en bewustwording bij werkgevers te creëren dat de invulling van vacatures ook anders georganiseerd kan worden door op een andere manier te kijken naar functies en taken. Daardoor kunnen uiteindelijk de doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk geholpen worden. Succesvolle evenementen met grote bezoekersaantallen zijn o.a. de Techniek Doe-dag en het BaanTalent Werkfestival.

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

In het kader van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zijn een aantal maatregelen door het ministerie van SZW voorgesteld ter verbetering van de gezamenlijke publieke en private dienstverlening voor werk en scholing aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Met als doel grotere vindbaarheid en toegankelijkheid, evenals meer samenwerking tussen partijen die op dit vlak diensten verlenen.

De maatregelen zijn gericht op 4 sporen:

- het creëren van één regionaal loket per arbeidsmarktregio: het werkcentrum;
- het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel;
- het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte;
- het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance.

Onderstaande initiatieven zijn genomen die anticiperen op deze maatregelen.

- **Het Regionaal Beraad Gooi en Vechtstreek**

Vanaf 2025 wordt er een Regionaal Beraad geïnstalleerd. In arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek zetten de samenwerkende partners, UWV, gemeenten, FNV, CNV, ROC Midden-Nederland, VNO-NCW en SBB al langere tijd in op versterking in de samenwerking. Momenteel worden er voorbereidingen getroffen voor het optuigen en inrichten van een stevige netwerksamenwerking. Dit netwerk heeft als doel om mensen (nog) beter richting duurzaam werk (met behulp van scholing) te helpen en werkgevers aan voldoende gekwalificeerd personeel te helpen. Het beraad moet een verankerde en vereenvoudigde samenwerking mogelijk maken en afstemming organiseren tussen eerder genoemde partijen. De regio Gooi en Vechtstreek is daarom voornemens in 2025 een Regionaal Beraad te installeren op basis van de kaders die gesteld zijn vanuit de kamerbrief hervorming arbeidsmarkt-infrastructuur. Hierop voorbereidend hebben de deelnemende partijen wordt beleid, dienstverlening en activiteiten ontwikkelt om de toeleiding naar werk meer integraal en gericht in te zetten en om versnippering te voorkomen. Het Regionaal Beraad is een strategisch bestuurlijk overleg, dat een Regionale Meerjarenagenda opstelt en van waaruit verbindingen worden gelegd met onderwijs- en economische agenda's in de regio Gooi en Vechtstreek en Amsterdam.

- **Werkcentrum Gooi en Vechtstreek**

In 2026 moet in alle 35 arbeidsmarktregio's een werkcentrum gereed zijn op basis van de kaders die gesteld zijn door SZW. Vanaf 2025 gaat het transitiejaar in. Het werkcentrum moet er voor iedereen zijn, werkenden, werkzoekenden, scholieren, et cetera. In het werkcentrum gaan UWV, de gemeenten in de regio samen werken met meerdere partners, waaronder de vakbonden CNV en FNV, werkgeversorganisatie VNO/NCW, SBB en onderwijsinstellingen. Het WerkgeversServicepunt (WSP), het Leerwerkloket en het Jongerenloket regio Gooi en Vechtstreek maken ook deel uit van het werkcentrum. De hoofddoelstelling is het stimuleren van inwoners om te participeren en zich te ontwikkelen naar een duurzame werkplek. In de regio Gooi en Vechtstreek is dit jaar de opdracht gegeven om het werkcentrum uit te werken en te implementeren, zodat het werkcentrum uiterlijk vanaf 1 januari 2026 open kan gaan. Er is momenteel aandacht voor de structuur van het project, de onderdelen van het werkcentrum die moeten worden uitgewerkt, de benodigde capaciteit en de middelen om het project te bekostigen. Binnen het project zal worden gewerkt met werkgroepen per onderwerp die vorm en inhoud geven aan het werkcentrum.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (veelal te vinden in het onbenut arbeidspotentieel) ondervinden vaak uitdagingen op meerdere levensgebieden die vaak eerst aangepakt moeten worden voordat de problemen met betrekking tot werk kunnen worden opgelost. Denk hierbij aan; schulden, psychische problematiek of problemen op het gebied van huisvesting. Om deze reden zijn de volgende initiatieven genomen die bijdragen om deze mensen te ondersteunen:

- **Hoofdzaak Werk**

In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek werken een aantal GGZ-organisaties, gemeenten en UWV al meerjarig samen om voor mensen met een psychische kwetsbaarheid de stap naar werk te faciliteren en te ondersteunen door inzet van onder andere de Individuele Plaatsing en Steun (IPS) methode. Met het project Hoofdzaak Werk willen deze partijen de samenwerking intensiveren en verbreden. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden vaak uitdagingen op meerdere levensgebieden die vaak eerst aangepakt moeten worden voordat de problemen met betrekking tot werk kunnen worden opgelost. Ondanks mooie initiatieven en goede bedoelingen van werkgevers en gemeenten, zal een deel van de werkzoekenden (of onbenut arbeidspotentieel) ook in de huidige zeer krappe arbeidsmarkt de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen maken. Met andere woorden; er zitten grenzen aan de maakbaarheid. Het is daarom van belang dat alle organisaties die een rol kunnen hebben bij het herstel van mensen met psychische kwetsbaarheid de handen in een slaan en geïntegreerd hun dienstverlening aanbieden van arbeidsbegeleiding en GGZ-hulp. Werk hebben helpt mensen met een psychische aandoening bij hun herstel. Werk brengt inkomen en financiële zelfstandigheid, sociale contacten, voldoening, persoonlijke waardering en nieuwe ervaringen met zich mee. Het kan een belangrijke ondersteuning betekenen van de eigenwaarde, structuur en routine in het dagelijks leven.

- **Regionale werkgroep Inclusief**
De werkgroep Inclusief heeft een plan van aanpak voor een regionale werkwijze. De specialisten die betrokken zijn, zijn de Jobhunters/Adviseurs/ consultant Banenafpraak gemeenten, Arbeidsdeskundigen (AD) en Adviseurs Intensieve Dienstverlening (AID) UWV en de IPS-trajectbegeleiders van GGZ. Deze aanpak richt zich op de doelgroepen Banenafpraak geregistreerd in het Doelgroepregister vanuit Participatiewet (gemeenten), Wajong met arbeidsvermogen, WSW, (voormalig) Pro/VSO jongeren, Beschut werk, WIA (WAO) en de potentiële doelgroep Banenafpraak. De werkwijze beoogt zowel lokaal als regionaal inzicht in de doelgroep en brengt de kandidaten sneller in beeld met de juiste begeleiding. Regionale afspraken worden gemaakt over diagnose, advies, begeleiding en bemiddeling van de doelgroep. Een van de doelstellingen die de werkgroep heeft benoemd is het in kaart brengen van de circa 1000 niet werkzame inwoners die onder de doelgroep Banenafpraak valt.
- **Jobhunters gemeenten**
Elke gemeente binnen de regio Gooi en Vecht hebben jobhunters aangesteld die als primair doel hebben om inwoners te laten uitstromen naar werk en hun kans op een baan te vergroten. De doelgroep zijn inwoners die ondersteund worden door de gemeenten waarbij het onderdeel jobhunter de uitvoering is voor de bemiddeling van kandidaten naar werk één op één. Hiermee komt de nadruk op het perspectief voor kansen op de arbeidsmarkt vanuit de inwoner. Het programma jobhunter kan duaal ingezet worden met andere interventies waarbij het doel is uitstroom naar werk en economische zelfredzaamheid voor de inwoner.
- **Landelijk project 'Meer mensen in beeld'**
Het landelijke project 'Meer mensen in beeld' is dit jaar van start gegaan: een project dat de Stichting NL Ondernemeert Maatschappelijk in opdracht van SZW uitvoert. Doel van het project is de doelgroep Banenafpraak beter in beeld te brengen en specifiek te bepalen welke factoren een rol spelen bij het al dan niet succesvol aan het werk helpen. De uitkomsten van de onderzoeken dragen bij aan onder andere de Participatiewet in Balans en wordt op de voet gevolgd door de landelijke Werkkamer. De regio Gooi en Vechtstreek is een van de vijf pilotregio's.
- **Regionale aanpak jeugdwerkloosheid en Voortijdig Schoolverlaters regio Gooi en Vechtstreek**
Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, zijn veel jongeren nog steeds kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Ze staan aan de zijlijn, missen een startkwalificatie of hoppen van tijdelijk contract naar tijdelijk contract. Met de aanpak jeugdwerkloosheid in de regio Gooi en Vechtstreek kunnen jongeren op regionaal niveau ondersteuning krijgen vanuit onder meer de gemeente, UWV en het onderwijs. Er is een aanpak gerealiseerd en netwerk in kaart gebracht waardoor netwerkpartners doelgericht samenwerken om jeugdwerkloosheid te voorkomen. 'Alle jongeren op hun plek', dat is waar er gezamenlijk naar wordt gestreefd.
- **Aanpak Multiproblematiek Gooi en Vechtstreek: integrale, op maat gemaakte dienstverlening voor onze inwoners**
Het afgelopen jaar heeft UWV Hilversum grote stappen gezet in het ondersteunen van inwoners met Multi problematiek. Onze aanpak richt zich op stress-sensitieve begeleiding van cliënten die te maken hebben met complexe problematiek, waardoor hun toegang tot de arbeidsmarkt belemmerd wordt. Door intensieve samenwerking met partners binnen het sociaal domein, blijven we ons focussen op duurzame oplossingen. Op de eerste netwerkbijeenkomst afgelopen zomer waren al tientallen organisaties aanwezig. In het eerste kwartaal van 2025 organiseren we weer een netwerkbijeenkomst rondom Multi problematiek om samen verder te bouwen aan een toekomstbestendige dienstverlening. Zo hebben we tot nu toe 52 cliënten opgenomen in een intensief begeleidingstraject, waarbij al tastbare successen zijn behaald. Dit is mede mogelijk dankzij de inzet van ons uitgebreide netwerk, waarin we inmiddels met 60 organisaties samenwerken. Dit zijn o.a. de Gemeente Hilversum, Jellinek, het Armoedeplatform, Hilversummers.nl, Voedselbank Gooi en Omstreken, en diverse sociaal advocaten.
- **Praktijkleren met de praktijkverklaring**
Voor sommige mensen is het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat een brug te ver. Praktijkleren met de praktijkverklaring biedt dan uitkomst: kortdurende scholing voor eenvoudige werkzaamheden, die de medewerker volledig op de werkvloer kan aanleren. Deze leerbaan is bedoeld voor medewerkers zonder startkwalificatie, of met startkwalificatie als verder leren lastig is. De medewerker ontvangt een praktijkverklaring voor de geleerde werkprocessen. Mbo-scholen verstrekken die als onderdeel van een mbo-verklaring. In de regio Gooi en Vechtstreek zijn we aan de slag gegaan met onderzoek naar best practices in het land. Hieruit kwam o.a. naar voren dat het een goed idee zou zijn om te starten met een aantal werkgevers in diverse sectoren die werknemers in dienst hebben zonder startkwalificatie. In samenwerking met ROC en SBB is het leerwerkloket gestart met een pilot om deze werkgevers een maatgericht traject Praktijkleren aan te bieden.

Ondanks mooie initiatieven en goede bedoelingen van werkgevers en gemeenten, zal een deel van de werkzoekenden (of onbenut arbeidspotentieel) ook in de huidige zeer krappe arbeidsmarkt de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen vinden. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is ook werkplekken beschikbaar komen.

Inzet bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie

Het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie, oftewel BIA, is een dienst die UWV kosteloos aan werkgevers biedt. Met een BIA onderzoeken we of het anders organiseren van werk een oplossing is voor het vraagstuk binnen een bedrijf. Dat vraagstuk heeft vaak te maken met een tekort aan personeel. Door bijvoorbeeld bepaalde (niet-specialistische) taken weg te halen bij medewerkers en met deze taken een nieuwe functie te creëren waar minder specifieke eisen voor gelden. De nieuwe functie zou geschikter kunnen zijn voor mensen die geen startkwalificatie zouden kunnen behalen. Daarmee verhoog je de kans om iemand te vinden die deze vacature kan vervullen en speel je andere medewerkers meer vrij voor de specialistische taken.

- Beschut werken
Op 6 juli 2023 is er een Kamerbrief verschenen t.a.v. sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk met 8 aanbevelingen. UWV kan een rol spelen bij meerdere aanbevelingen, waaronder 2; 'Bied ruimte aan dynamiek onder de populatie en aanbeveling 3; 'Verzorg een voortraject bij de uitvoerder vóór de indicatieaanvraag beschut werk'. We bieden ook in de regio Gooi en Vechtstreek aan om samen met onze gemeenten waardevolle samenwerkingsverbanden te initiëren om mensen meer op de meest geschikte plek te laten participeren. Zo proberen we de praktijk van beschut werk te vereenvoudigen, te verbeteren en uiteindelijk noodzakelijk beschutte banen te creëren.
- Oprichting Inclusief Ondernemersnetwerk Gooi en Vechtstreek
Om ondernemers te stimuleren inclusief werkgeverschap in te richten en om een brug te slaan tussen vraag en inclusief aanbod, organiseert de Werkkamer Gooi en Vechtstreek een platform voor inclusieve ondernemers. De Werkkamer wil hierdoor de actieve inclusieve ondernemers zichtbaar maken en verbinden met ondernemers die dit voorbeeld willen volgen. Het platform heeft als doel Inclusief werkgeverschap concreter en bereikbaarder maken waardoor een bredere groep werkzoekenden beter en sneller in beeld komt en wordt ingezet. De erkende inclusieve ondernemers zijn tevens genomineerd voor de award Inclusieve werkgever die in november dit jaar wordt uitgereikt. Het platform biedt aan de leden advies, concrete ondersteuning en expertise aangeboden door de arbeidsmarktpartners. De partners betreffen in ieder geval de leden van de Werkkamer maar ook de gelieerde partners van de leden.

Onbenut en onderbenut potentieel

- Pilot Spouses
Het International Welcome Centre Utrecht Region (IWCUR) heeft met steun van de Utrecht Talent Alliantie en in samenwerking met UWV een spouseprogramma opgezet. Met dit programma werden niet-werkende partners van kennismigranten, zogenaamde 'spouses', partners van hoogopgeleide kennismigranten naar de arbeidsmarkt begeleid. De pilot was voor de duur van 6 maanden met als doel het activeren van onbenut internationaal talent in tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt. Er bleek veel animo te zijn voor de pilot. De trainingen werden door UWV Eures verzorgd en focuste zich op solliciteren, presenteren en netwerken. Ruim 80% van de aangemelde 'spouses' zijn naar betaald werk uitgestroomd. Het IWCUR is bezig met de doorontwikkeling. Ze hopen n.a.v. deze resultaten in de toekomst een vervolg te kunnen geven aan de dienstverlening.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

- CBS (2024), [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar](#).
CBS (2024), [De regionale economie 2023](#).
CBS (2024), [Meer faillissementen in juli](#).
CPB (2024), [Centraal Economisch Plan 2024](#).
CPB (2024), [Concept Macro Economische Verkenning 2025](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
ROA (2023), [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028](#).
UWV (2024), [Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Regionale Arbeidsmarktprognose Gooi en Vechtstreek 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 arbeidsmarktcrisissen 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 doorstroombestand WW naar bijstand in 5 jaar](#).
UWV (2024), [Juninota 2024](#).
UWV (2024), [Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (z.d.), [Rapportages banenafpraak](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

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 arbeidsmarktcraptes](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

EU

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

EVA/EFTA

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

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

Jeroen Schuil

Inlichtingen

jeroen.schuil@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Regio Gooi en Vechtstreek is het werkgebied van het UWV WERKbedrijf in Hilversum. De gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren en Wijdemeren 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

