

Regio in Beeld

Groot Amsterdam, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Groot Amsterdam	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 Groot Amsterdam	20
4.1. Steeds meer werkenden in Groot Amsterdam	20
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel	21
4.3. Verschillende groepen in GWU	22
4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen	24
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	26
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	26
5.2. Oplossingsrichtingen voor financiële en zakelijke dienstverlening, ICT en zorg	27
6. Uitdagingen voor Groot Amsterdam	32
Literatuur	34
Begrippen	36
Colofon	38

Voorwoord

In deze editie van Regio in Beeld nemen wij u mee in de uitdagingen, problemen én oplossingsrichtingen van de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. De krapte op de arbeidsmarkt blijft het meest in het oog springen in onze arbeidsmarktregio. Die structurele krapte levert risico's op voor onze ambities op het gebied van verduurzaming; zorgt dat de druk op sectoren met maatschappelijke impact (zoals de zorg) zal toenemen; en dat de economische ontwikkeling in onze arbeidsmarktregio beperkt wordt. Dit vraagt dus om een brede arbeidsmarktaanpak om werkgevers en werkzoekenden te ondersteunen. Maar ook vraagstukken rondom de positie van arbeidsmigranten, arbeidsmarktdiscriminatie en het versterken van de structuur rondom het Leven Lang Ontwikkelen vragen om extra inspanningen.


Daarom is de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam al in 2020 gestart met het Werkcentrum. In het Werkcentrum werken gemeenten, UWV, werkgevers, vakbonden opleiders en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (S-BB) nauw samen om oplossingen te organiseren voor vraagstukken op de regionale arbeidsmarkt. Het Werkcentrum verbindt de dienstverlening van de partners aan elkaar en ondersteunt de verschillende partijen en initiatieven die actief zijn op de arbeidsmarkt. Dat heeft onder andere geleid tot sectorale aanpakken voor de Bouw, Techniek & Duurzaamheid, Zorg & Welzijn, Logistiek & Vervoer en IT; tot het bereiken van veel onbenut arbeidspotentieel via maatschappelijke initiatieven; en een beter opleidingsaanbod op mbo entree en niveau 2. We laten zien dat we nog steeds onbenut arbeidspotentieel kunnen bereiken

Maar zoals deze publicatie laat zien, is alleen de focus op nieuw arbeidspotentieel slechts een deel van de oplossing. Er is ook een sterkere focus nodig op het behoud van personeel, onder andere door betere secundaire arbeidsvoorwaarden en perspectief op ontwikkeling. Er moet ook meer aandacht komen voor het verhogen van arbeidsproductiviteit door middel van innovatie en digitaliseren. Dit zijn allen vraagstukken waarbij het bedrijfsleven ondersteuning kan gebruiken.

Daarom blijft de Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam investeren in het Werkcentrum, dat zorgt voor het ontschotten van dienstverlening, het beter toegankelijk maken van arbeidsmarktaanpakken voor werkzoekenden en werkgevers en dat anticipeert op actuele arbeidsmarkt-vraagstukken.

We zijn blij dat het ministerie van Sociale Zaken in de kamerbrief 'hervorming arbeidsmarktinfrastructuur' heeft aangekondigd een wettelijke basis te organiseren voor het Werkcentrum en de onderliggende samenwerking tussen de partners in onze arbeidsmarktregio. Maar we zijn teleurgesteld in de middelen die beschikbaar zijn gesteld om deze Werkcentra ook echt impact te laten maken. Wij voelen echter voldoende ruimte om de koers van ons Regionaal Werkcentrum voort te zetten en blijven op zoek naar alternatieve financiering (zowel publiek en privaat) om onze aanpak structureel te maken.

Wij wensen u veel leesplezier toe.



Rutger Groot Wassink
Wethouder Sociale Zaken, Amsterdam



Martijn Bulte
Rayonmanager UWV, Groot Amsterdam

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Groot Amsterdam 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 25.200. In de specialistische zakelijke diensten, ICT en financiële diensten nemen het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in transport sector 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 eerste kwartaal van 2024 stonden er in Groot Amsterdam 44.170 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 Groot Amsterdam op tot een recordhoogte van 73,6%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie in Nederland nog op 67,4%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel bijna gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Groot Amsterdam 90.800 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 Groot Amsterdam.

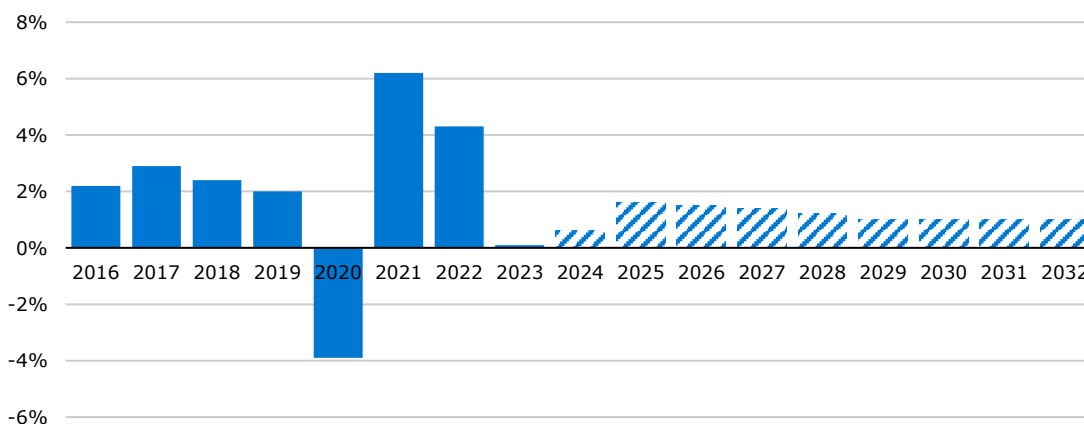
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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 Groot Amsterdam 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 uitdagingen op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving.

Economie groeit minder hard

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

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



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie leidde ertoe dat in 2023 in alle regio's de economische groei lager was dan het jaar ervoor. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien, tussen de 0% en de 1%. In vier provincies was er zelfs sprake van krimp: Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland. In de regio Overig Groot Amsterdam was de economische groei in 2023 (+1,6%) aanzienlijk lager dan die in 2022 (+4,3%). 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 kleiner aandeel in de werkgelegenheid van Groot Amsterdam. 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 afgenomen groei. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen.

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslagaanvragen ingediend. Eind juni 2024 werden er in Groot Amsterdam ruim 16.156 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 1.250 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+7,7%). Het Centraal Planbureau (CPB) gaat uit van een geleidelijke toename van de werkloosheid in Nederland de komende jaren tot 3,8% eind 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

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

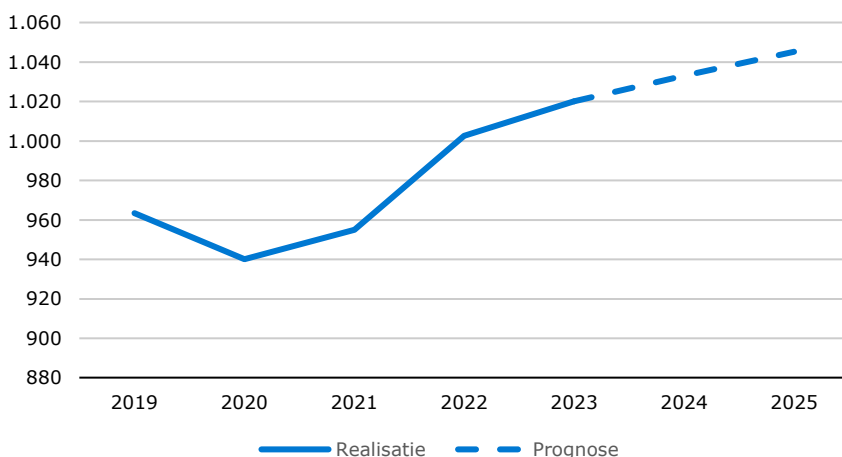
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Groot Amsterdam 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 Groot Amsterdam sinds 2020 met 80.100. 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 Groot Amsterdam hierdoor toe met respectievelijk 12.900 (1,3%) en 12.300 (1,2%) en komt uit op 1.045.300. De verwachte banengroei in Groot Amsterdam ligt hiermee iets boven het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Groot Amsterdam, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025 (absolute aantallen, x1000)



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Naast werknemersbanen telt Groot Amsterdam ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 11% naar 231.300. 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 235.900. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 18% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Groot Amsterdam vooral in de specialistische en overige zakelijke diensten, zorg en welzijn, onderwijs en bouwnijverheid. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de specialistische zakelijke diensten.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Groot Amsterdam die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 5,1% (310 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

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

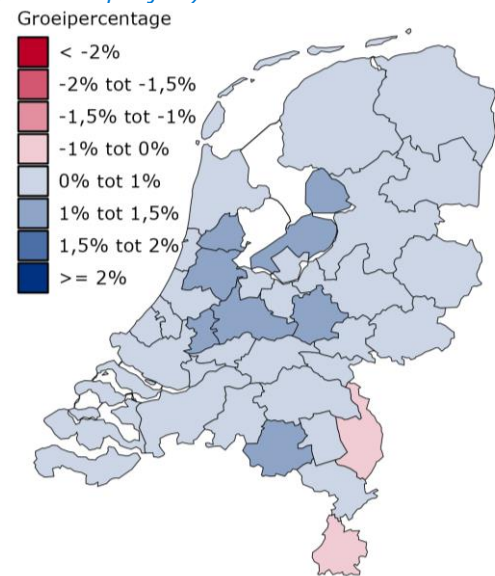
Groot Amsterdam verwacht hogere banengroei dan gemiddeld

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Groot Amsterdam bevindt zich met een verwachte banengroei van 1,2% in 2025 boven 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 Groot Amsterdam groeit de bevolking van 18 tot en met 65 jaar harder dan het landelijk gemiddelde. Een minder sterke bevolkingsgroei zorgt voor een kleinere 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 Groot Amsterdam van Schiphol airport.

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. Groot Amsterdam kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als specialistische zakelijke diensten, financiële diensten, ICT, horeca en overige zakelijke diensten. Sectoren als landbouw, openbaar bestuur en industrie zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Groot Amsterdam 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.

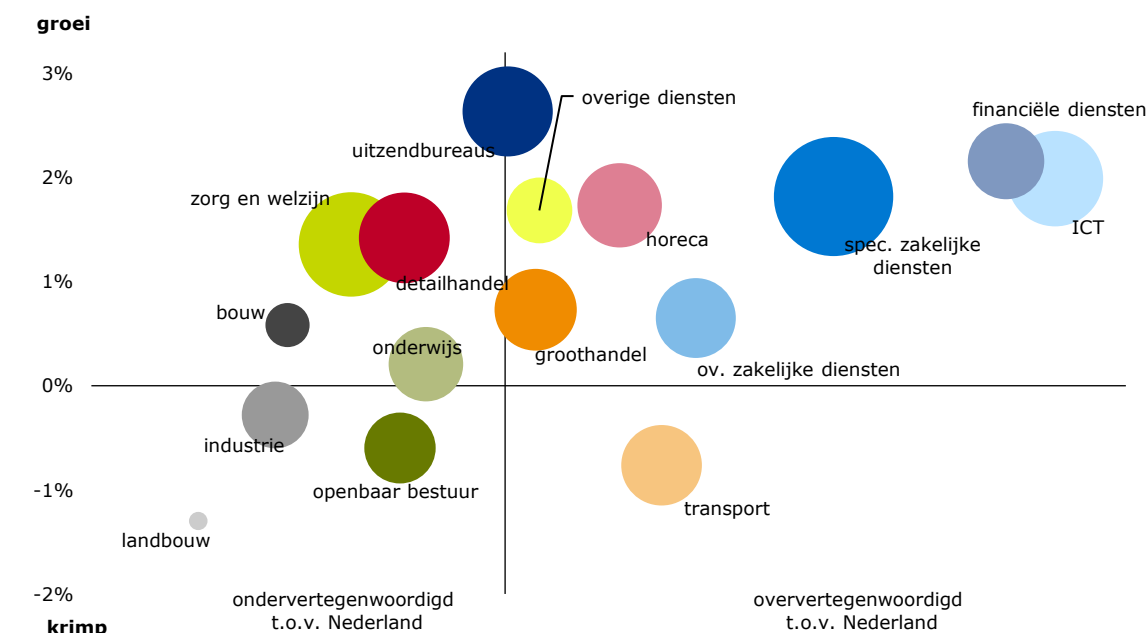
Transport blijft achter

De transportsector in Groot Amsterdam blijft achter in de banenontwikkeling. Zij bevindt zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts onderin. Automatisering maakt in de transportsector veel handmatige werkzaamheden de komende jaren overbodig. 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.

Krimp in landbouw en openbaar bestuur

Ook de werkgelegenheid in de landbouw en bij de overheid neemt af. Groot Amsterdam heeft hiervan minder last dan regio's waarin deze sectoren sterker aanwezig zijn. Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Hiervoor is veel personeel nodig. De groei in deze sector is dus potentieel groot. Toch krimpt het aantal banen (-7.500) door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. Ook de werkgelegenheid in de **landbouw** krimpt, al blijft het aantal werknemersbanen dat hiermee gemoeid is, klein. De krimpende werkgelegenheid in de sector uit zich vooral in een kleiner aantal zelfstandigen. De marges in de sector staan onder druk door stikstofmaatregelen, mestproblematiek, hoge kosten vanwege energieprijzen en plannen voor het krimpen van de veestapel. De onzekerheid over wat er met de sector gaat gebeuren maakt dat ondernemers negatief gestemd zijn over de komende jaren.

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



Bron: UWV

Groot Amsterdam profiteert beperkt van groeisectoren

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in Groot Amsterdam in 2025 het aantal banen van werknemers in de meeste sectoren. In veel sectoren is het beeld redelijk iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Grote uitschieters in positieve of negatieve zin komen nog steeds voor net als in de afgelopen jaren. Opvallend is dat enkele groeisectoren zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant links bovenin bevinden; zij zijn in Groot Amsterdam minder sterk aanwezig dan in veel andere regio's. Groot Amsterdam profiteert hierdoor minder dan gemiddeld van deze groeisectoren.

Hoewel **zorg & welzijn** in Groot Amsterdam iets minder sterk aanwezig is dan in veel andere regio's, is het wel de één na grootste sector in de regio met 109.000 banen. Met 1.500 extra banen zorgt de sector voor een deel van de totale banengroei in 2025. De bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector. Ook sectoren als **specialistische zakelijke diensten** (+2.500), **ICT** (+1.800), **financiële diensten** (+1.200) en **overige diensten** (+700) dragen bij aan de banengroei in Groot Amsterdam. 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.

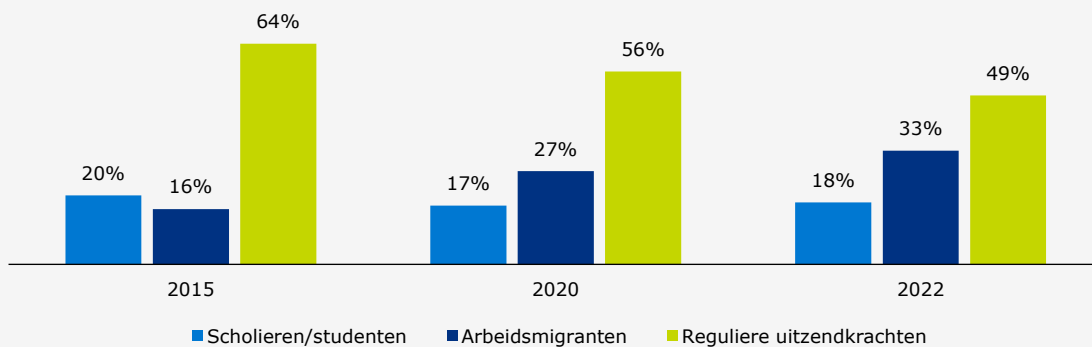
Met 2.200 extra banen dragen de **uitzendbureaus** flink bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in 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 landelijk op

Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten landelijk 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

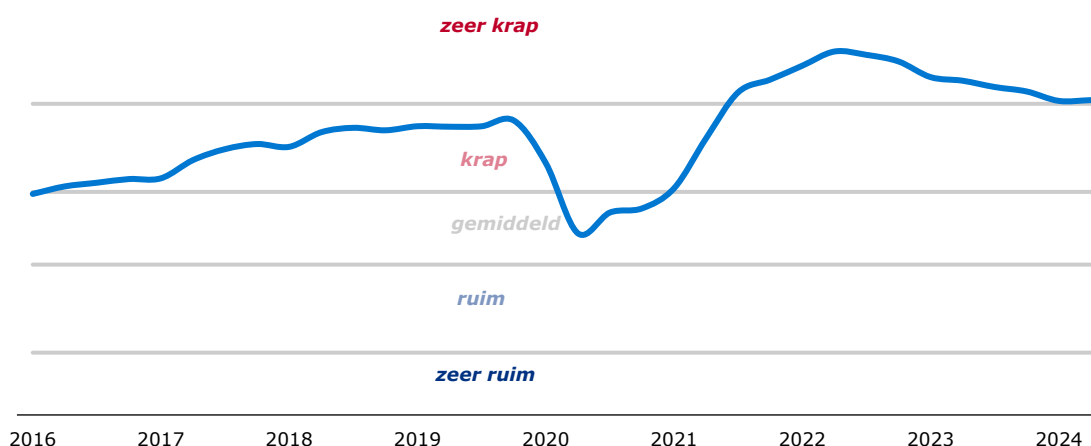
Vanaf het eerste kwartaal van 2022 was de arbeidsmarkt zeer krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. Door de recente dalingen keerde de spanningsindicator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

Vraag daalt, aanbod neemt toe

De afgenomen spanning eind 2023 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. In het eerste kwartaal van 2024 droeg een stijging van het personeelsaanbod bij aan de afgenomen spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal kortdurend WW'ers in de regio nam toe: het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden groeide in het eerste half jaar van 2024 van 9.510 naar 10.620 (+11,7%).

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheids groei 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 49.750 medio 2023 naar 44.170 in het eerste kwartaal van 2024, een daling van 11%. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Groot Amsterdam groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 29% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 97%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt Groot Amsterdam, 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 elektriciens. 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](#).

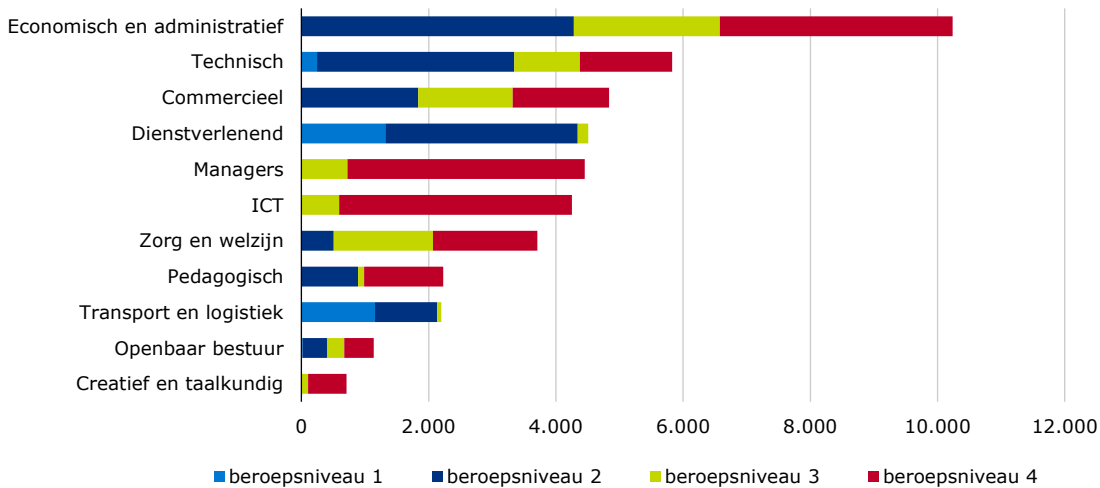
Vooraf vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Groot Amsterdam aan het eind van het eerste 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 Groot Amsterdam waren de meeste voor een economisch en administratief beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als receptionisten en telefonisten, transportplanner en logistiek medewerkers, administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers en secretaresses.

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



Bron: UWV

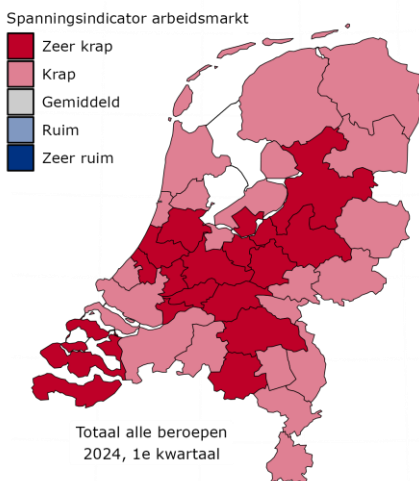
Naast economische & administratieve beroepen stonden ook veel technische vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Verder telt de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam veel openstaande vacatures voor commerciële beroepen, het gaat hier om beroepen als vertegenwoordigers en inkopers, verkoopmedewerker detailhandel en callcentermedewerkers. Tevens staan er veel vacatures open voor dienstverlenende beroepen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

Steeds meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Groot Amsterdam in het tweede kwartaal van 2024 zeer krap. Voor 60 van de 93 beroepsgroepen bleef landelijk de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 27 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 6 beroepsgroepen (secretarissen, auteurs en taalkundigen, kappers en schoonheidsspecialisten, verleners van overige persoonlijke diensten, algemeen directeurs en procesoperators) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



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

Bron: UWV

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

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

De verwachting is dat 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 ICT, transport en logistiek, detailhandel, zorg en bouw. Deze sectoren hebben al jaren te maken met krapte. Het gaat in Groot Amsterdam dan om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, medewerkers burgerzaken, lassers, programmeurs en security specialisten, monteurs en installateurs. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet goed gaat met de economie. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen Nederland grotendeels op slot ging, bestonden er personeelstekorten in deze sectoren. Andere sectoren zijn meer afhankelijk van de economie, zoals de zakelijke dienstverlening, detailhandel of horeca. In deze sectoren neemt de krapte sterker toe of af als het economisch beter of slechter gaat. Naar verwachting blijft het gebrek aan personeel op de lange termijn een structureel probleem in bovengenoemde sectoren met grote maatschappelijke opgaven. Het verleden heeft laten zien dat de tekorten hardnekkig zijn, ondanks alle inspanningen van sectoren om de krapte tegen te gaan. Het volgende hoofdstuk gaat in op de grote maatschappelijke opgaven waar Nederland mee te maken heeft en de invloed die deze hebben op de personeelstekorten.

Werkcentrum Groot Amsterdam

Het Werkcentrum Groot Amsterdam staat voor toegankelijke en laagdrempelige dienstverlening die werkzoekenden en werkgevers snel en effectief met elkaar verbindt. Door maatwerk te bieden, afgestemd op de persoonlijke situatie van werkzoekenden en de behoeften van werkgevers, maakt het RWC de weg naar werk eenvoudig en bereikbaar.

Dankzij samenwerking met diverse publieke en private partners blijft de ondersteuning altijd dicht bij de doelgroep. Voor werkgevers biedt het Werkcentrum een op maat gemaakte service door hen te ondersteunen in het vinden van geschikt personeel. Dit kan variëren van het verbinden met geschikte kandidaten tot het bieden van advies over subsidiemogelijkheden en regelingen. Daarnaast helpt het Werkcentrum bij het organiseren van evenementen, zoals banenmarkten, waar werkgevers direct in contact kunnen komen met potentiële medewerkers.

Een belangrijk deel van deze aanpak is de sterke wijkgerichte focus. Het Werkcentrum draagt, samen met partners, bij aan het organiseren van lokale evenementen, banenmarkten en ontmoetingen in de wijken, zodat werkzoekenden dicht bij huis toegang hebben tot ondersteuning. Dit zorgt ervoor dat de dienstverlening letterlijk en figuurlijk overal in de buurt is voor mensen uit heel Groot Amsterdam. Door wijd verspreid fysiek aanwezig te zijn waar de doelgroepen zich bevinden, verlaagt het Werkcentrum de drempel voor mensen om hulp te zoeken en de stap naar werk te maken. Dit is vooral belangrijk voor mensen die moeite hebben met het vinden van de juiste ondersteuning of die minder digitaal vaardig zijn.

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 zeer krappe arbeidsmarkt in Groot Amsterdam. Zelfs tijdens de coronacrisis daalde deze krapte maar zeer kortstondig en oversteeg de vraag naar personeel het aanbod weer snel. Ook medio 2024, als de economie zich in een gematigd groeitempo ontwikkelt is nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft verschillende oorzaken. Een aantal van deze oorzaken zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt ook de komende jaren voor veel beroepen krap zal blijven.

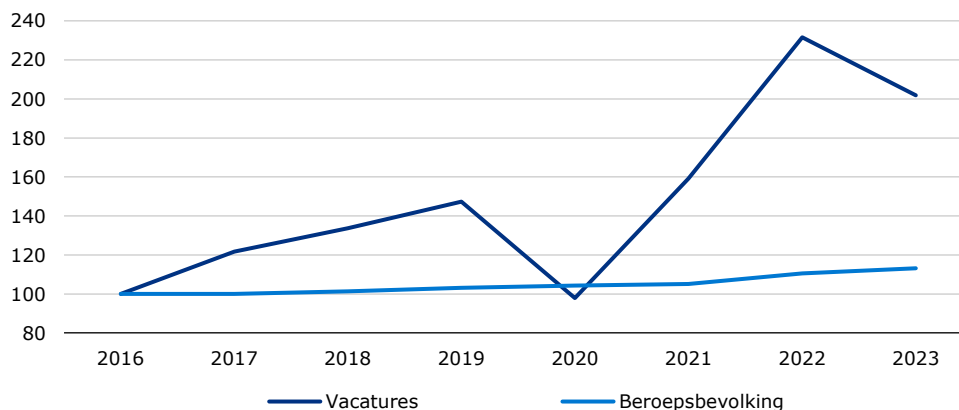
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

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

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

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking

Groot Amsterdam, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

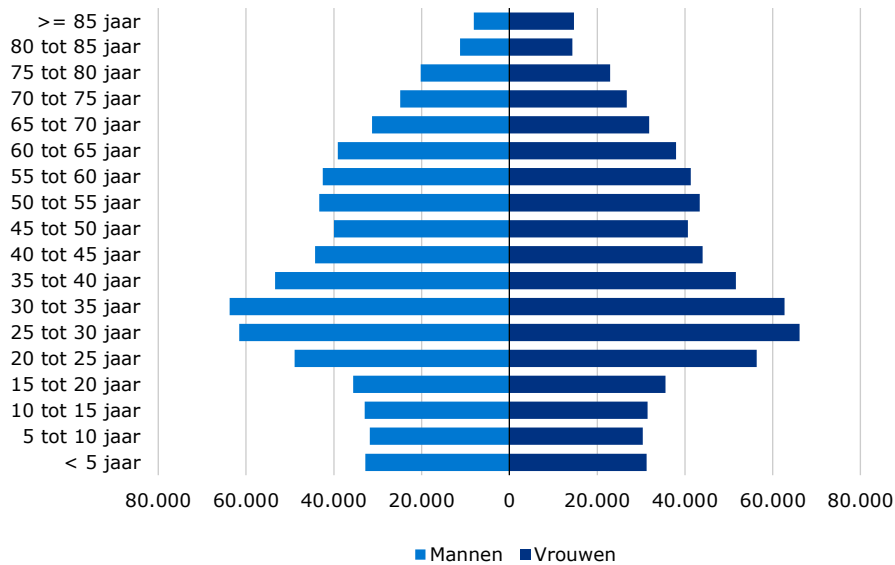
Volgens de prognoses van CBS en PBL neemt de potentiële beroepsbevolking landelijk de komende jaren niet verder toe. In Groot Amsterdam is er een bevolkingsgroei tussen 2021 en 2035 voorzien van 18,7%. De bevolkingsgroei is volgens de CBS prognose het sterkste van de vier grote steden. Ook wordt verwacht dat de vraag naar personeel wat zal afvlakken waardoor de krapte in de breedte iets zal afnemen. Wel zal staat ons juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 247.600 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. In Groot Amsterdam zien we hier echter een grote groep jongeren tussen de 20 en 35 jaar die naar de regio komen om hier te studeren, te werken en te wonen.

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide Groot Amsterdam, 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 52.900 mensen van 60 jaar of ouder in Groot Amsterdam 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 (9.900), onderwijs (5.200) en openbaar bestuur (5.400). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 3.300 werkenden. Omdat het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is gaat het hier om nog geen 6% van het totaal. Dit lage aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

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

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2015 komt de bevolkingsgroei in Nederland en Groot Amsterdam grotendeels door een positief migratiesaldo. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Groot Amsterdam. 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.

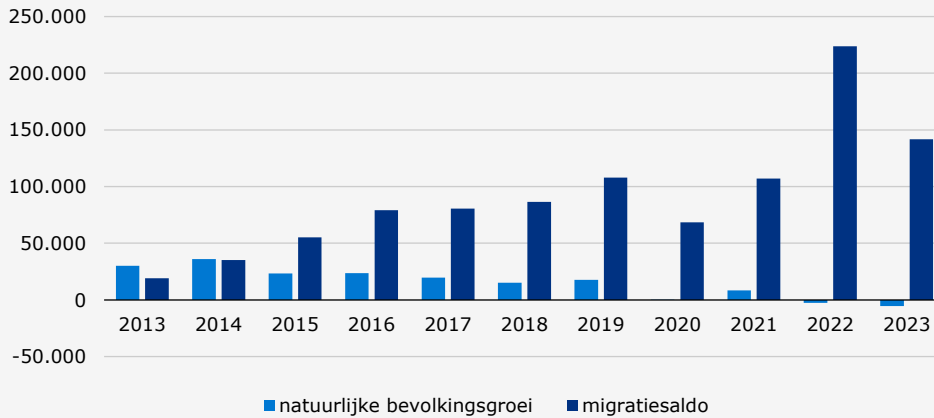
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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



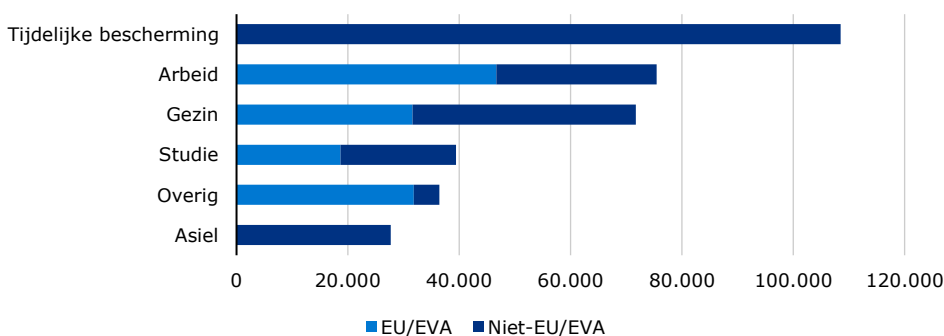
Bron: CBS

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.

Nieuw te starten pilot in Amsterdam en de samenwerking met gemeente en UWV

De gemeente Amsterdam heeft de ambitie om asielzoekers vroeg te laten meedoen in de samenleving via betaald werk. Asielzoekers zijn enorm gemotiveerd om aan de slag te gaan en ook werkgevers staan op voor deze nieuwe doelgroep. Samen met het COA, UWV, WSP, Vrijwilligers Centrale Amsterdam en werkgevers, start een pilot waarin asielzoekers én werkgevers ondersteund worden voor de toeleiding naar werk.

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 leidinggevendenden dit ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan om vroegtijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en samen na te denken over langer doorwerken. Mogelijk willen doorwerkers een (beperkt) aantal taken behouden of willen ze meer een coachende en adviserende rol voor een aantal dagen in de week.

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

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

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

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

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lage groei arbeidsproductiviteit

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

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

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

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

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

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

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

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



De **zorg** heeft in toenemende mate te maken met personeelsgebrek. Volgens de meest recente prognoses zullen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 oplopen tot rond de 230.000 personen. Dat komt niet alleen door de toegenomen zorgvraag door de vergrijzing van de bevolking. De zorg heeft ook te maken met een relatief oud werknemersbestand. In Groot Amsterdam zijn 9.900 werknemers (14%) 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.

Internationaal zorgtalent

Caitlin Yesson, muziektherapeute uit Zuid Afrika, en Olivia Serwaa, verpleegster uit Ghana, zijn meegekomen met hun partners die in Nederland werken als kennismigrant. Olivia, Caitlin en nog vijftien andere internationale zorgprofessionals willen hier dolgraag aan de slag in hun beroep. Grootste struikelblok is echter de Nederlandse taal. Met de pilot Internationaal Talent krijgen de kandidaten taallessen en maken zorgorganisaties kennis met de internationale talenten. Werkcentrum Groot-Amsterdam waar het UWV onderdeel vanuit maakt, heeft samen met de gemeente Amsterdam ([Economische Zaken](#)) het initiatief genomen tot de pilot Internationaal Talent.



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 Groot Amsterdam is 13% van alle werknemers in het onderwijs 60 jaar of ouder, een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle sectoren. Ook is er onvoldoende instroom van jongere leerkrachten vanuit de pabo en de eerste en tweedegraads lerarenopleidingen. Tot slot verlaten startende leraren het onderwijs vaak weer snel.



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

Veel vraag naar klimaatberoepen

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



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



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



Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet dan ook het elektriciteitsnet uitgebreid én verzwaaard 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 procestechiek, werktuigbouw en elektro, ICT en kwaliteit en veiligheid.

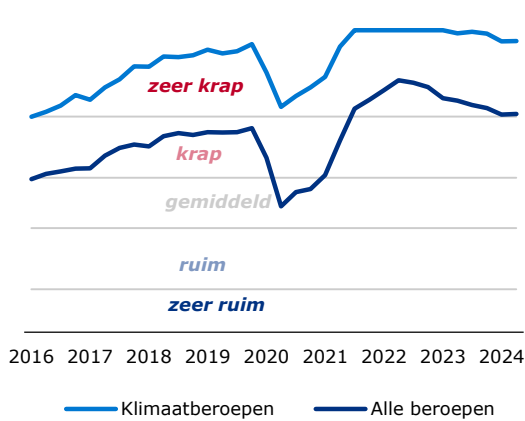


Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO₂ uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO₂ uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk) reizen, vaker lopen, fietsen en reizen met het openbaar vervoer. Hiervoor zijn mensen nodig met kennis van procestechiek, 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 6.830 vacatures open voor klimaatberoepen in Groot Amsterdam. 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
 Groot Amsterdam, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2^e kwartaal 2023 t/m 1^e kwartaal 2024



10 klimaatberoepen met veel vacatures	
Ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen	
Monteurs industriële machines en installaties	
Programmeurs en developers ICT	
Securityspecialisten ICT	
Netwerkspecialisten	
Data analisten en actuariële rekenaars	
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines	
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek	
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)	
Managers en hoofdvoerders bouw en installatie	

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 kan een bijdrage leveren aan arbeidsmarkttekorten. Dit zal echter niet voldoende zijn om de personeelskrapte op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig.

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

4. Inzicht in het aanbod in Groot Amsterdam

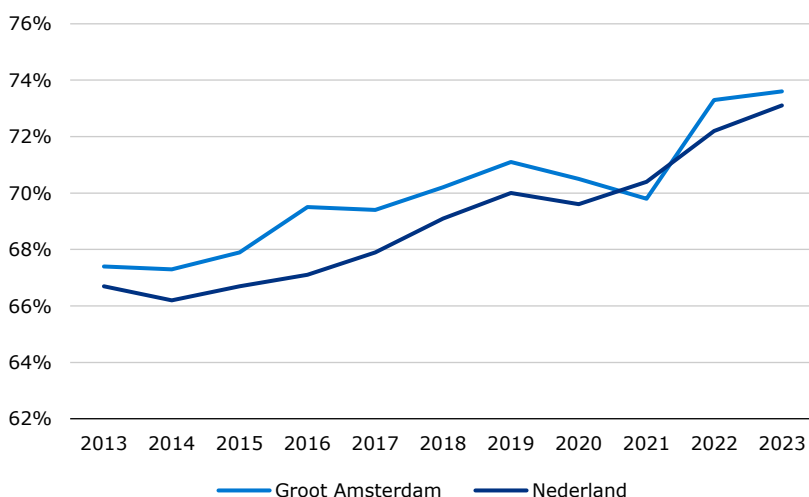
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie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

4.1. Steeds meer werkenden in Groot Amsterdam

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 Groot Amsterdam 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 Groot Amsterdam steeg de participatie van 67,4% in 2013 naar 73,6% in 2023. Oftewel: driekwart van de 1.067.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Groot Amsterdam werkt. In Groot Amsterdam is de participatie zelfs nog hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Groot Amsterdam en Nederland
Groot Amsterdam en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Groot Amsterdam 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?](#)

Regionaal project: begeleiding statushouders naar werk vanuit de WW

Per 1 januari 2022 is de nieuwe Wet Inburgering 2022 van kracht. De gemeente Amsterdam is daarmee regiehouder op de inburgering van statushouders en begeleiding naar een duurzame baan. Daarbij is geconstateerd dat wanneer een statushouder gedurende zijn werk uitvalt én WW rechten heeft er sprake is van 'samenloop' van UWV bemiddeling en gemeentelijke bemiddeling. Daarom is er contact gezocht tussen UWV en de gemeente om samen te werken bij de bemiddeling naar nieuw werk en inkomensvoorziening.

De samenwerking moet erop gericht zijn om klanten uit de doelgroep statushouders te ondersteunen bij de aanvraag WW én bij de begeleiding naar werk door een intakegesprek te laten hebben met medewerkers van UWV WERKbedrijf en de gemeente Amsterdam. Daarbij wordt er een plan van aanpak gemaakt voor bemiddeling richting de arbeidsmarkt. Hierdoor worden statushouders beter in staat gesteld om zelfstandig duurzaam inkomen te genereren.

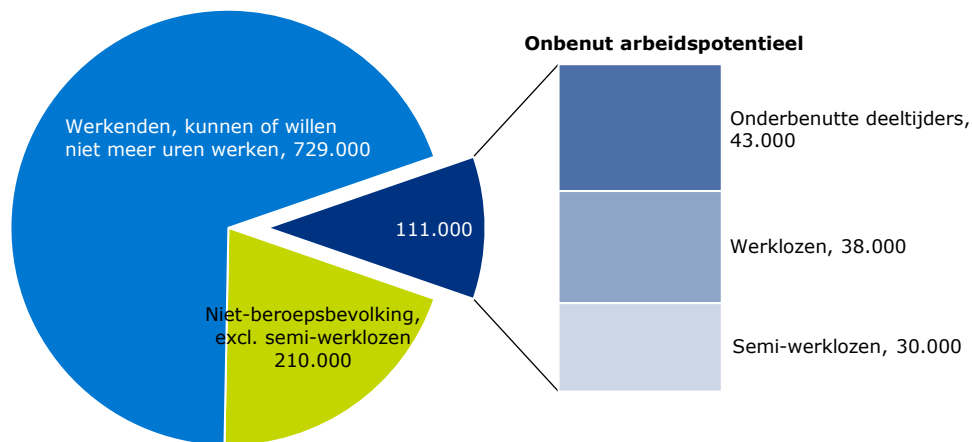
Zowel de gemeente Amsterdam als UWV trekken daarin samen op en maken gebruik van elkaars expertise, kennis en instrumenten die nodig zijn voor een succesvolle bemiddeling waarbij statushouders binnen hun maximale WW-periode de arbeidsmarkt (opnieuw) betreden. Door de samenwerking proberen partijen te voorkomen dat een statushouder na afloop van de WW-periode een beroep moet doen op de gemeente Amsterdam voor een bijstandsuitkering.

De samenwerking tussen UWV WERKbedrijf en de gemeente Amsterdam komt tot stand vanuit de gedachte dat partijen streven naar integrale en ontschotter dienstverlening; één breed publiek dienstverleningsloket in de regio waar iedere burger, waaronder statushouders, terecht kan met vragen, ongeacht de uitkeringsachtergrond.

4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Groot Amsterdam gaat het om zo'n 111.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (43.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (38.000) en semi-werklozen (30.000). 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
Groot Amsterdam, 2023



Bron: CBS

Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Groot Amsterdam sterk gedaald, van 163.000 in 2013 naar 111.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is bijna gehalveerd van 18% in 2013 tot 11% 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.

Project Ongekend Talent

Het project Ongekend Talent van het Regionaal Werkcentrum Groot Amsterdam werkt samen met buurtinitiatieven en maatschappelijke organisaties. Samen met deze organisaties bekijken ze wat er nodig is om bezoekers die dat willen dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Ze kiezen voor deze organisaties omdat hun bereik in de buurt groot is en de dienstverlening laagdrempelig. Zo bereiken we samen mensen die zich over het algemeen niet bij overheidsinstanties melden, maar wel aan de slag zouden willen gaan.

Wat is Ongekend Talent?

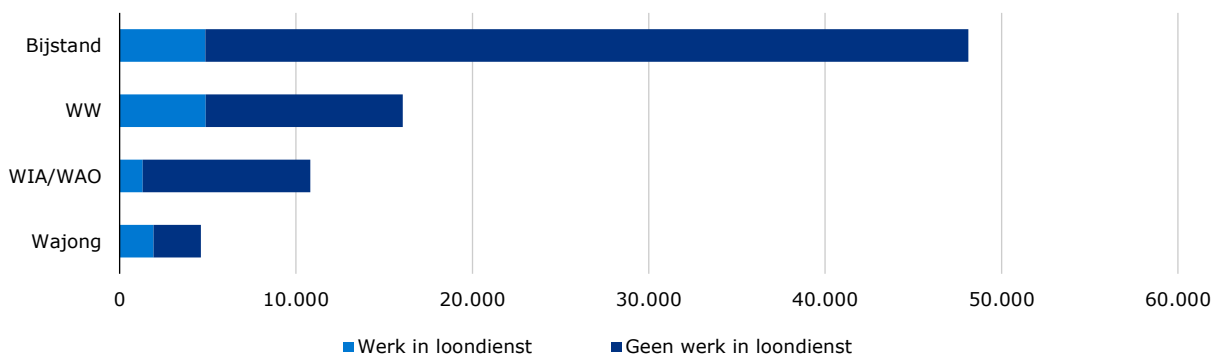
De krappe arbeidsmarkt biedt kansen aan iedereen! Samen met buurtinitiatieven en maatschappelijke organisaties zorgen we ervoor dat ondersteuning richting werk zo dicht mogelijk bij de bewoners kan plaatsvinden. Op een plek die laagdrempelig is, waar de bewoners zich thuis voelen en waar kennis is van de wensen, behoeften en mogelijkheden van de bezoekers/bewoners. Als netwerkorganisatie kunnen wij de organisaties hierin goed ondersteunen. Meedenken met buurtinitiatieven die bezoekers helpen richting betaald werk. Organiseren van scholingstrajecten op vertrouwde locaties. Trajecten organiseren zoals Nederlandse taal, digitale vaardigheden, werknemersvaardigheden en sollicitatietraining. Ook scholingstrajecten met een certificaat of diploma als resultaat. Dit alles om bezoekers naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

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.

Groot Amsterdam telt medio 2024 in totaal 90.800 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (48.130). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst
Groot Amsterdam, juni 2024



Bron: UWV

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

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (42%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (10%) 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 54%.

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

In Groot Amsterdam zijn er 1.290 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 Groot Amsterdam in april 2024 ook 1.930 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 42% 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 [Kennissalliantie 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.

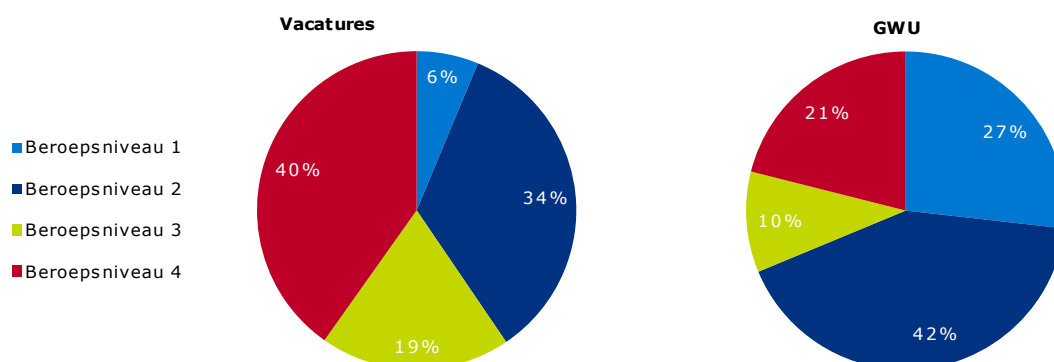
Mismatch vacatures en werkzoekenden

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 Groot Amsterdam naast elkaar te zetten.

Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (6%), terwijl bijna één op de vier 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
Groot Amsterdam, 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 Groot Amsterdam geen verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn schoonmaker, magazijnmedewerker of vakkenvullers. Waarschijnlijk spelen dan ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Groot Amsterdam. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, medewerker kinderopvang of een medewerker klantenservice. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Groot Amsterdam. Werkgevers vragen naast ICT-servicedeskmedewerkers en vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten ook om office managers en directie- en internationaal secretaresses, projectassistenten. Werkzoekenden bieden zich aan voor office managers, sociaal-cultureel werkers en directie- en internationaal secretaresses, projectassistenten.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast om ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen en controllers, auditors en compliance officers en programmeurs en developer ICT.

4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

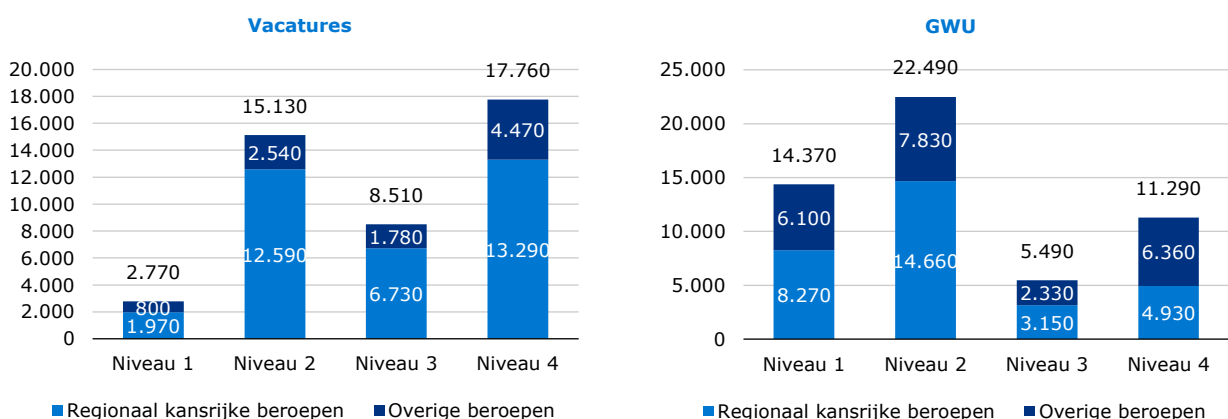
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te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

In Groot Amsterdam stonden in het eerste kwartaal 2024 44.169 vacatures open. Bij bijna acht op de tien (78%) 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 58% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar 4 op de 10 is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

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

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



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetst een beeld van aanbod van werkzoekenden. De arbeidsparticipatie is sterk 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.

Nieuw te starten project De brede oriëntatie

Vanuit de overheid wordt op verschillende manieren hard gewerkt om mobiliteit op de arbeidsmarkt te faciliteren, in het bijzonder richting de tekortsectoren. Een uitdaging hierbij is om werkenden en werkzoekenden op de hoogte te brengen van de mogelijkheden op het gebied van scholing en werk. Maar ook om inzicht te verschaffen in de skills die iemand bezit naast zijn of haar behaalde diploma's en certificaten. Hoe maak je het scala aan mogelijkheden tastbaar en inzichtelijk voor iemand die een stap in zijn/haar carrière wil zetten?

In september 2022 is het Ontwikkelplein geopend in de OBA-vestiging Slotermeer. In iets meer dan een half jaar zijn ruim 600 Amsterdammers bereikt met loopbaancoaching. De initiële opzet van het Ontwikkelplein is kleinschalig en heeft weinig aantrekkingskracht buiten het directe verzorgingsgebied. De bemensing van het Ontwikkelplein gebeurt nu nog door jongerenbegeleiders van WOJ en participatiemakelaars van het Startpunt. Gezien de potentie van het concept willen we nu in samenwerking tussen Nieuw-West Werkt & Participeert, het Regionaal Werkcentrum en het Startpunt het Ontwikkelplein uitbouwen tot hét oriëntatiecentrum voor werk en ontwikkeling.

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 Groot Amsterdam.

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 financiële en zakelijke dienstverlening, ICT en zorg

In regio Groot Amsterdam is de financiële en zakelijke dienstverlening, ICT en zorg prominent aanwezig. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren die voor Groot Amsterdam 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.

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.

Competent.nl en skillsgericht werken van House of skills in Amsterdam

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) organiseerde samen met [Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam](#) en Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam een event genaamd 'Andersom solliciteren'. Tijdens dit event solliciteerden werkgevers zoals [Gassan](#), [ISS](#), [Bos Logistics](#), [1nergiek](#) en [Connexion](#) bij werkzoekenden in plaats van andersom.

Zo kwamen ongeveer 35 werkzoekenden in contact met potentiële werkgevers in sectoren als retail, schoonmaak, hospitality, logistiek, transport en administratie. Naast sollicitatiegesprekken waren er ook workshops en experiences, waaronder een cv-training door ISS en een lesritje in een Connexion-bus.



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.

Equals en Werkcentrum vergroten samen de kansen voor vrouwen in de IT

Naast een gestage instroom in het introductie programma van Pathways zijn we in het eerste kwartaal 2024 gestart met de ondersteuning van een programma van Equals. Equals is een organisatie die streeft naar gelijkheid en meer diversiteit in personeelsbestanden. Zij zetten zich in om vrouwen te ondersteunen bij de groei en ontwikkeling van hun carrière. Equals constateerde dat er in Amsterdam een grote groep vrouwen is die een hbo/wo ICT-opleiding heeft en ook ICT-ervaring heeft opgedaan in het land van herkomst, maar geen passende baan kan vinden. Dat komt omdat ze de Nederlandse taal niet (goed) machtig zijn. Zij hebben een pilot opgezet in samenwerking met een aantal partners om in zes maanden 45 vrouwen Nederlands te leren op B2 niveau, met daarbij ook vaktaal. Op deze manier worden zij heel geschikt voor de arbeidsmarkt.

Hoe ondersteunt het Werkcentrum?

We hebben samen uitgezocht welke taaleducatie het meest passend is voor deze groep vrouwen. Samen met Equals laten we 15 vrouwen in een pilot groep starten. Door een financiële bijdrage van het Werkcentrum kunnen zij dit programma volgen. We monitoren of dit het gewenste resultaat heeft om daarna te bepalen of we doorpakken met beschikbaar potentieel bij Equals.

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 'Zorghrunners'. Zorghrunners 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 Zorghrunners 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.

Zakelijke en financiële dienstverlening

Belangrijke sectoren in Groot Amsterdam 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 en rondom Amsterdam zijn veel (internationale) bedrijven gevestigd die tot deze sectoren behoren. Uit het UWV 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.



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 hiring). 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.

Focus op talent; samenwerking WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht en Berenschot

Berenschot heeft een brede samenwerking met het WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht. 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 organisatiecultuur 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 organisatiecultuur en zo nodig een mentor. Om personeelsuitstroom te voorkomen, hebben 18% van de ondervraagde werkgevers volgens het [UWV Werkgeversonderzoek](#) 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 organisatiecultuur, waardoor de kans mogelijk kleiner is op vroegtijdige uitstroom.

Nieuwe medewerkers dankzij Bedrijven in Zicht

Canstein Advocatuur en Lagardère Travel Retail zijn twee van de vele bedrijven die in november hebben deelgenomen aan de eerste editie van Bedrijven in Zicht. Strafrechtadvocaat Isaac van Raab van Canstein, van Canstein Advocatuur: *"Ik vond het een leuk evenement om aan deel te nemen en zo de advocatuur meer zichtbaar te maken voor mensen. De twee kandidaten die zich hadden aangemeld heb ik van tevoren een mail gestuurd over hoe ik de rondleiding wilde organiseren. Wij zitten hier op een prachtige historische locatie en ik heb daarom de kandidaten meegenomen langs een aantal historische panden hier in de buurt."*

Een van de twee deelnemers aan de rondleiding is Felicia Roodbergen. Zij studeerde twintig jaar geleden af als strafrechtjuriste, maar is sindsdien niet werkzaam geweest in het vak. Ze is herintreder en heeft onlangs haar strafrechtvakken opnieuw behaald aan de Open Universiteit. Haar RMT-coach, Frances van den Broeke, van De VAKbeweging tipte haar om zich aan te melden voor Bedrijven in Zicht. Felicia: *"Het advocatenkantoor Canstein Advocatuur sloot het beste aan bij mijn interesse. Tijdens de rondleiding vertelde de heer Van Raab van Canstein uitgebreid hoe het eraan toe gaat op zijn kantoor. Ik mocht hem onderweg echt alles vragen wat ik maar wilde weten. Ik was blij verrast dat hij voorstelde opdrachten voor hem te gaan uitvoeren, zoals het uitwerken van juridische problemstellingen"*.

Het Werkcentrum wil zoveel moge lijk mensen duurzaam aan werk helpen. De voorbeelden tonen aan dat Bedrijven in Zicht een van de mogelijkheden is om hieraan bij te dragen. Van de personen die zijn aangenomen bij Lagardère Travel Retail hebben er twee een contract voor vier dagen per week en één voor drie dagen. Isaac van Raab van Canstein is zeer tevreden over de organisatie van Bedrijven in Zicht en wil een volgende keer zeker weer deelnemen. Felicia sluit zich hier volmondig bij aan: *"Ik vind Bedrijven in Zicht echt een heel goed initiatief"*.



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.

6. Uitdagingen voor Groot Amsterdam

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. De regio Groot Amsterdam is het economische hart van Nederland en een internationaal knooppunt voor handel, cultuur en innovatie. De arbeidsmarkt in deze regio kent echter diverse knelpunten en uitdagingen die structurele aandacht vereisen om de economische groei te ondersteunen en de regio veerkrachtig te houden. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste arbeidsmarktknelpunten en uitdagingen in Groot Amsterdam.

Tekort aan gekwalificeerd personeel

Een van de meest urgente knelpunten in Groot Amsterdam is het tekort aan gekwalificeerd personeel, vooral in sectoren zoals technologie, zorg, onderwijs en de bouw. De snelle groei van de digitale sector heeft geleid tot een schaarste aan IT-professionals, data-analisten, en ingenieurs. Daarnaast kampt de zorgsector met een tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden, terwijl het [onderwijs](#) worstelt met het vinden van voldoende leraren. In de bouw is er een groot gebrek aan vaklieden, wat de voortgang van bouwprojecten, met name op het gebied van woningbouw, belemmert.

De mismatch tussen de vaardigheden die werkzoekenden bezitten en de vaardigheden die werkgevers nodig hebben, versterkt deze problematiek. Ondanks de hoge vraag naar technisch en digitaal geschoold personeel, blijkt een deel van de beroepsbevolking niet over de juiste kwalificaties te beschikken om aan deze vraag te voldoen.

Woningnood en mobiliteit van werknemers

De krapte op de woningmarkt in Groot Amsterdam heeft directe gevolgen voor de arbeidsmarkt. Hoge woningprijzen en een tekort aan betaalbare woningen maken het moeilijk voor werknemers om dicht bij hun werk te wonen. Dit leidt tot langere reistijden en verhoogt de druk op de infrastructuur van het openbaar vervoer en het wegennetwerk. Vooral voor werknemers met een midden- of laag inkomen wordt het steeds lastiger om zich in Amsterdam of omliggende gemeenten te vestigen. Dit zorgt ervoor dat sommige sectoren, zoals zorg en dienstverlening, moeite hebben om personeel aan te trekken en te behouden. Het vestigingsklimaat voor zowel werknemers als bedrijven komt hierdoor onder druk te staan.

Vergrijzing en ontgroening

Net als in andere delen van Nederland, wordt de regio Groot Amsterdam geconfronteerd met demografische veranderingen zoals vergrijzing en ontgroening. De babyboomgeneratie bereikt de pensioengerechtigde leeftijd, wat zorgt voor een uitstroom van ervaren arbeidskrachten. Tegelijkertijd neemt de instroom van jonge werknemers onvoldoende toe om deze leegte op te vullen, vooral in bepaalde sectoren zoals de zorg.

De vergrijzing brengt ook uitdagingen met zich mee op het gebied van productiviteit en innovatie. Bedrijven moeten investeren in scholing en training om oudere werknemers langer aan het werk te houden en jongere generaties aan te trekken. Daarnaast kan het toenemende aantal gepensioneerden druk leggen op de gezondheidszorg, waar al een groot personeelstekort heerst.

Diversiteit en inclusiviteit

Hoewel Groot Amsterdam bekend staat om zijn diversiteit, zijn er nog aanzienlijke uitdagingen op het gebied van inclusiviteit op de arbeidsmarkt. Een deel van de beroepsbevolking met een migratieachtergrond ervaart hogere werkloosheidscijfers en lagere arbeidsparticipatie. Dit heeft deels te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook met verschillen in opleidingsniveau en taalvaardigheid.

Het gebrek aan inclusie beperkt niet alleen de kansen voor individuen, maar ook het economisch potentieel van de regio. Bedrijven die onvoldoende gebruik maken van de diversiteit aan talent lopen kansen mis op het gebied van creativiteit, innovatie en marktgroei.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt brengt zowel voordelen als nadelen met zich mee voor de regio Groot Amsterdam. Flexibele contracten, zoals tijdelijke arbeid, freelancewerk en nul-uren contracten, bieden bedrijven de mogelijkheid om snel in te spelen op economische veranderingen. Dit is met name gunstig in sectoren zoals de creatieve industrie en de horeca, waar de vraag naar arbeidskrachten fluctueert.

Aan de andere kant zorgt de flexibilisering ook voor onzekerheid onder werknemers. Flexwerkers hebben vaak minder baan zekerheid, pensioenopbouw en toegang tot sociale zekerheden. Dit kan op de lange termijn leiden tot financiële instabiliteit en sociale ongelijkheid, vooral in een regio waar de kosten van levensonderhoud hoog zijn.

Globalisering en concurrentie

Groot Amsterdam fungeert als een internationaal knooppunt, met veel multinationale bedrijven en een grote aantrekkingskracht op expats en internationaal talent. Dit biedt de regio aanzienlijke economische voordelen, maar brengt ook uitdagingen met zich mee. De globalisering zorgt voor een hogere concurrentiedruk op lokale bedrijven, die moeten concurreren met zowel nationale als internationale spelers.

Daarnaast leidt de aanwezigheid van veel internationale werknemers tot een verdere verhoging van de vraag naar woningen, scholen en andere voorzieningen, wat de druk op de lokale infrastructuur vergroot. Ook moeten bedrijven en instellingen in de regio investeren in een werkklimaat dat aantrekkelijk is voor zowel lokaal als internationaal talent.

De impact van technologische vooruitgang

Technologische vooruitgang en digitalisering brengen zowel kansen als uitdagingen met zich mee. Automatisering en kunstmatige intelligentie kunnen de productiviteit verhogen, maar leiden ook tot baanverlies in bepaalde sectoren. Lager geschoolde banen in de productie, administratie en logistiek lopen bijvoorbeeld risico om vervangen te worden door technologie. Dit kan leiden tot een toename van de structurele werkloosheid onder specifieke groepen als er niet tijdig wordt geïnvesteerd in scholing en omscholing.

Tegelijkertijd biedt technologie nieuwe kansen voor groei in sectoren zoals fintech, e-commerce en de creatieve industrie. De uitdaging ligt erin om een arbeidsmarkt te creëren die voldoende flexibiliteit en innovatievermogen heeft om deze technologische veranderingen op te vangen.

Groene transitie en duurzaamheidsvraagstukken

De druk op Groot Amsterdam om te verduurzamen en de klimaatdoelstellingen te halen, heeft directe gevolgen voor de arbeidsmarkt. De overgang naar een circulaire economie en de verduurzaming van sectoren zoals energie, transport en bouw vereisen nieuwe vaardigheden en banen. Dit vraagt om investeringen in opleiding en omscholing van werknemers naar sectoren zoals hernieuwbare energie, elektrische mobiliteit en duurzame architectuur.

Hoewel de groene transitie veel potentieel biedt voor nieuwe banen, kampt de regio ook met uitdagingen zoals het vinden van voldoende personeel met de juiste kennis en ervaring om deze transitie vorm te geven. Daarnaast is er behoefte aan samenwerking tussen overheid, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om te zorgen voor een arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst.

Leerwerkplekken energietransitie van start

De klimaatopgave is ook in Haarlemmermeer enorm. Met alle macht werken heel wat partijen samen om huizen te verduurzamen, om gebouwen en woningen gasloos te maken, om zonnepanelen op daken te installeren en om de CO₂-uitstoot terug te brengen naar nul. Tegelijkertijd groeit de vraag naar monteurs voor het installeren van warmtepompen en zonnepanelen. Daarom start de gemeente Haarlemmermeer nu een pilot met leerwerkplekken in de energietransitie voor inwoners die het inburgeringstraject hebben afgerond. Voor het organiseren van een succesvol leerwerktraject is een goede match belangrijk tussen kandidaat, training en leerwerkplek. Daarom start de gemeente met een kleinschalige pilot van ongeveer tien inwoners. IW Noord-Holland start een scholingstraject voor potentiële kandidaten en bekijkt de vervolgmogelijkheden. Het Nova-college verzorgt het aanvullende vaktaalonderwijs dat nodig is om het leerwerktraject te kunnen volgen. En om de werkzaamheden veilig te kunnen uitvoeren. Als de pilot een succes is, gaat de gemeente kijken hoe er meer inwoners op deze manier ondersteund kunnen worden in het vinden van werk. Het investeren in het praktisch opleiden van inwoners is een interessante manier om werkgelegenheid te creëren. En om personeel op te leiden dat een bijdrage kan leveren aan het verduurzamen van de Haarlemmermeerse woon- en leefomgeving.

Conclusie

De arbeidsmarkt in Groot Amsterdam kent een diversiteit aan uitdagingen die nauw met elkaar verweven zijn. De combinatie van een tekort aan gekwalificeerd personeel, woningnood, demografische veranderingen, en technologische en maatschappelijke transitie maakt dat er op meerdere fronten tegelijkertijd actie moet worden ondernomen. Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning van overheden, bedrijven en opleidingsinstellingen om de arbeidsmarkt duurzaam en weerbaar te maken voor de toekomst. Door gericht in te zetten op scholing, innovatie en inclusiviteit kan Groot Amsterdam zijn positie als economisch powerhouse behouden en verder versterken.

Praktijkvoorbeelden vanuit de gemeente

Gemeente Haarlemmermeer

- Succesvolle events voor het werven van personeel op verschillende schaal.
- Persoonlijke intensieve aanpak en maatwerk. Aandacht voor de persoon helpt. Zo zijn in 2023, 30 personen de bijstand uitgestroomd waarvan werd verwacht dat werk niet haalbaar zou zijn.
- BAM project: AM ondersteunt scholieren die dit nodig hebben tijdens hun stage. Het voorziet duidelijk in een behoefte voor met name het Praktijkonderwijs en het Voortgezet Speciaal Onderwijs

Gemeente Amstelveen

- Sunday Floating Foodbar de nieuwe horeca op de locatie van het voormalige Poels' Up aan de Noordelijke Poeloever in Amstelveen. De ondernemers zijn Erwin van der Laan en Daan Kroone. Zij hebben 3 ondernemingen. Met hen zijn al diverse plaatsingen tot stand gekomen.
- Netjes beheer, vlakbij NTC, mooie contacten met de HRM-manager. Bij hen is jobcarving heel goed mogelijk.
- Grower connect, een bedrijf op de veiling van Aalsmeer waar in heel korte tijd vier Oekraïense medewerkers zijn gestart waarbij de werktijden en het salaris heel positief uitpakken.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

- ABU (2024), [Jaarcijfers uitzendbranche 2023](#).
CBS (2024), [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar](#).
CBS (2024), [De regionale economie 2023](#).
CBS (2024), [Meer faillissementen in juli](#).
CPB (2024), [Centraal Economisch Plan 2024](#).
CPB (2024), [Concept Macro Economische Verkenning 2025](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
ROA (2023), [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028](#).
UWV (2024), [Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Regionale Arbeidsmarktprognose Groot Amsterdam 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 arbeidsmarktprobleem slechts deels op](#).
Eurostat (2024), [EU's employment rate exceeds 75% in 2023](#).
Coalitiepartijen PVV, VVD, NSC en BBB (2024), [Hoop, lef en trots. Hoofdpijnenakkoord 2024 – 2028](#).
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Urenuitbreiding moet lerarentekort helpen bestrijden](#).
PBL/CBS (2022), [Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050](#).
UWV (2022), [Veel technici nodig voor klimaatdoelen gebouwde omgeving](#).
UWV (2022), [Veel vakmensen nodig voor duurzamer energiesysteem](#).
UWV (2023), [Code rood: lerarentekort loopt verder op](#).
UWV (2023), [Verduurzaming industrie vraagt om vakmensen](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen](#).
UWV (2024), [Diverse specialisten nodig voor verduurzamen mobiliteit](#).

Hoofdstuk 4

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

UWV (z.d.), [Rapportages banenafspraken](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.
UWV (z.d.), [Doelgroepregister](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

Hoofdstuk 5

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
ABU (z.d.), [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022](#).
Algemene Onderwijsbond (2024) [Koester de Zij-Instromer](#).
Centerdata (2023), [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033](#).
EIB (2023), [Trends op de bouwmarkt 2023 - 2027](#).
EIB (2023), [Bouw in Beeld 2022-2023](#).
ESB (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#).
ESB (2023) [De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag](#)
European Labour Authority (2024), [EURES Report on labour shortages and surpluses 2023](#).
Het potentieel pakken (z.d.), [HPP in de kinderopvang](#).
Human Capital Agenda (2024) [1 miljoen ICT'ers in 2030](#).
ING (2024), [In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche](#).
Kinderopvang Werkt! (2022), [Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?](#)
Kinderopvang Werkt! (2023), [Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang](#).
Kinderopvang Werkt! (z.d.), [Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken](#).
Rijksoverheid (z.d.), [Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.
SEO (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte](#).
UWV (2020), [Wie wil er meer werken?](#)
UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden](#).
UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).
UWV (2023), [Personeelstekorten verminderen door combinatiebanen](#).
UWV (2023), [Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Bouw in beeld 2024](#).
UWV (2024), [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan](#).
UWV (2024), [Onboarding: een goede start voor personeelsbehoud](#).
UWV (2024), [Oplossingen tekorten per beroepsgroep](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (2024), [Wat werkgevers doen tegen uitstroom personeel](#).
UWV (2024), [Werkgevers focussen meer op personeelsbehoud](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

Demografische druk

Som van groene en grijze druk.

EU

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

EVA/EFTA

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

Groene druk

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

Grijze druk

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

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Herkomst

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

Netto arbeidsparticipatie

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Startkwalificatie

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

Werkloze beroepsbevolking

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

Colofon

Regio in Beeld

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

Auteur

Joselyn Faber

Inlichtingen

Joselyn.faber@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Groot Amsterdam is het werkgebied van Werkplein Groot Amsterdam. De gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn 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

