

Regio in Beeld

Haaglanden, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Haaglanden	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	12
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij	12
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod	12
3.3. Motieven voor migratie	13
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	15
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	16
4. Inzicht in het aanbod in Haaglanden	19
4.1. Steeds meer werkenden in Haaglanden	19
4.2. Onbenut arbeidspotentieel sterk gedaald	20
4.3. Verschillende groepen in GWU	20
4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen	22
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	24
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	24
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, ICT en onderwijs	26
6. Uitdagingen en oplossingen voor Haaglanden	29
6.1. Uitdagingen arbeidsmarkt in Haaglanden	29
6.2. Oplossingen arbeidsmarkt Haaglanden	29
Literatuur	32
Begrippen	34
Colofon	36

Voorwoord

De krapte is inmiddels een gegeven op de arbeidsmarkt in Haaglanden. Het is een nieuwe realiteit die veel beroepen en sectoren in de greep houdt en die naar verwachting de komende tijd nog blijft. De arbeidsmarkt blijft onder druk staan door belangrijke uitdagingen zoals vergrijzing, verduurzaming en digitalisering. Deze uitdagingen zullen waarschijnlijk ook de komende jaren de agenda blijven bepalen. In deze Regio in Beeld nemen wij u mee in de specifieke uitdagingen, problemen én oplossingsrichtingen van onze regionale arbeidsmarkt.

De vergrijzing zorgt ervoor dat er steeds meer vacatures ontstaan wanneer werknemers met pensioen gaan, en het is cruciaal om deze plekken op te vullen met geschikt personeel. Tegelijkertijd vraagt de transitie naar een duurzame economie om nieuwe vaardigheden en kennis.

Ook staat de zorgsector voor aanzienlijke uitdagingen. De zorg heeft te maken met vergrijzing van de medewerkers, met een groeiende vraag naar zorg door vergrijzing van de samenleving én met een toenemende complexiteit van de zorgvragen.

Vanuit een multidisciplinaire blik zullen we de komende jaren creatieve oplossingen moeten ontwikkelen. Zowel binnen onze eigen organisatie als over de organisatiegrenzen heen, samen met partners in de arbeidsmarktregio. Zo kunnen we meer talentgericht werken. In het aanbieden van vacatures én in het matchen van werkzoekenden. We gaan uit van wat iemand wél kan en manieren waarop werk passend is. Daarbij kijken we naar ontwikkelmogelijkheden in schoolbanken of daarbuiten om werk duurzaam te laten zijn.

Dit alles vraagt om een nauwe samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven om scholingsaanbod te ontwikkelen dat aansluit op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt.

Er valt nog het nodige te doen, er staan ondanks het grote aantal vacatures nog veel mensen als ongezien talent aan de kant. Helaas is meedoen met werk nog niet voor iedereen vanzelfsprekend.

Het afgelopen jaar en ook komend jaar zetten we stappen om een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt te creëren waarin meedoen, toegankelijkheid, integraliteit en samenwerking centraal staan.

Werkcentrum Haaglanden zal daarin een centrale rol spelen als belangrijk concept waar werkgevers terecht kunnen met hun arbeidsmarktzoekstukken en inwoners antwoord vinden op vragen over werken en ontwikkelen. Als nieuwe rayonmanager van UWV Haaglanden kijk ik ernaar uit om de gezamenlijke dienstverlening met partners in de regio af te stemmen en Werkcentrum Haaglanden verder te ontwikkelen tot iets waar mensen – werkgevers, werknemers en werkzoekenden, jong en oud – zich gezien, gehoord en geholpen wordt.

Graag tot ziens.

Veel inspiratie gewenst.

Dennis de Jong
Rayonmanager UWV Haaglanden

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Haaglanden 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 4.000. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur en industrie stabiliseert. De spanning op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft zeer krap. Het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren sterk gestegen. Er waren niet genoeg mensen om deze vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in Haaglanden 23.000 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.

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 Haaglanden op tot een recordhoogte van 71,0%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 64,3%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel sterk gedaald. 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.

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 onboardingtraject. Door leren en ontwikkelen te stimuleren en carrièreperspectief te bieden blijft het werk aantrekkelijk 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. In Haaglanden wordt onder meer ingezet op het activeren van onbenut arbeidspotentieel en het toegankelijker maken van onderwijs onder volwassenen. Ook worden door diverse laagdrempelige evenementen ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden/inwoners gestimuleerd.

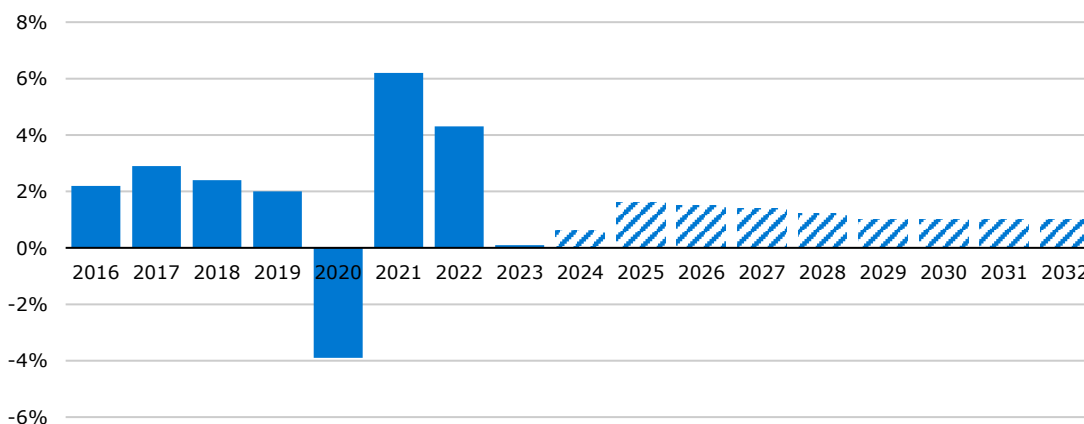
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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 Haaglanden het afgelopen jaar iets afkoelde, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden lang niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De restricties op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving.

Economie groeit minder hard

De Nederlandse economie koelde het afgelopen jaar behoorlijk af. Afbeelding 1.1 laat zien dat in 2023 een einde kwam aan twee jaren met uitbundig economisch herstel na de coronacrisis die in 2020 uitbrak. De economie kende in 2023 zelfs enkele kwartalen met krimp. De oorlog in Oekraïne ging gepaard met een energiecrisis, een stijging van de voedselprijzen en internationale onrust. Dit zorgde voor inflatie, koopkrachtverlies en een afname van de wereldhandel. Als reactie daarop verhoogden de centrale banken de rente. Ook stegen de lonen. Met de lichte economische groei in het vierde kwartaal van 2023 liet de Nederlandse economie de recessie achter zich. De opleving eind 2023 is vooral te danken aan een hogere consumptie door huishoudens en aan de overheid die expansief beleid blijft voeren. De investeringen in vaste activa namen verder af. Uiteindelijk groeide de Nederlandse economie in 2023 met een bescheiden 0,1%. Ook in 2024 blijft de economie nog 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 Agglomeratie 's-Gravenhage (excl. Zoetermeer) (+0,9%) en regio Delft en Westland (+1,9%) was de economische groei in 2023 lager dan die in 2022 (+2,4%). 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 maar een klein aandeel in de werkgelegenheid van Haaglanden. Hierdoor is het negatief effect op de economische groei beperkter.

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

De arbeidsmarkt reageert tot nu toe slechts beperkt op de economische neergang. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen.

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe, zo ook in Haaglanden. Ook werden er meer ontslagaanvragen ingediend. Eind juni 2024 werden er in Haaglanden ruim 7.350 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 100 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+1,3%). Het Centraal Planbureau (CPB) gaat uit van een geleidelijke toename van de werkloosheid de komende jaren tot 3,8% eind 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

In 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds de coronaperiode iets lager dan het voorafgaande jaar. In het eerste kwartaal van 2024 nam de spanning op de arbeidsmarkt verder af. 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%. In Haaglanden was de arbeidsparticipatie lager dan het landelijk gemiddelde, maar steeg wel iets sterker in 10 jaar. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 71,0%, een stijging van 6,7%.

Naar een gematigd groeipad

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

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). Hierdoor stagneert de groei van de potentiële beroepsbevolking – de bevolking van 15 tot 75 jaar, alhoewel Haaglanden een relatief positief beeld laat zien qua bevolkingsgroei in Nederland. De beperkte groei staat in schril contrast met de ontwikkelingen in de vacaturemarkt (zie H2). 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 Haaglanden

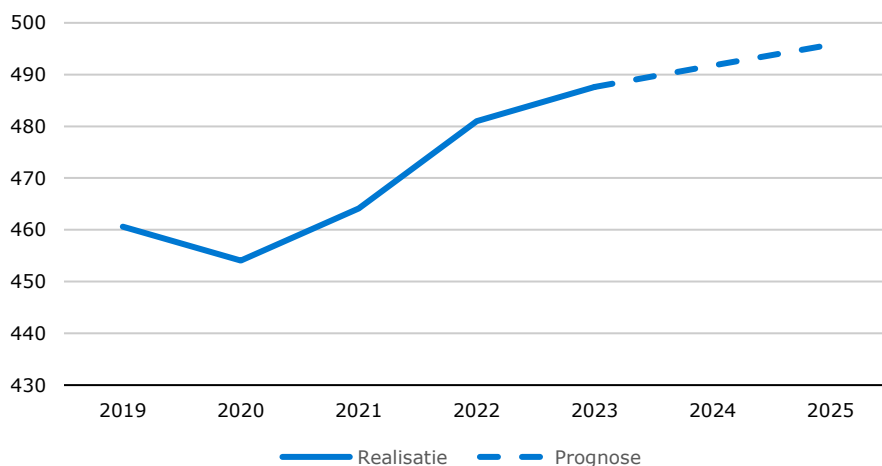
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Haaglanden 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 Haaglanden sinds 2020 met 33.500. 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 Haaglanden hierdoor toe met respectievelijk 4.100 (0,8%) en 4.000 (0,8%) en komt uit op 495.700. De verwachte banengroei in Haaglanden ligt hiermee nagenoeg gelijk met het landelijk gemiddelde (0,7%).

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Haaglanden, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025 (absolute aantallen, x 1.000)



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

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Naast werknemersbanen telt Haaglanden ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 14% naar 93.900. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met 8%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 95.400. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 22% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Haaglanden vooral in de bouw, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Haaglanden die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 3,5% (120 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

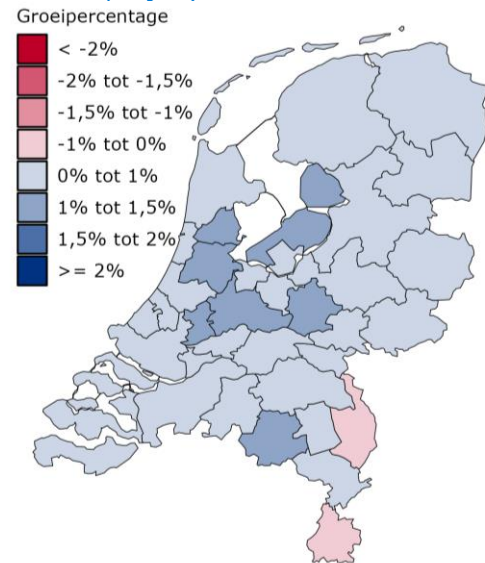
Bron: UWV (2024), [Zelfstandigen in beeld](#).

Haaglanden in middenmoot met verwachte banengroei

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Haaglanden bevindt zich met een verwachte banengroei van 0,8% in 2025 in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

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

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. Haaglanden kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren openbaar bestuur, landbouw en overige diensten. Sectoren als industrie zijn minder sterk aanwezig. Veel sectoren in Haaglanden zijn qua vertegenwoordiging vlak bij het gemiddelde gepositioneerd. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Haaglanden 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.

Groeisectoren blijven licht doorgroeien

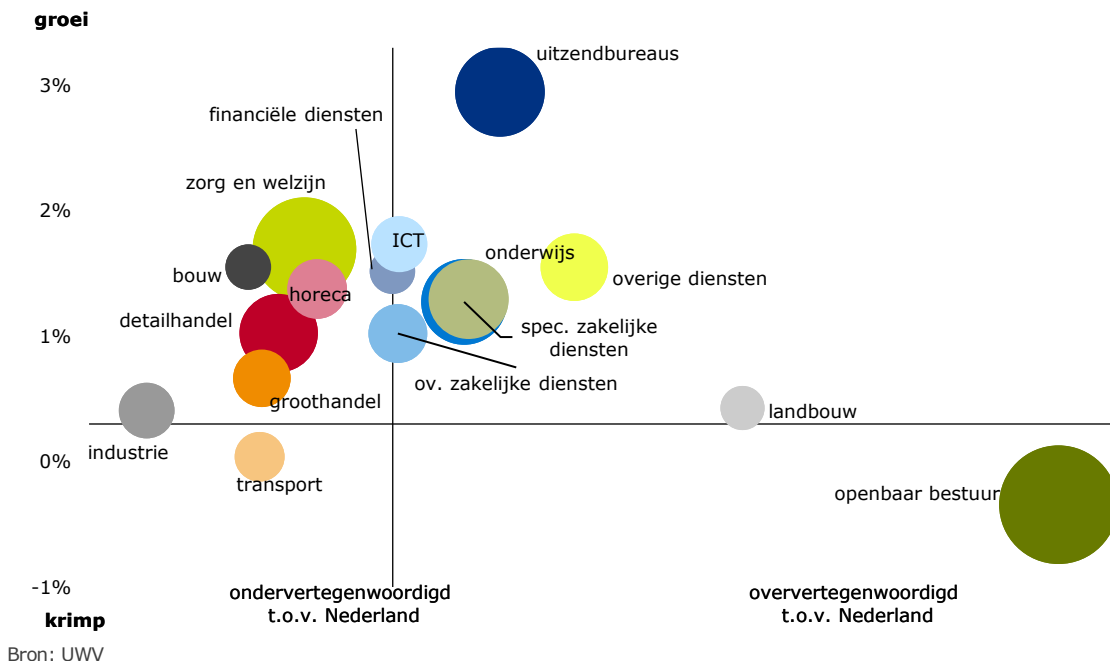
In Haaglanden wordt een banengroei van 4.000 werknemersbanen verwacht. Dat brengt het aantal banen van werknemers in deze regio in 2025 op 495.700. In de meeste sectoren groeit het aantal werknemersbanen in 2024, al is het groeitempo net zo geremd als vorig jaar. Zowel sectoren met een oververtegenwoordiging in Haaglanden als die met ondervertegenwoordiging laten banengroei zien.

Een relatief sterke banengroei zit 2024 in de groeisectoren **ICT** en **zorg & welzijn**. Met een banengroei van bijna 1.000 neemt de sector **zorg & welzijn** een groot deel van de totale banengroei voor zijn rekening. Met 63.500 banen is **zorg & welzijn** de op één na grootste sector in de regio. De zorgvraag blijft hoog door de toenemende vergrijzing van de bevolking. Het kan lastig zijn om aan deze vraag te voldoen door aanhoudende personeelstekorten. Ook de kinderopvang heeft te maken met personeelstekorten. Hierdoor kan de kinderopvang lang niet altijd voldoen aan de toenemende vraag en komt het zelfs voor dat groepen moeten sluiten door een gebrek aan medewerkers kinderopvang. **ICT** kent met 300 meer banen in 2024 ook een groei. Door de steeds verder gaande digitalisering, automatisering en robotisering wordt er in steeds meer sectoren een beroep gedaan op ICT'ers.

Met 1.200 extra banen dragen de **uitzendbureaus** flink bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. 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 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 krimp 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.

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



Sectoren als **detailhandel** (+300), **groothandel** (+200), **specialistische zakelijke diensten** (+200) en **horeca** (+200) dragen ook bij aan de banengroei in Haaglanden. 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.

Groei stabilisatie in openbaar bestuur, transport en industrie

De werkgelegenheidsgroei in **transport**, **openbaar bestuur** en **industrie** blijft stilstaan. Deze sectoren hebben last van een bovengemiddeld vergrijsd personeelsbestand. De sector **transport** zit in een dip door minder internationale handel door geopolitiek spanningen, een lagere bouwactiviteit en een dalende industrie.

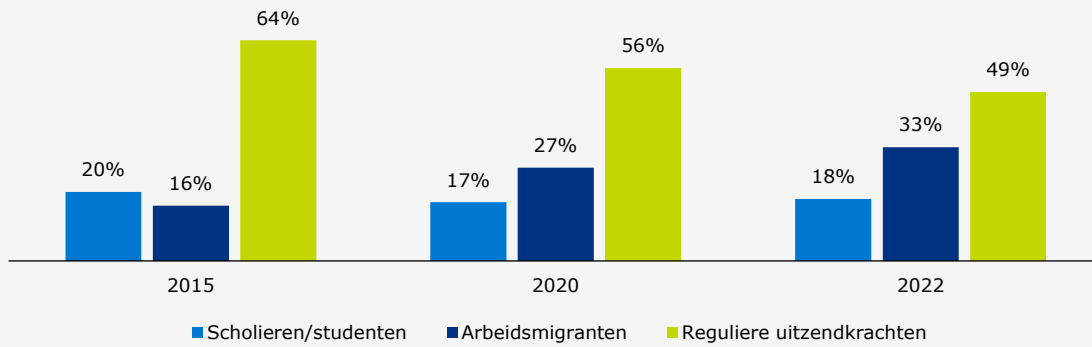
Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Hiervoor is veel personeel nodig. De groei in deze sector is dus potentieel groot. Toch krimpt het aantal banen door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. De sector **industrie** heeft een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor.

Box 2.2. Uitzendkrachten vangen tijdelijke of structurele personeelstekorten op

Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Ook de uitzendsector heeft moeite om voldoende geschikt personeel te vinden. Dit komt deels omdat werkenden in de huidige krappe arbeidsmarkt vaker een vast contract krijgen aangeboden of kiezen voor ondernemerschap als zzp'er. Het aantal uitzenduren is in 2023 dan ook gekrompen met 14% ten opzichte van 2022. Volgens de uitzendsector is in de administratie het aantal uitzenduren met 23% afgenomen en ging dit gepaard met een omzetsdaling. Bij de industrie (9%) en techniek (10%) daalde het aantal uitzenduren ook, maar steeg de omzet. Verder heeft de uitzendsector te maken met aangepaste wet- en regelgeving die uitzendkrachten duurder en minder flexibel maken.

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

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



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

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

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

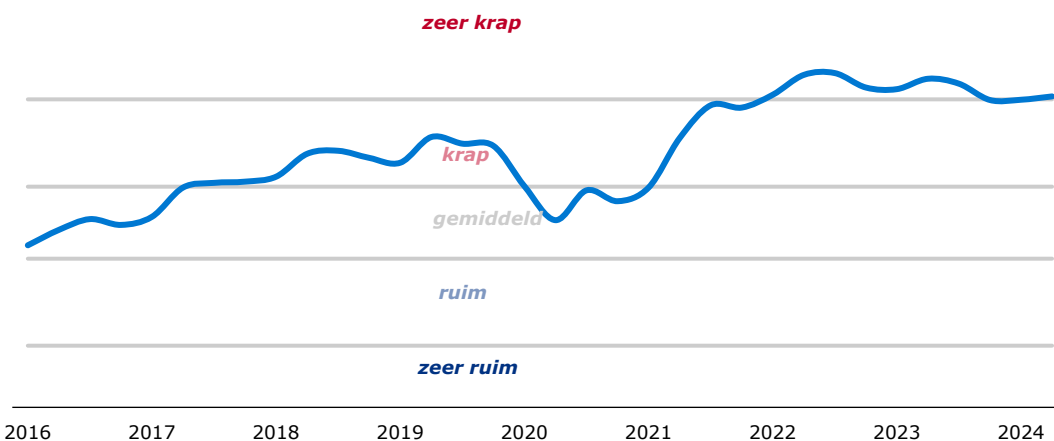
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd zeer krap

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

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegeningsgroei 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 23.050 medio 2023 naar 20.080 in het eerste kwartaal van 2024, een daling van 13%. Het aantal vacatures nam in vrijwel alle sectoren af, vooral in de groothandel en zakelijke dienstverlening. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Haaglanden groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 40% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 140%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt

Haaglanden, 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 economische en administratieve beroepen op hoog niveau

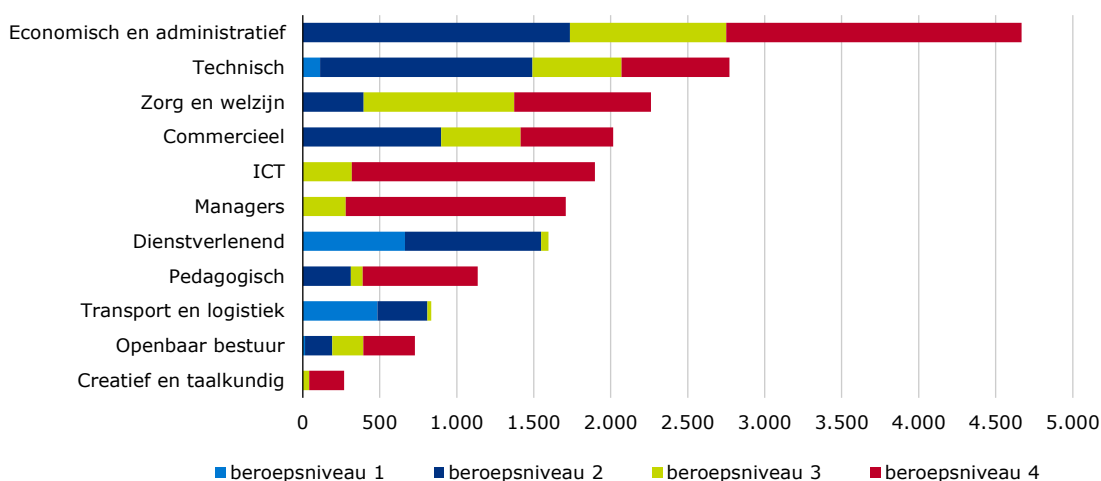
Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Haaglanden aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Van de vacatures die medio 2024 openstonden in Haaglanden waren de meeste voor een economisch administratief beroep. In gelijke mate werden vooral beroepen op ISCO-beroepsniveau 2 en ISCO-beroepsniveau 4 gevraagd. De meeste vacatures op het niveau van ISCO-2 stonden open voor financieel-administratief medewerkers, medewerkers klantenservice, productieplanners en werkvoorbereiders en ondersteunend secretariael medewerkers. Bij ISCO-4 ging het onder meer om organisatieadviseurs en consultants, controllers en HR-adviseurs. Vacatures voor technische beroepen waren er vooral voor functies op ISCO-beroepsniveau 2.

Naast economisch administratieve vacatures stonden ook veel technische vacatures open, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonteur, productiemachinebediener, elektriciens, automonteur, loodgieter en installateur.

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



Bron: UWW

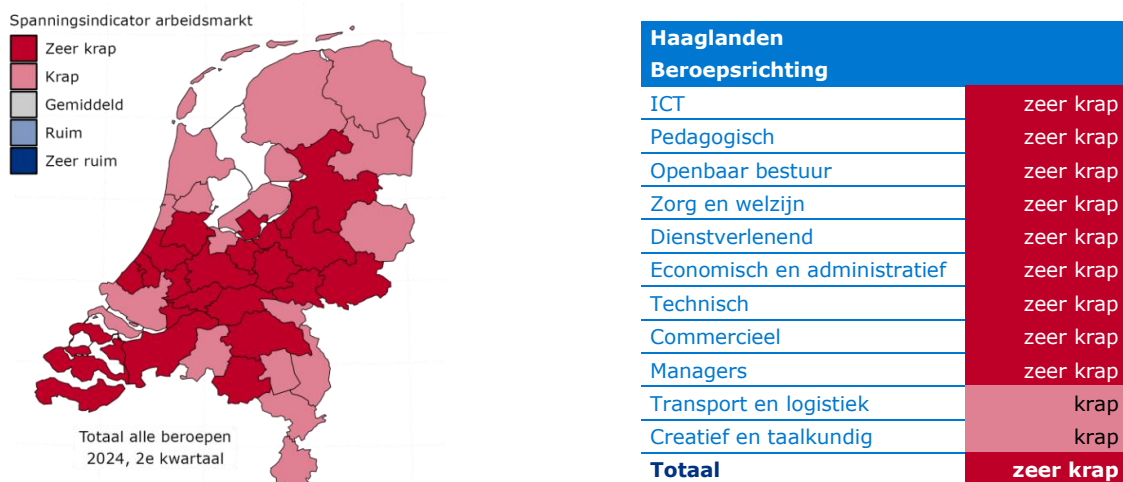
Verder telt de arbeidsmarktregio Haaglanden veel openstaande vacatures voor zorg & welzijn, het gaat hier om beroepen als verzorgenden op beroepsniveau 2. Tevens staan er veel vacatures open voor commerciële beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn maar beperkt te vinden. Ze zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

Steeds meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in het eerste kwartaal van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Haaglanden in het tweede kwartaal van 2024 zeer krap. Voor 67 van de 102 beroepsgroepen bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 28 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 4 beroepsgroepen gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden. Maar drie beroepen hebben een ruime spanning (en voor 11 is het onbekend).

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

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



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 Haaglanden voor negen van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen en managers was de arbeidsmarkt spanning krap. 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 zorg, onderwijs, overheid, ICT en techniek. Deze sectoren hebben al jaren te maken met krapte. Het gaat in Haaglanden dan om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, leraren basisonderwijs, medewerkers burgerzaken, (verkeers-)planologen 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.

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

In de afgelopen decennia wisselden periodes van krappe en ruime arbeidsmarkt elkaar af. De ontwikkeling liep met enige vertraging min of meer parallel aan de economische groei of krimp. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is er een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt in Haaglanden. 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.

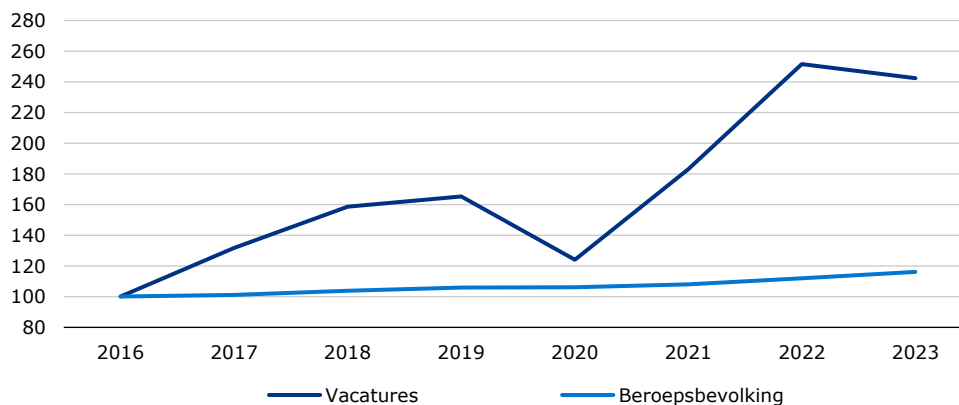
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

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

Haaglanden, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



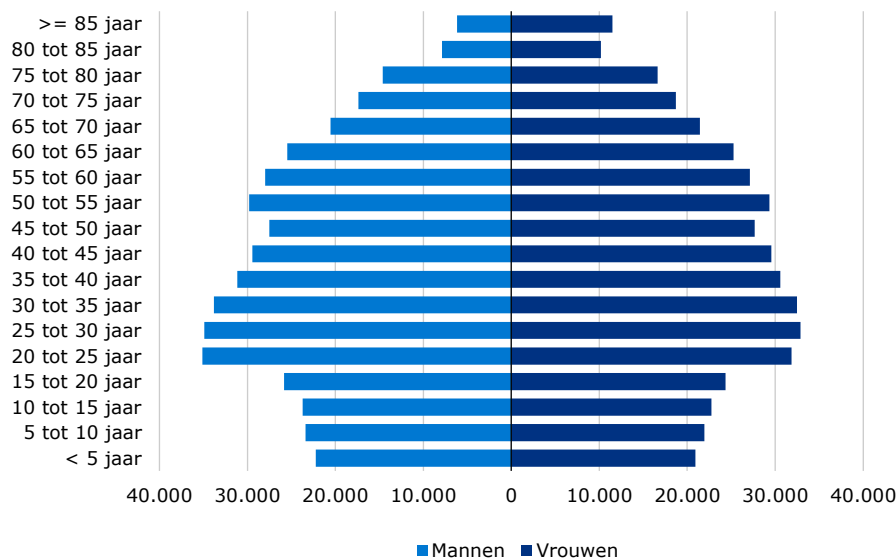
Bron: CBS en UWV

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 164.900 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2).

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

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide Haaglanden, 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 met pensioen. Er zijn op dit moment bijna 34.900 mensen van 60 jaar of ouder in Haaglanden die in loondienst werken. Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in zorg & welzijn (6.500), openbaar bestuur (6.400) en onderwijs (3.100). 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.

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 Haaglanden hoofdzakelijk door een positief migratiesaldo. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Haaglanden. 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.

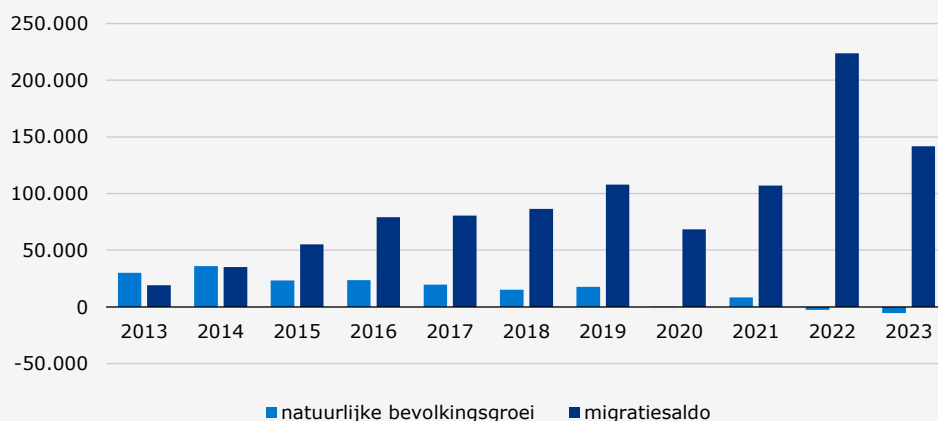
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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 bevolkingsgroei, Nederland, 2013-2023



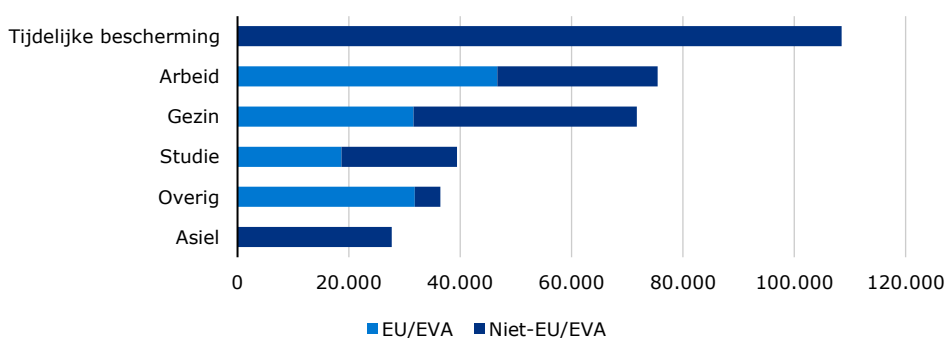
Bron: CBS

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

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

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

Afbeelding 3.4 Motieven migratie Nederland, 2022



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

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

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

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

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

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

Tot slot is er nog een groep van ruim 36.000 die om een overige of onbekende reden naar Nederland komt. Dit zijn hoofdzakelijk mensen uit de EU/EVA.

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

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

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

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

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

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

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

Dat er grote potentie is bleek ook al uit eerder onderzoek van NIDI uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden voor werkenden zijn vaak de keuzevrijheid in het aantal uren dat ze werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevend 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 structurele 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 Haaglanden zijn 6.500 werknemers (13%) 60 jaar of ouder. In de zorg zijn de knelpunten het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meeste op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.



Het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's kan het moeilijk zijn om leerkrachten basisonderwijs te vinden. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat relatief veel leraren de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Haaglanden is 11% 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 verzaamd worden. Het komt nu al voor dat grootgebruikers momenteel geen toegang krijgen tot het elektriciteitsnet. Voor al deze werkzaamheden bij woningen, schone stroom en uitbreiding van het elektriciteitsnet is er veel vraag naar bouw personeel en diverse monteurs en installateurs. Planologen, landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen denken na over een zo goed mogelijke ruimtelijke inpassing van woonwijken maar ook windturbines in het landschap. Bij de uitbreiding en verzwaaring van elektriciteitsnetten zijn ook diverse ICT'ers nodig die (op afstand) systemen analyseren en beveiligen.



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

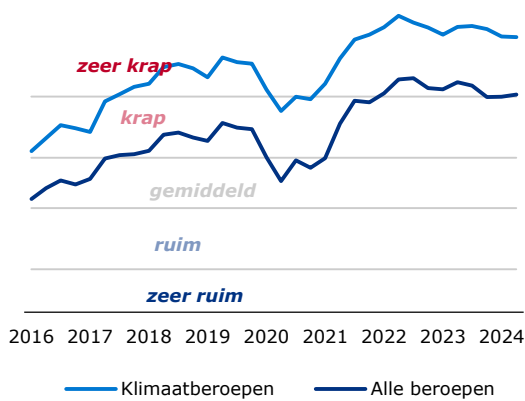


Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO₂ uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO₂ uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk)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

Inmiddels staan er in het 1e kwartaal van 2024 ruim 5.000 vacatures open voor klimaatberoepen in Haaglanden. 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
 Haaglanden, 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
Beleidsadviseurs bestuurlijk-juridisch, economisch
Beleidsadviseurs agrarisch en milieu
Netwerkspecialisten
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Managers en hoofdvoerders bouw en installatie
Beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en planologie

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 arbeidsmarkttekorten. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Haaglanden.

4. Inzicht in het aanbod in Haaglanden

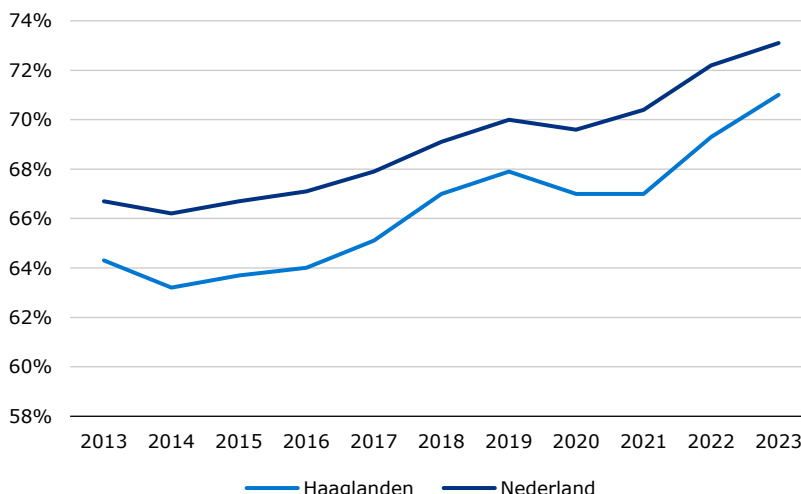
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie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

4.1. Steeds meer werkenden in Haaglanden

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 Haaglanden 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 Haaglanden steeg de participatie van 64,3% in 2013 naar 71,0 in 2023. Oftewel: bijna driekwart van de 670.200 inwoners van 15 tot 75 jaar in Haaglanden werkt. Daarmee heeft Haaglanden een 'inhaalslag' gemaakt ten opzichte van het Nederlands gemiddeld, maar loopt nog wel achterop.

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



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Haaglanden 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

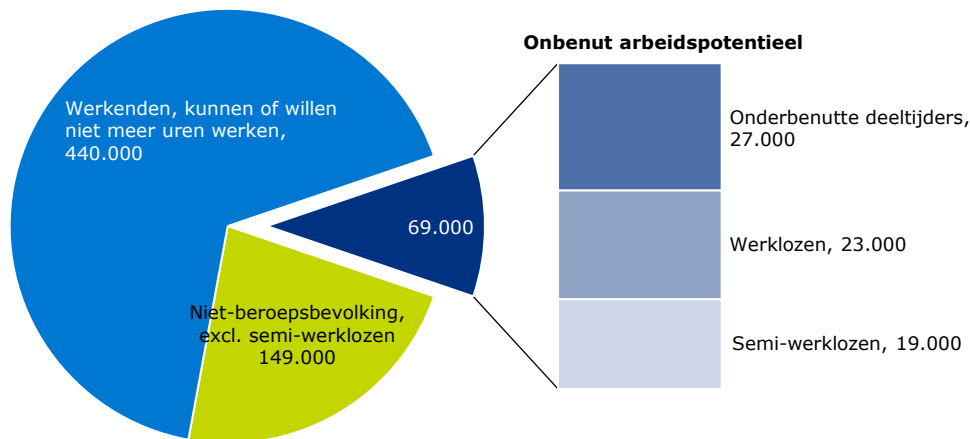
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen 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 asielprocedure vervreemd zijn geraakt van de arbeidsmarkt.

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

4.2. Onbenut arbeidspotentieel sterk gedaald

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Haaglanden gaat het om zo'n 69.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (27.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (23.000) en semi-werklozen (19.000). 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 Haaglanden, 2023



Bron: CBS

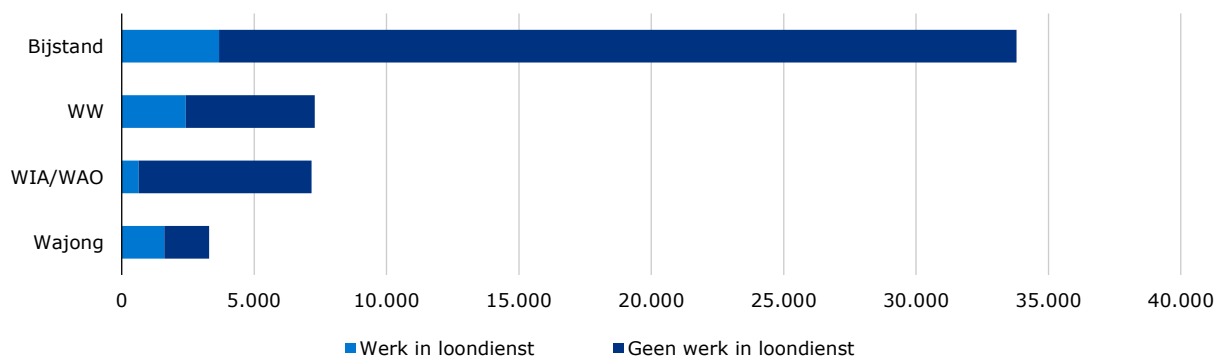
Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Haaglanden sterk gedaald, van 105.000 in 2013 naar 69.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is daarmee gedaald van 18% in 2013 tot 10% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname. In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

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

Haaglanden telt medio 2024 in totaal 57.690 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (33.790). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

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



Bron: UW

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 (49%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (11%) of WIA-WAO-uitkering (9%). 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.

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

In Haaglanden zijn er 640 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 9% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Drie van de vijf 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 Haaglanden in april 2024 ook 1.620 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 49% van alle Wajongers in het GWU. Vier van de tien werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn openbaar bestuur zorg & welzijn en detailhandel.

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

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

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

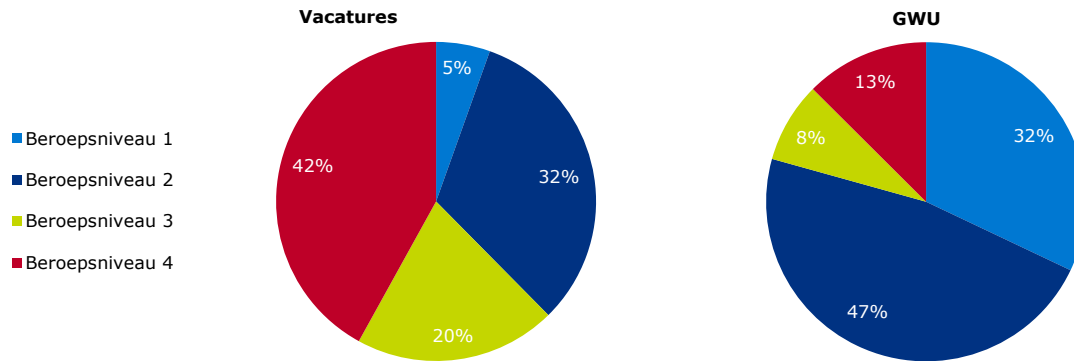
Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen elk jaar met ongeveer 10% zal toenemen. Reden is de terugval van de economische groei en de gematigde 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 Haaglanden naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (5%), terwijl bijna één derde 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 ligt dichterbij het profiel van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau Haaglanden, 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 kan de mogelijkheden beperken voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat vraag en aanbod in beroepen redelijk op elkaar lijkt op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn schoonmaker, magazijnmedewerker of productiemedewerker. Naast een kwantitatieve mismatch (veel aanbod, minder vraag), 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 Haaglanden. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, verzorgende IG of en productieplanners. 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 Haaglanden, namelijk groeps- en woonbegeleiders, ICT-servicedeskmedewerkers om vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten en inkopers. Werkzoekenden bieden zich aan voor sociaal-cultureel werker en secretaresses, terwijl werkgevers ook vaak op zoek zijn naar inkopers, algemeen verpleegkundigen en bouwkundig inspecteurs, opzichters en adviseurs.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen zoeken daarnaast veel controllers, auditors en compliance officers, juristen en juridisch specialisten en ontwerpers, architecten en analisten ICT-systemen. Werkzoekenden op niveau 4 bieden zich aan voor maatschappelijk werker en grafisch vormgever.

4.4. Helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

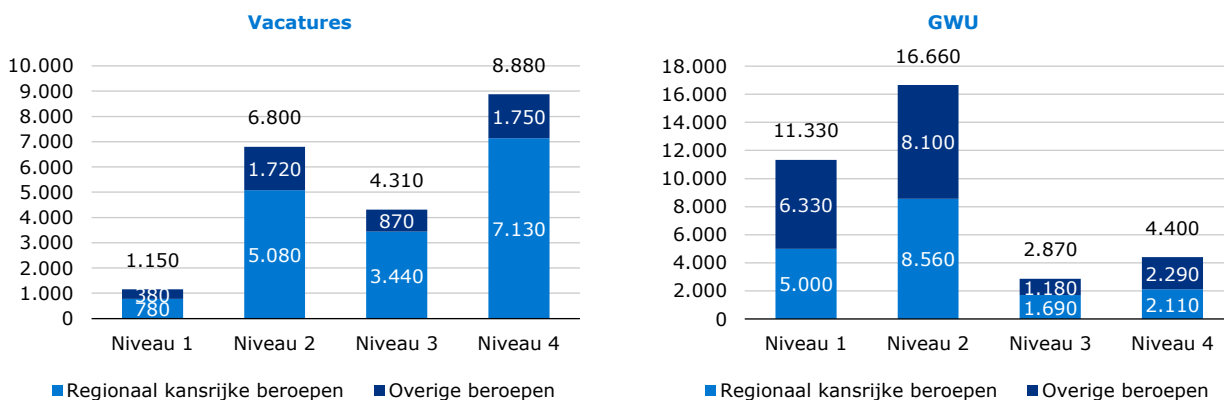
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel opnieuw een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature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

In Haaglanden stonden in het eerste kwartaal 2024 21.140 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 53% ingeschreven met 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 bij voorbaat al moeilijk is om personeel te vinden, er is simpelweg niet genoeg aanbod. Op niveau 1 zijn er wel meer werkzoekenden dan vacatures in een kansrijk beroep. Hierbij past een belangrijke kanttekening: geregistreerde werkzoekenden bij UWV zijn niet alleen mensen met een WW-uitkering en recente werkervaring, maar ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ze een arbeidsbeperking hebben, langdurig werkloos zijn of een bijstandsuitkering ontvangen, waarbij ook multiproblematiek aan de orde kan zijn. Het werkelijk aantal direct beschikbare werkzoekenden voor vacatures is daardoor lager.

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

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



Bron: UWV

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

Maatwerkscan helpt terugval naar de bijstand voorkomen

Ondersteuning op maat bieden aan mensen met een WW-uitkering om zo een terugval naar bijstand te voorkomen: UWV Haaglanden ontwikkelde hiervoor een datagedreven maatwerkscan. Tijdens een proefproject samen met gemeente Den Haag is de maatwerkscan succesvol gebleken. We krijgen de mensen die een grote kans hebben om in de bijstand te komen goed in beeld. Samen met de gemeente Den Haag bieden we maatwerk om mensen te ondersteunen en te helpen aan een duurzame baan. Denk aan bij- of omscholen, werk-ontwikkeltrajecten én aan maatschappelijke ondersteuning op het gebied van financiën, gezin en gezondheid. Dankzij deze gezamenlijke dienstverlening van UWV en gemeente Den Haag vonden meer mensen werk. Inmiddels is het standaard dienstverlening.

Op het [inspiratieplatform](#) van UWV zijn verhalen te lezen over ervaringen met deze trajecten, waaronder die van [John Chatterdas](#).

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 Haaglanden.

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.

Zorginnovatiehub zorgt voor efficiëntere en innovatievere zorg

Het HagaZiekenhuis in Den Haag is partner van de Zorginnovatiehub, een initiatief van de Economic Board The Hague. De Zorginnovatiehub biedt een fysieke locatie waar zorgtechnologie wordt ontwikkeld, onderzocht, in de praktijk getest en onderwezen. De hub omvat onder andere ruimte voor een innovatieve huisartsenpost, een demonstratiewoning voor zorgtechnologie en een uitleenservice. Daarnaast komt er een informatiedesk voor mensen die geïnteresseerd zijn in een carrière in de zorg. Kortom, alle facetten van zorginnovatie worden onder één dak samengebracht. Het leidt tot hybride patiëntenzorg met steeds aandacht voor vroegere screening en preventie en inzet van slimme technologie.

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 voorbereiding 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. Werkzoekenden kunnen altijd contact opnemen met een **leerwerkloket in de eigen regio** voor gratis informatie en advies.

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 een goed doordacht onboardingstraject is 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. 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.

In Haaglanden zijn er verschillende initiatieven om asielzoekers/statushouders én Oekraïense vluchtelingen aan het werk te krijgen. Het eerste contact loopt via een werkbalie op het COA. Er wordt samengewerkt met bedrijven die onder meer worden geholpen met de administratieve lasten om een Nieuwkomer in dienst te nemen. Voor geïnteresseerde Nieuwkomers worden o.a. rondleidingen bij bedrijven gegeven, informatiebijeenkomsten en banenmarkten georganiseerd. Kandidaten kunnen een 'gewenningstraject' of opleidingstraject doorlopen om erachter te komen hoe het is om in Nederland te werken.

5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, ICT en onderwijs

In regio Haaglanden zijn de zorg, ICT en onderwijs belangrijke sectoren om maatschappelijke opgaven te tackelen. De zorg heeft te maken met toenemende vergrijzing, maar speelt ook een belangrijke rol voor het 'vitaal houden van (oudere) werkenden'. ICT biedt (innovatieve) toepassingen om hogere arbeidsproductiviteit te realiseren of faciliteren. Onderwijs is cruciaal voor het toekomstig arbeidspotentieel, maar ook van belang voor de nodige 'upgrades' van medewerkers en werkzoekenden om mee te blijven doen op de arbeidsmarkt (leven lang leren). Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren die voor Haaglanden 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.

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**.

Gemiva leidt zij-instromers op in de gehandicaptenzorg

Krapte op de arbeidsmarkt en personeelstekorten, het is een bekend probleem in de zorg. Zorginstelling Gemiva heeft beleid opgesteld dat zij-instromers, ongeacht hun werkervaring of achtergrond, verwelkomt en de kans biedt om de sector te verkennen en een nieuwe carrière te starten. Door een divers aanbod in opleidingstrajecten krijgen zij-instromers met diverse achtergronden de kans om te werken en leren binnen de gehandicaptenzorg. Maatwerk staat centraal in deze aanpak. UWV werkt samen met Gemiva om werkzoekenden te enthousiasmeren en te stimuleren om een overstap te maken naar de zorg. Om een goed beeld te krijgen van het werk in de zorg kan de kandidaat ook een proefperiode meedraaien voordat een opleiding wordt gekozen. Tijdens de opleidingen werken kandidaten op locatie en volgen ze één dag per week lessen. Daarnaast kunnen kandidaten een praktijkgestuurd leertraject (PGL-traject) volgen waarbij zij zich met een specifieke leervraag concentreren op een specifiek aspect van de gehandicaptenzorg. Tegelijkertijd doen ze waardevolle praktijkervaring op. De duur van deze trajecten varieert van 1,5 tot 3,5 jaar.

Lees het hele verhaal op het [inspiratieplatform](#).



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."*

Werk anders organiseren werkt voor huisartsenpraktijk de Reef

Vacatures voor doktersassistent kunnen niet worden ingevuld. Dat is de realiteit voor veel huisartsenpraktijken. Ook bij praktijk De Reef in Den Haag. Zij konden de juiste collega maar niet vinden en ook met stagiairs lukte het niet. UWV Haaglanden besprak met huisartsenpraktijk de Reef de mogelijkheid om anders te kijken naar het werk: het selecteren en bundelen van eenvoudige taken binnen de functie zou wél mogelijkheden bieden voor een succesvolle bemiddeling vanuit UWV. Bijvoorbeeld voor een administratief ondersteuner. Met een gestructureerd inwerktraject en een vast aanspreekpunt voor de nieuwe collega, zou de werkdruk van de doktersassistenten alsnog kunnen worden verlaagd. Uit een analyse van de taken bleken heel wat administratieve taken en de rol als aanspreekpunt omgevormd te kunnen worden tot een nieuwe functie. Deze functie kon succesvol worden ingevuld door een voorgedragen kandidaat vanuit UWV. Zo krijgt de groeiende huisartsenpraktijk de Reef het werk toch gedaan.



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 verschillende sectoren plaatsvinden. 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.

Verskillende 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%). Onderwijsregio Haaglanden biedt ook een mogelijkheid om primair onderwijs te combineren met kinderopvang.

[Bekijk de Handreiking Combinatiefuncties primair onderwijs en kinderopvang.](#)

Het [Ontwikkelpad kinderopvang](#) is een initiatief van brancheorganisaties in de kinderopvang en het ministerie van SZW. Het doel is om de instroom in 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 [WerkgeversServicepunt Haaglanden](#) melden om hierover geïnformeerd te worden. Samen met de betrokken mbo-instelling, het regionaal werkgeversservicepunt en de (toekomstige) groepshulp wordt een plan gemaakt om het traject te doorlopen.

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

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

ICT

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



Deeltijd werken mogelijk maken

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



Focus op skills

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



Mbo'ers werven en scholen

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

Linden-IT kijkt vanuit vaardigheden van een kandidaat naar passende functies

UWV Haaglanden werkt samen met Linden-IT om de tekorten in de ICT aan te pakken. Linden-IT heeft een bijzondere insteek: ze kijken naar wat een kandidaat IT-professional meebrengt aan vaardigheden, en dán pas naar een mogelijke functie die hierop aansluit. IT kent verschillende subcategorieën. Denk aan development, kantoorautomatisering, werkplekinrichting of servicedesksupport. En je hebt een brede range aan functies binnen de IT, waar veel profielen onder vallen. Via de Linden-IT Academy worden kandidaten omgeschoold tot IT-professional of verder opgeleid. Dit doen we met bootcamps, traineeships, maar ook in de vorm van mbo-4 of hbo-opleidingen. Zo maken mensen nu en in de toekomst een goede kans op een baan. Ook op het moment dat de markt weer lastiger wordt.

Het hele verhaal van deze samenwerking is te lezen op het [inspiratieplatform](#).

Onderwijs

Werkgevers in het onderwijs hebben het vaakst (44%) in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het onderwijs treft veel maatregelen om personeel te behouden. Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat werkgevers in het onderwijs bovengemiddeld vaak aandacht hebben voor de werksfeer en sociale contacten, individuele gesprekken met werknemers voeren, meer opleidingen of cursussen aanbieden, autonomie in het werk geven en de begeleiding van nieuwe medewerkers verbeteren. Ook staan werkgevers in het onderwijs vaak open voor zij-instromers. Uit onderzoek van onderwijsvakbond AOB blijkt dat 1 op de 3 nieuwe docenten in het basisonderwijs een zij-instromer is. Ook in het voortgezet onderwijs is het aantal zij-instromers flink gestegen.

Al deze maatregelen blijven belangrijk; de krapte blijft namelijk ook op de wat langere termijn aanhouden. Onderzoeksbureau Centerdata verwacht dat de tekorten aan leraren en directeuren in het primair onderwijs in 2027 in alle arbeidsmarktregio's lager liggen dan in 2023. Maar daarna neemt het tekort weer sterk toe tot in ieder geval 2033. Het gaat dan om 130+ onvervulde fte's in Haaglanden, dat is 80% hoger dan in 2023.



Inzet van onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten heeft meerdere voordelen, zoals het ontlasten van de leraar voor de klas staat (en doorgaans een hoge werkdruk ervaart). Ook kan de baan als onderwijsassistent als groeipad dienen om uiteindelijk leraar te worden. Volgens het UWV werkgeversonderzoek zeggen werkgevers in het onderwijs vaker dan gemiddeld dat zij zittend personeel opleiden voor functies waarvoor lastig nieuwe mensen te vinden zijn. Daarom heeft het ministerie van OCW de regeling 'Onderwijspersoneel opleiding tot leraar - primair onderwijs' in het leven geroepen. Dit is een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die in 4 jaar tijd hun onderwijsbevoegdheid halen om vervolgens als zelfstandig leraar aan de slag te kunnen.

Onderwijsregio Haaglanden ontwikkelt diverse initiatieven voor zij-instromers

- De Rode Loper is een samenwerkingsverband van 41 scholen voor voortgezet onderwijs in Den Haag, Rijswijk en Leidschendam-Voorburg, gesubsidieerd door gemeente Den Haag. De Rode loper maakt zich sterk voor de instroom van nieuwe docenten binnen het voortgezet onderwijs in de regio. Ze bieden onder meer zij-instroomtrajecten aan, stimuleren beroepskeuze richting het onderwijs onder jongeren, organiseren van lerarenbeurzen en meet-and-greets om geïnteresseerden makkelijk kennis te laten maken met meerdere scholen.
- Technolab Leiden organiseerde in februari 2024 de Haagse editie van 'Expeditie Leraar'. Geïnteresseerde zij-instromers konden in korte tijd kennis maken met het onderwijs en de verschillende kanten van het leraarschap. Tijdens de expeditie maken deelnemers een eigen mini-les en ervaren zij hoe het is om voor de klas te staan. Uiteindelijk krijgen deelnemers ook informatie over de verschillende trajecten die zij kunnen volgen om de overstap naar het onderwijs te maken.



Aanpak werkdruk (startende) leraren

Veel leraren ervaren een hoge mate van stress en werkdruk. Veel van hen vallen vroegtijdig uit, met name startende leraren. In het primair onderwijs valt 9% van de startende leerkrachten na 1 jaar uit en in het voortgezet onderwijs is dit zelfs 18%.

Er is mogelijk winst te behalen met een goed onboardingstraject, de inzet van een coach of intern begeleider, intervisie of met buddytrajecten waarbij ervaren leraren worden gekoppeld aan starters. Daarnaast zouden scholen nog eens goed kunnen kijken naar de regeldruk. Voor het [primair onderwijs](#) schreef het ministerie van OCW in 2017 al een handleiding welke administratie wel en niet verplicht is, omdat scholen soms meer administreren dan de inspectie nodig acht. Later verscheen ook informatie voor het [hogere onderwijs](#).



Diverse contractvormen

Steeds vaker wordt gebruik gemaakt van hybride docenten. Zij combineren het werk als docent met een andere baan als zelfstandige of in loondienst. Zo kunnen pedagogisch medewerkers kinderopvang ook uren werken als onderwijsassistent of administratief medewerker op een school. Of kan een automonteur naast zijn parttime werk in een garage zijn vakkennis overdragen in het middelbaar vervolgonderwijs. Dit zorgt bovendien voor een verrijking van het onderwijs vanuit de praktijk.

6. Uitdagingen en oplossingen voor Haaglanden

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

6.1. Uitdagingen arbeidsmarkt in Haaglanden

Dat brengt verschillende uitdagingen met zich mee. Als we kijken naar Haaglanden dan Een aantal uitdagingen zijn te formuleren voor Haaglanden, maar deze zijn zeker niet allen uniek voor de regio:

■ Vergrijzing en zorgvraag

In de regio Haaglanden, zoals in veel andere delen van Nederland, is er een toenemende vergrijzing van de bevolking. Dit leidt tot een groeiende vraag naar zorg, terwijl er tegelijkertijd een krimpende beroepsbevolking is. Hierdoor ontstaat er een tekort aan zorgpersoneel, wat de druk op bestaande medewerkers verhoogt.

■ Mismatch op de arbeidsmarkt

Er is een mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid, met name in sectoren zoals zorg en techniek. De vacatures zijn er, maar niet genoeg opgeleide of gekwalificeerde werknemers om deze posities in te vullen.

■ Opleidingsniveau en zij-instroom

Er is een behoefte aan meer, betere en andere scholing voor lager opgeleiden of zij-instromers die overstappen naar een andere sector. Veel werkzoekenden hebben niet het juiste opleidingsniveau of de specifieke vaardigheden die nodig zijn voor bepaalde banen, waardoor werkgevers moeite hebben om de juiste kandidaten te vinden.

■ Sociaal-economische ongelijkheid

Haaglanden kent grote verschillen tussen verschillende wijken op het gebied van leefbaarheid en veiligheid, welvaart en gezondheid. In sommige wijken is er een lagere levensverwachting en meer gezondheidsproblemen, wat de zorgvraag in die gebieden verhoogt, terwijl de arbeidsmarktparticipatie vaak lager is. Zowel Delft West als Den Haag Zuidwest zijn onderdeel van het Nationale programma leefbaarheid en veiligheid.

6.2. Oplossingen arbeidsmarkt Haaglanden

Werk anders organiseren

Door een combinatie van jobcarving en/of het inzetten van technologie kan er ruimte worden gemaakt in een organisatie voor mensen met een arbeidsbeperking. Jobcarving is het clusteren van eenvoudige taken uit verschillende functies om nieuwe functies te creëren. Hiermee kunnen bijvoorbeeld eenvoudige of algemene taken worden weggehaald bij mensen met specialistische beroepen waar een tekort aan is. Denk aan gekwalificeerde bouwvakkers die veel tijd kwijt zijn met het vervoer van bouwmaterialen en het opruimen van de werkplek. Of aan het ontlasten van verpleegkundigen en verzorgenden door niet zorg gerelateerde taken bij hen weg te halen.

Er zijn ook technologische hulpmiddelen die werknemers ondersteunen die moeite hebben met bijvoorbeeld zien, horen, lichamelijk zwaar werk, concentratie of energiebalans. Denk aan een voorleesbril voor slechtzienden, spraakherkenning voor slechthorenden, een slimme bril die tijdens het werk instructies geeft of een energiemangement dashboard dat inzicht geeft in je energiebalans zodat je je eigen grenzen kunt bewaken.

Voorbeeld werk anders organiseren

Werk anders organiseren werkt voor huisartsenpraktijk de Reef in Den Haag. Vacatures voor doktersassistent konden niet worden ingevuld. UWV Haaglanden besprak met huisartsenpraktijk de Reef de mogelijkheid om anders te kijken naar het werk: het selecteren en bundelen van eenvoudige taken binnen de functie zou wél mogelijkheden bieden voor een succesvolle bemiddeling vanuit UWV. Bijvoorbeeld voor een administratief ondersteuner. Met een gestructureerd inwerktraject en een vast aanspreekpunt voor de nieuwe collega, zou de werkdruk van de doktersassistenten alsnog kunnen worden verlaagd. Uit een analyse van de taken bleken heel wat administratieve taken en de rol als aanspreekpunt omgevormd te kunnen worden tot een nieuwe functie. Deze functie kon succesvol worden ingevuld door een voorgedragen kandidaat vanuit UWV. Zo krijgt de groeiende huisartsenpraktijk de Reef het werk toch gedaan.

Laagdrempelige kennismakingen

Zowel UWV, gemeenten als werkgevers zelf faciliteren laagdrempelige kennismakingen in de regio. Daar waar UWV en gemeenten evenementen organiseren om werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen, openen werkgevers hun deuren om geïnteresseerden de werkvloer te tonen. 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.

Voorbeelden laagdrempelige kennismaking

- Op 19 september organiseerde UWV Haaglanden de 8e editie van UWV Meet & Match. Werkzoekenden konden zowel kennismaken met diverse werkgevers alsook de dienstverlening die UWV. Naast de netwerk mogelijkheden was er onder meer een vacaturecafé, cv-check, fotograaf voor profielfoto en informatie over scholing.
- De Social Club Den Haag verbindt geïnteresseerde inwoners met werkgevers in de regio. Er wordt veelal contact gelegd via buurthuizen. Daarna volgt een gesprek om de interesses en talenten zichtbaar te maken, waarna een bedrijf wordt gezocht die daarbij past. Vervolgens wordt er een kennismaking georganiseerd met het bedrijf en bekeken of er een plaatsing kan worden gerealiseerd. Er wordt onder meer samengewerkt met bedrijven uit horeca, bouw, techniek en schoonmaak.

Onbenut arbeidspotentieel activeren

Volgens de schattingen van het CBS zijn er in Haaglanden ongeveer 69.000 mensen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. In paragraaf 3.1 wordt uiteengezet dat dit potentieel bestaat uit onderbenutte deeltijdwerkers (27.000), werklozen (23.000) en semi-werklozen (19.000). Van dit aantal staat ongeveer een vijfde geregistreerd als werkzoekenden bij het UWV en gemeenten. Dit betekent dat er nog steeds mensen zijn die onbekend zijn, maar wel willen werken. Hoe kunnen we deze personen vinden en motiveren om aan de slag te gaan? Daarnaast zijn er ook deeltijdwerkers die graag meer uren willen maken. Mogelijk kunnen hun werkuren worden uitgebreid met passende begeleiding. Arbeidsmarktpartners kunnen samenwerken om eventuele obstakels voor het werken van meer uren te identificeren en weg te nemen.

Voorbeelden onbenut arbeidspotentieel activeren

- Als onderdeel van de coalitie 'Wonen, Onderwijs, Werk' worden in Den Haag 'DOE-dagen' georganiseerd om mensen te stimuleren en te enthousiasmeren voor loopbaanpaden richting groen, schilderen & gevelonderhoud. Woningcorporaties in Den Haag Zuid-West, bedrijven die werken voor deze corporaties, gemeente Den Haag, ROC Mondriaan en UWV werken hierin samen. De aanpak is gericht op bewoners in Den Haag Zuid-West ongeacht hun inkomens- of uitkerings situatie. Zij worden gevonden via wijkorganisaties en netwerken van partners. Ook kunnen zij uit eigen beweging naar één van de DOE-dagen komen. Als deelnemers starten met een loopbaanpad, worden zij intensief begeleid. Op het moment dat zij het traject goed afronden, krijgen zij een baan bij een van de aangesloten bedrijven.
- Wij West Dichtbij is een initiatief van gemeente Delft. Het is een ontmoetingsplek voor inwoners van Delft, gelegen in winkelcentrum De Hoven, waar zij snel en makkelijk vragen kunnen stellen en antwoorden krijgen over financiën, (vrijwilligers)werk en opvoeding. Bij Wij West Dichtbij werken verschillende organisaties samen om de inwoners van Delft optimaal van dienst te zijn. UWV is partner in dit initiatief. Het doel is om de inwoners snel en dichtbij huis te helpen bij (maatschappelijke) vragen of problemen.

Betere aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

In Haaglanden wordt ingezet op een versterking van de driehoek overheid – bedrijfsleven – onderwijs. Een belangrijke pijler daarin is het toegankelijk maken van onderwijs voor een breed publiek. Er wordt met certificaten en modules gewerkt voor onder andere techniekonderwijs en er is daarbij een goede samenwerking met het bedrijfsleven. Er wordt hierbij ook ingezet op klimaatbanen, waarbij modules ontwikkeld zijn voor bijvoorbeeld laadpalen en warmtepompen.

Voor een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs, wordt er ook gewerkt aan een consortium van 5 regionale ROC's (Da Vinci – Zadkine – Albeda – MBO Rijnland en Mondriaan). Deze samenwerking heeft een aanzuigende werking op de vakscholen en bedrijfsleven, waaronder ook bedrijfsscholen zoals Techniek Nederland en Innovam. Naast een betere samenwerking onder de regionale ROC's, wordt er via een consortium binnen de provincie Zuid-Holland samengewerkt met hoger onderwijs en TU Delft.

Voorbeelden initiatieven scholing

- In de regio Haaglanden start de gemeente Den Haag samen met haar partners in de regio in 2024 het scholingsfonds Haaglanden Leert Door, waarmee inwoners uit Haaglanden met een laag inkomen zich om- en bijscholen naar de krapte sectoren: bouw & techniek, zorg & welzijn, IT en openbestuur & veiligheid. Hiermee zorgen we ervoor dat mensen wendbaar blijven op de arbeidsmarkt ÉN dat deze sectoren, die vitaal zijn voor de leefbaarheid in de arbeidsmarktregio, meer aanwas krijgen."
- ROC Mondriaan organiseerde een dag waar het elektriciteitsnetwerk van de toekomst centraal stond. Derde- en vierdejaarsstudenten van de school voor MEI en ROC Mondriaan School voor Autotechniek en Mobiliteit deden deze dag extra kennis en vaardigheden op over de duurzame toekomst van het elektriciteitsnetwerk.

Samenwerken en realisatie regionaal werkcentrum

Samen hebben de arbeidsmarktpartners in Haaglanden de middelen om iedereen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Deze samenwerking is cruciaal en krijgt steeds meer vorm. De partners in de regio streven ernaar om de samenwerking te versterken, met als doel te groeien naar een goed functionerende arbeidsmarkt waarin inclusie de norm is. Er wordt in de regio gewerkt aan de oprichting van een regionaal werkcentrum. Dit centrum zal een herkenbaar punt zijn voor de inwoners van Haaglanden, waar iedereen terecht kan voor ondersteuning op het gebied van werk en onderwijs. De vormgeving van het werkcentrum kan variëren, maar het is essentieel dat iedere burger zich gezien, gehoord en geholpen voelt, ongeacht de toegangspunten. De route naar werk en scholing moet in ieder geval sterk vereenvoudigd worden.

Er wordt gewerkt aan:

- Een gezamenlijke visie en handelen vanuit een gemeenschappelijk belang.
- De menselijke maat boven procedures, met betrouwbare dienstverlening en de mogelijkheden van de burger centraal, gericht op duurzame oplossingen.
- Een gezamenlijke werkgeversbenadering die zich richt op toeleiding naar duurzaam werk.

Literatuur

Hoofdstuk 1 en 2

- CBS (2024), [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar](#).
CBS (2024), [De regionale economie 2023](#).
CBS (2024), [Meer faillissementen in juli](#).
CPB (2024), [Centraal Economisch Plan 2024](#).
CPB (2024), [Concept Macro Economische Verkenning 2025](#).
CPB (2024), [Macro Economische Verkenning](#).
ESB (2024), [Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie](#).
ROA (2023), [De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028](#).
UWV (2024), [Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Regionale Arbeidsmarktprognose Haaglanden 2024 – 2025](#).
UWV (2024), [Ontwikkeling WW past bij verslechterende economie](#).
UWV (2024), [Steeds meer zelfstandigen](#).

Hoofdstuk 3

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

Hoofdstuk 4

- ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).
CBS (2024), [Asiel en integratie 2024. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders](#).
CBS (2024), [De arbeidsmarkt in cijfers 2023](#).
CBS (2024), [Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen](#).
CBS (2024), [Spanning op de arbeidsmarkt](#).
CPB (2024), [Augustusraming 2024](#).
ESB (2023), [Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden](#).
Hansson, I., Henkens, K. en Solinge, H. van (2023), [Motivational Drivers of Temporal Dynamics in Postretirement Work](#). In: The Journals of Gerontology, Series B, Volume 78, Issue 1, January 2023, Pages 179–189.
Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019), [Op weg naar werk?](#)
SCP (2023), [Een brede blik op bijstand](#).
UWV (2023), [Laagste doorstroombestand WW naar bijstand in 5 jaar](#).
UWV (2024), [Juninota 2024](#).
UWV (2024), [Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).
UWV (2024), [Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar](#).
UWV (z.d.), [Rapportages banenafpraak](#). Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

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

Hoofdstuk 5

ABN AMRO (2024), [Grijs potentieel](#).

ABU (z.d.), [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022](#).

Algemene Onderwijsbond (2024) [Koester de Zij-Instromer](#).

Centerdata (2023), [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033](#).

EIB (2023), [Trends op de bouwmarkt 2023 - 2027](#).

EIB (2023), [Bouw in Beeld 2022-2023](#).

ESB (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#).

ESB (2023) [De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag](#)

European Labour Authority (2024), [EURES Report on labour shortages and surpluses 2023](#).

Het potentieel pakken (z.d.), [HPP in de kinderopvang](#).

Human Capital Agenda (2024) [1 miljoen ICT'ers in 2030](#).

ING (2024), [In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche](#).

Kinderopvang Werkt! (2022), [Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?](#)

Kinderopvang Werkt! (2023), [Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang](#).

Kinderopvang Werkt! (z.d.), [Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang](#). Geraadpleegd op 26 augustus 2024.

NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.

NOS (2024), [Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken](#).

Rijksoverheid (z.d.), [Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen](#). Geraadpleegd op 3 september 2024.

SEO (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktcraptes](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

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

Willem Schrijver

Inlichtingen

willem.h.c.schrijver@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Haaglanden is het werkgebied van Werkplein Den Haag. De gemeenten Delft, Den Haag, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland 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

