

Regio in Beeld

Zuid-Kennemerland en IJmond, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot	4
2. Gestage groei werkgelegenheid Zuid-Kennemerland en IJmond	6
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater	6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling	7
2.3. Arbeidsmarkt krap in Zuid-Kennemerland en IJmond	9
3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan	13
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij	13
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod	13
3.3. Motieven voor migratie	14
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?	16
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel	17
4. Inzicht in het aanbod in Zuid-Kennemerland en IJmond	20
4.1. Steeds meer werkenden in Zuid-Kennemerland en IJmond	20
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel	21
4.3. Verschillende groepen in GWU	21
4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen	24
5. Maatregelen tegen personeelstekorten	25
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers	25
5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, onderwijs en industrie	26
6. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond	30
Literatuur	34
Begrippen	36
Colofon	38

Voorwoord

Voor u ligt Regio in Beeld 2024. Deze publicatie geeft een overzicht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in onze regio in het afgelopen jaar en blikkt vooruit op de toekomst.

De krapte op de arbeidsmarkt wordt nog steeds gevoeld in vrijwel alle sectoren in Zuid-Kennemerland en IJmond. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt over een historisch hoogtepunt heen lijkt te zijn, blijven werkgevers de komende jaren last houden van personeelstekorten. De krapte is voor een groot deel structureel en niet zomaar op te lossen.

Dat de krapte structureel is, heeft verschillende oorzaken. Vergrijzing van het personeelsbestand is in een aantal sectoren al duidelijk merkbaar. Maar ook de mismatch onderwijs-arbeidsmarkt, de wens voor deeltijdwerk en de vele baanwisselingen hebben impact op de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond. De gevolgen voelen we inmiddels allemaal. Personeelstekorten zijn niet alleen lastig voor werkgevers, ook de maatschappij heeft er last van. Basisvoorzieningen als de gezondheidszorg, veiligheid en onderwijs staan onder druk. Maar ook bussen en treinen vallen uit. Eveneens moeten winkels en restaurants noodgedwongen hun openingstijden aanpassen.

In Zuid-Kennemerland en IJmond bundelen we de krachten. Vorig jaar hebben we in de strategische arbeidsmarktagenda ZKIJ 2023-2027 onze ambitie en doelstellingen benoemd voor de komende vijf jaar. Zo is ook het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond ontstaan. In de arbeidsmarktregio en het Werkcentrum werken UWV, de gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort, vakbonden CNV en FNV, participatiebedrijven Spaarne Werkt en IJmond Werkt, werkgeversorganisaties VNO-NCW West en AWWN en SBB, Doorstroompunt, Nova College en Hogeschool Inholland samen. Het Werkgeversservicepunt en het Leerwerkloket worden in 2025 ook geïntegreerd binnen het Werkcentrum. In het Werkcentrum willen we toegankelijke en passende dienstverlening bieden en barrières wegnemen om voor iedereen een duurzame plek op de arbeidsmarkt te realiseren. We versterken onze dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers en dragen zo bij aan het versterken van de arbeidsmarkt.

Regio in Beeld 2024 geeft informatie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio en presenteert waardevolle overwegingen voor beleidsmakers, werkgevers, werknemers en iedereen die geïnteresseerd is in de toekomst van werk in Zuid-Kennemerland en IJmond.

Diana van Loenen,
*Voorzitter arbeidsmarktregio
Zuid-Kennemerland & IJmond
Wethouder Werk en inkomen gemeente Haarlem*



Bart-Jan Timmerman,
*Rayonmanager UWV
Zuid-Kennemerland en IJmond*



Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond 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 2.300. In de uitzendbranche en zorg & welzijn neemt het aantal banen in 2025 toe, terwijl het aantal banen in de financiële diensten, openbaar bestuur en transport krimpt. De spanning op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft 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 Zuid-Kennemerland en IJmond 8.110 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

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

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

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

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

Veel mensen werken al

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Zuid-Kennemerland en IJmond op tot een recordhoogte van 73,9%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 68,1%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Zuid-Kennemerland en IJmond 19.550 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

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

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

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten. Iedere arbeidsmarktregio heeft zijn eigen uitdagingen en oplossingen. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft deze uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond.

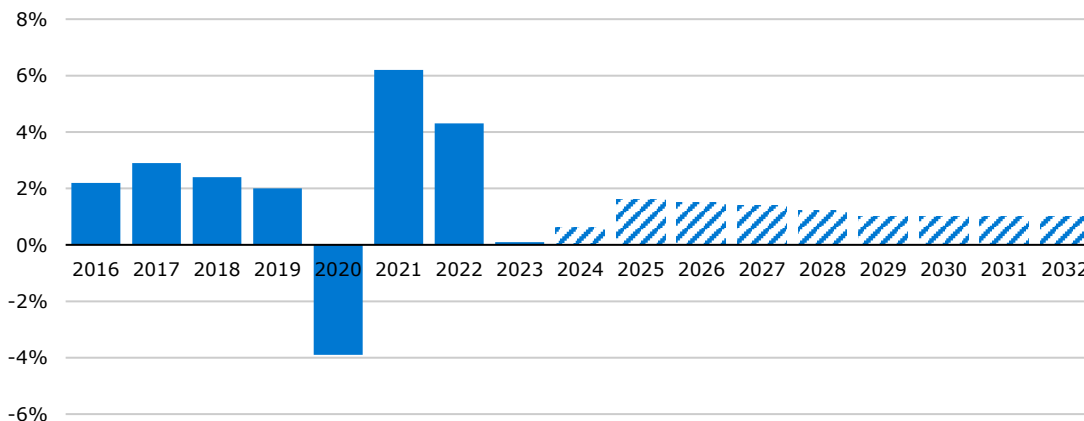
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

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 Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Agglomeratie Haarlem was de economische groei in 2023 (+1%) aanzienlijk lager dan die in 2022 (+5,5%). In de regio IJmond was de economische groei in 2023 ook lager (+0,7%) dan in 2022 (+2,8%). In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van en het soort industrie binnen een regio. De industrie heeft een groot aandeel in de werkgelegenheid van Zuid-Kennemerland en IJmond. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor voor de productie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

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

In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslaanvragen ingediend. Eind juni 2024 werden er in Zuid-Kennemerland en IJmond ruim 3.700 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 300 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+7,5%). 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 73,3% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden ruim 8 procentpunt lager, namelijk 65,2%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich breed voor in Nederland. In Zuid-Kennemerland en IJmond was de arbeidsparticipatie hoger dan het landelijk gemiddelde. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 73,9%. Bijna 74 op de 100 inwoners van Zuid-Kennemerland en IJmond van 15 tot 75 jaar hadden op dat moment betaald werk.

Naar een gematigd groeipad

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

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). 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 Zuid-Kennemerland en IJmond

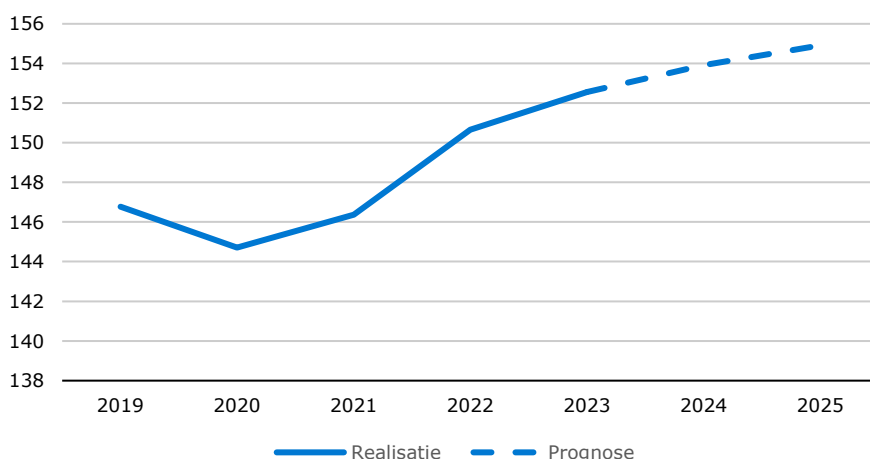
Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Zuid-Kennemerland en IJmond sinds 2020 met 7.900. 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 Zuid-Kennemerland en IJmond hierdoor toe met respectievelijk 1.300 (0,9%) en 1.000 (0,6%) en komt uit op 154.900. De verwachte banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond ligt hiermee iets boven het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

Zuid-Kennemerland en IJmond, 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 Zuid-Kennemerland en IJmond ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 17% naar 57.800. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met bijna 6%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 59.000. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 28% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Zuid-Kennemerland en IJmond vooral in de specialistische zakelijke diensten, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en bouw. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Zuid-Kennemerland en IJmond die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 6,5% (100 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.

Bron: UWV (2024), *Zelfstandigen in beeld*.

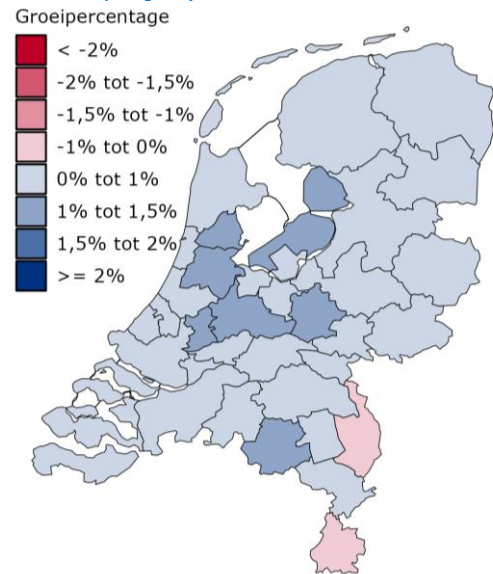
Zuid-Kennemerland en IJmond onderin middenmoot met verwachte banengroei

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Zuid-Kennemerland en IJmond bevindt zich met een verwachte banengroei van 0,6% in 2025 onder in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

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

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert Zuid-Kennemerland en IJmond van de relatieve nabijheid van Groot Amsterdam.

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. Zuid-Kennemerland en IJmond kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als industrie, overige diensten, horeca, detailhandel en zorg & welzijn. Sectoren als landbouw, transport, uitzendbureaus en financiële en zakelijke diensten zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Zuid-Kennemerland en IJmond en de verwachte banenontwikkeling in 2025. De afbeelding laat drie dingen zien:

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

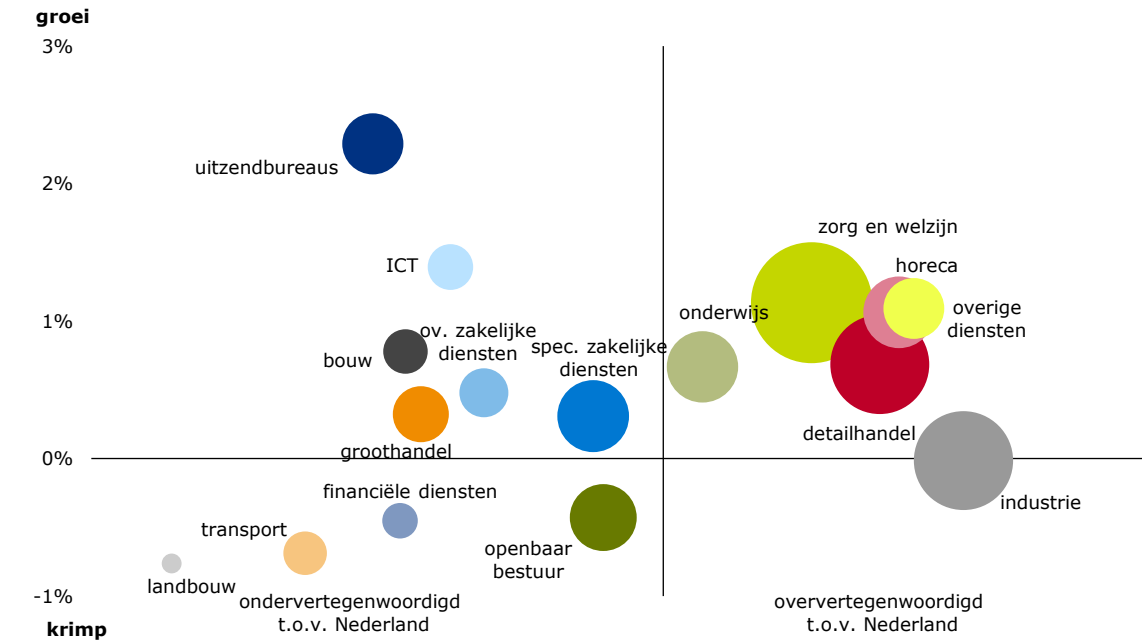
Industrie belangrijke sector

De industrie is een belangrijke sector voor Zuid-Kennemerland en IJmond. De sector heeft een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijzen een belangrijke remmende factor. Zo daalde de productie in de chemische industrie vorig jaar landelijk met maar liefst 11%. De voedings- en genotmiddelenindustrie, die in Zaanstreek/Waterland sterk aanwezig is, voelde in 2023 de negatieve effecten van de inflatie en terugloop van de koopkracht. De metaalindustrie was de enige sector binnen de industrie die zich in 2023 staande wist te houden. Naast de productie van metaal, valt de elektrotechnische en machine-industrie hier ook onder. Denk aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is.

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

Tata Steel heeft een belangrijk aandeel in de werkgelegenheid in Zuid-Kennemerland en IJmond. De ontwikkelingen bij Tata Steel kunnen van grote invloed zijn op de werkgelegenheid in Zuid-Kennemerland en IJmond. Mocht deze organisatie in de toekomst (verder) gaan reorganiseren en / of werknemers ontslaan is het goed om vooraf te weten hoe en waar deze mensen gematcht kunnen worden aan andere bedrijven of andere beroepen. Tata Steel is ook nauw verbonden met werkgelegenheid in de nabije omgeving. Veranderingen bij Tata zullen daarom ook invloed hebben op bijvoorbeeld transport- en logistiekbedrijven in de omgeving.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
 Zuid-Kennemerland en IJmond, verwachte omvang (2025) en groeiprognose 2024-2025



Bron: UWV

Krimp in financiële diensten, openbaar bestuur en transport

Ook de werkgelegenheid in de financiële dienstverlening, bij de overheid en in het transport neemt af. Zuid-Kennemerland en IJmond heeft hiervan minder last dan regio's waarin deze sectoren sterker aanwezig zijn. Automatisering maakt in de **financiële dienstverlening** veel handmatige werkzaamheden bij banken en verzekeringsmaatschappijen de komende jaren overbodig. De werkzaamheden concentreren zich op de hoofdkantoren in de grote steden.

Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Hiervoor is veel personeel nodig. De groei in deze sector is dus potentieel groot. Toch krimpt het aantal banen licht door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. Ook de **transport** staat onder druk. Dit komt door een afnemende vraag bij opdrachtgevers in onder andere de bouw en industrie. Ook heeft de sector te maken met geopolitieke spanningen. Veel winkelketens hebben bijvoorbeeld last van de onrust in de Rode Zee, omdat er minder consumptiegoederen worden vervoerd met containerschepen. Daarnaast zijn personeelstekorten een knelpunt voor de sector. Er werken relatief veel 55-plussers die binnen afzienbare tijd de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Vacatures zullen er dus zeker zijn om deze mensen te vervangen. De vraag is of deze vacatures ingevuld kunnen worden vanwege de personeelstekorten. Voor werkzoekenden betekent dit dat er nog steeds kansen zijn in de sector.

Zuid-Kennemerland en IJmond profiteert van groeisectoren

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in Zuid-Kennemerland en IJmond in 2025 het aantal banen van werknemers in de meeste sectoren. In veel sectoren is het beeld redelijk in lijn met het gemiddelde. Grote uitschieters in positieve of negatieve zin komen minder voor dan in de afgelopen jaren. Opvallend is dat veel groeisectoren zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant rechts bovenin bevinden; zij zijn in Zuid-Kennemerland en IJmond sterker aanwezig dan in veel andere regio's. Zuid-Kennemerland en IJmond profiteert hierdoor meer dan gemiddeld van deze groeisectoren.

De sector **zorg & welzijn** is in Zuid-Kennemerland en IJmond sterker aanwezig dan in veel andere regio's. Daarnaast is het ook de grootste sector in de regio met 30.100 banen. Met 300 extra banen zorgt de sector voor een belangrijk deel van de totale banengroei in 2025. De bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector. Ook sectoren als **detailhandel** (+100) en **horeca** (+100) dragen bij aan de banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond. Deze sectoren profiteren van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sectoren echter maar licht. Personeelstekorten, automatisering en robotisering en verdergaande verschuiving naar online verkopen zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

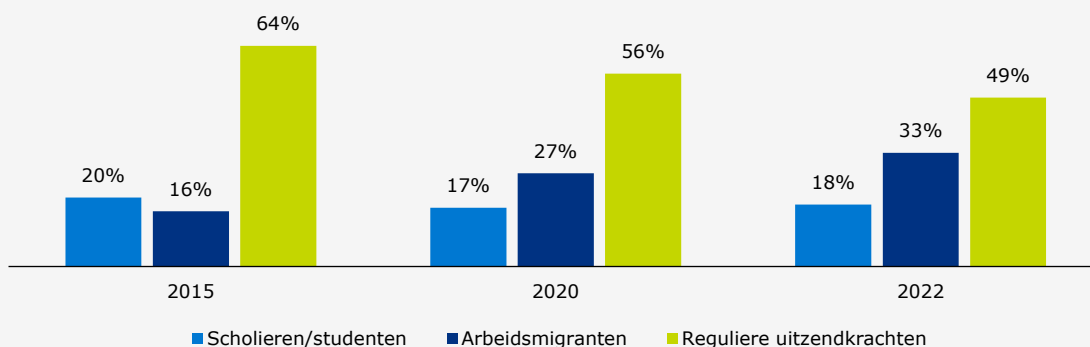
Met 200 extra banen dragen de **uitzendbureaus** bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen, in de daaropvolgende jaren flinke groei liet zien en vervolgens weer kromp door de zwakke economische groei. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Naast minder vraag raakt ook strengere wet- en regelgeving de uitzendsector. Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Verder is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt moeilijk om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen. Ook kiezen werkenden vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er.

Box 2.2. Uitzendkrachten vangen tijdelijke of structurele personeelstekorten op

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

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 derde 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 Zuid-Kennemerland en IJmond blijft desondanks krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

Vraag daalt, aanbod neemt toe

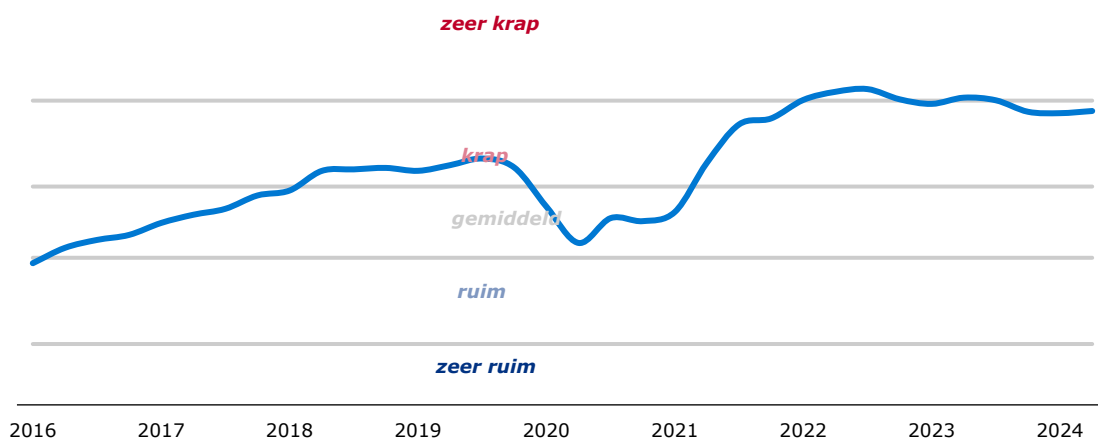
De afgenomen spanning eind 2023 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. In het eerste kwartaal van 2024 droeg een stijging van het personeelsaanbod bij aan de afgenomen spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal kortdurend WW'ers in de regio nam toe: het aantal personen met een verstreken WW-duur van maximaal 6 maanden groeide in het eerste half jaar van 2024 van 2.070 naar 2.290 (+11%).

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch kromp de vacaturemarkt als gevolg van de milde economische recessie. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor af van 8.690 medio 2023 naar 8.140 in het eerste kwartaal van 2024, een daling van 7%.

Het aantal vacatures nam in veel sectoren af, vooral in de industrie en horeca. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Zuid-Kennemerland en IJmond groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs 74% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 194%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt

Zuid-Kennemerland en IJmond, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

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

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

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

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

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

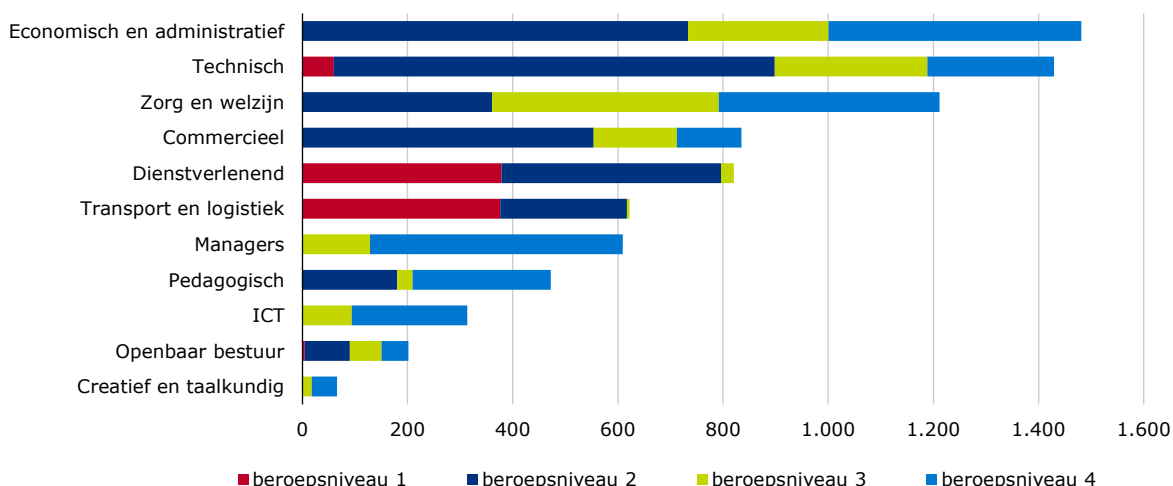
Vooraf vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Zuid-Kennemerland en IJmond waren de meeste voor een economisch en administratief beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice.

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

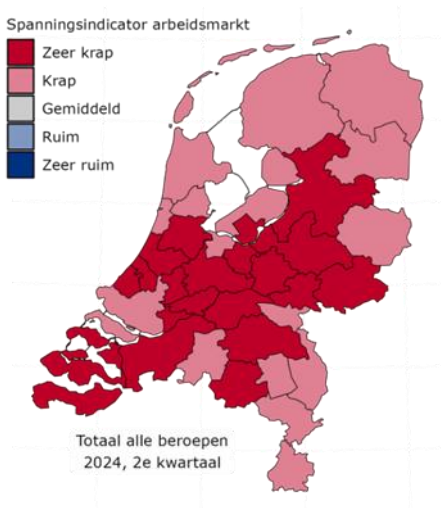
Naast economische & administratieve beroepen, stonden ook veel technische vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals machinemonteur, productiemachinebediener, elektricien, automonteur, loodgieter en installateur. Verder telt de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond 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 vooral te vinden in dienstverlenende en transport & logistiek 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 tweede kwartaal van 2024 iets afnam, bleef de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond in het tweede kwartaal van 2024 krap. Voor 50 van de 93 beroepsgroepen bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 18 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 6 beroepsgroepen (adviseurs marketing, public relations en sales, fotografen en interieurontwerpers, managers verkoop en marketing, managers zakelijke en administratieve dienstverlening, managers logistiek en hulpkrachten bouw en industrie) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Zuid-Kennemerland en IJmond naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Zuid-Kennemerland en IJmond	
Beroepsrichting	
Dienstverlenend	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
Pedagogisch	zeer krap
Technisch	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Transport en logistiek	zeer krap
ICT	zeer krap
Economisch en administratief	krap
Commercieel	krap
Managers	krap
Creatief en taalkundig	ruim
Totaal	krap

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 Zuid-Kennemerland en IJmond voor zeven van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Drie beroepsrichtingen geven een krappe arbeidsmarkt aan. Alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarktspanning ruim. 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 Zuid-Kennemerland en IJmond dan om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, leraren basisonderwijs, 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.

Sebastiaan vond zijn nieuwe uitdaging in de kinderopvang

Tot 2023 was Sebastiaan (37) werkzaam als publieksmedewerker in een kunstmuseum. Hoewel het sociale aspect van het werk hem erg lag, miste hij het gevoel van maatschappelijke impact. Dat zorgde ervoor dat hij te weinig voldoening uit zijn werk haalde. Sebastiaan besloot ontslag te nemen en verhuisde naar IJmuiden, waar zijn roots liggen. Hij hoorde dat het **Werkcentrum** een inloopspreekuur hield in Velsen en meldde zich bij adviseur Tabolien voor een vrijblijvend gesprek.

In het koffietafelgesprek gaf Sebastiaan aan dat hij graag binnen de kinderopvang aan de slag wilde. Door een ZZP-klus als mediakunstenaar op jeugdfestivals had hij ontdekt dat het werken met kinderen hem goed lag. Het stuk maatschappelijke impact dat hij juist zo miste in zijn vorige baan, vond hij terug in het werken met kinderen. Hij wist in welke richting hij moest zoeken, maar het solliciteren zelf gaf hem stress. Want hoe bereid je je goed voor op een sollicitatie, en hoe presenteer je jezelf?

Tabolien hielp hem met tips voor het voeren van een sollicitatiegesprek. Ook oefenden ze samen hoe een sollicitatiegesprek gaat. Sebastiaan: *"Door deze voorbereiding wist ik met meer zelfvertrouwen de juiste woorden te vinden. Ik solliciteerde en werd aangenomen als pedagogisch medewerker in opleiding bij Kinderopvang Partou, die mij deze kans willen bieden. Het Werkcentrum heeft me persoonlijk en op maat geholpen."*

Sebastiaan gaat met veel enthousiasme starten met een leerwerktraject voor Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker op mbo 4-niveau. In dit versnelde eenjarige traject gaat hij vier dagen werken op een buitenschoolse opvang en volgt hij één dag school. Een mooie uitdaging voor Sebastiaan om zijn kwaliteiten als mediakunstenaar in te zetten bij het organiseren van kunstzinnige activiteiten voor de kinderen!

[Lees hier](#) het volledige verhaal van Sebastiaan

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

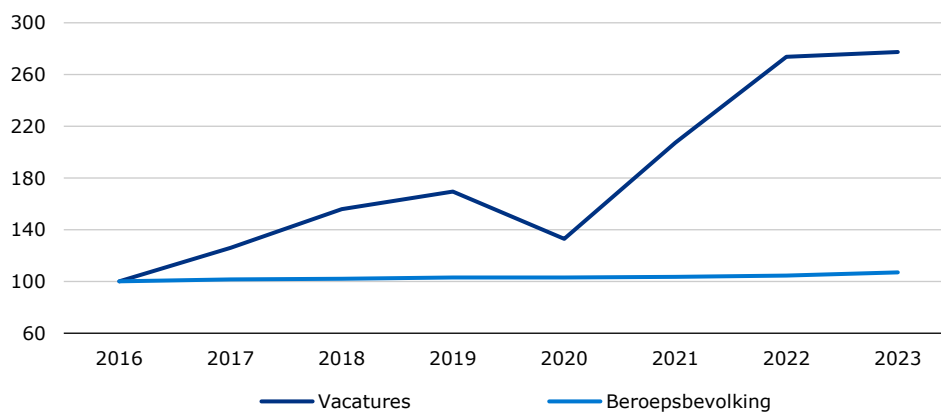
In de afgelopen decennia wisselden periodes van krappe en ruime arbeidsmarkt elkaar af. De ontwikkeling liep met enige vertraging min of meer parallel aan de economische groei of krimp. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is er een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond. 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 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
Zuid-Kennemerland en IJmond, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

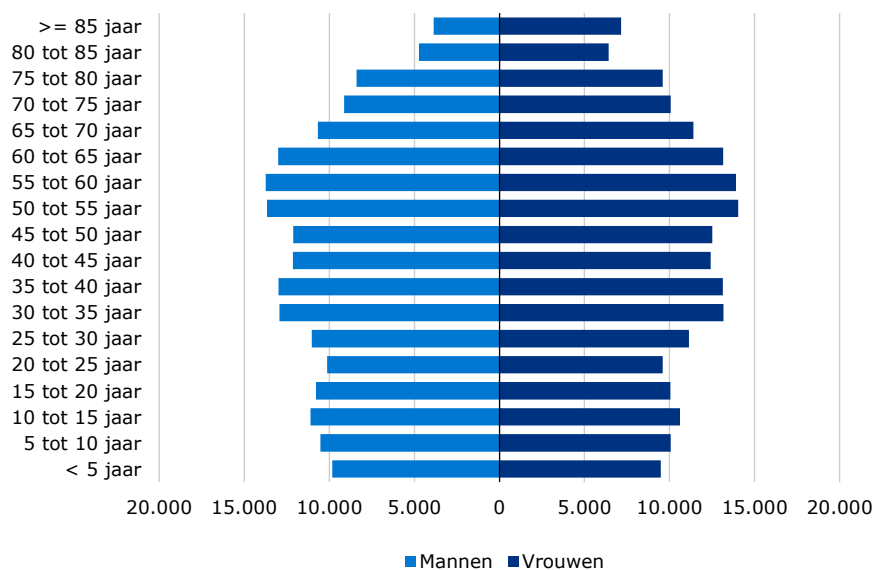
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking landelijk tot 2035 nog toe. Naar verwachting neemt in provincie Noord-Holland de potentiële beroepsbevolking ook toe. Ook wordt verwacht dat de vraag naar personeel wat zal afvlakken waardoor de krapte in de breedte iets zal afnemen.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

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 81.500 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 Zuid-Kennemerland en IJmond, 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 59% naar 75%. En ook de netto arbeidsparticipatie van de 65 tot 75-jarigen is toegenomen. Daarmee hebben deze groepen gezorgd voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 60-plussers fulltime werken.

Op een gegeven moment gaat deze groep toch echt met pensioen. Er zijn op dit moment bijna 19.200 mensen van 60 jaar of ouder in Zuid-Kennemerland en IJmond die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee wordt niet alleen afscheid genomen van mensen, maar met hen ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kan gebruikt worden om deze kennis en ervaring aan een jongere generatie over te brengen.

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in zorg & welzijn (4.200), industrie (2.500) en openbaar bestuur (2.000). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om bijna 1.400 werkenden. Omdat het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is gaat het hier om 8% van het totaal. Dit lage aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

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

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2014 komt de bevolkingsgroei in Nederland en Zuid-Kennemerland en IJmond hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend door een positief migratiesaldo. De natuurlijke bevolkingsontwikkeling (geborenen minus overledenen) in Zuid-Kennemerland en IJmond is al jaren negatief. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Zuid-Kennemerland en IJmond. Driekwart (75%) van de immigranten in Nederland in 2023 was tussen de 15 en 45 jaar. Het motief voor migratie varieert sterk en daarmee ook of de immigranten werken of zich beschikbaar stellen voor werk.

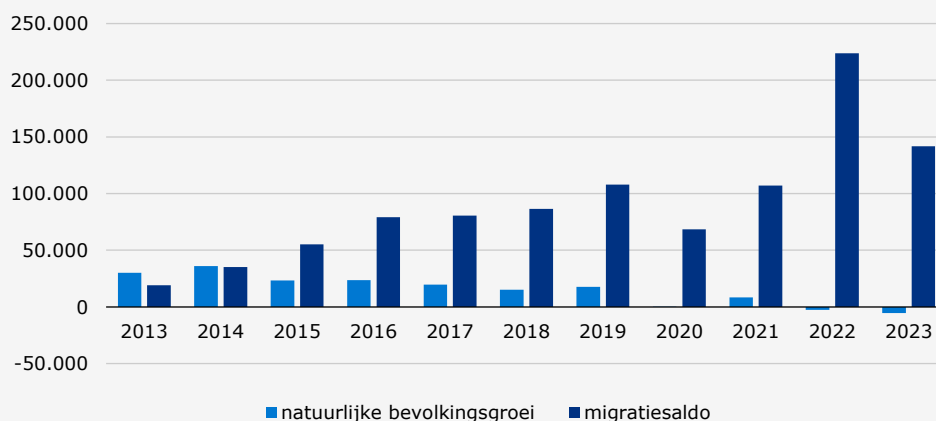
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

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

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

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

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



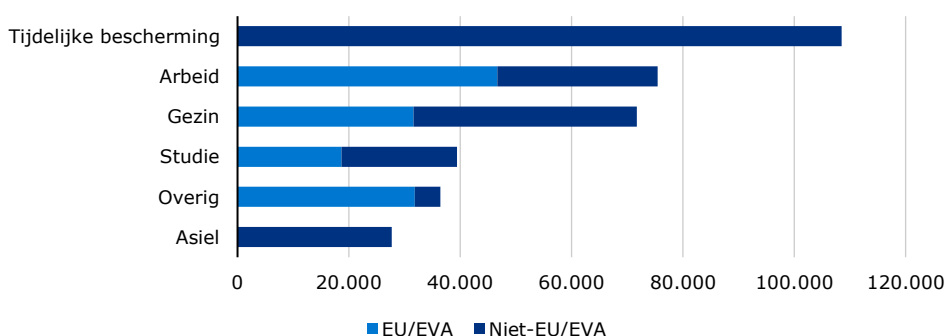
Bron: CBS

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

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

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

Afbeelding 3.4 Motieven migratie Nederland, 2022



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

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

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

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

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

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

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

Dat er grote potentie is bleek ook al uit eerder onderzoek van NIDI uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden voor werkenden zijn vaak de keuzevrijheid in het aantal uren dat ze werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat 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 Zuid-Kennemerland en IJmond zijn 4.200 werknemers (15%) in 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.



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.



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 Zuid-Kennemerland en IJmond is 14% 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.

Inzet van onderwijsassistenten en leraarondersteuners op basisschool Camelot in Haarlem

Binnen de onderwijssector is meer nodig dan alleen méer leerkrachten. Het is belangrijk dat we in het onderwijs gaan kijken naar hoe we het onderwijs anders kunnen organiseren. Dit is niet alleen belangrijk om in spelen op het lerarentekort, maar ook om de kinderen na de basisschool met een goed beeld van zichzelf en de omgeving de maatschappij in te laten stappen.

Directeur Ursela van de Born: "Op *Camelot* zorgen we ervoor dat meer leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een grotere groep kinderen binnen de school. De school telt negen groepen, verdeeld over drie units. De kinderen werken op niveau en groep doorbroken binnen drie leerjaren. Er is een sterke samenwerking in voorbereiding en uitvoering van het onderwijs. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk. Instructies zijn in kleine groepen (maximaal 15 kinderen) en het zelfstandig werken wordt uitgevoerd in de algemene ruimten. We zetten hier ook onderwijsassistenten en leraarondersteuners in, dit is zeer waardevol voor ons onderwijs op Camelot. Er is meer flexibiliteit in de organisatie ontstaan. Als er drie medewerkers uitvallen kunnen wij het onderwijs op bovenstaande manier nog steeds organiseren.

Ontwikkeling is meer dan rekenen en taal, wij werken op Camelot met mensen vanuit verschillende expertises. Wij werken met muziek, creatieve vorming, techniek, ICT, yoga, dans, theater en sport. Op de momenten dat de kinderen een aanbod van een externe krijgen is er geen leerkracht nodig. Leerkrachten kunnen dan kiezen voor ambulante tijd. Dit aanbod kan nu uitgevoerd worden aan de hand van subsidies, wanneer dit structureel zou kunnen kun je ook met minder leerkrachten een sterk aanbod geven."

Veel vraag naar klimaatberoepen

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



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



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



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



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

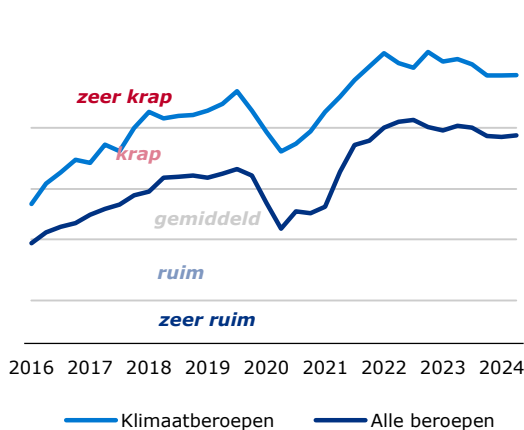


Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO₂ uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO₂ uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk)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

Inmiddels staan er in het 2e kwartaal van 2024 bijna 1.800 vacatures open voor klimaatberoepen in Zuid-Kennemerland en IJmond. 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 Zuid-Kennemerland en IJmond, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2^e kwartaal 2023 t/m 1^e kwartaal 2024



10 klimaatberoepen met veel vacatures

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

Bron: UWV

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

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

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

Techport Techniektuin IJmond

Overall waar je in de IJmond om je heen kijkt zie je techniek, want de regio behoort tot één van de vijf grote industriële clusters van Nederland, met de staalindustrie als voornaamste motor. De Techport Techniektuin IJmond is een laagdrempelig oriëntatietraject richting de techniek, waarbij nieuwe instromers starten in een technisch beroep. De Techniektuin is een samenwerking van Techport, de Provincie Noord-Holland, Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond, Haprotech Lasopleidingen, het NOVA College in Beverwijk en tien bedrijven uit de regio. Het gezamenlijke doel: mensen die momenteel een uitkering ontvangen aan een baan in de techniek te helpen. Ook mensen zonder een uitkering of mensen met een baan kunnen meedoen. De Techniektuin IJmond stelt geen eisen aan het opleidingsniveau van de kandidaten. Wel moet er enige basiskennis van de Nederlandse taal zijn om het programma te kunnen volgen.

De eerste zes weken krijgen de deelnemers techniekles op de NOVA Campus in Beverwijk en gaan ze snuffelen aan verschillende techniekrichtingen zoals elektro, – metaal, – installatie, – proces, – en isolatietechniek. Hierna lopen kandidaten stage bij een van de elf aangesloten bedrijven.

Mariëtte Wonder, deelnemer van de Techniektuin IJmond: *"Techniek heeft mij altijd geïnteresseerd. Mijn jobcoach noemde de Techniektuin en ik ontving een flyer van het UWV in mijn mail. Ik hoop via de Techniektuin een interessante baan te vinden. Thuis sleutel ik ook, maar dan doe ik het zoals ik denk dat het moet. Hier leer ik hoe het écht moet, volgens de regels. Het hoogtepunt van afgelopen maand was dat we gingen MIG/MAG-lassen. Dat is echt heel precies werk."*

Inmiddels hebben vier van de negen deelnemers een contract gekregen bij een van de deelnemende bedrijven en tien deelnemers blijven behouden voor de techniek.

[Lees hier](#) meer over Techport Techniektuin IJmond

4. Inzicht in het aanbod in Zuid-Kennemerland en IJmond

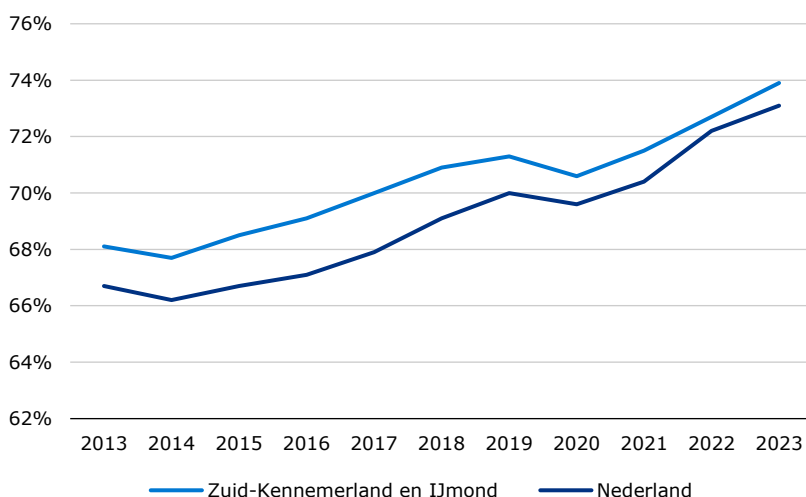
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie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

4.1. Steeds meer werkenden in Zuid-Kennemerland en IJmond

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 Zuid-Kennemerland en IJmond 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 Zuid-Kennemerland en IJmond steeg de participatie van 68,1% in 2013 naar 73,9% in 2023. Oftewel: driekwart van de 287.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in Zuid-Kennemerland en IJmond werkt. In Zuid-Kennemerland en IJmond is de participatie zelfs nog hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Zuid-Kennemerland en IJmond en Nederland
Zuid-Kennemerland en IJmond en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

Hoewel de netto arbeidsparticipatie in Zuid-Kennemerland en IJmond het meest is toegenomen bij vrouwen en mensen met ten hoogste een mbo-1 diploma, is de participatie bij deze groepen nog steeds lager dan gemiddeld. Hbo'ers en academici, maar ook 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van een hoge arbeidsdeelname. Bij de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Plezier in het werk is voor hen belangrijk, evenals dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

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

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

Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

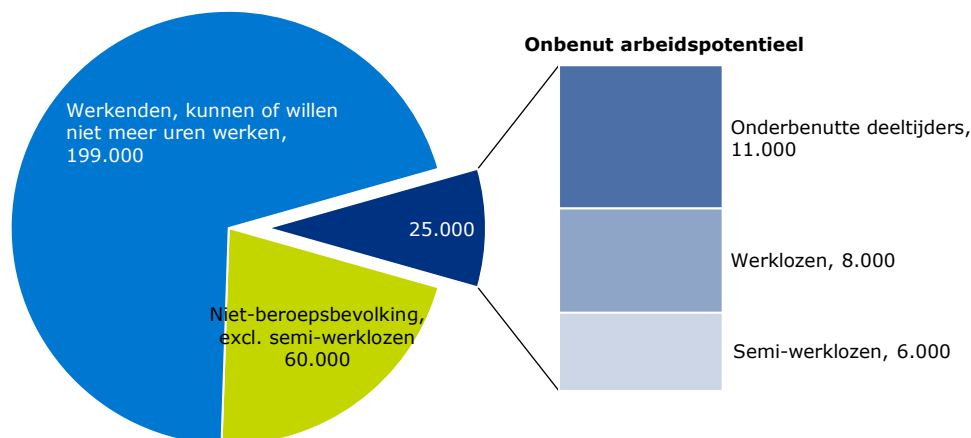
Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen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

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

4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Zuid-Kennemerland en IJmond gaat het om zo'n 25.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (11.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (8.000) en semi-werklozen (6.000). 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 Zuid-Kennemerland en IJmond, 2023



Bron: CBS

Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Zuid-Kennemerland en IJmond sterk gedaald, van 41.000 in 2013 naar 25.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd van 15% in 2013 tot 9% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname.

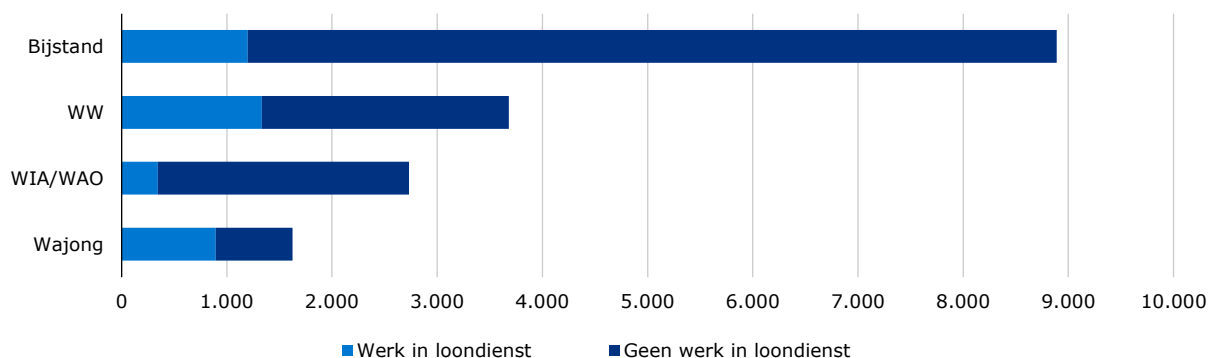
In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

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

Zuid-Kennemerland en IJmond telt medio 2024 in totaal 19.550 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (8.890). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Ruim een kwart (26%) 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 Zuid-Kennemerland en IJmond, juni 2024



Bron: UWV

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

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (55%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (13%) of WIA-WAO-uitkering (13%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 53%.

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

In Zuid-Kennemerland en IJmond zijn er 340 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 13% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Twee derde van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, in de detailhandel en via een uitzendbureau.

Daarnaast telt het GWU van Zuid-Kennemerland en IJmond in april 2024 ook 900 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 55% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, 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.

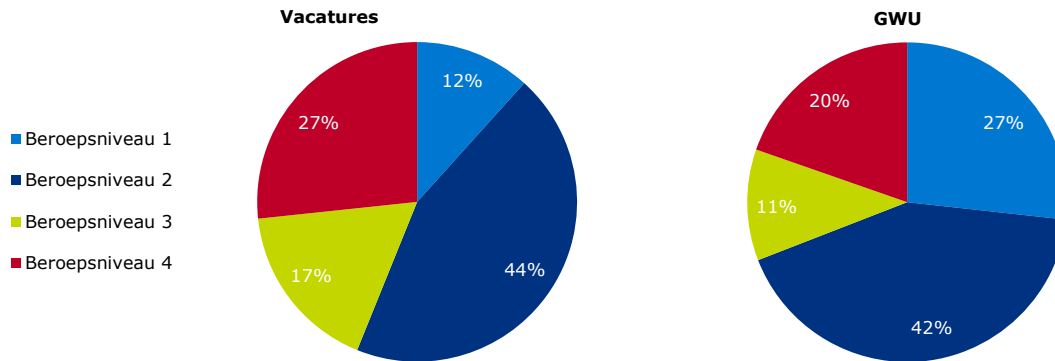
Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen elk jaar met ongeveer 10% zal toenemen. Reden is de terugval van de economische groei en de gematigde 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 Zuid-Kennemerland en IJmond naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (12%), terwijl bijna één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsonvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau Zuid-Kennemerland en IJmond, eerste kwartaal 2024 (vacatures) en maart 2024 (GWU)



Bron: UWV
 Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

Het aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 in het eerste kwartaal van 2024 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. In Zuid-Kennemerland en IJmond is er enigszins verschil in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures en top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn schoonmaker, magazijnmedewerker of vakkenvuller. Waarschijnlijk spelen dan ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Zuid-Kennemerland en IJmond. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, verzorgende IG of een pedagogisch medewerker kinderopvang. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau maakt alleen medewerker bediening horeca deel uit van de top 5.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Zuid-Kennemerland en IJmond. Werkgevers vragen naast algemeen verpleegkundigen en doktersassistenten om tandartsassistenten, managers restaurant en ICT-servicedeskmedewerkers. Werkzoekenden bieden zich aan voor sociaal-cultureel werkers, office managers en vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten.

Terug in oude beroep als tandartsassistente

Alleenstaande moeder Elsa uit Portugal werkt een aantal uur als verkoopmedewerker bij een grote supermarktketen. Ze wil weer graag weer aan het werk in haar oude vak als tandartsassistente. Na een meeloopdag en begeleiding van het Werkcentrum is ze inmiddels met een jaarcontract aan het werk als tandartsassistente. Een mooi voorbeeld van wat door een brede samenwerking tussen schakel wijkteam, Werkcentrum én werkgever mogelijk is gemaakt.

Kansen creëren

Etienne (27) heeft verschillende banen gehad in de bouw en horeca. Hij ziet hier echter geen perspectief meer in en wil graag echt iets opbouwen en een diploma of certificaat behalen. Na een aantal gesprekken met een adviseur van het Werkcentrum en een interesse- en competentietest blijkt Etienne's belangstelling bij de zorg te liggen. Hij wil wel graag starten in een combinatie van werk en studie. Om er helemaal zeker van te zijn dat dit echt de richting is die hij op wil heeft hij via zijn eigen netwerk een meeloopstage geregeld bij een zorginstelling in Zandvoort. Inmiddels is Etienne gestart met een verkorte BBL-opleiding tot Verzorgende IG en heeft hij een contract gekregen bij deze zorginstelling. Etienne heeft weer perspectief en hij heeft zin in deze nieuwe uitdaging.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast adviseurs en engineers werktuigbouw en machines, controllers, auditors en compliance officers en leerkrachten basisonderwijs.

Overstap van kapper naar het praktijkonderwijs

Na een eigen kapperszaak waarin Zekiye regelmatig stagiaires van het Nova College Haarlem begeleidde kriebelde het om hiermee meer te doen. Samen met Else van der Wal, scholingsadviseur bij het Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond heeft Zekiye de mogelijkheden via het Nova College onderzocht. Al snel bleek dat de ambitie bij het lesgeven lag. Else heeft hiervoor contact gelegd met de opleiding Uiterlijke Verzorging. Na een voor Zekiye spannende sollicitatie gaat ze in het nieuwe schooljaar aan de slag als instructeur docent kapper. Aanvullend mag ze een opleiding volgen om haar didactische vaardigheden te behalen. Daarmee kan ze binnen het Nova College in haar carrière verder groeien.

4.4. Helpt werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

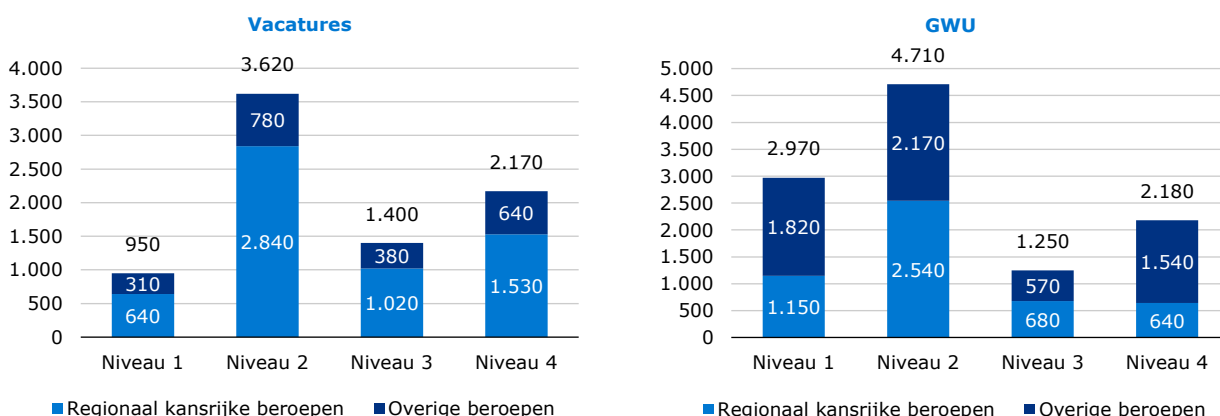
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel opnieuw een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature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

In Zuid-Kennemerland en IJmond stonden in het eerste kwartaal 2024 8.140 vacatures open. Bij bijna driekwart (74%) van de 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 45% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar meer dan de helft is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

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

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

Zuid-Kennemerland en IJmond, 1^e kwartaal 2024 (links) en maart 2024 (rechts)



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetste een beeld van aanbod van werkzoekenden. De arbeidsparticipatie is sterk gestegen en het onbenut arbeidspotentieel is 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 volgend hoofdstuk gaat hier verder op in.

Apotheker in Haarlem begint trainingsprogramma om Oekraïens personeel te werven

In de huidige dynamische en steeds veranderende gezondheidszorgsector is de rol van apothekers cruciaal. Met de recente toestroom van Oekraïense professionals naar Nederland, ontstaan er unieke kansen om de expertise en ervaring van deze groep optimaal te benutten. Edwin van den Haak, apotheker in Haarlem, is het trainingsprogramma **Ukrainian Talent Project** begonnen nadat hij Myroslava in dienst nam. Edwin: "Deze opzet voor het geven van trainingen aan Oekraïense apothekers is ontworpen om hen te ondersteunen bij het integreren in de Nederlandse arbeidsmarkt." Voor Oekraïense apothekers betekent deze cursus een kans om hun vakkennis en vaardigheden in te zetten binnen de Nederlandse apotheken. Hierdoor kunnen zij sneller aan de slag, waardevolle werkervaring opdoen en een brug slaan tussen hun bestaande expertise en de Nederlandse praktijk. Voor Nederlandse apothekers biedt de cursus een broodnodige oplossing voor het personeelstekort.

[Lees hier](#) meer over het trainingsprogramma Ukrainian Talent Project

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 Zuid-Kennemerland en IJmond.

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

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

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

Meer uren werken

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

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

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

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

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

Focus op behoud van personeel

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

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

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

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

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

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

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

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

[AH Vos](#) in Haarlem en Koog aan de Zaan heeft een campagne opgezet speciaal voor 60-plussers. Niet alleen het personeelstekort, maar ook maatschappelijke betrokkenheid is reden voor AH Vos om ouderen in dienst te nemen. *'Wie bieden al jaren werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor de oudere generatie bieden wij plekken om zo onder de mensen te zijn en er toe te doen. Oudere werknemers brengen diversiteit. Ze maken eerder een praatje met leeftijdsgenoten dan de jongere generatie. Ook het arbeidsethos van de oudere generatie spreekt aan, ook voor de jeugd om van te leren. Daarnaast zijn ze flexibel in hun werktijden en hebben meer geduld.'*

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 vacatures te vervullen, en biedt het statushouders de mogelijkheid om in Nederland mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Handvatten voor de inzet van statushouders

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

5.2. Oplossingsrichtingen voor zorg, onderwijs en industrie

In regio Zuid-Kennemerland en IJmond is de zorg de grootste sector. Daarnaast zijn het onderwijs en de industrie oververtegenwoordigd in vergelijking met andere regio's. Dit zijn tevens de focussectoren die zijn benoemd in de strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland en IJmond. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren die voor Zuid-Kennemerland en IJmond 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**.



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

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



Ontlasten van tekortberoepen

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

Inzet technologie

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



Combinatiebanen faciliteren

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

Combinatiebaan in de praktijk

Daniëlle (32) werkt sinds november 2022 bij zorglocatie Evean Festina Lente in Assendelft. Ze heeft daar niet één, maar zelfs twee banen: helpende en welzijnsmedewerker. *"Juist die combinatie spreekt me aan. In de ochtend werk ik van 7.00 tot 11.00 uur als helpende. Daarna switch ik en maak ik deel uit van team Welzijn tot 16.30 uur. Ik zorg niet alleen graag, maar maak ook graag een praatje met bewoners. Ik ben oprecht geïnteresseerd in mensen."*

Als helpende ondersteunt Daniëlle bewoners met allerlei alledaagse zorgtaken die ze niet meer helemaal zelf kunnen uitvoeren, zoals helpen bij het opstaan, aan- en uitkleden, eten, wassen en naar het toilet gaan. *"En als welzijnsmedewerker zorg ik ervoor dat bewoners een prettige dagbesteding hebben. Door een praatje met ze te maken, spelletjes te doen of activiteiten te organiseren"*, zegt Daniëlle.

[Lees hier](#) het volledige verhaal van Daniëlle.

Verschillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

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

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

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

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

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

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 in veel arbeidsregio's weer toe tot in ieder geval 2033. In Zuid-Kennemerland en IJmond blijft het ongeveer gelijk. Het gaat dan om 120 onvervulde fte's, dat is hetzelfde aantal als in 2023.



Inzet van onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten heeft meerdere voordelen, zoals het ontlasten van de leraar die 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.

Opstap voor personen met een arbeidsbeperking

Wendy werd door een ernstige vorm van reuma afgekeurd maar het lukte nog wel om een paar uur per week vrijwilligerswerk te doen. Altijd in combinatie met kinderen, want daar ligt haar passie. Wendy en adjunct directeur Anouk Gerritsen van SBO De Horizon toonden beiden lef. SBO De Horizon creëerde een plek voor Wendy als onderwijsassistent. Wendy had een eigen werkruiimte nodig omdat het voor haar lastig is om steeds naar de kinderen toe te gaan. Ook werden er aanpassingen in het rooster gedaan. '*Zo moeilijk was het niet. Het wordt pas een beperking als je als school niet in staat bent dat te organiseren*'.

[Lees hier het volledige verhaal](#) van Wendy en De Horizon in het speciaal basisonderwijs.



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 [hoger onderwijs](#).



Zij-instromers opleiden

Er is onvoldoende aanwas vanuit lerarenopleidingen om in de grote vraag naar leraren te kunnen voorzien. Daarom zijn er ook veel mensen nodig die vanuit andere sectoren worden omgeschoold. Uit het UWV Werkgeversonderzoek blijkt dat bijna de helft van de scholen al zij-instromers inzet. Schoolbesturen kunnen van het ministerie van OCW een subsidie krijgen voor een zij-instromer. De subsidie is een bijdrage voor o.a. opleidings- en begeleidingskosten. UWV leidt samen met scholen werkzoekenden op vanuit het onderwijs in leerwerktrajecten. Soms wordt eerst gestart met een voorschakeltraject, waarbij werkzoekenden meelopen op een school om zo een beeld te krijgen van het werk. Daarna start het traject waarbij er 1 dag in de week wordt geleerd en 2 of 3 dagen voor de klas wordt gestaan. Het [Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond](#) biedt ondersteuning.



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.

Leerling zoekt leerkracht in opleiding

Stichting TWijs in Haarlem biedt een zij-instroomtraject aan voor potentiële leerkrachten in het basisonderwijs. Onder de noemer [Leerling zoekt leerkracht in opleiding](#) start Stichting TWijs twee keer per jaar een voorselectieprocedure voor iedereen die belangstelling heeft om een lesbevoegdheid te behalen. Zij-instroom is een belangrijke schakel in de aanpak van de tekorten in het onderwijs. Stichting TWijs biedt een speciaal promotiebeleid: op basis van het functioneren kom je binnen 5 jaar op het salarisniveau van een ervaren leerkracht.

Talent als Docent

In het kader van de Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (RAP) is in Zuid-Kennemerland en Groot Amsterdam het project [Talent als Docent](#) gestart. Het project richt zich op het terugdringen van het lerarentekort in het voortgezet onderwijs en op het professionaliseren van docenten. Talent als Docent kent drie pijlers: *leraar worden, zijn en blijven*. Aan het project zijn in totaal 42 scholen voor voortgezet onderwijs en drie scholen voor middelbaarberoepsonderwijs verbonden uit de regio's Zuid-Kennemerland en Groot Amsterdam. Daarnaast participeren de lerarenopleidingen van de Hogeschool van Amsterdam, Vrije Universiteit en Universiteit van Amsterdam binnen het project.

Industrie

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



Duurzame inzetbaarheid bevorderen en fysieke belasting verminderen

In de industrie werken – op de sector zorg en welzijn na – de meeste 60-plussers (2.500 werknemers). In Zuid-Kennemerland en IJmond gaat het om 15% van alle werkenden in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, denk aan ploegendiensten en fysieke werkzaamheden. Duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om het personeel tot aan het pensioen gezond en vitaal te kunnen laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakrotatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.



Inzet statushouders

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

Steeds meer [Werkgeversservicepunten](#) helpen mee in het organiseren van een meet & greet. Bijvoorbeeld in de vorm van een rondleiding in de productiehal.

Abdel nam technische kennis mee uit zijn thuisland Syrië

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

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

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

6. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond

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

Uitdagingen voor werkzoekenden

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

- Een deel van het **onbenut arbeidspotentieel** is niet in beeld bij UWV en gemeenten. Dit geldt onder andere voor veel jongeren, mensen die meer uren willen werken, voortijdig schoolverlaters, herintreders, gepensioneerden die nog willen werken, werkzoekenden die vanwege vermogen of partnerinkomen niet in aanmerking komen voor bijstand en mensen met een migratieachtergrond.
- De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de daarbij behorende vorming van regionale werkcentra is mede bedoeld om het onbenut arbeidspotentieel te bereiken.
- Technologische en maatschappelijke veranderingen zorgen voor een voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Dit heeft ook invloed op de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van functies. Voor een goede match op de arbeidsmarkt is **informatie, advies en coaching** over loopbaan- en scholingsmogelijkheden voor brede groepen werkenden, werkzoekenden en studenten dan ook nodig. Dienstverlening van UWV, gemeenten en andere partners, zoals arbeidsmarktinformatie, webinars en banenmarkten, richt zich hierop.

Coaching en begeleiding naar werk gaf Jesse het kleine, maar nodige duwtje

Jesse (32) meldde zich aan bij het Werkcentrum omdat hij vastliep in zijn toenmalige baan als controller. Jesse kwam terecht bij re-integratiecoach Astrid. Zij ondersteunde hem in het vinden van een passende plek. Astrid nam de tijd om een goede werkrelatie met Jesse op te bouwen. De stappen richting werk die Jesse wilde zetten, sloten goed aan bij het begeleidingstraject dat hij daarvoor had doorlopen om zich weer werkfit te voelen.

Jesse wilde eerst onderzoeken of het vak leraar iets voor hem zou zijn. Met gerichte opdrachten ging Jesse stapsgewijs aan de slag. Astrid beschikt over een groot werkgeversnetwerk: door Jesse te koppelen aan een docent in het onderwijs en mee te laten lopen in de lessen, kon Jesse ervaren of het vak van docent bij hem paste. Dit heeft Jesse aan het denken gezet. Hij besloot uiteindelijk een andere keuze te maken.

Onlangs is hij gestart als financieel controller bij een softwarebedrijf. Dit werk geeft hem veel voldoening en past hem als een goed zittende jas: een fijne werksfeer gericht op persoonlijke ontwikkeling. Hij wist vol overtuiging een nieuwe weg in te slaan met inzet van de begeleiding die hem het nodige duwtje gaf. Jesse merkt zelf dat zijn zelfvertrouwen is gegroeid door de aanpak van Astrid. "Ik heb ontdekt waar ik goed in ben en durf weer nieuwe stappen te zetten. Het Werkcentrum heeft me daar op een hele persoonlijke manier mee geholpen."

[Lees hier](#) meer over het verhaal van Jesse

- Een van de mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verhogen, is het scholen van werkenden. Zo nemen praktisch geschoolden minder vaak deel aan cursussen en scholing dan hoger opgeleiden. Het **ontwikkelen, aanbieden en financieren van een scholingsaanbod** dat toegankelijk is voor alle leden van de beroepsbevolking en voor alle bedrijven vergroot het aantal gekwalificeerde werknemers op de arbeidsmarkt.
- Migratie zorgt ervoor dat een groeiend deel van de potentiële beroepsbevolking bestaat uit mensen met een **migratieachtergrond**. Dit biedt kansen in de aanpak van personeelstekorten, maar levert ook uitdagingen op voor werkgevers en voor de dienstverlening van arbeidsmarktpartijen.

Taalklas voor anderstaligen bij Tata Steel

Tata Steel heeft een speciaal project opgezet voor anderstaligen: de taalklas. In de taalklas krijgen technisch geschoolde mensen die in Nederland wonen, maar de Nederlandse taal nog niet machtig zijn, een stoomcursus Nederlands. Na het volgen van deze intensieve cursus gaan ze aan de slag op de werkvloer. Het idee voor de taalklas is ontstaan bij de recruitmentafdeling. Daar komen veel sollicitaties binnen van geschikte kandidaten, maar veel van deze kandidaten spreken geen of niet goed Nederlands. Basiskennis van de Nederlandse taal is belangrijk, omdat veel veiligheidsvoorschriften en werkinstructies op het terrein in het Nederlands zijn. Kim Marx, Manager Recruitment & Employer Brand: *"Het is een win-winsituatie. Wij kunnen de technische talenten binnenhalen en de nieuwe collega's leren goed Nederlands en krijgen een mooie baan in de techniek."*

Nieuw talent aan het werk

In de taalklas werken de deelnemers gedurende drie maanden hard om de basis van de Nederlandse taal onder de knie te krijgen. Alle deelnemers van de eerste twee taalklassen zijn geslaagd en zijn inmiddels met veel plezier aan het werk op hun nieuwe werkplek. Deelnemer Patrick: *"Ik woon al een tijdje in Nederland, maar het is best lastig om de taal te leren en te spreken. Zodra mensen merken dat ik geen Nederlands spreek, gaan ze over op Engels. Tegenwoordig spreek ik overal Nederlands, niet alleen op het werk maar ook bijvoorbeeld tijdens het doen van boodschappen."*

Buddy's versnellen integratie

Het succes van de taalklas is mede te danken aan het buddy-systeem. De nieuwe collega's krijgen op de werkvloer begeleiding van een buddy. Door deze extra ondersteuning en begeleiding kunnen de nieuwe collega's zich nog beter ontwikkelen en integreren in de Nederlandse werkcultuur. Esam (taalklas 2, november 2023) werkt bij de Koudband als Installatiebeheerder Elektrotechniek. Hij komt uit Jemen en is sinds 2022 in Nederland. Esam: *"Voordat ik met de cursus begon, sprak ik alleen Engels in Nederland. Nu spreek ik altijd Nederlands. Mijn Nederlands wordt iedere dag beter, zeker door de hulp van mijn collega's. Als zij rustig praten, kan ik ze al goed begrijpen."* Ook organiseert Tata Steel regelmatig een **meet & greet** voor geïnteresseerden in de techniek. Tijdens de meet & greet wordt alles verteld over de verschillende BBL-opleidingen. Een rondleiding door de productiehal behoort ook tot de meet & greet.

[Lees hier](#) meer over de taalklas van Tata Steel

- Hoewel de arbeidsmarkt krap blijft, zijn de perspectieven voor sommige beroepen en sectoren minder gunstig. Zo zorgt de energietransitie voor verlies aan werkgelegenheid in fossiele industrieën en leidt automatisering en digitalisering voor baanverlies in financieel-administratieve functies. In de detailhandel zorgt de opkomst van webshops voor minder vraag naar verkopers en fysieke winkels. Samenwerking van werkgevers, werknemersorganisaties, overheden en onderwijs kan ertoe leiden dat deze groepen vroegtijdig worden opgespoord en **van-werk-naar-werk** worden begeleid.

Goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is van belang voor scholieren en studenten die zich oriënteren op studiekeuze of keuzevakken, schoolverlaters en bedrijven en daarmee voor een goed functionerende economie. Een deel van de studenten kiest (soms onbewust) voor een opleidingsrichting met een minder kansrijke positie op de arbeidsmarkt. Ook in het vervolg van de loopbaan blijft het een uitdaging om curricula te laten aansluiten en ambities als de energie- en klimaattransitie zorgen voor een voortdurend veranderende vraag naar kennis en vaardigheden.

Aanpak jeugdwerkloosheid

Jongeren zonder startkwalificatie, met een arbeidsbeperking of niet-westerse migratieachtergrond hebben drie keer zoveel kans om langdurig werkloos te raken. Langdurige werkloosheid leidt tot het scarring effect, waardoor jongeren een negatief zelfbeeld ontwikkelen ten opzichte van succesvolle jongeren. Dit leidt tot minder kans op werk en vaker een lager inkomen. Jongeren dreigen hierdoor buiten beeld te raken van organisaties die kunnen helpen bij hun zoektocht naar werk. De gemeenten uit Zuid-Kennemerland en IJmond werken gezamenlijk aan de aanpak van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten (VSV). Uitgangspunt is dat elke jongere een passend leer(werk)aanbod moet krijgen en zich optimaal kan ontwikkelen. Met een diploma is namelijk de kans op participeren en een (droom)baan vinden voor de jongeren groter. De uitdaging voor de komende periode is om zoveel mogelijk jongeren een diploma of certificaat te laten behalen. Specifieke aandacht is er hierbij voor jongeren in kwetsbare situaties.

Project voor jongeren zonder startkwalificatie

Next Level IJmond is een intensief project van twaalf weken. Jongeren van 18 tot 25 jaar worden geïnspireerd en gemotiveerd om door te stromen naar een opleiding, betaalde baan of een combinatie van beide. Het programma bestaat uit drie fases van vier weken. Elke fase heeft een andere intensiteit. Deelnemers volgen workshops over onder meer: presenteren, kwaliteiten in kaart brengen, gezonde voeding, omgaan met geld en oriëntatie op scholing en de arbeidsmarkt. Daarnaast bezoeken deelnemers inspirerende bedrijven, maken ze kennis met verschillende sporten, organiseren ze samen de afsluiting van het project en zijn ze bezig met theater, fotografie en cultuur. Belangrijk onderdeel van het project is dat de deelnemers in de tweede en derde fase ook werkervaring opdoen bij een bedrijf dat past bij hun wensen, talenten en mogelijkheden. Het is belangrijk dat deelnemers gemotiveerd zijn om gedurende twaalf weken in zichzelf te investeren en het project te volgen. Next Level IJmond is een project van MEE & de Wering voor de bewoners van de gemeenten Velsen, Beverwijk en Heemskerk.

[Lees hier](#) meer over het project Next Level IJmond

Strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland en IJmond

De zeven gemeenten in de regio, UWV, onderwijsinstellingen, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties werken samen aan de regionale arbeidsmarkt. Een effectieve samenwerking op de regionale arbeidsmarkt vereist een gecoördineerde aanpak en betrokkenheid van alle partijen. De gecoördineerde aanpak heeft vorm gekregen in een strategische arbeidsmarktagenda die de samenwerkende partijen in 2023 hebben opgesteld. De strategische arbeidsmarktagenda Zuid-Kennemerland en IJmond heeft als ambitie een toekomstbestendige arbeidsmarkt te creëren. Die omvat:

- Een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen meedoet en gelijke kansen centraal staan;
- Een duurzame plek op de arbeidsmarkt waarin medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen;
- De realisatie van de maatschappelijke opgaven waar we voor staan.

We onderscheiden vier aandachtsgebieden om de ambities te realiseren:

- Onderwijs & opleiding moeten aansluiten bij de vraag van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Daarom is het van belang om de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs en het bevorderen van een leercultuur te stimuleren.
- Focussectoren: Krapte doet zich voor in bijna alle sectoren. De publieke middelen zijn echter beperkt en daarom zijn keuzes noodzakelijk. De arbeidsmarktregio heeft gekozen voor drie focussectoren: zorg & welzijn, onderwijs en techniek. Deze sectoren zijn essentieel voor de maatschappij, voor de transities en zijn bepalend voor de profilering van de regio.
- Innovatieve projecten: Om de arbeidsmarkt aan te jagen is het verbreden, verdiepen en vernieuwen van projecten, activiteiten en werkwijzen essentieel. Dit wordt geïnitieerd vanuit de innovatieve agenda, die zich richt op de drie focussectoren en de jaarlijks aangewezen focusdoelgroepen.
- In de arbeidsmarktregio is in 2024 het Werkcentrum geopend met een 'no wrong door' principe, waarin de dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden is versterkt. Vanaf 2026 zal ook de werkgeversdienstverlening (WSP) via het Werkcentrum worden ontsloten. Het Werkcentrum heeft als doel om toegankelijke en passende dienstverlening te bieden en barrières weg te nemen om voor iedereen een duurzame plek op de arbeidsmarkt te realiseren. Met een werkcentrum wordt ingezet op meerdere resultaten: het voorkomen van werkloosheid door preventief te investeren in begeleiding bij loopbaanontwikkeling en bij-, en omscholing, het beter bereiken van het onbenut arbeidspotentieel, verdere versterking van de samenwerking en kruisbestuiving tussen organisaties.

Meer informatie over de arbeidsmarktagenda en de hieraan gekoppelde projecten is binnenkort terug te vinden op www.zkijnzicht.nl

Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam aan het werk

Hoofdzak Werk heeft als doel om meer mensen met een psychische kwetsbaarheid naar duurzaam werk toe te leiden. Ruim 4 op de 10 Nederlanders krijgt in zijn of haar leven te maken met psychische problemen. Velen van hen hebben geen betaald werk. Financieel zijn ze afhankelijk van een uitkering van het UWV of de gemeente. Bijna 60% van de ggz-kosten wordt gemaakt door mensen met een uitkering. Veel mensen met een uitkering en psychische klachten, willen graag aan het werk. Het betekent voor de persoon een waardevoller leven, maar het levert de maatschappij, de werkgevers en de verschillende instanties die erbij betrokken zijn zoals UWV, gemeenten en zorginstellingen ook veel op. Maar het vinden van een geschikte baan kost tijd en begeleiding.

In het regionale project **Hoofdzak } Werk Zuid-Kennemerland en IJmond** werken de GGZ-organisaties Parnassia-Reakt, GGZ inGeest, gemeenten en UWV intensief samen. In 2021 is een bestuurlijke samenwerkingsovereenkomst gesloten met als doel de samenwerking structureel te borgen en jaarlijks tenminste 100 nieuwe trajecten naar werk te starten voor mensen die in behandeling zijn bij de GGZ. Hiertoe worden naast IPS ook andere vormen van ondersteuning ingezet. Onderdeel van de regionale aanpak is het project Werkwijzer waarin de samenwerking tussen GGZ inGeest en UWV wordt ontwikkeld. Werkwijzer loopt tot en met eind dit jaar. Ook de gemeenten, Spaarne Werkt en IJmond Werkt! intensiveren de samenwerking met de GGZ-organisaties.

Uitgaande pendel

Veel mensen reizen voor hun werk. Vanuit Zuid-Kennemerland en IJmond wordt vooral richting Amsterdam gereisd. De inkomende pendel in de regio is kleiner dan de uitgaande pendel. Hoewel de gemiddelde reistijden door de toename van thuiswerken sinds de corona pandemie zijn afgenomen kan het voor de regio lonend zijn om de huidige forenzen voor de eigen regio te behouden. Hierdoor wordt landelijk de krapte zeker niet opgelost maar voor de regio Zuid-Kennemerland en IJmond kan het wel een mogelijke oplossing zijn de krapte te beperken.

Oplossingsrichtingen voor personeelstekorten werkgevers

Veel werkgevers kampen met structurele personeelstekorten. Er is veel werk te doen, maar er is vaak te weinig personeel. Dit kan leiden tot een verhoogde werkdruk bij werknemers of een verlaagde productie. Personeelstekorten zijn niet alleen lastig voor werkgevers. Ook voor werknemers brengen de personeelstekorten risico's met zich mee. Zo zorgt de verhoogde werkdruk voor uitval van medewerkers. De hele maatschappij piept en kraakt onder de personeelstekorten. UWV en gemeenten ondersteunen werkgevers met informatie en advies over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en helpen bij het vinden van personeel. Als het vinden van personeel moeilijk blijkt, proberen werkgevers vooral langer of anders te werven. Ook worden er vaak uitzendbureaus of werving- en selectiebureaus ingezet. Als dit ook niet werkt, is er meer creativiteit en flexibiliteit nodig. Voor mogelijke oplossingen kunnen werkgevers inspiratie opdoen in het rapport 'Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers'. Hierin staan praktijkvoorbeelden van werkgevers met bijpassende oplossingen. De oplossingen zijn verdeeld over drie strategieën:

- Het aanboren van **nieuw talent**. Als de perfect passende kandidaat niet direct te vinden is, loont het om anders te kijken naar het talent dat nog wél beschikbaar is. Zo kunnen werkgevers meer kandidaten in beeld krijgen door mensen laagdrempelig te laten kennismaken met de organisatie, studenten stage te laten lopen, harde functie-eisen los te laten en in plaats daarvan te kijken naar talenten en vaardigheden en extra begeleiding of scholing te bieden. Werkgevers kunnen zich ook richten op groepen waar nog niet eerder aan gedacht was, zoals statushouders, gepensioneerden, mensen met een kwetsbaarheid of arbeidsbeperking en mensen uit het buitenland.
- Het **anders organiseren** van werk. Door het werk soms net wat anders te organiseren kan het werk alsnog worden gedaan, zonder dat er nieuw personeel geworven hoeft te worden. Zo kunnen werkgevers schuiven met taken en nieuwe functies creëren, taken schrappen die niet noodzakelijk zijn, kijken of er werknemers zijn die meer uren kunnen werken, deeltijdwerk mogelijk maken voor mensen die niet fulltime willen werken of duobanen (2 mensen in 1 functie) of combinatiebanen (voor mensen met meerdere banen) mogelijk maken.
- Het **binden** en **boeien** van medewerkers. Het behouden van personeel is belangrijk. Door het werk aantrekkelijker te maken zijn werknemers eerder bereid om te blijven. Tevreden werknemers zijn goede ambassadeurs voor de organisatie. Het binden en boeien van werknemers kan bijvoorbeeld door aandacht te geven aan zaken als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, een zorgvuldig inwerktraject, mogelijkheden voor ontwikkeling en groei, een vitaliteitsplan om te blijven doorwerken tot aan het pensioen, inspraak in bijvoorbeeld roosters en ondersteuning bij bijvoorbeeld geldzorgen.

Voor advies of hulp bij het verkennen van de mogelijkheden om aan personeel te komen, het werk anders te organiseren en personeel te behouden, kunnen werkgevers terecht bij het [Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland en IJmond](#). Zij kunnen wervingen starten voor vacatures en in gesprek gaan over de [34 oplossingsrichtingen voor personeelstekorten](#). Daarnaast kunnen de werkgeversadviseurs en accountmanagers werkgevers informeren over de Participatiewet, de Banenafpraak, voorzieningen, een Leven Lang Ontwikkelen en financiële regelingen. Hieronder worden aantal voorbeelden toegelicht.

Meet & greet

Samen met Onbepert aan de Slag organiseerde het WerkgeversServicepunt een [meet & greet](#) in het Telstar stadion in Velsen voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers die daarvoor openstaan. Er waren twintig werkgevers aanwezig die in gesprek zijn gegaan met werkzoekenden die onder de Banenafpraak vallen, Wajong- en WIA-kandidaten, IPS-kandidaten en kandidaten via de gemeenten.

Groen Werkt!

In de Dakkas in Haarlem organiseerde het WSP een ontmoetingsplek voor werkgevers in het groen en werkzoekenden die belangstelling hebben om in de groenvoorziening aan de slag te gaan. Vijf toonaangevende bedrijven in de groenvoorziening gingen in gesprek met werkzoekenden over hun kansen in de branche. Dit is een voorbeeld van de vele sectorspecifieke evenementen die het WSP organiseert om werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen.

Banenmarkt Zandvoort

Onder de noemer [Surf naar een nieuwe job](#) organiseerde het WSP een banenmarkt voor kandidaten die op zoek naar een (vakantie)baan in of rondom Zandvoort. Er waren werkgevers aanwezig uit de horeca, zorg, techniek, logistiek en meer: zo konden werkzoekenden bij bedrijven uit verschillende branches proeven van kansrijke beroepen. De banenmarkt is bezocht door ongeveer 60 kandidaten. Zo liep er een Syrische tolk binnen om te kijken of er werkgevers waren die openstonden voor iemand met twee rechterhanden en een goede motivatie, maar die door de taalbarrière weinig mogelijkheden vond.

Online Banenmarkt via LinkedIn

De [online Banenmarkt](#) via LinkedIn wordt in besloten vorm gehouden op de LinkedInpagina van het WerkgeversServicepunt. Tijdens deze ochtend kunnen werkgevers vacatures posten op de pagina. Werkzoekenden krijgen de mogelijkheid om direct te reageren of zelf een pitch op de pagina plaatsen. Op deze manier kunnen werkgevers en werkzoekenden op een laagdrempelige manier met elkaar in contact komen.

Prijzen voor sociale ondernemers

In IJmond bestaat de Ondernemersaward IJmond, in Zuid-Kennemerland de Participatieprijs werkgevers Zuid-Kennemerland. De prijzen zijn initiatieven van participatiebedrijven IJmond Werkt! resp. Spaarne Werkt, beide samenwerkingspartners in het Werkgeversservicepunt. Verschillende werkgevers zetten zich met enthousiasme in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden binnen hun bedrijf. Al enige jaren geleden zijn deze prijzen voor werkgevers in het leven geroepen om deze werkgevers en hun inzet te vieren en om hen te stimuleren om ambassadeur voor sociaal ondernemen te zijn. De prijzen worden tijdens jaarlijkse bijeenkomsten over impact ondernemen uitgereikt.

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 Zuid-Kennemerland en IJmond 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 arbeidsmarktcrisis slechts deels op](#).
Eurostat (2024), [EU's employment rate exceeds 75% in 2023](#).
Coalitiepartijen PVV, VVD, NSC en BBB (2024), [Hoop, lef en trots. Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028](#).
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#). In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), [Urenuitbreiding moet lerarentekort helpen bestrijden](#).
PBL/CBS (2022), [Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050](#).
UWV (2022), [Veel technici nodig voor klimaatdoelen gebouwde omgeving](#).
UWV (2022), [Veel vakmensen nodig voor duurzamer energiesysteem](#).
UWV (2023), [Code rood: lerarentekort loopt verder op](#).
UWV (2023), [Verduurzaming industrie vraagt om vakmensen](#).
UWV (2024), [Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren](#).
UWV (2024), [Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen](#).
UWV (2024), [Diverse specialisten nodig voor verduurzamen mobiliteit](#).

Hoofdstuk 4

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

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

Hoofdstuk 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

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

Eurostat

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

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

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

EU

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

EVA/EFTA

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

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

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

Herkomst

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

Netto arbeidsparticipatie

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

Niet-beroepsbevolking

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

Onderbenutte deeltijders

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

Semi-werklozen

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

Startkwalificatie

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

Werkloze beroepsbevolking

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

Colofon

Regio in Beeld

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

Auteur

Bedia Can

Inlichtingen

bedia.can@uwv.nl

Eindredactie

Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is het werkgebied van het UWV Werkbedrijf in Haarlem. De gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

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

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

UWV © 2024

