

# Regio in Beeld

Holland Rijnland

31 oktober 2023



---

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Banengroei Holland Rijnland in lagere versnelling</b>	<b>4</b>
1.1. Economie koelt af	4
1.2. Banengroei vlakkt af door minder economische groei en krapte	4
1.3. Omvang vacaturemarkt neemt af, maar blijft op hoog niveau	8
1.4. Geen einde aan de krapte	9
<b>2. Krapte lost niet vanzelf op</b>	<b>11</b>
2.1. Aanhoudende krapte door vergrijzing	11
2.2. Meerdere oorzaken voor mismatch	13
2.3. Mismatch in initieel onderwijs zichtbaar	15
2.4. Post-initieel onderwijs noodzakelijk voor terugdringen mismatch	18
2.5. Pendel kan krapte in Holland Rijnland amper verlichten	19
<b>3. Waar is aanbod op de arbeidsmarkt te vinden?</b>	<b>22</b>
3.1. Potentieel werkzoekenden nog niet volledig benut	22
3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten	23
3.3. Belemmeringen bij deelname aan arbeidsmarkt	24
<b>4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland</b>	<b>27</b>
<b>Literatuur</b>	<b>30</b>
<b>Begrippen</b>	<b>32</b>
<b>Colofon</b>	<b>34</b>

---

# Voorwoord

Met dit voorwoord willen we uw aandacht vestigen op enkele cruciale thema's die in Regio in beeld worden behandeld. Het structurele tekort aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt wordt in deze uitgave geanalyseerd in het licht van zowel uitdagingen als oplossingen en kansen in onze regio. We willen huizen bouwen, we hebben meer mensen nodig voor de zorg, kinderopvang en het onderwijs maar ook om de energietransitie te realiseren. Dit betreft dan nog niet eens alle sectoren die belemmerd worden door personeelstekorten.

De tekorten bieden tegelijkertijd kansen voor mensen die graag aan het werk willen. In de afgelopen tien jaar zijn er bijvoorbeeld binnen de energietransitie talloze nieuwe banen ontstaan die voorheen onbekend waren, zoals zonnepanelenmonteur, laadpalenmonteur en energieprestatieadviseur. Deze banen bieden vaak omscholingskansen voor mensen die eerder werkzaam waren in traditionele beroepen binnen de fossiele industrie, maar ook voor andere werkzoekenden: er zijn in veel verschillende klimaatberoepen mensen nodig.

Er liggen kansen in veel sectoren en op alle niveaus. Het is niet altijd gemakkelijk deze te verzilveren. Bedrijven staan voor uiteenlopende uitdagingen, waaronder het aantrekken én behouden van talent te midden van economische schommelingen. Het aanpakken van deze complexe vraagstukken vraagt om vernieuwende benaderingen en strategieën, waarbij overheid, onderwijs en ondernemers samen optrekken. Bijvoorbeeld bij het inzetten van talenten van statushouders. Of het opsporen van mensen die we rekenen tot het onbenut arbeidspotentieel. Goed werkgeverschap, met aandacht voor motieven en wensen van werknemers, helpt bij het behoud van personeel. Door de focus te verleggen van selecteren op diploma's naar meer kijken naar de waarde van vaardigheden (skills) kan een inclusieve arbeidsmarkt ontstaan die diversiteit omarmt. We zien dat werkgevers en onderwijsinstellingen zich oriënteren op het aanbieden van kortdurende praktijkgerichte scholing die mensen de mogelijkheid biedt om de volgende stap te zetten. Het rapport bespreekt deze en andere oplossingen. De oplossing ligt niet in een "of/of"-benadering, maar in een "en/en"-benadering.

Deze uitdagingen pakken we in Holland Rijnland steeds meer met onze partners op. Gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners, sociaal ontwikkelbedrijven, het Werkgevers Servicepunt, regionale mobiliteitsteams, leerwerkloketten en UWV werken samen aan dit doel: inwoners helpen om stappen te zetten naar werk en/of scholing en werkgevers helpen bij het vinden van geschikt personeel. Zo zijn we in onze regio gestart met het organiseren van werkcafé 's, en we zien meteen al dat we daarmee nieuwe groepen mensen bereiken. Opvallend is dat er veel mensen binnenlopen met vragen omtrent scholing. Hiermee bieden we dienstverlening in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. De samenwerking willen we de komende jaren verder versterken, als we ook in onze regio gaan bouwen aan het regionaal werkcentrum. We willen ervoor zorgen dat inwoners weten waar ze terecht kunnen en de beste hulp krijgen als ze hun baan verliezen of moeten overstappen naar ander werk. Daarbij proberen we werkgevers nog meer te ondersteunen in hun zoektocht naar personeel. Dit zal ook een investering vragen van werkgevers zelf, bijvoorbeeld in extra begeleiding of scholing. Laten we gezamenlijk de weg vooruit verkennen en ons inzetten voor een arbeidsmarkt die iedereen omarmt en ondersteunt.

Regio in beeld 2023 biedt inzichten in deze vraagstukken en presenteert waardevolle overwegingen voor beleidsmakers, werkgevers, werknemers en iedereen die geïnteresseerd is in de toekomst van werk in Holland Rijnland. We nodigen u uit om verder te lezen en u te laten inspireren door de ideeën en oplossingen die worden aangedragen. Wij wensen u veel leesplezier.



Yvonne van Delft  
Voorzitter Arbeidsmarktregio Holland Rijnland  
Wethouder Werk & Inkomen gemeente Leiden



Rob van Hooven  
Rayonmanager Gouda, Leiden, Zoetermeer  
UWV Werkbedrijf

---

# Samenvatting

De economie stagneert en voor 2024 wordt een lagere economische groei verwacht. In 2023 groeit het aantal banen in Holland Rijnland nog, maar in 2024 valt de banengroei sterk druk. Nog steeds zijn er voor veel beroepen in verschillende richtingen personeelstekorten die de komende jaren blijven aanhouden. Dit komt met name door vergrijzing en mismatch. Ondanks deze krapte zijn er mensen die de weg naar de arbeidsmarkt niet kunnen vinden. Zij ervaren verschillende belemmeringen waardoor het voor hen soms moeilijk is om werk te vinden of houden.

## Kleinere banengroei in 2023 en 2024

Tussen 2020 en 2022 groeide het aantal werknemersbanen in Holland Rijnland met 10.700. In 2023 komt de arbeidsmarkt in Holland Rijnland in een lagere versnelling. In 2023 groeit het aantal banen nog met 1,6%, maar in 2024 valt de banengroei sterk terug tot 0,6%. In de sectoren industrie en openbaar bestuur krimpt het aantal banen in 2024. ICT, horeca en zorg en welzijn behoren in 2024 tot de sterkste groeiers van Holland Rijnland.

Halverwege 2022 piekte het aantal vacatures in Nederland tot het hoogste niveau sinds 1997. Sindsdien daalt het aantal vacatures. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in Holland Rijnland 12.100 vacatures open. Dat zijn er minder dan een jaar eerder (-3%), maar veel meer dan eind 2019, voor de coronacrisis (+55%). Ook de spanning op de arbeidsmarkt is lager dan een jaar geleden. Nog steeds is er in veel beroepen een zeer krappe arbeidsmarkt, waardoor het voor werkgevers moeilijk blijft om personeel te vinden.

## Krapte houdt voorlopig aan

Door vergrijzing houdt de krapte voorlopig aan. In Holland Rijnland werkt ruim de helft van de 28.400 werknemers in 60-plus leeftijd in de sectoren transport & logistiek, openbaar bestuur en onderwijs. Ook kleinere sectoren als detailhandel en landbouw kunnen voor een forse uitdaging staan door een hoog aandeel 60-plussers. Er zijn meer mensen in Holland Rijnland die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten dan dat er mensen vanuit de jongste leeftijdsklassen toetreden. De leeftijdsklassen vertonen een atypische verdeling rond de twintigers, waarop eerdere realisatie van VINEX-locaties van invloed kunnen zijn.

Ook op individueel niveau weten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden en is er een mismatch. Zo sluiten onderwijs en arbeidsmarkt soms niet goed op elkaar aan. Het aantal mbo-studenten is de voorbije 10 jaar tijd met 5,4% afgenomen, terwijl het aantal studenten bij hbo en wo in die periode met 15% en 34% toenam. Ook kiezen studenten soms voor opleidingsrichtingen waar minder vraag naar is. Daarnaast verandert de vraag van werkgevers door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. In deze snel veranderende samenleving is het belangrijk dat mensen zich een leven lang ontwikkelen, om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.

## Waar is personeel te vinden?

In Holland Rijnland wonen 34.000 mensen die (meer uren) willen werken. Dit onbenut arbeidspotentieel is onder te verdelen in:

- 16.000 onderbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 10.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 8.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen zonder betaald werk die bijvoorbeeld tijdelijk vanwege, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken.

Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV. In juni 2023 waren er in Holland Rijnland 23.400 personen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU). De meerderheid van het GWU behoort echter niet tot het onbenut arbeidspotentieel.

## Belemmeringen om te werken

Door verschillende oorzaken kan het – ondanks de krappe arbeidsmarkt – voor mensen lastig zijn om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Bijvoorbeeld vanwege een aandoening, ziekte of handicap. Ook hebben ze niet altijd de vaardigheden waar werkgevers om vragen. Bijvoorbeeld omdat ze moeite hebben met lezen en/of schrijven, of belangrijke digitale vaardigheden missen die nodig zijn op de werkvloer. Sommige mensen verwachten dat zij er financieel niet of weinig op vooruit gaan als ze (meer) gaan werken. Bijvoorbeeld door verlies van toeslagen of andere ondersteuningsregelingen.

## Uitdagingen en oplossingen voor Holland Rijnland

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod elkaar beter te laten vinden. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland. Voor werkgevers met personeelstekorten kan het Werkgeversservicepunt (WSP) een gidsrol bieden bij het aanboren van nieuw talent, het anders organiseren van werk en het binden en boeien van medewerkers. Samenwerking tussen de partners op de arbeidsmarktregio is essentieel, om het beschikbare aanbod duurzaam aan het werk te krijgen. Hiernaast wordt er gekeken naar het onbenut arbeidspotentieel, uitdagingen voor de werkgevers en hoe vergrijzing, migratie en onderwijs invloed hebben in Holland Rijnland.

# 1. Banengroei Holland Rijnland in lagere versnelling

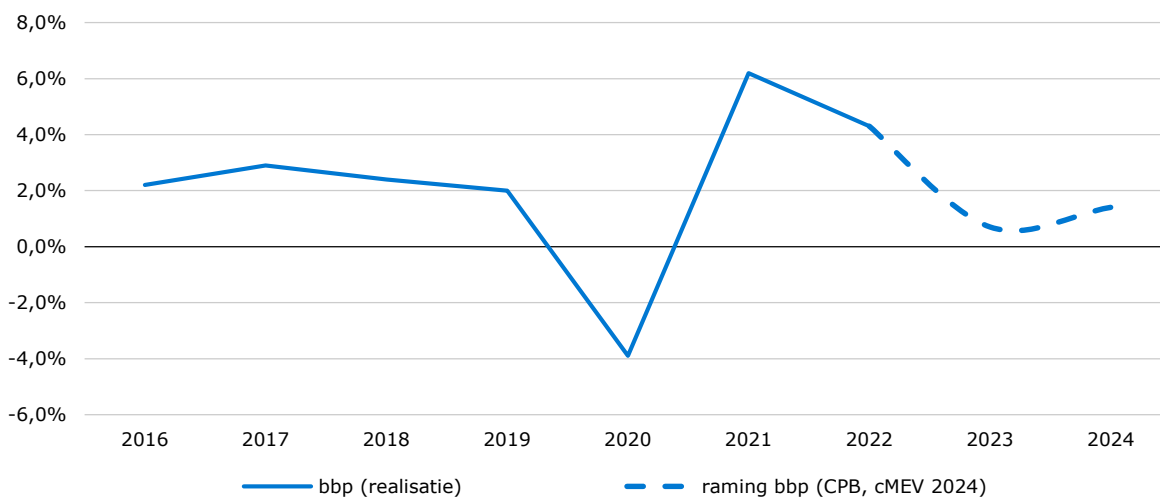
De arbeidsmarkt in Holland Rijnland is in een lagere versnelling terechtgekomen. De economie koelt af en ook de banengroei vakt af. In 2023 groeit het aantal banen nog door, maar in 2024 valt de banengroei nagenoeg stil met een groei van 0,6%. De terugval van het groeitempo van de werkgelegenheid in 2024 doet zich voor in de meeste sectoren. Enkele sectoren laten zelfs banenkrimp zien. In de horeca, overige diensten en specialistische zakelijke diensten groeit het aantal banen wel sterk door. Het aantal vacatures neemt in 2023 en 2024 af, nadat het in 2022 het hoogste niveau sinds 1997 bereikte. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in veel beroepsgroepen.

## 1.1. Economie koelt af

De economische groei stagneerde in de afgelopen periode. In de eerste twee kwartalen van 2023 kromp de economie zelfs licht, waardoor er medio 2023 sprake is van een milde economische recessie. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2023 (+0,7%) en 2024 (+1,4%) een duidelijk lagere economische groei dan in de afgelopen jaren, waarin het bbp met meer dan 4% groeide. De jaren 2021 en 2022 stonden in het teken van herstel van de economische gevolgen van de coronapandemie. Het einde van de beperkende maatregelen vanwege het coronavirus viel in voorjaar 2022 min of meer samen met een nieuwe bedreiging voor de economie: de oorlog in Oekraïne. Die leidde tot sterk stijgende gasprijzen en een hoge inflatie. Overheidsmaatregelen, zoals het instellen van een prijsplafond voor energie, verzachtten de gevolgen daarvan. Desondanks kromp de economie in het eerste en tweede kwartaal van 2023 met respectievelijk 0,4% en 0,2%. Hiermee kwam de Nederlandse economie in een milde recessie. Van een crisis is echter geen sprake. Hoewel het aantal faillissementen inmiddels enigszins oploopt, ligt dit nog steeds op een laag niveau vergeleken met de jaren voor de coronapandemie. Ook de arbeidsmarkt is uitermate krap gebleven. Dit uit zich in hogere lonen en een recordaantal mensen met een baan.

Afbeelding 1.1 toont de ontwikkeling van de economie in de afgelopen jaren en de ramingen voor 2023 en 2024. De belangrijkste factoren die de groei van de economie de komende jaren drukken zijn de hoge inflatie, afkoeling van de wereldhandel, geopolitieke onzekerheden, stijgende rente en veranderingen op de woningmarkt (dalende huizenprijzen, minder investeringen in woningen).

**Afbeelding 1.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en ramingen CPB**  
*Nederland, realisatie 2016-2022, raming 2023-2024*



Bron: CPB

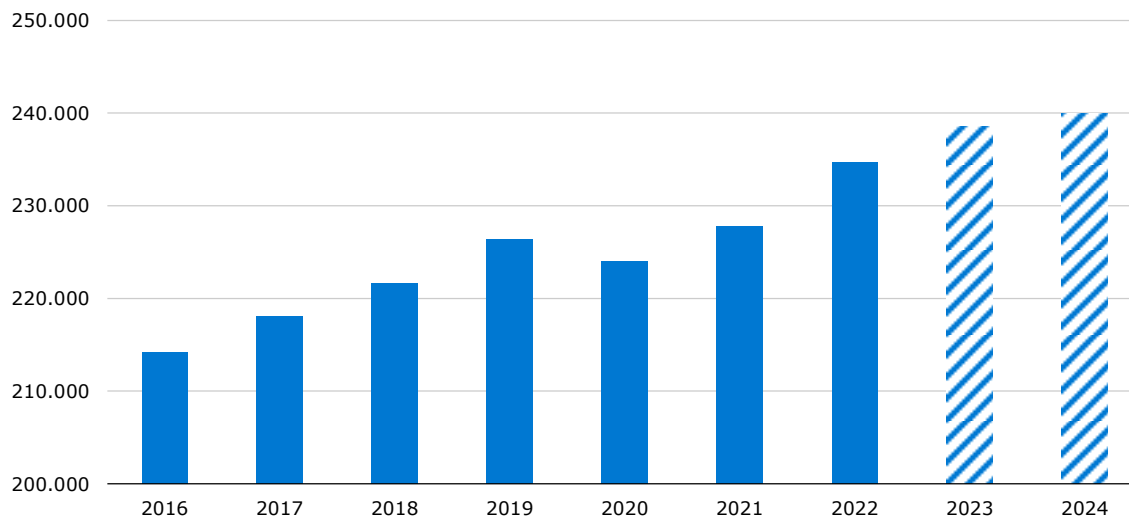
## 1.2. Banengroei vakt af door minder economische groei en krapte

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief. Zo groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland sinds 2020 met 10.700 banen (zie afbeelding 1.2). De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). Dit kwam mede door overheidssteun en maatregelen als het prijsplafond voor energie en regelingen om de negatieve gevolgen voor huishoudens en bedrijven te compenseren. Dit neemt niet weg dat de verwachtingen voor de komende jaren onder invloed van de aanhoudende hoge inflatie, arbeidsmarktcraptes, onzekerheden op de internationale markten en afkoeling van de woningmarkt minder positief zijn.

In de jaren 2023 en 2024 neemt het aantal banen van werknemers in Holland Rijnland naar verwachting toe met 5.200 (2,2%) en komt uit op 239.900. Deze groei wordt echter voor een belangrijk deel in 2023 gerealiseerd.

### Afbeelding 1.2 Ontwikkeling werknemersbanen

Holland Rijnland, realisatie 2016 – 2022 en prognoses 2023 en 2024



Bron: UWV

In 2024 neemt het groeitempo van de werkgelegenheid beduidend af met in Holland Rijnland een groei van 0,6%, hoewel de productie van veel bedrijven redelijk op peil blijft. De arbeidsmarkt staat onder druk vanwege de lagere economische groei maar ook door de aanhoudende krapte. De krapte neemt naar verwachting de komende jaren op totaalniveau wel enigszins af, maar blijft aanwezig in veel beroepsrichtingen. Het schaarse personeelsaanbod zorgt ervoor dat er op de arbeidsmarkt weinig ruimte is voor verdere groei. Bedrijven zijn genoodzaakt andere oplossingen te vinden in plaats van het werven van meer personeel om de productie te laten groeien. Zo stimuleren aanhoudende personeelstekorten bedrijven om vol in te zetten op automatisering, robotisering en het herverdelen van het extra werk onder het zittend personeel. Daardoor stijgt de arbeidsproductiviteit, maar groeit ook de werkdruk.

#### Box 1.1. Werkgelegenheid, werknemersbanen en vacatures

Economische activiteit creëert werkgelegenheid. Werkgelegenheid is een containerbegrip voor de al dan niet vervulde vraag naar arbeid. Meerdere begrippen vallen onder deze noemer: arbeidsplaatsen - zowel vervulde arbeidsplaatsen (banen) als onvervulde arbeidsplaatsen (openstaande vacatures), werkzame personen, werkzame beroepsbevolking en arbeidsvolume. Banen worden onderscheiden in banen van werknemers en banen van zelfstandigen. Er zijn geen regionale prognoses van het aantal zelfstandigen. De geschetste ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid in Regio in Beeld betreft dan ook de ontwikkeling van werknemersbanen. Volgens UWV groeit het aantal zelfstandigen in 2024 in heel Nederland met 0,8%; iets sterker dan de banengroei van werknemers van 0,4%. Voor arbeidsmarkt vraagstukken is het verder relevant te kijken naar vacatures. Dat zijn onvervulde arbeidsplaatsen waarvoor, binnen of buiten een arbeidsorganisatie, personeel wordt gezocht. Vacatures leveren mogelijk knelpunten op voor werkgevers en bieden kansen voor werkzoekenden.

Bron: UWV (2023), Arbeidsmarktprognose 2023-2024

### Holland Rijnland in middenmoot banengroei

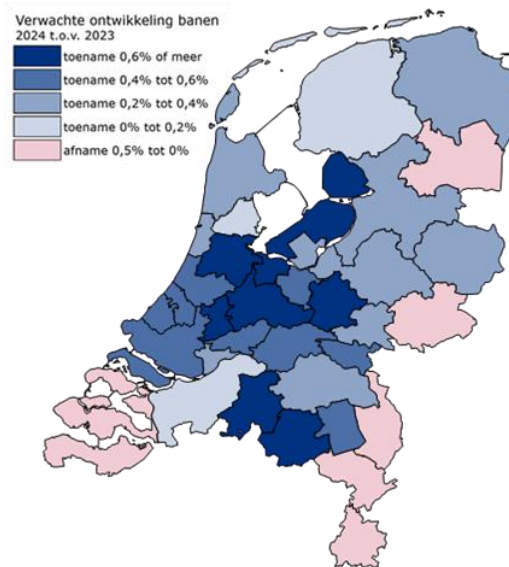
In de arbeidsmarktregio Holland Rijnland neemt de werkgelegenheid in de jaren 2023 en 2024 in de meeste sectoren toe. Het aantal banen van werknemers groeit echter vooral in 2023, in sectoren als horeca, overige diensten en specialistische zakelijke diensten. In 2023 neemt alleen in de industrie en het openbaarbestuur het aantal banen af. In 2024 valt in vrijwel alle sectoren het groeitempo van de werkgelegenheid terug. Meerdere sectoren laten dan banenkrimp zien. Meer informatie is te zien het dashboard [Prognoses](#) dat jaarlijks geactualiseerd wordt.



Holland Rijnland bevindt zich met een banengroei van 0,4% tot 0,6% in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's. De regio's met de grootste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot Amsterdam, Flevoland en Midden-Utrecht. Regio's met banenkrimp zijn Drenthe, Achterhoek, Zeeland en Noord-, Midden- en Zuid-Limburg. Daarmee herstellen zich de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van voor de coronacrisis: 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. De regionale bevolkingsgroei zegt enerzijds iets over de potentiële afzetmarkt voor producten en diensten, en anderzijds iets over het potentiële arbeidsaanbod. In Holland Rijnland groeit de bevolking van 18 tot en met 65 jaar iets minder hard dan het landelijk gemiddelde. Dit dempt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur.

Factoren als de ligging ten opzichte van landelijke en Europese economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert Holland Rijnland van de relatieve nabijheid van de Randstad en de gunstige ligging op de transportassen tussen de Nederlandse en Europese economische centra.

**Afbeelding 1.3 Ontwikkeling werknemersbanen**  
35 arbeidsmarktregio's, prognose 2024



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

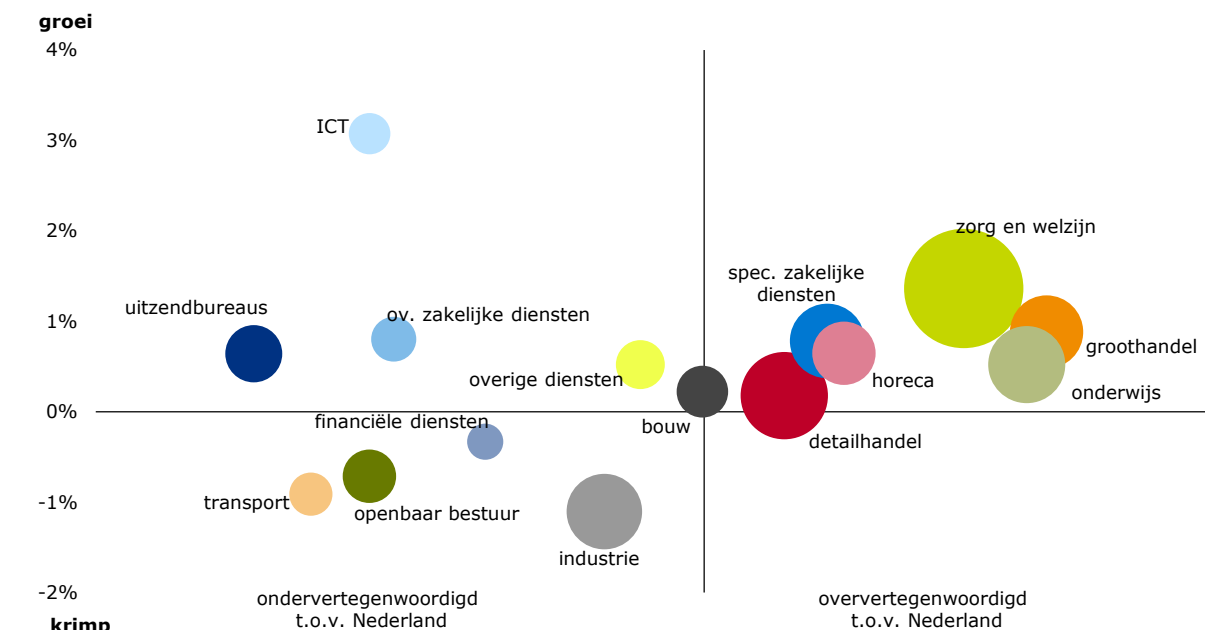
### Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale prestaties. Holland Rijnland kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van de sectoren bouw en detailhandel en de collectieve sectoren zorg & welzijn, specialistische zakelijke dienstverlening, onderwijs, groothandel en horeca. Sectoren als ICT, transport & logistiek, openbaarbestuur en zakelijke diensten zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 1.4 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Holland Rijnland en de verwachte banenontwikkeling in 2024. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2023; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2024 ten opzichte van 2023; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2023. 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.

### Afbeelding 1.4 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Holland Rijnland, verwachte omvang (2023) en groeiprognose 2023-2024



Bron: UWV

## Groeisectoren vallen terug in groeitempo

In Holland Rijnland komen er in 2024 per saldo bijna 1.300 banen van werknemers bij. Dat brengt het aantal banen van werknemers in deze regio in 2024 op ruim 239.900. In de meeste sectoren groeit het aantal werknemersbanen in 2024, al neemt het groeitempo duidelijk af. Ook enkele sectoren met een oververtegenwoordiging in Holland Rijnland laten banengroei zien. In afbeelding 1.4 bevinden deze sectoren zich in het kwadrant rechts bovenin.

Met een banengroei van ruim 300 neemt de sector **zorg & welzijn** een groot deel van de totale banengroei voor zijn rekening. Met 48.400 banen is zorg & welzijn verreweg de grootste sector in de regio. De sector is in Holland Rijnland ook sterker aanwezig dan in veel andere regio's. De zorgsector heeft nog steeds te maken met de nasleep van de coronacrisis, zoals een inhaalvraag van uitgestelde zorg, met name bij ziekenhuizen. De zorgvraag blijft ook hoog door de toenemende vergrijzing van de bevolking. Het kan lastig zijn om aan deze vraag te voldoen door aanhoudende personeelstekorten. Ook de kinderopvang heeft te maken met personeelstekorten. Hierdoor kan de kinderopvang lang niet altijd voldoen aan de toenemende vraag en komt het zelfs voor dat groepen moeten sluiten door een gebrek aan medewerkers kinderopvang.

Opvallend is de beperkte banengroei bij **specialistische zakelijke dienstverlening** (rond de 700 werknemersbanen). Dit is een veel hoger groeitempo dan in de afgelopen jaren. De personeelstekorten in deze sector remt de groei van bedrijven in deze sector. Daarbij is de sector vergrijsd, waardoor er de komende jaren veel medewerkers met pensioen gaan en het personeelstekort waarschijnlijk niet zal afnemen. Ook bij de **groothandel** is de afgenomen banengroei beperkt (-100). De groothandel is een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen en in de afgelopen jaren juist weer flinke groei liet zien tot de inflatie opliep. Zo zijn groothandelaren die aan de horeca leveren sterk getroffen door de sluiting van horecagelegenheden. Ook was er na de corona-uitbraak minder werk voor internationaal opererende groothandels, omdat de export terugliep.

Zo zijn groothandelaren die aan de horeca leveren sterk getroffen door de sluiting van horecagelegenheden. Ook was er na de corona-uitbraak minder werk voor internationaal opererende groothandels, omdat de export terugliep. De relatief sterkste banengroei zit 2024 in sectoren als **ICT** (+300), **overige zakelijke diensten** (+200) en **uitzendbureaus** (+900). Deze groeisectoren bevinden zich in afbeelding 1.4 in het kwadrant links bovenin. Het aandeel van deze sectoren in de Leidense werkgelegenheid is kleiner dan in andere regio's, waardoor het effect van de banengroei in deze sectoren voor de totale werkgelegenheid in Holland Rijnland minder is dan in veel andere regio's.

### Box 1.2. Uitzendwerk

Uitzendwerk is een belangrijke manier om vanuit de WW-uitkering weer aan het werk te gaan. Van de mensen die in 2022 vanuit de WW het werk hervatten, ging landelijk 23% als uitzendkracht aan de slag; in Holland Rijnland 16%. Mensen die vanuit de WW als uitzendkracht aan het werk gaan, verrichtten vaak voor de WW ook uitzendwerk. Werkhervatting met een uitzendcontract geeft minder werkzekerheid dan werkherhervatting met een vast of tijdelijk contract. Uitzendkrachten komen ook relatief vaker in de WW terecht dan werknemers die direct in dienst zijn bij een werkgever. Dit hangt samen met de grotere kans op herhalingswerkloosheid bij uitzendkrachten. Uitzendkrachten worden vaak ingezet voor bijvoorbeeld seizoenswerk, piekdrukke of vervanging bij ziekte. Uit de factsheet van ABU blijkt dat de meeste uitzendkrachten werken in de industrie, transport & logistiek, zorg & welzijn, verhuur & overige zakelijke diensten. Het aandeel uitzendkrachten is vooral groot in technische, transport-, logistieke en dienstverlenende beroepen. Bronnen: UWV en ABU (2023), De waarde van uitzendwerk – Feiten en cijfers 2021

## Krimp vooral bij industrie en transport & logistiek

Sectoren die in Holland Rijnland minder sterk vertegenwoordigd zijn dan landelijk en krimpen zijn terug te vinden in het kwadrant linksonder van afbeelding 1.4. Twee sectoren hebben gevolgen op de ontwikkeling van het aantal banen. **Industrie** verliest in 2024 zo'n 200 banen, waardoor de sector werk gaat bieden aan zo'n 20.100 werknemers. De industrie is conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. De oorlog verstoort internationale ketens van productie en transport en zorgt voor hoge energieprijzen en grondstoftekorten. Vooral bij energie-intensieve bedrijven wordt een daling van de productie verwacht door enerzijds hogere energie- en grondstofprijzen en anderzijds afnemende vraag. Voortschrijdende automatisering en digitalisering zorgen er verder voor dat minder werknemers nodig zijn voor de productie. Ook flexibilisering en uitbesteding van taken hebben invloed op de dalende werkgelegenheid in de industrie. Dit zorgt ervoor dat veel werkzaamheden in de industrie worden uitgevoerd door uitzendkrachten en specialistische zakelijke diensten. De andere sector waarin het aantal banen in 2024 krimpt, is de **transport & logistiek**. In deze sector maakt automatisering veel handmatige werkzaamheden overbodig. Dit zorgt voor concentratie van werkzaamheden op de hoofdkantoren in de grote steden. Ook de transportsector verliest zo'n 100 banen in Holland Rijnland, waardoor de teller op 6.600 komt te staan.

De sectoren in het kwadrant linksboven en dicht rond de horizontale as in het linkerdeel van afbeelding met de ondervertegenwoordigde sectoren laten in aantallen een nauwelijks zichtbare verandering van het aantal banen voor werknemers zien. De sector **bouw** krijgt er 100 banen bij in 2024. De sector bouw is met 9.200 banen vertegenwoordigd in de regio.



### 1.3. Omvang vacaturemarkt neemt af, maar blijft op hoog niveau

De afkoelende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze zeker niet stil. Het aantal ontstane vacatures neemt in 2023 en 2024 landelijk af, nadat het in 2022 het hoogste niveau sinds 1997 bereikte. Als gevolg van de afkoelende economie daalt het aantal ontstane vacatures de komende jaren tot net boven het niveau van 2019, het laatste jaar voor de coronapandemie. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei in 2024 amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt (zie box 1.3).

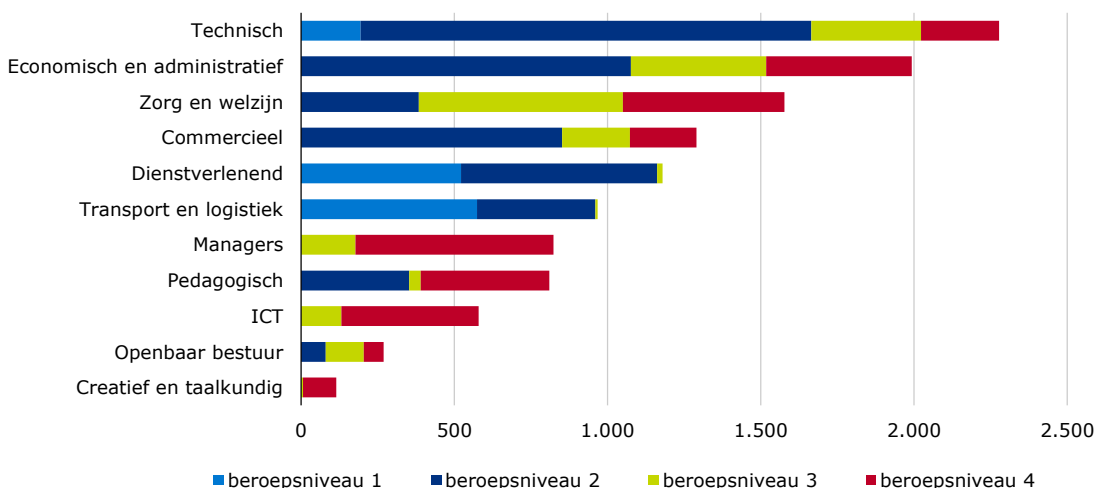
#### Box 1.3. Vacaturemarkt - Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Twee belangrijke factoren bepalen de ontwikkeling van het aantal vacatures in een sector: de banengroei (leidend tot uitbreidingsvraag) en het personeelsverloop (leidend tot vervangingsvraag). De vervangingsvraag ontstaat vooral als personeel naar een andere werkgever vertrekt, met pensioen gaat, (tijdelijk) vervangen moet worden in verband met verlof (zwangerschap, ouderschap, sabbatical) of ziekte of omdat tijdelijke contracten van flexwerkers eindigen. Het belang van deze factoren verschilt per sector. In de detailhandel en horeca bijvoorbeeld ontstaan veel vacatures door het (be)indigen van tijdelijke contracten. In deze sectoren werken relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. In sectoren met een sterk vergrijsd personeelsbestand - zoals openbaar bestuur, onderwijs en transport & logistiek - is pensionering een belangrijke factor bij het ontstaan van vacatures.

De afname van het aantal ontstane vacatures zorgt er ook voor dat er minder vacatures openstaan. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in Holland Rijnland 12.100 vacatures open. Dat zijn er ruim 400 minder (-3%) dan in het tweede kwartaal van 2022, toen de vacaturemarkt zijn hoogtepunt bereikte. Ondanks de afname in de laatste drie kwartalen was de regionale vacaturemarkt medio 2023 55% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs drie keer zo groot.

#### Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau (ISCO)

Holland Rijnland, 2<sup>e</sup> kwartaal 2023



Bron: UWV

Afbeelding 1.5 toont het aantal openstaande vacatures in Holland Rijnland aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 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 2023 openstonden in Holland Rijnland waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Op dat niveau bestond onder andere vraag naar machinemonteurs, elektriciens en elektronicamonteurs, timmerlieden en automonteurs. Op het hoogste beroepsniveau ging het bijvoorbeeld om ingenieurs (geen elektrotechniek), biologen en natuurwetenschappers en elektrotechnisch ingenieurs.

Ook voor economisch en administratieve beroepen werd personeel gezocht, waarbij de meeste vacatures beroepen op ISCO-beroepsniveau 2 betroffen. Veruit het meest gevraagd beroep was transportplanner en logistieke medewerkers, receptionisten en telefonisten en administratieve medewerkers. Verder telt de arbeidsmarktregio Holland Rijnland veel openstaande vacatures voor en zorg welzijn & commerciële beroepen.

Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (ISCO-beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistieke en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers, schoonmakers, kranten- of reclamebezorgers en brommer- of fiets. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

## 1.4. Geen einde aan de krapte

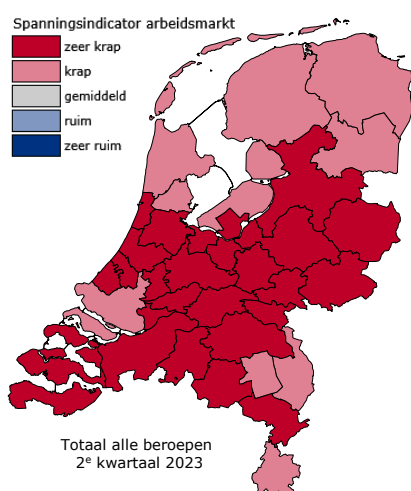
De afkoelende economie met bijbehorende afvlakking van de banengroei en afname van het aantal vacatures betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Conjuncturele ontwikkelingen lijken maar beperkt invloed te hebben op de personeelstekorten. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in beroepsgroepen als techniek, industrie, bouw, zorg en ICT. Dit komt omdat personeelskrapte deels structurele oorzaken heeft, zoals vergrijzing, ontgroening en mismatch. Het volgende hoofdstuk gaat hier nader op in.

### Zeer krappe arbeidsmarkt in Holland Rijnland

Halverwege 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland minder groot dan in dezelfde periode in 2022. Dit is vooral het gevolg van een kleiner aantal openstaande vacatures in het afgelopen jaar. Daar stonden in het tweede kwartaal van 2023 meer mensen tegenover met een kortdurende WW-uitkering. Na de piek in 2022 nam de spanning op de arbeidsmarkt elk kwartaal daarop enigszins geleidelijk. De arbeidsmarkt in Holland Rijnland blijft dan ook oververhit. In de meeste regio's en beroepen was er halverwege 2023 nog steeds sprake van een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt (zie landkaart in afbeelding 1.6) en daarmee van grote personeelstekorten.

### Afbeelding 1.6 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Holland Rijnland naar beroepsrichting (tabel), 2<sup>e</sup> kwartaal 2023



Bron: UWV

Holland Rijnland	
Beroepsklasse	
Pedagogisch	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
ICT	zeer krap
Technisch	zeer krap
Transport en logistiek	zeer krap
Commercieel	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Economisch en administratief	zeer krap
Managers	krap
Creatief en taalkundig	gemiddeld
<b>Totaal</b>	<b>zeer krap</b>

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.6 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2023 in Holland Rijnland voor negen van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Bij één beroepsrichting is de spanning minder groot, maar de arbeidsmarkt nog steeds krap en creatief en taalkundig is de spanning gemiddeld. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

### Tekorten aan personeel nog steeds de grootste belemmering voor ondernemers

De economie koelt in 2023 en 2024 af, na enkele jaren van uitbundige groei. De resultaten van de Conjuncturenquête Nederland (COEN) van het CBS laten dan ook zien dat het percentage ondernemers dat onvoldoende vraag ziet als grootste belemmering voor de bedrijfsvoering in het afgelopen jaar is toegenomen tot 16%. Het aandeel ondernemers dat tekorten aan productiemiddelen, materiaal en ruimte als belemmering ervaart halveerde het afgelopen jaar net niet en kwam uit op 12%. Van de ondernemers noemt 41% het tekort aan arbeidskrachten als voornaamste belemmering. Een jaar eerder was dat nog ongeveer de helft. Het personeelstekort drukt niet alleen de economische groei, maar ook de werkgelegenheid. Bedrijven zijn in deze krappe arbeidsmarkt genoodzaakt om andere oplossingen te vinden om aan de vraag te voldoen en de productie te laten groeien.

---

## Bijna 100 beroepen structureel kansrijk in Holland Rijnland

UWV publiceert regelmatig overzichten met [kansrijke beroepen](#). Vanwege de extreme krapte bevatte het meest recente overzicht meer kansrijke beroepen dan ooit. Een aantal van deze beroepen geldt al langer als kansrijk voor werkzoekenden (en daarmee krap voor werkgevers). Schommelingen in de conjunctuur lijken weinig invloed te hebben op de mate waarin werkgevers moeite hebben om geschikt personeel te vinden voor deze structureel kansrijke beroepen. De verwachting is dan ook dat deze beroepen voorlopig kansrijk (krap) blijven, ook als de economie afkoelt. In totaal gaat het in Holland Rijnland om 99 [structureel kansrijke beroepen](#). Ruim de helft van deze beroepen valt in het segment bouw, industrie en techniek. De krimp van de werkgelegenheid in industrie en stabilisatie bij de bouw in 2024 (zie paragraaf 1.2.) betekent dus niet dat in deze sectoren geen vraag meer is naar personeel. In veel technische beroepen (die veelal voorkomen in bouw en industrie) blijft er sprake van krapte.

Vergrijzing, ontgroening, schoolkeuze en mismatch zorgen voor een beperkt personeelsaanbod. Daar tegenover staat een onverminderd grote vraag, onder andere als gevolg van de grote klimaatuitdagingen voor de gebouwde omgeving en het duurzaam maken van het energiesysteem.

## Grote maatschappelijke impact

Ook de collectieve sector kent veel structureel kansrijke beroepen. Werkgevers in zorg, onderwijs en openbaar bestuur hebben al jarenlang moeite met het vinden van personeel voor enkele cruciale beroepen. Zo zijn in de zorg al jaren tekorten in onder andere de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), geestelijke gezondheidszorg en ziekenhuizen. Als gevolg van de groeiende en vergrijzende bevolking heeft de zorg te maken met een toenemende vraag. In de komende jaren neemt het aantal ouderen snel toe, ook onder medewerkers in de zorg. Dit betekent dat niet alleen de zorgvraag toeneemt, maar ook de vervangingsvraag van zorgpersoneel. Ook de overheid kent al lang tekorten voor onder andere beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en inspecteurs toezichthouders brandveiligheid. Het onderwijs heeft een groot tekort aan leerkrachten in het basis- en voortgezet onderwijs. De verwachting is dat het lerarentekort de komende jaren in het hele land zal toenemen.

De maatschappelijke impact van de personeelstekorten is groot; lange wachtlijsten in de zorg, kinderen die niet naar de kinderopvang kunnen, ouders die beperkt worden in het aantal uren dat en het moment waarop ze werken, leerlingen die niet voor alle vakken les krijgen van bevoegde vakdocenten en bouwvergunningen die lang op zich laten wachten. Ook met de afkoelende economie lost de krapte niet vanzelf op. Het volgende hoofdstuk gaat nader in op de oorzaken van de krapte en het structurele karakter ervan.

## 2. Krapte lost niet vanzelf op

Momenteel is er in Holland Rijnland een zeer krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft meerdere oorzaken en lost niet vanzelf op. Ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening spelen hier een belangrijke rol in. Ook sluiten onderwijs en arbeidsmarkt niet altijd goed op elkaar aan. Verder hebben werkenden tegenwoordig andere wensen ten aanzien van werk. Dat uit zich bijvoorbeeld in de toename van het aantal deeltijdwerkers en zelfstandigen zonder personeel (zzp). Ook pendel kan de krapte op de arbeidsmarkt amper verlichten.

### 2.1. Aanhoudende krapte door vergrijzing

Veranderingen in omvang en samenstelling van de bevolking hebben gevolgen voor de arbeidsmarkt. Een afnemend aantal jongeren en een toenemend aantal ouderen in de bevolking stelt overheid, werkgevers en sectoren voor een enorme uitdaging. Te weinig jongeren om ouderen die met pensioen gaan te vervangen, houdt de krapte de komende jaren in stand. In sectoren als transport & logistiek, openbaar bestuur en industrie werken al bovengemiddeld veel 60-plussers.

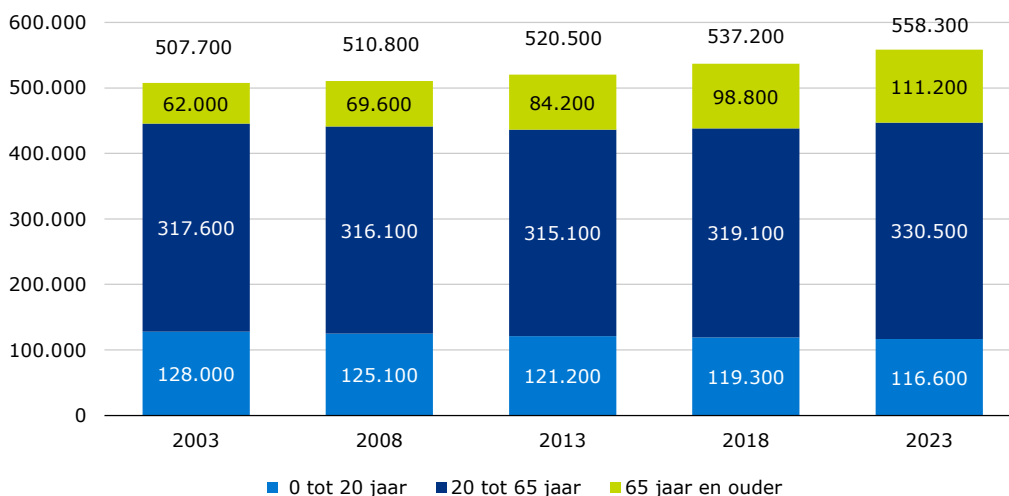
#### Werk fit en stimuleren Leven Lang Ontwikkelen om ouderen te behouden voor werk

Holland Rijnland telde begin 2023 in totaal 558.300 inwoners. Tussen 2003 en 2023 groeide de bevolking in de regio met 10% (+50.600 personen). De bevolkingsgroei in Nederland als geheel was met 10% minder sterk. Afbeelding 2.1 laat zien dat de groei tussen 2003 en 2023 niet gelijk is verdeeld over de leeftijdsklassen:

- 9% minder jongeren tot 20 jaar, een afname van 11.400 personen tot 116.600;
- 4% meer 20 tot 65-jarigen, een stijging met 12.800 personen 330.500;
- 79% meer 65-plussers, een stijging met 49.200 personen tot 111.200.

#### Afbeelding 2.1 Bevolking naar leeftijdsklasse

Holland Rijnland, stand per 1 januari 2003, 2008, 2013, 2018 en 2023



Bron: CBS, bewerking door UWV

Deze veranderingen binnen de bevolking zorgen ervoor dat de totale 'demografische druk' in Holland Rijnland is opgelopen van 62% in 2003 tot 70% in 2023. De totale demografische druk geeft de verhouding weer tussen jongeren tot 20 jaar en 65-plussers samen ten opzichte van de 20 tot 65-jarigen. Daarmee wordt de verhouding weergegeven tussen het aantal werkende en niet-werkende leeftijdsgroepen. Jongeren tot 20 jaar volgen immers nog vaak een voltijdsopleiding en 65-plussers zijn dikwijls gepensioneerd, alhoewel de pensioenleeftijd inmiddels hoger is. Een hogere demografische druk zorgt voor een dempend effect op het aantal gewerkte uren per inwoner. De toename van de demografische druk komt door de vergrijzing: het aantal en aandeel 65-plussers is in 20 jaar tijd sterk gestegen. Het aandeel jongeren tot 20 jaar is in Holland Rijnland lichtelijk afgenomen. Volgens CPB kan langer doorwerken na het 65<sup>e</sup> levensjaar de gevolgen van de vergrijzing verlichten.

Voor werkgevers betekenen vergrijzing en langer doorwerken al eerder investeren in 'werk fit' houden van al werkzame 50-plussers en inclusief personeelsbeleid. Centraal daarbij staat hoe oudere werknemers zo goed mogelijk inzetbaar blijven tot aan hun pensioen. Denk daarbij aan een loopbaan APK, zorgen voor laagdrempelige manieren voor werknemers om zich te ontwikkelen en stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook voor 50-plussers die op zoek zijn naar een baan is werk fit worden en blijven essentieel.

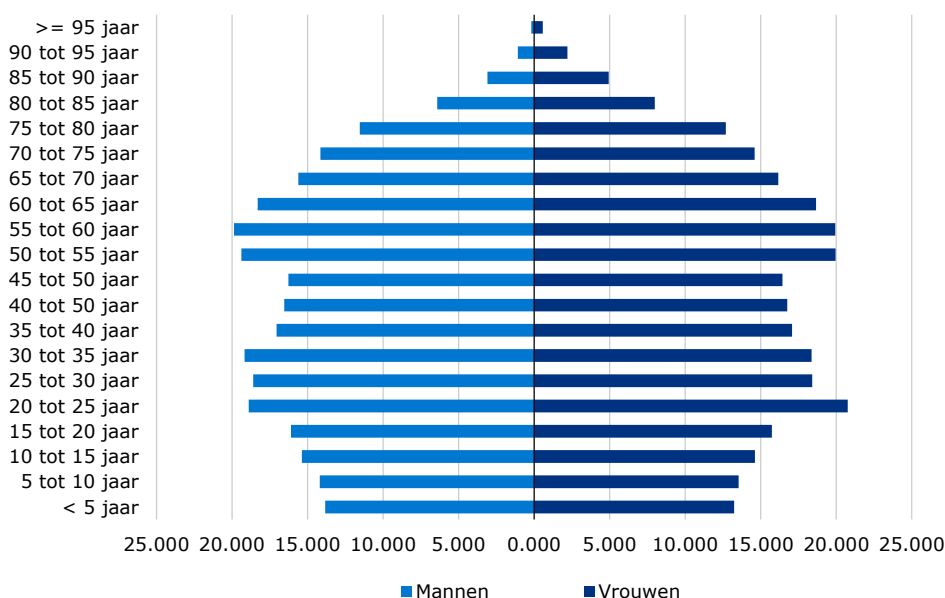
Daarnaast ontstaat in de samenleving steeds meer aandacht voor de optie om door te werken ná het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het leidt tot aanpassingen van cao's waarin nu nog automatisch ontslag volgt bij het bereiken van die leeftijd. Een ander voorbeeld zijn gespecialiseerde uitzendbureaus die (door)werkende ouderen bemiddelen naar werk.

### Klus klaren door hogere arbeidsproductiviteit en aanboren onbenut arbeidspotentieel

Holland Rijnland zal volgens de bevolkingsprognoses van CBS en Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) 556.000 inwoners tellen in 2030 (5% meer dan in 2023) en 620.400 in 2050 (11,6% meer dan in 2023). Deze bevolkingsgroei is op langere termijn wat hoger dan gemiddeld in die van Nederland, maar aanvankelijk minder sterk: landelijk is sprake van een groei van 4,7% in 2030 en 10,7% in 2050 ten opzichte van 2023. De sterkere bevolkingsgroei kan samenhangen met een beperkt hoger aandeel inwoners met een migratieachtergrond. CPB wijst er in 'De Nederlandse economie in historisch perspectief' op het gemiddeld hoger kindertal van migranten in vergelijking tot de bestaande bevolking.

De komende jaren schuiven 116.100 inwoners in de leeftijdsgroepen 50 tot 65-jarigen geleidelijk door naar de groep 65-plussers. In afbeelding 2.2 is te zien dat dit de grootste groepen zijn. De leeftijdsgroepen daaronder zijn kleiner van omvang. Deze situatie werkt door richting de beroepsbevolking. De groep die de arbeidsmarkt verlaat vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is groter dan de aanwas vanuit jongere leeftijdsgroepen. Aanboren van het onbenut arbeidspotentieel en overbruggen van de eventuele kloof tussen gevraagde en aangeboden kwaliteiten via scholing en training kan de gevolgen beperken. Steeds vaker ook zoeken gemeenten, UWV en leerwerkloketten hun doelgroepen op in de wijken. In hoofdstuk 3 wordt verder ingegaan op het onbenut arbeidspotentieel. Ook innovatie en vergroten van de productiviteit met inzet van technologie zijn voor werkgevers manieren om deze situatie het hoofd te bieden.

**Afbeelding 2.2** Bevolkingsopbouw naar leeftijd en geslacht in Holland Rijnland  
*Holland Rijnland, 1 januari 2023*



Bron: CBS, bewerking door UWV

De veranderende samenstelling van de bevolking plaatst werkgevers, sectoren en overheid voor uitdagingen. Aard en omvang van producten, diensten en voorzieningen kunnen veranderen. Voorbeelden van sectoren waarop de bevolkingsontwikkeling en –samenstelling van invloed zijn, zijn onder meer detailhandel, horeca, cultuur, sport & recreatie en persoonlijke dienstverlening. Bij een sterkere bevolkingsgroei in Holland Rijnland dan landelijk, betekent dit voor deze marktsectoren potentieel beperktere verdiensten en daarmee samenhangende arbeidsvraag. Als de tendens van een dalend aantal jongeren zich voortzet kan hiervan een dempend effect uitgaan op personeelstekorten in het onderwijs. Meer ouderen kan juist voor zorg & welzijn bijdragen aan grotere knelpunten op de arbeidsmarkt.

### Grootste vervangingsvraag in zorg & welzijn, industrie, openbaar bestuur en onderwijs

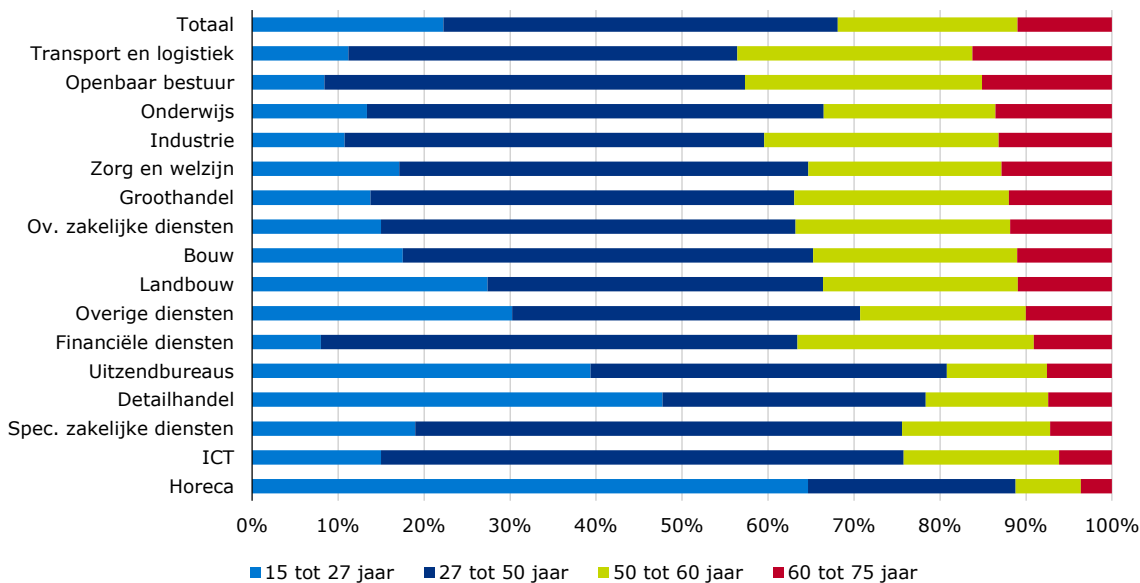
Bijna drie kwart van de inwoners tussen 15 en 75 jaar in Holland Rijnland is aan het werk. De meesten van hen zijn werknemer in loondienst (85%), anderen zijn zelfstandig ondernemers (15%). UWV heeft inzicht in werknemers per arbeidsmarktregio en in welke sectoren zij werken. Daaruit blijkt dat eind 2022 in Holland Rijnland 260.800 werknemers woonden. Hiervan zijn er:

- 57.600 jongeren tot 27 jaar;
- 118.700 werknemers tussen 27 en 50 jaar;
- 54.100 werknemers van 50 jaar of ouder, waaronder 28.400 60-plussers.



Afbeelding 2.3 laat zien hoe de verschillende leeftijdsklassen binnen de sectoren zijn verdeeld. De figuur is aflopend gesorteerd op het aandeel 60-plussers.

**Afbeelding 2.3 Leeftijdopbouw werknemers naar sector**  
Holland Rijnland, december 2022



Bron: UWV

Horeca en detailhandel in Holland Rijnland bieden vooral emplooi aan jongeren. **Jongeren tot 27 jaar** hebben een aandeel van 65% en 48% in het personeelsbestand van die sectoren. Ook in uitzendbureaus en overige diensten werken veel jongeren. Bijna zes op de tien jongere werknemers doet dat in één van deze vier sectoren. Hoewel het aandeel jongeren in zorg & welzijn beperkter is, werken er gezien de grootte van de sector veel jongeren, zo'n 8.400. Als er vanuit bevolkingsontwikkeling minder beschikbare jongeren zijn, betekent dat meer competitie tussen werkgevers om schaarse kandidaten. UWV geeft op [werk.nl](http://werk.nl) [negen tips](#) om jongeren te vinden en te binden.

28.400 werknemers van **60 jaar of ouder** aan de andere kant van het leeftijdsspectrum zullen in de nabije toekomst geleidelijk de arbeidsmarkt verlaten. In Holland Rijnland werkt ruim de helft van alle werknemers van 60-plus in een van de volgende sectoren: transport & logistiek, openbaar bestuur, onderwijs, industrie en door de omvang van de sector ook in zorg en welzijn. Vergrijzing kan ook kleine sectoren voor een forse uitdaging stellen. Transport & logistiek behoort tot de top vijf sectoren met de hoogste aandelen 60-plussers. Horeca, ICT en detailhandel hebben de laagste aandelen 60-plussers in het personeelsbestand.

De komende jaren ontstaat een aanzienlijke vervangingsvraag. Behalve de 60-plussers telt Holland Rijnland ook 54.100 werknemers tussen de 50 en 60 jaar. Zij verlaten de arbeidsmarkt in de verdere toekomst. Uitstroom door vergrijzing is dan ook een belangrijke factor die de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren in stand houdt. Individuele werkgevers kunnen inspiratie op doen in de publicatie van UWV over [34 oplossingen bij personeelstekorten](#) om toch personeel te vinden. Zo kunnen ze meerdere of andere groepen betrekken in de werving van personeel, werk in de sector aantrekkelijker maken en inzetten op behoud van personeel. Ook kunnen ze kijken naar de inzet van technologie en innovaties om productiviteit te verhogen.

Een divers personeelsbestand vormt voor werkgevers soms een uitdaging. Zo zouden er verschillen zijn tussen generaties en elke generatie bepaalde kenmerkende of eigenschappen hebben waar rekening mee gehouden moet worden. Veel wetenschappers, waaronder onderzoekers van de Universiteit van Gent zien echter geen grote verschillen tussen generaties. In de praktijk blijkt dat wat mensen belangrijk vinden, vooral samenhangt met de levensfase waarin zij verkeren. Belangrijk is dus dat mensen in verschillende levensfasen elkaar op het werk kunnen versterken. Wanneer een werkgever voor een groepsgewijze benadering van het personeel kiest, dan kan dat volgens de Gentse onderzoekers beter gedaan worden op basis van dienstjaren en positie in de organisatie dan op leeftijd. Bij de werving van nieuw personeel kan beter gekeken worden naar individuele kwaliteiten van kandidaten dan naar leeftijd. Ervaren werknemers kunnen als mentor of buddy hun kennis en vaardigheden overdragen aan nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers brengen, ongeacht hun leeftijd, een frisse blik en andere kennis en ervaring met zich mee.

## 2.2. Meerdere oorzaken voor mismatch

Het aantal vacatures is sterk gestegen, terwijl het aanbod van werkzoekenden op een historisch laagtepunt is. De vergrijzing zorgt ervoor dat de krapte de komende jaren aanhoudt, ook als de economie verder zou afkoelen.

Tegelijkertijd zijn er nog mensen die geen goede aansluiting op de arbeidsmarkt vinden omdat hun profiel niet goed past bij hetgeen gevraagd wordt op de arbeidsmarkt. Individuele werkgevers en werkzoekenden kunnen elkaar niet altijd vinden. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn (zie afbeelding 2.4).

**Afbeelding 2.4** Meerdere oorzaken voor mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt



Bron: UWV

Het aantal studenten dat de arbeidsmarkt betreedt neemt af en is onvoldoende om de huidige vraag in te vullen. Bovendien kiezen sommige studenten voor opleidingsrichtingen met een gematigde startpositie op de arbeidsmarkt. Dit heeft betrekking op de aspecten **kennis** en **opleiding** en **interesse** en wordt in paragraaf 2.3 en 2.4 verder uitgewerkt.

Binnen bestaande functies ontwikkelen benodigde **ervaring** en **vaardigheden** zich snel. Iemand kan de aansluiting met de arbeidsmarkt verliezen wanneer diegene zich niet blijft ontwikkelen. Het kan dan moeilijk zijn om na baanverlies weer werk te vinden. Een voorbeeld hiervan is de digitalisering en automatisering in economisch-administratieve beroepen, waardoor taken binnen bepaalde functies komen te vervallen. Daarentegen worden andere taken zoals adviesvaardigheden en projectmatig werken steeds belangrijker. Ontbrekende ervaring en vaardigheden kan een belemmering zijn voor werkzoekenden om werk te vinden (zie paragraaf 3.3).

De mismatch kan zich ook voordoen in de aspecten **houding** en **gedrag** ten aanzien van werk, **arbeidsvoorwaarden** en de **bedrijfscultuur**. Gedeelde kernwaarden en motieven, contractvormen en de leiderschapsstijl in een organisatie zijn daar voorbeelden van. Nederland heeft het hoogste aandeel werkenden met een deeltijdcontract van Europa en dit aandeel blijft nog steeds groeien. Pluspunt hiervan is dat de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking hoog is, zeker ook in vergelijking met andere Europese landen. In sommige sectoren en beroepen is het haast vanzelfsprekend om in deeltijd te werken (zoals in de zorg of onderwijs). In andere sectoren als ICT en techniek is voltijds werken wel de norm. Werkzoekenden en werkgevers weten elkaar niet altijd te vinden op dit punt.

De groei van het aantal zelfstandigen kan ook onder dit aspect van mismatch worden geschaard. Volgens CBS gaan mensen om meerdere redenen als zelfstandige aan de slag. Zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer men werkt wordt het vaakst genoemd als reden. Deze groep wil dus meer grip krijgen op het werkrooster en het aantal uren. Hierdoor verbetert de balans tussen werk en privé. Dit speelt bijvoorbeeld in de zorgsector. Voor werkgevers en het vaste personeel is of wordt het daarentegen zo erg lastig om een continue bezetting rond te krijgen en kwalitatief goede zorg te blijven bieden. Andere redenen om als zelfstandige aan de slag te gaan is dat men dat altijd al heeft willen doen, niet meer voor een baas wil werken of dat men op zoek is naar een nieuwe uitdaging.

**Vitaliteit** komt van het Latijnse woord vitae (leven). Hoe vitaal iemand is heeft te maken met meerdere aspecten, zoals fysieke gezondheid, mentale gezondheid en sociaal-emotionele kenmerken. Op de arbeidsmarkt vertaalt zich dat in mensen die energie hebben om hun werk en taken uit te voeren, zelfvertrouwen hebben, kunnen omgaan met werkdruk en op een constructieve manier communiceren en samenwerken. Wanneer één of meerdere van deze aspecten ontbreken kan een werkgever ervoor kiezen om iemand niet aan te nemen. Hulpmiddelen of extra ondersteuning kunnen ervoor zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar wel weten te vinden. Meer mensen hechten waarde aan een vitale werkplek, waar ruimte is voor lichamelijke gezondheid, mentaal welbevinden en inspiratie.

Ook kan er een **geografische** mismatch zijn: werkenden of werkzoekenden wonen niet altijd waar de vraag is. Zo kwamen werkgevers in sommige regio's in de eerste helft van 2023 voor beroepen als ondersteunend secretariaal medewerker, medewerker data invoer, secretaresse, medewerker bedrijfsrestaurant, conciërge, schilder en behanger, productiemedewerker en heftruckchauffeur gemakkelijker aan personeel, terwijl dat in andere regio's moeilijker was. Of de geografische mismatch op te lossen is hangt af van de mate waarin iemand bereid is om een (grotere) afstand af te leggen voor het woon-werkverkeer (pendel). Paragraaf 2.5 geeft inzicht in de pendelbewegingen van en naar Holland Rijnland.

---

## 2.3. Mismatch in initieel onderwijs zichtbaar

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is van essentieel belang voor schoolverlaters en bedrijven en daarmee voor een goed functionerende economie. Voor sommige jongeren is er een mismatch tussen de opgedane kennis in het initieel onderwijs en hetgeen werkgevers vragen. Deze mismatch is zowel kwalitatief als kwantitatief van aard. Het aantal studenten dat de arbeidsmarkt betreedt neemt de laatste jaren af en de kennis die werkgevers vragen verandert door technologische, sociaal-culturele en economische ontwikkelingen. Andere ambities zoals de energie- en klimaattransities dragen ook bij aan de veranderende vraag. Daardoor is er een blijvende uitdaging om curricula aan te laten sluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Bovendien kiest een deel van de studenten (soms onbewust) voor opleidingsrichtingen met een minder kansrijke startpositie op de arbeidsmarkt.

### 2.3.1. Profielkeuze eerste indicatie van toekomstige richting

In Nederland nam het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs van 2011 tot 2022 af (-2%) naar 929.600. In Holland Rijnland was er een afname (-4%) van 1.100 leerlingen naar een totaal van 29.500 leerlingen in het voortgezet onderwijs. Landelijk doet de daling zich volledig voor op vmbo-niveau leerjaar 3 en 4, zowel de theoretische/gemengde (-2%) als basis/kaderberoepsgerichte leerweg (-17%). Het aantal leerlingen op de havo leerjaar 3 tot en met 5 (+6%) en het vwo leerjaar 3 tot en met 6 (+5%) steeg.

In Holland Rijnland daalde het aantal leerlingen op vmbo theoretische/gemengde leerweg en op vmbo basis/kaderberoepsgerichte leerweg (-3% en -13%). Met 44% minder leerlingen zag Vavo de sterkste daling geschieden. Het aantal leerlingen in de bovenbouw havo nam ook af (-2%) en ook bij de bovenbouw vwo (-3%) nam het aantal leerlingen af in Holland Rijnland.

De onderlinge verdeling van de richtingen die gekozen worden door **vmbo**-leerlingen in Nederland verandert. Het aandeel leerlingen dat voor landbouw kiest nam tussen 2011 en 2022 licht toe, terwijl het aandeel dat kiest voor techniek, zorg & welzijn en economie licht daalde. De grootste ontwikkeling doet zich voor in het intersectorale profiel. Dit profiel leidt leerlingen breed op in plaats van voor één beroepsrichting, zodat ze nog alle kanten op kunnen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het aandeel leerlingen met een intersectoraal profiel steeg van 18% naar 28%.

Tussen 2011 en 2022 is het profiel economie en maatschappij ieder jaar het populairste onder de leerlingen op de **havo** en het **vwo**. Het aandeel havisten dat kiest voor het profiel natuur en techniek neemt af en wordt het minst gekozen, terwijl een vervolgopleiding in deze richting de kans op een goede startpositie op de arbeidsmarkt vergroot. Bij het vwo neemt het aandeel leerlingen dat kiest voor de profielen natuur en techniek en natuur en gezondheid juist toe.

De profielkeuzes geven een indicatie waar de interesses van leerlingen in het initieel onderwijs naar uit gaan en in welke richting mogelijk een vervolgopleiding gevolgd gaat worden. Bovendien heeft de gekozen richting invloed op de kennis en vaardigheden van de toekomstige beroepsbevolking en hun arbeidsmarktpositie. Ondanks dat het overgrote deel van de vervolgopleidingen geen profieis heeft (technische of bèta-vervolgstudies vaak wel), krijgen leerlingen in ieder profiel te maken met andere werk- en denkwijzen die hun eerste vaardigheden vormen. Op jonge leeftijd scholieren en studenten voorlichten en interesseren voor richtingen met een sterke arbeidsmarktpositie zorgt voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en verkleint de mismatch.

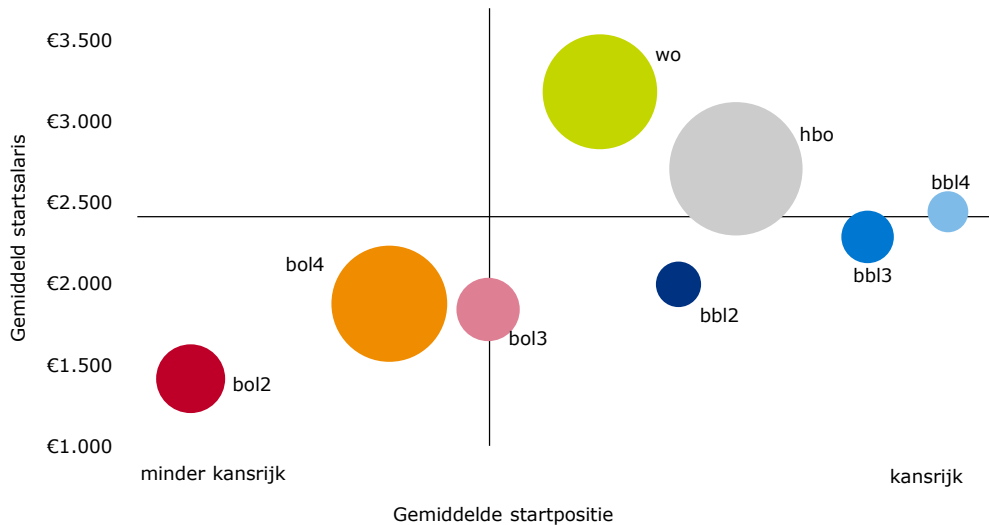
### 2.3.2. Praktijkervaring en opleidingsrichting vervolgonderwijs bepalend voor positie arbeidsmarkt

Over het algemeen vinden jongeren op de huidige arbeidsmarkt snel werk nadat ze een vervolgopleiding hebben afgerond. Wel is er per opleidingsniveau en -richting verschil in hoe gemakkelijk dit verloopt, blijkt uit het onderzoek Studie & Werk 2023 van Elsevier Research en SEO Economisch Onderzoek. Dit onderzoek geeft inzicht in 4.500 opleidingen en de aansluiting met de arbeidsmarkt op mbo, hbo en wo-niveau. Afbeelding 2.5 toont het verschil in startpositie en startsalaris tussen mbo-, hbo- en wo-afgestudeerden.

De startpositie wordt bepaald door de duur tot een substantiële baan en de kans op een vast contract. In vergelijking met hbo- en wo-afgestudeerden vinden mbo-afgestudeerden gemiddeld minder snel een substantiële baan, hebben een kleinere kans op een vast contract en verdienen minder één jaar na het afstuderen. Toch vertellen gemiddeldes niet het hele verhaal over verschillen in startpositie tussen mbo-, hbo- en wo-afgestudeerden.

Zo hebben mbo'ers van bbl-opleidingen (met name op niveau 3 en 4) een kansrijkere startpositie op de arbeidsmarkt dan de meeste hbo'ers en wo'ers. Bbl staat voor beroepsbegeleidende leerweg. Bbl-studenten zijn tijdens hun opleiding al in dienst bij een werkgever, wat zich in een gunstigere startpositie op de arbeidsmarkt vertaalt. Bbl-afgestudeerden verdienen gemiddeld meer dan bol-gediplomeerden. Bol-studenten gaan voltijds naar hun opleiding maar lopen wel stage bij werkgevers. Over het algemeen blijft het startsalaris van mbo-niveaus wat achter op het hoger onderwijs. Maar opleidingsrichtingen zijn hierbij bepalend. Zo verdienen bbl-afgestudeerden in de zorg en techniek gemiddeld evenveel als hbo- en wo-afgestudeerden van alfa-opleidingen. Bol niveau 4 heeft meer afstudeerders maar de startpositie op de arbeidsmarkt is minder kansrijk. Bovendien ligt het gemiddeld startsalaris lager dan bbl-afgestudeerden. De bollen in afbeelding 2.5 zijn geschaald naar de omvang van het aantal afgestudeerden.

**Afbeelding 2.5 Startpositie van bol en bbl (mbo-niveau 2, 3 en 4), hbo en wo**  
Nederland, studiejaar 2020/2021



Bron: CBS Microdata en SEO Economisch Onderzoek (2023)

**Middelbaar beroepsonderwijs: alle bbl- en bol-opleidingen in de zorg en techniek kansrijk**

Het mbo is van cruciaal belang voor de Nederlandse economie. Het mbo biedt praktijkgerichte opleidingen die studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven voorziet in de vraag naar mbo geschoold personeel. Enerzijds groeit de vraag naar mbo'ers door onder andere vergrijzing (vervangingsvraag) en door veranderingen in de maatschappij, zoals de energietransitie (uitbreidingsvraag). Anderzijds daalt het aanbod van mbo-studenten de laatste jaren en naar verwachting zet deze daling de komende jaren door.

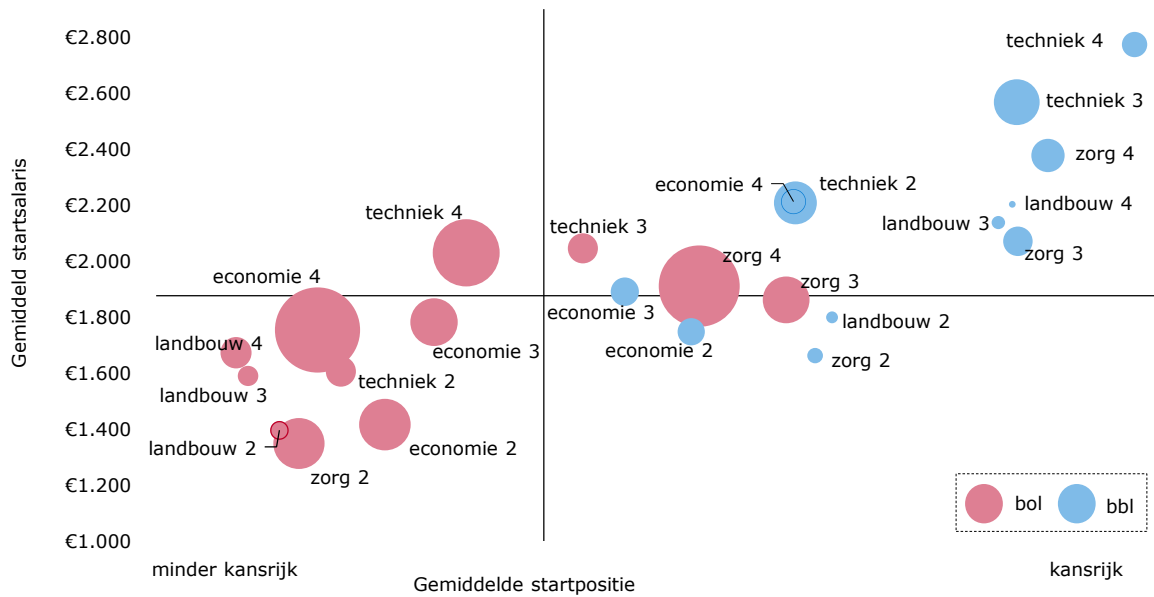
Volgens SBB is het aantal bol-studenten in Holland Rijnland tussen 2018/2019 en 2021/2022 toegenomen met 2.2% naar 9.500 studenten. Het aantal bbl-studenten is in dezelfde periode gelijk gebleven met 3.900 studenten in 2021/2022. DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) verwacht dat het totaal aantal mbo-studenten in Holland Rijnland afneemt, van 13.000 in 2022 naar 12.300 in 2032 (-5,4%). Deze afname heeft te maken met het aantal jonge volwassenen (zie paragraaf 2.1). In Nederland volgt een steeds kleiner deel van de leerlingen in het voortgezet onderwijs een vmbo-opleiding, terwijl het aandeel havo en vwo juist toeneemt. Daardoor stromen vaker jongeren door naar een hbo- of wo-opleiding en is de beroepsbevolking steeds hoger opgeleid, terwijl een mbo-opleiding in bepaalde richtingen zoals zorg en techniek wel een sterke startpositie op de arbeidsmarkt geven. In de maatschappij is ook veel vraag naar deze mbo'ers. Onderwijsinstellingen, werkgevers en de overheid proberen jongeren (en hun ouders) te stimuleren om vaker voor een vmbo- en daaropvolgende mbo-opleiding te kiezen, met name in de richting van belangrijke kraptesectoren zoals zorg en techniek.

Uit het onderzoek Studie & Werk 2023 blijkt ook dat het mbo-opleidingsniveau (niveau 2, 3 en 4), de gekozen leerweg (bol en bbl) én opleidingsrichting van invloed zijn op de startpositie op de arbeidsmarkt. Afbeelding 2.6 laat een uitsplitsing zien naar opleidingsrichting per niveau en leerweg.

Bol-opleidingen in de zorg en techniek en alle bbl-opleidingsrichtingen bieden een relatief kansrijke startpositie op de arbeidsmarkt. De verschillen in startpositie tussen niveau 2 en 3 zijn groter dan de verschillen tussen niveau 3 en 4. Het gemiddelde startsalaris van bbl niveau 2 is zelfs hoger dan dat van bol niveau 4. Bbl-gediplomeerden hebben vaker werk na het behalen van het diploma. Dit toont het zogenaamde 'bbl-effect' aan, wat verwijst naar de voordelen die gepaard gaan met het volgen van een bbl-opleiding. Bbl'ers doen praktijkervaring op, leren op de werkplek en kunnen vaak bij hun werkgever in dienst blijven. Hoe hoger het mbo-niveau, hoe vaker gediplomeerden werkzaam zijn in hun opleidingsrichting. Voor bbl'ers geldt dit nog meer dan voor bol'ers. Bbl'ers zijn – achteraf terugkijkend – het meest tevreden met de gevolgde opleiding (ROA, 2022).

Van de bol-leerweg hebben afgestudeerden op niveau 3 een iets gunstigere startpositie dan afgestudeerden op niveau 4. Dit komt doordat op niveau 4 meer opleidingen aangeboden worden met een minder kansrijke startpositie die relatief veel studenten trekken, vooral binnen de sector economie. Hier wordt de mismatch op het gebied van kennis en opleiding (afbeelding 2.4) zichtbaar. Een aanzienlijk deel van de studenten kiest voor een mbo-opleiding die een minder kansrijke startpositie biedt. Daarbij kiezen nog te weinig studenten voor een mbo-opleiding waar veel vraag naar is.

**Afbeelding 2.6 Bol en bbl-opleidingen naar startsalaris en startpositie op arbeidsmarkt**  
Nederland, studiejaar 2020/2021



Bron: CBS Microdata en SEO Economische Onderzoek (2023)

In augustus 2023 zijn er 4.700 actieve leerbedrijven in Holland Rijnland. Zij bieden studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen voor verschillende opleidingsrichtingen en hun startpositie op de arbeidsmarkt kansrijker maken.

### Hoger onderwijs: gediplomeerden leraren- en technische opleidingen vinden snel een baan

Het aantal hbo- en wo-studenten neemt in Holland Rijnland toe. Ten opzichte van het studiejaar 2011/2012 is het aantal studenten in 2021/2022 in de regio voor hbo (15%) toegenomen tot 13.600. Ook in het wetenschappelijk onderwijs steeg het aantal studenten dat in Holland Rijnland woont (34%) tot 17.700. In 2020/2021 nam landelijk gezien het aantal studenten in het hbo en wo sterker toe dan de jaren ervoor. Dit kan samenhangen met versoepelingen die zijn ingesteld tijdens de coronapandemie, waardoor meer scholieren hun diploma voor havo en vwo behaalden en doorstroonden naar hbo en wo. Ook neemt het aantal internationale studenten in het wo nog steeds toe.

Uit het onderzoek Studie & Werk 2023 blijkt, net als in eerdere jaren, dat de startpositie sterk samenhangt met de gevolgde opleiding. Voor hbo- en wo-afgestudeerden is de duur tot een eerste substantiële baan ongeveer gelijk en relatief laag. Afgestudeerden van lerarenopleidingen en technische opleidingen vinden het snelst een substantiële baan. Afgestudeerden verloskunde en maritiem officier (hbo) en tandheelkunde en geneeskunde (wo) verdienen het meest, gevolgd door verpleegkunde, mondzorgkunde en fysiotherapie (hbo) en diergeneeskunde en econometrie (wo). Hbo-afgestudeerden binnen het domein taal & communicatie en kunst verdienen doorgaans minder als zij na het behalen van hun hbo-diploma gaan werken. Wo-afgestudeerden die een opleiding hebben afgerond in het domein taal, communicatie & cultuur of kunst, geschiedenis en filosofie, hebben gemiddeld de laagste startsalarissen. Hoger opgeleiden zijn in het algemeen minder tevreden met hun functie nadat ze zijn afgestudeerd dan middelbaar opgeleiden, terwijl zij wel vaker aangeven dat de functie verwant is aan hun opleidingsrichting (ROA, 2022).

Bij deeltijd en duaal onderwijs is de duur tot een eerste substantiële baan korter dan bij voltijdsonderwijs. Bij het wo vinden met name afgestudeerden die deeltijd studeerden sneller een substantiële baan. Net als bij het mbo kan werkervaring tijdens de opleiding hier een rol spelen, en een werkgever die de student na afstuderen in dienst houdt of neemt.

### Startkwalificatie versterkt positie op de arbeidsmarkt aanzienlijk

Een deel van de jongeren verlaat voortijdig het onderwijs zonder startkwalificatie (een diploma op minimaal mbo 2-, havo- of vwo-niveau). Het niveau en of het behalen van een diploma in het voortgezet onderwijs heeft een sterke relatie met de mate waarin jongeren uitvallen in het vervolgonderwijs. Volgens het CPB vallen studenten zonder diploma of met alleen vmbo-basis niveau vaker uit dan gemiddeld. Niet alleen het niveau veroorzaakt uitval. Studenten zonder of een diploma van lager niveau hebben ook vaak te kampen met andere problematieken (bijvoorbeeld psychosociale problemen, criminaliteit en ziekte). Bovendien vallen jongens met een migratieachtergrond vaker uit dan gemiddeld. Ook wanneer studenten wisselen van opleidingsdomein (bijvoorbeeld van bouw en infra naar media en vormgeving) vallen ze vaker uit dan leerlingen die binnen hetzelfde opleidingsdomein blijven.



Jongeren (van 27 jaar of jonger) met een startkwalificatie doen het duidelijk beter op de arbeidsmarkt dan jongeren zonder startkwalificatie. De eerste groep heeft anderhalf keer zo vaak een baan en zijn ook vaker economisch zelfstandig. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het aandeel jongeren met een baan. Met name tussen mbo 2, 3 en 4 zijn de verschillen groot, daarna vlakt het af.

### Tekort docenten in Holland Rijnland nadelig voor aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Onderwijzend personeel is van belang om een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Net als in de rest van Nederland heeft Holland Rijnland te maken met een tekort aan onderwijspersoneel. Het beroep docent vo/mbo exacte vakken, docent taalkundige vakken en leerkracht basisonderwijs zijn in bijna alle regio's kansrijk. Het tekort heeft verschillende oorzaken, zoals te weinig nieuwe leraren op de arbeidsmarkt en veel leraren die met pensioen gaan de komende tijd. In Holland Rijnland is op dit moment 14% van de werkenden in het onderwijs 60-plus. Een groot deel van hen verlaat binnen nu en zeven jaar de arbeidsmarkt.

## 2.4. Post-initieel onderwijs noodzakelijk voor terugdringen mismatch

Permanente ontwikkeling van werkzoekenden en werkenden is noodzakelijk om de uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt aan te gaan. Bovendien vergroot het duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Daarom staat het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) op de agenda van vele bestuurstafels. Het post-initieel onderwijs speelt hier een grote rol in. Dit is onderwijs dat iemand volgt na het betreden van de arbeidsmarkt.

Voor niet-werkenden spelen gemeenten en uitvoeringsorganisaties een belangrijke ondersteunende rol. Door LLO functioneert de arbeidsmarkt beter en wordt deze inclusiever. Ook stimuleert LLO innovatie en draagt zo bij aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat. In de dienstverlening van UWV kan scholing ook het verschil maken. Een voorbeeld is het scholingsbudget van maximaal € 5.000 dat UWV aanbiedt aan WW-gerechtigden. Uit een enquête onder deelnemers blijkt dat van de deelnemers die op het moment van de enquête de opleiding succesvol hadden afgerond, 84% werk had gevonden. Hiervan vond 70% werk dat aansloot op de gevolgde opleiding.

Onderzoek van de SER en TNO brengt de leercultuur in Nederland in kaart. Het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt neemt al jarenlang af. Een zorgwekkende constatering aangezien de arbeidsmarkt om permanente ontwikkeling vraagt. In 2012 had 54% van de werknemers de voorafgaande twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. In 2021 was dat 49%. Werknemers geven ook aan minder behoefte aan scholing te hebben. Waar in 2012 bijna de helft (49%) van de werknemers behoefte had aan een cursus, is dit in 2021 gedaald naar 42%. Mogelijke verklaringen voor de afname zijn de coronapandemie, vergrijzing, flexibilisering van de beroepsbevolking en krapte op de arbeidsmarkt. Als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt, kan er voor werknemers minder reden zijn om te investeren in hun inzetbaarheid. Zij hebben een sterke positie op de arbeidsmarkt en kunnen relatief makkelijk aan (ander) werk komen.

Er zijn grote verschillen tussen personen als het gaat om actieve deelname aan LLO. Praktisch opgeleiden en werkenden zonder startkwalificatie nemen minder vaak deel aan cursussen en trainingen dan theoretisch opgeleiden. Onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie was cursusdeelname in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004. Terwijl zij vaker werkzaam zijn in beroepen met een relatief groter risico's op automatisering (ROA, 2022). Ook flexwerkers, wiens baan in grotere mate onzeker is, blijven fors achter in deelname aan cursussen en trainingen. Naast overheid dragen ook werkgevers bij aan LLO door het creëren van een positieve leercultuur in hun organisatie. Uit het UWV werkgeversonderzoek onder 4.500 werkgevers blijkt dat een groot deel op dit moment investeert in scholing voor werknemers. Het belangrijkste doel voor werkgevers (85%) is het verbeteren van beroepsgerichte vaardigheden of vakkennis (zie afbeelding 2.7).

### Afbeelding 2.7 Doelen waarvoor werkgevers scholing inzetten

*Nederland, Aandeel van werkgevers waarbij werknemers scholing hebben gevolgd (meerdere antwoorden mogelijk)*

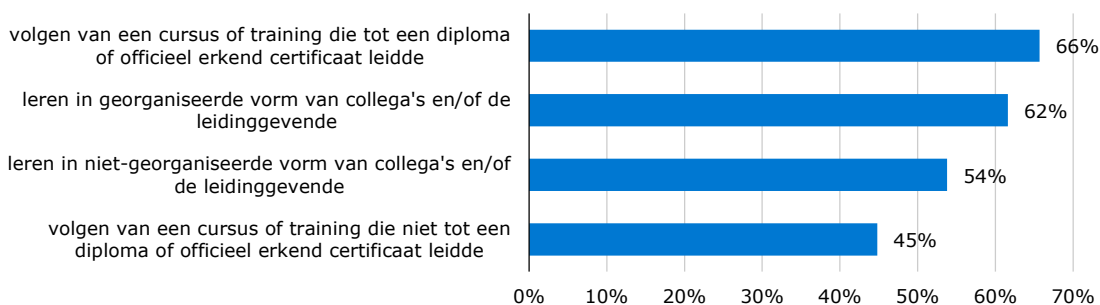
Voor welke doelen wordt scholing ingezet?	Aandeel werkgevers dat het doel noemt
Verbeteren beroepsgerichte vaardigheden of vakkennis van werknemers	85%
Behoud personeel	59%
Voldoen aan wet- en regelgeving of cao-afspraken	58%
Teamontwikkeling	55%
Productontwikkeling of verbetering van diensten	55%
Doorgroeimogelijkheden vergroten	54%
Verbeteren organisatorische, sociale of communicatieve vaardigheden van werknemers	54%

Bron: UWV

Uit het onderzoek blijkt ook dat bijna de helft van de werkgevers verwacht dat de komende vijf jaar bepaalde vaardigheden van werknemers belangrijker worden. Met 59% staat behoud van personeel op de tweede plaats bij de doelen waarvoor werkgevers scholing inzetten. Scholing wordt dus ook ingezet om aantrekkelijk te blijven als werkgever. Scholing van werknemers lijkt hiermee een belangrijke strategie van werkgevers te zijn om mensen te binden. 58% van de werkgevers geeft aan werknemers scholing te laten volgen om te voldoen aan wet- en regelgeving of cao-afspraken.

Werkgevers zetten verschillende scholingsvormen in voor hun doelen. Zij investeren vooral in cursussen of trainingen die tot een diploma of certificaat leiden (zie afbeelding 2.8). Ook het leren van collega's of leidinggevenden in georganiseerde (62%) of niet-georganiseerde (54%) vorm wordt veel genoemd. Onder de niet-georganiseerde vorm vallen minder formele vormen van leren, zoals het inwerken van een nieuwe collega. Bij de meer georganiseerde vorm valt te denken aan een collega die elders een training heeft gevolgd en de opgedane kennis weer deelt met zijn of haar team. Of aan deelname aan workshops of presentaties waarin een collega zijn of haar expertise deelt. Ook trainingen die worden georganiseerd door een intern opleidingscentrum vallen onder deze categorie.

**Afbeelding 2.8 Top 4 Scholingsvormen die werkgevers het meest hebben ingezet**  
*Nederland, Aandeel werkgevers (meerdere antwoorden mogelijk)*



Bron: UWV

Scholing, zowel initieel als post-initieel, kan bijdragen aan vermindering van de mismatch. Het is van belang (toekomstige) studenten te informeren over de kansen op de arbeidsmarkt voor de verschillende opleidingen. Post-initieel onderwijs kan worden inzet om mensen om- of bij te scholen waardoor zij een gunstigere positie op de arbeidsmarkt krijgen. Ook is het voor werkgevers een belangrijke strategie voor behoud van personeel.

Naast mismatch in scholing is er nog een geografische mismatch in de vorm van pendel. Dit wordt in de volgende paragraaf uitgewerkt.

## 2.5. Pendel kan krapte in Holland Rijnland amper verlichten

Veel mensen wonen en werken niet in dezelfde plaats. Het reizen voor werk wordt pendel genoemd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen uitgaande en inkomende pendel. De mogelijkheid tot pendel verruimt voor werkzoekenden het aantal mogelijke banen en voor werkgevers de groep potentiële kandidaten. De mate van pendelen wordt door verschillende factoren beïnvloed, waarbij de totale reistijd de meest belangrijke is. Daarnaast is de regionale werkgelegenheidsstructuur een belangrijke factor, zowel in totaal volume als in de aanwezigheid van specifieke sectoren. Ook spelen opleidingsniveau, geografische en sociaal-culturele factoren mee.

### Pendel in Holland Rijnland

In Holland Rijnland wonen 159.000 werknemers die ook in de eigen regio werken. Voor de regio zijn inkomende en uitgaande pendel samen bijna gelijk aan het aantal mensen dat in Holland Rijnland blijft om te werken. De inkomende pendel is vooral afkomstig uit de woonregio's Zuid-Holland Centraal, Groot Amsterdam en Haaglanden. Die 3 regio's leveren samen 33.400 werknemers van de 52.300 die voor werk naar Zuid-Holland Centraal reizen, oftewel 64%. Het grootste deel van de uitgaande pendel heeft een baan in Groot Amsterdam, Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. In die regio's werken 76.800 van de 104.300 werknemers die in Holland Rijnland wonen, dat wil zeggen 74% van de uitgaande pendel. Regionaal zijn inkomende en uitgaande pendel niet in evenwicht. In totaal reizen ongeveer 52.000 mensen meer de regio uit dan in. Er is daarmee sprake van een negatief pendelsaldo (zie afbeelding 2.9).

### Reisafstand en reistijd belangrijk voor pendel

Reistijd heeft de grootste invloed op de pendel. Pendelstromen houden zich lang niet altijd aan grensindeling zoals een arbeidsmarktregio. Een nabijgelegen grote stad heeft vaak een aanzuigende werking, ook als deze net in een andere arbeidsmarktregio ligt. Toch zijn ook andere factoren van belang. Zo kan de reistijd van de ene naar de andere kant van een stad langer zijn dan vanuit een aangrenzende gemeente. De beschikbaarheid van openbaar vervoer is daarbij uiteraard van belang. In meer landelijke gebieden is dat vaker een beperkende factor. Pendelstromen zijn ook niet altijd logisch te verklaren.

## Afbeelding 2.9 Pendel naar, binnen en vanuit Holland Rijnland Holland Rijnland, 2021



Bron: CBS, bewerking door UWV

### Ook reiskostenvergoeding, opleidingsniveau en aantal werkuren van invloed

Naast reisafstand en -tijd zijn ook andere factoren van invloed op de mogelijkheid om te pendelen. In cao's wordt vaak een reiskostenvergoeding afgesproken en voor specifieke, of hoger betaalde functies maakt een auto van de zaak soms onderdeel uit van de beloning. Dit maakt het makkelijker om naar de werkplek te reizen. Het opleidingsniveau maakt ook verschil. De gemiddelde reisafstand van hoger opgeleiden is bijna twee keer zo hoog als bij lager opgeleiden. Ook is het voor iemand die fulltime werkt vaak eerder lonend om naar de werkplek te reizen dan voor iemand die geen hele dagen werkt. Omgekeerd is het waarschijnlijk dat voor een vacature voor halve dagen iemand wordt aangenomen die dicht bij de werkplek woont. Mensen die tussen de 12 en 30 uur per week werken reizen gemiddeld ruim 8 kilometer, mensen die meer dan 30 uur werken gemiddeld meer dan 15 kilometer.

### Beroepen en invloed van corona

De mate van pendel verschilt per beroep en door de coronapandemie ontstonden hierin nog grotere verschillen. Aan het begin van de coronapandemie werd werkend Nederland gevraagd zo veel als mogelijk thuis te werken. Hieraan werd massaal gehoor gegeven. Technologische ontwikkeling stelde veel meer mensen in staat om bijvoorbeeld thuis online te vergaderen of al dan niet vanuit huis les te geven aan leerlingen of studenten die zelf thuis zaten. Nu de maatregelen al enige tijd zijn opgeheven blijven veel mensen de voordelen van thuiswerken zien en werken nog een deel van de werkweek thuis. Inmiddels is het aantal kilometers dat wordt gereisd weer aan het toenemen, maar ten opzichte van de periode voor de coronapandemie is de gemiddelde reisafstand nog wel steeds lager.

Een aantal beroepen is vrijwel alleen uit te voeren op een specifieke werkplek. Denk aan beroepen als schoonmaker of winkel-, zorg- en productiepersoneel. Bij andere beroepen, vooral beroepen waarbij administratieve (computer) taken een belangrijk onderdeel van het werk uitmaken, is de locatie vaak minder van belang en kan er bijvoorbeeld ook makkelijk thuis worden gewerkt. Dit geldt vooral voor beroepen in de ICT, bedrijfskundigen, boekhoudkundig medewerkers, professionals in de juridische, sociale en culturele sector en wetenschappers en ingenieurs. Zeker na corona wordt in deze beroepen relatief vaak thuis gewerkt, hoewel vrijwel nooit de hele werkweek.

Dan zijn er nog beroepen die weliswaar aan de dagelijkse reisbewegingen bijdragen, maar welke strikt gezien niet onder pendel vallen. Bijvoorbeeld als werknemers meestal niet op de vestigingsplaats van de werkgever werken, zoals bouwvakkers en chauffeurs. Bij hen is reizen onderdeel van het werk, dit wordt niet als pendel gezien.

### Invloed van vastgoedprijzen (woningen en kantoren) op pendel

Veel werkgelegenheid concentreert zich in en rond de grotere steden. Juist in deze gebieden stegen de huizenprijzen de laatste jaren sterk. Een gevolg daarvan is dat werknemers regelmatig wel in de buurt van hun werk willen wonen, maar dat het niet lukt om daar een betaalbare woning te vinden. Het directe gevolg is dat mensen verder weg gaan wonen, als daar makkelijker een woning is te vinden. Deze tendens vergroot de pendelstromen.

In tegenstelling tot de grote vraag naar woonhuizen, neemt de vraag naar kantoorpanden na de coronapandemie juist wat af. De verhuur- en verkooptransacties op de vrije markt herstelden vanuit corona fors qua oppervlakte, maar laten in 2023 weer een daling zien. In de provincie Zuid-Holland is het volume kantoorruimte dat direct beschikbaar is voor verhuur of verkoop de afgelopen jaren bijna continu gedaald. Door deze ontwikkelingen kan de druk om te forenzen afnemen.

## Geografische mismatch verkleinen door zoekgebied te vergroten

De pendelstromen laten zich maar beperkt door regionale grenzen sturen. Momenteel hebben alle regio's in Nederland te maken met een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt, waardoor pendel de krapte niet sterk of op grote schaal kan verlichten. Werkgevers kunnen aan de hand van de woonregio's bij de inkomende pendel hun wervingsgebied uitbreiden. Voor Holland Rijnland gaat het dan met name om Groot Amsterdam en Haaglanden. Omdat krapte zich ook daar voordoet, kan de competitie om schaars arbeidsaanbod zich intensiveren.

Werkzoekenden krijgen aan de hand van de uitgaande pendel een beeld van mogelijke werkregio's buiten de eigen woonregio. Voor werkzoekenden in Holland Rijnland zijn dat door hun nabijheid of gunstige verbindingen vooral Groot Amsterdam, Haaglanden en Rijnmond. Breder zoeken helpt in combinatie met een goed beeld van sectorgroei, verwachte groei en de relatieve vertegenwoordiging van de sector in arbeidsmarktregio's, zoals getoond in afbeelding 1.4 de werkloosheidsduur verkorten. In de drie genoemde werkregio's is ICT een forse groeier. Zorg & welzijn is in alle drie regio's én omvangrijk én een groeisector.

### Box 2.1. Grenspendel

Met pendel wordt over het algemeen regionale pendel bedoeld. Als een werknemer in een ander land woont dan waar hij werkt en hiervoor dagelijks reist, is er sprake van grenspendel. Deze vorm van pendel is uiteraard vooral van toepassing in regio's die aan de landsgrenzen liggen. Voor Nederlandse werkgevers kan het gunstig zijn ook over de grens te werven. Zo heeft Duitsland een overschot aan hotelschoonmakers en België aan keukenhulpen. Dit zijn beroepen waar in Nederland veel vraag naar is, zo staat te lezen in de rapportage "Vaak arbeidsaanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen" die UWV in juni 2023 uitbracht. Wel geldt dat voor de meeste krapteberoepen ook in de buurlanden de vraag groot is.





Vrouwen werken vaker in sectoren waarin meer deeltijd wordt gewerkt, zoals de zorg. Het grootste deel van de onderbenutte deeltijders behaalde middelbaar onderwijs, dus een diploma voor havo/vwo, mbo- 2, 3 of 4 (41%).

- 10.000 **werklozen**. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk zochten én daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn. Vrouwen hebben in de regio een even groot aandeel bij de werklozen als bij de mannen (50%). Landelijk zijn er zijn nagenoeg evenveel mannen als vrouwen werkloos. De meeste werklozen zijn over het algemeen relatief jong. De grootste groep werklozen in Nederland (38%) is 15 tot 25 jaar, gevolgd door de 25- tot 45-jarigen (32%) en 45- tot 75-jarigen (30%).
- 3.000 **semi-werklozen, wel gezocht maar niet beschikbaar**. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk zochten maar niet op korte termijn beschikbaar zijn. 5.000 **semi-werklozen, niet gezocht maar wel beschikbaar**. Dit zijn personen die niet recent zochten maar wel op korte termijn beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn personen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of werkzoekend zijn. De grootste groep van alle semi-werklozen (40%) is 45 tot 75 jaar. Er zijn relatief weinig jongeren in deze groep. Opvallend is dat een relatief groot deel van de semi-werklozen die wel beschikbaar zijn maar niet naar werk zochten geen startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-1 niveau) hebben. Uit landelijk onderzoek bleek dat 12% van de semi-werklozen ontmoedigd is geraakt omdat zij geen resultaat verwachten in het zoeken naar werk.

Het onbenut arbeidspotentieel is momenteel op het laagste niveau in jaren. Een deel van deze groep is in beeld bij UWV of gemeenten via bijvoorbeeld een uitkering, maar een groter deel niet. Het opsporen en (meer) benutten van het onbenut arbeidspotentieel kan een belangrijke rol spelen in het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Hier ligt een rol voor de samenwerking in de regio tussen de verschillende sociale partners, werkgevers, onderwijs en andere stakeholders om hen in beeld te krijgen en te activeren op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 4).

Binnen Holland Rijnland is het onbenut arbeidspotentieel in absolute aantallen het grootst in de gemeenten Leiden en Alphen aan den Rijn (12.000 en 7.700 personen). Dit zijn ook de gemeentes met de hoogste aantal inwoners in de regio. Meer informatie over het onbenut arbeidspotentieel in Holland Rijnland is terug te vinden bij CBS.

Naast het onbenut arbeidspotentieel, zijn er nog twee groepen die behoren tot de potentiële beroepsbevolking:

- 21% (86.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Holland Rijnland werkt namelijk niet, **zoekt niet naar werk en is hier ook niet voor beschikbaar** en valt daardoor buiten de beroepsbevolking. Zes van de tien hiervan zijn vrouwen. De groep is volgens het CBS momenteel voor Nederland op het kleinst sinds 2003. Met name in 2022 nam dit aantal snel af. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat landelijk gezien de helft van deze groep niet zocht en niet beschikbaar was vanwege pensioen, een kwart vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, kleiner deel (1 op de 8) omdat zij bezig waren met een opleiding of studie en een nog kleiner deel (1 op de 11) vanwege zorg voor gezin of huishouden. Hun situatie kan veranderen, waardoor zij alsnog op zoek gaan naar werk.
- 75% (311.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Holland Rijnland zijn **werkenden**. Van alle werkenden in Nederland heeft iets meer dan de helft (52%) een voltijd baan. Het andere deel (48%) werkt in deeltijd. De overgrote meerderheid van de deeltijders wil en/of kan niet meer uren werken dan zij momenteel doen. 12% van de deeltijders wil wel meer werken en is hiervoor op korte termijn beschikbaar. Zij behoren dus tot het onbenut arbeidspotentieel. Dit lijkt op het oog een laag percentage, maar komt neer op zo'n 16.000 personen in Holland Rijnland.

### 3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten

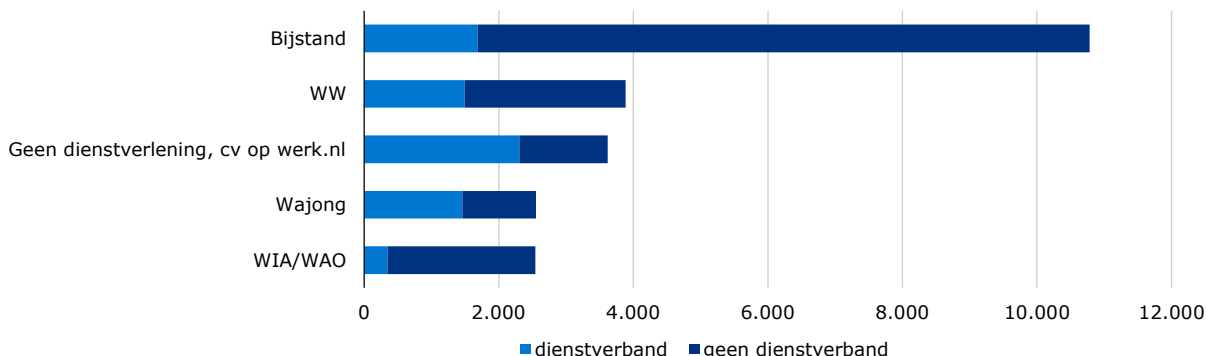
UWV heeft cijfers beschikbaar over Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU). Dit zijn werkzoekenden die ingeschreven staan omdat ze een WW-, bijstand-, Wajong-, WIA- of WAO-uitkering hebben, of omdat ze met een actief cv op werk.nl zoeken naar werk. Met het GWU hebben UWV en gemeenten zicht op een deel van het onbenut arbeidspotentieel zoals hiervoor beschreven. In de GWU-cijfers ontbreken vooral jongeren en werkzoekenden zonder uitkering. Zij staan nauwelijks bij UWV of gemeente geregistreerd als werkzoekend. Bovendien behoort de meerderheid van de mensen binnen het GWU **niet** tot het onbenut arbeidspotentieel. Er zijn namelijk uitkeringsgerechtigden die momenteel aangeven niet (meer) te kunnen en/of willen werken. Een deel van het GWU ervaart belemmeringen om aansluiting te krijgen met de arbeidsmarkt.

In 2020 stond 25% van het totale onbenut arbeidspotentieel in Nederland ingeschreven als werkzoekend bij UWV of gemeenten. Een jaar later, in 2021, was volgens het CBS nog maar 23% en in 2022 is het aandeel gedaald tot 19% van het totale onbenut arbeidspotentieel dat in beeld is bij UWV of gemeenten. Met name de onderbenutte deeltijders zijn niet of slechts maar voor een klein deel in beeld bij UWV en gemeenten: zij ontvangen namelijk meestal geen uitkering. Het is van belang voor UWV en gemeenten om met het onbenut arbeidspotentieel in contact te blijven en te kijken naar wat er wel mogelijk is.

In juni 2023 bestaat het GWU in Holland Rijnland uit 23.600 personen, waarvan 2.100 jongeren tot 27 jaar en 10.000 mensen van 50 jaar of ouder. Van het GWU hebben 8.400 personen geen startkwalificatie, dat wil zeggen dat ze maximaal een mbo-1 diploma hebben. Deze groepen gaan dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Van de personen in het GWU heeft een deel al een dienstverband. Afbeelding 3.2 toont het GWU naar uitkerings situatie en dienstverband. Het aandeel dat al een dienstverband heeft, varieert sterk. Binnen het GWU hebben mensen met een bijstands- of een WIA/WAO-uitkering het minst vaak een dienstverband. Het aandeel met werk is juist het hoogst in de groep GWU zonder dienstverlening en met een cv op werk.nl, gevolgd door Wajongers en mensen met een WW-uitkering. In de eerste groep – geen dienstverlening en met een cv op werk.nl – zitten waarschijnlijk veel mensen die op zoek zijn naar een andere functie. Opvallend is het hoge aandeel Wajongers met werk.

Dat 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.

### Afbeelding 3.2 Geregisteerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en dienstverband Holland Rijnland, juni 2023



Bron: UWV

De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2023. De aantallen met en zonder dienstverband komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder dienstverband in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2023. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder dienstverband kunnen hier (enigszins) van afwijken.

De samenstelling van het GWU per uitkeringssituatie is als volgt uit in Holland Rijnland:

- 10.800 personen met een **bijstandsuitkering** op grond van de Participatiewet van gemeenten, waarvan relatief veel personen (41%) zonder startkwalificatie.
- 3.900 personen met een **WW-uitkering**, waarvan 45% 50 jaar of ouder is. Ruim zes op de tien WW'ers heeft een verstrekte duur van de WW-uitkering van 6 maanden of korter. Een relatief groot deel van de WW'ers staat ingeschreven voor economisch-administratief beroep (800 personen). Het aantal WW'ers beweegt meer mee met economische ontwikkelingen dan andere uitkeringstypes. Zo halveerde het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering in de afgelopen drie jaar. Vaak stromen personen uit een WW-uitkering sneller door naar werk, omdat ze meer recente werkervaring hebben en daardoor een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- 3.600 personen **zonder dienstverlening** (en uitkering) **van UWV, met een cv op werk.nl**, waarschijnlijk op zoek naar ander werk. Ruim de helft is 50 jaar of ouder, 5% is jonger dan 27 jaar en de rest is 27 tot 50 jaar oud.
- 2.600 **Wajongers** met dienstverlening van UWV naar werk. Dit zijn Wajongers die kunnen werken (zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen) en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen om aan het werk te komen of blijven. Het grootste deel van deze groep (88%) is 27 tot 50 jaar en 10% is 50 jaar of ouder. Slechts 2% is jonger dan 27 jaar en dit aandeel daalt, omdat er sinds 2015 geen Wajong wordt verstrekt aan jonggehandicapten met arbeidsvermogen. De helft van deze Wajongers heeft werk, of bij een reguliere werkgever of in of via een Sociaal Werkbedrijf. Zij werken met name in sectoren als openbaar bestuur, detailhandel, zorg & welzijn en industrie. Wajongers die werken bij een reguliere werkgever doen dat meestal met ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een andere voorziening. De omvang van deze groep is de afgelopen jaren ondanks de krappe arbeidsmarkt nauwelijks geslonken.
- 2.500 personen met **WIA/WAO-uitkering**. Het betreft hier personen die een uitkering ontvangen op grond van WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt (1.800) of WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt (800) en recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV. De meerderheid (56%) is 50 jaar of ouder. Van de groep WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt is 7% aan het werk en van de groep WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt 29%. Zij werken met name in sectoren als zorg & welzijn, detailhandel, horeca en transport & logistiek. De omvang van deze groep is de afgelopen jaren ondanks de krappe arbeidsmarkt nauwelijks geslonken.

Verskillende belemmeringen kunnen de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten; zie de volgende paragraaf. Meer details en informatie over GWU per gemeente in Holland Rijnland staan op het [dashboard GWU](#).

### 3.3. Belemmeringen bij deelname aan arbeidsmarkt

De grote arbeidsvraag staat in contrast met de ogenschijnlijk grote groep mensen die nog langs de kant staat. UWV heeft het meeste inzicht in personen met een WW-uitkering. UWV schat in dat bijna de helft van de WW'ers een kleine kans heeft om binnen één jaar aan het werk te gaan. Van de andere groepen uit het GWU is zo'n schatting niet te maken. Maar WW'ers hebben recent werk gehad en hebben daardoor een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Naar verwachting zullen voor de andere groepen de kansen in ieder geval niet rooskleuriger zijn. Er kunnen verschillende oorzaken zijn waardoor het – ondanks de krappe arbeidsmarkt – voor mensen lastig is (meer) te werken terwijl zij dat misschien wel willen. Deze paragraaf beschrijft een selectie van veelvoorkomende belemmeringen waar verschillende groepen die langs de kant staan mee te maken hebben.

#### Mentale of lichamelijke belemmeringen

Uit verschillende analyses van SEO, SCP en CBS (allen uit 2023) komt naar voren dat de kans op werk voor mensen met een aandoening, ziekte of handicap klein is. Door psychische of lichamelijke belemmeringen is het voor veel

mensen niet mogelijk om (snel) aan het werk te gaan, bijvoorbeeld doordat iemand nog herstelt van klachten. Soms werken mensen in deeltijd vanwege mentale of lichamelijke belemmeringen. Als (meer) werken wel mogelijk is, kan discriminatie op grond van een beperking ervaren worden.

Onderzoek van SCP laat zien dat al meerdere jaren 1 op de 5 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft. De meest genoemde reden voor werkgevers om hen niet in dienst te nemen is een gebrek aan geschikte functies. Ook geven werkgevers aan te weinig capaciteit te hebben voor begeleiding en ondersteuning. Vaak blijken subsidieregelingen die het aantrekkelijker maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen nog niet bekend. Ook zijn 7 op de 10 werkgevers niet op de hoogte van de Banenafpraak.

### **Box 3.1. Psychische kwetsbaarheid en werk**

Er zijn in Nederland veel mensen met een psychische aandoening, namelijk bijna 3,3 miljoen mensen tussen de 18 en 75 jaar (Trimbos, 2022). Dat is meer dan een kwart van het totaal aantal mensen binnen deze leeftijdscategorie, en dat aandeel nam de afgelopen jaren toe. Er zijn verschillende soorten aandoeningen zoals een angststoornis en een depressie, die qua ernst variëren van licht tot zeer ernstig. Een psychische aandoening komt bovendien bij alle groepen voor, maar relatief vaker bij jongvolwassen vrouwen tussen de 25 en 34 jaar en personen zonder startkwalificatie. Relatief veel mensen met psychische problematiek hebben geen betaalde baan, omdat het voor hen lastig of niet mogelijk is aan de slag te gaan. Uit cijfers van het CBS blijkt dat 4 op de 10 arbeidsongeschiktheidsverzekeringen worden verstrekt op grond van psychische klachten. Participeren kan ook juist bijdragen aan het herstel van een psychische aandoening (in combinatie met behandeling).

Soms is niet de psychische aandoening zelf een dusdanige belemmering om te gaan werken, maar een probleem in combinatie met het stigma wat daar omheen hangt. Uit onderzoek blijkt dat het merendeel (64%) van de ondervraagde leidinggevendenden terughoudend staat tegenover het aannemen van sollicitanten met psychische gezondheidsproblemen (Tilburg University, 2021). Bovendien zou 1 op de 3 leidinggevendenden een werknemer die ooit psychische klachten heeft gehad niet snel aannemen, ook al zijn de klachten voorbij.

De krappe arbeidsmarkt brengt daarnaast een groter risico op psychische klachten met zich mee door de hoge werkdruk die kan ontstaan. Hierdoor re-integreren mensen die al wel werken en te maken krijgen met psychische klachten trager, en vallen vaker definitief uit. Aandacht op de werkvloer voor het thema en bewustwording van het stigma kan helpen bij het vinden en/of behouden van werk.

### **Gebrek aan vaardigheden**

Het onderwijsniveau en de gekozen leerweg (zie paragraaf 2.3) beïnvloeden de positie op de arbeidsmarkt. Zo leidt een gebrek aan een startkwalificatie tot een lagere kans op werk volgens het CBS. Een niet onbelangrijke factor is dat werk verandert en met de jaren complexer is geworden. Hierdoor wordt er steeds meer kennis en vaardigheden van mensen verwacht. Dit maakt het voor velen die langs de kant staan met beperkte scholing of werkervaring lastig om duurzaam werk te vinden. In Holland Rijnland heeft bijna de helft van de personen met een bijstandsuitkering geen startkwalificatie (zie paragraaf 3.2). Daarnaast is ongeveer 1 op de 6 Nederlanders laaggeletterd volgens Stichting Lezen en Schrijven. Zij kunnen niet voldoende lezen en schrijven om volledig te functioneren in de samenleving. Ook missen ze digitale vaardigheden die juist steeds belangrijker zijn op de werkvloer, en bovendien ook nodig zijn bij het solliciteren zelf. Hierdoor is het voor hen moeilijker om een baan te vinden of te behouden en zijn ze vaker afhankelijk van een uitkering (meestal bijstandsuitkering). Bijna de helft van de laaggeletterden is werkloos of niet actief op de arbeidsmarkt.

### **Financiële overwegingen**

Sommige mensen willen wel (meer uren) werken, maar zien hiervoor niet een directe financiële noodzaak. Dat komt bijvoorbeeld doordat de partner wel werkt en voldoende inkomen heeft. Ook kan er sprake zijn van een ervaren 'armoedeval'. Door (meer) te werken kan een huishouden of persoon er financieel op achteruit gaan door verlies van uitkering, toeslagen en andere ondersteuningsregelingen. Ook een ervaren of verwachte beperkte toename aan inkomen kan belemmerend werken. Bijvoorbeeld doordat de belasting bij inkomensstijging toeneemt. De extra belastingdruk bij een hoger inkomen voor veel werkenden blijkt echter minder hoog te zijn dan vaak gedacht. Deze financiële redenen spelen ook bij de onderbenutte deeltijders, 16.000 in Holland Rijnland.

### **Lastig combineren van werk en zorgtaken**

Zorgtaken kunnen aanzienlijk veel tijd en energie vergen, zoals de zorg voor kinderen en kleinkinderen. Ook stijgt door de vergrijzing de vraag naar mantelzorg. Volgens het RIVM neemt het aantal werkende mantelzorgers tussen 2020 en 2040 toe van 1,8 miljoen naar 2,1 miljoen. De druk ligt vooral bij de werkende beroepsbevolking. Het kan moeilijk zijn om zorgtaken te combineren met een betaalde baan. De tijd die iemand besteedt aan het zorgen voor anderen verkleint de tijd die over is voor werk, met name als de zorgtaken intensief zijn of langdurige toewijding vereisen. Ook voor (onderbenutte) deeltijdwerkers kan dit een reden zijn waarom zij niet meer uren willen of kunnen werken.

### **Multiproblematiek zorgt voor grote afstand tot arbeidsmarkt**

De problematiek van mensen die langs de kant staan beperkt zich vaak niet tot één aspect. Zij ondervinden belemmeringen op diverse leefgebieden tegelijk, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groot is. Bijvoorbeeld door schulden, gezondheidsproblemen, eenzaamheid en/of ontbrekende vaardigheden en laaggeletterdheid. Met deze 'rugzak' is het moeilijk de knop te verzetten richting scholing of werk, en worden zij minder vaak en snel daarheen begeleid. Zo is betaald werk bij een deel van de bijstandsgerechtigden geen reëel perspectief door de stapeling van problemen, zelfs niet in deze krappe arbeidsmarkt. Hierdoor blijven zij langdurig in de bijstand.

Volgens het SCP is voor deze groep een bredere blik nodig die zich niet uitsluitend richt op uitstroom naar betaald werk, maar ook op ondersteuning bij andere levensdomeinen waarin problemen worden ervaren.

### **Box 3.2. Nieuwkomers in Nederland ondervinden tal van belemmeringen**

Het demissionair kabinet verwacht voor de komende jaren een grote toename van het aantal asielzoekers in Nederland. Degenen die uiteindelijk een verblijfsvergunning krijgen (statushouders), kunnen volwaardig de arbeidsmarkt betreden. Dit kan op den duur de arbeidsmarktcrispes verlichten, alleen blijkt de praktijk vaak weerbarstig. Hoewel ieder jaar de participatie omhoog gaat, had in juni 2022 nog altijd 55% van de statushouders tussen 18 en 65 jaar een bijstandsuitkering. 35% is aan het werk.

Nieuwkomers in Nederland die willen werken lopen vaak tegen verschillende belemmeringen aan, in de eerste plaats de taalbarrière en culturele verschillen (op de werkvloer). Ook ontbreekt het hen in eerste instantie aan een Nederlands diploma. Eventuele diploma's of certificaten opgedaan in het land van herkomst worden in Nederland vaak niet erkend. Daarnaast kunnen ze verschillende andere belemmeringen ondervinden om aan het werk te gaan. Voorbeelden hiervan zijn mentale problemen door een vluchtgeschiedenis, het ontbreken van een sociaal netwerk of een gebrek aan sollicitatievaardigheden en kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt (Divosa, 2022 en SCP, 2018).

### **Belemmeringen bij 55-plussers**

De arbeidsparticipatie van 55-plussers nam de afgelopen jaren toe. Volgens CBS is 82% van de 55 tot 60-jarigen in het eerste kwartaal van 2023 aan het werk, waar dit in 2018 nog 66% was. Daarnaast is in het eerste kwartaal van 2023 66% van de 60- tot 65-jarigen aan het werk en dit was in 2018 nog 55%. Niet alle 55-plussers die niet werken zijn dat van plan te gaan doen, bijvoorbeeld doordat dit financieel niet meer noodzakelijk is. Voor 55-plussers die wel willen werken kunnen verschillende belemmeringen optreden die ervoor zorgen dat werk vinden niet lukt.

- Bij met name 55-plussers die wel beschikbaar zijn maar niet zoeken, geldt dat een relatief hoog percentage ontmoedigd is in het vinden van werk omdat zij geen resultaat verwachten (23%).
- Van de 55-plussers met een WW-uitkering wordt de kans op werkherhervatting binnen een jaar in de meeste gevallen door UWV als klein ingeschat.
- Ook doen 55-plussers minder aan scholing en blijven soms lang bij dezelfde werkgever. Bij verlies van werk kan dit werkherhervatting bemoeilijken, omdat zij hierdoor minder wendbaar zijn op de arbeidsmarkt.
- Van de werkzoekende 55- tot 64-jarigen dacht in 2018 ongeveer de helft dat een afwijzing voor een baan te maken kon hebben met discriminatie. Dat aandeel ligt veel hoger dan in andere leeftijdsgroepen. Ook kan een vacaturetekst er (indirect) toe leiden dat zij zich vanwege de leeftijd niet aangesproken voelen.
- Werkgevers met 55-plussers in dienst zijn over het algemeen positief over hun functioneren en productiviteit (SCP, 2023). Maar van de werkgevers die geen 55-plussers in dienst hebben, verwacht juist bijna 1 op de 5 dat zij minder goed zullen functioneren dan jongere collega's. Deze negatieve verwachtingen beïnvloeden mogelijk het sollicitatieproces.

### **Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd vaak nog niet mogelijk, soms wel gewenst**

In Holland Rijnland zijn momenteel 26.400 60-plussers aan het werk. Langer doorwerken gebeurt steeds vaker, wordt door werkgevers vaker als iets positiefs gezien en kan voor zowel werkgevers als werknemers voordelen opleveren. Daarentegen vinden 4 op de 10 werkgevers het onwenselijk dat iemand ná de pensioenleeftijd blijft werken (SCP, 2023). Wat opvalt is dat vooral veel overheidswerkgevers (meer dan de helft) hier negatief tegenover staan. Ook werkgevers uit sectoren met veel fysiek werk (bouw, zorg) vinden het ongewenst.

Hier lijkt potentie te liggen. Door de vergrijzing bereiken steeds meer mensen in Nederland de pensioengerechtigde leeftijd. Uit onderzoek van SEO (2023) blijkt dat ongeveer 1 op de 3 werkenden ervoor open staat om door te werken na de pensioenleeftijd. Voorwaarde hierin is vaak wel de keuzevrijheid in aantal uren werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor is om daadwerkelijk door te werken (NIDI, 2023). Werknemers overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevenden dit ondersteunen. Werkgevers doen er dus goed aan het gesprek vroegtijdig aan te gaan met werknemers en samen na te denken over een eventuele invulling van het werk bij langer doorwerken.

Naast het behouden van een goede werknemer biedt het de werkgever ook financiële voordelen. Zij hoeven namelijk voor pensioengerechtigde werknemers geen premies te betalen voor werknemersverzekeringen zoals de WW en de AOW. Daarnaast heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding bij ontslag en heeft een gepensioneerde werknemer maximaal 6 weken recht op loondoorbetaling in geval van ziekte (in plaats van 104 weken).

### **Door aard beroep niet altijd mogelijk om meer uren te werken**

Naast al eerder genoemde belemmeringen speelt bij onderbenutte deeltijdwerkers ook mee dat het in sommige beroepen niet mogelijk is om meer uren te werken. Soms concentreert het werk zich tot bepaalde momenten van de dag, zoals in de horeca, schoonmaak of detailhandel. Ook in het groepsvervoer of de buitenschoolse opvang kan er vaak niet voltijd gewerkt worden.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod elkaar beter te laten vinden en belemmeringen bij mensen weg te nemen zodat zij alsnog de arbeidsmarkt kunnen betreden. Bijvoorbeeld door te matchen op competenties of het bieden door werkgevers of volgen door werkenden of werkzoekenden van bij- en omscholing. Het volgende hoofdstuk gaat specifiek voor Holland Rijnland in op uitdagingen en oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt.

---

## 4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland

### Krapte arbeidsmarkt Holland Rijnland vraagt om actie

De Arbeidsmarkt is dusdanig krap en de lagere economische groei zorgen voor een rem om de werkgelegenheid. Hierdoor is er bij veel bedrijven nauwelijks ruimte meer voor groei. Dit is mede een oorzaak voor de minder sterke groei van de werkgelegenheid. Dit geldt ook voor zogenaamde vitale sectoren als techniek, zorg en welzijn, openbaar bestuur en onderwijs. Deze sectoren hebben ook nog eens te kampen met vergrijzing: meestal is een bovengemiddeld aandeel van de werknemers 60 jaar of ouder en gaat binnen afzienbare termijn met pensioen. Ook de tekorten in de kinderopvang hebben impact op de beschikbaarheid van werkende ouders. Lees hier ook meer over in het regionale artikel over de [kinderopvang in Holland Rijnland](#).

### Onbenut arbeidspotentieel

Het in kaart brengen én activeren van het onbenut arbeidspotentieel is een mogelijkheid om de krapte in de regio te verkleinen (zie hoofdstuk 3). Een deel van deze groep is in beeld bij UWV of gemeenten dit door bijvoorbeeld een uitkering, maar een groter deel echter niet. Het opsporen en (meer) benutten van het onbenut arbeidspotentieel kan een belangrijke rol spelen in het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Hier ligt een belangrijke rol voor de samenwerking in de regio tussen de verschillende sociale partners, werkgevers, onderwijs en andere stakeholders.

### Uitdagingen voor werkgevers

Er wordt in Nederland relatief veel in deeltijd gewerkt. Meer voltijd werken zou personeelskrapte deels kunnen oplossen. Bedrijven kunnen de mogelijkheid bieden aan hun parttime werkend personeel om meer uren te gaan werken. Hierdoor kan het tekort aan personeelskrapte deels intern opgelost worden. Ook kan hierdoor intern potentieel aangesproken worden. Volgens SEO (2023) willen onderbenutte deeltijders gemiddeld 8 uur per week extra werken. Vooral in de horeca, cultuur, sport & recreatie en handel is het gemiddelde aandeel onderbenutte deeltijders hoger. Dit zijn ook vaak sectoren waar veel jongeren in werken als bijbaan.

Voor bedrijf kan het tegenovergestelde ook interessant zijn. Door het mogelijk te maken om in beroepen die met name fulltime dienstverbanden betreft, ook deeltijd te kunnen werken. Door dit aan te bieden, kan dit werknemers langer of in de toekomst aan je binden. Door verandering in levensfasen kan het zijn dat medewerkers niet meer het fulltime aantal uren kunnen werken zoals ze jaren hebben gedaan. Hierdoor kunnen ze gedwongen worden om elders werk te zoeken, als het niet mogelijk is om minder uren te gaan werken bij hun huidige werkgever. Door hier als werkgever meer flexibiliteit in aan te bieden, kan dit ook personeel voor een langere tijd binden.

Andere uitdagingen voor werkgevers zijn:

- gezamenlijke gerichte werkgeversbenadering, gericht op vacaturevervulling en toeleiding naar duurzaam werk;
- werven op basis van skills en eerder verworven competenties (EVC's) en hier personeel op selecteren;
- via strategische bedrijfsadviezen attenderen op ideeën om de kloof met een tekort aan aanbod te overbruggen;
- kijken naar het interne potentieel dat ze hebben binnen hun bedrijf. Veel werknemers hebben meer potentieel dan wat hun opleidingsniveau op papier laten zien. Intern opleiden en omscholen kan een mogelijkheid zijn om personeel te binden aan het bedrijf en langer in dienst te houden.

Werkgevers kunnen in de publicatie '[34 Oplossingen bij personeelstekorten](#)' ideeën opdoen om de afstand tot het arbeidsaanbod te overbruggen.

### Anticiperen op vergrijzing en benutten arbeids- en studiemigranten

De komende jaren gaat een groot deel van de beroepsbevolking binnen aanzienbare tijd met pensioen (zie hoofdstuk 2). De komende jaren zullen de werkzaamheden die nu verricht worden door deze werknemers voor een groot deel overgenomen moeten worden. De bevolkingsaanwas tot 20 jaar is beperkt, waardoor aan de basis de bevolkingspiramide smal is. Werkgevers kunnen door schaarste tot 'groenpluk' neigen en jongeren kunnen voor 'snel geld verdienen' vallen. Ook dragen immigranten deels bij aan het vervullen van deze vacatures. CPB wijst er in 'De Nederlandse economie in historisch perspectief' op het gemiddeld hoger kindertal van migranten in vergelijking tot de bestaande bevolking. Echter is het aantal vacatures dat zal vrijkomen groter dan het aantal beschikbare jongeren en immigranten die deze vacatures moeten vervullen. Deze ontwikkeling zal nog meer bijdragen aan de krapte op de arbeidsmarkt. In de sectoren openbaar bestuur & overheidsdiensten, transport & logistiek, industrie, onderwijs en zorg & welzijn, waar nu al een grote krapte heerst zijn veel ouderen boven de 50 jaar werkzaam. Dit laat zien dat vraag en aanbod in de regio niet geheel op elkaar aansluiten. Om de dreigende grote uitstroom in bovenstaande sectoren te voorkomen is het belangrijk om te kijken of aangeboden opleidingen in de regio aansluiten op de te verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Uitdagingen waarvoor partners op de arbeidsmarkt zich geplaatst zien, zijn:



- langer doorwerken bevorderen voor werkenden en werkzoekenden werk fit te maken en te houden;
- samenwerken met werkgevers en sectoren met vergrijzingsproblematiek voor toeleiding van werkzoekenden;
- inclusieve werving van personeel, waarbij zaken als leeftijd, herkomst of arbeidsbeperking geen rol spelen;
- lange termijn belang vooropstellen door adequate kwalificering voor duurzame arbeidsinpassing;
- internationale studenten met de juiste opleiding verleiden zich na diplomering in de regio te vestigen.

### Informereren over arbeidsmarkt, beroepen en personeelsvoorziening

Oorzaken voor de mismatch kwamen eveneens in hoofdstuk 2 aan de orde, waarbij paragraaf 2.2 met name inzoomt op de mismatch in het initieel onderwijs aan de hand van een rapport van SEO Economisch Onderzoek. Met name de startpositie van mbo'ers, beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en starters met een hbo- of wo-diploma is gunstiger dan gemiddeld. Hoewel dit natuurlijk wel afhankelijk is van de studierichting. Afbeelding 2.6 laat zien dat bbl-opleidingen mbo-3 en -4 in de richtingen techniek en zorg toetreders de meest gunstige arbeidsmarktpositie verschaffen. Uit onderzoek van [Reseachcentrum voor Onderwijs & Arbeidsmarkt \(ROA\)](#) blijkt dat arbeidsmarktinformatie invloed heeft op de studie- en beroepskeuze. ROC 's in de regio stellen hún studenten met loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding (LOB) in staat voor een kansrijk beroep een weloverwogen keuze te maken. Er liggen hier kansen door arbeidsmarktinformatie via sleutelfiguren studie- en beroepskeuze een prominenter plaats geven bij studiekeuze. Dit zodat studenten goed geïnformeerd over hun kansen op duurzame participatie op de arbeidsmarkt aan hun studie of opleiding beginnen.

#### Leerwerkloket

Het Leerwerkloket biedt onafhankelijk advies over leren, werken en loopbaan aan werkzoekenden, werknemers, werkgevers, scholieren en studenten. De loopbaan en scholingsadviseurs gaan in gesprek over om- en bijscholing, arbeidsmarkt, werkend leren en leerwerktrajecten. Hiervoor zetten zij competentietesten in en maken zij gebruik van instrumenten als praktijkleren met een praktijkverklaring, en sollicitatietraining. Het Leerwerkloket zet zich in voor een Leven Lang Ontwikkelen om daarmee bij te dragen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden:

- werkzoekenden met ontwikkelingspotentieel kansen bieden zich te kwalificeren voor duurzaam kansrijke beroepen;
- werkzoekenden informeren over kansen op werk buiten de eigen regio of mogelijke overstappen via zijinstroom.

### WerkgeversServicepunt

In het WerkgeversServicepunt (WSP) werken gemeenten en UWV samen aan de dienstverlening aan werkgevers. Het WSP ondersteunt werkgevers op verschillende manieren in de vacaturevulling en stimuleert hen alternatieve wervingsroutes te gebruiken en andere doelgroepen te benutten. Enkele manieren van ondersteuning zijn:

- werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact brengen, dit door onder andere het organiseren van evenementen. Een voorbeeld hiervan is het Meet & Match event;
- werkzoekenden met weinig of geen ontwikkelingspotentieel kansen bieden via jobcarving, taakafplitsing en dergelijke.

#### Box 4.1. Projectvoorbeelden in Holland Rijnland

Begeleiding, matching en informeren intern en externe partijen

- WSP organiseert regionale evenementen om werknemers en werkgevers in een branche met elkaar in contact te brengen.
- Jeugdwerkloosheid dat in Holland Rijnland in gezamenlijkheid wordt opgepakt.
- De brancheteams van WSP Holland Rijnland.
- Dichterbij dan je Denkt.
- Harrie trainingen voor werkgevers met statushouders in dienst om de samenwerking te verbeteren op de werkvloer.
- Project van bank naar bouw.
- Via het concept bouwacademie worden er duurzame matches gemaakt.
- Opleidingen en omscholingen worden aangeboden met baangarantie en stageplaatsen.
- Max WW- bijeenkomsten.

### Dichterbij dan je denkt

In oktober 2022 is de uitvoering van het regionale actieplan "Dichterbij dan je denkt" van start gegaan. Doel van het actieplan is op korte termijn de krappe arbeidsmarkt te benutten om extra mensen die nu langs de kant staan, naar werk of een leerwerktraject te begeleiden. Inzet is mismatches tussen vraag en aanbod te verminderen, o.a. door verandering van zoekgedrag te stimuleren bij werkgevers en werkzoekenden.

Het WSP zet in op extra inspanningen om verandering van het zoekgedrag bij werkgevers te bewerkstelligen. Het WSP laat werkgevers zien dat talent dichterbij is dan zij denken en nodigen hen uit om vacatures op een andere manier vorm te geven of in te vullen, dit door middel van alternatieve wervingsroutes, zoals praktijkleren, jobcarving/functiecreatie en open hiring.

## Dashboard skills

Met het dashboard skills geven UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) die bij beroepen horen. Het dashboard laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van kansrijke- en overstapberoepen. Het dashboard skills is gebaseerd op een eerste versie van CompetentNL en is nog in ontwikkeling. Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om uit te vinden welke taken en soft skills nodig zijn om over te stappen naar een kansrijk beroep. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) opleiding worden gevolgd. Werkenden die zich laten om- of bijscholen kunnen voorkomen dat ze hun baan verliezen.

### Box 4.2. Blaauwberg: Voorkom nieuwe armoede; "scholing van arbeidsmigranten"

*Elk jaar vraagt Regio-in-Beeld aan Aart van Bochove, oprichter van kennisbedrijf Blaauwberg in Leiden, om de publicatie te verrijken met een column, waarin hij duiding geeft over iets wat hem op de arbeidsmarkt is opgevallen. Dit jaar houdt de positie van arbeidsmigranten hem bezig.*

Bijna kamerbreed hebben politieke partijen armoede op de politieke agenda gezet. Daar is veel over te zeggen. In deze column licht ik er één aspect uit: het risico dat Nederland, terwijl het druk discussieert over koopkrachtplaatjes en inkomensondersteuning, bezig is nieuwe armoede te laten ontstaan.

Ik heb het over de arbeidsmigranten. Onder de buitenlandse paspoorthouders, vormen in Amsterdam de Italianen de grootste groep. In Leiden ook. In Delft zijn het Chinezen. In Utrecht en Hilversum mensen uit India. In Schiedam en Rotterdam Polen. In Den Haag Bulgaren.

Bij die Oost-Europese groepen gaat een bel rinkelen: daar komen de prototypische arbeidsmigranten vandaan. Ingezet voor laaggekwalificeerd werk, risico op woon- en arbeidsuitbuiting. Een probleem is dat we eigenlijk niet eens weten om hoeveel mensen het gaat. Bij binnenkomst in Nederland kun je een bsn-nummer en een bankrekening aanvragen zonder je woonplaats te melden. Privacywetgeving verhindert dat. Als je vervolgens tegen een woekerprijs ergens een paar vierkante meter in een slecht huis huurt, kunnen werker en uitbouter lang onzichtbaar blijven. Het kon weleens om tienduizenden niet-geregistreerden gaan.

Het gaat me nu specifiek om de fase die op die miserabele entree volgt: de arbeidsmigrant heeft enige grip op zijn leven, is van de illusie dat in Nederland alles goed geregeld is, wel verloren en maakt er het beste van. Hij laat zijn gezin overkomen, maar blijft nog heen en weer trekken tussen twee landen.

We weten van de eerste generatie Turkse en Marokkaanse 'gastarbeiders' van destijds vrij zeker dat die periode van tijdelijkheid rampzalig is: je leert de taal niet, je sleept met kinderen rond, je pakt de samenleving niet op. En tegen de tijd dat je sluipenderwijs besloten hebt te blijven, zitten jij en je gezin in een onderklasse. Diezelfde fout zijn we nu weer aan het maken.

We weten van de huidige arbeidsmigranten dat ze geen reden hebben om hier weg te gaan: ze zijn nodig op onze arbeidsmarkt. Maar hoe lang blijven we mensen aan het werk zetten zonder ons te bekommeren om hun kwalificaties, hun gezinnen, hun toekomstperspectieven?

Nog een historische parallel: in de jaren zeventig en tachtig raakten tienduizenden laaggeschoolde industriewerkers in Nederland werkloos. De industrie verloor de concurrentie van de 'lagelonenlanden'. De werkenden waren laaggeschoold, maar sociaal wel goed geïntegreerd, gemotiveerd voor omscholing en ook redelijk in beeld bij gemeenten en andere partijen. Arbeidsvoorziening, een van de rechtsvoorgangers van UWV, tuigde een groot scholingsprogramma op. Twee belangrijke afkortingen uit die tijd: het CVV (Centrum Vakopleiding Volwassenen) en de HVS Versnelde Scholing). Elke grotere plaats had een CVV: daar werd de scholingsinspanning zichtbaar. En de HVS zorgde ervoor dat er goed werd aangesloten bij wat de deelnemers al konden. Zo werden duizenden laaggeschoolde metaalwerkers 'opgeschoold', hetzij in de metaal, hetzij in de bouw, hetzij in de administratie. En er werd niet gewacht totdat ze feitelijk werkloos werden. Er waren regelingen voor 'met werkloosheid bedreigden': personeel van bedrijven die gingen omvallen. Dit instrumentarium verdween in de jaren negentig, toen de transitie van Nederland naar een dienstenland voltooid raakte.

En nu? Nu hebben we weer honderdduizenden laaggeschoolden. Hun banen zijn onzeker en kunnen elk jaar omvallen: de hele beroepenstructuur blijft zich naar hogere kwalificatieniveaus bewegen. Deze keer zijn 'de bedreigden' de arbeidsmigranten. We hebben als land de grootste moeite om ze aan fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en menswaardige huisvesting te helpen. En daar begint het pas mee. Willen we voorkomen dat zij en hun kinderen zich over tien of vijftien als de nieuwe en hopeloos vastgelopen armen manifesteren, dan moeten we ze gaan 'opscholen'. Tijd om de kroonjuwelen van weleer nog eens indringend onder ogen te brengen van de politiek bij de komende kabinetsformatie.

---

# Literatuur

## Hoofdstuk 1

- ABU (2023), [De waarde van uitzendwerk. Feiten en cijfers 2021.](#)
- CBS (2023), [Economie krimpt met 0,2 procent in tweede kwartaal 2023.](#)
- CPB (2023), [Concept Macro Economische Verkenning 2024.](#)
- UWV (2023), [Arbeidsmarktprognose: minder banengroei in 2023 en 2024.](#)
- UWV (2023), [Kansrijke beroepen.](#)
- UWV (2023), [Regionale arbeidsmarktprognose Holland Rijnland.](#)
- UWV (2023), [Regionale kansrijke beroepen Holland Rijnland.](#)
- UWV (2023), [Structureel kansrijke beroepen in de regio.](#)
- UWV (2023), [Verwachte banengroei sterkst in regio's met grotere bevolkingsgroei.](#) In: ESB – kort.

## Hoofdstuk 2

- CBS (2022), [40 procent eerstejaars universiteit is internationale student.](#)
- CBS (2023), [Meer kilometers van en naar het werk.](#)
- CBS (2023), [Wat zijn redenen om zzp'er te worden?](#)
- CPB (2018), [Waarde van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt.](#)
- CPB (2023), [De Nederlandse economie in historisch perspectief.](#)
- DUO (2023), [Dashboard MBO prognose 2023.](#)
- Examenblad (2022), [Maatregelen coronavirus en de centrale examens VO 2022.](#)
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021), [Besluit eindexamen voortgezet onderwijs 2022.](#)
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023), [Leerlingenaantallen voortgezet onderwijs.](#)
- Ministerie OCW en Ministerie SZW (2018), [Brief regering; Leven Lang Ontwikkelen \(LLO\) - Leven Lang Leren.](#)
- Ministerie van Volksgezondheid, welzijn en sport (2022), [Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn](#)
- Nu.nl (2022), [Waarom werken 4,5 miljoen Nederlanders deeltijd en maken zij niet meer uren?](#)
- NVM (2023), [Kantorenmarkt 2023, Stand van zaken.](#)
- PBL (2021), [Thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit.](#)
- PBL/CBS (2022), [Regionale bevolkings- en huishoudensprognose.](#)
- Rabobank (2022), [Vastgoed: wat doen de deelmarkten in 2022 en 2023?](#)
- ROA (2021), [Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt.](#)
- ROA (2022), [Leven lang ontwikkelen in Nederland.](#)
- SCP (2019), [Grenzen aan een leven lang leren.](#)
- SCP (2022), [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe? In: SCP \(2022\), Arbeidsmarkt in kaart, Wel- en niet-werkenden – editie 3.](#)
- SEO Economisch onderzoek (2022), [Scholing en training voor werkenden.](#)
- SEO Economisch onderzoek (2023), [Studie & Werk 2023 MBO.](#)
- SEO Economisch onderzoek (2023), [Studie & Werk 2023 HO.](#)
- SEO Economisch onderzoek en Verwey-Jonker Instituut (2021), [De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt.](#)
- SER (2022), [Monitor Leercultuur. Minder opleidingen en cursussen gevolgd voor werk.](#)
- Staatscourant (2020), [Besluit eindexamens voortgezet onderwijs 2020.](#)
- Stec Groep (2021), [Invloed van COVID-19 op de kantorenmarkt.](#)
- Tweede Kamer (2023), [Buitenlandse studenten in het Nederlandse hoger onderwijs.](#)
- Universiteit Gent (2016), [Generatieverschillen op de werkvloer: een systematische analyse van een mythe.](#) In: Gedrag & organisatie, reeks 'Mythes en hypes in de A&O-psychologie.
- UWV (2022), [Arbeidsmarktgericht scholen. Evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021.](#)
- UWV (2022), [Terugdringen deeltijdwerk oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt?](#)
- UWV (2022), [Zo benut je de kracht van vijftigplussers: drie inzichten van prof. Annet de Lange.](#)
- UWV (2022), [Zo stimuleer je de ontwikkeling van je medewerkers.](#)
- UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden.](#)
- UWV (2023), [34 oplossingen voor personeelstekorten.](#)
- UWV (2023), [Minder scholing in MKB en bij flexibele arbeidscontracten.](#)
- UWV (2023), [Mismatch op de arbeidsmarkt bij 5 administratieve beroepen](#)
- UWV (2023), [Toekomstverwachtingen over vaardigheden en scholing.](#)
- UWV (2023), [Vaak arbeidsaanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen.](#)
- UWV (2023), [Verwachte banengroei sterkst in regio's met grotere bevolkingsgroei.](#) In: ESB – kort.

## Hoofdstuk 3

- ARCO SZ en UWV (2018), [Factsheet Psychische kwetsbaarheid en werk.](#) In: Kennis en Participatiefestival.
- CBS (2021), [Onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een derde uit jongeren.](#)
- CBS (2022), [42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten.](#)
- CBS (2022), [Arbeidspotentieel van niet-werkenden.](#)
- CBS (2022), [Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021.](#)

CBS (2023), [Dashboard beroepsbevolking. Wil meer uren werken, beschikbaar](#). En: CBS (2023), [Werkzaam](#).  
CBS (2023), [Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken](#).  
CentERdata (2020), [Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers](#).  
CPB (2020), [De brede baten van werk](#).  
Divosa (2022), [Factsheet statushouders en gezinsmigranten: rapportage inburgering, onderwijs, werk en bijstand](#).  
ECBO (2016), [Relatie laaggeletterdheid en armoede](#).  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#). In: ESB.  
NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#).  
NOS (2023), [Komende jaren grote toename aantal asielzoekers verwacht](#).  
Rijksoverheid (z.d.), [Aanpak laaggeletterdheid](#).  
RIVM (2021), [Groeierende vraag naar mantelzorg komt steeds vaker neer op mantelzorger met werk](#).  
SCP (2018), [Syriërs in Nederland](#).  
SCP (2020), [Ervaren discriminatie in Nederland II](#).  
SCP (2022), [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#) In: SCP (2022), [Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers, editie 3](#).  
SCP (2023), [Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie](#). En: Hoe kijken werkgevers naar oudere werknemers? In: SCP (2023), [Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers, editie 4](#).  
SCP (2023), [Een brede blik op bijstand](#).  
SEO Economisch Onderzoek (2019), [Gezondheidsproblemen in WW en bijstand](#).  
SEO Economisch Onderzoek (2023), [Onbenut arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers beperkt](#). In: ESB.  
SEO Economisch Onderzoek (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte. Een sectoraal perspectief](#).  
SEOR (2023), [Onbenut aan het werk, Eindrapport Drechtsteden](#).  
SER (2023), [Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk](#).  
Sociaal Planbureau Groningen (2021), [Gemeenten spelen belangrijke rol bij ontstaan én oplossen van de armoedeval](#).  
Stichting Lezen en Schrijven (z.d.), [Laaggeletterdheid in Nederland](#).  
Stichting van de Arbeid (z.d.), [Laaggeletterdheid](#).  
Tilburg University (2021), [Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems: A cross-sectional study on workplace stigma](#).  
Trimbos Instituut (2023), [NEMESIS Kerncijfers psychische aandoeningen Samenvatting](#).  
Trouw (2023), [Krappe arbeidsmarkt, maar vanuit de bijstand naar een baan is zo simpel niet](#).  
UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).  
UWV (2023), [Steeds meer 55-plussers aan het werk](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van

#### CBS (Statline):

- Arbeidsdeelname, kerncijfers
- Bevolking
- Conjunctuurenquête Nederland
- Grensdata, grenspendel werknemers.
- Mobiliteit, per persoon, persoonskenmerken, motieven en regio's.
- Leerlingen en studenten, onderwijssoort, woonregio
- Binding arbeidsmarkt
- Participatiepotentieel
- Regionale kerncijfers Nederland, Bevolkingssamenstelling 1 januari 2023, Groene en grijze druk.

#### DUO

- Prognoses aantal mbo-studenten per instelling.

#### Eurostat

- Labour market; employment and unemployment

#### Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

- Arbeidsmarktinformatiesysteem

#### SBB

- Dataset Actieve leerplekken en unieke leerbedrijven. Meer informatie is te vinden op het dashboard van [SBB](#).
- Dataset Aantal studenten naar leerweg bol/bbl. Meer informatie is te vinden op het dashboard van [SBB](#).

#### Werk in zicht

- EU grenspendel Nederland

---

# Begrippen

## **Bruto Arbeidsparticipatie**

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

## **Demografische druk**

Som van groene en grijze druk.

## **Groene druk**

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

## **Grijze druk**

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

## **Geregistreeerde 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.

## **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.

## **Woon-werkverkeer (pendel)**

Heen en weer reizen tussen de woon- of verblijfplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht, mits dit ten minste eenmaal per week gebeurt op dezelfde dag. Het saldo woon-werkverkeer geeft het verschil aan tussen het aantal werkenden van buiten de regio en het aantal inwoners dat buiten de regio werkt. Het saldo is gelijk aan het aantal in een regio werkende werknemers en zelfstandigen die daar niet wonen (inkomende pendel) minus het aantal in de regio wonende werknemers en zelfstandigen die daar niet werken (uitgaande pendel). Een positief saldo geeft aan dat het aantal arbeidsplaatsen in de regio groter is dan het aantal werkende inwoners.





---

# Colofon

## Regio in Beeld

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

## Auteur

Joselyn Faber

## Inlichtingen

[Joselyn.faber@uwv.nl](mailto:Joselyn.faber@uwv.nl)

## Redactieadres

UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

## Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

## Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Holland Rijnland is het werkgebied van Werkplein Holland Rijnland. De gemeenten Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen en Zoeterwoude maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



## Disclaimer

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie).

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

UWV © 2023

