

Regio in Beeld

Midden-Utrecht

31 oktober 2023



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Banengroei Midden-Utrecht in lagere versnelling	4
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
2. Krapte lost niet vanzelf op	11
2.1. Aanhoudende krapte door vergrijzing	11
2.2. Meerdere oorzaken voor mismatch	14
2.3. Mismatch in initieel onderwijs zichtbaar	15
2.4. Post-initieel onderwijs noodzakelijk voor terugdringen mismatch	18
2.5. Pendel kan krapte Midden-Utrecht amper verlichten	19
3. Waar is aanbod op de arbeidsmarkt te vinden?	21
3.1. Potentieel werkzoekenden nog niet volledig benut	21
3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten	22
3.3. Belemmeringen bij deelname aan arbeidsmarkt	23
4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht	26
4.1. Uitdagingen en oplossingen voor werkgevers	26
4.2. Uitdagingen voor UWV/arbeidsmarktregio	27
4.3. Maatschappelijke uitdagingen	28
Literatuur	29
Begrippen	31
Colofon	32

Voorwoord

Regio In Beeld 2023 staat ook dit jaar in het teken van krapte op de arbeidsmarkt. Er zijn diverse ontwikkelingen, bijvoorbeeld op economisch vlak, die zowel op het landelijke als regionale niveau van invloed zijn op de arbeidsmarkt. In deze publicatie definiëren en duiden we de krapte, maar kijken we ook naar de uitdagingen die de krapte met zich meebrengt en hoe we daarmee omgaan.

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht kent een relatief sterk aanwezige financiële dienstverlening, ook zien we dat ICT en openbaar bestuur sterker vertegenwoordigd zijn dan in de rest van het land. In Midden-Utrecht speelt vergrijzing een wat minder grote rol, wat opvallend is: dit wijkt af van het landelijke beeld. Jongeren vestigen zich graag in de regio Midden-Utrecht: het is een aantrekkelijke regio voor studenten en starters, zij blijven vaker in de omgeving wonen. Echter zien we ook dat het aantal jongeren in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht terugloopt ten opzichte van de afgelopen jaren. Dit zorgt voor een demografische druk op de arbeidsmarktregio: de vergrijzing blijft relatief groter dan de vergroening. Dit heeft zijn weerslag op de arbeidsmarkt en is voor ons allen merkbaar.

Het besef begint steeds meer te komen dat het "alle hens aan dek" is op deze arbeidsmarkt. Iedereen is nodig, nu en in de toekomst. Het werkloosheidscijfer is in de regio relatief laag en we zien dat er een continue grote vraag is naar personeel. Het dwingt werkgevers om met een andere blik te kijken naar de werving en selectie van nieuwe medewerkers en het personeelsbeleid anders (en inclusiever) te organiseren. Denk hierbij aan het organiseren van zij-instroomtrajecten, het creëren van duobanen of middels praktijkleren nieuwe medewerkers aan zich binden.

Het dwingt ook ons, als partners op de arbeidsmarkt, om met een andere blik te kijken en werkgevers te blijven faciliteren en inspireren. De dienstverlening van het WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht speelt hier een belangrijke rol in. Afgelopen jaar zijn er mooie stappen gezet in het regionaal organiseren van de werkgeversdienstverlening. Denk hierbij aan het harmoniseren van werkgeversinstrumenten die de gemeenten uit de regio aanbieden. Ook is er afgelopen jaar opnieuw een succesvolle Techniek Doe-dag georganiseerd en zijn er verschillende workshops voor werkgevers georganiseerd, zoals 'the candidate experience'. Hierover leest u meer in hoofdstuk 4.

Vanuit onze regionale visie blijven we ons inzetten op het ontwikkelen en belichten van het talent van werkzoekenden voor de arbeidsmarkt. Aanvullend maken we ons er hard voor dat dit talent op de juiste plek en duurzaam aan het werk gaat. Want het aangaan van de uitdagingen op de arbeidsmarkt in de regio Midden-Utrecht kunnen we als UWV niet alleen. We doen dit samen met onze partners op de arbeidsmarkt: gemeenten, onderwijsinstellingen, sociale partners als vakbonden en werkgevers (vertegenwoordiging). Door de krachten te blijven bundelen werken we toe naar een gezonde en stabiele arbeidsmarktregio.

In 2023 zijn de eerste waardevolle stappen gezet rondom de herinrichting van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, door middel van ontschotte dienstverlening voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden. Wij kijken ernaar uit om dit in 2024 samen met onze partners op de arbeidsmarkt verder vorm te geven.

Wij wensen u veel plezier en inspiratie toe bij het lezen van Regio In Beeld 2023.

Beatrijs Wijnberg
Rayonmanager
UWV Werkbedrijf Midden-Utrecht

Linda Voortman
Wethouder Werk en Inkomen
Gemeente Utrecht

Samenvatting

De economie stagneert en voor 2024 wordt een lagere economische groei verwacht. In 2023 groeit het aantal banen in Midden-Utrecht nog, maar in 2024 valt de banengroei bijna stil. 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 Midden-Utrecht met 28.000. In 2023 komt de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht in een lagere versnelling. In 2023 groeit het aantal banen nog, maar in 2024 valt de banengroei bijna stil. In de sectoren bouw en industrie krimpt het aantal banen in 2023 en 2024. In sectoren ICT en horeca groeit het aantal banen nog wel.

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 Midden-Utrecht 35.700 vacatures open. Dat zijn er wel minder dan een jaar eerder, maar nog altijd veel meer dan eind 2019, voor de coronacrisis. Ook de spanning op de arbeidsmarkt is iets 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. Er zijn namelijk meer mensen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten dan dat er mensen toetreden. Vooral in de sectoren zorg & welzijn, openbaar bestuur, onderwijs en industrie werken momenteel veel 60-plussers in Midden-Utrecht. Maar ook op individueel niveau weten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden en is er een mismatch.

Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Zo 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 Midden-Utrecht wonen 57.000 mensen die (meer uren) willen werken. Dit onbenut arbeidspotentieel is onder te verdelen in:

- 25.000 onderbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 18.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 14.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen zonder betaald werk die bijvoorbeeld tijdelijk vanwege ziekte, 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 Midden-Utrecht 43.100 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 Midden-Utrecht

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 Midden-Utrecht. 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. In Midden-Utrecht zijn hiervoor meerdere samenwerkingsverbanden actief.

1. Banengroei Midden-Utrecht in lagere versnelling

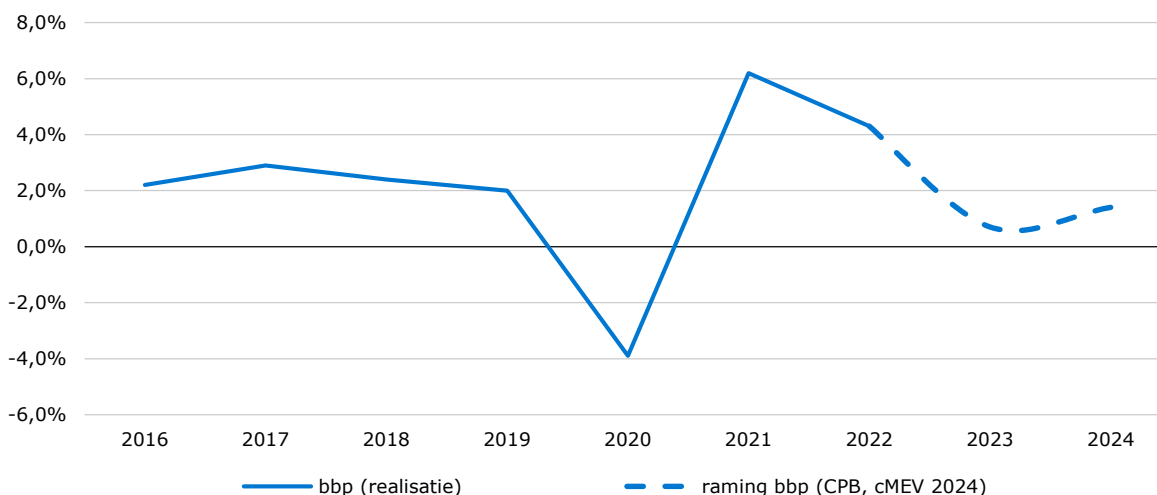
De arbeidsmarkt in Midden-Utrecht is in een lagere versnelling terechtgekomen. De economie koelt af en ook de banengroei vlakt af. In 2023 groeit het aantal banen nog door, maar in 2024 valt de banengroei nagenoeg stil met een groei van 0,8%. De terugval van het groeitempo van de werkgelegenheid in 2024 doet zich voor in de meeste sectoren. De bouwnijverheid en industrie laten zelfs banenkrimp zien. In de ICT 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 Nederlandse 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

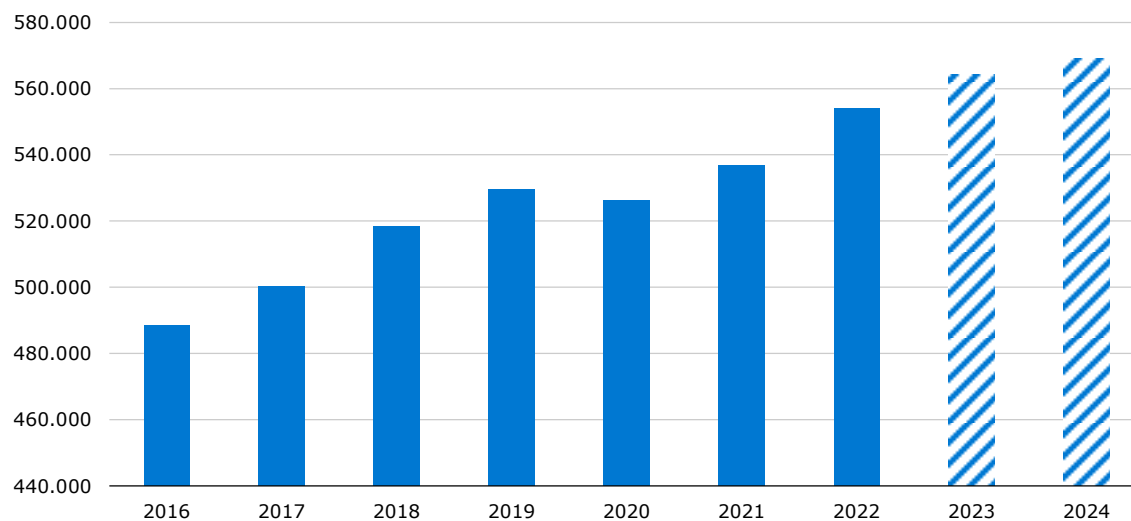
1.2. Banengroei vlakt af door minder economische groei en krapte

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief. Zo groeide het aantal werknemersbanen in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht sinds 2020 met 28.000 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, arbeidsmarktkrapte, 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 Midden-Utrecht naar verwachting toe met 14.900 (2,7%) en komt uit op 569.000. Deze groei wordt echter voor een belangrijk deel in 2023 gerealiseerd.

Afbeelding 1.2 Ontwikkeling werknemersbanen

Midden-Utrecht, realisatie 2016 – 2022 en prognoses 2023 en 2024



Bron: UWV

Hoewel de productie van veel bedrijven redelijk op peil blijft, groeit de werkgelegenheid in Midden-Utrecht 2024 met 0,8% en daarmee is het groeitempo beduidend lager dan voorgaande jaren. 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 arbeidsmarktvaagstukken 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

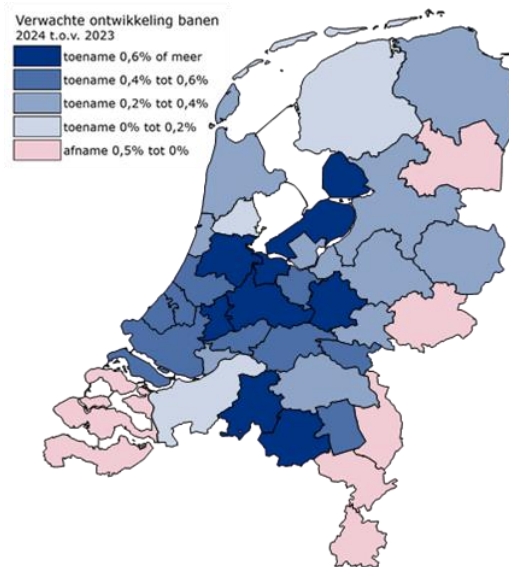
Midden-Utrecht in top 3 banengroei

In Midden-Utrecht 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 2024 valt in vrijwel alle sectoren het groeitempo van de werkgelegenheid terug. De bouwnijverheid en industrie laten in 2023 en 2024 een banenkrimp zien. Meer informatie is te zien in het dashboard [Prognoses](#) dat jaarlijks geactualiseerd wordt.

Midden-Utrecht bevindt zich met een banengroei van 0,8% in 2024 in de top 3 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 Midden-Utrecht groeit de bevolking van 18 tot en met 65 jaar iets harder dan het landelijk gemiddelde. Dit stimuleert 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 Midden-Utrecht van de ligging in 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

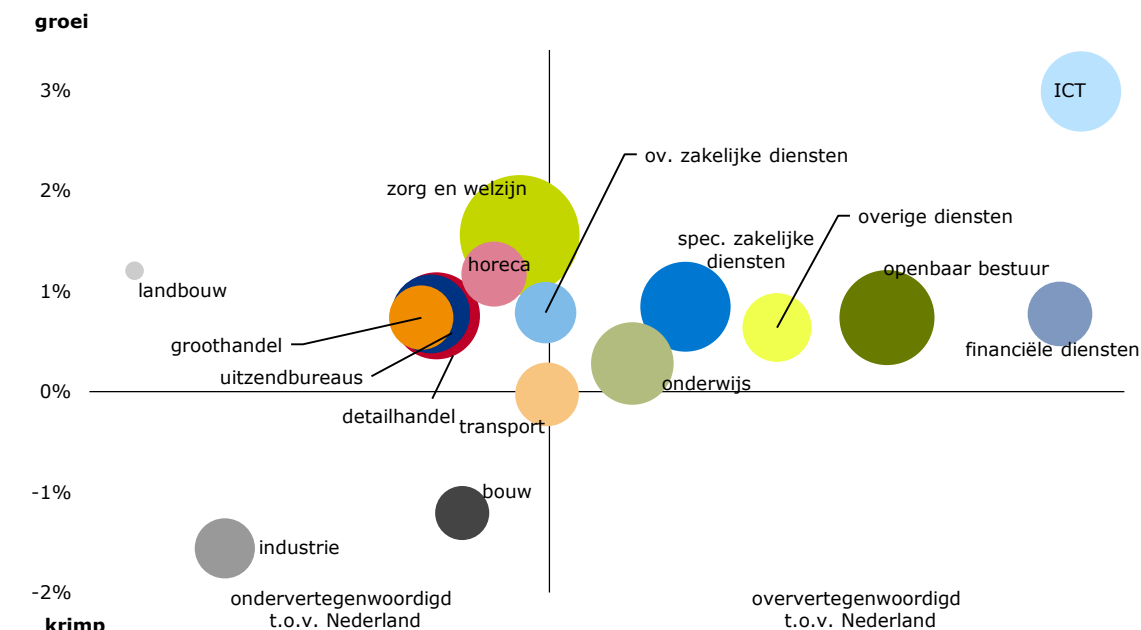
Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale prestaties. Midden-Utrecht kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als ICT, Financiële diensten, openbaar bestuur en overige diensten. Sectoren als landbouw, industrie en groothandel zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 1.4 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Midden-Utrecht 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

Midden-Utrecht, verwachte omvang (2023) en groeiprognose 2023-2024



Bron: UWV

Groeisectoren vallen terug in groeitempo

In Midden-Utrecht komen er in 2024 per saldo bijna 4.700 banen van werknemers bij. Dat brengt het aantal banen van werknemers in deze regio in 2024 op ruim 569.000. In de meeste sectoren groeit het aantal werknemersbanen in 2024, al neemt het groeitempo duidelijk af. Ook enkele sectoren met een oververtegenwoordiging in Midden-Utrecht laten banengroei zien.

Met een banengroei van ruim 1.400 neemt de sector **zorg & welzijn** een groot deel van de totale banengroei voor zijn rekening. Met 89.800 banen is zorg & welzijn verreweg de grootste sector in de regio, hoewel de sector in Midden-Utrecht relatief iets minder sterk vertegenwoordigd is 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.

Met een banengroei van 1.200 neemt de sector **ICT** de relatief sterkste banengroei voor zijn rekening. Met 40.600 banen hoort de ICT bij de grotere sectoren in de regio. De sector is in Midden-Utrecht ook veel sterker aanwezig dan in veel andere regio's. De sector kent al lange tijd een behoorlijke groei, vooral door de digitalisering.

Bij de **uitzendbureaus** is de banengroei beperkt (+300). De uitzendbranche is een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen en in de afgelopen jaren juist weer flinke groei liet zien. De personeelskrapte zorgt er echter voor dat bedrijven personeel liever rechtstreeks in dienst nemen, zonder tussenkomst van een uitzendbureau. Ook maakt de krapte het voor uitzendbureaus lastig om personeel te vinden om uit te plaatsen bij bedrijven.

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 Midden-Utrecht 13%. 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

Andere groeisectoren zijn **specialistische zakelijke diensten** (+400), **openbaar bestuur** (+400) en **financiële diensten** (+200). Deze groeisectoren bevinden zich in afbeelding 1.4 in het kwadrant rechts bovenin. Het aandeel van deze sectoren in de werkgelegenheid in Midden-Utrecht is groter dan in andere regio's, waardoor het effect van de banengroei in deze sectoren voor de totale werkgelegenheid in Midden-Utrecht sterker is dan in veel andere regio's. De oververtegenwoordiging komt doordat hoofdkantoren van veel bedrijven zich concentreren in de grote steden.

Krimp in industrie en bouw

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. De bouw en industrie, twee relatief wat minder sterk aanwezige sectoren in Midden-Utrecht, krijgen in 2024 te maken met banenkrimp. In afbeelding 1.4 zijn deze sectoren terug te vinden in het kwadrant links onderin. Vooral de banenkrimp in de **industrie** heeft een negatieve invloed op de werkgelegenheid in Midden-Utrecht. In 2024 neemt het aantal werknemersbanen in deze sector af met bijna 400. 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 **bouw** lijkt na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid te stagneren. In 2024 wordt in Midden-Utrecht zelfs een lichte krimp (-200) van het aantal werknemersbanen verwacht. De nieuwbouw van woningen en andere gebouwen valt terug en de investeringen en het onderhoud van de infrastructuur staan onder druk. Als gevolg van de aanhoudende hoge prijzen voor grondstoffen en materialen en een stijgende rente neemt de vraag naar nieuwbouw af. Ook de stikstofproblematiek en personeelstekorten remmen de bouw. Een positieve ontwikkeling is de toename van de vraag naar verduurzaming van bestaande woningen.

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).

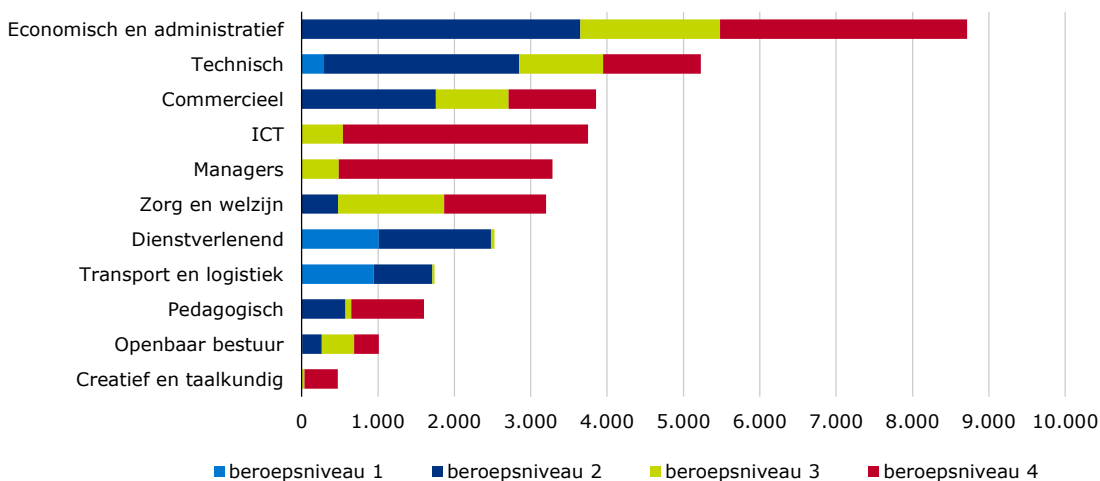
Box 1.3. Vacaturemarkt - Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

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)eindigen 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 Midden-Utrecht 35.700 vacatures open. Dat zijn er 800 minder (-2%) dan in het tweede kwartaal van 2022, toen de vacaturemarkt zijn hoogtepunt bereikte. De regionale vacaturemarkt was medio 2023 52% 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)

Midden-Utrecht, 2^e kwartaal 2023



Bron: UWV

Afbeelding 1.5 toont het aantal openstaande vacatures in Midden-Utrecht 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 Midden-Utrecht waren de meeste voor een economisch en administratief beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker, medewerker klantenservice en productieplanner. Ook stonden veel technische vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op ISCO-beroepsniveau 2, zoals timmerman, elektricien, loodgieter en installateur. Verder telt de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht veel openstaande vacatures voor commerciële en ICT 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 en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

1.4. Geen einde aan de krapte

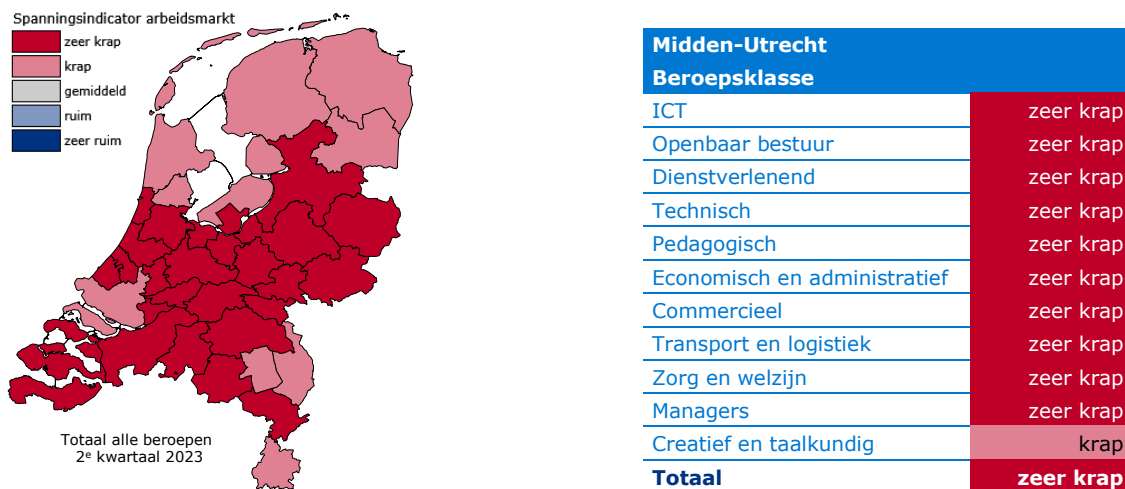
De afkoelende economie met bijbehorende afvlakking van de banengroei en afname van het aantal vacatures betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Conjuncturele ontwikkelingen lijken maar beperkt invloed te hebben op de personeelstekorten. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig 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 Midden-Utrecht

Halverwege 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht 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 een afname in het eerste kwartaal van 2023, nam de spanning in het tweede kwartaal licht toe. De arbeidsmarkt in Midden-Utrecht 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 Midden-Utrecht naar beroepsrichting (tabel), 2^e kwartaal 2023



Bron: UWV

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.6 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2023 in Midden-Utrecht voor tien van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarkt krap. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

Tekorten aan personeel, materiaal en ruimte beperken productiegroei

De economie koelt in 2023 en 2024 af, na enkele jaren van uitbundige groei. De resultaten van de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS laten dan ook zien dat in Midden-Utrecht het percentage ondernemers dat onvoldoende vraag ziet als grootste belemmering voor de bedrijfsvoering in het afgelopen jaar is toegenomen. Aanhoudende tekorten aan personeel, materiaal en ruimte spelen echter nog steeds een grote rol. Het tekort aan arbeidskrachten blijft voor de meeste ondernemers de grootste belemmering in hun bedrijfsvoering, al neemt het aandeel af van ondernemers die dit als grootste belemmering ziet. In het tweede kwartaal van 2023 gaf ruim 38% van de ondernemers in de provincie Utrecht aan dergelijke belemmeringen te hebben. 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 Midden-Utrecht

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 Midden-Utrecht om 98 [structureel kansrijke beroepen](#). Meer dan de helft van deze beroepen valt in het segment bouw, industrie en techniek. De krimp van de werkgelegenheid in bouw en industrie 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 toezichhouders 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 Midden-Utrecht 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, het reizen voor werk, 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.

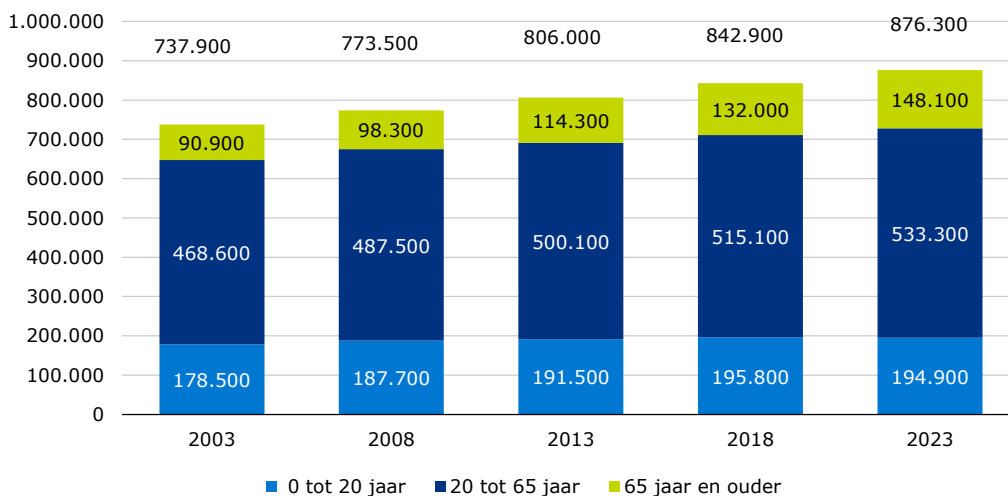
Werk fit en stimuleren Leven Lang Ontwikkelen om ouderen te behouden voor werk

Midden-Utrecht telde begin 2023 in totaal 876.300 inwoners. Tussen 2003 en 2023 groeide de bevolking in Midden-Utrecht met 19% (+138.400 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% meer jongeren tot 20 jaar, een stijging met 16.500 personen tot 194.900;
- 14% meer 20 tot 65-jarigen, een stijging met 64.700 personen tot 533.300;
- 63% meer 65-plussers, een stijging met 57.200 personen tot 148.100.

Afbeelding 2.1 Bevolking naar leeftijdsklasse

Midden-Utrecht, 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 Midden-Utrecht is opgelopen van 57% in 2003 tot 64% 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 het minst sterk gestegen. Volgens CPB kan langer doorwerken na het 65^e 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.

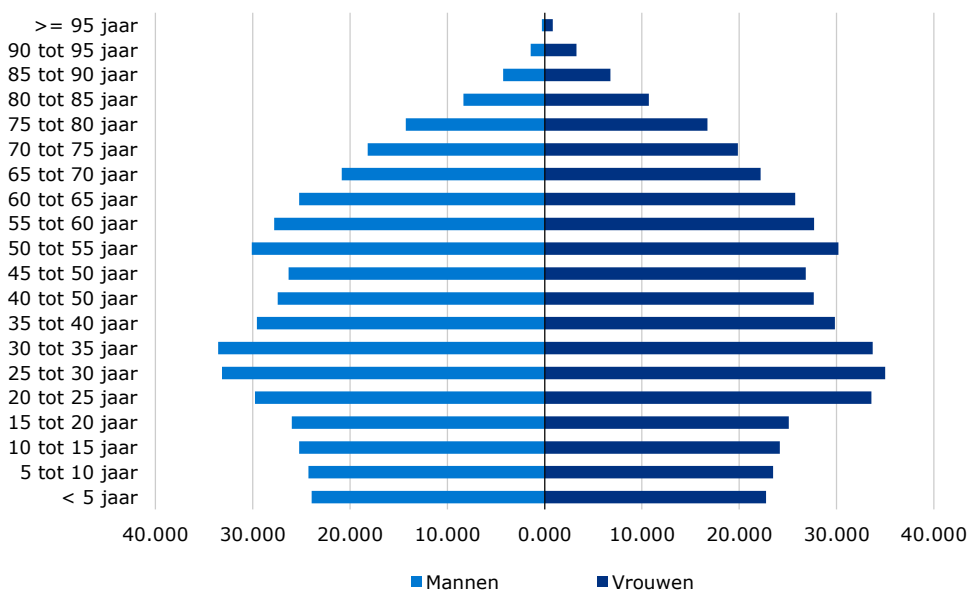
Daarnaast ontstaat in de samenleving steeds meer aandacht voor de optie om door te werken ná het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het leidt tot aanpassingen van cao's waarin nu nog automatisch ontslag volgt bij het bereiken van die leeftijd. Een ander voorbeeld zijn gespecialiseerde uitzendbureaus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

Klus klaren door hogere arbeidsproductiviteit en aanboren onbenut arbeidspotentieel

Midden-Utrecht zal volgens de bevolkingsprognoses van CBS en Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) 947.800 inwoners tellen in 2030 (7,6% meer dan in 2023) en 1.063.600 in 2050 (20,7% meer dan in 2023). Deze bevolkingsgroei is veel sterker dan gemiddeld in die van Nederland: landelijk is sprake van een groei van 4,7% in 2030 en 10,7% in 2050 ten opzichte van 2023. De sterkere bevolkingsgroei kan mede samenhangen met een 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 166.800 inwoners in de leeftijdsgroepen 50 tot 65-jarigen geleidelijk door naar de groep 65-plussers. In afbeelding 2.2 is te zien dat dit relatief grote groepen zijn. De leeftijdsgroepen daaronder zijn kleiner van omvang, met uitzondering van de groepen van 20 jaar tot 40 jaar. Een verklaring voor de relatief grote groep 20- tot 40-jarigen in Midden-Utrecht is dat Utrecht een aantrekkelijke gemeente is voor studenten en starters, zij blijven vaker in de omgeving wonen. Deze ontwikkelingen in de bevolkingsopbouw werken 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.

Afbeelding 2.2 Bevolkingsopbouw naar leeftijd en geslacht in Midden-Utrecht
Midden-Utrecht, 1 januari 2023



Bron: CBS, bewerking door UWV

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.

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 hogere bevolkingsgroei in Midden-Utrecht dan landelijk, betekent dit voor deze marktsectoren potentieel grotere verdiensten en daarmee samenhangende arbeidsvraag. Als het aantal jongeren daalt 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.

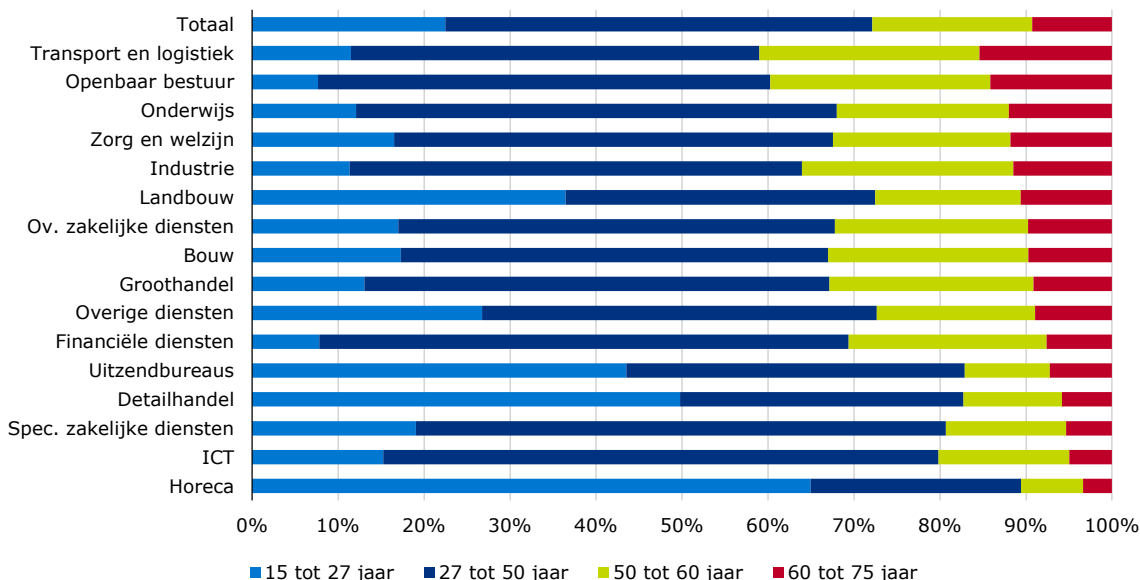
Grootste vervangingsvraag in zorg & welzijn, openbaar bestuur, onderwijs en industrie

Driekwart van de inwoners tussen 15 en 75 jaar in Midden-Utrecht is aan het werk. De meesten van hen zijn werknemer in loondienst (84%), anderen zijn zelfstandig ondernemers (16%). UWV heeft inzicht in werknemers per arbeidsmarktregio en in welke sectoren zij werken. Daaruit blijkt dat eind 2022 in Midden-Utrecht 404.300 werknemers woonden. Hiervan zijn er:

- 90.200 jongeren tot 27 jaar;
- 199.700 werknemers tussen 27 en 50 jaar;
- 112.000 werknemers van 50 jaar of ouder, waaronder 37.300 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
Midden-Utrecht, december 2022



Bron: UWV

Horeca en detailhandel in Midden-Utrecht bieden vooral emplooi aan jongeren. **Jongeren tot 27 jaar** hebben een aandeel van 65% en 50% in het personeelsbestand van die sectoren. Ook in uitzendbureaus en landbouw & visserij werken veel jongeren. Bijna de helft van alle jongere werknemers werkt 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 11.200. Als er vanuit bevolkingsontwikkeling minder beschikbare jongeren zijn, betekent dat meer competitie tussen werkgevers om schaarse kandidaten. UWV geeft op werk.nl [negen tips](#) om jongeren te vinden en te binden.

Aan de andere kant van het leeftijdsspectrum zullen in de nabije toekomst geleidelijk 37.300 werknemers van **60 jaar of ouder** de arbeidsmarkt verlaten. In Midden-Utrecht werkt ruim de helft van alle werknemers van 60-plus in een van de sectoren zorg & welzijn, openbaar bestuur, onderwijs en industrie. Vergrijzing kan ook kleine sectoren voor een forse uitdaging stellen. In transport & logistiek is het aandeel 60-plussers het hoogst. Horeca, ICT en specialistische zakelijke diensten hebben de laagste aandelen 60-plussers in het personeelsbestand. Bij specialistische zakelijke diensten gaat het daarbij wel om 1.800 werknemers door de omvang van de sector.

De komende jaren ontstaat een aanzienlijke vervangingsvraag. Behalve de 60-plussers telt Midden-Utrecht ook 74.700 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). Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is voor werknemers dan ook ontzettend belangrijk om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

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 Midden-Utrecht.

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 Midden-Utrecht was er juist een toename te zien (+15%) naar uiteindelijk 49.500 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 Midden-Utrecht steeg het aantal leerlingen op vmbo theoretische/gemengde leerweg (+7) en nam op vmbo basis/kaderberoepsgerichte leerweg het aantal iets minder sterk af (-14%). Het aantal leerlingen op de havo en vwo nam sterk toe (beiden +32%) in Midden-Utrecht.

De onderlinge verdeling van de richtingen die gekozen worden door **vmbo**-leerlingen 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%.

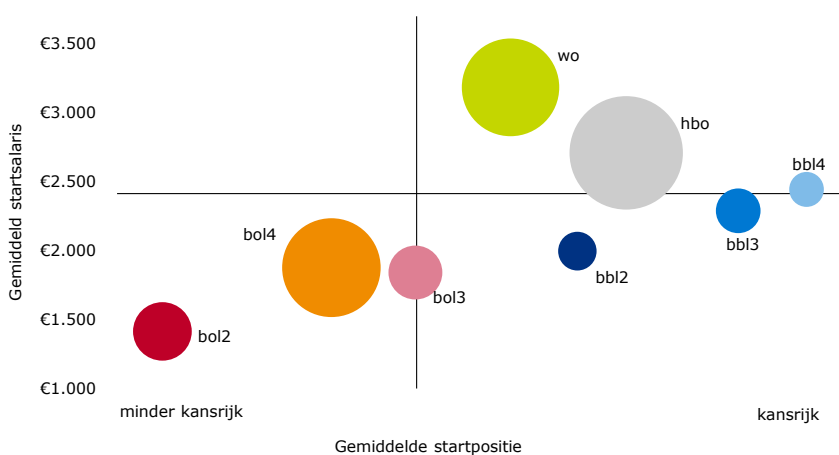
Tussen 2011 en 2022 is het profiel economie en maatschappij ieder jaar het populairste onder de leerlingen op de **havo** en het **vwo**. Het aandeel havisten dat kiest voor het profiel natuur en techniek neemt af en wordt het minst gekozen, terwijl een vervolgopleiding in deze richting de kans op een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

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)

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 afgestudeerden 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.

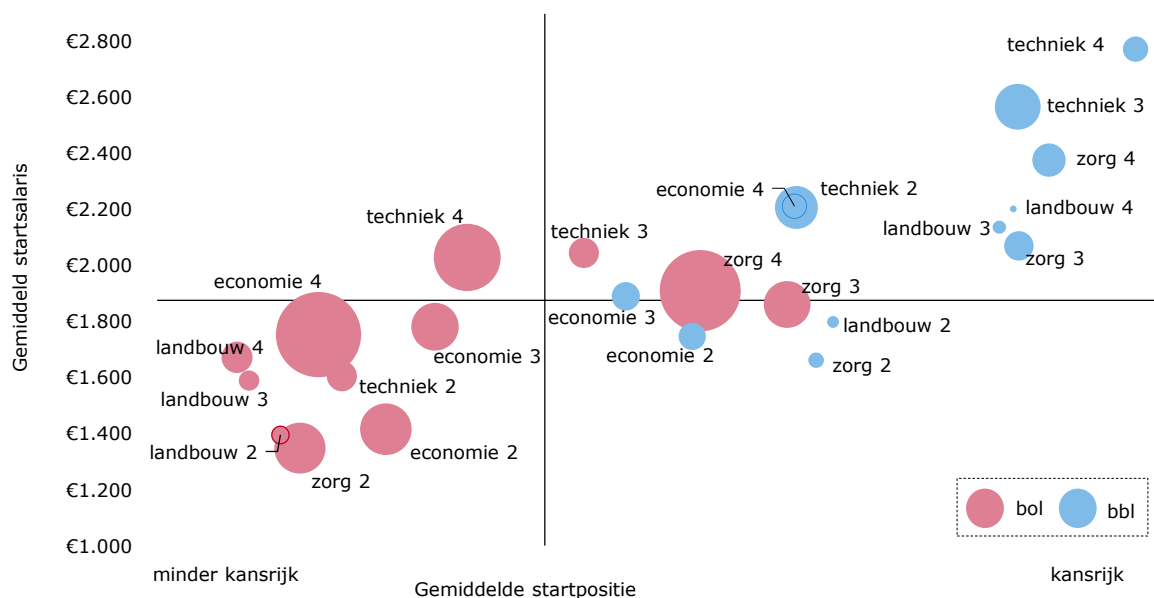
Middelbaar beroepsonderwijs: alle bbl- en bol-opleidingen in de zorg en techniek kansrijk

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 (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is het aantal bol-studenten in Midden-Utrecht tussen 2018/2019 en 2021/2022 afgenomen met 2,7% naar 58.700 studenten. Het aantal bbl-studenten nam in dezelfde periode juist toe met 5% naar 18.000 studenten in 2021/2022. DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) verwacht dat het totaal aantal mbo-studenten in Midden-Utrecht afneemt, van 18.300 in 2022 naar 18.000 in 2032 (-1,6%). Deze afname heeft te maken met de afname van het aantal jonge volwassenen (zie paragraaf 2.1). Bovendien volgt in Nederland 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. Er wordt dus minder vaak voor een mbo-opleiding gekozen, terwijl 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.

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)

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.

In augustus 2023 zijn er 8.000 actieve leerbedrijven in Midden-Utrecht. 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

Anders dan in het mbo, neemt het aantal hbo- en wo-studenten nog altijd toe. Ten opzichte van het studiejaar 2011/2012 is het aantal studenten in 2021/2022 in Midden-Utrecht op het hbo (10%) toegenomen tot 25.200. Ook in het wetenschappelijk onderwijs steeg het aantal studenten dat in Midden-Utrecht woont (15%) tot 28.000. 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 doorstroombden 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 vlakkt het af.

Tekort docenten in Midden-Utrecht 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 Midden-Utrecht 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 Midden-Utrecht is op dit moment 12% 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 het stimuleren en faciliteren van 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)

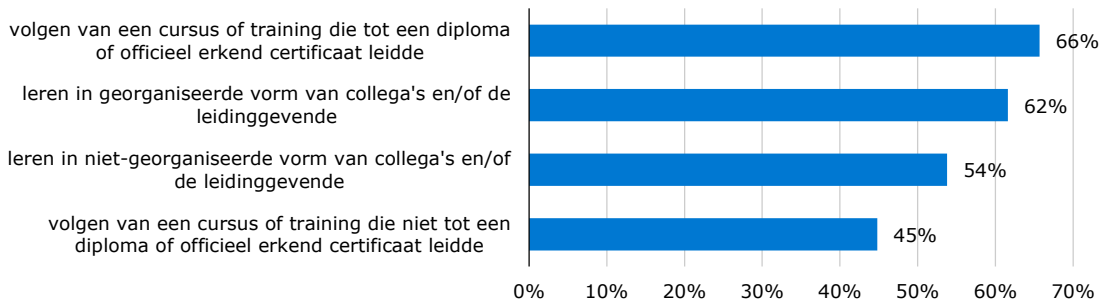
Voor welke doelen wordt scholing ingezet?	Aandeel werkgevers dat het doel noemt
Verbeteren beroepsgerichte vaardigheden of vakkennis van werknemers	85%
Behoud personeel	59%
Voldoen aan wet- en regelgeving of cao-afspraken	58%
Teamontwikkeling	55%
Productontwikkeling of verbetering van diensten	55%
Doorgroeimogelijkheden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

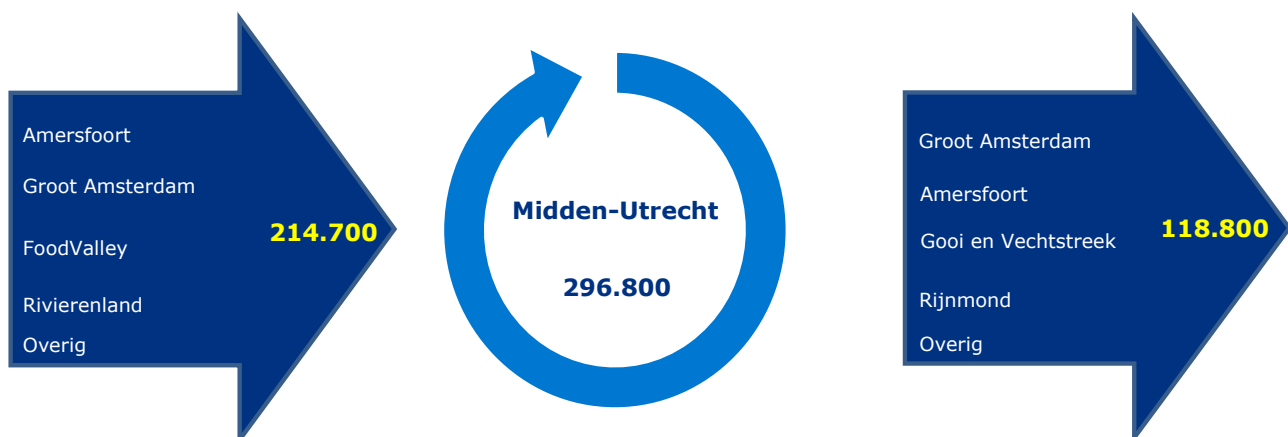
2.5. Pendel kan krapte Midden-Utrecht amper verlichten

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 Midden-Utrecht

Hoewel de meeste inwoners van Midden-Utrecht in de eigen regio werkzaam zijn, is de inkomende pendel bijna net zo groot. De meeste inwoners van Midden-Utrecht werken in de eigen regio. 42% van de banen in Midden-Utrecht wordt ingevuld door mensen van buiten de regio. 29% van de inwoners van Midden-Utrecht die werken in loondienst doet dat in een andere regio. De meeste uitgaande pendel gaat richting Groot Amsterdam, 10% van de werkenden reist naar deze regio, met name naar de stad Amsterdam. De pendel naar Amersfoort, Gooi- en Vechtstreek en Rijnmond is met 2 tot 3% per regio beperkt. 11% gaat naar een andere regio. Inkomende pendel komt vooral uit de regio's Amersfoort (6%), Groot Amsterdam (5%), FoodValley en Rivierenland (beiden 3%). 25% komt uit een andere regio.

Afbeelding 2.9 Pendel naar, binnen en vanuit Midden-Utrecht
Midden-Utrecht, 2021



Bron: CBS, bewerking door UWV

De uitgaande pendel in Midden-Utrecht is iets meer dan de helft van de inkomende pendel in deze regio. In totaal reizen er 95.900 meer de regio in dan uit. Er is daarmee sprake van een sterk positief pendelsaldo.

Dit heeft grote gevolgen voor het arbeidsmarktbeleid in de regio. Veel werkgevers zullen zich met de werving deels richten op kandidaten buiten Midden-Utrecht. De concurrentie voor werkzoekenden in de regio is daarmee groter dan de krappe arbeidsmarkt doet vermoeden (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. Soms spelen regiospecifieke factoren mee.

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 (kantoren en woningen) 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 reactie daarop zijn er gemeenten (zoals Amsterdam) die voor afgestudeerden in bijvoorbeeld het onderwijs of de zorg een aantal huurwoningen beschikbaar stelt. Hoewel dit niet direct tot doel heeft de pendelstromen te beperken, is dit hiervan wel een bijkomend effect.

In tegenstelling tot de grote vraag naar woonhuizen, neemt de vraag naar kantoorpanden na de coronapandemie juist wat af. Vooral grotere bedrijven lijken een deel van hun panden af te stoten omdat zij verwachten dat de bezetting door thuiswerken de komende jaren zal dalen. Volgens de NVM was de voorraad van het aanbod kantoorpanden in de provincie Utrecht in het eerste kwartaal van 2023 lager dan een jaar eerder.

Geografische mismatch verkleinen door zoekgebied te vergroten

De pendelstromen laten zich maar beperkt door regionale grenzen sturen. Midden-Utrecht telt bijvoorbeeld 89.800 banen voor werknemers in de zorg en welzijn. Het invullen van al deze banen alleen door mensen die zelf in de regio wonen, is lastig. Werving buiten de regio is dan ook noodzakelijk. Ook voor werkzoekenden kan het goed zijn om wat verder te kijken. Iemand die werk zoekt in de financiële dienstverlening heeft waarschijnlijk een grotere kans als hij of zij in de regio Utrecht of Amsterdam (waar veel werkgelegenheid in de financiële dienstverlening is) op zoek gaat naar een baan. Een groter zoekgebied, voor zowel werkzoekenden als voor werkgevers, kan de kansen op een individuele passende match vergroten. Dit is door meer thuiswerken in een aantal beroepen aantrekkelijker geworden. 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.

3. Waar is aanbod op de arbeidsmarkt te vinden?

In Midden-Utrecht wonen 655.000 personen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar, waarvan een groot deel reeds aan het werk is. Maar er staan ook nog veel mensen aan de kant, ondanks de krappe arbeidsmarkt. Zij ervaren verschillende belemmeringen waardoor ze de weg naar de arbeidsmarkt niet (volledig) kunnen vinden.

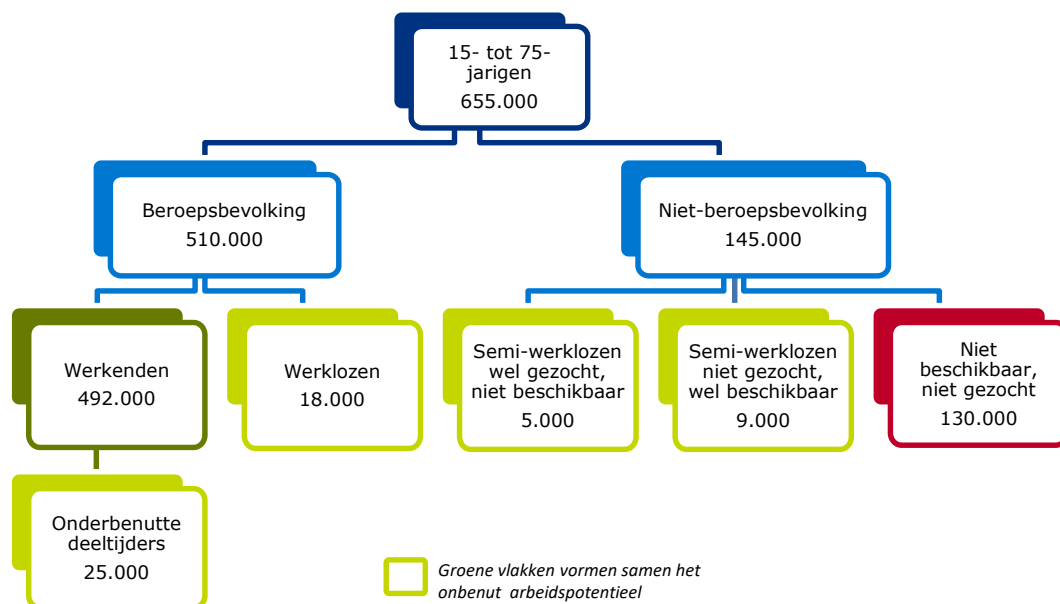
3.1. Potentieel werkzoekenden nog niet volledig benut

Medio 2023 is de arbeidsmarkt nog steeds zeer krap, terwijl er tegelijkertijd werkzoekenden aan de kant staan. Volgens CBS heeft Midden-Utrecht een onbenut arbeidspotentieel van 57.000 personen. Lang niet iedereen die tot het onbenut arbeidspotentieel wordt gerekend, staat als werkzoekende ingeschreven bij UWV of gemeenten. Deze groep in beeld brengen en activeren voor de arbeidsmarkt kan de arbeidsmarktcrapte verkleinen.

Onbenut arbeidspotentieel in Midden-Utrecht

In 2022 woonden er 655.000 personen van 15 tot 75 jaar (de potentiële beroepsbevolking) in Midden-Utrecht (zie afbeelding 3.1). Hiervan horen volgens het CBS 510.000 personen tot de beroepsbevolking en 145.000 tot de niet-beroepsbevolking. Het **onbenut arbeidspotentieel** bestaat in Midden-Utrecht uit 57.000 personen, aangegeven in de lichtgroene vlakken in afbeelding 3.1. Het onbenut arbeidspotentieel geeft aan welk deel van de bevolking in potentie beschikbaar is om (meer uren) te werken. 9% van de inwoners van Midden-Utrecht tussen 15 en 75 jaar valt onder het onbenut arbeidspotentieel, dit is ongeveer gelijk aan het landelijke aandeel. De omvang van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland loopt al jaren terug, alleen in 2020 was er een toename door de coronapandemie.

Afbeelding 3.1. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Midden-Utrecht, gemiddelde 2022



Bron: CBS, bewerking door UWV

Onderverdeling onbenut arbeidspotentieel in Midden-Utrecht

Het onderbenut arbeidspotentieel in Midden-Utrecht bestaat uit een aantal groepen:

- 25.000 **onderbenutte deeltijders**. Dit zijn personen die in deeltijd werken, aangegeven meer te willen werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn. Bijna de helft van het onbenut arbeidspotentieel in Midden-Utrecht is onderbenutte deeltijder. Bijna de helft (43%) van de onderbenutte deeltijders in Nederland is jong (15 tot 25 jaar). Het is aannemelijk dat een deel hiervan scholier of student is met een bijbaan. Volgens SEO (2023) willen de onderbenutte deeltijders in Nederland gemiddeld acht uur per week extra werken. Er lijkt dus nog veel ruimte om onderbenutte deeltijders meer in te zetten. Het percentage onderbenutte deeltijders is hoger dan gemiddeld in de horeca, cultuur, sport & recreatie en handel. Dit zijn sectoren waar veel jongeren, zoals middelbare scholieren en studenten, werken. In sectoren als energievoorziening, waterbedrijven & afvalbeheer, financiële dienstverlening en bouw is het aandeel onderbenutte deeltijders relatief laag. Van de 25.000 onderbenutte deeltijders in Midden-Utrecht is bijna twee derde vrouw (60%).

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%).

- 18.000 **werklozen**. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk zochten én daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn. Er zijn iets meer vrouwen dan mannen 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%).
- 5.000 **semi-werklozen, gezocht maar niet beschikbaar**. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk zochten maar niet op korte termijn beschikbaar zijn. Het kan zijn dat deze personen eerst kinderopvang moeten regelen, waarvoor vaak lange wachtlijsten zijn, voordat zij beschikbaar kunnen zijn voor werk. Dit kunnen ook personen zijn, die mantelzorgtaken op zich hebben genomen. Ook mantelzorgtaken zijn vaak niet op korte termijn via de zorginstanties over te nemen. 9.000 **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. Specifiek voor Midden-Utrecht gaat het om ongeveer 1.000 personen.

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 de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is het onbenut arbeidspotentieel in absolute aantallen het grootst in de gemeente Utrecht, gevolgd door Nieuwegein, Stichtse Vecht en Zeist. Dit zijn ook de gemeentes met de hoogste aantal inwoners in de regio. Meer informatie over het onbenut arbeidspotentieel in Midden-Utrecht, en in de regionale gemeentes, is te vinden in de publicatie [Onbenut talent in Midden-Utrecht](#).

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

- 20% (130.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Midden-Utrecht werkt namelijk niet, **zoekt niet naar werk en is hier ook niet voor beschikbaar** en valt daardoor buiten de beroepsbevolking. 3 op de 5 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% (492.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Midden-Utrecht 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 25.000 personen in Midden-Utrecht.

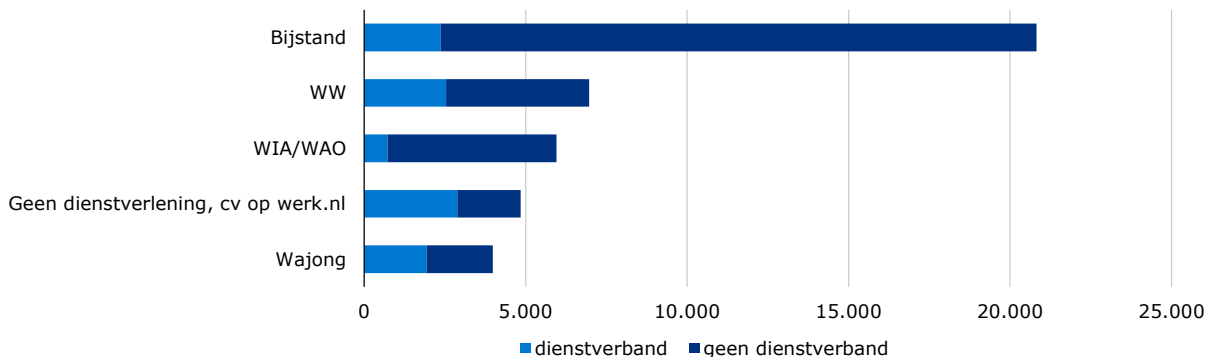
3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten

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 bijvoorbeeld in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. 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 Midden-Utrecht uit 43.100 personen, waarvan 3.800 jongeren tot 27 jaar en 17.000 mensen van 50 jaar of ouder. Van het GWU hebben 15.400 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 Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en dienstverband Midden-Utrecht, 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 Midden-Utrecht:

- 20.800 personen met een **bijstandsuitkering** op grond van de Participatiewet van gemeenten, waarvan relatief veel personen (44%) zonder startkwalificatie. Er staan met name personen ingeschreven met een dienstverlenend (3.000), technisch (2.900) en bedrijfseconomisch en administratief beroep (1.800).
- 7.000 personen met een **WW-uitkering**, waarvan 38% 50 jaar of ouder is. 64% van de WW'ers heeft een verstreken duur van de WW-uitkering van 6 maanden of korter. Een relatief groot deel van de WW'ers (1.500 mensen) staat ingeschreven voor administratief beroep. Het aantal WW'ers beweegt meer mee met economische ontwikkelingen dan andere uitkeringsstypes. 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.
- 6.000 personen met **WIA/WAO-uitkering**. Het betreft hier personen die een uitkering ontvangen op grond van WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt (4.000) of WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt (1.900) en recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV. De meerderheid (52%) is 50 jaar of ouder. Van de groep WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt is 5% aan het werk en van de groep WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt 27%. Zij werken met name in sectoren als zorg & welzijn (150), in de detailhandel (100) en via uitzendbureaus (100). De omvang van deze groep is de afgelopen jaren ondanks de krappe arbeidsmarkt nauwelijks geslonken.
- 4.800 personen **zonder dienstverlening** (en uitkering) **van UWV, met een cv op werk.nl**, waarschijnlijk op zoek naar ander werk. Bijna de helft is 50 jaar of ouder, 4% is jonger dan 27 jaar en de rest is 27 tot 50 jaar oud.
- 4.000 **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 (86%) is 27 tot 50 jaar en 13% 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. Bijna de helft (48%) 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 (500), zorg & welzijn en industrie (beiden 300). 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.

Verschillende belemmeringen kunnen de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten; zie de volgende paragraaf. Meer details en informatie over GWU per gemeente in Midden-Utrecht 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 relatief 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 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, of om werk vast te houden 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 leidinggevenden terughoudend staat tegenover het aannemen van sollicitanten met psychische gezondheidsproblemen (Tilburg University, 2021). Bovendien zou 1 op de 3 leidinggevenden 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 Midden-Utrecht heeft ruim 4 op de 10 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, 25.000 in Midden-Utrecht.

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 problematiek is het moeilijk de knop om te zetten 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 arbeidsmarktkrapte 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 Midden-Utrecht zijn momenteel 37.300 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 Midden-Utrecht in op uitdagingen en oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt.

4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht

De arbeidsmarkt is dusdanig krap dat er bij veel bedrijven nauwelijks ruimte meer is voor groei. Dit is mede een oorzaak voor de minder sterke groei van de werkgelegenheid. Dit geldt ook voor zogenaamde vitale sectoren als zorg en onderwijs. Deze sectoren hebben ook nog eens te kampen met vergrijzing: een bovengemiddeld aandeel van de werknemers is 60 jaar of ouder en gaat binnen afzienbare termijn met pensioen. In het onderwijs heeft 14% van de werknemers binnen 7 jaar de pensioengerechtigde leeftijd en binnen de zorg is dat 13%. Met name de tekorten in de kinderopvang hebben impact op de beschikbaarheid van werkende ouders. Dit stelt de arbeidsmarkt voor een grote uitdaging.

4.1. Uitdagingen en oplossingen voor werkgevers

De **krapte** op de arbeidsmarkt lijkt zich niet makkelijk vanzelf op te lossen.

De beroepsbevolking vergrijsd in rap tempo, zo ook in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht, ondanks de relatief grote hoeveelheid studerende jongeren. Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag die niet (volledig) opgelost kan worden door schoolverlaters. Dit wordt ook nog eens versterkt doordat het aantal en aandeel jongeren tot 20 jaar daalt.

Het **opvullen** van vacatures wordt hierdoor bemoeilijkt.

Daarnaast speelt dat een groot deel van het beschikbare aanbod slecht matcht qua inhoud en (opleidings)niveau op de openstaande vacatures. De voorkeuren van werkgevers en interesses van de werkzoekenden sluiten slecht op elkaar aan.

Het WerkgeversServicePunt Midden-Utrecht (WSP) kan en wil hier een gidsrol vervullen in de huidige complexe arbeidsmarkt. Het WSP helpt werkgevers om hun personele vraagstukken op te lossen door mee te denken over de HRM-vraagstukken met betrekking tot in-, door- en uitstroom van medewerkers. Daarbij gelooft het WSP in de kracht van een divers personeelsbestand met bijzondere aandacht voor inclusiviteit.

Vanuit de huidige situatie op de arbeidsmarkt zet het WSP in op 3 oplossingsstrategieën voor werkgevers:

1. Het aanboren van nieuw talent;
2. Het anders organiseren van werk;
3. Het binden en boeien van medewerkers.

4.1.1. Het aanboren van nieuw talent

Iemand met jarenlange ervaring die meteen in is te passen binnen de organisatie is vaak niet te vinden. Het kijken naar alternatief aanbod dat het werk ook zou kunnen doen, het zogenoemde onbenut of onderbenut arbeidspotentieel of ongekend talent kan hierin een oplossing bieden. Denk hierbij aan werkzoekenden met een uitkering, mensen uit andere sectoren, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, werknemers uit het buitenland, partners en kinderen van expats of gepensioneerden.

Dit vraagt ook om een andere manier van werven met een bredere blik op competenties in plaats van diploma's en werkervaring. Zij zijn misschien niet altijd meteen inzetbaar, maar wel met extra begeleiding of noodzakelijke scholing. Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht wordt stevig ingezet op het zichtbaar maken van het ongekend talent en het organiseren van ontmoetingen tussen deze werkzoekenden en werkgevers. Voorbeelden hiervan zijn:

- **Week van de sectoren** met workshops over candidate experience en diversiteit
In de week van sectoren wordt een aantal sectoren centraal gesteld. Potentiële kandidaten kunnen kennismaken met deze sectoren en werkgevers ontmoeten. Via workshops worden werkgevers het belang van candidate experience en diversiteit bijgebracht. Candidate experience beschrijft alle stappen die een werkzoekende doorloopt in een sollicitatieproces. Als een kandidaat een goede ervaring heeft met solliciteren bij de organisatie, is hij of zij eerder geneigd om deze goede ervaringen met anderen te delen. En dat verbetert de reputatie van de organisatie, en is de werkgever aantrekkelijker voor (ongekend) talent.
- Inzet van de **dienstverlening RMT /LWL**
Het Regionaal Mobiliteitsteam "Midden-Utrecht Werkt Door" (RMT) en het Leerwerkloket hebben de handen ineengeslagen. Waar het RMT de mogelijkheid biedt om werkzoekenden van uitkering naar werk of van werk naar werk te begeleiden en hier ook extra financiële middelen voor beschikbaar heeft, kan het Leerwerkloket (LWL) hierop aansluiten om kandidaten die (extra) scholing nodig hebben te verbinden aan de juiste opleidingen. De laagdrempeligheid van het RMT/LWL hebben al veel werkloze niet-uitkeringsgerechtigden, die tot dan toe niet in beeld waren, richting werk of via omscholing naar werk geleid.
- **Inspiratie sessies voor werkgevers** over de diverse doelgroepen
Via de inspiratiesessies kunnen werkgevers kennis maken met de verschillende doelgroepen die voor hen tot het ongekend talent behoren. Ook wordt er veel aandacht besteed aan inclusiviteit en in het bijzonder de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Aandacht voor anderstaligen**
Samen met gemeenten worden met enige regelmaat Anderstaligenmarkten georganiseerd. Via deze markten worden anderstaligen zoals statushouders en/of Oekraïners in contact gebracht met werkgevers.

■ *Adviesgesprekken*

In gesprekken tussen de adviseurs van het WSP en werkgevers wordt met de werkgevers gekeken of zij hun vraag om personeel zodanig kunnen ombuigen zodat deze beter aansluit op het aanbod en daarmee een reële vraag creëren. Ook stimuleren de adviseurs de werkgevers bij hun wervingsproces vooral te selecteren op skills/competenties in plaats van harde functie-eisen en gerichte ervaring.

4.1.2. Het anders organiseren van werk

Door te schuiven in taken en daarmee nieuwe functies te creëren, het aanpakken van administratieve belasting of de inzet van technologische toepassingen kan het werk misschien toch gedaan worden (jobcarving).

Het WSP kan bedrijfsinclusieve analyses (BIA) door een adviseur en werkplek analyses door arbeidsdeskundigen arrangeren. De bia-adviseur en/of arbeidsdeskundige onderzoekt of in functies eenvoudigere taken afgesplitst kunnen worden. Hiermee wordt mogelijk gemaakt om werkzoekenden met een arbeidsbeperking effectief in te zetten.

Soms zijn werknemers best bereid meer uren te werken, maar moet daar wel iets voor georganiseerd worden. Of in een andere situatie kan juist het loslaten van voltijd-contracten soelaas bieden. Misschien is een functie wel juist goed in te vullen door twee mensen in deeltijd (duobanen). Het WSP investeert veel in het gesprek met werkgevers om te stimuleren banen anders in te vullen bijvoorbeeld met 2 parttimers die wel te vinden zijn.

Ook samenwerking met andere werkgevers met vergelijkbare functies, of hetzelfde werkterrein kan een oplossing bieden, bijvoorbeeld door in- en uitleen van personeel of kennisoverdracht.

Tot slot kunnen Harrie-trainingen worden ingezet om met name mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of uit de doelgroep Banenafpraak effectief aan te nemen. Harrie staat voor Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend en Eerlijk. Binnen de Harrie-training wordt een collega-werknemer opgeleid om op een bewuste manier begeleiding op de werkvloer te geven aan werknemers die extra ondersteuning nodig hebben. Dit moet ertoe leiden dat zij duurzaam aan de slag kunnen en blijven.

4.1.3. Het binden en boeien van medewerkers

Niet alleen het aantrekken van talent is belangrijk, maar ook het vasthouden ervan. Sterker nog, misschien is het wel belangrijker dan ooit. Het blijven binden en boeien van personeel is daarom ontzettend belangrijk. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn en te investeren in wat werknemers echt belangrijk vinden.

Dat zijn bijvoorbeeld scholingsmogelijkheden, aandacht voor belastbaarheid en werkdruk, een prettige sfeer en cultuur of het kunnen beschikken over bepaalde faciliteiten.

Praktische voorbeelden hiervan die we bij werkgevers in Midden-Utrecht hebben gezien is het regelen van vervoer naar huis om personeel veilig thuis te brengen, daar waar het OV niet meer rijdt. Het meedenken met de medewerkers in de uren die een hij/zij wil werken, hoe laat te beginnen etc. Of de medewerker helpen bij het oplossen van (financiële) problemen, om zo te voorkomen dat personeel uitvalt.

Een tevreden werknemer is ook de beste ambassadeur om nieuwe werknemers aan te trekken en een absolute voor een sterke "employer branding".

In het [rapport 34 oplossingen voor personeelstekorten](#) beschrijft UWV 34 oplossingen voor werkgevers die gerelateerd zijn aan de hiervoor beschreven oplossingsstrategieën.

4.2. Uitdagingen voor UWV/arbeidsmarktregio

De arbeidsmarkt piept en kraakt. Nederland staat voor ambitieuze opgaven zoals uitvoering van klimaatmaatregelen, oplossen woningtekort. Vakmensen zijn daarbij hard nodig. De grote krapte op de arbeidsmarkt vormen een belemmering in het realiseren van deze opgaven. UWV kan en wil bijdragen aan een beter/goed functionerende arbeidsmarkt. Hiervoor is een samenwerking met alle partners op de arbeidsmarkt noodzakelijk. Voorbeelden hiervan zijn.

■ Een **gezamenlijke werkgeversdienstverlening**

Het WerkgeversServicepunt Midden-Utrecht (WSP) is een samenwerkingsverband van UWV en 14 gemeenten.

Vanuit deze gemeenschappelijke dienstverlening wil het WSP hét eenduidige aanspreekpunt zijn voor werkgevers in de arbeidsmarktregio zijn die inclusief willen ondernemen. Door gezamenlijk op te treden kan de dienstverlening nog effectiever en efficiënter georganiseerd worden. Onder andere door regelingen te uniformeren en meer in gemeenschappelijkheid te werken.

■ **Samenwerken** in de **Utrecht Talent Alliantie**

UWV neemt actief deel aan de Utrecht Talent Alliantie (afgekort UTA). Dit is een samenwerkingsverband dat bestaat uit regionale vertegenwoordigers van publiek-private samenwerkingen in de grootste tekortsectoren (techniek, ICT, zorg en onderwijs), overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Region. De UTA werkt aan 3 doelstellingen, namelijk:

- het behoud van huidig regionaal talent door werknemers soepel te laten overstappen naar kansrijke beroepen en sectoren;
- het stimuleren van Leven lang ontwikkelen
- de ontwikkeling van digitale vaardigheden van de (potentiële) beroepsbevolking.

- De **Werkwinkels** in Utrecht

Samen met onder andere de gemeente Utrecht, de buurtteams en het Leerwerkloket vormt het UWV de Werkwinkels. Momenteel zijn er 3 vaste locaties, namelijk in Overvecht, Kanaleneiland en Rivierenwijk. Tevens worden er in verschillende wijken inlooppreekuren georganiseerd, zoals in Leidsche Rijn, Hoograven en in het centrum van Utrecht. De Werkwinkel is een laagdrempelige vindplaats voor mensen die weer willen re-integreren op de arbeidsmarkt of daar een eerste stap toe willen zetten, bijvoorbeeld middels een taaltraining of het doen van vrijwilligerswerk. Onder de bezoekers van de Werkwinkels bevinden zich veel werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden, die niet in beeld zijn bij UWV of gemeente.

- Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur naar **Regionale Werkcentra**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zet in samenwerking met de Economische Zaken en Onderwijs in op het inrichten van zogenaamde Regionale Werkcentra. Het RWC moet een laagdrempelig loket zijn waar alle inwoners (werkend of werkzoekend) en werkgevers terecht kunnen met vragen en ondersteuning met betrekking tot werk. Het RWC fungeert als gids en biedt advies en doorverwijzing naar de juiste instanties. Samenwerking en verbinding met lokale en regionale partners is essentieel voor het succes van het RWC. In 2025 moet in alle regio's een Regionaal werkcentrum gereed zijn.

4.3. Maatschappelijke uitdagingen

Met een goed georganiseerde dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers en de hiervoor beschreven oplossingsrichtingen om de krapte op de arbeidsmarkt te verkleinen, blijven er een aantal maatschappelijke uitdagingen die daarnaast ook van invloed zijn en aandacht behoeven.

- Aandacht vragen bij landelijke politiek voor bepaalde zaken, bijvoorbeeld dat meer werken niet altijd loont. Dat het soms lastig is om mensen uit een uitkeringssituatie te krijgen; uit angst voor armoedeval, of als ze bijvoorbeeld maar een kort tijdelijk contract krijgen. Ook de personeelstekorten in de kinderopvang zorgen ervoor dat er minder opvangmogelijkheden zijn, hetgeen werkzame ouders in andere sectoren in het aantal uren dat zij beschikbaar zijn voor werk en het moment waarop ze kunnen werken. Ofwel: zorgen dat er minder belemmeringen zijn.
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (veelal te vinden in het onbenut arbeidspotentieel) ondervinden vaak uitdagingen op meerdere levensgebieden die vaak eerst aangepakt moeten worden voordat de problemen met betrekking tot werk kunnen worden opgelost. Denk hierbij aan; schulden, psychische problematiek of problemen op het gebied van huisvesting.
- Ondanks mooie initiatieven en goede bedoelingen van werkgevers en gemeenten, zal een deel van de werkzoekenden (of onbenut arbeidspotentieel) ook in de huidige zeer krappe arbeidsmarkt de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt niet kunnen maken. Met andere woorden; er zitten grenzen aan de maakbaarheid. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is ook werkplekken beschikbaar komen.

En wellicht ook: wat is belangrijk voor de samenleving. Moeten er geen keuzes worden gemaakt waar ingezet wordt op wat we als werkgelegenheid van belang vinden? En hoe krijgen we de juiste mensen hiervoor (scholing richting kansrijke beroepen)? De ecologische, sociale en individuele kosten van het huidige economische systeem zijn erg hoog geworden. Vraagstukken met betrekking tot bestaanszekerheid, krapte op de arbeidsmarkt, klimatologische ontwikkelingen en woningtekort zijn hier uitvloeiselen van. Van hieruit ontwikkelt zich het gedachtengoed van de betekenis-economie. De Betekenis-economie is een maatschappelijke ontwikkeling waarbij de menselijke behoefte naar zingeving en betekenisvol handelen steeds meer naar voren komt. Het bepaalt steeds meer ons menselijk gedrag en in het bijzonder ons economisch handelen. In de betekenis-economie zoeken we steeds de balans tussen wat goed is voor ons als persoon en wat goed is voor het grote geheel, het algemeen belang. Economische afwegingen zijn daarbij belangrijk, maar zeggen natuurlijk ook niet alles.

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 Midden-Utrecht.](#)
- UWV (2023), [Regionale kansrijke beroepen Midden-Utrecht.](#)
- 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), [Groeivende 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

Vera Koning

Inlichtingen

vera.koning@uwv.nl

Redactieadres

UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

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

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

UWV © 2023

