

INZICHT MAGAZINE

Jaargang 4
Juni 2025 — Utrecht

AIZ

#1



INHOUD

Voorwoord: Elke regio een Werkcentrum	5
Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur	6
Werkcentra: de uitdagingen	8
Praktijkvoorbeelden uit de regio	14
Speerpunten Utrecht Talent Alliantie (UTA)	18
De waarde van datagedreven werken	21
Kerncijfers en belangrijke trends en ontwikkelingen	24
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	28

COLOFON

Dit magazine is onderdeel van het arbeidsmarktplatform ArbeidsmarktInZicht (AIZ). AIZ is een initiatief van Etil Research Group (Etil).

Deze Utrechtse editie van ArbeidsmarktInZicht is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Utrecht Talent Alliantie (UTA).

Met medewerking van Panteia.
Etil is datapartner van het CBS.



VOORWOORD

ELKE REGIO EEN WERKCENTRUM

Belemmeringen wegnemen voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden: dat is waar publieke en private arbeidsmarktorganisaties elke dag aan werken. Met de huidige schaarste op de arbeidsmarkt verandert die opgave niet, al is er wel een nieuwe benadering nodig.

Een andere manier van denken over en kijken naar de vraagstukken gaat vanaf komend jaar resulteren in een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Beter met elkaar samenwerken en zo belemmeringen wegnemen moet het mogelijk maken om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Dat is waarom er in elke regio een *Werkcentrum* wordt ingericht.

Elk werkcentrum werkt op basis van een regionale meerjarenagenda. Een belangrijke focus bij het vormgeven van die meerjarenagenda ligt op kennisgedreven werken. Dat stemt ons bij ArbeidsmarktInZicht positief. Niet alleen omdat het naadloos aansluit bij onze visie, maar vooral omdat wij - en met ons steeds meer organisaties - ervan overtuigd zijn dat kennis- en datagedreven werken houvast biedt en leidt tot onderbouwde beslissingen.

De verbinding tussen de arbeidsmarkt gerelateerde sociale, economische en onderwijsopgaven vormt een essentieel uitgangspunt voor de meerjarenagenda van elke regio. Het regionaal economisch beleid en de human capital agenda's komen hier bij elkaar. Slimme verbinding is dan ook het toverwoord.

De ontwikkeling van de meerjarenagenda sluit aan bij onze visie dat datagedreven werken leidt tot beter gefundeerd beleid. De stap naar kennis- en datagedreven werken vraagt echter de nodige veranderingen, zeker in de regio's waar kennis- en datagedreven werken nog in de kinderschoenen staat. Het is namelijk veel meer dan alleen het inrichten van een ander proces. Het vraagt om een cultuurverandering die gekenmerkt wordt door meer onderlinge samenwerking en een andere benadering bij beleid maken.

ArbeidsmarktInZicht is daarbij een belangrijke partner voor beleidsmakers. Onze kern bestaat immers uit het leveren van betrouwbare data en inzichten. Daar voegen we een krachtige dimensie aan toe: de vertaalslag naar inzichten. Door data slim te combineren kunnen patronen, stromen en verbanden worden blootgelegd die afzonderlijk onzichtbaar blijven. Dat levert een beeld op van de huidige situatie, maar ook van trends en toekomstige ontwikkelingen. Het is onze missie om niet alleen te informeren, maar ook om te inspireren en te activeren, zodat data écht tot leven komt. Het voorliggende magazine is daar een mooi voorbeeld van.

Samen met de AIZ-community van provincies en arbeidsmarktregio's verkennen we hoe we regio's het beste kunnen ondersteunen bij het werken aan hun meerjarenagenda. Daarbij gaat het niet alleen om het ontsluiten van betrouwbare data, maar vooral om het vertalen daarvan naar bruikbare inzichten die passen bij de regionale context. Door actief mee te denken over de toepassing en samen te werken aan kennisdeling, dragen we bij aan een datagedreven aanpak die leidt tot onderbouwde keuzes, toekomstgericht beleid en een arbeidsmarkt die beter functioneert.

Jeroen Meuwissen

Manager Arbeidsmarkt ArbeidsmarktInZicht

Juni 2025

HERVORMING VAN DE ARBEIDS-MARKTINFRASTRUCTUUR

HET WERKCENTRUM. NO WRONG DOOR.

De infrastructuur van de arbeidsmarkt gaat veranderen. Ontwikkelingen zoals de krappe arbeidsmarkt, technologische vooruitgang en veranderende loopbanen maken het nodig om de arbeidsmarkt efficiënter en flexibeler te maken, en beter te laten aansluiten op de behoeften van werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In elke regio wordt één herkenbaar en toegankelijk loket ingericht: *het Werkcentrum*.

Het werkcentrum gaat toegang bieden tot publieke en private dienstverlening op maat rondom werk, scholing en loopbaan-ontwikkeling. Daarnaast wordt het makkelijker om mensen die van baan veranderen, snel en duurzaam te begeleiden ‘van-werk-naar-werk’.

De nieuwe infrastructuur versterkt de samenwerking tussen publieke en private partijen, zoals gemeenten, UWV, SBB, vakbonden, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen. Het werkcentrum ondersteunt gegevensuitwisseling en een gezamenlijke langetermijnstrategie via regionale en landelijke beraden.

HERVORMING

De meeste matches op de arbeidsmarkt ontstaan zonder tussenkomst van publieke instanties. Maar terwijl werkgevers de laatste jaren kampen met serieuze personeelstekorten, staan er toch nog altijd veel mensen langdurig aan de zijlijn. Voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ontbreekt blijkbaar adequate ondersteuning. Werkzoekenden en werkgevers weten onvoldoende waar zij terecht kunnen voor hulp bij werk- en ontwikkelvragen.

Voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ontbreekt blijkbaar adequate ondersteuning.

De bestaande dienstverlening verloopt gefragmenteerd, terwijl juist kwetsbare werkenden en werkzoekenden intensieve begeleiding nodig hebben. Die kan nu alleen geleverd worden door meerdere organisaties met verschillende expertises. Alleen zit de huidige structuur die samenwerking en maatwerk in de weg.

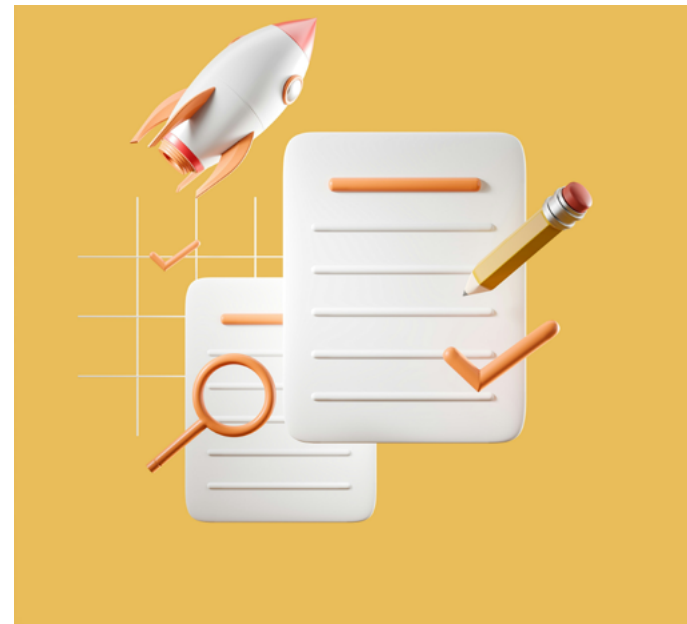
Het is de bedoeling om de dienstverlening eenduidiger, toegankelijker en effectiever te organiseren waardoor het mogelijk wordt om het beschikbare arbeidspotentieel te mobiliseren. Dat gaat mensen helpen om (weer) mee te doen en zal de druk verlichten voor sectoren met grote tekorten, zoals de zorg, het onderwijs, de (woning)bouw, de kinderopvang, de beveiliging en in de beroepen die essentieel zijn voor de digitale en klimaattransitie.

De afzonderlijke dienstverlening van organisaties vormt geen knelpunt. De uitdaging zit in de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. Verbeterde samenwerking biedt kansen.

Dat betekent: het is zinvol om de verbinding tussen het sociale, economische en onderwijsdomein te verdiepen.

MEERJARENAGENDA 'S: BELEID EN ACTIES

Een belangrijk onderdeel van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur is de meerjarenagenda. Er komt één meerjarenagenda op landelijk niveau en één meerjarenagenda per arbeidsmarktregio. Samen brengen ze de sociale, economische en onderwijsopgaven in samenhang. De agenda's bestaan uit een beleidsagenda voor de lange termijn (vijf jaar) en een uitvoeringsagenda voor de korte termijn (twee jaar). Waar de beleidsagenda zich richt op strategische keuzes op basis van een grondige analyse van vraag, aanbod en mismatch, vertaalt de uitvoeringsagenda deze ambities naar concrete acties. Denk aan het terugdringen van personeelstekorten in sectoren als techniek en zorg, het stimuleren van overstappen via loopbaanbegeleiding of het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en kansrijke beroepen. Deze aanpak maakt het mogelijk om middelen gericht in te zetten en de samenwerking tussen onderwijs, overheid en werkgevers te versterken.



EÉN AMBITIE, VERSCHILLENDE STARTSITUATIES

Hoewel de Rijksoverheid duidelijke ambities uitspreekt voor een inclusieve, duurzame en wendbare arbeidsmarkt, start elke regio vanuit een eigen, specifieke nulsituatie. Arbeidsmarktregio's verschillen in uitgangspositie, economische structuur, netwerken en sociale uitdagingen. Dat vraagt om maatwerk en regionale afstemming binnen een gezamenlijke landelijke koers. De Utrecht Talent Alliantie (UTA) brengt in deze context het economisch perspectief in en vervult een verbindende rol richting een samenhangende aanpak.

Vanuit de samenwerking tussen de drie arbeidsmarktregio's (AMRs) en de UTA zijn de afgelopen periode al mooie resultaten bereikt.

De werkcentra van de regio's Amersfoort, Gooi en Vechtstreek en Midden-Utrecht vormen hét loket voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers. De UTA steunt initiatieven die landen in de dienstverlening van deze regionale werkcentra, zoals het Regionaal Talentfonds-Utrecht, maar ook het Servicepunt Techniek, de IkZorgShop en Zorgstart. Initiatieven waarvan werkenden – en daarmee ook werkgevers – de vruchten plukken. Op deze manier wordt concreet bijgedragen aan de regionale talentopgave en een veerkrachtige regionale arbeidsmarkt.

KENNISGEDREVEN WERKEN: BASIS VOOR EEN GEDEELD BEELD

Eind 2024 publiceerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid enkele handreikingen, waaronder de 'Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie'. Deze handreiking ondersteunt arbeidsmarktregio's bij het inrichten en uitvoeren van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

Kennisgedreven werken, inclusief het gebruik van data, is essentieel om beleid transparant, onderbouwd en toekomstgericht te maken.

Er wordt daarbij nadruk gelegd op kennisgedreven werken. Kennisgedreven werken houdt in dat beleidsvorming en -uitvoering plaatsvinden op basis van feitelijke, actuele en betrouwbare arbeidsmarktinformatie, gericht op de toekomst van de regio. Door inzicht in trends en ontwikkelingen ontstaat een gedeeld beeld tussen samenwerkende partijen.

Kennisgedreven werken, inclusief het gebruik van data, is essentieel om beleid transparant, onderbouwd en toekomstgericht te maken. Het voorkomt dat keuzes worden gemaakt op basis van aannames of kortetermijnbelangen. Dit versterkt niet alleen de kwaliteit van beleidsbeslissingen, maar vergroot ook het draagvlak voor en de effectiviteit van de gekozen aanpak.

ARBEIDSMARKTINZICHT HELPT MEE

Data bieden houvast en vormen bouwstenen voor onderbouwde beslissingen. Kennisgedreven werken bij het vormgeven van de regionale meerjarenagenda's sluit daarom naadloos aan bij de visie van ArbeidsmarktInZicht.

Als datapartner van provincies en arbeidsmarktregio's biedt ArbeidsmarktInZicht de ondersteuning om gezamenlijk inzicht te krijgen in de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie. ArbeidsmarktInZicht monitort ontwikkelingen, signaleert kansen en denkt actief mee met regionale en provinciale communities. Uitwisseling over die informatie maakt dat er nieuwe, gedeelde inzichten ontstaan die de basis vormen om samen verder te werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Zo leveren de regionale samenwerkingspartners en ArbeidsmarktInZicht een essentiële bijdrage aan een arbeidsmarkt die wendbaarder, inclusiever en beter voorbereid is op de uitdagingen van morgen.

2024

De [Kamerbrief](#) van 29 april schetst de contouren van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

2025

Het oprichten van regionale Werkcentra gaat van start. De centra zullen ondersteuning bieden aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

2026

Op 1 juli moet in elke arbeidsmarktregio een Werkcentrum actief zijn. Daarnaast worden regionale beraden opgericht waarin publieke en private partijen samen een meerjarenagenda opstellen voor het Werkcentrum. Idealiter werken partijen in 2025 al met een meerjarenagenda of bereiden deze voor. De verwachting is dat uiterlijk 1 juli 2026 alle 35 arbeidsmarktregio's werken met een meerjarenagenda.

WERKCENTRA: DE UITDAGINGEN

SOCIAAL, ECONOMIE EN ONDERWIJS

Het ministerie van SZW biedt de arbeidsmarktregio's op verschillende thema's een handreiking. De 'Handreiking Meerjarenplanning en arbeidsmarktinformatie' is er daar één van. Het is een uitwerking van een concept raamwerk regionale meerjarenagenda, dat in 2024 op basis van gesprekken tot stand kwam, gevolgd door een pilot 'toepassen arbeidsmarktinformatie' met vier arbeidsmarktregio's.

De meerjarenagenda is een onderdeel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. De agenda is gericht op werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Dat leidt ertoe dat de meerjarenbeleidsplanning niet alleen gebouwd zal worden op data over de positie van het arbeidsaanbod, maar ook informatie bevat over de vraagkant van de arbeidsmarkt en de mismatch tussen vraag en aanbod. Het gaat er immers niet alleen om werklozen aan het werk te helpen maar ook om werkgevers te ondersteunen bij het vinden van gekwalificeerd personeel. In de meerjarenagenda wordt een marktwerkingsplan opgenomen, waarvoor de 'Handreiking analyse van arbeidsmarktdata' de basis vormt.

Op het onderwijs heeft de meerjarenagenda niet direct betrekking; het is geen agenda voor het beroepsonderwijs. Onderwijsgegevens zijn echter wel van belang voor de onderbouwing van de agenda. Een groot deel van de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt betreft immers recent afgestudeerde jongeren of zij-instromers vanuit het beroepsonderwijs. Volgens de handreiking zijn dit in ieder geval relevante onderwerpen: aantallen studenten in de onderwijsketen; ontwikkelingen bij pro-vso-vmbo-mbo; jongeren niet in werk of onderwijs; (alternatieve) scholingsmogelijkheden voor om- en bijscholen; vacatureontwikkeling en kansrijke beroepen; stagependel en algemene opgaven in de regio. (Let wel: bij de definitie van kansrijke beroepen gaat het om de voor het arbeidsaanbod kansrijke beroepen. Werkgevers hebben juist weinig kans om vacatures in deze beroepen te vervullen.)

Het bovenstaande maakt dat de meerjarenbeleidsplanning dezelfde soort doeleinden heeft als de Utrecht Talent Alliantie. Het gaat zowel om de sociale, economische als om de onderwijskant van de arbeidsmarkt.

DE GOEDE SECTOREN IN BEELD?

Volgens de handreiking Meerjarenplanning en arbeidsmarkt-informatie ligt vanuit economisch oogpunt de nadruk op voldoende personeel voor cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid. Ook de sectoren rond de klimaat- en digitale transitie hebben nadrukkelijk de aandacht.

Dit roept de vraag op of andere sectoren niet net zo belangrijk zijn. Er moeten immers woningen gebouwd worden, mensen en goederen moeten van A naar B kunnen reizen, er is voedsel nodig, mensen willen er goed uitzien enzovoort.

Ook hebben sommige bedrijven het bij de zoektocht naar personeel gemakkelijker dan andere. Zo werken de retail en

horeca veel met scholieren en studenten en zijn er precies op het moment dat pas afgestudeerden naar werk gaan zoeken de meeste vacatures. Hetzelfde geldt voor het onderwijs en de kinderopvang.

Andere mkb-bedrijven, zoals kleine werkgevers in de zorg, hebben het een stuk lastiger bij hun zoektocht naar personeel. Zij hebben vaak parttime vacatures op het moment dat er in de zorg afgestudeerden allang weer een fulltime baan in een andere sector hebben of besloten hebben om door te studeren. Ook geldt voor zorg, onderwijs en kinderopvang dat werkenden beslist over bepaalde diploma's moeten beschikken. Andere sectoren zijn hierin vaak veel flexibeler.

ARBEIDSMARKTANALYSE — MET PUNTJES VAN AANDACHT

Voor de analyse van de arbeidsmarkt is volgens de handreiking een groot aantal bronnen beschikbaar. Deze worden in de bijlagen van de handreiking opgesomd. De handreiking maakt onderscheid tussen aanbod-, vraag- en matchingsgegevens.

AANBODGEGEVENS

Demografie en opleiding

Volgens de handreiking zijn de benodigde aanbodgegevens: de mate van vergrijzing en ontgroening inclusief demografische druk en de opleidingskenmerken.

Kanttekeningen

Wat betreft de demografische druk zou niet alleen gekeken moeten worden naar de data over de gezinssamenstelling, die meestal goed te verzamelen zijn. Het is zinvol om ook aandacht te besteden aan de invloed die de niet (meer) werkende partner heeft op de datum waarop iemand uittreedt uit het arbeidsproces. Dit geldt zeker voor mensen met een goed pensioen.

Verder is het de vraag wat de relevantie is van data over de opleidingskenmerken. Veel werkenden hebben op termijn een functie die niet aansluit op hun opleidingsniveau. Zij ontwikkelen skills in hun werk die van belang zijn voor de mate waarin ze ander werk kunnen gaan doen.

En ook: dynamiek vanwege arbeidsmigranten

Een groot deel van de dynamiek op de arbeidsmarkt heeft te maken met arbeidsmigranten. In Nederland werken ongeveer 1,6 miljoen buitenlandse werkenden in de tuinbouw, de distributiecentra en de slachterijen, maar ook in de bouw en de industrie. De afgelopen decennia is de economie erg afhankelijk geworden van deze (vaak te laag betaalde) arbeidsmigranten.

In Nederland werken ongeveer 1,6 miljoen buitenlandse werkenden in de tuinbouw, de distributiecentra en de slachterijen, maar ook in de bouw en de industrie.

Het is te verwachten dat arbeids- en kennismigranten in mindere mate beschikbaar komen. De kindertallen in het oosten en zuiden van Europa zijn gedaald en het gaat er economisch steeds beter. De Arbeidsinspectie constateert dat de arbeidsmigranten nu al van steeds verder weg komen, zelfs uit Brazilië, al werken die mensen vaak illegaal. Verder was het landelijke beleid van het kabinet-Schoof weinig stimulerend voor de komst naar Nederland. Voor werkgevers zijn ook de kennismigranten belangrijk. Gelukkig blijven steeds meer internationale studenten na het afstuderen in Nederland werken. Als zij niet meer komen én blijven, raken bedrijven en instellingen in de problemen; neem ASML, de grootverdiener voor Nederland. Het is te hopen dat een nieuwe



coalitie kennismigratie gaat stimuleren en de misstanden op het gebied van arbeidsmigratie aanpakt.

In de handreiking worden asielzoekers specifiek genoemd. Deze groep komt steeds eerder aan het werk; uitzendbureaus zijn hier erg actief mee. Ook wie nog geen statushouder is, kan in Nederland langer en in een volledige baan werken. Dit bevordert de kansen van asielzoekers op de arbeidsmarkt én de kansen voor werkgevers om personeel te vinden. Volgens recente cijfers van het CBS heeft 30% van de voormalige asielzoekers echter na negen jaar nog een uitkering. Wie wel werkt, werd vaak door de gemeente geholpen, nadat zij in de bijstand waren gekomen.

Zzp'ers: relevant, maar heterogeen

In de handreiking wordt ook benadrukt dat voor een analyse van de dynamiek op de regionale arbeidsmarkt het aantal zelfstandig ondernemers relevant is. Deze groep werkenden is heterogeen: van artsen en advocaten via parttime werkende gepensioneerden tot taxichauffeurs en werkenden in distributiecentra. De cijfers over de verschillende groepen zelfstandigen ontbreken echter.

Voor de verschillende groepen zzp'ers spelen ontwikkelingen als de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en het strengere toezicht door de Belastingdienst op schijnzelfstandigheid. Ook ontwikkelt het ministerie van SZW wetgeving om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Het gevolg is dat er bedrijven en instellingen zijn die niet meer werken met zelfstandigen, terwijl andere (schijn)zelfstandigen in dienst nemen.

Niet alleen het aantal zzp'ers en hun kwetsbare positie zouden in beeld moeten zijn, maar er is ook een (regionale) analyse nodig van de mogelijke gevolgen van de strengere handhaving op het gebied van schijnzelfstandigheid voor zowel de zzp'ers als de werkgevers.

Het ‘onbenut arbeidspotentieel’: nader bekijken

Arbeidsmarktkrapte bestrijden door een beroep te doen op het onbenut arbeidspotentieel is risicovol. Nadere analyse is dan ook nodig. Een deel van dit ‘potentieel’ bestaat namelijk uit (vooral) jongeren die soms wel werk zoeken – en dus tot de werklozen gerekend worden – en die andere periodes geen werk zoeken. Dan behoren ze dus wel bij het onbenut arbeidspotentieel. Verder worden studenten en scholieren meegeteld. Zij werken vaak in deeltijd of werken soms een tijdje niet, omdat ze het druk hebben met school of studie. Ook zijn er deeltijdwerkers die geen opties hebben om meer uren betaald te werken vanwege persoonlijke omstandigheden, zoals mantelzorg of zorg voor kinderen, of omdat ze door de zwaarte van het werk in relatie tot hun fysieke mogelijkheden aangewezen zijn op deeltijdwerk. Een ongeveer even groot deel van de werkenden wil bewust minder werken; GenZ ambieert vaak helemaal niet een volledige werkweek.



Multiproblematiek: ingewikkeld

Ook de groep personen met een arbeidsbeperking en met een grote kans op (langdurige) werkloosheid verdient nadere analyse. Bij mensen die langdurig werkloos dreigen te worden, spelen vrijwel altijd verschillende factoren tegelijk waardoor arbeidstoeleiding ingewikkeld is. Die multiproblematiek is moeilijk in kaart te brengen, terwijl het er in de handreiking op lijkt dat men uitgaat van slechts één probleem per persoon.

Oudere werkenden: belangrijk

De groep gepensioneerde werkenden is steeds belangrijker voor de arbeidsmarkt. Steeds meer mensen werken door na hun 67^e verjaardag. Zij zijn relevant voor de sociale, maar ook voor de economische kant van de arbeidsmarkt. Vaak kiezen deze werkenden voor zelfstandig ondernemerschap (zzp), maar soms hebben zij ook een (deeltijd-)contract voor onbepaalde of bepaalde tijd.

VRAAGGEVENS

Beschikbare databronnen geven vrij eenvoudig een eerste inzicht in de samenstelling van de regionale economie. Denk aan sectorale verdeling, het - overal grote - aandeel van het mkb, seizoenswerk, leerbanen en dergelijke.

Lastiger is het om inzicht te krijgen in een aantal andere factoren. Over nieuwe vestigingen van enige omvang zijn vaak nog wel data beschikbaar, al kan het soms ook betekenen dat er veel nieuwe vacatures ontstaan. Voor vestigingen in de retail en de horeca gaat het echter meestal om vacatures voor bijbaantjes van scholieren en studenten.

Faillissementen en reorganisaties stellen de arbeidsmarktorganisaties nogal eens voor verrassingen. Een sterk voorbeeld van langer geleden is het feit dat Philips twee weken voor Operatie Centurion (1992) meldde dat er bij hun bedrijven in de regio Zuidoost-Brabant weinig bijzonders zou spelen.

Als er in bepaalde sectoren grote veranderingen qua arbeidsmarkt worden verwacht, is dat natuurlijk van belang. Alleen geven prognoses van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren vaak geen goed beeld van de veranderingen in de aard, de richting en het niveau van het werk. Het is goed daar in meer kwalitatieve zin aandacht aan te besteden.

In de handreiking worden relevante data aan de vraagkant beschreven die ook spelen aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt: soorten dienstverbanden, meer banen tegelijk en dergelijke. Ook benoemt de handreiking hier een aantal zaken die met de mismatch te maken hebben, zoals arbeidsmarktkrapte en aanbodoverschotten.

MISMATCHGEGEVENS

Enkele vormen van kwantitatieve mismatch kwamen hiervoor al aan bod: arbeidsmarktkrapte en aanbodoverschotten. Om te bepalen in hoeverre vraag en aanbod op elkaar aansluiten neemt de handreiking de sector en de beroepsgroep als uitgangspunt. Daarvoor wordt met name gekeken naar de spanningsindicator en de IKTP (Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening).

Kanttekeningen

Een deel van het arbeidsaanbod is niet goed aan een sector te koppelen: ICT'ers bijvoorbeeld of managers en administratief personeel. Het is dus adequater om het beroep of de beroepsgroep om de mismatch te analyseren.

Het zou zelfs nog beter zijn om de aangeboden en gevraagde skills te vergelijken. Daardoor komt ook beter in beeld wat de kwalitatieve mismatch is: voldoet het arbeidsaanbod aan de eisen van de werkgevers? Een recente pilotstudie van het CBS' laat echter zien dat data over gevraagde en aangeboden skills nog

onvoldoende aanknopingspunten bieden om de mismatch op het gebied van skills in statistische zin te analyseren.

Oplossingen: nee en ja

Kwantitatief is er een aanzienlijke mismatch, die alleen maar zal toenemen. Of dat is op te lossen door het onderwijs en door (vooral internationale) migratie, is zeer de vraag. Ook het verkleinen van de deeltijdfactor lijkt niet goed haalbaar. En er zijn ook grenzen aan het mobiliseren van het arbeidsaanbod van personen met een arbeidsbeperking. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft het zelfs over een zogeheten ‘evenwichtswerkloosheid’ van meer dan vijf procent. De huidige werkloosheid van nog geen 4 procent ligt al onder dat niveau en daalt volgens de laatste cijfers. Een analyse van de kwantitatieve mismatch moet daarom gepaard gaan met een analyse van de mogelijkheden om daar wat aan te doen: waar is het arbeidsaanbod nog wel beschikbaar en om welk arbeidsaanbod gaat het dan?

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft het zelfs over een zogeheten ‘evenwichtswerkloosheid’ van meer dan vijf procent. De huidige werkloosheid van nog geen 4 procent ligt al onder dat niveau en daalt volgens de laatste cijfers.

De kwalitatieve mismatch zou wel degelijk opgelost kunnen worden, namelijk door om-, her- en bijscholing (Levenlang Ontwikkelen – LLO). Tijdige omscholing kan bijvoorbeeld opleveren dat werknemers gedurende hun hele arbeidsbestaan productief kunnen blijven. Ook zijn zo skills te verwerven, waardoor mensen hun werk beter en efficiënter kunnen doen. Denk daarbij aan digitale vaardigheden.

Terecht merkt de handleiding op dat niet moet worden volstaan met een analyse van te ontwikkelen skills, maar ook één van het regionale scholingsaanbod (in al zijn vormen) dat daarop aansluit.

Van het verhogen van de arbeidsproductiviteit door technologie, wat ook als oplossing voor de mismatch wordt genoemd, is niet al te veel te verwachten. In het verleden bleek technologische vernieuwing namelijk vaker tot meer banen dan tot arbeidsbesparing te leiden. Gedegen analyse is dan ook wenselijk. De analyse zou zich met name moeten richten op efficiencywinst, omdat de arbeidsmarktkrapte in veel sectoren dat vereist.

Het inzetten van werklozen verhoogt de arbeidsmarktdynamiek, waarbij rekening gehouden moet worden met een (aanvankelijk) relatief fors productieverlies dat verband houdt met het inwerken van nieuwe werknemers en bijbehorende inwerkactiviteiten van zittend personeel.

LLO: de meeste winst

Flexibiliteit is de grote kracht van LLO. Het scholingsaanbod

voor LLO is zo flexibel dat daarvoor een analyse van de huidige mismatch volstaat. Daarnaast zou de analyse van de aansluiting van het reguliere onderwijsaanbod op de arbeidsmarkt zich niet op het heden, maar op de toekomst moeten richten. Het duurt immers geruime tijd voordat het onderwijs afgestudeerden in een bepaalde richting kan afleveren wanneer daar (meer) vraag naar ontstaat.

Het is voldoende te analyseren waar het bestaande aanbod niet voldoende dekkend is en aanvullend aanbod noodzakelijk is. Overigens is het bijna ondoenlijk om een volledig overzicht te maken van het totale scholingsaanbod vanuit publiek en privaat onderwijs.

De meeste vragen in de handreiking over het scholingsaanbod hebben een kwalitatief karakter: optimaliseren van dekkend scholingsaanbod, toegankelijkheid van het scholingsaanbod, inzet op basisvaardigheden, aanwezigheid van een leercultuur bij bedrijven. Dat laatste zou anders geformuleerd moeten worden, omdat er in elk bedrijf en door elke medewerker wel wordt geleerd. Bepalend is in welke mate er een leercultuur heerst.



ONTBREKENDE ANALYSES

Alles overziend ontbreken er in de arbeidsmarktanalyse verschillende aspecten die juist erg belangrijk zijn voor de mate waarin arbeidsmarktknelpunten zijn op te lossen. Een aantal daarvan zijn onderwerp voor de landelijke meerjarenagenda, maar ze kunnen ook regionaal effect hebben en dan om een specifieke regionale aanpak vragen.

Interactie tussen regio's

Pendel wordt weliswaar genoemd, maar voor een goede analyse van de regionale vraag- en aanbodverhoudingen is het nodig om aangrenzende regio's te betrekken in de analyses. Utrecht en Zuid-Holland Centraal grenzen bijvoorbeeld aan alle kanten aan andere regio's. Zuid- en Midden-Limburg liggen tussen Duitsland en België en veel andere regio's grenzen eveneens aan het buitenland. Arbeidsmigranten vormen een ander voor-

beeld van regionale samenhang. Ze werken bijvoorbeeld in het Westland maar wonen in Den Haag of Rotterdam. In de ene sector speelt het bovenregionale aspect sterker dan in de andere. Het transport is sterk bovenregionaal gericht, terwijl de zorg een zeer lokale arbeidsmarkt kent.

De factor ruimte

De ruimtelijke factor, zoals het tekort aan betaalbare woningen, speelt een steeds grotere rol voor de arbeidsmarkt. Koopwoningen zijn in bepaalde regio's vaak onbetaalbaar en huurwoningen zijn moeilijk te vinden voor werkenden in voor de maatschappij cruciale beroepen als verzorgenden, leraren en politieagenten. Gemeenten hanteren soms wel al voorkeursbeleid voor huurwoningen voor personen met deze beroepen en sommige werkgevers, ook in de publieke sectoren, helpen nieuwe werknemers aan woningen.

Koopwoningen zijn in bepaalde regio's vaak onbetaalbaar en huurwoningen zijn moeilijk te vinden voor werkenden in voor de maatschappij cruciale beroepen als verzorgenden, leraren en politieagenten.

In de handreiking wordt de logistiek als sector genoemd, maar niet als regionaal arbeidsmarktprobleem. Op termijn dreigen delen van het land door files en gebrek aan openbaar vervoer onbereikbaar te worden voor werkenden.

De arbeidsmarkt van scholieren en studenten c.q. voor de rest van de arbeidsmarkt

De dynamiek op de arbeidsmarkt wordt voor een groot deel bepaald door bijbanen van studenten en scholieren. Vooral in het laagbetaalde segment, de retail en de horeca, is het volume van baanvondsten en baanwisselingen onder jongeren erg groot. Door (vacatures voor) kleine baantjes en bijbanen en het aanbod van scholieren en studenten buiten de analyse te houden, ziet de arbeidsmarktdynamiek er heel anders uit. Het heeft weinig zin die vacatures te zien als kansen voor werkzoekenden. Voor een analyse van de kansen op de arbeidsmarkt voor werkzoekenden/zij-instromers is het echter van belang juist naar de rest van de arbeidsmarkt(dynamiek) te kijken.

Doordat er steeds meer druk ligt op de studieduur zullen de studenten meer kansen gaan benutten op banen die bij hun studiekeuze passen. Vanwege de tijdsdruk worden ingewikkelde studies echter minder populair. Dit betekent dat wellicht aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt in de toekomst knelpunten ontstaan.

Mantelzorg en vrijwilligerswerk

De mantelzorgers en vrijwilligers vormen een belangrijke groep voor de arbeidsmarkt. Mantelzorg is aan de ene kant een factor

die toetreding tot betaalde arbeid kan belemmeren. Aan de andere kant is te verwachten dat de arbeidsmarktknelpunten in (vooral) de zorg moeten worden opgelost door mantel- en vrijwilligerszorg. In verhouding tot het aantal te verzorgen (oudere) mensen zijn er echter steeds minder mantelzorgers en vrijwilligers beschikbaar.

De problemen in de arbeidsmarkt van de zorg, maar ook bijvoorbeeld in de culturele sector, moeten ook vanuit dit perspectief worden bekeken.

Als de mantelzorgers en vrijwilligers meer uit andere sectoren moeten komen, dan zal daarmee het aantal deeltijdwerkers in die sectoren toenemen en zal het aantal uren dat die deeltijdwerkers werken, juist afnemen.

De kwaliteit van werk

De handreiking meldt dat er mensen zijn die meer banen hebben, maar daarbij lijkt de vraag vooral of er sprake is van meer deeltijdbanen die gezamenlijk een grotere baan vormen. Er lijkt echter sprake van zogenaamde McDonaldisering: laagbetaalden hebben steeds vaker twee banen nodig om tot een leefbaar inkomen te komen, of beide partners moeten fulltime werken voor een leefbaar inkomen. Wie zorgt er dan voor de kinderen en verricht er eventueel mantelzorg voor de ouders. Zeker voor gemeenten is het interessant te kijken in welke mate dit met gericht arbeidsmarktbeleid is te verhelpen.

Verder is het van belang naar het inkomen te kijken als het erom gaat mensen te motiveren meer uren te werken. Immers er zit slechts een verschil van circa 5.000 euro extra inkomen tussen een jaarinkomen van 25.000 en 45.000 euro bruto netto. In de analyse kan worden gekeken bij welke groepen dit speelt.

Eerder uittreden

Steeds meer werkenden blijven ook na de AOW-leeftijd aan de slag en zij vormen daarmee potentieel voor moeilijk vervulbare vacatures. Dit is dan ook arbeidsaanbod om in de analyses te betrekken.

Ondanks dat daadwerkelijke pensioenleeftijd zo langzamerhand oploopt met en naar de AOW-leeftijd, zijn er nog steeds veel werknemers die door slijtage of ziekte eerder moeten stoppen met werken. De ontwikkeling van de WIA is daarom ook een voor de arbeidsmarkt relevante factor, zeker in sectoren met veel uitval. Hierbij speelt bovendien of er in een voor de regio karakteristieke sector al dan niet sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en voor welke groepen werknemers deze dan telt. In sommige sectoren komt men alleen bij zeer lange dienstverbanden in aanmerking voor de RVU, in andere sectoren is dit ruimer gedefinieerd. De vraag is ook hoe het vanaf 2026 met de RVU staat. Daarover lopen nog onderhandelingen tussen kabinet en sociale partners.



Nadere analyse voortijdige schooluitval

De mate van voortijdige schooluitval is een factor van belang voor de dynamiek op de arbeidsmarkt. Sommige studenten maken hun opleiding niet af en worden werkloos, wat het nog lastiger maakt om de vacatures in de bewuste opleidingsrichtingen te vervullen. Belangrijk om te weten is ook in welke opleidingen schooluitval het hardst toeslaat. Zo stromen er studenten uit van technische naar andere opleidingen, maar is dat andersom veel minder het geval. In technische en zorgberoepen doet zich wel op latere leeftijd zij-instroom voor via een beroepsopleiding op mbo-niveau.

Bij dit alles is de oorzaak van de uitval relevant. Als 'groenpluk' de oorzaak is van schooluitval is het de vraag in welke mate de werkgevers de uitvallers alsnog scholen.

Uitbreiding van de krijgsmacht

Een nieuwe voor de arbeidsmarkt relevante factor is de sterk gegroeide aandacht voor Defensie. Er is een flinke uitbreiding van de krijgsmacht gaande van 70 duizend naar 200 duizend personen. Dit zet verdere druk op de arbeidsmarkt, ook op de regionale arbeidsmarkt. Deels betreft dit reservisten en deeltijdsoldaten, maar die zullen mogelijk ook hun reguliere werk afschalen; het zal leiden tot deeltijdafwezigheid.

Overall is of komt krapte: voorrang voor sectoren of doelgroepen?

Nu al is er overal sprake van krapte op de arbeidsmarkt en dat geldt zeker ook voor de toekomst. Het in de handreiking vermelde voorbeeld van een tekort aan verpleegkundigen tegenover een overschot aan sociaal werkers klinkt logisch, maar ook aan sociaal

werkers (zeker op Ad- en hbo-niveau) gaan tekorten ontstaan. Er zal niet alleen tussen sectoren maar ook binnen sectoren en branches een slag om personeel ontstaan. Het is zeer de vraag of de overheid met haar meerjarenagenda daarin leidend kan zijn. Het bedrijfsleven kent immers vaak meer flexibiliteit en slagvaardigheid. Dat zou kunnen betekenen dat zorg, onderwijs en veiligheid het onderspit gaan delven in de slag om personeel.

Als het inderdaad de bedoeling is dat bepaalde sectoren voorrang krijgen, dan zal de meerjarenagenda inzicht moeten geven in de manier waarop

De meerjarenagenda zal op basis van de arbeidsmarktanalyse inzicht moeten geven hoe daarmee om te gaan. Als het inderdaad de bedoeling is dat bepaalde sectoren voorrang krijgen, dan zal de meerjarenagenda inzicht moeten geven in de manier waarop die voorrang gerealiseerd wordt en vorm krijgt. Op basis van de analyse valt te denken aan financiële mogelijkheden bijvoorbeeld op het gebied van studiekosten of werkgelegenheidssubsidies, extra ondersteuning bij de matching of maatregelen gericht op ruimtelijke factoren als woningen of parkeervergunningen en uiteraard aan communicatie.

Ook over de keuze van doelgroepen moet inzicht geboden worden: hoe gaat men extra aandacht aan bepaalde groepen werkzoekenden geven? Ook dat is uiteraard afhankelijk van de uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse.

¹ CBS, Pilotstudie digitale vaardigheden per beroep, 2025.



PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE REGIO

NOORD- HOLLAND NOORD

“In onze regio vormt datagedreven werken een belangrijk fundament bij het opstellen en uitvoeren van de meerjarenagenda arbeidsmarktinfrastructuur. We hebben daarbij zorgvuldig gebruikgemaakt van alle beschikbare onderzoeken en prognoses die de afgelopen tijd zijn uitgebracht. Daarnaast hebben we de meest recente data geanalyseerd om een actueel beeld van de stand van zaken in onze regio te schetsen.

Een belangrijke uitdaging waar we tegenaan lopen, is de ontsluiting en actualiteit van data. Voor sommige indicatoren is de meest recente informatie van 2022 of 2023, wat in snel veranderende arbeidsmarktdynamieken een beperking vormt. Bovendien stuiten we bij het uitwisselen van data met partners soms op belemmeringen door privacywetgeving (AVG). Dit vraagt om continue afstemming en zorgvuldige afspraken in de samenwerking.

Toch levert het datagedreven werken ook waardevolle inzichten op. Zo heeft het ons geholpen om de focus scherper te leggen op de sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in onze regio. Dit heeft geleid tot meer gerichte acties en beleidskeuzes die beter aansluiten bij de regionale economische structuur.

Onze belangrijkste tip aan andere regio's is: investeer voldoende tijd in de analysefase en voer hierover het gesprek met partners in de regio. Bespreek gezamenlijk welke data er ontbreken en hoe je de systemen zo kunt inrichten dat deze informatie in de toekomst wél beschikbaar komt. Een gedeeld begrip van het regionale datalandschap versterkt de samenwerking en vergroot de impact van het beleid.

Voor de toekomst zien we nog kansen om meer inzicht te krijgen in specifieke thema's of vraagstukken, waarbij we graag onderzoeken welke aanvullende data ons hierbij verder kunnen helpen.”



PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE REGIO

FRYSLÂN

MET DATA NAAR EEN MEERJARENAGENDA MET FOCUS

“Bij het maken van onze meerjarenagenda hebben we één ding vooropgesteld: kennis gedreven werken. Niet zomaar plannen maken, maar eerst het gesprek voeren over wat we écht willen bereiken. En daarbij speelt data een belangrijke rol. Niet als doel op zich, maar als hulpmiddel. Data helpt ons om onderbuikgevoelens te toetsen, knelpunten in beeld te krijgen en te monitoren of we op de lange termijn op koers liggen.

Een mooi voorbeeld van deze aanpak is de manier waarop we hiermee bruggen slaan tussen werkgevers- en zoekendendienstverlening. Door slim gebruik te maken van data, hebben we gekeken naar de mismatch tussen vraag en aanbod op sectorniveau. Dat leverde waardevolle inzichten op. We zagen waar kansen liggen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Dat helpt ons om gericht keuzes te maken in onze aanpak én in de uitvoering.

Wat we vooral hebben geleerd in dit proces? Er is ontzettend veel data beschikbaar, maar het is een kunst om daar de juiste informatie uit te halen. Het vraagt om kennis, kunde en samenwerking. Dataspecialisten spelen daarin een belangrijke rol maar minstens zo belangrijk is praktijkkennis van mensen die dagelijks met werkgevers en zoekenden werken. Die combinatie – data én praktijk – zorgt voor echt bruikbare inzichten.

Dankzij deze aanpak hebben we een meerjarenagenda kunnen opstellen met duidelijke focus. Geen dikke documenten vol ambities, maar een agenda die écht aansluit op de regionale arbeidsmarkt en op de uitdagingen waar we samen voor staan. Data heeft ons geholpen richting te bepalen. En nu gebruiken we diezelfde data ook om onderweg te blijven leren en bij te sturen.

Kortom: kennis gedreven werken loont. Zeker als je data slim inzet én combineert met praktijkervaring. Zo kom je samen verder.”



PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE REGIO

ZEELAND

“In onze regio vormt gaat data van AIZ de basis vormen voor de analyse waarmee we prioriteiten stellen binnen de meerjarenagenda van arbeidsmarktregio Zeeland. Tegelijkertijd realiseren we ons dat cijfers slechts een deel van het verhaal vertellen. Beleidsvorming vraagt ook om kwalitatieve inzichten en oog voor context: politieke keuzes, economische ontwikkelingen zoals importheffingen en unieke lokale omstandigheden – bijvoorbeeld de extreme arbeidsmarktkrapte in bepaalde regio’s – moeten daarin meegenomen worden.

Wat data vooral doen, is het zichtbaar maken van de werkelijke situatie. Ze helpen om beter onderbouwde keuzes te maken en om beelden die binnen samenwerkingen leven, te toetsen. Tegelijkertijd is werken met data niet voor iedereen vanzelfsprekend. Niet iedereen is even datavaardig, en cijfers kunnen soms ook confronterend zijn. Zo kan het ongemakkelijk zijn als blijkt dat de ene gemeente op bepaalde indicatoren duidelijk achterblijft ten opzichte van anderen. Bovendien vraagt het interpreteren van data om nuance: wat op het eerste gezicht positief lijkt, kan bij nader inzien minder rooskleurig zijn – en andersom.

Een sprekend voorbeeld van hoe data richting geven aan beleid is de regionale verkenning naar onbenut arbeidspotentieel. Hierbij werd een hardnekkige mythe doorgeprikt: een groot deel van het onbenut arbeidspotentieel in onze regio bestaat uit jongeren. In eerste instantie lijkt dat veelbelovend, maar veel van deze jongeren combineren een bijbaan met een opleiding. Zij hebben dus slechts beperkt ruimte om extra uren te werken. Het inzicht leidde tot de conclusie dat het weinig zinvol is om daar beleidsmatig zwaar op in te zetten.

Onze belangrijkste les voor onze en andere regio’s is dan ook: zorg voor een gedeeld vertrekpunt met een goede basisset aan cijfers. Laat dit de onderlegger zijn voor gesprekken en beleidskeuzes. Pas als die basis staat, komen vanzelf de verdiepende vragen naar boven. Als je te snel te diep gaat, loop je het risico dat mensen afhaken. Eerst de basis, dan de verdieping – dat is wat bij ons goed werkt.”



PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE REGIO

RIJNMOND

“In onze regio werken alle partners binnen het werkcentrum gezamenlijk aan de meerjarenagenda arbeidsmarktinfrastructuur. Ieder brengt vanuit de eigen discipline input in, waarbij we datagedreven werken actief inzetten. Data uit RijnmondInZicht (RiZ, editie van ArbeidsmarktInZicht van de arbeidsmarktregio Rijnmond) wordt gekoppeld aan de agenda, en via hyperlinks verwijzen we direct naar relevante datapunten. Op die manier wordt data niet slechts een achtergrondbron, maar een integraal onderdeel van de agenda.

De kracht van datagedreven werken zit bij ons niet in het simpelweg afvinken van grafieken of het volgen van een standaardhandreiking. Juist de duiding van data – het kunnen interpreteren en vertalen naar betekenisvolle inzichten – maakt het verschil. Onze agenda is bewust opgebouwd als een vorm van duiding: per hoofdstuk verwijzen we naar actuele databronnen, en worden de belangrijkste inzichten visueel weergegeven in grafieken uit het RiZ-platform. Zo ontstaat een duidelijke context en wordt snel zichtbaar waar de kansen en knelpunten liggen.

Een concreet voorbeeld hiervan is de inzet van de WCR-monitor. Deze biedt inzicht in kansrijke oplossingen om mensen naar werk toe te leiden. In samenwerking met de zorgsector hebben we bijvoorbeeld ontwikkelpaden uitgewerkt die mensen begeleiden richting specifieke zorgberoepen. Dit heeft al geleid tot concrete stappen in beleidsvorming én uitvoering.

Onze belangrijkste les? Gebruik de voorgestelde datakenmerken uit de handleiding, maar leg de nadruk op de interpretatie. Grafieken en tabellen zijn waardevol, maar pas als ze worden ingebed in een verhaal krijgen ze hun volle betekenis. Door data slim te integreren, krijgt de meerjarenagenda meerwaarde als strategisch sturingsinstrument.

We zien daarbij ook kansen voor verdieping. De arbeidsmarkt is constant in beweging, zeker binnen vitale en cruciale sectoren zoals de zorg. Maar niet elk beroep in die sector is even schaars. Om gericht te kunnen opleiden en ontwikkelen, willen we inzoomen op het niveau van beroepen en profielen. Een strategisch personeelsplanningsmodel voor de regio zou hierbij enorm helpen. Zo’n model zou inzicht bieden in beroepen die verdwijnen, de toekomstige behoefte én het onbenutte potentieel – wat weer richting geeft aan onderwijs en beleid.”

SPEERPUNTEN UTA

ARBEIDSMOBILITEIT

Het aantal baanwisselingen blijft sinds 2019 ongeveer even groot. Alleen 2020, het eerste covidjaar, is daarop een uitzondering. In het vierde kwartaal van 2024 – dat zijn de nieuwste cijfers die beschikbaar zijn bij het CBS - veranderde ongeveer 4% van de werknemers van werkgever. Bij werknemers met een vast contract (2%) ligt het percentage lager dan bij werknemers met een tijdelijk of flexcontract (9%).

Het aandeel baanwisselaars onder mensen tot 25 jaar (10%) ligt veel hoger dan dat bij 25- tot 45-jarigen (4%) en mensen ouder dan 45 (2%). Onder jongeren ligt het percentage werknemers met een tijdelijk of flexcontract met 79% veel hoger dan bij andere werknemers (31%).

De grote mobiliteit onder jongeren tekent zich ook af in de sectoren waarin veel baanwisselingen optreden. De meest recente data uit 2023 laten zien dat het aandeel baanwisselaars dat in de UTA-regio naar een andere sector overstapte, op jaarbasis 13,6% bedroeg. Sectoren met een hoge mate van wisseling van sector zijn horeca, cultuur/sport/recreatie, detailhandel en (kleine sector) land- en tuinbouw & visserij. Het gaat met name om sectoren waar veel jongeren werken.

De arbeidsmobiliteit zal onder invloed van een aantal recente ontwikkelingen toenemen. Eén daarvan is de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst die sinds 1 januari 2025 is hervat. Dit leidt ertoe dat werkenden minder vaak als zelfstandige opereren. Ze kiezen samen met hun opdrachtgever voor andere constructies, zoals detachering. Belangrijker is dat veel werkgevers in de zorg, bouwnijverheid en in de mediasector niet meer met zelfstandigen durven te werken. Omdat de nodige ex-zelfstandigen niet meer als werknemers in dienst willen treden en omdat werkgevers of opdrachtgevers aan zelfstandigen geen contract meer durven aanbieden, zal de personeelskrapte in de betreffende sectoren toenemen.

Een andere factor die de mobiliteit kan vergroten, is de toename van het aantal faillissementen. Dat speelt bijvoorbeeld in de detailhandel en in de transportsector. Hierdoor verliezen werkenden hun baan. Op dit moment vormt het nog geen probleem omdat er in de meeste sectoren sprake is van grote krapte, zodat werknemers gemakkelijk ander werk vinden. Wel zijn de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe baan vaak slechter dan die van de oude.



AFBAKBROODJES EN LLO

Over Leven Lang Ontwikkelen (LLO) als oplossing voor arbeidsmarktcraptes verscheen in maart 2025 een interessante column van Mathijs Bouman in het Financieel Dagblad. Op basis van een studie van SEO Economisch Onderzoek en het ROA (Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht) voor de LLO-Katalysator wijst Bouman erop dat werkgevers nog steeds te veel werknemers in de vorm van ‘afbakbroodjes’ werven. Werkgevers eisen beslist de passende diploma’s, terwijl er te weinig wordt gekeken naar de skills die echt nodig zijn voor de baan. Skills als taal-, digitale en interpersoonlijke vaardigheden en skills op het gebied van plannen en organiseren worden niet op school maar in het werk aangeleerd. Formele opleidingen leren met name rekenvaardigheden aan en zelfs op dit gebied wordt op het werk veel bijgeleerd. Bouman stelt dat ondernemers naast werkgever ook directeur zijn van ‘Opleidingscentrum Werk’: wie nog niet alle kneepjes van het vak kent, kan ze leren. Werkgevers hebben er belang bij daarvoor te zorgen. Ervaring met het werk is vaak belangrijker dan de formele opleiding.

De LLO-Katalysator, het Groeifondsprogramma op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, levert veel interessante projecten. In het kader van het ontwikkelen van de LLO -Radar lopen er naast het al genoemde project van SEO en ROA nog andere pilots: op het gebied van skills-monitoren in het buitenland, LLO in relatie tot de nieuwe arbeidsmarktinfrastuctuur, regionale en sectorale samenwerking op het gebied van LLO en arbeidsmarktbeleid, de effecten van wet- en regelgeving op arbeidsmarktmodellen, de integratie van trends en ontwikkelingen in arbeidsmarktbeleid, het aanbod van formele LLO-opleidingen en de rol van LLO in het klein-MKB. De rapporten over deze pilots komen in de zomer beschikbaar.

Over projecten in de UTA-regio vanuit de LLO-Katalysator is in een [eerder magazine](#) gepubliceerd. De vijf nu lopende projecten die door de LLO Katalysator worden ondersteund zijn vooral gericht op de onderwijsinfrastructuur. Vanuit die structuur wordt onder auspiciën van de Onderwijsregio Midden Nederland Leert ook steeds meer samengewerkt op het gebied van LLO. Deze onderwijsregio bestaat uit 28 instellingen voor voortgezet onderwijs, 5 mbo-instellingen en 11 opleidingsinstituten. De [Nieuwsbrief van UTA](#) laat een aantal voorbeelden zien.

Ook de Utrecht Talent Alliantie biedt een scala aan activiteiten op het gebied van LLO, die meer dan voorheen op de werkgevers zijn gericht. Het Regionaal Talentfonds Utrecht is daarbij een belangrijk instrument. Zo kregen bewoners van het Wegloophuis Utrecht, dat onderdak biedt aan mensen die gevlucht zijn uit de geestelijke gezondheidszorg, een subsidie voor omscholingen. Net als bij veel andere activiteiten van het Regionaal Talentfonds worden de loopbaancoaches ondersteund vanuit de Regionale Werkcentra, die gevestigd zijn in Utrecht, Amersfoort en Hilversum.

DIGITALE VAARDIGHEDEN

Het volledig ontbreken van digitale vaardigheden vormt een steeds groter probleem in de regio Utrecht. Een deel van de ouderen en van de mensen met een geestelijke beperking behoort tot de groep digibeten. Voor de arbeidsmarkt speelt de totale afwezigheid van digitale vaardigheden steeds minder. Wel ontbreken vaak digitale vaardigheden die belangrijk zijn om het beroep uit te oefenen. Bij vrijwel alle beroepen zijn immers digitale vaardigheden nodig. Iedereen moet zich dus bijscholen in digital skills en wel in de richting die relevant is voor het beroep. Artificial Intelligence (AI) vervangt al wel het nodige denkwerk, maar men moet in staat zijn om de goede vragen te formuleren voor taalmodellen als ChatGTP. Wie veel AI gebruikt, moet zich juist daarin specialiseren. Bij sommige beroepen zijn andere digitale vaardigheden nodig, zoals het detecteren van storingen met behulp van een computer.

Digitale geletterdheid is de combinatie van kennis over digitale technologie en de vaardigheden om hiermee om te gaan. Uit een recente pilotstudie van het CBS² is gebleken dat de huidige bronbestanden op het gebied van vaardigheden per beroep nog niet geschikt zijn als basis voor een indicator voor digitale vaardigheden. Het levert onvoldoende informatie op om alleen vast te stellen of digitale skills al dan niet bij een bepaald beroep nodig zijn. Digitale vaardigheden blijken namelijk voor vrijwel alle beroepen vanzelfsprekend te zijn. Het CBS doet een aantal suggesties hoe digitale vaardigheden wel te meten zijn. Het zou een interessante optie zijn om het niveau van benodigde digitale vaardigheden nader te benoemen. Maar alleen een onderscheid laag/midden/hoog blijkt ook nog onvoldoende; het moet gedetailleerder gebeuren. Dat vereist echter statistische informatie over een groot aantal verschillende digitale skills.

Bij vrijwel alle beroepen zijn digitale vaardigheden nodig. Iedereen moet zich dus bijscholen in digital skills en wel in de richting die relevant is voor het beroep.

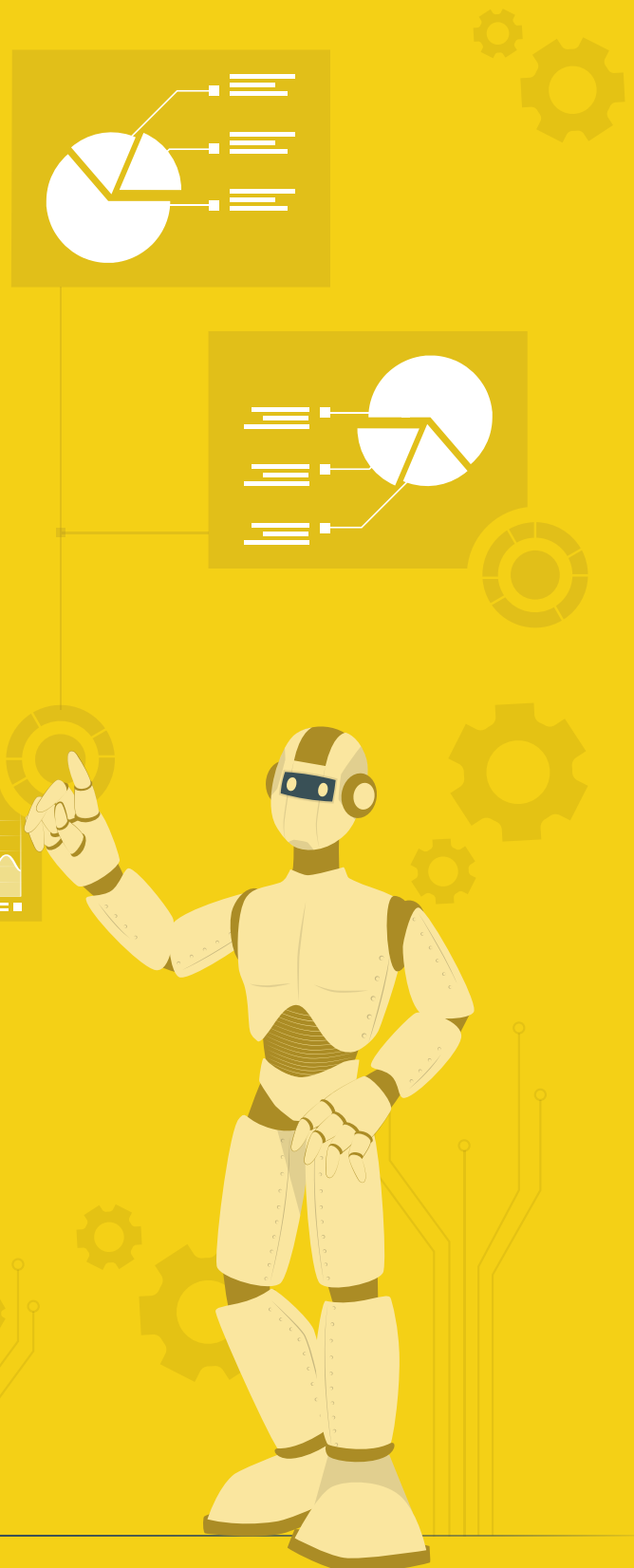
Een andere suggestie van het CBS is om vooral te kijken naar de veranderingen in digitale vaardigheden die binnen beroepen nodig zijn. Op die manier is in kaart te brengen welke invloed digitalisering op beroepen heeft.

Het Expertisecentrum Het Talentenhuis dat wettelijk geregeld onderwijs voor muziek, drama, beeldende vorming, techniek en sport in het primair en voortgezet onderwijs verzorgt concludeert in een recente notitie over digitale vaardigheden in het onderwijs dat digitale geletterdheid steeds meer de basis van ontwikkeling en de toekomstige loopbaan van leerlingen vormt. Van cyberveiligheid en informatievaardigheden tot het effectief

benutten van AI-technologie: deze digitale competenties zijn essentieel in onze steeds verder digitaliserende samenleving. Dit ligt complex voor onderwijsinstellingen, maar brengt ook mogelijkheden met zich mee. Digitale geletterdheid kan de hoeksteen vormen van modern regulier onderwijs.

Vanwege het belang ervan peilt de Inspectie van het Onderwijs dan ook het niveau van digitale geletterdheid in bepaalde onderwijsvormen. Vorig jaar is gepubliceerd over de digitale geletterdheid van leerlingen aan het eind van het basisonderwijs. Dit en volgend jaar loopt er een peiling met betrekking tot het niveau digitale geletterdheid einde tweede leerjaar voortgezet onderwijs.

Uit het eerste onderzoek in het basisonderwijs komt naar voren dat scholen vaak niet goed weten wat er van hen wordt verwacht. Om de digitale geletterdheid in het onderwijs te onderwijzen is in ieder geval van belang dat er voldoende docenten zijn. De Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht hebben daartoe het project Digitale Geletterdheid/Co-teach opgezet dat erop is gericht om informatica-onderwijs te geven op plaatsen waar geen leraar geworven kan worden. Er wordt een leerlijn ontwikkeld van het eerste tot en met het zesde jaar van het voortgezet onderwijs. En leerling kan de leerlijn individueel volgen, maar ook begeleid door informatica-studenten of gastdocenten uit het bedrijfsleven. **Meer info is te vinden op www.co-teach.nl.**



DE WAARDE VAN DATAGEDREVEN WERKEN

TIPS

- **Start met een duidelijke vraagstelling**
Formuleer vooraf scherp welke beleidsvraag je wilt beantwoorden. Dit houdt de focus op wat echt belangrijk is en voorkomt dat je verdwaalt in onnodige data.
- **Betrek stakeholders vroegtijdig**
Datagedreven werken in arbeidsmarktbeleid gebeurt in een multistakeholder omgeving. Door collega's en externe partners vanaf de start te betrekken bundel je niet alleen data, maar creëer je ook eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de uitkomsten.
- **Werk integraal samen met data- en inhoudsexperts**
Informatieadviseurs en beleidsprofessionals hebben elkaar nodig. Werk niet in een opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie, maar bouw samen aan inzicht. Zo versterk je de kwaliteit van analyses en de toepasbaarheid van uitkomsten.
- **Investeer in professionalisering en intervisie**
Data-analyse is onderdeel van dagelijks beleid. Blijf daarom investeren in de datavaardigheden van medewerkers en organiseer intervisie om kennisdeling en -ontwikkeling te stimuleren.
- **Benut bestaande rapportages en onderzoeken**
Niet alle informatie hoeft opnieuw verzameld te worden. Door bestaande data en rapporten slim te gebruiken, bouw je efficiënt verder op eerdere analyses en voorkom je dubbel werk.
- **Borg publieke waarden**
Privacy, transparantie en non-discriminatie zijn noodzakelijke aspecten van datagedreven werken. Door deze waarden centraal te stellen, versterk je het maatschappelijk vertrouwen en de legitimiteit van het beleid.
- **Veranker datagebruik in de beleidscyclus**
Gebruik data niet voor een eenmalige analyse, maar maak ze leidend door de hele beleidscyclus heen. Datagedreven werken wordt dan een structureel onderdeel van beleidsvorming, uitvoering en evaluatie.

Om arbeidsmarktbeleid zo (in) te richten dat de beoogde effecten daadwerkelijk worden bereikt, is een stevige basis van feiten en inzichten vereist. Datagedreven werken biedt die basis door actuele en betrouwbare informatie centraal te stellen in alle fasen van de beleidscyclus: van agendering en besluitvorming tot uitvoering en evaluatie. Het proces begint met een scherpe vraagstelling en gaat door tot en met het monitoren van de resultaten. De combinatie van data met de domeinkennis en ervaringen van de verschillende betrokken partijen resulteert in beleid dat onderbouwd is en dat bij nieuwe ontwikkelingen lerend en adaptief is. Zo worden keuzes niet gemaakt op basis van aannames en incidenten, maar op basis van inzicht.

Binnen de context van een regionale meerjarenagenda, waarin gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers samenwerken, is datagedreven werken onmisbaar. Het zorgt voor gedeeld inzicht, biedt transparantie voor alle betrokken partijen en zou de samenwerking moeten versterken. Bovendien maakt datagedreven werken het mogelijk om tussentijds te monitoren en gericht bij te sturen. Datagedreven werken is dus niet alleen een technische randvoorwaarde, maar volgens wetenschappers vooral een strategische werkwijze om gezamenlijke ambities te realiseren en duurzame resultaten te boeken in een complexe en veranderende arbeidsmarkt.

ZO WERK JE DATAGEDREVEN

Datagedreven werken vraagt om een **gestructureerde aanpak** waarin data onderdeel zijn van iedere fase van de beleidsvorming. Het systematische gebruik van data maakt dat beleid en uitvoering beter aansluiten bij de werkelijkheid van de arbeidsmarkt. Daarbij zijn enkele vaste stappen te onderscheiden die samen de kern van datagedreven werken vormen:

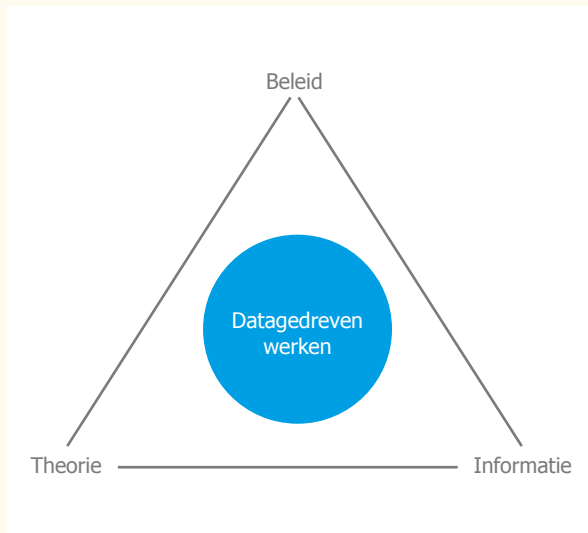
- **Vraagarticulatie:** definieer helder de beleids- of onderzoeksvraag.
- **Data verzamelen:** verzamel betrouwbare, relevante en actuele gegevens.
- **Analyse en interpretatie:** combineer de data met domeinkennis en contextuele inzichten.
- **Beleidsontwikkeling:** vertaal de inzichten naar concrete beleidsopties en prioriteiten.
- **Monitoring en evaluatie:** stel duidelijke indicatoren vast en meet de voortgang structureel.

Samenwerking, duidelijke afspraken en borging van publieke waarden vormen **belangrijke randvoorwaarden** om deze manier van werken tot een succes te maken. Samenwerking vraagt dat partners uit overheid, onderwijs en bedrijfsleven bereid zijn om informatie te delen en die samen te analyseren. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken nodig over datakwaliteit, toegankelijkheid en eigenaarschap. Even belangrijk is de borging van publieke waarden zoals privacy, transparantie en non-discriminatie in de omgang met data.

DATAGEDREVEN WERKEN GAAT OVER MEER DAN KWANTITATIEVE INFORMATIE

De focus ligt vaak op het kwantificeren van de bestaande situatie en de toekomstige ontwikkelingen. Datagedreven werken is meer dan die informatie verzamelen en duiden. Er is een expliciete en structurele relatie tussen drie facetten:

- (kwantitatieve) Informatie
- Theorie (aannames over interventies) en
- Beleid (beleidsvorming, beleidsbepaling, monitoring)



actuele situatie én de toekomstige uitdagingen. Dit gezamenlijke vertrekpunt helpt partijen zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers om een heldere gezamenlijke opgave te formuleren. Het gebruik van data resulteert vaak in nieuwe inzichten die de samenwerking verdiepen en versterken. Bovendien draagt het werken met arbeidsmarktinformatie bij aan een vragende houding: aannames worden getoetst en beleids-keuzes worden dan scherper gemaakt. Zo zorgt kennisgedreven werken niet alleen voor betere beleidsresultaten, maar legt het ook een stevige basis onder de samenwerking in de regio, doordat partners met verschillende belangen elkaar vinden in een gedeeld feitenbeeld.

GOVERNANCE EN ORGANISATIE VAN DATAGEDREVEN WERKEN

Om datagedreven werken met het oog op de meerjarenagenda te laten slagen, is een heldere governance essentieel. Datagedreven werken vraagt namelijk om meer dan alleen technische oplossingen; het vereist duidelijke afspraken over wie welke verantwoordelijkheden draagt in het verzamelen, beheren en benutten van data. Binnen een regionale samenwerking, waar gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en werkgevers samen optrekken, is het cruciaal dat iedereen dezelfde uitgangspunten hanteert voor datagebruik. Governance omvat daarmee eigenaarschap van data, afspraken over datakwaliteit en over het borgen van transparantie en ethiek bij het gebruik van informatie.

Governance eigenaarschap van data, afspraken over datakwaliteit en over het borgen van transparantie en ethiek bij het gebruik van informatie.

Naast structuur vraagt datagedreven werken ook om cultuur: een gedeeld besef dat data meer zijn dan getallen en dashboards. Dit betekent investeren in de datavaardigheden van beleidsmakers, managers en uitvoerders, zodat zij data niet alleen kunnen lezen, maar deze ook kunnen duiden en toepassen in hun werk. Even belangrijk is het bewaken van publieke waarden zoals privacy, transparantie en non-discriminatie. Deze moeten stevig zijn verankerd in alle processen waarin data worden gebruikt.

BLIJVEND FUNDAMENT

Datagedreven werken is meer dan een stap in een proces. Het vraagt om een andere benadering van beleid en betekent dan ook een cultuurverandering in teams. ‘Ambassadeurs’ inzetten binnen jouw team, overleg en/of samenwerking geeft deze cultuurverandering een extra zetje.

Door een solide governance en bewuste cultuur te creëren, wordt datagedreven werken niet een eenmalige exercitie, maar een blijvend fundament onder de regionale samenwerking. Zo ontstaat een professionele en betrouwbare aanpak waarmee arbeidsmarktregio's kunnen bouwen aan toekomstgericht beleid.

DATAGEDREVEN WERKEN IN DE PRAKTIJK VAN DE MEERJARENAGENDA

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur biedt een uitgelezen kans om beleidsplannen sterker te baseren op kennis. In een tijd waarin maatschappelijke vraagstukken complexer worden en steeds vaker op regionaal niveau spelen, is kennisgedreven werken essentieel.

In de meerjarenagenda is data- en kennisgedreven werken de ruggengraat van samenwerking.

Dit betekent dat in elke fase van de beleidscyclus wordt gewerkt met feitelijke, actuele informatie over de arbeidsmarktregio. Daarbij gaat het niet alleen om het verzamelen van kwantitatieve arbeidsmarktinformatie, maar vooral om het creëren van inzichten die helpen om de juiste koers te bepalen en zo het beleid te onderbouwen. In de meerjarenagenda is data- en kennisgedreven werken de ruggengraat van samenwerking. Door regionale arbeidsmarktdata te analyseren, ontstaat gedeeld inzicht in de

VALKUILEN

DATA IS NIET ALTIJD BESCHIKBAAR OF PASSEND

Verwacht niet dat voor elke beleidsvraag direct perfecte data beschikbaar is — soms zul je moeten werken met onvolledige inzichten of benaderingen (proxies). Niet alle data bestaat namelijk of is toegankelijk op het gewenste schaalniveau of over de juiste periodes.

OVERVRAGEN VAN DATA LEIDT TOT SCHIJNZEKERHEID

Data biedt vaak waardevolle aanknopingspunten, maar niet elk dataveld geeft een sluitend antwoord. Wanneer data wordt overvraagd, ontstaat het risico dat je conclusies trekt die verder gaan dan de betrouwbaarheid van de gegevens toelaat.

WEERSTAND TEGEN ONVERWACHTTE INZICHTEN

Data kan uitkomsten opleveren die niet stroken met bestaande aannames of beleid. Dit kan leiden tot weerstand bij beleidsmakers of bestuurders. Het vraagt om een open houding om data echt als input voor beter beleid te zien, ook als er ongemakkelijke waarheden worden blootgelegd.

INCONSISTENTIES TUSSEN DATABRONNEN

Verschillende bronnen hanteren soms verschillende definities — bijvoorbeeld data op individueel versus huishoudniveau. Zonder scherpheid in de definities en een zorgvuldige duiding kan dit leiden tot verwarring of verkeerde interpretaties.

SPECIFIEKE VRAGEN KUNNEN DATASETS BEPERKEN

Het is belangrijk om een balans te vinden tussen gerichte dataselectie en het behouden van een bredere blik op het vraagstuk. Een scherpe focus op specifieke beleidsvragen maakt datagedreven werken effectiever, maar kan ook leiden tot een beperkte dataverzameling.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN JUNI 2025

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de provincie Utrecht een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het -teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting. Het  Lees meer online icoon leidt je naar meer info op onze website.

*Arbeidsmarktspanning
blijft op hoog niveau*

ARBEIDSDEELNAME

921.000

WERKENDEN



75,3%

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

 Lees meer online

33.000

WERKLOZEN



3,4%

WERKLOOSHEID

 Lees meer online

ARBEIDSMARKTSPANNING

 Lees meer online

35,6%

TEKORT AAN
ARBEIDSKRACHTEN

 Lees meer online

TOP 3 SECTOREN NL

1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Vervoer en opslag
3. Zakelijke dienstverlening



5,42

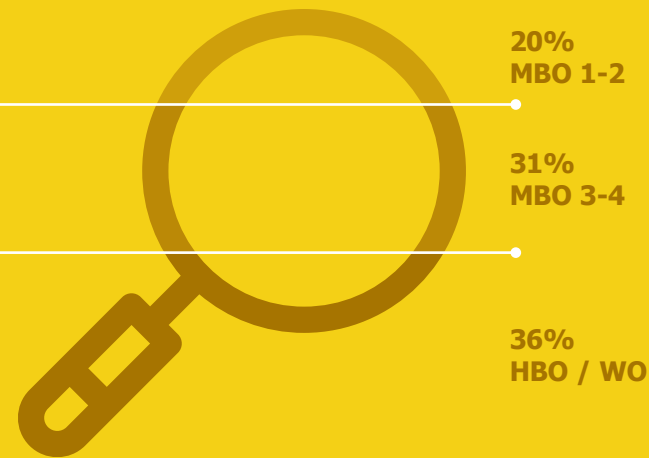
Arbeidsmarktspanning
blijft op hoog niveau

 Lees meer online

VACATURES

102.110

ONTSTANE VACATURES



Lees meer online

TOP 5 SECTOREN

1. Verhuur en overige zakelijke dienstverlening
2. Spec. zakelijke dienstverlening
3. Zorg
4. Detailhandel
5. Financiële dienstverlening en onroerend goed

WW-UITKERINGEN

15.945

LOPENDE WW-UITKERINGEN



1,6%

WW-PERCENTAGE

Lees meer online

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



80.431

TOTAAL GEREGETREERDE WERKZOEKENDEN

20.374

GWU MET DIENSTVERBAND

60.057

GWU ZONDER DIENSTVERBAND

32.103
BIJSTAND3.769
WAJONG10.035
WIA/WAO9.971
WW

Lees meer online

ECONOMIE



94

FAILLISSEMENTEN

Lees meer online

Lees meer online

-29

CONSUMENTEN-
VERTROUWEN

Lees meer online

-1,0

ONDERNEMERS-
VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,6
1,9ECONOMISCHE
GROEI

Lees meer online

3,9
3,8

WERKLOOSHEID

Lees meer online

1.874

INSTROOM WW

1.828

UITSTROOM WW

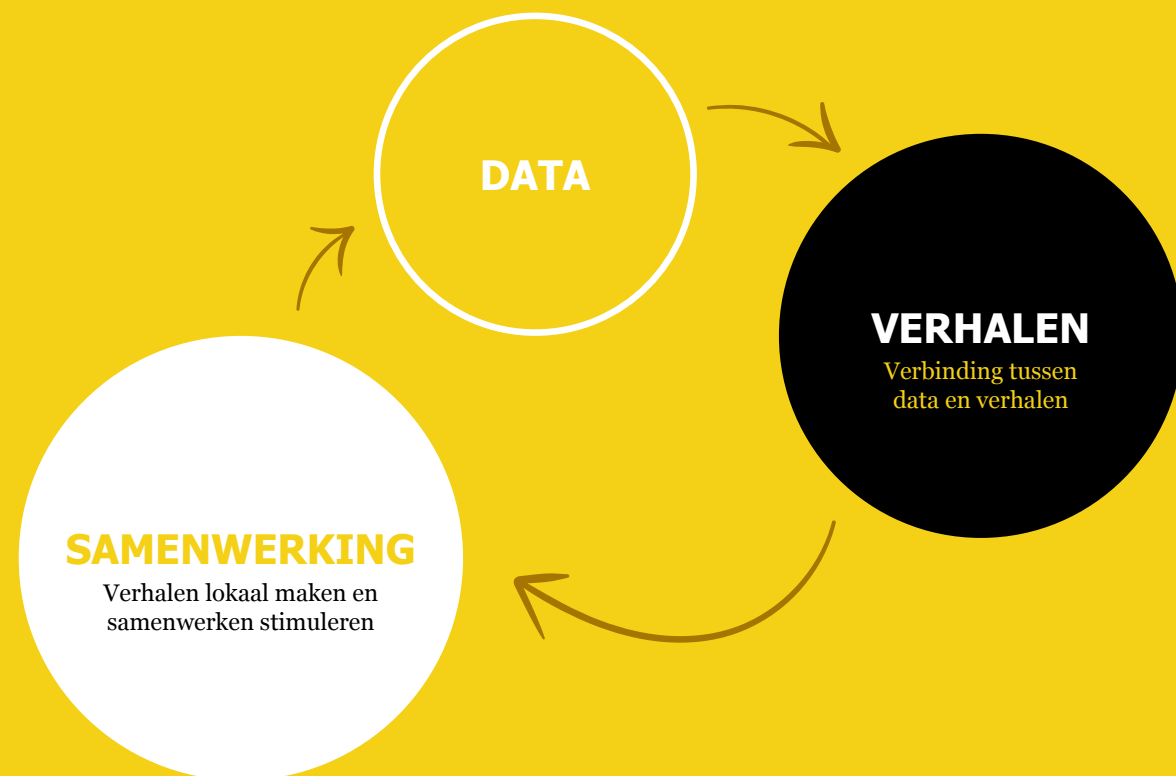
Lees meer online

DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



*ArbeidsmarktInZicht
gelooft in de kracht van
verbinding en samenwerking.*

*Wij verzamelen en bundelen data
over economie, arbeidsmarkt,
competenties en onderwijs
en brengen ze met elkaar
in verbinding.*