Regio in Beeld

Zuid-Kennemerland en IJmond, 2026-2027



Inhoud

Voorwoord		2
Samenvatting		3
1	Regionale arbeidsmarkt in een veranderende wereld	4
1.1	Gematigde economische groei in onzekere tijden	4
1.2	Geopolitieke spanningen en politieke keuzes bepalen richting	4
1.3	Economie veerkrachtig ondanks aanhoudend hoge energieprijzen	5
1.4	Beroepsbevolking verandert door vergrijzing, ontgroening en migratie	6
1.5	Maatschappelijke opgaven doen beroep op schaarse professionals	7
1.6	Artificial Intelligence krijgt meer invloed maar begeleiding blijft achter	8
1.7	Door psychische kwetsbaarheid blijft veel talent onbenut	8
1.8	Onderwijsinstroom lost personeelstekort niet overal op	9
1.9	Meebewegen met een veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt	9
2	Beroepsbevolking Zuid-Kennemerland en IJmond kan hoge en veranderende vraag amper bijbenen	10
2.1	Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkelingen	10
2.2	Demografie stelt grens aan beschikbaarheid van personeel	11
2.3	Hoge arbeidsdeelname in Zuid-Kennemerland en IJmond	12
2.4	Vraag en aanbod vinden elkaar over regiogrenzen heen	13
2.5	Arbeidsmarkt koelt af, maar blijft krap	13
2.6	Kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden	14
3	Toenemende druk op inzetbaarheid en welzijn	16
3.1	Gemiddelde leeftijd werkenden stijgt	16
3.2	Duurzame inzetbaarheid 55-plus vraagt blijvende match mens en werk	16
3.3	Personeelstekorten kunnen toenemen door ontgroening	18
3.4	Meer uitval door psychische klachten, mantelzorg een zware last	19
3.5	Artificial Intelligence zorgt vooral voor andere werkinhoud	19
4	Toekomstige personeelstekorten in Zuid-Kennemerland en IJmond	21
4.1	Trends beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren	21
4.2	Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt	22
4.3	Veel beroepen in zorg en techniek blijven krap of worden nog krapper	22
5	De arbeidsmarkt in beweging	26
5.1	Verandering vraagt wendbaarheid regionale arbeidsmarktpartijen	26
5.2	Ouderen werken vaker, maar blijven kwetsbaar op arbeidsmarkt	28
5.3	Arbeidsparticipatie mensen met arbeidsbeperking boven landelijk gemiddelde	28
5.4	Artificial Intelligence vraagt om aanpassingsvermogen	29
5.5	Deelname Leven Lang Ontwikkelen verschilt tussen opleiding en leeftijd	29
5.6	Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak	30
6	Omgaan met een veranderende arbeidsmarkt	32
6.1	Arbeidsmarktinfrastructuur, governance en regionale samenwerking	32
6.2	Inzet van partners en UWV in de arbeidsmarktregio	33
Literatuur		36
Begrippen		38
Colofon		40

Voorwoord

Voor u ligt Regio in Beeld Zuid-Kennemerland en IJmond 2026-2027. Regio in Beeld geeft een overzicht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in onze regio. We kijken naar de resultaten van het afgelopen jaar en geven een vooruitblik naar de komende jaren. Er zijn veel ontwikkelingen die maken dat de arbeidsmarkt verandert. Sommige ontwikkelingen zijn internationaal van aard, denk aan de geopolitieke onzekerheden, handelsspanningen en afhankelijkheden van grondstoffen en andere (digitale) technologieën van andere landen. Dichter bij huis hebben ontwikkelingen als AI en vergrijzing impact op de arbeidsmarkt.

In Regio in Beeld geven we de stand van zaken op de arbeidsmarkt in onze regio: hoe zit het met de werkgelegenheid, vacatures en aanbod? Ook gaan we in op trends zoals vergrijzing, de impact van AI op de arbeidsmarkt en belemmeringen die mensen ondervinden zoals psychische kwetsbaarheid. Al deze factoren vragen wendbaarheid van werknemers, werkzoekenden, werkgevers en overheid om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

De laatste jaren hebben we hard gewerkt om vraag en aanbod van werkgevers en personeel bij elkaar te brengen en mogen we trots zijn op de mooie resultaten die we bereikt hebben. Partners in de regio weten elkaar goed te vinden, wat resulteert in nieuwe ideeën en oplossingen voor inwoners en werkgevers. Met een strategische arbeidsmarktagenda werken we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Hiermee laten we ontwikkelingen, projecten en activiteiten op elkaar aansluiten. Dat doen we niet alleen maar we werken hiervoor nauw samen met alle partners in de regio.

De krapte op de arbeidsmarkt is structureel van aard. Het is van groot belang dat zowel overheid als werkgevers blijven investeren in om- en bijscholing. Iedereen telt mee. Alleen door mensen de kans te geven zich te blijven ontwikkelen, kunnen werkgevers, werkenden en werkzoekenden wendbaar en toekomstbestendig blijven. Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond kan hierbij helpen. Het is een centraal punt waar iedereen met vragen over werk, scholing en loopbaan terecht kan. Inwoners krijgen hier informatie, advies of inspiratie over werk, (om)scholing en/of loopbaan. Ook ondersteunt het Werkcentrum werkgevers in de regio bij personeels- en arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken, zoals bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het Werkcentrum biedt mensen en bedrijven toegang tot relevante kennis en dienstverlening van partners in ons netwerk. De organisaties in het Werkcentrum zijn: gemeenten, UWV, FNV, CNV, Hogeschool Inholland, ROC Nova College, SBB en VNO-NCW West.

Zoals altijd sluit Regio in Beeld af met een hoofdstuk over de regionale samenwerking, de uitdagingen op de arbeidsmarkt en de wijze waarop deze worden aangepakt. Met deze publicatie willen wij u inspireren en een aanzet geven om in actie te komen en samen te bouwen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Wij wensen u veel leesplezier toe.



Maarten Wiedemeijer
Wethouder Werk en inkomen gemeente Haarlem
Voorzitter arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond



Bart-Jan Timmerman
Rayonmanager UWV Zuid-Kennemerland en IJmond

Over Regio in Beeld

Regio in Beeld analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Samenvatting

De arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond verandert. De gespannen internationale situatie brengt grote economische onzekerheden met zich mee, zoals verstoorde goederenstromen, hogere consumentenprijzen en koopkrachtverlies. Sectoren zoals de industrie, detail- en groothandel en transport en logistiek worden hierdoor geraakt. De snelle opkomst van Artificial Intelligence (AI) verandert ondertussen de aard van het werken. De economie in Zuid-Kennemerland en IJmond blijkt echter veerkrachtig te zijn. Tot aan 2028 wordt in het gunstige geval een banengroei verwacht van 1,3%. Alleen bij aanhoudend hoge energieprijzen zal het aantal banen aanzienlijk lager zijn (+0,8%). Wel zorgt een gematigde economische groei voor enige afkoeling op de arbeidsmarkt.

Maatschappelijke uitdagingen hebben grote impact op de arbeidsmarkt

Tegelijkertijd komen er diverse andere uitdagingen op de regio af, deels door politieke keuzes en overheidsuitgaven. Zo leiden investeringen in veiligheid, de energietransitie, noodzakelijk onderhoud aan infrastructuur tot een grote personeelsvraag, en kunnen de tekorten in de kinderopvang en jeugdzorg verder oplopen. Deze opgaven doen een beroep op specifieke beroepen waar al lange tijd grote schaarste in is. In de regio blijven veel beroepen in de zorg of techniek krap of worden zelfs nog krapper de komende jaren. Sociale druk, werkdruk en snelle veranderingen dragen eraan bij dat een groeiende groep mensen kampt met een psychische kwetsbaarheid.

Daarnaast zorgen demografische ontwikkelingen voor een grotere druk op de beroepsbevolking. Door de vergrijzing zullen er in verschillende sectoren veel mensen met pensioen gaan, terwijl de studentenaantallen door de ontgroening juist afnemen. De vergrijzing van de bevolking zorgt ook voor meer vraag naar zorgpersoneel en een oplopend aantal mantelzorgers. Naar schatting zijn er 6.500 werkenden in Zuid-Kennemerland en IJmond die belasting ervaren door het verlenen van mantelzorg.

Vraag en aanbod dreigt verder uit elkaar te raken

Zuid-Kennemerland en IJmond kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als industrie en horeca. Zorg & welzijn is in absolute omvang de grootste sector. De potentiële beroepsbevolking groeit niet snel genoeg om de vraag naar personeel op te vangen. Hierdoor wordt niet alle vraag ingevuld en staan nog altijd veel vacatures open.
Veel werkzoekenden hebben, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, nog altijd veel moeite om aan het werk te komen. Naast dat er specifieke kennis en vaardigheden gevraagd worden voor maatschappelijke uitdagingen, wordt werk over het algemeen steeds complexer. Daarbij verandert de inhoud van werk, met name ook door de impact van AI, misschien nog wel sneller dan voorheen. Hierdoor dreigen vraag en aanbod steeds verder uit elkaar te gaan liggen. Dan gaat het niet alleen om aantallen, maar juist ook om kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden. Zo staan er in de regio de meeste vacatures open voor een beroep in de zorg & welzijn, terwijl de meeste werkzoekenden een technische of economisch & administratieve achtergrond hebben. Ook zijn er verschillen in verdeling naar beroepsniveaus.

Psychische kwetsbaarheid toenemend probleem

In Zuid-Kennemerland en IJmond stonden er in juni 2026 3.140 personen met een WIA uitkering geregistreerd. Steeds meer mensen melden zich ziek met psychische klachten en komen mogelijk na twee jaar ziekte in de WIA terecht. Het gaat vooral om vrouwen, veelal werkzaam in de zorg & welzijn. Psychische kwetsbaarheid is bovendien een belangrijke factor in ziekteverzuim. Bij een groeiend ziekteverzuim kan de werkdruk bij het werkende personeel vervolgens weer toenemen. En een toenemende werkdruk kan ook weer zorgen voor (extra) ziekteverzuim.

Een wendbare arbeidsmarkt

De geopolitieke onzekerheden, aanhoudende krapte en veranderingen op de arbeidsmarkt en in de demografie doen een groot beroep op het aanpassingsvermogen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Er is structureel aandacht nodig voor gerichte scholing, leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid om de uitdagingen het hoofd te bieden. Ook regionale overheden en onderwijsinstellingen zullen hierop tijdig moeten anticiperen. Een wendbare regionale arbeidsmarkt die meebeweegt met een veranderende wereld is daarom noodzakelijk. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft manieren om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond beter op elkaar te laten aansluiten. Ook komen enkele praktijkvoorbeelden aan bod van projecten, samenwerkingsverbanden en evenementen waarmee partijen op de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond vraag en aanbod dichterbij elkaar brengen.

1 Regionale arbeidsmarkt in een veranderende wereld

Werkenden, werkzoekenden en werkgevers in Zuid-Kennemerland en IJmond hebben te maken met een arbeidsmarkt die verandert en tijdelijk weinig tot geen banengroei laat zien. Geopolitieke spanningen, maatschappelijke uitdagingen en technologische ontwikkelingen raken niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook de economie, de maatschappij en het onderwijs. Na de coronacrisis, het snelle herstel hiervan, de energiecrisis als gevolg van de Oekraïne-oorlog en de door de Verenigde Staten (VS) afgekondigde invoerheffingen, is de oorlog in het Midden-Oosten de volgende grootschalige verstoring in korte tijd. De snelle opkomst van Artificial Intelligence (AI) verandert ondertussen de aard van het werken. De economie toont zich opnieuw veerkrachtig en blijft gematigd doorgroeien, maar internationale spanningen brengen grote onzekerheden met zich mee. Ook de maatschappelijke gevolgen zijn groot. Sociale druk, werkdruk en snelle ontwikkelingen dragen eraan bij dat een groeiende groep mensen kampt met psychische kwetsbaarheid. Hierdoor dreigt meer talent voor de arbeidsmarkt onbenut te raken. Vergrijzing, ontgroening en migratie zorgen verder voor een beroepsbevolking die wijzigt in omvang en samenstelling. De instroom van jongeren uit het onderwijs richting arbeidsmarkt kan deze ontwikkelingen amper bijbenen. De vele veranderingen doen een groot beroep op het aanpassingsvermogen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Kortom: een veranderende wereld vraagt om een wendbare regionale arbeidsmarkt die meebeweegt met de ontwikkelingen.

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

In 2025 groeide de Nederlandse economie met 1,6%, ondanks de verhoging van de importtarieven van handelstarieven door de VS en toegenomen geopolitieke spanningen. Uitgaande van een snel einde van de oorlog in het Midden-Oosten en snel dalende energieprijzen naar het niveau van februari 2026, verwachtte het Centraal Planbureau (CPB) in het Centraal Economisch Plan voor de komende jaren een gestaag doorgroeiende Nederlandse economie. Wel tekende het daarbij aan dat de grilligheid van de geopolitiek de economische situatie opnieuw onzeker maakt. Het CPB gaat in zijn raming van maart 2026 uit van een economische groei van gemiddeld 1,3% per jaar voor de jaren 2026-2028. De uitgaven aan defensie, klimaat, stikstof, onderwijs en woningbouw worden in het coalitieakkoord verhoogd.

Volgens RaboResearch zijn er grote regionale verschillen in de bijdrage aan de landelijke economische groei. COROP-gebied Agglomeratie Haarlem blijft achter op de landelijke ontwikkeling. In COROP-gebied IJmond is er zelfs sprake van een verwachte krimp van 0,6%. Dit heeft onder andere te maken met de sterke afhankelijkheid van energie-intensieve productiesectoren en een kleine ICT-sector. Zowel Agglomeratie Haarlem als de IJmond concurreren beide met Groot-Amsterdam. Grote steden trekken veel economische activiteit naar zicht toe, waardoor aangrenzende regio's minder hard groeien. Veel inwoners van deze regio's werken in de grote steden. Groot-Amsterdam en de omgeving van Eindhoven groeien in 2026 een stuk harder dan het landelijk gemiddelde. In Groot Amsterdam komt dit vooral door de sterke aanwezigheid van ICT en specialistische zakelijke dienstverlening. De groei rondom Eindhoven wordt al jaren gedreven door de chipindustrie, die een enorme groei doormaakt vanwege mondiale investeringen in AI. Bij een verlenging van het conflict in het Midden-Oosten daalt de verwachte economische groei.

Veel ontwikkelingen van invloed op arbeidsmarkt



1.2 Geopolitieke spanningen en politieke keuzes bepalen richting

De gespannen internationale situatie brengt grote economische onzekerheden met zich mee. Zo kunnen de gestegen olie- en gasprijzen een kettingreactie veroorzaken die leidt tot hogere consumentenprijzen, inflatie en koopkrachtverlies. Stijgende energieprijzen raken alle sectoren en alle regio's, maar niet alle sectoren en regio's direct en in even sterke mate. In de Regionale Arbeidsmarktprognoses van 9 juni 2026 schetst UWV een beeld van de mogelijke gevolgen van aanhoudend hoge energieprijzen voor de werkgelegenheid in de verschillende sectoren in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond (zie box 2.1). Ook budgettaire keuzes van het kabinet-Jetten geven richting aan de economische ontwikkeling. Zo is er meer geld gepland voor defensie, klimaatmaatregelen, woningbouw en onderwijs, terwijl er bezuinigingsplannen op stapel staan voor de zorg en sociale zekerheid.

Verder heeft de handhaving op schijnzelfstandigheid effect op de arbeidsmarkt. In 2025 nam hierdoor al het aantal zelfstandigen af in sectoren als zorg & welzijn, bouw en handel. Vooral in deze sectoren stapten zelfstandigen over naar werk in loondienst. Een klein deel beëindigde de werkzaamheden. Ook voor 2026 – nu de Belastingdienst boetes oplegt voor schijnzelfstandigheid – ligt een afname van zelfstandigen in de lijn der verwachting.

1.3 Economie veerkrachtig ondanks aanhoudend hoge energieprijzen

Op 28 februari 2026 begon de oorlog in Iran en Libanon, waardoor de olieproductie en doorvoer van olie via de Straat van Hormuz werden beïnvloed en de energieprijzen flink stegen. Als de energieprijzen in 2026 en 2027 hoog blijven, dan kan dit doorwerken in inflatie, economische groei en koopkracht. Op 12 maart 2026 publiceerde het Centraal Planbureau (CPB) hun jaarlijkse rapport Centraal Economisch Plan (CEP), waarin nog geen rekening was gehouden met de economische gevolgen van deze oorlog. Tegenover het optimistische CEP-scenario hebben SEOR, UWV en ROA ook een pessimistisch scenario 'langer hoge energieprijzen' doorgerekend, op basis van de recente CPB-scenariostudie 'De economische impact van hogere energieprijzen door de Iranoorlog' (zie box 1.1). Met beide scenario's ontstaat een bandbreedte waarbinnen realistische uitkomsten op het aantal banen per sector te zien zijn.
Uitgaande van het basisscenario van het CEP 2026 verwacht UWV dat het aantal banen in Zuid-Kennemerland en IJmond de komende jaren nog licht groeit. Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economisch beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond aanzienlijk lager is. (zie box 2.1).

Box 1.1 De economische impact van hogere energieprijzen door de Iranoorlog

Door de gespannen internationale situatie is de onzekerheid rondom het economisch beeld zeer groot. Zo zijn sinds het uitbreken van de oorlog in het Midden-Oosten wereldwijd de energieprijzen snel gestegen. Het verloop van de energieprijzen de komende tijd is met grote onzekerheid omgeven. Dit hangt af van de duur en de intensiteit van de oorlog in het Midden-Oosten. Ook is van invloed of andere olie- en gasleveranciers hun productie aanpassen.

De aanhoudende oorlog in het Midden-Oosten stuwt de Nederlandse inflatie op. De stijging van energieprijzen vertaalt zich in hogere kosten voor productie, transport en op termijn in hogere lonen, waardoor de prijzen van producten en diensten oplopen. Hogere inflatie verlaagt de koopkracht van huishoudens waardoor de consumptiegroei lager uitkomt. De oorlog heeft ook impact op de economische groei, door verstoringen van de wereldhandel, en doordat het vertrouwen afneemt en bedrijven voorzichter worden met investeren.

Het CPB onderzocht aan de hand van drie extra scenario's onder andere de mogelijke impact op consumptie van huishoudens, investeringen en in- en uitvoer van goederen en diensten. Naast een scenario met marktverwachtingen, zijn twee scenario's met ernstigere verstoring door aanhoudend hoge energieprijzen onderzocht, met variatie in de herstelduur. Daarbij is specifiek gekeken naar de gevolgen van stijgende brandstofkosten voor huishoudens met een lager inkomen en naar de handelsrelaties tussen Nederland en de Golfregio.

	CEP 2026		Scenario marktverwachtingen		Scenario tijdelijk hogere energieprijzen		Scenario langer hogere energieprijzen	
	2026	2027	2026	2027	2026	2027	2026	2027
Bbp-groei	1,4	1,1	1,0	0,8	0,5	0,7	0,3	0,0
Consumptie huishoudens	1,5	1,7	0,9	1,0	0,4	0,6	-0,1	-0,7
Investeringen (inclusief voorraden)	1,1	1,8	0,7	1,7	0,1	1,8	-0,6	1,0
Uitvoer van goederen en diensten	2,3	1,5	1,4	1,1	0,4	1,5	-0,2	0,2
Invoer van goederen en diensten	2,5	2,0	1,6	1,5	0,5	1,8	-0,2	0,3

Bron: CPB (2026), De economische impact van hogere energieprijzen door de Iranoorlog.

In het najaar van 2026 is al ruim een half jaar sprake van hoge energieprijzen, al zijn de energieprijzen tot nu toe minder hard gestegen dan in het scenario met langer hogere energieprijzen in de Arbeidsmarktprognose van 9 juni 2026. De economie toont zich opnieuw veerkrachtig en blijft vooralsnog gematigd doorgroeien. Het CPB gaat in de concept Macro Economische Verkenning 2027 van 14 augustus 2026 uit van een economische groei van 1,4% in 2026 en 1,2% in 2027. Hiermee blijft het dicht bij het oorspronkelijke basisscenario uit het CEP 2026, al zorgen hoge loonkosten en een afname van het aantal zzp'ers ervoor dat de economische groei zich niet of nauwelijks vertaalt in extra werkgelegenheid. Hierdoor neemt de arbeidsproductiviteit fors toe. De economische groei is breed gedragen. Vooral een aanhoudend sterke uitvoer en overheidsbestedingen aan onder andere defensie dragen bij aan de economische groei. Daarnaast lijken investeringen in Artificial Intelligence (AI) de economische groei te stutten. Hierin schuilt ook een risico. Wanneer AI de verwachtingen niet waarmaakt en financiële markten als gevolg daarvan afkoelen, kan dit de wereldhandel en -economie, en daarmee ook de Nederlandse economie, afremmen. Verder zorgen buffers bij Nederlandse huishoudens ervoor dat de consumptie tegen een stootje kan. De veerkracht van de Nederlandse economie blijkt ook uit het consumenten- en producentenvertrouwen. Dit vertrouwen nam medio 2026 weer toe na het dieptepunt in het voorjaar van 2026. De koopkracht blijft – ondanks de hogere inflatie – op peil, maar groeit minder dan eerder verwacht. De hogere energie- en brandstofprijzen werken vertraagd door in de prijzen van voedsel en andere goederen. Daardoor is ook de inflatie in 2027 hoger dan eerder bij CEP 2026 verwacht. De inflatie zwakt wel af ten opzichte van 2026.

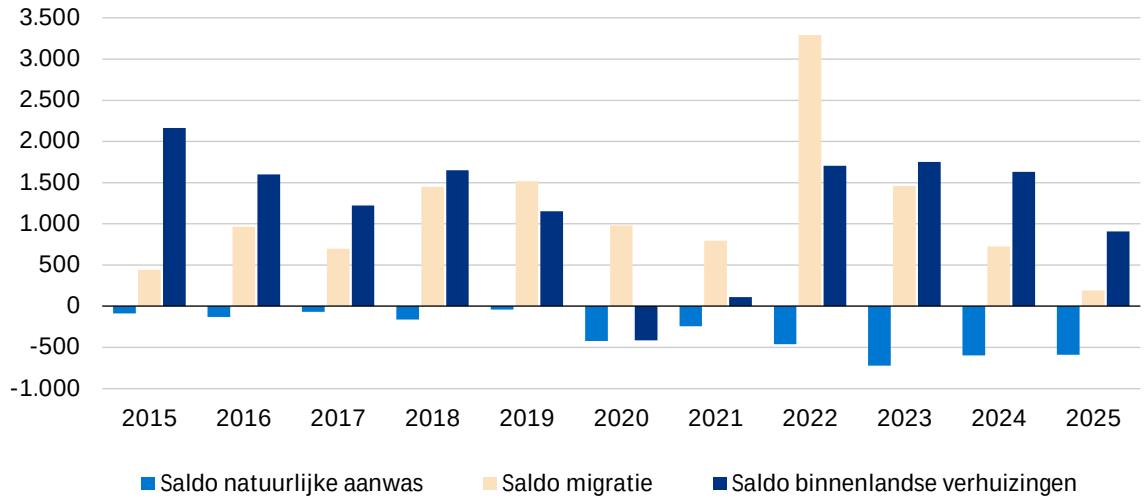
1.4 Beroepsbevolking verandert door vergrijzing, ontgroening en migratie

De Nederlandse bevolking nam in de afgelopen decennia toe tot ruim 18,1 miljoen in 2026. Ook in Zuid-Kennemerland en IJmond groeide de bevolking, tot ruim 390.000 begin 2026. De natuurlijke aanwas is al jaren negatief. Een afnemend geboortecijfer en een toenemende levensduur zorgen verder voor een stijging van de gemiddelde leeftijd. In 2026 was zo'n 21% van de inwoners van Zuid-Kennemerland en IJmond 65 jaar of ouder. Ook heeft een groter deel van de mensen in Zuid-Kennemerland en IJmond een migratieachtergrond. Hoewel de arbeidsparticipatie van 65-plussers en migranten de afgelopen jaren is toegenomen, is deze nog steeds lager dan die van 15- tot 65-jarigen en van niet-migranten. Tegenover een groeiende groep inactieven staat zo slechts een beperkte groei van de beroepsbevolking.

Vergrijzing, ontgroening en migratie zorgen ervoor dat de omvang en samenstelling van de bevolking de komende jaren veranderen, met grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Zo zet de vergrijzing grote druk op de vervangingsvraag. Zo'n driekwart van de inwoners van Zuid-Kennemerland en IJmond valt nu binnen de potentiële beroepsbevolking (15 tot 75 jaar). Verhoudingsgewijs zal deze groep de komende jaren krimpen. Een grote groep zit nu in de leeftijd 55 tot 60 jaar en gaat de komende jaren met pensioen. Deze pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040. De verdere verhoging van de pensioenleeftijd zal de grote uitstroom van personeel alleen maar tijdelijk wat kunnen afremmen. Deze uitstroom kan in tekortsectoren, zoals zorg, onderwijs, transport, overheid, industrie en bouw, tot problemen leiden. Vergrijzing is niet de enige oorzaak van de personeelstekorten, maar kan de situatie in sommige sectoren wel verergeren. Er ontstaan bij vertrek immers extra vacatures die moeilijk ingevuld kunnen worden.

Ook ontgroening beïnvloedt de toekomstige arbeidsmarkt. Vooral de groep jongeren tussen 15 en 25 jaar krimpt de komende jaren. De studentenaantallen in mbo, hbo en universiteiten nemen hierdoor af. Ook daalt de potentiële beroepsbevolking in de jonge(re) leeftijdsklassen. Dit levert vooral uitdagingen op voor werkgevers met veel jonge krachten in dienst, zoals horeca en supermarkten. Vanaf 2025 stijgt het aantal geboortes weer, vooral onder migranten die zich in Nederland vestigen. Hierdoor groeit de groep 0- tot 5-jarigen. Dit betekent extra vraag naar kinderopvang en (basis)onderwijs.

Afbeelding 1.1 Bevolkingsontwikkeling naar natuurlijke aanwas, migratie en binnenlandse verhuizingen
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2015 – 2025



Bron: CBS Statline, Bevolkingsontwikkeling; regio

Dat de bevolking van Zuid-Kennemerland en IJmond groeit, komt voor een belangrijk deel door migratie. Er zijn verschillende groepen migranten. Sommigen zijn naar Nederland gevlucht en anderen zijn hier specifiek gekomen om te werken of te studeren. Ook is er sprake van gezinshereniging. Het is lastig om de invloed van migranten op de arbeidsmarkt – en specifiek op de arbeidsmarktkrapte – te bepalen. Het hangt onder andere af van hun arbeidsdeelname en beloning. Bij het ontbreken van betaald werk of lage lonen zijn de maatschappelijke kosten (druk op voorzieningen, huisvesting en arbeidsmarkt) relatief groot en bij hoge lonen zijn de baten (belastingafdracht, productiviteit en innovatie) groter. Bij kennismigranten is de balans veelal positief. Zij werken vaak in tekortenberoepen in ICT en techniek. Deze migranten dragen direct bij aan het oplossen van de personeelstekorten. Bij arbeidsmigranten kan de balans negatief uitpakken, hoewel ook zij vaak werken in sectoren waar niet-migranten niet in willen werken, zoals in de schoonmaak, (tuin)bouw of slachterijen. Verder kan de instroom van internationale studenten op de Nederlandse arbeidsmarkt verlichting geven aan de personeelstekorten, zeker als zij in de juiste richting zijn opgeleid én in Nederland blijven na hun opleiding. Tot slot leidt migratie ook tot extra vraag naar producten en diensten, aangezien migranten als inwoners van Nederland ook consumeren.

Inspiratie-event statushouders en asielzoekers
In april vond het Inspiratie-event plaats in Woonzorgcentrum Klein België in Haarlem. Werkgevers konden informatie krijgen over het aannemen van nieuw talent, specifiek gericht op statushouders en asielzoekers. Veel werkgevers hebben nog altijd met personeelstekorten te maken. Tegelijkertijd wachten in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond veel statushouders en asielzoekers op een kans om aan het werk te gaan. Lees meer over het inspiratie-event.

Harrie Helpt-training gericht op statushouders
Een goede start op de werkvloer is belangrijk voor iedereen. Soms heeft een medewerker daarbij extra ondersteuning nodig. De Harrie Helpt-training leert collega's en leidinggevenden hoe je hierbij kunt helpen op een praktische en positieve manier. Deze specifieke training is bedoeld voor begeleiders en leidinggevenden op de werkvloer die een statushouder begeleiden of daarvoor openstaan. In de training krijg je handvatten om iemand duurzaam te begeleiden op het werk. Je oefent met situaties uit de praktijk en leert wat wel en niet werkt in de begeleiding. Een "Harrie" staat voor deze kwaliteiten: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.

Training Meerwijk Werk
In buurtcentrum de Ringvaart in Boerhaavewijk Haarlem volgden vijftien vrouwen de training Meerwijk Werkt. Tijdens deze training werkten ze aan zelfvertrouwen, communicatie en persoonlijke doelen. Spaarne Werkt verzorgde vijf van de twintig sessies, gericht op solliciteren, zoals jezelf pitchen, een cv maken en kwaliteiten ontdekken. Dankzij de samenwerking met meerdere organisaties konden de vrouwen verschillende ervaringen en begeleiding krijgen. Tijdens de afsluitende sessie kregen ze certificaten en individuele coaching om stappen te zetten naar werk of een opleiding. Lees meer over de training Meerwijk Werkt.

1.5 Maatschappelijke opgaven doen beroep op schaarse professionals

Zuid-Kennemerland en IJmond heeft te maken met grote maatschappelijke opgaven. Het gaat om maatregelen om de regio bijvoorbeeld duurzamer, digitaler en veiliger te maken. Hoewel het om belangrijke ambities gaat, levert het realiseren ervan uitdagingen op voor de arbeidsmarkt en het onderwijs. Het realiseren van deze ambities doet immers een beroep op professionals die nu al schaars zijn. Verder kan de snelheid van de benodigde transities het tempo overstijgen waarin mensen kunnen worden om- en bijgeschoold voor de benodigde beroepen. Zo is het werk dat verzet moet worden om de energietransitie te realiseren enorm. UWV berekende dat het totaal aantal openstaande klimaatgerelateerde vacatures in Nederland uitkomt op zo'n 80.000 à 90.000. In Zuid-Kennemerland en IJmond gaat het om bijna 1.500 openstaande vacatures, vooral voor technici in bouw en installatie.

Ook de woningbouw stuwt de personeelskrapte op. Nederland heeft de ambitie om bijna 1 miljoen nieuwe woningen te realiseren tot en met 2030. Op basis van de woondeals tussen de Rijksoverheid en provincies komen er hiervan zo'n 18.350 voor rekening van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Tot nu toe lukt het niet om de hiervoor benodigde aantallen woningen per jaar te realiseren, onder andere door de stikstofproblematiek, langdurige vergunningstrajecten en tekorten aan bouwgrond, bouwmaterialen en gekwalificeerde mensen. Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) verwacht echter dat de nieuwbouw vanaf 2026 weer aantrekt. Ook zijn er grote opgaven rond het onderhoud van bruggen en wegen en de verzwaring van het elektriciteitsnet. De personeelstekorten lopen hierdoor de komende jaren nog verder op.

Mede door de oorlog in Oekraïne, cyberdreigingen en spanningen met Rusland investeert de overheid meer in defensie. De wervingsproblemen bij defensie nemen hierdoor de komende jaren toe (zie box 1.2). Bovendien zet het druk op andere tekortsectoren, aangezien defensie in dezelfde vijver vist naar mensen met achtergronden in de techniek, ICT, zorg en logistiek. Daarnaast investeert de overheid meer in de bescherming tegen cyberaanvallen en digitale spionage. Het tekort aan security-specialisten neemt hierdoor verder toe.

Ook neemt de vraag naar kinderopvang toe. Voor een belangrijk deel komt dit voort uit demografische ontwikkelingen (die per regio kunnen verschillen). Daarnaast wil de overheid het gebruik van kinderopvang verder aanjagen om de arbeidsparticipatie te stimuleren. De werkdruk in de kinderopvang is nu al hoog. Het is goed voorstelbaar dat een grotere vraag naar kinderopvang tot verdere personeelsproblemen zal leiden. Ook in de jeugdzorg blijft er de komende jaren veel behoefte aan extra medewerkers. De zorgvraag is groot en de wachtlijsten zijn lang.

Box 1.2 Werving door Defensie

Veiligheidsopgave raakt arbeidsmarkt
Nederland verhoogt het budget voor Defensie en voor relevante uitgaven voor de veiligheid de komende jaren tot 5% van het bbp. Daarvan moet 3,5% direct worden besteed aan Defensie en 1,5% aan een 'bredere weerbaarheid' zoals investeringen in infrastructuur en cyberverdediging. Defensie is de afgelopen jaren al hard gegroeid en bestaat eind 2025 uit ongeveer 80.000 fte. Dat zijn zowel beroepsmilitairen, reservisten als burgermedewerkers. In de provincie Noord-Holland bestaat het personeelsbestand uit ruim 15.500 fte, waaronder ruim 2.400 reservisten.

Grotere druk op tekortberoepen

Voor de komende jaren zijn er vooral extra militairen nodig (beroepsmilitairen en reservisten). Defensie wil, rekening houdend met de uitstroom tussen 2026 en 2030 ieder jaar maar liefst 15.000 nieuwe militairen werven. Dat is niet alleen een uitdaging voor Defensie zelf, maar voor de gehele economie en arbeidsmarkt. Defensie richt zich namelijk op 4 beroepsrichtingen: technici, IT'ers, logistiek personeel en medisch personeel. Personeel voor veel van deze beroepen is en blijft de komende jaren schaars in Nederland, waardoor dergelijke tekortrichtingen verder onder druk komen te staan. Het CPB concludeert dan ook dat hogere Defensie-uitgaven naar verwachting maar tot weinig economische groei zal leiden doordat er minder personeel is voor andere economische activiteiten.

Zo zet de uitbreiding van Defensie mogelijk de woningbouw onder druk doordat dezelfde mensen nodig zijn voor de bouw van kazernes, opslagplaatsen en militaire infrastructuur.

Kansen voor werkzoekenden zonder opleidingsachtergrond

Defensie zoekt vooral jongeren die als militair aan de slag kunnen gaan. Bij UWV zijn er in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond bijna 340 geregistreerde werkzoekenden onder de 35 jaar in beeld met een achtergrond of interesse in een van de gevraagde defensieberoepen op het gebied van de zorg, ICT, techniek of logistiek. Kenmerkend voor de groep werkzoekenden is dat van een groot deel geen opleidingsachtergrond bekend is.

Hoewel uiteraard niet iedereen militair wil of kan worden, is dit een groot potentieel waar naar gekeken kan worden in de regio. Er liggen kansen: voor sommige vacatures zijn er geen opleidingseisen en leidt Defensie zelf militairen op. Uitgediende militairen stromen vaak ook weer door naar andere organisaties. De kennis en vaardigheden die worden opgedaan kunnen vervolgens ook worden toegepast bij andere werkgevers.

Lokale samenwerkingen

Naast de grote personeelsopgave bieden investeringen in Defensie andersom ook mogelijkheden voor het lokale bedrijfsleven. Zo besteedt Defensie sommige onderhoudswerkzaamheden aan materieel uit en worden er facilitaire en logistieke diensten ingehuurd. De uitbreiding van Defensielocaties en de (grootschalige) aanwezigheid van militairen biedt bovendien kansen voor lokale voorzieningen zoals bijvoorbeeld de horeca en detailhandel.

Bron: UWV (2026), De arbeidsmarkt voor Defensie

1.6 Artificial Intelligence krijgt meer invloed maar begeleiding blijft achter

Sinds eind 2022 heeft Artificial Intelligence (AI) zich in een rap tempo ontwikkeld. AI krijgt meer en meer impact op de arbeidsmarkt. Zo kondigden eind 2025 meerdere bedrijven, vooral in de financiële dienstverlening, reorganisaties aan waarbij AI een rol speelt. Het doel van de reorganisaties bij banken is vooral om kosten te besparen. AI wordt vaak genoemd als middel om de kostenbesparing te realiseren. Er zit nog echter veel ruimte tussen de theoretische mogelijkheden van AI en het feitelijk gebruik ervan. Hoewel de inzet van AI op de werkvloer snel toeneemt, is AI-gebruik nog niet algemeen. Uit een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder ruim 3.500 werkgevers blijkt dat in 2025 bijna een derde van de werkgevers AI gebruikte, bijna twee keer zoveel als in 2024. Wel verwachten ruim 6 op de 10 werkgevers de komende vijf jaar AI te gaan gebruiken. Veel werkgevers zijn op dit moment nog niet bezig met het voorbereiden op de toekomstige implementatie van AI. Werkgevers laten werknemers vooral leren van elkaar en stimuleren werknemers om zelf te experimenteren met AI.

In eerder onderzoek concludeerde UWV dat AI impact heeft op werk in alle sectoren, maar werk zelden geheel vervangt. Massawerkloosheid ligt dan ook niet in de lijn der verwachting. Wel zijn bepaalde – vooral digitale en administratieve - beroepen kwetsbaar en verandert werk inhoudelijk. Bedrijven gebruiken AI om efficiënter te werken en dat raakt functies waarin jongeren vaak beginnen. Uit onderzoek van Randstad blijkt dat wereldwijd vooral het aantal vacatures voor starters daalt. De daling van het aantal vacatures is het sterkst in de sectoren ICT, financiële dienstverlening en transport. AI kan sommige taken overnemen en andere niet. Dit noopt tot om – en bijscholing om ervoor te zorgen dat iedereen de ontwikkelingen kan blijven bijbenen. Sommige menselijke vaardigheden zijn onvervangbaar. De minste impact wordt dan ook verwacht in installatie en reparatie en mensgerichte beroepen in het onderwijs, (para)medische en sociale sectoren, persoonlijke dienstverlening en verpleging.

1.7 Door psychische kwetsbaarheid blijft veel talent onbenut

Het aantal werknemers dat arbeidsongeschikt raakt door mentale problemen neemt al jaren toe. Volgens cijfers van UWV raken vooral meer vrouwen onder de 40 jaar arbeidsongeschikt door psychische klachten. Zij werken vaak in de sectoren onderwijs en zorg & welzijn. De stijging van mensen met psychische kwetsbaarheid hangt samen met de aanhoudende personeelstekorten en met maatschappelijke trends, zoals de druk die mensen ervaren door sociale media en de opkomst van thuiswerken, waardoor werk en privé steeds meer in elkaar overlopen. Steeds meer mensen melden zich ziek met psychische klachten en doen mogelijk na twee jaar ziekte een beroep op een WIA-uitkering. 40% van alle (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen wordt verstrekt vanwege psychische aandoeningen. De meest voorkomende diagnoses zijn depressie en posttraumatische stress. Slechts één op de vijf mensen met een ernstige psychische aandoening heeft betaald werk. Nog meer talent voor de arbeidsmarkt blijft hierdoor onbenut.

1.8 Onderwijsinstroom lost personeelstekort niet overal op

De komende jaren leidt een gematigde economische groei tot een afvlakking van de werkgelegenheidsgroei. Bij aanhoudend hoge energieprijzen valt de banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond mogelijk tijdelijk lager uit. De uitbreidingsvraag vormt de komende jaren dan ook maar een beperkt deel van de totale vraag. De vraag naar personeel komt vooral door vervangingsvraag, oftewel het vervangen van personeel dat met pensioen gaat of – al dan niet tijdelijk – het arbeidsproces verlaat. Volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) is landelijk op totaalniveau de instroom van jongeren vanuit het onderwijs tot 2030 voldoende om de toenemende vraag naar arbeid op te vangen. De arbeidsmarkt wordt hierdoor op totaalniveau iets minder krap. De krapte is in toenemende mate kwalitatief van aard. Tussen opleidingsniveaus en -richtingen zijn er grote verschillen in de mate waarin de instroom van afgestudeerden de vraag naar arbeid kan bijhouden. Zo overstijgt op mbo-4-niveau de komende jaren de vraag naar personeel het aanbod aan gediplomeerden. De knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers nemen voor mbo-4-gediplomeerden dan ook toe. Voor bachelor-gediplomeerden is de situatie omgekeerd; daar overstijgt het aanbod aan afstudeerders de vraag, waardoor de knelpunten voor werkgevers wat afnemen. De grote aantallen gediplomeerden komen voornamelijk van de bacheloropleidingen in de richting economie en maatschappij.

Voor de meeste technische beroepen op mbo-4-, bachelor- en masterniveau treedt naar verwachting de komende jaren geen verbetering op in de bestaande knelpunten in de personeelsvoorziening. Dit geldt ook voor het onderwijs en de gezondheidszorg. In beide sectoren komt er voor sommige opleidingen meer evenwicht tussen vraag en aanbod. De huidige krapte op de arbeidsmarkt voor beroepen in onderwijs en gezondheidszorg blijft dan ook vrijwel onveranderd. Kijkend naar de onderliggende beroepen in openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen geldt dat de knelpunten in de werving voor politie en brandweer, militaire beroepen en politie-inspecteurs naar verwachting groot zullen blijven. Werkgevers die op zoek zijn naar personeel in dienstverlenende beroepen, transport en logistiek beroepen, agrarische beroepen en technische beroepen krijgen de komende jaren meer moeite om geschikt personeel te vinden.

1.9 Meebewegen met een veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt

De wereld verandert snel en dat beïnvloedt ook de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond. Op korte termijn zorgen de stijgende energieprijzen voor veel economische onzekerheid. Op lange termijn spelen vergrijzing, maatschappelijke uitdagingen en AI een belangrijke rol op de regionale arbeidsmarkt. Vergrijzing leidt tot uitstroom van personeel en een daling van het arbeidsaanbod. De aanpak van maatschappelijke uitdagingen doet een beroep op professionals die nu al schaars zijn. De snelheid van deze transities overstijgt het tempo waarin mensen kunnen worden om- en bijgeschoold. Op technologisch gebied beïnvloedt vooral de snelle opkomst van AI de arbeidsmarkt, al lijkt het effect eerder kwalitatief dan kwantitatief van aard te zijn: 10% van de werkgevers verwacht dat er door AI banen verdwijnen, tegelijkertijd denkt 15% dat er juist banen bij komen. Wel verwacht bijna de helft van de werkgevers dat er andere vaardigheden nodig zijn bij hun werknemers én dat de scholingsbehoefte door AI verandert.

Terwijl deze ontwikkelingen spelen, heeft Nederland al lange tijd te maken met een krappe arbeidsmarkt. De krapte is in 2025 en 2026 wel geleidelijk afgenomen: voor het eerst sinds eind 2021 zijn er minder vacatures dan werklozen volgens het CBS. Toch blijft de druk op de arbeidsmarkt in veel sectoren hoog. Voor een groot aantal beroepen – veelal in cruciale sectoren als zorg & welzijn, onderwijs, ICT en in de techniek – is er nog steeds sprake van een krappe of zelfs zeer krappe arbeidsmarkt, waarbij de vraag naar personeel het aanbod overstijgt. Veel werkgevers houden moeite met het vinden van geschikt personeel. Gemiddeld genomen was in 2025 bijna de helft (45%) van de vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Een groot probleem voor werkgevers blijft dat er te weinig mensen reageren op vacatures. Daarnaast geven werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaker dan in 2023 aan dat sollicitanten niet de juiste vaardigheden, vakkennis of werkervaring hebben. De krapte lijkt hiermee meer kwalitatief van aard te worden. Bovendien verwacht een groter aandeel werkgevers (21%) dat het in 2026 moeilijker wordt om vacatures te vullen, dan het aandeel werkgevers (8%) dat verwacht dat het gemakkelijker wordt. Kortom: veel bedrijven ervaren problemen bij het vinden van gekwalificeerd personeel, en hun verwachting is dat dit voorlopig zo zal blijven.

De arbeidsmarkt blijft op lange termijn krap en vraagt om wendbaarheid. Er is een goed opgeleide beroepsbevolking nodig, die over de arbeidsloopbaan duurzaam aan het werk is en mee kan bewegen met veranderingen. Hoewel alle regio's hiermee te maken hebben, verschilt de uitgangssituatie per arbeidsmarktregio. De regionale werkgelegenheidsstructuur en de omvang, ontwikkeling en samenstelling van de bevolking geven richting aan de veranderingen en bepalen de mate waarin de regionale arbeidsmarkt kan inspelen op de veranderingen. Het volgende hoofdstuk gaat in op deze uitgangssituatie. Het laat zien hoe vraag naar en aanbod van arbeid er in de Zuid-Kennemerland en IJmond uitzien en in hoeverre deze op elkaar aansluiten.

2 Beroepsbevolking Zuid-Kennemerland en IJmond kan hoge en veranderende vraag amper bijbenen

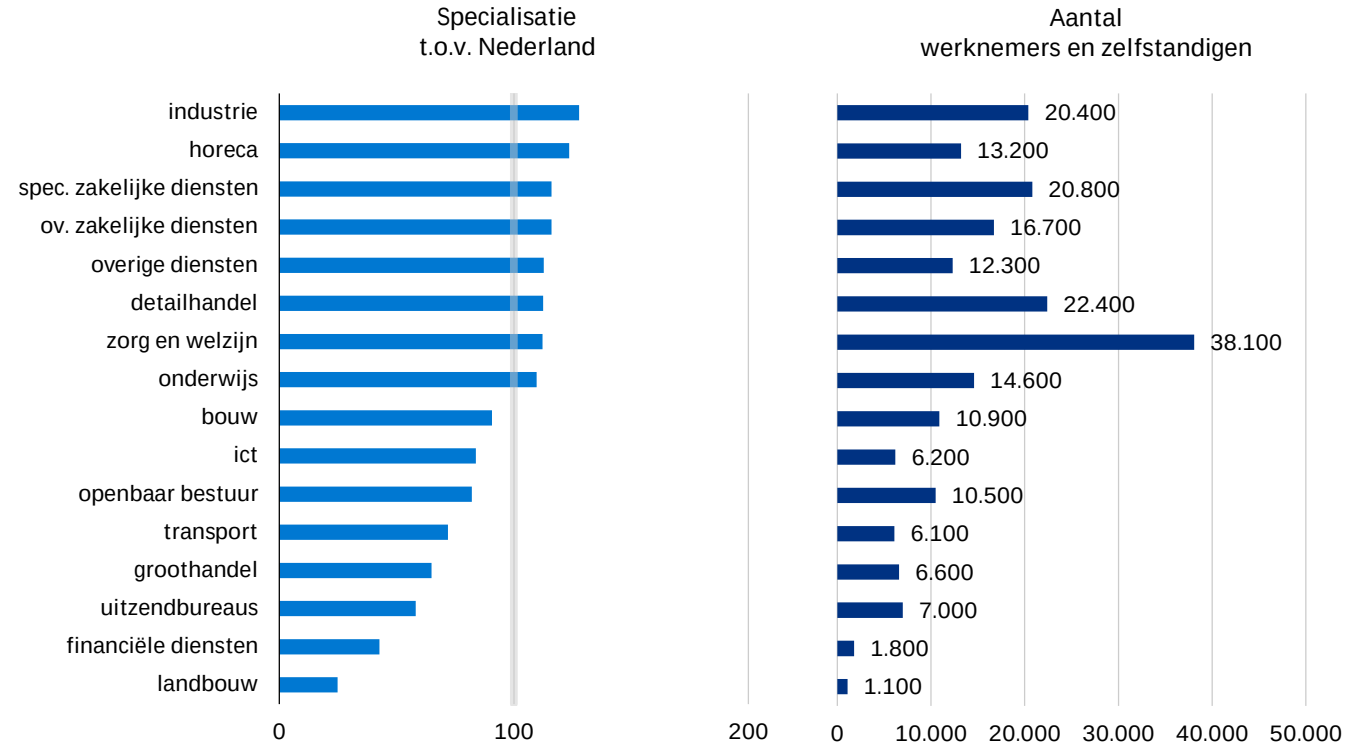
Een snel veranderende wereld doet een beroep op de wendbaarheid van de regionale arbeidsmarkt. Elke arbeidsmarkt heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Zuid-Kennemerland en IJmond kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als industrie en horeca. Zorg & welzijn is in absolute omvang de grootste sector. De potentiële beroepsbevolking groeit niet snel genoeg om de hoge vraag naar personeel bij te benen. Hierdoor wordt niet alle vraag ingevuld en staan nog altijd veel vacatures open. Een groot deel van de inwoners tussen de 15 en 75 jaar in Zuid-Kennemerland en IJmond werkt, waarvan een aanzienlijk deel buiten de regio. Vraag en aanbod beperken zich namelijk niet tot regiogrenzen: veel mensen pendelen voor hun werk. Daardoor zijn de economieën en arbeidsmarkten van Zuid-Kennemerland en IJmond, Groot Amsterdam en Noord-Holland Noord nauw met elkaar verbonden. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt iets is afgenomen sinds het hoogtepunt in 2022, hebben werkgevers nog steeds moeite om vacatures te vervullen. Dit komt niet alleen door een tekort aan personeel, maar ook doordat de kennis en vaardigheden van werkzoekenden en de vraag van werkgevers niet altijd op elkaar aansluiten.

2.1 Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkelingen

De structuur van de werkgelegenheid heeft een sterke invloed op economische en sociale ontwikkelingen van een regio. Afbeelding 2.1 geeft een beeld van de werkgelegenheid per sector in Zuid-Kennemerland en IJmond. De afbeelding laat twee dingen zien:

- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2025 (specialisatie). Dit is het regionale aandeel van een sector in het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het totaal aantal banen. Bij sectoren met een waarde kleiner dan 100 is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, bij een waarde groter dan 100 is het aandeel groter.
- De omvang van het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2025 per sector (afgerond op 100-tallen).

Afbeelding 2.1 Werkgelegenheid per sector: specialisatie en aantal banen
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2025



Bron: UWV o.b.v. Bureau Louter, SEOR en CBS

Zuid-Kennemerland en IJmond kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als industrie, horeca, specialistische zakelijke diensten, overige (zakelijke) diensten en detailhandel. Sectoren als landbouw en financiële diensten zijn er minder sterk aanwezig. De meest oververtegenwoordigde sectoren zijn niet per definitie de grootste sectoren in de regio.

Zo zijn de top 4 grootste sectoren met meeste banen: zorg & welzijn (38.100), detailhandel (22.400), specialistische zakelijke diensten (20.800) en industrie (20.400). Box 2.1 gaat in op de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling voor 2025-2028 en de invloed van aanhoudend hoge energieprijzen hierop, rekening houdend met de sectorstructuur van de regio.

Tata Steel is een belangrijke werkgever in Zuid-Kennemerland en IJmond en is van grote betekenis voor de regionale economie. De ontwikkelingen bij Tata Steel kunnen grote gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in de regio, zowel direct als indirect via toeleveranciers. In 2025 kondigde Tata Steel een reorganisatie aan waarbij circa 1.600 arbeidsplaatsen verdwijnen. Tegelijkertijd werkt het bedrijf samen met de overheid aan de verduurzaming van de staalproductie in IJmuiden. In september 2025 hebben Tata Steel, het Rijk en de provincie Noord-Holland hun intentieovereenkomst voor het Groen Staal-project verder uitgewerkt en verlengd. De ambitie blijft om te komen tot een schonere en toekomstbestendige staalproductie met aanzienlijk minder Co_2-uitstoot en minder belasting voor de leefomgeving.

De werkgelegenheid vormt samen met de openstaande vacatures de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt. In paragraaf 2.6 wordt een beeld geschetst van de openstaande vacatures in Zuid-Kennemerland en IJmond.

Box 2.1 Arbeidsmarktprognoses werkgelegenheid 2026-2028

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose 2026-2028 komt de banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond nagenoeg tot stilstand. De arbeidsmarkt reageert hiermee op een afnemend groeitempo van de regionale economie. Ook zorgen hoge loonkosten en een afname van het aantal zzp'ers ervoor dat de economische groei zich niet of nauwelijks vertaalt in extra werkgelegenheid. Werkgevers laten hun productie en dienstverlening naar verwachting voornamelijk groeien door een hogere arbeidsproductiviteit. Geopolitieke onrust brengt veel onzekerheid met zich mee. Uitgaande van het basisscenario CEP 2026 verwacht UWV dat het totaal aantal banen in Zuid-Kennemerland en IJmond – van zowel werknemers als zelfstandigen – tussen 2025 en 2028 nog licht groeit (+1,3%). Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economisch beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei in Zuid-Kennemerland en IJmond tijdelijk lager uitvalt (+0,8%).

De verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid verschilt tussen de arbeidsmarktregio's, mede door verschillen in sectorstructuur. Landelijk groeit de werkgelegenheid vooral in de sectoren zorg & welzijn, specialistische zakelijke diensten en ICT. Terwijl sectoren als industrie, groothandel en financiële diensten te maken hebben met banenkrimp. De groeisectoren zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten zijn relatief sterker vertegenwoordigd. De ICT is juist minder sterk vertegenwoordigd. Tegelijkertijd is de krimpsector industrie sterker vertegenwoordigd door Tata Steel. De verwachte banengroei is daarom iets lager dan het landelijk gemiddelde.

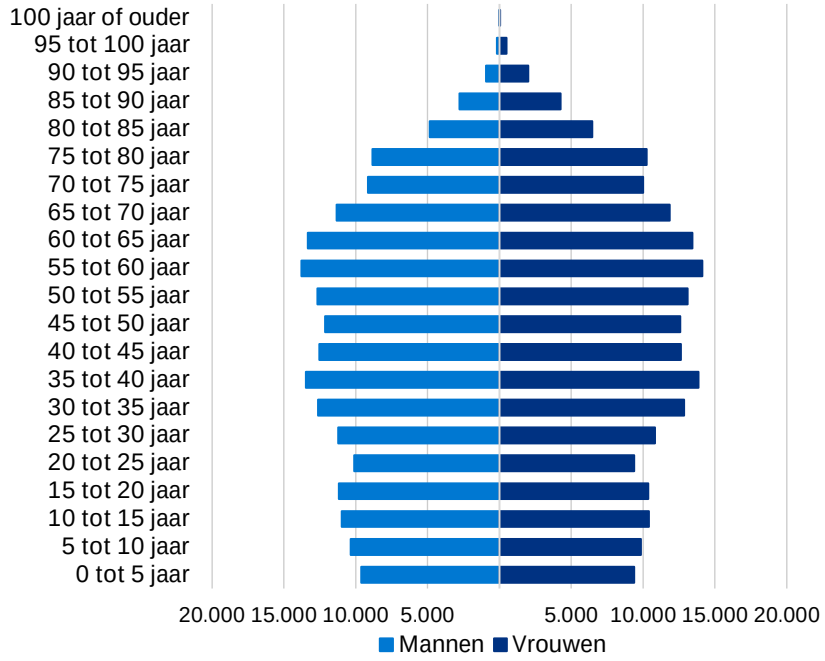
Ook is de sectorstructuur mede bepalend voor de mate waarin economische ontwikkelingen doorwerken op de regionale arbeidsmarkt. Zo raken aanhoudend hoge energieprijzen vooral sectoren als industrie, bouw, transport, groothandel, detailhandel, horeca en uitzendbureaus. De meeste van deze sectoren zijn relatief sterk aanwezig in Zuid-Kennemerland en IJmond, daardoor is de regionale arbeidsmarkt bovengemiddeld gevoelig voor de negatieve gevolgen van hoge energieprijzen. Zoals toegelicht in paragraaf 1.3 lijkt de ontwikkeling van de economie momenteel dichter aan te sluiten bij het basisscenario CEP 2026 dan bij het scenario van aanhoudend hoge energieprijzen.

Bron: UWV (2026), Arbeidsmarktprognose 2026-2028: minder banengroei door dure energie.

2.2 Demografie stelt grens aan beschikbaarheid van personeel

De omvang en samenstelling van de bevolking vormen een belangrijke basis voor de huidige en toekomstige beroepsbevolking en zijn daarmee van grote invloed op de arbeidsmarktdynamiek in Zuid-Kennemerland en IJmond. Begin 2026 telde Zuid-Kennemerland en IJmond ruim 390.000 inwoners. Bijna driekwart van hen behoort tot de potentiële beroepsbevolking (15 tot 75 jaar): de groep inwoners die in potentie beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Niet alleen de omvang, maar ook de leeftijdsopbouw van deze groep is van belang. Binnen de potentiële beroepsbevolking vormen de 55- tot 65-jarigen (19%) een relatief grote leeftijdsgroep. Een aanzienlijk deel van hen bereikt binnen afzienbare tijd de pensioengerechtigde leeftijd en verlaat de arbeidsmarkt. Jongere leeftijdsgroepen zijn in Zuid-Kennemerland en IJmond kleiner van omvang. De instroom van jongere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt is dan ook onvoldoende om de uitstroom door pensionering volledig op te vangen.

Afbeelding 2.2 Bevolkingspiramide: leeftijdsopbouw inwoners
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2026



Bron: CBS Statline, Bevolking op 1 januari; geslacht, leeftijd en regio

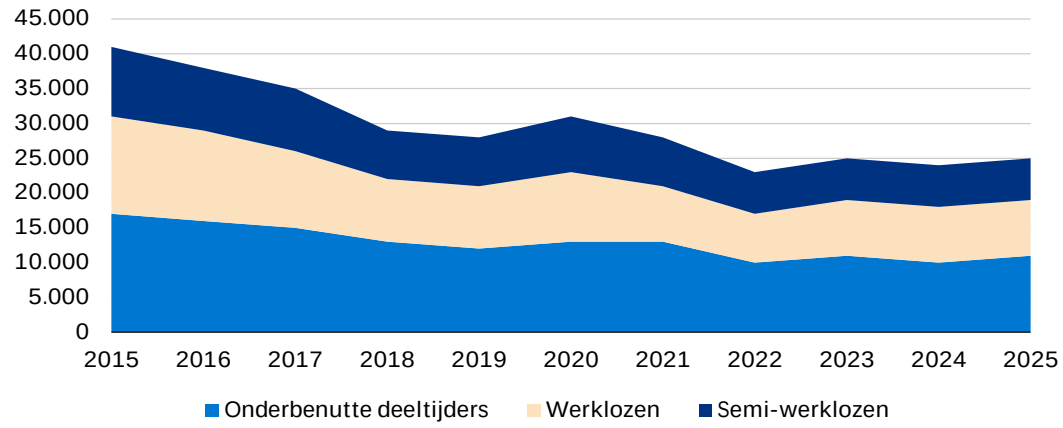
Met de huidige bevolkingssamenstelling neemt de druk op de potentiële beroepsbevolking de komende jaren verder toe. Terwijl veel ervaren werknemers de arbeidsmarkt verlaten, is het aantal jongeren dat hen kan vervangen relatief beperkt.
Hoewel de totale bevolking nog toeneemt, groeit het arbeidsaanbod niet vanzelfsprekend mee. Demografische ontwikkelingen stellen daarmee steeds nadrukkelijker grenzen aan de beschikbaarheid van personeel in Zuid-Kennemerland en IJmond. Hoofdstuk 3 gaat nader in op de verwachte ontwikkeling van de (potentiële) beroepsbevolking en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond.

2.3 Hoge arbeidsdeelname in Zuid-Kennemerland en IJmond

Veel inwoners van Zuid-Kennemerland en IJmond nemen al deel aan het arbeidsproces. De hoge arbeidsdeelname in Zuid-Kennemerland en IJmond biedt nog maar beperkte mogelijkheden tot het inschakelen van extra mensen op de arbeidsmarkt. In Zuid-Kennemerland en IJmond steeg volgens CBS de netto arbeidsparticipatie van 68,5% in 2015 naar 73,9% in 2025. Oftewel: bijna driekwart van de inwoners van 15 tot 75 jaar werkt. In de regio is de participatie iets hoger dan het landelijk gemiddelde (73,2%).

Met de toegenomen arbeidsdeelname is, vergeleken met tien jaar geleden, het onbenut arbeidspotentieel aanzienlijk geslonken; van 41.000 in 2015 naar 25.000 in 2025 (afbeelding 2.3). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (11.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (8.000) en semi-werklozen (6.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk.

Afbeelding 2.3 Ontwikkeling onbenut arbeidspotentieel
Zuid-Kennemerland en IJmond, 2015-2025



Bron: CBS Statline, Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt en regio

Begin 2026 was 20% van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekenden (GWU). Dat betekent dat de rest van het onbenut arbeidspotentieel niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende en dus niet in beeld is bij UWV of gemeenten. Daarnaast valt niet iedereen die ingeschreven staat als werkzoekende bij UWV of gemeente onder het onbenut arbeidspotentieel. Er zijn namelijk uitkeringsgerechtigden die momenteel aangeven niet (meer) te kunnen en/of willen werken. Dit zijn bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden die door (tijdelijke) ziekte of medische behandeling niet kunnen werken en solliciteren en uitkeringsgerechtigden die een opleiding of re-integratietraject volgen.

Een deel van het GWU ervaart belemmeringen om aansluiting te krijgen met de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit het Werkzoekendenonderzoek van UWV dat gezondheidsproblemen en zorgtaken veel genoemde persoonlijke omstandigheden zijn die het moeilijk maken om te kunnen werken. Ook zijn er verschillende redenen waardoor werkzoekenden moeite hebben om werk te vinden. Zo geven werkzoekenden met een WW-uitkering vaak aan dat zij niet de gevraagde diploma's of certificaten (23%) of werkervaring (19%) hebben. Ook hier valt op dat een groot deel van de werkzoekenden met een WW-uitkering (28%) een andere belemmering noemt. Zij noemen onder andere leeftijd, de perceptie van overkwalificatie en taalproblemen.

2.4 Vraag en aanbod vinden elkaar over regiogrenzen heen

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beperken zich niet tot de grenzen van één arbeidsmarktregio. Veel mensen wonen en werken namelijk niet in dezelfde regio. Het reizen voor werk wordt pendel genoemd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen uitgaande en inkomende pendel. De optie van pendel vergroot voor werkzoekenden het aantal mogelijke banen en biedt werkgevers een grotere groep potentiële kandidaten.

In 2024 werkte ruim 52% van alle inwoners van Zuid-Kennemerland en IJmond die werken in loondienst in Zuid-Kennemerland en IJmond zelf (91.900 inwoners). De overige 48% werkt voornamelijk in de arbeidsmarktregio's Groot Amsterdam (60.200) en Noord-Holland Noord (5.400). Omgekeerd woont ruim 34% van de werkenden in loondienst in Zuid-Kennemerland en IJmond niet in de regio, de meesten hiervan wonen in Noord-Holland Noord (16.700) en Groot Amsterdam (15.600). De economieën en arbeidsmarkten van Zuid-Kennemerland en IJmond, Groot Amsterdam en Noord-Holland Noord zijn dus met elkaar verbonden. In totaal reizen ongeveer 36.100 werknemers meer Zuid-Kennemerland en IJmond uit dan in. Er is daarmee sprake van een negatief pendelsaldo.

Box 2.2 Veranderende pendelstromen door hybride werken

Met de opkomst van hybride werken neemt de afstand tussen woon- en werkplek toe. Werkgevers werven in een groter geografisch gebied: waar voorheen vooral de focus lag op omliggende regio's, worden nu vaker verder gelegen gebieden bereikt. Vooral COROP-gebieden Groot-Amsterdam en Utrecht trekken steeds meer werknemers uit verder gelegen regio's aan. Deze toenemende pendel wordt vooral gedreven door sectoren als zakelijke en financiële dienstverlening en ICT, waar thuiswerken veel voorkomt.

De ontwikkeling heeft gevolgen voor regio's waar een toenemend deel van de beroepsbevolking buiten de grenzen van de arbeidsmarktregio werkt. Werknemers hebben meer keuzevrijheid en kunnen makkelijker kiezen voor banen op grotere afstand, zeker als deels thuiswerken de reistijd compenseert. Voor de lokale arbeidsmarkt betekent dit dat werkgevers hun zoektocht naar personeel kunnen uitbreiden naar andere regio's. Vooral in sectoren waar hybride werken gebruikelijk is, ontstaat zo een grotere groep mogelijke kandidaten.

Bron: Rabobank (2026), Groot-Amsterdam en Utrecht hertekenen kaart Nederlandse arbeidsmarkt.

2.5 Arbeidsmarkt koelt af, maar blijft krap

De vraag naar arbeid blijft groter dan het beschikbare aanbod. Sinds de piek in 2022 koelde de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond – net als in de rest van Nederland – wel iets af. Het aantal openstaande vacatures daalde tot 7.800 in het tweede kwartaal van 2026 en het aantal mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden nam licht toe tot 2.700 in dezelfde periode. Desondanks is de arbeidsmarkt nog altijd krap. Er zijn 3 keer zoveel vacatures als werkzoekenden. De spanning in Zuid-Kennemerland en IJmond is iets lager dan het landelijk gemiddelde (3,3). Veel werkgevers hebben dus nog steeds moeite om geschikt personeel te vinden.

Afbeelding 2.4 Spanningsindicator naar beroepsrichting
Zuid-Kennemerland en IJmond, tweede kwartaal 2026

Beroepsklasse	Spanning	Typering
Zorg en welzijn	10,5	zeer krap
Dienstverlenend	7,4	zeer krap
Technisch	6,2	zeer krap
Openbaar bestuur	5,1	zeer krap
Pedagogisch	4,9	zeer krap
Transport en logistiek	4,0	krap
Commercieel	2,8	krap
ICT	2,6	krap
Economisch en administratief	2,0	krap
Managers	1,2	gemiddeld
Creatief en taalkundig	1,1	gemiddeld
Totaal	3,0	krap

Bron: UWV

De krapte doet zich voor in vrijwel alle beroepsrichtingen, al verschilt de mate van spanning (afbeelding 2.4). Voor zorg en welzijn is de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond het meest gespannen. Werkgevers uit de zorgsector zoeken veelvuldig verzorgende IG, groeps- en woonbegeleider en medisch specialist. Binnen de dienstverlenende beroepen blijven de tekorten met name groot voor koks en schoonmakers. Binnen de technische beroepen gaat het met name om automonteurs, loodgieters en metaalbewerkers. Voor openbaar bestuur is de arbeidsmarkt ook zeer krap, mede door de toegenomen vraag naar publieke dienstverlening, complexere wet- en regelgeving en handhaving. Dit vertaalt zich in een grote behoefte aan juristen en juridisch specialisten, medewerkers burgerzaken en vergunningsverlening en aan BOA's. Ook in pedagogische beroepen is de arbeidsmarkt zeer krap. De vraag naar personeel blijft hoog door maatschappelijke opgaven en economische ontwikkelingen. Tegelijkertijd kan het arbeidsaanbod deze vraag niet bijbenen.

2.6 Kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden

De arbeidsmarkt kent niet alleen een kwantitatief tekort aan personeel, maar ook een mismatch tussen de vraag van werkgevers en het beschikbare aanbod. In het Werkgeversonderzoek 2025 van UWV noemt 87% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat er te weinig mensen reageren op vacatures. Daarnaast geven deze werkgevers vaak aan dat sollicitanten niet over de juiste vaardigheden beschikken (64%), hun vakkennis ontoereikend is (59%) en/of onvoldoende werkervaring hebben (55%). Vacatures voor specialistische functies zijn vaak moeilijk vervulbaar. Daarnaast hangt de kwalitatieve mismatch samen met veranderingen in de inhoud van het werk. Kennis en vaardigheden verouderen steeds sneller, onder andere door de opkomst van AI. Opleidingen en werkervaring sluiten hier niet altijd tijdig op aan. Hierdoor ontstaat een kloof tussen de gevraagde en beschikbare vaardigheden.

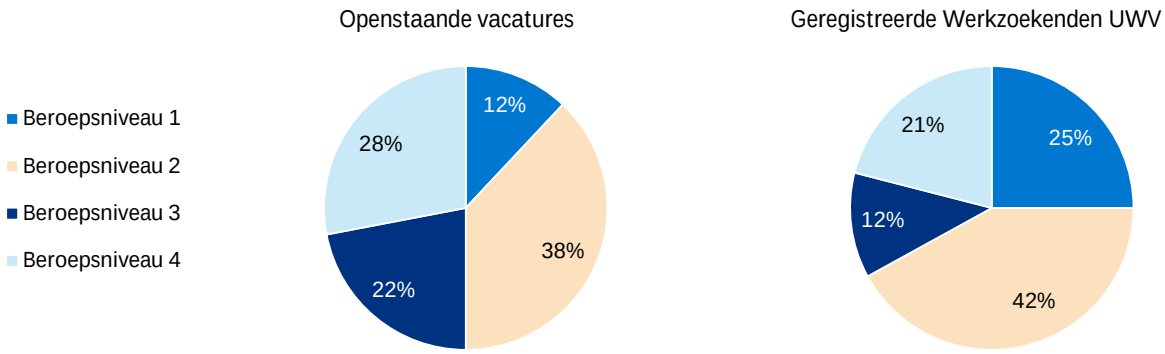
De kwalitatieve mismatch is ook zichtbaar in de vergelijking tussen openstaande vacatures en geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Afbeelding 2.5 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Zuid-Kennemerland en IJmond naast elkaar te zetten. Het GWU is samengesteld uit diverse groepen. Ertoe behoren werkzoekenden met een WW-uitkering, met een WIA-/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening van UWV naar werk en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast bestaat het GWU ook uit mensen met alleen een cv op werk.nl. Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Ruim een vijfde van hen combineert een uitkering met werk in loondienst. In de afbeelding zijn enkel de werkzoekenden opgenomen die geen werk in loondienst hebben. Zoals omschreven in hoofdstuk 2.3 kunnen ook andere factoren – zoals ziekte – ervoor zorgen dat de werkzoekenden niet (volledig) beschikbaar zijn voor werk.

De indeling van vacatures en GWU in afbeelding 2.5 is naar beroepsniveau 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.

Afbeelding 2.5 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau

Zuid-Kennemerland en IJmond, tweede kwartaal 2026 (vacatures) en mei 2026 (GWU)



Bron: UWV
Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

De afbeelding laat zien dat de meeste vacatures in Zuid-Kennemerland en IJmond halverwege 2026 openstonden op ISCO-beroepsniveaus 2 en 4. Vooral het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt en komt met name voor in de beroepsrichtingen dienstverlening, transport & logistiek en techniek (productiewerk). Hoewel niet van iedereen in het GWU het beroepsniveau bekend was, is duidelijk dat er grotendeels mensen met ISCO-beroepsniveau 1 en 2 ingeschreven staan. Op niveau 3 zijn er relatief weinig mensen ingeschreven.

Ook binnen de beroepsrichtingen zijn verschillen in beroepsniveau zichtbaar tussen vraag en aanbod. Zo staan de meeste vacatures in Zuid-Kennemerland en IJmond open voor een beroep in de zorg & welzijn, terwijl de meeste werkzoekenden een technisch en economisch & administratief beroep als achtergrond hebben. Ook zijn er verschillen in verdeling naar beroepsniveaus. De openstaande vacatures voor zorg & welzijn beroepen zijn voornamelijk op ISCO-beroepsniveau 3. Het gaat hier om beroepen als verpleegkundige en medisch specialist. De meeste werkzoekenden met een zorg & welzijn beroep hebben een achtergrond op ISCO-beroepsniveau 2 en 3.

In Zuid-Kennemerland en IJmond staan ook veel vacatures open voor een technisch beroep. Opvallend is dat de meeste werkzoekenden deze achtergrond hebben. De openstaande vacatures zijn voornamelijk op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat om beroepen als timmerman, elektricien, loodgieter en installateur. De meeste werkzoekenden met een technisch beroep hebben een achtergrond op ISCO-beroepsniveau 1, met name als productiemedewerker. Waarschijnlijk spelen bij de werkzoekenden daarnaast andere belemmeringen een rol die een match met openstaande vacatures in de weg staan, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Vraag en aanbod sluiten dus niet altijd op elkaar aan. Zelfs binnen de beroepsrichtingen zijn duidelijke verschillen. In hoofdstuk 1 kwam al naar voren dat de mismatch kan toenemen door de snel veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Het volgende hoofdstuk gaat uitgebreider in op enkele van deze veranderingen.

The Care Fair Nova College Haarlem
Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond organiseerde in mei The Care Fair. The Care Fair is een inspirerende dag voor iedereen die op zoek is naar een baan of een opleiding in de zorg & welzijn of kinderopvang. Tijdens deze middag vol leuke activiteiten kon men kennis maken met meer dan 30 werkgevers uit de zorg. Er waren werkgevers aanwezig in de thuiszorg, gehandicaptenzorg en ouderenzorg. Daarnaast waren er ook apothekers en huisartsenassistenten aanwezig die op zoek zijn naar assistenten en ondersteuners. Ook konden werkzoekenden in gesprek met praktijkopleiders in de leslokalen van het Nova College. Behalve werkgevers en praktijkopleiders waren ook ouderen en mensen met een beperking aanwezig om hun ervaringen over de zorg te vertellen. Lees meer over The Care Fair.

Inloopspreekuur Techniek
De techniek is een sector met veel baankansen. Overal waar je kijkt, zie je techniek. De regio Zuid-Kennemerland en IJmond behoort tot één van de vijf grote industriële gebieden van Nederland. Veel technische bedrijven hebben hier hun thuisbasis. Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond organiseert daarom maandelijks een inloopspreekuur dat geheel in het teken staat van techniek. Het inloopspreekuur vindt steeds plaats op een andere locatie en iedereen die interesse heeft in deze sector kan vrijblijvend binnenlopen.

OV IJmond
In september vond bij IJmond Werkt! een bijeenkomst van de OV IJmond plaats, georganiseerd in samenwerking met Werkcentrum Zuid-Kennemerland en IJmond voor werkgevers. Aanwezigen werden geïnformeerd over de post-hbo-opleiding Energietransitie. Een opleiding die aansluit bij actuele thema's zoals luchtvervuiling, de stikstofcrisis en de noodzaak voor meer duurzame energie. Daarna werd een rondleiding verzorgd door het Ontwikkelhuis van IJmond Werkt! waar medewerkers dagelijks uiteenlopende werkzaamheden uitvoeren. Een plek waar ieder naar eigen vermogen kan werken en waar met mooie producten wordt gewerkt.

3 Toenemende druk op inzetbaarheid en welzijn

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar iets afnam, blijven er voor werkgevers de komende jaren flinke uitdagingen om voldoende mensen met de juiste kwaliteiten te vinden voor hun vacatures. Zo zijn er verschillende maatschappelijke uitdagingen die eerder al beschreven zijn, zoals uitbreiding bij defensie, verduurzaming en verzwaring van het elektriciteitsnet en de woningbouwopgave. Ondertussen spelen ook ontwikkelingen als vergrijzing van de beroepsbevolking, een toenemende werkdruk onder zittend personeel en veel beroepen die, mede onder invloed van AI, inhoudelijk veranderen. In het eerste hoofdstuk kwam aan de orde hoe de regionale arbeidsmarkt onder invloed staat van een veranderende wereld. Dit hoofdstuk licht enkele ontwikkelingen uit en gaat in op de gevolgen van vergrijzing, ontgroening en psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.

3.1 Gemiddelde leeftijd werkenden stijgt

Nederland vergrijst, en dat is terug te zien op de arbeidsmarkt. Ouderen zijn de afgelopen jaren steeds langer blijven doorwerken en vormen daarmee een groter aandeel van de beroepsbevolking. Vooral het verhogen van de pensioenleeftijd heeft hieraan bijgedragen. Vanaf 2013 verhoogde Nederland de leeftijd waarop mensen een AOW-uitkering ontvangen stapsgewijs naar 67 jaar voor mensen die in 2025 deze leeftijd bereiken. Tot 2013 was de vaste leeftijd waarop mensen een AOW-uitkering ontvingen 65 jaar. De verhoging van de AOW-leeftijd was een reactie op het toenemende aandeel ouderen in de bevolking en de daarmee gepaard gaande druk op de AOW-voorzieningen. De verhoging van de AOW-leeftijd had echter ook direct gevolgen voor de arbeidsparticipatie van 55-plussers. De netto arbeidsparticipatie van 55-plussers tot de AOW-leeftijd steeg landelijk van 60,5% in 2015 naar 71% in 2025. Bij 65-plussers tot de AOW-leeftijd was de stijging nog sterker; van 27% naar 45%. De werkelijke pensioenleeftijd steeg zelfs nog sterker dan de stijging van de AOW-leeftijd. Waar in 2013 werknemers gemiddeld nog voor hun 64e levensjaar met pensioen gingen, was dat in 2024 voor het eerst boven de 66 jaar.

Uitstroom door pensionering voor deel werkgevers een probleem

De toegenomen arbeidsparticipatie van ouderen vormt een welkome aanvulling op de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond die al langere tijd krap tot zeer krap is. Dit positieve effect op de krappe arbeidsmarkt is echter van tijdelijke aard. De verhoging van de pensioenleeftijd vertraagde de uitstroom van oudere werknemers richting pensioen slechts, maar loste deze niet op. De verwachting is dat de gemiddelde leeftijd waarop mensen daadwerkelijk met pensioen gaan de komende jaren nauwelijks nog zal stijgen. Ook stijgt de arbeidsparticipatie van ouderen minder sterk dan in de afgelopen tien jaar. De maatschappij komt daarmee op een punt waarop een grote groep oudere mensen die nog werkt, alsnog de arbeidsmarkt verlaat.

Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. De uitstroom van grote aantallen werknemers richting pensioen leidt tot een omvangrijke vervangingsvraag, terwijl het aantal mensen dat deze uitstroom kan opvangen minder snel groeit en op termijn zelfs afneemt. Verreweg de meeste baanopeningen ontstaan dan ook door vervangingsvraag. Hierdoor blijven de knelpunten in de personeelsvoorziening ook de komende jaren voor veel werkgevers groot. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) drukt de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten uit in baanopeningen. Bijna negen op de tien baanopeningen ontstaan volgens het ROA door vervangingsvraag en slechts één op de tien door uitbreidingsvraag (vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen). Onderzoek van U WV laat zien dat 39% van de werkgevers verwacht binnen vijf jaar te maken te krijgen met uitstroom door pensionering. Van de werkgevers die te maken krijgen met uitstroom door pensionering denkt 45% dat uitstroom door pensionering een probleem wordt voor de organisatie. De verschillen per sector zijn groot. In de sector industrie, die sterk aanwezig is in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond, verwacht 52% van de werkgevers dat mensen met pensioen gaan en voorziet 61% van deze werkgevers hierdoor problemen. Verlies aan ervaring en het vervangen van gepensioneerde medewerkers worden als de grootste problemen gezien. Voor gezondheidszorg, met welzijn samen de grootste sector in de regio, verwacht 44% van de werkgevers die te maken krijgen met uitstroom door pensionering in redelijke tot hoge mate problemen.

Toenemende druk op potentiële beroepsbevolking

De uitstroom van werkende ouderen richting pensioen vergroot de druk op de arbeidsmarkt. Om ook de komende jaren genoeg mensen beschikbaar te hebben om het werk te doen, is een potentiële beroepsbevolking van voldoende omvang nodig: mensen in de leeftijdsgroep 15 tot 75 jaar die op basis van hun leeftijd in potentie inzetbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Juist daar ligt voor de regio een belangrijke uitdaging.
De afgelopen tien jaar groeide de totale bevolking (ruim 4%) én de bevolking van 15 tot 75 jaar (3%) nog in COROP-gebied Agglomeratie Haarlem en in COROP-gebied IJmond. De groei bleef in beide regio's wel achter bij het landelijk gemiddelde. De komende jaren verandert dit beeld. De totale bevolking in Agglomeratie Haarlem (alle leeftijdsgroepen) groeit tot 2035 nog met 1,5% en de bevolking van 15 tot 75 jaar neemt licht toe met ruim 1%. In regio IJmond is het beeld anders. Daar groeit de totale bevolking (alle leeftijdsgroepen) met bijna 1%, maar de bevolking van 15 tot 75 jaar neemt af met ruim 2%.
Landelijk neemt de bevolking van 15 tot 75 jaar met 1% licht toe. De ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking is in COROP-gebied Agglomeratie Haarlem daarmee gunstiger voor de arbeidsmarkt dan gemiddeld in Nederland. In de IJmond is het een stuk minder gunstig voor de arbeidsmarkt dan gemiddeld in Nederland.

3.2 Duurzame inzetbaarheid 55-plus vraagt blijvende match mens en werk

Van alle werknemers in Zuid-Kennemerland en IJmond behoort eind 2025 bijna een kwart tot de 55-plussers. Het aandeel 55-plussers verschilt per sector. Vooral de sectoren openbaar bestuur, vervoer & opslag en industrie laten een hoger aandeel 55-plussers zien. Drie op de tien werknemers zijn in die sectoren 55 jaar of ouder.

Een veel lager aandeel dan gemiddeld is te zien in sectoren als uitzendsector, detailhandel, ICT en horeca. In totaal gaat het in de regio om 38.500 werknemers van 55 jaar of ouder. Het aantal werknemers in deze leeftijdsklasse is flink toegenomen. In vergelijking met 2019, het laatste jaar voor de corona-uitbraak, met ongeveer 16%. In een aanhoudend krappe en snel veranderende arbeidsmarkt is het van belang dat deze grote en groeiende groep oudere werknemers gezond, gemotiveerd en productief blijft gedurende de hele loopbaan tot aan het pensioen. Voor duurzame inzetbaarheid is volgens bijzonder hoogleraar duurzame inzetbaarheid professor Annet de Lange een blijvende match tussen mens en werk nodig; mensen moeten bij hun werk passen, en andersom. Die match is aan verandering onderhevig, omdat beide kunnen veranderen. Werkenden, werkgevers en overheid hebben hierin elk een rol. De werkende dient bij te blijven wat betreft kennis en competenties, de werkgever schept voorwaarden en de overheid ondersteunt met passende regelgeving en beleid. Voor een goede werking van de arbeidsmarkt is het van belang de beschikbare kennis en ervaring over te dragen aan jongere generaties. Steeds meer 55-plussers in de werkzame beroepsbevolking nemen in Nederland deel aan een vorm van leven lang ontwikkelen. Binnen deze leeftijdsklasse nam tussen 2015 en 2025 het aandeel deelnemers toe van 15% naar 21%. Gemiddeld over alle leeftijdsklassen nam de deelname aan leven lang ontwikkelen toe van 30% naar 35%.

55-plussers oververtegenwoordigd onder WW-uitkeringsgerechtigden

De ouder wordende beroepsbevolking weerspiegelt zich in het aantal 55-plussers met een WW-uitkering. Eind juni 2026 telde Zuid-Kennemerland en IJmond zo'n 1.200 mensen met een WW-uitkering in de leeftijdscategorie 55 – 70 jaar, dat is 28% van alle WW-uitkeringen. De groep 55- tot 70-jarigen is daarmee sterker vertegenwoordigd onder WW-gerechtigden dan in de potentiële beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar van Zuid-Kennemerland en IJmond. In de potentiële beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar Zuid-Kennemerland en IJmond behoort 27% van de mensen tot de leeftijdscategorie 55 – 70 jaar.

Helft oudere werkzoekenden is ingeschreven met kansrijk beroep

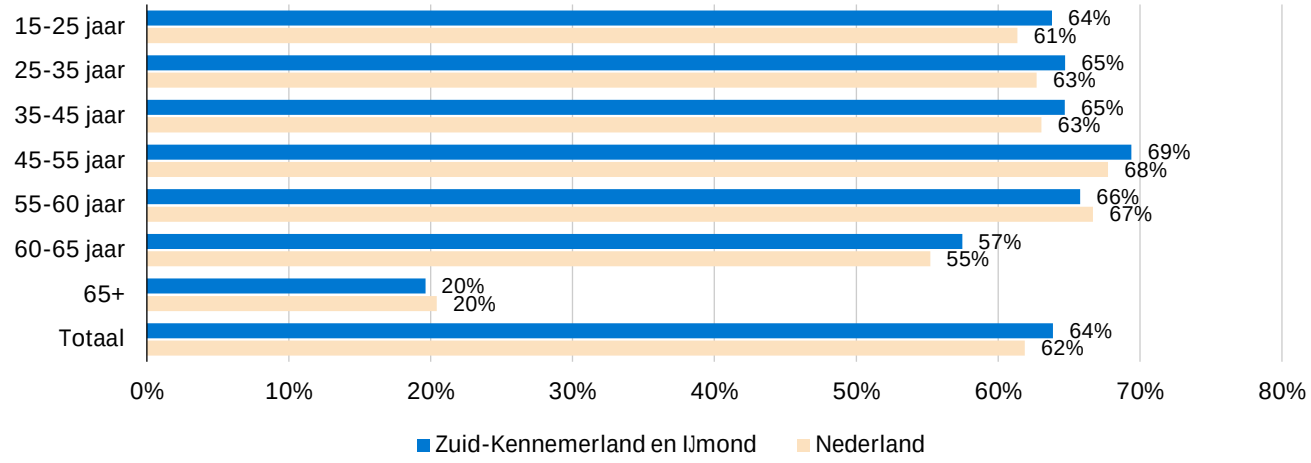
Van de 1.200 werkzoekende 55-plussers die eind juni 2026 een WW-uitkering hadden en waarvan het beroep bekend was heeft bijna de helft (46%) een kansrijk beroep volgens het landelijk overzicht kansrijke beroepen van UWV. De meest voorkomende kansrijke beroepen onder 55-plussers zijn: organisatieadviseur (inclusief business consultant en kwaliteitsmedewerker), directie- en internationaal secretaresse, magazijnmedewerker (inclusief expeditie medewerker en orderpicker), manager ICT, en commercieel medewerker binnendienst. Werkzoekenden met een kansrijk beroep vinden naar verwachting bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

Minder vaak aan het werk vanuit WW naarmate pensioengerechtigde leeftijd nadert

Inwoners van 55 jaar en ouder zijn niet alleen oververtegenwoordigd onder WW-uitkeringsgerechtigden, ook neemt de kans op het vinden van werk vanuit de WW-uitkering af naarmate de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Afbeelding 3.1 laat zien hoe in 2025 de uitstroom vanuit de WW naar een baan in loondienst in Zuid-Kennemerland en IJmond eruit zag voor de verschillende leeftijdscategorieën. Van alle personen die in 2025 in Zuid-Kennemerland en IJmond WW verlieten, was 64% uiterlijk een maand na beëindiging van de WW-uitkering aan het werk. De uitstroom vanuit de WW-uitkering naar werk ligt voor ouderen lager dan voor jongere leeftijdscategorieën. Dat geldt vooral voor WW-gerechtigden van 65 jaar en ouder. Dit heeft onder meer te maken met de doorstroom naar de AOW en andere financiële regelingen waar deze groep gebruik van kan maken. Maar ook bij de groep 60-65 jaar neemt het aandeel van de groep die uitstroomt naar werk af naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt. Behalve te nemen hindernissen in de zoektocht naar werk, kunnen ook 60-plussers soms gebruik maken van financiële regelingen waardoor zij de tijd tot de AOW-leeftijd kunnen overbruggen.

Afbeelding 3.1 Aandeel uitstroom naar werk vanuit de WW

Zuid-Kennemerland en IJmond en NL, 2025, naar leeftijdsklassen



Bron: UWV

Oudere werkvinders vanuit de WW vinden vaak tijdelijk werk. Zes op de tien 55-plussers die in 2025 aan het werk gingen vanuit of kort na hun WW-uitkering deed dat met een contract voor bepaalde tijd. In jongere leeftijdsklassen ligt de uitstroom naar werk met een contract voor bepaalde tijd nog hoger. Zo kreeg ruim drie kwart van de 15- tot 25-jarige werkvinders vanuit de WW een contract voor bepaalde tijd.

Nog eens ruim een op de tien 55-plussers ging aan het werk via een uitzendcontract; dat is iets vaker dan andere leeftijdsklassen. Voor bijna twee op de tien was een contract voor onbepaalde tijd weggelegd; dit is hoger dan andere leeftijdsklassen. De meeste 55-plussers gingen aan het werk via de uitzendsector en in zorg & welzijn, detailhandel of industrie.
Een deel van de werkzoekenden geeft aan dat zij leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, zo blijkt uit UWV-onderzoek onder ruim 4.200 werkzoekenden. Dit geldt voor 71% van de WW'ers vanaf 55 jaar en voor 49% van de overige werkzoekenden vanaf 55 jaar. Niet alleen leeftijd speelt een rol bij het vinden van werk vanuit de WW-uitkering. Gezondheidsproblemen en zorgtaken blijken de belangrijkste drempels om te kunnen werken. Verder maakt een mismatch het vinden van werk lastig: diploma's of werkervaring sluiten vaak niet aan op de eisen en wensen van werkgevers. Niet elke werkgever ziet het economisch belang van het opleiden van een oudere medewerker die vervolgens relatief snel de arbeidsmarkt verlaat door pensionering. Tegelijkertijd wisselen juist jongere medewerkers vaker van baan. Ook het beroep van de werkzoekende speelt een rol. Werkzoekenden met een kansrijk beroep vinden bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

3.3 Personeelstekorten kunnen toenemen door ontgroening

Volgens CBS woonden in Zuid-Kennemerland en IJmond in 2025 zo'n 40.000 jongeren van 15 tot 25 jaar. Bijna 80%, 31.000, van hen werkt. Jongeren zijn de afgelopen jaren steeds vaker gaan werken. De netto arbeidsparticipatie van jongeren steeg dan ook van 71,2% in 2015 naar 76,5% in 2025. De netto arbeidsparticipatie van jongeren is daarmee hoger dan gemiddeld voor alle leeftijdscategorieën in Zuid-Kennemerland en IJmond (73,9%; zie paragraaf 2.3). Jongeren combineren vaak werk en opleiding of studie. Van de jongeren (van 15 tot 27 jaar) met en baan volgde ruim de helft in 2024 ook formeel onderwijs.

Aantal jongeren in de regio neemt in de toekomst af

Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt het aantal jongeren de komende tien jaar af. Voor COROP-gebied Agglomeratie Haarlem, neemt het aantal inwoners van 15 tot en met 29 jaar tot 2035 af met 2%. Het aantal inwoners tussen 0 en 15 jaar neemt in diezelfde periode sterker af, namelijk met bijna 7%. In COROP-gebied IJmond is het beeld anders. Daar neemt het aantal inwoners van 15 tot en met 29 jaar tot 2035 af met 7%, terwijl het aantal inwoners tussen 0 en 15 jaar juist toeneemt met bijna 2%. De geschetste ontwikkeling kan gevolgen hebben voor sectoren die sterk leunen op jongeren om in hun personeelsbehoefte te voorzien, zoals de detailhandel en de horeca. Volgens UWV is iets minder dan een vijfde van alle werknemers in Zuid-Kennemerland en IJmond tussen de 15 en 27 jaar. Dit aandeel is in de sectoren detailhandel en horeca twee tot drie keer hoger. Ook in de uitzendsector werkt een hoger aandeel jongeren dan gemiddeld. Een afname van jongeren vergroot de personeelstekorten in sectoren die afhankelijk zijn van jongeren. Om minder afhankelijk te worden van jongeren kunnen werkgevers meer focussen op behoud van werknemers en minder op werving van jongeren. Ook kunnen zij zich meer richten op ouderen leeftijdsgroepen en inzetten op efficiënter werken.

Meeste jongeren tevreden, vooral met vast dienstverband

De Jeugdmonitor 2025 van CBS laat zien dat in 2024 ruim driekwart van de werknemers van 15 tot 27 tevreden tot zeer tevreden is met hun werk en de arbeidsomstandigheden. Onderwijsvolgende jongeren zijn dat vaker dan jongeren die geen opleiding volgen. Goede leidinggevenden, een goed salaris en goede werkzekerheid behoren tot de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor jongeren. Ook het type arbeidsrelatie is van invloed op het welbevinden van jongeren. Onderzoek geeft aan dat jongvolwassenen met een flexibele arbeidsrelatie een lager welzijn ervaren dan hun leeftijdsgenoten met een vast contract. In Zuid-Kennemerland en IJmond werken veel jongeren in loondienst tussen 15 en 27 jaar op basis van een tijdelijk arbeidscontract (37%) of een oproepcontract (37%). Bijna een kwart van de jongeren in loondienst werkt op basis van een contract voor onbepaalde tijd (22%). Meer zekerheid op de arbeidsmarkt kan bijdragen aan verbetering van hun welzijn. Zorgen wegnemen op andere levensloopterreinen kan ook helpen, bijvoorbeeld op de woningmarkt. Werkgevers hebben een ambivalente houding ten opzichte van de gevolgen van flexibele contracten, hoewel zij de nadelige effecten onderschrijven. Werkgevers gebruiken flexibele arbeidscontracten onder meer om hun organisatie wendbaar te houden in een dynamische omgeving. De wet 'Meer zekerheid flexwerkers' van het kabinet is in juli 2026 door het parlement goedgekeurd. De wet is onderdeel van de plannen tot hervorming van de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt van de wet is dat bij structureel werk ook een structurele en vaste arbeidsrelatie hoort.

Sterke toename jongeren met WW-uitkering in Zuid-Kennemerland en IJmond

Halverwege 2026 zijn er 160 jongeren met een WW-uitkering in Zuid-Kennemerland en IJmond. Tussen eind 2022 en eind 2025 nam dit aantal met 63% toe. Deze toename was sterker dan gemiddeld voor alle leeftijdsgroepen (28%). In het eerste half jaar van 2026 nam het aantal jongeren met een WW-uitkering nog iets verder toe. De meeste jongeren in de WW hebben voordat ze werkloos werden in de detailhandel gewerkt. Daarna volgen de sectoren overige commerciële dienstverlening, zorg & welzijn en de uitzendsector. De meeste jongeren met een WW-uitkering hadden een contract voor bepaalde tijd.

Veel jongeren ingeschreven met kansrijk beroep

Ruim de helft van de jongeren met een WW-uitkering van wie het beroep bekend was hebben een kansrijk beroep volgens het landelijk overzicht kansrijke beroepen van UWV; dat is een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle leeftijdsklassen. De meest voorkomende kansrijke beroepen bij jongeren zijn te vinden in de beroepsrichtingen transport & logistiek, techniek en zorg & welzijn. Jongeren met een kansrijk beroep vinden naar verwachting bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

Jongeren vinden vaak werk

In 2025 gingen bijna 300 jongeren tot 25 jaar na de WW aan het werk in de regio; 64% van de totale uitstroom (zie afbeelding 3.1). Dit aandeel is even hoog als gemiddeld voor alle leeftijdsgroepen. De meeste jongeren gingen aan het werk in via de uitzendsector en in detailhandel en vervoer & opslag. Jongeren vinden vanuit de WW vooral tijdelijk werk. Bijna acht van de tien jongeren die in 2025 aan het werk gingen vanuit of kort na hun WW-uitkering deed dat op een contract voor bepaalde tijd en ruim een op de tien via een uitzendcontract.

3.4 Meer uitval door psychische klachten, mantelzorg een zware last

Ruim 40% van de Nederlanders is op enig moment in zijn leven 'psychisch kwetsbaar'. De term 'psychische kwetsbaarheid' is een containerbegrip: er zijn veel verschillende psychische aandoeningen, en het ontstaan en verloop verloopt bij iedereen anders. Perioden van ernstige klachten kunnen afwisselen met perioden met lichte klachten. Soms kunnen mensen een tijdje wel werken, en soms een tijdje niet. Van de werkenden maakt bijna 10% gebruik van psychische zorg. In de afgelopen jaren is psychische gezondheid steeds meer onder druk komen te staan.
Psychische kwetsbaarheid is dan ook een belangrijke en groeiende factor in ziekteverzuim. Volgens het Trimbos-instituut is het aandeel volwassenen dat last had van psychische aandoeningen de afgelopen jaren fors toegenomen. Namelijk van 17% in de periode 2007-2009 naar ruim een kwart in de periode 2019-2022. Het aandeel mensen dat uitviel door psychische klachten, overspannenheid of burn-out steeg van 6,2% in 2015 naar 8,8% in 2024. Bij werkgerelateerde klachten is in meer dan een kwart van de gevallen een te hoge werkdruk de belangrijkste reden voor ziekmelding. Overigens zijn griep- en verkoudheidsklachten met meer dan de helft van de gevallen verreweg de grootste reden tot ziekmelden.

Verstrekkende gevolgen psychische klachten

De gevolgen van uitval door (psychische) klachten werken verder door dan voor de betrokkene zelf. Het kan ook de krapte op de arbeidsmarkt versterken. Het totaal aantal ziekmeldingen is in 2025 met 6% gestegen ten opzichte van 2024. Voor 2026 wordt een verdere toename van het aantal ziekmeldingen verwacht. Een hoger ziekteverzuim zorgt voor een grotere werkdruk voor het werkende personeel, waardoor de kans op stressgerelateerde klachten toeneemt. Een aantal sectoren waar sprake is van een (zeer) krappe arbeidsmarkt, zoals de zorg en het onderwijs, heeft ook te maken met een hoog ziekteverzuim. In deze twee sectoren zijn naar verhouding veel vrouwen werkzaam en juist bij vrouwen nemen stressklachten de laatste jaren verder toe. Het stressgerelateerd verzuim ligt bij vrouwen twee keer zo hoog als bij mannen. Dit komt volgens Human Capital Care vooral door een conflict in de werk-privébalans. Jongeren ervaren vooral een grote prestatiedruk, niet alleen vanuit de omgeving maar ook vanuit het individu zelf. Hoge verwachtingen en sociale media dragen hier sterk aan bij.

Steeds meer Nederlanders ervaren belasting door verlenen mantelzorg

Mantelzorg kan een zware belasting vormen voor degenen die deze onbetaalde vorm van zorg verlenen aan naasten met een langdurige ziekte, vormen van hulpbehoevendheid of handicap. Een groter deel van de werkende 18- tot 75-jarigen verleent mantelzorg en voelt zich ook zwaarbelast. In 2024 ging het om ruim 3% van deze werkenden in Nederland. In 2016 was dat nog 2%, volgens een CBS-publicatie Werkende mantelzorgers in Beeld. Voor Zuid-Kennemerland en IJmond zou dit dan betekenen dat het in 2024 om zo'n 6.500 zwaarbelaste werkenden gaat; bijna een verdubbeling ten opzichte van 2016. Twee derde van de zwaarbelaste werkende mantelzorgers is een vrouw. De gemiddelde leeftijd van werkende zwaarbelaste mantelzorgers neemt toe van 49 jaar in 2016 tot 51 jaar in 2026. Het aandeel zwaarbelaste werkenden is het hoogste in zorg & welzijn, cultuur, recreatie, openbaar bestuur en onderwijs. Vrouwen zijn in deze sectoren sterk vertegenwoordigd. Bovendien nam bij zorg & welzijn en openbaar bestuur het aandeel zwaarbelaste mantelzorgers met ruim anderhalf procent verschil flink toe. Van de zwaarbelaste werkende mantelzorgers ervoer in 2024 30% de eigen gezondheid als minder goed.

Ervaren belasting van mantelzorgers kan flinke impact hebben op hun werk en verdere functioneren. Als mensen overbelast raken, uitvallen of minder werken of zelfs helemaal stoppen met werken door zorgtaken is volgens de SER sprake van een negatief effect. De SER wil deze negatieve effecten zoveel mogelijk verminderen en de positieve effecten behouden. Combineren van werk en mantelzorg draagt bij aan de brede welvaart. Volgens een advies van de SER over mantelzorg en werk is het nodig de huidige verantwoordelijkheden en risico's van het combineren van mantelzorg en werk te herijken. Voor iedereen zou arbeidsparticipatie en zorg in een duurzame balans mogelijk moeten zijn. Werkgevers zouden in gesprek met werkenden waar mogelijk maatwerk kunnen bieden vanuit een begripvolle en flexibele insteek. De Raad adviseert de overheid tot vereenvoudiging wat betreft regels en instanties. Voor gemeenten is een ondersteunende rol bij zorgtaken weggelegd. Ter voorkoming van te hoog oplopende druk is acht weken betaald mantelzorgverlof met overheidsfinanciering een oplossing in combinatie met vervangende zorg.

Wachttijden in de zorg lopen op

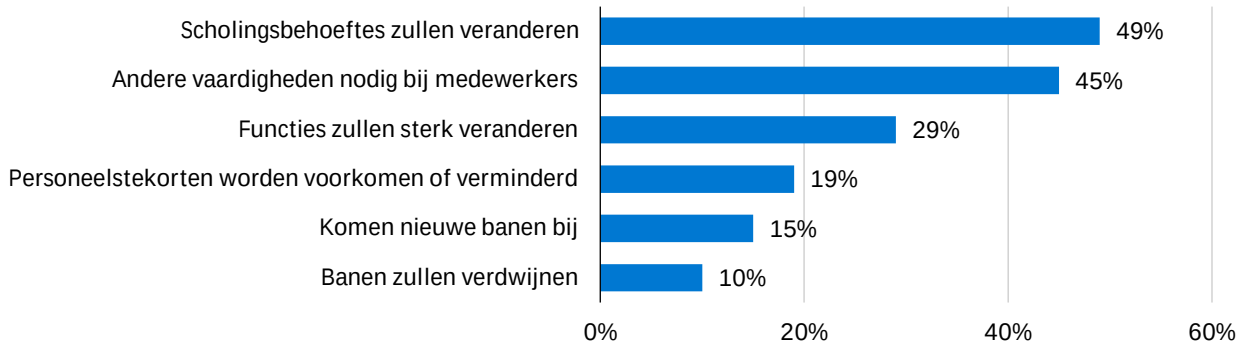
Niet iedereen met stressklachten doet een beroep op professionele hulp. Toch is de vraag naar professionele hulp bij mentale problemen tussen 2009 en 2021 met 53% gestegen. Door deze toename stijgen de wachttijden voor een aanvraag voor professionele zorg sterk. In 2024 stonden ruim 100.000 mensen op de wachtlijst voor een gesprek met de GGZ. In twee derde van de gevallen was de wachttijd langer dan de gestelde Treeknorm (zie begrippenlijst). Lange wachttijden voor (psychische) hulp kunnen zorgen voor onnodig lang en daarmee oplopend ziekteverzuim.

3.5 Artificial Intelligence zorgt vooral voor andere werkinhoud

De veranderingen op de arbeidsmarkt volgen elkaar de komende jaren in een snel tempo op. De algemene verwachting is niet dat dit een teruggang van de totale werkgelegenheid veroorzaakt. Zo blijkt uit het UWV Werkgeversonderzoek van 2025 dat werkgevers niet zozeer verwachten dat AI de komende jaren ervoor zorgt dat er banen verdwijnen of ontstaan, maar veel meer dat de scholingsbehoefte verandert en dat er andere vaardigheden nodig zijn om het werk uit te voeren. AI neemt vooral routinematige taken over met een sterke focus op taal, beeld en data. Het gaat dan bijvoorbeeld om het schrijven van tekst, het analyseren van gegevens of het maken van planningen. Mensgerichte beroepen in het onderwijs, (para)medische en sociale sectoren, installatie en reparatie, persoonlijke dienstverlening en verpleging worden minder geraakt. Volgens werkgevers neemt het belang toe van vaardigheden als digitale en AI-geletterdheid, analytische vaardigheden, sociale vaardigheden, kritisch denken, ethische bewustzijn en aanpassingsvermogen. Onder invloed van Artificial Intelligence (AI) en andere automatisering verandert daarmee de komende jaren vooral de inhoud van veel banen.

De invloed verschilt per sector. AI wordt het meest gebruikt in de ICT-sector, waar 42% van de werkgevers aangeeft dat AI nu al veel wordt gebruikt. Omdat deze sector in Zuid-Kennemerland en IJmond klein is, is de invloed daarvan beperkt. Ook in specialistische zakelijke diensten (16%) en financiële diensten (13%) wordt AI relatief vaak gebruikt. Deze sectoren zijn eveneens relatief ondervertegenwoordigd in Zuid-Kennemerland en IJmond.

Afbeelding 3.2 Gevolgen gebruik AI in de komende vijf jaar
Verwachtingen van werkgevers in 2025



Bron: UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe

De invloed van AI ligt voornamelijk in het veranderen binnen functies. In vrijwel alle sectoren wordt nu of in de komende jaren enige vorm van AI ingezet. Het is van groot belang dat werkgevers hun medewerkers in de gelegenheid stellen zich te ontwikkelen in het gebruik van AI in hun werk. Van de werkgevers die verwachten dat AI het werk zal veranderen, biedt 70% op dit moment al scholing in deze richting aan. Veel werkgevers zijn op dit moment echter nog niet bezig met het voorbereiden op de toekomstige implementatie van AI. Ze laten werknemers vooral leren van elkaar en stimuleren werknemers om zelf te experimenteren met AI.

Demografische en technologische ontwikkelingen leggen meer druk op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 4 laat zien hoe personeelstekorten zich de komende jaren ontwikkelen onder invloed van de belangrijkste trends en ontwikkelingen.

Banenmarkten in de regio
Verschillende keren per jaar organiseert het Werkcentrum een banenmarkt in de regio. Zo vond in januari een banenmarkt plaats bij de Waterakkers in Heemskerk. De banenmarkten zijn bedoeld voor mensen die op zoek zijn naar een nieuwe baan, nadenken over een andere baan maar ook erover nadenken om zich om te scholen naar een ander beroep. Werkgevers uit verschillende sectoren hebben een tafel op de banenmarkt.

Speeddate Center Parcs en Albron in Zandvoort
In 2026 vond een speeddate plaats bij Center Parcs en Albron in Zandvoort. Tijdens de speeddates konden deelnemers kennismaken met de recruiters en teamleiders van Albron en Center Parcs en ontdekken welke vacatures er passend zijn. Ook kregen ze een rondleiding over het park. Lees meer over de speeddates van Center Parcs en Albron in Zandvoort.

Online Banenmarkt LinkedIn Zuid-Kennemerland en IJmond
De Online Banenmarkt Zuid-Kennemerland en IJmond op LinkedIn is in het leven geroepen om het netwerken tussen werkgevers en werkzoekenden te faciliteren. De Online Banenmarkt is een besloten groep waarin werkgevers 24/7 hun vacatures onder de aandacht kunnen brengen en werkzoekenden hun pitches kunnen posten. Vijf keer per jaar gaat de Online Banenmarkt live om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk leden (werkgevers en werkzoekenden) tegelijk live aanwezig zijn om hun pitch of vacature te delen en met elkaar in contact te komen. Dit “real-time” en interactieve karakter maakt het interessant voor alle deelnemers. Met meer dan 1.240 leden is de Online Banenmarkt een groot succes.

HBO+ Meet & Greet bij Locael Centraal
Op 12 mei vond een Meet & Greet plaats speciaal voor hoger opgeleide kandidaten bij Locael Centraal in Haarlem. Kandidaten konden direct kennismaken met ruim 20 werkgevers uit diverse branches. Een informele en inspirerende omgeving biedt je kans om je netwerk uit te breiden, actuele vacatures te verkennen en je mogelijkheden te ontdekken.

Banenmarkt “Werk aan de Winkel”
Op zaterdag 6 juni vond de banenmarkt “Werk aan de Winkel” plaats in winkelcentrum Schalkwijk in Haarlem. Geïnteresseerden in de detailhandel kregen tips, advies en informatie over werk, opleidingen en loopbaanvragen. Albert Heijn, Action, Kruidvat, Bouwmaat, Zeeman en Dekamarkt deden hieraan mee.

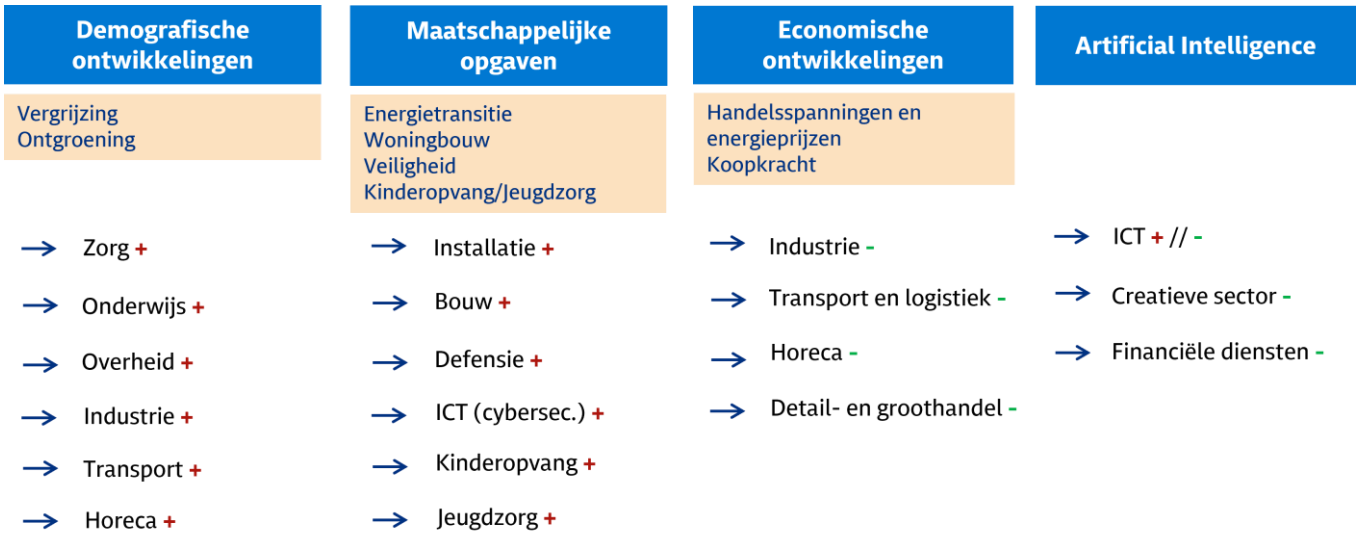
4 Toekomstige personeelstekorten in Zuid-Kennemerland en IJmond

De meest recente arbeidsmarktcijfers laten zien dat de zeer grote krapte, die een hoogtepunt bereikte in 2022, de afgelopen jaren wat is afgenomen. De algehele trend van afnemende spanning is echter een gemiddelde: de dynamiek verschilt sterk per sector en beroep. Voor een aantal beroepen neemt de krapte nog altijd toe. Met een blik gericht op de middellange termijn, blijkt bovendien dat de spanning op de arbeidsmarkt niet substantieel vermindert. Wel beïnvloeden trends en ontwikkelingen de posities op de arbeidsmarkt waarin de personeelstekorten zich voordoen. In sommige sectoren en beroepen loopt de krapte verder op en in andere sectoren en beroepen vindt verruiming van de arbeidsmarktspanning plaats. Uit prognoses van ROA en aanvullend onderzoek van UWV komt naar voren dat de krapte richting 2030 voor een aantal beroepen afneemt, maar ook voor een aanzienlijk deel van de beroepen juist verder oploopt. De blik op de toekomst maakt duidelijk waar de personele knelpunten voor Zuid-Kennemerland en IJmond zich de komende jaren concentreren. Dit biedt kansen om de mismatch te verkleinen door mobiliteit tussen sectoren en beroepen te stimuleren.

4.1 Trends beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren

Nederland verandert continu, en daarmee ook de arbeidsmarkt. Sommige veranderingen gaan traag, zoals demografische ontwikkelingen. Andere transities gaan sneller, zoals recente (geopolitieke) ontwikkelingen die de economie raken, de impact van technologieën als AI en de directe gevolgen van politieke keuzes om maatschappelijke problemen op te lossen. De hoofdstukken 1 en 3 geven een overzicht van verandering die de arbeidsmarkt raken. Al dit soort trends en ontwikkelingen beïnvloeden de vraag naar en het aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. In sommige sectoren loopt de krapte hierdoor verder op en in andere sectoren treedt verruiming van de arbeidsmarktspanning op. Afbeelding 4.1 geeft een overzicht van enkele relevante trends en ontwikkelingen en geeft voorbeelden van sectoren waarin de meeste impact wordt verwacht op de toekomstige personeelstekorten. Personeelstekorten worden mogelijk groter + of nemen af -.

Afbeelding 4.1 Trends en ontwikkelingen beïnvloeden toekomstige personeelstekorten



Bron: UWV

Elke arbeidsmarkt heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Zo zorgen de beperkte bevolkingsgroei en de sectorstructuur ervoor dat de banengroei zich in Zuid-Kennemerland en IJmond minder gunstig ontwikkelt dan gemiddeld in Nederland. Zuid-Kennemerland en IJmond kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als industrie, horeca, specialistische zakelijke diensten, overige (zakelijke) diensten en detailhandel. Deze sectoren merken direct en in sterke mate de gevolgen van handelsspanningen, aanhoudend hoge energieprijzen en mogelijk koopkrachtverlies, waardoor de werkgelegenheid tijdelijk kan stilvallen of zelfs afnemen. Hierdoor is het denkbaar dat er mensen ontslagen worden, de werkloosheid vanuit deze sectoren stijgt en de vraag naar nieuw personeel wat daalt. De personeelstekorten kunnen hierdoor mogelijk wat afnemen. Daartegenover staat – onder andere in de sectoren zorg, onderwijs, overheid, industrie en transport – een verdere vergrijzing die zorgt voor een groeiende vervangingsvraag. Dit drijft het personeelstekort juist verder op. Vergrijzing drukt waarschijnlijk het zwaarste op zorg & welzijn. Dit is in Zuid-Kennemerland en IJmond in absolute omvang de grootste sector.
Uit onderzoek van UWV blijkt dat 19% van de werkgevers verwacht dat AI de komende 5 jaar gaat zorgen voor het voorkomen of verlagen van personeelstekorten. AI kan in sommige gevallen taken van mensen ondersteunen of zelfs geheel overnemen. Dit beïnvloedt tal van beroepen op het gebied van administratie, financiën, juridische diensten, klantenservice, advies en onderzoek, ICT, grafische vormgeving en tekst. De opkomst van AI raakt vooral sectoren als ICT, de creatieve sector en financiële diensten.

Deze sectoren zijn in Zuid-Kennemerland en IJmond ondervertegenwoordigd, waardoor het effect voor de regio minder sterk is dan in regio's met een sterkere aanwezigheid van deze sectoren.
De maatschappelijke opgaven zorgen in alle arbeidsmarktregio's voor een opdrijvend effect op de personeelstekorten. Zo zijn de energietransitie en de woningbouw belangrijke banenmotoren voor sectoren als bouw en installatie en zorgt de grotere nadruk op veiligheid voor extra werkgelegenheid bij defensie en ICT (cybersecurity). Een groeiende vraag naar kinderopvang en jeugdzorg vergroot de personeelstekorten en de werkdruk in de sector zorg & welzijn.

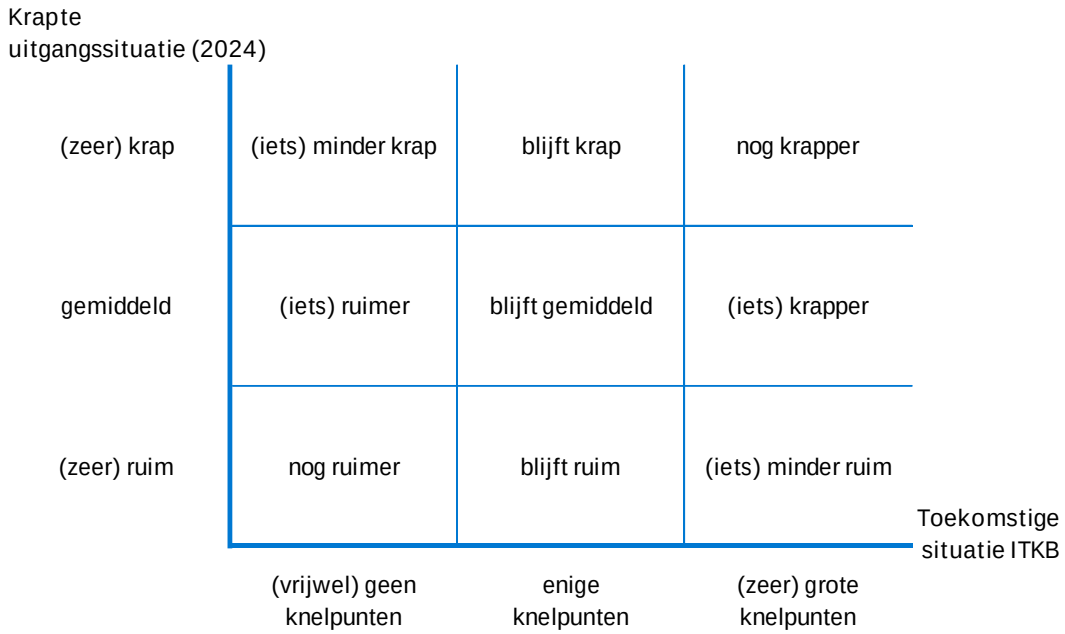
4.2 Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond is zeer krap in de richtingen zorg & welzijn, dienstverlenende beroepen, technisch, openbaar bestuur en pedagogisch (zie paragraaf 2.5). Werkgevers ervaren dan ook belemmeringen bij het vervullen van vacatures. Om een integraal beeld van de arbeidsmarkt te schetsen, is het belangrijk om de huidige krapte te koppelen aan toekomstige ontwikkelingen zoals die in de vorige hoofdstukken aan bod kwamen: economische groei, vergrijzing, ontgroening, AI, maatschappelijke ontwikkelingen en de instroom van jongeren uit de verschillende richtingen en niveaus binnen het onderwijs. In het eerder verschenen onderzoek 'Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen' koppelde UWV de actuele spanning aan de toekomstige prognoses. De toekomstige krapte is berekend met de – door het ROA ontwikkelde – Indicator Toekomstige Knelpunten per Beroep (ITKB).

Afbeelding 4.2 geeft een beeld van de richting waarin de krapte zich tot 2030 beweegt. Daarvoor combineert de afbeelding de huidige en toekomstige krapte. Het resultaat is een indeling in verschillende velden die de volgende bewegingen laten zien:

- Wanneer de uitgangssituatie volgens de UWV Spanningsindicator (zeer) krap is en er (vrijwel) geen knelpunten voor 2030 worden voorspeld door ROA, wordt de arbeidsmarkt (iets) minder krap (veld linksboven).
- Omgekeerd wordt de arbeidsmarkt juist (iets) minder ruim wanneer er in de uitgangssituatie sprake is van een (zeer) ruime arbeidsmarkt en er in de toekomst (grote) knelpunten worden voorspeld (veld rechtsonder).
- Maar er zijn ook situaties waarbij de arbeidsmarkt voor bepaalde beroepsgroepen nog krapper wordt (veld rechtsboven) of nog ruimer wordt (veld linksonder).
- Bij enige knelpunten in de toekomst blijft de arbeidsmarktkrapte nagenoeg gelijk: ze blijft ruim, blijft krap of blijft gemiddeld.

Afbeelding 4.2 Duiding krapte in de uitgangssituatie (2024) en in de toekomst (2030)



Bron: ROA/UWV

4.3 Veel beroepen in zorg en techniek blijven krap of worden nog krapper

De regio Zuid-Kennemerland en IJmond kende - gemiddeld over de jaren 2023-2024 – bijna 205.000 werkenden. De meeste mensen werken in een economisch en administratief beroep: 20% oftewel 1 op de 5 werkenden. Ook in zorg & welzijn beroepen (15%), technische beroepen (12%) en commerciële beroepen (11%) zijn veel mensen werkzaam in Zuid-Kennemerland en IJmond. Dit weerspiegelt de in hoofdstuk 2 geschetste werkgelegenheidsstructuur, met grote sectoren als zorg & welzijn, detailhandel, specialistische zakelijke diensten en industrie. Gezamenlijk werken in de bovengenoemde vier beroepsrichtingen ongeveer 60% van de werkenden in Zuid-Kennemerland en IJmond. Paragraaf 2.5 liet zien dat de arbeidsmarkt voor al deze beroepsrichtingen in Zuid-Kennemerland en IJmond krap of zeer krap is. Afbeelding 4.3 geeft voor de vier beroepsrichtingen een doorkijk naar de ontwikkeling van de krapte tot 2030. Deze beroepsrichtingen zijn in de afbeelding onderverdeeld in beroepssegmenten met daarachter het beroepsniveau (zie paragraaf 2.6 voor uitleg).

Afbeelding 4.3 Huidige en toekomstige krapte voor beroepsrichtingen economisch-administratief, zorg & welzijn, technisch en commercieel

Zuid-Kennemerland en IJmond, beroepssegment en -niveau: aantal werkenden (2023-2024), typering krapte (2024) en ontwikkeling (tot 2030)

Beroepssegment (beroepsniveau ISCO)	Aantal werkenden 2023-2024	Typering krapte 2024	Typering ontwikkeling tot 2030
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen (niveau 4)	9.300	zeer krap	nog krapper
Bouwarbeiders (niveau 2)	5.200	zeer krap	nog krapper
Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen (niveau 4)	7.100	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten gezondheidszorg (niveau 3)	6.300	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten natuur en techniek (niveau 3)	4.000	zeer krap	nog krapper
Verkopers (niveau 2)	13.400	zeer krap	nog krapper
Verzorgenden (niveau 2)	4.300	zeer krap	nog krapper
Administratief personeel (niveau 2)	13.400	krap	blijft krap
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (niveau 3)	6.100	zeer krap	(iets) minder krap
Specialisten op maatschappelijk gebied (niveau 4)	4.600	zeer krap	(iets) minder krap
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie (niveau 4)	17.200	krap	(iets) minder krap
Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie (niveau 3)	7.800	krap	(iets) minder krap
Vertegenwoordigers en inkopers (niveau 3)	4.400	krap	(iets) minder krap

Bron: ROA/UWV en UWV (2025), Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen

Wat opvalt is dat zeven beroepssegmenten die in 2024 al zeer krap waren, richting 2030 nog krapper worden. Het gaat dan om artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen, om bouwarbeiders, om ingenieurs en onderzoekers wis- natuur- en technische wetenschappen, om vakspecialisten gezondheidszorg en natuur en techniek, om verkopers en om verzorgenden. Dit zijn veelal beroepen in zorg & welzijn en techniek. Daarnaast blijven beroepen die al zeer krap waren in 2024, ook krap tot 2030. Het gaat dan bijvoorbeeld om administratief personeel.

Aan de andere kant zijn er ook beroepen die tot 2030 naar verwachting (iets) minder krap worden. Voorbeelden van beroepssegmenten die in 2024 (zeer) krap waren en richting 2030 iets minder krap worden, zijn sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders, specialisten op maatschappelijk gebied, specialisten bedrijfsbeheer en administratie, vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie en vertegenwoordigers en inkopers. Het feit dat deze beroepen (iets) minder krap worden, wil niet per se zeggen dat ze ook van typering wijzigen, bijvoorbeeld van zeer krap naar krap (of gemiddeld). Maar wel dat er sprake is van een (lichte) afvlakking van de piek in de spanning op de arbeidsmarkt.

Box 4.1 Methodiek huidige en toekomstige krapte naar beroep

ROA geeft voor 12 provincies en 35 arbeidsmarktregio's een overzicht van de regionale arbeidsmarktverschillen in de toekomstige knelpunten naar opleidingen en beroepen. In het onderzoek van UWV 'Ontwikkeling krapte naar beroep' wordt de verwachte ontwikkeling naar beroep afgezet tegen de huidige krapte. De gegevens over de huidige krapte zijn gebaseerd op de UWV Spanningsindicator. Dit is de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden, gemeten door het aantal personen dat een WW-uitkering ontvangt met een verstreken uitkeringsduur van minder dan 6 maanden. Landelijk is de spanningsindicator genomen van het laatste kwartaal van 2024. Voor de provincies en de arbeidsmarktregio's is de spanningsindicator berekend als het gemiddelde van alle vier kwartalen in 2024. Het laatste kwartaal van 2024 wordt als beginpunt gezien voor de prognoseperiode van 6 jaar die ROA hanteert, namelijk van 2025 tot en met 2030. Vervolgens is de spanningsindicator afgezet tegen de toekomstige ontwikkeling tot 2030 op basis van de Indicator Toekomstige Knelpunten per Beroep (ITKB) per beroepssegment, en voor Nederland per beroepsgroep. De ITKB geeft de kans weer dat de komende 6 jaar de gewenste personeelssamenstelling naar opleiding binnen beroepsgroepen kan worden gerealiseerd. De indicator ITKB kent de typeringen "geen knelpunten", "vrijwel geen knelpunten", "enige knelpunten", "grote knelpunten" en "zeer grote knelpunten".

Een uitgebreide omschrijving van de methodiek is ook te vinden in het UWV-rapport 'Ontwikkeling krapte naar beroep'.
Alle prognoseresultaten van ROA zijn te vinden in het Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS):
https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2030/

Om een fijnmaziger beeld te schetsen van de verwachte arbeidsmarktspanning tot 2030, bieden de landelijke data op het niveau van beroepsgroepen een gedetailleerdere aanvulling op de regionale beroepssegmenten.

Box 4.2 Beroepenindeling: Zuid-Kennemerland en IJmond minder gedetailleerd dan Nederland

De beroepenindeling voor de toekomstige krapte is gebaseerd op de BRC-beroepsclassificatie. Voor de landelijke gegevens worden 112 beroepsgroepen onderscheiden. Bij de regionale gegevens worden de beroepsgroepen geaggregeerd tot 40 beroepssegmenten. Voor Zuid-Kennemerland en IJmond kunnen er dus minder gedetailleerde uitspraken gedaan worden dan op landelijk niveau. In dit hoofdstuk worden in eerste instantie de cijfers gepresenteerd op het niveau van beroepssegmenten in Zuid-Kennemerland en IJmond. Waar relevant worden de regionale inzichten aangevuld met de meer gedetailleerde landelijke cijfers op het niveau van beroepsgroepen. Zo ontstaat een completer beeld van de toekomstige knelpunten.

Zuid-Kennemerland en IJmond kent vier beroepssegmenten die in 2024 al zeer krap waren en richting 2030 nog krapper worden. Voor elk van deze vier beroepssegmenten kan de situatie met behulp van landelijke informatie als volgt worden uitgediept.

- Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen; het gaat hier om drie beroepsgroepen artsen, fysiotherapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen. Landelijk was de arbeidsmarkt voor al deze beroepsgroepen in het vierde kwartaal van 2024 zeer krap. Voor artsen en fysiotherapeuten wordt verwacht dat de arbeidsmarkt tot 2030 nog krapper wordt. Voor gespecialiseerd verpleegkundigen wordt de situatie iets minder krap, hoewel de personeelstekorten in deze beroepsgroep aanhouden.
- Ingenieurs en onderzoekers wis- natuur- en technische wetenschappen; onder dit beroepssegment vallen beroepsgroepen als biologen en natuurwetenschappers (denk aan beroepen als wiskundigen, biologen, bodemkundig onderzoekers), ingenieurs (denk aan beroepen als engineers en milieutechnologen), architecten en elektrotechnisch ingenieurs. Voor elektrotechnisch ingenieurs en ingenieurs was de arbeidsmarkt in het vierde kwartaal van 2024 op landelijk niveau zeer krap, en wordt deze tot 2030 nog krapper. Voor biologen en natuurwetenschappers en architecten geldt dat de arbeidsmarkt krap was in 2024 en dat deze richting 2030 juist iets minder krap wordt.
- Vakspecialisten gezondheidszorg; hiertoe behoren laboranten, apothekersassistenten, verpleegkundigen (mbo), medisch praktijkassistenten en medisch vakspecialisten (bijvoorbeeld opticiens, ambulancepersoneel, inspecteurs veiligheid, gezondheid en voeding). Voor laboranten, verpleegkundigen en medisch vakspecialisten was de arbeidsmarkt in 2024 zeer krap en wordt de situatie in 2030 nog krapper. Apothekersassistenten kenden in 2024 ook een zeer krappe arbeidsmarkt, en dat blijft naar verwachting zo richting 2030. Ook voor medisch praktijkassistenten was de uitgangssituatie in 2024 zeer krap, maar is de verwachting dat het richting 2030 iets minder krap wordt.
- Verkopers; onder dit beroepssegment vallen een aantal beroepsgroepen, namelijk winkeliers en teamleiders detailhandel, verkoopmedewerkers detailhandel, kassamedewerkers en callcentermedewerkers outbound en overige verkopers. Voor de verkoopmedewerkers geldt landelijk dat er al sprake was van een krappe arbeidsmarkt en deze ook richting 2030 krap blijft. Zo bieden volgens de UWV Kansrijke beroepen verkoopmedewerkers badkamer/keukens, elektronica en bouwmarkten al jaren op rij goede kansen voor werkzoekenden.

Box 4.3 Aanbod vanuit Europa voor Nederlandse tekortberoepen

Recent onderzoek van UWV naar de arbeidsmarkt in Europa werpt een nieuw licht op de personeelstekorten en mogelijke oplossingen hiervoor. Hoewel dit onderzoek is uitgevoerd op nationaal niveau, biedt dit internationale perspectief ook voor Zuid-Kennemerland en IJmond interessante aanknopingspunten om het arbeidsaanbod te vergroten.

Uit de analyse blijkt dat Nederland momenteel de krapste arbeidsmarkt van Europa heeft, maar dat er over de landsgrenzen heen nog potentieel ligt. Het onderzoek ‘Europees aanbod voor Nederlandse tekortberoepen’ laat zien dat Nederland 193 beroepen onderscheidt waarvoor er sprake is van een tekort. Van deze 193 Nederlandse tekortberoepen blijken er 184 te zijn (95%) waarvoor in ten minste één land een overschot wordt gerapporteerd. De potentiële vijver van kandidaten op Europees niveau is dus aanzienlijk voor de Nederlandse tekortberoepen. Dit biedt kansen voor werving in het buitenland.

Tekorten aan werknemers komen in Nederland het vaakst voor in beroepen in zorg & welzijn, ICT en techniek. In heel Europa staan voor deze beroepen veel vacatures open. Tegelijkertijd zijn er soms wel degelijk landen met een overschot. Als voorbeeld wordt hieronder ingegaan op zorg- en welzijnsberoepen.

In sommige landen (tussen haakjes weergegeven) zijn er overschotten voor zorgberoepen. Dat geldt bijvoorbeeld voor gespecialiseerd verpleegkundigen (Finland), fysiotherapeuten (Cyprus) of verzorgenden intramuraal (Letland, Portugal). Voor andere zorg- en welzijnsberoepen waarvoor in Nederland een tekort geldt, is er in meer dan twee landen sprake van een overschotsituatie. Dit geldt bijvoorbeeld voor inspecteurs veiligheid, gezondheid en voeding, farmaceutisch medewerkers en apothekersassistenten, paramedische beroepen, opticiens, prothese- en tandtechnici en assistenten in de gezondheidszorg. Tot slot is er voor vijf tekortberoepsgroepen in zorg & welzijn in geen enkel Europees land een overschot, zoals voor medisch specialisten, huisartsen en basisartsen en voor (algemeen) verpleegkundigen. Dit maakt het invullen van vacatures voor deze beroepen vanuit het buitenland extra moeilijk. De personeelstekorten in deze beroepen nemen in Nederland toe, waardoor de situatie steeds ernstiger wordt.

Uit het onderzoek blijkt verder dat er voor veel technische beroepen ook tekorten gelden in andere Europese landen. Toch zijn er ook voor technische beroepen soms mogelijkheden in andere Europese landen. Zo zijn er overschotten aan lassers en snijders in Finland en ingenieurs in Griekenland.

De praktijk is echter weerbarstig en grensoverschrijdende mobiliteit stuit dan ook vaak op barrières, zoals taalbarrières en het ontbreken van automatische diplomawaardering. Daarnaast bemoeilijken cultuurprocessen en de specifieke inrichting van lokale werkprocessen vaak een naadloze instroom van buitenlandse vakkrachten. Zo blijkt uit onderzoek bij zorginstellingen dat 61% niet in het buitenland werft vanwege taal- en communicatieproblemen. Bij 24% van de zorginstellingen is het lastig om buitenlandse kwalificaties te beoordelen en bij 21% is het lastig om aan eisen voor toegang tot het beroep te voldoen. Werkgevers in de sector zorg & welzijn zijn (daarom) huiverig om buitenlands zorgpersoneel te werven. Slechts 22% van de werkgevers in de gezondheidszorg die last hebben van krapte, ziet het eerder aannemen van buitenlands personeel als geschikte maatregel. Het enkel administratief matchen van vraag en aanbod over de landsgrenzen heen is daarom zelden voldoende om de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt effectief op te lossen. Tegelijkertijd biedt de kijk op de situatie in andere Europese landen wel degelijk kansen. Als er praktisch wordt ingestoken op gerichte werving en goede begeleiding op de werkvloer, opent Europa deuren om de aanhoudende krapte in Nederland te verlichten. Daarbij is een eerste vraag, waar mogelijkerwijs nog personeel elders in Europa aanwezig is. En hiervoor geldt in ieder geval wél vrij verkeer van werknemers.

Bron: UWV (2026), Vaak aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen.

De voorgaande analyse laat zien dat de arbeidsmarktspanning richting 2030 voor veel beroepen in Zuid-Kennemerland en IJmond onverminderd hoog blijft of zelfs nog verder toeneemt. Een dergelijke langdurige krapte brengt grote uitdagingen met zich mee, aangezien personeelstekorten de dagelijkse bedrijfsvoering van organisaties bemoeilijken en de regionale economische groei kunnen afremmen. Dit vraagt om het verkennen van aanvullende oplossingsrichtingen om de druk te verlichten, zoals het werven in andere Europese landen (zie box 4.3). Ook biedt een situatie waarin in sommige sectoren de krapte oploopt, terwijl die in andere sectoren verruimt, kansen om de huidige mismatch te verkleinen door mobiliteit tussen sectoren en beroepen te stimuleren. De veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt doet een beroep op de wendbaarheid van arbeidsmarktpartijen. Het volgende hoofdstuk laat zien waar de verschillende partijen op de arbeidsmarkt tegenaan lopen wanneer zij inspelen op een aanhoudend krappe en veranderende arbeidsmarkt.

Inloopochtenden EURES
EURES organiseert maandelijks inloopochtenden waar werkzoekenden laagdrempelig kunnen langskomen met vragen over wonen en werken in Europa. Of iemand zich aan het oriënteren is of al concrete plannen heeft – iedereen is welkom voor advies en praktische ondersteuning. Bezoekers kunnen onder andere terecht voor informatie over wonen en werken in Europa, praktische tips en tricks voor solliciteren in het buitenland, hulp bij het “Europaproof” maken van het cv en persoonlijk advies over vervolgstappen. EURES (Eureopean Employment Services) verbindt talenten en kansen over Europese grenzen heen.

5 De arbeidsmarkt in beweging

Ontwikkelingen als vergrijzing, automatisering en geopolitieke onzekerheid hebben een grote impact op de arbeidsmarkt. Waar eerdere ontwikkelingen vaak geleidelijk verliepen, volgen economische, technologische en maatschappelijke veranderingen elkaar nu in hoog tempo op. Maatschappelijke ambities vragen de komende jaren om extra arbeidskrachten. Denk hierbij aan het bouwen van extra woningen, onderhoud van de infrastructuur, het halen van klimaatdoelen, de uitbreiding en verzwaring van het elektriciteitsnetwerk, opschaling van defensie en het voorzien in de toekomstige zorgvraag met het oog op de vergrijzing. Deze ontwikkelingen beïnvloeden ook de vraag naar arbeid in kwalitatieve zin. Zo ontstaan er door de energietransitie en AI nieuwe functies en veranderen bestaande beroepen van inhoud. De opkomst van AI legt meer nadruk op vaardigheden als digitale & AI-geletterdheid, aanpassingsvermogen, ethisch bewustzijn, analytische vaardigheden, kritisch denken en sociale vaardigheden. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt is afgenomen, blijven personeelstekorten de komende jaren een rol spelen. De arbeidsmarkt blijft vooral krap of wordt zelfs krapper voor beroepen in de gezondheidszorg en techniek.

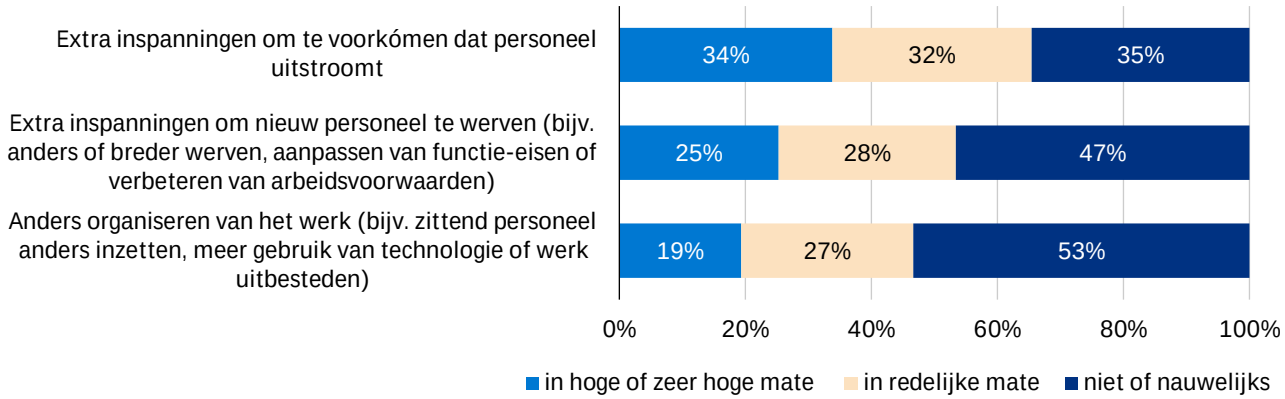
5.1 Verandering vraagt wendbaarheid regionale arbeidsmarktpartijen

De veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt doet een beroep op het vermogen van arbeidsmarktpartijen – werkgevers, werkzoekenden, werkenden, overheden en onderwijs - om tijdig te anticiperen, mee te bewegen en schokken op te vangen. Zo zoeken werkgevers naar nieuwe, creatieve oplossingen voor hun personeelstekorten en laten ze hun personeelswerving aansluiten op het veranderende zoekgedrag en de veranderende wensen van werkzoekenden. Ook werkenden en werkzoekenden zijn aan zet. Niet iedereen kan de veranderingen bijbenen. Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt blijft de positie van ouderen en mensen met een arbeidsbeperking kwetsbaar. Hierdoor blijft een aanzienlijk deel van het arbeidspotentieel ongewild aan de kant staan. Ook keren de kansen tussen sectoren en beroepen, waardoor werkenden moeten overwegen over te stappen van minder kansrijke naar kansrijke beroepen en sectoren. Wendbaarheid vraagt om leren en ontwikkelen en om arbeidsmobiliteit. Er is een goed opgeleide beroepsbevolking nodig, die over de arbeidsloopbaan duurzaam aan het werk is en mee kan bewegen met veranderingen. Het is essentieel dat werkgevers, werknemers en de overheid investeren in de ontwikkeling van werknemers, zodat hun kennis en vaardigheden blijven aansluiten bij de snel veranderende eisen van de arbeidsmarkt. Een cultuur van leren en ontwikkelen is daarbij noodzakelijk. Werkgevers en overheden hebben een belangrijke rol door scholing voor zoveel mogelijk mensen te stimuleren en faciliteren, zodat zij de kans krijgen om zich te blijven ontwikkelen. Ook is samenwerking met opleiders van belang om scholing aan te laten sluiten op de vraag van de (toekomstige) arbeidsmarkt.

Werkgevers zoeken naar oplossingen voor personeelstekorten

Eén van de grootste uitdagingen op de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt is het verminderen van het tekort aan personeel. In het tweede kwartaal van 2026 stonden er 3 vacatures voor iedere kortdurend werkzoekende open (zie paragraaf 2.5). Dit is iets hoger dan een jaar eerder. De arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond is nog altijd te typeren als ‘krap’. Ook houdt, zoals het vorige hoofdstuk liet zien, de krapte in veel beroepen en sectoren in Zuid-Kennemerland en IJmond voorlopig aan.

Afbeelding 5.1 Inzet werkgevers om effecten van krapte voor organisatie te beperken
Aandeel van werkgevers in 2025



Bron: UWV (2026), Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt

Werkgevers hanteren verschillende strategieën om de gevolgen van de arbeidsmarktkrapte voor hun organisatie te beperken. Werkgeversonderzoek van UWV laat zien hoe werkgevers momenteel omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen ook maatregelen treffen om personeelstekort te voorkómen.
Belangrijke algemene strategieën zijn: extra inspanningen gericht op werving van nieuw personeel, het behoud van huidig personeel en het op een andere manier organiseren van het werk. Afbeelding 5.1 laat zien in hoeverre werkgevers inzetten op deze verschillende strategieën. Het Werkgeversonderzoek laat zien werkgevers vooral extra inspanningen verricht om te voorkomen dat personeel het bedrijf verlaat. Ongeveer twee derde van de werkgevers zet in op deze strategie. Werkgevers doen dit onder meer door aandacht te hebben voor werksfeer en sociale contacten, de financiële beloning te verbeteren of vaker individuele gesprekken met werknemers te voeren. Vooral werkgevers in het onderwijs, de gezondheidszorg, in sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang en de industrie zetten vaak in op behoud van personeel.

Ruim de helft van de werkgevers onderneemt extra inspanningen om nieuw personeel te werven. Dit doen zij vooral door vacatures via meer of andere kanalen te verspreiden, vaker kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden of meer via-via te werven. Daarnaast bieden werkgevers ook meer mogelijkheden om vrijblijvend kennis te maken met het bedrijf en de medewerkers. Vrijblijvend kennismaken komt vooral voor in de gezondheidszorg, onderwijs, openbaar bestuur en de industrie.

De minst ingezette strategie is het anders organiseren van het werk. Iets minder dan de helft van de onderzochte werkgevers organiseert het werk op een andere manier. Daarbij wordt brede inzetbaarheid van werknemers gestimuleerd en ook inspanningen worden ondernomen om werkprocessen efficiënter te laten verlopen. Werkgevers zetten daarnaast in op arbeidsbesparende technologie, automatisering en het aanpassen van takenpakketten. Het anders organiseren van werk komt relatief vaak voor in de sectoren bouw, ICT, industrie en specialistische zakelijke diensten.

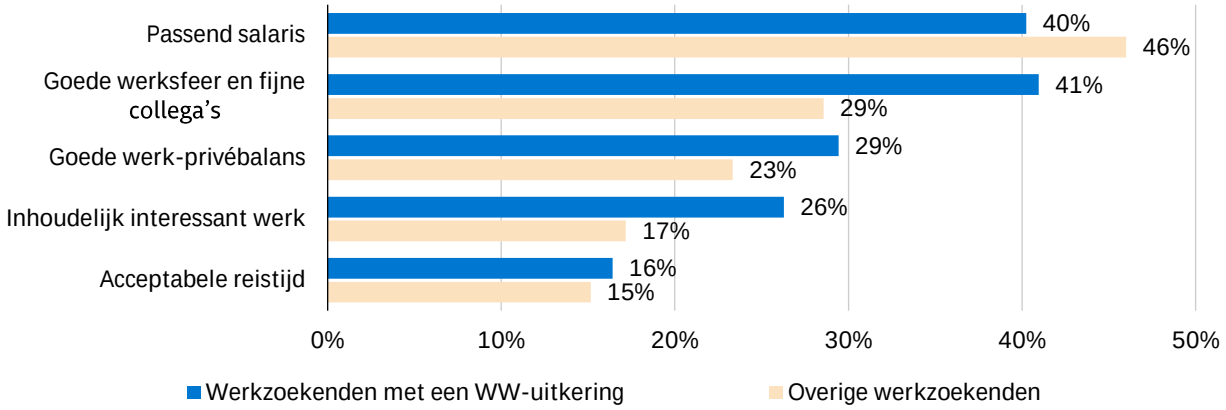
Open Bedrijven Dagen
De Open Bedrijven Dagen in Zuid-Kennemerland en IJmond brengt werkgevers en inwoners laagdrempelig met elkaar in contact. De Open Bedrijven Dagen is bedoeld als een jaarlijks terugkerend evenement dat bedrijven de kans biedt om hun deuren te openen voor geïnteresseerde bezoekers. De eerste editie wordt georganiseerd in maart 2027. Tijdens deze dagen kunnen mensen een kijkje achter de schermen nemen bij diverse organisaties, van lokale bedrijven tot grotere ondernemingen. Het openen van bedrijfslocaties biedt werkzoekenden, werkenden en geïnteresseerde inwoners zicht op concrete loopbaan- en ontwikkelkansen in hun omgeving. Het stelt bedrijven in staat direct contact te leggen met potentiële werknemers, stagiairs en zakelijke partners. Zo draagt dit evenement bij aan het versterken van de lokale economie en het creëren van een sterker netwerk tussen bedrijven en de buurt. Tijdens dit evenement kunnen bezoekers eventueel rondleidingen volgen, presentaties bijwonen en in gesprek gaan met medewerkers om meer te leren over de bedrijfscultuur en de carrièrekansen die worden geboden. Tijdens de Open Bedrijven Dagen openen deelnemende organisaties één of meerdere dagdelen hun deuren in het voorjaar (gedurende een korte periode, bijvoorbeeld één of twee weken). De arbeidsmarkt faciliteert dit via een centrale website, geeft promotie via communicatiecampagnes vanuit het Werkcentrum en biedt ondersteuning vanuit de werkgeversdienstverlening.

Focus werkzoekenden op salaris, werksfeer en werk-privébalans

In de aanhoudend krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers van belang dat zij weten hoe werkzoekenden zoeken naar werk en wat zij belangrijk vinden in een nieuwe baan. Het UWV Werkzoekendenonderzoek geeft inzicht in het zoekgedrag van werkzoekenden en waar zij tegenaan lopen bij het zoeken naar werk. Werkgevers kunnen deze inzichten gebruiken om succesvol nieuwe werknemers te vinden. Zo laat afbeelding 5.2 zien wat werkzoekenden belangrijk vinden in een baan. Uit dit onderzoek blijkt dat werkzoekenden, naast een passend salaris, belang hechten aan een goede werksfeer en fijne collega's, een evenwichtige werk-privébalans en inhoudelijk interessant werk.

Afbeelding 5.2 Top 5 belangrijkste aspecten voor werkzoekenden in een baan

Aandeel werkzoekenden in 2025



Bron: UWV / Ruigrok (2025), Werkzoekenden willen gemakkelijk contact met werkgevers.
Nb: Respondenten konden maximaal 3 antwoorden geven.

Werkenden en werkzoekenden zijn zich bewust van het belang van leren en ontwikkelen. Een studie van het Sociaal en Cultureel Planbureau laat zien dat werkenden en werkzoekenden een leven lang ontwikkelen (LLO) belangrijk vinden. Niet alleen voor zichzelf, maar ook voor de maatschappij. Het onderzoek toont ook aan dat niet iedereen gelijke mogelijkheden heeft op het vlak van LLO. Zo zijn er mensen die situationele belemmeringen ervaren. Denk hierbij aan mensen met zorgtaken, zoals ouders met een jonge kinderen en mantelzorgers. Niet iedereen, en dat geldt zowel voor werkenden, werkgevers als werkzoekenden, is bekend met subsidies en projecten vanuit de overheid en brancheorganisaties, zoals Sectorale Ontwikkelpaden en de SLIM-scholingssubsidie.

Uit het onderzoek blijkt verder dat een negatieve bedrijfscultuur, te lange reistijd en een salaris onder een bepaald minimum de meest genoemde redenen zijn om een (aangeboden) baan uiteindelijk toch niet te accepteren. Ook blijkt een brede interesse onder werkzoekenden voor laagdrempelige vormen van kennismaken, zoals meeloopdagen, kennismakingsgesprekken met leidinggevenden en open dagen.

Box 5.1 Beroepskeuze

UWV ondersteunt werkzoekenden bij het zoeken naar geschikt werk. Met behulp van bijvoorbeeld de website Beroepskeuze kunnen zij zich oriënteren op een carrièreswitch. De pagina dient als digitaal kompas voor het verkennen van de arbeidsmarkt. Zo kunnen beroepen met veel kans op werk binnen de regio opgezocht worden. Daarnaast zien werkzoekenden welke beroepen aansluiten bij hun vaardigheden.

5.2 Ouderen werken vaker, maar blijven kwetsbaar op arbeidsmarkt

Ook in de huidige krappe arbeidsmarkt heeft niet iedereen een even gunstige positie op de arbeidsmarkt. Een deel van de werkzoekenden is tijdelijk of langer kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die langer werkloos zijn of risico lopen hun baan te verliezen door technologische veranderingen. Onder degenen met een lagere opleiding, beperkte digitale vaardigheden en mensen met psychische klachten is vaak sprake van een lagere participatie op de arbeidsmarkt. Ook voor veel oudere werkzoekenden en werknemers is aansluiting op de arbeidsmarkt een uitdaging.

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen tussen 2015 en 2026 is toegenomen, blijft hun positie kwetsbaar. Van alle werkloze 55-plussers was volgens het CBS in het eerste kwartaal van 2026 bijna de helft (43%) langdurig werkloos (12 maanden of langer). Ook is het aandeel langdurig werklozen onder oudere werkzoekenden nog steeds duidelijk hoger dan onder jongere werkzoekenden, blijkt uit onderzoek van SEOR.

Box 5.2 Bijna een kwart van de werknemers in Zuid-Kennemerland en IJmond is 55-plus

Bijna een kwart van de werknemers in Zuid-Kennemerland en IJmond, 38.500 in getal, behoorde eind 2025 tot de 55-plussers. Vooral in de sectoren openbaar bestuur, vervoer & opslag en industrie werken veel 55-plussers (zie paragraaf 3.2). Werkgevers staan voor de uitdaging deze werknemers vitaal en wendbaar te houden via een leeftijdsbewust HRM-beleid en tegelijkertijd de beschikbare kennis en ervaring over te dragen aan jongere generaties.

Er zijn verschillende oorzaken aan te wijzen waarom oudere werkzoekenden en werkenden het vaak moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. Zo kan negatieve beeldvorming over ouderen een rol spelen in het aannamebeleid van werkgevers. Daarnaast is de deelname van ouderen aan scholing minder dan onder mensen in jongere leeftijdscategorieën, waardoor aansluiting bij de veranderende arbeidsmarkt vaak moeizamer verloopt. Een deel van de oudere werklozen heeft ook vaker een eenzijdige werkervaring of een opleiding die niet meer aansluit bij de huidige arbeidsmarkt. Veel ouderen hebben daarnaast lange tijd niet gesolliciteerd en zijn minder bekend met moderne wervingskanalen zoals LinkedIn. Verder kan ontslag op latere leeftijd leiden tot een negatief zelfbeeld, wat de sollicitatiekracht ondermijnt. Uit onderzoek van UWV onder werkzoekenden met en zonder een WW-uitkering blijkt dat bijna driekwart van de werkzoekenden met een WW-uitkering van 55 jaar en ouder het gevoel heeft dat hun leeftijd een negatieve invloed heeft op het vinden van werk. Voor de overige werkzoekenden (zonder WW-uitkering) is dat bijna de helft.

5.3 Arbeidsparticipatie mensen met arbeidsbeperking boven landelijk gemiddelde

Mensen met een arbeidsbeperking profiteren lang niet altijd van de krappe arbeidsmarkt. In 2023 en 2024 is de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en mensen met een volledige of gedeeltelijke WGA-uitkering landelijk zelfs afgenomen. De arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen kende tussen 2015 en 2019 een positieve ontwikkeling, maar kreeg door de coronacrisis een tik. Na een tijdelijk herstel in 2021 en 2022 is de arbeidsparticipatie nu weer licht gedaald naar 50,4%. Vooral het aantal Wajong-gerechtigden dat in of via de sociale werkvoorziening werkt, nam in 2023 en 2024 landelijk af. Ook bij reguliere werkgevers was een -kleinere – afname te zien. In Zuid-Kennemerland en IJmond is dit beeld iets anders. Daar is in de periode 2023-2024 juist een stijging te zien van het aantal Wajong-gerechtigden dat in of via de sociale werkvoorziening werkt.
Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Daardoor neemt het aantal Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen ieder jaar licht af. In juni 2026 stonden in Zuid-Kennemerland en IJmond 1.640 mensen met een Wajong-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Hiervan was 53% werkzaam in loondienst. Landelijk was 50% werkzaam in loondienst.

Binnen de groep mensen met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering daalde de arbeidsparticipatie in 2023 en 2024 licht. In 2024 werkte 10% van de mensen tot 60 jaar met een volledige WGA-uitkering. Bij een gedeeltelijke WGA-uitkering lag dit op 49% en bij de WIA 35-min-groep op 55%. In juni 2026 stonden in Zuid-Kennemerland en IJmond 3.140 mensen met een WIA-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Ruim 12% van deze mensen met een WIA-uitkering in loondienst. Landelijk bedroeg het percentage werkenden in loondienst 13%.[1]

[1] De aantallen WIA en Wajong zijn van eind juni 2026. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. De percentages werkzaam in loondienst zijn daarom gebaseerd op de situatie in maart 2026.

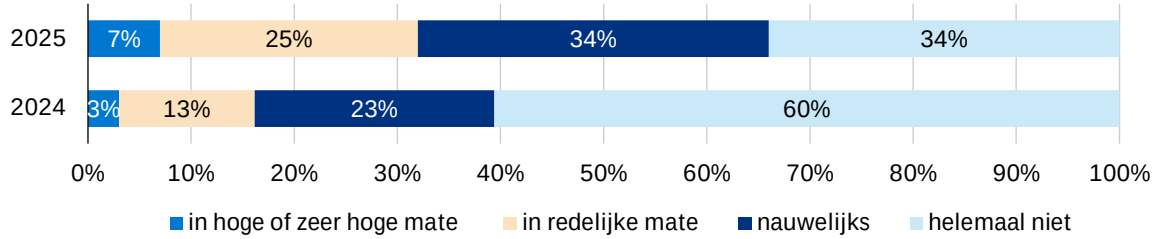
Het aantal mensen dat onder de Participatiewet valt en in het doelgroepregister voor de banenafspraak staat, liet na de coronacrisis een krachtig herstel zien in 2021 en 2022. Daarmee werd de eerdere trendmatige stijging hervat. In 2023 en 2024 zette deze groei echter niet door; de arbeidsparticipatie binnen deze specifieke groep is gestabiliseerd. Bijna 1 op de 5 werkgevers (16%) had eind 2024 ten minste één werknemer uit de Wajong, WGA of de Participatiewet (doelgroepregister) in dienst. In 2023 was dat nog 15%.

Meet & Greet voor kandidaten met arbeidsbeperking i.s.m. Onbeperkt aan de slag
In april organiseerde het Werkcentrum in samenwerking met Onbeperkt aan de slag een Meet & Greet voor meer dan 60 gemotiveerde talenten met een arbeidsbeperking bij het Provinciehuis van de Provincie Noord-Holland. 14 organisaties waren aanwezig bij dit evenement, zoals Connexxion, Politie Nederland, Kruidvat, VodafoneZiggo, Albert Heijn en de Provincie Noord-Holland. Onbeperkt aan de slag is er voor zowel talentvolle en gemotiveerde kandidaten met een arbeidsbeperking als werkgevers die impact willen maken. Lees meer over de Meet & Greet en Onbeperkt aan de slag.

5.4 Artificial Intelligence vraagt om aanpassingsvermogen

De opkomst van Artificial Intelligence (AI) versterkt de dynamiek op de arbeidsmarkt en beïnvloedt zowel de positie van werkgevers als van werkzoekenden. Uit UWV Werkgeversonderzoek blijkt dat het gebruik van AI in 2025 sterk is toegenomen ten opzichte van 2024. Afbeelding 5.3 laat zien dat het percentage werkgevers waar AI helemaal niet wordt gebruikt in een jaar tijd bijna is gehalveerd: van 60% van de werkgevers vorig jaar naar nu 34%. Het aandeel werkgevers dat zegt dat er voor de werkzaamheden in hun organisatie in redelijke of (zeer) hoge mate gebruik wordt gemaakt van AI is het afgelopen jaar verdubbeld: van 16% vorig jaar, naar 32% nu.

Afbeelding 5.3 Aandeel werkgevers dat AI gebruikt
Vergelijking tussen 2024 en 2025



Bron: UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe

Werkgevers zien AI steeds vaker als een middel om productiviteit te verhogen en personeelstekorten te verlichten. Toepassingen variëren van automatisering van administratieve taken tot ondersteuning bij klantcontact en data-analyse. Tegelijkertijd blijkt uit UWV Werkgeversonderzoek dat veel werkgevers nog zoekende zijn in de concrete toepassing en implementatie van AI. Het gebruik groeit snel, maar een strategische visie en gerichte investeringen in vaardigheden blijven vaak achter. Hierdoor wordt het potentieel van AI nog niet volledig benut. Volgens de Conjunctuurenquête Nederland in het 2e kwartaal van 2026 is voor een derde van de bedrijven met een personeelstekort het inzetten op automatisering, bijvoorbeeld robotisering of AI-ondersteuning, de belangrijkste maatregel tegen die personeelstekorten. Vooral grote bedrijven automatiseren vaker. In het kleinbedrijf geven bedrijven vaker aan de productie te beperken vanwege een personeelstekort.

Voor werkzoekenden en werkenden betekent AI dat de inhoud van werk gaat veranderen. Routinematige en administratieve taken nemen af, terwijl digitale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en sociale vaardigheden belangrijker worden. Werkzoekenden die zich hierin ontwikkelen, vergroten hun kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel AI banen kan veranderen of deels vervangen, wijst UWV-onderzoek erop dat volledige vervanging van werk vooralsnog beperkt blijft. In plaats daarvan ontstaat een verschuiving in taken en competenties. Dit benadrukt het belang van een leven lang ontwikkelen voor zowel werkenden als werkzoekenden.

5.5 Deelname Leven Lang Ontwikkelen verschilt tussen opleiding en leeftijd

Mensen moeten zich blijven ontwikkelen om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Met de toenemende globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen veranderen ook beroepen en daarmee de eisen die aan werkenden en werkzoekenden worden gesteld. Uit Werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaak aangeven dat sollicitanten niet over de juiste vaardigheden of vakkennis beschikken. Aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) kan helpen bij het oplossen van maatschappelijke uitdagingen. Het versterkt verder bestaanszekerheid, vergemakkelijkt het aanpakken van arbeidstekorten en bevordert duurzame economische groei. Werkenden en werkzoekenden die zich blijven ontwikkelen werken aan wendbaarheid bij veranderingen op de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen profiteren van werknemers die nieuwe vaardigheden ontwikkelen. LLO draagt bij aan innovatie en stimuleert het aanpassingsvermogen van bedrijven aan nieuwe technologieën en marktveranderingen.

De deelname aan LLO verschilt momenteel echter tussen groepen mensen. Uit onderzoek van onder meer de Sociaal Economische Raad (SER) en de Nederlandse organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) blijkt dat opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is. De deelname is het hoogst onder jonge mensen met een hbo- of wo-diploma die bij een grote organisatie werken. Mensen die op jonge leeftijd geen diploma hebben behaald, of mensen zonder startkwalificatie nemen - samen met 55-plussers - het minst deel aan LLO. Er is ook een groot verschil tussen werkenden en niet-werkenden. Ruim de helft van de werkenden volgde cursussen in de periode 2004-2024. Onder niet werkenden is dit ongeveer twee op de tien.

Mensen die het meeste baat hebben bij scholing, participeren het minst in scholingstrajecten. Tegelijkertijd is het bevorderen van deelname aan scholing door alle mensen noodzakelijk voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt en de grote transities waar Nederland voor staat. Volgens SER en TNO is scholingsdeelname in Nederland kortdurend en gericht op de uitoefening van de huidige functie. Volwassenen nemen dan ook vooral deel aan korte cursussen of volgen training on the job. Scholing gericht op een overstap naar ander soort werk of een andere sector komt veel minder voor. Ook deelname aan formele (beroeps-)opleidingen, gericht op het behalen van een diploma of een door de overheid erkend certificaat, is veel minder gebruikelijk onder volwassenen.

Box 5.3 Talentstrategie

Het kabinet stelt met de nieuwe Talentstrategie acties voor om talent aan te trekken, op te leiden en te behouden voor cruciale domeinen. Het doel is om de economische groei en brede welvaart veilig te stellen door gerichte scholing en samenwerking met het bedrijfsleven, als antwoord op de vergrijzing en de mismatch op de arbeidsmarkt. Het kabinet kiest ervoor om specifiek te investeren in 4 domeinen: Digitalisering & AI, Veiligheid & weerbaarheid, Energie- & klimaattechnologie en Life sciences & biotechnologie. Nederland heeft een sterke positie in deze sectoren op het gebied van innovatie en onderzoek. Bovendien zijn deze sectoren belangrijk voor de uitdagingen van deze tijd, zoals klimaatverandering en gezond ouder worden.

5.6 Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak

De arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond verandert snel en laat momenteel weinig tot geen banengroei zien. Ook de opkomst van AI en demografische ontwikkelingen zorgen voor verandering waardoor kansen voor werkenden en werkzoekenden tussen sectoren en beroepen kunnen variëren. Een wendbare arbeidsmarkt vraagt ook de bereidheid en het vermogen van werknemers om te veranderen van baan, functie, werkgever, beroep of arbeidsmarktregio. Volgens De Nederlandsche Bank (DNB) beweegt deze arbeidsmobiliteit mee met de conjunctuur, maar is er geen structurele trend te ontdekken. In economisch goede tijden is de mobiliteit hoger en als de economie minder goed draait, neemt de mobiliteit af. Mobiliteit kan zorgen voor afname van de spanning op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld wanneer mensen vanuit sectoren en beroepen die een overschot kennen overstappen naar sectoren en beroepen die verlegen zitten om personeel. Opvallend is de daling van de mobiliteit na 2022, ondanks een uitzonderlijk krappe arbeidsmarkt. Mogelijk speelt hier het labour hoarding-effect een rol waarbij Nederlandse bedrijven uit voorzorg meer werknemers gaan aanhouden, waardoor het voor andere werkgevers moeilijker werd om personeel bij concurrerende bedrijven weg te werven.

Volgens DNB wisselde jaarlijks 17% van de werknemers van werkgever in de periode 2011-2025. Uit onderzoek van de bank blijkt dat de baan-baanmobiliteit verschilt tussen groepen werknemers. Jongeren wisselen vaker dan oudere werknemers. Ook speelt de contractvorm een rol: werknemers met een vast contract bewegen het minst, terwijl oproep- en uitzendkrachten veel vaker van baan wisselen. Gemiddeld wisselde 57% van de baan-baanwisselaars tussen 2024 en 2025 ook van bedrijfstak. Vooral in kleine sectoren zoals de delfstoffenwinning, energiesector en afvalverwerking vinden wisselaars een nieuwe baan in een andere bedrijfstak. Ook in de cultuursector, recreatiesector, facilitaire dienstverlening en agrarische sector is de intersectorale mobiliteit hoog. De zorg en financiële dienstverlening laat juist een hoge intrasectorale mobiliteit zien. Bijna driekwart van de baan-baanwisselaars in deze sectoren werkte een jaar later bij een nieuwe werkgever binnen dezelfde bedrijfstak.

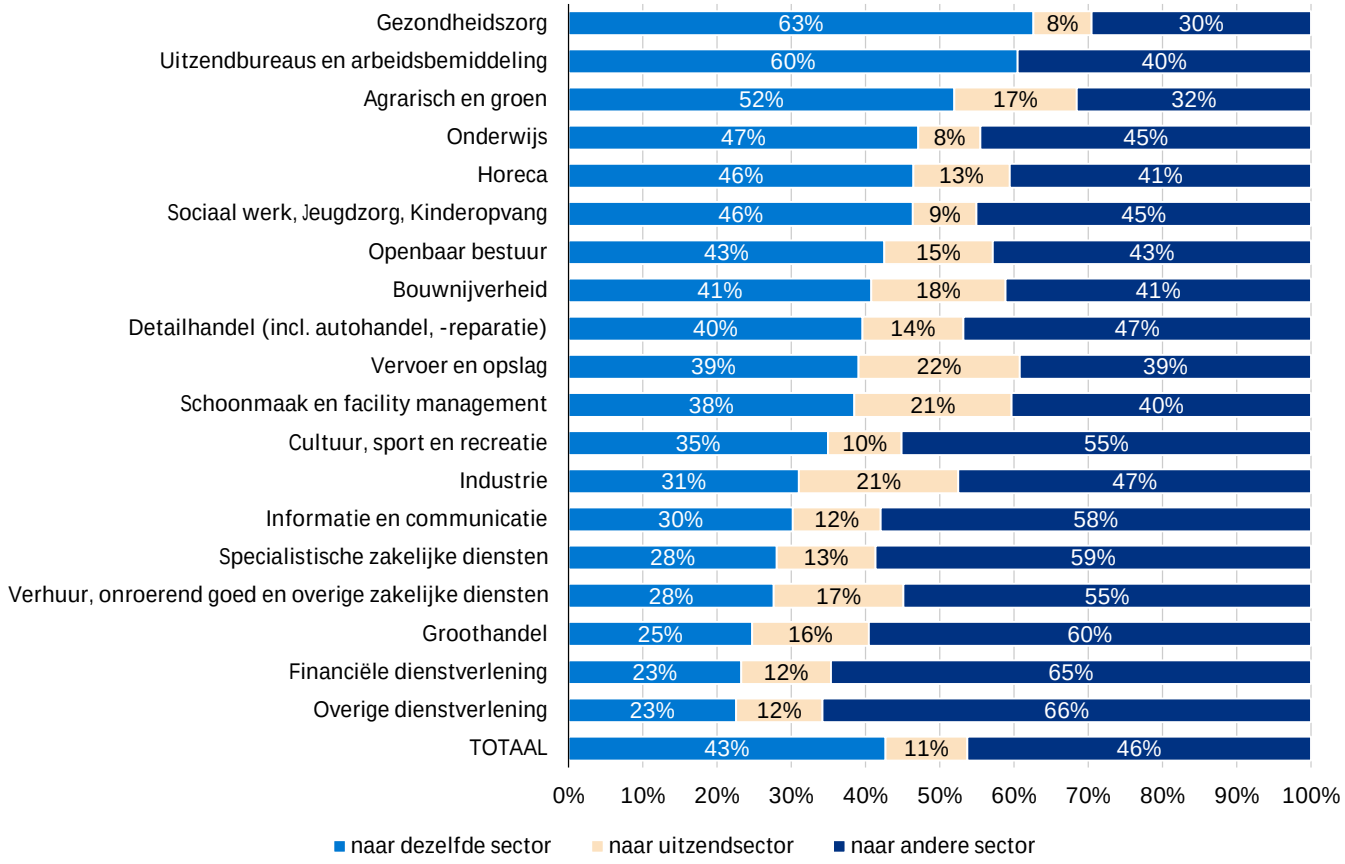
Sectorale mobiliteit vanuit de WW neemt toe

Sectorale mobiliteit – het overstappen van de ene sector of branche naar de andere – biedt zowel voordelen voor werkgevers als voor werknemers en werkzoekenden, zeker in een aanhoudend krappe en veranderende arbeidsmarkt. Voor werkgevers biedt het bijvoorbeeld de mogelijkheid zij-instromers met relevante skills aan te nemen, waardoor vacatures sneller worden vervuld. Werknemers stappen vaak over omdat in hun eigen sector de baanzekerheid onder druk staat en overstap naar een andere sector de duurzaamheid van werk vergroot kan worden of hun loopbaanperspectief verbeterd kan worden. Het beroep dat iemand uitoefent hoeft overigens niet te veranderen bij een overstap naar een andere sector. Denk bijvoorbeeld aan ICT'ers of administratief medewerkers die in elke sector aan het werk zijn en/of werk kunnen vinden. Voor werkzoekenden kan het de deur openen naar sectoren met een groot personeelstekort zoals zorg, industrie en onderwijs.

UWV onderzoekt jaarlijks de sectorale mobiliteit vanuit de WW. In 2025 hadden landelijk ruim 157.000 personen op het moment dat hun WW-uitkering werd beëindigd of kort erna weer een baan in loondienst. Hiervan is voor 155.000 personen de sectorale mobiliteit in beeld gebracht, omdat zowel de sector vóór de WW als de sector na de WW bekend is. De sectorale mobiliteit vanuit de WW steeg de afgelopen jaren. Zo ging in 2025 46% van de personen die vanuit de WW uitstroomden naar een baan in loondienst aan het werk in een andere sector (exclusief de uitzendsector). In 2019 vond nog 38% werk in een andere sector. Tijdens de coronajaren 2020 en 2021 stabiliseerde de mobiliteit door onzekerheid en doordat er minder mogelijkheden waren om over te stappen. In 2020 was er wel een korte opleving van terugkeer naar de oude sector. Vooral werkhervatters uit sectoren die sterk geraakt werden door corona keerden vaak terug naar hun oude sector.

In Zuid-Kennemerland en IJmond is voor 3.200 personen de sectorale mobiliteit vanuit de WW in 2025 in beeld gebracht. In 2025 ging van de personen die uit de WW stroomden 52% naar een baan in loondienst in een andere sector aan het werk. In 2019 lag dit percentage lager en stroomde 45% van de werkhervatters uit naar loondienst in een andere sector in Zuid-Kennemerland en IJmond.

Afbeelding 5.4 Sectorale mobiliteit van werkhervatters uit de WW
Nederland, 2025



Bron: UWV

Sectorale mobiliteit verschilt per sector (zie afbeelding 5.4). Van de werkhervatters in 2025 keerde 43% terug naar de sector waar ze werkten vóór de WW-uitkering. In arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond keerde 38% terug naar de sector waar ze vóór hun uitkering werkzaam waren. Vooral mensen die in de gezondheidszorg werkten keren na de WW terug naar hun oude sector. Dat geldt ook voor personen die in het uitzendwezen werkzaam waren of in de agrarische sector. Terugkeer naar dezelfde sector komt vooral voor als de sector voldoende werkgelegenheid biedt en/of specifieke opleidingskwalificaties vraagt. Dit speelt bijvoorbeeld in de zorg, het onderwijs en in de sector sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang. Daarnaast kunnen seizoensinvloeden een rol spelen bij het relatief hoge aandeel 'terugkeerders'. Seizoenswerkloosheid doet zich onder meer voor in de sectoren agrarisch-groen en horeca (in beide sectoren is er minder werk in de wintermaanden) en in de sector onderwijs (minder werk in de zomer).

Personen die in de financiële en overige dienstverlening werkten stappen relatief vaak over naar een andere sector. Dat geldt in iets mindere mate ook voor de informatie & communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening en de groothandel. Naar uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling wordt relatief veel overgestapt vanuit vervoer en opslag, schoonmaak & facility management en de industrie. Het is aannemelijk dat een deel van deze werkhervatters feitelijk terugkeert naar de oude sector, maar dan als uitzendkracht. Bij uitzendkrachten is de inlenende sector, waar men feitelijk het werk verricht, niet bekend.

Sectormobiliteit hangt samen met leeftijd. Werkhervatters van 55 jaar en ouder keren vaker terug naar de sector waar ze voorheen werkzaam waren. Mogelijk heeft dit te maken met de sectorspecifieke ervaring die ze hebben opgebouwd. Een carrièreswitch vereist vaak ook om- of bijscholing. Omdat de pensioenleeftijd nadert, wegen de investeringen in een nieuwe studie of opleiding in een andere sector mogelijk niet op tegen de jaren die ze nog moeten werken. Jongeren (15-24 jaar) stappen vaker over naar de uitzendsector en keren ook vaker terug naar deze sector. De sectormobiliteit varieert ook met de duur van de WW-uitkering. Naarmate er sprake is van een langduriger verblijf in de WW-uitkering neemt de overstap naar een andere sector toe. Dat komt doordat werkzoekenden gaandeweg hun zoekcriteria vaak noodgedwongen moeten verbreden. In het begin zoekt men specifiek binnen de vertrouwde sector, maar na verloop van tijd nopen wetgeving en financiële druk vaak tot sectorwissel als in de eigen sector geen werk wordt gevonden.

6 Omgaan met een veranderende arbeidsmarkt

Zuid-Kennemerland en IJmond heeft te maken met een arbeidsmarkt die verandert en tijdelijk niet of nauwelijks banengroei laat zien. Geopolitieke spanningen, maatschappelijke uitdagingen en technologische ontwikkelingen raken niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook de economie, de maatschappij en het onderwijs in Zuid-Kennemerland en IJmond. Hoewel de krapte in algemene zin wat afneemt, blijven werkgevers voor veel beroepen in cruciale sectoren als zorg, techniek en onderwijs kampen met personeelstekorten. Werkgevers zoeken naar nieuwe oplossingen voor hun personeelsvraagstuk en doen extra inspanningen om personeel te behouden, nieuw personeel te werven en het werk anders in te richten. Mismatch, veranderende eisen en psychische kwetsbaarheid zorgen ervoor dat een deel van het arbeidspotentieel ongewild aan de kant staat. Een deel van hen schoolt zich om of bij of verandert van baan, functie, werkgever, beroep of arbeidsmarktregio. De vele veranderingen doen een groot beroep op het aanpassingsvermogen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Een veranderende wereld vraagt om een wendbare regionale arbeidsmarkt die meebeweegt met de ontwikkelingen.

6.1 Arbeidsmarktinfrastructuur, governance en regionale samenwerking

De complexiteit van de arbeidsmarkt vraagt om een gezamenlijke aanpak. Regionale samenwerking tussen gemeenten, UWV, werkgevers, onderwijs, werknemersorganisaties en andere partners maakt het mogelijk om arbeidsmarktvraagstukken integraal te benaderen. De verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur en de Werkcentra draagt eraan bij dat inwoners en werkgevers beter, sneller en toegankelijker worden ondersteund. Een sterke regionale samenwerking vraagt om gedeeld eigenaarschap én duidelijke verantwoordelijkheden. Arbeidsmarktvraagstukken raken steeds vaker economische ontwikkeling, onderwijs, brede welvaart en regionale ontwikkeling. Door verbinding te leggen met economische agenda's, Human Capital Agenda's, onderwijsagenda's en andere regionale programma's kunnen partners gezamenlijk meer impact realiseren en dubbel werk voorkomen. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur vraagt daarnaast om een gezamenlijke en proactieve aanpak van maatschappelijke ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden. Denk hierbij aan de energietransitie, digitalisering, woningbouw, de defensieopgave, geopolitieke ontwikkelingen en andere maatschappelijke opgaven die van invloed zijn op de vraag naar arbeid en vaardigheden. Door deze ontwikkelingen gezamenlijk te monitoren, tijdig te vertalen naar regionale arbeidsmarktopgaven en waar nodig gezamenlijke acties te ontwikkelen, kunnen regio's beter anticiperen op toekomstige veranderingen en hun gezamenlijke slagkracht vergroten. Dit komt samen in de strategische arbeidsmarktagenda in Zuid-Kennemerland en IJmond. Met de strategische arbeidsmarktagenda wordt gestreefd naar brede welvaart door middel van het realiseren van de volgende drie ambities: 1) inclusieve arbeidsmarkt, 2) duurzame plek op de arbeidsmarkt en 3) realisatie maatschappelijke opgaven. Binnen de strategische arbeidsmarktagenda zijn keuzes gemaakt om aan de slag te gaan met de ontwikkelingen. De regio focust zich op drie opgaven: inclusiviteit, leven lang ontwikkelen en talent boeien en binden. De partners in de arbeidsmarktregio hebben de wil om dit gezamenlijk op te pakken nog eens bekrachtigd met een nieuw samenwerkingsconvenant. Daarnaast zal de regio in 2027 werken aan de totstandkoming van een nieuwe arbeidsmarktagenda 2028-2032.

In de **strategische arbeidsmarktagenda** zijn drie focussectoren benoemd. Er is krapte in bijna alle sectoren, echter de publieke middelen zijn beperkt en daarom is de keuze gemaakt om aan drie sectoren een extra impuls te geven. Dit zijn de sectoren technologie, zorg & welzijn en onderwijs. Deze sectoren zijn essentieel voor de maatschappij, voor de transities die op ons af komen en zijn bepalend voor de profilering van de regio. De arbeidsmarktregio versterkt de samenwerking met sectorale partners in de regio, geeft een impuls doormiddel van (financiële) ondersteuning aan projecten en initiatieven en geeft de regionale dienstverlening een nadrukkelijke rol richting deze drie focussectoren:

- **Technologie** – De arbeidsmarktregio werkt samen met Techport (IJmond) en Smart Makers Network (Zuid-Kennemerland), twee publiek-private samenwerkingen gericht op technologie en (o.a.) arbeidsmarktvraagstukken en ontwikkelingsfondsen van de sector. Hier wordt de samenwerking georganiseerd tussen bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en (lokale) overheden. Momenteel wordt bijvoorbeeld samengewerkt aan het Servicepunt Techniek Noord-Holland, de Techniektuin (oriëntatietraject voor zij-instromers) en ontwikkelpaden.
- **Zorg & Welzijn** – Voor deze sector wordt in de arbeidsmarktregio voortgebouwd op het Regioplan Kennemerland (IZA/GALA), onderdeel arbeidsmarkt en onderwijs. Hierin is Sigra de centrale partner. Als regionale samenwerkingsorganisatie werkt Sigra samen met zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, zorgverzekeraars, onderwijsinstellingen en andere stakeholders om de zorg en ondersteuning in de regio te optimaliseren. Samen wordt gewerkt aan skills gericht werven, werken en leren. Er wordt via de werkagenda samengewerkt op de doorontwikkeling van een regionaal RSOP-RSPP model, een model voor regionale opleidings- en personeelsplanning, en het opzetten van een lerend netwerk ‘Bekwaam is inzetbaar’. Daarnaast worden evenementen georganiseerd voor huidige en toekomstbestendige zorg- en welzijnsprofessionals en de HR en leerhuisprofessionals van de zorg- en welzijnsinstellingen. Buiten dit Regioplan wordt ingezet op anderstaligen in de zorg via ‘Nieuwkomers in hun kracht’. Dit is een traject dat zich richt op nieuwkomers met een achtergrond als verpleegkundige in land van herkomst.

- **Onderwijs** – In 2025 is de samenwerking tussen de arbeidsmarktregio en de onderwijsregio's versterkt. Het doel van de onderwijsregio's is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs. Onderwijsregio's richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. De geïntensiveerde samenwerking met de onderwijsregio's blijkt onder andere uit korte lijnen met het Werkcentrum, samenwerking op evenementen en op de doorontwikkeling van het traject 'Wereldwijd voor de klas', een opleidingsprogramma voor statushouders met een onderwijsbevoegdheid in land van herkomst.

Inclusief werkgeverschap en een inclusieve arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het belangrijk om het beschikbare arbeidspotentieel zo goed mogelijk te benutten. Inclusief werkgeverschap betekent dat werkgevers ruimte creëren voor een diverse groep medewerkers en bereid zijn te kijken naar mogelijkheden en talenten in plaats van beperkingen. Daarbij gaat het onder meer om mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, jongeren, ouderen, mensen zonder startkwalificatie en anderen die ondersteuning nodig hebben om duurzaam aan het werk te gaan. Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt niet alleen om succesvolle plaatsingen, maar ook om duurzame arbeidsrelaties. Passende begeleiding, ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor behoud van werk zijn essentieel om mensen duurzaam te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Vaardigheden, scholing en leven lang ontwikkelen

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgen elkaar steeds sneller op. Technologische innovatie, digitalisering en veranderingen in de economie zorgen ervoor dat functies en werkzaamheden voortdurend veranderen. Dit vraagt om een regionale aanpak waarin leren en ontwikkelen een vanzelfsprekend onderdeel zijn van de arbeidsmarkt. Het gaat niet alleen om vakinhoudelijke kennis, maar ook om het versterken van basisvaardigheden, zoals taal-, reken- en digitale vaardigheden. Deze vormen voor veel mensen een belangrijke voorwaarde om duurzaam te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Regionale samenwerking is nodig om scholing, praktijkleren, ontwikkelpaden en andere vormen van ondersteuning goed op elkaar aan te laten sluiten. Daarbij is het belangrijk dat het aanbod toegankelijk, overzichtelijk en goed vindbaar is, zodat inwoners, werkgevers en professionals weten welke mogelijkheden beschikbaar zijn.

Duurzame inzetbaarheid en behoud van personeel

De aanhoudende arbeidsmarktkrapte, vergrijzing en veranderende arbeidsmarkt maken het behouden van medewerkers steeds belangrijker. Werkgevers richten zich daarom niet alleen op het aantrekken van nieuw personeel, maar ook op het duurzaam inzetbaar houden, ontwikkelen en behouden van hun huidige medewerkers. Investeren in goed werkgeverschap, inclusief een inclusieve en diverse werkomgeving, draagt bij aan een gezonde, betrokken en productieve organisatie en vergroot de aantrekkelijkheid als werkgever. Duurzame inzetbaarheid vraagt om aandacht voor alle fasen van de loopbaan. Dat betekent investeren in scholing en ontwikkeling, vitaliteit, gezondheid, sociale veiligheid, een goede werk-privébalans en passende arbeidsomstandigheden. Zuid-Kennemerland en IJmond wil op talent boeien en binden inzetten door talent in de regio aan te trekken en te behouden.

6.2 Inzet van partners en UWV in de arbeidsmarktregio

De uitdagingen op de arbeidsmarkt vragen om gezamenlijke oplossingen. In de regio werken onderwijsinstellingen, werkgevers, werknemersorganisaties, gemeenten, UWV en andere partners samen aan een wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dit doen zij met verschillende projecten en initiatieven die inwoners, werkgevers en sectoren helpen zich aan te passen aan een arbeidsmarkt die voortdurend in ontwikkeling is. Voorbeelden hiervan zijn:

Eén regionaal loket: het Werkcentrum

Bij het Werkcentrum kunnen inwoners en werkgevers terecht met al hun vragen over werk, leren, loopbaan en personeel. In juni 2024 is het Werkcentrum in Zuid-Kennemerland en IJmond van start gegaan met de werkzoekendendienstverlening. Het Werkcentrum had al inloopspreekuren, en sinds dit jaar kunnen inwoners via de website ook direct een afspraak inplannen op meerdere locaties verspreid over de regio. Vanaf 1 januari 2026 is het WerkgeversServicepunt (WSP) opgegaan in het Werkcentrum. Werkgevers kunnen nu terecht bij het Werkcentrum voor de dienstverlening die zij gewend zijn vanuit het WSP. Op de website is ook veel informatie te vinden over bijvoorbeeld scholing voor personeel, anderstaligen in dienst, sociaal ondernemen of subsidiemogelijkheden. Het Werkcentrum biedt nu een compleet pakket van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening en blijft de dienstverlening verder ontwikkelen, mede in samenhang met de lopende projecten binnen de arbeidsmarkregio.

De Banenafspraak

De arbeidsmarktregio blijft al een aantal jaar achter bij de realisatie van het aantal banen binnen de Banenafspraak. Om de gestelde doelstellingen te behalen, versterken gemeenten en regionale partners hun samenwerking. In 2026 en 2027 ligt de focus op het verbeteren van de registratie en het inzicht in inwoners die behoren tot de doelgroep Banenafspraak. Door deze doelgroep tijdig in beeld te brengen, kunnen passende ondersteuning, begeleiding en werkgeversdienstverlening effectiever worden ingezet met succesvolle bemiddelingen tot gevolg. Daarnaast versterken we de samenwerking rondom jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO).

Gemeenten, scholen en het Leerplein werken intensiever samen om de overgang van onderwijs naar werk voor leerlingen met een indicatie soepel te laten verlopen. Hiervoor hebben we bijvoorbeeld een regionale bijeenkomst georganiseerd voor professionals. Tijdens deze bijeenkomst stonden kennisdeling, afstemming en het ontwikkelen van een gezamenlijke werkwijze centraal. Het doel is om binnen de regio meer eenduidigheid te creëren, zodat jongeren overal kunnen rekenen op dezelfde informatie en op een vergelijkbare ondersteuning richting werk.

Psychische kwetsbaarheid

Meer dan vier op de tien Nederlanders krijgen tijdens hun leven te maken met psychische problemen, zoals een angststoornis, stemmingsstoornis of ADHD. Veel van hen hebben geen betaald werk, terwijl de wens om te werken vaak wel aanwezig is. Met de juiste ondersteuning kunnen zij wel succesvol en duurzaam werken. Vanuit deze gedachte is het landelijke programma Hoofdzaak } Werk opgezet en wordt dit ook uitgevoerd in onze arbeidsmarktregio. Binnen Hoofdzaak } Werk werken GGZ-instellingen, gemeenten, UWV en werkgevers samen. We organiseerden bijvoorbeeld in het voorjaar een netwerkevenement. Tijdens deze bijeenkomst leerden de partners elkaar beter kennen en werd gesproken over onderwerpen als de betrokkenheid van werkgevers en over IPS (Individuele Plaatsing en Steun), een aanpak waarbij een trajectbegeleider de deelnemers begeleidt bij het vinden en behouden van een baan. Ook loopt in de arbeidsmarktregio het project WerkWijzer dat als visie heeft dat werk kan bijdragen aan herstel. Dit project is gericht op het versterken van de samenwerking tussen GGZ inGeest en UWV Zuid-Kennemerland en IJmond, zodat cliënten beter kunnen worden begeleid naar duurzaam werk. In het afgelopen jaar hebben ook de gemeenten Haarlem en Zandvoort zich aangesloten bij het project. Tevens onderzoeken we of de aanpak kan worden uitgebreid naar de andere gemeenten in onze arbeidsmarktregio.

Samenwerking tussen sectoren en arbeidsmarktregio krijgt verder vorm

De arbeidsmarktregio zoekt actief de samenwerking op met verschillende branches om zo veel mogelijk werkgevers gebruik te laten maken van de collectieve SLIM scholingssubsidie. Deze subsidie is bedoeld om nieuwe instroom te realiseren of om het huidig personeel verder te laten ontwikkelen. Dit kan door middel van de ontwikkelpaden. Binnen de arbeidsmarktregio werken we onder andere samen met de branches installatietechniek, railinfra en motorvoertuigen en tweewielers, branches die passen bij onze focussectoren. Door ontwikkelmogelijkheden aan te bieden vanuit de collectieve subsidieregeling wordt het voor bedrijven makkelijker om (laagdrempelige) scholing in te zetten. Op deze manier wordt scholing meer geïntegreerd in de regionale werkwijze en draagt dit bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.

Migratie

Migratie zorgt ervoor dat een groeiend deel van de potentiële beroepsbevolking bestaat uit mensen met een migratieachtergrond. Dit biedt kansen in de aanpak van personeelstekorten, maar levert ook uitdagingen op voor de dienstverlening van arbeidsmarktpartijen. Het migratiedoel is zeer bepalend voor de arbeidsparticipatie en varieert van 84% bij arbeidsmigratie en 6% bij asielzoekers. Er is aangetoond dat beheersing van de Nederlandse taal door migranten een groot positief effect heeft op de arbeidsdeelname van migranten.

Toekomstmakers: Statushouders aan het Werk

Statushouders vormen een waardevolle, maar vaak onderbenutte groep op de arbeidsmarkt. Onder het project Toekomstmakers bundelen we alle regionale inspanningen om hun arbeidsparticipatie te vergroten en te verduurzamen. Zo is er vanaf 2025 een regionale verbinder statushouders aangesteld. De verbinder fungeert als aanjager, kennisdeler en schakel tussen beleid en praktijk. De activiteiten van de verbinder zijn o.a. het vergroten van de bekendheid van verschillende subsidieregelingen voor werkgevers, het optimaliseren van de informatievoorziening, bijvoorbeeld via de website van het Werkcentrum en fysiek flyermateriaal, het in kaart brengen van het bestaande netwerk en extra aanbod van Harrie Helpt statushouders. Ook hebben we extra middelen van het ministerie van SZW toegekend gekregen voor een pilot Vrouwelijke statushouders in de zorg.

WANT: aanpak werken aan een nieuwe toekomst – Asielzoekers en werk

Het AMIF-project Werken aan een nieuwe toekomst (WANT) is officieel gestart op 1 januari 2026. Na een opstartfase kwamen de aanmeldingen vanaf april op gang. Via de COA-Meedoenbalies in Haarlem en Velsen worden COA-bewoners sindsdien persoonlijk begeleid naar werk, met ondersteuning van een arbeidscoach en een werkgeversadviseur. Tot en met augustus zijn 153 aanmeldingen verwerkt, hebben 97 bewoners een intake en beroepsadvies ontvangen en hebben 30 van hen betaald werk gevonden. Sinds mei volgden 34 deelnemers een taaltraining en 13 een werkfit-traject, gericht op zelfstandig en duurzaam werk vinden en behouden. Ook werkgevers worden ondersteund. Door voorlichting over wet- en regelgeving en het aanvragen van tewerkstellingsvergunningen zijn zij beter bekend geraakt met de doelgroep en de mogelijkheden om asielzoekers in dienst te nemen. Het project loopt nog door tot maart 2028.

WIN-aanpak

De landelijke WIN-aanpak staat voor Work in NL. Dit is een landelijk programma van het ministerie van SZW om de informatievoorziening, hulp en ondersteuning aan EU-arbeidsmigranten in Nederland structureel te verbeteren. Een onderdeel van dit programma is om in de 35 arbeidsmarktregio's een landelijk dekkend netwerk aan laagdrempelige en praktische hulp en dienstverlening te organiseren voor arbeidsmigranten voor wonen, werken en leven in Nederland. In de arbeidsmarkregio is in 2026 een projectleider gestart met het in kaart brengen van de regionale vraagstukken rondom deze doelgroep en het ontwikkelen van een regionale WIN-aanpak. Twee adviseurs arbeidsmigranten starten in het najaar met de uitvoering hiervan. Verdere doorontwikkeling zal in 2027 plaatsvinden.

Sociaal Impact Fonds ZKIJ

De regio staat aan de vooravond van de oprichting van het eerste regionale Sociaal Impact Fonds van Nederland, het SIF ZKIJ. Het doel van het SIF ZKIJ is om positieve veranderingen in de regio te bewerkstelligen door te investeren in bedrijven, projecten of organisaties die sociale doelen nastreven. Het SIF ZKIJ gaat investeren in sociale ondernemingen binnen de regio, die na verloop van tijd de investering terugbetalen, waarna de middelen opnieuw ingezet kunnen worden voor financiering van een andere sociale onderneming. Het geïnvesteerde kapitaal komt, zij het met enig risico, altijd weer terug en kan opnieuw worden ingezet voor hetzelfde beleidsdoel. Hierdoor wordt het effect op de lange termijn vergroot. Dit is nodig om de positie van sociale ondernemers op de markt te versterken; waarmee zij meer banen kunnen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2026 heeft het SIF ZKIJ in oprichting twee subsidies toegekend gekregen: een miljoen vanuit het Just Transition Fund IJmond en een miljoen vanuit het Kansen voor West programma van de provincie Noord-Holland. Vanuit de gemeente Haarlem wordt op korte termijn een investering van twee miljoen verwacht. Met deze drie investeringen kan het SIF ZKIJ gaan starten. Het uiteindelijke doel is om een investeringsfonds van tien miljoen euro te hebben, waarin ook private investeringen zijn opgenomen.

Subsidies

In 2025 en 2026 heeft de arbeidsmarktregio meerdere Europese subsidies succesvol aangevraagd. Met behulp van deze subsidies, totaal rond de 1,7 miljoen euro, kunnen in de regio meerdere projecten starten, allen passend binnen de strategische arbeidsmarktagenda. De meeste projecten hebben een looptijd van zo'n twee jaar, waardoor de impact van de extra dienstverlening voor de diverse doelgroepen goed onderzocht kan worden. In 2027 en 2028 kunnen de resultaten worden gepresenteerd van bijvoorbeeld de volgende projecten: het eerdergenoemde project *Werken aan een nieuwe toekomst;* het project *Taal op de werkvloer* voor werkgevers en werknemers; het project *Uitbreiding van Oekraïne balie 2.0* met loopbaanbegeleiding en taallessen en diverse projecten uitgevoerd door Spaarne Werkt, waaronder leerwerktrajecten voor jongeren, zoals de Kloosterkeuken. Het aantrekken van subsidies is belangrijk voor de regio om meer te kunnen betekenen voor inwoners en werkgevers, nu en in de toekomst.

Literatuur

Hoofdstuk 1

ABN AMRO (2026), Uitbreiding defensie vergroot druk op bouw, maar versnelt innovatie.
Centraal Planbureau (2026), Centraal Economisch Plan 2026.
Centraal Planbureau (2026), De economische impact van hogere energieprijzen door de Iranoorlog.
EIB (2026), Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2026.
FNV Jeugdzorg (2025), In 2034 zitten 74.000 kinderen zonder hulp door personeelstekort.
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (z.d.), Woondeals per provincie.
NOS Nieuwsuur (2025), Steeds meer jonge vrouwen arbeidsongeschikt wegens psychische klachten.
Rabobank (2026), Conjunctuurbeeld Nederland augustus 2026: Huishoudens gaven meer uit in geopolitiek volatiele tijden.
Rabobank (2026), Economische groei sterk geconcentreerd in Groot-Amsterdam en Zuidoost-Brabant.
Rabobank (2026), Hogere energieprijzen veroorzaken kettingreactie in consumentenprijzen.
Rabobank (2025), Regioprognoses voor 2026 en de groeiambitie voor Nederland.
Randstad (z.d.), Understanding talent scarcity: the Gen Z workplace blueprint.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2025), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2025), Regionale arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030.
UWV (z.d.), Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SJK).
UWV (2026), Afname jongeren vergroot personeelstekort horeca.
UWV (2026), Arbeidsmarktprognose 2026-2028: minder banengroei door dure energie.
UWV (2026), Defensie zoekt 14.500 nieuwe militairen in 2026.
UWV (2026), Regionale Arbeidsmarktprognose 2026-2028, Zuid-Kennemerland en IJmond.
UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe.
UWV (2026), Meer ontslagen verwacht bij banken.
UWV (2025), De sociale zekerheid in 2025: stijging WIA-instroom vlakt af.
UWV (2024), Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren.

Hoofdstuk 2

Centraal Bureau voor de Statistiek (2025), Vrijwel evenveel grenspendelaars uit België en Duitsland.
Rabobank (2026), Groot-Amsterdam en Utrecht hertekenen kaart Nederlandse arbeidsmarkt.
UWV (2026), Arbeidsmarktprognose 2026-2028: minder banengroei door dure energie.
UWV (2026), Behoefte aan hulp bij vinden van geschikte vacatures.
UWV (2026), Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt.
UWV (2025), Administratieve beroepen hard geraakt door automatisering.

Hoofdstuk 3

Berg, L. van den (2025), Flexibele arbeidsrelaties verminderen welzijn van jongvolwassenen. In: Demos, jaargang 41, nummer 2 - februari 2025.
Centraal Bureau voor de Statistiek (2026), Werkende mantelzorgers in beeld.
Centraal Bureau voor de Statistiek (2026), Ziekteverzuim.
Centraal Bureau voor de Statistiek (2025), Landelijke Jeugdmonitor 2025.
Centraal Bureau voor de Statistiek (2025), Gemiddelde pensioenleeftijd voor het eerst boven de 66 jaar.
Einerhand, M. en B. Ravesteijn (2017), Psychische klachten op de arbeidsmarkt. In: ESB Jaargang 102 (4754) 12 oktober 2017.
Human Capital Care (2026), Vrouwen vallen vaker en langer uit door stress.
Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (2022), Psychische kwetsbaarheid.
Lange, A. de (2025), Een blijvende match tussen mens en werk. In: UWV Magazine, december 2025.
RIVM (z.d.), Ziekteverzuimpercentrage door psychische klachten, overspannenheid en burn-out.
SER (2026), Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving.
Trimbos-instituut (z.d.), Cijfers: psychische gezondheid.
UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe.
UWV (2026), Overheid verwacht vaakst problemen door pensioen werknemers.
UWV (2026), Volumeontwikkelingen voorjaar 2026.
Zorginstituut Nederland (z.d.), Wat is de Treeknorm en wat heeft die te maken met wachtlijsten?

Hoofdstuk 4

European Labour Authority (2026), Labour shortages and surpluses in Europe 2025.
Maastricht University (2025), Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2025-2030.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2025), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2025), Regionale arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030.
UWV (2026), Kansrijke beroepen: beroepen met goede kansen op werk.
UWV (2026), Vaak aanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen.
UWV (2025), Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen.

Hoofdstuk 5

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026), Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2026.
De Nederlandsche Bank (2026), Wisselen van werkgever, maar ook van bedrijfstak?
SEOR (2026), Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers.
SER en TNO (2025), Stimuleren van leren en ontwikkelen blijft onverminderd belangrijk.
Sociaal en Cultureel Planbureau (2024), Leven Lang Ontwikkelen - Wie wil moet het kunnen.
UWV (2026), Behoefte aan hulp bij vinden van geschikte vacatures.
UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe.
UWV (2026), Werkgevers leiden vaker nieuw personeel op vanwege krappe arbeidsmarkt.
UWV (2025), Sectorwissel na WW hangt sterk af van vorige werkbranche.
UWV (2025), UWV Monitor arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking 2025.
VNO-NCW (2026), Waarom de arbeidsmarkt vastloopt en hoe het anders kan.

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

ABF - Primos Demografie 2026
- ABF - Primos 2026

Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline
- Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt
- Arbeidsdeelname; kerncijfers
- BBP, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen
- Bevolkingsontwikkeling; regio per maand
- Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken
- Grenspendel werknemers; nationaliteit, woonland, werkregio (NUTS 2024)
- Leven lang ontwikkelen; werkzame beroepsbevolking, bedrijfskenmerken
- Leven lang ontwikkelen; bevolking (15 tot 75 jaar)
- Regionale kerncijfers Nederland
- Werknemersbanen en reisafstand; woon- en werkregio

ROA, Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)

UWV, dashboards
- Geregistreerde werkzoekenden
- Spanningsindicator
- Vacaturemarkt

Begrippen

Algemene ouderdomswet (AOW)
De AOW is een algemene, de gehele bevolking omvattende, verplichte verzekering die personen met de AOW-gerechtigde leeftijd een inkomen garandeert. In het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel is dit een volksverzekering. In principe is iedereen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en in Nederland woont, verzekerd voor de AOW. Ook degenen die niet in Nederland wonen, maar in Nederland in dienstbetrekking arbeid verrichten waarover loonbelasting wordt betaald, zijn verzekerd. Voor perioden die men in het buitenland woont, kan men zich verzekeren tegen verlies van aanspraak op een AOW-uitkering. Een uitkering kan, binnen het kader van de wet Beperking export uitkeringen (wet BEU), naar het buitenland worden overgemaakt.

AOW-gerechtigde leeftijd (AOW-leeftijd): De AOW-gerechtigde leeftijd (AOW-leeftijd) is de leeftijd waarop het AOW-pensioen ingaat. Tot 2013 was dit 65 jaar. Hierna is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De AOW leeftijd is tot en met 2030 als volgt:

2013: 65 jaar en 1 maand
2014: 65 jaar en 2 maanden
2015: 65 jaar en 3 maanden
2016: 65 jaar en 6 maanden
2017: 65 jaar en 9 maanden
2018: 66 jaar
2019-2021: 66 jaar en 4 maanden
2022: 66 jaar en 7 maanden
2023: 66 jaar en 10 maanden
2024-2027: 67 jaar
2028-2030: 67 jaar en 3 maanden

Brede Welvaartsindicator (BWI)
De BWI meet en weegt elf dimensies die het welzijn van Nederlanders weerspiegelen: veiligheid, milieu, gezondheid, subjectief welzijn, balans tussen werk en privé, wonen, onderwijs, materiële welvaart, maatschappelijke betrokkenheid, sociale relaties en banen. De Brede Welvaartsindicator is de eerste integrale welvaartsindex van Nederland en een initiatief van het onderzoeksnetwerk Institutions for Open Societies van Universiteit Utrecht in samenwerking met RaboResearch.

COROP-gebied
COROP (Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma) is een indeling van Nederland in 40 gebieden die voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt. De COROP-indeling is sinds haar ontstaan in 1971 nauwelijks veranderd. De grenzen van de COROP-gebieden volgend de provinciale grenzen. Elk COROP-gebied heeft een centrale kern (stad) met een omliggend verzorgingsgebied.

EU-27
De samenstelling van de Europese Unie per 1 februari 2020 bestaat uit 27 landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Zweden.

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

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

ITKB
In het kort geeft de ITKB de kans weer dat de komende 6 jaar de gewenste personeelssamenstelling naar opleiding binnen beroepsgroepen kan worden gerealiseerd, rekening houdend met het verwachte aanbod per opleiding. Bij de berekening van de ITKB wordt rekening gehouden met de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters. Verder wordt rekening gehouden met de uitbreidings- en vervangingsvraag (opgeteld het aantal baanopeningen) per beroepsgroep. Deze indicator ITKB kent de typeringen ‘geen knelpunten’, ‘vrijwel geen knelpunten’, ‘enige knelpunten’, ‘grote knelpunten’ en ‘zeer grote knelpunten’.

Mantelzorg/~er
Mantelzorg is onbetaalde zorg aan naasten die voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt zijn. Mantelzorg kan bestaan uit het huishouden doen, wassen en aankleden, gezelschap houden, vervoer, geldzaken regelen, enzovoorts. Iemand die deze zorg verleent, is mantelzorger. Een vrijwilliger via een vrijwilligerscentrale is geen mantelzorger.

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

Niet-beroepsbevolking
Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en/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.

Onbenut arbeidspotentieel
Het onbenut arbeidspotentieel bestaat volgens het CBS uit de volgende 3 groepen: werklozen, semi-werklozen en onderbenutte deeltijders

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.

Treeknorm
De Treeknorm is de maximaal aanvaardbare wachttijd die zorgaanbieders en zorgverzekeraars in Nederland samen hebben afgesproken voor niet-spoedeisende zorg.

Uitbreidingsvraag
Uitbreidingsvraag betreft vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen, bijvoorbeeld omdat een bedrijf door groei extra personeel nodig heeft.

Vervangingsvraag
De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat als gevolg van arbeidsmobiliteit of doordat de arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt opnieuw moeten worden opgevuld.

Wajong
Wet arbeidsgeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Een Wajong-uitkering is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen beschikken en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De Wajong kent drie regelingen:

- Wajong voor jonggehandicapten die voor 2010 zijn ingestroomd in de Wajong, dit is de oude Wajong-regeling;
- Wajong 2010 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd tussen 2010 en 2014;
- Wajong 2015 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vanaf 2015 en nu en in de toekomst geen mogelijkheden hebben om te werken (dit noemt men duurzaam geen arbeidsvermogen).

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. Zij vallen onder de Participatiewet, die wordt uitgevoerd door de gemeenten.

WAO
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De WAO is de voorganger van de WIA en bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2004 ziek werden. Instroom in de WAO is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen.

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.

WIA
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Een WIA-uitkering is voor mensen die tijdelijk of voor altijd arbeidsongeschikt zijn en bestaat uit twee soorten uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

- WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. De WGA is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35-80%) en voor personen die wel volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (80-100%), maar bij wie nog een kans op herstel mogelijk is;
- IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Deze uitkering is bedoeld voor mensen die niet of nauwelijks kunnen werken en waarbij de verwachting is dat er geen herstel zal zijn.

Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt de WIA aanvraag afgewezen. De mensen bij wie dit het geval is, worden aangeduid met de term ‘WIA 35-minners’. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Colofon

Uitgave

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

Postadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

bedia.can@uwv.nl

Auteur

Bedia Can
Saskia Hendriks

Eindredacteurs

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Regiosamenstelling

De gemeenten Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Heemskerk, Heemstede, Velsen en Zandvoort maken deel uit van arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond.

Volg ons

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.uwv.nl/arbeidsmarktinformatie. Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2026