Regio in Beeld

Rivierenland, 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 6
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 8
1.9 Meebewegen met een veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt 9

2 Beroepsbevolking Rivierenland 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 Rivierenland 12
2.4 Vraag en aanbod vinden elkaar over regiogrenzen heen 12
2.5 Arbeidsmarkt koelt af, maar blijft krap 13
2.6 Kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden 13

3 Toenemende druk op inzetbaarheid en welzijn **15**
3.1 Gemiddelde leeftijd werkenden stijgt 15
3.2 Duurzame inzetbaarheid 55-plus vraagt blijvende match mens en werk 15
3.3 Personeelstekorten kunnen toenemen door ontgroening 17
3.4 Meer uitval door psychische klachten, mantelzorg een zware last 17
3.5 Artificial Intelligence zorgt vooral voor andere werkinhoud 18

4 Toekomstige personeelstekorten in Rivierenland **20**
4.1 Trends beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren 20
4.2 Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt 21
4.3 Veel beroepen in zorg en techniek blijven krap of worden nog krapper 21

5 De arbeidsmarkt in beweging **25**
5.1 Werkgevers zoeken naar oplossingen voor personeelstekorten 25
5.2 Ouderen werken vaker, maar blijven kwetsbaar op arbeidsmarkt 27
5.3 Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking daalt licht 27
5.4 Artificial Intelligence vraagt om aanpassingsvermogen 27
5.5 Deelname Leven Lang Ontwikkelen verschilt tussen opleiding en leeftijd 28
5.6 Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak 29

6 Omgaan met een veranderende arbeidsmarkt in Rivierenland **31**
6.1 Welke keuzes maken de regionale partners in Rivierenland? 31
6.2 Wat vraagt dit van werkgevers? 32
6.3 Wat vraagt dit van werkenden en werkzoekenden? 33

Literatuur **34**

Begrippen **36**

Colofon **38**

Voorwoord

Wie de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgt, ziet dat er veel tegelijk gebeurt. De economie groeit gematigd, de arbeidsmarkt blijft krap en door vergrijzing neemt de druk op de beroepsbevolking verder toe. Tegelijkertijd verandert het werk zelf. Technologische ontwikkelingen, waaronder AI, gaan snel en vragen nieuwe kennis en vaardigheden. Dat alles zien we ook terug in Rivierenland.

Regio in Beeld helpt om die ontwikkelingen in samenhang te bekijken. Niet alleen door te laten zien waar we nu staan, maar ook door vooruit te kijken. Want achter de cijfers schuilen vraagstukken waar werkgevers, werkenden, werkzoekenden, onderwijs en overheid iedere dag mee te maken hebben.

In deze editie staat **wendbaarheid in een veranderende arbeidsmarkt** centraal. Dat klinkt misschien vanzelfsprekend, maar dat is het niet. Want hoe speel je als werkgever in op veranderingen als personeel al schaars is? Hoe zorg je ervoor dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen en meebewegen met veranderende functies en werkzaamheden? En hoe zorgen we ervoor dat mensen die willen en kunnen werken ook daadwerkelijk hun plek vinden?

Wendbaar blijven betekent ook dat we goed kijken naar het talent dat er wél is. Niet alleen naar wat iemand al kan, maar ook naar wat iemand nog kan leren en ontwikkelen. Dat vraagt dat werkgevers anders naar functies kijken, investeren in ontwikkeling of het werk op een andere manier organiseren. Ook voor werkenden en werkzoekenden is het belangrijk om mee te kunnen bewegen als het werk verandert.

We weten dat er geen eenvoudige oplossing is voor de krapte op de arbeidsmarkt. Juist daarom is samenwerking in de regio zo belangrijk. Door kennis te delen, samen naar mogelijkheden te zoeken en van elkaar te leren, kunnen we beter inspelen op wat er op ons afkomt.

Ik hoop dat de inzichten uit Regio in Beeld daarbij helpen. Dat ze aanleiding geven om met elkaar het gesprek te voeren over wat er in Rivierenland nodig is en hoe we samen zorgen voor een veerkrachtige toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Gerard Jellema
Rayonmanager UWV Drechtsteden, Gorinchem en Rivierenland

Samenvatting

De arbeidsmarkt in Rivierenland verandert. De gespannen internationale situatie brengt grote economische onzekerheden met zich mee. Met name sectoren als de industrie, horeca, detail- en groothandel en transport & logistiek worden hierdoor geraakt. De economie toont zich echter opnieuw veerkrachtig en groeit naar verwachting de komende jaren gematigd door. Ook zien veel werkgevers hun productie en dienstverlening verder toenemen. Mede door de aanhoudende personeelstekorten wordt deze groei echter slechts beperkt vertaald naar extra banen, waardoor de werkgelegenheid in Rivierenland maar zeer licht toeneemt. Hoewel de totale krapte op de arbeidsmarkt iets afneemt, verschillen de ontwikkelingen sterk tussen sectoren en beroepen.

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 en noodzakelijk onderhoud aan de infrastructuur tot een grote personeelsvraag. Ook vergroot een groeiende vraag naar kinderopvang en jeugdzorg de personeelstekorten en de werkdruk in de sector zorg & welzijn. Deze opgaven doen een beroep op specifieke beroepen waar al lange tijd grote schaarste in is. Zo blijven in Rivierenland veel zorg & welzijn en technische beroepen de komende jaren krap, of worden zelfs nog krapper.

Daarnaast zorgen demografische ontwikkelingen voor een grotere druk op de beroepsbevolking. Door de vergrijzing zullen er in verschillende sectoren veel ervaren medewerkers 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 20.000 werkende mantelzorgers in Rivierenland, van wie 4.500 de zorg als zwaar belastend ervaren.

Vraag en aanbod dreigen verder uit elkaar te raken

De potentiële beroepsbevolking groeit niet snel genoeg om de hoge vraag naar personeel bij te benen. Hierdoor wordt niet alle vraag ingevuld en staan er nog altijd veel vacatures open. Toch hebben veel werkzoekenden, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, nog altijd veel moeite om aan het werk te komen. Naast dat er specifieke kennis en vaardigheden worden gevraagd, wordt werk over het algemeen steeds complexer. Daarbij verandert de inhoud van werk nog sneller dan voorheen, met name door de snelle opkomst van Artificial Intelligence (AI). Hierdoor dreigt de aansluiting tussen vraag en aanbod te verslechteren.

Het gaat dus niet alleen om een kwantitatief tekort aan personeel, maar juist ook om de kwalitatieve mismatch tussen de vraag van werkgevers en de beschikbare werkzoekenden. Zo staan in Rivierenland de meeste vacatures open voor technische beroepen met middelmatig complexe taken (zoals machinemonteur en elektricien), terwijl werkzoekenden die in beeld zijn bij UWV juist vooral zoeken naar technische beroepen met eenvoudige routinematige taken (met name productiewerk). Er is een vergelijkbare mismatch bij economisch-administratieve beroepen: verreweg de grootste groep werkzoekenden zoekt werk in beroepen met middelmatig complexe taken (zoals ondersteunend secretarieel medewerker en medewerker personeelsadministratie), terwijl het aantal vacatures voor deze functies juist afneemt.

Psychische kwetsbaarheid toenemend probleem

Sociale druk, werkdruk en snelle veranderingen dragen eraan bij dat steeds meer mensen psychisch kwetsbaar zijn. Psychische klachten zijn een belangrijke factor bij ziekteverzuim en steeds meer mensen melden zich ziek met deze klachten. Deze toename is vooral zichtbaar onder vrouwen, met name in de sector zorg & welzijn. De gevolgen van deze uitval werken verder door dan de betrokken werknemer: een hoger ziekteverzuim vergroot de werkdruk voor collega's en daarmee het risico op nieuwe stressgerelateerde klachten. Daarnaast kan langdurige uitval leiden tot meer instroom in de WIA, doordat werknemers na twee jaar ziekte in aanmerking kunnen komen voor een WIA-uitkering. Het aantal WIA-uitkeringen is de afgelopen jaren dan ook gestegen. In juni 2026 ontvingen ongeveer 1.800 inwoners van Rivierenland een WIA-uitkering.

Veranderingen vragen om wendbaarheid van regionale arbeidsmarktpartijen

Ontwikkelingen als vergrijzing, automatisering en geopolitieke onzekerheid hebben grote invloed op de arbeidsmarkt. Waar veranderingen voorheen vaak geleidelijk verliepen, volgen economische, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar nu in een hoog tempo op. De vele veranderingen doen een groot beroep op het aanpassingsvermogen van de regionale arbeidsmarktpartijen, zoals werkgevers, werkzoekenden, werkenden, overheden en onderwijs. Daarom is het belangrijk dat al deze partijen zich inzetten om een Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen toegankelijk en vanzelfsprekend te maken.

Een veranderende wereld vraagt om een wendbare regionale arbeidsmarkt die snel kan inspelen op nieuwe uitdagingen en kansen. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft hoe de regionale partners van Rivierenland hier gezamenlijk aan werken. Daarnaast biedt het hoofdstuk handelingsperspectief voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Door proactief in te spelen op veranderingen kan de regio kansen blijven creëren en benutten.

1 Regionale arbeidsmarkt in een veranderende wereld

Werkenden, werkzoekenden en werkgevers in Rivierenland 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 werk. 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: deze ontwikkelingen vragen om een regionale arbeidsmarkt die wendbaar is en zich blijft aanpassen aan veranderende omstandigheden.

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

In 2025 groeide de Nederlandse economie met 1,6%, ondanks de verhoging van de handelstarieven door de VS en de 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 (CEP) 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. Bij een verlenging van het conflict in het Midden-Oosten daalt de verwachte economische groei (zie box 1.1).

Volgens RaboResearch zijn er **grote regionale verschillen** in de bijdrage aan de landelijke economische groei. De economische groei in het COROP-gebied Zuidwest-Gelderland (overeenkomend met arbeidsmarktregio Rivierenland) is naar verwachting iets lager dan het landelijke gemiddelde. Groot-Amsterdam en de omgeving van Eindhoven groeien in 2026 een stuk harder dan het landelijke 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.

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, wat 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 Rivierenland (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, vooral in sectoren als zorg & welzijn, bouw en handel. De zelfstandigen stapten met name 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 CPB hun jaarlijkse CEP-rapport, 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 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 totaal aantal banen in Rivierenland de komende jaren nog zeer licht groeit. Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economisch beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei in Rivierenland tijdelijk stilvalt (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 is de komende tijd 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.

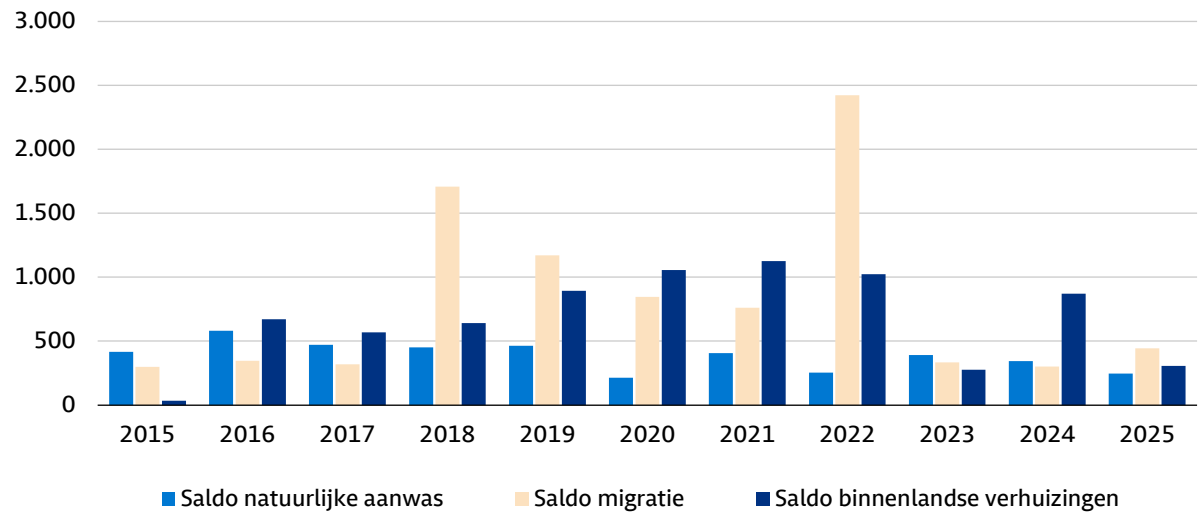
In het najaar van 2026 is al ruim een half jaar sprake van hoge energieprijzen, al zijn de energieprijzen tot nu toe minder hard gestegen dan in het scenario 'langer hogere energieprijzen'. De economie toont zich opnieuw veerkrachtig en blijft vooralsnog gematigd doorgroeien. Het CPB gaat in de concept 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, de aanhoudend krappe arbeidsmarkt en een afname van het aantal zelfstandigen 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 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 Rivierenland groeide de bevolking, tot bijna 260.000 begin 2026. De **natuurlijke aanwas** is al jaren op een laag niveau (afbeelding 1.1). 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 Rivierenland 65 jaar of ouder. Ook heeft een groeiend deel van de mensen 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 75% van de inwoners van Rivierenland 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 (zie hoofdstuk 3.3). 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 in Nederland. Dit betekent extra vraag naar kinderopvang en (basis)onderwijs.

Afbeelding 1.1 Bevolkingsontwikkeling naar natuurlijke aanwas, migratie en binnenlandse verhuizingen
Rivierenland, 2015-2025



Bron: CBS Statline, Bevolkingsontwikkeling; regio

Dat de bevolking van Rivierenland 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.

1.5 Maatschappelijke opgaven doen beroep op schaarse professionals

Rivierenland 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 Rivierenland ging het in het tweede kwartaal van 2026 om ongeveer 1.700 openstaande vacatures. Het gaat onder meer om elektriciens, installateurs, monteurs, loodgieters, timmerlieden, milieutechnologen en opzichters.

Ook de **woningbouw** stuwt de personeelskrapte op. Nederland heeft de ambitie om bijna één miljoen nieuwe woningen te realiseren tot en met 2030. Op basis van de woondeals tussen de Rijksoverheid en provincies komen er hiervan zo'n 104.000 voor rekening van Gelderland. 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. 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 Gelderland bestaat het personeelsbestand uit ongeveer 13.500 fte, waaronder bijna 1.900 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 15.000 nieuwe militairen werven. Dat is niet alleen een uitdaging voor Defensie zelf, maar voor de gehele economie en arbeidsmarkt. Defensie richt zich voornamelijk op vier beroepsrichtingen: technici, IT'ers, logistiek personeel en zorgprofessionals. Personeel voor veel van deze beroepen is én blijft de komende jaren schaars in Nederland, waardoor dergelijke tekortrichtingen verder onder druk komen te staan. Het CPB verwacht dan ook dat de hogere Defensie-uitgaven maar tot beperkte 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 Rivierenland ruim 220 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. Hoewel uiteraard niet iedereen militair wil of kan worden, is dit een potentieel dat verkend kan worden in de regio. Een groot deel van de mensen die in beeld zijn bij UWV en gemeenten heeft geen startkwalificatie. Daar liggen kansen: voor sommige vacatures zijn er geen opleidingseisen en leidt Defensie zelf militairen op. Uitgediende militairen stromen vaak 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 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. Ruim zes op de tien werkgevers verwachten de komende vijf jaar AI te gaan gebruiken. Veel van deze werkgevers zijn momenteel echter nog niet bezig met het **voorbereiden op de toekomstige inzet van AI**. Van de werkgevers die AI al gebruiken, begeleidt 39% hun werknemers daar niet bij. Van de werkgevers die AI nog niet gebruiken maar dat over vijf jaar wel verwachten te doen, bereidt 62% hun personeel daar nu nog helemaal niet op voor. Werkgevers die hun medewerkers wél begeleiden of voorbereiden op AI-gebruik, doen dit met name op informele manieren. Vooral door werknemers van elkaar te laten leren en zelf te laten experimenteren.

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 beroepen kwetsbaar en verandert werk inhoudelijk. Bedrijven gebruiken AI om efficiënter te werken en dat raakt **startersfuncties**. Uit onderzoek van Randstad blijkt dat wereldwijd vooral het aantal vacatures voor starters daalt. De daling is het sterkst in de sectoren ICT, financiële dienstverlening en transport. AI kan sommige taken overnemen en andere niet. Dit vraagt om om- en bijscholing, zodat iedereen de ontwikkelingen kan blijven bijbenen. Sommige menselijke vaardigheden zijn echter onvervangbaar. De minste impact wordt verwacht in installatie- en reparatieberoepen en in mensgerichte beroepen binnen het onderwijs, de (para)medische en sociale sectoren, de persoonlijke dienstverlening en de 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 Rivierenland mogelijk stil. 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 dan ook 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. Daarmee nemen de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers voor mbo-4-gediplomeerden 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 technische en zorg & welzijn beroepen blijven de komende jaren moeite houden om geschikt personeel te vinden (zie hoofdstuk 4).

1.9 Meebewegen met een veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt

De wereld verandert snel en dat beïnvloedt ook de arbeidsmarkt in Rivierenland. 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. 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. Uit Werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat in 2025 gemiddeld genomen bijna de helft (45%) van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar was. 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. 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 de vraag naar en het aanbod van arbeid er in Rivierenland uitzien en in hoeverre deze op elkaar aansluiten.

2 Beroepsbevolking Rivierenland kan hoge en veranderende vraag amper bijbenen

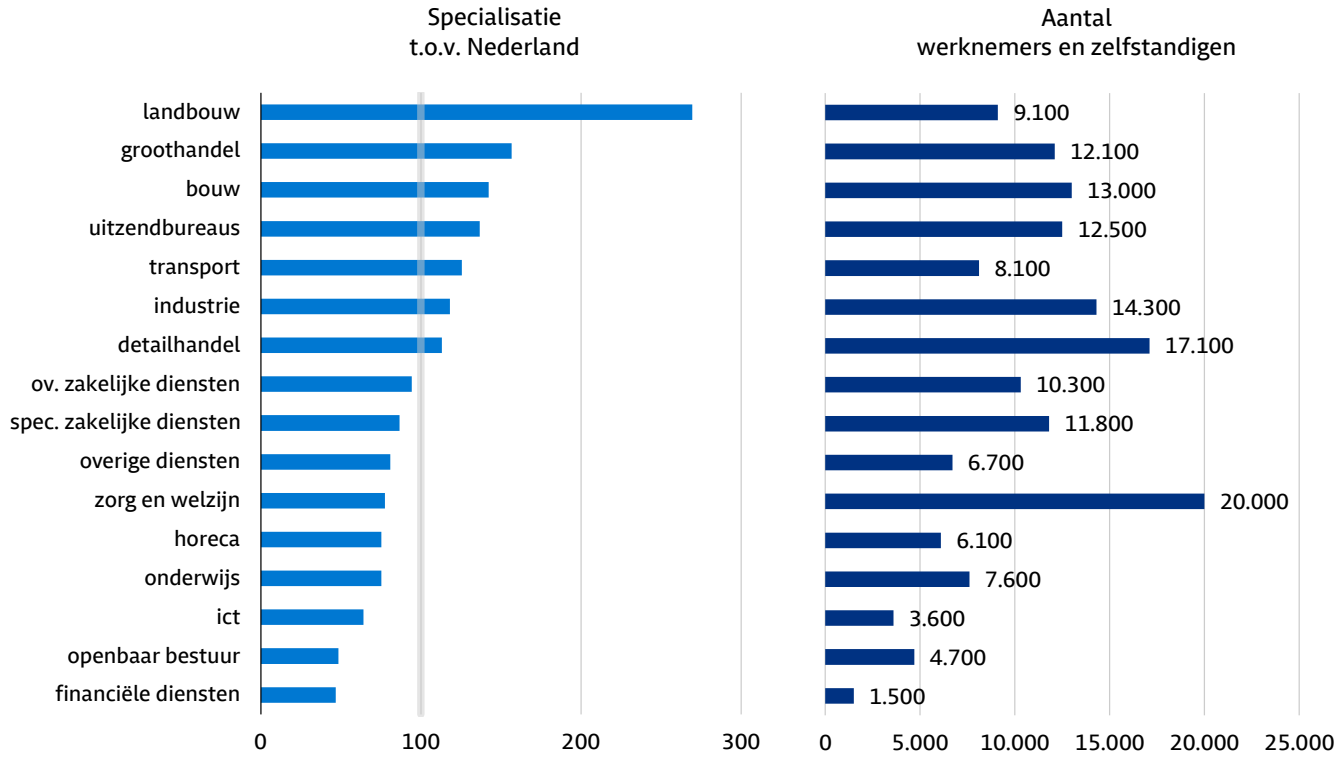
Een snel veranderende wereld doet een beroep op de wendbaarheid van de regionale arbeidsmarkt. Elke arbeidsmarkt heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Rivierenland kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als landbouw en groothandel. 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 Rivierenland 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 economie en arbeidsmarkt van Rivierenland (met name) sterk verbonden met die van arbeidsmarktregio's Midden-Utrecht, Noordoost-Brabant en Gorinchem. 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 én 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 Rivierenland. 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
Rivierenland, 2025



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

Rivierenland kenmerkt zich door een **oververtegenwoordiging** van sectoren als landbouw, groothandel, bouw en uitzendbureaus. Sectoren als ICT, openbaar bestuur 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 sectoren met de **meeste banen**: zorg & welzijn (20.000), detailhandel (17.100) en industrie (14.300). 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.

De werkgelegenheid vormt samen met de openstaande vacatures de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 2.6 wordt een beeld geschetst van de openstaande vacatures in Rivierenland.

Box 2.1 Arbeidsmarktprognoses werkgelegenheid 2026-2028

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose 2026-2028 valt de banengroei in Rivierenland terug. De arbeidsmarkt reageert hiermee op een afnemend groeitempo van de regionale economie. Ook zorgen hoge loonkosten, de aanhoudend krappe arbeidsmarkt en een afname van het aantal zelfstandigen 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. Verder brengt de geopolitieke onrust veel onzekerheid met zich mee. Uitgaande van het basisscenario van het CEP 2026 verwacht UWV dat het totaal aantal banen in Rivierenland – van zowel werknemers als zelfstandigen – tussen 2025 en 2028 nog zeer licht groeit (+0,7%). Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economisch beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei tijdelijk stilvalt (+0,1%).

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. Doordat de groeisectoren in Rivierenland relatief minder sterk vertegenwoordigd zijn en industrie en groothandel juist een bovengemiddeld aandeel hebben, blijft de verwachte banengroei in de regio achter bij het landelijke gemiddelde.

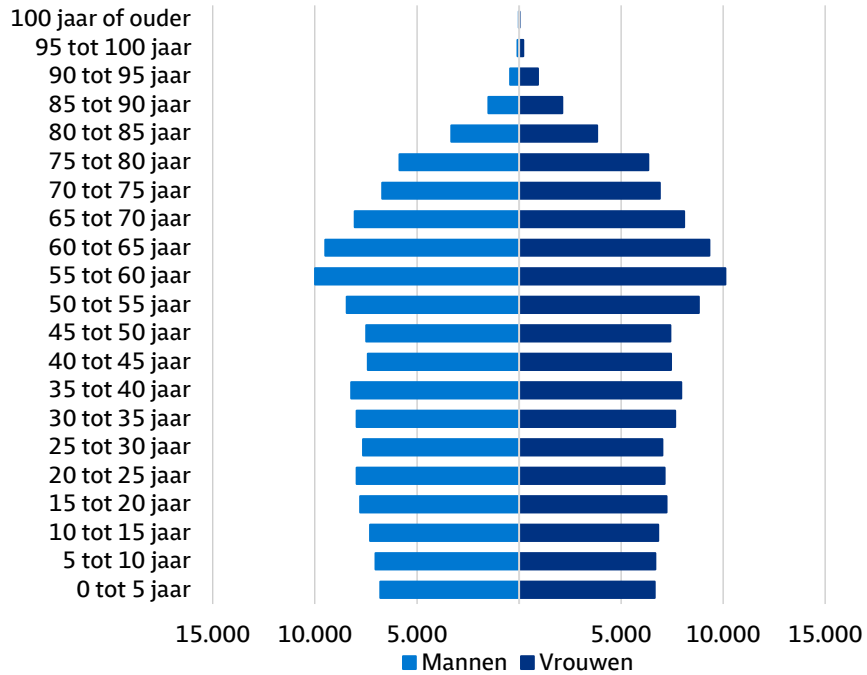
Ook is de sectorstructuur mede bepalend voor de mate waarin economische ontwikkelingen doorwerken op de regionale arbeidsmarkt. Zo raken aanhoudend hoge energieprijzen vooral sectoren als industrie, bouw, transport, groothandel, detailhandel, horeca en uitzendbureaus. Per saldo komt de vertegenwoordiging van deze sectoren uit rond het gemiddelde, waardoor Rivierenland een gemiddelde gevoeligheid kent voor de negatieve gevolgen van hoge energieprijzen. Zoals toegelicht in hoofdstuk 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 de regio. Begin 2026 telde Rivierenland bijna 260.000 inwoners. Ongeveer 75% 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 (20%) een relatief grote leeftijdsgroep. Een aanzienlijk deel van hen bereikt binnen afzienbare tijd de pensioengerechtigde leeftijd en verlaat de arbeidsmarkt. Jongere leeftijdsgroepen zijn in Rivierenland 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
Rivierenland, 2026



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

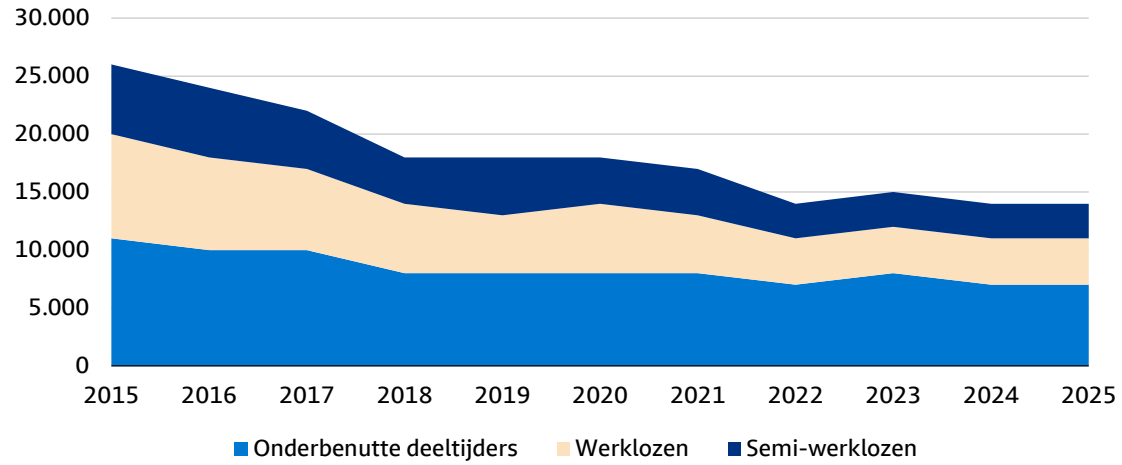
Met de huidige bevolkingssamenstelling neemt de druk op de potentiële beroepsbevolking de komende jaren verder toe. Terwijl veel ervaren werknemers de arbeidsmarkt verlaten, is het aantal jongeren dat hen kan vervangen relatief beperkt. Hoewel de totale bevolking nog toeneemt, groeit het arbeidsaanbod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

2.3 Hoge arbeidsdeelname in Rivierenland

Veel inwoners van Rivierenland nemen al deel aan het arbeidsproces. De hoge arbeidsdeelname biedt nog maar beperkte mogelijkheden tot het inschakelen van extra mensen op de arbeidsmarkt. Volgens CBS steeg in Rivierenland de **netto arbeidsparticipatie** van 67,9% in 2015 naar 75,3% in 2025. Oftewel: ruim driekwart van de inwoners van 15 tot 75 jaar werkt. In de regio is de participatie iets hoger dan het landelijke gemiddelde (73,2%).

Met de toegenomen arbeidsdeelname is, vergeleken met tien jaar geleden, het **onbenut arbeidspotentieel** aanzienlijk geslonken; van 26.000 in 2015 naar 14.000 in 2025 (afbeelding 2.3). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (7.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (4.000) en semi-werklozen (3.000). 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
Rivierenland, 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 mogelijkheid om te pendelen vergroot voor werkzoekenden het aantal mogelijke banen en biedt werkgevers een grotere groep potentiële kandidaten.

In 2024 werkte 58% van alle inwoners van Rivierenland die werken in loondienst, in Rivierenland zelf (69.000 inwoners). De overige 42% werkt voornamelijk in de arbeidsmarktregio's Midden-Utrecht (16.700), Noordoost-Brabant (8.800) en Gorinchem (5.000). Omgekeerd woont 30% van de werkenden in loondienst in Rivierenland niet in de regio, de meesten hiervan wonen in Noordoost-Brabant (5.600), Rijk van Nijmegen (4.300) en Gorinchem (4.200). De economieën en arbeidsmarkten van Rivierenland, Midden-Utrecht, Noordoost-Brabant en Gorinchem zijn dus (met name) nauw met elkaar verbonden. In totaal reizen ongeveer 19.800 werknemers meer Rivierenland 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 de COROP-gebieden Groot-Amsterdam en Utrecht trekken steeds meer werknemers uit verder gelegen regio's aan, ook uit het COROP-gebied Zuidwest-Gelderland. 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 Rivierenland – net als in de rest van Nederland – wel iets af. Het aantal openstaande vacatures daalde tot 6.050 in het tweede kwartaal van 2026 en het aantal mensen met een WW-uitkering met een verstreken duur van maximaal 6 maanden nam licht toe tot 1.450 in dezelfde periode. Desondanks is de arbeidsmarkt nog altijd krap. Er zijn ruim **4 keer zoveel vacatures als werkzoekenden**. De spanning in Rivierenland is hoger dan het landelijke gemiddelde (3,3). Veel werkgevers hebben dus nog steeds moeite om geschikt personeel te vinden.

Afbeelding 2.4 Spanningsindicator naar beroepsrichting
Rivierenland, tweede kwartaal 2026

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

Bron: UWV

De krapte doet zich voor in vrijwel alle beroepsrichtingen, al verschilt de mate van spanning (afbeelding 2.4). Voor **zorg & welzijn** beroepen is de arbeidsmarkt in Rivierenland het meest gespannen. Werkgevers uit de zorgsector zoeken veelvuldig (gespecialiseerd) verpleegkundigen, artsen, psychologen en medisch specialisten. Ook binnen **openbaar bestuur** beroepen is er sprake van aanhoudende krapte, mede door de toegenomen vraag naar publieke dienstverlening, complexere wet- en regelgeving en handhaving. Dit vertaalt zich in een grote behoefte aan juristen en beveiligers. Verder blijft de arbeidsmarkt gespannen voor **dienstverlenende** beroepen De tekorten blijven met name groot voor koks, keukenhulpen en schoonmakers. Ook voor veel andere beroepen – zoals pedagogische en technische – 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.

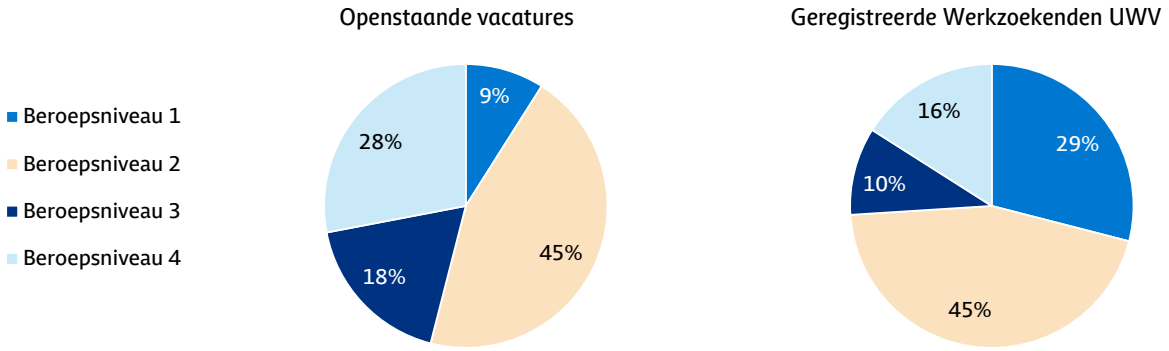
2.6 Kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden

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%). 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 Rivierenland naast elkaar te zetten. Het GWU is samengesteld uit diverse groepen. Ertoe behoren werkzoekenden met een WW-, 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 actief cv op werk.nl. Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde 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
Rivierenland, 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 Rivierenland 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 transport & logistiek en dienstverlening. 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 niveaus 3 en 4 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 Rivierenland open voor een **technisch beroep** en hebben ook de meeste werkzoekenden deze achtergrond. Opvallend is echter het duidelijke verschil in verdeling naar beroepsniveau binnen deze beroepsrichting. De openstaande vacatures voor technische beroepen zijn voornamelijk op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonteur, elektricien, schilder en timmerman. 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.

In Rivierenland staan ook veel vacatures open voor **economische-administratieve beroepen**. Volgens UWV-onderzoek ‘Economisch-administratieve beroepen in beeld’ wordt het werk van mensen met een economisch-administratief beroep complexer. Automatisering en veranderende behoeftes bij werkgevers zorgen ervoor dat het aantal mensen dat werkt in beroepen met minder complexe taken (ondersteunend secretarieel medewerker, secretaresse, medewerker personeelsadministratie) afneemt. Dit komt onder andere doordat veel van dergelijke taken te automatiseren zijn. Veruit de meeste werkzoekenden in deze beroepsrichting hebben een achtergrond in dit soort beroepen, op ISCO-beroepsniveau 2. Daarentegen neemt het aantal vacatures voor dergelijke beroepen juist af. Het aantal mensen dat werkt in economisch-administratieve beroepen met complexe taken (accountant, financieel specialist, bedrijfskundige) nam in de afgelopen jaren nog wel toe.

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.

3 Toenemende druk op inzetbaarheid en welzijn

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt het afgelopen jaar iets afnam, blijft het voor werkgevers in Rivierenland de komende jaren een flinke uitdaging om voldoende mensen met de juiste kwaliteiten te vinden voor hun vacatures. Zo zijn er verschillende maatschappelijke uitdagingen waar veel extra gespecialiseerd personeel voor nodig is, zoals uitbreiding van defensie, verduurzaming, verzwaring van het elektriciteitsnet en de woningbouwopgave. Tegelijkertijd spelen ontwikkelingen als vergrijzing van de beroepsbevolking, een toenemende werkdruk onder zittend personeel en de inhoudelijke verandering van veel beroepen (mede onder invloed van AI). In het eerste hoofdstuk kwam aan de orde hoe de regionale arbeidsmarkt onder invloed staat van een veranderende wereld. Dit hoofdstuk gaat nader in op enkele van deze ontwikkelingen en de wijze waarop vergrijzing, ontgroening en psychische kwetsbaarheid de arbeidsmarkt beïnvloeden.

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 Rivierenland, 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. Hierdoor blijven de knelpunten in de personeelsvoorziening ook de komende jaren voor veel werkgevers groot. De omvang van de vervangingsvraag blijkt ook uit prognoses van het ROA. Het ROA drukt de vraag naar nieuwe arbeidskrachten uit in baanopeningen. Volgens het ROA ontstaat bijna negen op de tien baanopeningen door vervangingsvraag en slechts één op de tien door uitbreidingsvraag (vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen). Onderzoek van UWV 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 de uitstroom een probleem wordt voor de organisatie. De verschillen per sector zijn groot. In de sector bouw, die sterk aanwezig is in de regio Rivierenland, verwacht 37% van de werkgevers dat mensen met pensioen gaan en voorziet 55% 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 een belangrijke uitdaging. In de afgelopen tien jaar groeiden de totale bevolking (6,8%) en de bevolking van 15 tot 75 jaar (6,3%) in Nederland nog vrijwel even sterk. De komende jaren verandert dit beeld. Naar verwachting groeit de totale bevolking tot aan 2035 met 3,7%, terwijl de bevolking van 15 tot 75 jaar slechts met 1,2% toeneemt. In het COROP-gebied Zuidwest-Gelderland ligt de bevolkingsgroei tot 2035 ongeveer op het niveau van het landelijke gemiddelde. De totale bevolking groeit naar verwachting met 5,0% en de **potentiële beroepsbevolking** van 15 tot 75 jaar met 1,2%.

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

Van alle werknemers in Rivierenland behoort eind 2025 bijna een kwart tot de 55-plussers. Het **aandeel 55-plussers** verschilt per sector. Vooral de sectoren industrie en vervoer & opslag laten een hoger aandeel 55-plussers zien. Ruim 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 detailhandel, uitzendsector, landbouw en horeca. In totaal gaat het in de regio om ongeveer 28.000 werknemers van 55 jaar of ouder. Het aantal werknemers in deze leeftijdsklasse is flink toegenomen. In vergelijking met 2019 met ongeveer 25%. 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 (LLO)**. Binnen deze leeftijdsklasse nam tussen 2015 en 2025 het aandeel deelnemers toe van 15% naar 21%. Gemiddeld over alle leeftijdsklassen nam de deelname aan LLO 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 Rivierenland zo'n 810 mensen met een WW-uitkering in de leeftijdscategorie 55-70 jaar, dat is 35% van alle mensen met een WW-uitkering. Het aandeel 55-plussers dat een WW-uitkering ontvangt, is in Rivierenland iets hoger dan in Nederland als geheel (30%). In de bevolking van 15 tot 75 jaar behoort in Rivierenland 29% van de mensen tot de leeftijdscategorie 55-70 jaar. De groep 55- tot 70-jarigen is daarmee sterker vertegenwoordigd onder WW-gerechtigden dan in de potentiële beroepsbevolking van Rivierenland.

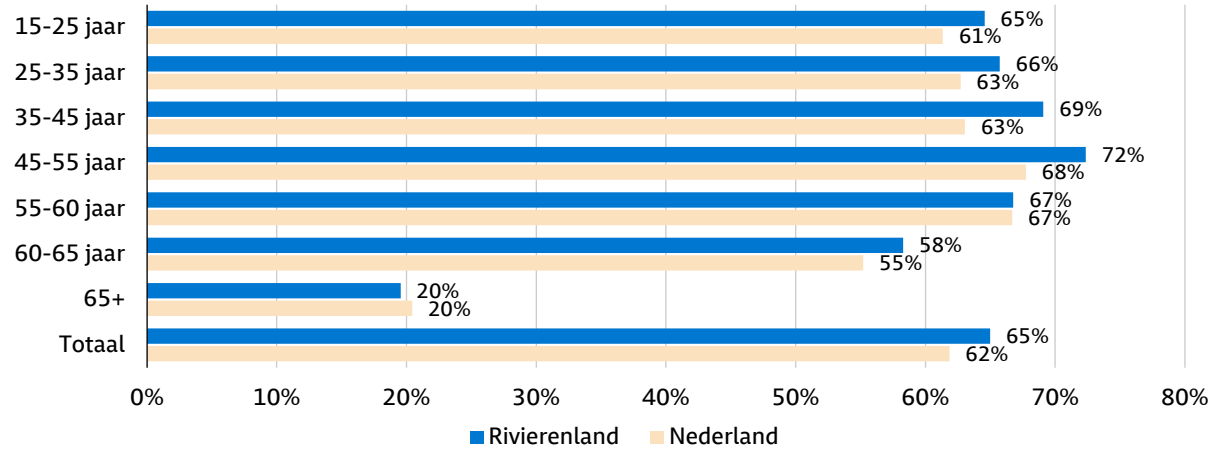
Helft oudere werkzoekenden is ingeschreven met kansrijk beroep

Van de werkzoekenden van 55 jaar en ouder in Rivierenland die eind juni 2026 een WW-uitkering ontvingen en van wie het beroep bekend was, heeft ruim de helft (51%) een kansrijk beroep (volgens het landelijke overzicht kansrijke beroepen van UWV). De meest voorkomende **kansrijke beroepen onder 55-plussers** zijn: magazijnmedewerker (inclusief expeditie medewerker en orderpicker), organisatieadviseur (inclusief business consultant en kwaliteitsmanager) en vertegenwoordiger & accountmanager technische producten. 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-gerechtigden, 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 werk** in Rivierenland eruit zag voor de verschillende leeftijdscategorieën. Van alle personen die in 2025 in Rivierenland de WW verlieten, was 65% 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. Ook binnen de groep 60-65 jaar neemt het aandeel dat 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
Rivierenland en Nederland, 2025, naar leeftijdsklassen



Bron: UWV

Oudere werkvinders vanuit de WW vinden vaak **tijdelijk werk**. Ruim 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 bijna drie kwart van de 15- tot 25-jarige werkvinders vanuit de WW een contract voor bepaalde tijd. Nog eens bijna twee op de tien 55-plussers ging aan het werk via een uitzendcontract. Ook voor bijna twee op de tien was een contract voor onbepaalde tijd weggelegd; dit is iets hoger dan de andere leeftijdsklassen. De meeste 55-plussers gingen aan het werk via de uitzendsector en in zorg & welzijn 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

Jongeren zijn de afgelopen jaren steeds vaker gaan werken. Volgens CBS steeg de netto arbeidsparticipatie van jongeren (van 15 tot 25 jaar) in Rivierenland van 71,7% in 2015 naar 80,7% in 2025. De netto arbeidsparticipatie van jongeren is daarmee hoger dan gemiddeld voor alle leeftijdscategorieën (75,3%; zie hoofdstuk 2.3). Jongeren combineren vaak werk met een opleiding of studie. Van de jongeren (van 15 tot 27 jaar) met een baan volgde bijna 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. In het COROP-gebied Zuidwest-Gelderland, neemt het aantal inwoners van **15 tot en met 29 jaar** tot 2035 af met 6%. Het aantal inwoners tussen **0 en 15 jaar** neemt in diezelfde periode wel toe met 7%. 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. Iets meer dan een vijfde van alle werknemers in Rivierenland is tussen de 15 en 27 jaar. Dit aandeel is in de sectoren detailhandel en horeca twee tot drie keer hoger. Ook in de landbouw en uitzendsector werken relatief veel jongeren. 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 toont aan dat jongvolwassenen met een flexibele arbeidsrelatie een lager welzijn ervaren dan hun leeftijdsgenoten met een vast contract. In Rivierenland werken veel jongeren in loondienst tussen 15 en 27 jaar op basis van een tijdelijk arbeidscontract (36%) of een oproepcontract (29%). Ruim drie op de tien jongeren in loondienst werkt op basis van een contract voor onbepaalde tijd (36%).

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 Rivierenland

Eind juni 2026 ontvingen ongeveer 100 jongeren (15-25 jaar) in Rivierenland een WW-uitkering. Tussen eind 2022 en eind 2025 steeg in de regio het aantal jongeren met een WW-uitkering met 18%. De meeste jongeren in de WW hebben voordat ze werkloos werden in de overige commerciële dienstverlening of via de uitzendsector gewerkt. Verder hadden de meeste jongeren voor de WW-uitkering een contract voor bepaalde tijd.

Veel jongeren ingeschreven met kansrijk beroep

Zes op de tien jongeren met een WW-uitkering, van wie het beroep bekend was, hebben een kansrijk beroep volgens het landelijke overzicht kansrijke beroepen van UWV. Dat aandeel ligt hoger dan bij andere leeftijdsklassen. De meest voorkomende **kansrijke beroepen bij jongeren** zijn te vinden in de beroepsrichtingen commercieel en transport & logistiek. Jongeren met een kansrijk beroep vinden naar verwachting bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

Jongeren vinden vaak werk

In 2025 gingen ongeveer 185 jongeren tot 25 jaar vanuit de WW aan het werk in de regio; 65% van de totale uitstroom van jongeren (zie afbeelding 3.1). Dit aandeel is gelijk aan het gemiddelde voor alle leeftijdsgroepen. De meeste jongeren gingen aan het werk via de uitzendsector en in detailhandel en zorg & welzijn. Van deze drie sectoren is zorg & welzijn de komende jaren een groeisector. Jongeren vinden vanuit de WW vooral tijdelijk werk. Ruim zeven 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 twee 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 2025. 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 & welzijn** 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, vorm van hulpbehoevendheid of handicap. Steeds meer werkende 18- tot 75-jarigen verlenen mantelzorg en voelen zich zwaarbelast door de zorgtaken. Volgens de CBS-publicatie ‘Werkende mantelzorgers in beeld’ verleende in 2024 bijna 14% van de werkende 18- tot 75-jarigen mantelzorg: zo’n 11% verleende mantelzorg maar voelde zich hierdoor niet zwaarbelast, ruim 3% voelde zich wel zwaarbelast. In 2016 lag het aandeel **zwaarbelaste werkenden mantelzorgers** nog op ongeveer 2%. Omgerekend naar Rivierenland komt dit neer op zo’n 20.000 werkende mantelzorgers in 2024, van wie 4.500 de zorg ervaren als een zware belasting. Daarmee is het aantal zwaarbelaste werkende mantelzorgers bijna verdubbeld 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, minder werken of zelfs helemaal stoppen met werken door zorgtaken is volgens de Sociaal Economische Raad (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 namelijk bij aan de brede welvaart. Volgens de SER is het nodig om 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

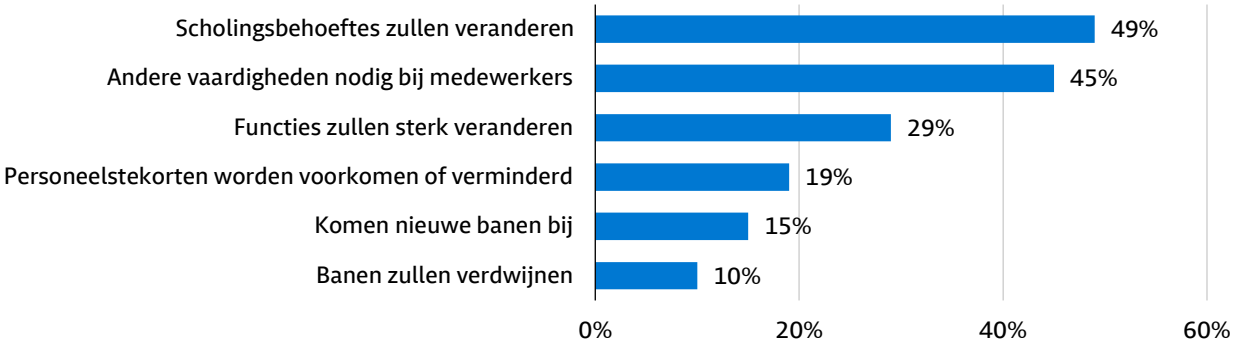
Niet iedereen met stressklachten doet een beroep op professionele hulp. Toch is de vraag naar professionele hulp bij mentale problemen tussen 2009 en 2021 met 53% gestegen. Door deze toename stijgen de wachttijden voor een aanvraag voor professionele zorg sterk. In 2024 stonden ruim 100.000 mensen op 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 dat dit geen teruggang van de totale werkgelegenheid veroorzaakt. Zo blijkt uit het UWV Werkgeversonderzoek van 2025 dat werkgevers niet zozeer verwachten dat Artificial Intelligence (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 (zie afbeelding 3.2). 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, ethisch bewustzijn en aanpassingsvermogen. Onder invloed van 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 Rivierenland klein is, is de invloed daarvan beperkter. Ook in **specialistische zakelijke diensten** (16%) en **financiële diensten** (13%) wordt AI relatief vaak gebruikt. Deze sectoren zijn eveneens relatief ondervertegenwoordigd in de regio.

Afbeelding 3.2 Verwachtingen van werkgevers over de gevolgen van AI in de komende 5 jaar
Nederland



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

AI zorgt voor een **verschuiving in taken en vaardigheden** binnen beroepen. 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. Het is opvallend dat 39% van de werkgevers waar AI wordt gebruikt aangeeft de eigen werknemers daar niet bij te begeleiden (zie hoofdstuk 1.6). Vooral bij werkgevers met kleinere aantallen werknemers in dienst blijft de begeleiding achter. Als werkgevers werknemers wel begeleiden of voorbereiden op het gebruik van AI dan stimuleren ze vooral dat werknemers zelf met AI aan de slag gaan en leren van elkaar.

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.

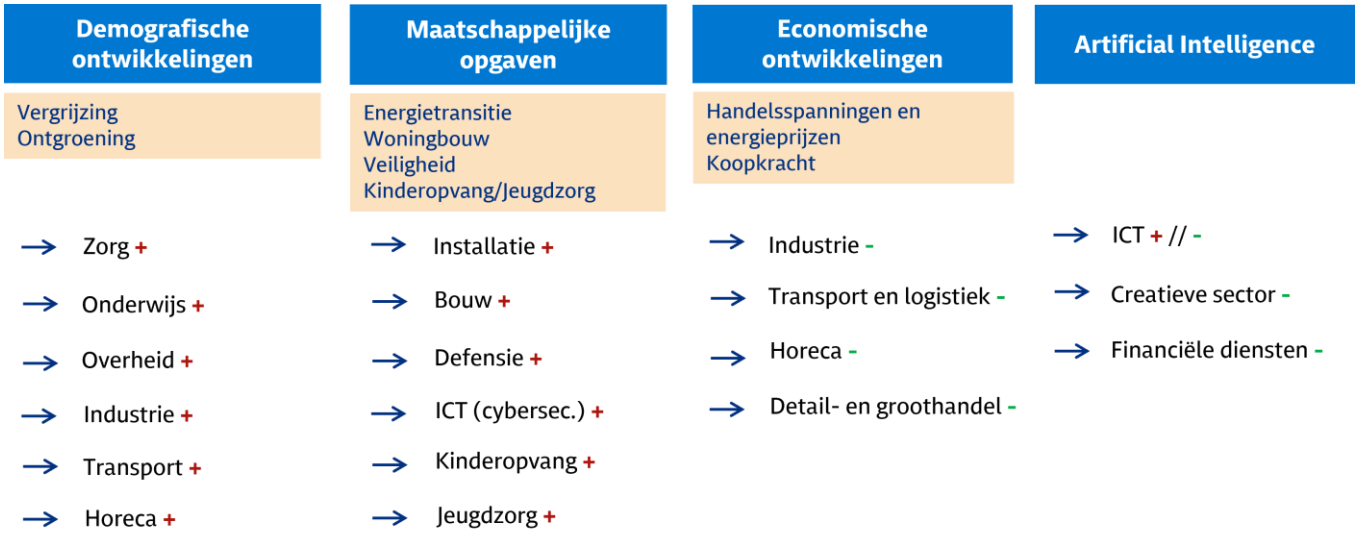
4 Toekomstige personeelstekorten in Rivierenland

De zeer grote krapte op de arbeidsmarkt, die een hoogtepunt bereikte in 2022, is de afgelopen jaren iets afgenomen. Het algemene beeld van afnemende spanning is echter een gemiddelde: er zijn duidelijke verschillen per sector en beroep. Voor een aantal beroepen neemt de krapte zelfs nog altijd toe. Ook op de middellange termijn blijft de arbeidsmarkt naar verwachting krap. Wel beïnvloeden trends en ontwikkelingen de sectoren en beroepen waarin de personeelstekorten zich voordoen. 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 groot deel van de beroepen juist verder oploopt. De blik op de toekomst maakt duidelijk waar de komende jaren de personele knelpunten voor Rivierenland worden verwacht. 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. Hoofdstukken 1 en 3 van dit rapport geven een overzicht van de veranderingen die de arbeidsmarkt raken. Al dit soort trends en ontwikkelingen beïnvloeden de vraag naar en het aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt. 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 arbeidsmarktregio heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Zo zorgen de gematigde bevolkingsgroei en de sectorstructuur ervoor dat de banengroei zich in Rivierenland minder gunstig ontwikkelt dan gemiddeld in Nederland. De regio kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als groothandel, bouw, uitzendbureaus en transport & logistiek. Deze sectoren merken direct en in sterke mate de gevolgen van **economische ontwikkelingen** – zoals handelsspanningen, aanhoudend hoge energieprijzen en mogelijk koopkrachtverlies – waardoor de werkgelegenheid tijdelijk kan stilvallen. Hierdoor is het denkbaar dat 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 & welzijn, 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, doordat dit in Rivierenland in absolute omvang de grootste sector is.

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.

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 Rivierenland ondervertegenwoordigd, waardoor het effect voor de regio minder sterk is dan in regio's met een sterkere aanwezigheid van deze sectoren.

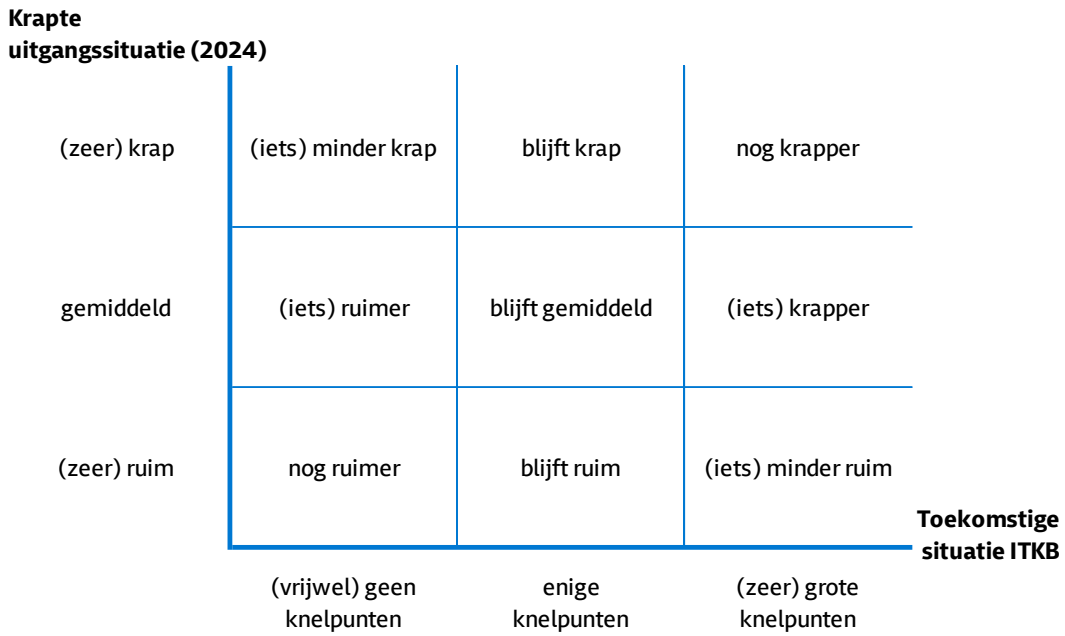
4.2 Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Rivierenland is zeer krap in vrijwel alle beroepsrichtingen (zie hoofdstuk 2.5). Veel werkgevers ervaren dan ook nog grote belemmeringen bij het vervullen van vacatures. Om een volledig 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

Rivierenland kende – gemiddeld over de jaren 2023-2024 – ruim 140.000 werkenden. De meeste mensen werken in een economisch en administratief beroep: 19% oftewel bijna één op de vijf werkenden. Ook in zorg & welzijn beroepen (14%), technische beroepen (14%), commerciële beroepen (11%) en transport & logistieke beroepen (9%) zijn veel mensen werkzaam in Rivierenland. Dit weerspiegelt de in hoofdstuk 2 geschetste werkgelegenheidsstructuur, met grote sectoren als zorg & welzijn, detailhandel, industrie en bouw. Gezamenlijk werken in de bovengenoemde vijf beroepsrichtingen ongeveer 70% van de werkenden in Rivierenland. Hoofdstuk 2.5 liet zien dat de arbeidsmarkt voor al deze beroepsrichtingen in Rivierenland zeer krap is. Afbeelding 4.3 geeft voor de vijf beroepsrichtingen een doorkijk naar de ontwikkeling van de krapte tot 2030. Deze beroepsrichtingen zijn in de afbeelding onderverdeeld in beroepssegmenten met daarachter het ISCO-beroepsniveau (zie hoofdstuk 2.6 voor uitleg).

Afbeelding 4.3 Huidige en toekomstige krapte voor de vijf grootste beroepsrichtingen economisch-administratief, technisch, zorg & welzijn, commercieel en transport & logistiek
Rivierenland, per beroepssegment en beroepsniveau: aantal werkenden (2023-2024), typering krapte (2024) en typering ontwikkeling (tot 2030)

Beroepssegment (beroepsniveau ISCO)	Aantal werkenden 2023-2024	Typering krapte 2024	Typering ontwikkeling tot 2030
Verkopers (niveau 2)	10.500	zeer krap	nog krapper
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen (niveau 4)	4.300	zeer krap	nog krapper
Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen (niveau 4)	4.300	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten natuur en techniek (niveau 3)	4.100	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten gezondheidszorg (niveau 3)	4.000	zeer krap	nog krapper
Specialisten op maatschappelijk gebied (niveau 4)	2.200	zeer krap	nog krapper
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie (niveau 4)	8.100	zeer krap	blijft krap
Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines (niveau 2 en 3)	7.800	zeer krap	blijft krap
Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie (niveau 3)	5.600	zeer krap	(iets) minder krap
Bouwarbeiders (niveau 2)	5.000	zeer krap	(iets) minder krap
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (niveau 3)	5.000	zeer krap	(iets) minder krap
Verzorgenden (niveau 2)	4.200	zeer krap	(iets) minder krap
Metaalarbeiders, machinemonteurs (niveau 2)	2.600	zeer krap	(iets) minder krap
Administratief personeel (niveau 2)	11.900	krap	(iets) minder krap
Adviseurs marketing, public relations en sales (niveau 4)	3.000	krap	(iets) minder krap
Vertegenwoordigers en inkopers (niveau 3)	2.500	krap	(iets) minder krap

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

Wat opvalt is dat zes beroepssegmenten die in 2024 al zeer krap waren, richting 2030 **nog krapper** worden. Het gaat dan onder andere om verkopers, artsen, vakspecialisten natuur & techniek én vakspecialisten gezondheidszorg. Het zijn veelal beroepen in de zorg & welzijn en techniek. Daarnaast zijn er twee beroepssegmenten die in 2024 zeer krap waren en tot 2030 **krap blijven**. Het gaat om specialisten bedrijfsbeheer & administratie én bestuurders voertuigen & bedieners mobiele machines.

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 specialisten bedrijfsbeheer & administratie én sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders. 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. Het is dus mogelijk dat een beroepssegment dat '(iets) minder krap' wordt nog een hogere arbeidsmarktspanning heeft in 2030, dan een beroep dat krap blijft of zelfs krapper wordt. Er wordt gekeken naar de verandering ten opzichte van de uitgangssituatie van het beroep zelf in 2024.

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 nauwkeuriger 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: Rivierenland 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 gebundeld tot 40 beroepssegmenten. Voor Rivierenland 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 Rivierenland. 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.

Rivierenland kent zes beroepssegmenten die in 2024 al zeer krap waren en richting 2030 nog krapper worden. Voor deze beroepssegmenten kan de situatie met behulp van landelijke informatie als volgt worden uitgediept:

- **Verkopers**; onder dit beroepssegment vallen een aantal beroepsgroepen, namelijk winkeliers & teamleiders detailhandel, verkoopmedewerkers detailhandel, kassamedewerkers en callcentermedewerkers outbound & 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 goede kansen voor werkzoekenden.
- **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 natuur en techniek**; onder dit beroepssegment vallen de beroepsgroepen procesoperators, productieleiders industrie & bouw en technici bouwkunde & natuur. Het beeld onder deze groepen is eenduidig: de arbeidsmarkt was eind 2024 (zeer) krap en de spanning zal verder oplopen tot 2030. Vooral de vervangingsvraag draagt bij aan de toenemende personeelstekorten in deze beroepen.
- **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.
- **Specialisten op maatschappelijk gebied**; het gaat hier om maatschappelijk werkers én psychologen & sociologen. Voor beide beroepsgroepen was de arbeidsmarkt landelijk (zeer) krap en zal de spanning naar verwachting iets afnemen. Dit komt met name door de lage vervangingsvraag. In combinatie met een hogere arbeidsmarktinstroom kan daardoor de arbeidsmarkt minder krap worden. De personeelstekorten houden echter aan.

Box 4.3 Aanbod vanuit Europa voor Nederlandse tekortberoepen

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 Rivierenland interessante aanknopingspunten om het arbeidsaanbod te vergroten.

Uit het onderzoek ‘Europees aanbod voor Nederlandse tekortberoepen’ blijkt dat Nederland momenteel de krapste arbeidsmarkt van Europa heeft, maar dat er over de landsgrenzen heen nog potentieel ligt. De analyse 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. Zo zijn er in sommige landen (tussen haakjes weergegeven) overschotten voor zorgberoepen. Dat geldt bijvoorbeeld voor gespecialiseerd verpleegkundigen (Finland), fysiotherapeuten (Cyprus) of verzorgenden intramuraal (Letland en 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 & voeding, farmaceutisch medewerkers & apothekersassistenten, paramedische beroepen, opticiens, prothese- & 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 & 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 de toegangseisen voor 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 of hiervoor elders in Europa nog personeel beschikbaar is. In ieder geval geldt binnen Europa wél het vrije 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 Rivierenland 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.

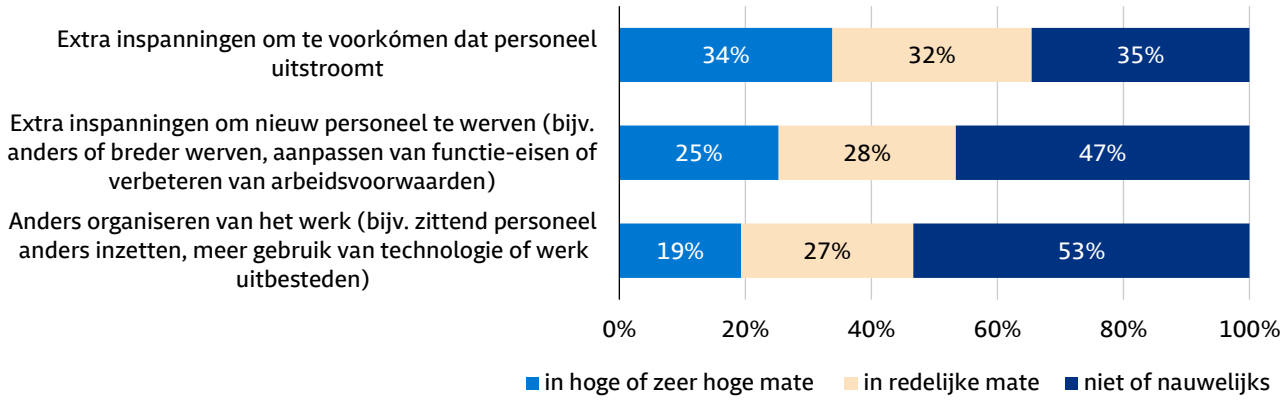
5 De arbeidsmarkt in beweging

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 verschillende groepen, zoals ouderen en mensen met een arbeidsbeperking, kwetsbaar. Hierdoor blijft een aanzienlijk deel van het arbeidspotentieel ongewild aan de kant staan. Ook keren de kansen van sectoren en beroepen, waardoor werkenden moeten overwegen over te stappen van minder kansrijke naar kansrijke(re) beroepen en sectoren. Wendbaarheid vraagt om leren en ontwikkelen én 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.

5.1 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 ruim 4 vacatures voor iedere kortdurend werkzoekende open (zie hoofdstuk 2.5). Dit is wel iets lager dan een jaar eerder. Desondanks is de arbeidsmarkt in Rivierenland nog altijd te typeren als ‘zeer krap’. Ook houdt, zoals het vorige hoofdstuk liet zien, de krapte in veel beroepen en sectoren voorlopig aan.

Afbeelding 5.1 Inzet werkgevers om effecten van krapte voor organisatie te beperken
Nederland, aandeel van werkgevers



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. Ook nemen werkgevers maatregelen om personeelstekort te voorkomen. 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. Werkgeversonderzoek van UWV laat zien in hoeverre werkgevers inzetten op deze verschillende strategieën (afbeelding 5.1).

Werkgevers verrichten vooral extra inspanningen 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 & 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 ondervraagde 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.

Van vrachtwagenchauffeur naar taxichauffeur: een nieuwe route naar passend werk

In december 2025 sprak Anneke voor het eerst met Adviseur Werk David van UWV. Tijdens die kennismaking vertelde ze over haar grote passie: werken als vrachtwagenchauffeur. Zichtbaar geëmotioneerd gaf ze aan dat ze niets liever wilde dan weer de weg op. Dat bleek echter niet vanzelfsprekend. Door gezondheidsklachten was ze eerder uitgevallen in haar werk als vrachtwagenchauffeur en volgens de verzekeringsarts waren deze werkzaamheden niet langer passend. Omdat haar motivatie zo sterk was, werd onderzocht of werkhervatting met aanpassingen mogelijk was. Na enkele dagen meelopen bleek het werk toch te zwaar en vanwege haar gezondheid niet houdbaar.

Daarom werd onderzocht wat haar zo aansprak in het werk: het onderweg zijn. Samen met Werkgeversadviseur Toine van Werkcentrum Rivierenland werd een alternatief gevonden. Via TaxiWerq kreeg Anneke, met ondersteuning vanuit het UWV scholingsbudget, de kans zich om te scholen tot taxichauffeur. De opleiding rondde zij snel af en in augustus 2026 startte zij in haar nieuwe baan.

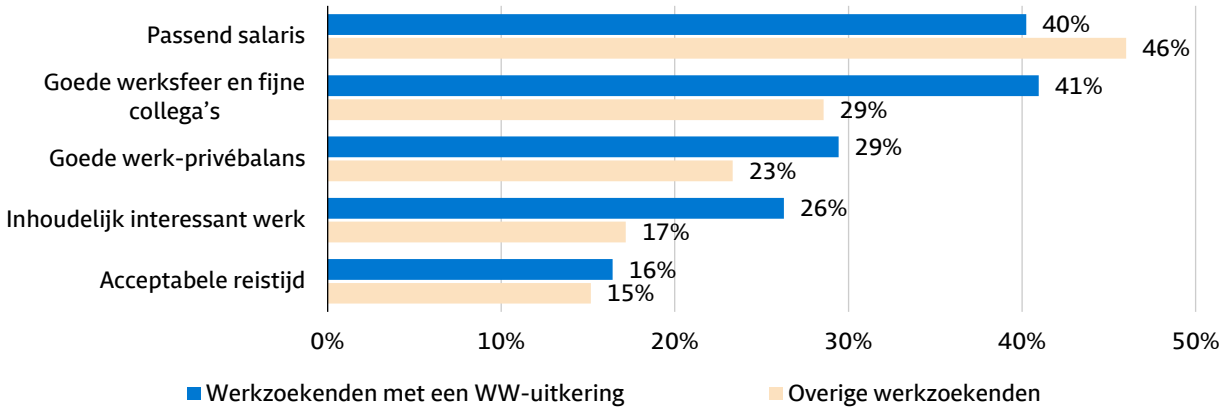
Het verhaal van Anneke laat zien hoe werkgevers met maatwerk, omscholing en een open blik een belangrijke rol kunnen spelen bij het realiseren van passend werk. Haar sterke wens om weer onderweg te zijn, maakte dat zij ondanks tegenslagen bleef zoeken naar een passende oplossing. Door die motivatie te koppelen aan de mogelijkheden die TaxiWerq bood, vond zij een nieuwe baan als taxichauffeur. TaxiWerq heeft op deze manier al meerdere werkzoekenden een kans geboden. Zo krijgen gemotiveerde werkzoekenden nieuwe kansen op de arbeidsmarkt en kunnen werkgevers tegelijkertijd talent aantrekken.

Focus werkzoekenden op salaris, werksfeer en werk-privébalans

In de aanhoudend krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers van belang dat zij weten hoe werkzoekenden naar werk zoeken 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 – vooral belang hechten aan een goede werksfeer en fijne collega's, een evenwichtige werk-privébalans en inhoudelijk interessant werk.

Afbeelding 5.2 Wat vinden werkzoekenden belangrijk in een baan (top 5)

Nederland



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 mantelzorgers en ouders met jonge kinderen. 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 Werkgeversonderzoek van UWV 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.

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 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. Bijna een kwart van de werknemers in Rivierenland (28.000 werknemers) behoorden eind 2025 tot de 55-plussers. Vooral in de sectoren vervoer & opslag en industrie werken relatief veel 55-plussers (zie hoofdstuk 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 van mensen met een arbeidsbeperking daalt licht

Mensen met een arbeidsbeperking profiteren lang niet altijd van de krappe arbeidsmarkt. In 2023 en 2024 is de arbeidsparticipatie van **Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen** 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 af. Ook bij reguliere werkgevers was een (kleinere) afname te zien. 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 Rivierenland ongeveer 1.100 mensen met een Wajong-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Hiervan was 55% werkzaam in loondienst, dat is iets hoger dan het landelijke gemiddelde van 50%.

Binnen de groep mensen met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering daalde de arbeidsparticipatie in 2023 en 2024 eveneens 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%. De afgelopen jaren steeg het aantal toegekende **WIA-uitkeringen**. In 2024 was landelijk zelfs sprake van de hoogste jaarlijkse toename sinds de inwerkingtreding van de WIA in 2006. In 2025 steeg de WIA-instroom weer een stuk minder. Terwijl de WIA-instroom van mensen met langdurige covid terugloopt, neemt vooral de instroom van personen met psychische klachten toe. In 2025 was de instroom vanwege psychische klachten gemiddeld 29% hoger dan in 2022. De stijging hangt vermoedelijk samen met de aanhoudende personeelstekorten en met maatschappelijke ontwikkelingen, zoals intensiever gebruik van sociale media en de opkomst van thuiswerken, waardoor werk en privé steeds meer in elkaar overlopen. In juni 2026 stonden in Rivierenland ongeveer 1.800 mensen met een WIA-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Hiervan werkte zo'n 14% in loondienst, dat is vrijwel gelijk aan het landelijke gemiddelde (13%).[1]

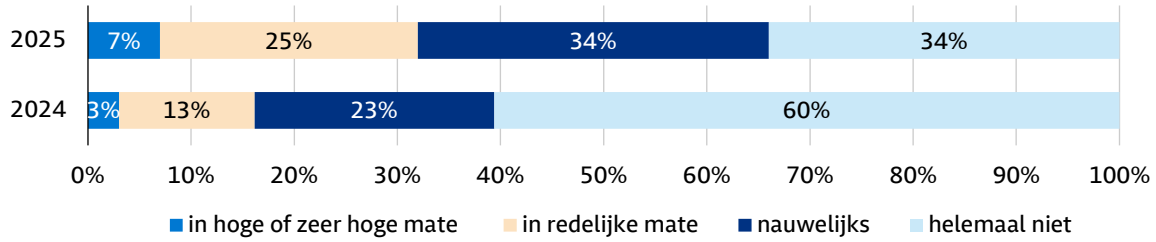
De arbeidsparticipatie van mensen die onder de Participatiewet vallen en in het **doelgroepregister voor de banenafspraak** staan, liet na de coronacrisis een krachtig herstel zien in 2021 en 2022. Daarmee werd de eerdere trendmatige stijging hervat. In 2023 en 2024 zette deze groei echter niet door; de arbeidsparticipatie binnen deze specifieke groep is gestabiliseerd. Bijna één op de vijf 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%.

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 in 2024 naar 34% in 2025. 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 in één jaar verdubbeld: van 16% in 2024, naar 32% in 2025.

[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 mei 2026.

Afbeelding 5.3 Mate waarin werkgevers gebruik maken van AI
Nederland, 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 tweede 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 LLO voor zowel werkenden als werkzoekenden.

Van vertaler naar jobcoach: inspelen op een veranderende arbeidsmarkt

Heleen werkt al jarenlang als zelfstandig vertaler Nederlands-Engels. Door de opkomst van AI verandert haar vakgebied echter snel. Zo merkt ze dat de vraag naar traditionele vertaaldiensten afneemt doordat automatische vertaalsystemen steeds vaker worden ingezet.

Om zich te oriënteren op haar mogelijkheden voor de toekomst, meldde Heleen zich bij Werkcentrum Rivierenland. Samen met loopbaancoach Antoinette onderzocht zij via gesprekken, reflectie-opdrachten en assessments welke loopbaanrichtingen goed aansluiten bij haar persoonlijkheid, interesses, competenties en belastbaarheid. Tijdens dit traject ontdekte Heleen dat een functie als jobcoach goed bij haar past. Om deze overstap mogelijk te maken, startte Heleen de opleiding tot jobcoach. Inmiddels werkt zij twee dagen per week in loondienst als begeleider en jobcoach bij Ruud's Rugzak, naast haar werkzaamheden als vertaler.

Het verhaal van Heleen laat zien hoe loopbaanadvies kan helpen om in te spelen op veranderingen in het werk en tijdig nieuwe mogelijkheden te verkennen. Door inzicht te krijgen in haar kwaliteiten, interesses en mogelijkheden vond zij een nieuwe beroepsrichting die zij kan combineren met haar bestaande werkzaamheden als vertaler.

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. Werkenden en werkzoekenden die zich blijven ontwikkelen werken aan wendbaarheid bij veranderingen op de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen profiteren van werknemers die nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Ook draagt LLO bij aan innovatie en stimuleert het aanpassingsvermogen van bedrijven aan nieuwe technologieën en marktveranderingen. Daarnaast kan aandacht voor LLO helpen bij het oplossen van maatschappelijke uitdagingen. Het versterkt de bestaanszekerheid, helpt arbeidstekorten terug te dringen en bevordert duurzame economische groei.

De **deelname aan LLO** verschilt momenteel 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 scholingsdeelname onder de hele bevolking noodzakelijk voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt en de grote transities waar Nederland voor staat. Volgens SER en TNO is scholingsdeelname in Nederland vaak kortdurend en gericht op de uitoefening van de huidige functie. Volwassenen nemen dan ook vooral deel aan korte cursussen of leren op de werkvloer. 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 5.1 Talentstrategie

Om de arbeidsmarkt beter voor te bereiden op toekomstige maatschappelijke en economische opgaven, presenteerde het kabinet in juli 2026 de Talentstrategie voor toekomstige welvaart. Daarin staat centraal dat Nederland zuiniger moet omgaan met beschikbaar talent en meer mensen de kans moet geven om hun vaardigheden in te zetten én te ontwikkelen. Het kabinet wil daarom samen met onderwijsinstellingen, werkgevers en maatschappelijke organisaties investeren in het aantrekken, opleiden en behouden van mensen voor beroepen die van groot belang zijn voor de toekomst. Het kabinet kiest ervoor om specifiek te investeren in vier 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. Daarnaast zet de strategie in op voldoende personeel voor onmisbare publieke voorzieningen zoals onderwijs, kinderopvang, zorg, het sociaal domein en woningbouw. Zo draagt de strategie bij aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt en het behoud van brede welvaart.

5.6 Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak

De arbeidsmarkt in Rivierenland verandert snel en laat momenteel een beperkte 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 om 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 wordt om personeel bij concurrerende bedrijven weg te werven.

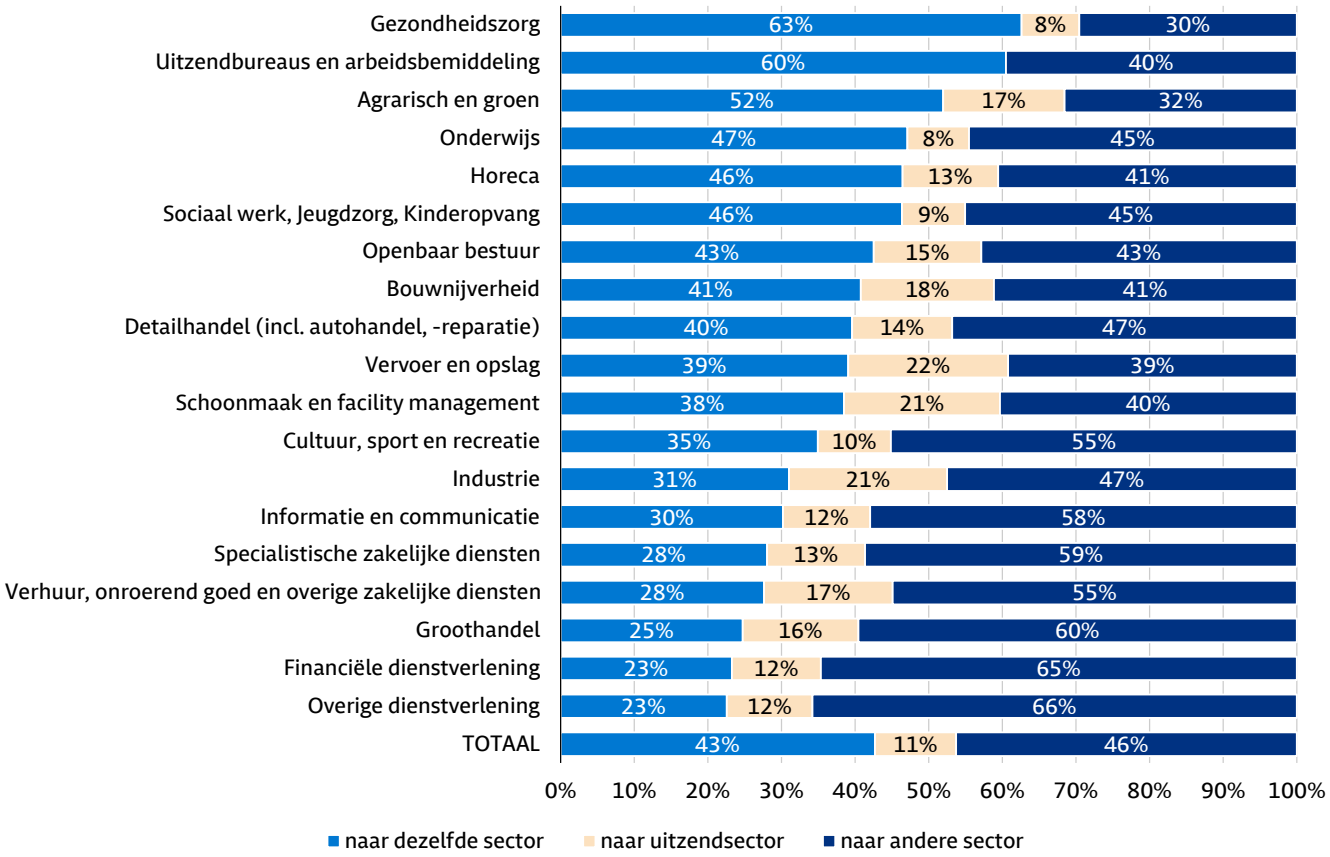
Volgens DNB wisselde in de periode 2011-2025 jaarlijks bijna 17% van de werknemers van werkgever. Uit onderzoek van de bank blijkt dat de **baan-baanmobiliteit** verschilt tussen groepen werknemers. Jongeren wisselen vaker dan oudere werknemers. Ook speelt de contractvorm een rol: werknemers met een 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 werken 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 Rivierenland is voor 1.800 personen de sectorale mobiliteit vanuit de WW in 2025 in beeld gebracht. Hiervan ging 49% in een andere sector aan het werk. In 2019 lag dit percentage lager en stroomde 41% van de werkhervatters uit naar loondienst in een andere sector.

Afbeelding 5.4 Sectorale mobiliteit van werkhervatters uit de WW
Nederland, mensen die in 2025 van de WW uitstroomden naar een baan in loondienst



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 Rivierenland keerde 40% 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 & 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. Verder varieert de sectormobiliteit 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 zetten wetgeving en financiële druk vaak aan tot een sectorwissel als in de eigen sector geen werk wordt gevonden.

Box 5.2 Beroepskeuze

Voor mensen die de mogelijkheden voor een carrièreswitch willen verkennen, kan de webpagina Beroepskeuze ondersteuning bieden. Het platform helpt bij het vinden van (regionale) kansrijke beroepen en biedt suggesties voor beroepen die aansluiten bij opgedane werkervaring, gewenste loopbaanrichtingen of aanwezige competenties. Daarnaast biedt het platform per beroep informatie over de kans op werk, beroepsniveau, taken en benodigde vaardigheden. Daarmee ontstaat inzicht in passende functies en eventuele ontwikkel- of scholingsbehoeften.

6 Omgaan met een veranderende arbeidsmarkt in Rivierenland

De uitdagingen op de arbeidsmarkt in Rivierenland beperken zich niet langer tot het terugdringen van personeelstekorten. De arbeidsmarkt verandert structureel onder invloed van demografische ontwikkelingen, maatschappelijke opgaven en geopolitieke spanningen. Ook technologische ontwikkelingen en kunstmatige intelligentie veranderen werk, beroepen en vaardigheden. De inzet van technologie biedt kansen voor een hogere arbeidsproductiviteit, maar vraagt tegelijkertijd om voortdurende ontwikkeling van mensen en organisaties. De ontwikkelingen veranderen beroepen, werkprocessen en de gevraagde vaardigheden. Tegelijkertijd blijft de vraag naar personeel in veel sectoren hoog, terwijl de groei van de beroepsbevolking achterblijft. Hierdoor verschuift de aandacht van het oplossen van tekorten naar het versterken van het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. De vele veranderingen doen namelijk een groot beroep op het aanpassingsvermogen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Ook vragen de ontwikkelingen om gezamenlijke keuzes van de regionale partners in Rivierenland. Kortom: een veranderende wereld vraagt om een wendbare regionale arbeidsmarkt die meebeweegt met de ontwikkelingen.

Dit laatste hoofdstuk verkent oplossingen voor deze uitdagingen. Welke bestuurlijke keuzes zijn nodig om werknemers en werkzoekenden optimaal voor te bereiden op de veranderende eisen van morgen? Welke regionale beleidsopgaven liggen er? Hoe kunnen bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden samenwerken om de arbeidsmarkt wendbaar en toekomstgericht te maken? En wat vraagt een veranderende arbeidsmarkt van werkgevers, werkenden en werkzoekenden? Met gerichte strategieën, samenwerkingsverbanden en creatieve benaderingen is het mogelijk om kansen te creëren, zelfs in onzekere tijden.

6.1 Welke keuzes maken de regionale partners in Rivierenland?

Een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om duurzame samenwerking tussen publieke en private partners. Regionale samenwerking tussen gemeenten, UWV, SBB, werkgevers, onderwijs en werknemersorganisaties maakt het mogelijk om arbeidsmarktvraagstukken integraal te benaderen. In de volgende alinea's zijn enkele voorbeelden van deze regionale samenwerking in Rivierenland omschreven.

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

De verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur en Werkcentrum Rivierenland draagt eraan bij dat inwoners en werkgevers beter, sneller en toegankelijker worden ondersteund. Een sterke regionale samenwerking vraagt om gedeeld eigenaarschap én duidelijke verantwoordelijkheden. Vanuit die verantwoordelijkheid vervult UWV de rol van strategische netwerkpartner, waarbij uitvoering wordt gegeven aan zowel de gestelde opgaven vanuit het ministerie als aan de gezamenlijke opgaven die samen met partners zijn opgesteld in de **regionale meerjarenagenda**.

Door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gezamenlijk te monitoren, tijdig te vertalen naar regionale arbeidsmarktopgaven en waar nodig gezamenlijke acties te ontwikkelen, kan de regio beter anticiperen op toekomstige veranderingen en de gezamenlijke slagkracht vergroten. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur vraagt om continue samenwerking, gezamenlijke ambitie, wederzijds vertrouwen en het benutten van landelijke kennis en ondersteuning.

Publieke werkgeversdienstverlening

De publieke werkgeversdienstverlening – sinds februari 2026 georganiseerd vanuit het Werkcentrum – vervult samen met UWV, gemeenten, SBB, onderwijs, werkgevers, vakbonden en andere arbeidsmarktpartners een belangrijke rol bij het ondersteunen van werkgevers en werkzoekenden. Door dienstverlening, instrumenten en ondersteuning aan te bieden, worden werkgevers beter ondersteund bij het realiseren van een **inclusieve arbeidsorganisatie**. 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.

> *'Iedereen heeft talent, daar geloof ik in. Het gaat erom dat talent te herkennen en te verbinden aan de kansen die werkgevers bieden. Vanuit het Werkcentrum brengen we werkgevers, werkzoekenden en partners samen. Zo bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talent te benutten, zich te ontwikkelen en duurzaam aan het werk te gaan.'*, aldus **Kiek Adriaansens, manager werkgeversdienstverlening van Werkcentrum Rivierenland**.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt vraagt om een regionale infrastructuur waarin leren en ontwikkelen gedurende de gehele loopbaan vanzelfsprekend is. **Leven Lang Ontwikkelen** is daarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs, werkgevers, overheid en arbeidsmarktpartners. Door gezamenlijk te investeren in scholing, basisvaardigheden en ontwikkelmogelijkheden versterken regio's de duurzame inzetbaarheid van inwoners en het aanpassingsvermogen van werkgevers. Daarbij gaat het 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.

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt beperkt zich niet tot de overgang van school naar werk, maar ondersteunt mensen gedurende hun gehele loopbaan. Dit vraagt om praktijkleren, werkplekleren, hybride leeromgevingen en ontwikkelpaden die aansluiten op de vraag naar personeel in kansrijke beroepen en tekortsectoren. Daarbij is het belangrijk dat het aanbod toegankelijk, overzichtelijk en goed vindbaar is, zodat inwoners, werkgevers en professionals weten welke mogelijkheden beschikbaar zijn. **Werkcentrum Rivierenland** vervult hierbij een belangrijke rol als toegang tot informatie, advies en doorverwijzing naar passende dienstverlening. Samen met onderwijsinstellingen, SBB, werkgevers, vakbonden, brancheorganisaties, gemeenten, UWV en andere partners draagt het Werkcentrum bij aan een **regionale leer- en ontwikkelinfrastructuur** waarin inwoners zich gedurende hun loopbaan kunnen blijven ontwikkelen. Door gezamenlijk te investeren in een sterke leer- en ontwikkelinfrastructuur vergroot Rivierenland de wendbaarheid van de arbeidsmarkt en kunnen inwoners en werkgevers beter inspelen op toekomstige veranderingen.

Naar een skillsgerichte arbeidsmarkt

Een skillsgerichte arbeidsmarkt biedt kansen om de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen. Door niet uitsluitend uit te gaan van diploma's, functietitels en werkervaring, maar vooral van de vaardigheden en competenties waarover mensen beschikken of die zij kunnen ontwikkelen, ontstaan meer mogelijkheden voor duurzame matching. Dit vergroot de arbeidsmobiliteit, verkleint de mismatch op de arbeidsmarkt en biedt meer kansen voor mensen die via een traditionele selectieprocedure minder snel in beeld komen. De publieke werkgeversdienstverlening ondersteunt werkgevers steeds vaker bij het **skillsgericht werven en selecteren**, bijvoorbeeld door vacatures anders in te richten en breder te kijken naar de mogelijkheden van kandidaten. Daarnaast kunnen praktijkleren en praktijkverklaringen bijdragen aan het zichtbaar maken, ontwikkelen en waarderen van vaardigheden die mensen in de praktijk hebben opgedaan. Landelijke ontwikkelingen zoals CompetentNL en VUM (Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens) ondersteunen deze ontwikkeling. CompetentNL biedt een gezamenlijke taal voor vaardigheden, waardoor kennis, competenties en beroepen eenduidiger kunnen worden beschreven. VUM maakt het mogelijk om matchingsgegevens tussen aangesloten organisaties veilig en eenduidig uit te wisselen. Door regionale dienstverlening, bemiddelingsprocessen en systemen aan te laten sluiten op deze landelijke ontwikkelingen en vaardigheden steeds meer als uitgangspunt te nemen bij matching, kunnen werkgevers en werkzoekenden beter worden ondersteund. Dit vraagt om een gezamenlijke inzet van werkgevers, onderwijs, SBB, UWV, gemeenten en andere arbeidsmarktpartners om vaardigheden beter zichtbaar, herkenbaar en inzetbaar te maken. Alleen door gezamenlijk op te trekken kan een skillsgerichte arbeidsmarkt verder worden ontwikkeld.

Statushouders in de zorg: talenten centraal in de zoektocht naar passend werk

In het voorjaar van 2026 startten Werkcentrum Rivierenland en Zorgcentra de Betuwe met het project Statushouders in de zorg. Het initiatief richt zich op statushouders die graag willen werken, maar voor wie een directe stap naar een opleiding of baan in de zorg vaak nog te groot is. In plaats van alleen te kijken naar diploma's of eerdere functies, staat de vraag centraal: waar liggen iemands talenten en welke werkzaamheden passen daarbij?

De deelnemers maken gedurende enkele maanden kennis met verschillende onderdelen van de organisatie. Via een werkcarrousel draaien zij mee bij onder andere huishouding, schoonmaak, facilitair, keuken, gastvrijheid en zorg & ondersteuning. Hierdoor ontdekken zij in de praktijk waar hun interesses en kwaliteiten liggen. Tegelijkertijd werken zij aan hun Nederlandse taalvaardigheid, werknemersvaardigheden en zelfvertrouwen. De medewerkers van Zorgcentra de Betuwe hebben de training ‘Cultuursensitief werken’ gevolgd om de deelnemers tijdens dit traject zo goed mogelijk te begeleiden.

Het project laat zien dat talent soms zichtbaar wordt op de werkvloer en niet op papier. Door deelnemers de ruimte te geven om in de praktijk te ontdekken waar hun kwaliteiten liggen, worden mogelijkheden zichtbaar die op basis van alleen een cv minder snel naar voren komen. Zo draagt deze skillsgerichte aanpak bij aan een inclusievere arbeidsmarkt én aan het beter benutten van beschikbaar arbeidspotentieel.

6.2 Wat vraagt dit van werkgevers?

Het aanpakken van arbeidsmarktvraagstukken vraagt niet alleen om regionale samenwerking, maar ook om actie van werkgevers. Door breder te werven, te investeren in duurzame inzetbaarheid en werkzaamheden anders te organiseren, kunnen werkgevers beter inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. In de volgende alinea's worden enkele voorbeelden beschreven van manieren waarop werkgevers hieraan kunnen bijdragen.

34 oplossingen voor personeelstekorten

UWV onderscheidt in de 34 oplossingen voor personeelstekorten drie samenhangende strategieën: breder werven, werk anders organiseren en het behouden van personeel. **Breder werven** betekent dat werkgevers kijken naar talent dat via traditionele selectieprocedures minder snel in beeld komt. Dat kan onder andere door functie-eisen kritisch te herzien, vaardigheden en ontwikkelpotentieel centraal te stellen, mensen laagdrempelig kennis te laten maken met de organisatie en extra begeleiding of scholing te bieden. Daarnaast kunnen werkgevers **werk anders organiseren**. Door taken anders te verdelen, technologie in te zetten, processen slimmer in te richten of functies opnieuw vorm te geven, kan het beschikbare personeel effectiever worden ingezet en kan ruimte ontstaan voor nieuwe medewerkers. Tot slot is **behoud van personeel** essentieel. Investeren in goed werkgeverschap, scholing, duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling en passende begeleiding helpt om medewerkers betrokken, gezond en productief te houden. Daarmee dragen werkgevers bij aan hun eigen continuïteit én aan een wendbare regionale arbeidsmarkt.

Duurzame inzetbaarheid van werkenden

Werkgevers richten zich 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** en 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. Ook het voorkomen van uitval, het begeleiden van medewerkers bij veranderingen in hun werk en het creëren van ontwikkelmogelijkheden dragen eraan bij dat mensen langer met plezier en succes kunnen blijven werken. Dit vraagt ook om passende begeleiding en maatwerk, zodat medewerkers gedurende hun loopbaan ondersteuning krijgen wanneer veranderingen in het werk of persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld bij mantelzorg) daarom vragen. Daarnaast vraagt een toekomstbestendige arbeidsmarkt om **strategische personeelsplanning**. Door tijdig inzicht te krijgen in de toekomstige behoefte aan personeel, kennis en vaardigheden kunnen werkgevers beter anticiperen op veranderingen in hun organisatie en de arbeidsmarkt. Daarmee ontstaat een wendbare organisatie die beter in staat is om in te spelen op technologische ontwikkelingen, demografische veranderingen en economische schommelingen.

Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie

Werkgevers kunnen hun organisatie toekomstbestendiger maken door werkzaamheden anders te organiseren en functies opnieuw vorm te geven. Door specialistische en ondersteunende taken anders te verdelen, ontstaat ruimte voor medewerkers om zich te richten op werkzaamheden die aansluiten bij hun kennis en expertise. Tegelijkertijd kunnen nieuwe functies ontstaan die beter aansluiten bij de mogelijkheden van een bredere groep werkzoekenden. Instrumenten van de werkgeversdienstverlening zoals het ‘Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie’ (BIA) ondersteunen werkgevers hierbij. Met een BIA wordt samen met de werkgever onderzocht hoe werkprocessen slimmer kunnen worden ingericht, zodat personeelstekorten, hoog verzuim of hoog verloop beter kunnen worden opgevangen en tegelijkertijd ruimte ontstaat voor een **inclusievere organisatie**. Door inzet van een BIA en het verstrekken van instrumenten en voorzieningen voor de werkomgeving wil UWV het mogelijk maken dat iedereen kan deelnemen aan werk.

6.3 Wat vraagt dit van werkenden en werkzoekenden?

Een veranderende arbeidsmarkt vraagt om eigen regie. Door actief te blijven leren, vooruit te kijken en gebruik te maken van beschikbare ondersteuning vergroten werkenden en werkzoekenden hun kansen op duurzaam werk.

Werkenden en werkzoekenden kunnen zelf veel doen om hun **arbeidsmarktpositie te versterken**. Door regelmatig stil te staan bij de eigen kennis, vaardigheden, interesses en loopbaanwensen ontstaat beter inzicht in toekomstige ontwikkelmogelijkheden en eventuele vervolgstappen. Blijven leren en ontwikkelen helpt om aan te sluiten bij veranderingen op de arbeidsmarkt. Dat kan door scholing te volgen, praktijkervaring op te doen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of een stap te zetten naar een kansrijk beroep of een andere sector. Ook werken en leren kunnen daarbij worden gecombineerd. Wie ondersteuning nodig heeft, kan gebruikmaken van de dienstverlening van het Werkcentrum Rivierenland. Daar kunnen inwoners terecht voor informatie over werk en scholing, loopbaanoriëntatie, loopbaanadvies en begeleiding.

Door tijdig **regie te nemen over de eigen loopbaan** en gebruik te maken van de beschikbare ondersteuning kunnen werkenden en werkzoekenden beter inspelen op veranderingen op de arbeidsmarkt en duurzaam inzetbaar blijven.

Eerst inzicht, daarna de volgende stap

Toen het dienstverband van een werkzoekende met een achtergrond in Finance, HR en projectmanagement eindigde, wilde hij zo snel mogelijk weer aan het werk. Tijdens gesprekken met loopbaancoach Jeroen van Werkcentrum Rivierenland werd echter duidelijk dat het niet alleen ging om een snelle terugkeer naar werk, maar vooral om het vinden van werk en een werkomgeving die bij hem passen.

In het loopbaanoriëntatietraject onderzocht hij onder andere zijn overtuigingen, twijfels, belemmerende gedachten en drijfveren. Daarna verschoof de aandacht naar zijn kwaliteiten, energiegevers, competenties en waarden. Daarbij werd duidelijk dat het niet zozeer ging om de vraag welke functies hij zou kunnen uitvoeren, maar vooral om de werkomgeving waarin hij het beste tot zijn recht zou komen. Gaandeweg ontdekte hij dat maatschappelijke betrokkenheid, samenwerking en vertrouwen voor hem belangrijker zijn dan status of functietitels. Ook kreeg hij scherper in beeld dat hij vooral energie haalt uit het aanbrengen van structuur, het verbeteren van processen en het ondersteunen van collega's.

Met deze inzichten gaf hij zijn zoektocht een andere richting. Uiteindelijk vond hij een functie als Medewerker Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC) binnen een organisatie waarvan de maatschappelijke doelstelling goed aansluit bij zijn persoonlijke waarden.

Dit voorbeeld laat zien dat het versterken van de arbeidsmarktpositie niet altijd vraagt om omscholing of een overstap naar een andere sector. Soms zit de winst juist in het verkrijgen van inzicht in wat iemand motiveert, energie geeft en belangrijk vindt in een werkomgeving. Loopbaanoriëntatie via het Werkcentrum kan helpen deze inzichten te vertalen naar bewustere loopbaankeuzes die beter aansluiten bij iemands kwaliteiten, drijfveren en waarden.

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, Rivierenland.
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

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.), Ziekteverzuimpercentage 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.
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), Volumeontwikkelingen voorjaar 2026.
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
- 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

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

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.

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. 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 CBS uit de volgende drie 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

katja.vancranenbroek@uwv.nl

Auteur

Katja van Cranenbroek

Eindredacteurs

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Regiosamenstelling

De gemeenten Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel maken deel uit van arbeidsmarktregio Rivierenland.

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