Regio in Beeld

Noord-Holland Noord, 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 Noord-Holland Noord 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 Noord-Holland Noord 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 14

3 Toenemende druk op inzetbaarheid en welzijn 16
3.1 Gemiddelde leeftijd werkenden stijgt 16
3.2 Duurzame inzetbaarheid 55-plus vraagt blijvende match mens en werk 17
3.3 Personeelstekorten kunnen toenemen door ontgroening 18
3.4 Meer uitval door psychische klachten, mantelzorg een zware last 19
3.5 Artificial Intelligence zorgt vooral voor andere werkinhoud 20

4 Toekomstige personeelstekorten in Noord-Holland Noord 21
4.1 Trends beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren 21
4.2 Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt 22
4.3 Veel beroepen in zorg en techniek blijven krap of worden nog krapper 22

5 De arbeidsmarkt in beweging 26
5.1 Verandering vraagt om wendbaarheid van regionale arbeidsmarktpartijen 26
5.2 Ouderen werken vaker, maar blijven kwetsbaar op arbeidsmarkt 28
5.3 Arbeidsparticipatie onder mensen met arbeidsbeperking stagneert 28
5.4 Artificial Intelligence vraagt om aanpassingsvermogen 29
5.5 Deelname aan Leven Lang Ontwikkelen verschilt tussen opleidingsniveau en leeftijd 29
5.6 Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak 30

6 Oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt uitdagingen 32

Literatuur 35

Begrippen 37

Colofon 40

Voorwoord

Hoe zorgen we ervoor dat we in Noord-Holland Noord ook de komende jaren voldoende mensen hebben om het werk te doen? En wat kunnen we veranderen om mensen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt? Met Regio in Beeld Noord-Holland Noord 2026-2027 krijgen we zicht op de belangrijkste knelpunten, de mogelijkheden die er zijn en de keuzes die we samen moeten maken.

Hoewel de krapte op delen van de arbeidsmarkt iets afneemt, blijft het voor veel werkgevers moeilijk om personeel te vinden. Door de vergrijzing vertrekken de komende jaren veel ervaren medewerkers. Tegelijkertijd veranderen AI en de energietransitie het werk en de kennis en vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Dit vraagt van ons dat we vooruitkijken en nu al nadenken over hoe we het werk de komende jaren blijven doen.

In Noord-Holland Noord hebben we daarbij onze eigen uitdagingen. Veel inwoners werken buiten de regio, vooral in Amsterdam. Jongeren vertrekken voor hun studie en blijven daarna regelmatig elders wonen en werken. We willen hen graag kansen bieden om in onze regio een toekomst op te bouwen.

We zullen slimmer moeten omgaan met het talent dat er is en ook het werk zelf anders moeten organiseren. Dat betekent dat we bij het werven kijken naar wat mensen kunnen en wat zij nog kunnen leren. Dat we ruimte maken voor mensen die meer uren willen werken en begeleiding bieden aan mensen die willen instromen. Maar ook dat we aandacht houden voor de medewerkers die al aan het werk zijn. Hoe zorgen we dat zij gezond blijven werken, zich kunnen ontwikkelen en hun ervaring kunnen doorgeven? Daarnaast kunnen we taken anders verdelen en technologie inzetten om het werk makkelijker te maken.

Veel van deze vraagstukken kunnen we als werkgever of organisatie niet alleen oplossen. In Noord-Holland Noord werken we al op veel terreinen samen. Daar kunnen we op voortbouwen door onze kennis en mogelijkheden gericht bij elkaar te brengen. Binnen het Werkcentrum Noord-Holland Noord krijgt dit verder vorm. Juist als een vraag over werk, personeel of ontwikkeling meerdere organisaties raakt, kunnen we samen tot een oplossing komen. Bijvoorbeeld door werkgevers te helpen om scholing, begeleiding en een andere inrichting van het werk met elkaar te verbinden.

Met Regio in Beeld hebben we een basis om hierover met elkaar het gesprek te voeren. In het laatste hoofdstuk staan mogelijkheden om daar in onze regio mee aan de slag te gaan. Laten we die inzichten gebruiken om te bepalen wat we in onze eigen organisaties kunnen veranderen, waar we elkaar nodig hebben en welke stappen we samen gaan zetten.

Robert te Beest
Wethouder Centrumgemeente Alkmaar
Voorzitter Regionaal Platform
Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord

Hans Tromp
Rayonmanager UWV Noord-Holland Noord

Samenvatting

De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord verandert. De gespannen internationale situatie brengt grote economische onzekerheden met zich mee, zoals verstoorde goederenstromen, hogere consumentenprijzen en koopkrachtverlies. Sectoren zoals de industrie, detail- en groothandel en transport en logistiek worden hierdoor geraakt. De snelle opkomst van Artificial Intelligence (AI) verandert ondertussen de aard van het werken. De economie in Noord-Holland Noord blijkt echter veerkrachtig te zijn. Tot aan 2028 wordt in het gunstige geval een banengroei verwacht van 1,0%. Alleen bij aanhoudend hoge energieprijzen zal de banengroei bijna stilvallen (+0,4%). Wel zorgt een gematigde economische groei voor enige afkoeling op de arbeidsmarkt.

Maatschappelijke uitdagingen hebben grote impact op de arbeidsmarkt

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

Daarnaast zorgen demografische ontwikkelingen voor een grotere druk op de beroepsbevolking. Door de vergrijzing zullen er in verschillende sectoren veel mensen met pensioen gaan, terwijl de studentenaantallen door de ontgroening juist afnemen. De vergrijzing van de bevolking zorgt ook voor meer vraag naar zorgpersoneel en een oplopend aantal mantelzorgers. Naar schatting zijn er 11.500 werkenden in Noord-Holland Noord die belasting ervaren door het verlenen van mantelzorg.

Vraag en aanbod dreigen verder uit elkaar te raken

Noord-Holland Noord kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als landbouw, bouw en detailhandel. Zorg & welzijn is in absolute omvang de grootste sector. De potentiële beroepsbevolking groeit niet snel genoeg om de vraag naar personeel op te vangen. Hierdoor wordt niet alle vraag ingevuld en staan nog altijd veel vacatures open.
Veel werkzoekenden hebben, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, nog altijd veel moeite om aan het werk te komen. Er worden specifieke kennis en vaardigheden gevraagd om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken. Daarnaast wordt werk over het algemeen steeds complexer. Daarbij verandert de inhoud van werk, met name ook door de impact van AI, misschien nog wel sneller dan voorheen. Hierdoor dreigen vraag en aanbod steeds verder uit elkaar te gaan liggen. Dan gaat het niet alleen om aantallen, maar juist ook om een kwalitatieve mismatch tussen vacatures en werkzoekenden. Zo staan er in de regio de meeste vacatures open voor een technisch beroep op beroepsniveau 2, terwijl werkzoekenden die in beeld zijn bij UWV juist op beroepsniveau 1 ingeschreven staan. Datzelfde geldt voor economisch-administratieve beroepen, waarbij verreweg de grootste groep werkzoekenden werk zoekt in beroepen met weinig complexe taken. In deze categorie beroepen neemt het aantal vacatures juist af.

Psychische kwetsbaarheid toenemend probleem

In Noord-Holland Noord stonden er in juni 2026 5.500 personen met een WIA-uitkering geregistreerd. Steeds meer mensen melden zich ziek met psychische klachten en komen mogelijk na twee jaar ziekte in de WIA terecht. Het gaat vooral om vrouwen, veelal werkzaam in de sector zorg & welzijn. Psychische kwetsbaarheid is bovendien een belangrijke factor in ziekteverzuim. Bij een groeiend ziekteverzuim kan de werkdruk bij het werkende personeel vervolgens weer toenemen. En een toenemende werkdruk kan ook weer zorgen voor (extra) ziekteverzuim.

Een wendbare arbeidsmarkt

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

1 Regionale arbeidsmarkt in een veranderende wereld

Werkenden, werkzoekenden en werkgevers in Noord-Holland Noord 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 de arbeidsmarkt kan deze ontwikkelingen amper bijbenen. De vele veranderingen doen een groot beroep op het aanpassingsvermogen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Kortom: een veranderende wereld vraagt om een wendbare regionale arbeidsmarkt die meebeweegt met de ontwikkelingen.

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

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

Volgens RaboResearch zijn er grote regionale verschillen in de bijdrage aan de landelijke economische groei. Groot-Amsterdam en de omgeving van Eindhoven groeien in 2026 een stuk harder dan het landelijk gemiddelde. In Groot-Amsterdam komt dit vooral door de sterke aanwezigheid van ICT en specialistische zakelijke dienstverlening. In de COROP-regio's in Noord-Holland Noord is de verwachte groei wat lager. Dit is typerend voor een regio in de nabijheid van een metropoolregio. Wel profiteert de bevolking van de grote economische groei in Amsterdam.

Veel ontwikkelingen van invloed op arbeidsmarkt



1.2 Geopolitieke spanningen en politieke keuzes bepalen richting

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

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

1.3 Economie veerkrachtig ondanks aanhoudend hoge energieprijzen

Op 28 februari 2026 begon de oorlog in Iran en Libanon, waardoor de olieproductie en doorvoer van olie via de Straat van Hormuz werden beïnvloed en de energieprijzen flink stegen. Als de energieprijzen in 2026 en 2027 hoog blijven, dan kan dit doorwerken in inflatie, economische groei en koopkracht. Op 12 maart 2026 publiceerde het Centraal Planbureau (CPB) zijn jaarlijkse rapport Centraal Economisch Plan (CEP), waarin nog geen rekening was gehouden met de economische gevolgen van deze oorlog. Tegenover het optimistische CEP-scenario hebben SEOR, UWV en ROA ook een pessimistisch scenario 'langer hoge energieprijzen' doorgerekend, op basis van de recente CPB-scenariostudie 'De economische impact van hogere energieprijzen door de Iranoorlog' (zie box 1.1). Met beide scenario's ontstaat een bandbreedte waarbinnen realistische uitkomsten voor het aantal banen per sector te zien zijn. Uitgaande van het basisscenario van het CEP 2026 verwacht UWV dat het totaal aantal banen in Noord-Holland Noord de komende jaren nog licht groeit. Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economische beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei in Noord-Holland Noord 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 economische beeld zeer groot. Zo zijn sinds het uitbreken van de oorlog in het Midden-Oosten wereldwijd de energieprijzen snel gestegen. Het verloop van de energieprijzen de komende tijd is met grote onzekerheid omgeven. Dit hangt af van de duur en de intensiteit van de oorlog in het Midden-Oosten. Ook is van invloed of andere olie- en gasleveranciers hun productie aanpassen.

De aanhoudende oorlog in het Midden-Oosten stuwt de Nederlandse inflatie op. De stijging van energieprijzen vertaalt zich in hogere kosten voor productie en 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 voorzichtiger worden met investeren.

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

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

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

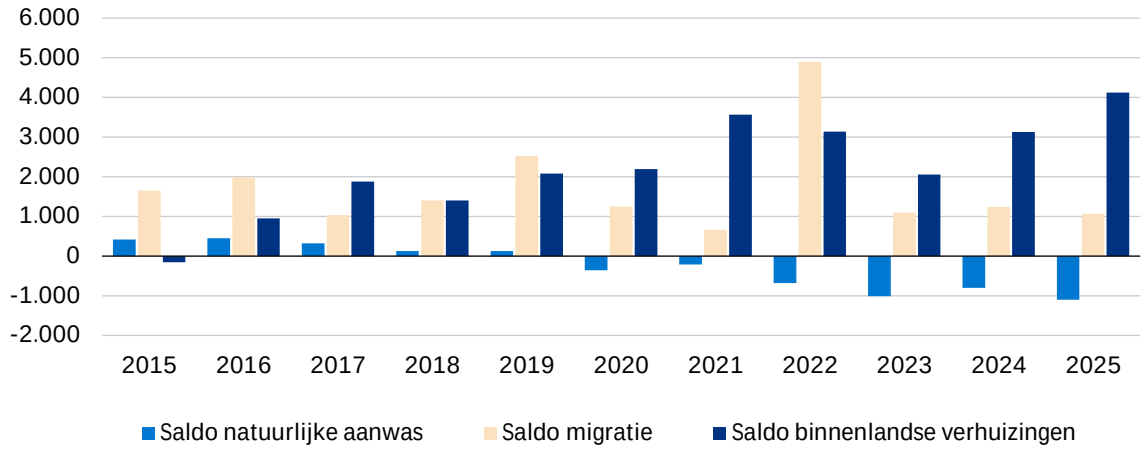
In het najaar van 2026 is al ruim een half jaar sprake van hoge energieprijzen, al zijn de energieprijzen tot nu toe minder hard gestegen dan in het scenario met langer hogere energieprijzen in de Arbeidsmarktprognose van 9 juni 2026. De economie toont zich opnieuw veerkrachtig en blijft vooralsnog gematigd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

1.4 Beroepsbevolking verandert door vergrijzing, ontgroening en migratie

De Nederlandse bevolking nam in de afgelopen decennia toe tot ruim 18,1 miljoen in 2026. Ook in Noord-Holland Noord groeide de bevolking, tot ruim 700.000 begin 2026. De natuurlijke aanwas is al jaren negatief. Een afnemend geboortecijfer en een toenemende levensduur zorgen verder voor een stijging van de gemiddelde leeftijd. In 2026 was zo'n 24% van de inwoners van Noord-Holland Noord 65 jaar of ouder. Ook heeft een groter deel van de mensen in Noord-Holland Noord 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. Bijna driekwart van de inwoners van Noord-Holland Noord valt nu binnen de potentiële beroepsbevolking (15 tot 75 jaar). Verhoudingsgewijs zal deze groep de komende jaren krimpen. Een grote groep is nu tussen de 55 en 60 jaar oud en gaat de komende jaren met pensioen. Deze pensioneringsgolf houdt naar verwachting aan tot 2040. De verdere verhoging van de pensioenleeftijd zal de grote uitstroom van personeel alleen maar tijdelijk wat kunnen afremmen. Deze uitstroom kan in tekortsectoren, zoals zorg, onderwijs, transport, overheid, industrie en bouw, tot problemen leiden. Vergrijzing is niet de enige oorzaak van de personeelstekorten, maar kan de situatie in sommige sectoren wel verergeren. Er ontstaan bij vertrek immers extra vacatures die moeilijk ingevuld kunnen worden. Ook ontgroening beïnvloedt de toekomstige arbeidsmarkt. Vooral de groep jongeren tussen 15 en 25 jaar krimpt de komende jaren. De studentenaantallen in het mbo, het hbo en op universiteiten nemen hierdoor af. Ook daalt de potentiële beroepsbevolking in de jonge(re) leeftijdsklassen. Dit levert vooral uitdagingen op voor werkgevers met veel jonge krachten in dienst, zoals horeca en supermarkten. Vanaf 2025 stijgt het aantal geboortes weer, vooral onder migranten die zich in Nederland vestigen. Hierdoor groeit de groep 0- tot 5-jarigen. Dit betekent extra vraag naar kinderopvang en (basis)onderwijs.

Afbeelding 1.1 Bevolkingsontwikkeling naar natuurlijke aanwas, migratie en binnenlandse verhuizingen
Noord-Holland Noord, 2015 – 2025



Bron: CBS StatLine, Bevolkingsontwikkeling; regio

Dat de bevolking van Noord-Holland Noord groeit, komt door binnenlandse verhuizingen en 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 tekortberoepen 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 de personeelstekorten verlichten, 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

Noord-Holland Noord 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 totale aantal openstaande klimaatgerelateerde vacatures in Nederland uitkomt op zo'n 80.000 à 90.000. In Noord-Holland Noord gaat het om ruim 2.700 openstaande vacatures, vooral voor technici in bouw en installatie.

Ook de woningbouw stuwt de personeelskrapte op. Nederland heeft de ambitie om bijna 1 miljoen nieuwe woningen te realiseren tot en met 2030. Op basis van de woondeals tussen de Rijksoverheid en provincies komen er hiervan zo'n 40.000 voor rekening van Noord-Holland Noord. Daarnaast zijn in de Metropoolregio Amsterdam nog eens 175.000 woningen afgesproken. 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 securityspecialisten neemt hierdoor verder toe.
Ook neemt de vraag naar kinderopvang toe. Voor een belangrijk deel komt dit voort uit demografische ontwikkelingen (die per regio kunnen verschillen). Daarnaast wil de overheid het gebruik van kinderopvang verder aanjagen om de arbeidsparticipatie te stimuleren. De werkdruk in de kinderopvang is nu al hoog. Het is goed voorstelbaar dat een grotere vraag naar kinderopvang tot verdere personeelsproblemen zal leiden. Ook in de jeugdzorg blijft er de komende jaren veel behoefte aan extra medewerkers. De zorgvraag is groot en de wachtlijsten zijn lang.

Box 1.2 Werving door Defensie

Veiligheidsopgave raakt arbeidsmarkt

Nederland verhoogt het budget voor Defensie en voor relevante uitgaven voor de veiligheid de komende jaren tot 5% van het bbp. Daarvan moet 3,5% direct worden besteed aan Defensie en 1,5% aan een 'bredere weerbaarheid' zoals investeringen in infrastructuur en cyberverdediging. Defensie is de afgelopen jaren al hard gegroeid en bestaat eind 2025 uit ongeveer 80.000 fte. Dat zijn zowel beroepsmilitairen, reservisten als burgermedewerkers. In de provincie Noord-Holland bestaat het personeelsbestand uit ongeveer 16.000 fte, waaronder 2.400 reservisten.

Grotere druk op tekortberoepen

Voor de komende jaren zijn er vooral extra militairen nodig (beroepsmilitairen en reservisten). Defensie wil, rekening houdend met de uitstroom, tussen 2026 en 2030 ieder jaar maar liefst 15.000 nieuwe militairen werven. Dat is niet alleen een uitdaging voor Defensie zelf, maar voor de gehele economie en arbeidsmarkt. Defensie richt zich namelijk op 4 beroepsrichtingen: technici, IT'ers, logistiek personeel en medisch personeel. Personeel voor veel van deze beroepen is en blijft de komende jaren schaars in Nederland, waardoor dergelijke tekortrichtingen verder onder druk komen te staan. Het CPB concludeert dan ook dat hogere Defensie-uitgaven naar verwachting maar tot weinig economische groei zullen 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 Noord-Holland Noord ruim 600 geregistreerde werkzoekenden onder de 35 jaar in beeld met een achtergrond of interesse in een van de gevraagde defensieberoepen op het gebied van de zorg, ICT, techniek of logistiek. Kenmerkend voor de groep werkzoekenden is dat van een groot deel geen opleidingsachtergrond bekend is. Hoewel uiteraard niet iedereen militair wil of kan worden, is dit een groot potentieel waarnaar gekeken kan worden in de regio. Er liggen kansen: voor sommige vacatures zijn er geen opleidingseisen en leidt Defensie zelf militairen op. Uitgediende militairen stromen vaak ook weer door naar andere organisaties. De kennis en vaardigheden die worden opgedaan, kunnen vervolgens ook worden toegepast bij andere werkgevers.

Lokale samenwerkingen

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

Impact op de regio

Met de marine en het Marinebedrijf in Den Helder heeft Noord-Holland Noord twee grote defensiewerkgevers in de regio. Hoewel ook deze onderdelen hard op zoek zijn naar personeel, ligt de nadruk van de werving op dit moment meer op militair personeel. Dit personeel is vaker gelegerd op de Veluwe en in Noord-Brabant. Daarnaast vindt werving voor deze functies in het gehele land plaats. De vervanging van ondersteunend personeel, zoals technici en administratief medewerkers, is wel vaak meer regionaal.

Bron: UWV (2026), De arbeidsmarkt voor Defensie

UWV, Inwerking, VONK en de Koninklijke Marine geven jongeren een sterke start

Soms is één kans genoeg om een toekomst in beweging te zetten. Al meer dan vijftien jaar helpt UWV, samen met de Koninklijke Marine (DMI), Inwerking en VONK, jongeren met een ondersteuningsbehoefte op weg naar een opleiding, werk en meer zelfvertrouwen.
Vanuit een actieve rol brengt UWV deelnemers, onderwijs, begeleiding en werkgever bij elkaar. De jongeren volgen via VONK een logistieke mbo-1 of -2 opleiding en doen tegelijk werkervaring op bij de Koninklijke Marine. Inwerking verzorgt de intensieve coaching, waardoor deelnemers niet alleen vakkennis ontwikkelen, maar ook groeien in werknemersvaardigheden en zelfstandigheid.

De kracht van het traject zit in de persoonlijke aanpak. Er wordt gekeken naar wat iemand kan, waar talenten liggen en welke ondersteuning nodig is om succesvol te zijn. Die aanpak werpt zijn vruchten af: inmiddels zijn zo'n 400 logistiek medewerkers via het traject opgeleid en hebben veel deelnemers de stap gezet naar duurzaam werk.
Het leerwerktraject laat zien wat er mogelijk is als werkgevers, onderwijs, begeleiding en UWV samen optrekken. Door jongeren te zien, te ondersteunen en kansen te bieden, ontstaat ruimte om te leren, tijd om te groeien en perspectief op een duurzame toekomst.

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 echter nog veel ruimte tussen de theoretische mogelijkheden van AI en het feitelijk gebruik ervan. Hoewel de inzet van AI op de werkvloer snel toeneemt, is AI-gebruik nog niet algemeen. Uit een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder ruim 3.500 werkgevers blijkt dat in 2025 bijna een derde van de werkgevers AI gebruikte, bijna twee keer zoveel als in 2024. Wel verwachten ruim 6 op de 10 werkgevers de komende vijf jaar AI te gaan gebruiken. Veel werkgevers zijn op dit moment nog niet bezig met de voorbereiding op de toekomstige implementatie van AI. Werkgevers laten werknemers vooral leren van elkaar en stimuleren werknemers om zelf te experimenteren met AI.

In eerder onderzoek concludeerde UWV dat AI impact heeft op werk in alle sectoren, maar werk zelden geheel vervangt. Massawerkloosheid ligt dan ook niet in de lijn der verwachting. Wel zijn bepaalde – vooral digitale en administratieve – beroepen kwetsbaar en verandert werk inhoudelijk. Bedrijven gebruiken AI om efficiënter te werken en dat raakt functies waarin jongeren vaak beginnen. Uit onderzoek van Randstad blijkt dat wereldwijd vooral het aantal vacatures voor starters daalt. De daling van het aantal vacatures is het sterkst in de sectoren ICT, financiële dienstverlening en transport. AI kan sommige taken overnemen en andere niet. Dit noopt tot om- en bijscholing om ervoor te zorgen dat iedereen de ontwikkelingen kan blijven bijbenen. Sommige menselijke vaardigheden zijn onvervangbaar. De minste impact wordt dan ook verwacht bij beroepen in installatie en reparatie en bij mensgerichte beroepen in 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 toename van het aantal 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 Noord-Holland Noord mogelijk tijdelijk vrijwel 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 om een andere reden een werkgever verlaat. Volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) is landelijk op totaalniveau de instroom van jongeren vanuit het onderwijs tot 2030 voldoende om de toenemende vraag naar arbeid op te vangen. De arbeidsmarkt wordt hierdoor op totaalniveau iets minder krap. De krapte is in toenemende mate kwalitatief van aard. Tussen opleidingsniveaus en -richtingen zijn er grote verschillen in de mate waarin de instroom van afgestudeerden de vraag naar arbeid kan bijhouden. Zo overstijgt op mbo-4-niveau de komende jaren de vraag naar personeel het aanbod aan gediplomeerden. De knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers nemen voor mbo-4-gediplomeerden dan ook toe. Voor bachelor gediplomeerden is de situatie omgekeerd; daar overstijgt het aanbod aan afstudeerders de vraag, waardoor de knelpunten voor werkgevers wat afnemen. De grote aantallen gediplomeerden komen voornamelijk van de bacheloropleidingen in de richting economie en maatschappij.

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

1.9 Meebewegen met een veranderende en aanhoudend krappe arbeidsmarkt

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

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

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

2 Beroepsbevolking Noord-Holland Noord kan hoge en veranderende vraag amper bijbenen

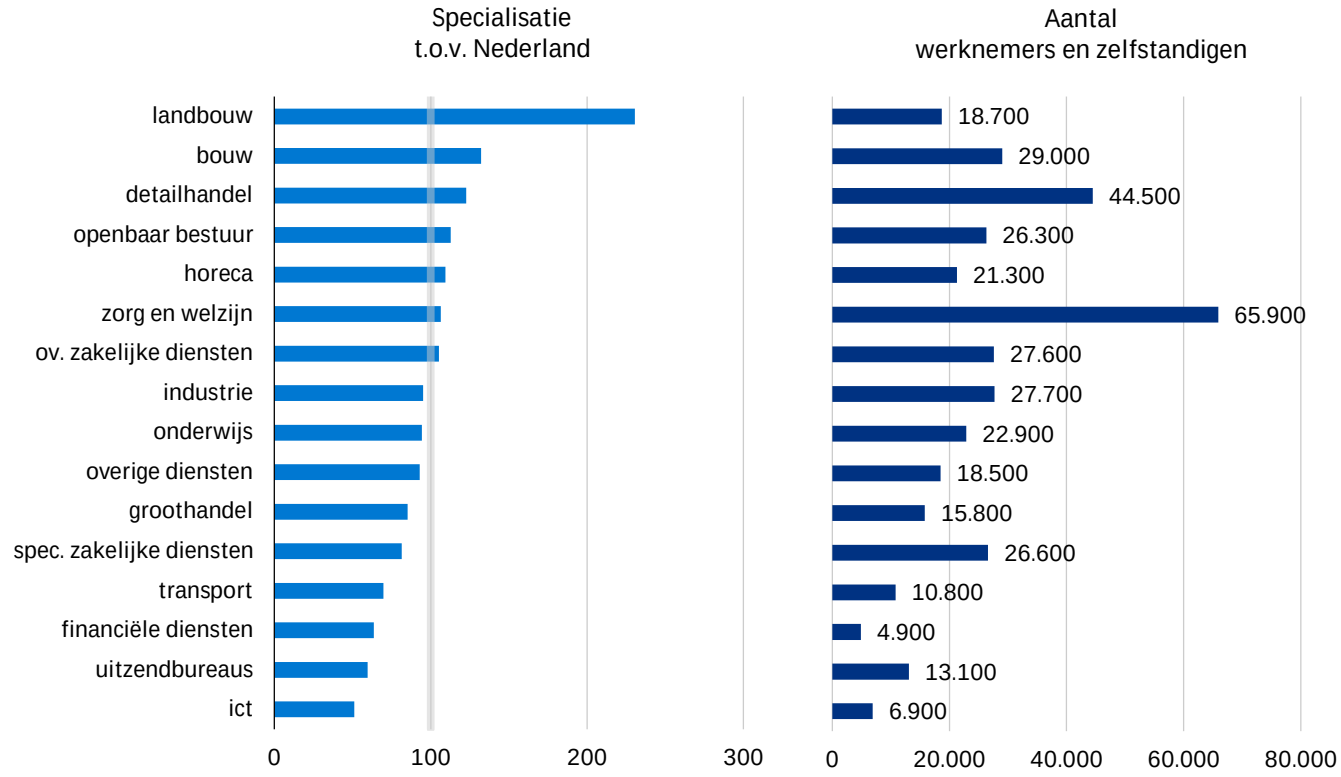
Een snel veranderende wereld doet een beroep op de wendbaarheid van de regionale arbeidsmarkt. Elke arbeidsmarkt heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Noord-Holland Noord kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als landbouw, bouw en detailhandel. 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 Noord-Holland Noord werkt. Een aanzienlijk deel van hen werkt buiten de regio. Vraag en aanbod beperken zich namelijk niet tot regiogrenzen: veel mensen pendelen voor hun werk. Daardoor zijn de economieën en arbeidsmarkten van Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland, Zuid-Kennemerland en IJmond en Groot-Amsterdam nauw met elkaar verbonden. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt iets is afgenomen sinds het hoogtepunt in 2022, hebben werkgevers nog steeds moeite om vacatures te vervullen. Dit komt niet alleen door een tekort aan personeel, maar ook doordat de kennis en vaardigheden van werkzoekenden en de vraag van werkgevers niet altijd op elkaar aansluiten.

2.1 Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkelingen

De structuur van de werkgelegenheid heeft een sterke invloed op economische en sociale ontwikkelingen van een regio. Afbeelding 2.1 geeft een beeld van de werkgelegenheid per sector in Noord-Holland Noord. 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 totale aantal banen van werknemers en zelfstandigen, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het totale 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 totale aantal banen van werknemers en zelfstandigen in 2025 per sector (afgerond op honderdtallen).

Afbeelding 2.1 Werkgelegenheid per sector: specialisatie en aantal banen
Noord-Holland Noord, 2025



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

Noord-Holland Noord kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als landbouw, bouw, detailhandel, openbaar bestuur, horeca, zorg en welzijn en overige zakelijke diensten. Sectoren als ICT, uitzendbureaus en financiële diensten zijn er minder sterk aanwezig. De meest oververtegenwoordigde sectoren zijn niet per definitie de grootste sectoren in de regio. De drie sectoren met de meeste banen zijn: zorg & welzijn (65.900), detailhandel (44.500) en bouw (29.000). 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 paragraaf 2.6 wordt een beeld geschetst van de openstaande vacatures in Noord-Holland Noord.

Box 2.1 Arbeidsmarktprognoses werkgelegenheid 2026-2028

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose 2026-2028 komt de banengroei in Noord-Holland Noord nagenoeg tot stilstand. De arbeidsmarkt reageert hiermee op een afnemend groeitempo van de regionale economie. Ook zorgen hoge loonkosten en een afname van het aantal zzp'ers ervoor dat de economische groei zich niet of nauwelijks vertaalt in extra werkgelegenheid. Werkgevers laten hun productie en dienstverlening naar verwachting voornamelijk groeien door een hogere arbeidsproductiviteit. Geopolitieke onrust brengt veel onzekerheid met zich mee. Uitgaande van het basisscenario CEP verwacht UWV dat het totaal aantal banen in Noord-Holland Noord – van zowel werknemers als zelfstandigen – tussen 2025 en 2028 nog licht groeit (+1,0%). Aanhoudend hoge energieprijzen kunnen het economische beeld echter doen kantelen, waardoor de banengroei in Noord-Holland Noord vrijwel stilvalt (+0,4%).

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. Door de evenwichtige opbouw van de werkgelegenheid in Noord-Holland Noord volgt de banenontwikkeling de landelijke trend, zonder echte uitschieters naar boven of beneden.

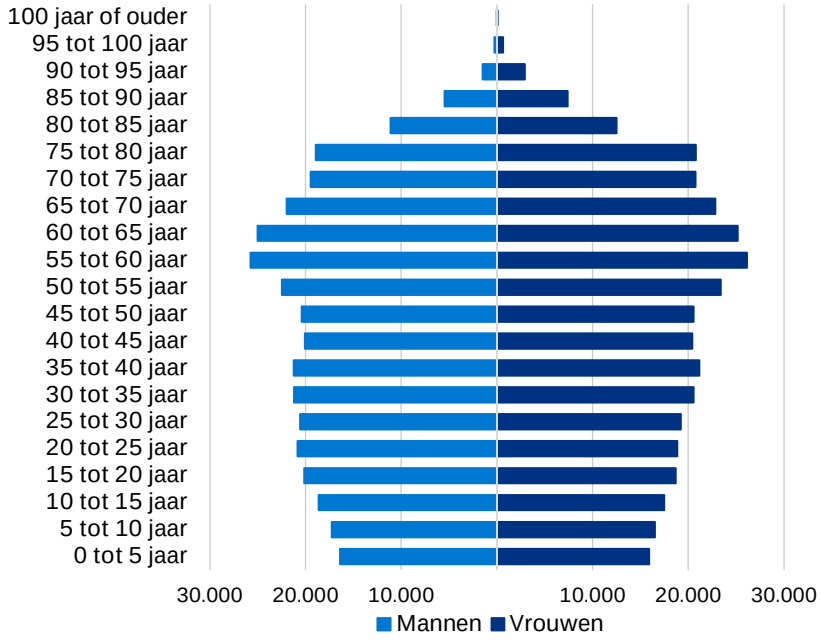
Ook is de sectorstructuur mede bepalend voor de mate waarin economische ontwikkelingen doorwerken op de regionale arbeidsmarkt. Zo raken aanhoudend hoge energieprijzen vooral sectoren als industrie, bouw, transport, groothandel, detailhandel, horeca en uitzendbureaus. De meeste van deze sectoren zijn wat minder sterk aanwezig in Noord-Holland Noord. Daardoor is de regionale arbeidsmarkt iets minder dan gemiddeld gevoelig voor de negatieve gevolgen van hoge energieprijzen. Zoals toegelicht in paragraaf 1.3 lijkt de ontwikkeling van de economie momenteel dichter aan te sluiten bij het basis scenario van CEP 2026 dan bij het scenario met 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 Noord-Holland Noord. Begin 2026 telde Noord-Holland Noord ruim 700.000 inwoners. Ongeveer driekwart van hen behoort tot de potentiële beroepsbevolking (15 tot 75 jaar): de groep inwoners die in potentie beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Niet alleen de omvang, maar ook de leeftijdsopbouw van deze groep is van belang. Binnen de potentiële beroepsbevolking vormen de 55- tot 65-jarigen (bijna 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 Noord-Holland Noord 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
Noord-Holland Noord, 2026



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

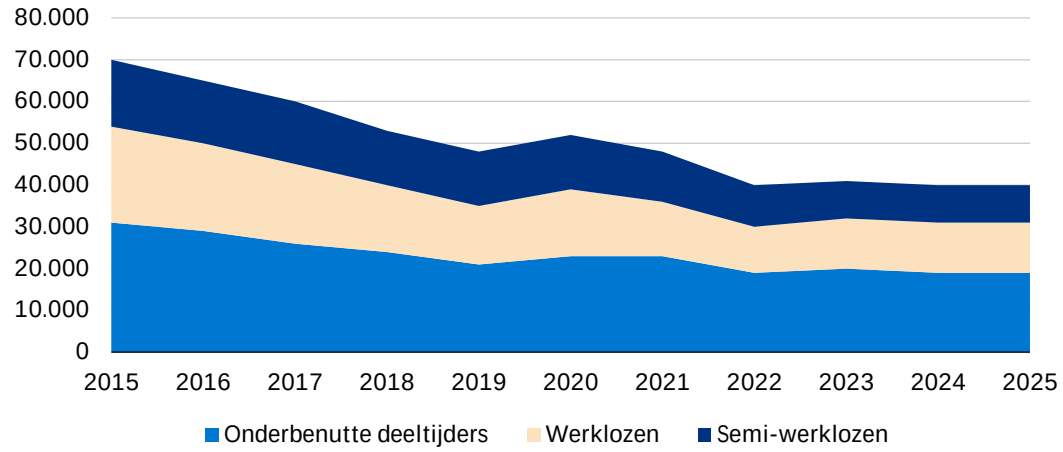
Met de huidige bevolkingssamenstelling neemt de druk op de potentiële beroepsbevolking de komende jaren verder toe. Terwijl veel ervaren werknemers de arbeidsmarkt verlaten, is het aantal jongeren dat hen kan vervangen relatief beperkt.
Hoewel de totale bevolking nog toeneemt, groeit het arbeidsaanbod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

2.3 Hoge arbeidsdeelname in Noord-Holland Noord

Veel inwoners van Noord-Holland Noord nemen al deel aan het arbeidsproces. De hoge arbeidsdeelname in Noord-Holland Noord biedt nog maar beperkte mogelijkheden tot het inschakelen van extra mensen op de arbeidsmarkt. In Noord-Holland Noord steeg volgens CBS de nettoarbeidsparticipatie van 67,6% in 2015 naar 73,5% in 2025. Oftewel: bijna driekwart van de inwoners van 15 tot 75 jaar werkt. In de regio is de participatie iets hoger dan het landelijk gemiddelde (73,2%).

Met de toegenomen arbeidsdeelname is, vergeleken met tien jaar geleden, het onbenut arbeidspotentieel aanzienlijk geslonken: van 70.000 in 2015 naar 40.000 in 2025 (afbeelding 2.3). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (19.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (12.000) en semi-werklozen (9.000). 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
Noord-Holland Noord, 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 werkzoekende (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 een gemeente. Daarnaast valt niet iedereen die ingeschreven staat als werkzoekende bij UWV of een 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 de geregistreerde werkzoekenden ervaart belemmeringen om aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit het Werkzoekendenonderzoek van UWV dat gezondheidsproblemen en zorgtaken veelgenoemde persoonlijke omstandigheden zijn die het moeilijk maken om te kunnen werken. Ook zijn er verschillende redenen waardoor werkzoekenden moeite hebben om werk te vinden. Zo geven werkzoekenden met een WW-uitkering vaak aan dat zij niet de gevraagde diploma's of certificaten (23%) of werkervaring (19%) hebben. Ook hier valt op dat een groot deel van de werkzoekenden met een WW-uitkering (28%) een andere belemmering noemt. Zij noemen onder andere leeftijd, de perceptie van overkwalificatie en taalproblemen.

2.4 Vraag en aanbod vinden elkaar over regiogrenzen heen

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

In 2024 werkte 74% van alle inwoners van Noord-Holland Noord die in loondienst werken in Noord-Holland Noord zelf (273.100 inwoners). De overige 26% werkt voornamelijk in de arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam (42.800), Zuid-Kennemerland en IJmond (16.700) en Zaanstreek-Waterland (14.200). Omgekeerd woont 8% van de werkenden in loondienst in Noord-Holland Noord niet in de regio, de meesten van hen wonen in Zaanstreek/Waterland (8.100). De economieën en arbeidsmarkten van Noord-Holland Noord, Zaanstreek/Waterland, Zuid-Kennemerland en IJmond en Groot-Amsterdam zijn dus met elkaar verbonden.

In totaal reizen ongeveer 62.800 werknemers meer Noord-Holland Noord uit dan in. Er is daarmee sprake van een sterk negatief pendelsaldo. Wel is er een duidelijk verschil binnen de regio. Vanuit Alkmaar reizen ongeveer 6.500 mensen richting Amsterdam; vanuit Den Helder zijn dit er slechts ruim 1.000. Dit laat zien dat reistijd een belangrijke factor is bij pendel. Toch is de pendel vanuit de Kop van Noord-Holland tussen 2021 en 2024 toegenomen. Zie ook box 2.2.
Opvallend is dat het reizen van en naar Friesland beperkt is. De pendel richting Friesland is vrijwel nihil, terwijl de pendel vanuit Friesland ongeveer 2.400 bedraagt. Dit heeft onder andere als oorzaak dat de werkgelegenheidsstructuur in Friesland vergelijkbaar is met die in Noord-Holland Noord.

Box 2.2 Veranderende pendelstromen door hybride werken

Met de opkomst van hybride werken neemt de afstand tussen woon- en werkplek toe. Werkgevers werven in een groter geografisch gebied: waar voorheen vooral de focus lag op omliggende regio's, worden nu vaker verder gelegen gebieden bereikt. Vooral COROP-regio's Groot-Amsterdam en Utrecht trekken steeds meer werknemers uit verder gelegen regio's aan, ook uit COROP-regio Kop van Noord-Holland. 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 Noord-Holland Noord – net als in de rest van Nederland – wel iets af. Het aantal openstaande vacatures daalde tot 10.800 in het tweede kwartaal van 2026 en het aantal mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden nam licht toe tot 3.500 in dezelfde periode. Desondanks is de arbeidsmarkt nog altijd krap. Er zijn 3,1 keer zoveel vacatures als werkzoekenden. De spanning in Noord-Holland Noord is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (3). Veel werkgevers hebben dus nog steeds moeite om geschikt personeel te vinden.

Afbeelding 2.4 Spanningsindicator naar beroepsrichting
Noord-Holland Noord, tweede kwartaal 2026

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

Bron: UWV

De krapte doet zich voor in vrijwel alle beroepsrichtingen, al verschilt de mate van spanning (afbeelding 2.4). Voor zorg en welzijn is de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord het meest gespannen. Dit komt door de toegenomen zorgvraag, maar ook omdat de gemiddelde leeftijd van werknemers in de zorg vrij hoog is. Werkgevers uit de zorgsector zoeken veelvuldig verzorgenden IG, groeps- en woonbegeleiders en medisch specialisten. Daarnaast is ook de spanning hoog in openbaar bestuur. Dit komt mede door de toegenomen vraag naar publieke dienstverlening, complexere wet- en regelgeving en handhaving. Dit vertaalt zich in een grote behoefte aan juristen en juridisch specialisten, medewerkers burgerzaken en vergunningsverlening en aan boa's. Ook in technische beroepen is de arbeidsmarkt zeer krap. De vraag naar personeel blijft hoog door maatschappelijke opgaven en economische ontwikkelingen. Binnen de dienstverlenende beroepen blijven de tekorten met name groot voor koks en schoonmakers. 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 zij onvoldoende werkervaring hebben (55%). Vacatures voor specialistische functies zijn vaak moeilijk vervulbaar. Daarnaast hangt de kwalitatieve mismatch samen met veranderingen in de inhoud van het werk. Kennis en vaardigheden verouderen steeds sneller, onder andere door de opkomst van AI. Opleidingen en werkervaring sluiten hier niet altijd tijdig op aan. Hierdoor ontstaat een kloof tussen de gevraagde en beschikbare vaardigheden.

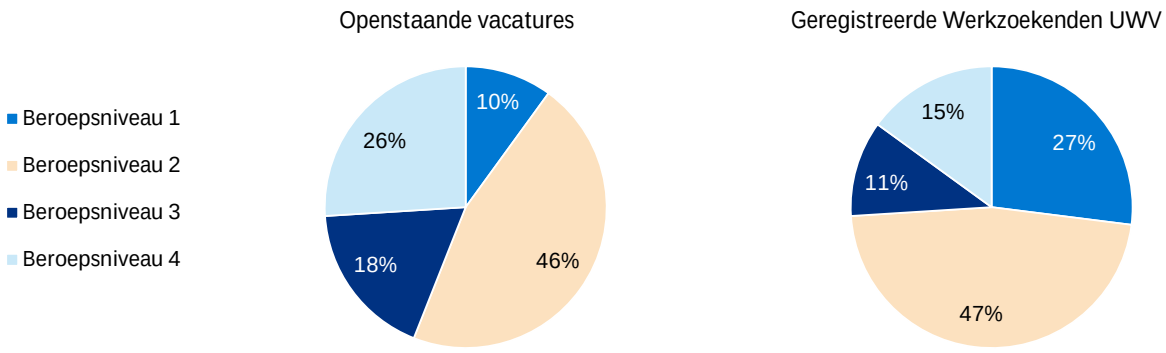
De kwalitatieve mismatch is ook zichtbaar in de vergelijking tussen openstaande vacatures en geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Afbeelding 2.5 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Noord-Holland Noord naast elkaar te zetten. Het GWU is samengesteld uit diverse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

Noord-Holland Noord, tweede kwartaal 2026 (vacatures) en mei 2026 (GWU)



Bron: UWV
NB: de verdeling van het GWU is exclusief werkzoekenden van wie het beroep onbekend is.

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

Ook binnen de beroepsrichtingen zijn verschillen in beroepsniveau zichtbaar tussen vraag en aanbod. Zo staan de meeste vacatures in Noord-Holland Noord 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 timmerman, elektricien, loodgieter en installateur. De meeste werkzoekenden met een technisch beroep hebben een achtergrond op ISCO-beroepsniveau 1, met name als productiemedewerker. Waarschijnlijk spelen bij de werkzoekenden daarnaast andere belemmeringen een rol die een match met openstaande vacatures in de weg staan, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Rataplan Pop-up laat zien dat samenwerken werkt

Soms komt er op de arbeidsmarkt iets samen wat precies op het juiste moment nodig is. Rataplan Pop-up is daar een goed voorbeeld van.
Vanuit de Strategische tafel Retail ontstond een laagdrempelig instroomtraject waarin mensen werkervaring opdoen, basisvaardigheden leren en worden geënthousiasmeerd voor de retail. Tegelijkertijd kunnen werkgevers zien wat sociaal ondernemen in de praktijk betekent en bouwen partners samen aan een inclusieve arbeidsmarkt en wordt leegstand benut.
De aanleiding was duidelijk. Ondernemers hebben moeite met het vinden van personeel met basisvaardigheden. Tegelijkertijd zag de gemeente meer leegstand en zag het onderwijs de instroom van leerlingen teruglopen. In dat speelveld ontstond een kans: een pop-up winkel als praktijkleeromgeving, waar mensen zich kunnen ontwikkelen in een echte werkomgeving.
Wereldhave, Stichting Rataplan en Werkcentrum NHN bundelen hun kennis en netwerk om dit traject mogelijk te maken. Sinds mei 2025 draait de winkel in Middenwaard succesvol. De aanpak heeft inmiddels een vervolg in Purmerend. Voor meer informatie neem contact op met Stefanie Quartel – stefanie.quartel@uwv.nl

In Noord-Holland Noord staan ook veel vacatures open voor economisch-administratieve beroepen. Volgens het 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, blijven er voor werkgevers de komende jaren flinke uitdagingen om voldoende mensen met de juiste kwaliteiten te vinden voor hun vacatures. Zo zijn er verschillende maatschappelijke uitdagingen die eerder al beschreven zijn, zoals uitbreiding bij defensie, verduurzaming en verzwaring van het elektriciteitsnet en de woningbouwopgave. Ondertussen spelen ook ontwikkelingen als vergrijzing van de beroepsbevolking, een toenemende werkdruk onder zittend personeel en inhoudelijke veranderingen in 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 licht enkele ontwikkelingen uit en gaat in op de gevolgen van vergrijzing, ontgroening en psychische kwetsbaarheid voor de arbeidsmarkt.

3.1 Gemiddelde leeftijd werkenden stijgt

Nederland vergrijst, en dat is terug te zien op de arbeidsmarkt. Ouderen zijn de afgelopen jaren steeds langer blijven doorwerken en vormen daarmee een groter aandeel van de beroepsbevolking. Vooral het verhogen van de pensioenleeftijd heeft hieraan bijgedragen. Vanaf 2013 verhoogde Nederland de leeftijd waarop mensen een AOW-uitkering ontvangen stapsgewijs naar 67 jaar voor mensen die in 2025 deze leeftijd bereiken. Tot 2013 was de vaste leeftijd waarop mensen een AOW-uitkering ontvingen 65 jaar. De verhoging van de AOW-leeftijd was een reactie op het toenemende aandeel ouderen in de bevolking en de daarmee gepaard gaande druk op de AOW-voorzieningen. De verhoging van de AOW-leeftijd had echter ook direct gevolgen voor de Nettoarbeidsparticipatie van 55-plussers. De nettoarbeidsparticipatie 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 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 Noord-Holland Noord, die al langere tijd krap tot zeer krap is. Dit positieve effect op de krappe arbeidsmarkt is echter van tijdelijke aard. De verhoging van de pensioenleeftijd vertraagde de uitstroom van oudere werknemers richting pensioen slechts, maar loste deze niet op. De verwachting is dat de gemiddelde leeftijd waarop mensen daadwerkelijk met pensioen gaan de komende jaren nauwelijks nog zal stijgen. Ook stijgt de arbeidsparticipatie van ouderen minder sterk dan in de afgelopen tien jaar. De maatschappij komt daarmee op een punt waarop een grote groep oudere mensen die nog werkt, alsnog de arbeidsmarkt verlaat.

Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. De uitstroom van grote aantallen werknemers richting pensioen leidt tot een omvangrijke vervangingsvraag, terwijl het aantal mensen dat deze uitstroom kan opvangen minder snel groeit en op termijn zelfs afneemt. Verreweg de meeste baanopeningen ontstaan dan ook door vervangingsvraag. Hierdoor blijven de knelpunten in de personeelsvoorziening ook de komende jaren voor veel werkgevers groot. Het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) drukt de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten uit in baanopeningen. Bijna negen op de tien baanopeningen ontstaan volgens het ROA door vervangingsvraag en slechts één op de tien door uitbreidingsvraag (vacatures die ontstaan door toename van het aantal banen).
Onderzoek van 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 uitstroom door pensionering een probleem wordt voor de organisatie. De verschillen per sector zijn groot. In de sector openbaar bestuur, die sterk aanwezig is in de regio Noord-Holland Noord, verwacht 92% van de werkgevers dat mensen met pensioen gaan en voorziet 67% van deze werkgevers hierdoor problemen. Verlies aan ervaring en het vervangen van gepensioneerde medewerkers worden als de grootste problemen gezien. Voor de gezondheidszorg, qua werkgelegenheid de grootste sector in de regio, verwacht 44% van de werkgevers die te maken krijgen met uitstroom door pensionering in redelijke tot hoge mate problemen.

Toenemende druk op potentiële beroepsbevolking

De uitstroom van werkende ouderen richting pensioen vergroot de druk op de arbeidsmarkt. Om ook de komende jaren genoeg mensen beschikbaar te hebben om het werk te doen, is een potentiële beroepsbevolking van voldoende omvang nodig: mensen in de leeftijdsgroep 15 tot 75 jaar die op basis van hun leeftijd in potentie inzetbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Juist daar ligt voor de regio een belangrijke uitdaging.
De afgelopen tien jaar groeide de totale bevolking (7%) én de bevolking van 15 tot 75 jaar (5%) nog in COROP-regio Alkmaar en omgeving. In de Kop van Noord-Holland was dit respectievelijk 4,5% en 2%. De groei in de bevolking van 15 tot 75 jaar bleef daarbij achter bij het landelijk gemiddelde. De komende jaren verandert dit beeld. De totale bevolking in Alkmaar en omgeving (alle leeftijdsgroepen) groeit tot 2035 nog wel met 4%, maar de bevolking van 15 tot 75 jaar groeit nog maar 1,4%. In de Kop van Noord-Holland groeit de totale bevolking nog 2,7%, maar krimpt de bevolking van 15 tot 75 jaar met ruim 1,1%. Landelijk neemt de bevolking van 15 tot 75 jaar met 1% licht toe. De ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking is in Noord-Holland Noord daarmee minder gunstig voor de arbeidsmarkt dan gemiddeld in Nederland.

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

Van alle werknemers in Noord-Holland Noord 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. Ongeveer 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, ICT en horeca. In totaal gaat het in de regio om 72.400 werknemers van 55 jaar of ouder.
Het aantal werknemers in deze leeftijdsklasse is flink toegenomen: met ongeveer 18% ten opzichte van 2019, het laatste jaar voor de corona-uitbraak. In een aanhoudend krappe en snel veranderende arbeidsmarkt is het van belang dat deze grote en groeiende groep oudere werknemers gezond, gemotiveerd en productief blijft gedurende de hele loopbaan tot aan het pensioen. Voor duurzame inzetbaarheid is volgens bijzonder hoogleraar duurzame inzetbaarheid professor Annet de Lange een blijvende match tussen mens en werk nodig; mensen moeten bij hun werk passen, en andersom. Die match is aan verandering onderhevig, omdat beide kunnen veranderen. Werkenden, werkgevers en overheid hebben hierin elk een rol. De werkende dient bij te blijven wat betreft kennis en competenties, de werkgever schept voorwaarden en de overheid ondersteunt met passende regelgeving en beleid. Voor een goede werking van de arbeidsmarkt is het van belang de beschikbare kennis en ervaring over te dragen aan jongere generaties. Steeds meer 55-plussers in de werkzame beroepsbevolking nemen in Nederland deel aan een vorm van leven lang ontwikkelen. Binnen deze leeftijdsklasse nam tussen 2015 en 2025 het aandeel deelnemers toe van 15% naar 21%. Gemiddeld over alle leeftijdsklassen nam de deelname aan leven lang ontwikkelen toe van 30% naar 35%.

55-plussers oververtegenwoordigd onder WW-uitkeringsgerechtigden

De ouder wordende beroepsbevolking weerspiegelt zich in het aantal 55-plussers met een WW-uitkering. Eind juni 2026 telde Noord-Holland Noord zo'n 1.900 mensen met een WW-uitkering in de leeftijdscategorie 55 – 70 jaar, dat is 32% van alle WW-uitkeringen. De groep 55- tot 70-jarigen is daarmee sterker vertegenwoordigd onder WW-gerechtigden dan in de bevolking van 15 tot 75 jaar in Noord-Holland Noord. In de bevolking van 15 tot 75 jaar in Noord-Holland Noord behoort 28% van de mensen tot de leeftijdscategorie 55 – 70 jaar.

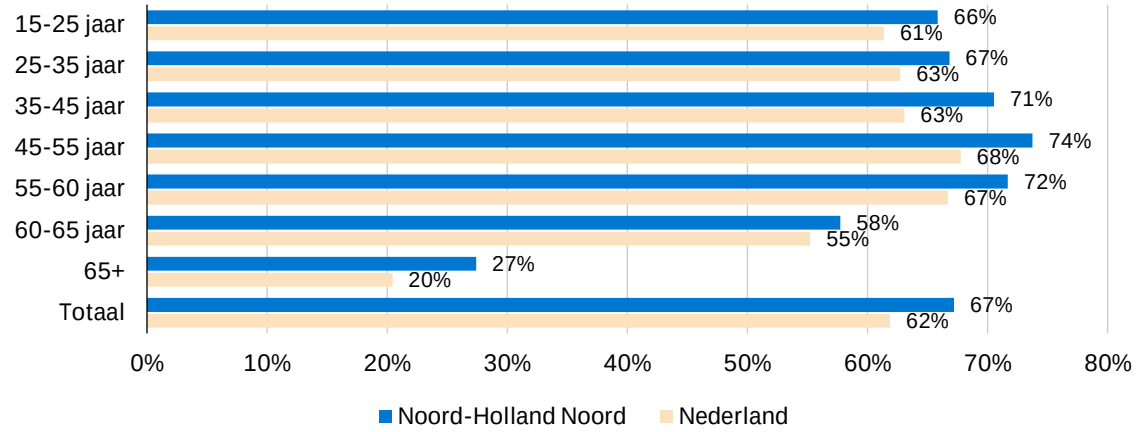
Helft oudere werkzoekenden is ingeschreven met kansrijk beroep

Van de 1.900 werkzoekende 55-plussers die eind juni 2026 een WW-uitkering hadden en van wie het beroep bekend was, heeft bijna de helft (48%) een kansrijk beroep volgens het landelijk overzicht kansrijke beroepen van UWV. De meest voorkomende kansrijke beroepen onder 55-plussers zijn: Organisatieadviseur (inclusief business consultant en kwaliteitsmanager), commercieel medewerker binnendienst, magazijnmedewerker (inclusief expeditie medewerker en orderpicker en logistiek manager. Werkzoekenden met een kansrijk beroep vinden naar verwachting bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

Minder vaak aan het werk vanuit WW naarmate pensioengerechtigde leeftijd nadert

Inwoners van 55 jaar en ouder zijn niet alleen oververtegenwoordigd onder WW-uitkeringsgerechtigden, ook neemt de kans op het vinden van werk vanuit de WW-uitkering af naarmate de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Afbeelding 3.1 laat zien hoe in 2025 de uitstroom vanuit de WW naar een baan in loondienst in Noord-Holland Noord eruitzag voor de verschillende leeftijdscategorieën. Van alle personen die in 2025 in Noord-Holland Noord de WW verlieten, was 67% uiterlijk een maand na beëindiging van de WW-uitkering aan het werk. De uitstroom vanuit de WW-uitkering naar werk ligt voor ouderen lager dan voor jongere leeftijdscategorieën. Dat geldt vooral voor WW-gerechtigden van 65 jaar en ouder. Dit heeft onder meer te maken met de doorstroom naar de AOW en andere financiële regelingen waar deze groep gebruik van kan maken. Maar ook bij de groep van 60 tot 65 jaar neemt het aandeel van de groep die uitstroomt naar werk af naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt. Behalve te nemen hindernissen in de zoektocht naar werk, kunnen ook 60-plussers soms gebruikmaken van financiële regelingen waardoor zij de tijd tot de AOW-leeftijd kunnen overbruggen.

Afbeelding 3.1 Aandeel uitstroom naar werk vanuit de WW
Noord-Holland Noord en NL, 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 deden dat met een contract voor bepaalde tijd. In jongere leeftijdsklassen ligt de uitstroom naar werk met een contract voor bepaalde tijd nog hoger.
Zo kreeg ruim driekwart van de 15- tot 25-jarige werkvinders vanuit de WW een contract voor bepaalde tijd. Nog eens ruim drie op de tien 55-plussers gingen aan het werk via een uitzendcontract; dat aandeel ligt tussen de aandelen van de andere leeftijdsklassen in. Voor bijna twee op de tien was een contract voor onbepaalde tijd weggelegd; dit aandeel is veel hoger dan in andere leeftijdsklassen. De meeste 55-plussers gingen aan het werk via de uitzendsector, de commerciële dienstverlening en in zorg & welzijn, industrie of detailhandel.
Een deel van de werkzoekenden geeft aan dat zij leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, zo blijkt uit UWV-onderzoek onder ruim 4.200 werkzoekenden. Dit geldt voor 71% van de WW'ers vanaf 55 jaar en voor 49% van de overige werkzoekenden vanaf 55 jaar. Niet alleen leeftijd speelt een rol bij het vinden van werk vanuit de WW-uitkering. Gezondheidsproblemen en zorgtaken blijken de belangrijkste drempels om te kunnen werken. Verder maakt een mismatch het vinden van werk lastig: diploma's of werkervaring sluiten vaak niet aan op de eisen en wensen van werkgevers. Niet elke werkgever ziet het economisch belang van het opleiden van een oudere medewerker die vervolgens relatief snel de arbeidsmarkt verlaat door pensionering. Tegelijkertijd wisselen juist jongere medewerkers vaker van baan. Ook het beroep van de werkzoekende speelt een rol. Werkzoekenden met een kansrijk beroep vinden bij verlies van hun baan relatief snel opnieuw werk.

3.3 Personeelstekorten kunnen toenemen door ontgroening

Volgens CBS woonden in Noord-Holland Noord in 2025 zo'n 78.000 jongeren van 15 tot 25 jaar. Ruim acht op de tien van hen, 63.000 jongeren, werken. Jongeren zijn de afgelopen jaren steeds vaker gaan werken. De netto arbeidsparticipatie van jongeren steeg dan ook van 74,1% in 2015 naar 80,6% in 2025. De netto arbeidsparticipatie van jongeren is daarmee hoger dan gemiddeld voor alle leeftijdscategorieën in Noord-Holland Noord (73,5%; zie paragraaf 2.3). Jongeren combineren vaak werk en opleiding of studie. Van de jongeren (van 15 tot 27 jaar) met een baan volgde ruim de helft in 2024 ook formeel onderwijs.

Aantal jongeren in de regio neemt in de toekomst af

Volgens de Primos-bevolkingsprognose neemt het aantal jongeren de komende tien jaar af. Voor de COROP-regio Alkmaar en omgeving neemt het aantal inwoners van 15 tot en met 29 jaar tot 2035 af met 5%; in de regio Kop van Noord-Holland is de daling met bijna 8% nog sterker. Het aantal inwoners tussen 0 en 15 jaar neemt in diezelfde periode in beide COROP-regio's wel toe. De geschetste ontwikkeling kan gevolgen hebben voor sectoren die sterk leunen op jongeren om in hun personeelsbehoefte te voorzien, zoals de detailhandel en de horeca. Volgens UWV is iets meer dan een vijfde van alle werknemers in Noord-Holland Noord tussen de 15 en 27 jaar. Dit aandeel is in de sectoren detailhandel en horeca twee tot bijna drie keer hoger. Ook in de uitzendsector en landbouw werkt een hoger aandeel jongeren dan gemiddeld. Een afname van het aantal 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 oudere 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 jaar tevreden tot zeer tevreden zijn met hun werk en de arbeidsomstandigheden. Onderwijsvolgende jongeren zijn dat vaker dan jongeren die geen opleiding volgen. Goede leidinggevenden, een goed salaris en goede werkzekerheid behoren tot de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor jongeren. Ook het type arbeidsrelatie is van invloed op het welbevinden van jongeren. Onderzoek geeft aan dat jongvolwassenen met een flexibele arbeidsrelatie een lager welzijn ervaren dan hun leeftijdsgenoten met een vast contract. In Noord-Holland Noord werken veel jongeren tussen 15 en 27 jaar in loondienst op basis van een tijdelijk arbeidscontract (39%) of een oproepcontract (30%). Ruim een kwart van de jongeren in loondienst werkt op basis van een contract voor onbepaalde tijd (26%). 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 Noord-Holland Noord

Halverwege 2026 zijn er 330 jongeren met een WW-uitkering. Tussen eind 2022 en end 2025 nam dit aantal met 30% toe, deze toename was sterker dan gemiddeld voor alle leeftijdsgroepen (17%). In het eerste halfjaar van 2026 daalde het aantal jongeren in de WW weer naar 300 halverwege 2026. De meeste jongeren in de WW hebben voordat ze werkloos werden via de uitzendsector gewerkt. Daarna volgen de sectoren detailhandel en zorg & welzijn. De meeste jongeren met een WW-uitkering hadden een contract voor bepaalde tijd.

Veel jongeren ingeschreven met kansrijk beroep

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

Jongeren vinden vaak werk

In 2025 gingen ruim 600 jongeren tot 25 jaar na de WW aan het werk in de regio; 66% van de totale uitstroom (zie afbeelding 3.1). Dit aandeel is iets lager dan gemiddeld voor alle leeftijdsgroepen. De meeste jongeren gingen aan het werk via de uitzendsector en in detailhandel en zorg & welzijn. Van deze laatste drie sectoren is zorg & welzijn de komende jaren een groeisector.
Jongeren vinden vanuit de WW vooral tijdelijk werk. Bijna acht van de tien jongeren die in 2025 aan het werk gingen vanuit of kort na hun WW-uitkering deden dat met een contract voor bepaalde tijd en ruim één 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 het verloop verschillen per persoon. 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 de 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: van 17% in de periode 2007-2009 naar ruim een kwart in de periode 2019-2022. Het aandeel mensen dat uitviel door psychische klachten, overspannenheid of burn-out steeg van 6,2% in 2015 naar 8,8% in 2024. Bij werkgerelateerde klachten is in meer dan een kwart van de gevallen een te hoge werkdruk de belangrijkste reden voor ziekmelding. Overigens zijn griep- en verkoudheidsklachten met meer dan de helft van de gevallen verreweg de grootste reden tot ziekmelden.

Verstrekkende gevolgen psychische klachten

Uitval door (psychische) klachten heeft gevolgen die verder reiken dan de betrokkene zelf. Deze uitval kan ook de krapte op de arbeidsmarkt versterken. Het totaal aantal ziekmeldingen is in 2025 met 6% gestegen ten opzichte van 2024. Voor 2026 wordt een verdere toename van het aantal ziekmeldingen verwacht. Een hoger ziekteverzuim zorgt voor een grotere werkdruk voor het werkende personeel, waardoor de kans op stressgerelateerde klachten toeneemt. Een aantal sectoren waar sprake is van een (zeer) krappe arbeidsmarkt, zoals de zorg en het onderwijs, heeft ook te maken met een hoog ziekteverzuim. In deze twee sectoren zijn naar verhouding veel vrouwen werkzaam en juist bij vrouwen nemen stressklachten de laatste jaren verder toe. Het stressgerelateerde 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, een vorm van hulpbehoevendheid of een handicap. Een groter deel van de werkende 18- tot 75-jarigen verleent mantelzorg en voelt zich ook zwaarbelast. In 2024 ging het om ruim 3% van deze werkenden in Nederland. In 2016 was dat nog 2%, volgens de CBS-publicatie Werkende mantelzorgers in beeld. Voor Noord-Holland Noord zou dit dan betekenen dat het in 2024 om zo'n 11.500 zwaarbelaste werkenden gaat; bijna een verdubbeling ten opzichte van 2016. Twee derde van de zwaarbelaste werkende mantelzorgers is een vrouw. De gemiddelde leeftijd van werkende zwaarbelaste mantelzorgers neemt toe van 49 jaar in 2016 tot 51 jaar in 2026. Het aandeel zwaarbelaste werkenden is het hoogste in zorg & welzijn, cultuur, recreatie, openbaar bestuur en onderwijs. Vrouwen zijn in deze sectoren sterk vertegenwoordigd. Bovendien nam bij zorg & welzijn en openbaar bestuur het aandeel zwaarbelaste mantelzorgers met ruim anderhalf procentpunt flink toe. Van de zwaarbelaste werkende mantelzorgers ervoer in 2024 30% de eigen gezondheid als minder goed.

De ervaren belasting van mantelzorgers kan een flinke impact hebben op hun werk en verdere functioneren. Als mensen overbelast raken, uitvallen of minder werken of zelfs helemaal stoppen met werken door zorgtaken, is volgens de SER sprake van een negatief effect. De SER wil deze negatieve effecten zoveel mogelijk verminderen en de positieve effecten behouden. Het combineren van werk en mantelzorg draagt bij aan de brede welvaart. Volgens een advies van de SER over mantelzorg en werk is het nodig de huidige verantwoordelijkheden en risico's van het combineren van mantelzorg en werk te herijken. Voor iedereen zou een duurzame balans tussen arbeidsparticipatie en zorg 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 om de regels en de organisatie van de ondersteuning te vereenvoudigen. Voor gemeenten is een ondersteunende rol bij zorgtaken weggelegd. Ter voorkoming van te hoog oplopende druk is acht weken betaald mantelzorgverlof met overheidsfinanciering een oplossing in combinatie met vervangende zorg.

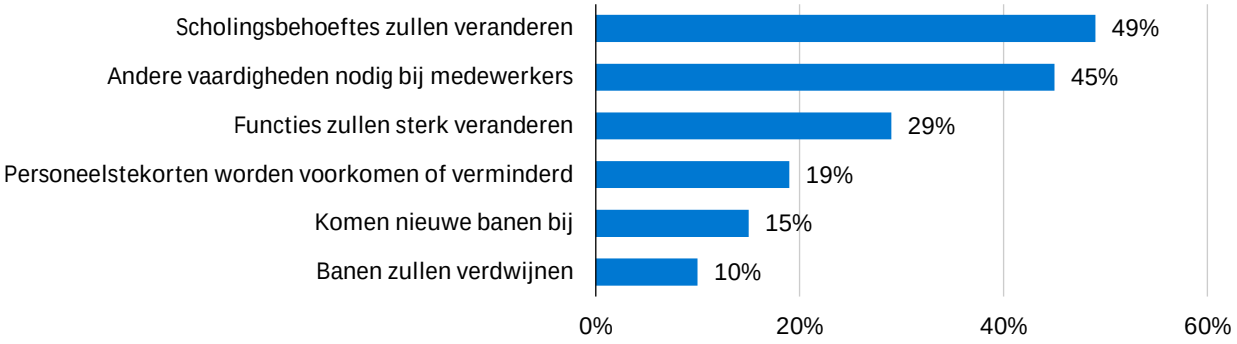
Wachttijden in de zorg lopen op

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

3.5 Artificial Intelligence zorgt vooral voor andere werkinhoud

De veranderingen op de arbeidsmarkt volgen elkaar de komende jaren in een snel tempo op. De algemene verwachting is niet dat dit een teruggang van de totale werkgelegenheid veroorzaakt. Zo blijkt uit het UWV Werkgeversonderzoek van 2025 dat werkgevers niet zozeer verwachten dat AI de komende jaren ervoor zorgt dat er banen verdwijnen of ontstaan, maar veel meer dat de scholingsbehoefte verandert en dat er andere vaardigheden nodig zijn om het werk uit te voeren. AI neemt vooral routinematige taken over met een sterke focus op taal, beeld en data. Het gaat dan bijvoorbeeld om het schrijven van tekst, het analyseren van gegevens of het maken van planningen. Mensgerichte beroepen in het onderwijs, (para)medische en sociale sectoren, installatie en reparatie, persoonlijke dienstverlening en verpleging worden minder geraakt.
Volgens werkgevers neemt het belang toe van vaardigheden als digitale en AI-geletterdheid, analytische vaardigheden, sociale vaardigheden, kritisch denken, ethisch bewustzijn en aanpassingsvermogen. Onder invloed van Artificial Intelligence (AI) en andere automatisering verandert daarmee de komende jaren vooral de inhoud van veel banen.
De invloed verschilt per sector. AI wordt het meest gebruikt in de ICT-sector, waar 42% van de werkgevers aangeeft dat AI nu al veel wordt gebruikt. Omdat deze sector in Noord-Holland Noord klein is, is de invloed daarvan beperkt. Ook in specialistische zakelijke diensten (16%) en financiële diensten (13%) wordt AI relatief vaak gebruikt. Deze sectoren zijn eveneens relatief ondervertegenwoordigd in Noord-Holland Noord.

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



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

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

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

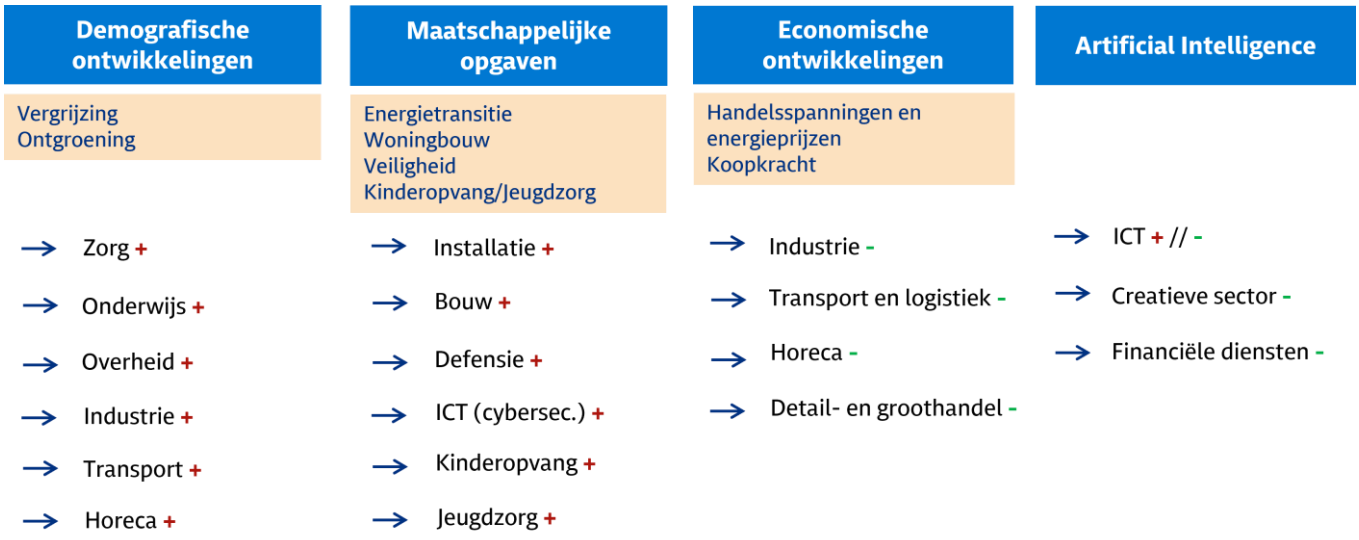
4 Toekomstige personeelstekorten in Noord-Holland Noord

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

4.1 Trends beïnvloeden toekomstige personeelstekorten in sectoren

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

Afbeelding 4.1 Trends en ontwikkelingen beïnvloeden toekomstige personeelstekorten



Bron: UWV

Elke arbeidsmarkt heeft zijn eigen kenmerken en reageert daardoor anders op de veranderende omstandigheden. Zo zorgen de beperkte bevolkingsgroei en de sectorstructuur ervoor dat de banengroei zich in Noord-Holland Noord minder gunstig ontwikkelt dan gemiddeld in Nederland. Noord-Holland Noord kenmerkt zich door relatief veel werkgelegenheid in sectoren als bouw, detailhandel en industrie. Deze sectoren merken direct en in sterke mate de gevolgen van handelsspanningen, aanhoudend hoge energieprijzen en mogelijk koopkrachtverlies, waardoor de groei van de werkgelegenheid tijdelijk kan stilvallen of zelfs afnemen. Hierdoor is het denkbaar dat er mensen ontslagen worden, de werkloosheid vanuit deze sectoren stijgt en de vraag naar nieuw personeel wat daalt. De personeelstekorten kunnen hierdoor mogelijk wat afnemen. Daartegenover staat – onder andere in de sectoren zorg, onderwijs, overheid, industrie en transport – een verdere vergrijzing die zorgt voor een groeiende vervangingsvraag. Dit drijft het personeelstekort juist verder op. Vergrijzing drukt waarschijnlijk het zwaarst op zorg & welzijn. Dit is in Noord-Holland Noord in absolute omvang de grootste sector.
Uit onderzoek van UWV blijkt dat 19% van de werkgevers verwacht dat AI de komende 5 jaar gaat zorgen voor het voorkomen of verminderen 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 Noord-Holland Noord ondervertegenwoordigd, waardoor het effect voor de regio minder sterk is dan in regio's met een sterkere aanwezigheid van deze sectoren. Voor inwoners die in deze sectoren in Amsterdam werkzaam zijn, kan de invloed groter zijn.
De maatschappelijke opgaven zorgen in alle arbeidsmarktregio's voor een opdrijvend effect op de personeelstekorten. Zo zijn de energietransitie en de woningbouw belangrijke banenmotoren voor sectoren als bouw en installatie en zorgt de grotere nadruk op veiligheid voor extra werkgelegenheid bij defensie en ICT (cybersecurity). Een groeiende vraag naar kinderopvang en jeugdzorg vergroot de personeelstekorten en de werkdruk in de sector zorg & welzijn.

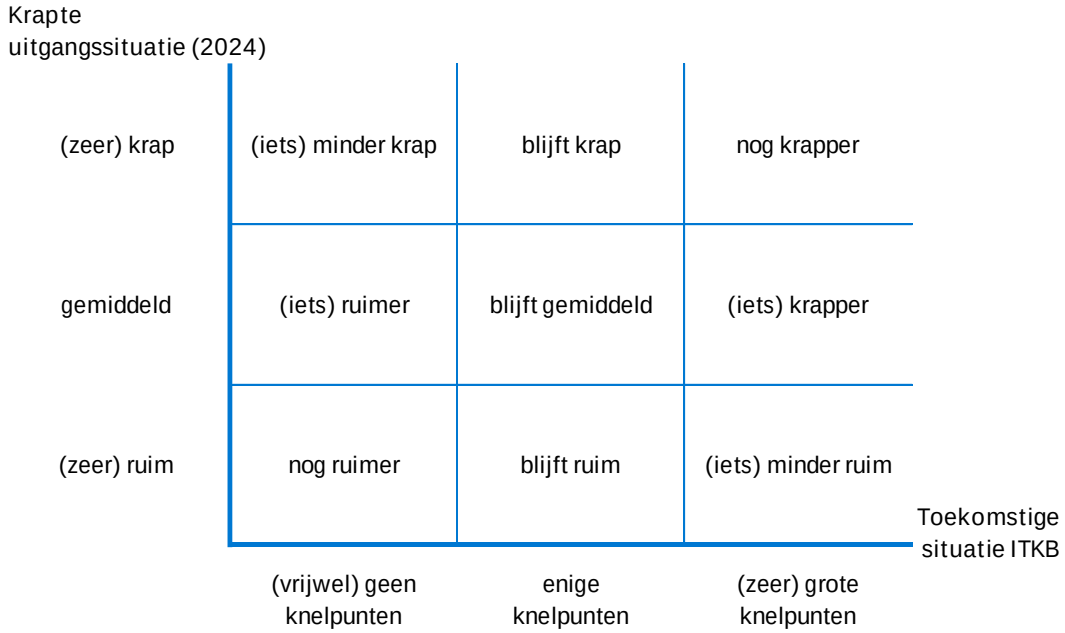
4.2 Doorkijk 2030: voor sommige beroepen een nóg krappere arbeidsmarkt

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

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

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

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



Bron: ROA/UWV

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

De regio Noord-Holland Noord kende - gemiddeld over de jaren 2023-2024 - ruim 376.000 werkenden. De meeste mensen werken in een economisch en administratief beroep: 17% oftewel bijna 1 op de 5 werkenden. Ook in technische beroepen (15%), zorg- en welzijnsberoepen (15%) en commerciële beroepen (10%) zijn veel mensen werkzaam in Noord-Holland Noord. Dit weerspiegelt de in hoofdstuk 2 geschetste werkgelegenheidsstructuur, met grote sectoren als zorg & welzijn, industrie, detailhandel en groothandel. Gezamenlijk werkt in de bovengenoemde vier beroepsrichtingen bijna 60% van de werkenden in Noord-Holland Noord. Paragraaf 2.5 liet zien dat de arbeidsmarkt voor al deze beroepsrichtingen in Noord-Holland Noord krap of zeer krap is. Afbeelding 4.3 geeft voor de vier beroepsrichtingen een doorkijk naar de ontwikkeling van de krapte tot 2030. Deze beroepsrichtingen zijn in de afbeelding onderverdeeld in beroepssegmenten met daarachter het beroepsniveau (zie paragraaf 2.6 voor uitleg).

Kansen in de techniek

De krappe arbeidsmarkt in de techniek is niet nieuw. In Noord-Holland Noord is TechCourtNH daarom al een aantal jaar bezig om werkgevers en kandidaten in de techniek bij elkaar te brengen. Vanuit een samenwerking tussen werkgevers, WerkSaam, Zaffier en UWV stellen zij-instroomtrajecten beschikbaar voor iedereen die wil instromen in de technische sectoren. Deelnemers leren met persoonlijke begeleiding vaktechnische vaardigheden en zo nodig de Nederlandse vaktaal waarna zij kunnen doorstromen naar een leerwerktraject of een baan.

Vanuit een basis in West-Friesland loopt het project nu op vier locaties in Noord-Holland. Sinds 2023 zijn alleen al in West-Friesland 85 kandidaten via Techcourt gestart, waarbij bijna 7 op de tien het traject ook succesvol afrondt. Op dit moment zijn er bijna 40 mensen succesvol naar werk uitgestroomd.

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

Noord-Holland Noord, beroepssegment en -niveau: aantal werkenden (2023-2024), typering krapte (2024) en ontwikkeling (tot 2030)

Beroepssegment (beroepsniveau ISCO)	Aantal werkenden 2023-2024	Typering krapte 2024	Typering ontwikkeling tot 2030
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen (niveau 4)	13.200	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten gezondheidszorg (niveau 3)	11.600	zeer krap	nog krapper
Bouwarbeiders (niveau 2)	13.900	zeer krap	nog krapper
Vakspecialisten natuur en techniek (niveau 3)	11.200	zeer krap	nog krapper
Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen (niveau 4)	10.800	zeer krap	nog krapper
Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers (niveau 2)	5.100	krap	nog krapper
Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten (niveau 2)	4.100	krap	nog krapper
Verkopers (niveau 2)	28.200	krap	nog krapper
Specialisten op maatschappelijk gebied (niveau 4)	6.800	zeer krap	blijft krap
Verzorgenden (niveau 2)	10.800	zeer krap	blijft krap
Metaalarbeiders, machinemonteurs (niveau 2)	5.800	zeer krap	blijft krap
Elektriciens en elektronicamonteurs (niveau 2)	4.200	zeer krap	blijft krap
Administratief personeel (niveau 2)	30.200	zeer krap	blijft krap
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (niveau 3)	11.900	zeer krap	(iets) minder krap
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie (niveau 4)	21.000	zeer krap	(iets) minder krap

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

Wat opvalt, is dat negen beroepssegmenten die in 2024 al zeer krap waren, richting 2030 nog krapper worden. Het gaat hier vooral om functies in verschillende beroepsrichtingen zoals zorg en techniek. Daarnaast blijven veel van de beroepen die al zeer krap waren in 2024, ook krap tot 2030.

Box 4.1 Methodiek huidige en toekomstige krapte naar beroep

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

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

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

Box 4.2 Beroepenindeling: Noord-Holland Noord minder gedetailleerd dan Nederland

De beroepenindeling voor de toekomstige krapte is gebaseerd op de BRC-beroepsclassificatie. Voor de landelijke gegevens worden 112 beroepsgroepen onderscheiden. Bij de regionale gegevens worden de beroepsgroepen geaggregeerd tot 40 beroepssegmenten. Voor Noord-Holland Noord 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 Noord-Holland Noord. 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.

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

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

Box 4.3 Aanbod vanuit Europa voor Nederlandse tekortberoepen

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

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

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

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

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

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

Zorgopleiding met aanvullend taaltraject

In Noord-Holland Noord loopt al een aantal jaar de MBO-2 BBL- opleiding helpende plus met taalondersteuning. Deze opleiding richt zich op mensen die in de zorg willen instromen maar de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen. Naast de reguliere BBL-opleiding krijgen de deelnemers les in algemene en vaktechnische Nederlandse taal en leren ze over de Nederlandse cultuur. Er wordt gewerkt met een vaste coach die contact houdt met zowel de deelnemer als de werkgever en wordt gecoördineerd vanuit het Werkcentrum Noord-Holland Noord.

De eerste groep van dit traject is in 2024 met 22 studenten gestart, waarvan in 2026 18 hun diploma hebben behaald. Een uitval percentage dat gelijkloopt met dat van de gemiddelde MBO-zorgopleidingen (18%). De ervaringen van de eerste groep hebben ervoor gezorgd dat het aantal instroommomenten nu uitgebreid is naar 4, zodat kandidaat-deelnemers niet te lang op de start van de opleiding hoeven te wachten. Zowel eind 2026 als begin 2027 starten nieuwe studenten aan dit project waarvoor ook een werkplek voor beschikbaar is

De voorgaande analyse laat zien dat de arbeidsmarktspanning richting 2030 voor veel beroepen in Noord-Holland Noord 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 de arbeidsmarkt in andere sectoren ruimer wordt, 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

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

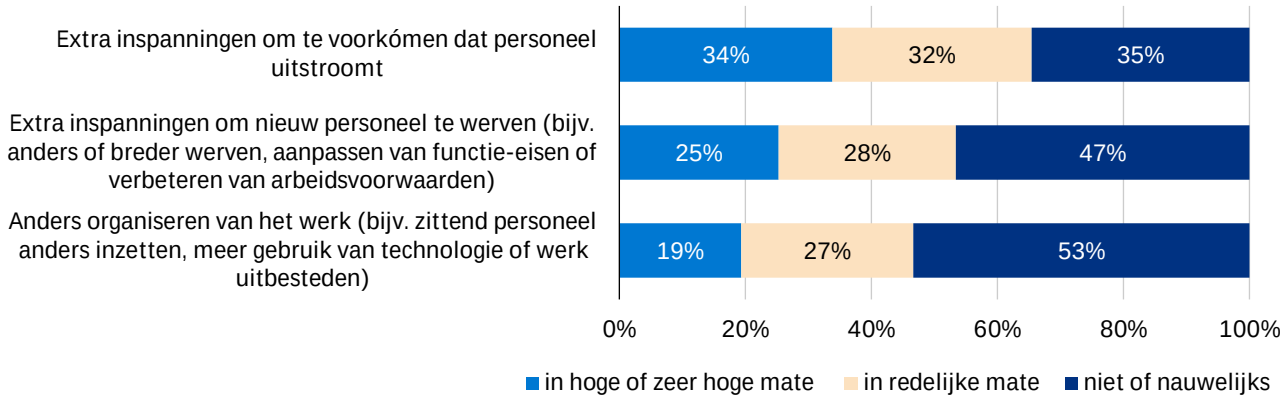
5.1 Verandering vraagt om wendbaarheid van regionale arbeidsmarktpartijen

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

Werkgevers zoeken naar oplossingen voor personeelstekorten

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

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



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

Werkgevers hanteren verschillende strategieën om de gevolgen van de arbeidsmarktkrapte voor hun organisatie te beperken. Werkgeversonderzoek van UWV laat zien hoe werkgevers momenteel omgaan met de krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen ook maatregelen treffen om personeelstekort te voorkómen.
Belangrijke algemene strategieën zijn: extra inspanningen gericht op werving van nieuw personeel, het behoud van huidig personeel en het op een andere manier organiseren van het werk. Afbeelding 5.1 laat zien in hoeverre werkgevers inzetten op deze verschillende strategieën. Het Werkgeversonderzoek laat zien dat werkgevers vooral extra inspanningen verrichten om te voorkomen dat personeel het bedrijf verlaat. Ongeveer twee derde van de werkgevers zet in op deze strategie.

Werkgevers doen dit onder meer door aandacht te hebben voor werksfeer en sociale contacten, de financiële beloning te verbeteren of vaker individuele gesprekken met werknemers te voeren. Vooral werkgevers in het onderwijs, de gezondheidszorg, in sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang en de industrie zetten vaak in op behoud van personeel.
Ruim de helft van de werkgevers levert 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, het onderwijs, het openbaar bestuur en de industrie.

Kom Binnen Bij Bedrijvendagen

Vrijblijvend kennismaken wordt in Noord-Holland Noord al een aantal jaar ook centraal georganiseerd. Elk jaar worden in maart de Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen georganiseerd. Tijdens deze week stellen bedrijven hun deuren open om bezoekers laagdrempelig kennis te laten maken met het bedrijf en om te laten zien wat er binnen de muren gebeurt. Naast kennismaken stelt het werkgevers ook in de gelegenheid met kandidaten in gesprek te gaan die op zoek zijn naar een stage- of werkplek. Afgelopen maart stelden bijna 230 bedrijven hun deuren open en zijn meer dan 14.000 mensen op deze uitnodiging ingegaan. In 2027worden de KBBBD georganiseerd van 13 tot en met 20 maart.

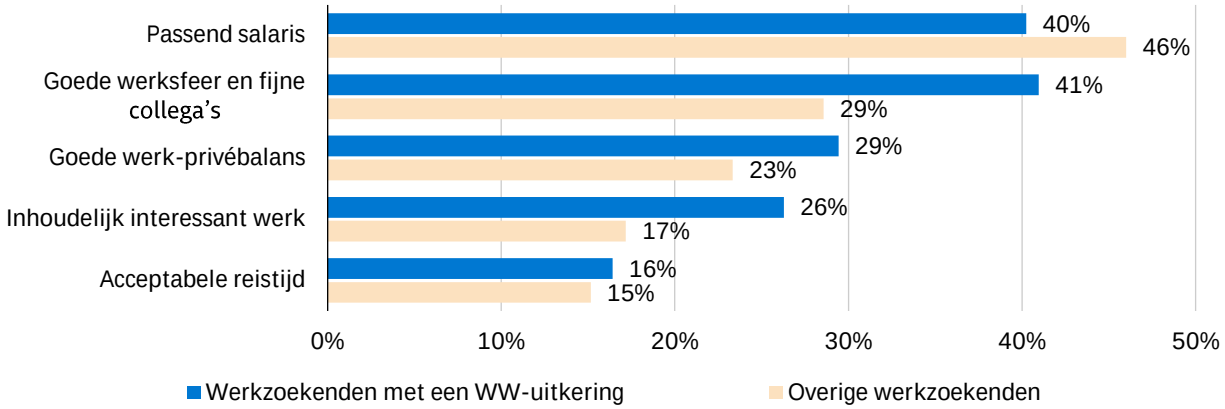
De minst ingezette strategie is het anders organiseren van het werk. Iets minder dan de helft van de onderzochte werkgevers zet hierop in. Hierbij wordt de brede inzetbaarheid van werknemers gestimuleerd en worden ook inspanningen geleverd om werkprocessen efficiënter te laten verlopen. Werkgevers zetten 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.

Focus werkzoekenden op salaris, werksfeer en werk-privébalans

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

Afbeelding 5.2 Top 5 belangrijkste aspecten voor werkzoekenden in een baan

Aandeel werkzoekenden in 2025



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

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

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

Box 5.1 Beroepskeuze

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

5.2 Ouderen werken vaker, maar blijven kwetsbaar op arbeidsmarkt

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

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

Box 5.2 Bijna een kwart van de werknemers in Noord-Holland Noord is 55-plus

Bijna een kwart van de werknemers in Noord-Holland Noord, 72.400 in getal, behoorde eind 2025 tot de 55-plussers. Vooral in de sectoren vervoer en opslag, industrie, financiële dienstverlening, openbaar bestuur en zorg werken naar verhouding veel 55-plussers (zie paragraaf 3.2). Werkgevers staan voor de uitdaging deze werknemers vitaal en wendbaar te houden via een leeftijdsbewust HRM-beleid en tegelijkertijd de beschikbare kennis en ervaring over te dragen aan jongere generaties.

Er zijn verschillende redenen 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 lager dan die van mensen in jongere leeftijdscategorieën, waardoor aansluiting bij de veranderende arbeidsmarkt vaak moeizamer verloopt. Een deel van de oudere werklozen heeft ook 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 onder mensen met arbeidsbeperking stagneert

Mensen met een arbeidsbeperking profiteren lang niet altijd van de krappe arbeidsmarkt. In 2023 en 2024 is de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen en mensen met een volledige of gedeeltelijke WGA-uitkering landelijk zelfs afgenomen. De arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen kende tussen 2015 en 2019 een positieve ontwikkeling, maar kreeg door de coronacrisis een tik. Na een tijdelijk herstel in 2021 en 2022 is de arbeidsparticipatie nu weer licht gedaald naar 50,4%. Vooral het aantal Wajong-gerechtigden dat in of via de sociale werkvoorziening werkt, nam in 2023 en 2024 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 Noord-Holland Noord 4.690 mensen met een Wajong-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Hiervan was 51% werkzaam in loondienst. Landelijk was 50% werkzaam in loondienst.

Binnen de groep mensen met een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering daalde de arbeidsparticipatie in 2023 en 2024 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%. In juni 2026 stonden in Noord-Holland Noord 5.500 mensen met een WIA-uitkering voor dienstverlening van UWV naar werk geregistreerd. Ruim 21% van deze mensen met een WIA-uitkering werkte in loondienst. Landelijk bedroeg het percentage werkenden in loondienst 13%.[1]

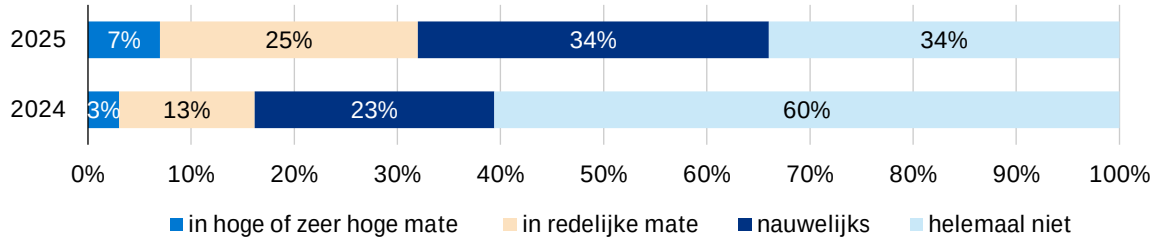
[1] De aantallen WIA en Wajong zijn van eind juni 2026. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. De percentages werkzaam in loondienst zijn daarom gebaseerd op de situatie in maart 2026.

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

5.4 Artificial Intelligence vraagt om aanpassingsvermogen

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

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



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

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

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

5.5 Deelname aan Leven Lang Ontwikkelen verschilt tussen opleidingsniveau en leeftijd

Mensen moeten zich blijven ontwikkelen om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Met de toenemende globalisering, robotisering en technologische ontwikkelingen veranderen ook beroepen en daarmee de eisen die aan werkenden en werkzoekenden worden gesteld. Uit Werkgeversonderzoek van UWV blijkt dat werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaak aangeven dat sollicitanten niet over de juiste vaardigheden of vakkennis beschikken. Aandacht voor LLO kan helpen bij het oplossen van maatschappelijke uitdagingen. Het versterkt verder de bestaanszekerheid, vergemakkelijkt het aanpakken van arbeidstekorten en bevordert duurzame economische groei. Werkenden en werkzoekenden die zich blijven ontwikkelen, werken aan wendbaarheid bij veranderingen op de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen profiteren van werknemers die nieuwe vaardigheden ontwikkelen. LLO draagt bij aan innovatie en stimuleert het aanpassingsvermogen van bedrijven aan nieuwe technologieën en marktveranderingen.
De deelname aan LLO verschilt momenteel echter tussen groepen mensen. Uit onderzoek van onder meer de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Nederlandse Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) blijkt dat opleidingsniveau een belangrijke voorspeller is. De deelname is het hoogst onder jonge mensen met een hbo- of wo-diploma die bij een grote organisatie werken. Mensen die op jonge leeftijd geen diploma hebben behaald of mensen zonder startkwalificatie nemen – samen met 55-plussers – het minst deel aan LLO. Er is ook een groot verschil tussen werkenden en niet-werkenden. Ruim de helft van de werkenden volgde cursussen in de periode 2004-2024. Onder niet-werkenden is dit ongeveer twee op de tien.

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

Box 5.3 Talentstrategie

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

5.6 Ruim de helft van baanwisselaars verandert van bedrijfstak

De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord verandert snel en laat momenteel weinig tot geen banengroei zien. Ook de opkomst van AI en demografische ontwikkelingen zorgen voor verandering waardoor kansen voor werkenden en werkzoekenden tussen sectoren en beroepen kunnen variëren. Een wendbare arbeidsmarkt vraagt ook 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 een 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 aanhielden, waardoor het voor andere werkgevers moeilijker werd om personeel bij concurrerende bedrijven weg te werven.

Volgens DNB wisselde jaarlijks 17% van de werknemers van werkgever in de periode 2011 - 2025. Uit onderzoek van de bank blijkt dat de baan-baanmobiliteit verschilt tussen groepen werknemers. Jongeren wisselen vaker dan oudere werknemers. Ook speelt de contractvorm een rol: werknemers met een vast contract bewegen het minst, terwijl oproep- en uitzendkrachten logischerwijs 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 de financiële dienstverlening laten 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.

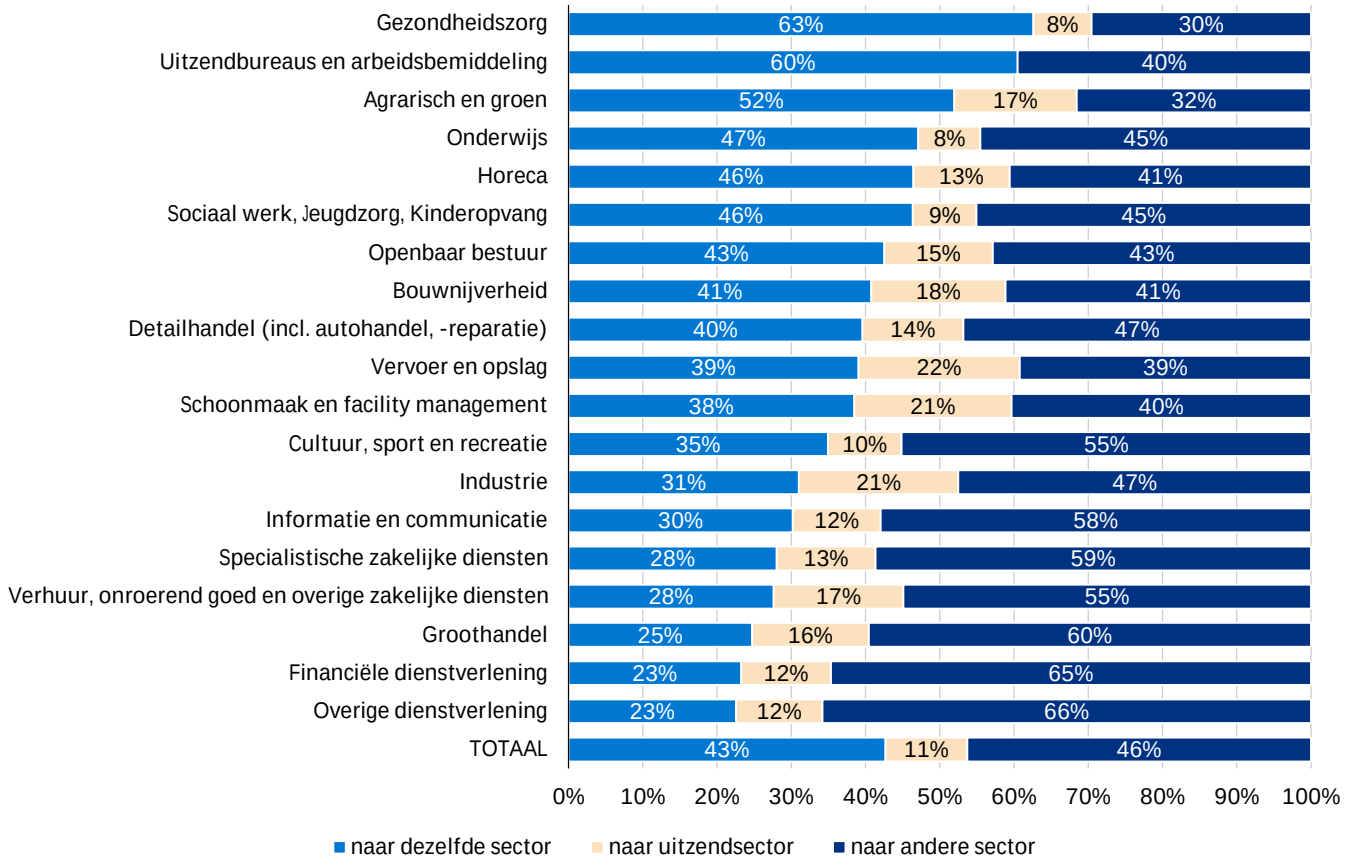
Sectorale mobiliteit vanuit de WW neemt toe

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 een overstap naar een andere sector de duurzaamheid van hun werk kan vergroten of hun loopbaanperspectief kan verbeteren. Het beroep dat iemand uitoefent, hoeft overigens niet te veranderen bij een overstap naar een andere sector. Denk bijvoorbeeld aan ICT'ers of administratief medewerkers die in elke sector aan het werk zijn en/of werk kunnen vinden. Voor werkzoekenden kan het de deur openen naar sectoren met een groot personeelstekort zoals zorg, industrie en onderwijs.

UWV onderzoekt jaarlijks de sectorale mobiliteit vanuit de WW. In 2025 hadden landelijk ruim 157.000 personen op het moment dat hun WW-uitkering werd beëindigd of kort erna weer een baan in loondienst. Hiervan is voor 155.000 personen de sectorale mobiliteit in beeld gebracht, omdat zowel de sector vóór de WW als de sector na de WW bekend is. De sectorale mobiliteit vanuit de WW steeg de afgelopen jaren. Zo ging in 2025 46% van de personen die vanuit de WW uitstroomden naar een baan in loondienst aan het werk in een andere sector (exclusief de uitzendsector). In 2019 vond nog 38% werk in een andere sector. Tijdens de coronajaren 2020 en 2021 stabiliseerde de mobiliteit door onzekerheid en doordat er minder mogelijkheden waren om over te stappen. In 2020 was er wel een korte opleving van terugkeer naar de oude sector. Vooral werkhervatters uit sectoren die sterk geraakt werden door corona keerden vaak terug naar hun oude sector. In Noord-Holland Noord is voor 5.200 personen de sectorale mobiliteit vanuit de WW in 2025 in beeld gebracht. In 2025 ging 47% van de personen die uit de WW stroomden naar een baan in loondienst, aan het werk in een andere sector. In 2019 lag dit percentage lager en stroomde 39% van de werkhervatters uit naar loondienst in een andere sector in Noord-Holland Noord.

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. Ook in arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord keerde 43% 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).

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



Bron: UWV

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

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

6 Oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt uitdagingen

Noord-Holland Noord heeft in 2026 nog steeds te maken met een krappe arbeidsmarkt. Hoewel het aanbod aan personeel iets toeneemt en het aantal vacatures weinig meer stijgt, hebben veel werkgevers nog moeite om geschikt personeel te vinden. In de komende jaren zal de vervangingsvraag naar personeel mede door de vergrijsde beroepsbevolking hoog blijven, ook als het aantal banen door onzekere economische tijden niet verder stijgt. Noord-Holland Noord moet zich blijven inzetten om enerzijds werkgevers in de gelegenheid te stellen hun productie op peil te houden en anderzijds mensen die zonder werk zijn of hun baan dreigen te verliezen voor de arbeidsmarkt te behouden.

Dit hoofdstuk gaat specifiek in op de uitdagingen in de regio en mogelijke oplossingen daarvoor.

Veranderende arbeidsmarkt

Noord-Holland Noord heeft van oudsher een vrij stabiele werkgelegenheid en is niet afhankelijk van één of twee specifieke sectoren. Toch is ook in Noord-Holland Noord de arbeidsmarkt aan verandering onderhevig. Demografische, technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen beïnvloeden de vraag naar arbeid. Daarom is het noodzakelijk om beleidskeuzes te maken die verder gaan dan het op korte termijn terugdringen van de krapte op de arbeidsmarkt en die ook het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt versterken. Naast deze publicatie kunnen de regionale Meerjarenagenda 2026-2030 van het Werkcentrum Noord-Holland Noord en de Human Capital Agenda Noord-Holland Noord richting geven aan deze keuzes (zie de links in de bijlage).

Uit deze stukken komt een aantal speerpunten duidelijk naar voren:

- Het aantrekken en behouden van talent in de regio
- Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, met leven lang ontwikkelen (LLO) als integraal onderdeel
- Behoud van het huidige personeel en het duurzaam inzetten van onbenut talent
- Ondersteuning van de (mkb-)werkgever bij het professionaliseren van het HR-beleid
- Algemene veranderingen vragen om een ander beleid

Duurzame inzetbaarheid en behoud van personeel

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt in het afgelopen jaar iets afnam, blijft de vraag naar personeel hoog. Vacatures staan vaak nog lang open en de productiecapaciteit wordt soms beperkt door personeelstekorten. Juist daarom is het van belang iedereen die wil en kan werken de gelegenheid te geven dit te doen. In Noord-Holland Noord is sprake van een onbenut potentieel van 40.000 mensen, onder wie 19.000 onderbenutte deeltijders. Als een deel van deze mensen in de gelegenheid wordt gesteld (meer) te werken, kan dit de krapte verminderen. Veel van hen hebben echter te maken met uitdagingen. De werkenden hebben roosterverplichtingen bij hun huidige werkgever. Afspraken over roosters kunnen hierbij een oplossing zijn. Het initiatief hiervoor hoeft niet alleen bij de werknemer te liggen. Ook werkgevers kunnen onderling afspraken maken om werknemers in de gelegenheid te stellen werktijden op elkaar af te stemmen.

Het niet-werkende deel van het onbenut potentieel heeft vaak al langere tijd niet gewerkt of heeft een opleiding of werkervaring die niet direct aansluit bij de vraag. Voor hen is het van belang dat primair wordt gekeken naar de kennis en vaardigheden die zij kunnen meebrengen naar een nieuwe functie. Hun kennis en vaardigheden sluiten wellicht niet volledig aan bij de wensen van de werkgever. Toch kunnen deze mensen, zeker als wordt gekeken naar hun competenties en vaardigheden, een nuttige bijdrage leveren aan de organisatie. Hiervoor zal vaak een beroep worden gedaan op het aanpassingsvermogen van beide partijen, maar juist door onderlinge aanpassing komt een dynamische arbeidsmarkt tot stand.
Daarbij is het belangrijk dat de mogelijkheden van mensen die aan het werk zijn of willen werken, volledig worden benut. Dit begint al bij het wervingsproces. Als er bij de werving meer wordt gelet op het potentieel van de kandidaat in plaats van op starre diploma-eisen, wordt de groep waaruit kan worden geworven een stuk groter. Ook tijdens de carrière blijft het belangrijk om de mogelijkheden en wensen van werknemers op elkaar af te stemmen. Als mensen kunnen doorgroeien, bied hun dan die mogelijkheid. Geef werknemers de verantwoordelijkheid om nieuwe mensen te begeleiden, in te werken en op te leiden. Zeker ervaren krachten kunnen zo hun ervaring aan nieuwe medewerkers doorgeven.
Leven lang ontwikkelen eindigt niet bij de huidige of eerstvolgende baan, maar helpt werknemers en werkzoekenden om op lange termijn weerbaar en aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Uit het Werkgeversonderzoek van UWV uit 2021 blijkt dat werkgevers klantgerichtheid, probleemoplossend vermogen, communicatieve vaardigheden en samenwerken als de belangrijkste vaardigheden noemden. Deze vaardigheden zijn breed inzetbaar, in veel verschillende functies en bij uiteenlopende werkgevers. Als deze vaardigheden ontbreken, is het ontwikkelen ervan niet alleen in het belang van de huidige werkgever. Het maakt de werknemer ook weerbaarder en flexibeler bij het zoeken naar een andere baan en vergemakkelijkt een eventuele overstap naar een andere sector.

Juist als een bedrijf verandert, is het belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers investeren in training of opleiding. Dit hoeft lang niet altijd gepaard te gaan met lange opleidingstrajecten. Training op de werkplek of korte cursussen zijn hiervoor vaak voldoende. Hierbij gaat het niet alleen om medewerkers die vast in dienst zijn, maar ook om tijdelijke medewerkers en uitzendkrachten. Deze groepen worden nog te vaak overgeslagen bij trainingstrajecten.

Een medewerker die niet meer in het bedrijf past, kan wel een waardevolle kracht zijn voor een collega-werkgever. Veel werkgevers hebben onderling contact, zoals in Noord-Holland Noord in het Huis van het Werk. Door samen te werken kunnen werkgevers onderling een deel van het personeelsvraagstuk oplossen, bijvoorbeeld door stages mogelijk te maken of gezamenlijke trainingen te organiseren. Ook om een tijdelijke piek in de productie op te vangen, kan onderlinge uitwisseling van personeel een oplossing zijn. Zo heeft Noord-Holland Noord relatief veel werkgelegenheid in de landbouw en het toerisme. Deze sectoren bieden niet voor alle werknemers het hele jaar door werk. Ook voor deze werkgevers kan onderlinge uitwisseling een oplossing zijn.
Wat ook kan bijdragen aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod, is een andere aanpak van het wervingsproces. Waar nu nog te veel wordt gekeken naar diploma's, de vacatureomschrijving en het cv, kan het voor veel functies beter zijn om de benodigde taken en vaardigheden centraal te stellen. Dit geldt ook als daarvoor de eerder genoemde opleiding of training nodig is. Als een nieuwe medewerker specifieke taken niet kan uitvoeren, biedt dit wellicht mogelijkheden voor het zittende personeel. Een taakuitbreiding kan er juist voor zorgen dat zittend personeel bij het bedrijf blijft.

Jongeren

Een groot deel van de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt bestaat uit jongeren die van school komen. Toch is deze groep niet groot genoeg om aan de vraag vanuit de markt te voldoen, zeker als in de komende 10 jaar een aanzienlijk deel van de werknemers van 55 jaar en ouder de arbeidsmarkt zal verlaten. Uiteraard is het voor jongeren belangrijk om hun opleiding met ten minste een startkwalificatie af te ronden, bij voorkeur in een sector waarin de vraag naar personeel groot is. Dit is echter niet voor alle jongeren haalbaar. Toch kunnen ook jongeren die niet in de gelegenheid zijn een startkwalificatie te behalen, een bijdrage leveren aan de arbeidsmarkt. Juist de structuur van dagelijkse activiteiten, zoals werk heeft een gunstige invloed op het welzijn van mensen, dus ook van jongeren. Een deel van de jongeren heeft intensievere begeleiding nodig als zij de arbeidsmarkt betreden. Dat vergt een investering op korte termijn, maar zal in veel gevallen voor zowel de jongere als de werkgevers op de langere termijn winst opleveren. Er zijn ook andere manieren. Het Gouden Kans MDT project in Noord-Holland Noord biedt sinds 2020 jongeren de gelegenheid om één dag in de week te werken aan hun ontwikkeling. Door workshops te volgen leert een jongere zichzelf beter kennen, de eigen talenten te ontwikkelen en doelen te stellen. Zo wordt de stap naar werk kleiner. Dit kan ook voorkomen dat de jongere buiten beeld verdwijnt. In de afgelopen jaren zijn 190 jongeren in het Gouden Kansproject begeleid. In 2026 zijn, in een iets aangepaste versie al 40 jongeren jarigen begeleid. Ook in de komende jaren komen er plekken beschikbaar.

Behoud van personeel voor de regio

Noord-Holland Noord is een regio met een grote uitgaande pendel. Met name vanuit het zuidelijke deel van de regio hebben veel mensen een werkgever buiten de regio, vooral in Amsterdam. Dit resulteert in een negatief pendelsaldo van bijna 63.000. Doordat in een aantal sectoren thuiswerken meer wordt geaccepteerd, is de gemiddelde reisafstand van werkenden de afgelopen jaren verder toegenomen. Deze pendelstroom zorgt er enerzijds voor dat het werkloosheidspercentage in Noord-Holland Noord lager is dan gemiddeld, maar anderzijds ook dat werkgevers in de regio meer concurrentie ervaren bij het werven van personeel. Daarbij kiest een deel van de jongeren voor een hbo- of universitaire studie buiten de regio. Ondanks een tekort aan studentenwoningen in de grote steden vertrekt een aanzienlijk aantal van hen richting hun studentenstad en vaak blijven zij daar na hun studie tijdens de eerste jaren van hun carrière wonen. Om deze talenten te behouden, inwoners aan een baan binnen de regio te helpen en talent van elders aan te trekken, is het belangrijk dat de regio een fijne plek blijft om te wonen. Ook uit de Human Capital Agenda komt naar voren dat Noord-Holland Noord een fijne plek is om te wonen en te werken. Op de Brede Welvaartsindex van 2019 scoort de regio op veel vlakken beter dan vergelijkbare regio's. Deze combinatie biedt zowel een kans als een uitdaging voor de regio. De regio scoort goed op gezondheid, milieu en maatschappelijke betrokkenheid. Deze onderwerpen hangen voor een flink deel samen met de landelijke uitstraling van de regio. Als de regio investeert in meer woningen voor mensen van buiten de regio, kan dit ten koste gaan van deze punten. Bij uitbreiding van het woningaanbod is het daarom belangrijk te kiezen voor duurzame bouw met een landelijke uitstraling of voor uitbreiding van de huidige stedelijke gebieden, met aandacht voor gezondheid, milieu en maatschappelijke betrokkenheid.
Toch zitten er ook nadelen aan de landelijke uitstraling van de regio. Bereikbaarheid kan bijvoorbeeld een uitdaging zijn. Voor veel werkenden is het bezit van een auto vrijwel noodzakelijk om tot een acceptabele reistijd te komen. Soms is de woon-werkreistijd van inwoners naar Amsterdam op dit moment langer dan binnen de regio zelf, vooral met het openbaar vervoer. Goede woon-werkverbindingen, per auto of met het openbaar vervoer, en de aanwezigheid van andere voorzieningen blijven essentieel om de regio aantrekkelijk te houden als woon- en werkregio.

Instroom vanuit andere regio's en het buitenland naar Noord-Holland Noord

De groei van de beroepsbevolking komt de komende jaren tot stilstand. De beroepsbevolking is sinds 2020 uitsluitend gegroeid door de komst van mensen uit andere regio's en het buitenland. Vanuit het buitenland komen vooral mensen die specifiek voor werk of studie reizen. Daarnaast is er een kleinere groep vluchtelingen. De arbeidsparticipatie verschilt enorm tussen deze groepen. In de eerste helft van 2026 werden voor de regio ruim 300 tewerkstellingsvergunningen afgegeven voor werkstudenten en asielzoekers. Dat is een toename van meer dan 100 ten opzichte van dezelfde periode in 2025. Als de ambitie is het arbeidspotentieel te laten groeien, is de inzet van mensen die vanuit het buitenland naar de regio reizen misschien wel de belangrijkste oplossing. Ook het SER-advies van september 2026 wijst op het belang van arbeidsmarktintegratie voor nieuwkomers. Dit is in het belang van de nieuwkomers zelf en draagt ook bij aan het verminderen van de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Psychische kwetsbaarheid

Het gevoel van druk en drukte zorgt bij veel Nederlanders voor verhoogde stress. Het aantal mensen met stressklachten is in de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Zoals in veel andere regio's zet Hoofdzaak Werkt zich in Noord-Holland Noord in om mensen die psychisch kwetsbaar zijn naar duurzaam werk te begeleiden. Daarbij richt het initiatief zich ook op preventie, bijvoorbeeld het voorkomen van uitval door werkstress of burn-outklachten. Ook hierin ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De adviseurs van het UWV-steunpunt Psychische gezondheid en werk kunnen werkgevers adviseren over het voorkomen van uitval door stressgerelateerde klachten. Ook kunnen zij adviseren over een gezonde en duurzame re-integratie van medewerkers die zijn uitgevallen. Preventie helpt voorkomen dat een vicieuze cirkel ontstaat waarin uitval leidt tot meer werkdruk bij het achterblijvende personeel en daardoor tot nieuwe stressklachten. Werkgevers kunnen uitval door stressklachten helpen voorkomen door signalen vroegtijdig te herkennen, te zorgen voor een open en veilige werkomgeving en alert te zijn op pesten, discriminatie en intimidatie. Voor werknemers is het bewaken van de werk-privébalans, ook bij thuiswerken, een belangrijke factor.

Technologische ontwikkelingen

Niet alleen de opbouw van de beroepsbevolking verandert, maar ook de inhoud van veel werk. Deze ontwikkeling loopt al langer, maar lijkt onder invloed van AI in een stroomversnelling te raken. De sectoren die het sterkst door AI worden beïnvloed, zoals de ICT en de financiële dienstverlening, zijn relatief minder sterk vertegenwoordigd in Noord-Holland Noord. Dat betekent niet dat deze ontwikkeling geen invloed heeft op werk in de regio. Voor vrijwel alle sectoren zal AI de inhoud van werk de komende jaren in meer of mindere mate veranderen. Dit betekent waarschijnlijk niet dat veel werkgelegenheid zal verdwijnen, maar wel dat werkenden en werkzoekenden door training of opleiding moeten leren omgaan met het gebruik van AI-toepassingen.
Naast AI zijn er ook andere technologische ontwikkelingen die in de regio invloed hebben. Er is bijvoorbeeld nog steeds sprake van een verduurzamingsslag en de energietransitie is voor Noord-Holland Noord een belangrijk speerpunt. In 2025 stonden gemiddeld ruim 2.700 vacatures open voor klimaatbanen, functies die direct of indirect bijdragen aan de verduurzaming. 1.700 van deze vacatures stonden open voor technische functies. Daarnaast worden bijvoorbeeld planologen, vergunningverleners en beleidsadviseurs gezocht. Ook voor mensen die in deze functies willen instromen, zal vaak een training of omscholingstraject nodig zijn.
Toch bieden technologische ontwikkelingen mogelijk ook oplossingen. Als de vraag naar personeel zich blijft ontwikkelen zoals nu, blijven werkgevers kampen met personeelstekorten. Technische ontwikkelingen kunnen bijdragen aan het vergroten van de arbeidsproductiviteit. Vaak wordt daarbij direct gedacht aan technische beroepen. Het gebruik van QR-codes bij het bestellen in de horeca laat echter zien dat technische oplossingen ook buiten technische functies toepasbaar zijn. De centrale vraag moet altijd zijn: "Waar kan een technologische oplossing helpen om werk slimmer of eenvoudiger te organiseren?" Het doel is niet alleen om productieprocessen te stroomlijnen, maar ook om mensen dáár in te zetten waar zij het best tot hun recht komen.

Anders organiseren van werk

Veel oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt richten zich op het mobiliseren van meer werkenden. Toch kan het ook nodig zijn om anders naar werk te kijken, zodat met het huidige aantal werkenden, of zelfs met minder mensen, evenveel werk wordt verzet. Daarvoor is het nodig om werk structureel anders te organiseren, bedrijfsprocessen door te lichten en wellicht ingrijpende keuzes te maken over wat op de arbeidsmarkt wel en niet mogelijk is. In het uiterste geval zou dat er zelfs voor kunnen zorgen dat de productie in de toekomst niet groter, maar juist kleiner wordt. Een voorbeeld is PostNL, waar deze keuze al is gemaakt: brievenbuspost wordt niet dagelijks, maar om de dag bezorgd en op termijn wellicht zelfs wekelijks.

Brede aanpak in het Werkcentrum

Bovenstaande uitdagingen zijn te complex om door één werkgever of zelfs één partij op te lossen. Het Werkcentrum Noord-Holland Noord brengt overheid, werkgevers, vakbonden en opleiders samen. Deze samenwerking zorgt voor een gestructureerde aanpak waarin de kennis en dienstverlening van alle aangesloten partijen samenkomen.

Vanuit een herkenbare toegang op verschillende locaties in de regio worden werkgevers en inwoners geholpen met vragen over werk, opleiding, personeel en ontwikkeling. Het doel van het Werkcentrum is de eerder genoemde oplossingen in de praktijk te brengen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door onbenut talent beter te benutten, scholing en LLO in te zetten en werkgevers te ondersteunen bij het werven op basis van vaardigheden, het behouden van personeel en het begeleiden van medewerkers naar een andere functie of sector.
De grootste meerwaarde van het Werkcentrum ligt in het samen zoeken naar een passende oplossing als een vraagstuk meerdere organisaties, sectoren of regelingen raakt.

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.
Rabobank (2025), Groeien en bloeien in de Tuin van Innovatie.
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, Noord-Holland Noord.
UWV (2026), Gebruik van AI neemt sterk toe.
UWV (2026), Meer ontslagen verwacht bij banken.
UWV (2025), De sociale zekerheid in 2025: stijging WIA-instroom vlakt af.
UWV (2024), Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren.

Hoofdstuk 2

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

Hoofdstuk 3

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

Hoofdstuk 4

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

Hoofdstuk 5

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

Hoofdstuk 6

RPA NHN (2026) Human Capital Agenda Noord-Holland Noord - RPAnhn
UWV (2021) Werkgever vraagt naast vakkennis 5 specifieke vaardigheden | UWV
Het Huis van het Werk Huis van het Werk - Het HR-netwerk voor kennis en verbinding in Noord-Holland.
Gouden Kans MDT project Doe mee met Het Gouden Kans MDT Project!
SER Duidelijke route naar volwaardig werk voor nieuwkomers | SER
RPA NHN Mentale gezondheid en werk - RPAnhn
Samen voor de klant Werken met psychische kwetsbaarheid: deze tools helpen | Samen voor de klant
Werkcentrum Noord-Holland Noord Werkcentrum Noord-Holland Noord | Jouw gids op de arbeidsmarkt

Daarnaast is gebruikgemaakt van data afkomstig van:

ABF - Primos Demografie 2026
- ABF - Primos 2026

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

ROA, Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)

UWV, dashboards
- Geregistreerde werkzoekenden
- Spanningsindicator
- Vacaturemarkt
- Tewerkstellingsvergunningen

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 socialezekerheidsstelsel is dit een volksverzekering. In principe is iedereen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en in Nederland woont, verzekerd voor de AOW. Ook degenen die niet in Nederland wonen, maar in Nederland in dienstbetrekking arbeid verrichten waarover loonbelasting wordt betaald, zijn verzekerd. Voor perioden die men in het buitenland woont, kan men zich verzekeren tegen verlies van aanspraak op een AOW-uitkering. Een uitkering kan, binnen het kader van de wet Beperking export uitkeringen (wet BEU), naar het buitenland worden overgemaakt.

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

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

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

COROP-gebied
COROP (Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma) is een indeling van Nederland in 40 gebieden die voor onderzoeksdoeleinden 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.

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

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

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

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

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

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

Niet-beroepsbevolking
Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en/of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

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

Onderbenutte deeltijders
Mensen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen
Semi-werklozen zijn mensen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

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

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

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

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

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

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

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

Werkloze beroepsbevolking
Mensen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

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

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

Erik.Stam@uwv.nl

Auteur

Erik Stam
Rens van Leeuwen

Eindredacteurs

Lisan van den Beukel
Suzanne IJzerman

Regiosamenstelling

De gemeenten Alkmaar, Bergen (NH), Castricum, Den Helder, Dijk en Waard, Drechterland, Enkhuizen, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer, Schagen, Stede Broeck, Texel en Uitgeest maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

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