

Rob Witjes

Hoofd arbeidsmarktinformatie- en advies UWV

**Een krappe arbeidsmarkt....
het is maar hoe je het bekijkt**



DE KRAPPE ARBEIDSMARKT VOELT ALS BOHEMIAN RHAPSODY.

Al lange tijd hetzelfde liedje.

ARBEIDSMARKT IN BALANS?

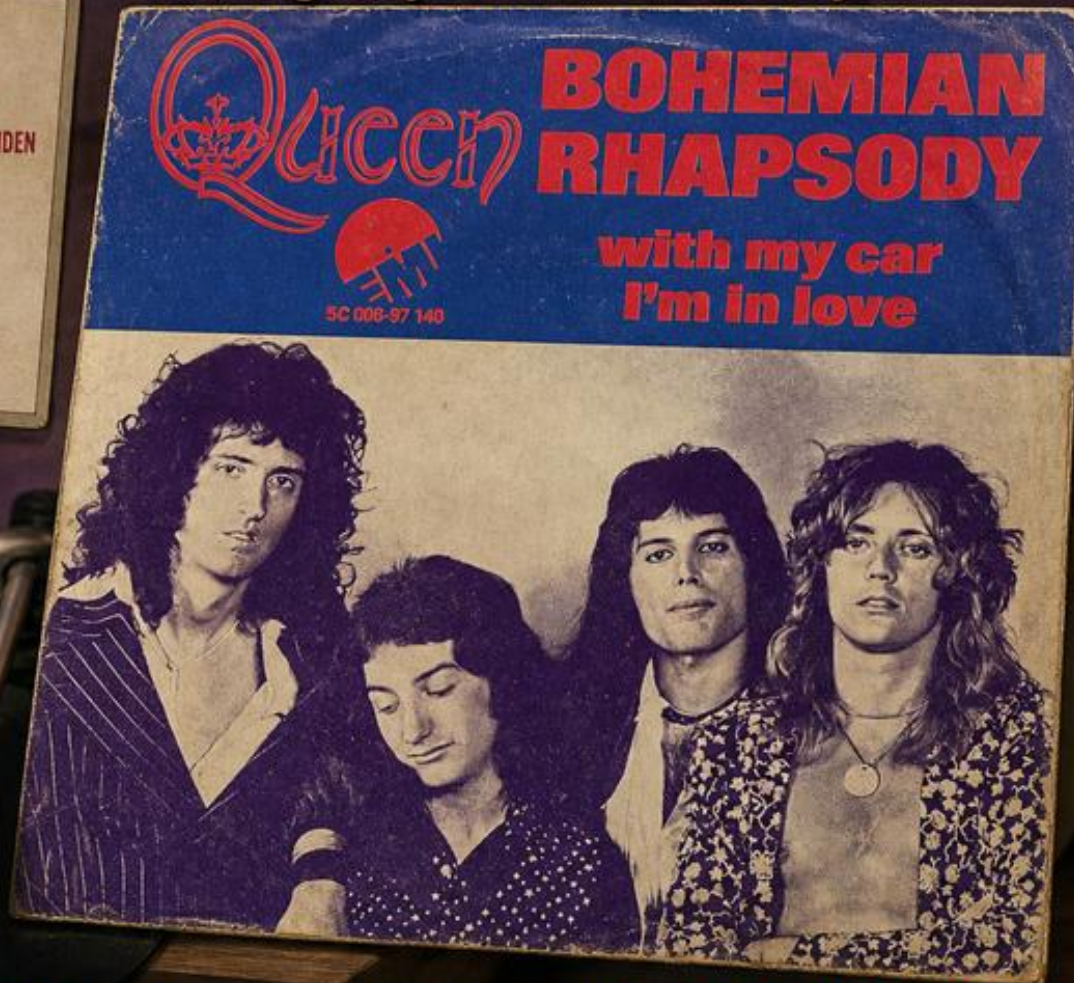
VRAAG
VAN WERKGEVERS



AANBOD
VAN WERKZOEKENDEN



Werkgevers
kunnen lastig
mensen vinden



AL JAREN OP

1

IN DE
TOP 2000

DE REALITEIT:
DE ARBEIDSMARKT
IS AL JAREN KRAP



Veel vacatures



Weinig
beschikbare
mensen

=

**KRAPPE
ARBEIDSMARKT**

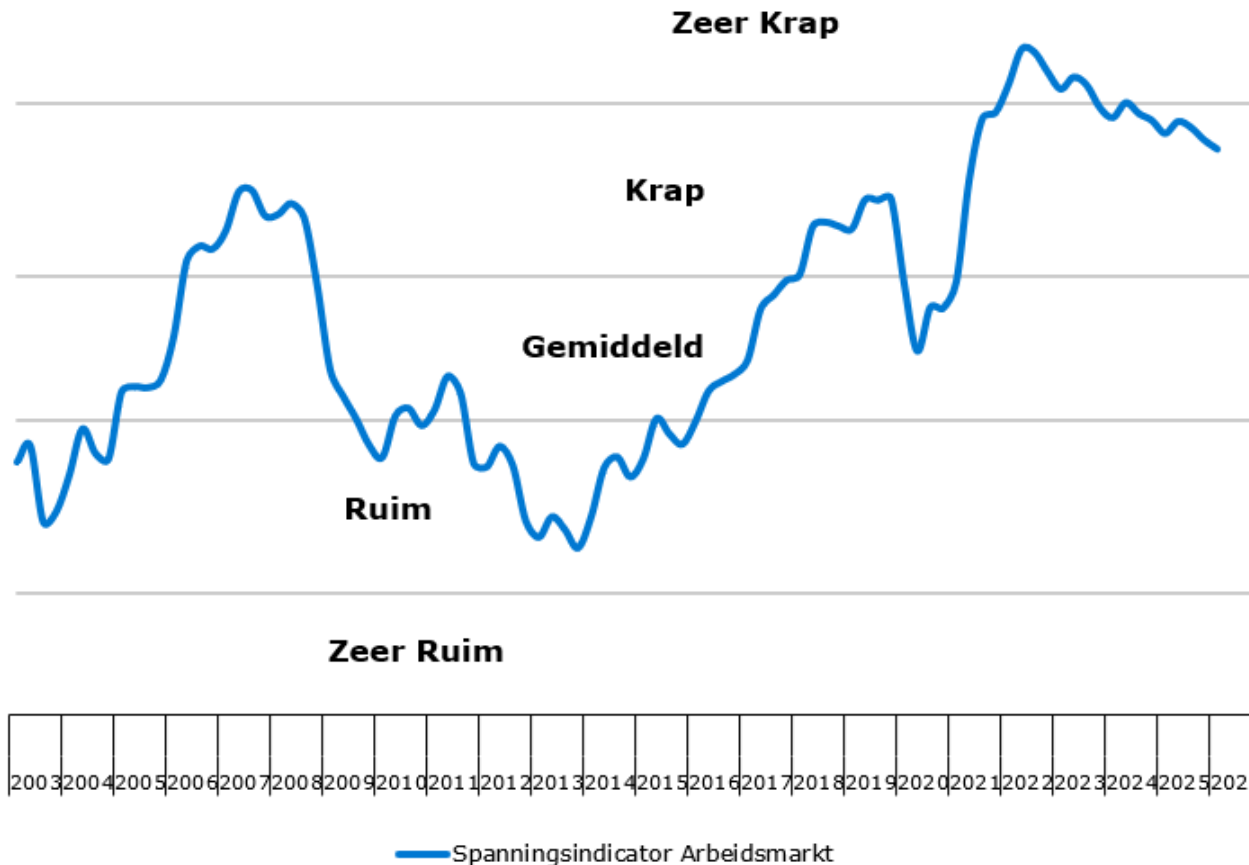
AL JAREN HETZELFDE LIEDJE:

- ✓ Vacatures open
- ✓ Moeilijk invullen
- ✓ Concurrentie om talent
- ✓ Werkdruk hoog

HET NUMMER VERANDERT NIET. DE UITDAGING OOK NIET. TIJD VOOR EEN NIEUW REFREIN?

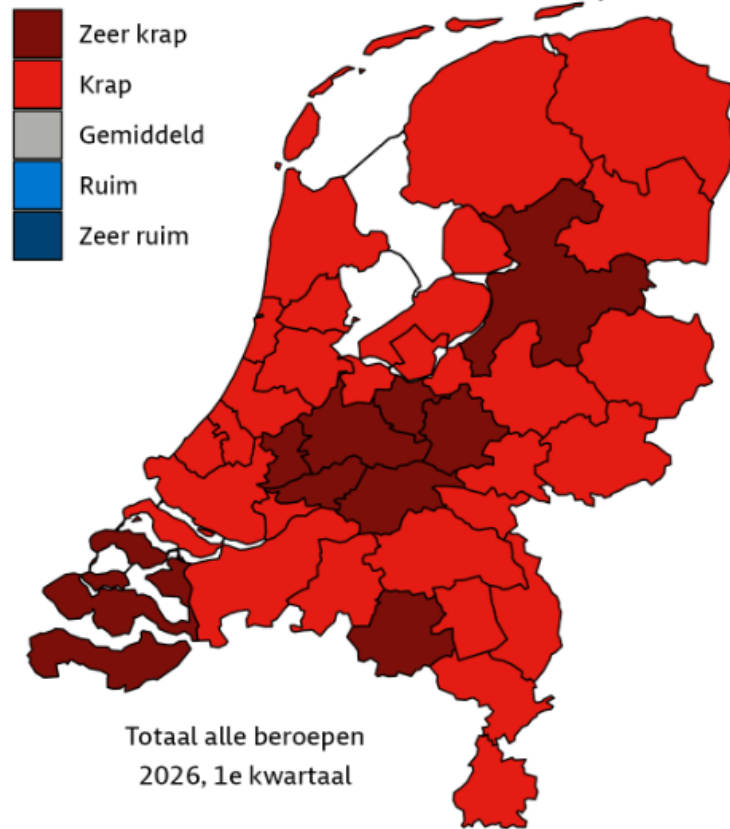
Krapte neemt af, maar blijft hoog

Spanningsindicator Arbeidsmarkt

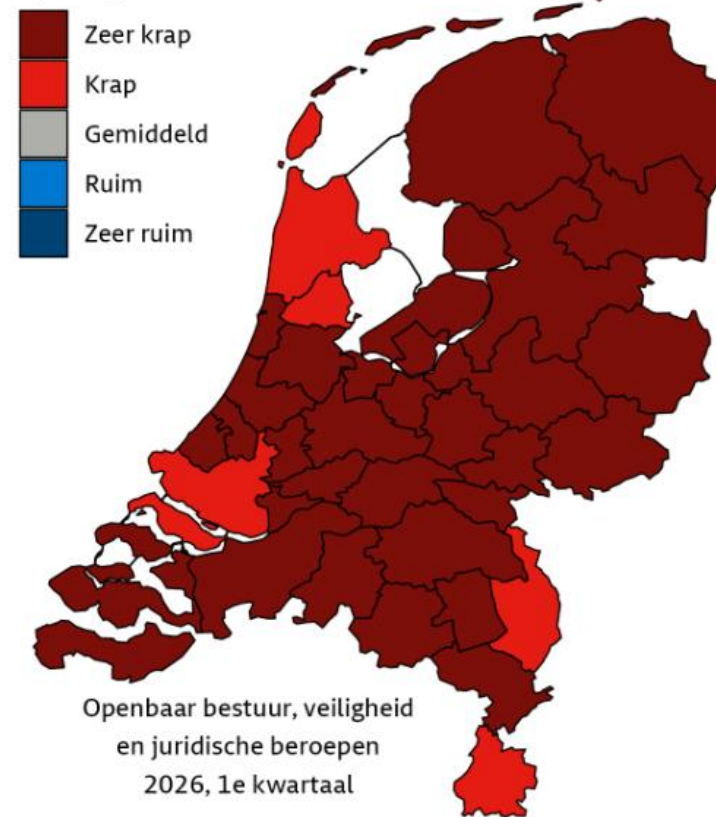


Arbeidsmarkt nog steeds krap/zeer krap, vooral in 'overheidsberoepen'

Spanningsindicator arbeidsmarkt



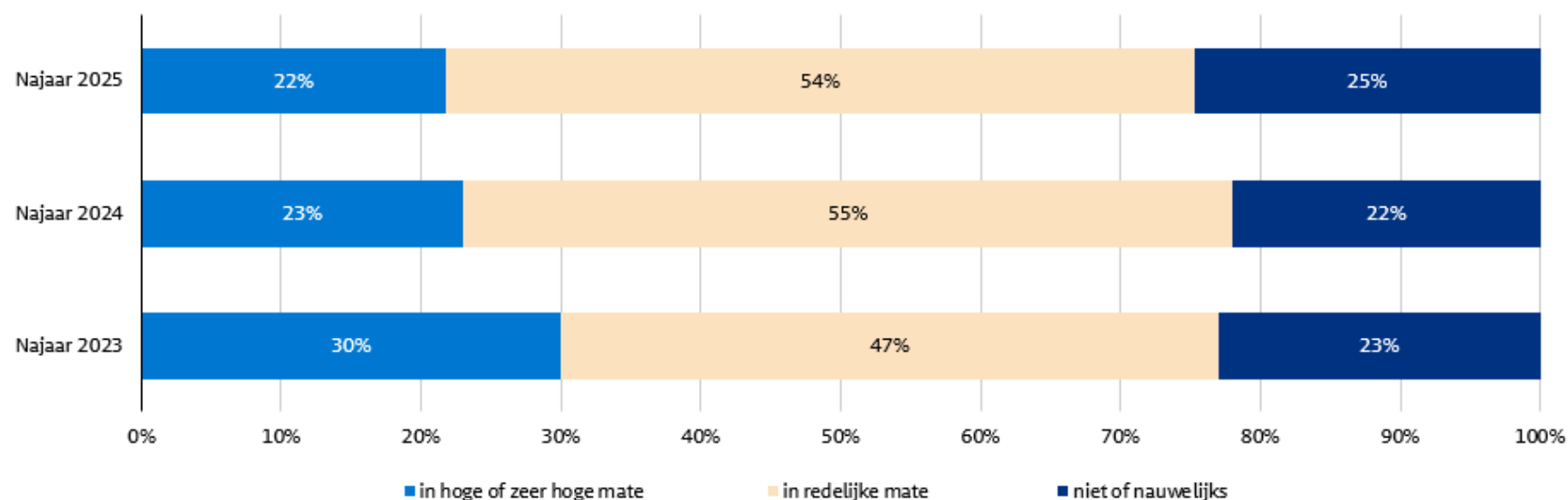
Spanningsindicator arbeidsmarkt



Overheid: meeste last van de krapte

Mate waarin werkgevers in het openbaar bestuur last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt

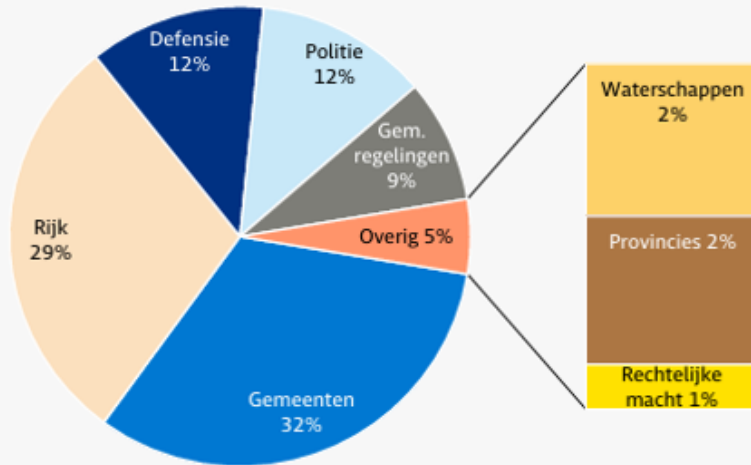
Aandeel werkgevers, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV



Bron: UWV Werkgeversonderzoek 2023, 2024, 2025

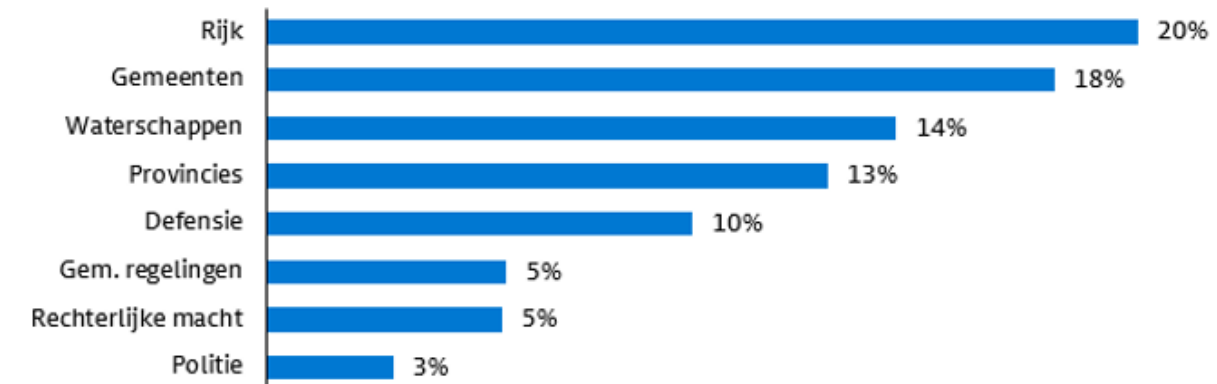
Meer en complexere overheidstaken: meer mensen

Aandeel banen bij de overheid per segment



Bron: Ministerie van BZK

Ontwikkeling FTE naar overheidssegment
Ontwikkeling 2021-2024



Bron: Ministerie van BZK

Mismatch complex



Mismatch

Vraag is groter dan aanbod

Geografische mismatch

Mismatch in voorkeuren

Mismatch in beeldvorming

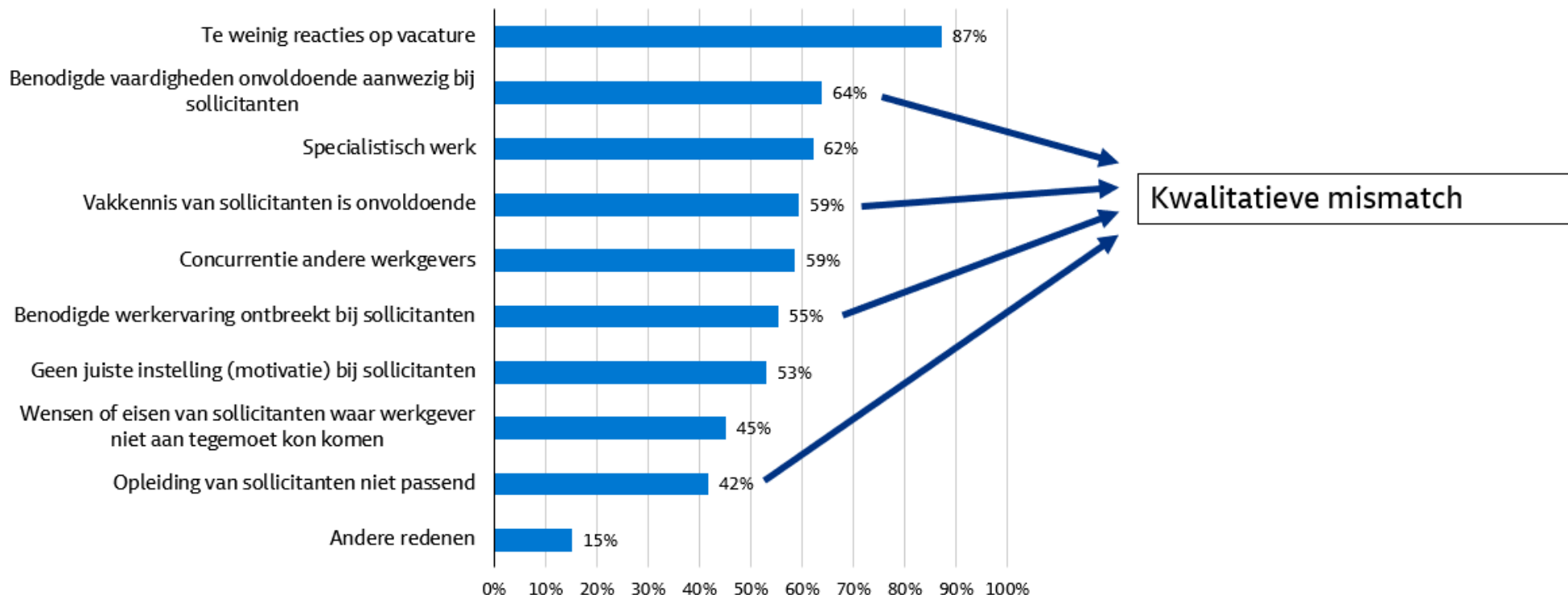
Mismatch in kennis, vaardigheden en ervaring

Informatiemismatch

Mismatch: kwantitatief én kwalitatief

Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn

Aandeel van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt (meerdere redenen mogelijk)

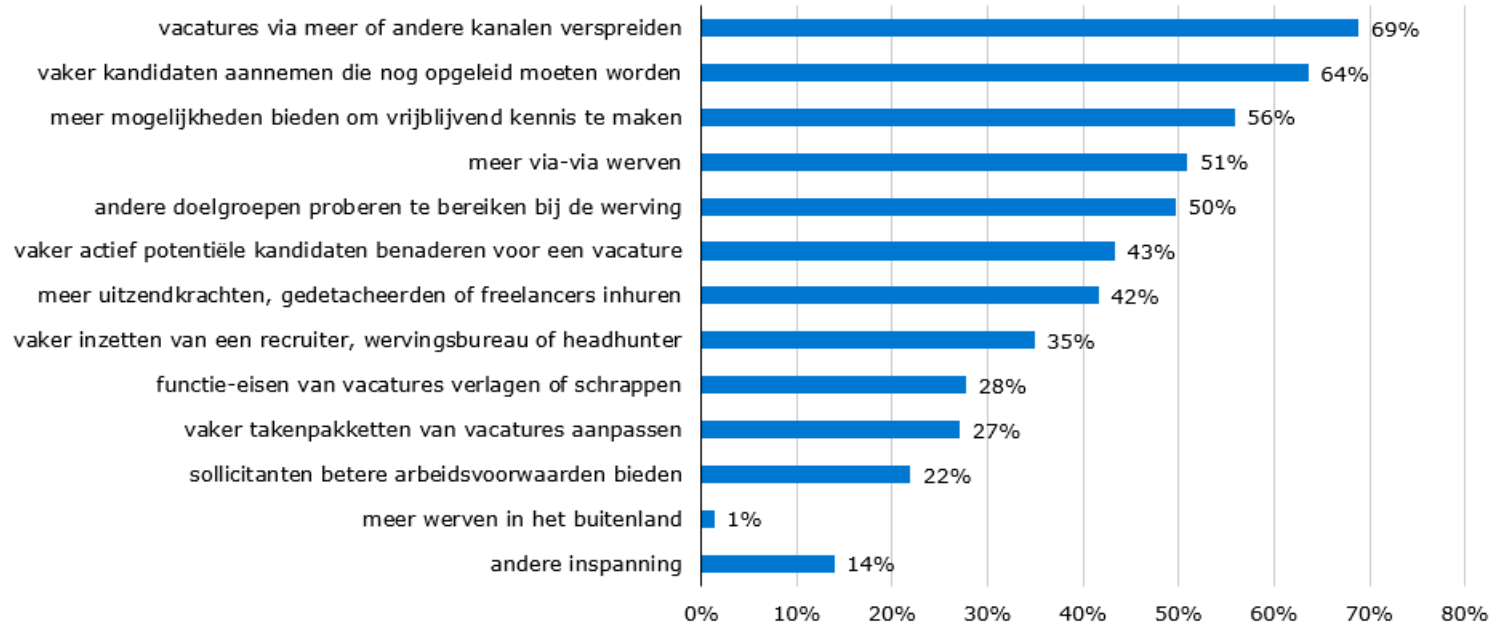


Bron: UWV

Krapte: wat doen overheidswerkgevers extra om mensen te vinden?

Extra inspanningen vanwege de krapte om nieuw personeel te werven

Aandeel van de werkgevers in het **openbaar bestuur** die de afgelopen 12 maanden vacatures hadden (meerdere inspanningen mogelijk)

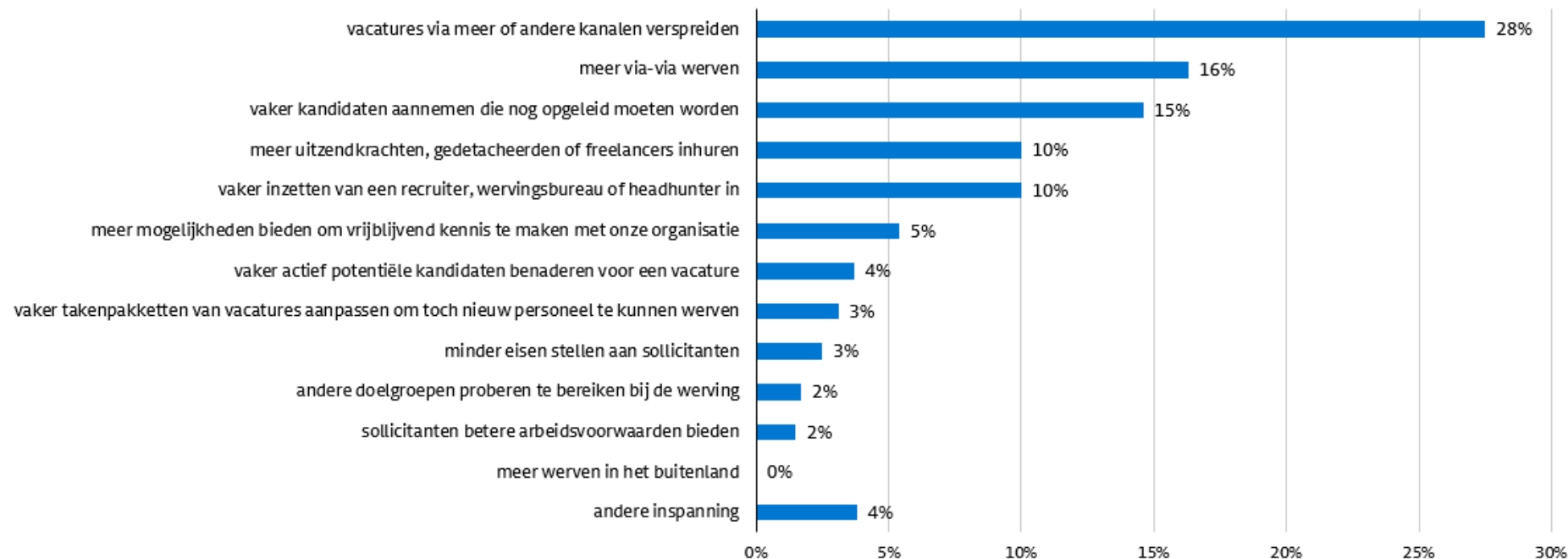


Bron: UWV Werkgeversonderzoek 2025

Welke wervingsinspanning is meest effectief?

Meest effectieve extra inspanning om nieuw personeel te werven

Aandeel van de werkgevers in het openbaar bestuur die meerdere extra inspanningen verrichten om nieuw personeel te werven



Bron: UWV Werkgeversonderzoek 2025



34 oplossingen voor personeelstekorten



Hele rapport?
[Lees hier](#)

Inspiratie voor werkgevers



Breder werven

Laagdrempelig kennismaken

Studenten interesseren

Focus op skills



Werven via open hiring



Werven in andere regio's



Werven in het buitenland



Openstaan voor 55-plussers



Inzet gepensioneerden



Inzet mensen met een arbeidsbeperking



Inzet statushouders en asielzoekers



Talent binnen eigen organisatie benutten



Nieuw personeel zelf opleiden

→ Werkprocessen kritisch bekijken

Inzet technologie

Aanpak administratieve belasting



Herverdelen van taken



Leermeesters inzetten



Combinatiebanen faciliteren



Meer uren werken mogelijk maken



Openstaan voor kleine contracten



Samenwerking op gebied van personeel



Werk anders organiseren



Personeel behouden

+ Goede onboarding

Aandacht voor vitaliteit

Fysieke belasting verminderen

Werkdruk verlichten



Aandacht voor werktijden en roosters



Tevreden en betrokken medewerkers



Arbeidsvoorwaarden op orde



Personeel faciliteren



Ondersteunen bij geldzorgen



Stimuleren van leren en ontwikkelen



Generatiemanagement



Aandacht voor sfeer en cultuur

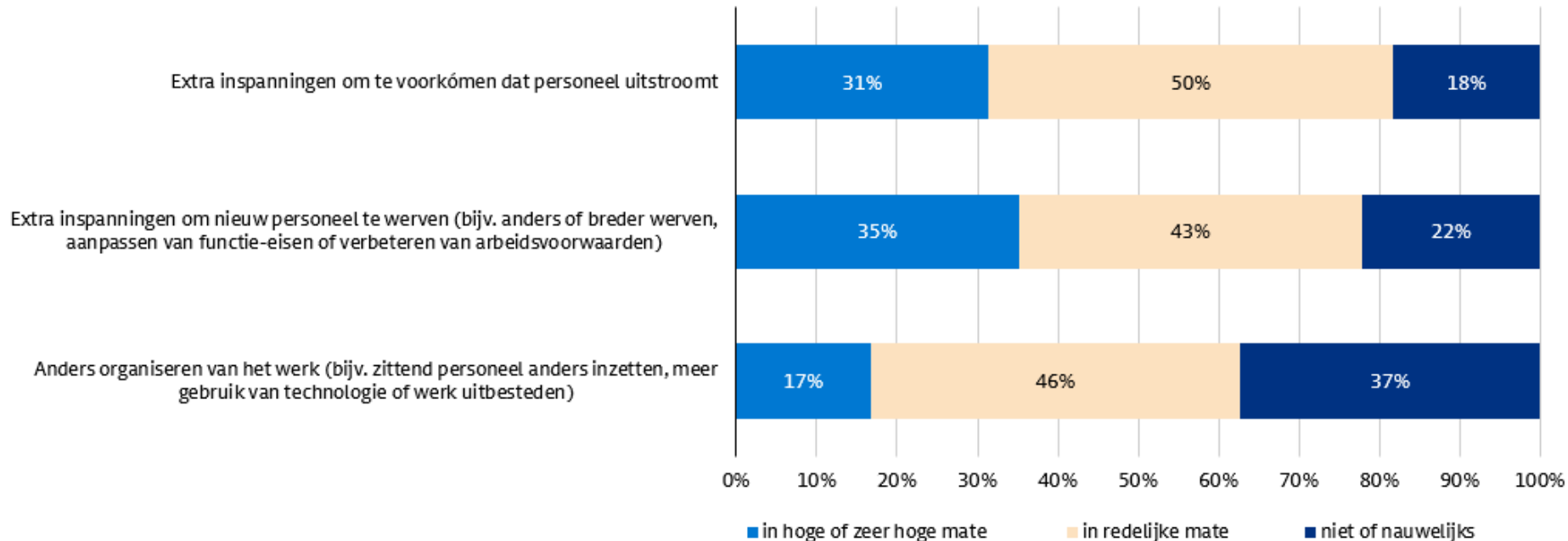


Employer branding

Welke strategie kiezen overheids-werkgevers vooral?

Mate waarin werkgevers in het openbaar bestuur inzetten op strategieën om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken

Aandeel werkgevers



Veel maatschappelijke opgaven

TEKORT AAN TECHNISCH PERSONEEL BRENGT
TIJDIGE ENERGIETRANSITIE IN GEVAAR



Te weinig personeel maakt
woningbouwdoel onhaalbaar



Tekorten kinderopvang groter



Defensie zet vol in op aantrekken personeel



Onderzoek: tekort aan zorgpersoneel
op lange termijn alleen maar groter



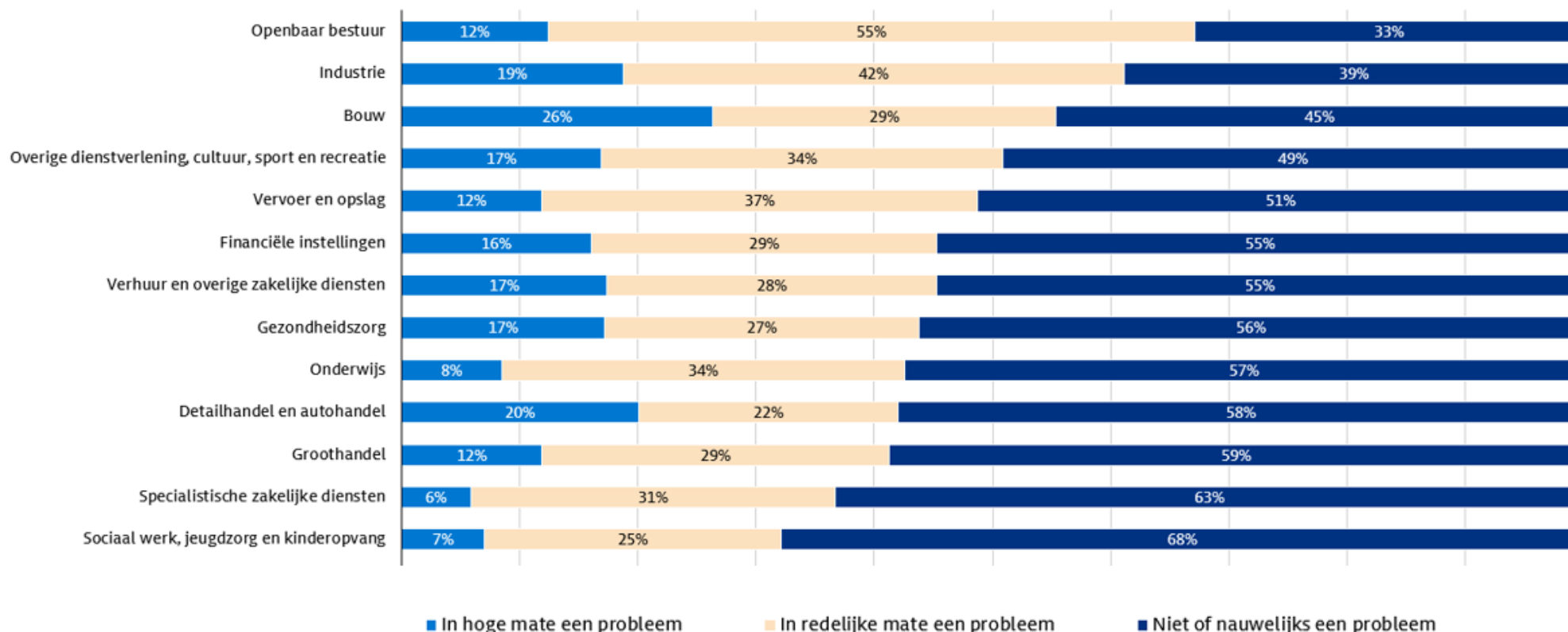
Lerarentekorten houden aan



Pensionering als probleem

Figuur Mate waarin pensionering in de komende 5 jaar volgens de werkgever een probleem wordt

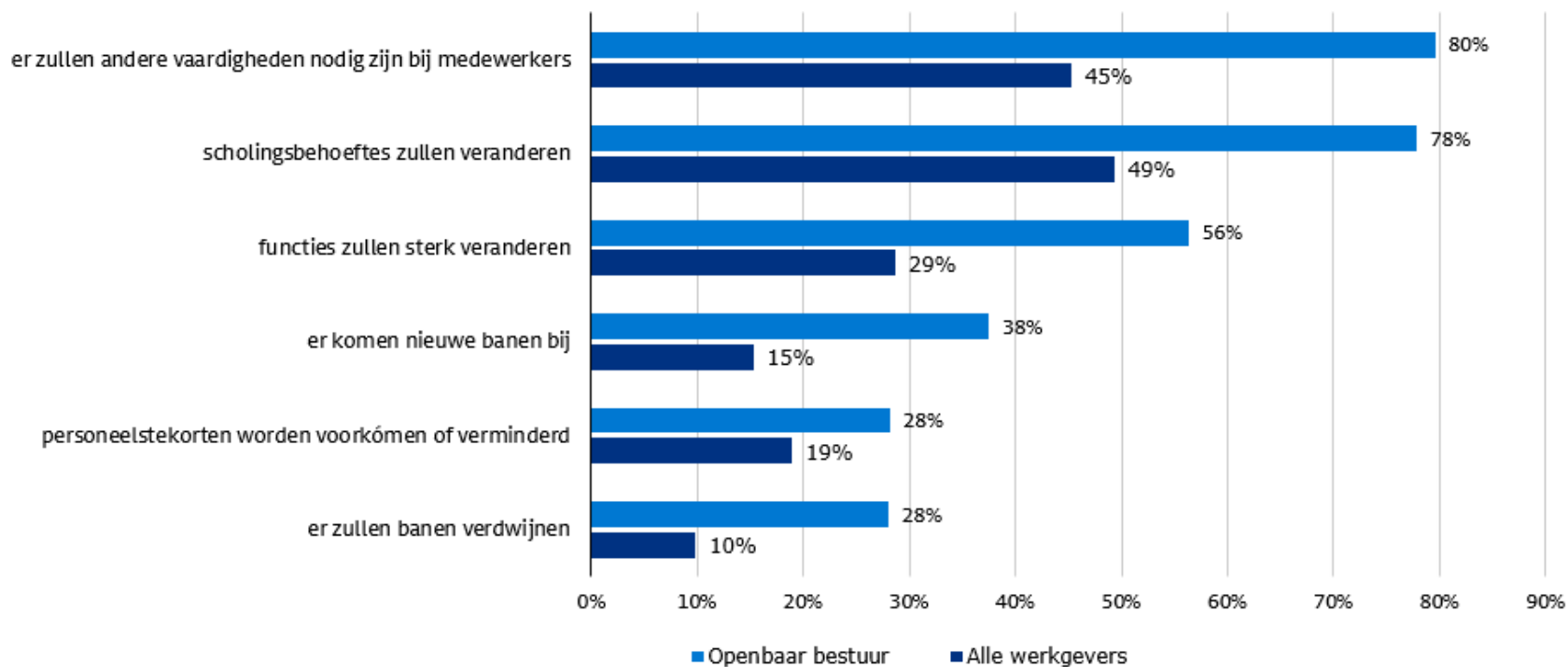
Aandeel van de vestigingen die de komende 5 jaar te maken krijgen met uitstroom door pensionering



Grote impact van AI verwacht

Impact die werkgevers verwachten van het gebruik van AI binnen de organisatie in de komende 5 jaar

Aandeel werkgevers



Bron: UWV Werkgeversonderzoek 2025

Richting 2030: aanhoudende krapte

Krapte neemt nog verder toe in 32 beroepen

18 december 2025



Lees voor

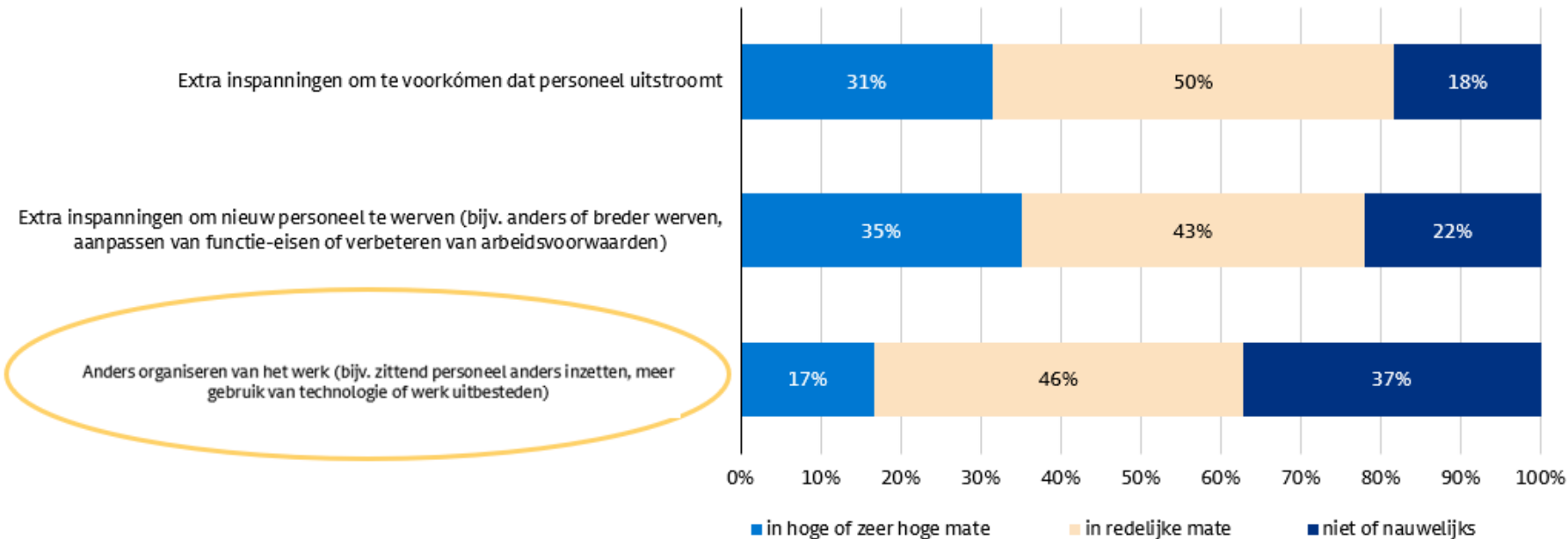


De krapte op de arbeidsmarkt neemt tot 2030 vooral toe in technische beroepen en transportberoepen. Dit blijkt uit een onderzoek waarin UWV de huidige krapte op de arbeidsmarkt vergelijkt met de verwachte ontwikkelingen tussen 2025 en 2030.

Kijken naar hoe anders te organiseren

Mate waarin werkgevers in het openbaar bestuur inzetten op strategieën om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken

Aandeel werkgevers



Bron: UWV Werkgeversonderzoek 2025

Strategische uitdaging: sociale innovatie

Investeren in werknemers en het creëren van een werkomgeving waarin zij hun kwaliteiten en hun talenten kunnen ontwikkelen en hun wendbaarheid kunnen vergroten

- vernieuwingen in arbeidsrelaties vragen om dynamisch leiderschap
- verhoogt werkplezier van de medewerkers
- verhoogt arbeidsproductiviteit en prestaties van de organisatie
- vermindert ziekteverzuim
- vermindert verloop



Ervaringen delen met andere gemeenten!



🎵 Hetzelfde liedje of een ander geluid? 🎵

HETZELFDE LIEDJE 🎵

We zitten op een krappe arbeidsmarkt, maar blijven personeel zoeken en werven.



Meer van hetzelfde geeft hetzelfde resultaat.

🎵 EEN ANDER GELUID

Anders kijken naar werk: sociale innovatie als onderdeel van de kraptestrategie van gemeenten.

- 👥 Investeren in werknemers
- 👤 Een werkomgeving creëren waarin zij hun kwaliteiten en talenten kunnen ontwikkelen
- ➡ Hun wendbaarheid vergroten

🛡️ Vraagt lef van de gemeentelijke organisatie.

VERWACHTE OPBRENGST



Verhoging
werkplezier



Verhoging
arbeidsproductiviteit



Vermindert
ziekteverzuim



Verlaagt
verloop



OPROEP: DEEL ERVARINGEN MET ANDERE GEMEENTEN!

Samen maken we het andere geluid de nieuwe standaard.

