

Ongekende mogelijkheden!

Regionale opgaven voor het onbenutte
arbeidspotentieel in een krappe arbeidsmarkt



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1. Inleiding	8
2. Wanneer is talent ongekend of onbenut?	9
2.1. Het economisch perspectief	9
2.2. Het brede welvaartspectief	11
2.3. Conclusies	12
3. Doelgroepen	13
3.1. Regionale spreiding	13
3.2. Verschillende doelgroepen	14
3.3. Conclusies	20
4. Maatschappelijke opgaven en benutting van ongekend talent in de regio's	22
4.1. Regionale speerpunten	22
4.2. Regionale praktijkvoorbeelden	25
4.2.1. 'Rangeerterrein'	26
4.2.2. 'Werknemersnetwerk Atypische Neurodiversiteit'	28
4.2.3. 'Ontdek wat jij in huis hebt!'	30
4.2.4. 'Switch naar Techniek'	32
4.2.5. 'Snellere Start, Sterkere Toekomst bewoners AZC'	33
4.2.6. 'Voorschakeltrajecten in de zorg'	35
4.3. Conclusies	36
5. Bijlagen	37
1. Definitie Enquête Beroepsbevolking	37
2. Werklozen en semi-werklozen	37
3. Deeltijders	37
4. Definities doelgroepen	39
5. Kennismigranten en arbeidsmigranten	39
Noord-Nederland	39
Overijssel	40
Noord-Brabant	40



Managementsamenvatting

In opdracht van de Sociaaleconomische Raden van Noord-Nederland, Overijssel en Noord-Brabant is een verkennend onderzoek gedaan naar ongekend talent waarin drie vragen centraal stonden: 1) Wanneer is talent eigenlijk ongekend of onbenut? 2) Om welke aantallen en doelgroepen op de regionale arbeidsmarkt gaat het? En 3) Wat zijn de regionale ambities om het ongekende talent te benutten? Vanuit het beantwoorden van deze vragen werken we toe naar concrete handelingsperspectieven die door de geledingen van de regionale sociaaleconomische raden in de regio en in gemeenten kunnen worden toegepast om het ongekende talent te benaderen en te activeren.

Wanneer is talent eigenlijk ongekend of onbenut?

Wie of wat het ongekend talent is, kent geen eenduidige omschrijving. De groep bestaat uit veel verschillende deelgroepen die elk hun eigen vraagstukken en overwegingen hebben om niet (volledig) aan het werk te zijn. We onderscheiden verschillende doelgroepen, zoals mensen in een uitkering, werkloos werkzoekenden, deeltijders en nieuwkomers waaronder statushouders. Met andere woorden, de groep is sterk heterogeen, waardoor er geen eenduidig handelingsperspectief is om ongekend talent volledig inzetbaar te krijgen voor de arbeidsmarkt.

Daarbij geldt ook de vraag of alleen loonvormende, productieve arbeid als een nuttige activiteit wordt geteld of dat ook wordt erkend dat andere vormen van menselijke inzet voor maatschappelijke activiteiten van belang kunnen zijn. Betaald en onbetaald werk, formele zorg en informele zorg, formeel en informeel leren zijn in de dagelijkse praktijk onlosmakelijk met elkaar verbonden. En omdat ieder uur maar één keer kan worden uitgegeven, gaat de ene activiteit ten koste van de ander. Wanneer we meer mensen stimuleren om aan het werk te gaan, zal dit ten koste kunnen gaan van de tijd die mensen besteden aan mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Kijken we puur vanuit een economisch perspectief dan is er een groot potentieel vanuit de registraties van het UWV en de tellingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Beide registraties kennen voor- en nadelen en geven ieder een 'deel van de werkelijkheid' weer. Het ongekende talent of onbenut arbeidspotentieel valt uiteen in verschillende doelgroepen die niet over een kam kunnen worden geschoren. Iedere doelgroep kent zijn eigen kenmerken en vraagstukken.

Om welke aantallen en doelgroepen op de regionale arbeidsmarkt gaat het?

Er zijn grote regionale verschillen in de (relatieve) omvang van de verschillende groepen die ten aanzien van het onbenutte arbeidspotentieel kunnen worden onderscheiden. Het CBS telt 1,2 mln. personen en maakt een onderscheid in deeltijders en (semi-)werklozen. Beide groepen zijn ongeveer even groot. Werkloos werkzoekenden concentreren zich vooral in de grotere steden. Deeltijders verspreiden zich meer over het land. Vooral Noord-Nederland kent in verhouding veel onderbenutte deeltijdwerkers. Dit wordt vermoedelijk veroorzaakt door een deeltijdgevoelige sectorstructuur (veel zorg- en publieke dienstverlening) en een levensstandaard die ook met minder werk is te realiseren vanwege lagere kosten van bestaan (huisvesting).

Het UWV telt 1,1 mln. geregistreerde werkzoekenden, vooral in de WW, de Participatiewet en de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Opmerkelijk genoeg, is er maar sprake van een gedeeltelijke overlap tussen de tellingen van het CBS en het UWV.

De omvang van het onbenutte arbeidspotentieel is kleiner dan de statistiek aangeeft. Daar zijn verschillende redenen voor: kwantitatief geldt dat vooral de onderbenutte deeltijders worden overschat omdat in termen van uren/ fte's de omvang vele malen kleiner is. Verder geldt dat onderwijsvolgenden meetellen in de statistiek terwijl zij vanwege het onderwijs maar beperkt inzetbaar zijn. Kwalitatief is de groep ook gemêleerd. Goed opgeleide deeltijders die ervoor kiezen om 32 uur te werken hebben geen

ondersteuning nodig. Daar staan ook doelgroepen tegenover met een grote afstand naar de arbeidsmarkt waardoor ze in veel gevallen zelfs niet kunnen werken. Minimaal zijn er forse inspanningen nodig om deze afstand naar regulier werk te overbruggen.

Wat zijn de regionale ambities om het ongekende talent te benutten?

Om inzicht te krijgen in de maatschappelijke opgaven van de regio's en de beleidskeuzes met betrekking tot het benutten van het arbeidspotentieel, zijn er verdiepende gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van elke regionale Sociaal Economische Raad (SER). Alle betrokken regio's kennen grote vraagstukken op het terrein van personele schaarste. Tegelijk zijn de maatschappelijke opgaven divers en complex. Thema's als klimaatadaptatie, arbeidsmarktkrapte spelen een rol, maar de aanpak varieert sterk per regio. Brede welvaart is een belangrijk thema in de regio's en dat betekent dat er niet alleen met een economische bril naar het onbenutte arbeidspotentieel wordt gekeken. De regionale SER'en zijn ervan overtuigd dat dit alleen kan groeien door gezamenlijke inzet.

De regionale SER-en zien allemaal de noodzaak en voelen de urgentie om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Niettemin geven zij aan weinig overzicht te hebben over welk regionaal beleid effectief is. Veel projecten zijn subsidie gedreven en niet altijd afgestemd op beleidsdoelen. Er is behoefte aan een duidelijk overzicht van wat er in de regio speelt, zodat de SER'en beter kunnen adviseren over de regionale aanpak hoe om te gaan met personele krapte. Ook is er behoefte aan kennisuitwisseling, zowel over beleidsmaatregelen als over praktische ervaringen per regio.

De manier waarop doelgroepen van het onbenutte arbeidspotentieel worden benaderd verschilt per regio en is niet altijd gebaseerd op een weloverwogen keuze. Hierdoor worden maatregelen soms minder effectief ingezet om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken. Een bottom-up aanpak werkt goed, volgens de regionale SER'en. Dit blijkt ook uit de regionale praktijkvoorbeelden. Deze voorbeelden laten ook zien dat drijfveren voor mensen om te werken zijn: autonomie, ontwikkeling, verbondenheid en zingeving. Verder leren de voorbeelden ons dat samenwerking en een structurele aanpak cruciaal zijn om ongeken talent te benutten.

Handelingsperspectieven

1. **Kies voor een doelgroepenbenadering.** De grote variëteit aan doelgroepen binnen het onbenutte arbeidspotentieel maakt dat er geen eenduidig handelingsperspectief is. Het is daarom beter om te spreken vanuit concrete doelgroepen dan vanuit een multi-interpretabel, diffuus en lastig meetbaar concept als het onbenutte arbeidspotentieel. Door duidelijke en identificeerbare doelgroepen aan te wijzen, zoals bijstandsgerechtigden, arbeidsongeschikten, deeltijders en statushouders, wordt re-integratie minder abstract, zijn verantwoordelijkheden beter toe te wijzen en worden regelruimte en financiën concreter bespreekbaar.
2. **Kies voor maatwerk.** Maak bijvoorbeeld een onderscheid tussen mensen die wel potentieel hebben, maar niet hoeven te werken vanwege hun welvaartsniveau. Tweeverdieners die allebei in deeltijd werken, zullen eerder verleid moeten worden om meer te gaan werken dan dat er een dwang- en drangbenadering wordt toegepast. Daarentegen zijn er mensen met potentieel die niet kunnen werken vanwege in de persoonlijke factoren of hun familiesituatie. Voor hen past eerder een faciliterende en re-integrerende aanpak.

In de praktijk gaat het veel over mensen die aan de kant staan en op dit moment gebruik maken van het sociale zekerheidsvangnet. Voor deze groep is een uitgebreid handelingsrepertoire beschikbaar, variërend van scholing en coaching tot loonkostensubsidies. De vraag is hoe dit instrumentarium effectief kan worden toegepast en of er voldoende middelen beschikbaar zijn. Verder constateren we dat door meer en betere samenwerking in de regio aanwezige mogelijkheden beter kunnen worden benut (lees: maatwerk realiseren). De praktijkvoorbeelden in hoofdstuk 4 laten zien dat:

- a. Autonomie, ontwikkeling, verbondenheid en zingeving belangrijke drijfveren zijn voor mensen (ongeacht tot welke doelgroep ze behoren) om te gaan werken.

- b. Een bottom-up aanpak goed werkt;
- c. Dat samenwerking en een structurele aanpak cruciaal zijn.

3. **Stimuleer kennisuitwisseling en monitor ontwikkelingen ten aanzien van het regionaal beleid.** Uit de gesprekken en praktijkvoorbeelden blijkt dat er weinig overzicht is over welk regionaal beleid effectief is. Veel projecten zijn subsidie gedreven en niet altijd afgestemd op beleidsdoelen. Er is behoefte aan een duidelijk overzicht van wat er in de regio speelt, zodat het ongekend talent beter benut kan worden. Daarnaast geven de regionale SER'en aan dat er behoefte is aan kennisuitwisseling, zowel over beleidsmaatregelen als over praktische ervaringen per regio.

4. **Investeer in een continue leer- en ontwikkelcultuur.** Het is belangrijk dat regio's beter inzicht krijgen in welke leerinterventies effectief zijn voor welke doelgroepen, dat professionals van elkaar leren en dat verschillende doelgroepen de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen.

Onbenut arbeidspotentieel ontstaat immers niet van de ene op de andere dag. Of het nu gaat om deeltijders, langdurig werklozen, arbeidsongeschikten of statushouders, dit is het resultaat van landelijke, regionale en lokale keuzes in wet- en regelgeving, de inzet van instrumenten en interventies en de dynamiek van het verleden. Dat er zich in de Participatiewet een harde kern van onbenut potentieel heeft ontwikkeld, is deels het gevolg van keuzes uit het verleden, gemaakt in een periode van hogere werkloosheid en minder arbeidskrachte. Leren van het verleden kan helpen huidige problemen het hoofd te bieden.

5. **Laat zien dat inclusief werkgeverschap loont.** De werkgever is in alle opzichten de sleutel tot ontplooiing, arbeidsproductiviteit, arbeidsparticipatie en betekenisvol werk. Versterk dit werkgeverschap door goede praktijkvoorbeelden in de etalage te zetten, werkgeversadviseurs te professionaliseren, en onderzoek uit te voeren naar de meerwaarde van dit type werkgeverschap.

6. **Benut de hernieuwde regionale arbeidsmarktinfrastructuur.** In een periode waarin we de regionale arbeidsmarktinfrastructuur opnieuw tegen het licht houden, kunnen een regioberaad en regionale werkcentra helpen om de huidige versnippering in projecten tegen te gaan en een geïntegreerd aanbod te ontwikkelen voor mensen met een grote afstand naar de arbeidsmarkt. Dit levert een unieke kans om de regionale samenwerking te versterken en te zorgen voor productieve en betekenisvolle arbeidsmarktregio's.

1. Inleiding

Krappe arbeidsmarkt vraagt om onbenut arbeidspotentieel

Juli 2022 markeert een belangrijk keerpunt op de arbeidsmarkt. Voor de eerste keer in de moderne geschiedenis zijn er meer vacatures dan werkzoekenden. Volgens het CPB (2024) komt dit vooral door een combinatie van hoogconjunctuur en expansief overheidsbeleid, wat heeft geleid tot een enorme toename van de arbeidsvraag.¹ De krappe arbeidsmarkt wordt verder beïnvloed door demografische, technologische en klimaatontwikkelingen, wat de economische groei en publieke dienstverlening belemmert.

De huidige krapte leidt tot grote zorgen en vraagt om scherpe keuzes voor de toekomst.² Zorgen bij bedrijven of zij over voldoende gekwalificeerd personeel kunnen beschikken, zorgen in vitale sectoren als zorg en energie of publieke dienstverlening kan worden gegarandeerd en tegen welk kwaliteitsniveau, en zorgen bij regionale beleids- en adviesorganen omdat het regionaal economische verdien- en innovatievermogen onder druk staat.

Een veelgehoorde oplossingsrichting ligt in het benutten van arbeidspotentieel waarvan nu nog geen gebruik wordt gemaakt. Volgens het CBS waren er in het derde kwartaal van 2024 nog ruim 1,2 miljoen personen beschikbaar.³ Getalsmatig is er daarmee een voorraad waaruit geput kan worden. Maar wie zijn dat eigenlijk? Waar vinden we hen? En hoe kunnen we ze benutten?

Onbenut of ongekend?

In opdracht van de Sociaaleconomische Raden van Noord-Nederland, Overijssel en Noord-Brabant is een verkennend onderzoek gedaan naar dit zogenaamde onbenutte arbeidspotentieel. We spreken liever van “ongekend talent” in plaats van “onbenut arbeidspotentieel”. De reden hiervoor is dat onbenut arbeidspotentieel een strikt economische, statische en boekhoudkundige betekenis heeft. Het houdt geen rekening met niet-economische activiteiten zoals mantelzorg en vrijwilligerswerk, die nu nog als niet-benutte arbeid worden gezien. Daarnaast is, zoals we later zullen zien, het onbenutte arbeidspotentieel niet goed bekend en gekend en bestaat het uit diverse groepen.

Drie vraagstukken staan centraal

We ontlede drie vraagstukken:

1. Wanneer is talent eigenlijk ongekend of onbenut? Hanteren we hier een economisch perspectief waarin alleen betaalde arbeid als nuttig wordt gedefinieerd, of een brede welvaartspectief, waarin ook andere vormen van maatschappelijk actieve taken worden meegenomen?
2. Over welke aantallen en problematieken op de regionale arbeidsmarkt hebben we het eigenlijk? Welke deelgroepen (werkzoekenden, werklozen, deeltijders, gepensioneerden enz.) kunnen worden onderscheiden en hoe vertalen deze zich getalsmatig in de regio? Welke registraties zijn beschikbaar en waar vertonen ze overlap?
3. Wat zijn de regionale ambities om het ongekende talent te benutten? Hoe vinden we in de praktijk het ongekende talent en welke regionale interventies zijn beschikbaar?

In het vervolg gaan we in op deze vraagstukken. Ieder hoofdstuk is gewijd aan één van de drie vraagstukken. Vanwege de leesbaarheid hebben we ervoor gekozen om achtergrondinformatie in de bijlage onder te brengen.

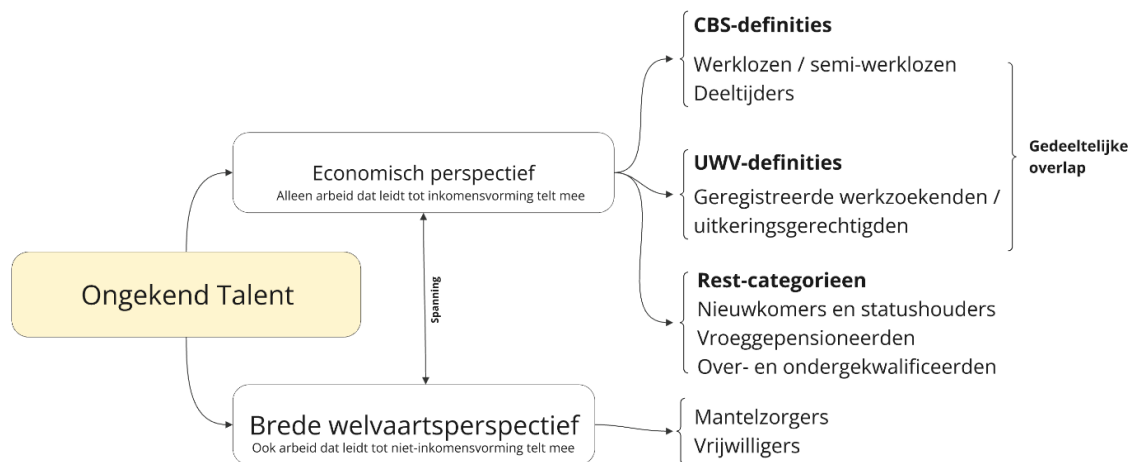
¹ CPB (2024). [Krappe arbeidsmarkt vraagt om keuzes](#).

² Tweede Kamer (2024). [Brief Uitwerking plannen arbeidsmarktkrapte en brede arbeidsmarktagenda](#), 13 december 2024.

³ CBS (2025) [Binding met de arbeidsmarkt, onbenut arbeidspotentieel: arbeidsduur](#), 7 april 2025

2. Wanneer is talent ongekend of onbenut?

Momenteel wordt het ongekend talent vooral benaderd vanuit het traditionele en kwantitatieve economisch perspectief waarbij het gaat om groei van de economie en van het bruto binnenlands product (bbp). Er kan echter ook gekeken worden naar de kwalitatieve aspecten van welvaart in brede zin, waarbij onbetaald werk en vrije tijd eveneens van waarde zijn.



Figuur 1 Perspectieven op ongekend talent

2.1. Het economisch perspectief

Onbenut arbeidspotentieel vertrekt vanuit het economisch perspectief

Het economisch perspectief maakt gebruik van een statistische benadering waarbij alleen betaalde arbeid wordt geteld. Arbeid wordt doorgaans omschreven als 'de inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten', zoals gedefinieerd in de Nationale rekeningen van het CBS.⁴ Eenvoudig gezegd: betaalde arbeid of arbeid die leidt tot inkomensvorming.

Dit perspectief is gericht op de groei van het bruto binnenlands product (bbp), want wanneer meer mensen betaalde arbeid verrichten, groeit de economie. Betaalde arbeid wordt gezien als de norm voor wat als 'nuttig' wordt beschouwd. Het aantal niet-gewerkte uren van niet-werkende personen en die van personen die in deeltijd werken wordt gezien als het 'gemist bbp'.⁵ Om meer mensen te laten werken en de economie te laten groeien, moeten belemmeringen voor toetreding tot de arbeidsmarkt worden weggenomen. Hierbij kan gedacht worden aan persoonlijke belemmeringen (gezondheidsproblemen, mismatch in skills en beperkte digitale vaardigheden), sociale belemmeringen (zorgverantwoordelijkheden, taalbarrières en discriminatie op basis van leeftijd, gender of beperking) en economische belemmeringen (hoge kinderopvangkosten, geen financiële ruimte om een opleiding te volgen of het wegvallen van uitkeringen en toeslagen bij werk).

⁴ CBS (z.d) <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/arbeid>

⁵ Dekker, R. (2023) ESB, 108(4826), 480-483.

Vanuit het economisch perspectief kunnen we drie categorieën onderscheiden

Om zicht te krijgen op dat in economische termen onbenutte potentieel kan het volgende onderscheid gemaakt worden:

1. De (internationale) definitie van onbenut arbeidspotentieel in werklozen, semi-werklozen en deeltijders door het CBS;
2. De registratie van (uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden van het UWV;
3. Overige doelgroepen die niet in 1 of 2 voorkomen: statushouders, arbeidsmigranten, (vroeg) gepensioneerden en mensen die om wat voor reden dan ook niet op de juiste plaats zitten waardoor hun productiviteit niet ten volle wordt benut.

De categorieën in het economisch perspectief overlappen elkaar gedeeltelijk⁶

De drie bovenstaande categorieën worden in de beleidspraktijk door elkaar heen gebruikt. Het is van belang om vast te stellen dat:

- Ze niet gelijk zijn in omvang en op de vraag of ze beschikbaar voor de arbeidsmarkt zijn, en of ze willen of kunnen werken. Daarover meer in het volgende hoofdstuk.
- Ze een bepaalde mate van overlap kennen. Mensen die in de ene categorie als onbenut worden geregistreerd komen niet zonder meer in de categorie werkzoekenden terecht, en andersom.

Hoofdstuk 3 zal verder ingaan op de verschillende doelgroepen die in bovenstaand onderscheid naar voren komen.

Onbenut arbeidspotentieel volgens het CBS kent belangrijke beperkingen

Het CBS houdt het economisch perspectief aan en heeft het over onbenut arbeidspotentieel, wat is afgeleid van het internationale 'labour market slack'.⁷ Het kijkt niet alleen naar de personen die werkloos zijn maar ook naar de semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers.

Het heeft de volgende indeling van het onbenutte arbeidspotentieel:

1. Personen zonder betaald werk:
 - a. Werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
 - b. Semiwerklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.
2. Personen met betaald werk:
 - a. Onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd (minder dan 35 uur) werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.⁸

Het onbenutte arbeidspotentieel, volgens de definitie van het CBS, is erg aansprekend en zet beleidsmakers op het spoor dat er nog veel te halen is. Niettemin kent deze benadering belangrijke knelpunten:

1. Het beeld is een momentopname en veronachtzaamt de dynamiek op de arbeidsmarkt. Zo is zes op de tien onderbenutte deeltijders een kwartaal later niet langer onderbenut⁹,
2. Het beeld komt voort uit een enquête, geeft richting aan omvangen, verdelingen en ruimtelijke spreiding, maar geeft geen informatie over de vindplaatsen.
3. Het boekhoudkundige beeld houdt geen rekening met de kwaliteit van arbeid en baankansen van doelgroepen.

⁶ Zonder te veel in technische detail te treden zijn de door het CBS geïdentificeerde aantallen en doelgroepen in de praktijk lastig te vinden. Zij zijn het resultaat van een landelijke en anonieme ondervraging. Het CBS kan dus aan de hand van een vragenlijst vaststellen of mensen willen en kunnen werken en daarvoor ook beschikbaar zijn, vanwege de anonimiteit kunnen we deze mensen in de praktijk niet aanspreken.

⁷ Kok, B. en M. Imandt (2023) ESB, 108(4826), 476-479.

⁸ CBS (z.d.) <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/onbenut-arbeidspotentieel>

⁹ CBS (2024) (<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/onderbenutte-deeltijders-van-meer-willen-werken-naar-meer-gaan-werken/3-resultaten>). Kok, B. en M. Imandt (2023) ESB, 108(4826), 476-479.

Geregistreerde werkzoekenden volgens het UWV zijn in de praktijk niet altijd beschikbaar

De tweede benadering is die van de geregistreerde werkzoekenden bij het UWV. Hiervan weten we wie het zijn, want ze zijn feitelijk geregistreerd bij een uitkeringsinstantie als het UWV of gemeente.

Het UWV hanteert het begrip 'Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV' (GWU) om de werkzoekenden in beeld te brengen. Dit zijn alle personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een uitkering WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO, personen die dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) en personen met een actief CV op werk.nl.

De definitie geregistreerde werkzoekenden van het UWV heeft meerdere beperkingen:

1. Niet alle werkzoekenden zijn bij het UWV geregistreerd. Vooral mensen zonder uitkering of met een tijdelijke baan melden zich niet altijd aan.
2. De cijfers kunnen verder vertekend zijn doordat mensen met tijdelijke of flexibele contracten soms ook als werkzoekend worden geregistreerd.
3. Er is een vertraging met de koppeling van gegevens met de polisadministratie waardoor de registratie van werkzoekenden niet altijd up-to-date is.

Er is maar sprake van gedeeltelijke overlap tussen CBS en UWV

De twee bovenstaande bronnen van onbenut arbeidspotentieel – de registratie van werkzoekenden (GWU) en de CBS Enquête beroepsbevolking – zijn door het UWV in 2022 met elkaar vergeleken.¹⁰ De hoofdconclusie is dat er maar in beperkte mate sprake is van overlap. Zo staat van het totale onbenutte arbeidspotentieel van de Nederlandse bevolking van 15 tot 75 jaar (1.114 duizend) maar 29% geregistreerd in het GWU (322 duizend). Omgekeerd behoort van het totale GWU (1.152 duizend) 28% tot het onbenut arbeidspotentieel (322 duizend).

Wat we registreren als onbenut arbeidspotentieel in Nederland kent twee invalshoeken (de Enquête Beroepsbevolking en de administratieve telling van het UWV) die onderling maar een beperkte overlap hebben. Dat is bijzonder en voor beleid en uitvoering een lastig vertrekpunt. De EBB telt 1,2 miljoen onbenutte Nederlanders maar daarvan kunnen we vaststellen dat dit getal de werkelijkheid overschat. In uren uitgerekend is het feitelijke aantal vele malen kleiner dan wel eens wordt gedacht. De telling van het UWV is meer accuraat, maar daarvan geldt weer dat een groot deel niet beschikbaar is vanwege te weinig arbeidsvermogen door arbeidsongeschiktheid of langdurige werkloosheid en inactiviteit.

2.2. Het brede welvaartsperspectief

Het brede welvaartsperspectief telt ook arbeid zonder loonvorming

Tot nu toe hebben we ons vooral gericht op het economisch perspectief van het onbenutte arbeidspotentieel. Daarbij staat vooral de loonvorming centraal. Het brede welvaartsperspectief kijkt verder dan productieve loonvormende arbeid en het bruto binnenlands product.

Brede welvaart verwijst naar de huidige kwaliteit van leven en de mate waarin deze ten koste gaat van de levenskwaliteit van toekomstige generaties en van mensen in andere delen van de wereld. Het gaat hierbij ook over de sociale, ecologische en welzijnsaspecten. Arbeidsmarktkrapte werkt door op alle aspecten in de samenleving en kan niet als een geïsoleerd personeelsvraagstuk worden beschouwd. Zo kan iemand bijvoorbeeld minder uren besteden aan betaald werk en daardoor financieel gezien minder bijdragen. Hier tegenover staat dat deze persoon de overige uren bijvoorbeeld besteedt aan vrije tijd, vrijwilligerswerk of mantelzorg en doorbrengt met 'helemaal niks' doen, de uitgifte van eten bij de voedselbank of het verzorgen van iemand. Deze uren kunnen juist een positief effect hebben op het welzijn van een individu of de maatschappij. Deze uren worden dan ook niet gezien als onbenut binnen dit perspectief. Het gaat over een trade-off tussen productieve en niet-productieve arbeid en de balans tussen de verschillende thema's en indicatoren. Het Sociaal Cultureel Planbureau (2023) stelt hierover dat 'de verwevenheid van werk met andere terreinen van het leven en samenleven, maakt dat politiek en beleid zich bewust moeten

¹⁰ UWV (2022) [Samenstelling onbenut arbeidspotentieel. Inzetbaarheid van geregistreerde werkzoekenden voor een krappe arbeidsmarkt.](#)

zijn van de keuzes die een krapteaanpak impliceert en van de gevolgen van deze keuzes.¹¹ Als het gaat om het mobiliseren van het onbenutte arbeidspotentieel is 'enige 'realiteitszin' op zijn plaats.

Kwaliteit boven kwantiteit

Willen we mensen verleiden om meer te gaan werken dan is meer kwaliteitsvol en betekenisvol werk nodig. Niet per definitie meer loon, maar aantrekkelijke voorwaarden, roostering, flexibiliteit, autonomie en ervaren waardering. Betekenisvol betekent ook dat betaald werk meer gecombineerd moeten kunnen worden met leren en zorgen. Er is een reden waarom veel in deeltijd wordt gewerkt en niet in de laatste plaats omdat veel mensen meer of langer werken minder aantrekkelijk vinden.

Veel werkenden, met name jongeren, geven aan dat niet hun volledige potentieel in hun huidige werk wordt benut. Dertig procent van de werknemers geeft aan meer skills te hebben dan nodig is voor het werk dat ze doen. Zij zijn dus overgekwalificeerd in termen van competenties, en er is bij hen sprake van onbenut arbeidspotentieel in een meer kwalitatieve zin.¹²

Het brede welvaartsperspectief houdt dus ook rekening met het feit dat andere maatschappelijke activiteiten van belang zijn, waaronder mantelzorg en vrijwilligerswerk.

2.3. Conclusies

De twee perspectieven op het onbenutte arbeidspotentieel leiden tot de volgende conclusies:

- Wie of wat het onbenutte arbeidspotentieel is, kent geen eenduidige omschrijving. Minimaal geldt hier de vraag of alleen loonvormende, productieve arbeid wordt geteld of dat ook wordt erkend dat andere vormen van menselijke inzet voor maatschappelijke activiteiten van belang kunnen zijn. Betaald en onbetaald werk, formele zorg en informele zorg, formeel en informeel leren zijn in de dagelijkse praktijk onlosmakelijk met elkaar verbonden. Voor het gesprek over het ongekende talent moet hier niet te gemakkelijk aan voorbij worden gegaan.
- Kijken we puur vanuit een economisch perspectief dan is er een groot potentieel vanuit de registraties van het UWV en de tellingen van het CBS. Beide registraties kennen voor- en nadelen en geven ieder een 'deel van de werkelijkheid' weer.
- Het ongekende talent of onbenut arbeidspotentieel valt uiteen in verschillende doelgroepen die niet over een kam kunnen worden geschoren. Iedere doelgroep kent zijn eigen kenmerken en vraagstukken. We onderscheiden de volgende overlappende doelgroepen:
 - a. Werklozen/ semi-werklozen (niet geregistreerd)
 - b. Deeltijders (niet geregistreerd)
 - c. Werkzoekenden/ uitkeringsgerechtigden (geregistreerd)
 - d. Nieuwkomers en statushouders
 - e. Internationale studenten
 - f. Inkomensafhankelijke partners
 - g. Vroeg gepensioneerden
 - h. Vrijwilligers
 - i. Mantelzorgers
- Onbenut of ongekend betekent niet dat iemand niet actief is. De vraag is of alleen loonvormende, productieve arbeid als een nuttige activiteit wordt gezien of dat andere vormen van menselijke inzet voor maatschappelijke activiteiten van belang kunnen zijn. Betaald en onbetaald werk, formele zorg en informele zorg, formeel en informeel leren zijn in de dagelijkse praktijk onlosmakelijk met elkaar verbonden. En omdat ieder uur maar één keer kan worden uitgegeven, gaat de ene activiteit ten koste van de ander. Wanneer we meer mensen stimuleren om aan het werk te gaan, zal dit ten koste kunnen gaan van de tijd die mensen besteden aan mantelzorg en vrijwilligerswerk. De centrale vraag hier is welk perspectief de voorkeur: het economische perspectief of het brede welvaartsperspectief?

¹¹ SCP (2023). [Kennissennotitie Arbeidsmarktcrapte](#).

¹² ¹² Dekker, R. (2023) ESB, 108(4826), 480-483.

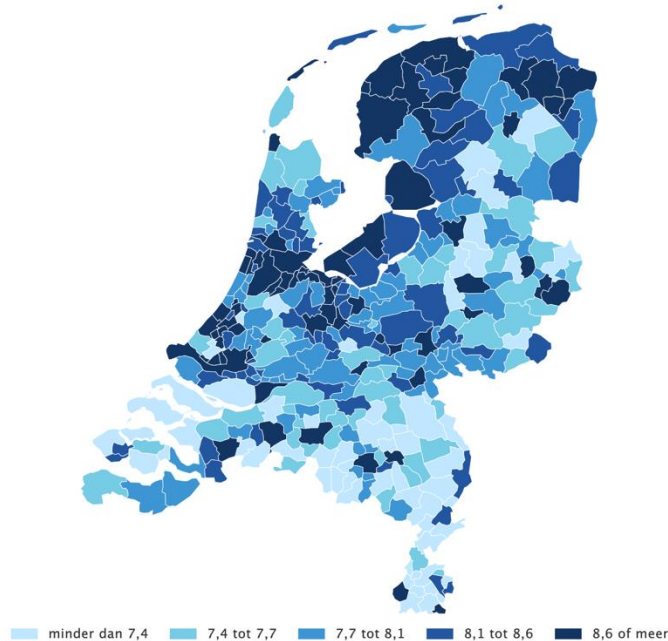
3. Doelgroepen

In het vorige hoofdstuk zijn de twee perspectieven op het onbenutte arbeidspotentieel aan bod gekomen. Dit valt uiteen in verschillende doelgroepen, waarbij iedere doelgroep zijn eigen kenmerken en vraagstukken heeft. Deze doelgroepen belichten we in dit hoofdstuk. Eerst schetsen we het regionale beeld door middel van drie kaarten van het CBS, gevolgd door verschillende doelgroepen.

3.1. Regionale spreiding

In het vorige hoofdstuk hebben we aangegeven dat er verschillende definities en indelingen bestaan van het ongekenkte talent. De meest in het oog springende statistiek is van het CBS. De onderstaande kaart geeft een overzicht van gemeenten weer.

Onbenut arbeidspotentieel volgens CBS is sterk regionaal verdeeld



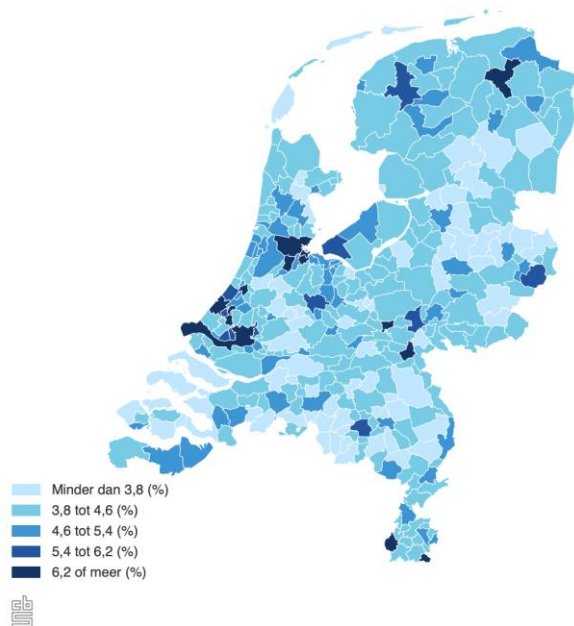
Figuur 2 Onbenut arbeidspotentieel naar gemeenten als percentage van de 15- tot 75-jarige bevolking, 2023. Bron: CBS

Figuur 2 laat zien dat het aandeel onbenut arbeidspotentieel vooral hoog is in de grote steden en in het Noorden van het land. Er is dus een grote regionale variatie zichtbaar. Figuur 3 laat zien hoe deze regionale verdeling uitpakt wanneer een onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende groepen die onderdeel uitmaken van dit onbenutte arbeidspotentieel: werklozen (30%), semiwerklozen (26%) en onderbenutte deeltijders (44%) per gemeente voor het jaar 2022.¹³

¹³ CBS (2023) <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/51/relatief-veel-werklozen-in-en-rondom-studentensteden>

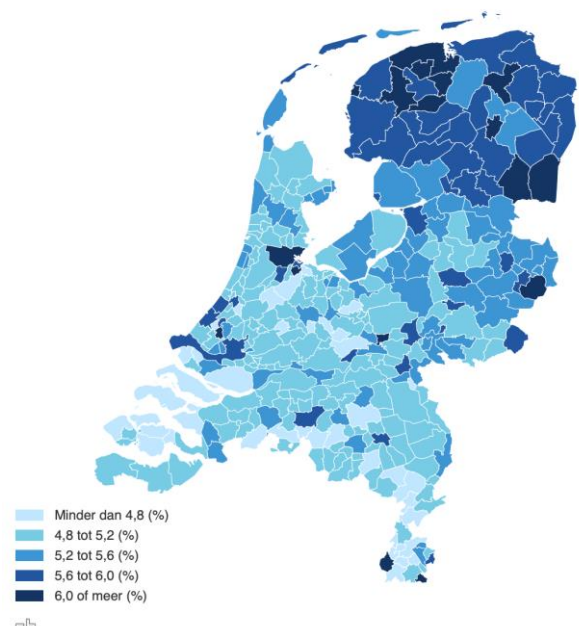
Werklozen en semi-werklozen zijn vooral geconcentreerd in de grote steden. De onderbenutte deeltijders bevinden zich vooral in de noordelijke gemeentes en eveneens in de grote steden.

Werklozen en semiwerklozen¹⁾ naar gemeente, 2022



1) In deze figuur worden werklozen samen met de semiwerklozen afgezet tegen de totale bevolking van 15 tot 75 jaar (werkenden en niet-werkenden). Het CBS presenteert de werkloosheid normaal gesproken als aandeel van de beroepsbevolking (werkenden plus werklozen).

Onderbenutte deeltijders¹⁾ naar gemeente, 2022



¹⁾ % van werkzame beroepsbevolking

Figuur 3 Werklozen, semi-werklozen en onderbenutte deeltijders naar gemeenten, 2022. Bron: CBS

Het CBS verzamelt deze aantallen door middel van de enquête beroepsbevolking. Meer informatie over deze enquête is te vinden in bijlage 1.

CBS telt 1,2 mln. onbenut arbeidspotentieel

Volgens het CBS behoorden in het derde kwartaal van 2024 bijna 1,2 miljoen mensen tot het onbenut arbeidspotentieel. Dit is 8,9 procent van de Nederlandse beroepsbevolking. In Noord-Nederland is dit aandeel 9,2 procent, wat neer komt op zo'n 116 duizend mensen. In Overijssel is het aandeel 8,5 procent (76 duizend mensen) en in Noord-Brabant 8,2 procent (145 duizend mensen).¹⁴

Internationaal gezien rangschikt Nederland zich net onder het Europese gemiddelde, maar onderscheidt zich vooral door het hoge aandeel deeltijders.¹⁵

3.2. Verschillende doelgroepen

Als eerste lichten we de doelgroepen toe die vanuit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en de GWU van het UWV naar voren komen. Dit zijn de werklozen en semiwerklozen (niet-geregistreerd), de deeltijders (niet-geregistreerd) en de werkzoekenden/ uitkeringsgerechtigden (geregistreerd). Hierna komen andere specifieke doelgroepen aan bod.

Er zijn veel verschillende doelgroepen binnen het onbenutte arbeidspotentieel. Er worden hier zoveel mogelijk besproken, maar niet allemaal. De lijst van eventuele doelgroepen is dan ook niet uitputtend en omvat slechts een deel van het ongeken talent. Tot slot bespreken we de mensen die een grote bijdrage doen aan de welvaart maar dit niet betaald doen: de vrijwilligers en de mantelzorgers.

360 duizend mensen (semi)-werkloos

In 2023 waren bijna 360 duizend mensen werkloos. Zij werkten niet terwijl ze recent wel naar werk hebben gezocht en op korte termijn ook beschikbaar zijn. Zo'n 300 duizend mensen worden gezien als semi-

¹⁴ CBS (2024) <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/beroepsbevolking>

¹⁵ Eurostat (2022), [Labour Market Slack by country and components, 2022](#).

werkloos. Een deel van deze mensen is beschikbaar voor werk maar heeft niet gezocht vanwege ontmoediging of vanwege een andere reden. Het andere deel heeft wel gezocht maar zijn niet beschikbaar op korte termijn om te werken.¹⁶ Regionale cijfers zijn te vinden in bijlage 2.

Meer dan een half miljoen deeltijders

44 procent van het onbenutte arbeidspotentieel bestaat uit deeltijders. Dat zijn werkenden die nu geen volledige werkweek kennen, meer uren zouden kunnen en willen werken en daarvoor ook beschikbaar zijn.

De groep onderbenutte deeltijders bestaat niet steeds uit dezelfde mensen. Er is een voortdurende in- en uitstroom. Ruim 6 op de 10 onderbenutte deeltijders zijn een kwartaal later niet meer onderbenut.¹⁷

Veel deeltijders zijn scholieren en studenten

De feitelijke beschikbaarheid van deeltijders is minder groot dan de cijfers suggereren. Bijna de helft bestaat uit scholieren en studenten die naast hun opleiding werken, wat slechts tijdelijk verlichting biedt, niet duurzaam is en het schaadt op de lange termijn hun ontwikkeling.

Veel deeltijders werken in sectoren zoals zorg, handel, onderwijs, cultuur, sport, horeca en vervoer. Sommigen willen meer uren werken, maar de werktijden zijn vaak niet flexibel. Sectoren met sterke arbeidskrapte, zoals de bouw, hebben nauwelijks (onderbenutte) deeltijders.

Houden we ook rekening met het aantal uren die beschikbaar zijn, dan valt op dat de onderbenutting in fte vele malen kleiner is dan de onderbenutting in aantallen personen.

Een verder toelichting op deeltijders in Nederland wordt in bijlage 3 gegeven.

UWV telt 1 mln. geregistreerde werkzoekenden

Tegenover het 1,2 mln. tellende onbenutte arbeidspotentieel, telt het UWV in december 2024 ruim 1 mln. geregistreerde werkzoekenden.

In tabel 1 staat het aantal geregistreerde werkzoekenden UWV in 2024 per arbeidsmarktregio. In Groningen staan er ruim 50 duizend mensen geregistreerd als werkzoekenden. In Overijssel zijn het er meer dan 65 duizend mensen en in Noord-Brabant bijna 120 duizend mensen.

Tabel 1 Aantal Geregistreerde werkzoekenden naar arbeidsmarktregio, december 2024. Bron: UWV

Arbeidsmarktregio	Aantal GWU
Noord-Nederland	110.395
Drenthe	17.844
Friesland	41.407
Groningen	51.144
Overijssel	66.479
Regio Zwolle	29.334
Twente	37.145
Noord-Brabant	120.972
West-Brabant	35.754
Noordoost-Brabant	30.190
Midden-Brabant	27.402
Zuidoost-Brabant	27.626

¹⁶ CBS (2024) <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/beroepsbevolking>

¹⁷ CBS (2024). Onderbenutte deeltijders: van meer werken naar meer gaan werken. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/onderbenutte-deeltijders-van-meer-willen-werken-naar-meer-gaan-werken/3-resultaten>

Overige doelgroepen

Naast de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en de GWU van het UWV kunnen we nog specifieke doelgroepen benoemen die niet in de voorgaande definities en registratie voorkomen, maar wel degelijk over arbeidspotentieel beschikken.

In bijlage 4 wordt een toelichting gegeven op een aantal definities.

Nieuwkomers en statushouders

Afgelopen jaren vestigden zich een groot aantal migranten in Nederland. Dit waren onder meer arbeidsmigranten, internationale studenten en nieuwkomers en statushouders. Verschillende studies hebben naar deze stromen migranten gekeken.

Een studie van het CBS (2025) onderzocht migranten die tussen 2005 en 2016 naar Nederland kwamen om te werken. De grootste groepen waren arbeidsmigranten uit EU- en EFTA-landen (225,3 duizend) en kennismigranten van buiten de EU/EFTA (76,4 duizend). Arbeidsmigranten werkten vaak in laagbetaalde sectoren zoals productie en landbouw, terwijl kennismigranten in hoogbetaalde, specialistische functies werkten.¹⁸ Zowel arbeidsmigranten als kennismigranten droegen bij aan de economische groei in Nederland en vulden tekorten op de arbeidsmarkt aan.¹⁹

Hierbij rijst de vraag welke arbeidsmigranten komen en hoelang zij blijven. In het algemeen verlaten immigranten, met name arbeidsmigranten, Nederland vaker dan personen die in Nederland zijn geboren.²⁰ Binnen vijf jaar verlaat 65% van de arbeidsmigranten en 66% van de kennismigranten Nederland. De aanwezigheid van een werkende partner en/of kinderen vermindert de kans op vertrek, vooral bij arbeidsmigranten. Bij kennismigranten heeft het verlaten van het land vooral te maken met de duur van de werkvergunning.²¹

Kennismigranten en arbeidsmigranten

In Nederland waren in 2020 in totaal bijna 770 duizend internationale werknemers aan het werk. Hiervan waren bijna 228 duizend kennismigranten en bijna 541 duizend arbeidsmigranten. Dit aantal steeg respectievelijk met gemiddeld 4 procent en 5 procent per jaar over de periode 2010 tot en met 2020. Met bijna 520 duizend woonachtige internationals, zijn er meer internationals werkzaam in Nederland dan woonachtig. Dit verschil komt onder andere door grensarbeiders die in Nederland werken maar in België en Duitsland wonen door bijvoorbeeld lagere kosten, maar ook tijdelijke- en seizoenarbeiders die in tijdelijke huisvesting wonen maar niet ingeschreven staan in Nederland. Er woonden bijna 200 duizend kenniswerkers en 320 duizend arbeidsmigranten in 2020 in Nederland.

De zakelijke dienstverlening is voor kenniswerkers de belangrijkste sector. Arbeidsmigranten werken vooral bij een uitzendbureau of detacheerder. De ICT, telecom en communicatie, groothandel en horeca zijn verder belangrijke sectoren voor internationale werknemers.²²

Het merendeel van deze werknemers is man. Arbeidsmigranten zijn gemiddeld iets jonger dan kenniswerkers, maar het grootste aantal is tussen de 25 en 45 jaar oud. Kenniswerkers komen voornamelijk uit onze buurlanden en uit Polen en India. Arbeidsmigranten komen uit Polen en Roemenië.

Na drie jaar gewerkt te hebben is driekwart van de kenniswerkers nog actief in Nederland. Voor arbeidsmigranten is dit 40 procent.²³

Regionale cijfers hierover zijn te vinden in bijlage 5.

¹⁸ CBS (2025). <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2025/komen-en-gaan-van-arbeidsmigranten-in-de-periode-2005-2021>

¹⁹ CPB (2024). <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-publicatie-economische-dynamiek-en-migratie.pdf>

²⁰ Entzinger, H. (2018). Migratie: Elementaire Deeltjes - 63 (1st ed.). Amsterdam University Press

²¹ CBS (2025). <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2025/komen-en-gaan-van-arbeidsmigranten-in-de-periode-2005-2021>

²² Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

²³ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

Internationale inkomensafhankelijke partners

In Nederland waren er in 2020 bijna 200 duizend inkomensafhankelijke partners. Zij wonen bij hun (werkende) partners in Nederland, maar werken zelf minder of helemaal niet door verschillende redenen. Deze redenen variëren van persoonlijke voorkeuren maar ook door praktische beperkingen. Hierbij kan gedacht worden aan beperkingen op hun werkrechten. Niet alle visa geven automatisch het recht tot werken en het verkrijgen van een werkvisum of werkvergunning kan een complex en tijdrovend proces zijn. Verder wordt niet altijd een buitenlandse diploma of kwalificatie erkent in Nederland waardoor ze overgekwalificeerd zijn voor het werk dat ze doen of helemaal geen werk kunnen vinden die aansluit bij hun opleidingsachtergrond, skills of verwachtingen. Ook taalbarrières, een nieuwe cultuur en nieuwe omgeving kunnen een rol spelen in dat zij niet werken.²⁴²⁵

Internationale studenten

Noord-Nederland, Overijssel en Noord-Brabant zijn alle drie regio's waar relatief veel buitenlandse studenten zijn. Zij blijven hier veelal tussen de twee en vijf jaar.²⁶²⁷ Voor de meeste Europese studenten geldt dat zij mogen werken in Nederland. Dit is echter niet het geval voor niet-Europese studenten. Die laatste groep heeft een aantekening 'Arbeid is vrij toegestaan' of een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig die een werkgever kan aanvragen bij het UWV. Daarbij moet aangegeven worden hoeveel uur een student ingezet wordt, maar dit mag maar maximaal 16 uur per week zijn en alleen voltijd in de maanden juni, juli en augustus.²⁸ Deze aanvraag wordt wel eens vergeten door werkgevers of ze nemen daardoor per definitie liever iemand aan waarbij dat niet hoeft.²⁹³⁰ Naast dat het Nederlandse systeem het soms lastig maakt voor een internationale student om te werken, zijn er ook voorbeelden van werkgevers hier die indirect internationale studenten werven door alleen Nederlandstalige mensen aan te nemen.³¹

Vrouwen

In 2023 had 79,5 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Voor mannen was dit 88,4 procent. Bij zowel vrouwen als mannen is de netto arbeidsparticipatie na 2013 vrijwel ieder jaar gestegen, bij vrouwen meer dan bij mannen. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen is in die periode met 2 uur gestegen, tot 30 uur per week in 2023. De werkweek van mannen bleef vrijwel gelijk en is gemiddeld ruim 9 uur langer. Nergens in de EU werken zoveel vrouwen én mannen in deeltijd als in Nederland: 18 procent van de mannen en 65 procent van de vrouwen.³²

Vrouwen met een partner en minderjarige kinderen werken minder vaak dan vrouwen tot 45 jaar met een partner en zonder kinderen. Ook is hun werkweek gemiddeld korter en zijn ze minder vaak economisch zelfstandig dan (nog) niet-moeders. Het inkomen uit werk van vrouwen daalt het meest in het jaar van de geboorte van het eerste kind en het jaar erna. Daarna is er jaarlijks nog een afname, maar minder sterk. Zes jaar na de geboorte is het inkomen 35 procent lager dan in het jaar voor de geboorte. Bij mannen is geen sprake van een 'babyboete'. Hun inkomen was zes jaar na de geboorte van het eerste kind 1 procent hoger.³³

Meer vrouwelijk dan mannelijk onbenut arbeidspotentieel

In 2023 behoorden 230 duizend mannen en 354 duizend vrouwen (niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) tot het onbenut arbeidspotentieel. Dat zijn deeltijders die hun werkweek willen uitbreiden en hiervoor binnen twee weken beschikbaar zijn (onderbenutte deeltijders) en niet-werkenden die op zoek zijn naar werk en/of hiervoor meteen beschikbaar (werklozen en semiwerklozen). Van het onbenut arbeidspotentieel is bij vrouwen de groep onderbenutte deeltijders met 175 duizend het grootst. Bij mannen is dat met 100 duizend de groep werklozen.³⁴

²⁴ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

²⁵ IZA (2024) <https://www.iza.org/publications/dp/17444/lifting-barriers-to-skill-transferability-immigrant-integration-through-occupational-recognition>

²⁶ Decisio 2022 <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Brabant-april-2022.pdf>

²⁷ Decisio 2022 <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

²⁸ NL Arbeidsinspectie (z.d.) [https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/buitenlandse-studenten#:~:text=Voor%20de%20meeste%20Europese%20studenten,TWV\)%20aanvragen%20bij%20het%20UWV.](https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/buitenlandse-studenten#:~:text=Voor%20de%20meeste%20Europese%20studenten,TWV)%20aanvragen%20bij%20het%20UWV.)

²⁹ Ukrankt (2024) <https://ukrant.nl/faculteiten-vergeten-werkvergunning-te-regelen-voor-internationale-student-assistent/>

³⁰ VOXweb (2022) <https://www.voxweb.nl/nieuws/werk-zoeken-als-internationale-student-ik-kon-amper-mijn-huur-betalen>

³¹ VOXweb (2022) <https://www.voxweb.nl/nieuws/werk-zoeken-als-internationale-student-ik-kon-amper-mijn-huur-betalen>

³² CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

³³ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

³⁴ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

Twee derde van de vrouwelijke deeltijders zou onder bepaalde voorwaarden hun werkweek willen uitbreiden. Vooral als het huishoudensinkomen niet meer toereikend zou zijn, overwegen vrouwen meer te gaan werken. Ook de werktijden beter kunnen afstemmen op het privéleven en deels thuis kunnen werken zijn belangrijke voorwaarden.³⁵

Zorgtaken vooral bij vrouwen reden om niet te werken

In 2023 gaf bijna 17 procent van de vrouwen en 8 procent van de mannen aan niet naar werk te zoeken en niet beschikbaar te zijn. Meestal was dat door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De zorg voor het gezin of het huishouden stond bij vrouwen op de tweede plek. Bij de mannen kwam deze reden nauwelijks voor. 1 op de 3 vrouwen zonder werk zou onder voorwaarden willen gaan werken. De meest genoemde voorwaarden zijn een baan met de gewenste uren, het kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven en een baan dicht bij huis.³⁶

(Vervroegd-)gepensioneerden

Door de afschaffing van het vroegpensioen en de verhoging van de AOW-leeftijd, is het aantal zestigplussers op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren flink gestegen. De gemiddelde pensioenleeftijd wordt ook steeds hoger met 65 jaar en 11 maanden in 2023, drie maanden hoger dan in 2022.³⁷ Tot 2028 zal de AOW-leeftijd niet verder omhooggaan dan de in 2024 vastgestelde leeftijd van 67 jaar. De vraag is dan ook hoe de arbeidsparticipatie van ouderen zich in de komende jaren zal ontwikkelen.

Er zijn echter ook mensen die vervroegd met pensioen gaan, dus nog voordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hebben. Dit kan vrijwillig zijn maar ook onvrijwillig omdat het lichaam het bijvoorbeeld niet meer toelaat om te werken. Na een relatief sterke stijging van het aandeel werkenden van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, is dit aandeel recent nog maar weinig aan het toenemen. Dit is vooral het gevolg van de afname van arbeidsparticipatie bij 55-tot 60-jarigen.³⁸ Een aantal mensen werkt na de AOW-leeftijd door. Van de 65-jarigen tot 75-jarigen werkten er 36 procent in 2021. Vaak werken deze mensen in deeltijd, bijvoorbeeld minder dan twaalf uur per week. Wanneer deze groep meer dan twaalf uur per week werkt, is dat vaak als zzp'er. Dat er gepensioneerden zijn die willen doorwerken na de pensioenleeftijd wijst op een onbenut arbeidspotentieel. De belangrijkste voorwaarden om door te gaan werken of herintreding op de arbeidsmarkt zijn een leuke inhoud van het werk, actieve benadering van werkgevers bij het vragen of een gepensioneerd weer wil werken en flexibiliteit in werktijden. Deze drie voorwaarden zijn belangrijker dan geld voor de meeste mensen.³⁹

Of dit potentiële aanbod ook aansluit op de vraag is niet duidelijk. En daarnaast is in dienst nemen van gepensioneerden nog vaak een taboe.⁴⁰ In de praktijk blijkt dat slechts een kwart van de mensen die na pensionering willen doorwerken, deze plannen verwezenlijkt.⁴¹ Deze mensen zouden allerlei taken kunnen doen, zoals het begeleiden van jongere medewerkers, inspringen bij ziekte, invullen onpopulaire werktijden of het uitvoeren van taken die door krappe arbeidsbezetting structureel blijven liggen.⁴²

Kwalitatieve onderbenutting

Bij de kwalitatieve onderbenutting, gaat het niet om de omvang van het beschikbare arbeidsaanbod maar om het optimale gebruik van dat beschikbare potentieel (kennis, competenties, etc.) van dat arbeidsaanbod. Bij kwalitatieve onderbenutting gaat het dus ook om bestaande werksituaties waarin werkenden hun praktische en theoretische kennis, expertise en talenten niet 'volledig' kunnen inzetten – deze blijven dus onbenut. Uit recent onderzoek blijkt dat het percentage Nederlandse werkenden dat zelf vindt dat ze niet volledig wordt benut rond de 30 procent ligt. Het gaat hier om werknemers die aangeven dat zij meer kennis en vaardigheden hebben dan zij inzetten in hun huidige werk.⁴³ Dit geeft aan dat er voor werknemers en werkgevers mogelijk veel te winnen valt als kennis en vaardigheden van werknemers beter benut worden op de arbeidsmarkt. Kwalitatieve benutting van het arbeidspotentieel richt zich ook op

³⁵ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

³⁶ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/>

³⁷ CBS (2024) <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/18/pensioenleeftijd-werknemers-nadert-66-jaar>

³⁸ Souren, M. (2024) ESB, <https://esb.nu/toename-arbeidsdeelname-ouderen-tot-aow-leeftijd-afgevlakt/>

³⁹ ESB (2023) <https://esb.nu/aanzienlijk-onbenut-arbeidspotentieel-onder-gepensioneerden/>

⁴⁰ ESB (2023) <https://esb.nu/aanzienlijk-onbenut-arbeidspotentieel-onder-gepensioneerden/>

⁴¹ Soling, H. van (2023). <https://nidi.nl/demos/onbenut-arbeidsreservoir-van-gepensioneerden/>

⁴² ESB (2023) <https://esb.nu/aanzienlijk-onbenut-arbeidspotentieel-onder-gepensioneerden/>

⁴³ Koopmans, L. & Dekker, R. (2024). Hoe kunnen we on(der)benut arbeidspotentieel aanpakken?

het oplossen van 'slechte' matches op de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om vaardigheden en expertises die mensen hebben ontwikkeld door opleiding, ervaring en persoonlijke groei, maar die momenteel niet volledig worden ingezet in hun huidige werk of activiteiten. En het gaat om passies en interesses, gericht op maatschappelijke impact. Veel mensen hebben passies en interesses die niet altijd samenvallen met hun huidige werk. Het oplossen van slechte matches draagt bij aan de welvaart. Kwalitatief hoogwaardige arbeid draagt bij aan het welzijn van werknemers via aspecten als eerlijke lonen, goede arbeidsomstandigheden, veiligheid op de werkplek, en mogelijkheden voor professionele groei. Kwalitatief hoogwaardige arbeid kan de motivatie en betrokkenheid van werknemers vergroten, wat kan leiden tot hogere productiviteit, verbeterde werkprocessen en innovatie. En kwalitatief hoogwaardige arbeid zorgt voor een focus op duurzame inzetbaarheid van mensen op de lange termijn, omdat werkenden minder snel 'uitgeput' raken, en daarom minder kans hebben op een burn-out of andere gezondheidsproblemen.⁴⁴

Twee op de vijf Nederlanders doet vrijwilligerswerk

Als er meer uren deelgenomen wordt aan de arbeidsmarkt, zal dit hoogstwaarschijnlijk ten koste gaan van onder meer mantelzorg en vrijwilligerswerk. Twee op de vijf Nederlanders van 15 jaar en ouder deden vrijwilligerswerk in 2022.⁴⁵ Vrijwilligerswerk wordt gedefinieerd als 'vrijwilligerswerk voor organisaties of verenigingen, uitgevoerd in de afgelopen 12 maanden. Het kan daarbij gaan om bestuurlijk werk of andere activiteiten.'⁴⁶

Tabel 2 Percentage vrijwilligers per GGD-regio in 2022

Vrijwilligerswerk 2022 Per GGD-regio, 18 jaar en ouder	Percentage vrijwilligers
Noord-Nederland	
Drenthe	26,9
Friesland	30,7
Groningen	24,9
Overijssel	
Regio IJsselland	32,3
Twente	28,1
Noord-Brabant	
Hart voor Brabant	24,8
West-Brabant	22,5
Zuidoost-Brabant	23,9

Tabel 2 geeft het percentage vrijwilligers per GGD-regio voor het jaar 2022 aan. Het percentage vrijwilligers in de drie regio's verschilt. Het hoogste percentage vrijwilligers is in de GGD-regio IJsselland in Overijssel waar bijna 1 op de 3 inwoners vrijwilligerswerk deed in 2022. In de drie GGD-regio's van Noord-Brabant wordt er het minste vrijwilligerswerk verricht.

Veel mensen geven mantelzorg

Mantelzorg wordt gedefinieerd als zorg 'die iemand geeft aan een bekende uit zijn of haar omgeving, zoals een partner, kind of vriend, als deze persoon voor langere tijd ziek, hulpbehoevend of gehandicapt is. Een mantelzorger wordt niet betaald. Iemand is mantelzorger als de zorg al minimaal 3 maanden duurt, of zorg biedt voor minimaal 8 uur per week'.⁴⁷ Bijna 1 op de 8 personen van 18 jaar en ouder in Nederland gaf in 2022 mantelzorg.

Tabel 3 geeft het percentage mantelzorgers, het percentage zwaar belaste mantelzorgers en het aantal uren mantelzorg dat er per week gegeven wordt per GGD-regio voor het jaar 2022 aan. Het percentage mantelzorgers is behoorlijk gelijk binnen en tussen de drie arbeidsmarktregio's. Het aantal uren dat mantelzorgers mantelzorg geven per week verschilt wel met een paar uur met het hoogste aantal uren

⁴⁴ Dekker, R. (2023). Kwalitatief perspectief op onbenut arbeidspotentieel kan welvaart verhogen

⁴⁵ VZinfo (2023)

<https://www.vzinfo.nl/participatie/mantelzorg#:~:text=In%202022%20was%20het%20percentage,tot%20en%20met%2059%2Dj%20arigen>

⁴⁶ VZinfo (2024) <https://www.vzinfo.nl/participatie/verantwoording/definities>

⁴⁷ CBS (2016) <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/45/een-op-zeven-mantelzorgers-vindt-zichzelf-zwaarbelast>

(13,4 uur) in de GGD-regio West-Brabant en het laatste (10,7 uur) in de GGD-regio Friesland. In Overijssel is het percentage zwaar belaste mantelzorger het laagst (15,2% en 15,8%) en het hoogst in de GGD-regio Drenthe met 20,5 procent.⁴⁸

Tabel 3 Percentage mantelzorgers per GGD-regio in 2022⁴⁹

Geeft mantelzorg 2022 Per GGD-regio, 18 jaar en ouder	Percentage mantelzorgers	Percentage zwaar belaste mantelzorgers	Uren mantelzorg geven per week
Noord-Nederland			
Drenthe	14,2	20,5	13,0
Friesland	13,3	16,5	10,7
Groningen	13,0	17,4	12,6
Overijssel			
Regio IJsselland	14,2	15,8	11,5
Twente	13,7	15,2	10,8
Noord-Brabant			
Hart voor Brabant	13,8	17,9	11,4
West-Brabant	14,2	18,7	13,4
Zuidoost-Brabant	14,2	19,3	12,3

Uren vrijwilligerswerk en mantelzorg komen onder druk te staan

Vanuit het brede welvaartperspectief is het vooral van belang om rekening te houden met de waarde die wordt gecreëerd door onbetaald werk, zoals de zorg voor (jonge) kinderen en mantelzorg. Wanneer mensen hiermee moeten stoppen om betaald werk te gaan verrichten is de vraag gerechtvaardigd of er daadwerkelijk meer waarde (in termen van brede welvaart) wordt gecreëerd. Maatschappelijke participatie in de vorm van uren vrijwilligerswerk en mantelzorg vormt slechts een klein deel van het tijdsbestedingspatroon van de Nederlander. Toch is de vraag relevant of een vergroting van de arbeidsmarktparticipatie potentieel conflicteert met maatschappelijke participatie. Uit onderzoek blijkt dat zowel vrijwilligerswerk als mantelzorg inderdaad onder druk komen te staan wanneer meer mensen gaan werken en/of meer uren gaan werken. Meer uren werk gaan dus niet alleen ten koste van vrije tijd als geheel, maar ook ten koste van het aandeel mantelzorg en vrijwilligerswerk daarin. Vooral de intensiteit (het aantal uren dat men aan vrijwilligerswerk doet) wordt negatief beïnvloed door het stijgende arbeidsaanbod.⁵⁰

3.3. Conclusies

- Er zijn grote regionale verschillen in de (relatieve) omvang van de verschillende groepen die ten aanzien van het onbenutte arbeidspotentieel kunnen worden onderscheiden. Werklozen concentreren zich grofweg vooral in de grotere steden. In verhouding telt Noord-Nederland veel onderbenutte deeltijdwerkers. Dit laatste komt vermoedelijk door een deeltijdgevoelige sectorstructuur in Noord-Nederland waarbij er veel zorg- en publieke dienstverlening is, en een levensstandaard die ook met minder werk is te realiseren vanwege lagere kosten van bestaan (huisvesting).
- De omvang van het onbenutte arbeidspotentieel is kleiner dan de statistiek aangeeft. Daar zijn verschillende redenen voor:
 - a. Kwantitatief geldt dat vooral de onderbenutte deeltijders worden overschat omdat om hun beschikbaarheid in termen van uren (fte's) relatief beperkt is. Verder geldt dat

⁴⁸ VZinfo (2024)

<https://www.vzinfo.nl/participatie/mantelzorg#:~:text=In%202022%20was%20het%20percentage,tot%20en%20met%2059%2Dj%20arigen>

⁴⁹ VZinfo (2023) <https://www.vzinfo.nl/participatie/regionaal/mantelzorg/volwassenen>

⁵⁰ Dekker, R., Fouarge, D., & Schils, T. (2008). Concurrentie tussen arbeidsmarkt- en maatschappelijke Participatie. Economisch Statistische Berichten, 93(4538), 404-407.

onderwijsvolgenden meetellen in de statistiek terwijl zij vanwege het onderwijs maar beperkt inzetbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

- b. Kwalitatief: Veel doelgroepen binnen het onbenutte arbeidspotentieel staan ver af van de arbeidsmarkt. Omdat de doelgroepen divers zijn, zijn er ook veel verschillen reden waarom zij op grote afstand van de arbeidsmarkt staan. Dit kan komen door inflexibele werktijden, beperkingen in werkrechten, een gebrek aan de juiste skills, taalbarrières, gezondheidsbeperkingen of de zorgtaken. Dit vraagt om gerichte en langdurige inspanningen, zoals scholing, begeleiding en maatwerk, om de verschillende groepen succesvol toe te leiden naar regulier werk.

4. Maatschappelijke opgaven en benutting van ongekend talent in de regio's

Om inzicht te krijgen in de maatschappelijke opgaven van de regio's en de beleidskeuzes met betrekking tot het benutten van het arbeidspotentieel, zijn er verdiepende gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van elke regionale SER.

4.1. Regionale speerpunten

Diverse en gedeelde ambities en uitdagingen

Alle betrokken regio's streven grote ambities na. De maatschappelijke opgaven zijn divers en complex. Thema's als klimaatadaptatie, arbeidsmarktkrapte en circulaire economie spelen een rol, maar de aanpak varieert sterk per (arbeidsmarkt)regio en daardoor ook binnen de provincie. Dit maakt samenwerking uitdagend. De maatschappelijke opgaven en kansen voor ongekend talent vragen om maatwerk op regionaal niveau. Om deze uitdagingen aan te pakken, is regionale samenwerking essentieel, zo erkennen de SER'en. Subsidies kunnen hierin een belangrijke rol spelen, niet alleen als financiële prikkel, maar ook als signaal dat bepaalde initiatieven prioriteit hebben. Het doorbreken van zogenaamde silo's en het bevorderen van meer regionale samenwerking vergroot de impact van deze stimuleringsmiddelen.

In Noord-Nederland ligt de nadruk op het vergroten van het arbeidsaanbod en het creëren van een ecosysteem waarin bedrijven kunnen ontstaan en groeien. Dit ecosysteem moet maatschappelijk relevant zijn, zonder zich strikt te richten op specifieke sectoren. Ook de personeelskrapte in de zorg en techniek worden door deze regio als belangrijke uitdaging genoemd.

Uit de gesprekken met de SER Overijssel blijkt dat de focus in Overijssel ligt op het bevorderen van de instroom in bedrijven. Daarbij is ook het werkgeversperspectief belangrijk en ziet men het belang van samenwerking in de regio. Verder is er aandacht voor sociale cohesie, bijvoorbeeld voor gepensioneerden, en voor het benutten van het arbeidspotentieel in de vorm van betaald werk. Belangrijke sectoren - onderwijs, zorg en techniek - vragen om creatieve oplossingen.

Uit het gesprek met de SER Brabant blijkt dat de focus in de regio ligt op het versterken van brede welvaart door regionale aanpakken die dicht bij de mens staan. Scholen en andere betrokken partijen moeten nauwer samenwerken, aangezien brede welvaart alleen kan groeien door collectieve inzet.

Brede welvaart als rode draad

In alle regio's speelt brede welvaart een cruciale rol. In SER Noord-Nederland wordt brede welvaart besproken in termen van behoud: wat willen we hiervan koesteren voor de toekomst? SER Overijssel ziet hierin een kans om gezamenlijk maatschappelijke opgaven aan te pakken. SER Brabant benadrukt het belang van concrete actie en waarschuwt voor de valkuil van te veel overleg binnen de regio zonder daadwerkelijke stappen.

In alle regio's wordt het belang van het benutten van ongekend talent erkend, waaronder doelgroepen zoals statushouders, arbeidsmigranten, jong gepensioneerden en deeltijders. De SER'en geven aan dat een integraal beleid momenteel ontbreekt.

De SER'en geven aan dat de focus moet liggen op het denken in termen van het stimuleren van collectieve belangen, het inspelen op psychologische drijfveren zoals 'purpose' en het denken in termen van competenties in plaats van diploma's. Samenwerking en een structurele aanpak zijn hierbij van essentieel belang.

De ligging aan de grens biedt zowel kansen als uitdagingen. Vakmensen trekken bijvoorbeeld naar andere regio's, zoals de Randstad, vanwege hogere lonen. Tegelijkertijd bestaan er culturele verschillen, zoals een sterkere waardering voor vakmanschap in het oosten van het land. Deze verschillen kunnen benut worden, bijvoorbeeld door regionaal vakmanschap te promoten en betere condities te creëren om talent lokaal te behouden.

Een integraal overzicht ontbreekt

De Raden geven aan dat werkgevers bereid zijn mensen met een hulpvraag in dienst te nemen, mits er goede begeleiding geboden wordt. Het UWV beschikt over een groot bestand van mensen die inzetbaar zijn, maar onvoldoende geactiveerd worden. Het transformeren van de organisatie naar een meer ondernemende aanpak, in plaats van bureaucratische, kan hier verandering in brengen. In de gesprekken met de SER'en zijn de volgende suggesties gedaan om ongekend talent meer te benutten:

Skills in plaats van diploma's

De traditionele focus op diploma's beperkt de arbeidsmarkt. Door meer aandacht te besteden aan vaardigheden en persoonlijke talenten kunnen werkgevers beter inspelen op individuele kwaliteiten van werknemers, wat leidt tot een efficiëntere benutting van het beschikbare potentieel. Deze verschuiving vraagt om een fundamentele aanpassing in wervings- en selectieprocedures. Methodes zoals job-carving kunnen hierbij helpen.

In Noord-Brabant wordt dit idee verder geïmplementeerd door zij-instromers actief te stimuleren, met een nadruk op competenties in plaats van diploma's. Voor sectoren zoals de kinderopvang en thuiszorg worden specifieke procedures ontwikkeld om deze instroom te faciliteren. Het succes van deze aanpak is echter afhankelijk van gestructureerde begeleiding en zorgvuldige planning binnen teams.

Specifieke cursussen en praktische benaderingen

In plaats van langdurige opleidingen, zoals driejarige MBO-trajecten, kunnen kortere, gerichte cursussen een oplossing bieden voor acute arbeidsmarktvraagstukken. Voorbeelden hiervan zijn opleidingen voor warmtepompinstallateurs of andere specialistische beroepen.

Demografische verschuivingen en Euregio-kansen

Demografische veranderingen zorgen voor druk op voorzieningen in de regio's. Innovatieve oplossingen, zoals samenwerking binnen de Euregio, kunnen hierbij helpen. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van Duits onderwijs om de culturele binding te versterken en grensoverschrijdende samenwerking te bevorderen.

Een doelgroepgerichte benadering

De regio's ondernemen verschillende acties om diverse doelgroepen te ondersteunen op weg naar de arbeidsmarkt. Veel van deze doelgroepen blijven echter te lang buiten beeld. Acties die wachttijden verkorten en aandacht besteden aan ongelijkheid zijn essentieel. Elke doelgroep heeft namelijk specifieke mogelijkheden en uitdagingen.

Deeltijders

Voor deeltijders zijn er nog weinig concrete acties ondernomen. Hoewel niet iedereen meer wil werken, zijn er mogelijkheden door de organisatie van werk anders aan te pakken. In sectoren zoals zorg en schoonmaak kan meer flexibiliteit mensen aanmoedigen om extra uren te gaan werken. Een ander idee is om seizoenwerkers, bijvoorbeeld uit de recreatie- of theaterwereld, breder in te zetten.

Statushouders en asielzoekers

In Noord-Nederland wordt de samenwerking met deze doelgroepen als complex ervaren. Er zijn veel instanties betrokken, en vooral bij asielzoekers zijn bureaucratische obstakels een grote uitdaging. Voorbeelden hiervan zijn tegenstrijdige documenten die het proces bemoeilijken. In Noord-Brabant worden drempels genoemd, zoals het ontbreken van een BSN-nummer en taalbarrières.

Arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten weten vaak niet weten waar ze zich kunnen melden, wat leidt tot misstanden. In Drenthe wordt het aantal arbeidsmigranten geschat op 10.000, een groep met veel potentie om door te stromen naar andere sectoren. Zo zouden laagopgeleide arbeidsmigranten met een technische achtergrond die momenteel in slachterijen werken mogelijk kunnen doorstromen in de techniek. In Noord-Brabant worden vergelijkbare problemen gesignaleerd. Het verkrijgen van een BSN-nummer vertraagt de arbeidsdeelname, wat volgens SER Brabant een gemeentelijke kwestie betreft die onvoldoende wordt opgepakt. Innovaties, zoals een ontwikkelde app voor arbeidsmigranten, bieden mogelijkheden om communicatie te verbeteren en talenten te ontwikkelen.

Jong gepensioneerden

Gezien de stijgende levensverwachting is er veel potentie in het activeren van jong gepensioneerden. In sectoren als zorg en techniek kunnen zij flexibel werk oppakken, vooral voor taken die anders niet uitgevoerd worden. Het doel is niet om vast personeel te vervangen, maar om talenten te benutten waar dit mogelijk is. Deze groep wordt momenteel nog onvoldoende betrokken.

Mensen met een mentale of fysieke kwetsbaarheid

Deze mensen krijgen steeds meer aandacht, zoals in Noord-Brabant. Voorbeelden hiervan zijn prikkelarme werkplekken en aangepast beleid bij bedrijven zoals ASML, die bijdragen aan het creëren van een inclusieve werkomgeving. Hoogbegaafden vormen een vaak over het hoofd geziene groep. Zijn ondervinden regelmatig moeilijkheden in werkomgevingen die niet aansluiten bij hun niveau of behoefte. Meer erkenning en maatwerk kunnen helpen om dit talent beter te benutten.

Naar collectieve actie

De genoemde doelgroepen laten zien dat er aanzienlijke potentie is om arbeidstekorten te verhelpen en brede welvaart te bevorderen. Dit vereist echter gerichte aandacht, samenwerking tussen de verschillende partijen en creatieve oplossingen om dit potentieel daadwerkelijk te benutten.

Een bottom-up benadering

Door een combinatie van 'drive', regionale samenwerking en het doorbreken van traditionele patronen kan ongekend talent worden aangesproken en maken we de arbeidsmarkt toekomstbestendiger.

In Noord-Nederland is bijvoorbeeld binnen de zorgsector nagedacht over het versterken van de communitygedachte. Dit stimuleert vrijwilligersinitiatieven, hoewel de effectiviteit hiervan nog inzichtelijk gemaakt dient te worden. In hechte gemeenten, zoals Zwartewaterland, wordt al een sterk collectief belang ervaren, waarbij werkgevers oplossingsgericht denken. De SER'en geven aan dat het opbouwen van gemeenschappen draait om ontmoeting en verbinding, met de nadruk op gemengde interacties. Dit betreft structuren waarin verschillende generaties en achtergronden samenkomen.

De SER'en geven aan dat het opbouwen van gemeenschappen om ontmoeting en verbinding draait, met een nadruk op gemengde interacties. Denk aan structuren waarin verschillende generaties en achtergronden samenkomen. Het gaat erom mensen buiten de traditionele 'silo's' met elkaar in contact te brengen. Zo werd genoemd dat er een groeiende groep, de zogenaamde Quiet Quitters lijkt te zijn. Zij zetten zich niet volledig in omdat werk voor hen weinig betekenis heeft en ze gebrek aan zingeving in werk ervaren. Dit leidt tot mentale klachten en burn-outs.

Belangrijke drijfveren voor mensen om te werken zijn: autonomie, ontwikkeling, verwantschap en zingeving (purpose). Vooral het gevoel dat werk ertoe doet, is van cruciaal belang. Werkgevers kunnen veel winnen door zingeving te benadrukken, vooral bij jongeren en nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Zingeving kan een sterke motivatiebron zijn en talenten aanspreken die anders onderbenut blijven.

4.2. Regionale praktijkvoorbeelden

Dit onderzoek benadrukt het belang om van elkaar te leren en het uitwisselen van praktijkvoorbeelden. Elke regio heeft succesvolle voorbeelden van het benutten van ongekend talent, die obstakels overwinnen en werkgevers ondersteunen bij het aantrekken van personeel uit verschillende doelgroepen. In overleg met de SER'en zijn de volgende zes praktijkvoorbeelden geselecteerd:

- Rangeerterrein (Noord-Brabant)
- Neuro divergente medewerkers (Noord-Brabant)
- Vrouwen aan zet (Overijssel)
- Switch naar techniek (Overijssel)
- Snellere Start, Sterkere Toekomst bewoners AZC (Noord-Nederland)
- Voorschakeltraject in de zorg (Noord-Nederland)

De keuze voor deze praktijkvoorbeelden is gebaseerd op de criteria, zoals hieronder vermeld:

- **Vernieuwend:** Het initiatief onderscheidt zich, is vernieuwend en is op dit moment nog geen gemeengoed in de dagelijkse praktijk.
- **Meetbaar bewezen:** Er zijn positieve resultaten uit de praktijk.
- **Doelmatig:** Het initiatief leidt tot betere toeleiding van het ongekende talent op de arbeidsmarkt.
- **Gericht op de maatschappelijke opgaven:** Het initiatief draagt bij aan de oplossing van de maatschappelijke opgaven in de regio en kan helpen om de transities te versnellen.
- **Opschaalbaar:** Het initiatief kan uitgebreid worden naar andere sectoren en/of regio's.
- **Ambassadeursrol:** Het initiatief kan als boegbeeld dienen om anderen te enthousiasmeren om het initiatief toe te gaan passen.
- **Duurzaam/ toekomstbestendig:** Het initiatief zorgt voor een duurzame inzet van het ongekende talent op de arbeidsmarkt.

Hieronder beschrijven we de zes praktijkvoorbeelden.

4.2.1. 'Rangeerterrein'

Het [Rangeerterrein Midden-Brabant](#) is een innovatief initiatief gericht op inwoners die interesse hebben in een baan in een andere sector. De focus ligt op sectoren waarin veel vraag is naar personeel, zoals logistiek, techniek, de vrijetijdsbranche en de zorg. Het programma biedt deelnemers de kans om op een toegankelijke en interactieve manier kennis te maken met nieuwe sectoren en zo een duurzame stap te zetten naar een nieuwe werkomgeving.

Hierbij begeleidt het Rangeerterrein deelnemers in drie stappen op hun weg naar een nieuwe sector:

1. Oriënteren en enthousiasmeren: Deelnemers maken op een laagdrempelige en inspirerende manier kennis met verschillende beroepen en sectoren.
2. Verdiepen en versterken: Ze krijgen de kans om hun vaardigheden verder te ontwikkelen en zich voor te bereiden op een overstap.
3. Aan de slag: Uiteindelijk worden ze in contact gebracht met werkgevers en worden de juiste opleidingen of leertrajecten ingezet om de overstap succesvol te maken.

Wat het Rangeerterrein uniek maakt, is de focus op maatwerk en gedragsverandering. Waar traditionele arbeidsmarktinterventies vaak lineair verlopen, richt het Rangeerterrein zich op motivatie en talentontwikkeling.

Binnen het Rangeerterrein worden deelnemers gestimuleerd om hun talenten en capaciteiten te ontdekken en in te zetten. Dit gebeurt op een interactieve manier, bijvoorbeeld via praktijkassessments en innovatieve werkvormen zoals Technisch Lego. Door deelnemers actief te observeren en hen een skillspaspoort mee te geven, krijgen ze inzicht in hun eigen ontwikkelproces en competenties. Dit zorgt voor energie en motivatie, zelfs bij mensen die in eerste instantie twijfelen of het traject bij hen past. Het doel is niet alleen om ongekend talent aan het werk te krijgen en te stimuleren voor kansrijke beroepen, maar ook om deelnemers bewuster te laten kiezen voor een richting die echt bij hen past. Dit voorkomt teleurstelling en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. Uit de resultaten blijkt dan ook dat 60% van de deelnemers stappen heeft gezet richting een opleiding of baan.

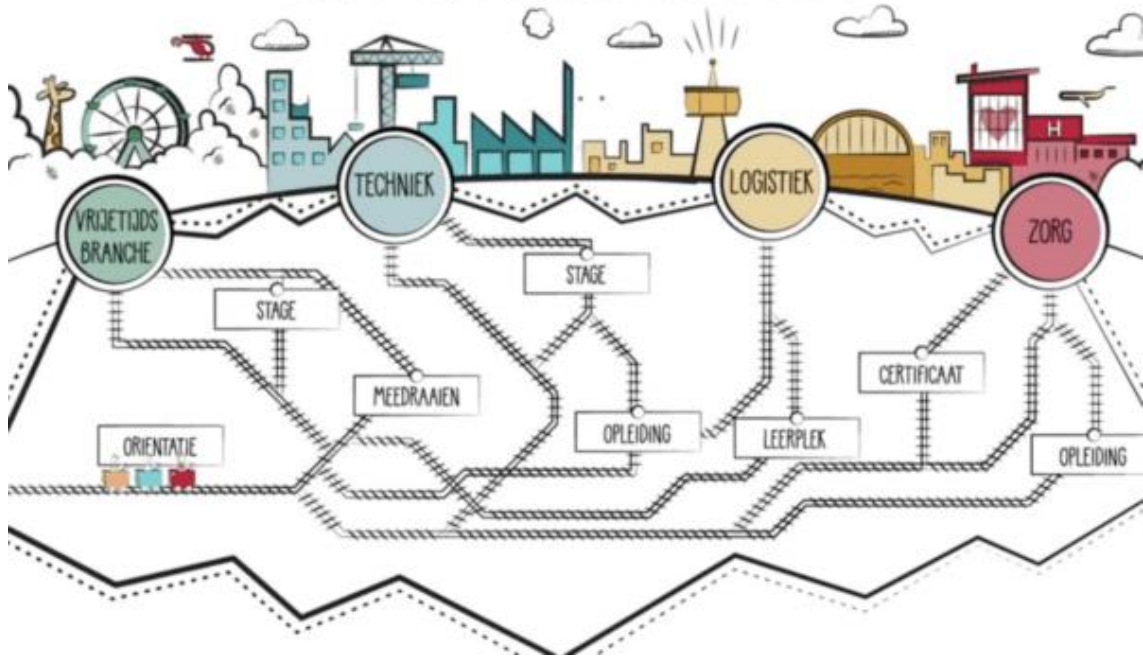
Maatschappelijke impact

Het Rangeerterrein heeft impact gemaakt door deelnemers kennis te laten maken met nieuwe beroepsmogelijkheden en hen in staat te stellen een bewuste keuze te maken voor een sector die aansluit bij hun vaardigheden en ambities. Dit heeft geleid tot concrete stappen richting opleiding en werk.

Daarnaast heeft het project bijgedragen aan een vernieuwende aanpak in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Door samen te werken met verschillende organisaties is een netwerk ontstaan dat vraag en aanbod beter met elkaar verbindt. De methodiek van leren door te doen heeft niet alleen deelnemers, maar ook betrokken organisaties nieuwe inzichten gegeven in effectieve begeleiding naar werk.

Het project heeft echter ook uitdagingen gekend. De opschaling bleek lastig, mede door wisselingen op beleidsniveau en het feit dat het initiatief slechts een deel van het arbeidsmarktproces beslaat. Hierdoor was het moeilijk om de volledige impact te meten en vast te houden. Dit zijn leerpunten voor toekomstige initiatieven.

HET RANGEERTERREIN



De kritische succesfactoren

Verskillende factoren hebben bijgedragen aan het succes van het Rangeerterrein:

- Veel aandacht voor communicatie en werving.
- De interorganisatorische samenwerking, hierdoor wordt een diverse groep ongekend talent aangesproken.
- De dynamische en flexibele opstelling en inspelen op kansrijke sectoren.
- De regionale samenwerking.

De belangrijkste leerervaringen

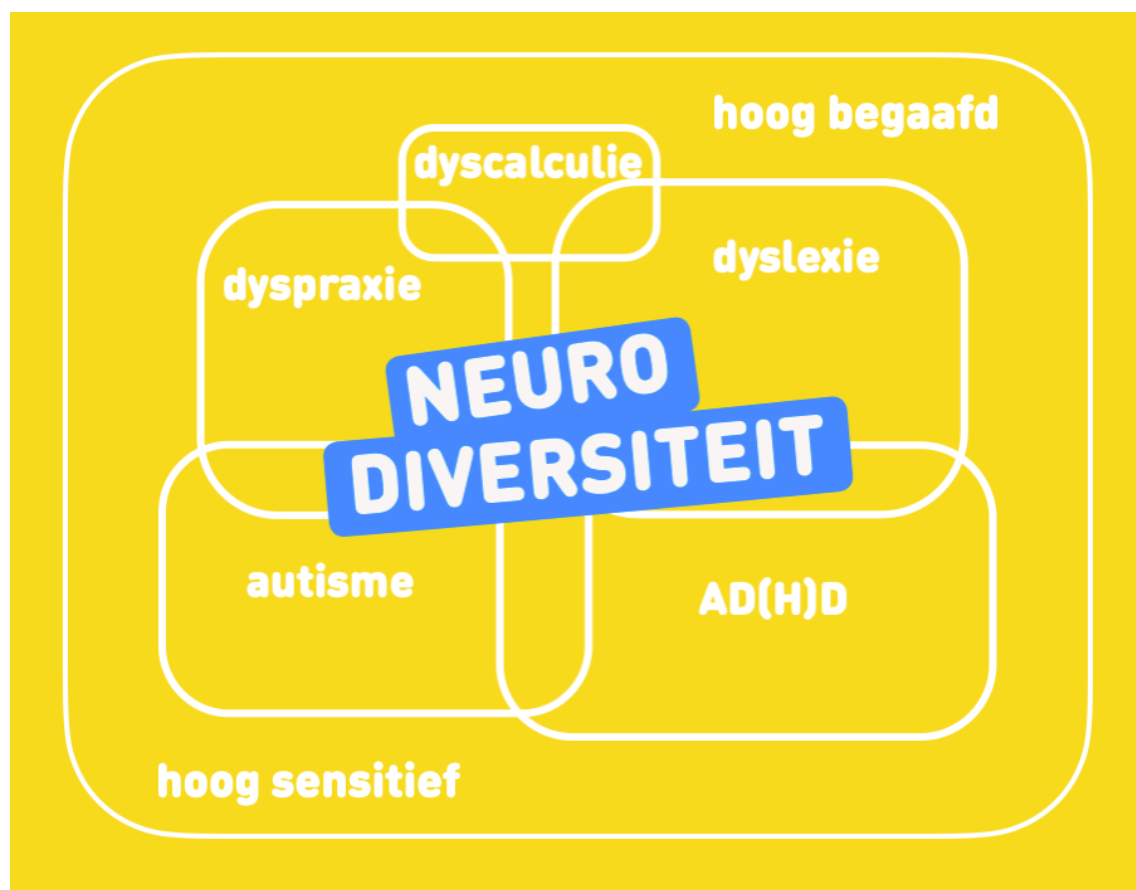
- De arbeidsmarkt is dynamisch, dus moet de basisopstelling van een dergelijk initiatief moet dat ook zijn.
- De regio moet samenwerking als basis hebben en bereid zijn om te veranderen door samen te leren in de praktijk.
- Samenwerken in een innoverend project binnen een netwerkstructuur vereist andere competenties dan het matchen van kandidaten.
- Deskundigheidsbevordering moet structureel worden ingebed worden.
- Flexibele aanpak kan als onzorgvuldig ervaren worden.

4.2.2. 'Werknemersnetwerk Atypische Neurodiversiteit'

Dit project richt zich op neurodiversiteit en functionele diversiteit, waarbij elk zichtbaar of onzichtbaar verschil in het lichaam en/of brein invloed heeft op het dagelijks leven. Het streven is naar een inclusieve omgeving binnen ASML waar (functionele inclusief neuro) diversiteit wordt geaccepteerd, ondersteund, gewaardeerd en beter begrepen. Alle medewerkers moeten zich thuis voelen.

Neurodivergentie leidt tot diverse manieren van probleemoplossing, wat essentieel is voor een innovatief bedrijf als ASML. Door elkaars diversiteit te begrijpen en te accepteren, presteren teams beter, wat resulteert in een hogere productiviteit.

Het standpunt van het project: iedereen is anders. Het sociale model dat we moeten oplossen, is niet het medische model.



Verwachte maatschappelijke impact

- Minder retentie (werkloosheid/ schooluitval), minder kosten voor het sociale stelsel van de overheid.
- Minder druk op de (Nederlandse) geestelijke gezondheidszorg als onze samenleving bereid is een bredere definitie van acceptabel gedrag te accepteren.
- Hogere productiviteit.

Kritieke succesfactoren

- Bewustwording: de stigma's verwijderen en de impact van onze natuurlijke vooroordelen minimaliseren.
- Onpartijdige tools/processen die de invloed van menselijk vooringenomen gedrag minimaliseren.
- Bijkomende kosten worden gefinancierd.

Belangrijke leerervaringen

- Er moeten afspraken worden gemaakt over hoeveel tijd iemand op een werknemersnetwerk mag doorbrengen.
- Ten minste één persoon in het topmanagement moet het goede voorbeeld geven en open zijn over zijn neurodivergentie.

- Het bedrijf moet de drijvende kracht zijn achter verandering, niet het netwerk. Het netwerk kan suggesties/ aanwijzingen/ ideeën geven en samenwerken, maar kan niet de leiding hebben.
- Het moet geen neurowassing/ branding voor de buitenwereld zijn. Het moet duidelijk zijn wat het netwerk en het bedrijf geloven waarom hierin geïnvesteerd wordt: kan productiviteit zijn/ kan zijn voor wettelijke naleving/ kan zijn vanuit een intrinsiek maatschappelijk geloof (iets goeds doen) voor werknemers en of de gemeenschap.
- Cultuurverandering kost een generatie (3 stappen vooruit 2 stappen terug); wees ambitieus om dingen in beweging te krijgen, maar wees niet teleurgesteld.

Aanbevelingen voor toekomstige initiatieven om onbenut talent te benutten

- Onpartijdig aannemen en onpartijdig beoordelingssysteem.
- Geïntegreerd gezondheids-/ondersteuningssysteem: deels gefinancierd door overheid, deels door werkgever.
- Geestelijke ondersteuning wordt gefinancierd via het gezondheidszorgsysteem. Dit houdt het medische model/ stigma in stand. Het zou zich meer moeten richten op training in zachte vaardigheden: wie ben ik, ken ik mezelf, hoe kan ik met anderen samenwerken terwijl ik mijn authenticiteit behoud en de authenticiteit van anderen respecteert.

4.2.3. 'Ontdek wat jij in huis hebt!'

Het '[Ontdek wat jij in huis hebt!](#)' project van het Leerwerkloket Twente is gericht op vrouwen in de leeftijd 45-65 jaar en biedt de mogelijkheid om inzicht te krijgen in wie jij bent, wat bij jou past, hoe je dit kunt bereiken en wat dit eventueel voor je financiële en/of privésituatie zou kunnen betekenen.

Tijdens het programma krijgen deelnemers inzicht in hun talenten, mogelijkheden en toekomstperspectieven. Het programma is samengesteld en wordt gegeven door ervaren vrouwelijke trainers.

Het doel van het project is met een maatwerk-aanpak gericht op ontwikkeling van zelfinzicht, zelfvertrouwen en relevante kennis de kansen en arbeidsmarktpositie van vrouwen in de leeftijd 45-65 te verbeteren.

Bij de ontwikkeling van het [programma](#) is aandacht voor de volgende vragen opgedeeld in vier fases:

1. Landingspagina: hoe zorgen we ervoor dat vrouwen zich aangesproken voelen?
2. Werving: hoe zorgen we ervoor dat vrouwen zich aanmelden?
3. Ontwikkelprogramma: hoe zorgen we ervoor dat vrouwen zich ontwikkelen om stap te zetten op/richting arbeidsmarkt?
4. Uitstroom: hoe zorgen we dat vrouwen uitstromen richting arbeidsmarkt?

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat vrouwen zich aangesproken voelen. Er is daarom veel tijd geïnvesteerd om in beeld te brengen wat de vrouwen op deze leeftijd beweegt en waar zijn ze naar op zoek zijn. De werving vindt plaats via sociale media en huis-aan-huis bladen. De communicatie wordt gefaseerd vormgegeven. Bij de aanmeldingen wordt gekeken welke vragen er leven bij deze vrouwen.

Bij de aanmelding staat niet alleen de situatie van de vrouw centraal (ontvangt ze een uitkering of wil ze overstappen naar een andere baan) maar ook haar motivatie om iets te veranderen. Het doel is niet om iedereen aan het werk te krijgen, maar de ontwikkeling van de talenten van de deelnemers.

De deelnemers geven aan dat hun zelfvertrouwen na afloop van het programma is vergroot, dat ze inzichten hebben gekregen waar ze goed in zijn en wat hun arbeidsmarktkansen zijn, dat hun netwerk vergroot is en dat ze gemotiveerder zijn geworden.

De kritische succesfactoren zijn:

- Spreek de taal van de doelgroep.
- Laagdrempelig en toegankelijk contact.
- Vanuit wil iets te veranderen.
- Vaak is de oplossing dichtbij.
- Groepsdynamiek: verschillende groepen.
- Proces was belangrijker dan resultaat.
- Iemand die je hoort, in je gelooft en mandaat heeft.

De belangrijke leerervaringen zijn dat het essentieel is om goed aan te sluiten op de vragen van de doelgroep en het programma daarop af te stemmen. Het programma richt zich niet op de situatie van de vrouwen (bijvoorbeeld of ze een WW-uitkering krijgen of werkende zijn), maar op de fase van het leven waarin ze zich bevinden.

ONTDEK WAT JIJ IN HUIS HEBT

“

Door de opdrachten uit te voeren, sparren met de andere dames en coaches kreeg ik nieuwe inzichten. Zodat ik mijzelf beter kan neerzetten bij een sollicitatie

”

“

Ik heb veel handvatten gekregen om beter mijn weg te vinden op de banenmarkt. Vooral de informatie over organisaties zoals ROZ en de verschillende websites was erg nuttig.

”

“

Het is een pracht training waarbij het voordeel van schaalvergroting een loopbaantraject mogelijk wordt voor meer vrouwen en door de groepswerking (herkenning en indersteuning) voelt deze training als extra effectief. Het was ook heel gezellig. We zagen elkaar groeien.

”

“

Helemaal leuk en leerzaam. Ik ben gegroeid in de afgelopen weken, ik weet beter waar ik sta, wie ik ben en waar ik naar toe wil. Het was een zeer positieve ervaring en leuke dames leren kennen.

”

“

Ik heb veel geleerd, ik kan mijzelf beter presenteren: elevator pitch! Ik weet wat moet ik op mijn CV schrijven als ik naar een bepaalde functie wil solliciteren, ik ken beter mijn kwaliteiten.

”

“

Voor alle werkzoekenden; gewoon doen. Je doet veel kennis en ervaring op. Het is laagdrempelig.

”

“

“Ik was door de situatie die tot het afscheid van werkplek leidde veel vertrouwen kwijt geraakt in mijn kwaliteiten en mogelijkheden. Door zowel het programma, Sandy en Helma en Alien en door de groep voel ik me zoveel beter. Ik heb weer een helder beeld van mijn wensen en mogelijkheden en hoe ik die wensen (een parttime baan en mijn eigen onderneming op het gebied van stresspreventie) ga realiseren. Top tijd, ik had het niet willen missen. Ik heb er ook nog een netwerk van positieve vrouwen aan overgehouden.”

”

4.2.4. 'Switch naar Techniek'

Er zijn veel technici nodig voor de energietransitie, maar er is een tekort aan ervaren technisch personeel op de arbeidsmarkt. Veel bedrijven hebben bovendien te maken met een tekort aan eigen ervaren medewerkers, waardoor er onvoldoende werkbegeleiding beschikbaar is om onervaren personeel te laten instromen. [Switch naar Techniek](#) is een stichting die een ontwikkeltraject aanbiedt met als doel om meer mensen op te leiden voor de functie assistent-monteur in de techniek. Deze werkzaamheden in de techniek bestaan uit netbeheer, woninginstallaties en ondergrondse infrastructuur. Daarnaast ondersteunt Switch naar Techniek technische werkgevers bij het inzetten van de juiste instrumenten om het behoud van werknemers te vergroten.

Door een samenwerking tussen verschillende bedrijven (ruim 30) wil Switch naar Techniek impact maken op de energietransitie en de inclusieve arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt en scholing zijn belangrijke factoren in de transitie naar een duurzame economie. Switch naar Techniek ondersteunt bedrijven door nieuwe instroom op te leiden, zodat deze werknemers direct bij deelnemende bedrijven in dienst kunnen treden, met uitzicht op een duurzaam dienstverband. Vervolgens is er veel aandacht en begeleiding om ervoor te zorgen dat de nieuwe medewerker ook na één jaar nog in dienst blijft.



De doelgroepen voor dit project zijn uitkeringsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden, mensen uit krimpende branches, nieuwkomers, statushouders en jongeren.

De kritische succesfactoren

Switch naar Techniek heeft een methode ontwikkeld waarin diverse specialismen vanuit de arbeidsmarkt een rol hebben in de samenwerking. Zo wordt er nauw samengewerkt met het werkgeversservicepunt Regio Zwolle, re-integratiebureaus, Deltion en de werkgevers. Daarnaast bieden ze een individuele begeleiding die begint met een assessment en wordt vormgegeven door de inzet van een jobcoach tijdens het opleidingstraject en tot 6 maanden na indienstreding bij de werkgever.

Aanbevelingen voor toekomstige initiatieven om ongekend talent te benutten

- Werk samen met de andere partijen op de arbeidsmarkt die met dezelfde doelgroep te maken hebben.
- Werk samen en werk elkaar niet tegen door bijvoorbeeld weer iets nieuws te verzinnen.
- Gebruik elkaars specialisme.
- En heel belangrijk: elke doelgroep vraagt een eigen aanpak. De doelgroep zelf kan je daar het beste inzicht in geven. Dus praat met de doelgroep en niet over de doelgroep.

4.2.5. 'Snellere Start, Sterkere Toekomst bewoners AZC'

Het project 'Snellere Start, [Sterkere toekomst bewoners AZC](#)' heeft als hoofddoel om asielzoekers en statushouders in de opvanglocaties in Assen te helpen bij het vinden van betaald werk. De andere doelen zijn:

- Het bevorderen van de integratie en het welbevinden van bewoners van opvanglocaties in de gemeente Assen.
- Het benutten van arbeidspotentieel en het creëren van duurzame werkgever/ werknemersrelaties door het maken van goede matches.
- Het ontwikkelen van een aanpak om bewoners te ondersteunen naar werk met aandacht voor verschillende doelgroepen in de opvanglocaties.
- Het versterken van maatschappelijk draagvlak voor de opvang van asielzoekers in Assen door hun bijdrage aan de maatschappij via betaald werk zichtbaar te maken.
- Het continueren van werk tijdens de inburgering en daarna.
- Het informeren en ondersteunen van bewoners met een baan in de regio over het koppelen naar Assen en omgeving voor huisvesting.

Het project is zowel van economisch als maatschappelijk belang. Maatschappelijk kan het project bijdragen aan het welzijn van asielzoekers en het draagvlak in de samenleving door hen de mogelijkheid te bieden een bijdrage te leveren aan de samenleving. Economisch kan het project bijdragen aan het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt waardoor er financiële zelfredzaamheid kan ontstaan voor deelnemers. Ook draagt het bij aan het versterken van bedrijven en de economie in Assen en omgeving door het benutten van arbeidskracht. Bewoners in de opvang betalen een bijdrage voor de opvangkosten. Voor de overheid kan het leiden tot minder bijstandsuitkeringen wanneer statushouders aan het werk blijven tijdens en na hun inburgering. Dit kan mogelijk leiden tot eerder deelnemen aan de arbeidsmarkt als ook tot hogere arbeidsparticipatie van statushouders.

De belangrijkste leerervaringen zijn

Animo bij bewoners is groter dan waar financieel ruimte voor is in het project. Het vinden van werkgevers die openstaan voor asielzoekers is uitdagend, vanwege taal en wettelijke belemmeringen zoals de aanvraag van een Tewerkstellingsvergunning (TWV) en geen mogelijkheid voor een proefplaatsing of werkervaringsplek. Waar een match gemaakt wordt, levert het voor de bewoner en de werkgever winst op.

Aanbevelingen voor toekomstige initiatieven om ongekend talent optimaal te benutten

- Een gezamenlijke uitwerking van het project met betrokken partijen maakt het mogelijk om te vertrouwen op de samenwerking en tussentijds bij te kunnen sturen.
- Perspectief van bewoners: door bewoners vanaf het begin te betrekken bij de vormgeving en uitvoer voorkom je een mismatch in informatievoorziening en verwachttingsmanagement.
- Werk is meer dan werk en heeft een positieve uitwerking op sociale verbondenheid, biedt structuur en houdt bewoners geactiveerd.
- De brugfunctie tussen werkgevers en bewoners is essentieel. Zorg dat de matcher de "taal" van werkgevers en bewoners spreekt. Of verdeel dit over twee personen die elk een perspectief vertegenwoordigen.
- Werkgevers maken een kosten-bateninschatting bij het aannemen van personeel. Mitigeer risico's en kosten. Daarbij valt te denken aan eerlijke voorlichting, ondersteuning bij de aanvraag van TWV, het in gang zetten voor een spoedaanvraag BSN en eventuele (financiële) maatwerk mogelijkheden.
- Doorlopende lijn: alle betrokken partijen willen dat mensen werk behouden. Onverwachte verhuizingen en koppelingen aan andere gemeenten kunnen dat in de weg zitten. Daarnaast ligt er een rol voor de gemeente om te faciliteren dat werk en inburgering gecombineerd kunnen worden.

Geleerde lessen

- Inzet van proefplaatsingen bij werkgevers werkt, maar mag juridisch gezien niet.
- Flyer voor bewoners met informatie over de pilot zodat zij ook zelf op pad kunnen naar werkgevers.
- Samenwerking tussen de drie partijen (COA, WPDA, gemeente) is waardevol om elkaars kennis, netwerk en inzet te benutten.
- Jobhunting en jobcoaching door één medewerker laten uitvoeren. Die kent de bewoner en de werkgever al goed.

- Inzet accountmanager is waardevol voor contact met werkgevers en andere accountmanagers.
- Kennis van de Nederlandse en/of Engelse taal is meestal nodig om iemand naar werk te kunnen plaatsen.
- Verhuisbewegingen van bewoners van het azc die in bemiddeling zijn of aan het werk zijn maken het moeilijk voor werkgevers om te investeren in deze mensen.

4.2.6. 'Voorschakeltrajecten in de zorg'

Er is een toenemende vraag naar medewerkers in de zorg. Dat is de reden dat het Drenthe College, diverse werkgevers in de zorg en het UWV bij elkaar zijn gekomen om na te gaan hoe zij zij-instromers in de zorg kunnen werven en goed kunnen voorbereiden op een switch in hun loopbaan. Dat kan via het voorschakeltraject.

In het verleden zag men dat veel kandidaten die vanuit het UWV en de gemeenten gingen starten met een BBL-opleiding in de zorg vaak al in de eerste maand van hun opleiding uitvielen om verschillende redenen.

Het UWV heeft daarom het voorschakeltraject opgezet opdat de zijinstromers een zachte landing krijgen in de zorg sector. Aangezien de kandidaten 3 maanden met behoud van uitkering meelopen ervaren zij geen (te grote) werkdruk. Zij lopen immers mee (met hun handen op de rug). Ze leren hun toekomstige collega's al kennen. Doordat ze ook 1 dagdeel per week naar school gaan komen ze ook weer in het school ritme. Naar school gaan, opdrachten en huiswerk maken, hun digitale vaardigheden krijgen soms ook een update. Voor velen is het zeer lang geleden (jaren) dat zij in de schoolbanken zaten. Sommigen hebben nooit een certificaat of diploma behaald. Tijdens deze periode bouwen zij weer arbeidsritme op en komen ze er ook achter welke praktische zaken zij soms toch nog beter moeten regelen. Ook het thuisfront kan ervaren wat het werken in de zorg met zich meebrengt ook qua onregelmatigheid in uren. Bijkomend voordeel is dat de groep zijinstromers elkaar steunen en ook tips geven qua werk en privéomstandigheden. Ondanks dat zij niet allemaal bij dezelfde organisatie werken ontstaat er wel een hechte groep die daarna geruisloos doorstroomt naar de BBL-opleiding van hun niveau.



Ligt je hart in de zorg, maar beschik je nog niet over de juiste werkervaring en/of een diploma? Wellicht hebben wij dan toch mogelijkheden voor jou!

Wat vragen wij van jou?

- Hart voor de zorg
- Inzet en een goede motivatie
- De flexibiliteit die werken in de zorg van je vraagt.
- Dat jij actief op internet zoekt welke zorgorganisatie(s) en welke opleiding er bij jou zou passen.

Wat krijg jij ervoor terug?

- Een opleidingstraject van ongeveer 3 maanden waarbij je, voorafgaand aan de BBL opleiding als extra collega aan een team wordt toegevoegd om zo te ervaren wat werken in de zorg inhoudt.
- Een certificaat indien je dit opleidingstraject succesvol afrondt

Na deze 3 maanden nog steeds enthousiast over de zorg?

- Zijn zowel jij als de werkgever tevreden over de eerste stage- en opleidingsperiode? Dan start je met een BBL opleiding op niveau 2, 3 of 4.
- Je krijgt een leer-werkovereenkomst bij aanvang van de BBL opleiding.
- De opleidingskosten worden volledig vergoed.
- Ook krijg jij een goede begeleiding tijdens je studie.
- Na afronding van je studie ga je aan de slag bij de werkgever waar je stage hebt gelopen.



Wil jij deze kans niet aan je voorbij laten gaan?

Stuur dan snel, maar in ieder geval uiterlijk 25 februari 2025 je cv en motivatie naar drenthe@uwv.nl

Werkgevers
Servicepunt 



4.3. Conclusies

Op basis van de gesprekken die gevoerd zijn met de regionale SER'en en de informatie uit de zes praktijkvoorbeelden, kunnen we de volgende conclusies trekken:

- De regionale SER'en signaleren knelpunten en trends op de arbeidsmarkt en benadrukken de urgentie om de krapte aan te pakken. De verantwoordelijkheid voor actie ligt echter bij de betrokken arbeidsmarktpartijen.
- Er is weinig overzicht van welk regionaal beleid effectief is. Daarnaast blijken veel projecten subsidie gedreven en niet altijd afgestemd op beleidsdoelen.
- Er is behoefte aan een duidelijk overzicht van wat er in de regio speelt, zodat het ongekend talent beter benut kan worden.
- De regionale SER'en geven aan dat er behoefte is aan kennisuitwisseling, zowel over beleidsmaatregelen als over praktische ervaringen per regio.
- De manier waarop doelgroepen worden benaderd verschilt per regio en is niet altijd gebaseerd op een strategische afweging. Dit kan de effectiviteit van maatregelen bij het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen beperken.
- Een bottom-up aanpak werkt goed, volgens de regionale SER'en. Dit blijkt ook uit de regionale praktijkvoorbeelden.
- Brede welvaart is een belangrijk thema in de regio's. De regionale SER'en zijn ervan overtuigd dat dit alleen kan groeien door gezamenlijke inzet.
- Regionale praktijkvoorbeelden laten zien dat samenwerking en een structurele aanpak cruciaal zijn om ongekend talent te benutten.
- Belangrijke drijfveren voor mensen om te werken zijn autonomie, ontwikkeling, verbondenheid en zingeving, zo blijkt uit de regionale praktijkvoorbeelden.
- De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Daarom moeten regionale initiatieven flexibel en dynamisch blijven.

5. Bijlagen

1. Definitie Enquête Beroepsbevolking

De enquête beroepsbevolking

De internationale standaard om het onbenutte arbeidspotentieel in een land te meten gaat ervan uit of mensen werk zoeken en/of ze (op korte termijn) beschikbaar zijn. Dat wordt in Nederland door het CBS gemeten door middel van de. Er wordt aan personen tussen 15-90 die in Nederland wonen een vragenlijst voor gelegd. Dit zijn er gemiddeld 200 duizend per jaar. Vanwege de anonimiteit is er geen informatie over wie het zijn en de informatie kan dus ook niet worden gebruikt om mensen te traceren.

2. Werklozen en semi-werklozen

In tabel 4 wordt het aantal werklozen en semi-werklozen per regio weergegeven. De percentages zijn onderdeel de totale beroeps- en niet-beroepsbevolking van Noord-Nederland, Overijssel of Noord-Brabant.

Tabel 4 Werklozen en semi-werklozen 2023⁵¹

Doelgroep	Noord-Nederland		Overijssel		Noord-Brabant	
Werklozen	35.000	2,8%	21.000	2,4%	43.000	2,4%
Semi-werklozen						
Beschikbaar, niet gezocht	18.000	1,4%	11.000	1,2%	22.000	1,3%
Vanwege ontmoediging	2.000	0,2%	2.000	0,2%	4.000	0,2%
Vanwege andere reden	15.000	1,2%	9.000	1,0%	20.000	1,1%
Gezocht, niet beschikbaar	10.000	0,8%	7.000	0,8%	13.000	0,7%

3. Deeltijders

Nederland heeft zowel de hoogste arbeidsparticipatie als de hoogste verwachte duur van het werkzame leven, maar dit betekent niet dat er ook de meeste uren worden gewerkt.⁵² Volgens Eurostat heeft Nederland het hoogste percentage deeltijdwerkers ter wereld. Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen.⁵³ In 2023 werkten 18 procent van de werkende mannen en 65 procent van de werkende vrouwen in deeltijd. Dit percentage is bij mannen in de afgelopen 10 jaar toegenomen, maar voor vrouwen juist afgenomen. Vrouwen werken dus steeds meer uren. Daarnaast hebben steeds meer vrouwen een grotere deeltijdbaan (28 tot 35 uur).⁵⁴

Nergens ter wereld wordt deeltijdwerken zo gefaciliteerd en geaccepteerd als in Nederland. Ons land kent dan ook een unieke deeltijdcultuur. Vanaf de jaren 50 en 60 kwam het deeltijdwerken langzaam op als oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt. Vanaf de jaren 80 kwam het idee om de werkloosheid terug te dringen door middel van collectieve arbeidsduurverkortingen in ruil voor loonmatiging en in 1983 werd het in steeds meer cao's opgenomen en later werd het ook fiscaal in een toenemende mate gefaciliteerd en gestimuleerd. Bovendien werd het werken in deeltijd steeds meer geaccepteerd in de samenleving en steeds meer vrouwen begonnen te werken.⁵⁵ Vanaf 2000 wordt deeltijdwerken steeds vaker als een

⁵¹ CBS (2024) <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/beroepsbevolking>

⁵² VZinfo (2023) [Participatie | Internationaal](#).

⁵³ SCP (2020) <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/hoe-doet-nederland-het-ten-opzichte-van-andere-eu-landen/>

⁵⁴ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

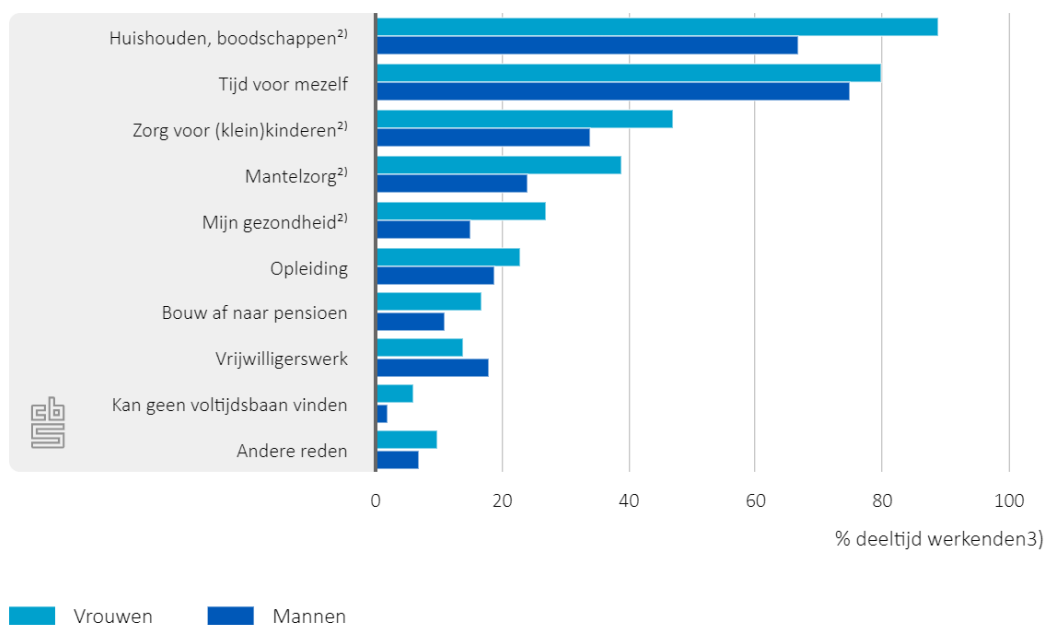
⁵⁵ Ministerie van Financiën (2019) [De\(eltijd\) zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.](#)

probleem gezien. Beleidsdoelen als een gelijkere verdeling van arbeid en zorg, het verminderen van beloningsverschillen en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt worden belangrijker. Initiatieven om dit te bewerkstellen hebben maar beperkt invloed.

De deeltijdcultuur in Nederland is inmiddels volledig geïnstitutionaliseerd en maatschappelijk geaccepteerd door factoren als sociale normen, het belasting- en toeslagenstelsel, verlofregelingen, kinderopvang en schooltijden. Vrouwen werken vaker in sectoren zoals het onderwijs of de zorg waar het aantal deeltijdwerkers hoog is. Het fiscale stelsel is erop ingericht met een anderhalfverdienersmodel waarbij de stap van niet werken naar betaald werken relatief aantrekkelijk is maar als iemand meer uren wil werken dit soms maar weinig oplevert. In vergelijking met andere landen hebben ouders echter maar een kort betaald verlof rond de geboorte van een kind en kinderopvang is erg duur, met het gevolg dat veel vrouwen vanaf dat moment minder uren of zelfs niet meer gaan werken en voor hun kind zorgen in plaats van deze naar de kinderopvang te doen.⁵⁶ Het inkomen uit werk daalt voor vrouwen dan ook het meest in het jaar van de geboorte van het eerste kind en het jaar daarna. Dit blijft jaarlijks dalen, maar minder sterk. Net als de arbeidsparticipatie, is het gemiddeld aantal uren per week dat vrouwen werken sinds 2014 gestegen van 27,5 tot 30,1 uur in 2023. Het verschil met mannen is dan ook kleiner geworden.⁵⁷

Naast dat het systeem niet motiveert om meer te gaan werken, zijn er ook andere factoren die mee spelen om deeltijd te gaan werken. Uit de Emancipatiemeter van het CBS (figuur 4) komt naar voren dat vrouwen meer redenen dan mannen hebben om deeltijd te werken. Zo geeft deeltijdwerken de mogelijkheid om een gewenste werk-privébalans te creëren, wat zeker een uitkomst is voor mensen die zich onder andere omstandigheden misschien zouden terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Het kan ook helpen kosten te besparen door bijvoorbeeld huishoudelijke- en gezinstaken in eigen hand te nemen. Verder kunnen deeltijders zich inzetten voor maatschappelijke doeleinden zoals het verlenen van mantelzorg of het doen van vrijwilligerswerk. Deeltijdwerken heeft daarentegen ook nadelige effecten, zoals een lagere pensioenopbouw, minder economische zelfstandigheid of koopkrachtverlies als gevolg van een scheiding of overlijden met een partner.⁵⁸

Figuur 3 Redenen om deeltijd te werken, 2024.⁵⁹



1) Er konden meerdere redenen worden aangegeven

2) Significant verschil tussen vrouwen en mannen ($p < 0,05$).

3) Niet-onderwijsvolgenden van 16 tot 65 jaar die minder dan 35 uur per week werken.

⁵⁶ Ministerie van Financiën (2019) [De\(eltijd\) zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.](#)

CBS (2023) [Vrouwen werken meteen al na afstuderen al vaker in deeltijd dan mannen.](#)

⁵⁷ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

⁵⁸ Ministerie van Financiën (2019) <https://www.rijksfinancien.nl/sites/default/files/rapporten/deeltijdwerk/Rapport-IBO-Deeltijd.pdf>

⁵⁹ CBS (2024) <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

4. Definities doelgroepen

In het rapport worden de volgende definities gebruikt:

Statushouder

Een statushouder is een asielzoeker van wie het verzoek is ingewilligd en die een (legale) verblijfsstatus heeft gekregen.⁶⁰

Kennismigranten

Onder kennismigranten vallen alle arbeidsmigranten die naar Nederland zijn geïmmigreerd op basis van de IND-kennismigrantenregeling en alle andere regelingen die met deze kennismigrantenregeling samenhangen. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook de regelingen voor zelfstandigen, wetenschappelijk onderzoekers en potentiële kennismigranten.

Het merendeel van de kennismigranten maakt gebruik van de IND-kennismigrantenregeling. Andere regelingen op grond waarvan kennismigranten naar Nederland kunnen komen zijn onder andere Wetenschappelijk onderzoeker en de ICT-regeling. Deze regelingen geven meer detaillering over de migratiemotieven van kennismigranten.⁶¹

Kenniswerker

Een kenniswerker is een internationale werknemer, waarbij een minimale looneis is gesteld (fiscaal loon: loon voor belastingen) voor twee leeftijdsgroepen en een minimaal aantal sociale verzekeringsdagen (SV-dagen). De minimale looneisen per leeftijdsgroep zijn:⁶²

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
< 30 jaar	€ 25.761	€ 25.985	€ 26.605	€ 27.109	€ 26.926	€ 27.860	€ 28.333	€ 28.813	€ 29.293	€ 29.929	€ 30.672
≥ 30 jaar	€ 35.128	€ 35.433	€ 35.867	€ 36.407	€ 36.723	€ 38.003	€ 38.648	€ 39.303	€ 39.953	€ 40.824	€ 41.840

Arbeidsmigrant

Een arbeidsmigrant is een internationale werknemers die niet voldoet aan bovenstaande looneis voor kenniswerkers.⁶³

Internationale inkomensafhankelijke partners

Dit zijn personen (15 tot 67 jaar) met een niet-Nederlandse nationaliteit die niet economisch actief zijn en een partner (gehuwd of ongehuwd) hebben die wel economisch actief is. Partners die zelf wel een baan hebben vallen niet onder deze groep maar onder de groep.⁶⁴

Internationale student

Een internationale student is een persoon die staat ingeschreven voor een studie in het (publiek gefinancierde) hoger onderwijs (HO) in Nederland. Deze persoon heeft uitsluitend een buitenlandse nationaliteit; oftewel deze persoon heeft niet de Nederlandse nationaliteit.⁶⁵

5. Kennismigranten en arbeidsmigranten

Noord-Nederland

Aantallen

In Noord-Nederland werkten in 2020 in totaal ruim 19 duizend internationals. Dit waren bijna 5,5 duizend kenniswerkers, ruim 800 promovendi en 13,6 duizend arbeidsmigranten. In Noord-Nederland zijn er een stuk meer woonachtige internationals met zo'n 62,5 duizend. Dit aantal bestaat uit 5,3 duizend kenniswerkers, 10,7 arbeidsmigranten, 10,6 duizend studenten, 12,4 duizend statushouders, 7,8 duizend

⁶⁰ CBS (z.d.) <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/statushouder>

⁶¹ CBS (z.d.) <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/27/toename-aantal-immigranten-in-2022-vooral-door-oorlog-oukrajne/kennismigrant>

⁶² Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

⁶³ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

⁶⁴ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

⁶⁵ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-monitor-internationals-landelijk-mei-2022.pdf>

inkomensafhankelijke partners en meer dan 15,6 duizend kinderen. Het aantal internationals is met gemiddeld 4 procent per jaar toegenomen sinds 2010.⁶⁶

Sectoren

De meeste kenniswerkers zijn werkzaam in de zakelijke dienstverlening, de gezondheidszorg, landbouw en visserij en de industrie. Arbeidsmigranten werken vooral via de uitzendbranche.⁶⁷

Demografie

Internationals in dit deel van het land zijn voornamelijk mannen. Onder studenten en inkomensafhankelijke partners zijn er meer vrouwen dan mannen. Studenten zijn meestal jonger dan 25 jaar. Kenniswerkers en arbeidsmigranten zijn vaak tussen de 25 en 45 jaar, waarbij kenniswerkers gemiddeld iets ouder zijn dan arbeidsmigranten. De meeste kenniswerkers, studenten en inkomensafhankelijke partners komen uit Duitsland, de meeste arbeidsmigranten uit Polen en de meeste statushouders uit Syrië en Eritrea.⁶⁸

Verblijfsduur

Van alle internationals blijven kenniswerkers, statushouders en inkomensafhankelijke partners het langst, vaak langer dan vijf jaar. Studenten blijven veelal tussen de twee en vijf jaar in Noord-Nederland. Voor arbeidsmigranten is dit vaak korter aangezien bijna de helft korter dan twee jaar blijft.⁶⁹

Overijssel

Aantallen

Van Overijssel zijn er cijfers bekend voor Twente voor de jaren 2010 tot en met 2022. Ook hier was een toename van het aantal internationals tussen 2010 en 2022, met aantallen die groeiden tussen de 1 procent per jaar voor kenniswerkers en 3 procent voor arbeidsmigranten. In 2022 waren er ruim 15,7 duizend internationals waren, waarvan 4 duizend kenniswerkers en 11,7 duizend arbeidsmigranten. Meer dan 29,1 duizend internationals waren in 2022 woonachtig in Twente. Dit aantal bestaat uit 3,3 duizend kenniswerkers, 7,3 duizend arbeidsmigranten, 3,6 duizend statushouders, 4,2 duizend studenten, duizend inkomensafhankelijke partners, 5,6 duizend kinderen en 3,8 duizend ontheemde Oekraïners.⁷⁰

Sectoren

In Twente in 2022 zijn kenniswerkers vooral werkzaam in het onderwijs, de metaalelektro en de zakelijke dienstverlening. 36 procent van de arbeidsmigranten werken via een uitzendbureau en de anderen in de zakelijke dienstverlening, de horeca en het onderwijs.⁷¹

Herkomstlanden

Van de kenniswerkers komt de grootste groep met 21 procent uit Duitsland. De meeste arbeidsmigranten (33%) komt uit Polen.⁷²

Verblijfsduur

In 2022 werkte 70 procent van de kenniswerkers al een jaar of langer in Nederland. Voor arbeidsmigranten was dit 53 procent.⁷³

Noord-Brabant

Aantallen

In 2020 waren er zo'n 120,5 duizend werkzame internationals in Noord-Brabant, waarvan 28,7 duizend kenniswerkers en 91,8 duizend arbeidsmigranten. 185,6 duizend internationals waren woonachtig in Noord-Brabant, waarvan 24,8 duizend kenniswerkers, 57,6 duizend arbeidsmigranten, 18,8 duizend studenten, 15,2 statushouders, 22 duizend inkomensafhankelijke partners en bijna 47 duizend kinderen.⁷⁴

⁶⁶ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

⁶⁷ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

⁶⁸ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

⁶⁹ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Nederland-mei-2022.pdf>

⁷⁰ Decisio (2024) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Twente-Update-Monitor-Internationals-2024-definitief.pdf>

⁷¹ Decisio (2024) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Twente-Update-Monitor-Internationals-2024-definitief.pdf>

⁷² Decisio (2024) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Twente-Update-Monitor-Internationals-2024-definitief.pdf>

⁷³ Decisio (2024) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Twente-Update-Monitor-Internationals-2024-definitief.pdf>

⁷⁴ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Brabant-april-2022.pdf>

Sectoren

Kenniswerkers zijn voornamelijk actief in de industrie (metalelektro), zakelijke dienstverlening en groothandel. Voor arbeidsmigranten zijn de voornaamste sectoren de uitzendbranche, landbouw en visserij, zakelijke dienstverlening en groothandel.⁷⁵

Demografie

Het grootste deel van de internationals hier is man. Er zijn ongeveer evenveel mannen als vrouwen onder de studenten. Inkomensafhankelijke partners zijn vaker vrouw. Net als in Noord-Nederland zijn de kenniswerkers en arbeidsmigranten meestal tussen de 25 en 45 jaar oud. Arbeidsmigranten zijn gemiddeld iets jonger dan kenniswerkers. Studenten zijn vaak jonger dan 25 jaar. De meeste kenniswerkers in Noord-Brabant komen uit het Verenigd Koninkrijk, India, Duitsland en België. Voor arbeidsmigranten is dit Polen en voor statushouders Syrië en Eritrea. Bulgarije en Duitsland zijn voor studenten de voornaamste herkomstlanden en inkomensafhankelijke partners zijn dit Polen en Turkije.⁷⁶

Verblijfsduur

De langste verblijfsduur hebben de kenniswerkers, statushouders en inkomensafhankelijke partners, zij blijven vaak langer dan vijf jaar. Arbeidsmigranten blijven vaak korter dan twee jaar (50%). Studenten zijn hier vaak tussen de twee en vijf jaar.⁷⁷

⁷⁵ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Brabant-april-2022.pdf>

⁷⁶ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Brabant-april-2022.pdf>

⁷⁷ Decisio (2022) <https://decisio.nl/wp-content/uploads/Rapport-Monitor-Internationals-Noord-Brabant-april-2022.pdf>

Onderzoek in opdracht van:

Regionaal Sociaaleconomische Raden Noord-Nederland, Overijssel
en Noord-Brabant

Contactgegevens

Eva Hansen MSc (Lectoraat Arbeidsmarkttransities, Hanze)
Drs. Aljona Wertheim (Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim)
Dr. Arjen Edzes (Lectoraat Arbeidsmarkttransities, Hanze)
Dr. Joost van der Weide (Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim)
Teun Nankman (Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim)

Groningen/Zwolle, Mei 2025