

Focus op vaardigheden

Krapte vraagt om keuzes, innovatie en samenwerking

Toen mij gevraagd werd het voorwoord voor deze editie van Regio in Beeld te schrijven, constateerde ik dat het voorwoord van 2024 met minimale aanpassingen – behalve de jaartalwijziging – ook voor 2025 bruikbaar zou zijn. Dit illustreert de aanhoudende uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt haar historisch hoogtepunt lijkt te zijn gepasseerd, blijven werkgevers de komende jaren geconfronteerd met structurele personeelstekorten.

Ondanks de economische groei en de vele onzekerheden in een snel veranderende wereld, leidt deze groei niet of nauwelijks tot extra banen. De grote vervangingsvraag – veroorzaakt door het pensioen van veel werknemers – zorgt er echter wel voor dat er blijvend veel vacatures ontstaan. Het is daarom zaak om te leren leven met de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Dit vereist gerichte keuzes, innovatieve oplossingen en intensieve regionale samenwerking, met oog voor de groepen die nog steeds aan de zijlijn staan.

De arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen, maar biedt ook kansen om deze te overwinnen. UWV ziet daarbij **drie belangrijke pijlers** die de toekomst van werk kunnen vormgeven.

Technologische ontwikkelingen, zoals robotisering, digitalisering en AI, veranderen het werk snel. **Een leven lang ontwikkelen** is daarom essentieel: bij- en omscholing zorgen ervoor dat werknemers toekomstbestendig blijven en meegroeien met de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Daarnaast is het **behouden van bestaand personeel** net zo belangrijk als het werven van nieuwe medewerkers. Scholing speelt hierin een cruciale rol: het versterkt niet alleen de vaardigheden van medewerkers, maar verhoogt ook hun betrokkenheid en loyaliteit.

Tot slot is het tijd om anders te selecteren. Door de **focus** te verleggen van diploma's en werkervaring naar **vaardigheden** en ontwikkelpotentie, kunnen werkgevers meer geschikte kandidaten vinden. Zo wordt de match tussen vraag en aanbod beter, en de arbeidsmarkt toegankelijker voor iedereen.



De match blijft mensenwerk

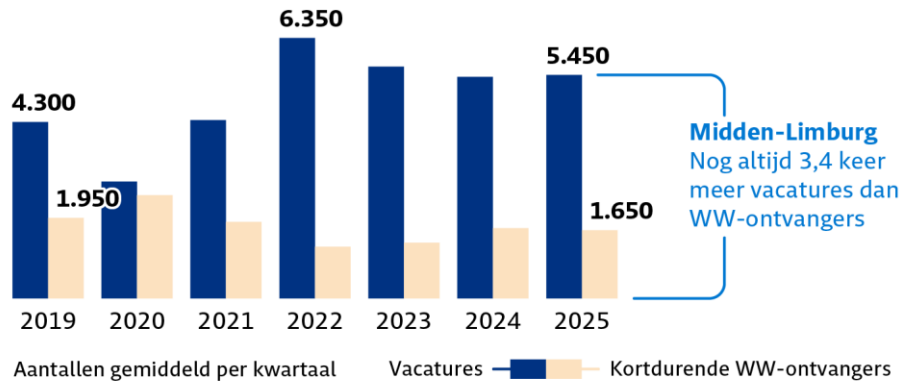
Ondanks de snelle digitalisering en de groeiende rol van kunstmatige intelligentie (AI) op de werkvloer, is het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet te automatiseren. Het blijft een complexe puzzel, waarbij werkgevers vaak door de bomen het bos niet meer zien of worstelen met de praktische toepassing van oplossingen. Gelukkig wenden zij zich steeds vaker tot de adviseurs van ons werkgeversteam. Samen worden nieuwe oplossingen gevonden en gedeeld, waardoor de kennis en ervaring binnen de regio verder groeit.

Ons werkgeversteam beschikt al over een breed scala aan oplossingen en ontwikkelt in co-creatie met werkgevers voortdurend nieuwe benaderingen.

Don Thijssen
Rayonmanager UWV Noord- en Midden-Limburg

Nog altijd veel vacatures en krappe arbeidsmarkt

Het aantal openstaande vacatures is tussen 2020 en 2022 enorm gestegen, terwijl minder mensen kortdurend een WW-uitkering ontvingen. Ondanks de kleine afname van vacatures sinds 2022 zijn er nog altijd 3,4 keer zoveel vacatures als kortdurende WW-ontvangers in 2025.



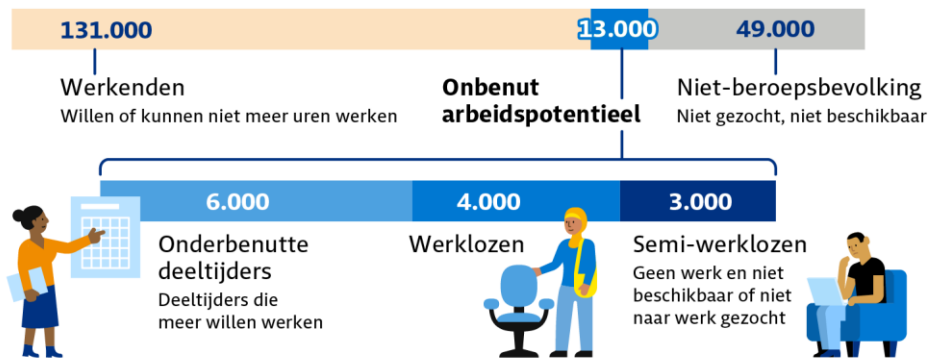
Personeelstekorten belemmeren cruciale sectoren

Sectoren zoals zorg, kinderopvang, veiligheid, ICT en techniek zijn van cruciaal belang voor de maatschappij. Door personeelstekorten zijn er bijvoorbeeld wachtlijsten in de zorg en kinderopvang. Personeelstekorten belemmeren de voortgang van de energietransitie en digitalisering.



Meer aandacht voor onbenut talent

Er zijn mensen die (meer) willen werken maar dat nu niet doen. Dit is onbenut arbeidspotentieel. Dat bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. In Midden-Limburg gaat het om 13.000 mensen.



Focus op vaardigheden

Een leven lang ontwikkelen is noodzaak in een veranderende maatschappij, denk aan robotisering, digitalisering en AI op de werkvloer. Investeren in het ontwikkelen van nieuwe of andere vaardigheden houdt mensen duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt.



Kort samengevat

Regio in Beeld Midden-Limburg 2025-2026

Economie en Werkgelegenheid

Voor werkgevers in Midden-Limburg is het nog steeds lastig om medewerkers te vinden. In de eerste helft van 2025 waren er gemiddeld 5.450 vacatures in Midden-Limburg. De arbeidsmarkt blijft krap. Er zijn in Midden-Limburg ruim 3,5 keer zoveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Banen en Sectoren

- Toenemende internationale spanningen en de onzekerheid over economische ontwikkelingen remmen de economische groei.
- Tot 2027 daalt het totaal aantal banen in Midden-Limburg met 0,3%.
- In zorg en welzijn en de bouw blijft het aantal banen toenemen, terwijl het aantal banen in de uitzendbranche, onderwijs en industrie afneemt.
- Er komen naar verwachting nog wel werknemersbanen bij, maar het aantal banen van zelfstandigen daalt. Dit komt door de strengere controle op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst.

Uitdagingen

- Steeds meer mensen krijgen met de personeelstekorten te maken. Zo zijn er wachtlijsten in de zorg en kinderopvang. Onder meer door de vergrijzing heeft een toenemend aantal mensen zorg nodig. Ouders kunnen niet of minder werken als zij geen opvang hebben voor hun kinderen.
- Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) groeide het aandeel werkenden ten opzichte van de bevolking van 15 tot 75 jaar in Midden-Limburg van 65,8% in 2015 naar 70,4% in 2024. De meeste mensen die kunnen en willen werken hebben een baan. Het onbenut arbeidspotentieel daalde in dezelfde periode sterk, naar 13.000 in 2024.

Oplossingen

- Door de krapte op de arbeidsmarkt zoeken werkgevers naar andere oplossingen. Ze zetten steeds vaker kunstmatige intelligentie (AI) in als alternatief voor nieuwe werknemers.
- Leven lang ontwikkelen en investeren in vaardigheden is belangrijk. Voor werkzoekenden en voor werkenden is het belangrijk om scholing te blijven volgen. Zo houden ze hun kennis en vaardigheden op peil.
- Een focus op vaardigheden is voor werkgevers belangrijk. Dit helpt bij het vinden van geschikte werknemers. Daarnaast als werkgevers investeren in de vaardigheden van hun werknemers, kunnen werknemers hun taken blijven doen, ook als ze complexer worden.

Conclusie

De arbeidsmarkt in Midden-Limburg is nog steeds krap. Door de focus te verschuiven van diploma's naar vaardigheden kunnen werkgevers makkelijker nieuwe medewerkers vinden. In een snel veranderende arbeidsmarkt blijft scholing belangrijk voor wie werkzekerheid wil.

Uitgave

Dit is een gezamenlijke uitgave van UWV EURES en UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.

Auteur

Monique Smijders, UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

EURES

Meer informatie over EURES kunt u vinden op:

eures-nederland.nl

werk.nl/eures

eures.europa.eu

U kunt ook contact opnemen met nco-eures@uwv.nl

