

Schwerpunktsetzung auf Fähigkeiten

Knappheit erfordert Entscheidungen, Innovation und Zusammenarbeit

Als man mich bat, das Vorwort für diese Ausgabe von „Region im Überblick“ (*Regio in Beeld*) zu verfassen, stellte ich fest, dass das Vorwort von 2024 mit minimalen Änderungen – außer der Änderung der Jahreszahl – auch für 2025 geeignet wäre. Dies zeigt die nach wie vor anhaltenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Obwohl die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt ihren historischen Höhepunkt offenbar überwunden hat, werden Arbeitgeber auch in den nächsten Jahren weiterhin mit struktureller Personalknappheit konfrontiert.

Trotz des Wirtschaftswachstums und der vielfältigen Unsicherheiten in einer sich rasch wandelnden Welt entstehen durch dieses Wachstum keine oder kaum zusätzliche Arbeitsplätze. Allerdings führt der hohe Nachwuchsbedarf – verursacht durch die Pensionierung zahlreicher Arbeitnehmer – dazu, dass dauerhaft viele freie Stellen entstehen.

Es gilt also, mit der anhaltenden Knappheit auf dem Arbeitsmarkt leben zu lernen. Dies erfordert zielorientierte Entscheidungen, innovative Lösungen und eine intensive regionale Zusammenarbeit, mit Augenmerk für die Gruppen, die noch immer am Rand stehen.

Der Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen, bietet jedoch auch Chancen, diese zu bewältigen. Der niederländische Sozialversicherungsträger UWV sieht dabei **drei bedeutende Ansätze** für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit.

Technologische Entwicklungen wie Robotisierung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz führen zu schnellen Änderungen in der Arbeitswelt.

Lebenslanges Lernen ist daher von wesentlicher Bedeutung: Durch Weiterbildung und Umschulung können Arbeitnehmer zukunftsfähig bleiben und sich an die Dynamik des Arbeitsmarkts anpassen.

Zudem ist die **Erhaltung des vorhandenen Personals** ebenso wichtig wie die Anwerbung neuer Mitarbeiter. Dabei kommt dem Aspekt der Schulung eine wesentliche Bedeutung zu: Mit Schulung lassen sich nicht nur die Fähigkeiten der Mitarbeiter, sondern auch deren Mitwirkung und Loyalität stärken.

Darüber hinaus ist es an der Zeit für eine neue Art der Auswahl. Durch eine Verlagerung der **Schwerpunktsetzung** von Zeugnissen und Berufserfahrung auf **Kompetenzen** und Entwicklungspotenzial können Arbeitgeber mehr geeignete Kandidaten finden.

So lässt sich eine bessere Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage erzielen; zudem wird der Arbeitsmarkt für jeden zugänglicher.



Abgleich bleibt eine menschliche Aufgabe

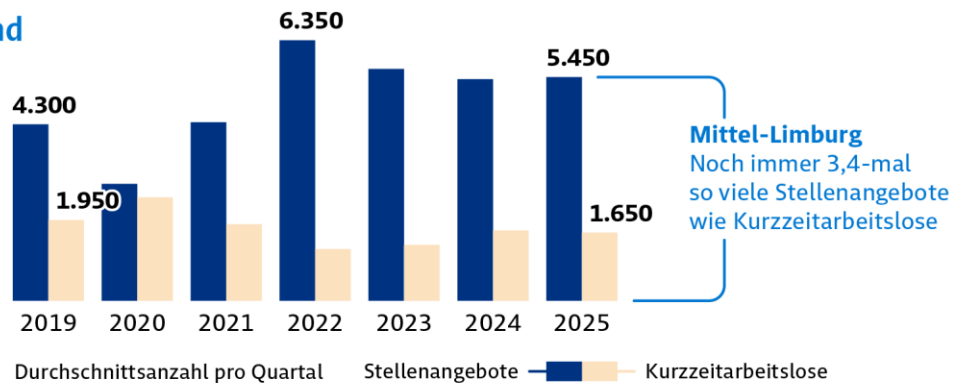
Trotz der raschen Digitalisierung und der wachsenden Rolle der künstlichen Intelligenz (KI) im Arbeitsleben lässt sich der Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht automatisieren. Er bleibt ein komplexes Puzzle, bei dem Arbeitgeber häufig vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sehen oder mit der praktischen Umsetzung von Lösungen hadern. Glücklicherweise wenden sie sich zunehmend häufiger an die Berater unserer Arbeitgeberteams. Gemeinsam werden neue Lösungen gefunden und geteilt, so dass die Kenntnisse und Erfahrungen in der Region weiter zunehmen.

Unser Arbeitgeberteam verfügt bereits über ein breites Angebot an Lösungen und entwickelt in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern kontinuierlich neue Ansätze.

Don Thijssen
Bezirksleiter UWV Nord- und Mittel-Limburg

Immer viele Stellenangebote und ein knapper Arbeitsmarkt

Die Zahl der offenen Stellen ist von 2020 - 2022 stark gestiegen, während weniger Menschen kurzzeitig Arbeitslosengeld erhielten. Trotz des geringfügigen Rückgangs der Stellenangebote seit 2022 gab es 2025 immer noch 3,4-mal so viele Stellenangebote wie Kurzarbeitslose.



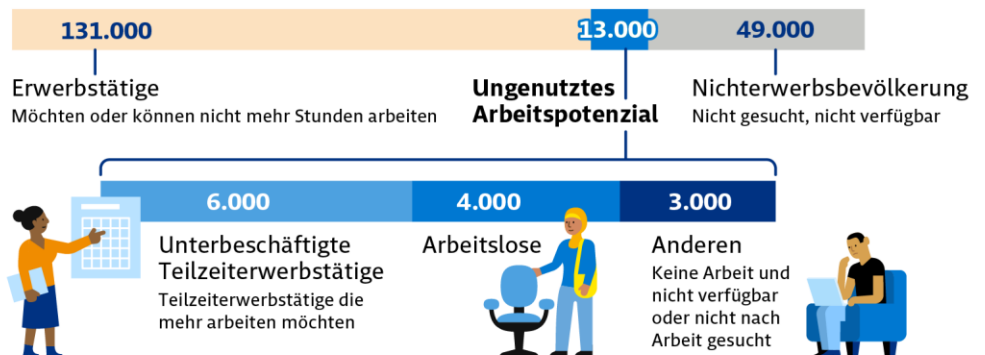
Personalengpässe hinderlich für wesentliche Branchen

Branchen wie Pflege, Kinderbetreuung, IKT und Technik sind für die Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung. Durch Personalengpässe gibt es z. B. Wartelisten im Gesundheits- und Pflegebereich. Personalengpässe sind hinderlich für die Energiewende und Digitalisierung.



Mehr Aufmerksamkeit für ungenutztes Talent

Es gibt Menschen, die (mehr) arbeiten möchten, jedoch nun nicht eingesetzt werden. Dies ist ungenutztes Arbeitspotenzial. Es besteht aus unterbeschäftigten Teilzeiterwerbstätigen, Arbeitslosen und anderen. Es geht um 13.000 Menschen.



Schwerpunktsetzung auf Fähigkeiten

Lebenslanges Lernen ist in einer sich wandelnden Gesellschaft eine Notwendigkeit, man denke an Robotisierung, Digitalisierung und KI bei der Arbeit. Investition in die Entwicklung neuer oder anderer Fähigkeiten hält Menschen dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar.



Für **Erwerbstätige** und **Arbeitssuchende** kommt es darauf an, neue Fähigkeiten zu erlernen und auf dem aktuellen Stand zu bleiben.



Für **Arbeitgeber** ist eine Schwerpunktsetzung auf Fähigkeiten wichtig. So gibt es mehr potenzielle Kandidaten für eine freie Stelle.

Kurzgefasst Region im Fokus Mittel-Limburg 2025-2026

Wirtschaft und Arbeitsplätze

Für Arbeitgeber in Mittel-Limburg ist es nach wie vor schwierig, Mitarbeiter zu finden. In der ersten Hälfte 2025 waren in Mittel-Limburg durchschnittlich 5.450 freie Stellen zu verzeichnen. Es herrscht weiterhin ein knapper Arbeitsmarkt. In Mittel-Limburg gibt es gut dreieinhalbmals so viele Stellenangebote wie Kurzzeitarbeitslose.

Arbeitsplätze und Branchen

- Zunehmende internationale Spannungen und Unsicherheit über wirtschaftliche Entwicklungen hemmen das Wirtschaftswachstum.
- Bis 2027 wächst die Anzahl der Arbeitsplätze in Mittel-Limburg um 0,3%.
- Im Gesundheits- und Pflegebereich, im Sozialbereich sowie im Bauwesen nimmt die Anzahl der Stellen weiterhin zu, während sie in der Zeitarbeitsbranche, im Bildungswesen und in der Industrie zurückgeht.
- Es ist noch eine gewisse Zunahme bei den mit Arbeitnehmern zu besetzenden Stellen zu erwarten, doch die Anzahl der mit Selbstständigen besetzten Stellen ist rückläufig. Zurückführen lässt sich dies auf strengere Kontrollen des Finanzamts auf Scheinselbstständigkeit.

Herausforderungen

- Zunehmend mehr Menschen werden mit Personalknappheit konfrontiert. So gibt es z. B. Wartelisten im Gesundheits- und Pflegebereich und in der Kinderbetreuung. Mitbedingt durch die Überalterung benötigen zunehmend mehr Menschen Pflege. Eltern können nicht oder weniger arbeiten, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder haben.
- Nach Angaben des niederländischen Zentralamts für Statistik CBS stieg der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung von 15 bis 75 Jahren in Mittel-Limburg von 65,8% im Jahr 2015 auf 70,4% im Jahr 2024. Die meisten Menschen, die arbeiten können und möchten, haben einen Arbeitsplatz. Das ungenutzte Arbeitspotenzial ging im gleichen Zeitraum stark zurück, und zwar auf 13.000 im Jahr 2024.

Lösungen

- Aufgrund der Knappheit auf dem Arbeitsmarkt suchen Arbeitgeber andere Lösungen. Zunehmend häufiger setzen sie als Alternative für neue Arbeitnehmer künstliche Intelligenz (KI) ein.
- Lebenslanges Lernen und die Investition in Fähigkeiten sind unerlässlich. Für Arbeitssuchende und Erwerbstätige kommt es auf Weiterbildung an. So bleiben ihre Kenntnisse und Kompetenzen auf dem aktuellen Stand.
- Eine Schwerpunktsetzung auf Fähigkeiten ist für Arbeitgeber wichtig. Sie hilft bei der Suche nach geeigneten Arbeitnehmern. Zudem trägt die Investition von Arbeitgebern in die Kompetenzen ihrer Arbeitnehmer dazu bei, dass diese ihre Aufgaben weiterhin wahrnehmen können, auch wenn sie komplexer werden.

Schlussfolgerung

In Mittel-Limburg herrscht nach wie vor ein knapper Arbeitsmarkt. Eine Verlagerung der Schwerpunktsetzung von Zeugnissen auf Kompetenzen erleichtert es Arbeitgebern, neue Mitarbeiter zu finden. Auf einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt bleibt Schulung weiterhin wichtig für Menschen, die Arbeitsplatzsicherheit wünschen.

Verfasser

Monique Snijders
UWV Abteilung Arbeitsmarktinformationen und Beratung

EURES

Die Veröffentlichung wurde im Auftrag von EURES (EUropean Employment Services) ins Deutsche übersetzt.

eures-nederland.nl

werk.nl/eures

eures.europa.eu

Um EURES in den Niederlanden zu kontaktieren, senden Sie bitte eine E-Mail an: nco-eures@uwv.nl

