

Arbeidsmarktanalyse Provincie Noord-Holland



Patrick Vonk,
Jeroen Meuwissen,

Etil research group
Mei 2025

Noord-Holland
InZicht.nl

**Etil research
group**

Managementsamenvatting

De Noord-Hollandse arbeidsmarkt presteert sterk: de arbeidsparticipatie is historisch hoog (netto 74,1%) en de werkloosheid laag (4,6%). Toch bestaat er een structurele mismatch tussen vraag en aanbod. Het aantal openstaande vacatures blijft hoog en 27% van de ondernemers ervaart personeelstekorten als grootste belemmering. De krapte is sinds 2023 afgenomen, maar blijft significant, vooral in zorg en welzijn, dienstverlenende beroepen en technische/ICT-beroepen.

Het onbenut arbeidspotentieel (circa 220.000 personen) biedt beperkte verlichting: de groep is sinds 2013 met 45% gekrompen en gemiddeld kunnen onderbenutte deeltijders slechts 8 uur extra werken. Daartegenover staan tevens 226.000 werkenden die juist minder willen werken.

Demografische ontwikkelingen verergeren de situatie. De vergrijzing neemt toe, waardoor het aandeel werkenden daalt, terwijl de zorgvraag stijgt. Tegelijkertijd dalen studentenaantallen in het mbo en hbo, juist op de niveaus waar de meest vacatures geplaatst worden. Veel studenten volgen opleidingen die leiden naar werk in krapteberoepen zoals in de zorg en techniek, maar veel studenten worden ook opgeleid voor beroepen waar relatief minder vraag naar zal zijn, zoals economische en gedrag & maatschappij beroepen.

Daar bovenop vragen grote opgaven, energietransitie, woningbouw, digitalisering, defensie, om extra arbeidskrachten. Internationale werving biedt beperkt soelaas door demografische krimp of verbeterende economische omstandigheden in landen van herkomst. AI en automatisering veranderen bovendien 40% van de benodigde skills richting 2030. Om welvaart te behouden zijn slimmere arbeidsorganisatie, effectief AI-gebruik, skills-gericht werven en investeringen in leven lang ontwikkelen noodzakelijk. Zonder maatregelen komt het verdienpotentieel structureel onder druk te staan.

Onderzoeksaanpak

Om inzicht te geven in de stand van de Noord-Hollandse arbeidsmarkt, hebben we kwantitatieve en kwalitatieve methoden gecombineerd. De kwantitatieve analyse is gebaseerd op data van o.a. Noord-Holland InZicht, Eurostat, Jobdigger en met prognoses van het CPB en ROA. De kwalitatieve analyse is gebaseerd op onderzoeksrapporten en wetenschappelijke studies.



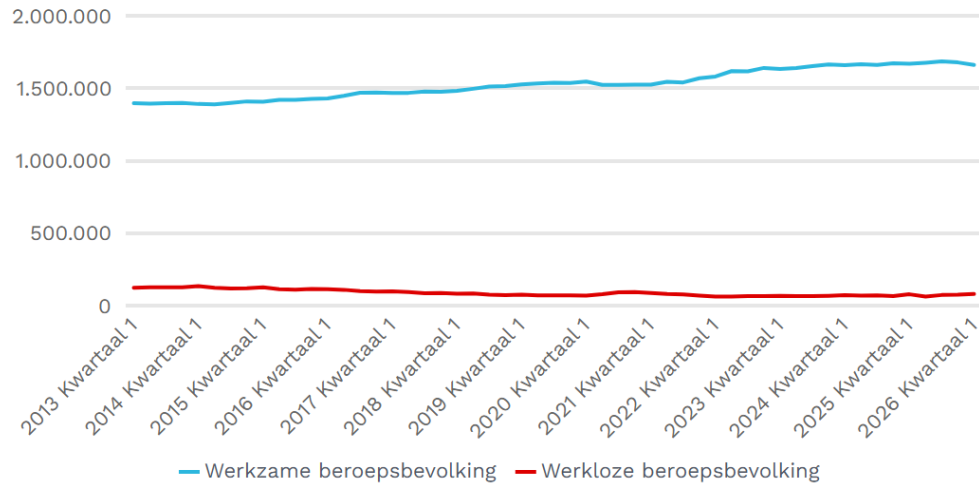
Historisch veel mensen aan het werk

- De Nederlandse arbeidsmarkt bevindt zich in een uitzonderlijke situatie. De werkzame beroepsbevolking en netto arbeidsparticipatie* zijn historisch hoog. Zo zijn de bruto arbeidsparticipatie (77,3% vs. landelijk 76,2%) en netto arbeidsparticipatie (74,1% vs. landelijk 73,2%) hoger dan ooit. Het werkloosheidspercentage is daarnaast ook zeer laag (4,6% vs. landelijk 4,2%).
- Achter dit positieve beeld schuilen enkele belangrijke vragen: waar is iedereen aan het werk en betekent dit voor de match/mismatch op de arbeidsmarkt?

* Bruto arbeidsparticipatie: het aandeel mensen dat werkt OF werkloos is (maar wel naar werk zoekt en direct beschikbaar is)

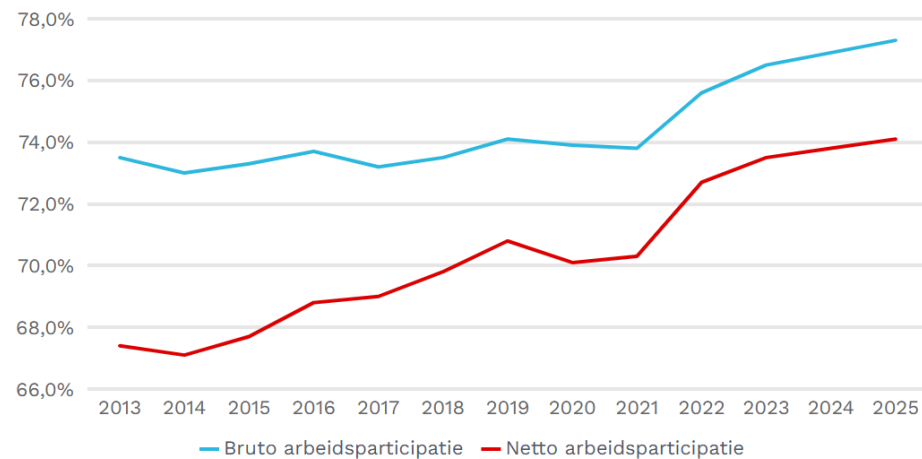
Netto arbeidsparticipatie: het aandeel mensen met betaald werk ten opzichte van de hele potentiële beroepsbevolking (iedereen van 15 tot 75 jaar die in Nederland woont en niet in een geïnstitutionaliseerd is)

Werkzame en werkloze beroepsbevolking van Noord-Holland



Bron: CBS, NH InZicht

Bruto en netto arbeidsparticipatie Noord-Holland

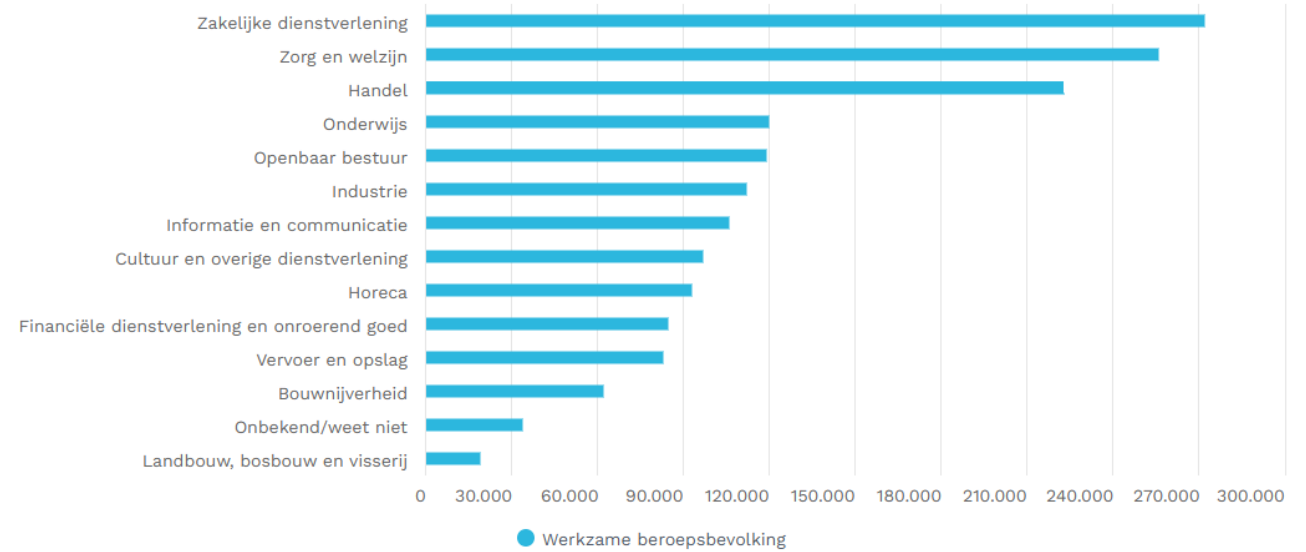


Bron: CBS, NH InZicht

Waar werken de mensen?

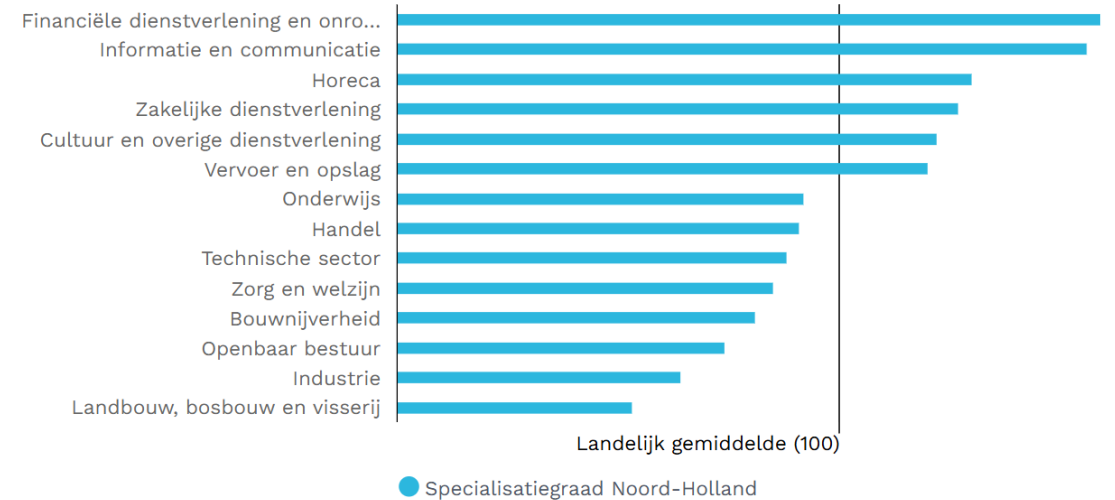
- Veruit de meeste mensen in Noord-Holland werken in de sectoren zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, en handel. Deze sectoren zijn goed voor 45% van de werkenden.
- Het feit dat er veel mensen in een sector werken, wil echter niet zeggen dat Noord-Holland een veel groter aandeel mensen in de sector heeft werken ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Zo zien we dat de sector zorg en welzijn de op een na grootste sector is qua aantal werkenden, maar laat de onderste grafiek zien dat Noord-Holland proportioneel gezien minder banen in deze sector heeft (85) dan landelijk gemiddeld (wat gelijk staat aan een specialisatiegraad van 100). Daarnaast laat deze grafiek zien dat Noord-Holland proportioneel juist weer veel banen heeft in sectoren als de horeca, informatie en communicatie, en financiële dienstverlening en onroerend goed.

Aantal werkenden per sector, Noord-Holland (2025)



Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Sectorale specialisatiegraad in banen, Noord-Holland (2024)

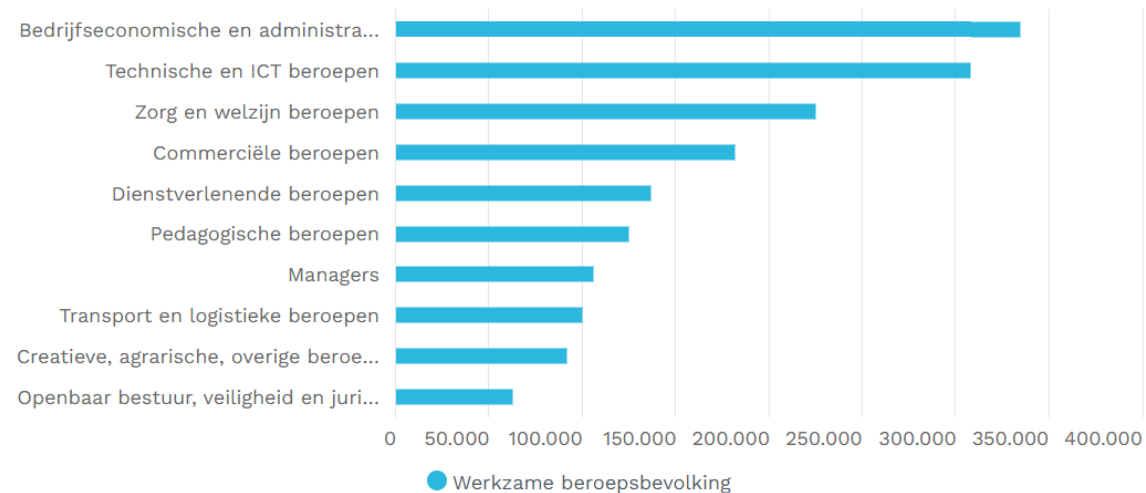


Bron: LISA, NH InZicht

Waar werken de mensen?

- De sector zegt echter niet altijd wat over het soort beroep dat iemand heeft en iemand heeft. Binnen de industrie zijn namelijk niet alleen technici werkzaam, maar ook managers, ICT'ers, logistieke medewerkers etc. De onderste grafiek geeft daarom een beeld van hoe mensen verdeeld zijn over verschillende soorten beroepen. Dan blijkt dat 52% van de werkenden een administratief, technisch of zorgberoep uitoefent.

Aantal werkenden per soort beroep (2025), Noord-Holland

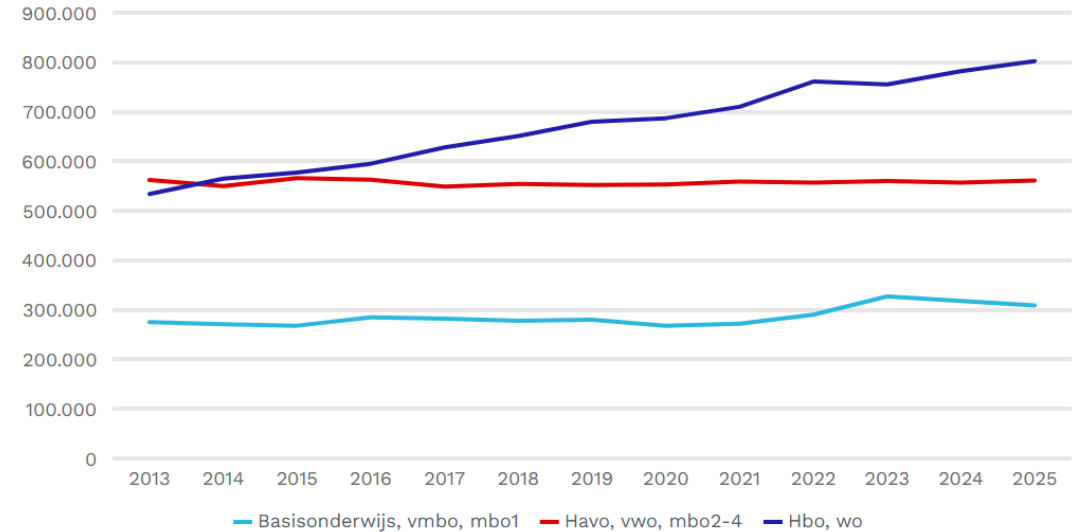


Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Hoe zijn de werkenden opgeleid?

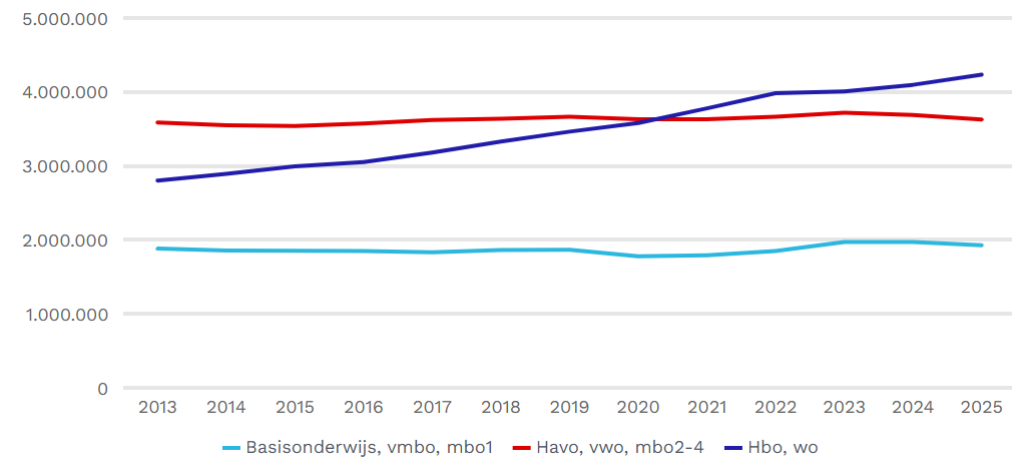
- Over de jaren heeft een steeds groter aandeel van de werkenden in Noord-Holland een hbo of wo opleiding afgerond. Waar dit in 2013 nog 39% van de werkenden was, is het aandeel gestegen naar 48% in 2025.
- Landelijk gezien is het aandeel werkenden met een hbo of wo opleiding ook relatief hard gestegen van 34% naar 43%. In Noord-Holland had het merendeel van de werkenden in 2014 echter al een hbo/wo-achtergrond, terwijl dit punt landelijk pas in 2021 werd bereikt.
- Het aandeel werkenden zonder startkwalificatie (basisschool, vmbo, mbo1) bedroeg in 2025 ongeveer 18% in Noord-Holland en landelijk 20%. Werkenden die middelbaar opgeleid waren (havo, vwo, mbo2-4) vomen hadden in 2025 een aandeel van 34% in Noord-Holland en 37% landelijk.

Aantal werkenden naar opleidingsniveau in Noord-Holland



Bron: CBS, NH InZicht

Aantal werkenden naar opleidingsniveau in Nederland

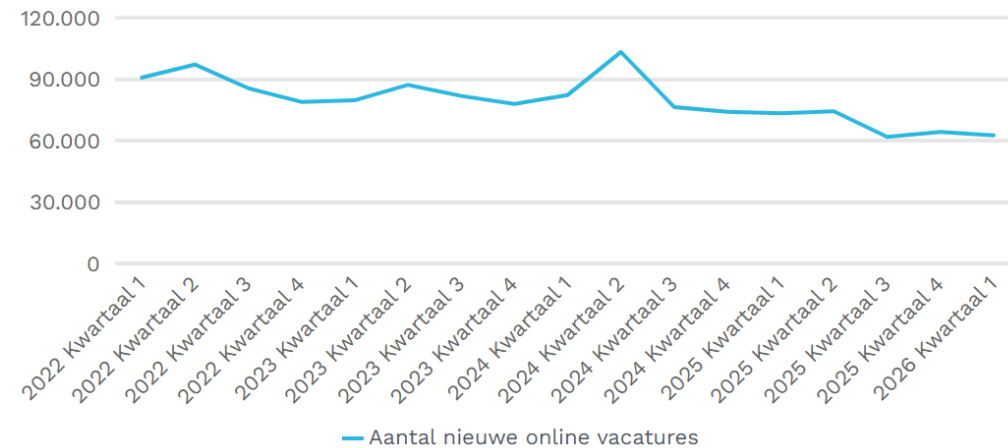


Bron: CBS, NH InZicht

Aantal vacatures hoog ondanks veel werkenden

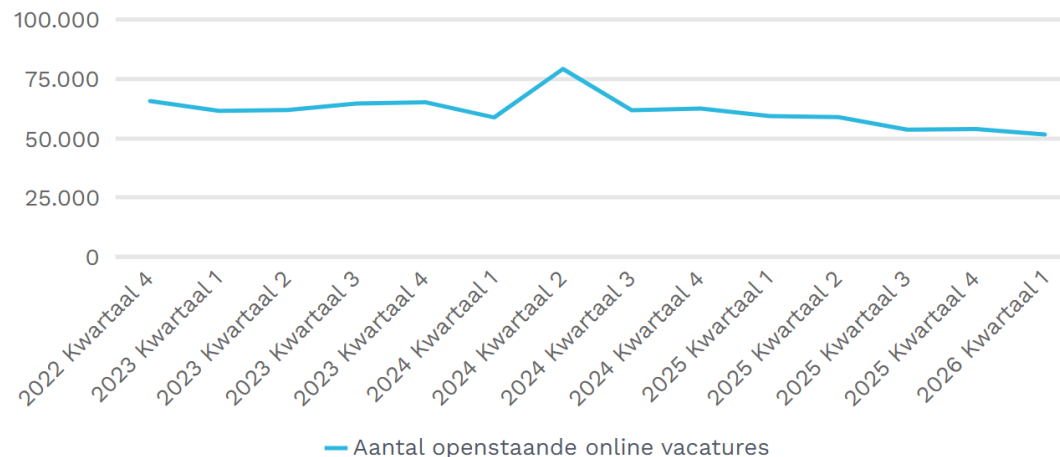
- Ondanks dat het aantal werkenden historisch hoog is, blijven werkgevers veel nieuwe vacatures plaatsen, zowel in Noord-Holland als op landelijk niveau. Daarnaast zien we dat het aantal openstaande vacatures over lange tijd op een hoog niveau blijft staan. Dit betekent dat veel van de nieuwe vacatures vervuld raken, maar dat het bij een groot deel ook niet lukt. De vraag overstijgt dus nog steeds het grote aantal mensen dat zich op de arbeidsmarkt aanbiedt.
- Hoewel het openstaande vacatures in veel beroepsklassen relatief gelijk blijft tussen Q4 2022 en Q1 2026, zijn er ook beroepsklassen met een daling in deze periode: ICT (-44%), Commerciële beroepen (-39%), Pedagogische beroepen (-32%), Bedrijfseconomische en administratieve beroepen (-29%), Creatieve en taalkundige beroepen (-27%). Dit zijn substantiële dalingen, maar het aantal openstaande vacatures blijft ook in deze beroepsklassen desalniettemin op een hoog niveau staan. Daarnaast kenden zorg en welzijnsberoepen een stijging van bijna 12% in openstaande vacatures.

Aantal nieuwe online vacatures in Noord-Holland



Bron: Jobdigger, NH InZicht

Aantal openstaande online vacatures in Noord-Holland

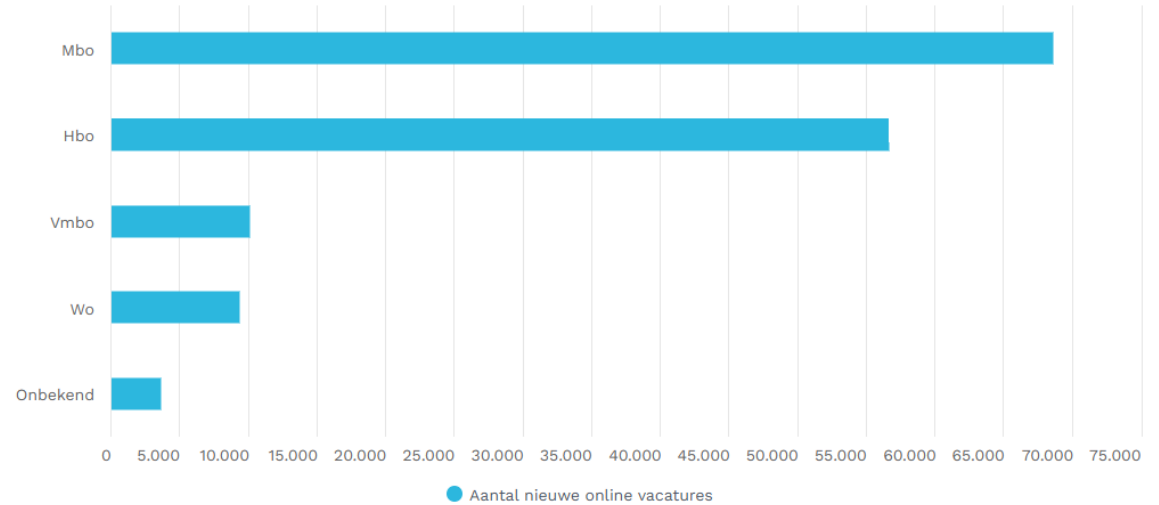


Bron: Jobdigger, NH InZicht

Meeste vacatures voor mbo- en hbo-functies

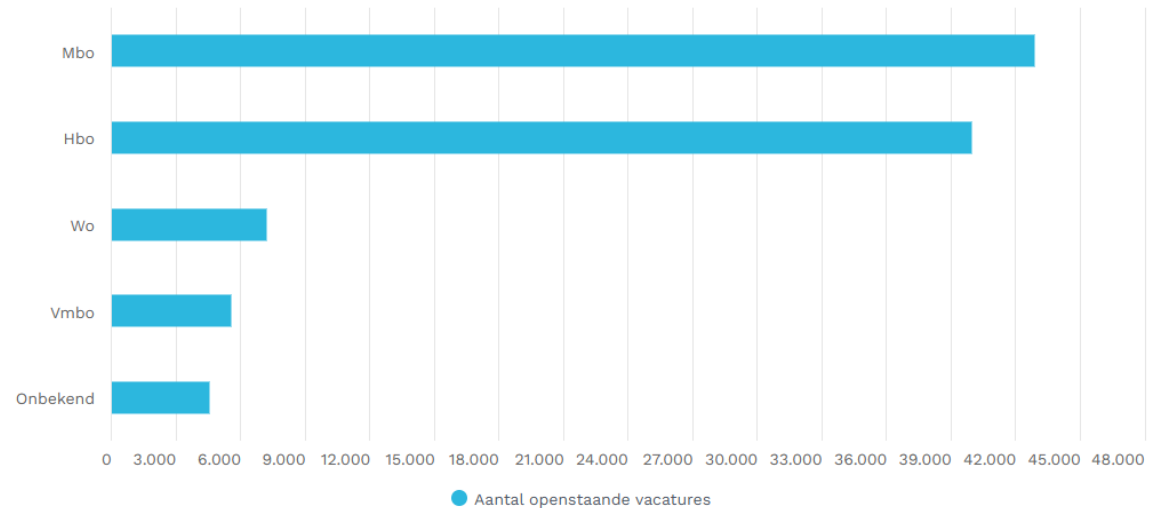
- Het merendeel van de nieuwe vacatures in Noord-Holland bestaat uit vacatures voor mbo-functies (46% vs. landelijk 51%) en hbo-functies (38% vs. landelijk 31%). Noord-Holland heeft daarmee verhoudingsgewijs minder nieuwe online vacatures voor mbo-functies en juist meer vacatures voor hbo-functies. Wat wo-functies betreft is het aandeel vacatures binnen Noord-Holland vergelijkbaar met het landelijke aandeel (6% vs. 5% landelijk).
- Binnen openstaande vacatures zien we een soortgelijke verdeling. Het merendeel van de openstaande vacatures in Noord-Holland bevindt zich op mbo-niveau (43% vs. landelijk 50%) en hbo-niveau (40% vs. landelijk 32%). Wat wo-functies betreft is het aandeel vacatures binnen Noord-Holland iets hoger dan het landelijke aandeel (7% vs. 5% landelijk).

Aantal nieuwe online vacatures in Noord-Holland, naar opleidingsniveau (Q1 2026)



Bron: Jobdigger, NH InZicht

Aantal openstaande online vacatures in Noord-Holland, naar opleidingsniveau (Q1 2026)



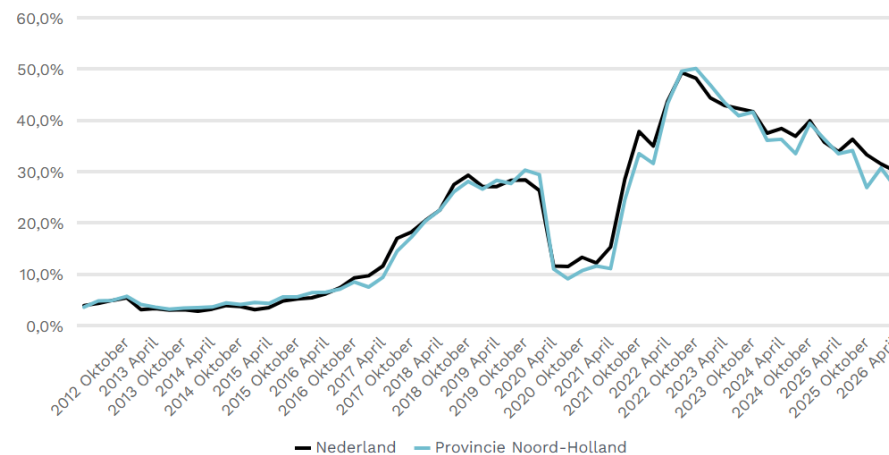
Bron: Jobdigger, NH InZicht

Tekorten op de arbeidsmarkt

- Gezien het grote aantal nieuwe en openstaande vacatures is het niet verwonderlijk dat veel ondernemers (27% in Noord-Holland en 30% landelijk) in de conjunctuurenquête van het CBS aangeven dat personeelstekorten de grootste belemmering vormen voor hun bedrijfsvoering.
- De mismatch tussen vraag en aanbod zien we ook terug in de spanningsindicator van het UWV*. Vanaf een score van 1,5 is er sprake van een krappe arbeidsmarkt binnen de beroepsklasse, oftewel, het is moeilijk voor werkgevers om personeel te vinden. Vanaf een score van 4 is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, waarbij het nog moeilijker is om vacatures te vervullen. Hoewel de krapte in Noord-Holland is afgenomen sinds Q1 2023 (4,57), is de arbeidsmarkt ook in Q4 2025 gemiddeld nog steeds krap (3,02). Dit komt overeen met de landelijke trend van de arbeidsmarkt (Q1 2023 krapte = 4,32 vs. Q4 2025 krapte = 3,24).
- Vooral binnen zorg en welzijnsberoepen, dienstverlenende beroepen en diverse technische/ICT beroepen is er sprake van extreme krapte. Opvallend is ook dat de krapte in bedrijfseconomische en administratieve beroepen relatief laag is, terwijl deze beroepsklasse met een aandeel van 20% wel het grootste aantal werkenden telt (335.000) van alle beroepsklassen. Dit komt in grote lijnen overeen met het landelijke beeld
<https://arbeidsmarktinzicht.nl/nederland/content/states/index/106809>.

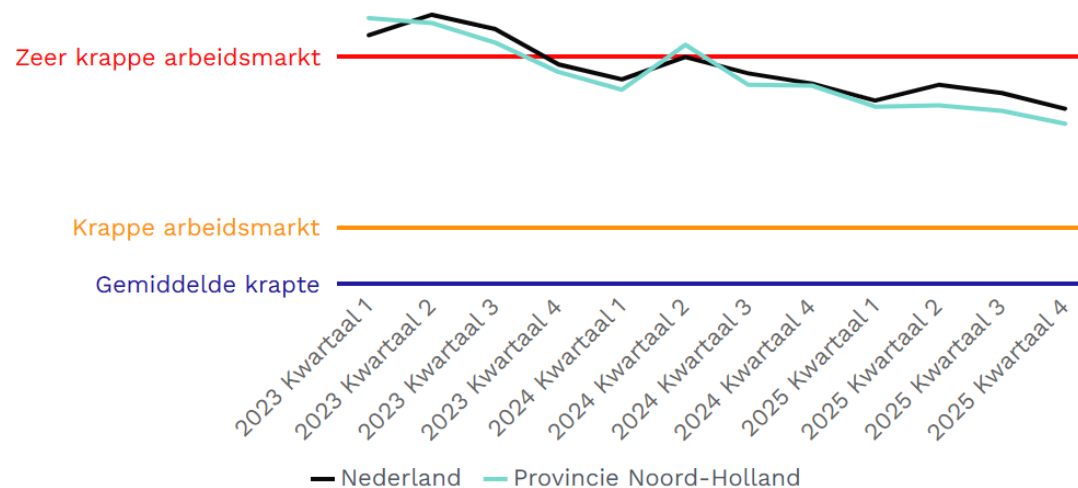
* De spanningsindicator toont de verhouding tussen het aantal vacatures binnen een beroepsklasse en het aantal mensen dat korter dan 6 maanden in de WW (Werkloosheidswet).

Percentage van Noord-Hollandse en Nederlandse ondernemers dat tekorten aan arbeidskrachten de grootste belemmering voor het bedrijf vindt



Bron: CBS, NH Inzicht

Arbeidsmarktcrapte in Noord-Holland en Nederland (Q4 2025)

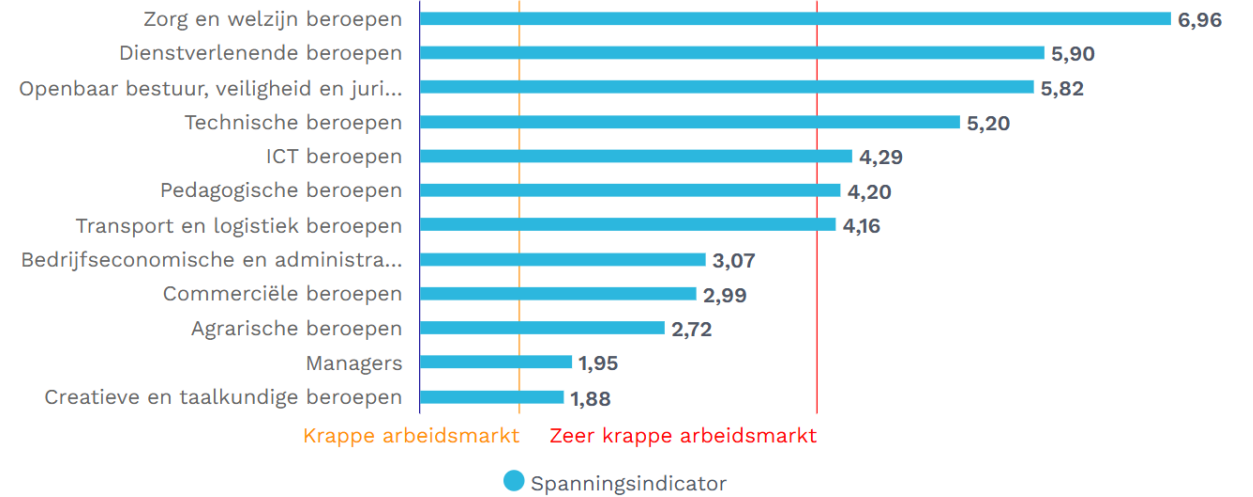


Bron: UWV, NH Inzicht

Tekorten op de arbeidsmarkt

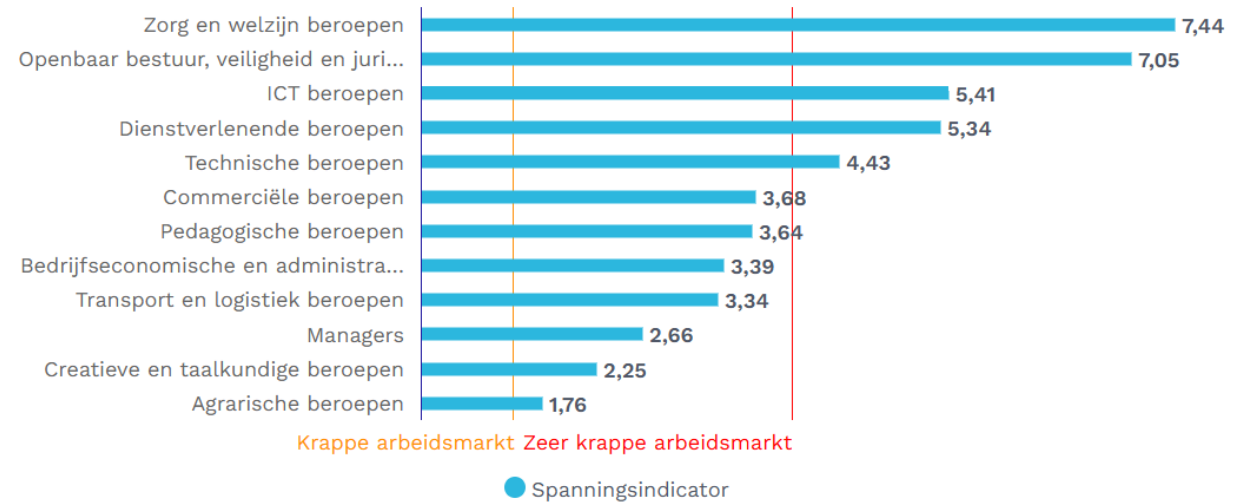
- Vooral binnen zorg en welzijnsberoepen, dienstverlenende beroepen en diverse technische/ICT beroepen is er sprake van extreme krapte. Opvallend is ook dat de krapte in bedrijfseconomische en administratieve beroepen relatief laag is, terwijl deze beroepsklasse met een aandeel van 20% wel het grootste aantal werkenden telt (335.000) van alle beroepsklassen. Dit komt in grote lijnen overeen met het landelijke beeld. Hoewel de mate aan krapte kan verschillen ten opzichte van de Noord-Hollandse cijfers (bijv. Zorg en welzijn = 6,96 in Noord-Holland en landelijk 7,44 landelijk), is de randschikking vergelijkbaar en in alle gevallen is de landelijke arbeidsmarkt ook voor alle beroepsklassen krap tot zeer krap.

Arbeidsmarktkrapte per beroepsklasse in Noord-Holland (Q4 2025)



Bron: UWV, NH Inzicht

Arbeidsmarktkrapte per beroepsklasse in Nederland (Q4 2025)

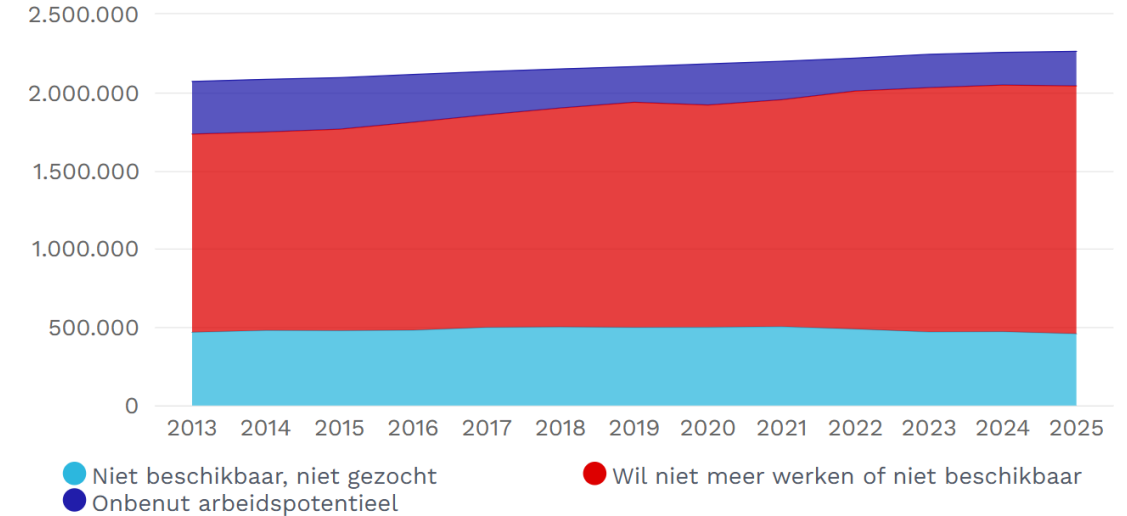


Bron: UWV, NH Inzicht

Onbenut potentieel

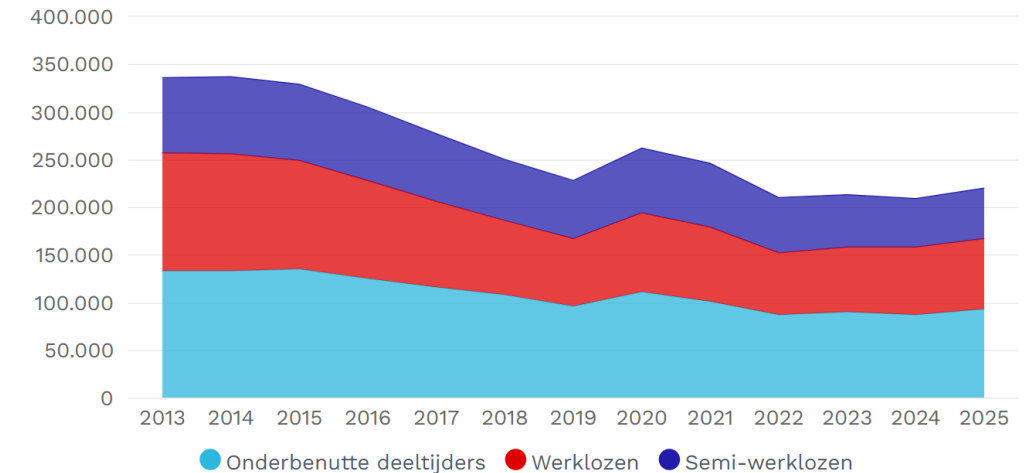
- Door de krappe arbeidsmarkt zoeken werkgevers en beleidsmakers naar aanvullende bronnen van arbeidskrachten. Er zijn namelijk mensen die nog niet of niet volledig deelnemen op de arbeidsmarkt, maar dit in theorie wel zouden kunnen. Deze groep staat ook wel bekend als het 'onbenut arbeidspotentieel'. In Noord-Holland vallen hier ongeveer 220.000 mensen onder. Dit is ongeveer 9,7% van de potentiële beroepsbevolking, wat vergelijkbaar is met het landelijke aandeel (9,1%).
- Deze groep bestaat voor 42% uit onderbenutte deeltijders (kunnen en willen meer uren werken), 34% zijn werklozen (zoeken werk en zijn direct beschikbaar), en 24% zijn semi-werklozen (zoekt werk, maar kan niet direct beginnen, of zoekt geen werk, maar zou wel direct kunnen beginnen).
- Hoewel het activeren van deze mensen de krapte op de arbeidsmarkt deels kan dempen, is het potentieel beperkt. De groep is namelijk met 45% gekrompen, van 336.000 in 2013 naar 220.000 in 2025 en is daarmee historisch gezien klein (landelijk is de afname vergelijkbaar). Daarnaast geven veel onderbenutte deeltijders aan gemiddeld 8 uur (ongeveer 0,2) fte extra te kunnen werken. Dit komt o.a. doordat een groot deel van deze groep bestaat uit leerlingen en studenten met een bijbaan, die niet meer uren kunnen werken wegens hun studie. Veel semi-werklozen zijn ook studenten die weliswaar zoeken naar werk, maar nog niet direct beschikbaar zijn omdat ze hun studie eerst moeten afronden. Daarnaast zijn er ook semi-werklozen die beschikbaar zijn voor werk, maar bijvoorbeeld niet zoeken wegens negatieve ervaringen bij sollicitatieprocedures.
- Naast het onbenut arbeidspotentieel is er in Noord-Holland overigens ook een groep van 226.000 werkenden die juist aangeeft minder te willen werken. Als zij dit daadwerkelijk gaan doen, heft dit het dempende effect van het geactiveerde onbenut arbeidspotentieel deels op.

Onbenut arbeidspotentieel Noord-Holland, als onderdeel van de potentiële beroepsbevolking (iedereen van 15 tot 75 jaar die in NL woont)



Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Onbenut arbeidspotentieel Noord-Holland, naar groep

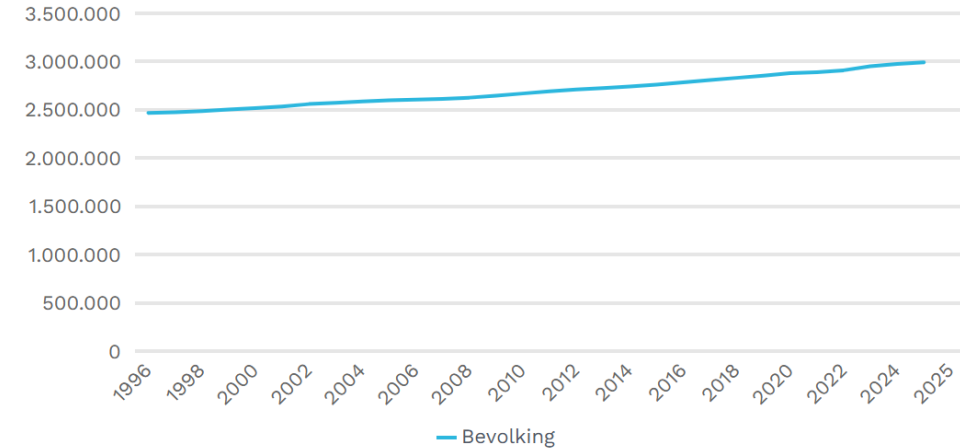


Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Demografische ontwikkelingen

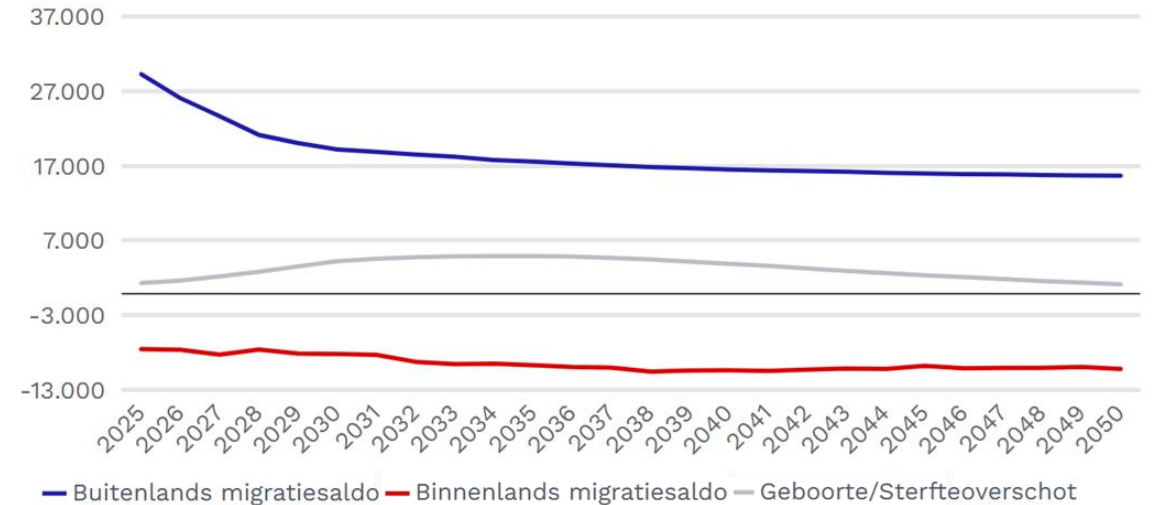
- De huidige arbeidsmarkt is krap en het onbenut potentieel gaat niet voldoende zijn om het tekort aan arbeidskrachten op te lossen. Wat zijn de vooruitzichten voor de arbeidsmarkt van de toekomst?
- De bevolking van Noord-Holland is de afgelopen 30 jaar met 21% gegroeid van 2,5 miljoen naar bijna 3 miljoen. Waar het geboorteoverschot tot 2013 nog de belangrijkste factor voor de bevolkingsgroei was, is dit gedaald en ruimschoots ingehaald door buitenlandse migratie als belangrijkste factor. In 2025 kwamen er 1.300 nieuwe inwoners bij door een geboorteoverschot en 27.500 door buitenlandse migratie.
- Volgens de bevolkingsprognose van ABF groeit de bevolking van Noord-Holland nog naar 3,3 miljoen inwoners in 2050. Net als de afgelopen jaren wordt een groot deel van deze groei gedreven door buitenlandse migratie en slechts voor een relatief klein deel door een geboorteoverschot. Tegelijkertijd wordt de groei wordt gedrukt doordat meer mensen vanuit Noord-Holland naar een andere provincie verhuizen, dan dat mensen vanuit een andere provincie naar Noord-Holland verhuizen (binnenlands migratiesaldo).

Bevolkingsontwikkeling Noord-Holland tot 2025



Bron: CBS, NH InZicht

Prognose ontwikkeling demografische componenten Noord-Holland t/m 2050



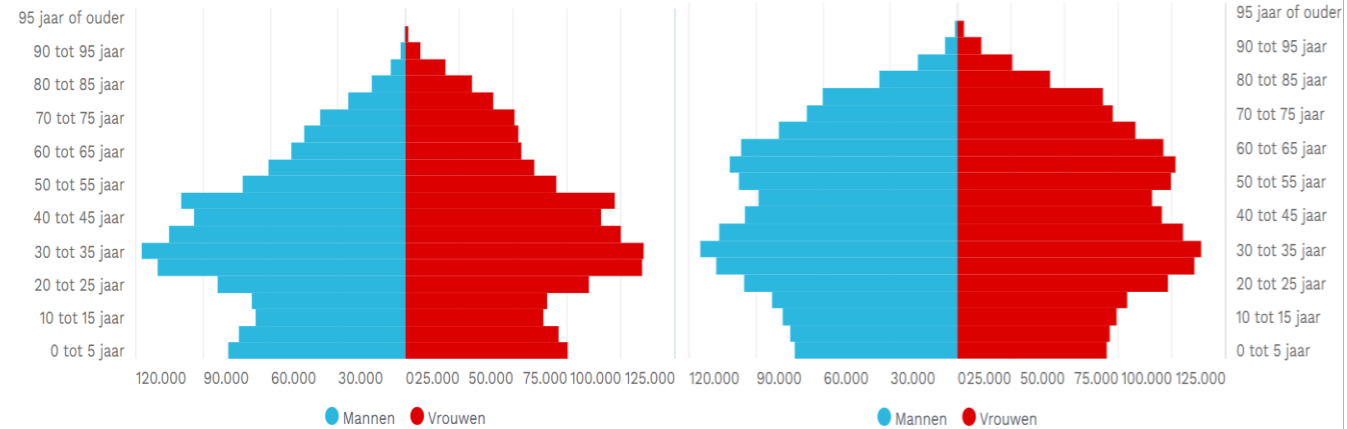
Bron: ABF, NH InZicht

Vergrijzing en ontgroening

- De bevolking van Noord-Holland zal de komende decennia nog groeien, maar de leeftijdsamenstelling verandert. Zo is het aandeel ouderen de afgelopen 30 jaar aanzienlijk toegenomen en zal dit naar verwachting de komende decennia ook het geval zijn.
- Dit heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt, want door de vergrijzing neemt het aandeel mensen af dat binnen de potentiële beroepsbevolking valt. Er gaat immers een steeds groter aandeel van de bevolking met pensioen, terwijl het aantal kinderen (14 jaar en jonger) minder hard stijgt. In 2025 was bijvoorbeeld nog 9% van de bevolking 75 jaar en ouder en 15% dan 14 jaar. In 2050 zal het aandeel mensen van 75 jaar en ouder naar verwachting 13% van de bevolking uitmaken, terwijl het aandeel kinderen jonger dan 14 jaar met 15% gelijk blijft.

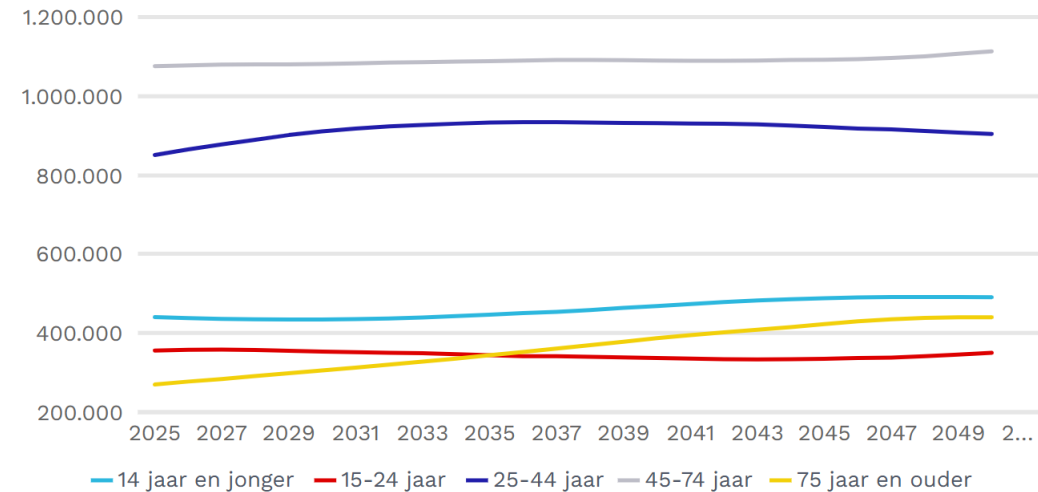
* Alle mensen vanaf 15 tot 75 jaar, die in Nederland wonen en niet geïnstitutionaliseerd zijn. Het CBS stelt dat deze groep op basis van leeftijd verondersteld kan worden geschikt te zijn voor werk. Kinderen jonger dan 15 jaar en ouderen vanaf 75 jaar vallen buiten deze groep.

Bevolkingspiramide Noord-Holland 1996 en 2025



Bron: CBS, NH InZicht

Bevolkingsprognose naar leeftijdsgroepen in Noord-Holland



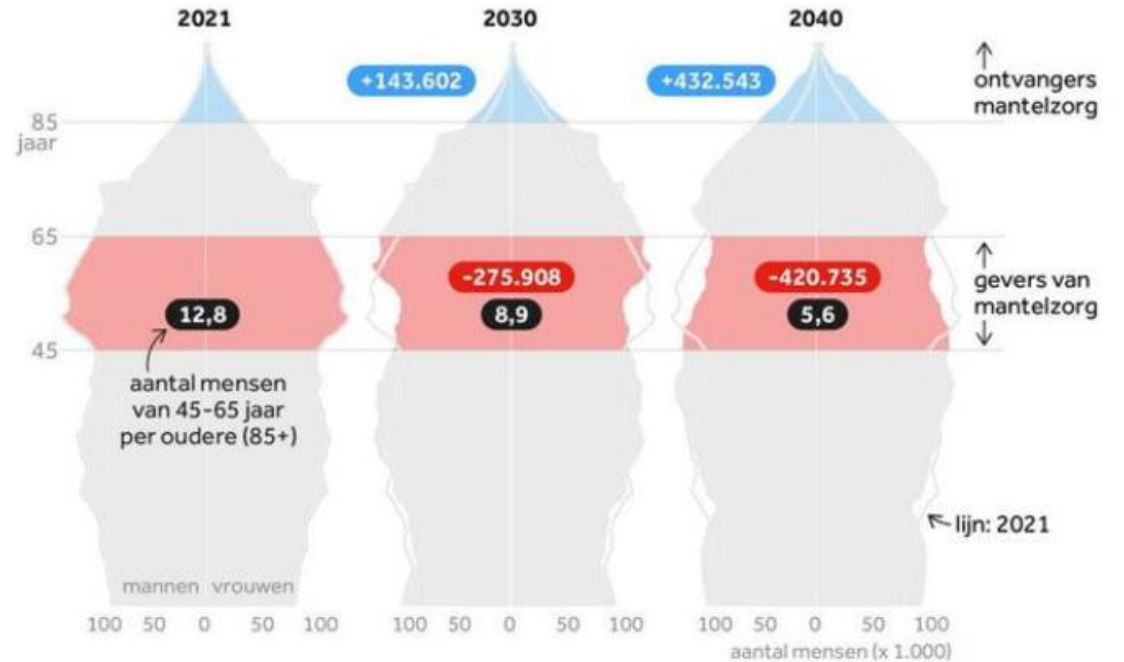
Bron: ABF, NH InZicht

Vergrijzing en ontgroening

- Deze ontwikkeling heeft enkele belangrijke consequenties. Allereerst neemt het aandeel werkenden direct af doordat meer mensen met pensioen gaan.
- Daarnaast betekent de vergrijzing dat steeds meer mensen zorg nodig hebben, wat druk legt op de gezondheidszorg. Daar neemt namelijk ook het aantal werkenden af, terwijl de zorgvraag door de vergrijzing toeneemt.
- Als gevolg daarvan zal het een steeds grotere uitdaging worden om de benodigde zorg te bieden, en zal er een steeds groter beroep gedaan worden op mantelzorgers (vaak mensen tussen de 45 en 65 jaar oud). Dit heeft weer als gevolg dat deze mensen minder kunnen werken of soms volledig zullen moeten stoppen met werk. Tegelijk zal het aandeel mensen dat landelijk beschikbaar is voor mantelzorgtaken naar verwachting afnemen, van 12,8 mantelzorgers per oudere in 2021 naar 5,6 mantelzorgers per oudere in 2040. Hierdoor zullen niet alleen meer werkenden mantelzorgtaken op zich moeten nemen, maar zullen zij ook zwaarder belast worden, wat effect kan hebben op hun mentale en fysieke gezondheid.

Vergrijzing: blijven er genoeg mantelzorgers over?

Prognose leeftijdsontwikkeling van de Nederlandse bevolking

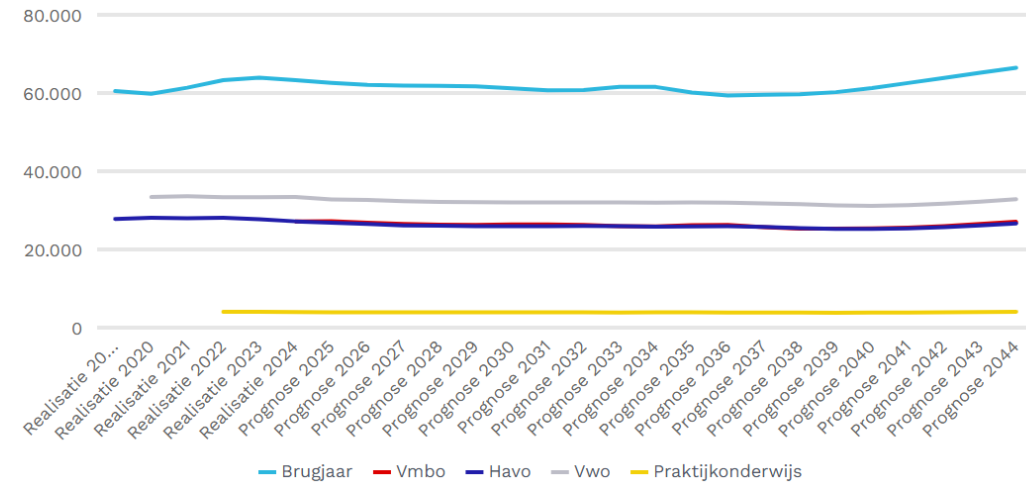


Bron: CBS

Onderwijs: voortgezet onderwijs

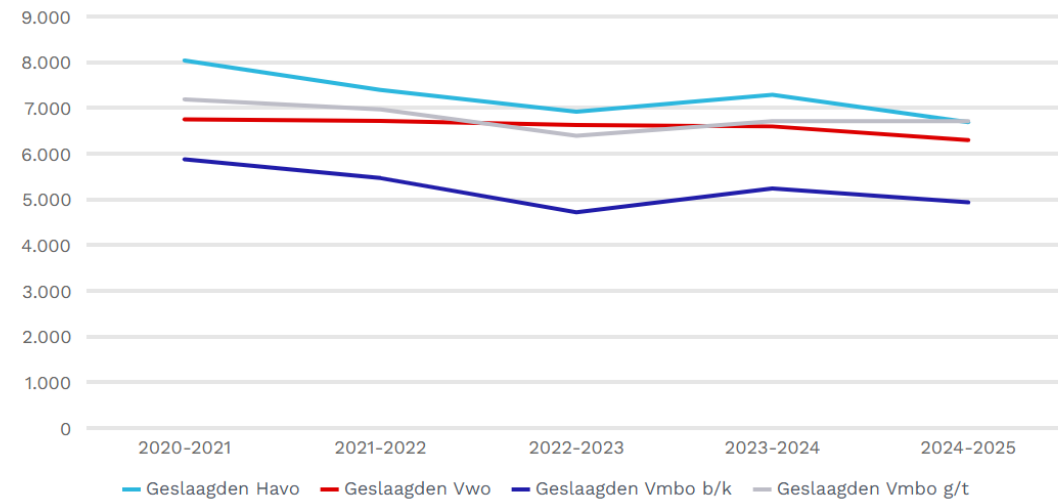
- Deze demografische ontwikkeling zien we ook terug in de onderwijscijfers. Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs loopt tot en met 2037 volgens DUO af op alle schooltypen (-5,5% in totaal). Pas rond 2038 wordt weer een toename van het aantal leerlingen in het brugjaar verwacht, wat zich in latere jaren ook door vertaalt naar toenemende leerlingenaantallen op het vmbo, havo en vwo.
- Kijkende naar het aantal gediplomeerden valt op dat van schooljaar 2020/2021 tot en met schooljaar 2024/2025 46% tot 47% van de leerlingen een vmbo-diploma behaalt. Gezien het hoge aandeel nieuwe vacatures voor mbo-functies (46% in Q1 2026) is dit op de lange termijn een gunstig gegeven, maar tegelijkertijd is de neerwaartse trend van het totale aantal gediplomeerden ongunstig. Daarnaast betekent het hoge aandeel vmbo-gediplomeerden dat het eventuele ambities voor de ontwikkeling van hightech technologieën mogelijk niet realistisch zijn, aangezien deze sterker afhankelijk zijn van havisten en vwo'ers die er later voor kiezen om een hbo- of wo-opleiding te volgen.

Prognose aantal leerlingen voortgezet onderwijs in Noord-Holland



Bron: DUO, NH InZicht

Aantal gediplomeerden per schooltype aan onderwijsinstellingen in Noord-Holland

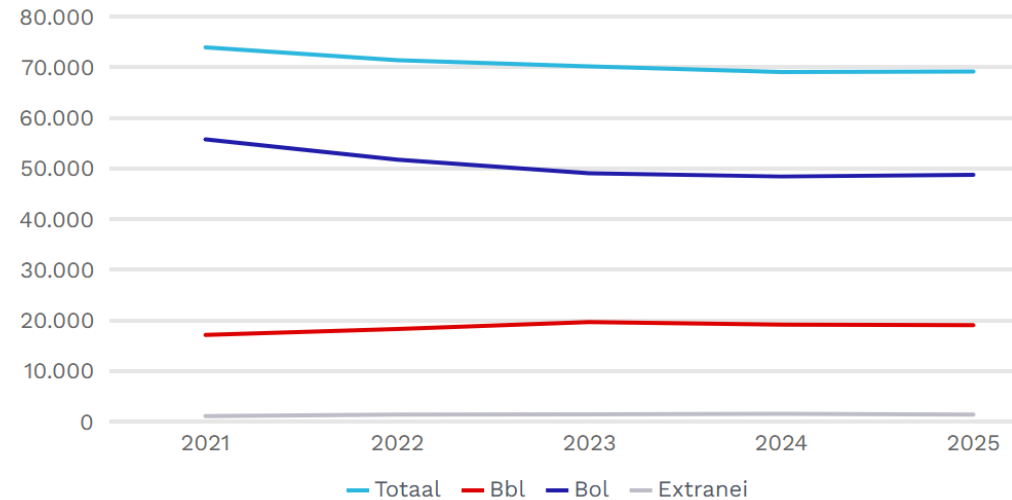


Bron: DUO, NH InZicht

Onderwijs: mbo, hbo, wo

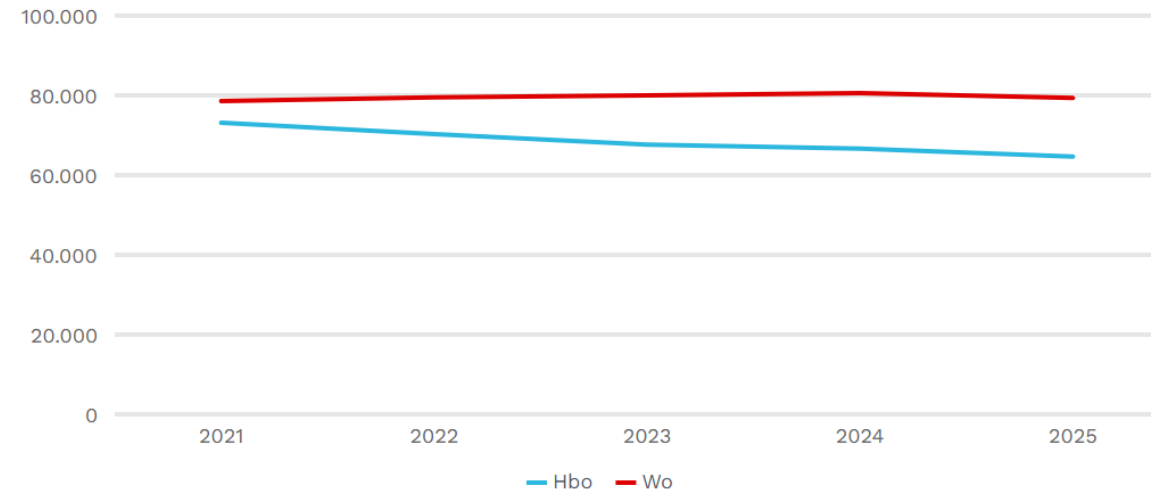
- Ook binnen het tertiair onderwijs loopt zowel in Noord-Holland als landelijk het aantal inschrijvingen terug. Op mbo neemt vooral op niveau 3 en niveau 4 het aantal studenten af, hoewel het aandeel ten opzichte van het totale aantal mbo-studenten redelijk gelijk bleef. In 2021 telde niveau 3 namelijk nog 14.400 studenten (21%), maar in 2025 was dit nog 11.900 (18%). Op niveau 4 daalde het aantal studenten van 40.800 (58%) in 2021 naar 37.900 (58%) in 2025.
- Binnen het hoger onderwijs valt vooral de afname onder hbo-studenten op: van 73.000 in 2021 naar 64.700 in 2025. Binnen de wo-instellingen bleef het aantal studenten nog relatief gelijk.
- Eerder in deze analyse kwam naar voren dat er in 44% van de nieuwe vacatures mbo-niveau gevraagd wordt en in 38% hbo-niveau. Daar staat tegenover dat het aantal studenten binnen mbo en hbo juist geruime tijd een daling laat zien. Ook voor de toekomst voorspelt [DUO](#) dat de studentenaantallen verder zullen afnemen: in het mbo van 69.100 naar 63.200 (-8,5%) in 2040, in het hbo van 64.700 naar 60.500 (-6,5%) in 2039 en in het wo van 79.400 naar 67.800 (-14,5%).
- Als we kijken naar de onderwijsrichtingen die studenten volgen, zien we dat een groot aandeel van de mbo'ers een opleiding in de richting van gezondheidszorg (34%) en techniek en gebouwde omgeving (14%) volgt. Beide richtingen die opleiden tot beroepen waarin, gezien de vergrijzende bevolking en de toekomstige technologische transitie, nu en in de toekomst grote vraag naar zal zijn. Binnen het hoger onderwijs zijn gezondheidszorg (12%) en techniek (15%) ook sectoren met een groot aandeel studenten. Opvallend is tevens dat een groot aandeel studenten een opleiding in de richting van gedrag en maatschappij (17%) en economie (26%) volgt, terwijl de verwachte toekomstige vraag hier minder groot is. De volgende pagina, gaat hier explicieter op in.
- Naast het feit dat studenten aantallen op het mbo teruglopen, is het ook belangrijk dat er voldoende erkende leerbedrijven zijn waarbij studenten het vak kunnen leren. In Noord-Holland is het aantal sinds Q2 2023 afgenomen van 36.500 naar 33.400 in Q1 2025.

Aantal mbo-studenten aan onderwijsinstellingen in Noord-Holland



Bron: DUO, NH InZicht

Aantal hbo- en wo-studenten aan onderwijsinstellingen in Noord-Holland



Bron: DUO, NH InZicht

Vervangingsvraag naar opleidingsrichting tot 2030

- Om de twee jaar voorspelt het ROA de verwachte arbeidsmarktsituatie voor diverse opleidingsrichtingen tot 5 jaar in de toekomst *. Hierbij wordt rekening gehouden met de verwachte toename van het aantal afgestudeerden per opleiding, en de procentuele verandering van de vervangings- en uitbreidingsvraag in relevante beroepen. Als de verwachte arbeidsmarktsituatie goed is voor afgestudeerden, betekent dit dat er vanuit werkgevers krapte ervaren wordt, waardoor de afgestudeerden goed aan het werk komen.
- Uit de prognoses blijkt dat de arbeidsmarktperspectieven voor veel opleidingsrichtingen in de zorg en techniek binnen Noord-Holland goed zijn, door een substantiële uitbreidings- en vervangingsvraag ten opzichte van het aantal afgestudeerden. Bij de economische opleidingen en opleidingen met een gedrag en maatschappijcomponent worden juist matige tot slechte arbeidsmarktperspectieven verwacht omdat de uitbreidings- en vervangingsvraag niet in verhouding staan tot het relatief grote aantal studenten dat zich op de arbeidsmarkt aanbiedt.

* ROA berekent de zogenaamde Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie (ITA). De ITA wordt vertaald naar de volgende typering: slecht, matig, redelijk, goed en zeer goed arbeidsmarktperspectief. Het percentage bij de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag slaat op de verwachte stijging ten opzichte van het huidige aantal werkenden in beroepen waar de onderwijsrichtingen voor opleiden.

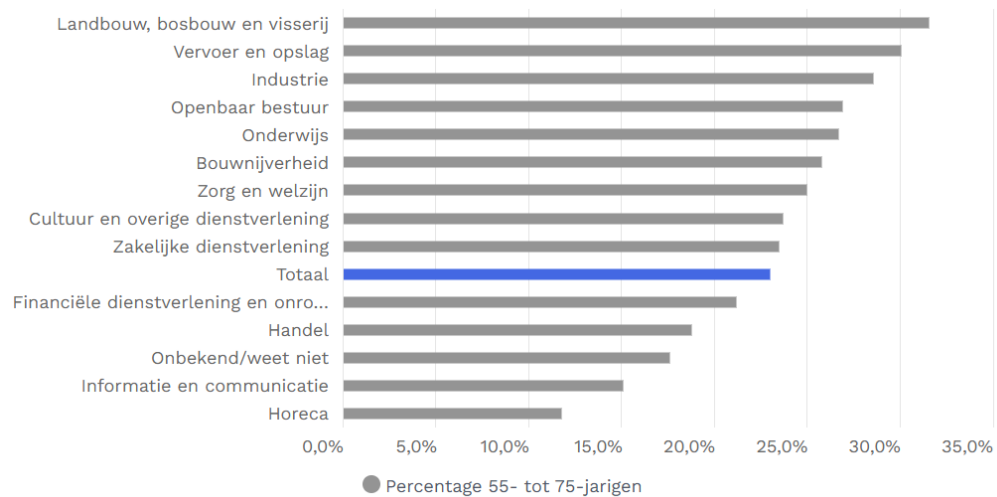
Verwachte arbeidsmarktsituatie in 2030 voor studenten die een mbo-, bachelor- of masteropleiding doen, Noord-Holland

Opleidingstype en onderwijssubsector	Onderwerp	Verandering tot 2030	verwachte baanperspectief in 2030
Mbo 4 – voedsel, natuur en leefomgeving	• Uitbreidingsvraag	0%	Zeer goed
	• Vervangingsvraag	65%	
Mbo 3 – voedsel, natuur en leefomgeving	• Uitbreidingsvraag	8%	Zeer goed
	• Vervangingsvraag	50%	
Mbo4 – techniek, bouw en procesindustrie	• Uitbreidingsvraag	1%	Goed
	• Vervangingsvraag	30%	
Master – onderwijs	• Uitbreidingsvraag	6%	Goed
	• Vervangingsvraag	23%	
Bachelor – onderwijs	• Uitbreidingsvraag	3%	Goed
	• Vervangingsvraag	24%	
Master – gezondheidszorg	• Uitbreidingsvraag	6%	Goed
	• Vervangingsvraag	18%	
Bachelor – gezondheidszorg en welzijn	• Uitbreidingsvraag	6%	Goed
	• Vervangingsvraag	18%	
Bachelor – landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen	• Uitbreidingsvraag	6%	Goed
	• Vervangingsvraag	33%	
Master – techniek en ict	• Uitbreidingsvraag	5%	Goed
	• Vervangingsvraag	17%	
Bachelor – techniek en ict	• Uitbreidingsvraag	3%	Goed
	• Vervangingsvraag	19%	
Master – economie en recht	• Uitbreidingsvraag	3%	Matig
	• Vervangingsvraag	11%	
Bachelor – economie en recht	• Uitbreidingsvraag	3%	Matig
	• Vervangingsvraag	12%	
Master – journalistiek , gedrag en maatschappij	• Uitbreidingsvraag	2%	Matig
	• Vervangingsvraag	9%	
Bachelor – journalistiek, gedrag en maatschappij	• Uitbreidingsvraag	3%	Slecht
	• Vervangingsvraag	8%	

Vervangingsvraag naar sector

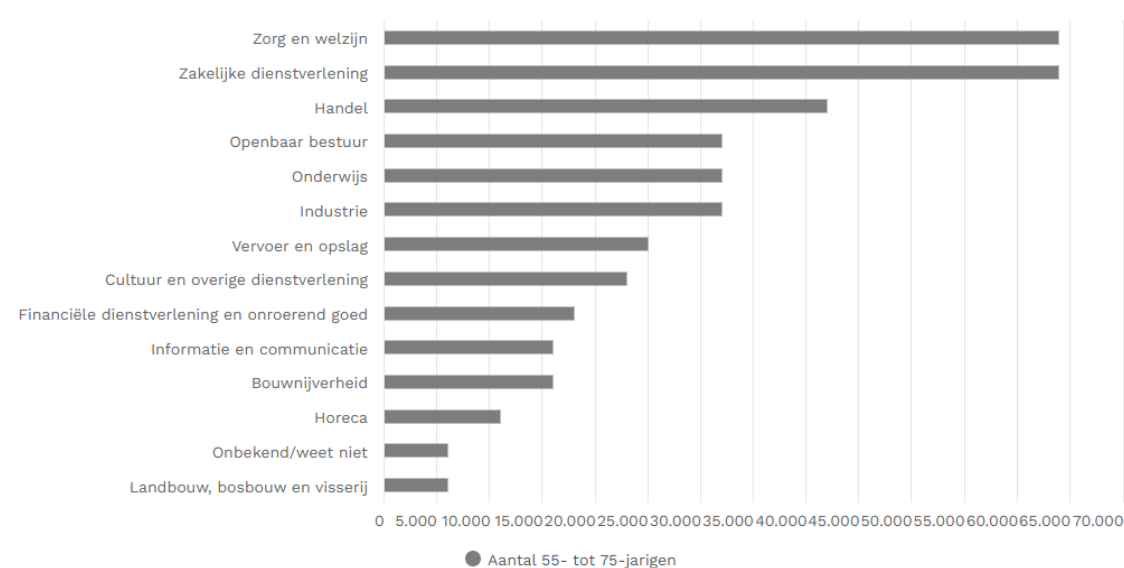
- Ook op sectoraal niveau wordt de potentiële omvang van de vervangingsvraag duidelijk als we kijken naar het aandeel 55- tot 75-jarige werknemers per sector. Een groot deel van deze mensen zal namelijk de komende 10 jaar men pensioen gaan.
- De gemiddelde vergrijzing van het personeelsbestand in Noord-Holland is 23%, maar er zijn aanzienlijke verschillen tussen sectoren. Zo kennen bijvoorbeeld de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, vervoer en opslag, industrie, zorg en welzijn en bouwnijverheid een vergrijzing van tussen de 25% en 32%. Noord-Hollandse sectoren wijken in dat opzicht weinig af van het landelijk gemiddelde.
- Vooral binnen sectoren als zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening en handel, vertaalt deze vergrijzing tot een zeer grote vervangingsvraag in absolute aantallen, omdat er veel mensen in deze sectoren werken.

Vergrijzing werknemers: aandeel 55- tot 75-jarigen naar sector in Noord-Holland (2024-2025)



Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Vergrijzing werknemers: aantal 55- tot 75-jarigen naar sector in Noord-Holland (2024-2025)



Bron: CBS (EBB), NH InZicht

Maatschappelijke ambities

- De arbeidsmarkt staat al sinds enkele jaren onder druk en afgaande op de demografische ontwikkelingen en prognoses zal het tekort aan arbeidskrachten de komende jaren binnen veel beroepen en sectoren blijven bestaan. Daar komt bovenop dat Nederland voor een aantal grote maatschappelijke opgaven staat, zoals de energietransitie, de bouw van honderdduizenden nieuwe woningen, het onderhoud van de infrastructuur, digitalisering en het uitbreiden van de krijgsmacht. Voor al deze kwesties zijn bovenop de huidige vraag nog eens extra arbeidskrachten nodig.
- Het beeld dat de krapte blijft bestaan, wordt ook bevestigd in landelijke prognoses van het ROA over personeelstekorten binnen beroepsklassen. Hieruit blijkt dat diverse beroepsklassen tot minimaal 2030 * te maken zullen hebben met een (grote) mismatch tussen vraag en aanbod. Denk daarbij aan technische beroepen, maar ook agrarische beroepen en dienstverlenende beroepen.

** Dit betekent niet dat de krapte na 2030 geen probleem meer is. De prognoses van het ROA gaan louter niet verder dan 2030.*

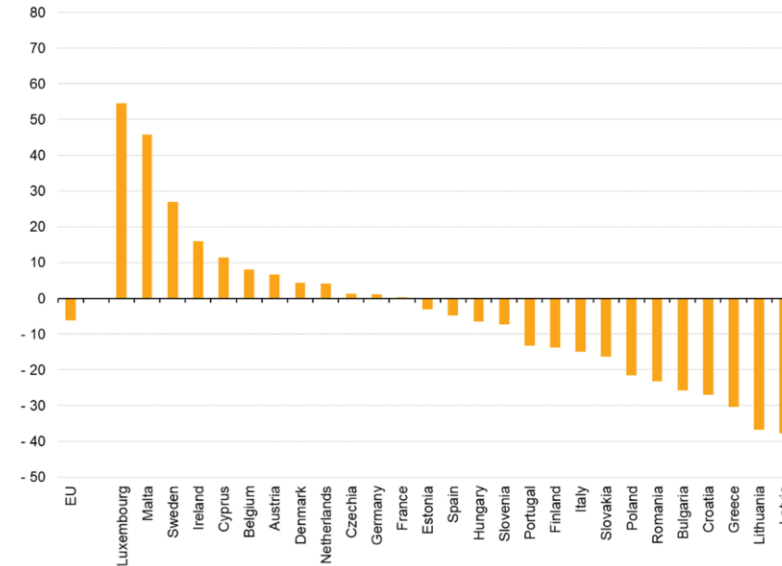


Arbeidskrachten uit het buitenland?

- Met het oog op deze tekorten is het logisch dat werkgevers over de grens gaan kijken om personeel te vinden. Al jaren trekt de agrarische sector bijvoorbeeld arbeiders aan vanuit landen als Polen en Bulgarije, en zoeken hightech bedrijven ook naar werknemers in landen als India en China. Met uitzondering van India heeft het merendeel van deze landen nu of in de nabije toekomst echter ook te maken met demografische krimp, waardoor internationaal talent slechts in beperkte mate soelaas kan bieden.
- Bovendien kunnen arbeidsmigratiestromen vanuit het buitenland ook afnemen naarmate het land van herkomst welvarender wordt*. Hierdoor wordt het voor arbeidsmigranten minder aantrekkelijk om bijvoorbeeld ver van familie en de vertrouwde omgeving te gaan werken.

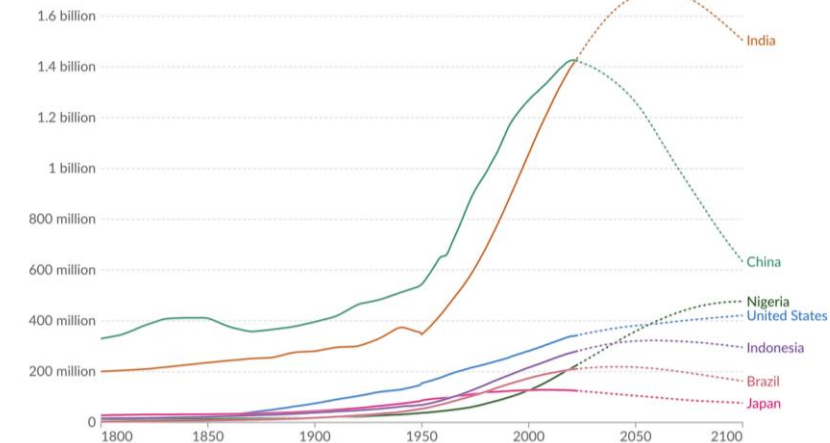
* *World Development (2024). Higher economic growth in poor countries, lower migration flows to the OECD – Revisiting the migration hump with panel data, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X24001256>*

Prognose procentuele bevolkingsgroei/krimp tot 2100, naar EU-land



Bron: Eurostat

Bevolkingsprognose van diverse landen buiten Europa



Bron: Our World in Data, op basis van data van de Verenigde Naties

Kwalitatieve mismatch en impact AI

- Naast het feit dat er onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn voor alle maatschappelijke opgaven, speelt de mismatch in skills ook een rol. Voldoende arbeidskrachten is slechts één onderdeel van de vergelijking, maar is het ook van belang dat men over de juiste vaardigheden beschikt om het werk van de toekomst uit te kunnen voeren. Zo zal de vraag naar mensen met technische vaardigheden naar verwachting groter worden, om bijvoorbeeld het stroomnet te verzwaren en de infrastructuur te onderhouden.
- Afgezien van het feit dat bepaalde functies belangrijker worden, zullen functies inhoudelijk ook veranderen. Onderzoek van het World Economic Forum bevestigt dat technologische ontwikkelingen, de groene transitie en economische en demografische verschuivingen de arbeidsmarkt in 2030 sterk veranderen, en 40% van de skills (bij behoud van een functie) in 2030 verouderd zijn.
- Automatisering en kunstmatige intelligentie (AI) maken bijvoorbeeld routinematige en administratieve banen, zoals data-invoer en kassamedewerkers minder nodig. Tegelijkertijd moeten werkenden nieuwe digitale vaardigheden ontwikkelen om inzetbaar te blijven. Ook verdwijnen routinetaken, zoals data-entry, eenvoudige programmering, administratief werk en bankkloketfuncties naar de achtergrond en komen telefonische klantenservice en basis IT-helpdesk onder druk te staan door door automatisering en AI.

* World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum.

Largest growing and declining jobs by 2030

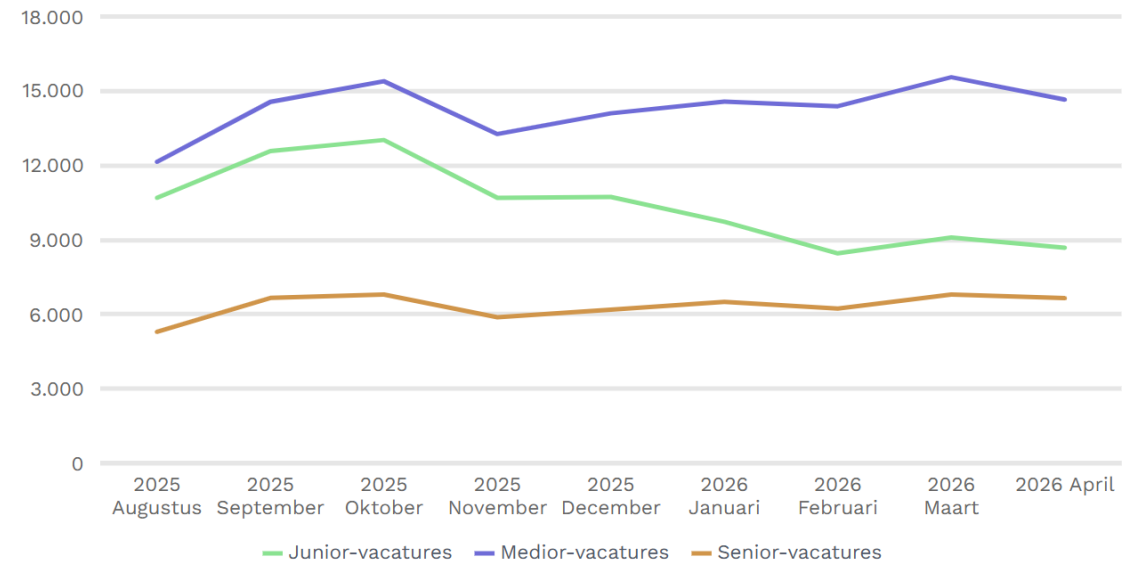
↑ Top largest growing jobs	↓ Top largest declining jobs
1 Farmworkers, labourers and other agricultural workers	1 Cashiers and ticket clerks
2 Light truck or delivery services drivers	2 Administrative assistants and executive secretaries
3 Software and applications developers	3 Building caretakers, cleaners and housekeepers
4 Building framers, finishers and related trades workers	4 Material-recording and stock-keeping clerks
5 Shop salespersons	5 Printing and related trades workers
6 Food processing and related trades workers	6 Accounting, bookkeeping and payroll clerks
7 Car, van and motorcycle drivers	7 Accountants and auditors
8 Nursing professionals	8 Transportation attendants and conductors
9 Food and beverage serving workers	9 Security guards
10 General and operations managers	10 Bank tellers and related clerks
11 Social work and counselling professionals	11 Data entry clerks
12 Project managers	12 Client information and customer service workers
13 University and higher education teachers	13 Graphic designers
14 Secondary education teachers	14 Business services and administration managers
15 Personal care aides	15 Claims adjusters, examiners, and investigators

Kwalitatieve mismatch en impact AI

- Aangezien routinetaken in bepaalde beroepen meer naar de achtergrond zullen verdwijnen, is de verwachting dat complexere taken die niet snel door automatisering en AI overgenomen kunnen worden, een groter deel gaan vormen van het dagelijkse takenpakket van werkenden. Om de grote hoeveelheden informatie en complexe beslissingen efficiënt te kunnen verwerken, zal daarom een groter beroep gedaan worden om skills zoals kritisch denken, oordeelvorming, en effectief gebruik van AI. Een mogelijk gevolg van meer complexe taken is ook dat ze de mentale belasting op werkenden vergroten. Waar routinetaken voorheen als een soort mentale pauze zouden kunnen fungeren, is het mogelijk dat werkenden meer werkstress ervaren door de toename aan complexe taken, met meer verzuim tot gevolg.
- Daarnaast zorgt de opkomst van AI ervoor dat startersbanen meer onder druk komen te staan, aangezien diverse taken binnen deze banen door AI overgenomen worden. Dit kan het voor jongeren moeilijker maken om in het begin van hun carrière een baan te vinden. Dit zien we ook terug in het aantal nieuwe vacatures voor junior-posities dat sinds augustus 2025 door Noord-Hollandse werkgevers geplaatst is. Dit is tussen augustus 2025 en april 2026 gestaag afgenomen van 10.700 naar 8.700, terwijl het aantal medior- en senior-vacatures ongeveer op hetzelfde niveau is gebleven.
- Tegenover deze kritische kanttekeningen staat echter ook dat AI mogelijkheden biedt. Het stelt mensen namelijk in staat om taken uit te voeren die zij tot dan toe niet zonder een uitgebreide opleiding hadden kunnen uitvoeren. Dit kan de productiviteit van bedrijven vergroten. Zo kan een bedrijf zonder grafisch designer zelf kwalitatief hoogstaande promotiematerialen ontwikkelen of kunnen mensen eenvoudige websites bouwen zonder uitgebreide IT-kennis.



Ontwikkeling vacatures voor junior-, medior- en seniorfuncties



Verdienpotentieel onder druk

- Ondanks de eerder genoemde ontwikkelingen, lijkt het tot 2030 goed te gaan met de Nederlandse en Noord-Hollandse economie. De economie is tot op heden gegroeid en het CPB voorspelt dat de economische groei en koopkracht doorzetten tot 2030*.
- De economische groei berust echter voor een groot deel op het feit dat steeds meer mensen aan het werk gingen. Dit zal in de toekomst niet langer mogelijk zijn, aangezien de demografische ontwikkelingen een krimp van de beroepsbevolking voorspellen, terwijl de beoogde maatschappelijke ambities juist veel extra arbeidskrachten vereisen in sectoren en beroepen waarin nu al tekorten bestaan. Hoewel niet alle sectoren even hard getroffen worden door het tekort aan arbeidskrachten, komt hierdoor over de gehele linie het nationale en regionale verdienpotentieel onder druk te staan. Dit blijkt ook uit de prognose van het CPB, die een afvlakkende, gematigde economische groei toont tussen 2027 en 2030 (gemiddeld 1,2% per jaar) en 2031 en 2034 (gemiddeld 0,8% per jaar).
- De Nederlandse economie staat er de komende jaren dus nog relatief goed voor, maar alles wijst erop dat actie ondernomen worden door overheden en andere werkgevers om de welvaart te behouden.

* CPB: *Centraal Economisch Plan (CEP) 2026*. <https://www.cpb.nl/raming/centraal-economisch-plan-cep-2026>

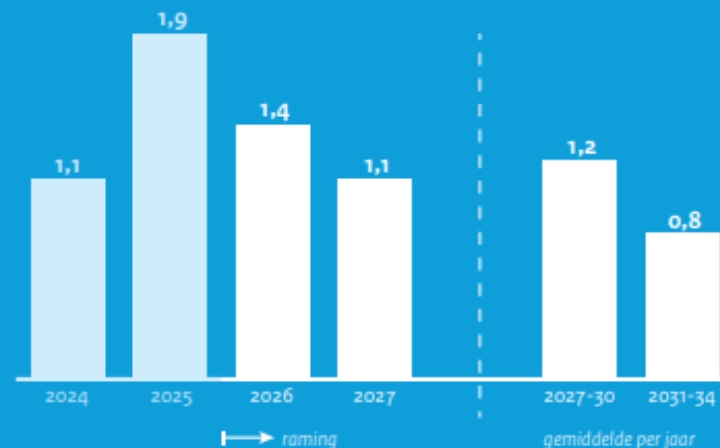


Centraal Planbureau

Centraal Economisch Plan 2026

Nederlandse economie groeit gematigd door

economische ontwikkeling, verandering van het bbp in %



**Geopolitieke
onrust brengt
onzekerheid**



Mogelijk meer
inflatie door
stijgende olie-
en gasprijzen

Welvaart behouden: slimmer werken, werven en duurzame inzetbaarheid

- Om onze welvaart te behouden worden werkgevers en overheden gedwongen tot het maken van keuzes die ervoor zorgen dat de arbeidsproductiviteit stijgt en dat mensen aan het werk zijn binnen sectoren en beroepen waarin ze nodig zijn.
- Er zijn diverse manieren om dit te bewerkstelligen. Voor werkgevers is het van belang om vooral door te gaan met de door velen ingeslagen koers. Zo is het zaak om werk slim te organiseren, zodat er minder mensen nodig zijn om werk te verzetten. Ook kunnen werkgevers naar manieren zoeken om het werkrooster beter af te stemmen op de privéverplichtingen van onderbenutte deeltijders in hun organisatie, zodat zij daadwerkelijk meer uren kunnen gaan werken.
- Zoals eerder aangegeven biedt effectief gebruik van AI ook mogelijkheden. Naast het feit dat werknemers het bestaande werk sneller en/of beter kunnen uitvoeren, kan hiermee ook de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind worden voor mensen binnen het onbenut arbeidspotentieel. Waar zij voorheen wellicht voor veel banen niet in aanmerking kwamen door ontbrekende vaardigheden, kan AI helpen bij het overbruggen van de "skills gap". Hierdoor is AI niet zozeer een technologisch vraagstuk, maar juist een HR-vraagstuk voor veel organisaties.



Welvaart behouden: slimmer werken, werven en duurzame inzetbaarheid

- Daarnaast kunnen werkgevers de pool van potentiële werknemers vergroten door slimmer te werven. Zo kan het helpen als ze minder strikt kijken naar diploma's en ervaring in specifieke functies, maar ook oog te hebben voor de "skills" van een persoon. Iemand die succesvol in de horeca heeft gewerkt, beschikt waarschijnlijk ook over de interpersoonlijke vaardigheden die hem/haar (na bijscholing) geschikt maken als verzorgende in de gezondheidszorg. Ook kan open-hiring helpen om de drempel om te solliciteren te verlagen bij werkzoekenden en zodoende meer mensen vanuit het onbenut arbeidspotentieel aan te trekken.
- Tevens zijn investeringen in LLO ook van groot belang om het tekort aan arbeidskrachten het hoofd te bieden. Niet alleen omdat dit bestaande werknemers duurzaam inzetbaar maakt, maar ook omdat mensen zich via dergelijke trajecten kunnen omscholen om in een andere sector of beroep te werken waar de vraag naar extra arbeidskrachten het grootst is.



Noord-Holland
InZicht.nl

**Inzicht vandaag,
impact voor morgen**

<https://nhinzicht.nl/>

Vragen? Stel je vraag op NH InZicht

VRAAG DE EXPERT

Etil research
group