



**Gemeente
Amsterdam**



Arbeidsmarktprognose Groot Amsterdam 2025-2030

Onderzoek en Statistiek



Onderzoek in opdracht van: Team Integraal Arbeidsmarktbeleid

Projectnummer: 250378

Auteurs: Feiko de Grip, Isabel Orlemans, Tanja Fedorova, Renske Hoedemaker,
Erkin Yildirim en Idske de Jong

E-mailadres: i.orlemans@amsterdam.nl, idske.de.jong@amsterdam.nl

Bezoekadres: President Kennedylaan 923

Post: Postbus 658
1000 AR Amsterdam

Telefoon: 06 20368394

Website: onderzoek.amsterdam.nl

Foto voorzijde: Zuidas, fotograaf Edwin van Eis (2019)

Amsterdam, maart 2026

Samenvatting en conclusie

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Economische en technologische ontwikkelingen zorgen dat sectoren groeien of krimpen; demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing en migratie hebben invloed op het aantal werknemers dat beschikbaar is. Hoewel er meer mensen aan het werk zijn dan ooit tevoren en de werkloosheid relatief laag is, kampt de arbeidsmarkt met een tekort aan arbeidskrachten. Als gevolg van vergrijzing zal deze arbeidsmarktcrapte voorlopig aanhouden, al zijn we in 2026 waarschijnlijk over het hoogtepunt heen en koelt de arbeidsmarkt weer iets af. Deze ontwikkelingen spelen zowel in de regio Groot Amsterdam als in de rest van Nederland.

De gemeente Amsterdam wil meer inzicht in de manier waarop de arbeidsmarkt in de regio zich de komende vijf jaar naar verwachting zal ontwikkelen. In opdracht van het Integraal Arbeidsmarktbeleid (IAB) Team heeft O&S deze arbeidsmarktprognoserapportage opgesteld op basis van beschikbare secundaire bronnen en eigen analyses. Deze rapportage biedt een overzicht van de beschikbare inzichten en voorspellingen over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de regio. Het team IAB bestaat uit de drie directies Economische Zaken en Cultuur (EZC), directie Onderwijs en directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI).

Krapte op de arbeidsmarkt over hoogtepunt heen, maar niet verdwenen

Zowel de landelijke economie als de economie van arbeidsmarktregio Groot Amsterdam zijn de afgelopen tien jaar sterk gegroeid. De coronaperiode was hierop een uitzondering, maar dankzij steunmaatregelen van de overheid bleef het effect van de Covid-19 pandemie op het aantal banen beperkt en tijdens de herstelperiode groeide de vraag naar arbeid harder dan het aanbod. Sinds 2023 groeit de economie in een gematigd tempo en koelt de arbeidsmarkt wat af. Het CPB voorspelt dat deze gematigde economische groei zich de komende jaren zal voortzetten. Ook in de Metropoolregio Amsterdam zal de economie verder afkoelen, al blijft de economische groei groter dan landelijk.

Vanaf het derde kwartaal van 2021 is de arbeidsmarkt krap: er zijn meer vacatures (vraag) dan werkzoekenden (aanbod). Dit komt door de combinatie van een toename van het aantal vacatures en een afname van het aantal werkzoekenden. Hierdoor kunnen niet alle vacatures vervuld worden. In de regio Groot Amsterdam is de krapte groter dan landelijk. Na het hoogtepunt in 2022 neemt de arbeidsmarktcrapte af en naar verwachting koelt de arbeidsmarkt de komende jaren verder af doordat het arbeidsaanbod in de regio Groot Amsterdam de komende jaren iets harder zal groeien dan de vraag naar arbeid. Maar, de arbeidsmarkt blijft krap, onder meer als gevolg van de vergrijzing van de bevolking.

Het ROA en het UWV maken prognoses over de arbeidsmarkt, elk met een eigen focus en voor- en nadelen in gebruik. Op hoofdlijnen komen de prognoses overeen, maar zijn er wel verschillen wat betreft de voorspellingen voor specifieke opleidingsrichtingen en beroepen.

De arbeidsmarktprognoses van ROA en UWV stellen dat het arbeidsaanbod in de regio Groot Amsterdam de komende jaren iets harder zal groeien dan de vraag naar arbeid, waardoor de krapte op de arbeidsmarkt gemiddeld genomen afneemt. De mate van krapte verschilt per opleidingsrichting, per sector en per beroep als gevolg van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Krapte op de arbeidsmarkt is vrijwel nooit structureel, onder andere doordat bedrijven (noodgedwongen) hun bedrijfsvoering hierop aanpassen. Dit biedt verlichting voor acute personeelstekorten, maar kan leiden tot nieuwe problemen zoals druk op de kwaliteit van (publieke) diensten, een hogere werkdruk en stagnerende economische groei.

Aantal werkenden groeit komende jaren in gematigd tempo

De potentiële beroepsbevolking (iedereen tussen de 15 en 75 jaar oud) van Groot Amsterdam is de afgelopen tien jaar met 14 procent gegroeid. Ook de arbeidsparticipatie neemt toe. Vooral jongeren, inwoners ouder dan 55 jaar en inwoners met een basisopleiding hebben vaker werk dan tien jaar geleden. Op basis van de bevolkingsprognose van de gemeente Amsterdam en de voorspellingen van het CPB verwachten we dat beide trends zich de komende jaren zullen voorzetten: de potentiële beroepsbevolking blijft groeien en de arbeidsparticipatie blijft toenemen. Het groeitempo zal de komende jaren wel een stuk lager liggen dan het afgelopen decennium. Dit komt doordat de arbeidsparticipatie al hoog is, er is dus steeds minder ruimte voor verdere groei, en door de vergrijzing van de beroepsbevolking, waardoor relatief meer werkenden de AOW-leeftijd bereiken. Vanaf 2030 vlakt het groeitempo naar verwachting nog verder af.

Dynamiek op de arbeidsmarkt

De potentiële beroepsbevolking van Groot Amsterdam is gemiddeld iets jonger dan landelijk. Maar, de vergrijzing gaat hier wel harder: het aandeel mensen van 55 jaar en ouder neemt in de regio sneller toe dan landelijk. Vooral in de sectoren overheid, industrie, zorg en onderwijs werken relatief veel 60- tot 75-jarigen. Wanneer werkenden met pensioen gaan leidt dit vaak tot een vervangingsvraag.

De vervangingsvraag is in Groot Amsterdam de komende jaren groter dan de groei van het aantal banen, maar iets lager dan landelijk. Het grootste deel van de vervangingsvraag in deze regio wordt echter niet veroorzaakt doordat mensen met pensioen gaan, maar door de hoge mobiliteit van werkenden in de regio. De arbeidsmarkt van Groot Amsterdam is vergeleken met Nederland redelijk dynamisch, met veel flexibel werk en banen die worden ingevuld door jongeren en arbeidsmigranten. Hierdoor is er veel door- en uitstroom op de regionale arbeidsmarkt.

De prognose van ROA verwacht dat de vervangingsvraag de komende jaren het grootst zal zijn voor banen op maximaal mbo-niveau 1, havo/vwo-niveau en mbo-niveau 2 tot en met 4. Dit komt doordat banen op mbo-niveau, in vergelijking met werk op hbo-/wo-niveau, relatief vaak worden ingevuld door jongeren of mensen van 55 jaar of ouder. Ook is werk op mbo-niveau vaker flexwerk, waardoor er meer wisselingen zijn onder werkenden. Dit betreft echter alleen de vervangingsvraag, niet de totale vraag naar arbeid op mbo-niveau. Of er aan deze (vervangings)vraag op mbo-niveau kan worden voldaan verschilt per beroep.

Ontwikkelingen naar sector: nadruk op kennis en dienstverlening neemt toe

De economie van Groot Amsterdam is sterk gericht op kennis en dienstverlening. Sectoren die de afgelopen tien jaar sterk zijn gegroeid zijn informatie en communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening (bijvoorbeeld accountancy), onderwijs, overheid en zorg. Sectoren die afgelopen tien jaar juist (licht) zijn gekrompen zijn de sector overige zakelijke diensten (hieronder valt onder andere reisbranche en de uitzendbranche), horeca, financiële dienstverlening en industrie.

De arbeidsmarktprognoses van ROA en UWV voorspellen de komende jaren de meeste banengroei in sectoren die ook nu al groot zijn in de regio: informatie en communicatie, specialistische zakelijke diensten, en de zorg. Ook in de bouwsector wordt groei verwacht; al werken er in Groot Amsterdam nu nog relatief weinig mensen in deze sector. In veel beroepen in de bouw worden dan ook zeer grote knelpunten verwacht, zoals bij bouw- en metaalarbeiders. Beide prognoses voorspellen dat het aantal banen in de regio Groot Amsterdam iets harder zal groeien dan landelijk. Dit komt omdat de sectoren waar veel groei wordt verwacht juist in Groot Amsterdam sterk vertegenwoordigd zijn, maar ook omdat deze sectoren in de regio sterker groeien dan landelijk.

Werk wordt complexer, werkenden steeds vaker hbo-/wo-opgeleid

In 2024 heeft 45 procent van de werkenden in Groot Amsterdam een baan met complexe, gespecialiseerde taken (ISCO-niveau 4, dit is ruwweg gelijk aan hbo/wo-niveau). De afgelopen tien jaar is dit aandeel sterk gegroeid. De vraag naar werknemers voor beroepen met weinig complexe taken (ISCO-niveau 1 en 2, ongeveer gelijk aan basis-of mbo-niveau) neemt juist licht af, al is dit met 37 procent van de werkenden nog steeds een groot deel van de arbeidsmarkt.

Beroepssubgroepen die de afgelopen tien jaar sterk zijn gegroeid zijn onder andere bedrijfs- en administratievakspecialisten (bijvoorbeeld marketingprofessionals en financiële professionals), ICT-specialisten en natuurwetenschappelijke en technische specialisten. Dit zijn allemaal beroepssubgroepen met complexe, gespecialiseerde taken, ofwel werk op hbo/wo-niveau. Uitzondering hierop is de sterke groei van het aantal monteerders dat werkzaam is in de regio Groot Amsterdam. Dit is een beroep op baanniveau 2.

Inwoners Groot Amsterdam steeds vaker hbo-/wo-opgeleid

Het arbeidsaanbod laat een vergelijkbare ontwikkeling zien: inwoners van Groot Amsterdam zijn steeds vaker hbo-/wo-opgeleid. Het aandeel inwoners met een bachelor- of masterdiploma is toegenomen van 41 procent in 2014 naar 49 procent in 2024. Het aandeel basisopgeleiden is gelijk gebleven; het aandeel mbo-opgeleiden is iets gekrompen. De gemeente Amsterdam telt veel meer inwoners die studeren aan de universiteit dan mensen die een studie volgen aan het hbo of mbo. We verwachten daarom dat de stijging van het aandeel hbo/wo-opgeleide inwoners zich zal voortzetten.

Op het mbo is het aantal Amsterdamse studenten op niveau 3 de afgelopen tien jaar sterk gedaald; het aantal studenten op niveau 4 is juist toegenomen. Binnen het hoger onderwijs daalt het aantal Amsterdamse hbo-studenten en stijgt het aantal Amsterdammers aan de universiteit. Op basis van deze ontwikkelingen zal het aantal hbo-/wo-opgeleiden dat de arbeidsmarkt betreedt de komende jaren veel groter zijn dan het aantal mbo-opgeleiden. Vooral de instroom van wo-opgeleiden maar ook van mbo-4-opgeleiden zal hierbij verder toenemen. Hier geldt uiteraard wel de kanttekening dat niet iedereen na hun afstuderen aan het werk gaat en ook in de regio gaat werken.

Komende jaren vooral krapte in de zorg, technische beroepen en werk op mbo-niveau

Zoals besproken beslaat werk op hbo-/wo-niveau een steeds groter deel van de totale arbeidsvraag. Het arbeidsaanbod kan deze vraag niet volledig bijhouden. Begin 2025 was het merendeel van de openstaande vacatures een vacature op beroepsniveau 4, ofwel hbo-/wo-niveau. Vooral in de zorg en technische beroepen, zoals gespecialiseerd verpleegkundigen, maatschappelijk werkers, biologen en natuurwetenschappers is in 2025 het vinden van geschikt personeel op hbo-/wo-niveau moeilijk.

De ROA-prognose voorspelt dat de komende jaren de krapte gemiddeld genomen iets wordt verlicht in beroepen op hbo- en wo-niveau, juist omdat in de regio Groot Amsterdam veel inwoners een hbo- of wo-opleiding heeft en omdat jaarlijks een grote groep hbo- en wo-afgestudeerden de arbeidsmarkt betreedt. Alleen in de sector onderwijs zal de krapte op hbo- en wo-niveau naar verwachting toenemen.

Daarnaast voorzien de prognoses van ROA en UWV toenemende krapte binnen beroepen op niveau mbo-2 tot en met 4, met name in techniek, bouw en procesindustrie, voedsel, natuur en leefomgeving, en de zorg. Zo worden er bijvoorbeeld (zeer) grote knelpunten verwacht in technische beroepen (o.a. bouwarbeiders, metaalarbeiders en elektriciens), vakspecialisten gezondheidszorg, medewerkers kinderopvang en verzorgenden. Voor basisopgeleiden (mensen met maximaal een mbo 1 diploma) zal de arbeidsmarkt minder krap worden dan nu, maar er worden wel tekorten verwacht in specifieke beroepen, zoals schoonmakers en keukenhulpen.

De tekorten op mbo-niveau zijn vooral het gevolg van pensionering en doorstroom van huidige werknemers en ontoereikende instroom van mbo-gediplomeerden. Het aantal mbo-studenten in de richtingen zorg en techniek nam de afgelopen tien jaar toe, maar tot nu toe is het aantal mbo-opgeleiden dat met een diploma in deze richtingen de arbeidsmarkt betreedt onvoldoende om de huidige en voorspelde krapte terug te dringen. Een positief aspect van deze situatie is dat mbo-opgeleiden in Groot Amsterdam in deze richtingen een goed arbeidsmarktperspectief hebben, met name in de techniek en ICT en zorg.

Uit onderzoek van O&S naar schoolverlaters in het mbo blijkt wel dat lang niet alle jongeren die met een diploma het onderwijs verlaten aan het werk gaan. Van de Amsterdamse jongeren die in schooljaar 2021/22 een mbo-diploma behaalden was zes maanden later 64 procent aan het werk. Dit aandeel verschilt per opleiding en niveau, vooral afgestudeerden op mbo-2 niveau werken na zes maanden minder vaak dan niveau 3 en 4, en in de richting techniek is het aandeel werkenden hoger dan in de richtingen zorg en economie.

Daarnaast zijn er ook opleidingsrichtingen waarbij de arbeidsmarktperspectieven de komende jaren naar verwachting zullen verslechteren. Werkgevers kunnen vacatures in deze richtingen de komende jaren beter vervullen, en afgestudeerden en werkzoekenden in deze richtingen zullen vaker uitwijken naar werk in andere richtingen. Het gaat om bijvoorbeeld opleiding journalistiek, gedrag en maatschappij (bachelor); cultuur-, talen- en maatschappelijke opleidingsrichtingen (bachelor en master) en landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen (master). Voor mbo-opgeleiden verschillen de verwachtingen rondom veranderingen in het arbeidsmarktperspectief sterk per opleidingsniveau en -richting. Zo zal de krapte sterk toenemen onder mbo-4-opgeleiden in de richting techniek, bouw en procesindustrie. Hun kansen op de arbeidsmarkt zullen dus verbeteren. Maar voor mbo-4-opgeleiden in de richting ict, media en vormgeving zal het arbeidsmarktperspectief in vergelijking met de huidige situatie juist verslechteren.

Gevraagde vaardigheden veranderen door technologische ontwikkelingen

Het toenemende aandeel van werk op hbo-/wo-niveau, in combinatie met technologische ontwikkelingen, zorgt voor veranderingen in de vaardigheden die werkenden nodig hebben. Beroepsvaardigheden waar steeds meer vraag naar is zijn probleemoplossend en analytisch vermogen, interpersoonlijke vaardigheden en computervaardigheden. Dit blijkt uit de prognose van ROA en uit cijfers op basis van de Nederlandse Skills Survey.

Waarschijnlijk zal de verdere ontwikkeling van artificiële intelligentie (AI) invloed hebben op de arbeidsmarkt en de vaardigheden die werkenden nodig hebben, doordat de taken binnen beroepen veranderen. Doordat deze technologie zich snel ontwikkelt, veel verschillende toepassingen heeft en nog niet breed is ingezet, is het moeilijk te voorspellen wat het effect van AI zal zijn.

De Sociaal Economische Raad verwacht op korte termijn geen grote macro-economische effecten als gevolg van het gebruik van AI, maar AI zal er wel voor zorgen dat de taken binnen beroepen veranderen. Zo zal de vraag naar routinematige taken verder afnemen, omdat deze waar mogelijk worden geautomatiseerd, terwijl de vraag naar uitvoerenden voor complexere taken toeneemt. Analytische, ethische, communicatie- en creatieve vaardigheden zullen waarschijnlijk steeds belangrijker worden. Deze ontwikkeling is al in gang gezet door de toenemende rol van automatisering en techniek. De komst van AI kan dit proces versnellen. Banen die nu al onder druk komen te staan zijn onder andere stemacteurs, illustratoren en vertalers. Er kunnen ook nieuwe banen ontstaan, bijvoorbeeld voor AI-ontwikkelaars en security-specialisten. Voorlopig verwachten deskundigen dat werk op middelbaar en hoger beroepsniveau sterker beïnvloed zal worden door inzet van AI dan werk op lager beroepsniveau. Persoonlijke dienstverlening en fysiek werk, bijvoorbeeld in de horeca en zorg, en uitvoerende beroepen in de bouw en techniek vereisen voornamelijk vooral menselijke inzet.

Verdere technologisering van werk biedt kansen voor groeiende productiviteit (meer doen met minder mensen) en zou de arbeidsmarktcrisis kunnen verlichten. Onder andere de SER waarschuwt dat het wel belangrijk dat werkgevers nieuwe technieken bewust inzetten in het arbeidsproces.

Inzet goed werkgeverschap om arbeidsaanbod- en productiviteit te verbeteren

Verschillende landelijke organisaties zoals de SER en het SCP hebben recent gepubliceerd over mogelijke handelingsperspectieven voor de crisis op de arbeidsmarkt. De adviezen voor overheid en bedrijfsleven zijn te verdelen in vier oplossingsrichtingen: het arbeidsaanbod verhogen, de arbeidsproductiviteit verhogen, verbeteren van het arbeidsmarktbeleid en het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Veel van de adviezen over de manier waarop de eerste drie doelen bereikt kunnen worden gaan over goed werkgeverschap, zodat werk in tekortsectoren voor zoveel mogelijk mensen aantrekkelijk blijft of wordt.

Zorgen dat het onderwijs goed aansluit op de arbeidsmarkt is complex doordat de arbeidsmarkt veranderlijk is en toekomstige tekortsectoren niet altijd goed te voorspellen zijn. Daarbij kiezen studenten hun opleiding vaak vooral op basis van het beeld dat zij hebben van de opleiding en het werkveld. Goede voorlichting en loopbaanoriëntatie in samenwerking met de beroepspraktijk zijn daarom belangrijk.

Inhoud

Arbeidsmarktprognose Groot Amsterdam 2025-2030	1
Samenvatting en conclusie	3
Inleiding	9
1 Vraag naar arbeid tot en met 2024	11
1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid	12
1.1 Sectorstructuur en -ontwikkeling	14
1.2 Beroepenstructuur en -ontwikkeling	16
1.3 Vraag naar vaardigheden	20
1.4 Woonregio van werkenden in Groot Amsterdam	21
2 Aanbod van arbeid tot en met 2024	23
2.1 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking	24
2.2 Ontwikkeling arbeidsparticipatie	26
2.3 Werkloosheid, WW, bijstand	28
2.4 Onbenut arbeidspotentieel	29
2.5 Vergrijzing van het arbeidsaanbod per sector en opleidingsniveau	29
2.6 Internationalisering van het arbeidsaanbod	32
3 Toekomst van de arbeidsmarkt: huidige trends en toekomstige ontwikkelingen	34
3.1 Vraag en aanbod: Arbeidsmarktcrisis in 2025	35
3.2 Vraag: economische ontwikkeling	37
3.3 Aanbod: Ontwikkeling structureel arbeidsaanbod	38
3.4 Vraag en aanbod: groei regionale bevolking en economie op lange termijn	40
3.5 Instroom schoolverlaters: Onderwijsinschrijvingen	40
4 Arbeidsmarktprognose Groot Amsterdam	45
4.1 Arbeidsmarktprognoses UWV en ROA	46
4.2 UWV-prognose 2025-2027	47
4.3 ROA prognoses 2025-2030	50
5 Verdieping: maatschappelijke ambities en Artificiële Intelligentie	63
5.1 Extra vraag door maatschappelijke ambities	63
5.2 Verwachte impact van Artificiële Intelligentie	64
6 Handelingsperspectieven	67
6.1 Arbeidsaanbod verhogen	67
6.2 Arbeidsproductiviteit verhogen	70
6.3 Beleid verbeteren	70
6.4 Verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	70
7 Literatuurlijst	73
Bijlage inleiding: indelingen sectoren en beroepen	79
Bijlage hoofdstuk 2	80
Bijlage hoofdstuk 3	81
Bijlage hoofdstuk 4: Samenvattende tabel prognoses UWV en ROA	82

Inleiding

De arbeidsparticipatie is historisch hoog: er zijn meer mensen aan het werk dan ooit tevoren, en de werkloosheid ligt laag. Desondanks kampen verschillende sectoren met tekort aan arbeidskrachten. Vergrijzing zal deze krapte versterken, instroom van afgestudeerden en migratie kunnen krapte mogelijk verlichten. Ook economische en technologische ontwikkelingen beïnvloeden de arbeidsmarkt.

De vraagkant van de arbeidsmarkt is de werkgelegenheid in de regio. De aanbodkant wordt gevormd door de mensen die in de regio wonen en werken of willen werken. De mate waarin de arbeid die door werkenden wordt aangeboden aansluit bij wat er door werkgevers gevraagd wordt, bepaalt hoe goed de regionale economie kan functioneren.

De gemeente Amsterdam wil meer inzicht in de manier waarop de arbeidsmarkt in de regio zich de komende vijf jaar naar verwachting zal ontwikkelen. In opdracht van het Integraal Arbeidsmarkt Team heeft O&S arbeidsmarktprognoserapportage opgesteld daarom op basis van secundaire bronnen en eigen analyses. Het team IAB bestaat uit een samenwerking tussen de drie directies Economische Zaken en Cultuur (EZC), directie Onderwijs en directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI). Deze rapportage biedt een overzicht van de beschikbare inzichten en voorspellingen over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de regio Groot Amsterdam tot 2030. Het laatste hoofdstuk bevat een samenvatting van adviezen en handelingsperspectieven uit recente publicaties van onder andere de SER, SCP en het ROA.

Werkwijze en databronnen

De twee belangrijkste landelijke arbeidsmarktprognoses vormen het uitgangspunt van deze rapportage: de prognose van het [UWV](#) en de prognose van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt ([ROA](#)) van de Universiteit Maastricht. Beide prognoses worden zowel voor heel Nederland als voor de 35 arbeidsmarktregio's gemaakt, waaronder arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. De UWV-prognose heeft betrekking op de periode 2025-2027 en de ROA-prognose op 2025-2030.

In deze rapportage worden de regionale prognoses van het UWV en het ROA samengevat en aangevuld met analyses van de ontwikkeling van de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod in de regio. Deze aanvullende analyses zijn gebaseerd op verschillende databronnen, waaronder de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, de O&S bevolkingsprognose voor Amsterdam en openbare data van CBS Statline. Om de prognoses en aanvullende analyses te duiden is gebruik gemaakt van achtergrondliteratuur en analyses van onder andere de Sociaal-Economische Raad (SER), TNO en het CPB.

Niet overal zijn wij consistent in de indelingen naar opleidingsniveau, opleidingsrichting en arbeidsmarktsector. Dit komt doordat de verschillende databronnen en literatuur verschillen in hun indeling en indelingen niet altijd op elkaar aansluiten (de bijlage bevat verwijzingen naar overzichten van de verschillende indelingen). Zo is er geen één-op-één verband tussen de Nederlandse opleidingsniveaus en de internationale ISCO baanniveaus. Ook wordt bij prognoses op sectorniveau niet altijd onderscheid gemaakt tussen beroepen op verschillende opleidings- en baanniveaus. Ook in deze rapportage gebruiken we daarom

verschillende indelingen. De ontwikkelingen naar opleidingsniveau, baanniveau en sector proberen we zo goed mogelijk te specificeren en te duiden in het rapport. Aanvullende, gedetailleerde informatie over specifieke beroepen en opleidingsrichtingen is te vinden in de tabellenbijlage.

Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam

Deze arbeidsmarktprognose gaat over de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. Hiermee sluiten we aan bij de prognoses van UWV en ROA. In sommige analyses richten we ons op verzoek van de opdrachtgever, het Integraal Arbeidsmarkt Team, alleen op de gemeente Amsterdam. Ook richten we ons op de gemeente Amsterdam als we ons baseren op eerder onderzoek door O&S.

De arbeidsmarktregio Groot Amsterdam bestaat uit acht gemeenten met in totaal ruim 1 miljoen inwoners van 15 tot en met 74 jaar oud (de potentiële beroepsbevolking). Het merendeel van deze potentiële beroepsbevolking woont in de gemeente Amsterdam (71 procent), gevolgd door gemeente Haarlemmermeer.

Gemeenten in arbeidsmarktregio Groot Amsterdam naar omvang potentiële beroepsbevolking (aantal 15-75-jarige inwoners)

Gemeente	Potentiële beroepsbevolking
Amsterdam	751.000
Haarlemmermeer	123.000
Amstelveen	69.000
De Ronde Venen	34.000
Diemen	26.000
Aalsmeer	25.000
Uithoorn	23.000
Ouder-Amstel	11.000
Totaal	1.062.000



bron: CBS

Leeswijzer rapport

In **hoofdstuk 1** gaan we in op de ontwikkelingen in de vraag naar arbeid tot en met 2024. Hierin kijken we naar de banen binnen de regio. Vervolgens bespreken we in **hoofdstuk 2** ontwikkelingen in het arbeidsaanbod in de regio tot en met 2024. Hier gaat het om inwoners van de regio. Hierna gaan we in **hoofdstuk 3** in op verwachte toekomstige trends en ontwikkelingen op het gebied van zowel vraag als aanbod, zoals verwachte economische en demografische groei en de verwachte instroom van afgestudeerden op basis van huidige onderwijsinschrijvingen. In **hoofdstuk 4** bespreken we twee regionale arbeidsmarktprognoses van het UWV en het ROA met daarin ook een overzicht van de verwachte tekorten en overschotten per sector, opleidingsrichting en -niveau. Daarna gaan we in **hoofdstuk 5** in op twee verdiepende analyses over extra arbeidsvraag om maatschappelijke ambities te kunnen vervullen en de impact van Artificiële Intelligentie (AI) op de arbeidsmarkt. Tot slot bespreken we in **hoofdstuk 6** handelingsperspectieven op basis van adviezen van onder andere de SER, het SCP en het ROA.

In de aparte rapportage ‘**Bijlage arbeidsmarktprognose 2025-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau**’ is een deel van de informatie uit dit rapport geordend per opleidingsniveau.

1 Vraag naar arbeid tot en met 2024

Dit hoofdstuk beschrijft de werkgelegenheid oftewel arbeidsvraag in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam en de ontwikkelingen daarin in de afgelopen tien jaar. Als eerste kijken we hoeveel werkgelegenheid er is in de regio en in welke bedrijfssectoren. Vervolgens kijken we naar de werkgelegenheid gesplitst naar beroepsniveau. Telkens lichten we de verschuivingen toe die in de afgelopen tien jaar plaats hebben gevonden.

Voor het in kaart brengen van de vraagkant van de arbeidsmarkt gebruiken we de gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Op basis van de EBB definiëren we de arbeidsvraag als het aantal werkenden in Groot Amsterdam, oftewel alle inwoners van Nederland tussen de 15 en 75 jaar die in Groot Amsterdam werken. Dit betreft zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen. Hiervoor maken we geen verdere uitsplitsingen.

Kernpunten

- In 2024 telt de Groot Amsterdam ruim 974 duizend mensen werkzaam in deze regio.
- De werkgelegenheid groeit sinds de Covid-19-pandemie in een lager tempo dan in de periode ervoor. De groeivertraging wordt onder andere veroorzaakt door de lagere economische groei, vergrijzing en personeelstekorten.
- De grootste sectoren in de regio (gemeten in aantal werkenden in 2024) zijn: specialistische zakelijke diensten, zorg, handel en informatie en communicatie.
- Specialistische zakelijke diensten en informatie en communicatie zijn daarnaast ook snel groeiende sectoren die in Groot Amsterdam sterker vertegenwoordigd zijn dan in de rest van Nederland.
- De sectoren industrie en overige zakelijke diensten laten al geruime tijd een krimp in het aantal werkenden zien. Sinds de Covid-19-pandemie is het aantal werkenden in de horecasector eveneens afgenomen.
- Er vindt een vraagverschuiving plaats richting complexe gespecialiseerde taken ten koste van beroepen met weinig complexe taken. Het aantal banen op niveau 4 nam toe van ongeveer 305.000 banen in 2014 naar 440.000 banen in 2024, dit komt neer op 45% van alle banen.
- Het aantal banen op niveau 3 (globaal mbo 3/4 opgeleiden) nam eveneens toe tot 172.000 (18% van alle banen).
- Banen op niveau 1 en 2 laten zowel absoluut als relatief een daling zien – dit zijn banen voor mensen zonder startkwalificatie (niveau 1) en mbo-2 opgeleiden. Er zijn in 2024 308.000 banen op niveau 2 (32%) en 51.000 banen op niveau 1 (5%)
- AI en digitalisering versnellen deze vraagtransitie naar nieuwe vaardigheden, waarbij er bij de werkgevers meer behoefte is aan personeel met technologische kennis, creativiteit, leiderschap en aanpassingsvermogen.
- De vraag naar personeel in Groot Amsterdam is grotendeels vervuld door de regio-inwoners. Sectoren die in grote mate afhankelijk zijn van de arbeidskrachten van buiten de regio zijn vervoer en opslag, water- en afvalbeheer en industrie.

Gemiddelde over twee jaren

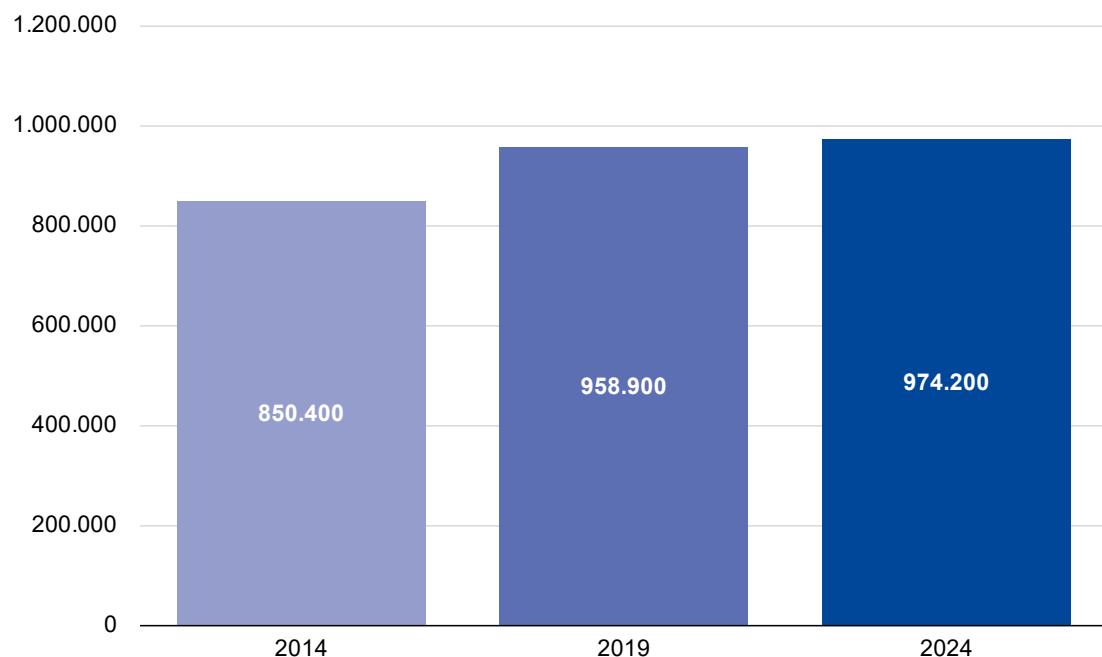
De cijfers uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS die in dit rapport gepresenteerd worden zijn gemiddelden van twee jaar (2013/2014, 2018/2019 en 2023/2024). Voor de leesbaarheid noemen we in de tekst alleen het laatste jaar in de periode waarover het gemiddelde is berekend (2014, 2019 en 2024).

We gebruiken gemiddelden vanwege de steekproefgrootte in de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De kans op toevallige schommelingen van jaar tot jaar wordt kleiner wanneer we het gemiddelde van twee jaar nemen. Vooral bij analyses over kleinere subgroepen wordt de data robuuster door een groter aantal respondenten. Deze werkwijze is in lijn met de landelijke arbeidsmarktprognoses die door ROA wordt opgesteld op basis van de gemiddelde cijfers uit de EBB.

1.1 Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2024 waren er 974.200 personen werkzaam in Groot Amsterdam (zie figuur 1.1). Dit is 123.800 meer dan tien jaar eerder, wat neerkomt op een groei van 15 procent. Het valt op dat de werkgelegenheid in de periode na 2019 minder snel groeit, dan in de periode ervoor. Zo kwamen er tussen 2014 en 2019 108.500 werkenden bij (+13 procent), terwijl er na 2019 15.300 werkenden bijkwamen (+2 procent).

Figuur 1.1 Het aantal werkenden in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam in 2014, 2019 en 2024



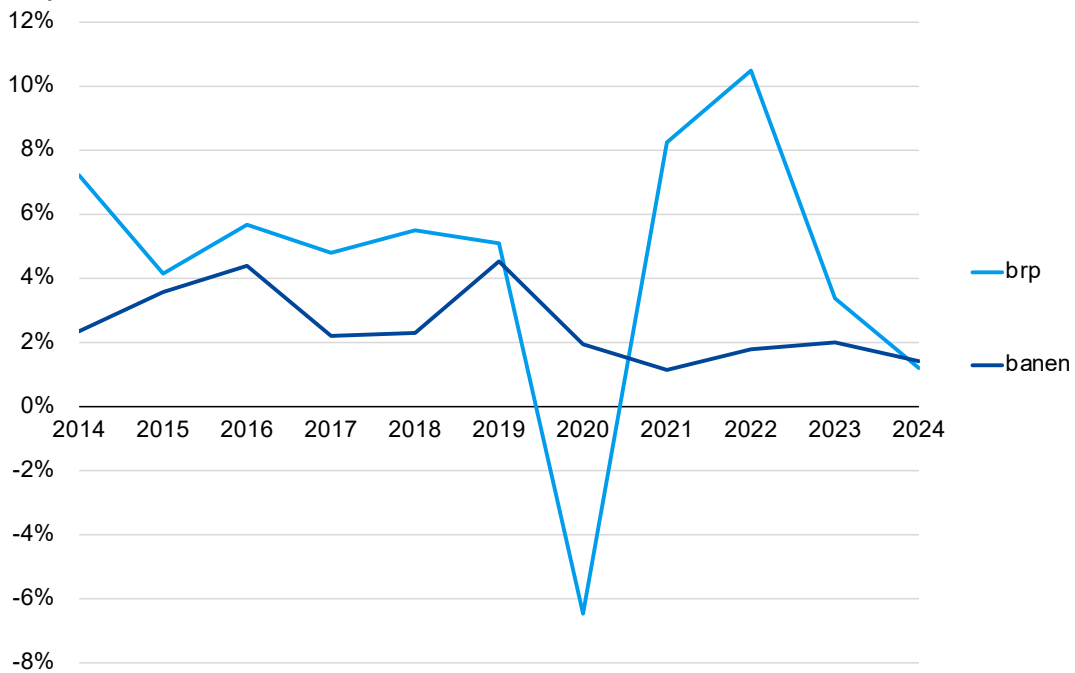
bron: EBB (CBS), bewerking O&S

De groeiafvlakking na 2019 komt door meerdere factoren, waaronder vergrijzing van de Nederlandse bevolking, personeelstekorten en de lagere economische groei in de laatste jaren. De invloed van vergrijzing en personeelstekorten op verschillende sectoren worden verder in dit rapport beschreven in de paragrafen 2.1 en 3.1. In het vervolg van deze paragraaf bespreken we het verband tussen economische ontwikkelingen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Groei werkgelegenheid afgevlakt na 2019

Als de economie groeit, is er meer vraag naar producten en diensten, wat leidt tot een hogere vraag naar arbeid. Bij een daling van economische groei daalt de vraag naar producten en diensten, waardoor bedrijven ook minder personeel nodig hebben. Deze daling van de vraag naar personeel treedt meestal met enige vertraging op na de afkoeling van de economie (CBS, 2024). Figuur 1.2 illustreert hoe de jaarlijkse ontwikkelingen van het aantal banen de ontwikkelingen van het bruto regionaal product (brp) volgen. Om datatechnische redenen dient Amsterdam in dit voorbeeld als maatstaf voor de regio Groot Amsterdam en dient het aantal banen als indicator voor de vraag naar arbeid.

Figuur 1.2 Ontwikkeling van het brp en het aantal banen in Amsterdam ten opzichte van het vorige jaar, in procenten



bron: TNO/LISA

Tussen 2014 en 2019 groeide het brp relatief hard. De economie herstelde toen van de eerdere economische crisis. In dezelfde periode nam het aantal banen met twee tot vier procent per jaar toe. De uitbraak van de COVID-19 pandemie in 2020 ging gepaard met een sterke daling van het brp. De daling van de werkgelegenheid in 2020 is veel minder sterk dankzij de overheidssteun aan bedrijven. In 2021 en 2022 herstelt de economie in een hoog tempo van de pandemie, sindsdien is de groei gematigder. Afgezet tegen de periode 2014-2019 is het groeitempo van de economie in 2024 relatief laag. Het aantal banen neemt na 2019 ook in een lager tempo toe, dan in de periode ervoor.

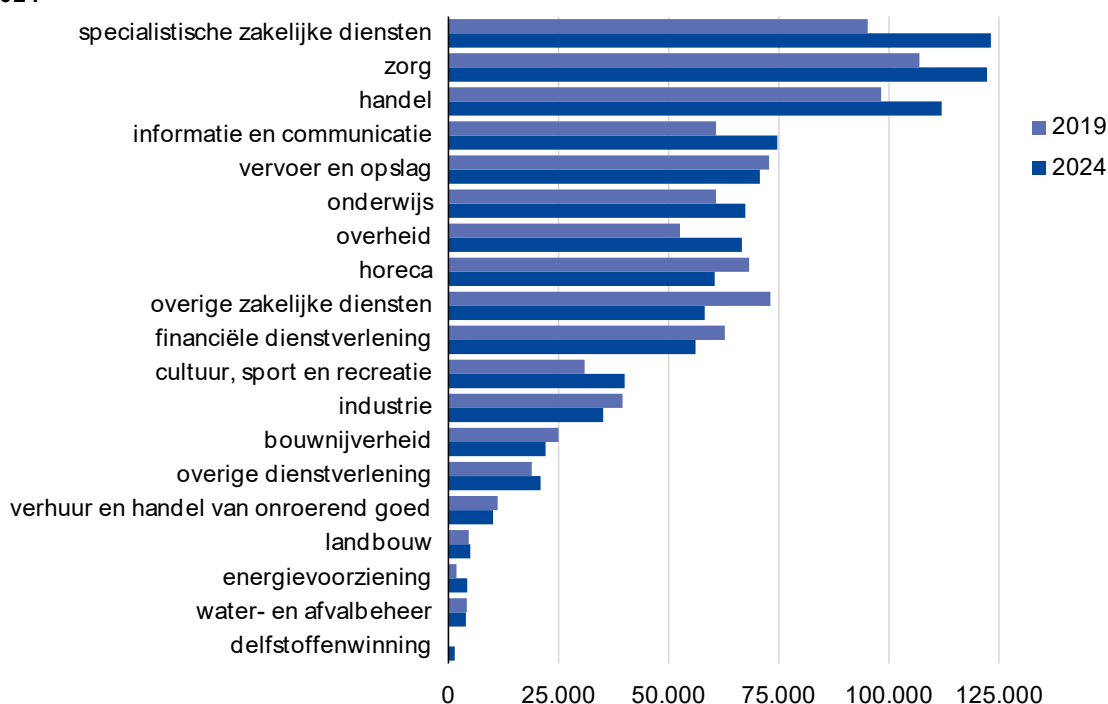
1.1 Sectorstructuur en -ontwikkeling

Specialistische zakelijke diensten, zorg en handel de grootste sectoren in 2024

Figuur 1.3 toont de omvang van de werkgelegenheid in Groot Amsterdam per bedrijfssector in 2019 en 2024. Het volledige overzicht van de indeling in bedrijfssectoren is beschikbaar via [CBS](#).

De sectoren met de meeste werkenden in 2024 zijn specialistische diensten en zorg, gevolgd door handel. Daarnaast zijn er relatief veel werkenden in de sectoren informatie en communicatie, vervoer en opslag, onderwijs, overheid, horeca, overige zakelijke diensten en financiële dienstverlening.

Figuur 1.3 Het aantal werkenden in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam naar sector, in 2019 en 2024



bron: CBS, bewerking O&S

Afname werkenden na 2019 vooral in overige zakelijke diensten, horeca en financiële diensten

Uit figuur 1.3 valt ook af te lezen hoe de vraag naar arbeid zich tussen 2019 en 2024 per sector heeft ontwikkeld. De focus op deze recente periode maakt onder andere de sectorale ontwikkeling rond de COVID-19 pandemie inzichtelijk. Sectoren met de sterkste absolute afname van het aantal werkenden zijn overige zakelijke diensten en horeca. Deze bedrijfstakken, met daarin onder andere uitzendbureaus, congresorganisaties, reisorganisaties, hotels en restaurants, waren sterk getroffen door de vraaguitval tijdens de COVID-19 pandemie. Andere sectoren waar het aantal werkenden na 2019 afnam zijn financiële dienstverlening, industrie, bouwnijverheid, vervoer en opslag. Sectoren met de sterkste absolute toename van het aantal werkenden zijn specialistische zakelijke diensten, zorg, overheid, informatie en communicatie en handel.

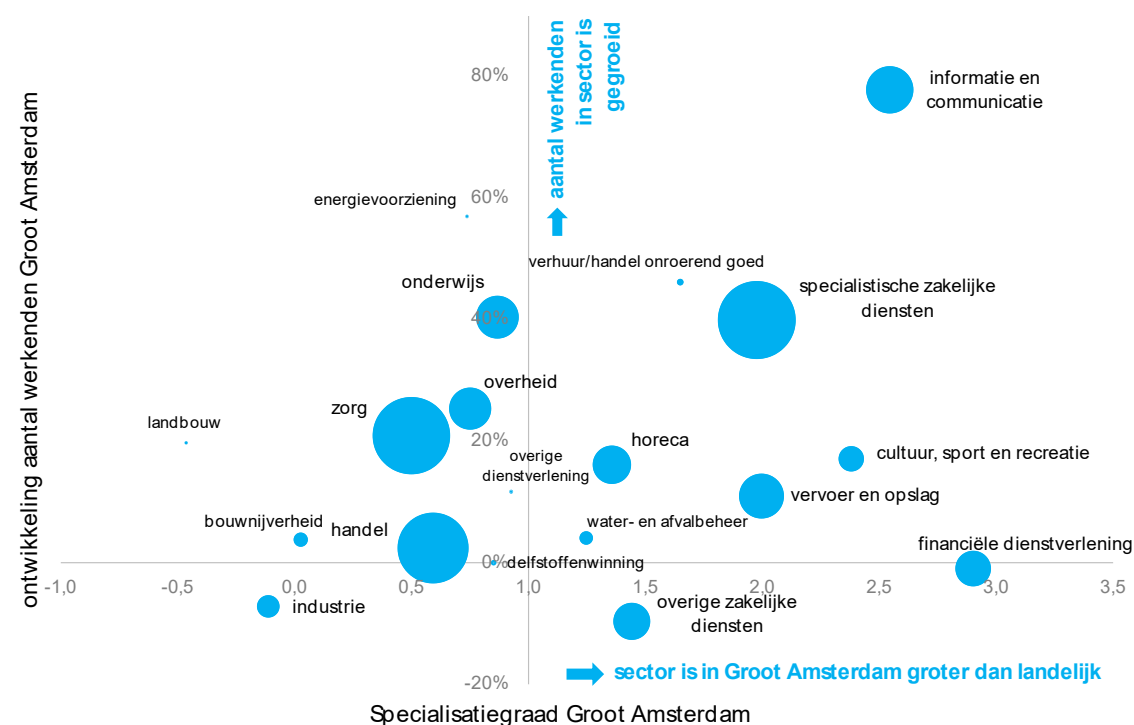
Analyse langetermijntrends Groot Amsterdam 2014-2024

Om deze sectorale ontwikkelingen meer in perspectief te plaatsen, vergelijken we de economische structuur van Groot Amsterdam met het landelijk gemiddelde over een langere periode. Figuur 1.4 toont hoe het aantal werkenden zich tussen 2014 en 2024 per sector heeft ontwikkeld. Deze figuur toont drie aspecten van de werkgelegenheid in Groot Amsterdam:

1. omvang van elke sector in 2024 (grootte van de bol),
2. over- of ondervertegenwoordiging van elke sector ten opzichte van het landelijke gemiddelde (specialisatiegraad, horizontale as) en
3. de procentuele groei of krimp van elke sector in Groot Amsterdam in de afgelopen tien jaar (verticale as).

Sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in Groot Amsterdam bevinden zich rechts van de verticale as. Groeiende sectoren bevinden zich boven de horizontale as. Sectoren in het kwadrant rechtsboven zijn dus goed vertegenwoordigd in Groot Amsterdam én snel groeiend.

Figuur 1.4 Relatief belang van sectoren in Groot Amsterdam (specialisatiegraad) en de werkgelegenheids groei per sector tussen 2014 en 2024



De grootte van de bol geeft het aantal werkenden in Groot Amsterdam in 2024 weer
bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Specialistische diensten en informatie en communicatie sterk vertegenwoordigd en groeiend in 2014-2024

De sectoren specialistische zakelijke diensten en informatie en communicatie zijn grote sectoren die goed vertegenwoordigd zijn in Amsterdam én snel groeien. Dit helpt de regio zich goed te blijven ontwikkelen, ook in economisch wisselvallige jaren. De sectoren vervoer en opslag, cultuur, sport en recreatie, en horeca zijn ook goed vertegenwoordigd in Groot Amsterdam en groeiende, zij het minder hard. Zoals in figuur 1.3 is aangetoond, daalde het aantal werkenden in de sectoren horeca en vervoer en opslag na 2019, maar over de gehele periode sinds 2014 is er wel sprake van groei.

Ook op lange termijn minder werkenden in financiële en overige diensten

De sector financiële diensten is goed vertegenwoordigd in Groot Amsterdam, maar laat geen groei meer zien in het aantal werkenden. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de technologische ontwikkelingen, die mensen in staat stellen steeds meer zelf te regelen via internet en apps (EVMRA, 2025). Banken hebben hierdoor minder personeel nodig.

De sectoren industrie en overige zakelijke diensten (waaronder schoonmaak, beveiliging en uitzendbureaus) laten zowel op korte als lange termijn een daling zien. Dit komt door een combinatie van structurele en conjuncturele factoren, zoals een verminderde vraag naar deze diensten en technologische ontwikkelingen waardoor minder arbeidskrachten nodig zijn.

De sectoren zorg, onderwijs en handel zijn in absolute zin grote sectoren in Groot Amsterdam, maar zijn hier minder sterk vertegenwoordigd dan landelijk. Van deze sectoren zijn zorg en onderwijs groeiende sectoren; het aantal werkenden in de sector handel is in het afgelopen decennium nauwelijks toegenomen.

1.2 Beroepenstructuur en -ontwikkeling

Vraag naar arbeid vanuit beroepenstructuur: combinatie vaardigheden en opleiding

In deze paragraaf kijken we naar de beroepen van werkenden in Groot Amsterdam. Dit doen we op basis van de ISCO-beroepenclassificaties die beroepen indeelt op basis van het benodigde vaardigheids- en opleidingsniveau: van eenvoudig werk tot complexe gespecialiseerde taken (zie kader Beroepsclassificaties ISCO 2008).

Beroepsclassificaties ISCO 2008

De ISCO-classificatie (International Standard Classification of Occupations) is een internationale standaard voor de classificatie van beroepen. ISCO organiseert beroepen in groepen op basis van de complexiteit van de taken en de benodigde vaardigheids- en opleidingsniveau. In onderstaande indeling is ook aangegeven welke opleidingsniveaus grofweg aansluiten bij elk baanniveau, maar er bestaat geen één-op-één verband tussen de internationale ISCO-indeling en de Nederlandse opleidingsniveaus,

De ISCO kent de volgende vier niveaus:

baanniveau 1 (Elementair): opleidingsniveau basis, eenvoudige, routinematige taken (waaronder schoonmaak, laden en lossen en keukenhulp);

baanniveau 2 (Middelbaar): lager of middelbaar onderwijsniveau (basis/mbo) en administratief, technisch of ambachtelijk werk (waaronder winkelpersoneel, monteurs, kappers);

baanniveau 3 (Hoog): middelbaar of hoger onderwijsniveau (mbo/hbo) en gespecialiseerd technisch of uitvoerend werk (waaronder verpleegkundigen, ICT-supportmedewerkers, verzekeringsagenten);

baanniveau 4 (Wetenschappelijk/Leidinggevend): hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau (hbo/wo) en complexe conceptuele taken (waaronder economen, ingenieurs, artsen, systeemanalisten).

Voor de inhoudelijke richting van beroepen is er een indeling naar 43 groepen. Deze is gerelateerd aan het zojuist beschreven vaardigheidsniveau dat nodig is om een beroep uit te oefenen.

De volledige lijst met beroepenclassificaties is te vinden in [Beroepenclassificatie \(ISCO en SBC\) | CBS](#)

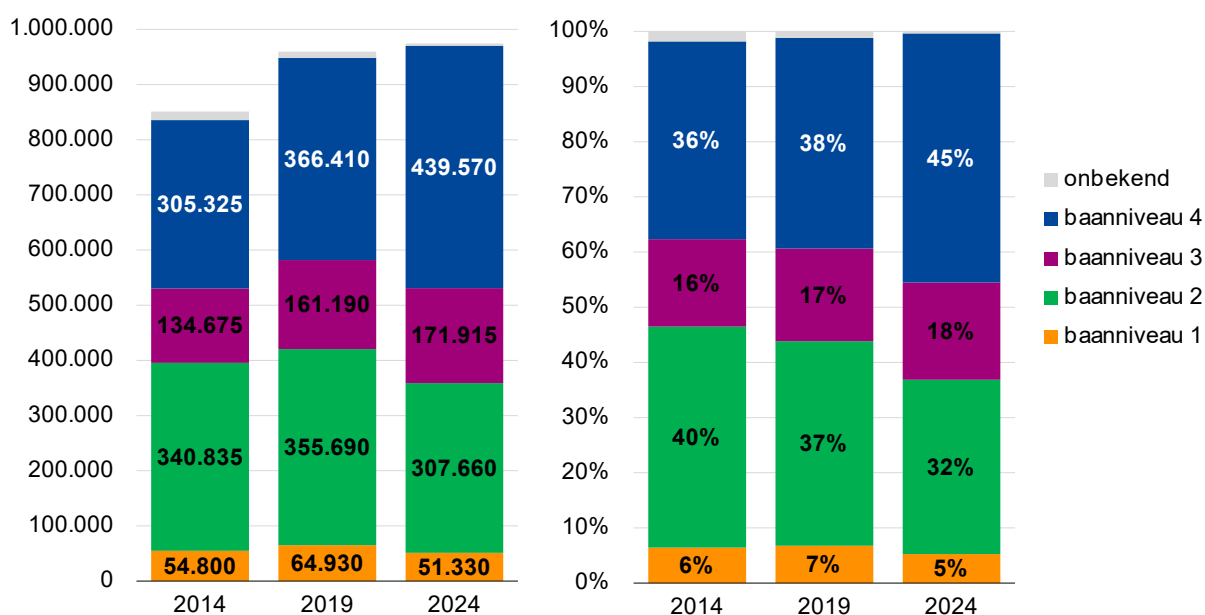
Vraagverschuiving van uitvoerende naar gespecialiseerde taken

Figuur 1.5 toont het aantal werkenden per beroepsniveau in Groot Amsterdam (ongeacht woonplaats). In 2014 was baanniveau 2 het meest vertegenwoordigd in Groot Amsterdam, goed voor 40 procent van alle werkenden. In de afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden op dit niveau gedaald van 40 procent van alle werkenden naar 32 procent. Ook het aandeel werkenden op baanniveau 1 is gedaald. Het aandeel werkenden op baanniveau 3 en 4 is juist gestegen. In 2024 heeft 45 procent van de werkenden in Groot Amsterdam een beroep op baanniveau 4, in 2014 was dit nog 36 procent.

Deze verschuivingen in de beroepsstructuur duiden op de groeiende vraag naar werkenden in beroepen met complexere en meer gespecialiseerde taken (baanniveau 4 en 3) en een afnemende vraag naar beroepen met weinig complexe taken (baanniveau 2 en 1, zie het opleidingsniveau en de takenbeschrijving van elke beroepsgroep in het kader hierboven). Om welke beroepen het gaat wordt getoond in figuur 1.6.

Het is relevant om op te merken dat het baanniveau kan afwijken van het opleidingsniveau van de werknemer of zelfstandige, door factoren als werkervaring, bijscholing of persoonlijke omstandigheden ([UWV, 2025a](#)).

Figuur 1.5 Het aantal werkenden in Groot Amsterdam per baanniveau (ISCO 2008 4 groepen) in 2014, 2019 en 2024 (in absolute aantallen en in procenten van het totaal)



bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Veel vraag naar beroepen op baanniveau 4 en 3 in bedrijfs-administratieve richting

Met de ISCO-classificatie op basis van 43 subgroepen kunnen we nog verder inzoomen op de groeiende of krimpende vraag naar bepaalde beroepen en baanniveaus. Figuur 1.6 op de volgende bladzijde toont het aantal werkenden in 2024 per beroepssubgroep en de relatieve toename of afname in het aantal werkenden in de afgelopen tien jaar. Het baanniveau van de 43 subgroepen wordt in figuur 1.6 met dezelfde kleuren aangegeven als in figuur 1.5.

Als eerste valt op dat de twee grootste beroepssubgroepen in Groot Amsterdam de bedrijfs-administratieve richting hebben, maar op verschillende baanniveaus. De grootste en de snel

groeïende groep bestaat uit bedrijfs-administratieve vakspecialisten op baanniveau 4 (waaronder accountants, economen, bedrijfskundigen, organisatieadviseurs, beleidsadviseurs, specialisten in communicatie en marketing). Bedrijfsadministratieve assistenten op baanniveau 3 (waaronder makelaars, verzekeringsagenten, consultants sociale zaken, belastingcontroleurs) vormen de tweede in omvang en zijn een iets minder snelgroeïende groep. De bedrijfs-administratieve richting telt niet veel beroepen of werknemers op baanniveau 1 en 2, het aanbod aan banen is dus beperkt voor dit niveau en deze richting. Daarbij is het aantal werkenden in de categorie 'algemeen administratief personeel en typisten,' 'klantenservicemedewerkers' en 'overige administratieve ondersteuners' (baanniveau 2) de afgelopen tien jaar juist vrij sterk gekrompen als gevolg van digitalisering en automatisering. Het werk in deze sterk groeïende sector wordt dus steeds complexer en gespecialiseerder. De ontwikkelingen van de beroepssubgroepen in figuur 1.6 worden onder de figuur verder beschreven per baanniveau.

Baanniveau 4 (hbo master/wo onderwijsniveau, complexe conceptuele taken)

Bedrijfs- en administratieve vakspecialisten op baanniveau 4 zijn goed voor 135.330 werkenden in 2024 (+88 procent ten opzichte van 2014). Andere grote en relatief snelgroeïende subgroepen op baanniveau 4 zijn ICT-specialisten (61.600 werkenden, +81 procent ten opzichte van 2014), juridische, sociale en culturele vakspecialisten (57.000 werkenden, +17 procenten) en natuurwetenschappelijke en technische specialisten (44.650 werkenden, +76 procenten). De stijgende vraag naar deze beroepen weerspiegelt de werkgelegenheidsgroei in de sectoren specialistische zakelijke diensten en informatie en communicatie, zoals geïllustreerd in figuur 1.4. Verder valt op dat bijna alle beroepssubgroepen op baanniveau 4 een stijgende trend laten zien, op leidinggevend, hoge functionarissen, wetgevers en officieren strijdkrachten na.

Baanniveau 3 (mbo 4/hbo bachelor onderwijsniveau, gespecialiseerd uitvoerend werk)

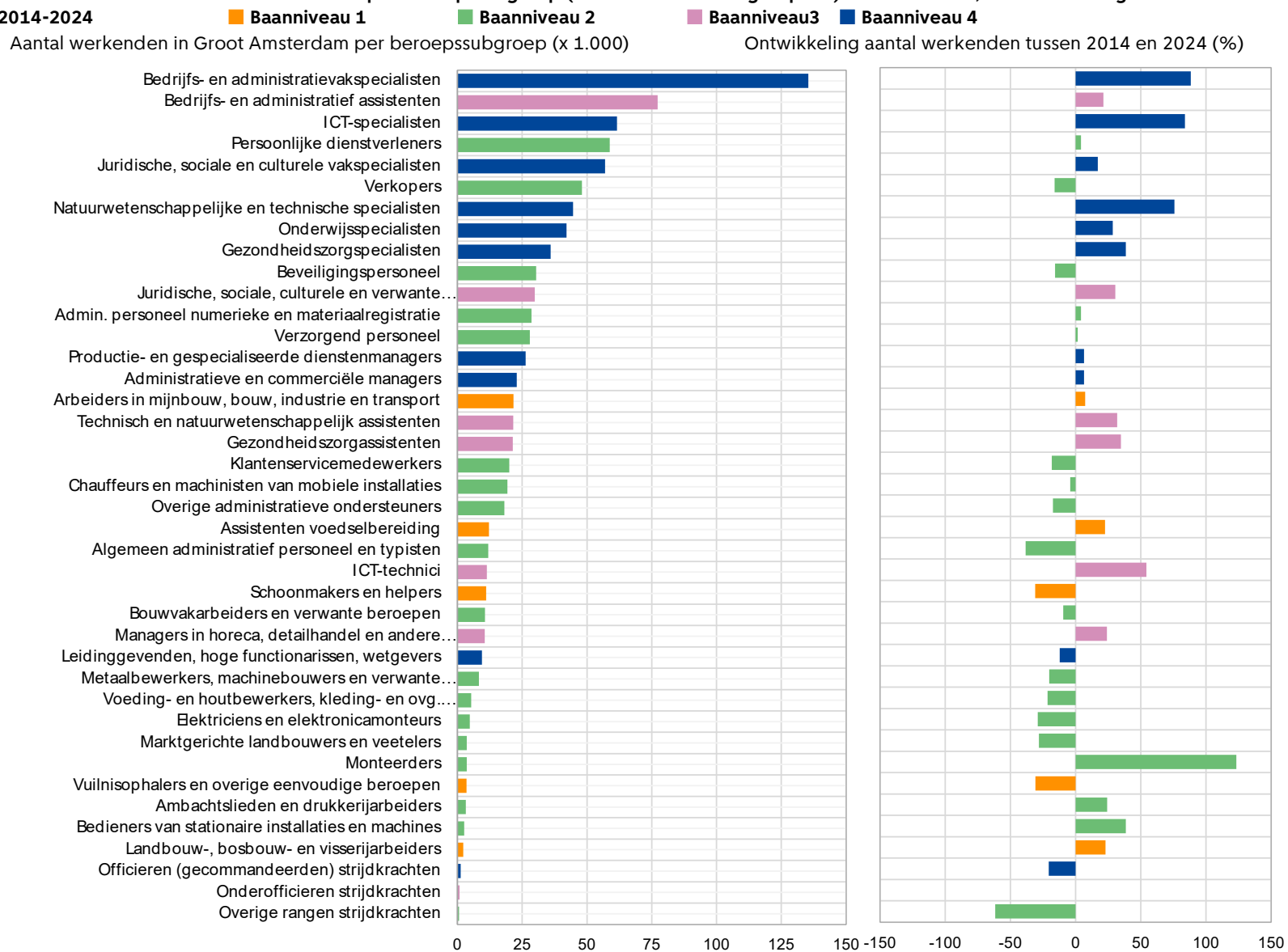
De grootste groep werkenden op baanniveau 3 zijn bedrijfs- en administratief assistenten, met 77.230 personen in 2024. Dit is een stijging van 21 procent sinds 2014. De tweede grote subgroep betreft juridische, sociale, culturele en verwante assistenten, waaronder notariële medewerkers en sportinstructeurs. Deze groep telt 29.830 werkenden in 2024, 30 procent meer dan tien jaar geleden. De overige beroepssubgroepen op baanniveau 3 vertonen eveneens allemaal een stijgende lijn in het aantal werkenden.

Baanniveau 2 (havo/vwo/mbo 2/3 onderwijsniveau, administratief, technisch werk)

Binnen baanniveau 2 vormen persoonlijke dienstverleners (58.820 werkenden) en verkopers (48.100 werkenden) de twee grootste subgroepen in 2024. Het aantal persoonlijke dienstverleners (waaronder kappers, koks, kelners, conciërges) is na 2014 met 4 procent toegenomen. Het aantal verkopers is met 17 procent gedaald, waarschijnlijk als gevolg van de opkomst van online kopen en verkopen.

De meest in het oog springende ontwikkeling binnen baanniveau 2 betreft de monteerders (waaronder elektronica- en motormonteurs). Hoewel het met 3.590 werkenden een relatief kleine groep is, laat deze groep de sterkste groei zien ten opzichte van 2014 (+123 procent). Verder valt op dat de meeste beroepssubgroepen op baanniveau 2 een dalende trend laten zien, waaronder naast verkopers, ook beveiligingspersoneel, klantenservicemedewerkers en algemeen administratief personeel.

Figuur 1.6 Aantal werkenden in Groot Amsterdam per beroepssubgroep (ISCO 2008 – 43 subgroepen*) en baanniveau, en ontwikkeling van dat aantal in de periode 2014-2024



*Een overzicht van deze gegevens waarbij de beroepen gedetailleerder zijn weergegeven staat in de tabellenbijlage bij dit rapport.

bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Baanniveau 1 (eenvoudige, routinematige taken)

Het aantal werkenden op baanniveau 1 is beperkt, waarbij het merendeel van de werkgelegenheid te vinden is binnen twee subgroepen: arbeiders in de bouw, industrie en transport (21.660 werkenden) en de assistenten voedselbereiding (12.140). Het aantal arbeiders in de mijnbouw, bouw, industrie en transport (waaronder wegonderhouds-, productie- en magazijnmedewerkers) is na 2014 met 7 procent toegenomen en het aantal assistenten voedselbereiding (waaronder afwassers en keukenhulpen) is met 23 procent toegenomen. Tegelijkertijd is te zien dat het aantal werkenden als schoonmakers (11.100) en vuilnisophalers (3.490) met 31 procent is gedaald ten opzichte van 2014. In het geval van schoonmakers is deze daling in teken van personeelstekort, onder andere als gevolg van de coronapandemie, en niet zozeer van een verminderde vraag ([UWV, 2023](#)).

1.3 Vraag naar vaardigheden

Verandering in vaardigheidseisen door digitalisering en AI

Waar op de arbeidsmarkt behoefte aan is wordt naast economische en sectorontwikkelingen bepaald door hoe beroepen er daadwerkelijk uitzien en wat werkenden moeten kunnen. Deze gevraagde vaardigheden zijn door de geschiedenis heen voortdurend veranderd en zullen blijven veranderen. De afgelopen decennia is de transitie snel gegaan door digitalisering, automatisering en Artificiële Intelligentie (AI). Door het hoge tempo van deze transitie verleggen werkgevers de focus van diploma-eisen naar vaardigheidseisen om de tekorten op te vangen ([UWV, 2025j](#)).

Groeiende vraag naar AI, leiderschap en creatief denken

Het is duidelijk dat de vaardigheidseisen voortdurend blijven veranderen, zowel op het gebied van vakinhoudelijke kennis als op dat van persoonlijke eigenschappen (de zogenaamde 'hard and soft skills'). Nederlandse en buitenlandse werkgevers bevestigen dit beeld. In de afgelopen jaren is het belang van AI en big data toegenomen, net als het belang van de eigenschappen als leiderschap, veerkracht en flexibiliteit. In Nederland verwacht 30 procent van de werkgevers dat de belangrijkste vaardigheden in de komende jaren verder zullen verschuiven ([World Economic Forum, 2025](#)), al is dit lager dan wereldwijd (39 procent). Werkgevers geven aan dat er een groeiende behoefte is aan technologische expertise, zoals AI, big data, netwerken en cyberbeveiliging. Ook geven zij aan dat eigenschappen, zoals creatief denken, leiderschap, aanpassingsvermogen en het open staan voor een leven lang ontwikkelen steeds belangrijker worden.

Belang soft skills voor kansrijke beroepen in Nederland

Momenteel zijn CompetentNL, een Nederlandse standaard voor vaardigheden, en het daarop gebaseerde dashboard skills in ontwikkeling ([CompetentNL, z.d](#); [UWV, 2025g](#)). De eerste resultaten van dit dashboard laten zien welke soft skills belangrijk zijn voor kansrijke beroepen. Alle opgenomen soft skills komen in veel kansrijke beroepen voor; de minst gevraagde skill, 'ondernemen en commercieel zijn', komt al bij 61 kansrijke beroepen voor. De belangrijkste soft skills zijn vakdeskundig werken, werken volgens de regels, samenwerken en overleggen en kwaliteit leveren. Dit beeld is vergelijkbaar onder de verschillende ISCO-niveaus (zie paragraaf 1.3). Onder de banen op ISCO-niveau 4 zijn er wel verschillen, zo is werken volgens de regels en kwaliteit leveren op dit niveau een relatief minder belangrijke vaardigheid, en plannen en organiseren, leren, schrijven en rapporteren en beslissingen nemen relatief meer relevant.

Vraag naar interpersoonlijke en computervaardigheden toegenomen

Uit cijfers van de ROA-prognose blijkt dat de vraag naar probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden in de afgelopen jaren het meest is toegenomen en tot 2028 groot zal blijven, maar niet verder stijgen ([Bakens et al., 2024](#)). Voorbeelden van beroepen waar deze vaardigheden van belang zijn, zijn managers productie en gespecialiseerde dienstverlening en specialisten ICT ([Weel et al., 2025](#)). De vraag naar beroepen waarbij geen sterke interpersoonlijke vaardigheden nodig zijn, is in de afgelopen jaren weinig toegenomen, maar zal naar verwachting iets toenemen. Voorbeelden van dergelijke beroepen zijn schoonmakers en automonteurs.

Daarnaast blijkt uit de Nederlandse Skills Survey (NSS) dat het gemiddelde belang van vrijwel alle werktaken is toegenomen tussen 2012 en 2024 ([Weel et al., 2025](#)), waarbij vooral analytische taken en computervaardigheden belangrijker zijn geworden. Hierdoor is vooral de werkgelegenheid in beroepen waar veel belang wordt gehecht aan interpersoonlijke, computer-, plan- en organisatievaardigheden toegenomen. Alleen fysieke behendigheid is niet belangrijker geworden, wat overeenkomt met een verschuiving naar de diensteneconomie en automatisering van zwaar fysiek werk. Wanneer werkgevers meer of andere vaardigheden vragen dan werknemers kunnen bieden, kan er een skills gap ontstaan. In de huidige situatie sluiten de hogere eisen echter beter aan bij het bestaande vaardigheidsniveau van werknemers, waardoor de skills gap juist kleiner is geworden ([Weel et al., 2025](#)). Daarnaast onderschatten niet-werkenden het belang van computervaardigheden en probleemoplossend vermogen volgens dit onderzoek, omdat de vraag sterker is gestegen dan niet-werkenden inschatten.

Vraag naar probleemoplossende en interpersoonlijke vaardigheden in Groot Amsterdam

Deze verwachtingen gelden voor heel Nederland, maar wegen extra zwaar voor Groot Amsterdam. Dit komt door de grote concentratie van de ICT-sector en specialistische zakelijke diensten, die een belangrijke rol vervullen in de digitale transitie.

1.4 Woonregio van werkenden in Groot Amsterdam

Ruim twee derde werkenden woonachtig in Groot Amsterdam

Tot slot kijken we naar het woongebied van de werkenden in Groot Amsterdam, want niet al deze banen worden door inwoners van de regio zelf vervuld. Van de 974.200 werkenden in Groot Amsterdam wonen er ongeveer 662.800 (68 procent) ook in Groot Amsterdam en de overige 311.400 (32 procent) wonen buiten Groot Amsterdam.

Hoeveel arbeidsplaatsen worden ingevuld door de regiobewoners verschilt onder andere per sector en beroep. Figuur 1.7 laat in relatieve en in absolute aantallen zien in welke mate verschillende sectoren gebruik maken van arbeidskrachten uit de eigen regio.

Vervoersector sterk afhankelijk van arbeidskrachten van buiten Groot Amsterdam

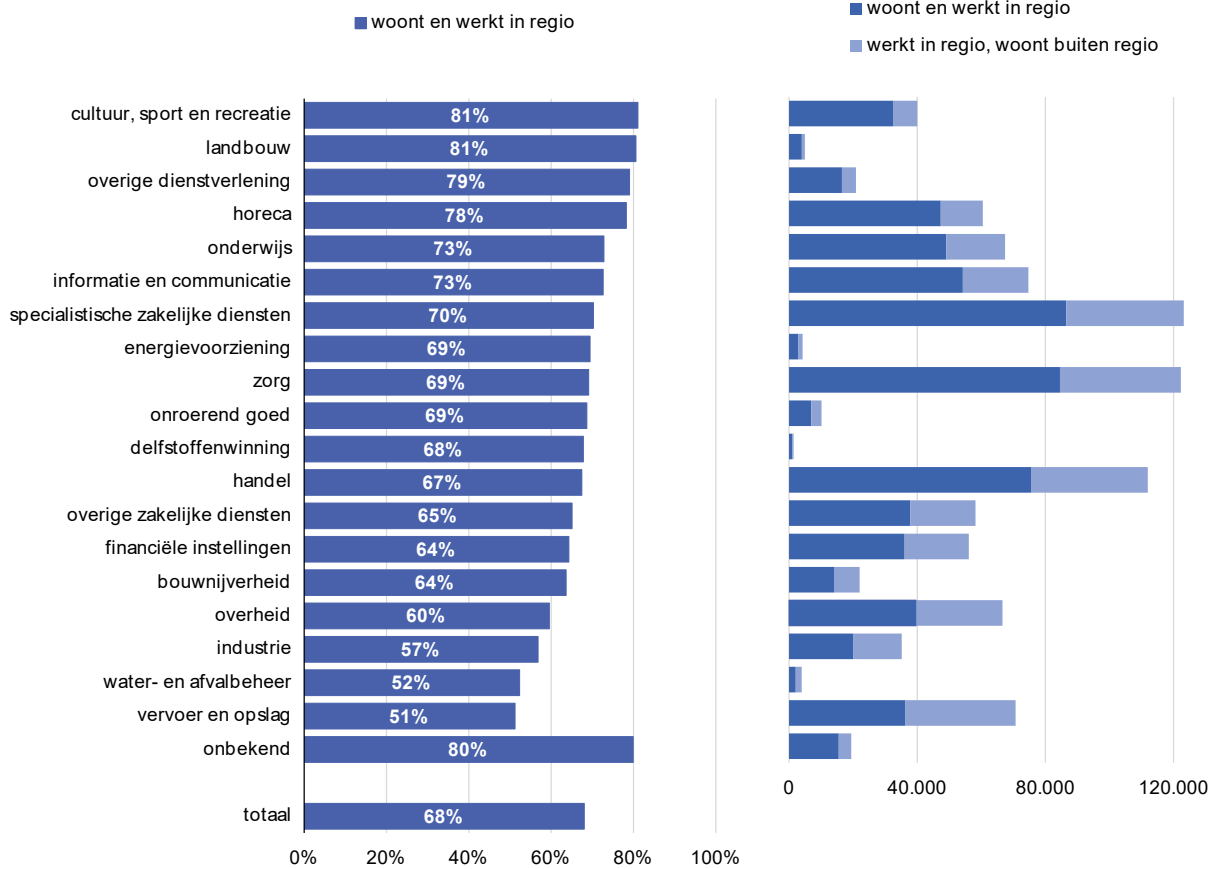
De sectoren cultuur, sport en recreatie, landbouw, overige dienstverlening, horeca, onderwijs, informatie en communicatie en specialistische zakelijke dienstverlening benutten voor 70 of meer procent de arbeidskrachten uit de eigen regio. De sectoren vervoer en opslag, water- en afvalbeheer, industrie en overheid zijn relatief gezien in grote mate afhankelijk van de arbeidskrachten van buiten Groot Amsterdam: tussen de 40 en 50 procent van hun personeel komt van buiten de regio. In absolute zin zijn de grote sectoren specialistische zakelijke diensten, zorg en handel de grootste werkgevers zowel voor de inwoners van Groot Amsterdam als voor de inwoners van buiten de regio.

Het aandeel banen dat door inwoners vanuit de regio wordt vervuld verschilt ook per baanniveau en beroep. Banen op baanniveau 1 worden relatief vaak door inwoners uit de regio vervuld, bij baanniveau 3 is dit aandeel juist relatief laag. Beroepen waar zowel het aandeel als aantal beroepen vervuld door regiobewoners hoog is, zijn schoonmakers, persoonlijk verzorgers, arbeiders in de (mijn)bouw, industrie en transport, hulpkrachten in de voedselbereiding, juridische, sociale en culturele professionals en verkoopmedewerkers. Het tegenovergestelde geldt voor beveiligingsmedewerkers, wetenschappers, ingenieurs en administratieve en commerciële managers.

Figuur 1.7 Werkenden in Groot Amsterdam naar sector* en woon-werkregio, 2024

Werkenden woonachtig in de regio als aandeel totaal aantal werkenden in de regio (procenten)

Werkenden in Groot Amsterdam naar woonregio (aantallen)



*Een overzicht van deze gegevens naar beroepen per sector en een overzicht naar baanniveau staan in de tabellenbijlage bij dit rapport.

bron: EBB (CBS), bewerking O&S

2 Aanbod van arbeid tot en met 2024

Tegenover de arbeidsvraag in Groot Amsterdam staat het arbeidsaanbod. Dit zijn alle inwoners van Groot Amsterdam tussen de 15 en 75 jaar, ofwel de potentiële beroepsbevolking. Dit hoofdstuk bespreekt hoe de omvang en samenstelling van deze groep in de afgelopen 10 jaar zijn veranderd wat betreft leeftijd en opleidingsniveau. Vervolgens kijken we naar de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van verschillende groepen inwoners. Werkenden van 55 jaar en ouder vormen een sterk groeiend deel van het arbeidsaanbod, maar zullen de komende decennia vervangen moeten worden vanwege pensionering. Daarom gaan we ook in op de vertegenwoordiging van deze groep per sector en het baanniveau waarop zij werken. Ten slotte gaan we in op de groeiende rol van recente migranten in het arbeidsaanbod.

Kernpunten

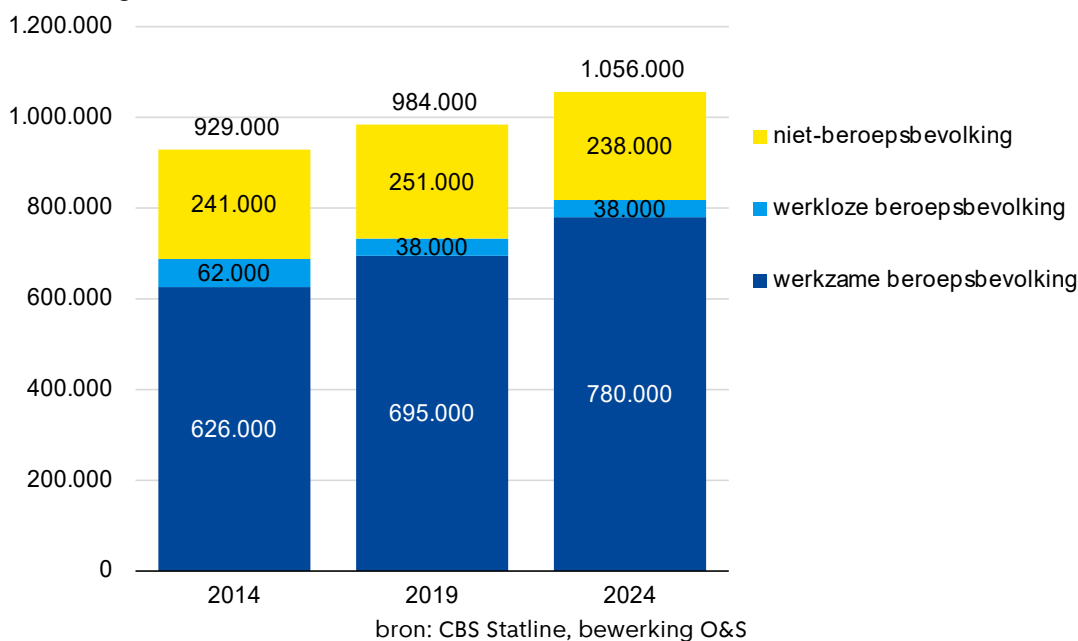
- De potentiële beroepsbevolking (alle 15- tot 75-jarigen) van Groot Amsterdam is de afgelopen tien jaar met 14 procent gegroeid. Deze werkzame beroepsbevolking is sterk gegroeid (+25 procent); de werkloze beroepsbevolking is gekrompen (-38 procent), net als de niet-beroepsbevolking (-1 procent).
- De arbeidsparticipatie is in deze periode met 7 procentpunt toegenomen, vooral onder jongeren (+8 procentpunt), inwoners van 55 tot en met 66 jaar (+15 procentpunt) en inwoners met een basisopleiding (+10 procentpunt).
- Hoewel de arbeidsparticipatie steeg zijn er nog steeds groepen die minder vaak actief zijn op de arbeidsmarkt. Zo is de arbeidsparticipatie van inwoners met een basisopleiding en inwoners ouder dan 55 jaar veel lager dan onder andere groepen.
- Ondanks een sterke daling zijn er in 2024 nog 311 duizend Groot Amsterdammers die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. Zij zijn beschikbaar voor werk of hebben gezocht naar werk, zijn werkloos of willen meer uren werken.
- Het aandeel en percentage personen met bijstand is de afgelopen tien jaar gedaald, vooral doordat bijstandsgerechtigden uitstroonden naar betaald werk, en door pensionering.
- Het aandeel inwoners met een bachelor- of masterdiploma is toegenomen van 41 procent in 2014 naar 49 procent in 2024. Dit is kenmerkend voor de regio, in Nederland ligt het aandeel inwoners met een bachelor- of masterdiploma lager (36 procent).
- 11 procent van de potentiële beroepsbevolking in Groot Amsterdam is ouder dan 60 jaar. Vooral in de sectoren overheid, industrie, vervoer en opslag, zorg en onderwijs werken relatief veel 60- tot 75-jarigen (circa 15 procent).
- In 2023 bestaat de werkzame beroepsbevolking in de gemeente Amsterdam voor 19 procent uit recente migranten, dit is een toename ten opzichte van tien jaar eerder (2013: 10 procent).

2.1 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking

Potentiële beroepsbevolking met 14 procent gegroeid afgelopen tien jaar

Alle inwoners van Groot Amsterdam tussen de 15 en 75 jaar vormen de potentiële beroepsbevolking. Deze groep is tussen 2014 en 2024 toegenomen van 929 duizend naar 1.056 duizend (zie fig. 2.1). Dit is een groei van 14 procent. Hiervan hadden 780 duizend inwoners (74 procent) in 2024 betaald werk voor minstens 1 uur per week. Zij behoren tot de werkzame beroepsbevolking. Daarnaast waren er 38 duizend inwoners die beschikbaar zijn voor werk én hier actief naar zoeken, dit is de werkloze beroepsbevolking. De overige 238 duizend inwoners behoren tot de niet-beroepsbevolking. Dit zijn inwoners tussen de 15 en 75 jaar die geen betaald werk hebben, hier niet naar op zoek zijn en/of niet beschikbaar zijn. Vergeleken met tien jaar eerder hebben meer inwoners betaald werk, zowel absoluut (+25 procent) als relatief gezien. De werkzame beroepsbevolking is dus gegroeid, terwijl de werkloze beroepsbevolking (-38 procent) en de niet-beroepsbevolking (-1 procent) kleiner zijn geworden.

Figuur 2.1 Omvang van de werkzame en werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking woonachtig in Groot Amsterdam, 2014, 2019, 2024, in absolute aantallen

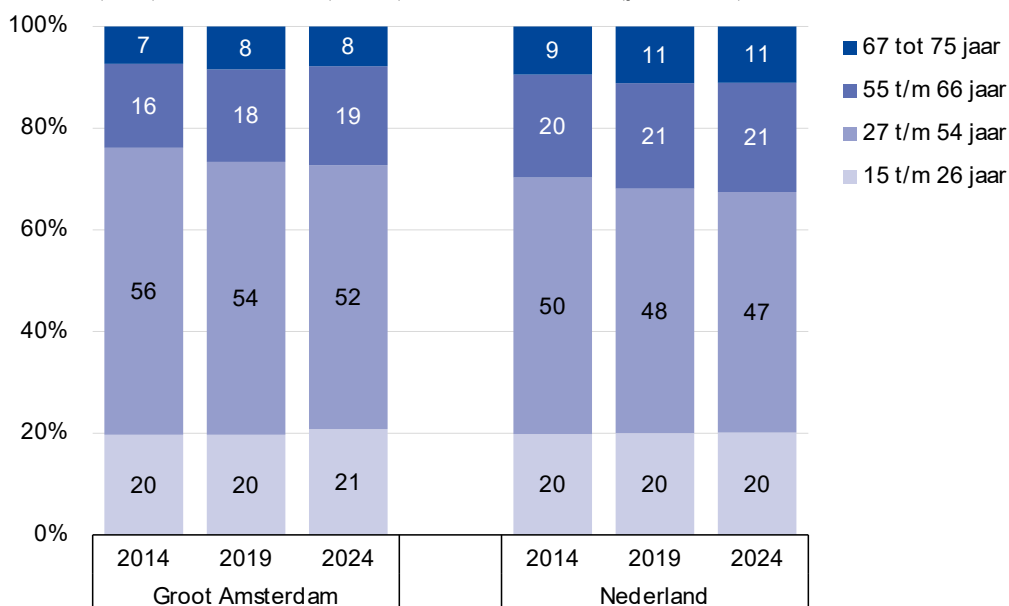


Potentiële beroepsbevolking vergrijsd

De potentiële beroepsbevolking van Groot Amsterdam is aan het vergrijzen en dit zal de komende jaren doorzetten. Het aandeel 55-tot 75-jarigen in de regio is gestegen van 23 procent in 2014 naar 27 procent in 2024 (zie fig. 2.2). Tegelijkertijd is in dezelfde periode het aandeel 27- tot 55-jarigen gedaald van 56 naar 52 procent. Hierdoor is de gemiddelde leeftijd van de potentiële beroepsbevolking in tien jaar gestegen van 41,9 naar 42,2 jaar.

De potentiële beroepsbevolking van Nederland als geheel is meer vergrijsd dan die van Groot Amsterdam. In Nederland bestaat 32 procent van de potentiële beroepsbevolking uit 55- tot 75-jarigen (tegenover 27 procent in Groot Amsterdam), terwijl het aandeel 27- tot 54-jarigen kleiner is (47 procent tegenover 52 procent in Groot Amsterdam). Hierdoor is de gemiddelde leeftijd in Nederland met 44,1 jaar hoger dan in Groot Amsterdam. Echter, de vergrijzing van Groot Amsterdam heeft zich het afgelopen decennium sneller ontwikkeld dan gemiddeld in Nederland.

Figuur 2.2 Verdeling van de potentiële beroepsbevolking naar leeftijdsgroep, woonachtig in Groot Amsterdam (links) en Nederland (rechts), 2014, 2019, 2024 (procenten)



bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Meer inwoners met een bachelor- of masteropleiding vergeleken met tien jaar geleden

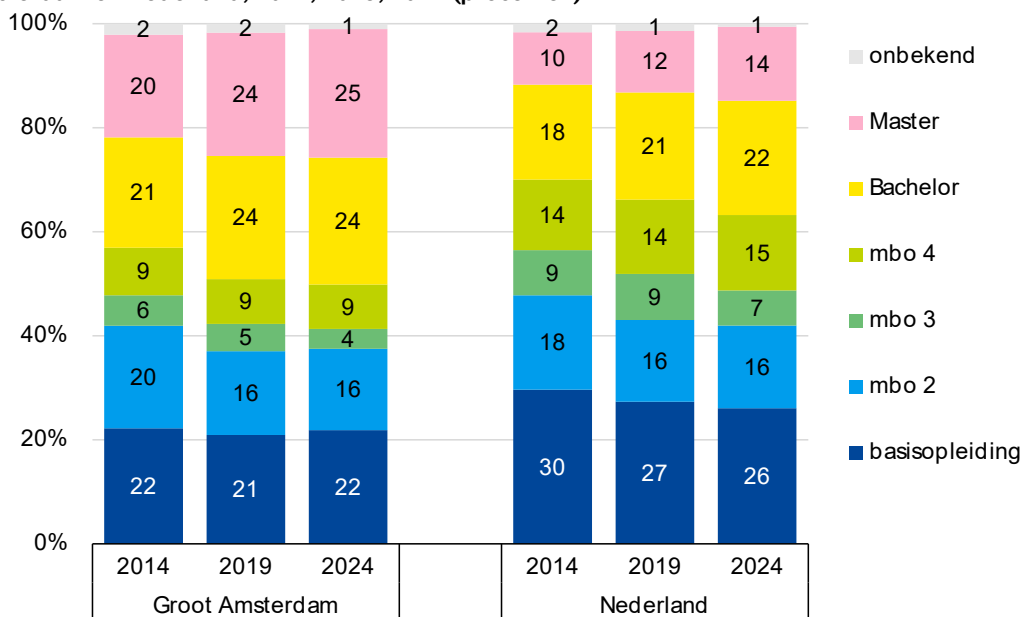
In dezelfde periode is het aandeel inwoners met een hbo- of wo-bachelor- of masteropleiding toegenomen in Groot Amsterdam. In dit rapport wordt met bachelor- en masteropleidingen steeds zowel hbo- als wo-niveau bedoeld. In 2024 had 24 procent van de inwoners een bachelordiploma en 25 procent een masterdiploma. Tien jaar eerder was dit nog respectievelijk 21 en 20 procent. Dit is gepaard gegaan met een daling van het aandeel inwoners met een mbo 2 of 3 opleiding van 26 naar 20 procent. Deze twee groepen zijn ook in absolute aantallen kleiner geworden.

Het relatief hoge aandeel inwoners met een bachelor- of masteropleiding is kenmerkend voor Groot Amsterdam. Hoewel het aandeel inwoners met dit opleidingsniveau landelijk ook is gegroeid, blijft het daar met 36 procent kleiner dan in Groot Amsterdam (49 procent). Het verschil is het grootst voor degene met een masteropleiding. In Groot Amsterdam heeft 25 procent een masteropleiding, tegenover 14 procent landelijk. Hierdoor is het aandeel inwoners met een opleiding op basis- tot en met mbo 4-niveau landelijk aanzienlijk hoger.

In 2024 is 22 procent van de inwoners van Groot Amsterdam basisopgeleid; dit aandeel is de afgelopen tien jaar niet veranderd. Personen met een basisopleiding hebben maximaal een mbo-1 opleiding afgerond. Dit geldt niet als een startkwalificatie (zie [Rijksoverheid, 2024](#)), waardoor zij minder kans op werk hebben en kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt. Zowel landelijk als in de gemeente Amsterdam geldt dat mensen met een basisopleiding relatief vaak ouder zijn dan 50 jaar.

Jongeren die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie worden voortijdig schoolverlaters genoemd. In de gemeente Amsterdam verlaat jaarlijks ongeveer 4 procent van de leerlingen tot 23 jaar voortijdig het onderwijs. In schooljaar 2023/'24 kwam dit neer op circa 2.000 leerlingen. Sinds de coronaperiode ligt het percentage voortijdig schoolverlaters iets hoger dan daarvoor (zie [O&S, 2026a](#)).

Figuur 2.3 Verdeling van de potentiële beroepsbevolking naar opleiding, woonachtig in Groot Amsterdam en Nederland, 2014, 2019, 2024 (procenten)



bron: EBB (CBS), bewerking O&S

2.2 Ontwikkeling arbeidsparticipatie

Aandeel inwoners met betaald werk sterk toegenomen en hoger dan landelijk

Naast de groei van de potentiële beroepsbevolking is het arbeidsaanbod de afgelopen 10 jaar ook toegenomen doordat een steeds groter deel van de 15- tot 75-jarigen werkt. In 2024 had 74 procent van deze groep betaald werk (de netto arbeidsparticipatie). In 2014 was dit nog 67 procent. De arbeidsparticipatie in Groot Amsterdam is hoger dan landelijk (76 procent tegenover 74 procent landelijk).

Arbeidsparticipatie sterkst toegenomen onder jongeren en 55-plussers

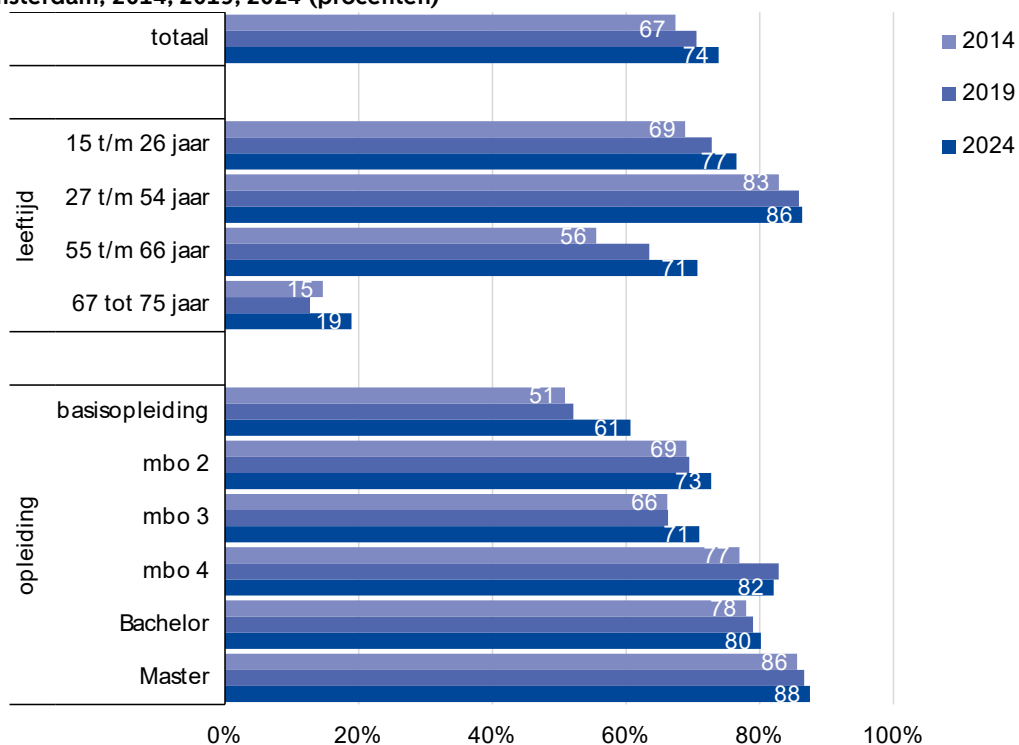
De arbeidsparticipatie is de afgelopen tien jaar in alle leeftijdsgroepen toegenomen. Vooral jongeren (15 tot en met 26 jaar) en 55- tot 67-jarigen lieten een sterke groei zien, mede door de verhoging van de AOW-leeftijd. Hierdoor is het verschil met de arbeidsparticipatie van 27- tot 55-jarigen kleiner geworden. De arbeidsparticipatie van verschillende leeftijdsgroepen is grotendeels vergelijkbaar tussen Groot Amsterdam en Nederland. Het verschil in de totale arbeidsparticipatie is dan ook grotendeels toe te schrijven aan de demografische samenstelling van Groot Amsterdam. In deze regio zijn groepen met een hoge gemiddelde arbeidsparticipatie (bijvoorbeeld 27- t/m 54-jarigen en universitair opgeleiden) sterker vertegenwoordigd dan landelijk. Daarnaast is een deel van het verschil ook toe te schrijven aan de groep 67- tot 75-jarigen. Deze groep is in Groot Amsterdam in 2024 vaker werkzaam dan landelijk: 19 procent tegenover 13 procent.

Zoals genoemd is de arbeidsparticipatie van inwoners van 55 jaar en ouder de afgelopen jaren toegenomen: mensen werken vaker en werken ook langer door. Dit heeft in sommige sectoren een gunstig effect op het arbeidsaanbod, maar in fysiek zware beroepen zoals de bouw en de zorg kunnen veel mensen niet tot de pensioenleeftijd doorwerken.

Arbeidsparticipatie sterkst toegenomen onder basisopgeleiden

Onder alle opleidingsniveaus is de arbeidsparticipatie de afgelopen tien jaar toegenomen. De stijging was het sterkste onder inwoners met een basisopleiding, gevolgd door de inwoners met een mbo 2 t/m 4 diploma. Het verschil in arbeidsparticipatie met bachelor- en masteropgeleiden is daardoor afgenomen, maar deze groep heeft nog altijd een hogere arbeidsparticipatie dan basis- en mbo-opgeleiden.

Figuur 2.4 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie* naar leeftijd en opleiding, woonachtig in Groot Amsterdam, 2014, 2019, 2024 (procenten)



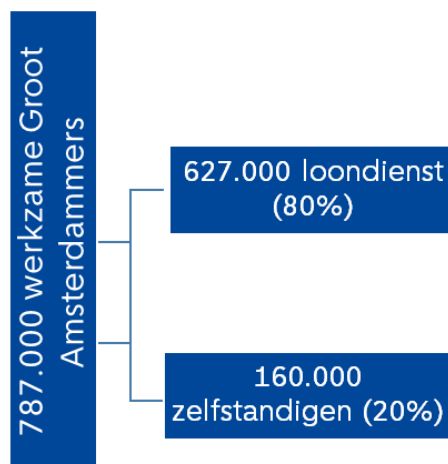
*De netto arbeidsparticipatie voor de totale bevolking is berekend op basis van CBS Statline. Deze cijfers komen niet geheel overeen met de netto arbeidsparticipatie op basis van de EBB.

bron: CBS Statline (totaal), EBB (CBS), bewerking O&S

Amsterdam werkt dus een groter deel van de 15- tot 75-jarigen dan landelijk. Daarnaast werken inwoners van Groot Amsterdam vaker voltijds dan gemiddeld in Nederland (57 procent tegenover 52 procent). Dit komt doordat vrouwen in Groot Amsterdam vaker voltijds werken ten opzichte van landelijk. Hierdoor ligt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week van werkenden in Groot Amsterdam ook hoger: 32,9 uur tegenover 32 uur landelijk.

In dit rapport gaan we in op alle werkenden, behalve als anders aangegeven. Hiervan is 80 procent werkzaam in loondienst en 20 procent als zelfstandige (zie figuur 2.5).

Figuur 2.5 Werkzame Groot Amsterdammers, uitgesplitst naar positie in werkring, woonachtig in Groot Amsterdam, 2024



bron: CBS Statline

Welk beroep hebben inwoners van Groot Amsterdam?

Er bestaat geen vast verband tussen opleidingsniveau en beroep, maar er zijn wel verschillen in de meest voorkomende beroepen naar opleidingsniveau. De vaakst voorkomende beroepen onder Groot Amsterdammers met maximaal een mbo-1-diploma zijn transport- en opslagmedewerkers en winkelmedewerkers. Bij inwoners met een mbo-2-diploma gaat het om obers, barmannen en winkelvekopers, bij mbo-3 gaat het om persoonlijke verzorgers in de gezondheidszorg, medewerkers in de kinderopvang en onderwijsassistenten. De grootste beroepen bij inwoners met een mbo-4-diploma zijn winkelvekopers, juridische en maatschappelijke professionals, en medewerkers in de kinderopvang en onderwijsassistenten. Administratieve professionals en software- en applicatieontwikkelaars en -analisten zijn de grootste beroepen onder inwoners met een bachelor- of masterdiploma. In de losse publicatie 'Verdieping arbeidsmarktprognose 2025-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau' staan per opleidingsniveau de meest voorkomende beroepen onder inwoners van Groot Amsterdam.

2.3 Werkloosheid, WW, bijstand

Zoals besproken is de arbeidsparticipatie de afgelopen jaren toegenomen. Tegelijkertijd daalde de werkloosheid en het aandeel mensen met een bijstands- of WW-uitkering. Het werkloosheidspercentage in de gemeente Amsterdam daalde tussen 2014 en 2024 van 9 procent naar vijf procent. Het aandeel inwoners in de gemeente Amsterdam met een WW-uitkering daalde van 3,5 procent naar 1,6 procent. Het aandeel Amsterdammers met een bijstandsuitkering daalde in dezelfde periode ook: van 6 procent naar 5 procent ([O&S, 2026](#)). De belangrijkste reden dat men de bijstand verlaat is het vinden van werk ([O&S, 2025a](#)), hierna volgt pensionering als reden om de bijstand te verlaten.

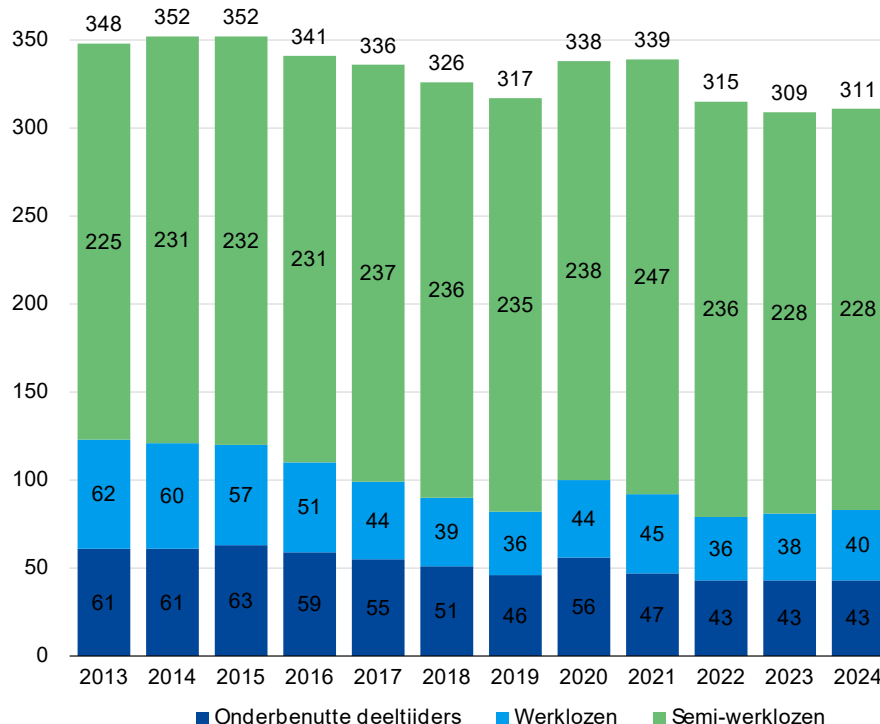
De groep Amsterdamse huishoudens met bijstand veranderde ook van samenstelling. In de eerste plaats steeg de gemiddelde leeftijd. In 2015 was 54 procent ouder dan 45; in 2023 is dit 63 procent. De bijstandspopulatie vergrijsd sneller dan de rest van Amsterdam. Dit komt onder andere doordat jonge mensen vaker uitstromen dan oudere ([O&S, 2025a](#)). Tegelijkertijd is de gemiddelde bijstandsduur ook toegenomen.

Mensen met maximaal een mbo-1-opleiding zijn oververtegenwoordigd in de bijstand. In de groep Amsterdamse huishoudens met bijstand is dit in 2023 circa 45 procent. Het aandeel basisopgeleiden binnen de bijstand is de afgelopen tien jaar wel iets gedaald; terwijl het aandeel met een onbekend opleidingsniveau juist is toegenomen. Dit komt doordat een deel van de mbo-1-opgeleiden bijstandsontvanger de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en is uitgestroomd naar de AOW. Daarnaast is het aandeel recente migranten binnen de bijstandsgroep gegroeid. Van mensen die recent naar Nederland zijn gemigreerd is het opleidingsniveau vaak niet bekend (O&S, 2025a).

2.4 Onbenut arbeidspotentieel

Inwoners die werk zoeken (werklozen), hier beschikbaar voor zijn óf naar zoeken (semi-werklozen) en deeltijders die meer willen werken (onderbenutte deeltijders) behoren tot het onbenut arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel biedt kansen om de arbeidsmarkttekorten op te vangen. Ondanks de daling van het onbenut arbeidspotentieel sinds 2014, behoort nog een aanzienlijk aantal Groot Amsterdammers tot het onbenut arbeidspotentieel in 2024: 311 duizend. De grootste groep bestaat uit semi-werklozen (228 duizend), hierna volgen de onderbenutte deeltijders (43 duizend) en werklozen (40 duizend).

Figuur 2.6 Onbenut arbeidspotentieel, woonachtig in Groot Amsterdam, 2013-2024, aantallen x 1.000



bron: CBS Statline

2.5 Vergrijzing van het arbeidsaanbod per sector en opleidingsniveau

Vergrijzing verschilt tussen sectoren, maar groeit overall

In 2014 was 7 procent van alle werkenden tussen de 60 en 75 jaar, in 2024 is dit gestegen naar 11 procent. Het gaat hier om inwoners die werken in loondienst of als zelfstandige. Het

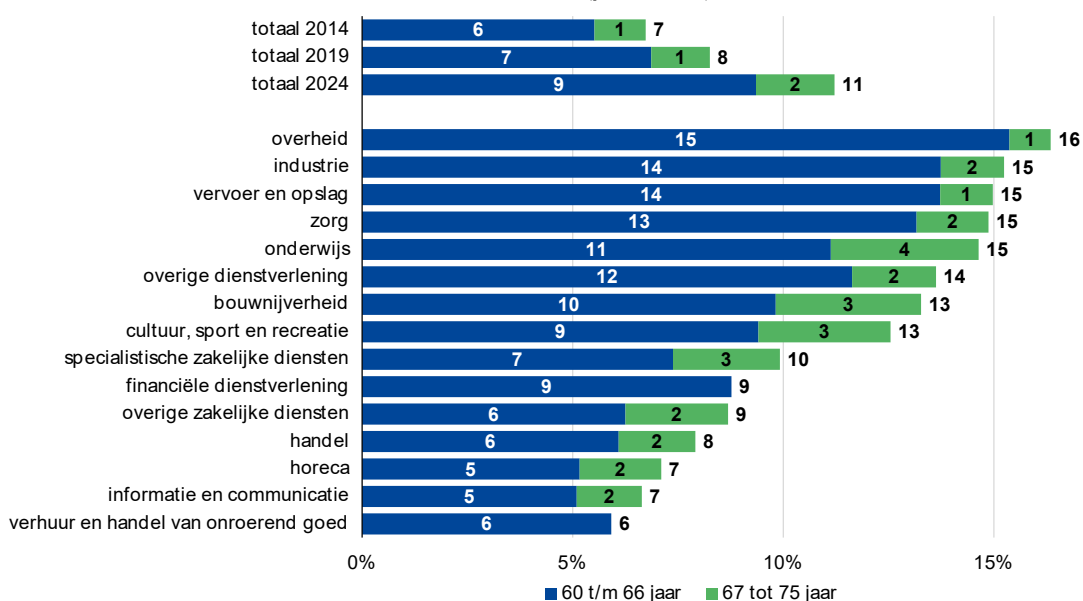
aandeel 60 tot 75-jarigen binnen de werkzame beroepsbevolking groeit doordat er relatief meer inwoners in deze leeftijdsgroep zijn, maar ook doordat de arbeidsparticipatie van deze groep vergeleken met andere leeftijdsgroepen sterk is gegroeid.

In sommige sectoren werken meer inwoners ouder dan 60 jaar dan in andere sectoren (zie fig. 2.7). Zo werken er relatief veel 60- tot 75-jarigen in de sectoren overheid, industrie, vervoer en opslag, zorg en onderwijs. In de onderwijssector werkt bovendien in vergelijking met andere sectoren een groot aandeel inwoners dat de AOW-leeftijd al heeft bereikt (4 procent). Het aandeel 60- tot 75-jarigen is lager dan gemiddeld in de sectoren verhuur en handel van onroerend goed, informatie en communicatie en horeca.

Alle sectoren zijn de afgelopen tien jaar vergrijsd, hoewel deze ontwikkeling in de cultuursector en de sector specialistische zakelijke diensten kleiner is dan gemiddeld. De sterkste vergrijzing vond plaats in de sectoren financiële dienstverlening, industrie, overheid en overige (zakelijke) dienstverlening.

De vergrijzing verschilt ook per beroep. Zo werken er relatief veel inwoners van 60 jaar en ouder als manager of bediener van stationaire installaties en machines (figuur B2.1).

Figuur 2.7 Aandeel werkenden van 60 jaar en ouder naar sector*, woonachtig in Groot Amsterdam, 2014, 2019, 2024 (procenten)



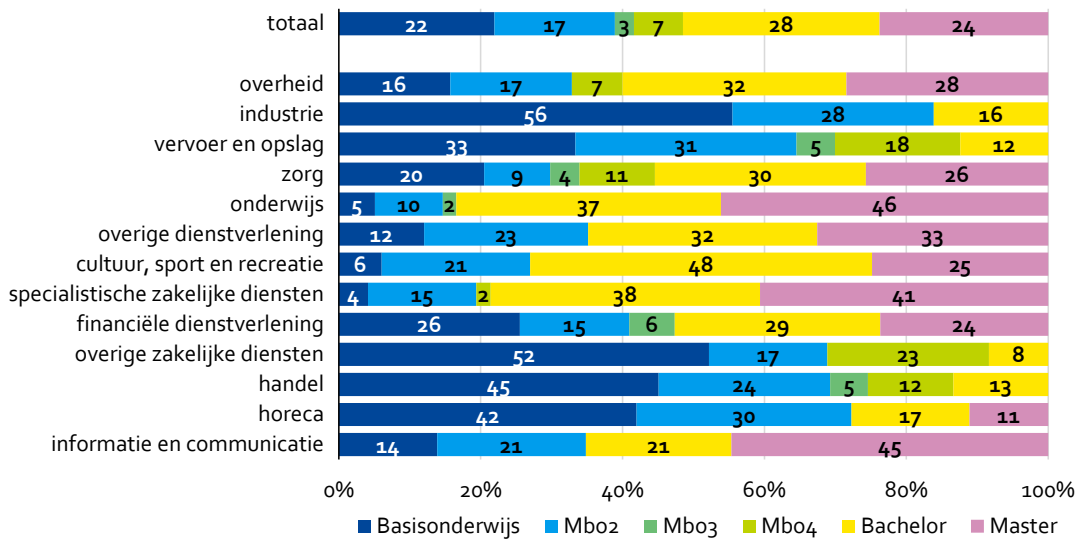
*De bijlage bij hoofdstuk 2 in dit rapport bevat een figuur met dezelfde gegevens uitgesplitst naar beroep (top 20 meest voorkomende beroepen) in plaats van sector.

bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Opleidingsniveau van 60-plussers verschilt per sector

Naast dat het aandeel 60-plussers verschilt per sector, verschilt ook het formele opleidingsniveau van deze inwoners per sector. In de industrie en bij vervoer en opslag werken relatief veel 60-plussers met een basis- of mbo 2 opleiding, terwijl in de zorg relatief weinig mbo 2-opgeleide mensen van 60 jaar en ouder werken. Deze verschillen zijn relevant met betrekking tot de vraag welke groepen de komende decennia vervangen moeten te worden. In het onderwijs werken relatief veel mensen van 60 jaar en ouder met een bachelor- of masteropleiding. In sectoren zoals overige zakelijke diensten, handel en horeca werken juist relatief veel mensen van 60 jaar en ouder met een basisopleiding.

Figuur 2.8 Verdeling opleidingsniveau van werkenden van 60 jaar en ouder naar sector*, woonachtig in Groot Amsterdam, 2024 (procenten)



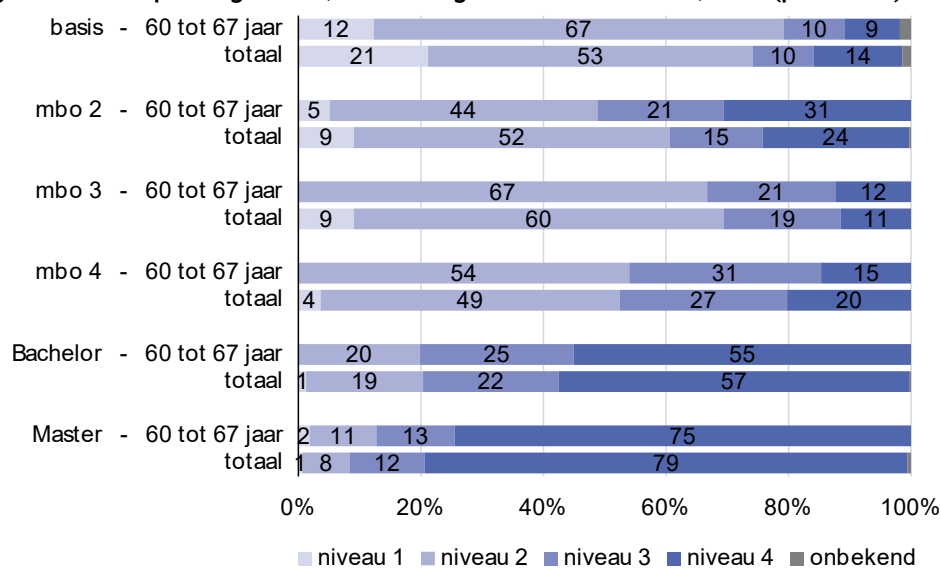
*sectoren gesorteerd op aandeel werkenden van 60 jaar en ouder

bron: EBB (CBS), bewerking O&S

In de sectoren industrie en vervoer en opslag werken dus relatief veel mensen van 60 jaar en ouder met een basisopleiding, maar voor een deel van die werkenden geldt dat ze inmiddels werk doen op een hoger niveau dan hun formele opleiding. Daarom kijken we ook naar het ISCO-baanniveau van deze werkenden (zie grijze kader in paragraaf 1.3), om een beeld te krijgen op welk baanniveau werkenden die binnen circa zeven jaar met pensioen gaan vervangen zullen worden.

Basisopgeleiden en mbo 2 t/m 4 opgeleiden werken als ze ouder dan 60 jaar zijn relatief vaak op een hoger baanniveau dan hun formele opleidingsniveau aangeeft (zie fig. 2.7). Zij zullen daarom waarschijnlijk worden vervangen door iemand met een hoger formeel opleidingsniveau dan zichzelf. Bij werkenden met een bachelor of masteropleiding zien we, juist dat degene van 60 jaar en ouder, in vergelijking met jongere cohorten, relatief vaker op een lager baanniveau werken dan hun opleidingsniveau. Zij zullen waarschijnlijk worden vervangen door iemand met een lager formeel opleidingsniveau.

Figuur 2.9 ISCO-beroepsniveaus van werkenden, 60 tot 67-jarigen en totaal alle werkenden, per hoogst behaalde opleidingsniveau, woonachtig in Groot Amsterdam, 2024 (procenten)



bron: EBB (CBS), bewerking O&S

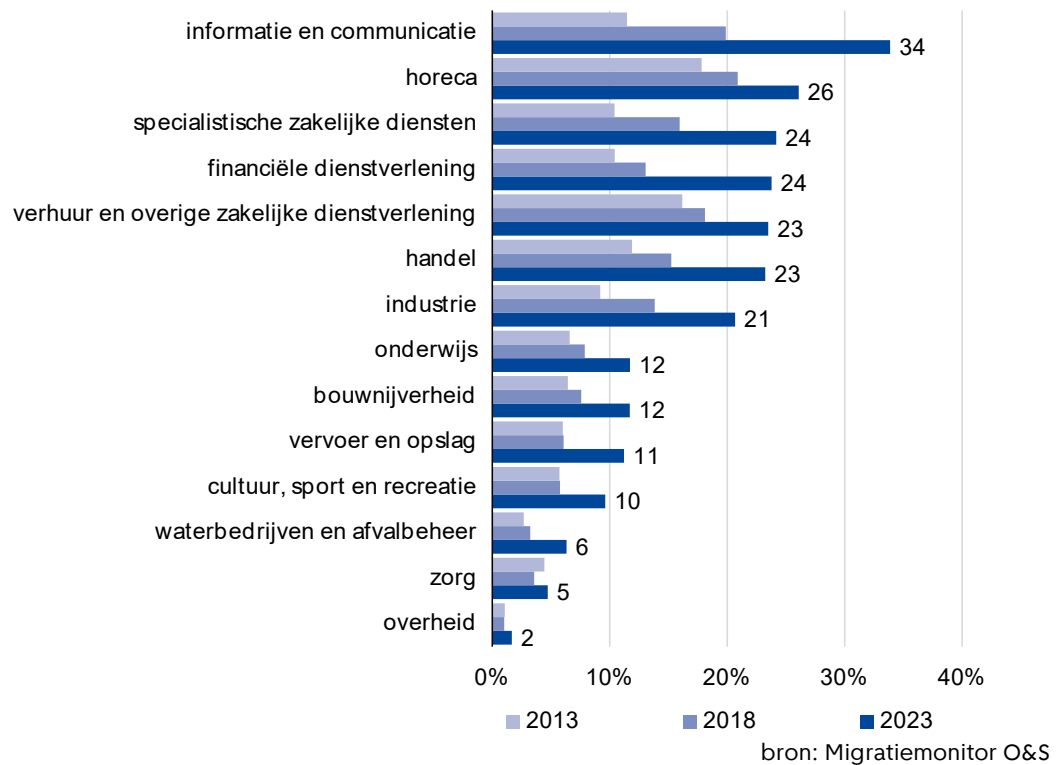
2.6 Internationalisering van het arbeidsaanbod

Aandeel recente migranten toegenomen van 10 naar 19 procent tussen 2013 en 2023

Migranten spelen een steeds grotere rol in het arbeidsaanbod. De werkzame beroepsbevolking in de gemeente Amsterdam bestond in 2023 voor 19 procent uit inwoners die maximaal 10 jaar geleden in Nederland zijn komen wonen (hierna: recente migranten). In 2013 was dit nog 10 procent. Deze groei zien we terug in vrijwel alle sectoren. Voor sommige sectoren zijn recente migranten echter belangrijker dan voor andere. Vooral in de sectoren informatie en communicatie (34 procent) en horeca (26 procent) werken veel recente migranten. Bij de overheid (2 procent) en in de gezondheids- en welzijnszorg (5 procent) werken juist relatief weinig recente migranten. Het gaat om recente migranten die werken in loondienst of als zelfstandige.

Arbeidsmigratie kan arbeidsmarktkrapte tijdelijk verlichten, maar tegelijkertijd op andere terreinen de schaarste vergroten (zoals ruimtegebrek en woningtekorten). Dit blijkt uit een literatuurstudie van het CPB toegepast op de Nederlandse economie ([Soederhuizen et al., 2025](#)). De arbeidsmarkteffecten van arbeidsmigratie voor huidige inwoners lijken over het algemeen beperkt. De economische effecten verschillen op basis van het baanniveau van de migranten. Zo leidt de komst van arbeidsmigranten met een hbo- of wo-opleiding vaak tot een hogere productiviteitsgroei, terwijl de effecten van basis- of mbo-opgeleide arbeidsmigranten op de productiviteit niet eenduidig zijn. Aangezien Amsterdam relatief veel arbeidsmigranten met een hbo- of wo-opleiding telt (zie [Migratiemonitor 2023](#)), zijn de effecten op de productiviteitsgroei in Groot Amsterdam waarschijnlijk positief.

Figuur 2.10 Aandeel van de werkenden per sector dat in de afgelopen 10 jaar naar Nederland is gemigreerd, woonachtig in Amsterdam, 2013-2023 (procenten)



3 Toekomst van de arbeidsmarkt: huidige trends en toekomstige ontwikkelingen

Dit hoofdstuk beschrijft belangrijke componenten die de toekomstige vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt van Groot Amsterdam in de komende jaren beïnvloeden. Een vaste waarde daarin is bijvoorbeeld de demografische ontwikkeling, immers de bevolking van de regio Groot Amsterdam zal de komende jaren verder te maken krijgen met vergrijzing. Een andere voorspeller is de verwachte economische ontwikkeling. De keuzes voor opleidingen, zowel qua richting als niveau die jongeren nu maken werken ook door in het aanbod van de komende jaren.

Eerst gaan we in op de huidige arbeidsmarktcrapte in 2025. Hierna behandelen we de economische groeiverwachtingen, gevolgd door de impact van demografische ontwikkelingen op het arbeidsaanbod en de langetermijngroei van bevolking en economie. Vervolgens bespreken we de huidige onderwijsinschrijvingen en de ontwikkelingen hiervan. Deze inschrijvingen geven inzicht in de omvang, het opleidingsniveau en opleidingsrichting van de toekomstige instroom van jongeren op de arbeidsmarkt.

Kernpunten

- Sinds 2021 is de arbeidsmarkt krap: er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. Dit geldt zowel landelijk als in Groot Amsterdam. Sinds 2022 neemt de krapte weer iets af.
- De meeste openstaande vacatures zijn op ISCO-beroepsniveau 2 en 4. Dit zijn banen op respectievelijk mbo-niveau 2 en 3; en hbo/wo-niveau. Vooral in de zorg en voor technische beroepen blijft het lastig om vacatures te vervullen.
- Het CPB voorspelt dat de Nederlandse economie de komende jaren zal blijven groeien, maar minder sterk dan vóór 2022. Deze verwachte groei in de Metropoolregio Amsterdam is 1,1 procentpunt sterker dan landelijk in 2025 en 2026.
- Op basis van de bevolkingsprognose van de gemeente Amsterdam en de voorspellingen van het CPB over de bruto arbeidsparticipatie, verwachten we dat het arbeidsaanbod de komende jaren blijft groeien, maar wel langzamer dan in de voorgaande tien jaar.
- Deze groei komt door bevolkingsgroei en door een hogere arbeidsparticipatie, vooral onder Amsterdammers van 55 jaar en ouder.
- Het aantal Amsterdammers dat studeert aan de universiteit is de afgelopen jaren flink gestegen. Ook het aantal Amsterdammers dat een opleiding volgt op mbo-niveau 4 is toegenomen.
- Op mbo-niveau 4 is zorg, welzijn en sport de studierichting met de meeste studenten.
- Amsterdamse hbo- en wo-studenten volgen het vaakst een opleiding in de richting economie en maatschappij. Slechts een kleine groep volgt een opleiding in de richting techniek en ICT, maar het aantal studenten binnen deze studierichting is de afgelopen tien jaar van alle richtingen wel het hardst gegroeid.

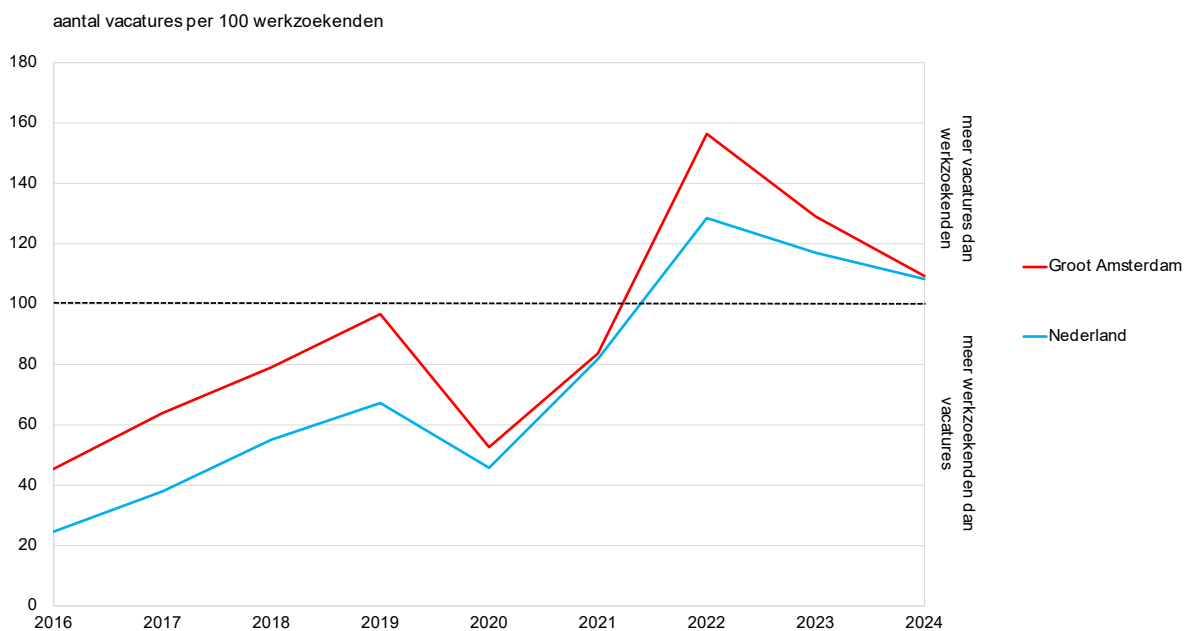
3.1 Vraag en aanbod: Arbeidsmarktkrapte in 2025

Arbeidsmarkt vanaf 2021 krap, maar sinds 2022 daalt de spanning op de arbeidsmarkt

Sinds het derde kwartaal van 2021 is de landelijke arbeidsmarkt krap: er zijn meer vacatures (vraag) dan werkzoekenden (aanbod). Dit komt zowel door een toename van het aantal vacatures als een afname van het aantal werkzoekenden. In Groot Amsterdam is de krapte groter dan gemiddeld in Nederland (zie fig. 3.1).

In 2022 bereikte de krapte een hoogtepunt, met in Groot Amsterdam gemiddeld 156 vacatures per 100 werkzoekenden. Na 2022 is de spanning op de arbeidsmarkt afgenomen, maar in 2024 waren er nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden (109 vacatures per 100 werkzoekenden). De voorlopige cijfers van 2025 laten zien dat de spanning in het tweede kwartaal iets steeg maar in het derde kwartaal weer verder daalde. In combinatie met de stijgende werkloosheid duidt dit op een (tijdelijke) ontspanning van de arbeidsmarkt. Dit betekent echter niet noodzakelijkerwijs dat de economie minder belemmerd wordt door personeelstekorten. Het is mogelijk dat werkgevers geen vacatures plaatsen omdat zij niet verwachten iemand te vinden. In het tweede kwartaal van 2025 nam de spanning ook alweer iets toe. Naar verwachting blijft er de komende jaren sprake van aanhoudende arbeidsmarktkrapte als gevolg van de verdere vergrijzing van de bevolking ([Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen, 2024](#)). Deze arbeidsmarktkrapte is niet structureel, doordat onder andere bedrijven en werkgevers hun bedrijfsvoering hierop aanpassen ([DNB, 2024](#); [Erken & Džambo, 2024](#); [Hasekamp & Scheer, 2024](#)). Dit kan de acute vraag naar arbeid verlichten, maar ook ongewenste effecten hebben zoals druk op de kwaliteit van (publieke) diensten, een hogere werkdruk en stagnerende economische groei.

Figuur 3.1 Aantal vacatures per 100 werkzoekenden Groot Amsterdam en Nederland, 2016-2024



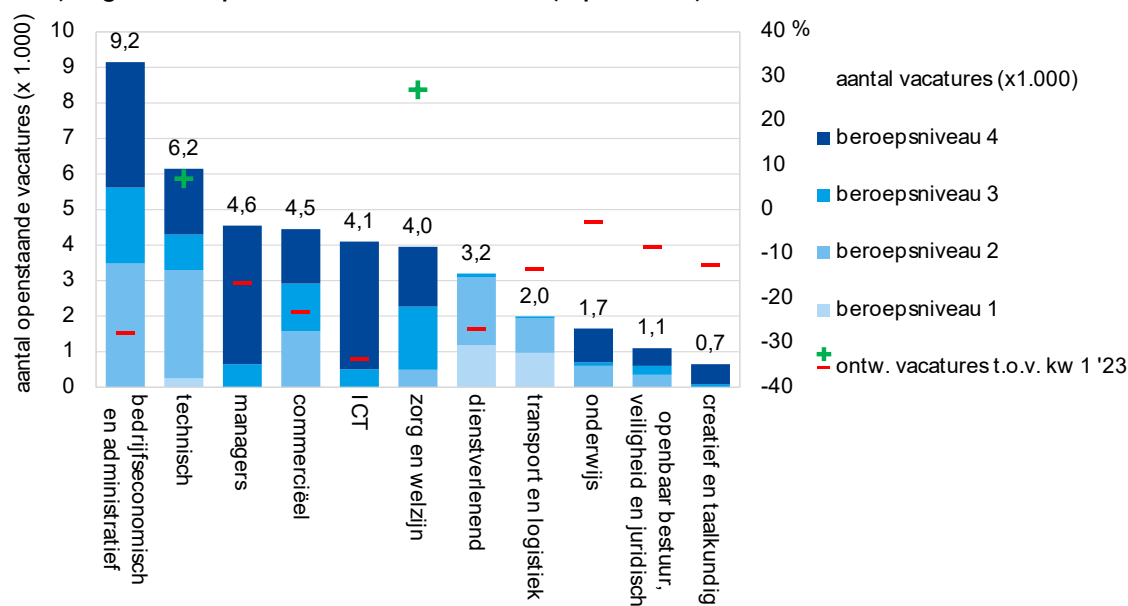
bron: UWV en CBS Statline, bewerking O&S

Steeds meer openstaande vacatures in zorg en techniekberoepen

Figuur 3.2 laat zien hoe het aantal openstaande vacatures is verdeeld over verschillende beroepsklassen en beroepsniveaus en de ontwikkeling sinds 2023. De beroepsklasse met de meeste openstaande vacatures in Groot Amsterdam is bedrijfseconomie en administratie. Het gaat hier bijvoorbeeld om receptionisten en telefonisten, zakelijke dienstverleners, bedrijfskundigen en logistiek medewerkers. In een deel van deze beroepen zijn er tekorten, waar we in het volgende hoofdstuk gaan we verder op ingaan. Wat betreft beroepsniveau staan de meeste vacatures in de regio open op baanniveau 4 (44 procent), maar ook op baanniveau 2 zijn er relatief veel vacatures (31 procent).

Terwijl het totaal aantal vacatures afnam tussen 2023 en 2025, bleef dit wel verder groeien in de zorg en technische beroepen. In onder andere deze beroepsgroepen blijft het vinden van geschikt personeel dus lastig. De meeste openstaande vacatures in de zorg zijn op baanniveau 3 en 4, waarbij het aantal vacatures op baanniveau 4 het sterkst is gegroeid. We zien hierbij vooral een groeiende vraag naar gespecialiseerd verpleegkundigen, maatschappelijk werkers en fysiotherapeuten. In de techniek staan de meeste vacatures op baanniveau 2 en 4 open, maar groeide het aantal alleen op baanniveau 4. Deze groei was het sterkste onder vacatures voor biologen en natuurwetenschappers en (elektrotechnisch) ingenieurs.

Figuur 3.2 Aantal openstaande vacatures per beroepsklasse Groot Amsterdam in 1e kwartaal 2025 (x 1.000) en groei ten opzichte van 1e kwartaal 2023 (in procenten)

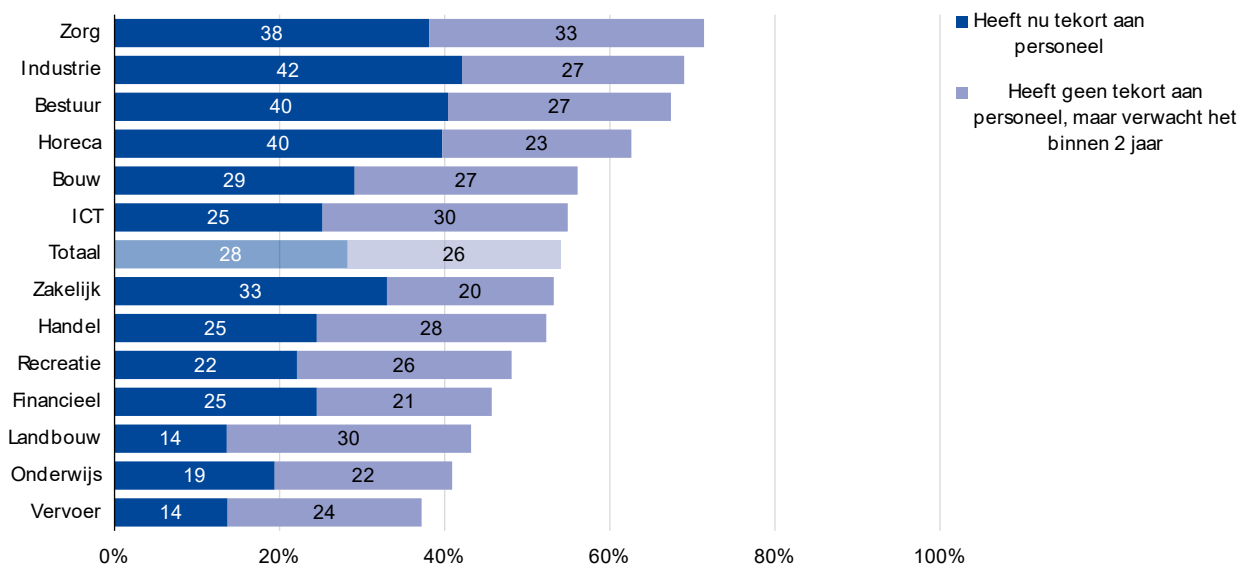


bron: UWV, bewerking O&S

Kwart Nederlandse werkgevers kampt met personeelstekort

Uit de Werkgevers Enquête Arbeid blijkt dat begin 2024 gemiddeld 25 procent van de werkgevers in Nederland te maken heeft met een personeelstekort, en nog eens 26 procent verwacht binnen twee jaar last te hebben van een personeelstekort (Thielecke et al., 2024). Hoe groter de vestiging, hoe meer werkgevers aangeven krapte te ervaren. Ook zijn er verschillen per sector, zo zijn de (verwachte) tekorten het grootst in de zorg, industrie, bestuur en horeca (zie fig. 3.3). Hoewel de sectoren die Groot Amsterdam kenmerken zoals informatie en communicatie, financiële dienstverlening en specialistische zakelijke diensten niet de grootste tekorten kennen, blijven de tekorten ook in de regio aanzienlijk.

Figuur 3.3 Landelijke ervaren en verwacht personeelstekort per sector, 2024 (procenten)



bron: WEA, TNO ([Thielecke et al., 2024](#))

Ondanks tekorten vindt niet iedereen direct werk

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt vindt niet iedereen die wil en kan werken ook direct een baan (zie ook paragrafen 2.3 en 2.4). Van de Amsterdamse jongeren die in schooljaar 2021/’22 een mbo-starters ([O&S, 2024b](#)) op mbo-niveau 2 t/m 4 laat zien dat jaarlijks rond de 65 procent van de afgestudeerde mbo’ers binnen diploma behaalden was zes maanden later 64 procent aan het werk. Mbo-afgestudeerden op niveau 3 en 4 hadden na zes maanden vaker een baan dan afgestudeerden op niveau 2. Over het algemeen zijn de baankansen het best voor afgestudeerden in een technische richting, maar er zijn wel verschillen per mbo-niveau ([O&S, 2024b](#)).

3.2 Vraag: economische ontwikkeling

Nederlandse economie blijft groeien, maar minder sterk dan afgelopen jaren

Het Centraal Planbureau (CPB) maakt ramingen voor de macro-economische ontwikkeling van Nederland. Op deze voorspellingen zijn ook de economische groeiverwachtingen gebaseerd in de arbeidsmarktprognoses van het ROA en het UWV, die in het volgende hoofdstuk behandeld worden. In de meest recente ramingen voorziet het CPB dat de economie blijft groeien, maar minder sterk dan de afgelopen jaren ([CPB, 2025](#)). Tussen 2019 en 2022 groeide de Nederlandse economie nog met 2,4 procent. Voor de periode 2023-2026 wordt 0,9 procent groei per jaar verwacht en in de periode daarna (2027-2030) 1,3 procent per jaar. Het CPB verwacht dat de arbeidsmarkt in 2025 en 2026 iets minder krap is door een afnemende werkgelegenheids groei.

Volgens prognoses van TNO in de Economische Verkenningen Metropoolregio Amsterdam (EVMRA, 2025), ligt de economische groei in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) gemiddeld 1,1 procentpunt hoger dan landelijk in 2025 en 2026. Hiermee is ook in de MRA is de economische groei wel lager dan de voorgaande jaren.

Mogelijke impact van handelsconflict

Geopolitieke spanningen zorgen voor onzekerheid rondom de economische groeiverwachtingen. Het CPB verwacht dat de impact van hogere Amerikaanse importheffingen beperkt blijft, maar dat op de lange termijn vooral de Nederlandse maakindustrie gevolgen kan ervaren (CPB, 2025). Sectorprognoses gemaakt door de Rabobank schetsen een vergelijkbaar beeld (Erken & Džambo, 2024). Een handelsconflict met de Verenigde Staten treft vooral de industrie, het vervoer en de groothandel. Bij verder oplopende spanningen kunnen ook sectoren zoals specialistische zakelijke diensten en horeca negatieve effecten ervaren. Sectoren als bouw, zorg en overige zakelijke dienstverlening worden minder direct geraakt door het Amerikaanse handelsbeleid. Daarnaast geeft het CPB aan dat de dienstensector, die belangrijk is voor Groot Amsterdam, mogelijk kan profiteren van een kleinere maakindustrie, zeker in tijden van arbeidskrapte en druk op de (energie)infrastructuur.

3.3 Aanbod: Ontwikkeling structureel arbeidsaanbod

Op hoofdlijnen wordt het arbeidsaanbod bepaald door de bevolkingsomvang en de mate waarin inwoners werkzaam zijn. Daarom is het nuttig om inzicht te geven in de verwachte ontwikkeling van het structurele arbeidsaanbod, zoals bepaald door de bevolkingsgroei en de bruto participatiegraad (het deel van alle 15 tot 75-jarigen dat werkt of actief op zoek is naar werk).

We gebruiken hiervoor de landelijke CPB-prognose van het structurele arbeidsaanbod en combineren deze met de bevolkingsprognose voor de gemeente Amsterdam die O&S jaarlijks maakt. Deze bevolkingsprognose van O&S wijkt af van die van het CBS door verschillen in aannames. De meest recente regionale prognose van het CBS (2022) ligt hoger dan de prognose van O&S, met name omdat het CBS meer buitenlandse migratie en een grotere huishoudgrootte meeneemt in de berekeningen dan O&S aanneemt. We kijken hierbij naar de gemeente Amsterdam en niet naar Groot Amsterdam omdat alleen voor Amsterdam een passende bevolkingsprognose beschikbaar is.

Arbeidsaanbod groeit nog een aantal jaar, maar steeds minder hard

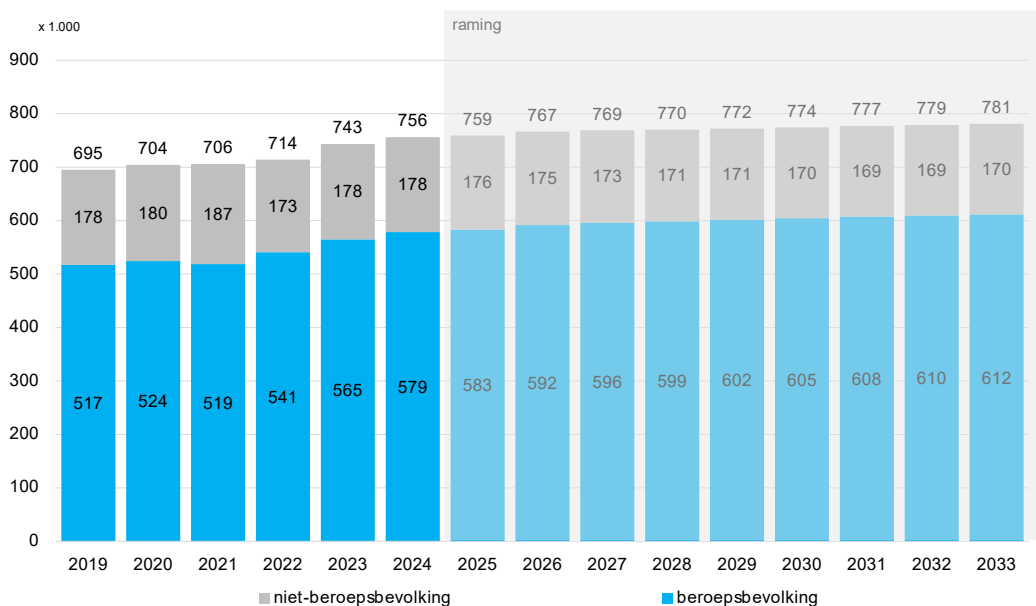
Het CPB verwacht dat het structurele arbeidsaanbod in heel Nederland groeit van 10,5 miljoen in 2024 naar 11,1 miljoen in 2033 (Ebregt et al., 2025). Dit komt neer op een gemiddelde jaarlijkse groei van 0,6 procent. De groei komt zowel door een grotere potentiële beroepsbevolking (per jaar +0,2 procent), als door een hogere arbeidsparticipatie (per jaar +0,4 procent).

Doorrekening van O&S voor de gemeente Amsterdam laat zien dat het structurele arbeidsaanbod hier iets harder zal groeien dan landelijk door een andere leeftijdsverdeling, maar ook dat deze groei net als landelijk geleidelijk zal afvlakken. Hierbij is in de berekening aangenomen dat de ontwikkeling binnen groepen hetzelfde is als in de landelijke prognose van het CPB. Verschuivingen binnen groepen kunnen daarom groter of lager uitvallen dan voorspeld.

Het structurele arbeidsaanbod in Amsterdam groeit naar verwachting van 579 duizend in 2024 naar 605 duizend in 2030. Dit is een gemiddelde groei van 0,7 procent per jaar. Daarvan wordt de helft veroorzaakt door bevolkingsgroei en de helft door een hogere arbeidsparticipatie. Dit is een lage groei in vergelijking met de periode 2013 tot en met 2024, toen ging het om gemiddeld 1,8 procent per jaar. Na 2030 vlakt de groei af; tussen

2030 en 2033 groeit het arbeidsaanbod nog met gemiddeld 0,4 procent per jaar, waarbij 0,3 procent komt door bevolkingsgroei en 0,1 procent door een hogere arbeidsparticipatie.

Figuur 3.4 De omvang van de beroeps- en niet-beroepsbevolking 15-75 jaar, raming tot en met 2033, gemeente Amsterdam (in absolute aantallen, x 1.000)



bron: CPB, CBS, O&S (bewerking O&S)

De arbeidsparticipatie groeit binnen specifieke groepen (zie fig. B3.1 in de bijlage). De groei is het sterkst bij mannen en vrouwen tussen 55 en 75 jaar. Dit is deels het gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd, maar komt ook doordat toekomstige 55-plussers actiever zijn op de arbeidsmarkt dan eerdere generaties. Verder verwacht het CPB een lichte stijging in participatie onder mannen van 15 tot 24 jaar en vrouwen van 35 tot 55 jaar. Na 2030 daalt de arbeidsparticipatie van 15- tot 25-jarigen en 65- tot 75-jarigen licht.

Toelichting methode en aannames berekening structureel arbeidsaanbod

Het structureel arbeidsaanbod bestaat uit alle werkenden en werkzoekenden (de bruto arbeidsparticipatie). De toekomstige omvang van dit aanbod is voorspeld door de bevolking onder te verdelen in geslachts- en leeftijdsgroepen en de verwachte ontwikkeling van deze groepen te combineren met hun verwachte participatiegraad (het deel dat werkt of werk zoekt). Het CPB heeft een prognose gemaakt van de landelijke ontwikkeling in bruto arbeidsparticipatie.

Deze ontwikkeling is per groep geprojecteerd op de huidige participatiegraad in Amsterdam. De resulterende ontwikkelingen in bruto arbeidsparticipatie zijn te vinden in de bijlage bij hoofdstuk 3. Het gebruik van de CPB-prognoses betekent dat wij aannemen dat de verwachte ontwikkeling van de participatiegraad in Amsterdam gelijk is aan de landelijke ontwikkeling. In werkelijkheid zullen deze niet geheel overeenkomen, maar wel op hoofdlijnen. Dit omdat de (toekomstige) kenmerken van de potentiële beroepsbevolking en arbeidsmarkt verschillen.

De verwachte bruto arbeidsparticipatie is vervolgens geprojecteerd op de verwachte omvang van de onderscheiden geslachts- en leeftijdsgroepen in Amsterdam, volgens de bevolkingsprognose van O&S uit januari 2025. In de O&S bevolkingsprognose worden

aannames gedaan over onder andere buitenlandse migratie, het geboortecijfer, levensverwachting, ontwikkelingen in de woningvoorraad en ontwikkelingen in huishoudgrootte. Deze zijn terug te vinden in de publicatie van de [bevolkingsprognose 2025-2030](#).

Het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering zal, bij gelijkblijvende economische omstandigheden, de komende jaren verder afnemen ([O&S, 2025a](#)). Dit komt vooral doordat een groot deel van de bijstandsontvangers de komende tien jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Zolang de economische omstandigheden ongeveer gelijk blijven als in 2018/2019 wordt er ook relatief weinig nieuwe instroom in de bijstand verwacht. De arbeidsmarkt blijft krap en het gemiddelde opleidingsniveau van de bevolking neemt toe, waardoor mensen makkelijker werk vinden. Voor een deel van de groep huishoudens met bijstand maakt de krapte op de arbeidsmarkt echter niet uit. Mensen die (langdurig) gebruik maken van bijstand hebben vaak te maken met een stapeling van problemen waardoor zij (tijdelijk) niet kunnen werken ([O&S, 2025a](#)). Deze groep zal ook op een krappe arbeidsmarkt niet makkelijk aan het werk kunnen en zij zullen de huidige krapte dus ook niet substantieel kunnen verlichten.

3.4 Vraag en aanbod: groei regionale bevolking en economie op lange termijn

Ook op langere termijn groei regionale bevolking en economie verwacht

Op de langere termijn versterken economische groei en bevolkingsgroei elkaar normaal gesproken. Een groeiende bevolking zorgt voor meer economische activiteit en aan de andere kant zorgt economische groei voor bevolkingsgroei via arbeidsmigratie. Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) is dit een belangrijk gegeven om rekening mee te houden bij het maken van toekomstscenario's voor Nederland ([Van Eck et al., 2025](#)).

Het PBL schetst in de Toekomstverkenning Welvaart en leefomgeving scenario's voor Nederland in 2040, 2050 en 2060. Het scenario Hoog gaat uit van veel mondiale samenwerking, wereldhandel en migratie en hoge economische groei. Het scenario Laag gaat uit van weinig mondiale samenwerking, korte handelsketens, weinig migratie en lage economische groei. In zowel scenario Laag als Hoog verwacht het PBL dat het inwonertal van Nederland groeit tot 2040. In scenario Laag is die groei beperkt en volgt daarna een daling tot 2060. In scenario Hoog blijft de bevolking fors groeien en zijn er in 2060 21,9 miljoen inwoners. In beide scenario's is de bevolkingsgroei het sterkst in de Randstad.

Ongeacht mondiale ontwikkelingen zal het aantal inwoners in de regio Groot Amsterdam naar verwachting dus in meer of mindere mate blijven groeien. Bij verdere mondialisering (scenario Hoog) zullen vooral kennisintensieve sectoren groeien, met als gevolg nog meer concentratie van de economie in stedelijke regio's, waaronder Groot Amsterdam.

3.5 Instroom schoolverlaters: Onderwijsinschrijvingen

Het toekomstige arbeidsaanbod wordt voor een belangrijk deel bepaald door mensen die na het afronden van een opleiding de arbeidsmarkt betreden. Dit geldt zeker voor stedelijke gebieden als Amsterdam, waar relatief veel studenten wonen. De niveaus en richtingen waarin onderwijsvolgenden in de regio worden opgeleid geven een beeld van dit deel van de toekomstige instroom in het arbeidsaanbod. Hierbij geldt uiteraard een aantal

kanttekeningen. Om te beginnen zullen niet alle Amsterdamse studenten ook na hun afstuderen in de regio gaan werken. Andersom betreden ook pas-afgestudeerden van buiten de regio de arbeidsmarkt van Amsterdam. Tot slot komen niet alle studenten terecht in een baan die aansluit bij hun opleidingsniveau en -richting.

De onderstaande analyses hebben betrekking op inwoners van de gemeente Amsterdam die staan ingeschreven bij een opleiding aan het mbo, hbo of de universiteit. In tegenstelling tot het merendeel van deze rapportage is deze analyse gericht op uitsluitend inwoners van de gemeente Amsterdam en niet op de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam.

De gemeente Amsterdam telt in studiejaar 2024/'25 circa 16,7 duizend inwoners die studeren aan het mbo (entree/mbo 1 t/m mbo 4). Daarvan doet bijna twee derde een mbo 4 opleiding (9.800 inwoners). De groep studenten aan de entree opleiding is klein: ongeveer 1.200 ingeschrevenen. Verder wonen er ruim 38.000 wo-studenten en 23.600 hbo-studenten in de gemeente Amsterdam.

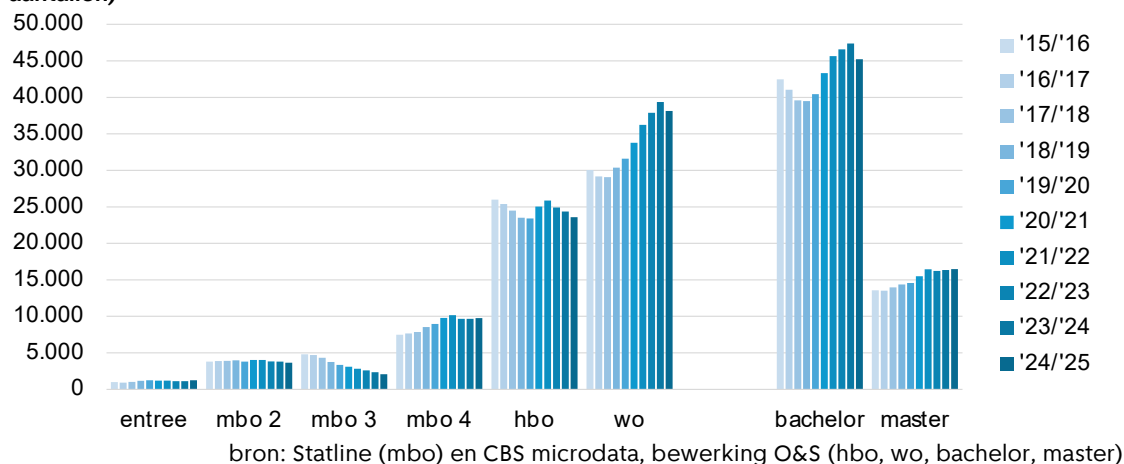
Steeds meer mbo 4 studenten en meer universitaire studenten

Het totale aantal mbo 2 t/m 4 studenten is de afgelopen tien jaar iets gedaald (-4 procent). Dit komt vooral door een daling in het aantal studenten op mbo-niveau 3. Het aantal Amsterdamse mbo-studenten op dit niveau is in de afgelopen tien jaar meer dan gehalveerd. Het aantal studenten op mbo-niveau 4 nam juist toe, van circa 7,5 duizend in 2015/'16 naar 9,8 duizend in 2024/'25, toename van 30 procent. Het aantal mbo 2 studenten bleef de afgelopen tien jaar stabiel; net als het aantal entreestudenten.

Het aantal hbo-studenten in Amsterdam is de afgelopen tien jaar afgenomen (-9 procent), maar het aantal Amsterdamse studenten aan de universiteit is juist gestegen. Vooral het aantal masterstudenten is flink gegroeid. In studiejaar 2024/'25 woonden er 16.000 masterstudenten in Amsterdam, dit is 21 procent meer dan in 2015/'16. Het aantal bachelorstudenten in Amsterdam groeide de afgelopen tien jaar ook (+7 procent), maar minder sterk dan het aantal masterstudenten. Zoals besproken in paragraaf 2.1 stijgt het aandeel mensen met een bachelor- of masterdiploma binnen de potentiële beroepsbevolking van Groot Amsterdam (zie ook figuur 2.3). Het stijgende aantal Amsterdammers dat studeert aan de universiteit draagt ongetwijfeld bij aan deze ontwikkeling en zorgt dat deze trend de komende jaren verder zal doorzetten.

Al met al zien we dan het gemiddelde opleidingsniveau stijgt. Binnen het mbo stijgt het aantal studenten op niveau 4 en daalt het aantal studenten op niveau 3. Binnen het hoger onderwijs stijgt het aantal wo-studenten en daalt het aantal hbo-studenten. Amsterdam telt wel veel meer inwoners die studeren aan een hbo of universiteit dan mbo-studenten. Naar verwachting zal de instroom op de arbeidsmarkt van hbo- en wo-opgeleiden de komende jaren dus groter zijn dan het aantal mbo-opgeleiden dat vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt betreedt.

Figuur 3.5 Aantal mbo-, hbo-, wo-, bachelor- en masterstudenten woonachtig in de gemeente Amsterdam per opleidingsniveau waar zij zijn ingeschreven, studiejaar 2015/'16 - 2024/'25 (absolute aantallen)



Toename aantal mbo-studenten in de richting zorg, welzijn en sport en de richting techniek en gebouwde omgeving

De meeste mbo-studenten die wonen in de gemeente Amsterdam volgen een opleiding in de richting zorg, welzijn en sport. Deze groep is de afgelopen tien jaar ook nog eens flink gegroeid, hoewel het aantal de laatste paar jaar juist weer iets afneemt (zie figuur 3.6). Ook in de richting techniek en gebouwde omgeving nam het aantal studenten de afgelopen tien jaar toe. De komende jaren zijn dit dus de sectoren waar naar verwachting meer mbo-gediplomeerden de arbeidsmarkt zullen betreden.

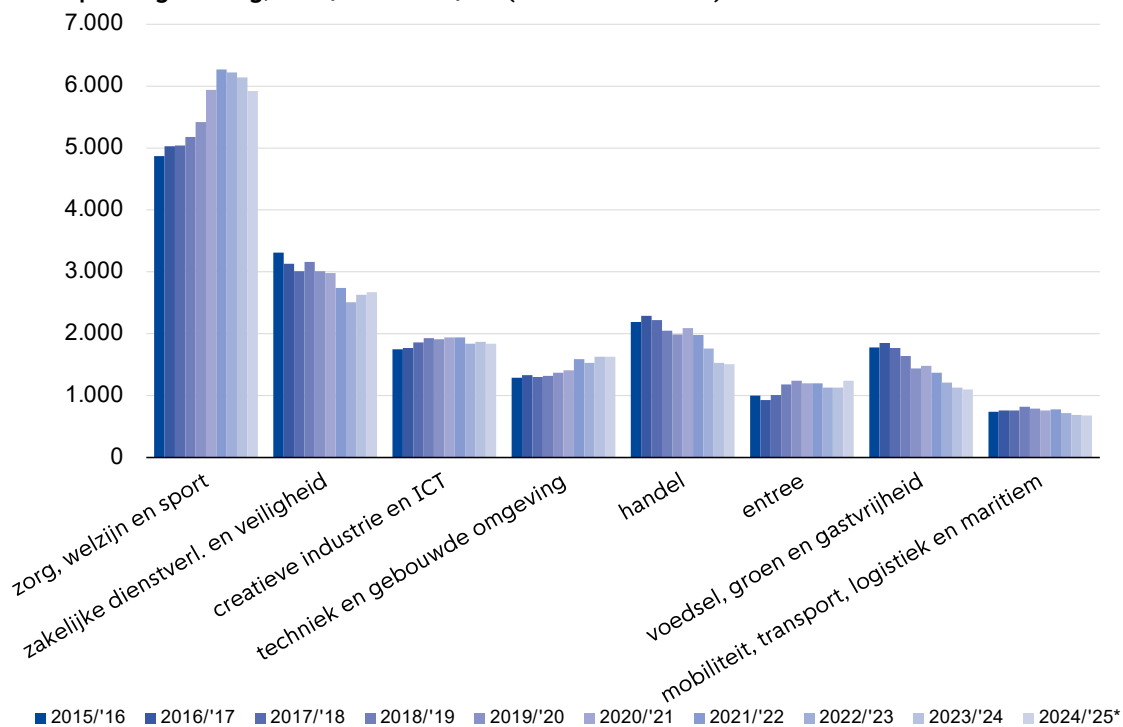
Studierichtingen met een dalend aantal studenten zijn onder andere voedsel, groen en gastvrijheid, handel, en zakelijke dienstverlening en veiligheid. Naar verwachting zal het aantal nieuwe mbo-gediplomeerden op de arbeidsmarkt in deze sectoren de komende jaren dus afnemen.

De ontwikkeling van het aantal studenten per opleidingsrichting verschilt per mbo-niveau. Op mbo-niveau 4 is het aantal studenten in de meeste richtingen redelijk stabiel, maar in de richting zorg, welzijn en sport is het aantal studenten de afgelopen tien jaar flink toegenomen. Ook in de richting creatieve industrie en ICT en de richting handel steeg het aantal mbo-4 studenten de afgelopen tien jaar.

Op mbo-niveau 3 daalt het aantal studenten in vrijwel alle opleidingsrichtingen. Alleen in de richting techniek en gebouwde omgeving zien we op dit niveau een lichte stijging van het aantal studenten.

Op mbo-niveau 2 steeg de afgelopen tien jaar het aantal studenten in de richting zorg, welzijn en sport (net als op niveau 4) en in de richting techniek en gebouwde omgeving (net als op niveau 3). Het aantal mbo-niveau 2 studenten in de richting handel is juist gedaald.

Figuur 3.6 Aantal mbo-studenten (entree t/m niveau 4*) woonachtig in de gemeente Amsterdam, naar opleidingsrichting, 2015/'16 – 2024/'25 (absolute aantallen)



*De tabellenbijlage bevat een gedetailleerder overzicht van het aantal inschrijvingen per opleidingsniveau en -richting (ONR2019).

bron: CBS Statline

Aantal hbo- en wo-studenten techniek en ict klein maar groeiend

In Amsterdam woonachtige studenten aan het hbo en wo volgen het vaakst een opleiding in de richting economie en maatschappij (zie figuur 3.7). Hieronder vallen studies zoals economie, rechten en psychologie. In studiejaar 2024/'25 volgden 64 procent van alle Amsterdamse bachelorstudenten en 59 procent van de masterstudenten een studie in deze richting. Binnen de totale groep hbo- en wo-studenten in Nederland is dit respectievelijk 51 procent en 46 procent. Amsterdamse studenten vaker dus een opleiding in richting economie en maatschappij dan gemiddeld in Nederland.

Ook in de richting zorg en onderwijs studeren veel Amsterdamse studenten, al is dit een veel kleinere groep dan bij de richting economie en maatschappij. In studiejaar 2024/'25 volgde 19 procent van de bachelorstudenten en 18 procent van de masterstudenten een opleiding in de richting zorg en onderwijs. Landelijk kiest een groter aandeel van de hbo- en wo-studenten een opleiding in deze richting: in 2024/'25 was dit 28 procent van de bachelorstudenten en 21 procent van de masterstudenten.

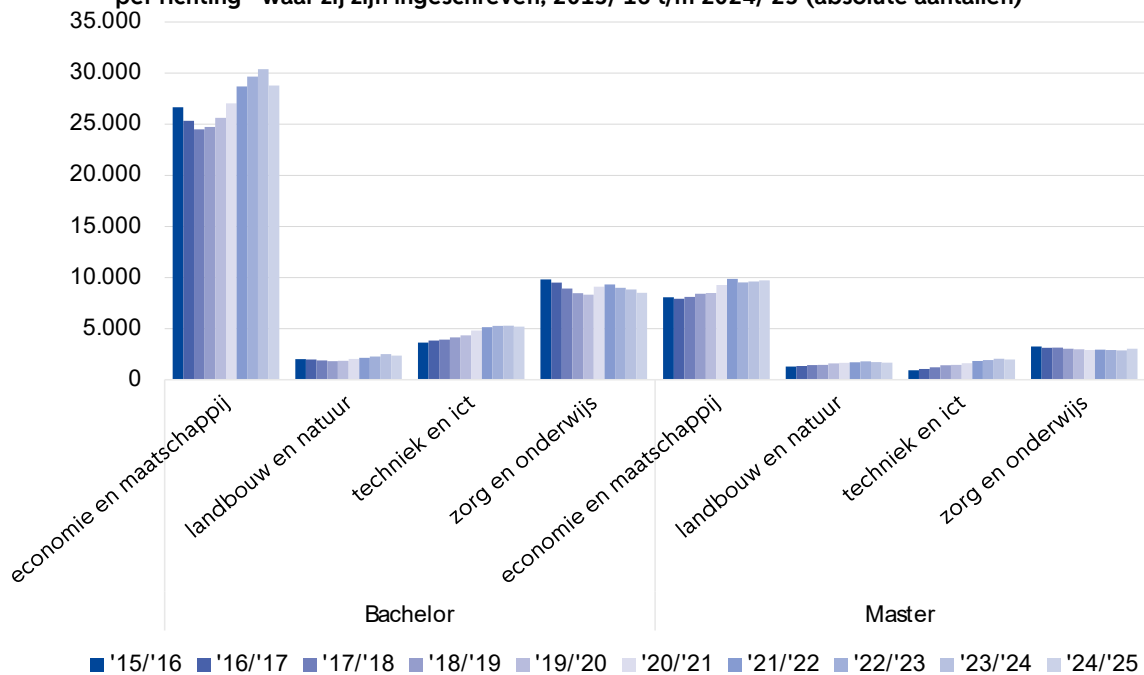
Zorg en onderwijs is de enige studierichting waarbinnen het aantal Amsterdamse studenten de afgelopen tien jaar is gedaald. Het aantal bachelorstudenten daalde met 13 procent, het aantal masterstudenten daalde met 7 procent.

Slechts een kleine groep Amsterdamse hbo- en wo-studenten volgt een opleiding in de richting techniek en ict. Het aantal studenten binnen deze studierichting is de afgelopen tien jaar van alle richtingen wel het hardst gegroeid. Het aantal bachelor studenten groeide in tien jaar tijd met 43 procent; het aantal masterstudenten is in dezelfde periode zelfs meer

dan verdubbeld. Het aandeel Amsterdamse studenten dat een opleiding in deze richting volgt ligt wel lager dan landelijk.

Naar verwachting zullen de komende jaren dus vooral veel Amsterdamse hbo- en wo-gediplomeerden de arbeidsmarkt betreden binnen de sector economie en maatschappij. Daarna volgt de sector zorg en onderwijs, maar de verwachte instroom van hbo- en wo-gediplomeerden is hier veel kleiner. Het aantal hbo- en wo-diplomeerden met een opleiding in de richting van techniek en ICT zal de komende jaren waarschijnlijk toenemen.

Figuur 3.7 Aantal bachelor- en masterstudenten (hbo en wo) woonachtig in de gemeente Amsterdam per richting* waar zij zijn ingeschreven, 2015/'16 t/m 2024/'25 (absolute aantallen)



■ '15/'16 ■ '16/'17 ■ '17/'18 ■ '18/'19 ■ '19/'20 ■ '20/'21 ■ '21/'22 ■ '22/'23 ■ '23/'24 ■ '24/'25
 *Opleidingsclassificatie naar Niveau en Richting 2019 (ONR2019). Deze indeling is ontwikkeld door het CBS in samenwerking met het ROA. De tabellenbijlage bevat een gedetailleerder overzicht van het aantal inschrijvingen per opleidingsniveau en -richting.

bron: CBS microdata, bewerking O&S

4 Arbeidsmarktprognose Groot Amsterdam

Dit hoofdstuk beschrijft de verwachtingen voor de arbeidsmarkt van Groot Amsterdam in de komende jaren op basis van de arbeidsmarktprognoses van het UWV en ROA. Hoe ontwikkelen de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod zich? In hoeverre sluiten deze ontwikkelingen op elkaar aan en in welke sectoren wordt de arbeidsmarkt krappere? De arbeidsmarktprognoses voor Groot Amsterdam geven hier inzicht in. Deze prognoses introduceren we in paragraaf 4.1. Vervolgens vatten we per prognose de inzichten samen. De bijlage bij hoofdstuk 4 in dit document bevat een samenvatting van de twee prognoses in tabelvorm.

De verwachte ontwikkelingen binnen specifieke sectoren en beroepen op basis van de prognose van het UWV en het ROA komen niet geheel met elkaar overeen. Dit bespreken we verder in de publicatie 'Verdieping arbeidsmarktprognoses 2024-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau.'

Kernpunten

- De arbeidsmarktprognoses van zowel het UWV als het ROA stellen dat de werkgelegenheid in Groot Amsterdam de komende jaren (tot resp. 2027 en 2030) zal blijven groeien, maar minder hard dan afgelopen jaren.
- Naar verwachting zal de werkgelegenheid in de regio harder groeien dan landelijk, doordat sectoren waar veel groei verwacht wordt in Groot Amsterdam sterk vertegenwoordigd zijn. Daarbij groeien deze sectoren in Groot Amsterdam ook sterker dan landelijk.
- Sectoren waar in Groot Amsterdam de meeste banengroei wordt verwacht zijn informatie en communicatie, specialistische zakelijke diensten, en zorg en welzijn. Er is nu ook al veel werkgelegenheid in deze sectoren. Ook in de bouwnijverheid wordt groei verwacht, maar deze sector is relatief klein in de regio.
- De vervangingsvraag door bijvoorbeeld baanwisselingen en pensionering is veel groter dan de groei van het aantal nieuwe banen.
- Werkgevers zullen last blijven houden van de arbeidsmarktkrapte, al is deze wel over het historische hoogtepunt heen.
- Ondanks de grote vervangingsvraag (4,7 procent) bij banen met een basis- mbo 1-, havo- en vwo-opleiding, zal het totaal aantal banen mogelijk zeer licht krimpen op deze niveaus (-0,1 procent). Landelijk zijn in alle opleidingsrichtingen de perspectieven op dit niveau matig of slecht. Tegelijkertijd zijn er meerdere specifieke beroepen op dit niveau waar knelpunten verwacht worden, bijvoorbeeld bij schoonmakers en keukenhulpen.
- Binnen beroepen op niveau mbo-2 tot en met 4 zal het voor werkgevers de komende jaren lastig zijn om genoeg geschikt personeel te vinden, met name in de sectoren zorg en onderwijs en techniek en ICT. Dit is vooral het gevolg van pensionering en doorstroom van huidige werknemers. De arbeidsmarktperspectieven van mbo- 2 tot en

met 4 afgestudeerden zijn hierdoor gemiddeld genomen goed, maar verschillen wel per opleidingsrichting.

- Op hbo- en wo-niveau wordt de krapte naar verwachting gemiddeld genomen verlicht, met name doordat in Groot Amsterdam jaarlijks veel afgestudeerden met een hbo- of wo-diploma de arbeidsmarkt betreden. Dit geldt niet voor onderwijs en zorg.
- Alleen in de sector techniek wordt op alle opleidingsniveaus aanhoudende krapte verwacht.

4.1 Arbeidsmarktprognoses UWV en ROA

De belangrijkste arbeidsmarktprognoses in Nederland worden gemaakt door het UWV en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht. Beide prognoses worden zowel voor heel Nederland als voor de 35 arbeidsmarktregio's gemaakt.

De UWV-prognose kijkt naar de verwachte werkgelegenheidsgroei per sector en beroep: de vraagkant van de arbeidsmarkt. Het ROA kijkt zowel naar deze vraagkant als naar aanbodkant. Voor de vraagkant schetst het ROA net zoals UWV verwachtingen over de werkgelegenheidsontwikkeling, en maakt hierbij onderscheid tussen vraag naar arbeid als gevolg van het ontstaan van nieuwe banen (uitbreidingsvraag) en als gevolg van vrijgekomen bestaande banen, bijvoorbeeld door doordat werkenden met pensioen gaan (vervangingsvraag).

Voor de aanbodkant kijkt het ROA naar de verwachte instroom van schoolverlaters en andere niet-werkenden op de arbeidsmarkt. Op deze manier ontstaat een beeld van vraag- of aanbodoverschotten per sector, opleidingsniveau en -richting.

Regionale arbeidsmarktprognoses in Nederland

UWV-prognose 2025-2027

De arbeidsmarktprognose van het UWV heeft betrekking op de periode 2025-2027 en wordt elk jaar rond juni geüpdatet. Hierbij focust het UWV op werkgelegenheid naar sectoren. De werkgelegenheid is niet gelijk aan het aantal werkzame personen (zowel werknemers als zelfstandigen) omdat mensen meerdere banen tegelijkertijd kunnen hebben. In deze prognose worden de meest recente ramingen van de Nederlandse economie van het Centraal Planbureau (CPB) benut. In deze editie is dat de CPB-raming van februari 2025. Deze prognoses worden in opdracht van het UWV vertaald naar sectoren door SEOR en naar regionale prognoses door bureau Louter. De regionale prognose voor Groot Amsterdam is hier te vinden: [Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027](#). De geraamde ontwikkeling van werknemersbanen in de regio is te vinden in het [dashboard werknemersbanen](#). Daarnaast maakt het UWV een vacatureprognose, die de basis vormt voor de [Factsheet Kansrijke beroepen 2025-2026](#).

ROA-prognose 2025-2030

De arbeidsmarktprognoses van het ROA die in dit rapport worden gepresenteerd hebben betrekking op de periode 2025-2030. Voor deze prognoses gebruikt ROA de meest recent beschikbare ramingen voor de groei van de Nederlandse economie van het Centraal Planbureau (CPB). Deze ramingen worden door het ROA verwerkt in prognosemodellen om zo tot voorspellingen te komen voor de verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen op de

Nederlandse arbeidsmarkt. Net als het UWV gebruikt ROA de sectorale werkgelegenheidsverwachtingen van SEOR. Hierdoor zijn de sectorprognoses van het UWV en ROA goed te vergelijken.

Het ROA gebruikt een zogenoemde stroomcijfer-aanpak ([Bakens et al., 2023](#)). Daarbij kijken zij naar trends in de werkgelegenheid per sector, beroep en opleiding om te schatten hoeveel extra personeel nodig is (uitbreidingsvraag) en hoeveel personeel vervangen moet worden (vervangingsvraag). Het gaat hierbij om werkenden/personen (zowel werknemers als zelfstandigen) en niet om banen. Daarnaast maakt het ROA een verwachting voor aanbodontwikkelingen, waarbij ze kijken naar de toekomstige arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden, studenten die beschikbaar zijn voor een bijbaan en kortdurend werklozen. Door de verwachte vraag en het verwachte aanbod met elkaar te vergelijken, ontstaat een beeld van de arbeidsmarktperspectieven per opleiding en van knelpunten in beroepen en sectoren. Deze landelijke voorspellingen worden vervolgens omgerekend naar regionale verwachtingen met behulp van verdeelmodellen ([Bakens et al., 2020](#)), waarbij rekening wordt gehouden met verhuizingen en woon-werkverkeer. Zie voor verdere uitleg het [methodiek rapport](#) over de regionale arbeidsmarktprognoses van ROA.

4.2 UWV-prognose 2025-2027

Landelijke prognose: arbeidsmarktkrapte houdt komende jaren aan ondanks kleinere banengroei

Het UWV verwacht landelijk een banengroei van 130.000 banen tussen 2024 en 2027 (+1,1 procent) ([UWV, 2025b](#)). Dat is flink lager dan tussen 2021 en 2024, toen er 750.000 banen bij kwamen (+6,9 procent). Tussen 2024 en 2027 groeit het aantal banen naar verwachting het sterkst in de sectoren informatie en communicatie, specialistische zakelijke diensten en zorg en welzijn. De banengroei gaat gepaard met een daling van het gemiddeld aantal uren per baan (-0,2 procent) waardoor het totaal aantal gewerkte uren in Nederland groeit met 0,9 procent tussen 2024 en 2027.

Het UWV verwacht dat ondanks deze beperkte banengroei er veel vacatures blijven ontstaan. Hierdoor zullen werkgevers last blijven houden van de krapte, al is deze wel al over het historische hoogtepunt heen. De aanhoudende krapte komt door een stagnatie van het arbeidsaanbod ([Ebregt et al., 2025](#)).

Banengroei: Komende jaren minder banengroei in Groot Amsterdam, maar nog altijd meer dan landelijk

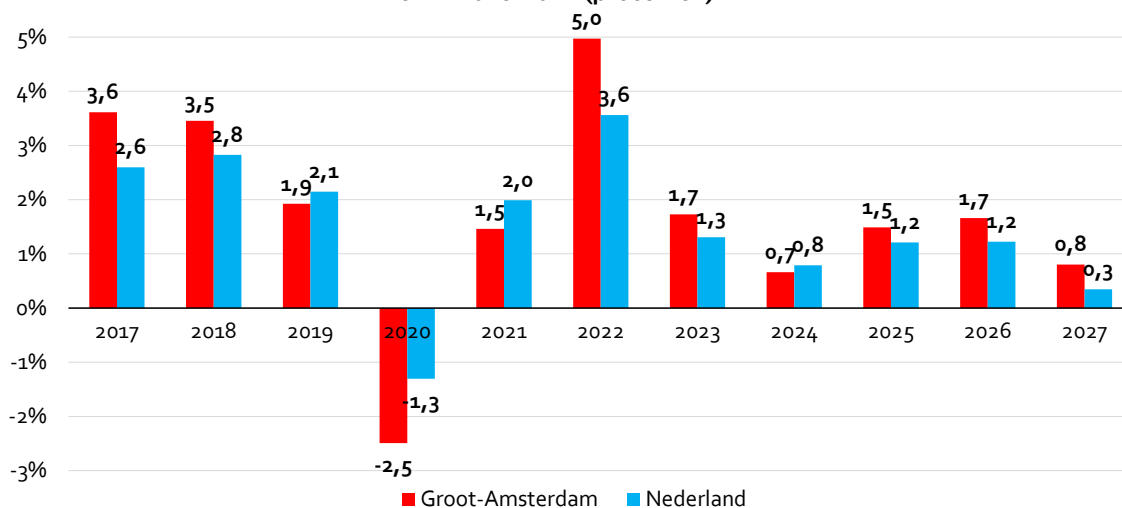
Volgens het UWV groeit het aantal banen in Groot Amsterdam tussen 2024 en 2027 met gemiddeld 0,8 procent per jaar, tegenover 0,4 procent landelijk ([UWV, 2025b](#); [UWV, 2025c](#)). Daarmee hoort de regio landelijk bij de vier regio's met de sterkste groei. De sterkere groei is in lijn met de economische groeiverwachtingen voor de Metropoolregio Amsterdam (MRA) volgens de Economische verkenningen MRA ([De Groot et al., 2025](#)). Voor 2025 en 2026 wordt een economische groei van respectievelijk 3,0 procent en 2,6 procent verwacht in de MRA, wat in beide jaren ongeveer 1,1 procentpunt hoger is dan het landelijke gemiddelde.

De totale groei van het aantal banen in Groot Amsterdam bedraagt gemiddeld 0,8 procent per jaar. Het aantal werknemersbanen groeit sterker, met gemiddeld 1,3 procent per jaar. Daarentegen daalt het aantal zelfstandigenbanen jaarlijks met gemiddeld 1,3 procent. Dit komt door de handhaving op schijnzelfstandigheid.

Over werknemersbanen publiceert het UWV meer verwachtingen dan over zelfstandigen. De groei van het aantal werknemersbanen is in Groot Amsterdam ook sterker dan landelijk, maar is minder sterk dan de afgelopen jaren (zie fig. 4.1). Tussen 2017 en 2023 lag de jaarlijkse groei tussen de 1,5 en 5 procent per jaar. In 2024 was deze groei 0,7 procent, en dus iets lager dan de verwachting tussen 2025 en 2027.

Ondanks de beperkte banengroei in vergelijking met voorgaande jaren, verwacht het UWV dat het aantal vacatures groot zal blijven. Dit komt vooral doordat het aantal werkenden dat de komende jaren de pensioenleeftijd bereikt groot is, met veel vervangingsvraag als gevolg. Maar ook baanwisselingen en vervanging bij ziekte en zwangerschap zorgen voor een blijvende vraag naar nieuw personeel. Tegelijkertijd zal het personeelsaanbod beperkt groeien, doordat de bevolkingsgroei afvlakt (zie paragraaf 3.4).

Figuur 4.1 Jaarlijkse groei werknemersbanen Groot Amsterdam en Nederland 2017-2024 en prognose UWV 2025-2027 (procenten)



bron: UWV

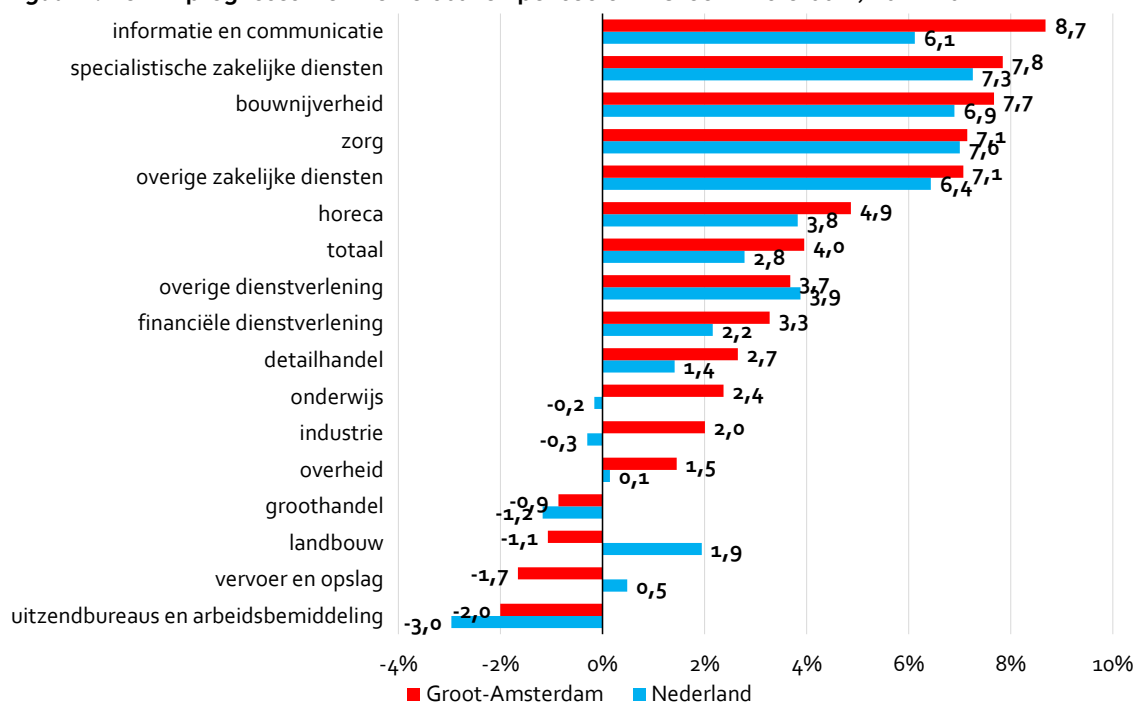
Groei per sector: gunstige sectorstructuur zorgt voor sterkere groei in Groot Amsterdam

De relatief sterke geraamde werkgelegenheidsgroei komt door de sectorstructuur in Groot Amsterdam. Sectoren waar groei verwacht wordt, zijn in deze regio over het algemeen sterk vertegenwoordigd. Naast dit effect van de sectorstructuur is de verwachte groei per sector in Groot Amsterdam ook sterker dan de verwachte groei landelijk.

Volgens het UWV zal in Groot Amsterdam het aantal werknemersbanen in de sectoren informatie en communicatie, (specialistische) zakelijke diensten, bouw, en zorg en welzijn het sterkst groeien. In de sectoren uitzendbureaus, vervoer en opslag, landbouw en groothandel wordt een lichte krimp verwacht.

In bijna alle sectoren is de groei in Groot Amsterdam sterker dan landelijk. Sectoren die in Groot Amsterdam sterker groeien dan landelijk zijn vooral overige zakelijke diensten, informatie en communicatie, onderwijs, industrie en horeca. Daarnaast valt op dat voor de sectoren onderwijs en industrie lichte banengroei geraamd wordt in Groot Amsterdam, terwijl hier landelijk lichte krimp wordt verwacht. Het omgekeerde geldt voor de sectoren landbouw en vervoer en opslag.

Figuur 4.2 UWV-prognoses werknemersbanen per sector in Groot Amsterdam, 2024-2027



bron: UWV

Blijvend veel baankansen, vooral in sectoren informatie en communicatie, techniek en onderwijs

Naast sectorprognoses voor werknemersbanen voorspelt het UWV ook kansrijke beroepen op basis van onder andere de verhouding tussen het aantal vacatures en werkzoekenden en concurrentie (cv-vacature ratio) (UWV, 2025d). Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende sectoren en opleidingsniveaus. Meer informatie over de methode is terug te vinden in de beschrijving van het UWV (2025e).

UWV geeft aan dat de baankansen op verschillende opleidingsniveaus in veel sectoren groot blijven. Landelijk bieden de volgende sectoren al jaren kansen om een baan te vinden: informatie en communicatie, techniek, onderwijs, zorg, transport en logistiek. Binnen deze sectoren wordt specifiek gevraagd naar onder andere ICT-servicedeskmedewerkers op mbo-niveau en softwareontwikkelaars op hbo/wo-niveau, monteurs glasvezel en telecommunicatiesystemen (mbo-niveau) en projectleiders elektrotechniek (hbo/wo-niveau), fitnessinstructeurs (mbo-niveau) en leerkrachten (hbo/wo-niveau), en huishoudelijk medewerkers (particulieren en thuiszorg; basisopleiding). De gehele lijst met kansrijke beroepen naar opleidingsniveau in 2026 is te vinden in de [factsheet kansrijke beroepen](#) en op de website [beroepskeuze pagina](#).

Belang sectorspecialisatie voor samenstelling kansrijke beroepen Groot Amsterdam

Door de arbeidsmarktkrapte zijn er veel baankansen in vrijwel alle sectoren in Groot Amsterdam. De kansrijke beroepen in Groot Amsterdam (inclusief de bovengenoemde) komen grotendeels overeen met de landelijke lijst op een aantal specifieke beroepen na. Zo hebben in Groot Amsterdam, ten opzichte van de andere gebieden, werkzoekenden meer baankansen als geriatrische verpleegkundigen, managers transport en horecaportiers. De regionale sectorstructuur speelt hierbij een belangrijke rol. Dit geldt vooral voor de sectoren die in Groot Amsterdam sterk oververtegenwoordigd zijn, zoals horeca en vervoer en opslag en ook voor de grote sectoren, zoals zorg (zie fig. 1.4).

Hoewel er binnen vrijwel alle sectoren kansen zijn voor beroepen zowel op mbo- als hbo/wo-niveau, zijn er grote verschillen in gevraagde opleidingsniveaus per sector. In de sectoren bouw, industrie, transport en logistiek, detailhandel en horeca zijn de meeste kansrijke beroepen op mbo-niveau. Industrie-, detailhandel-, horeca- en schoonmaaksectoren bieden daarnaast ook baankansen op niveau basisopleiding. In de sectoren ICT, overheid, onderwijs en zorg zijn de meeste kansrijke beroepen op hbo- en wo-niveau.

Minder baankansen voor creatieve en taalkundige beroepen door AI

UWV benoemt ook beroepen met weinig baankansen ([UWV, 2025h](#)). Dit gaat om administratieve beroepen met repeterende taken die door digitalisering onder druk staan zoals data-invoer en postkamermedewerkers. Ook zijn er door artificiële intelligentie (AI) minder baankansen in taal- en creatieve beroepen zoals tekstschrijvers, vertalers en grafische vormgevers. De impact van AI op de arbeidsmarkt bespreken we verder in hoofdstuk 5. Welke nieuwe vaardigheden de digitale transitie van werknemers vraagt, wordt beschreven in paragraaf 1.4.

Daarnaast zijn er beroepen waar veel concurrentie is doordat ze populair zijn onder studenten en werkzoekenden (zoals dierenverzorging) of doordat steeds meer mensen dit werk willen doen (zoals fotografen en lifecoaches). Ook zijn er relatief minder fysieke winkels in huishoudelijke artikelen, waardoor er minder baankansen zijn voor verkoopmedewerkers huishoudelijke artikelen en cadeauartikelen.

4.3 ROA prognoses 2025-2030

Landelijke prognose op hoofdlijnen

Landelijk signaleert het ROA dat de arbeidsmarkt afkoelt en verwacht wordt dat dit zich de komende vijf jaar doorzet. De belangrijkste reden hiervoor is dat de werkgelegenheid minder snel groeit doordat de economische groei afvlakt. Het ROA verwacht dat de werkloosheid hierdoor toeneemt, vooral onder jongeren en mbo-2- en mbo-3-gediplomeerden. De arbeidsmarktperspectieven voor mbo-4-gediplomeerden blijven naar verwachting goed, net als voor mastergediplomeerden. Uiteraard verschillen de arbeidsmarktperspectieven wel per sector en opleidingsrichting.

Ondanks de afkoelende arbeidsmarkt blijft de vervangingsvraag naar verwachting hoog, doordat veel werknemers met pensioen gaan of van baan wisselen.

In sommige sectoren zal de arbeidsmarktkrapte iets afnemen, maar in de sectoren zorg, onderwijs en techniek blijven de personeelstekorten groot. Naast de prognose op sectorniveau voorspelt ROA ook in welke beroepen er knelpunten zullen ontstaan. Tot 2030 worden de grootste knelpunten verwacht in dienstverlenende beroepen, beroepen in de transport en logistiek, agrarische beroepen en technische beroepen.

Prognose Groot Amsterdam op hoofdlijnen

Ook volgens de ROA-prognoses groeit de vraag naar personeel in Groot Amsterdam sterker dan landelijk in de periode 2025-2030 ([Bakens et al., 2023](#); [Bakens et al., 2024](#); [Bakens et al., 2025c](#)). De werkgelegenheidstoename (hierna: uitbreidingsvraag) bedraagt naar schatting 0,7 procent per jaar, tegenover 0,3 procent landelijk (zie fig. 4.3). Dit is voor Groot Amsterdam wel lager dan de voorgaande jaren.

Tabel 4.3 laat de arbeidsmarktontwikkelingen zien die het ROA per jaar verwacht tussen 2025 en 2030. De vraag die ontstaat doordat mensen de (regionale) arbeidsmarkt verlaten (vervangingsvraag) is een stuk groter dan de uitbreidingsvraag. In Groot Amsterdam bedraagt deze vervangingsvraag jaarlijks naar verwachting 3,1 procent van het aantal werkenden. Dit is ongeveer gelijk aan de landelijke vervangingsvraag.

Pensionering is *niet* de belangrijkste reden achter de vervangingsvraag in Groot Amsterdam. Het aandeel werkenden van 60 jaar en ouder in Groot Amsterdam is immers iets kleiner dan landelijk (zie hoofdstuk 2). De vervangingsvraag in de regio komt vooral door een hogere mobiliteit van werkenden hier. De arbeidsmarkt in deze regio is dynamisch, met veel flexibel werk en banen ingevuld door jongeren en arbeidsmigranten, waardoor werkenden vaker de (regionale) arbeidsmarkt weer verlaten.

Het aanbod van werkenden groeit vooral door de instroom van schoolverlaters. Het ROA verwacht dat het arbeidsaanbod in Groot Amsterdam jaarlijks met gemiddeld 3,8 procent toeneemt door schoolverlaters die de arbeidsmarkt betreden. Op basis van deze ramingen ontwikkelen vraag en aanbod zich ongeveer even sterk in Groot Amsterdam. Voor de arbeidsmarkt *als geheel* maakt dit het aannemelijk dat de huidige krapte zal aanhouden. In de volgende paragraaf bekijken we de vraag- en aanbodontwikkeling per sector en opleidingsrichting en wordt duidelijk waar de arbeidsmarkt naar verwachting krappere of minder krap zal worden.

Figuur 4.3 Verwachte baanopeningen en arbeidsmarktinstroom als percentage van het aantal werkenden, gemiddelde jaarlijkse ontwikkeling 2025 t/m 2030, Groot Amsterdam en Nederland

	Groot Amsterdam	Nederland
Baanopeningen	3,8%	3,8%
waarvan uitbreidingsvraag (werkgelegenheidsgroei)	0,7%	0,3%
waarvan vervangingsvraag	3,1%	3,4%
Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters*	3,8%	3,7%

* Dit is alleen de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters, exclusief scholieren en studenten met een bijbaan

bron: ROA

Uitbreidingsvraag per sector

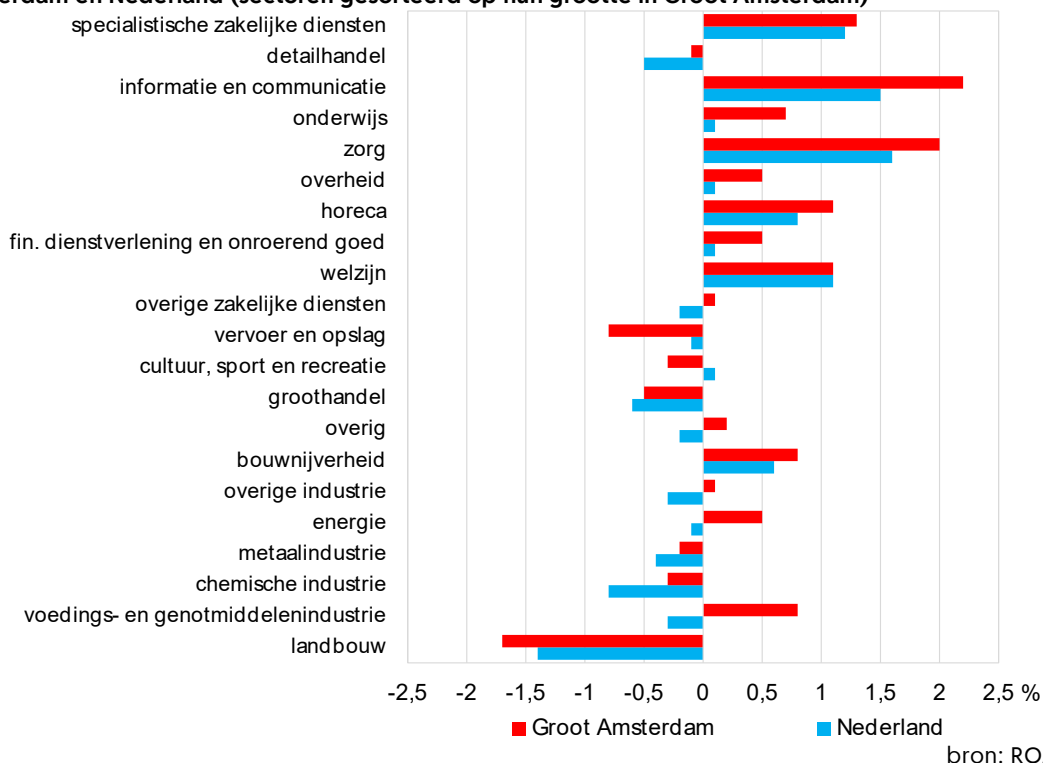
ROA verwacht voor Groot Amsterdam een relatief sterke groei van de werkgelegenheid in de sectoren die in de regio al groot zijn, zoals de specialistische zakelijke diensten (+1,3 procent), informatie en communicatie (+2,2 procent) en zorg (+2,0 procent). Van de grotere sectoren wordt alleen lichte krimp van de werkgelegenheid verwacht in de detailhandel, vervoer en opslag en cultuur, sport en recreatie.

De verwachte uitbreidingsvraag in Groot Amsterdam in de meeste sectoren groter dan landelijk (figuur 4.4). De grootste verschillen zijn er in de sectoren informatie en communicatie, energie en voedings- en genotmiddelenindustrie. Ook valt de relatief sterke groei van de werkgelegenheid in het onderwijs op. Landelijk verwacht ROA hier nauwelijks groei, wat gedeeltelijk verklaard wordt door dalende leerlingenaantallen doordat er minder kinderen en jongeren zijn. In Groot Amsterdam is het aantal kinderen en jongeren nog relatief groot, waardoor hier de werkgelegenheid in het onderwijs volgens ROA licht zal blijven groeien

De ROA-prognose (groei in de onderwijssector) komt niet helemaal overeen met de verwachtingen voor de gemeente Amsterdam. Enerzijds voorspellen de leerlingprognoses (tot en met voorgezet onderwijs) van de gemeente Amsterdam dat het leerlingenaantal in de

gemeente de komende jaren juist zal dalen (O&S, 2025c; O&S, 2025d). Anderzijds is het aantal studenten aan de universiteit de afgelopen jaren juist flink gestegen (zie paragraaf 3.6).

Figuur 4.4 Verwachte uitbreidingsvraag per sector, jaarlijkse ontwikkeling 2025 t/m 2030, Groot Amsterdam en Nederland (sectoren gesorteerd op hun grootte in Groot Amsterdam)



Uitbreidingsvraag per opleidingsniveau

Het ROA vertaalt de verwachte groei per sector naar een verwachte uitbreidingsvraag per beroep. Deze vraag wordt vervolgens vertaald naar de uitbreidingsvraag per opleidingsniveau. Daarvoor wordt gekeken naar het niveau waarop mensen op dit moment in een bepaald beroep werken. Hun formele opleidingsniveau blijft buiten beschouwing. De uitbreidingsvraag wordt vervolgens uitgedrukt als percentage van het huidige aantal werkenden met een baan op de verschillende niveaus.

Tabel 4.5 laat zien dat de uitbreidingsvraag voor alle opleidingsniveaus lager is in Groot Amsterdam dan landelijk. Voor inwoners met een basisopleiding of een havo/vwo opleiding is deze in Groot Amsterdam zelfs licht negatief (-0,1 procent). Dit betekent dat naar verwachting het aantal werkenden met dit opleidingsniveau iets gaat dalen.

De uitbreidingsvraag in Groot Amsterdam zal het sterkst zijn voor werk op mbo-niveau 3. Hier groeit de werkgelegenheid tussen 2025 en 2030 naar verwachting jaarlijks met 0,6 procent ten opzichte van het huidige aantal werkenden. Voor werk op mbo-niveau 2 en masterniveau verwacht het ROA een werkgelegenheids groei van 0,2 procent, bij werk op mbo-niveau 4 en masterniveau is dit 0,1 procent. Hierbij is het belangrijk om in gedachten te houden dat het aantal werkenden per opleidingsniveau sterk verschilt. In absolute aantallen is de totale uitbreidingsvraag in de periode 2025-3030 op masterniveau (+2.700) bijvoorbeeld wel degelijk groter dan die op mbo-niveau 3 (+1.000).

Figuur 4.5 Jaarlijks verwachte uitbreidingsvraag in Groot Amsterdam en Nederland per opleidingsniveau, 2025-2030

opleidingsniveau	uitbreidingsvraag 2025-2030 per jaar Groot Amsterdam	uitbreidingsvraag 2025-2030 per jaar NL
<i>Basis, mbo 1, havo en vwo*</i>	-0,1%*	0,0%*
mbo 2	0,2%	0,3%
mbo 3	0,6%	0,8%
mbo 4	0,1%	0,3%
bachelor	0,1%	0,4%
master	0,2%	0,6%

*Berekening O&S op basis van prognose ROA van de totale uitbreidingsvraag en het aantal werkenden.
bron: ROA, bewerking O&S

Vervangingsvraag per opleidingsniveau

De totale voor Groot Amsterdam verwachte vervangingsvraag (3,1 procent) is groter dan de uitbreidingsvraag (0,1 procent). De vervangingsvraag is wel lager dan landelijk (3,4 procent).

Absoluut gezien wordt een jaarlijkse vervangingsvraag verwacht van ongeveer 10.900 werkenden op basis-, mbo 1- en havo/vwo-niveau, 5.500 werkenden op mbo 2 t/m 4-niveau, 4.500 werkenden op bachelorniveau en 3.400 werkenden op masterniveau.

Als percentage van het huidige aantal werkenden is de vervangingsvraag het grootst op basis-, mbo 1-en havo/vwo-niveau, mbo 2, 3 en 4 niveau. Op mbo-niveau 2 t/m 4 is de vervangingsvraag ook groter dan landelijk. Hiervoor zijn drie belangrijke oorzaken te noemen:

- Werkenden op mbo-niveau zijn relatief vaak 55 jaar of ouder (zie hoofdstuk 2), waardoor een aanzienlijk deel naar verwachting zal uitstromen naar pensioen.
- In Groot Amsterdam wordt een relatief groot deel van de mbo-banen ingevuld door jongeren die leren en werken combineren, bijvoorbeeld in BBL-opleidingen. Zij wisselen na afronding van de opleiding vaak voor een baan op hoger niveau, waardoor vervangingsvraag ontstaat op het niveau van het werk dat ze deden ([Bakens et al., 2025a](#)).
- Tot slot heeft Groot Amsterdam relatief veel flexwerk, met name in sectoren met veel mbo-banen als de horeca, detailhandel en logistiek. Ook hier treedt door korte arbeidsverbanden relatief veel vervangingsvraag op.

Op bachelor en -masterniveau is de vervangingsvraag verhoudingsgewijs minder groot dan op mbo-niveau. De vervangingsvraag op dit niveau is in Groot Amsterdam ook lager dan landelijk. Dit komt doordat de werkenden op deze niveaus in Groot Amsterdam relatief jong zijn, waardoor landelijk een groter deel de komende jaren de pensioenleeftijd bereikt. Op basis-, mbo 1-en havo/vwo niveau is de vervangingsvraag vergelijkbaar met landelijk.

Figuur 4.6 Jaarlijks verwachte vervangingsvraag in Groot Amsterdam en Nederland per opleidingsniveau, 2025-2030

opleidingsniveau	vervangingsvraag 2025-2030 per jaar Groot Amsterdam	vervangingsvraag 2025-2030 per jaar NL
<i>Basis, mbo 1, havo en vwo*</i>	4,7%*	4,8%*
mbo 2	4,5%	3,0%
mbo 3	4,9%	2,8%
mbo 4	4,4%	2,8%
bachelor	2,2%	2,4%
master	1,5%	2,6%
totaal	3,1%	3,4%

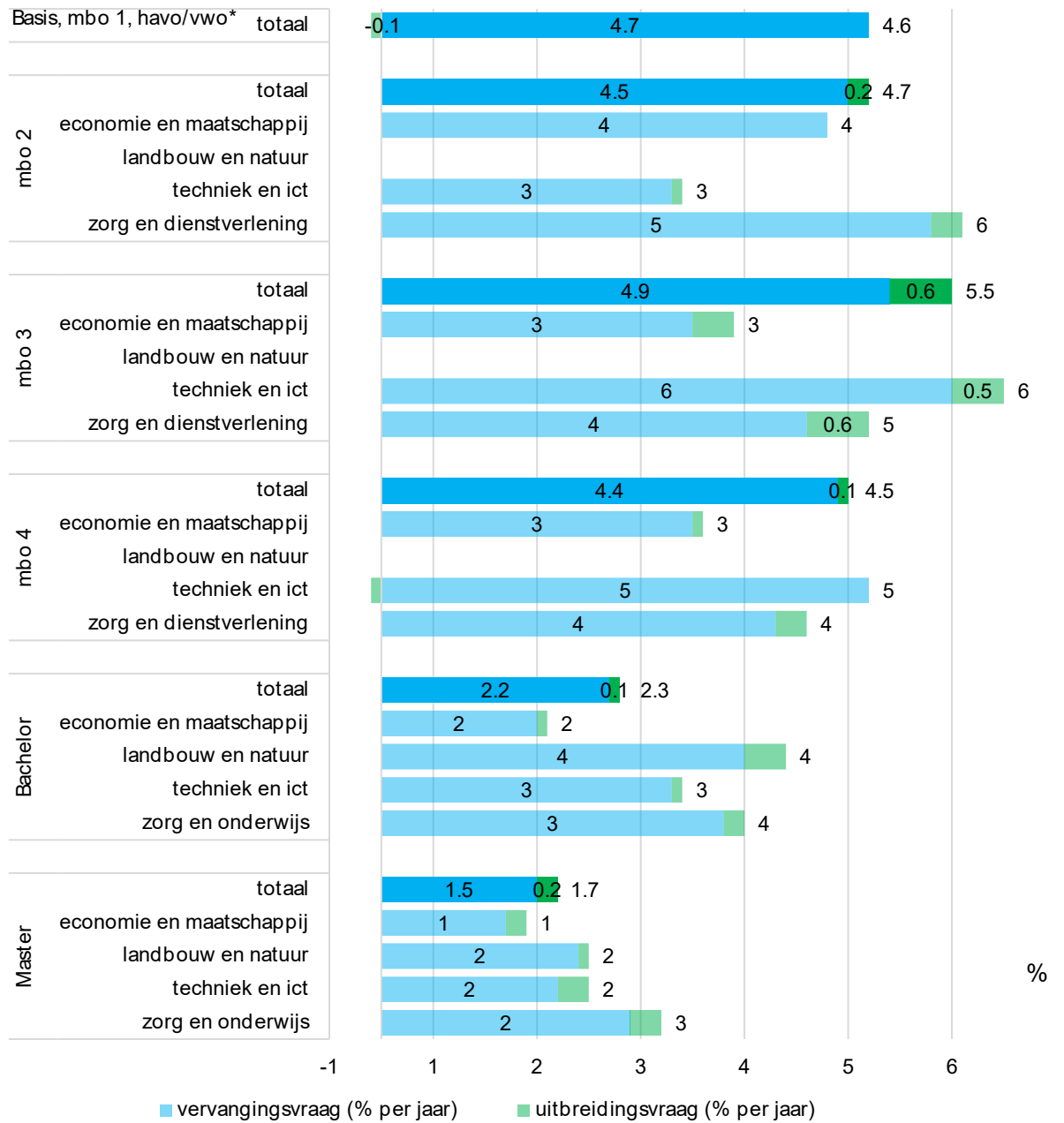
*Berekening O&S op basis van prognose ROA van de totale vervangingsvraag en het aantal werkenden.
bron: ROA, bewerking O&S

Totale vraag per opleidingsniveau en -richting

Figuur 4.7 laat de uitbreidings- en vervangingsvraag in Groot Amsterdam per opleidingsniveau en -richting zien, als percentage van het huidig aantal werkenden. Vooral in de richting techniek en ICT is de totale vraag op alle niveaus relatief groot, met mbo-niveaus 3 en 4 als koploper. Voorbeelden van beroepen in de richting techniek en ict op mbo niveau 3 zijn medewerker IT, mediavormgever, timmerman en elektromonteur. Voorbeelden op mbo niveau 4 zijn leidinggevende in de maakindustrie, softwareontwikkelaars bouwkundig tekenaar (n.b., dit zijn voorbeelden van beroepen in de sector, niet noodzakelijkerwijs beroepen met een hoge verwachte vraag).

Ook in de richting zorg en onderwijs groeit de vraag op de meeste opleidingsniveaus sterker dan gemiddeld op dat niveau. Dit zijn richtingen waar de vervangingsvraag zowel groot is door pensionering als door een hoge baanmobiliteit van werkenden, zoals mbo studenten die deze banen vervullen in het kader van een BBL-traject. In de richting economie en maatschappij ligt de verwachte vraag op alle niveaus onder het gemiddelde. De beroepen die hierbij horen verschillen per opleidingsniveau en -richting.

Figuur 4.7 Jaarlijks verwachte uitbreidingsvraag en vervangingsvraag in Groot Amsterdam per opleidingsniveau en -richting** (ROA)



* Berekening O&S op basis van prognose ROA van de totale uitbreidingsvraag en het aantal werkenden.

**De tabellenbijlage bevat een overzicht van deze gegevens aangevuld met de jaarlijkse instroom van schoolverlaters

bron: ROA

Verwachte aanbodontwikkeling per opleidingsniveau

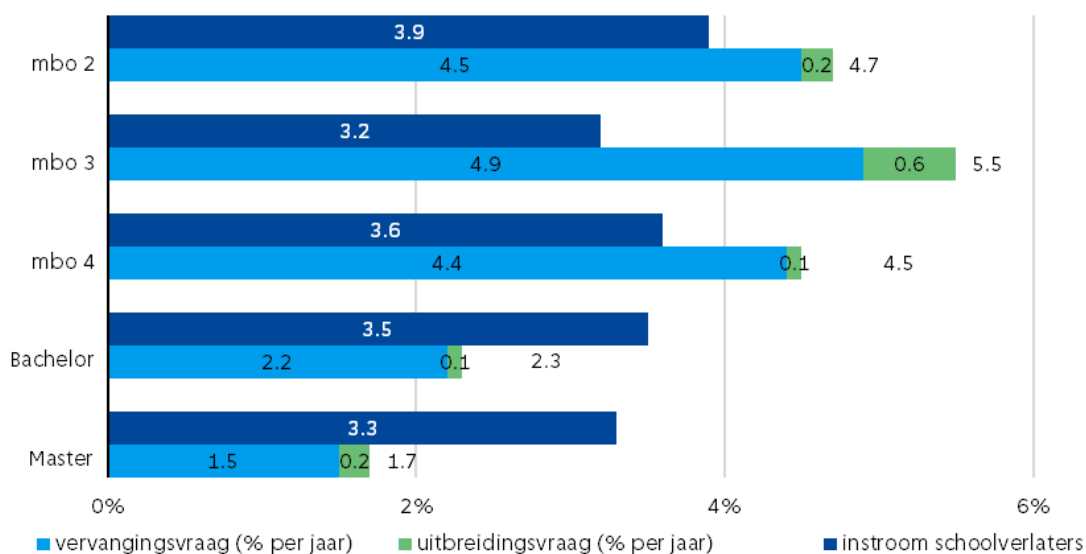
Zoals beschreven zijn de vervangings- en uitbreidingsvraag relatief (d.w.z., als percentage van het aantal werkenden) het grootst op mbo-niveau.

Dit zijn ook de niveaus waar de instroom van schoolverlaters lager ligt dan de totale vraag (zie fig. 4.8). Het verschil tussen vraag en aanbod is in verhouding tot het aantal werkenden het grootst onder mbo-niveau 3-opleiden. In absolute aantallen is dit verschil vergelijkbaar onder mbo-niveau 3 en 4-opleiden.

Op bachelor- en masterniveau wordt juist een sterkere groei van het aanbod dan van de vraag verwacht. Dit is kenmerkend voor een regio als Groot Amsterdam waar veel hoger onderwijsinstellingen zijn en jaarlijks veel studenten afstuderen op bachelor of masterniveau. Daardoor ontstaan er in sommige richtingen zogenaamde aanbodoverschotten op de arbeidsmarkt die zorgen voor slechtere arbeidsmarktperspectieven. Dit wil niet zeggen dat schoolverlaters op bachelor- en masterniveau moeilijk aan het werk komen, maar wel dat dit voor sommige studierichtingen lastig zal zijn in de eigen studierichting.

Binnen de opleidingsniveaus verschilt de verhouding van vraag en aanbod per richting. In de volgende paragrafen gaan we hier verder op in.

Figuur 4.8 ROA-prognoses: Jaarlijks verwachte uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en instroom van schoolverlaters per opleidingsniveau*, Groot Amsterdam, 2025-2030



*Gegevens over instroom van schoolverlaters zijn niet beschikbaar voor basis, mbo 1, havo/vwo niveau, daarom wordt dit niveau hier niet getoond.

bron: ROA

Arbeidsmarktperspectief per opleidingsniveau en -richting

Met de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) geeft het ROA een beeld van het perspectief van schoolverlaters op de arbeidsmarkt in Groot Amsterdam per opleidingsniveau en -richting (verwachte knelpunten op het niveau van beroepen per baanniveau bespreken we in de volgende paragraaf).

De ITA weerspiegelt de verwachte ontwikkeling van de arbeidsvraag in relatie tot de verwachte ontwikkeling van het aanbod. De indicator geeft hiermee aan of het perspectief van schoolverlaters per opleidingsniveau en -richting de komende zes jaar beter of slechter wordt. De waarden op de indicator staan los van de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Dit

is belangrijk voor de interpretatie van de gegevens. Als de arbeidsmarkt voor een bepaalde opleidingsrichting op dit moment krap is maar de ITA voorspelt een slecht perspectief voor schoolverlaters, betekent dit dat de arbeidsmarkt naar verwachting zal verruimen, maar de krapte hoeft niet (helemaal) te verdwijnen.

Voor sommige combinaties van opleidingsniveau en -richting zijn alleen landelijke gegevens beschikbaar. De ITA-indicator heeft twee kanten: voor afgestudeerden betekent een vraagoverschot dat hun baankansen zullen verbeteren. Voor werkgevers betekent dit tegelijkertijd dat het, vergeleken met de huidige situatie, lastiger wordt om voldoende personeel te werven in deze vakgebieden.

Verbetering van de arbeidsmarktperspectieven wordt verwacht in twee opleidingsrichtingen op mbo-niveau 4: techniek, bouw en procesindustrie; en voedsel, natuur en leefomgeving (landelijke perspectieven, zie figuur 4.9). Waar de arbeidsmarkt in dit segment al krap is, zal deze krapte dus verergeren.

Ook de opleidingen in voedsel, natuur en leefomgeving op mbo-niveau 3, economie en maatschappij op mbo-niveau 2, gezondheidszorg en welzijn op mbo-niveau 3, economie en administratie mbo-niveau 3 en onderwijs op niveau bachelor en master bieden goede vooruitzichten. De vraag naar opgeleiden op deze niveaus en in deze richtingen zal zich de komende jaren naar verwachting sneller ontwikkelen dan het aanbod. Bestaande krapte wordt groter, maar voor afgestudeerden biedt dit goede perspectieven.

De arbeidsmarktperspectieven voor inwoners met maximaal een mbo 1-opleiding zullen naar verwachting verslechteren. Uit figuur 4.7 bleek al dat ondanks de vele baanopeningen (zowel relatief als absoluut) door vervanging van werkenden, het totaal aantal werkenden waarschijnlijk heel licht afneemt. Daarbij zijn er relatief veel mensen met dit opleidingsniveau. Zoals besproken in hoofdstuk 2 heeft ruim een vijfde van de potentiële beroepsbevolking Groot Amsterdam maximaal een mbo-1 diploma. Het ROA publiceert geen regionale arbeidsmarktperspectieven voor deze groep, maar landelijk heeft elke richting slechte perspectieven. De perspectieven zullen het meest verslechteren voor zorg en dienstverlening.

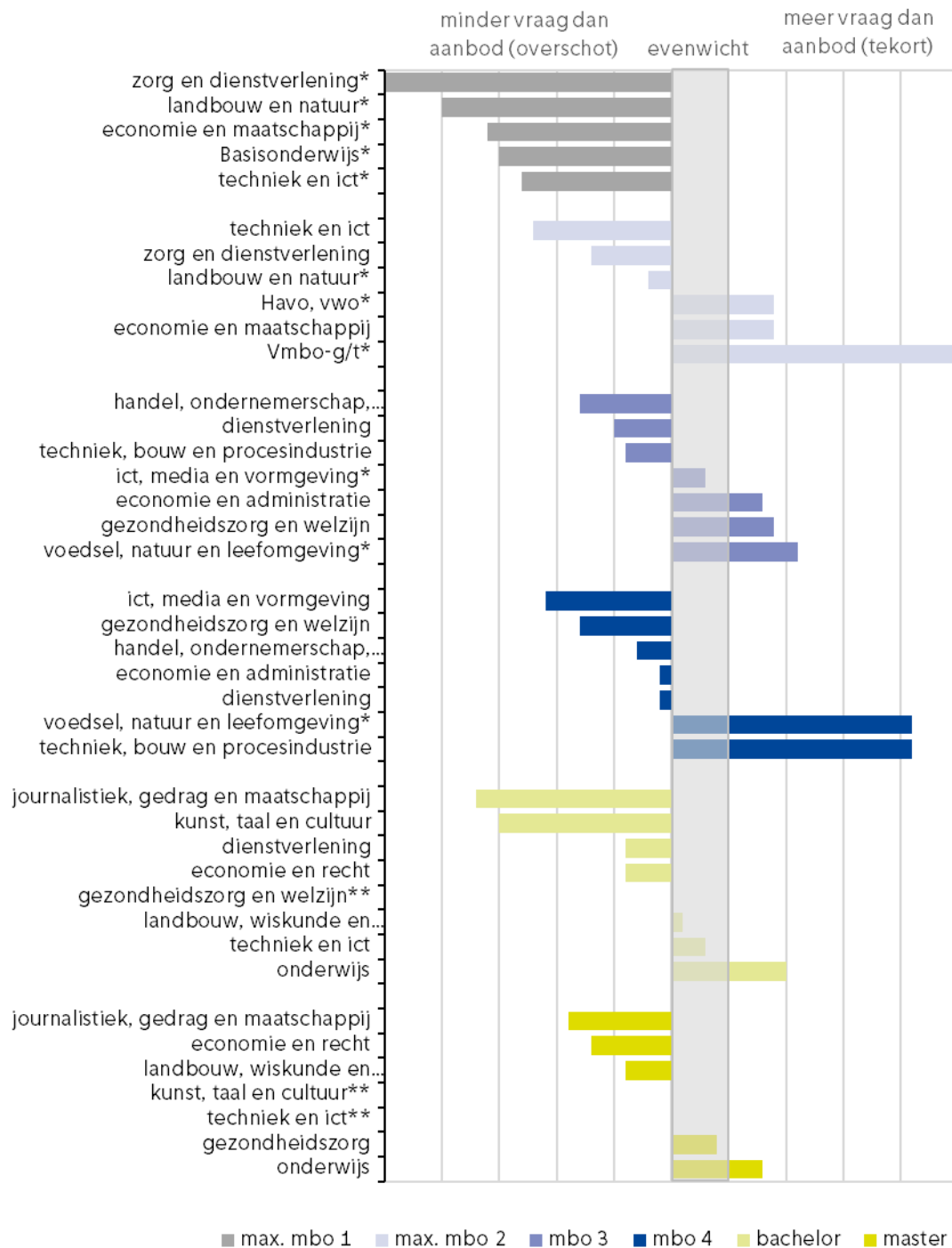
De grootste verslechtering van arbeidsmarktperspectieven komen voor bij de bachelor opleiding journalistiek, gedrag en maatschappij. Daarnaast hebben op mbo-niveau degenen met een techniek en ICT (niveau 2), ICT, media en vormgeving (niveau 4), zorg (niveau 2 en 4), handel, ondernemerschap, transport en logistiek (niveau 3 en 4), techniek en ICT (niveau 2 en 3) de komende jaren iets minder goede perspectieven dan nu. Voor segmenten die nu krapte kennen, zoals de zorg, betekent dit dat de krapte zal worden verlicht.

Deze verminderende perspectieven bachelor- en masterniveau komen vooral voor bij cultuur-, talen- en maatschappelijke opleidingsrichtingen. Daarnaast heeft de opleidingsrichting landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen op masterniveau verminderende perspectieven. Werkgevers zullen vacatures in deze richtingen naar verwachting beter kunnen vervullen dan nu, en afgestudeerden en werkzoekenden in deze richtingen zullen vaker dan nu uitwijken naar werk in andere richtingen.

Elk van de genoemde combinaties van opleidingsniveau en -richting bevat een groot aantal specifiekere subrichtingen. Een volledige overzicht van dit classificatiesysteem is te vinden op het [dashboard over de ROA-prognoses](#). Het ROA berekent geen arbeidsmarktperspectief op een gedetailleerder niveau dan afgebeeld in figuur 4.9. Binnen elk van de categorieën in

de figuur zullen er verschillen zijn in het arbeidsmarktperspectief van de verschillende subrichtingen.

Figuur 4.9 Arbeidsmarktperspectieven* (ITA) naar opleidingsniveau en -richting, Groot Amsterdam 2025-2030**



*Cijfers landelijke prognose, geen regionale prognose beschikbaar

** Perspectief is op het evenwicht.

***Voor de visualisatie zijn de ITA-waardes omgerekend naar negatieve (verslechtering) en positieve (verbetering) waardes. De originele waardes zijn opgenomen in de tabellenbijlage, samen met de typeringen van de ITA per niveau en richting van zeer slecht tot zeer goed. De tabellenbijlage bevat ook een tabel met de landelijke ITA-waardes.

bron: ROA

Knelpunten beroepen

De wisselende arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters en werkzoekenden per sector en opleidingsniveau bestaan naast grote knelpunten (tekorten) in specifieke beroepen. Het ROA berekent de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) naar ISCO beroepsniveau. Zoals eerder genoemd sluit de internationale ISCO-indeling van beroepsniveaus niet één-op-één aan op de Nederlandse opleidingsniveaus.

De ITKB geeft de kans aan dat de vraag naar een beroepsgroep kan worden vervuld door werkenden met een passende opleidingsachtergrond. Voor sommige beroepen luistert een passende instroom van gediplomeerden nauwer dan voor andere beroepen, omdat er beroepsspecifieke expertise gevraagd wordt, of er zijn wettelijke kwalificatie-eisen. Het gaat bijvoorbeeld om gespecialiseerde functies in de zorg, zowel op de verschillende mbo-niveaus als artsen. Werkgevers die kunnen putten uit werkenden met verschillende opleidingsachtergronden zullen minder snel wervingsproblemen hebben. Daar houden de prognoses rekening mee, waardoor voor sommige beroepen eerder knelpunten verwacht worden dan voor andere.

Dit en het verschil in detailniveau kunnen ervoor zorgen dat verwachtingen op basis van de ITKB op sommige punten tegenstrijdig lijken aan de verwachtingen op basis van de ITA zoals hierboven beschreven. Dit bespreken we verder in de publicatie 'Verdieping arbeidsmarktprognoses 2025-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau.'

De percentueel gezien grootste knelpunten zijn er in de agrarische beroepen, vooral bij tuinders, akkerbouwers en veetelers (zie fig. 4.10). Deze beroepsgroep is echter niet groot in Groot Amsterdam, dus in absolute zin gaat het om weinig banen.

Daarnaast zijn er grote knelpunten in dienstverlenende en technische beroepen. Denk hierbij aan schoonmakers, keukenhulpen, vakspecialisten natuur en techniek, bouwarbeiders en voedselverwerkende beroepen. In de pedagogische beroepen zijn er met name knelpunten bij (pedagogisch) medewerkers in de kinderopvang en bij onderwijsassistenten. De grootste knelpunten in de sector zorg en welzijn doen zich voor bij vakspecialisten in de gezondheidszorg en bij verzorgenden. De volledige lijst met beroepen is te vinden in figuur 4.10. Bij veel van deze beroepen zijn de knelpunten in Groot Amsterdam groter dan landelijk.

De knelpunten verschillen per beroepsniveau. Zo hebben alle beroepen op beroepsniveau 2 (zeer) grote knelpunten. Op beroepsniveau 1 en 3 verschilt het sterk per beroep. Daarentegen worden er op vrijwel alle beroepen op beroepsniveau 4 geen grote knelpunten verwacht, wel zijn er een paar beroepen met enige knelpunten.

Figuur 4.10 ROA Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) naar ISCO beroepsniveau, beroepsklasse en beroepssegment* (tot 2030), Groot Amsterdam en Nederland

Beroep	ISCO beroepsniveau	Groot Amsterdam	Nederland
Agrarische beroepen		zeer groot	zeer groot
Tuinders, akkerbouwers en veetelers	2	zeer groot	zeer groot
Hulpkrachten landbouw	1	Geen data	groot

Dienstverlenende beroepen			groot	groot
Schoonmakers en keukenhulpen	1		zeer groot	zeer groot
Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	2 en 3		zeer groot	groot
Medewerkers persoonlijke dienstverlening	2 en 3		groot	groot
Hulpkrachten transport en logistiek	1		geen	geen
Technische beroepen			groot	groot
Vakspecialisten natuur en techniek	3		zeer groot	groot
Bouwarbeiders	2		zeer groot	groot
Metaalarbeiders, machinemonteurs	2		zeer groot	groot
Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten	2		zeer groot	groot
Elektriciens en electronicamonteurs	2		zeer groot	enige
Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers	2		zeer groot	groot
Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen	4		geen	groot
Hulpkrachten bouw en industrie	1		Geen data	groot
Pedagogische beroepen			enige	enige
(Pedagogisch) medewerkers kinderopvang en onderwijsassistenten	2		groot	enige
Docenten	4		enige	enige
Sportinstructeurs	3		enige	vrijwel geen
Zorg en welzijn beroepen			enige	vrijwel geen
Vakspecialisten gezondheidszorg	3		groot	groot
Verzorgenden	2		groot	enige
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen	4		vrijwel geen	groot
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	3		vrijwel geen	geen
Specialisten op maatschappelijk gebied	4		geen	geen
ICT beroepen			vrijwel geen	vrijwel geen
Vakspecialisten ICT	3		vrijwel geen	vrijwel geen
Specialisten ICT	4		geen	vrijwel geen
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen			vrijwel geen	vrijwel geen
Beveiligingswerkers	1, 2, 3, 4		groot	groot
Juristen	4		geen	vrijwel geen
Overheidsambtenaren en -bestuurders	3 en 4		geen	geen
Commerciële beroepen			vrijwel geen	enige
Verkopers	2		groot	groot
Vertegenwoordigers en inkopers	3		vrijwel geen	geen
Adviseurs marketing, public relations en sales	4		geen	geen

Transport en logistiek beroepen		vrijwel geen	vrijwel geen
Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	2 en 3	zeer groot	groot
Hulpkrachten transport en logistiek	1	geen	geen
Creatieve en taalkundige beroepen		geen	geen
Auteurs en kunstenaars	4	geen	geen
Vakspecialisten op artistiek en cultureel gebied	3 en 4	geen	geen
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen		geen	vrijwel geen
Administratief personeel	2	enige	enige
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	4	geen	geen
Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie	3	geen	geen
Managers		geen	vrijwel geen
Algemeen directeuren	4	enige	groot
Managers horeca, detailhandel en overige diensten	4	enige	vrijwel geen
Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening	4	geen	vrijwel geen
Managers op administratief en commercieel gebied	4	geen	geen
Managers z.n.d.	4	geen data	vrijwel geen

*De tabellenbijlage bevat een versie van deze tabel met per beroepssegment ook de mate van specialisatie in Groot Amsterdam. Dit is een indicator die de verhouding aangeeft tussen aandeel van het beroepssegment in de regio en in Nederland.

bron: ROA

5 Verdieping: maatschappelijke ambities en Artificiële Intelligentie

In dit hoofdstuk bespreken we twee ontwikkelingen die minder expliciet in de UWV- en ROA-prognoses naar voren komen. In paragraaf 5.1 gaan we in op de extra arbeidsmarkt vraag die landelijk ontstaat door maatschappelijke ambities, op basis van onderzoek van de landelijke denktank DenkWerk. Daarna gaan we in op de verwachte impact van artificiële intelligentie (AI) op de arbeidsmarkt. Dit is gedaan met behulp van literatuuronderzoek, onder andere op basis van onderzoeken van de SER, TNO en het UWV.

Kernpunten

- Maatschappelijke ambities op het gebied van zorg en welzijn, defensie, klimaatverandering, woning en infrastructuur zorgen voor extra vraag naar arbeid.
- Het is moeilijk te voorspellen wat het effect van Artificiële Intelligentie (AI) op de arbeidsmarkt zal zijn, maar de macro-economische effecten zullen naar verwachting de komende jaren beperkt zijn.
- Naar verwachting zullen automatisering en AI er eerst voor zorgen dat het takenpakket binnen banen verschuift. Werk wordt waarschijnlijk complexer en minder routinematig.
- AI biedt kansen: als inzet van AI de arbeidsproductiviteit verhoogt zou dit kunnen helpen bij huidige problemen zoals personeelstekort en hoge werkdruk.
- Aandacht voor de risico's van het gebruik van AI op de arbeidsmarkt is belangrijk, bijvoorbeeld wanneer de inzet van AI de taken van werknemers complexer maakt terwijl zij hier onvoldoende op voorbereid zijn.

5.1 Extra vraag door maatschappelijke ambities

Zowel landelijk als regionaal zijn er maatschappelijke ambities waardoor de (uitbreidings)vraag extra zal toenemen. De effecten van deze ambities zijn niet expliciet in de UWV- en ROA-prognose opgenomen. Denktank DenkWerk heeft op landelijk niveau zes maatschappelijke ambities geïdentificeerd. Vervolgens heeft de denktank in kaart gebracht wat er nodig is op het gebied van publiek geld, arbeid en ruimte om deze ambities waar te maken. Het gaat om ambities op het gebied van zorg en welzijn, defensie, aanpakken van klimaatverandering, voorbereiding op klimaatverandering, woningbouw en infrastructuur. Om de ambities te halen zijn er in 2035 landelijk 600 duizend werknemers die voltijds werken (fte) extra nodig ([DenkWerk, 2025](#)). Dit zijn circa 726 duizend werknemers en betekent een gemiddelde jaarlijkse groei van 0,7 procent. Hiervan zijn er 260 duizend fte nodig in zorg en welzijn, 156 duizend voor het aanpakken van klimaatverandering, 125 duizend voor de infrastructuur, 40 duizend voor defensie en 8 duizend voor het voorbereiden op klimaatverandering. Om alle zes ambities te halen moet het arbeidsaanbod in Nederland sterker groeien dan verwacht wordt.

In de nieuwste landelijke ROA-prognose van 2025-2030 is de stijgende vraag naar militairen door hogere defensie-investeringen nog niet meegenomen ([Bakens et al., 2025c](#); [Bakens et al., 2025d](#)). Uit een verdiepende analyse naar opleidingssamenstelling blijkt dat militairen

vaak een andere opleidingsachtergrond hebben dan de opleidingen waar landelijk grote knelpunten worden verwacht. Zo hebben militairen relatief vaak een mbo- of hbo-opleiding in dienstverlening (zoals Krijgsmacht en Openbare orde en veiligheid) of een opleiding in het voortgezet onderwijs. Dit kan de werving voor defensie bevorderen.

Maatschappelijke ambities zorgen dus ook voor extra druk op de arbeidsmarkt. DenkWerk bespreekt ook de mogelijke oplossingen. Een verhoging van de arbeidsparticipatie, gemiddeld gewerkte uren en arbeidsmigratie hebben potentie, maar niet genoeg om aan de arbeidsvraag te voldoen. Zij benoemen het verhogen van de arbeids*productiviteit* als meest kansrijke mogelijkheid. Dit kan verhoogd worden door onderwijs, bij- en omscholing, innovatie (bijvoorbeeld door toepassing van AI) en verschuivingen tussen sectoren. Meer informatie is te vinden in het rapport [kiezen én delen](#).

5.2 Verwachte impact van Artificiële Intelligentie

In de prognoses van het UWV en ROA is het effect van automatisering en artificiële intelligentie (AI) op de vraag naar arbeid vooral impliciet terug te zien. De impact in de afgelopen jaren wordt namelijk weerspiegeld door de actuele cijfers waarop de prognoses gebaseerd zijn. Zo wordt voor beroepen die afgelopen jaren minder belangrijk zijn geworden, voor de toekomst ook minder groei verwacht. ROA laat zien dat voor beroepen met een groot automatiseringsrisico de groeiverwachtingen in hun prognoses over het algemeen laag zijn ([Bakens et al., 2019](#)). Aan de andere kant zijn er volgens UWV sectoren die verder kunnen groeien door AI-toepassingen, zoals de sector informatie en communicatie.

De mate waarin AI grotere verschuivingen in de arbeidsvraag teweeg zal brengen dan in de afgelopen jaren, wordt echter niet voorspeld door UWV en ROA. Hierdoor kan, afhankelijk van deze ontwikkeling, de toekomstige vraag er anders uitzien dan voorspeld door het UWV en ROA. In deze paragraaf vatten we samen wat recente beleidsstudies hierover zeggen. Daarnaast heeft de afdeling Digitalisering & Innovatie van de gemeente Amsterdam gelijktijdig een kwalitatief onderzoek gedaan naar de impact van AI op de arbeidsmarkt (binnenkort verwacht). Hieruit blijkt onder andere dat de AI-impact zich concentreert in een beperkt aantal grote beroepsgroepen, zoals administratief werk, klantcontact en verkoop. De grootste beroepsgroep bedrijfs- en administratievakspecialisten kent juist een lage AI-impact door hun hogere autonomie en complexiteit. Ongeveer 13 procent van de banen heeft een hoge impact van AI. Hier gaat werk waarschijnlijk veranderen, maar niet verdwijnen. Daarentegen heeft ongeveer 66 procent van de banen een lage impact.

Impact AI moeilijk te voorspellen

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft in 2025 onderzoek gedaan naar de mogelijke impact van AI op de arbeidsmarkt. Zij concluderen dat de exacte impact moeilijk te voorspellen is, doordat de technologie zich snel ontwikkelt en nog moet blijken in hoeverre verschillende toepassingen worden ingezet op de arbeidsmarkt. Er zijn veel verschillende toepassingen, die allemaal een ander effect hebben op de arbeidsmarkt en arbeidsproductiviteit. Zo wordt de generatieve AI Microsoft Bing Copilot voornamelijk ingezet bij kennis en communicatieberoepen, en vaker bij werkenden met een bachelor- of masteropleiding ([Tomlinson et al., 2025](#)). Uit CBS-onderzoek naar ICT-gebruik bij bedrijven blijkt dat 23 procent van de bedrijven in Nederland in 2024 gebruik maakte van AI, tegenover 13 procent in 2021 ([CBS Statline, 2022](#); [CBS Statline, 2024](#)). Er is dus wel sprake van een duidelijke toename van de inzet. Tegelijkertijd heeft AI het potentieel om veel

beroepen te beïnvloeden. Juist in beroepen waarin AI veel kan worden ingezet, is de werkgelegenheid in Nederland de afgelopen dertig jaar sterk gegroeid ([Bakens et al., 2025c](#)).

Komende jaren beperkte macro economische impact verwacht

Door de beperkte planmatige inzet van AI verwacht de SER (nog) geen grote effecten op macroniveau ([SER, 2025](#)). Onderzoek hiernaar is bovendien nog beperkt mogelijk omdat er nog niet veel data over daadwerkelijke ontwikkelingen is. De SER stelt dat voorspellende studies naar de productiviteitsgroei en groei van het bbp weinig houvast bieden, omdat er veel aannames moeten worden gedaan over onzekere factoren. De voorspelde extra bbp-groei in dit soort onderzoeken loopt sterk uiteen, van 0,1 tot 2,5 procentpunt per jaar ([Filippucci et al., 2024](#)). De SER stelt bovendien dat hier geen rekening wordt gehouden met sociale gevolgen van de inzet van nieuwe technologieën. Zo is het mogelijk dat bredere uitrol van AI de sociale cohesie onder druk zet, doordat werkenden meer betrokken worden bij de ontwikkeling van AI-toepassingen dan niet-werkenden.

Impact op taken van werkenden

De impact van automatisering en AI op de arbeidsmarkt zal de komende periode vooral lopen via veranderende taken van werkenden. Doordat AI bepaalde taken kan overnemen, worden andere vaardigheden gevraagd van werkenden. Het gaat om minder routinematige taken en meer digitale, kritische, analytische en ethische vaardigheden, net zoals interpersoonlijke vaardigheden zoals communicatie, samenwerking, creativiteit en aanpassingsvermogen ([Mathijssen et al., 2025](#); [SER, 2025](#); [UWV, 2025i](#)). Daarnaast zijn er kansen voor een hogere arbeidsproductiviteit. Verschillende onderzoeken laten zien dat bij succesvolle toepassingen van AI, gericht op één specifieke routinematige taak, de productiviteitswinst minstens 10 procent is ([SER, 2025](#)).

Een baan bestaat uit veel verschillende taken, en niet op alle taken kan AI (succesvol) toegepast worden. Ook komen er door AI-toepassingen nieuwe taken bij, zoals het controleren van de uitkomsten, en kan het takenpakket complexer worden. Uit drie casestudies in een onderzoek van TNO blijkt dat de verschuiving naar complexere taken zorgt voor een grotere variatie aan taken maar ook een hogere (mentale) belasting van werkenden ([Mathijssen et al., 2025](#)). Deze veranderingen zullen bepaalde groepen relatief sterker raken dan andere groepen. Zo kan AI taken overnemen die nu door stagiairs of junior medewerkers worden gedaan. Het gevolg kan zijn dat zij minder worden ingezet, maar ook dat zij complexere taken krijgen. Deze ontwikkeling wordt al gesignaleerd, maar is nog niet met cijfers onderbouwd. De precieze impact op taken, de arbeidsmarkt en de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, is nog onduidelijk.

Ook kunnen sommige banen wel degelijk onder druk komen te staan. Dit zal zorgen voor baanwisselingen op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan stemacteurs, illustratoren en vertalers, waarbij er nu al signalen zijn dat er voor hen minder werk is, en repetitieve functies in de zakelijke en administratieve dienstverlening ([Mathijssen et al., 2025](#); [SER, 2025](#); [World Economic Forum, 2025](#)). Tegelijkertijd zullen er ook nieuwe banen ontstaan. Deze kunnen direct gerelateerd zijn aan AI, zoals AI-ontwikkelaars en security specialisten. Maar ook kunnen ze indirect aan AI gerelateerd zijn, omdat AI zorgt voor nieuwe verdienmodellen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan nieuwe banen in de platformeconomie.

Fysieke beroepen zullen naar verwachting (nog) niet veel impact ondervinden door AI ([UWV, 2025i](#)). Persoonlijke dienstverlening en fysiek werk, bijvoorbeeld in de horeca en zorg, en uitvoerende beroepen in de bouw en techniek vereisen vooralsnog vooral

menselijke inzet. Het aandeel fysieke beroepen in vergelijking met landelijk is in Groot Amsterdam relatief laag.

AI biedt kansen bij huidige problemen op de arbeidsmarkt

De inzet van AI kan helpen bij huidige problemen op de arbeidsmarkt, zoals de achterblijvende arbeidsproductiviteit, arbeidsmarktkrapte en hoge werkdruk ([SER, 2025](#)). AI kan de arbeidsproductiviteit verhogen doordat werknemers hun werk makkelijker, beter en sneller kunnen doen. Brynjolfsson et al. ([2023](#)) onderzochten bijvoorbeeld de inzet van een AI-tool die callcentermedewerkers ondersteunt tijdens gesprekken. Uit hun onderzoek blijkt dat medewerkers hiermee 14 procent meer zaken kunnen afhandelen. Ook kunnen werknemers sneller nieuwe vaardigheden ontwikkelen, en kunnen organisaties meer bereiken met minder middelen, bijvoorbeeld door drukte te voorspellen. Vooral kennisintensieve en administratieve sectoren hebben veel mogelijkheden om hiervan te profiteren ([Mathijssen et al., 2025](#)), welke in Groot Amsterdam relatief groot zijn.

Aandacht voor risico's belangrijk

Tegelijkertijd is het belangrijk om aandacht te besteden aan de risico's van AI, zoals veranderingen in verantwoordelijkheden, machtsverhoudingen en inkomensverdeling. De risico's verschillen per toepassing, en kunnen ook ontstaan door keuzes die gemaakt worden tijdens de ontwikkeling en toepassing van AI. Denk hierbij aan selectiesystemen bij het screenen van cv's die getraind worden op basis van historische data, waardoor mannen eerder geselecteerd kunnen worden dan vrouwen omdat er meer mannen in die functie in de data zitten.

Ook kan de arbeidsproductiviteitswinst lager uitvallen dan verwacht als een organisatie niet goed is voorbereid en niet alle AI-toepassingen zijn gericht op het verhogen van productiviteit. Tegelijkertijd kan automatisering ook extra geld kosten of tijd vergen doordat werk verschuift van uitvoeren naar controleren. Procesveranderingen kunnen juist meer werk opleveren, en AI kan afleiding veroorzaken of leiden tot complexere taken ([SER, 2025](#)).

6 Handelingsperspectieven

De gemeente Amsterdam wil bijdragen aan een arbeidsmarkt die zowel economisch sterk is als bijdraagt aan de brede welvaart van alle Amsterdammers. Het team Integraal Arbeidsmarktbeleid (IAB) is opgericht om plannen te formuleren die hieraan zullen bijdragen (Analyse integraal arbeidsmarktbeleid gemeente Amsterdam, 2025).

Op verzoek van het IAB geven we in dit hoofdstuk een overzicht van bestaande adviezen en handelingsperspectieven voor de overheid, bedrijfsleven en werkgevers die moeten omgaan met krapte op de arbeidsmarkt. We baseren ons zoveel mogelijk op recente publicaties door adviesorganen en kennisorganisaties als het SCP en de SER. De meeste adviezen zijn gericht op krapte in de (semi)publieke sector.

De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door veel verschillende factoren, van demografische, economische en technologische ontwikkelingen tot wetgeving en beleidskeuzes. Het beleid van de gemeente heeft invloed op verschillende aspecten van de arbeidsmarkt. Als onderdeel van de Participatiewet is de gemeente verplicht om mensen die kunnen werken te helpen bij het vinden van passend werk. Gemeentelijk beleid is ook van invloed op werkgevers en op scholen en andere opleiders. Tot slot is de gemeente zelf een grote werkgever en beïnvloed op die manier een deel van de arbeidsmarkt (analyse integraal arbeidsmarktbeleid gemeente Amsterdam, 2025).

Goed arbeidsmarktbeleid kan krapte verminderen maar niet oplossen ([SER, 2023](#)). Meerdere recente publicaties benadrukken dat omgaan met arbeidsmarktkrapte ingewikkeld is. Omgaan met arbeidsmarktkrapte betekent het verdelen van schaarste ([SER, 2023](#)). Het prioriteren van specifieke maatschappelijke doelen en sectoren betekent dat op andere plekken minder arbeidskrachten beschikbaar zullen zijn ([SCP, 2023](#)). Er moeten dus keuzes gemaakt worden: eerst bepalen welke maatschappelijke doelen prioriteit hebben, dan uitwerken welk beleid hiervoor nodig is. Vervolgens kan worden bepaald welke economische sectoren en beroepen nodig zijn om het beleid te kunnen uitvoeren en welke opleidingen hierbij horen ([Bakens & Van der Velden, 2025](#)).

De adviezen en oplossingsrichtingen in de bestaande literatuur zijn er in grofweg vier categorieën: het arbeidsaanbod verhogen; de arbeidsproductiviteit verhogen; het verbeteren van arbeidsmarktbeleid en het verbeteren van de aansluiting tussen opleidingen en arbeidsmarkt. In de rest van dit hoofdstuk komen deze categorieën één voor één aan bod.

6.1 Arbeidsaanbod verhogen

Het arbeidsaanbod gericht verhogen is belangrijk om de arbeidsmarktkrapte te verlichten. Het arbeidsaanbod groeit als meer mensen (meer) werken. Eerst bespreken we via welke routes het arbeidsaanbod in de regio verhoogd zou kunnen worden. We doen dit aan de hand van het huidige arbeidsaanbod in Groot Amsterdam (zie hoofdstuk 2). Daarna bespreken we de adviezen uit de literatuur over de manier waarop overheid en werkgevers

deze routes kunnen stimuleren. We maken hierbij geen onderscheid tussen acties die wel en geen onderdeel zijn van bestaand beleid.

Uitsluitend het vergroten van het arbeidsaanbod zal in Groot Amsterdam naar verwachting niet genoeg zijn om te voldoen aan de verwachte vraag. Dit komt onder andere doordat de arbeidsparticipatie in de regio al relatief hoog is. Desondanks kunnen veel van de adviezen die gericht zijn op het verhogen van het arbeidsaanbod ook bijdragen aan andere ambities van de gemeente op het gebied van de arbeidsmarkt, zoals het bijdragen aan inclusieve arbeidsmarkt (Analyse integraal arbeidsmarktbeleid gemeente Amsterdam, 2025).

Verhogen arbeidsparticipatie

In Groot Amsterdam is de afgelopen tien jaar de potentiële beroepsbevolking met 14 procent gegroeid. Tussen 2024 en 2030 zal het totale arbeidsaanbod in de gemeente Amsterdam naar verwachting verder groeien van 579 duizend naar 605 duizend. Ongeveer de helft van deze groei komt door bevolkingsgroei en de andere helft door een groei van de arbeidsparticipatie.

De netto arbeidsparticipatie in Groot Amsterdam ligt hoger dan landelijk en is de afgelopen tien jaar gestegen van 67 procent naar 74 procent in 2024. Hoewel verdere groei wellicht mogelijk is, is het onrealistisch dat deze toename even groot zal zijn als in de afgelopen tien jaar.

Er bestaan wel verschillen in arbeidsparticipatie naar onder andere leeftijd en opleidingsniveau. Zo is de arbeidsparticipatie van inwoners met een basisopleiding of ouder dan 55 jaar veel lager dan onder andere groepen (zie paragraaf 2.2).

Ook zouden werkenden wellicht gemiddeld meer uren betaald kunnen gaan werken. Uit de Emancipatiemonitor Werk en Inkomen van O&S blijkt dat zowel vrouwen als mannen in de gemeente Amsterdam vaker meer uren willen werken dan landelijk ([O&S, 2026b](#)).

Activeren van niet-werkenden

Naast het verhogen van de arbeidsparticipatie en de uren zijn er groepen die niet participeren op de betaalde arbeidsmarkt. Een deel hiervan wil en kan mogelijk wel werken. Zo zijn er Amsterdammers (gemeente) met een bijstandsuitkering (2024: 35 duizend), een WW-uitkering (2024: ruim tien duizend) of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (2023: bijna 35 duizend; [O&S 2025e](#)). Wanneer mensen uit deze groep (weer) gaan werken zal een deel van hen waarschijnlijk starten in banen op ISCO-niveau 1 en 2. Zo had in 2023 ongeveer 45 procent van de Amsterdammers met een bijstandsuitkering maximaal een mbo-1-opleiding (zie paragraaf 2.3).

Voor een deel van de mensen die gebruik maken van bijstand maakt de krapte op de arbeidsmarkt echter weinig uit. Mensen die (langdurig) gebruik maken van bijstand hebben vaak te maken met een stapeling van problemen waardoor zij (tijdelijk) niet kunnen werken ([O&S, 2024](#)). Deze groep zal ook op een krappe arbeidsmarkt niet makkelijk aan het werk kunnen en zij zullen de huidige krapte dus ook niet substantieel kunnen verlichten.

Er zit mogelijk ook potentieel in werknemers van 66 jaar en ouder die de komende jaren met pensioen gaan. In de Regionale Enquête Beroepsbevolking (REB) geeft een deel van hen nog (deels) te willen blijven werken, al dan niet als vrijwilliger. Dit gericht stimuleren kan tekorten in bepaalde sectoren mogelijk wat dempen. Aan de andere kant kampt een deel van de 60-

plussers met een slechter ervaren gezondheid waardoor werken soms al voor de pensioenleeftijd niet (meer) mogelijk is ([O&S, 2025b](#)).

Adviezen voor overheid en werkgevers om arbeidsaanbod te verhogen

Binnen de literatuur worden verschillende adviezen gegeven over manieren waarop overheid en werkgevers het arbeidsaanbod kunnen verhogen. Hieronder volgt een opsomming:

- Kwaliteit management en leiderschap stimuleren: de overheid kan condities scheppen die goed werkgeverschap bevorderen en dit ook vragen van partijen die namens overheid sturen of toezicht houden (SER 2023; SCP 2023).
- Uitval en vertrek medewerkers verminderen met strategisch hr-beleid. In sectoren die al kampen met tekorten, zoals de zorg en het onderwijs, kennen ook veel uitval. Dit versterkt de problemen (SER 2023; SCP 2023).
- Terugdringen verzuim (SEO, 2025).
- Werkcondities verbeteren zodat mensen die (meer) willen werken dat gaan doen, door middel van:
 - Zorgen dat (meer) werken goed te combineren is met andere (zorg)taken door slim organiseren van school- en werktijden, (ouderschaps)verlof, betaalbare en toegankelijke kinderopvang, persoonlijke dienstverlening aan mensen die werk en zorg combineren ([SCP, 2023](#))
 - Aansluiten op interesses en competenties werknemer ([SCP, 2023](#))
 - In sommige sectoren, zoals de techniek, vragen deze aanpassingen ook om een cultuurverandering ([ROA en SEO, 2022](#)).
- Inclusieve arbeidsmarkt (SCP, 2023): bestrijden van discriminatie en stimuleren van openheid voor andere perspectieven. Dit verkleint onbenut potentieel van groepen die nu moeilijker aan het werk komen.

Uit onderzoek van O&S weten we bijvoorbeeld dat in 2023 16 procent van de werkende Amsterdammers zich gediscrimineerd heeft gevoeld op werk. In dezelfde periode denkt 16 procent van de Amsterdammers die solliciteerden dat hun afwijzing te maken had met discriminatie, en nog eens 15 procent twijfelde hierover ([Discriminatiemonitor O&S, 2024](#)).

- Inzet voor mensen die niet werken maar dit wel zouden willen en kunnen ([SER 2023](#); [SCP 2023](#)) door:
 - Actief op zoek gaan naar deze groepen;
 - Geld voor scholing uitkeringsgerechtigden;
 - Inzet vitale gepensioneerden;
 - Goede en intensieve begeleiding nieuwkomers, ook op de werkvloer, zodat zij snel aan het werk kunnen;
 - Meer nadruk op vaardigheden, matching en scholing van zij-instroom ([ROA en SEO, 2022](#));
 - Investeren in voldoende begeleidingscapaciteit voor stages en andere leerling-werknemers ([SEO, 2025](#)).
- Gerichte arbeidsmigratie kan krapte bij specifieke beroepen verlichten ([SER, 2023](#)).
 - Arbeidsmigratie kan wel schaarste vergroten op andere terreinen, zoals het woningtekort ([Soederhuizen et al., 2025](#)).

Zoals beschreven in hoofdstuk 2 van dit rapport bestaat de werkzame beroepsbevolking van Groot Amsterdam voor een steeds groter deel uit recente migranten (maximaal 10 jaar geleden in Amsterdam komen wonen). In 2023 was dit 19 procent, in 2013 was dit nog 10 procent (zie paragraaf 2.6).

6.2 Arbeidsproductiviteit verhogen

Binnen de literatuur worden verschillende adviezen gegeven over manieren waarop de arbeidsproductiviteit kan worden verhoogd. Onderstaand overzicht is voornamelijk gebaseerd op adviezen van het SCP (2023) en de SER (2023) voor de (semi)publieke sector. We hebben deze adviezen aangevuld met adviezen uit andere bronnen, deze staan per keer genoemd.

- Sturen op verhogen productiviteit en kwaliteit door:
 - Stimuleren van technische innovatie, robotisering en automatisering (zie ook [ROA en SEO, 2022](#), [SEO, 2025](#));
 - Benchmarking van prestaties en kwaliteit zodat verschillen zichtbaar worden en organisaties van elkaar kunnen leren;
 - Financiële prikkels om productiviteit te verhogen;
 - Operationele capaciteit verbeteren, bijvoorbeeld. minder regeldruk en slim samenwerken ([SEO, 2025](#)).
- Werkenden beter betrekken bij slimmer en leerrijker maken van het werk, door:
 - Professionals voldoende zeggenschap geven over eigen werk;
 - Makkelijker maken van omscholen en ontwikkelen op de werkvloer;
 - Beroepsopleidingen beter laten aansluiten op samenleving en beroepspraktijk.
- Terugdringen 'red tape' door:
 - Minder regeldruk / administratie (zie ook [SEO, 2025](#));
 - Gegevensverzameling radicaal opnieuw inrichten, dit vereist cultuur van vertrouwen en grotere foutentolerantie;
 - Brede inzet preventie, gezondheid, brede welvaart, onderwijs en kansengelijkheid zodat er minder vraag is naar bijvoorbeeld zorg;
 - Stimuleren zelfregie burgers en zorgen dat mensen bij het juiste loket terecht komen;
 - Scherp kijken of initiatieven, overleggen en publiek-private samenwerkingen een 'kunstmatige vraag naar arbeid' veroorzaken;
 - Inzet zelfstandigen reguleren en schijnzelfstandigheid voorkomen (sinds 2025 handhaaft de Belastingdienst actief op schijnzelfstandigheid).

6.3 Beleid verbeteren

De SER (2023) geeft de volgende adviezen om het arbeidsmarktbeleid te verbeteren en zo krapte te verlichten:

- Sterker sturen op uitvoerbaarheid en arbeidsmarkteffecten van beleid:
 - Nieuw beleid toetsen op uitvoerbaarheid en arbeidsmarkteffecten;
 - Professionals betrekken bij besluitvorming over beleid.
- Meer continuïteit en helderheid in beleid en financiering.
 - Focus op de lange termijn in plaats van tijdelijke financiering en inhuur.
- Beleid voor passende, marktconforme beloning en arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren.

6.4 Verbeteren aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

De huidige en aanhoudende krapte op de landelijk arbeidsmarkt geeft aanleiding tot oproepen om het onderwijs en de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Dit geldt

zowel voor beroepsopleidingen ([SBB Taskforce kansrijk opleiden, 2022](#)) als het hoger onderwijs ([IBO Hoger onderwijs, 2024](#)). Daarnaast worden adviezen gepubliceerd over specifieke tekortsectoren, zoals de techniek ([ROA en SEO, 2022](#)) en de zorg ([Capaciteitsorgaan, 2025](#); [SEO, 2025](#)). Hierbij gaat het om zowel de opleidingsrichtingen als de inhoud van opleidingen. Hierdoor kunnen mismatches tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt worden verkleind en kunnen zowel werkloosheid als personeelstekorten worden teruggedrongen.

Het werk in de regio Groot Amsterdam wordt steeds complexer en werkenden zijn steeds vaker hbo-/wo-opgeleid. Gemiddeld genomen worden er dan ook geen knelpunten onder hbo- en wo-opgeleiden verwacht. Dit is wel het geval voor beroepen op mbo-niveau 3 tot en met 4, met name in techniek en ICT en de zorg. In de meeste banen op mbo-niveau 1 worden in Groot Amsterdam geen knelpunten verwacht. Meer over verschillen tussen opleidingsniveaus zijn te vinden in de rapportage 'Verdieping arbeidsmarktprognoses 2024-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau.'

(Regionale) samenwerking tussen onderwijsinstellingen, overheid en bedrijfsleven en werkgevers

Veel van de adviezen uit bovengenoemde publicaties richten zich op (regionale) samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en werkgevers, en de overheid. Deze samenwerking heeft verschillende doelen. Ten eerste om een duidelijk beeld te scheppen van de arbeidsvraag en het inventariseren van opleidingen met het oog op het arbeidsmarktperspectief. Ten tweede om te zorgen dat het onderwijsaanbod in de regio dekkend en passend is, bijvoorbeeld door af te stemmen waar kleine opleidingen worden aangeboden. Een derde doel is om samenwerking te stimuleren in plaats van concurrentie. Dit kan gaan om samenwerking tussen scholen, bijvoorbeeld bij voorlichting, loopbaanoriëntatiebegeleiding en aantrekken van studenten, samenwerking tussen scholen en het bedrijfsleven, bijvoorbeeld hybride docenten, en samenwerking binnen het bedrijfsleven, bijvoorbeeld in het uitwisselen van personeel.

Beïnvloeden van de studentenstroom

Een deel van de adviezen richt zich op het beïnvloeden van de studentenstroom, ofwel het sturen op een studiekeuze voor tekortsectoren/kansrijke sectoren. Hierbij gelden wel een aantal kanttekeningen:

- Het beïnvloeden van de studiekeuze / studentenstroom is heel moeilijk ([Dialogic, Oberon en SEO, 2024](#)):
 - Er is geen bewijs dat financiële en praktische prikkels effectief zijn om meer studenten richting opleidingen in tekortsectoren te bewegen (bijvoorbeeld een diplomabonus, verlaging van het collegegeld of baangarantie). Het probleem is dat dit soort maatregelen niet aangrijpen op de intrinsieke motivatie van studenten;
 - Een numerus fixus verlaagd (vanzelfsprekend) de instroom in de opleiding waar een overschot dreigt, maar er is geen bewijs dat dit ook leidt tot meer studenten in opleidingen voor tekortsectoren;
 - Studenten kiezen een opleiding op basis van het beeld dat zij hebben van de inhoud van de opleiding en het latere werk. Loopbaanoriëntatie, vroege voorlichting en inzet op imagoverbetering van sectoren kan helpen, maar er is weinig bekend over het succes van dit soort initiatieven (zie ook [ROA en SEO, 2022](#)).
- De arbeidsmarkt is veranderlijk en toekomstige tekortsectoren en -beroepen zijn moeilijk te voorspellen ([Dialogic, Oberon en SEO, 2024](#)).

- Opleidingen leiden vaak niet op tot één specifiek beroep en lang niet iedereen gaat uiteindelijk werken in een sector/beroep dat direct aansluit bij diens opleiding.
 - Het schrappen of beperken van een populaire maar kansarme opleiding kan uiteindelijk zorgen voor lagere instroom in de bredere sector ([Barnier, 2011](#))
- Het sturen op studiekeuze is niet voor iedereen ethisch wenselijk, omdat het afbreuk kan doen aan individuele keuzevrijheid ([Dialogic, Oberon en SEO, 2024](#)).
- Ook als het wel lukt om meer studenten te laten kiezen voor tekortsectoren zal dit volgens ramingen de arbeidsmarktkrapte wel verlichten, maar het potentiële aantal extra studenten/afgestudeerden zal niet voldoende zijn om de tekorten volledig op te lossen ([Moor et al., 2024](#)).

Adviezen voor het mbo

Dalende instroom op het mbo zorgt voor een extra bedreiging van toekomstige arbeidscapaciteit. Specifieke adviezen van de Taskforce kansrijk opleiden ([SBB, 2022](#)) zijn:

- Geef het beroepsonderwijs een gelijkwaardige plek naast het hoger onderwijs, voorkom dat mensen kiezen voor de ‘hoogste’ opleiding in plaats van de inhoudelijk meest passende opleiding;
- Maak een integrale agenda beroepsonderwijs met afspraken tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid met afspraken over onder andere:
 - Voldoende gekwalificeerde en hybride docenten;
 - Stage- en leerwerkplekken van hoge kwaliteit
 - Banen met economische zelfstandigheid en modern toekomstperspectief
 - Aantrekkelijk werkgeverschap
- Zorg voor goede voorlichting in samenwerking met bedrijfsleven zodat studiekeuzer een kloppend beeld hebben van beroepen
- Maak langere oriëntatiefase mogelijk voor jongeren die nog geen goed beeld hebben van wat ze willen, maar vanwege kwalificatieplicht wel direct na het vmbo moeten starten met een vervolgopleiding.
- Extra inzet op leven lang leren voor mbo-opgeleiden.
- Inzet op passende begeleiding van studenten en het voorkomen van uitval (zie ook [ECBO, 2025](#))

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt als terugkerend discussiepunt

In 2011 zei minister van OCS Marja van Bijsterveld: “De afstemming onderwijs en arbeidsmarkt moet weg uit vrijblijvendheid. En we moeten stoppen met opleidingen die wel mensen trekken, maar geen werk opleveren.” Dit leidde toen tot kritiek vanuit het werkveld: ([Barnier, Vakblad Groen Onderwijs, 2011](#)) om dezelfde redenen als hierboven worden aangehaald: voorspellen van de arbeidsmarkt is moeilijk, net als het beïnvloeden van de studentenstroom. Studenten kiezen hun studie vooral op basis van intrinsieke motivatie en hun beeld van een opleiding en beroep of werkveld.

7 Literatuurlijst

- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & de Lombaerde, G. (2019). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024. ROA. ROA Reports No. 007
<https://doi.org/10.26481/umarep.2019007>
- Bakens, J., & van der Velden, R. (2025). [*Naar een afwegingskaderkader voor maatschappelijke waarde van beroepen*](#). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market. ROA Position Paper No. 001
- Bakens, J., Dijkman, S., & Fouarge, D. (2020). Methodiek regionale arbeidsmarktprognoses 2019-2024. ROA. ROA Technical Reports No. 001.
<https://doi.org/10.26481/umarot.2020001>
- Bakens, J., Cobben, L., Abbink, H., Meijer, R., Dijkman, S., Fouarge, D., & Pestel, N. (2023). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028. ROA. ROA Reports Nr. 003
<https://doi.org/10.26481/umarep.2023003>
- Bakens, J., Cobben, L., Abbink, H., Meijer, R., Dijkman, S., Fouarge, D., & Pestel, N. [*Update arbeidsmarktprognoses*](#) (2024). ROA Fact Sheets No. 008
- Bakens, J., Cobben, L., Cörvers, F., & Meijer, R. (2025a). Regionale prognoses: rapportage arbeidsmarktregio's. ROA. ROA Reports Nr. 004
<https://doi.org/10.26481/umarep.2025004>
- Bakens, J., Cobben, L., Künn-Nelen, A., & Lansink, X. (2025b). Scholing en baanmobiliteit. *Maastricht University*. <https://doi.org/10.26481/umarep.2025006>
- Bakens, J., Dijkman, S., Fouarge, D., van Guilik, N., Höfelmann, L., Meijer, R., Pestel, N. (2025c). [*De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030*](#). ROA Report No.008
- Bakens, J., Retz, M., van Guilik, N. (2025d). [*Arbeidsmarktprognoses tot 2030*](#). ROA Factsheet No. 006
- Bakens, J., Dijkman, S., Höfelmann, L., & Meijer, R. (2025e). *Regionale arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030*. ROA. ROA Reports No. 009 <https://doi.org/10.26481/umarep.2025009>
- Barnier, L. (2011). *De weg naar de juiste werkplek: Afstemming onderwijs op arbeidsmarkt: wat werkt?* vakblad groen onderwijs.
<https://edepot.wur.nl/179504#:~:text=Niet%20zozeer%20bij%20de%20'opleidinge n%20die%20opleiden,begeleiding%20valt%20dan%20alsnog%20de%20helft%20 uit>
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023). *Generative AI at Work*.
<https://doi.org/10.3386/w31161>

- Capaciteitsorgaan. (2025). *Capaciteitsplan 2027-2030*.
https://capaciteitsorgaan.nl/app/uploads/2026/01/20251219_Capaciteitsplan-2027-2030-Integraal-overzicht.pdf
- CBS Statline. (2022). *ICT-gebruik Bij Bedrijven; Bedrijfs grootte, 2021*.
<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85179NED/table?dl=6B14A>
- CBS Statline. (2024). *ICT-gebruik Bij Bedrijven; Bedrijfs grootte, 2024*.
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/86073NED/table?dl=C75D8>
- CBS. (2024). *Werkgelegenheid en economische groei*. Opgehaald van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/banen-werkgelegenheid/toelichtingen/werkgelegenheid-en-economische-groei>
- CPB. (2025). *Concept-Macro Economische Verkenning 2026*. In *CPB*.
<https://www.cpb.nl/artikel/concept-macro-economische-verkenning-2026>
- CompetentNL. (z.d.). <https://competentnl.nl/>
- De Moor, A., Noordzij, T., Hamming, R., & Ramada, C. (2024, 22 augustus). *Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktkrapte slechts deels op*. ESB. <https://esb.nu/sturen-op-onderwijskeuze-lost-arbeidsmarktkrapte-slechts-deels-op/>
- DenkWerk. (2025). *Kiezen én Delen*. <https://denkwerk.online/rapporten/kiezen-%C3%A9n-delen-januari-2025/>
- Dialogic, Oberon, & SEO Economisch Onderzoek. (2024, 23 augustus). *Studiekeuze in beweging - SEO Economisch Onderzoek*. SEO Economisch Onderzoek.
<https://www.seo.nl/publicaties/studiekeuze-in-beweging/>
- DNB. (2024). *Arbeidsmarktkrapte: het nieuwe normaal?* In *DNB*.
<https://www.dnb.nl/publicaties/publicaties-onderzoek/analyse/dnb-analyse-arbeidsmarktkrapte-het-nieuwe-normaal/>
- Ebregt, J., Scheer, B., & Verlaat, T. (2025, februari). *Structureel arbeidsaanbod in het CEP 2025*. <https://www.cpb.nl/structureel-arbeidsaanbod-het-cep-2025>
- ECBO. (2025, 4 augustus). *Eindrapport: Van uitval naar doorstroom - ECBO*.
<https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/eindrapport-van-uitval-naar-doorstroom/>
- Erken, H., & Džambo, I. (2024, 17 januari). *De Nederlandse arbeidsmarkt nu en in de toekomst: het macrobeeld - Rabobank*. Rabobank.
<https://www.rabobank.nl/kennis/d011407906-de-nederlandse-arbeidsmarkt-nu-en-in-de-toekomst-het-macrobeeld>
- EVMRA. (2025). *De Economische Verkenningen Metropoolregio Amsterdam 2025*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek, TNO, Vrije Universiteit Amsterdam in opdracht van Platform Economie Metropoolregio Amsterdam. Opgehaald van www.metropoolregioamsterdam.nl/evmra

- Filippucci, F., P. Gal and M. Schief (2024), “*Miracle or Myth? Assessing the macroeconomic productivity gains from Artificial Intelligence*”, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 29, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b524a072-en>
- Hasekamp, P., & Scheer, B. (2024). Krappe arbeidsmarkt vraagt om keuzes. In *CPB*. <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Beschouwing-Centraal-Economisch-Plan-2024.pdf>
- IBO hoger onderwijs. (2024). *IBO hoger onderwijs Talent op de juiste plek*. <https://www.rijksfinancien.nl/sites/default/files/extrainfo/ibos/2024%20IBO%20doelmatig%20hoger%20onderwijs%20talent%20op%20de%20juiste%20plek.pdf>
- Mathijssen, S., Van Oosteren, C., De Geit, E., Yagafarova, A., & Van Der Torre, W. (2025). Aan het werk met generatieve AI. In TNO (TNO 2025 R11119; pp. 3–52). TNO. <https://publications.tno.nl/publication/34644500/EeblmXMT/TNO-2025-R11119.pdf>
- Nauta, L., & Treur, L. (2025, 12 juni). *Sectorprognoses juni 2025: sectorale scenario's voor de Amerikaanse handelsoorlog - Rabobank*. Rabobank. <https://www.rabobank.nl/kennis/d011481515-sectorprognoses-juni-2025-sectorale-scenarios-voor-de-amerikaanse-handelsoorlog>
- Onderzoek & Statistiek. (2023, december) *Migratiemonitor: inwoners van de Metropoolregio in vier groepen* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/migratiemonitor-2023>
- Onderzoek & Statistiek (2024a, juni) *Discriminatiemonitor* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/discriminatiemonitor>
- Onderzoek & Statistiek (2024b, juli) *Arbeidsmarktpositie Amsterdamse mbo-starters 2023* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/arbeidsmarktpositie-amsterdamse-mbo-starters-2023>
- Onderzoek & Statistiek (2024c, november) *Vanuit de wetenschap bezien – een literatuurstudie naar Iedereen Kans Op Werk* https://openresearch.amsterdam/image/2025/8/25/een_literatuurstudie_naar_iedere_en_kans_op_werk-449346636.pdf
- Onderzoek & Statistiek (2025a, april) *Amsterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering nu en in de toekomst* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/amsterdamse-huishoudens-met-een-bijstandsuitkering-nu-en-in-de-toekomst>
- Onderzoek & Statistiek (2025b, april) *Gezonde levensverwachting in Amsterdam 2019-2021* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/gezonde-levensverwachting-in-amsterdam-2019-2021>
- Onderzoek & Statistiek (2025c, juni) *Leerlingenprognose basisonderwijs 2024/'25* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/leerlingenprognose-basisonderwijs-2024-25>
- Onderzoek & Statistiek (2025d, juni) *Leerlingenprognose voortgezet onderwijs 2024/'25* <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/leerlingenprognose-voortgezet-onderwijs-2024-25>

- Onderzoek & Statistiek (2025e, september) *De Staat van de Stad Amsterdam XIII, 2024-2025*
<https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/de-staat-van-de-stad-amsterdam-xiii-2024-2025>
- Onderzoek & Statistiek (2026a, maart) *Emancipatiemonitor 2025: Onderwijs*
<https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/emancipatiemonitor-2025-onderwijs>
- Onderzoek & Statistiek (2026b, maart) *Emancipatiemonitor 2025: Werk en inkomen*
<https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/emancipatiemonitor-2025-werk-en-inkomen>
- Rijksoverheid. (2024, 17 juli). *Waarom moet ik een startkwalificatie hebben?* Rijksoverheid.nl.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben>
- SBB Taskforce kansrijk opleiden. (2022). *Advies Kansrijk opleiden*. https://sbb.nl/media/dr0dqiuuz/tg_139169_rapport_advieskansrijkopleiden.pdf
- SEO Economisch Onderzoek. (2025, 24 juli). *Arbeidsmarktkrapte technici - SEO Economisch Onderzoek*. <https://www.seo.nl/publicaties/arbeidsmarktkrapte-technici/>
- SEO Economisch Onderzoek. (2026, 9 januari). *Periodieke rapportage arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid - SEO Economisch Onderzoek*.
<https://www.seo.nl/publicaties/periodieke-rapportage-arbeidsmarkt-en-opleidingsbeleid/>
- Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). (2023, 16 februari). *Kennisnotitie Arbeidsmarktkrapte*.
<https://www.scp.nl/documenten/2023/02/16/kennisnotitie-arbeidsmarktkrapte>
- Sociaal-Economische Raad (SER). (2023). *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk*. In SER. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/arbeidsmarktkrapte-publieke-sectoren.pdf>
- Sociaal-Economische Raad (SER). (2025). *AI en werk: Samen naar een werkende toekomst met AI*. In SER. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2025/ai-en-werk.pdf>
- Soederhuizen, B., Meijerink, G., Van Sonsbeek, J., Van Stiphout-Kramer, B., Verlaat, T., & Stalenberg, R. (2025). *De economische effecten van arbeidsmigratie*. In CPB.
<https://www.cpb.nl/publicatie/de-economische-effecten-van-arbeidsmigratie>
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050. (2024). *Gematigde groei*. Rapport van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050. Opgehaald van
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/01/15/gematigde-groei-rapport-van-de-staatscommissie-demografische-ontwikkelingen-2050>
- Thielecke, J., Couzy, P., & Hulsegge, G. (2024). *Werkgevers Enquête Arbeid 2024 Resultaten in vogelvlucht*. In Rapport Werkgevers Enquête Arbeid 2024. TNO.
<https://publications.tno.nl/publication/34643255/cDUIbhfh/TNO-2024-R11757.pdf>

- Tomlinson, K., Jaffe, S., Wang, W., Counts, S., & Suri, S. (2025). Working with AI: Measuring the Occupational Implications of Generative AI. <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/working-with-ai-measuring-the-occupational-implications-of-generative-ai/>
- UWV. (2025a). Economisch-administratieve beroepen in beeld. In UWV. <https://www.uwv.nl/assets-kai/files/da800cdf-cfe5-4a0b-ada2-68eac0199c4e/Economisch-administratieve-beroepen-in-beeld.pdf>
- UWV. (2025b). *Arbeidsmarktprognose 2025-2027*. <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/arbeidsmarktprognose-beperkte-banengroei-tot-2027>
- UWV. (2025c). *Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027 Groot Amsterdam*. <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/arbeidsmarktprognose-beperkte-banengroei-tot-2027>
- UWV. (2025d). *Kansrijke beroepen 2025-2026 Groot Amsterdam*. <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-beroep/regionale-kansrijke-beroepen>
- UWV. (2025e). *Kansrijke beroepen 2025-2026 Technische toelichting*. <https://www.uwv.nl/assets-kai/files/de5b8412-a025-4855-8fe0-60fb7da0c168/Technische-toelichting-kansrijke-beroepen-2025-2026.pdf>
- UWV. (2025f). *Beroepskeuze pagina*. <https://www.werk.nl/beroepskeuze/beroepen-met-veel-werk>
- UWV. (2025g). *Dashboard skills*. <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-skills>
- UWV. (2025h, juni 17). *Beroepen met weinig kansen op werk*. <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-beroep/minst-kansrijke-beroepen>
- UWV. (2025i, juli 3). *AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt*. <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/ai-biedt-kansen-en-bedeigingen-voor-de-arbeidsmarkt>
- UWV. (2025j). *Regio in beeld Groot Amsterdam 2025-2026*. Opgehaald van https://www.uwv.nl/assets-kai/files/bdf09e96-80d0-496d-8c92-7d581114a40c/Regio_in_Beeld_2025-2026_Groot_Amsterdam.pdf
- Van Eck, J. R., Hof, B., & 't Hoen, M. (2025). *Toekomstverkenning WLO: Vier scenario's voor Nederland in 2040, 2050 en 2060* (Nr. 5450). PBL Planbureau voor de Leefomgeving. <https://www.wlo2025.nl/system/files/document/2025-07/pbl-2025-toekomstverkenning-wlo-vier-scenarios-5450.pdf>

Weel, B. ter, Berg, E. van den, Pritsch, D., Fouarge, D., Künn, A. & Lansink, X. (2025). *Taken en vaardigheden op het werk, 2012-2024; Ontwikkeling van vraag en aanbod van werktaken op basis van de Nederlandse Skills survey*. Amsterdam: SEO Rapport.

World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. In *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>

Bijlage inleiding: indelingen sectoren en beroepen

Standaard Bedrijfsindeling 2008 (sectoren):

<https://sbi2008.cbs.nl/CBS.TypeerModule.TypeerServiceWebAPI/content/angular/app/#/tree>

ROA classificatie sectoren, beroepen, Opleiding en Richting 2019:

<https://roastatistics.shinyapps.io/AIStot2030/>

Beroepsklassen, Beroepssegment en onderliggende beroepsgroepen: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->

Bijlage hoofdstuk 2

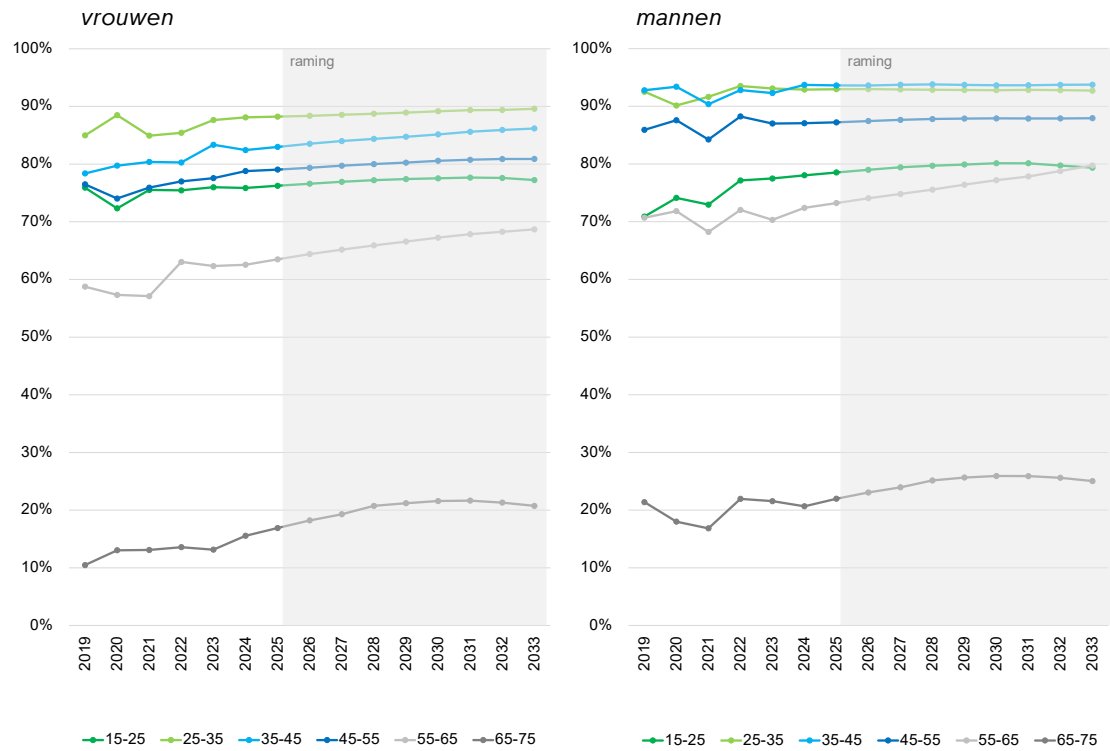
Figuur B2.1 Aandeel werkenden van 60 jaar en ouder naar beroep (top 20), woonachtig in Groot Amsterdam, 2014, 2019, 2024 (procenten)



bron: EBB (CBS), bewerking O&S

Bijlage hoofdstuk 3

Figuur B3.1 bruto participatiegraad als percentage van beroeps- en niet-beroepsbevolking 15-75 jaar, naar geslacht en leeftijd, raming tot en met 2033, Amsterdam



bron: CPB, CBS, O&S (bewerking O&S)

Bijlage hoofdstuk 4: Samenvattende tabel prognoses UWV en ROA

	UWV	ROA
Periode	2025-2027	2025-2030
Schaalniveau	Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam	Arbeidsmarktregio Groot Amsterdam
Perspectief	Banen in de regio	Werkenden woonachtig in de regio

Arbeidsvraag	UWV	ROA
Vervangingsvraag		
Groot Amsterdam	Niet voorspeld	3,1% van alle werkenden per jaar
Nederland	Niet voorspeld	3,4% van alle werkenden per jaar
Opleidingsniveau	Niet voorspeld	Grootste vervangingsvraag op maximaal mbo 1-niveau, havo/vwo en mbo-niveau, richting techniek en ICT en zorg en dienstverlening

Conclusie: Het ROA voorspelt de vervangingsvraag. Dit is de vraag naar werkenden die ontstaat doordat mensen de arbeidsmarkt verlaten (door pensionering, baanwisselingen, inactiviteit of emigratie). Deze is landelijk en regionaal een stuk groter dan de werkgelegenheidsgroei.

In Groot Amsterdam is de vervangingsvraag kleiner dan landelijk. De vervangingsvraag is het grootst op basis-, mbo 1-en havo/vwo-niveau, mbo 2, 3 en 4 niveau, en het laagst op masterniveau.

Werkgelegenheids-groei	UWV	ROA
Gebaseerd op	Ramingen CPB, vertaald naar sectoren door SEOR	Ramingen CPB, vertaald naar sectoren door SEOR
Rapporteert over	Groei aantal banen	Uitbreidingsvraag naar werkenden
Groot Amsterdam	+0,8% banengroei per jaar	Uitbreidingsvraag +0,7% per jaar
Nederland	+0,4% banengroei per jaar	Uitbreidingsvraag +0,4% per jaar

Conclusie: De verwachte vraaggroei is volgens beide prognoses minder sterk dan de afgelopen jaren, maar in Groot Amsterdam wel sterker dan landelijk. Dit komt door een gunstige sectorstructuur en door een relatief sterke groei per sector. Door dezelfde onderliggende bron zijn de groeiverwachtingen in beide prognoses vergelijkbaar. Kleine

verschillen komen door andere tijdsspan en een ander perspectief (groei aantal banen bij UWV, groei uitbreidingsvraag bij ROA).

	UWV	ROA
Groei per sector	Alleen werknemersbanen	Alle werkenden
Groeisectoren (top 4)	Informatie en communicatie Specialistische zakelijke diensten Bouwnijverheid Zorg	Informatie en communicatie Specialistische zakelijke diensten Zorg Welzijn
Krimpsectoren (top 4) Krimp veel minder sterk dan groei in groeisectoren	Uitzendbureaus Vervoer en opslag Landbouw Groothandel	Overige industrie Vervoer en opslag Horeca Chemische en metaalindustrie
Opleidingsniveau	Niet voorspeld	grootste uitbreidingsvraag op mbo-niveau 3, vooral in richting techniek en ICT en zorg en dienstverlening. Mogelijk lichte krimp op basis-, mbo 1-en havo/vwo-niveau

Conclusie: Ook sectorale verwachtingen komen in grote lijnen overeen in beide prognoses. Informatie en communicatie en specialistische zakelijke diensten zijn de sectoren die zowel landelijk als in Groot Amsterdam het sterkst groeien. Ook de werkgelegenheid in de zorg groeit volgens beide prognoses. De relatief sterkste groeisectoren in Groot Amsterdam zijn tegelijkertijd de sectoren waar veel werkgelegenheid is. De krimp in krimpsectoren is veel minder sterk dan de groei in groeisectoren.

Belangrijkste verschil is dat UWV een sterkere groei in de bouw verwacht. Dit verschil komt vooral door een ander perspectief: UWV verwacht dat meer zelfstandigen in dienst treden door handhaving op schijnzelfstandigheid. Omdat ROA over zowel werknemers als zelfstandigen rapporteert is deze verschuiving in hun prognoses niet terug te zien.

De uitbreidingsvraag is volgens ROA het grootst op mbo-niveaus 3 en is mogelijk licht negatief op basis-, mbo 1-en havo/vwo-niveau.

	UWV	ROA
Arbeidsaanbod		
Aanbodontwikkeling algemeen	Weinig groei meer mogelijk door beperkte bevolkingsgroei en reeds hoge arbeidsparticipatie.	Instroom van schoolverlaters komende jaren groter dan nieuwe baanopeningen.
Instroom onderwijs		
Groot Amsterdam	Verwachte instroom vanuit onderwijs niet voorspeld	Verwachte instroom vanuit onderwijs 3,8% van alle werkenden per jaar
Nederland	Verwachte instroom vanuit onderwijs niet voorspeld	Verwachte instroom vanuit onderwijs 3,7% van alle werkenden per jaar

Opleidingsniveau	Nvt	instroom op mbo-niveau kleiner dan de baanopeningen, op Bachelor en Masterniveau juist groter.
------------------	-----	--

Conclusie: Het arbeidsaanbod groeit volgens het UWV nog maar beperkt door de al hoge arbeidsparticipatie. Volgens het ROA is de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters de komende jaren groter dan het aantal nieuwe baanopeningen (som van de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag). De arbeidsmarktcrapte neemt hierdoor af, vooral bij werkenden met een bachelor of masteropleiding. In mbo-beroepen groeit het arbeidsaanbod via schoolverlaters juist minder hard dan de nieuwe baanopeningen, hierdoor neemt gemiddeld genomen crapte op dit niveau juist toe.

	UWV	ROA
Aansluiting vraag en aanbod		
Algemeen	Krapte houdt aan	Arbeidsmarkt wordt minder krap
Sectoren	Creatieve en taalkundige beroepen minder kansrijk voor digitalisering en AI	Veel vraag naar werkenden in techniek en ICT, specialistische zakelijke diensten en zorg
Opleidingsniveau	Meest kansrijke beroepen op mbo niveau 2 tot en met 4	Meeste vraag naar werkenden op mbo-niveau 2 tot en met 4
Sector en opleidingsniveau	Beroepen op mbo niveau in vrijwel alle sectoren kansrijk, op hbo-/wo-niveau vooral commerciële en financiële beroepen kansrijk, en sectoren ict, overheid, onderwijs en zorg.	Arbeidsmarktperspectief basisopgeleiden zal verslechteren, wel grote knelpunten verwacht in specifieke beroepen zoals schoonmakers. Op mbo-niveau 2 tot en met 4 worden grote knelpunten verwacht in technische, pedagogische en zorgberoepen. Voor mensen met een hbo- of wo-diploma zullen de arbeidsmarktperspectieven de komende jaren minder goed worden dan nu. Alleen in het onderwijs zal de arbeidsmarktcrapte op dit niveau toenemen.

Conclusie: Vooral op mbo-niveau 2 tot en met 4 is de vraag naar arbeid groter dan het aanbod, maar dit verschilt wel per opleidingsrichting. Dit betekent dat de meeste afgestudeerden en werkzoekenden goede arbeidsmarktperspectieven hebben maar ook dat vacatures moeilijk te vervullen zijn. Vooral in technische en zorgberoepen op mbo-niveau worden grote knelpunten verwacht.. Voor basisopgeleiden zal het arbeidsmarktperspectief gemiddeld genomen verslechteren, voor mbo-opgeleiden verschilt per niveau en sector of de crapte de komende jaren naar verwachting verminderd of juist verergerd. Op hbo-/wo-niveau zal de crapte alleen in het onderwijs toenemen, in overige sectoren neemt de crapte af. Niet alle conclusies van het ROA en UWV komen overeen, zie

hiervoor de aanvullende publicatie ‘Verdieping arbeidsmarktprognoses 2024-2030 Groot Amsterdam naar opleidings- en beroepsniveau.’



Onderzoek en Statistiek

Postbus 658
1000 AR Amsterdam

onderzoek.amsterdam.nl