



ARBEIDSMARKTANALYSE

Schiphol en omgeving - oktober 2025

INTRODUCTIE VANUIT LCS & SADC

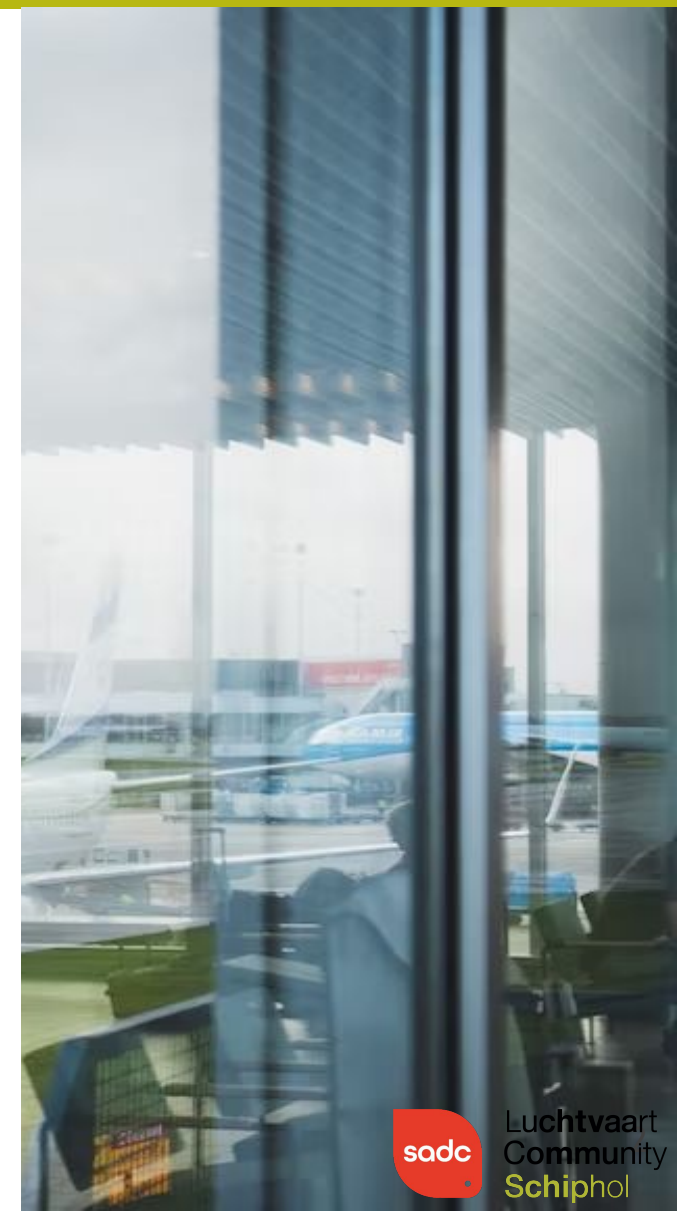
Beste lezer,

Voor je ligt de nieuwste arbeidsmarktanalyse met een focus op zowel landelijke ontwikkelingen als de specifieke situatie in de regio Schiphol. Deze editie van 2025 bouwt voort op de arbeidsmarktanalyse uit 2024 en biedt inzicht in actuele arbeidsmarkttrends, marktvaart, de werkende populatie, het studentenaanbod en de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt.

Dit rapport is opgesteld in opdracht van **Luchtvaart Community Schiphol (LCS)** en **Schiphol Area Development Company (SADC)** en wordt aangeboden aan het netwerk van bedrijven en stakeholders rondom Schiphol. Met deze analyse wil de organisatie haar community voorzien van relevante en actuele arbeidsmarktinformatie, die niet alleen richting geeft aan de eigen koers, maar ook waardevolle inzichten biedt voor bedrijven in de regio.

De arbeidsmarkt is sterk in beweging en staat nog steeds onder druk. Dit vraagt om tijdige en gerichte actie, zeker in een dynamische regio als Schiphol. Hierbij vertaalt LCS arbeidsmarktthema's naar concrete projecten en programma's op het gebied van onderwijs, ontwikkeling, inzetbaarheid, instroom en inclusie. Hetzelfde geldt voor het duurzame vestigingsklimaat dat SADC nastreeft. Om onze initiatieven goed te kunnen onderbouwen, zijn actuele en regionale data-inzichten essentieel.

In deze editie is er bijzondere aandacht voor de logistieke sector en de impact van technologische ontwikkelingen zoals AI, robotisering en digitalisering. De analyse is uitgevoerd door Consultancy Randstad Groep Nederland (CRGN), waarmee LCS en SADC doorlopend toegang hebben tot relevante arbeidsmarktdata.



SCOPING EN LEESWIJZER

Deze arbeidsmarktanalyse analyseert de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt, waarbij we onderscheid maken tussen de algemene, structurele veranderingen en de actuele, kwantificeerbare indicatoren. De analyse is daarom opgedeeld in twee hoofdsecties:

Sectie 1: brede arbeidsmarkttrends zoals veranderende demografie, digitalisering, AI en de verschuiving in HR-beleid.

Sectie 2: kerncijfers voor regio Schiphol rondom arbeidsmarktspanning, arbeidsmarktvrage, werkende populatie, in- en uitstroom en het studentenaanbod.

Per pagina staat in de koptitel het onderwerp en in de ondertitel wat de conclusie is van de betreffende sectie. In de kantlijn aan de rechterkant staat, indien nodig, de leeswijzer en de duiding van de data.

De grootste beroepsgroepen op Schiphol zijn steeds als uitgangspunt genomen en deze beroepsgroepen zijn geclusterd in acht functiegroepen. Elke functiegroep bevat dus meerdere losse functies. De opbouw van deze clusters tref je aan in bijlage 1, toelichting selecties.

Deze acht functiegroepen zijn:

- Beveiliging
- Horeca & Catering
- Hospitality
- Logistiek
- Transport
- Schoonmaak
- Retail
- Techniek

In deze analyse spreken wij over ‘Schiphol functiegroepen’. Er is gekeken naar landelijke trends en ingezoomd op de regio Groot Amsterdam en Schiphol, naar gelang de beschikbaarheid van de data.

Voor zowel sectie 1 als sectie 2 staan de belangrijkste inzichten beschreven aan de start van het hoofdstuk.



INHOUDSOPGAVE



▶	Introductie	p. 2
▶	Scoping en leeswijzer	p. 3
▶	Inhoudsopgave	p. 4
▶	Sectie 1: brede arbeidsmarktrends	
○	Belangrijkste inzichten	p. 6
○	Demografische ontwikkelingen	p. 9
○	Arbeidsproductiviteit	p.10
○	Technologische ontwikkelingen	p.11
○	Veranderende core skills	p.14
○	Belangrijkste drijfveren van talent	p.15
○	Belangrijkste drijfveren logistiek talent	p.16
○	Werkvermogen en duurzame inzetbaarheid	p.17
○	Arbeidsmarkt in cijfers	p.18
▶	Sectie 2: kerncijfers regio Schiphol	
○	Belangrijkste inzichten	p.22
○	Arbeidsmarktspanning	p.24
○	Arbeidsmarktvraag	p.30
○	Werkende populatie	p.34
○	In-en uitstroom Schiphol	p.37
○	Studentenaanbod	p.40
▶	Bijlagen	
○	Bijlage 1: Toelichting Selecties	p.44
○	Bijlage 2: Schaarste Personeel per Vakgebied	p.51
○	Bijlage 3: Bronvermelding	p.54



SECTIE 1

een analytische verkenning
van brede arbeidsmarkttrends

DE BELANGRIJKSTE INZICHTEN (1/2)

sectie 1: brede arbeidsmarkttrends

De huidige en toekomstige arbeidsmarkt in Nederland wordt gekenmerkt door aanhoudende krapte, demografische verschuivingen en snelle technologische veranderingen.

- Het aantal toetredende **jongeren** neemt af en de groep **55+ers** groeit op de werkvloer. Daarbij groeit ons **arbeidspotentieel** enkel door **migratie**. Deze veranderende demografie vraagt om aanpassing in het **HR beleid** zodat organisaties optimaal gebruik kunnen maken van een **internationaal en vergrijzend personeelsbestand**.
- De Nederlandse **productiviteitsgroei** stagneert door een verschuiving naar minder **productieve sectoren** (zorg, horeca, beveiliging) en onvoldoende grootschalige **R&D-investeringen**. De **vergrijzing** draagt hier ook aan bij. De verwachtingen rondom **AI als productiviteitsmotor** zijn hooggespannen waarbij er een nieuwe samenwerking tussen mens en machine ontstaat, wat leidt tot een nieuwe manier van werken.
- De verwachting is dat tegen 2030 het aandeel werk dat puur door **technologie** wordt uitgevoerd toeneemt van 22% naar 34%. De **AI-transformatie** wordt belemmerd door een tekort aan AI-skills; 63% van de werkgevers ervaart deze **'skill gap'**. De grootste impact van AI is op **white-collar banen**. Beroepen die minder worden geraakt vallen in sectoren als detailhandel, landbouw, bouwnijverheid en industrie. Een duidelijk verschil met eerdere automatiserings-golven die juist veel invloed hadden op **blue-collar beroepen**.
- **AI en robots** zorgen in de **logistieke sector** voor verhoogde efficiëntie, de aanpak van arbeidstekorten en verbeterde supply chain management. Een gebrek aan geschikt talent (**skill gap**) is echter de meest kritieke belemmering voor de effectieve implementatie van technologie. De nieuwe technologieën in de logistiek vragen om een combinatie van **technische, analytische en sociale vaardigheden**.



DE BELANGRIJKSTE INZICHTEN (2/2)

sectie 1: brede arbeidsmarkttrends

- Werkgevers stellen dat 44% van de **huidige core** skills binnen vijf jaar zullen **veranderen**. De belangrijkste boodschap hierbij is de herwaardering van de **menselijke factor** in combinatie met het werken met **AI en big data**. De hoogst gewaardeerde menselijke vaardigheden zijn analytisch en creatief denken, veerkracht, flexibiliteit en wendbaarheid en leiderschap en samenwerking. **Re- en upskilling** zijn daarom een strategische noodzaak en een verschuiving van **vaste diploma's** naar het ontwikkelen van huidige medewerkers via **gerichte** (doelgerichte en korte) **training**.
- Het Workmonitor-onderzoek van Randstad identificeert **een nieuwe basislijn** voor de werkplek, gedefinieerd door drie cruciale pijlers: 1) **Personalisatie**, waarbij talent steeds meer verwacht dat werk aansluit bij persoonlijke waarden, ambities en omstandigheden. Hoewel werk nog steeds om inkomen draait, speelt het ook een bredere en meer betekenisvolle rol. 2) **Gemeenschapszin** en een plek waar je jezelf kan zijn. 3) **Skilling** vanwege de technologische versnelling waardoor talent meer prioriteit geeft aan de ontwikkeling van vaardigheden, zoals bijvoorbeeld AI.
- Werknemers in **transport & logistiek** hechten tevens veel waarde aan bovenstaande pijlers. Verder neigen zij vaker dan gemiddeld naar ontslag vanwege een **laag salaris**. Ook ontstaat er een **vertrouwensbreuk rondom ontwikkeling**; hoewel opleidingskansen toenamen, ervaren werknemers minder vertrouwen in loopbaanprogressie dan collega's in andere sectoren.
- **Duurzame Inzetbaarheid (DI)** van personeel blijft in de aankomende jaren cruciaal vanwege vergrijzing, krapte en digitalisering. Echter, het **werkvermogen** van werknemers staat onder druk terwijl dit essentieel is voor het waarborgen van de productiecapaciteit van een organisatie. Het signaleren van risico's en treffen van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid is van strategisch belang.
- **Krapte en personeelstekorten** domineren ook in 2025. Tegelijkertijd vlakken de **CAO-loonstijgingen** af, hoewel ze nog steeds fors zijn. Tekort aan personeel blijft de grootste belemmering in de bedrijfsvoering. Ook zien we een verschuiving in de **'flexmix'** van personeel: het aantal flexkrachten neemt af en het aantal vaste contracten neemt toe.





ARBEIDSMARKTTRENDS



Een analyse van de koers van de arbeidsmarkt



Luchtvaart
Community
Schiphol

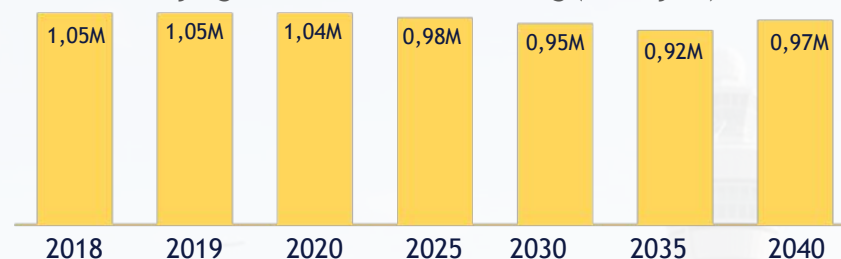
DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN

verschuivingen vragen om anders te kijken naar talent



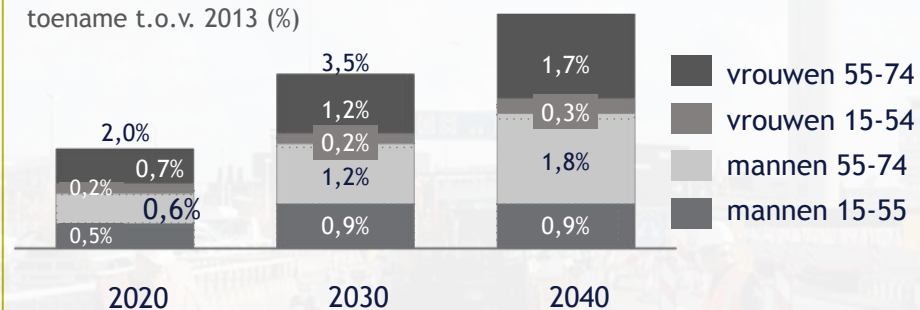
afname toetredende jongeren

totaal aantal jongeren binnen onze bevolking (15-20 jaar)



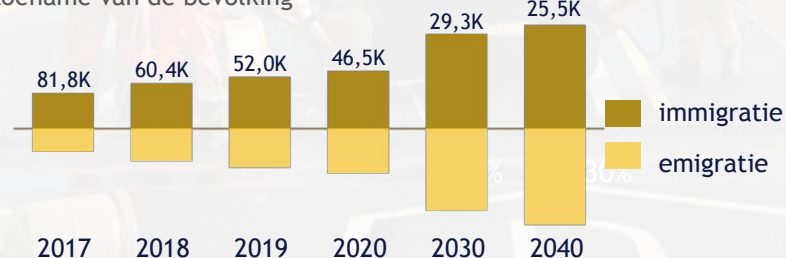
stijgende arbeidsparticipatie

toename t.o.v. 2013 (%)



positief migratiesaldo

toename van de bevolking



+4,6 mln. 65+ers

2025

2040

Duiding

De omvang en samenstelling van onze beroepsbevolking vormen de meetlat voor economische ambities. We zien een toename in het aantal 65+ers en afname van het aantal toetredende jongeren. Daarbij neemt de arbeidsparticipatie van de 55+ers toe en stijgt ons arbeidsmarktpotentieel enkel door migratie.

Willen we economische groei in stand houden, dan vraagt dit om 1) het aantrekken van meer mensen op onze arbeidsmarkt 2) het verhogen van productiviteit door technologische vooruitgang en 3) de verdere ontwikkeling van vaardigheden en 4) een aansluitend HR-beleid dat zich richt op doelgroepen.

De internationalisering van Nederland heeft consequenties voor het personeelsbestand. In een logistiek warehouse wordt de voertaal bijvoorbeeld Engels en dat vereist taalvaardigheid, aanpassing van taal in de processen en cultureel adaptief vermogen. De werving van 55+ wordt kansrijker maar vergt een ander HR beleid: hoe ga je om met mantelzorg verplichtingen of veranderende fysieke belastbaarheid?

Daarnaast zien we binnen de jongere doelgroep grote verschillen: een groot aanbod van mbo 2 maar een tekort aan masters in technische richtingen.

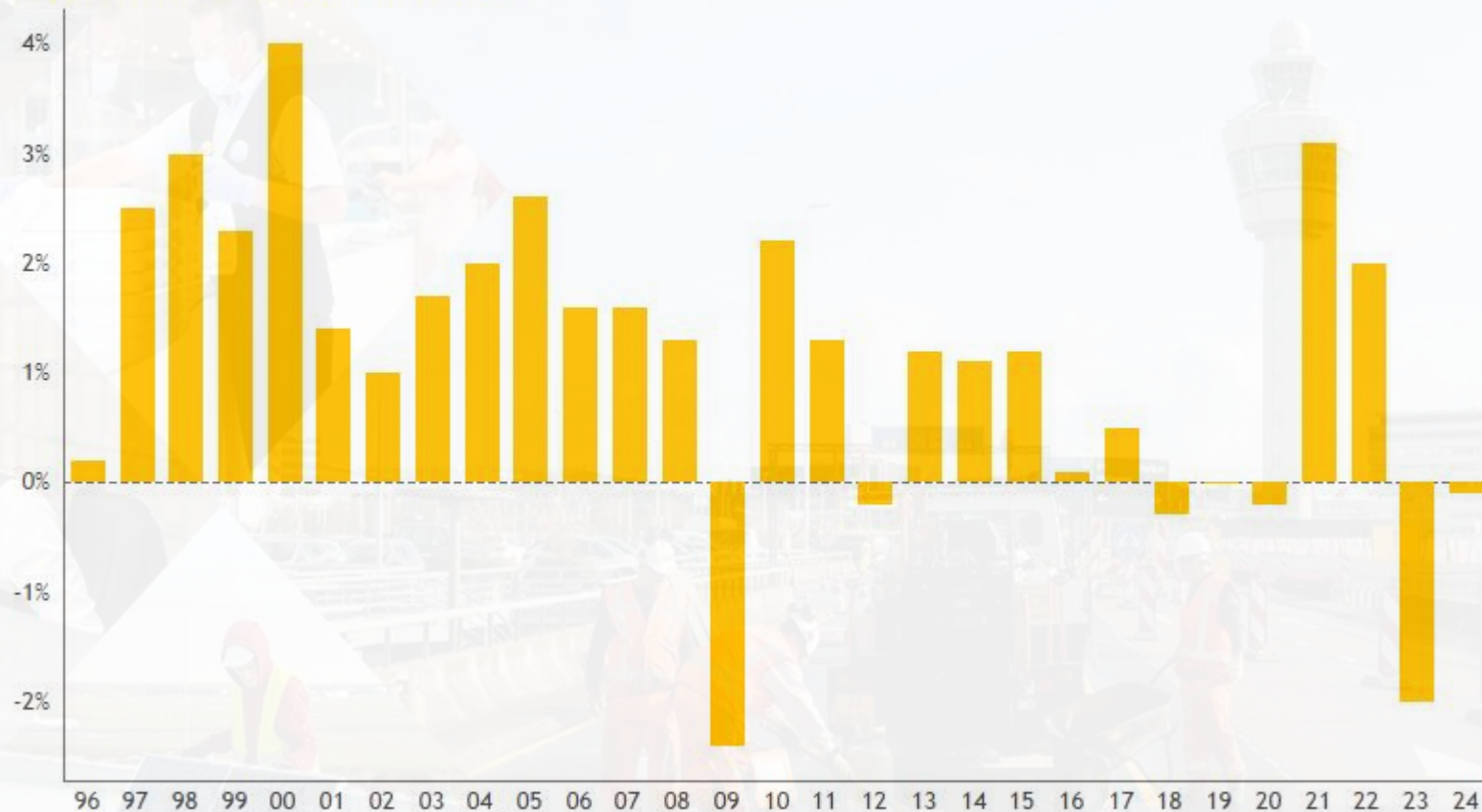
Voor organisaties des te belangrijk om een arbeidsmarkt- en HR strategie te ontwerpen die rekening houdt met deze veranderende demografie.

ARBEIDSMARKTPRODUCTIVITEIT

de groei van de arbeidsproductiviteit vertraagt; kan AI het tij keren?



ARBEIDSPRODUCTIVITEIT
% verandering t.o.v. een jaar eerder



Arbeidsproductiviteit; de gemiddelde productie per werknemer per tijdseenheid. Economische groei ontstaat wanneer er meer wordt gewerkt of wanneer werkenden per uur meer produceren.

Duiding

De Nederlandse arbeidsproductiviteit is de afgelopen 50 jaar verdubbeld, maar de groei vlt af. Dit komt door een verschuiving van werkgelegenheid naar traditioneel minder productieve sectoren, zoals de zorg, horeca en beveiliging. Binnen veel bedrijfstakken is de groei ook laag door onvoldoende grootschalige investeringen in R&D, de vergrijzing en afhankelijkheid van zzp'ers.

Productiviteitsgroei is cruciaal voor welvaartsgroei op de lange termijn, omdat de groei van het arbeidsaanbod door demografie beperkt is. Productiviteitsstijging ontstaat door beter opgeleid en ervaren personeel, investeringen in tech en innovatie en een efficiëntere taakverdeling.

De impact van COVID op de productiviteit kende een piek in '21 en '22, veroorzaakt door snel economisch herstel en dat minder werknemers veel werk hebben verzet. In 2023 is er een daling door de normalisatie van de arbeidsmarkt en afbouw van de gaswinning.

De verwachtingen rondom AI als productiviteitsmotor zijn hooggespannen. Wereldwijd investeren bedrijven miljarden. Toch leert de geschiedenis dat eerdere technologische doorbraken, zoals automatisering en slimme computers, minder snel tot productiviteitsgroei hebben geleid dan verwacht. De vraag is of AI dat kan veranderen. Door cognitief werk te automatiseren ontstaat er een nieuwe wisselwerking tussen mens en machine die de productiviteit opnieuw kan definiëren.

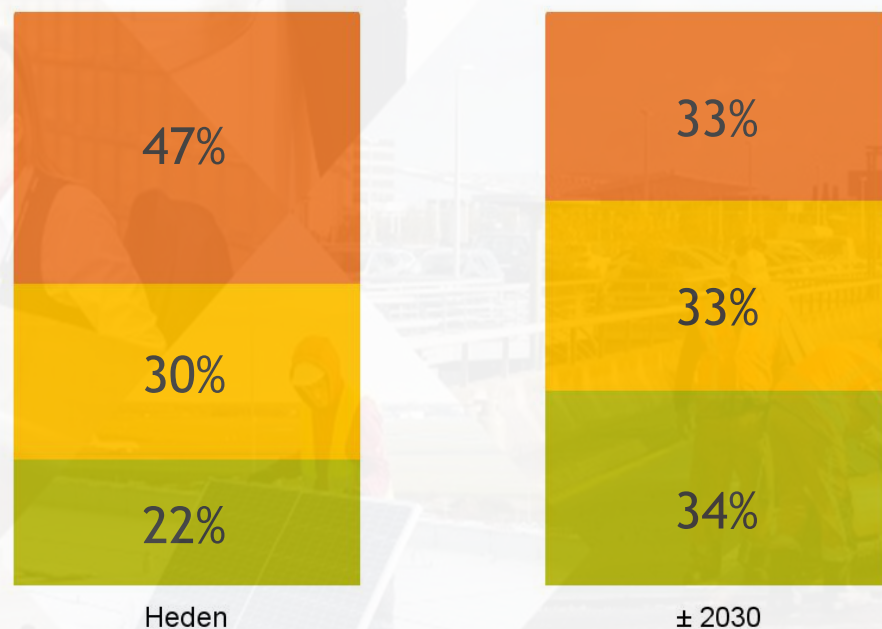
TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

technologie transformeert werk en menselijke bijscholing is essentieel

Werk uitgevoerd door technologie vs. mens

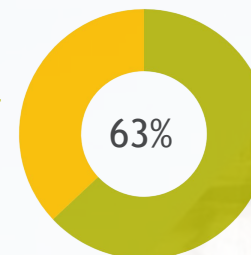
Het aandeel totale werktaken dat naar verwachting hoofdzakelijk door menselijke werknemers, door technologie (machines en algoritmen), of door een combinatie van beide zal worden uitgevoerd.

■ Mensen ■ Combinatie ■ Technologie



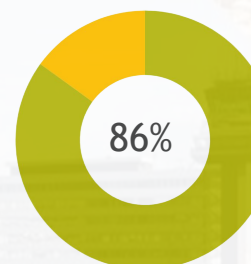
De AI-transformatie wordt het meest belemmerd door een tekort aan AI-skills bij werknemers. Twee derde van de werkgevers ervaart deze 'skill gap', waardoor bijscholing de hoogste prioriteit heeft.

AI



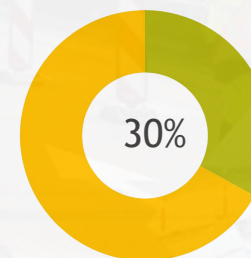
Een groot deel (86%) van de bedrijven in Nederland zet in op de versnelling van automatisering van processen/taken. Dit is significant hoger dan het mondiale gemiddelde.

Automatisering



In belangrijke sectoren kan het aantal vacatures potentieel met 30% worden verminderd door de inzet van automatisering, inclusief service robots. In de transport-en opslag is dat zelfs meer dan 50%.

Robotisering



Duiding

De snelle opkomst van technologie en AI-toepassingen dwingt sectoren tot een fundamentele herziening van de personeelsstrategie. Nu al wordt circa 22% van het werk puur door technologie en AI uitgevoerd, waarbij dit naar 2030 opschuift naar zo'n 34%. Daardoor zien werkgevers reskilling van personeel als de hoogste prioriteit om de aanhoudende 'skill gap' te overbruggen.

Terwijl robotica en autonome systemen de grootste oorzaak zijn van netto banenverlies (-5 miljoen banen wereldwijd tussen 2025-2030), zorgt AI juist voor netto banen winst (+2 miljoen banen). Dit onderscheid benadrukt dat robotica banen vervangt door fysieke automatisering van routinematige taken, terwijl AI, banen vooral transformeert door de menselijke productiviteit te verhogen.

De grootste impact van AI zal zijn op white-collar banen met routinematige, cognitieve taken, zoals administratie, customer service en planning. Beroepen die minder worden geraakt vallen in sectoren als detailhandel, landbouw, bouwnijverheid en industrie. Een duidelijk verschil met eerdere automatiserings-golven die juist veel invloed hadden op ambachtelijke (blue-collar) beroepen.

TECHNOLOGISCHE TRENDS LOGISTIEK

AI robots helpen de logistiek om arbeidstekorten aan te pakken



verhoogde efficiëntie en productiviteit

- **Geoptimaliseerde bedrijfsvoering:** AI helpt bij het optimaliseren van magazijnactiviteiten, waaronder orderpicking, verpakken en voorraadbeheer, wat de algehele productiviteit verhoogt.
- **Automatisering van repetitieve taken:** Robots uitgerust met AI kunnen repetitieve en alledaagse taken uitvoeren, waardoor menselijke werknemers vrijkomen voor complexere activiteiten.

aanpakken van arbeidstekorten

- **Efficiënte taakafhandeling:** Robots in de logistiek kunnen verschillende voorwerpen orderpicken en verpakken op hoge snelheid, waardoor er minder menselijke arbeid nodig is voor repetitieve en tijdrovende taken.
- **Een voorbeeld:** autonome mobiele robots kunnen pallets binnen magazijnen vervoeren, waardoor de behoefte aan handmatige arbeid afneemt en tekorten aan magazijnpersoneel worden aangepakt.
- **Aanpassingsvermogen bij variabiliteit:** dankzij AI integratie kunnen robots inspelen op variabiliteit en onvoorspelbaarheid in logistieke processen, zoals veranderende producten, bestellingen en voorraadniveaus.
- **Een voorbeeld:** onderhoudstaken die normaal 90 minuten duren, kunnen dankzij AI-gestuurde interfaces in slechts twee seconden worden voltooid. Dit toont aan hoe AI processen kan stroomlijnen en arbeidstekorten effectief kan verminderen.
- **Verbeterde veiligheid en productiviteit:** AI-gestuurde robots kunnen autonoom werken, waardoor de veiligheid verbeterd doordat er minder menselijke tussenkomst nodig is bij potentieel gevaarlijke taken.
- **Een voorbeeld:** robots die gebruikmaken van vision-technologie kunnen zelfstandig items in fabrieken vervoeren. Dit verhoogt de productiviteit en minimaliseert tegelijkertijd de risico's die gepaard gaan met arbeidstekorten onder havenarbeiders of vrachtwagenchauffeurs.

verbeterde supply chain management

- **Albert Heijn** experimenteert met robots die de voorraden scannen. Deze robots gebruiken computervisie en AI om te controleren welke producten uitverkocht zijn en automatisch een melding te sturen om de schappen aan te vullen. Ook de online supermarkt Picnic maakt intensief gebruik van AI in hun distributiecentra. Hier wordt AI ingezet voor orderpicking en het plannen van de bezorgroutes, wat zorgt voor een hoge efficiëntie en minder voedselverspilling.
- **PostNL** gebruikt AI-algoritmes om pakketbezorgers te helpen de meest efficiënte route te bepalen, wat leidt tot een snellere bezorging en een lager brandstofverbruik.
- **Schiphol** gebruikt de Auto-DollyTug die het transport van bagage en vracht van het vliegtuig naar de opslag of de bagagehal automatiseert. Dit versnelt de doorstroom en zorgt ervoor dat alles soepeler verloopt.

ADOPTATIE TECHNOLOGIE LOGISTIEK

logistieke sector mist fundament voor technologische innovatie



drijfveren technologie-adoptie

1 Efficiënter proces/hogere productiviteit

2 Personeel reductie

3 Verlagen operationele kosten

4 Verhogen zichtbaarheid door de keten

5 Besluitvorming verbeteren



belemmeringen technologie-adoptie

1 Gebrek aan geschikt talent

2 Gebrek aan kapitaal

3 Gebrek aan vertrouwen in onderliggende technologie

4 Zorgen over beheer en onderhoud van technologie

5 Onvoldoende capaciteit voor haalbaarheidsonderzoek of pilots

Duiding

De logistieke sector wordt in de stap naar technologische adoptie gedreven door de noodzaak om de productiviteit te verhogen en personeelsreductie te realiseren. Andere drijfveren zijn het verlagen van kosten en het verbeteren van de keten zichtbaarheid.

De effectieve implementatie van technologieën stuit echter op een kritieke belemmering: het gebrek aan geschikt talent. Hoewel men technologie inzet om de headcount te verminderen, is specialistisch personeel essentieel om deze systemen te beheren en optimaal te benutten.

De nieuwe technologieën in de logistiek vragen om een combinatie van technische, analytische en sociale vaardigheden. Denk bijvoorbeeld aan

- * data interpretatie en besluitvorming
- * kennis van logistieke systemen
- * basiskennis technologie (AI, robotica, automatisering) voor samenwerking met robots
- * technisch probleemoplossend vermogen
- * strategisch denken
- * flexibiliteit en aanpassingsvermogen
- samenwerking en communicatie
- * ondernemend gedrag

VERANDERENDE CORE SKILLS TALENT

AI en leiderschap zijn de skills van de toekomst



Werkgevers stellen dat 44% van de huidige core skills zullen veranderen in de komende vijf jaar

Core skills in 2030

In de huidige arbeidsmarkt, zijn deze skills geprioriteerd

1	Analytisch denken
2	Creatief denken
3	Veerkracht, flexibiliteit en wendbaarheid
4	Motivatie en zelfbewustzijn
5	Nieuwsgierigheid en levenslang leren
6	Technologische geletterdheid
7	Betrouwbaarheid en oog voor detail
8	Empathie en actief luisteren
9	Leiderschap en sociale invloed
10	Kwaliteitscontrole

Maar in de komende vijf jaar, zijn deze skills geprioriteerd

1	Analytisch denken
2	Creatief denken
3	AI en big data
4	Leiderschap en sociale invloed
5	Veerkracht, flexibiliteit en wendbaarheid
6	Nieuwsgierigheid en levenslang leren
7	Technologische geletterdheid
8	Ontwerp en gebruikerservaring
9	Motivatie en zelfbewustzijn
10	Empathie en actief luisteren

Duiding

Het WEF Future of Jobs Report 2025 bevestigt dat de technologische transformatie (aangejaagd door AI) een ingrijpende verschuiving in vaardigheden vereist. De belangrijkste boodschap is hierbij de herwaardering van de menselijke factor in combinatie met het werken met AI en big data.

In tegenstelling tot eerdere analyses domineren de zogeheten 'soft skills' de top van de vereiste kernvaardigheden voor 2030. Dit zijn de competenties die machines moeilijk kunnen repliceren. De hoogst gewaardeerde menselijke vaardigheden zijn:

- * analytisch en creatief denken (cognitieve vaardigheden)
- * veerkracht, flexibiliteit en wendbaarheid (zelfredzaamheid)
- * leiderschap en sociale invloed (samenwerking).

Dit geldt ook voor technische en financiële rollen, waar menselijk inzicht en ethische besluitvorming onmisbaar worden naast AI en Big Data.

Gemiddeld 44% van de huidige kernvaardigheden van werknemers zal tegen 2030 verouderd zijn. Re- en upskilling zijn daarom een strategische noodzaak. De vaardigheidskloof is de grootste barrière voor bedrijfstransformatie. Dit dwingt organisaties hun focus te verleggen van werving op basis van vaste diploma's naar het ontwikkelen van huidige medewerkers via gerichte training. Deze "skills-first" aanpak helpt niet alleen om de vaardigheidskloof te dichten, maar zorgt er ook voor dat bedrijven flexibel en veerkrachtig blijven in de snel veranderende luchtvaart- en logistieke sector rondom Schiphol.

BELANGRIJKSTE DRIJFVEREN TALENT NEDERLAND

personalisatie, flexibiliteit, community en reskilling zijn de thema's



gemotiveerd door personalisatie

Talent verwacht steeds meer dat werk aansluit bij persoonlijke waarden, ambities en omstandigheden. Hoewel werk nog steeds om inkomen draait, speelt het ook een bredere en meer betekenisvolle rol.

- **82%** zegt dat de maatschappelijke waarden en purpose van hun werkgever moeten overeenkomen met hun eigen waarden (76% wereldwijd)
- **42%** geeft aan dat ze geen baan zouden accepteren bij een bedrijf waarvan hun waarden niet overeenkomen (46% wereldwijd)
- **28%** heeft een baan opgezegd omdat ze het niet eens waren met de organisatie-standpunten (25% wereldwijd)
- **39%** zou een baan opzeggen die geen carrièremogelijkheden bood (48% wereldwijd)
- **Drijfveren in huidig werk:**
 - Werk-privébalans **82%** (83% wereldwijd)
 - Flexibiliteit in termen van werkuren **67%** (73% wereldwijd)
 - Flexibiliteit in termen van locatie **60%** (67% wereldwijd)
- **66%** zegt dat hun baan hen flexibiliteit in termen van locatie biedt (60% wereldwijd)
- **27%** heeft de flexibiliteit in termen van werkuren de afgelopen zes maanden zien toenemen (31% wereldwijd)

wens voor een gevoel van community

Voor talent is het duidelijk dat ze een gemeenschap willen. Een plek waar ze bij horen, tot bloei komen en hun volledige zelf naar het werk kunnen brengen.

- **72%** zegt dat ze willen dat hun werkplek aanvoelt als een community (83% wereldwijd)
- **79%** gelooft dat ze beter presteren op het werk als ze een gevoel van gemeenschap met hun collega's ervaren (85% wereldwijd)
- **54%** zou een baan opzeggen als ze niet het gevoel hadden erbij te horen (55% wereldwijd)
- **33%** heeft een baan opgezegd vanwege een onveilige werkplek (44% wereldwijd)
- **81%** zegt dat ze het management kunnen vertrouwen (77% wereldwijd)
- **54%** zegt dat ze aspecten van zichzelf op het werk verbergen (60% wereldwijd)
- **62%** vindt dat hun organisatie niet genoeg doet om gelijkheid te verbeteren (59% wereldwijd)
- **40%** vertrouwt hun werkgever om een inclusieve cultuur te creëren (48% wereldwijd)
- **34%** zou bereid zijn minder te verdienen als hun baan een bijdrage zou leveren aan de samenleving (39% wereldwijd)

kansen creëren door skilling

Naarmate de technologische verandering versnelt, geeft talent meer prioriteit aan de ontwikkeling van vaardigheden – vooral op gebieden als AI en opkomende technologie.

- **67%** geeft aan dat training en ontwikkeling belangrijk is in hun huidige functie of bij het zoeken naar een nieuwe baan (72% wereldwijd)
- **38%** zou ontslag nemen als hun werkgever geen mogelijkheden zou bieden om hun vaardigheden toekomstbestendig te maken (41% wereldwijd)
- **50%** zegt dat hun werkgever hen toekomstbestendige vaardigheden, zoals AI, te ontwikkelen (50% wereldwijd)
- Talent zou het meest geïnteresseerd zijn in de volgende ontwikkelingsmogelijkheden:
 - AI/ML 18% (23% wereldwijd)
 - Welzijn en mindfulness 8% (6% wereldwijd)
 - IT en technologische geletterdheid 8% (11% wereldwijd)
 - Management- en leiderschapsvaardigheden 7% (7% wereldwijd)
 - Coaching en mentoring 6% (4% wereldwijd)

Leeswijzer

De Randstad Workmonitor is een toonaangevend, wereldwijd onderzoek onder de beroepsbevolking. Het onderzoekt wat medewerkers belangrijk vinden in werk en vergelijkt deze verwachtingen met de huidige situatie.

Duiding

De globale resultaten van het onderzoek onthullen een nieuwe basislijn voor de werkplek, gevormd door drie pijlers:

1. **Personalisatie (Waarom):** werk moet aansluiten bij persoonlijke waarden, ambities en omstandigheden. Voor het eerst overtreft werk-privébalans salaris als de belangrijkste motivator.
2. **Gemeenschap (Met wie):** werknemers zoeken een sterk gevoel van verbondenheid en willen hun authentieke zelf op het werk kunnen zijn.
3. **Vaardigheden (Hoe):** door snelle technologische verandering (met name AI), is de ontwikkeling van vaardigheden cruciaal. Onvoldoende opleidingsmogelijkheden zijn een reden om van baan te veranderen.

Deze thema's resoneren met die van talent in Nederland. Werk moet aansluiten op persoonlijke waarden en men zoekt bovengemiddelde flexibiliteit.

BELANGRIJKSTE DRIJFVEREN LOGISTIEK TALENT

erkenning en groei is cruciaal om transport en logistiek talent te behouden



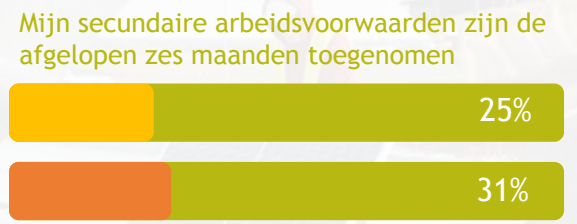
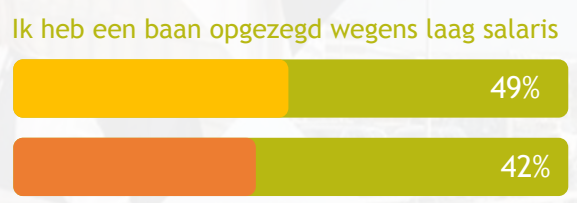
sector snapshot

transport & logistiek



gemotiveerd door personalisatie

Transport & logistiek talent heeft een grotere kans om een functie te hebben verlaten dan hun collega's in andere sectoren vanwege een laag salaris. En hoewel ze minder snel gemotiveerd worden door flexibiliteit, hebben ze in de afgelopen maanden ook minder vaak voordelen gezien zoals een toename van verlofuren.

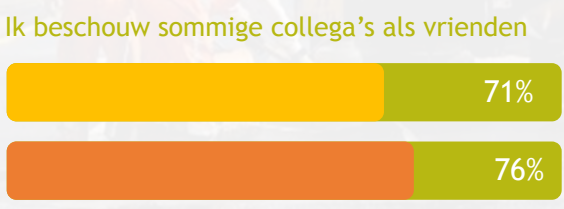
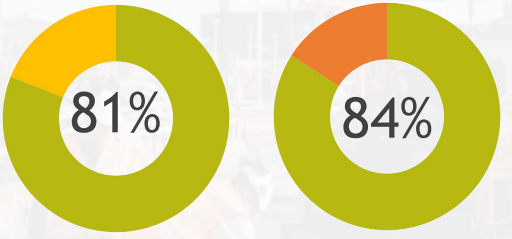


- Transport en logistiek
- Gemiddelde alle sectoren

wens voor een gevoel van community

Ruim drie kwart van het transport & logistiek talent hecht grote waarde aan gemeenschapszin en sociaal contact met collega's. Daarbij is het belangrijk voor het mentale welzijn van medewerkers.

een gevoel van community op werk is belangrijk voor mijn mentale gezondheid

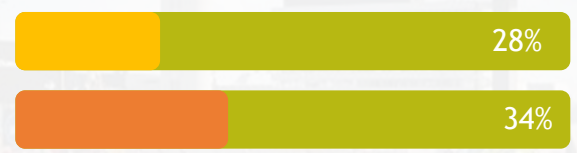


- Transport en logistiek
- Gemiddelde alle sectoren

kansen creëren door skilling

Wat betreft vaardigheidsontwikkeling heeft het talent binnen de sector transport & logistiek de afgelopen zes maanden minder frequent kansen gekregen. Dit resulteert vermoedelijk in een toenemende vertrouwenskloof op dit thema gebied.

Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn de afgelopen zes maanden toegenomen



Ik vertrouw erop dat mijn werkgever kansen biedt voor loopbaanontwikkeling



- Transport en logistiek
- Gemiddelde alle sectoren

Leeswijzer

De Randstad Workmonitor is een toonaangevend, wereldwijd onderzoek onder de beroepsbevolking. Het onderzoekt wat medewerkers belangrijk vinden in werk en vergelijkt deze verwachtingen met de huidige situatie, ook specifiek binnen sectoren.

Duiding

Bij het bekijken van de nieuwe standaard voor de werkplek, wijkt talent in de Transport & Logistiek sector af van de wereldwijde gemiddelden. Op verschillende belangrijke gebieden hebben zij andere prioriteiten en motivaties. Hun werkgevers lijken echter niet aan deze behoeften te voldoen, wat een vertrouwenskloof en risico op personeelsverloop creëert.

Voor bedrijven op Schiphol, waar de concurrentie om logistiek personeel hoog is, liggen de uitdagingen bij beloning en binding. Werknemers in deze sector tonen een hogere neiging tot ontslag vanwege een laag salaris (49%) vergeleken met het algemene gemiddelde.

Daarnaast bestaat er een vertrouwensbreuk rondom ontwikkeling: hoewel opleidingskansen toenamen, ervaren werknemers minder vertrouwen in loopbaanprogressie dan collega's in andere sectoren. Dit tekort aan perspectief én een verminderd gevoel van 'community' op de werkvloer, vereist van Schiphol-werkgevers dat zij proactief investeren in concurrerende beloningen en duidelijke, aantrekkelijke groeikansen om talent aan zich te binden.

Bron: Randstad Workmonitor, 2025

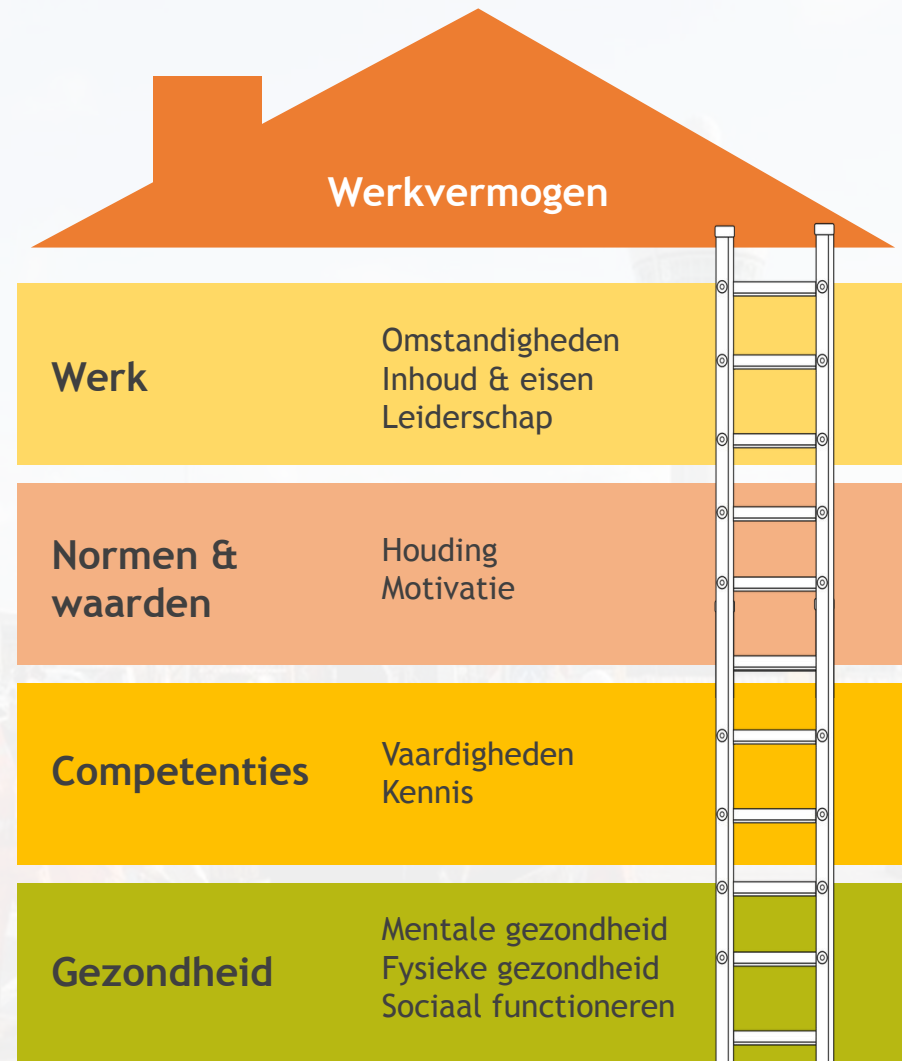
WERKVERMOGEN EN ONTWIKKELINGEN

duurzame inzetbaarheid geen trend maar de nieuwe standaard



Werkvermogen onder druk
1 op de 5 werkenden heeft moeite om duurzaam inzetbaar te blijven.

Globale ontwikkelingen
Nationale ontwikkelingen
Regionale omgeving
Sociale omgeving



Leeswijzer

Het model links is ontwikkeld aan het Finnish Institute of Occupational Health en stelt dat het werkvermogen (dak) optimaal is wanneer de capaciteiten van de werknemer (verdiepingen 1-3) goed aansluiten bij de eisen van het werk (verdieping 4).

Duiding

Door vergrijzing, langer doorwerken, de krappe arbeidsmarkt, digitalisering en AI en overheid & subsidies (actieplan leven lang leren en ESF+) blijft duurzame inzetbaarheid (DI) ook in 2025 een strategische pijler. Uit de nieuwste rapportage van de Work Ability Index (WAI) blijkt echter dat het werkvermogen van werknemers onder druk staat. Vooral lager opgeleiden en oudere werknemers laten lagere scores zien. In sectoren als detailhandel, vervoer en vastgoed blijft het werkvermogen duidelijk achter.

DI is juist nu zo cruciaal omdat het de fundamentele tegenstellingen van de huidige arbeidsmarkt moet opvangen. Het gaat om het waarborgen van de productiecapaciteit van je organisatie. DI zorgt bijvoorbeeld voor vitaal en aangepast werk (ergonomie, uren) zodat 55+'ers willen én kunnen doorwerken, wat essentieel is om kennis en bezetting te behouden. DI richt zich ook op levenslang leren en upskilling, waardoor werknemers mee kunnen in de nieuwe wisselwerking tussen mens en machine.

The Work Ability House (model); het signaleren van risico's en treffen van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

ARBEIDSMARKT IN CIJFERS

krapte en personeelstekorten domineren 2025, ondanks afnemende loongroei en vacaturedeling

389.000 OPENSTAANDE VACATURES

- Dat zijn 7.000 vacatures minder dan in het eerste kwartaal van 2025. In dat kwartaal nam het aantal ook al af met 7.000.
- De meeste vacatures zijn in de zakelijke dienstverlening, de zorg en de handel. Deze bedrijfstakken zijn goed voor ruim de helft van alle openstaande vacatures.

11,7 MILJOEN BANEN

- Het aantal banen in Nederland is het afgelopen kwartaal gestegen met 135 duizend. Ook in vergelijking met hetzelfde kwartaal een jaar terug was er sprake van een toename (+80.000). Dit is opvallend gezien de geringe toename van het aantal werkenden in dezelfde periode.

+4,6% CAO-LOONONTWIKKELING

- In juli zijn de cao-lonen met 4,6% toegenomen t.o.v. juli 2024.
- Na een jaar van record stijgingen (gemiddeld 6,6% toename in 2024) zijn de cao-loonstijgingen langzaam aan het afnemen.

4% WERKLOOSHEID

- Na het laagterecord in 2022 is het werkloosheidspercentage nu het hoogst in 4 jaar.
- Ten opzichte van een jaar geleden is de werkloosheid vooral hoger onder 25+.
- Onder 15-25 jarigen zijn de meeste werklozen, zo'n 9%. Dit komt door oa. door hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

36,3% TEKORT AAN PERSONEEL

- Een tekort aan arbeidskrachten vormt nog steeds de belangrijkste belemmering in de bedrijfsvoering. Dit kwartaal wordt deze belemmering vaker genoemd dan voorgaand kwartaal.

12,3% ARBEIDSMARKTACTIVITEIT

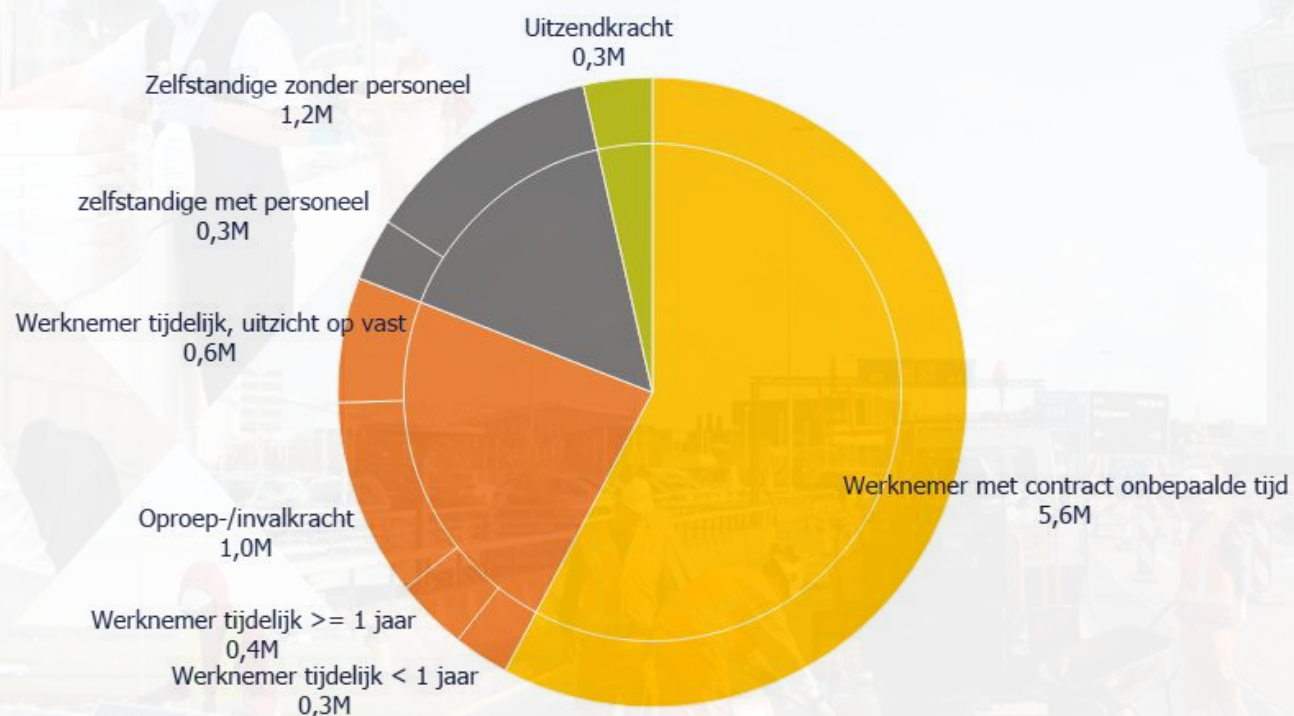
- De arbeidsmarktactiviteit, het aandeel mensen dat actief zoekt naar (ander) werk, lag in Q3 op 12,3%, een daling ten opzichte van een jaar eerder (13,5%).
- De latente groep, mensen die niet actief zoeken, maar wel openstaan voor kansen (43,8%), blijft relatief groot, maar ook daar is sprake van afname.

VERDELING CONTRACTTYPES WERKENDEN

vervasting van de arbeidsmarkt zet door



WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NAAR CONTRACTTYPE



Leeswijzer

In de grafiek wordt de huidige werkzame beroepsbevolking onderverdeeld naar positie in de werkring.

Duiding

De arbeidsmarkt in sectoren ondergaat een fundamentele verschuiving in de 'flexmix'. Er is een duidelijke afname in het gebruik van uitzendkrachten en zzp'ers, primair gedreven door de Wet DBA en de stijgende kosten en risico's van flexibele inhuur.

Tegelijkertijd zien we een trend van 'vervasting': het vaste contract wordt steeds dominant. Dit komt doordat werknemers in een onzekere wereld meer zekerheid zoeken, en werkgevers vaste contracten strategisch inzetten om schaars talent te binden en te behouden.

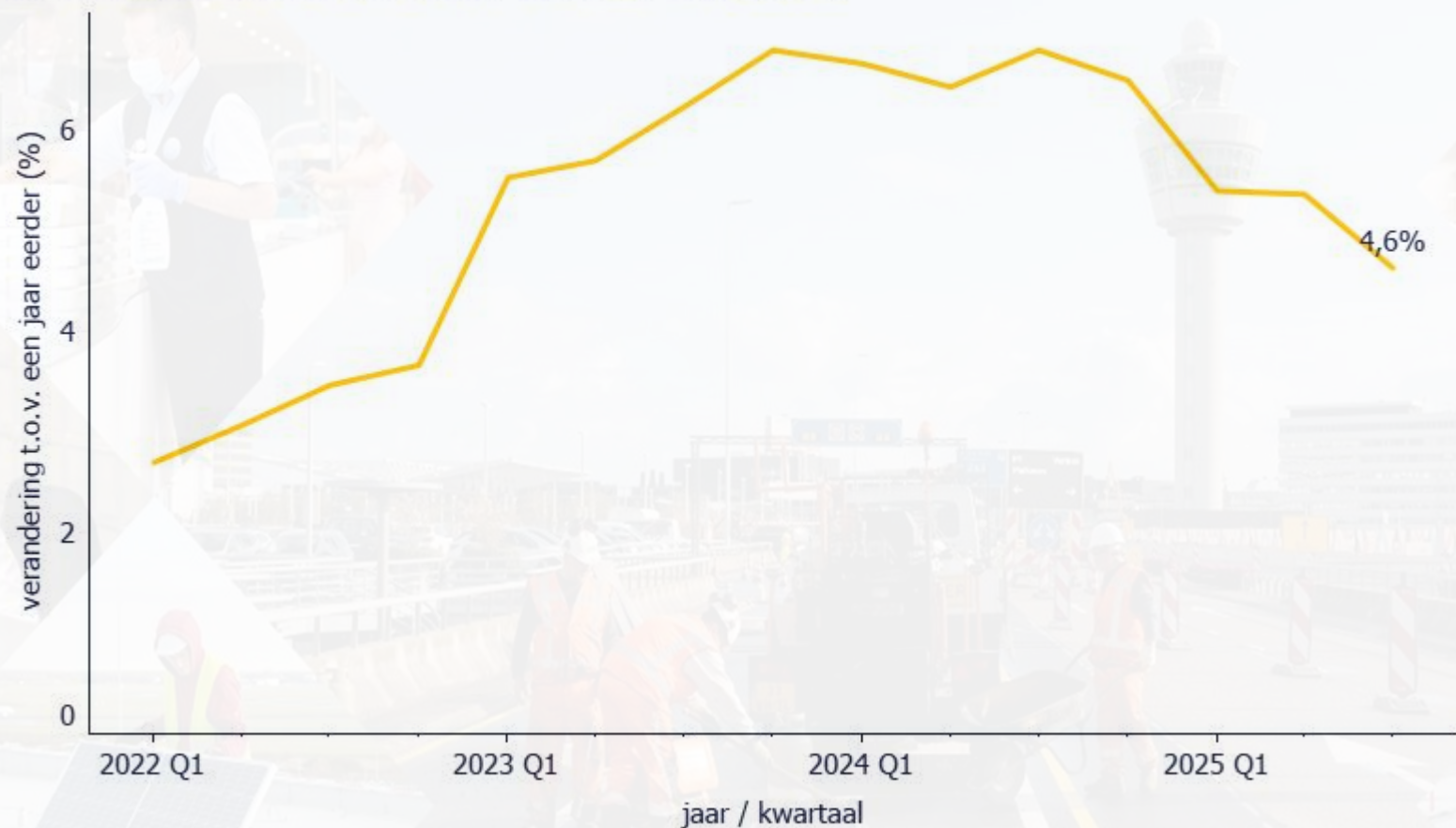
Voor organisaties met een traditioneel grote flexibele schil is nu het moment om kritisch naar hun verdeling te kijken. De stijgende kosten en wetgevingsrisico's van externe flexibiliteit noodzakten tot een heroverweging, waarbij de focus verschuift naar duurzame werving om de continuïteit te waarborgen.

CAO-ONTWIKKELINGEN

loonstijging vlakt af, maar nog steeds fors



ONTWIKKELING CAO-LONEN PER UUR T.O.V. EEN JAAR EERDER



Duiding

Hoewel de loonstijgingen lijken af te vlakken door afnemende inflatie en een lichte afkoeling van de arbeidsmarkt, blijft de situatie op Schiphol uitdagend. De bereidheid tot hoge loonstijgingen vermindert, maar de strijd om personeel blijft hoog.

Nu loonstijgingen stabiliseren, verschuift de focus in werving en behoud naar de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket. Denk aan toenemende flexibiliteit in werktijden als ook het inzichtelijk maken van de totale financiële waarde van het pakket.

De afvlakking biedt een kans om de aandacht te verplaatsen van loon naar productiviteitsverbetering en de ontwikkeling van vaardigheden.

De afvlakking van de inflatie-gedreven loonspiraal biedt ademruimte, maar de strategische investering verschuift van loon naar langetermijnwaarde.

In sectoren met structurele krapte blijft de druk om competitieve salarissen te bieden overigens onverminderd groot om kritieke functies te bezetten.



SECTIE 2

kerncijfers
voor regio Schiphol

DE BELANGRIJKSTE INZICHTEN (1/2)

sectie 2: kerncijfers regio Schiphol

De volgende arbeidsmarktanalyse toont trends en inzichten die van invloed zijn op de werkgelegenheid in en rondom Schiphol. Hieronder volgen de belangrijkste inzichten uit sectie 2 uit het rapport.

Arbeidsmarktspanning

- **De arbeidsmarkt** in Groot Amsterdam is structureel zeer krap en krappere dan in de rest van Nederland. Echter zijn er grote verschillen tussen de acht functiegroepen.
- Voor de functiegroepen **beveiliging, horeca & catering** en **logistiek** is het op dit moment het moeilijkst om personeel te krijgen. Tegelijk laat de prognose naar 2028 voor **beveiliging** en **horeca & catering** zien dat de **arbeidsmarktspanning** gaat afnemen. De prognose voor **logistiek** is dat de spanning nog verder toeneemt, met name voor de **logistiek medewerkers**. Dit is de beroepsgroep waar de **grootste uitdaging** zit.

Arbeidsmarktvrage

- **De vraag naar personeel** in de regio rondom Schiphol is het afgelopen jaar over de hele linie **afgenomen**. Desondanks blijft de **concurrentie** om personeel zeer hoog, wat het een uitdaging maakt om personeel te vinden én te behouden. **Horeca & catering** is de enige functiegroep waar zowel de **vraag naar personeel** op Schiphol als in de rest van Groot Amsterdam **steeg**.
- De vraag-verschuivingen in transport (van vmbo/lbo naar mbo) en techniek (van mbo naar hbo/wo) duiden op een verschuiving van benodigde vaardigheden in deze sectoren. Dit wijst op complexere uitvoerende zoals rollen logistiek, planning, innovatie, ontwerp en gespecialiseerde projectleiding.



DE BELANGRIJKSTE INZICHTEN (2/2)

sectie 2: kerncijfers regio Schiphol

Werkende populatie

- De functiegroep **logistiek** kent **het meest aantal werkenden** in de regio Groot Amsterdam, gevolgd door **retail** en **horeca & catering**.
- Kijkend naar de ontwikkeling sinds 2017, is **logistiek** de enige functiegroep waar het aantal **werkenden structureel stijgt**. **Retail**, **beveiliging** en **schoonmaak** laten daarentegen een **structurele krimp** zien in het aantal werkenden.

In-en uitstroom Schiphol

- Uit het aantal vte* op Schiphol blijkt dat **luchtvaartmaatschappijen** (excl MRO**) veruit **de grootste sector** is, met bijna 25.000 vte. Echter kent deze sector nu een **negatieve netto instroom** in het personeelsbestand. Dit is een breuk met voorgaande periodes, waarin de instroom juist veel groter was.
- De sector **uitzendbureaus en bemiddelaars** kent de sterkste **krimp** in het **personeelsbestand**, gevolgd door **retail** en **passagiersdienstverleners**.

Studentenaanbod

- De recente **MBO-uitstroom** laat een **daling** zien in aantal afgestudeerden. Amsterdam blijft de grootste afstudeer-stad. De trends per sector lopen sterk uiteen: **beveiliging** toont aanhoudende **groei** evenals **retail**, terwijl **hospitality** en **horeca & catering** juist duidelijk **krimpen**. Andere sectoren zoals **techniek** en **retail** laten een wisselend beeld zien dat sterk **per stad verschilt**, wat suggereert dat lokale factoren - zoals het **regionale opleidingsaanbod** of de **aanwezigheid van specifieke werkgevers** - een grote invloed hebben. Ook spelen de aanpassingen van opleidingsrichtingen binnen een sector mee.

* voltijdsequivalent: een rekeneenheid om de arbeidsomvang van personeel uit te drukken. Eén vte staat gelijk aan een volledige werkweek

** MRO: Maintenance, Repair and Overhaul





ARBEIDSMARKTSPANNING

Landelijk, regionaal en prognose

SCHAARSTE GROOT AMSTERDAM T.O.V. NEDERLAND

de arbeidsmarktspanning in Groot Amsterdam blijft zeer krap



ONTWIKKELING ARBEIDSMARKTSPANNING
Groot Amsterdam t.o.v. Overig Nederland



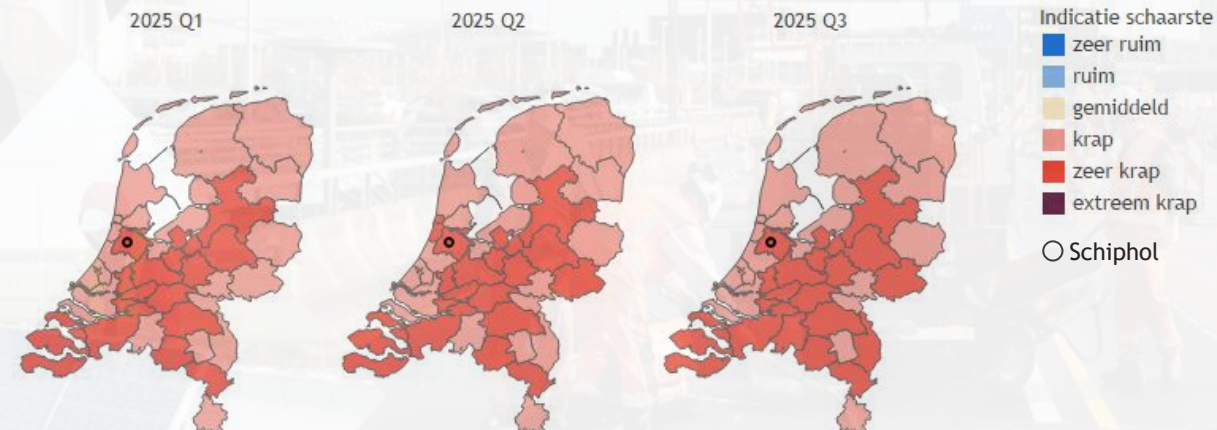
Leeswijzer

In de grafiek bovenaan is de ontwikkeling van de arbeidsmarktspanning weergegeven. Hierin zijn alleen de functiegroepen vanuit schiphol meegenomen. Onderaan zijn landkaarten weergegeven van de arbeidsmarktspanning per regio. De arbeidsmarktspanning geeft de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal werkzoekenden. Een arbeidsmarktspanning van 1 betekent dat de arbeidsmarkt in evenwicht is.

Duiding

Voor de Schiphol functiegroepen geldt dat de vraag naar personeel in regio Groot Amsterdam de afgelopen jaren groter is dan het aanbod. Gezien de mate ervan spreken wij van een 'zeer krappe' arbeidsmarktspanning. De krapte in Groot Amsterdam is al jaren structureel groter dan in de rest van Nederland. Echter zijn er wel grote verschillen in krapte tussen de verschillende Schiphol functiegroepen. Hier wordt op de volgende pagina verder op ingegaan.

ARBEIDSMARKTSPANNING PER REGIO



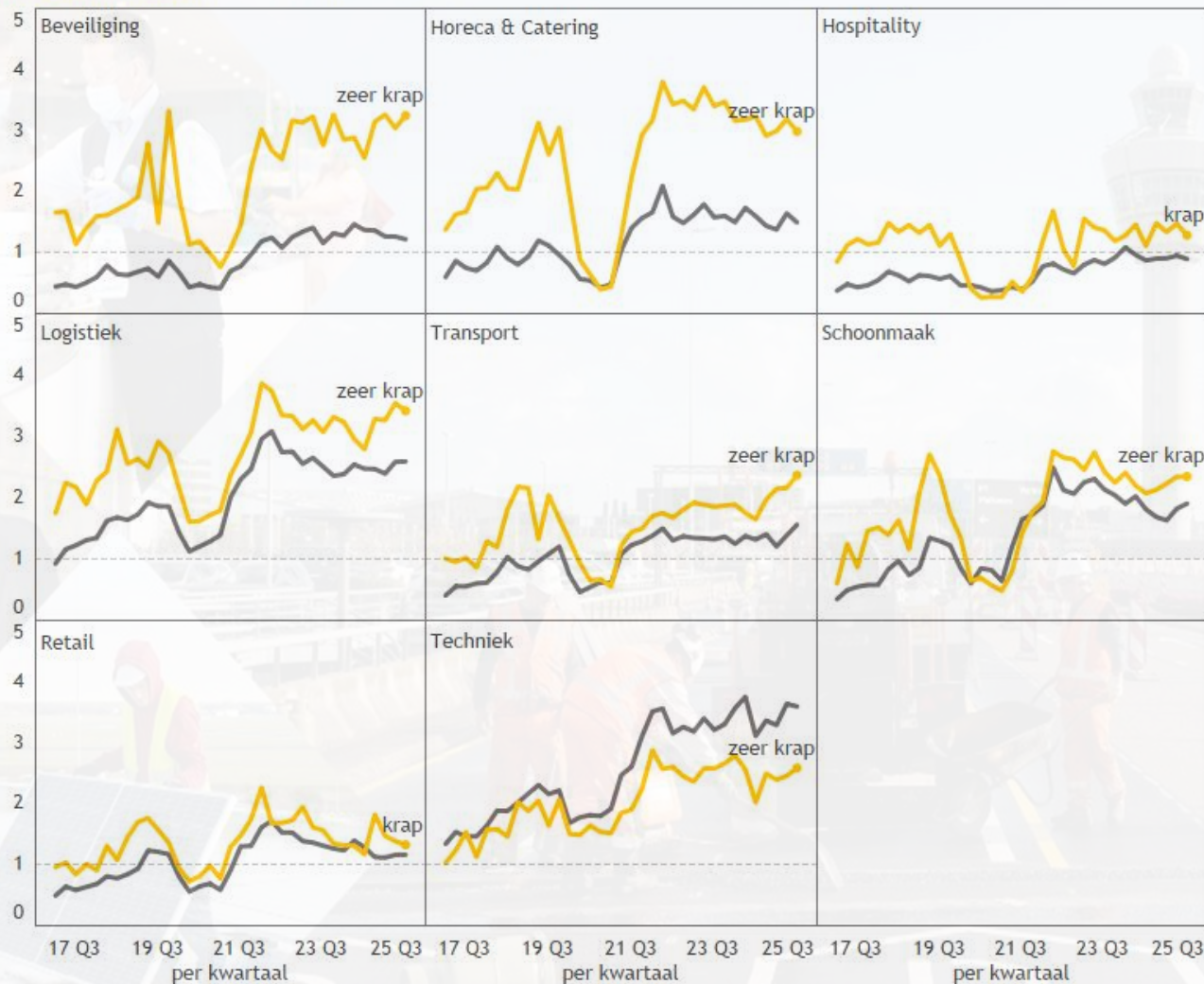
Zowel in Groot Amsterdam als in de rest van Nederland is de spanning krap tot zeer krap. In de mate van krapte zijn er ook verschillen te zien tussen de arbeidsmarktregio's. Waar in de regio Groot Amsterdam de spanning zeer krap is, is deze in omliggende regio's als Flevoland, de Zaanstreek, Noord-Holland (noord) en Zuid-Holland minder krap.

SCHAARSTE FUNCTIEGROEPEN

spanning zes van de acht functiegroepen in Groot Amsterdam zeer krap



ONTWIKKELING ARBEIDSMARKTSPANNING
Groot Amsterdam t.o.v. Overig Nederland



■ Groot Amsterdam
■ Overig Nederland

Leeswijzer

Arbeidsmarktspanning geeft de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal werkzoekenden. Een arbeidsmarktspanning van 1 betekent dat de arbeidsmarkt in evenwicht is.

In de grafiek worden de cijfers van de Schiphol functiegroepen omtrent de arbeidsmarktspanning weergegeven. Hierin is onderscheid gemaakt tussen de regio Groot Amsterdam en Overig Nederland.

Duiding

Voor regio Groot Amsterdam geldt dat zes van de acht functiegroepen een spanning op de arbeidsmarkt kennen die als zeer krap wordt beschouwd. Dit betekent dat de vraag naar arbeid in deze regio fors hoger is dan het aanbod.

Voor de functiegroepen beveiliging, horeca & catering en logistiek is een duidelijk verschil te zien tussen Groot Amsterdam en Overig Nederland. Daarnaast is de spanning structureel zeer krap. Dit heeft als gevolg dat het in Groot Amsterdam moeilijker is om personeel te verkrijgen dan in Overig Nederland.

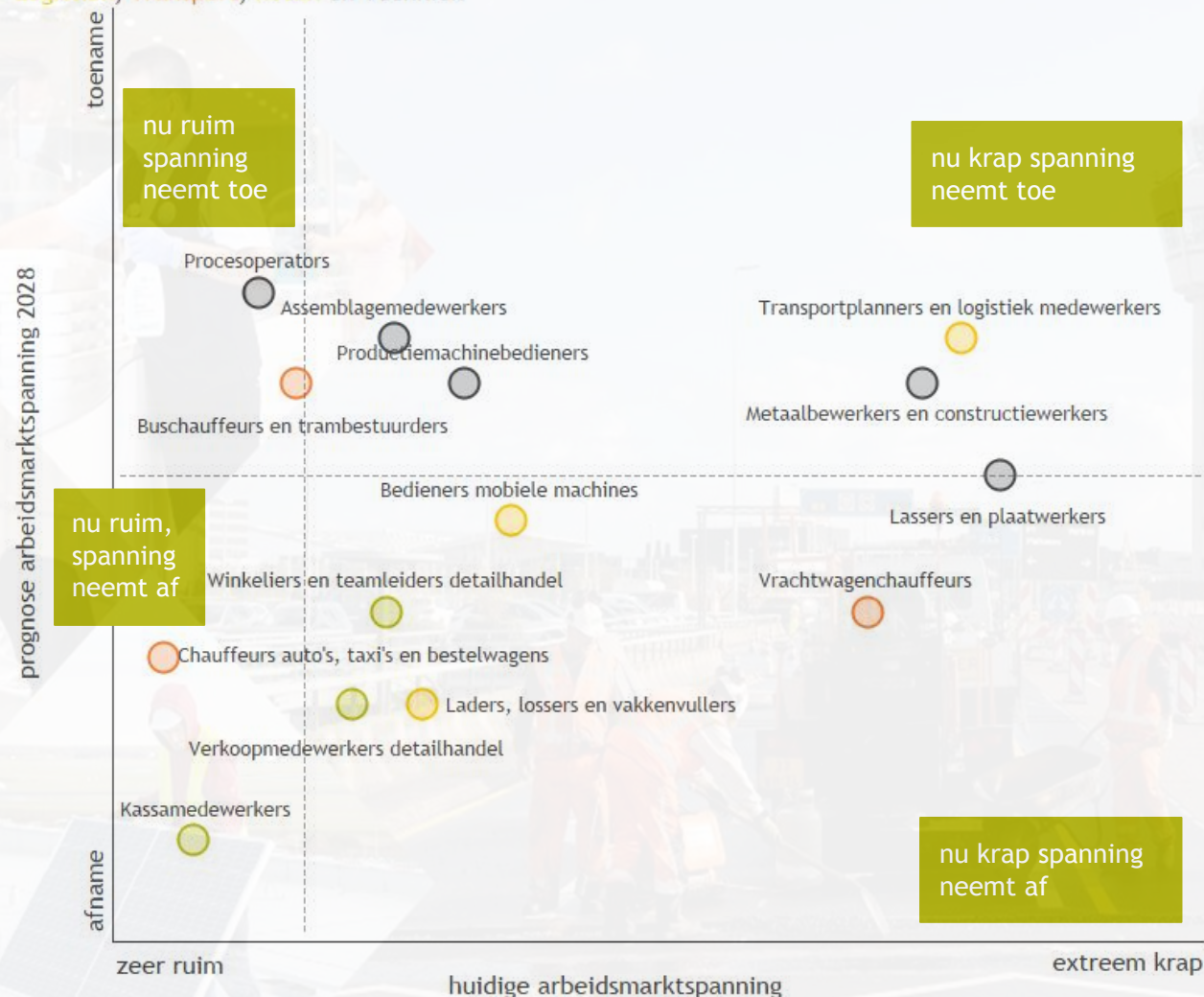
In de functiegroepen hospitality en retail ligt de spanning lager. Dit betekent dat het relatief makkelijker is om personeel te werven.

HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT (1/2)

grote uitdaging voor transportplanners en logistiek medewerkers



HUIDIGE- EN PROGNOSE ARBEIDSMARKTSPANNING
Logistiek, Transport, Retail en Techniek



Let op

De cijfers hier getoond zijn landelijk. Over het algemeen geldt voor de regio Groot Amsterdam dat alle functiegroepen, die voorkomen op Schiphol, schaarser dan gemiddeld in Nederland zijn en dat de bollen zich dus iets meer aan de rechterzijde bevinden.

Leeswijzer

De grafiek combineert per beroepsgroep de huidige arbeidsmarktspanning (op de horizontale as) met de prognose van de spanning naar 2028 (verticale as). De prognose is een indicatie van de verwachte beweging, rekening houdend met factoren zoals de in- en uitstroom in de komende jaren.

Duiding

Zoals op de voorgaande slide weergegeven, is de spanning voor functiegroep Logistiek zeer krap. Binnen deze groep zijn echter duidelijke verschillen te zien tussen de beroepsgroepen. De beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers is het krapst. Tegelijkertijd laat de prognose zien dat de spanning de komende jaren verder gaat toenemen. Dit betekent dat de grootste uitdagingen binnen deze beroepsgroep liggen.

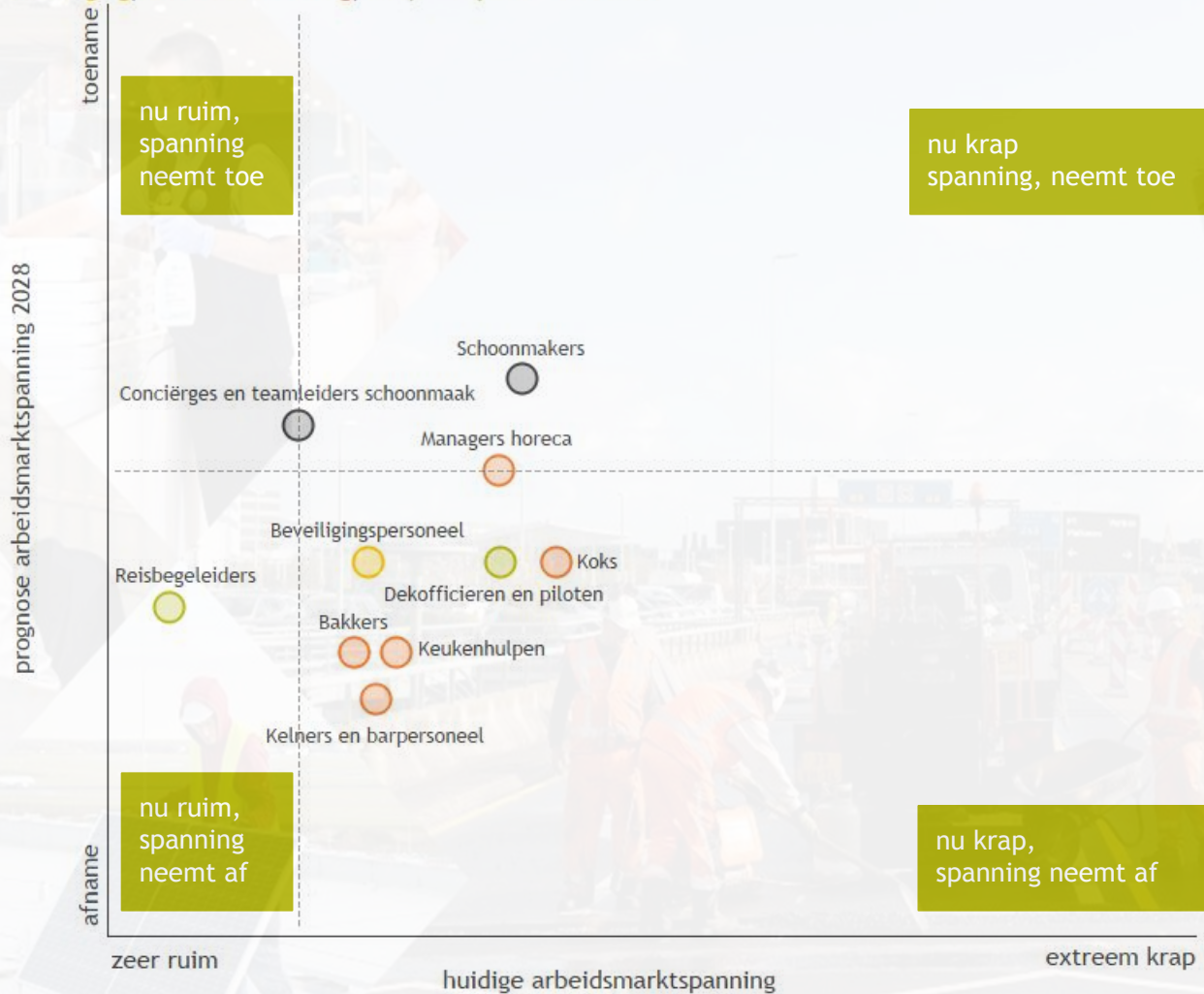
Voor de functiegroep techniek geldt dat voor alle onderliggende beroepsgroepen de spanning de komende jaren gaat toenemen. Hierin liggen de grootste uitdagingen bij metaalbewerkers en constructiewerkers en lassers en plaatwerkers, want de huidige spanning is voor deze beroepsgroepen al extreem hoog.

De beroepsgroep vrachtwagenchauffeurs is op dit moment extreem krap. Tegelijkertijd geeft de prognose naar 2028 aan dat de krapte gaat afnemen. Dit betekent dat er nog steeds een uitdaging is om personeel te vinden, maar dit wel gaat verminderen.

HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT (2/2)



HUIDIGE- EN PROGNOSE ARBEIDSMARKTSPANNING
Beveiliging, Horeca & Catering, Hospitality en Schoonmaak



Let op

De cijfers hier getoond zijn landelijk. Over het algemeen geldt voor de regio Groot Amsterdam dat alle functiegroepen, die voorkomen op Schiphol, schaarser dan gemiddeld in Nederland zijn en dat de bollen zich dus iets meer aan de rechterzijde bevinden.

- Beveiliging
- Horeca & Catering
- Hospitality
- Schoonmaak

Leeswijzer

De grafiek combineert per beroepsgroep de huidige arbeidsmarktspanning (op de horizontale as) met de prognose van de spanning naar 2028 (verticale as). De prognose is een indicatie van de verwachte beweging, rekening houdend met factoren zoals de in- en uitstroom in de komende jaren.

Duiding

Op dit moment wordt de functiegroep beveiliging als zeer krap ervaren. De prognose richting 2028 laat zien dat de spanning de komende jaren gaat afnemen. Houd hierbij wel rekening mee dat de landelijke spanning fors lager is dan in de regio Groot Amsterdam. Dit betekent dat er nog steeds een uitdaging is om personeel te vinden, maar dit wel gaat verminderen.

Hetzelfde beeld is te zien voor de functiegroep horeca & catering. Met name voor de onderliggende beroepsgroepen keukenhulpen, bakkers en kelners en barpersoneel gaat de spanning flink afnemen, waardoor het relatief makkelijker wordt om personeel te vinden.

Voor de functiegroep schoonmaak is het tegenovergestelde beeld te zien. De prognose naar 2028 geeft aan dat de spanning toe gaat nemen.

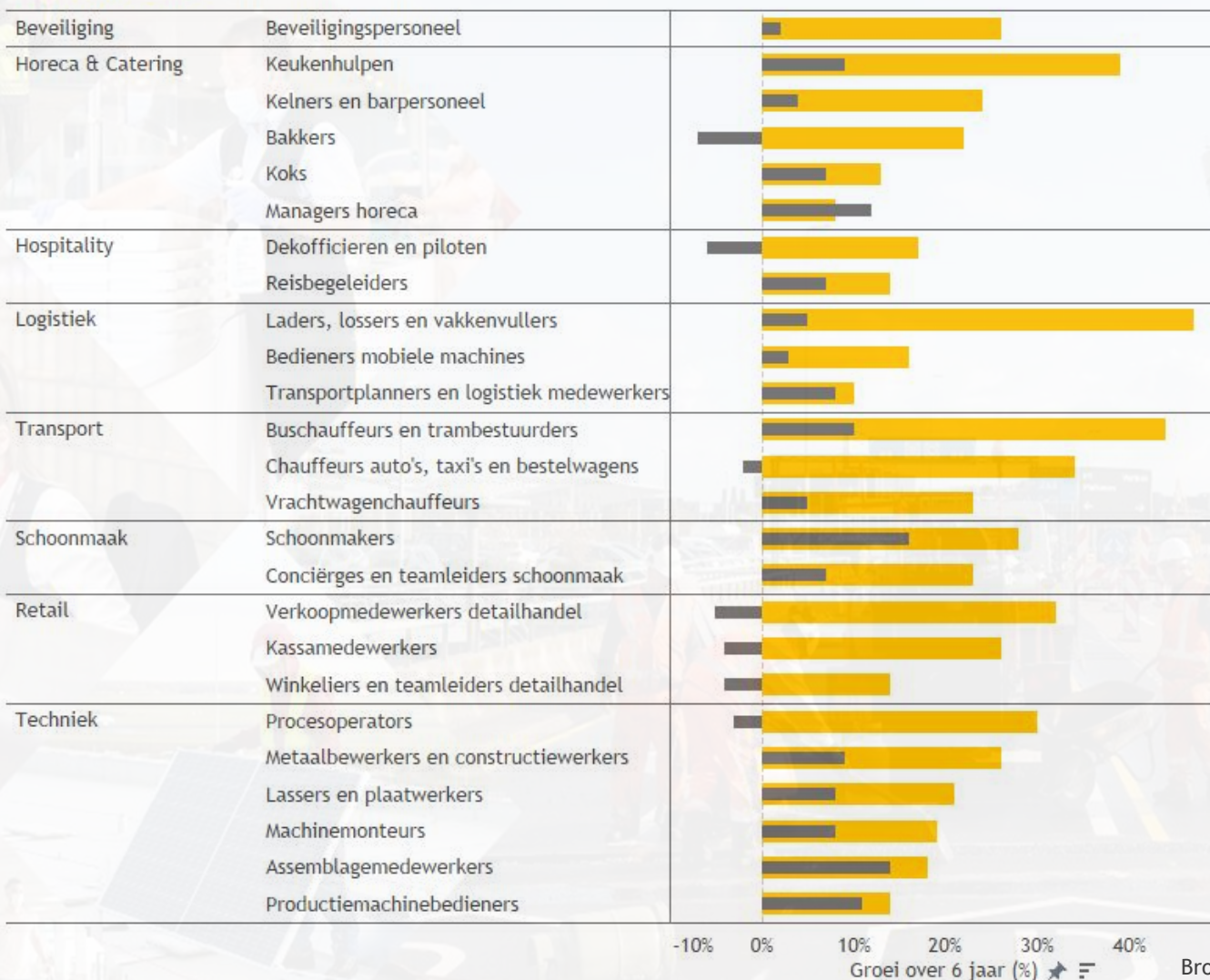
LANDELIJKE VERWACHTE VERVANGINGS- EN UITBREIDINGSVRAAG

retail zal naar verwachting krimpen



VERWACHTE VRAAG NEDERLAND

Vervangingsvraag, Uitbreidingsvraag



■ Vervangingsvraag

■ Uitbreidingsvraag

Leeswijzer

In de grafiek staat de verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag van arbeidskrachten voor de komende jaren weergegeven.

De uitbreidingsvraag is de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid in de beroepsgroep. Dit wordt beïnvloed door de economische groei.

De vervangingsvraag geeft aan hoeveel banen vervangen dienen te worden door bijvoorbeeld pensionering, arbeidsongeschiktheid of mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Duiding

Voor elk van de drie beroepsgroepen binnen de functiegroep retail geldt dat de uitbreidingsvraag negatief is. Deze functiegroepen zullen naar verwachting krimpen.

Voor keukenhulpen geldt een positieve uitbreidingsvraag en een erg hoge vervangingsvraag (39%). Tegelijkertijd laat de prognose op slide 28 zien dat de spanning af gaat nemen. Dit betekent dat het aanbod van personeel nog groter is dan het totaal aantal baanopeningen (uitbreidingsvraag + vervangingsvraag). Dat de vervangingsvraag erg hoog is, komt grotendeels doordat de gemiddelde leeftijd voor deze beroepsgroep erg laag is. Deze groep staat erom bekend veel van baan te wisselen.

De gemiddelde leeftijd van buschauffeurs en trambestuurders is daarentegen erg hoog. Hier heeft pensionering een belangrijke invloed in de vervangingsvraag.



ARBEIDSMARKTVRAAG



Regionale vacature-ontwikkeling



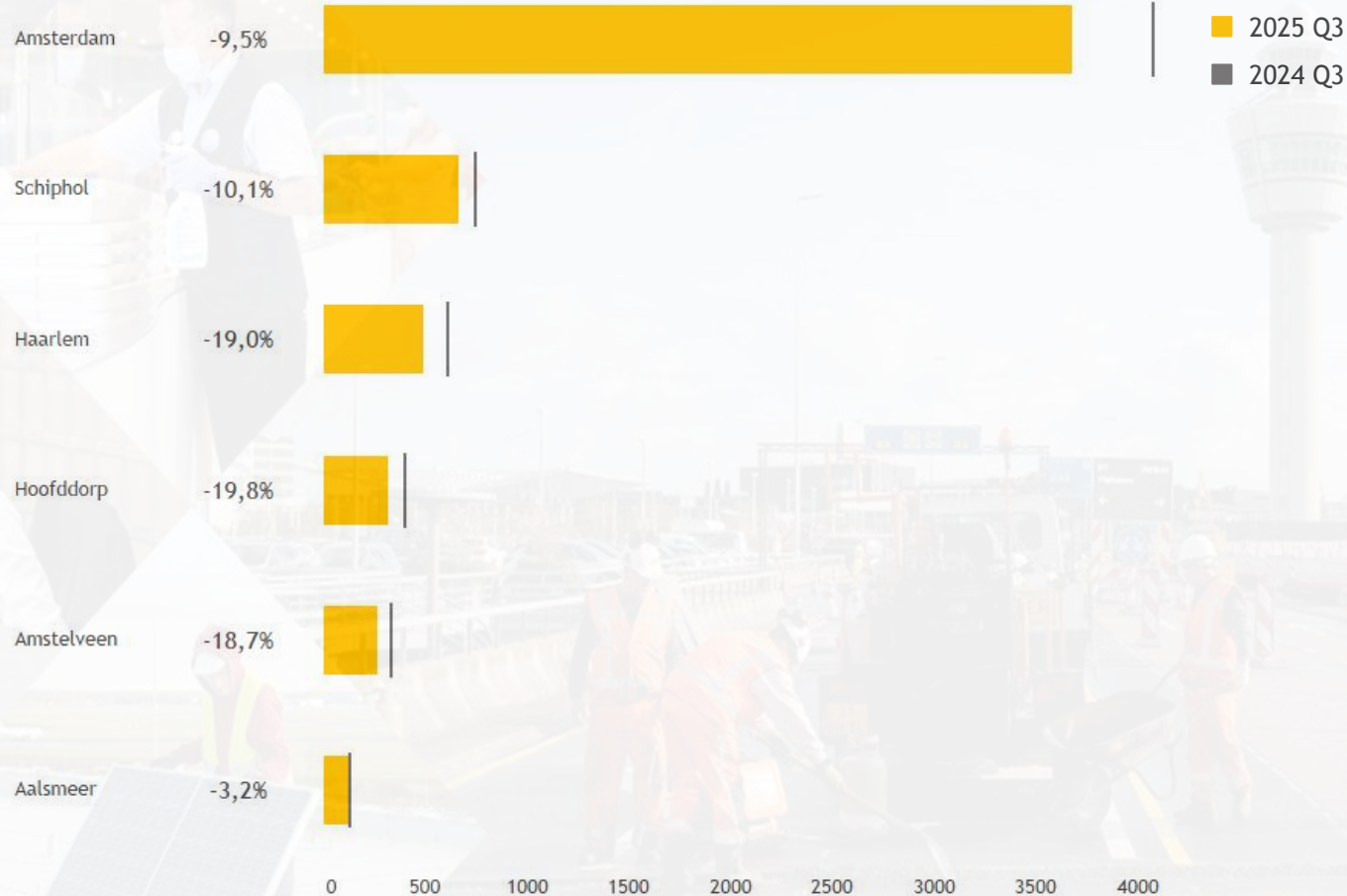
Luchtvaart
Community
Schiphol

CONCURRENTIE FUNCTIEGROEPEN SCHIPHOL NAAR STANDPLAATS



vraag naar personeel in steden rondom Schiphol neemt af

UNIEKE VACATURES NAAR STANDPLAATS
2025 Q3 t.o.v. 2024 Q3



Leeswijzer

Deze grafiek zoomt in op de regio rondom Schiphol. De grafiek kijkt naar het totaal aantal unieke vacatures voor de acht functiegroepen, waarbij een vergelijking gemaakt wordt tussen 2025 Q3 en 2024 Q3. Intermediairs zijn niet meegenomen. Naast Schiphol zijn de vijf gemeenten met de grootste vraag naar arbeid meegenomen.

Duiding

De vraag naar personeel in de regio rondom Schiphol is over de hele linie afgenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De afname is het sterkste zichtbaar in Hoofddorp (-19,8%), Haarlem (-19%) en Amstelveen (-18,7%). Aalsmeer kent de minste daling (-3,2%).

Schiphol is, de op twee na grootste, op het gebied van vraag naar arbeid. Echter binnen de gemeente Amsterdam is de vraag naar dezelfde functiegroepen ruim 5 keer zo groot. Daarnaast bieden Haarlem, Hoofddorp en Amstelveen ook concurrentie.

Gezien de stevige concurrentie en de krapte op de arbeidsmarkt is het een uitdaging voor werkgevers om werknemers te behouden.

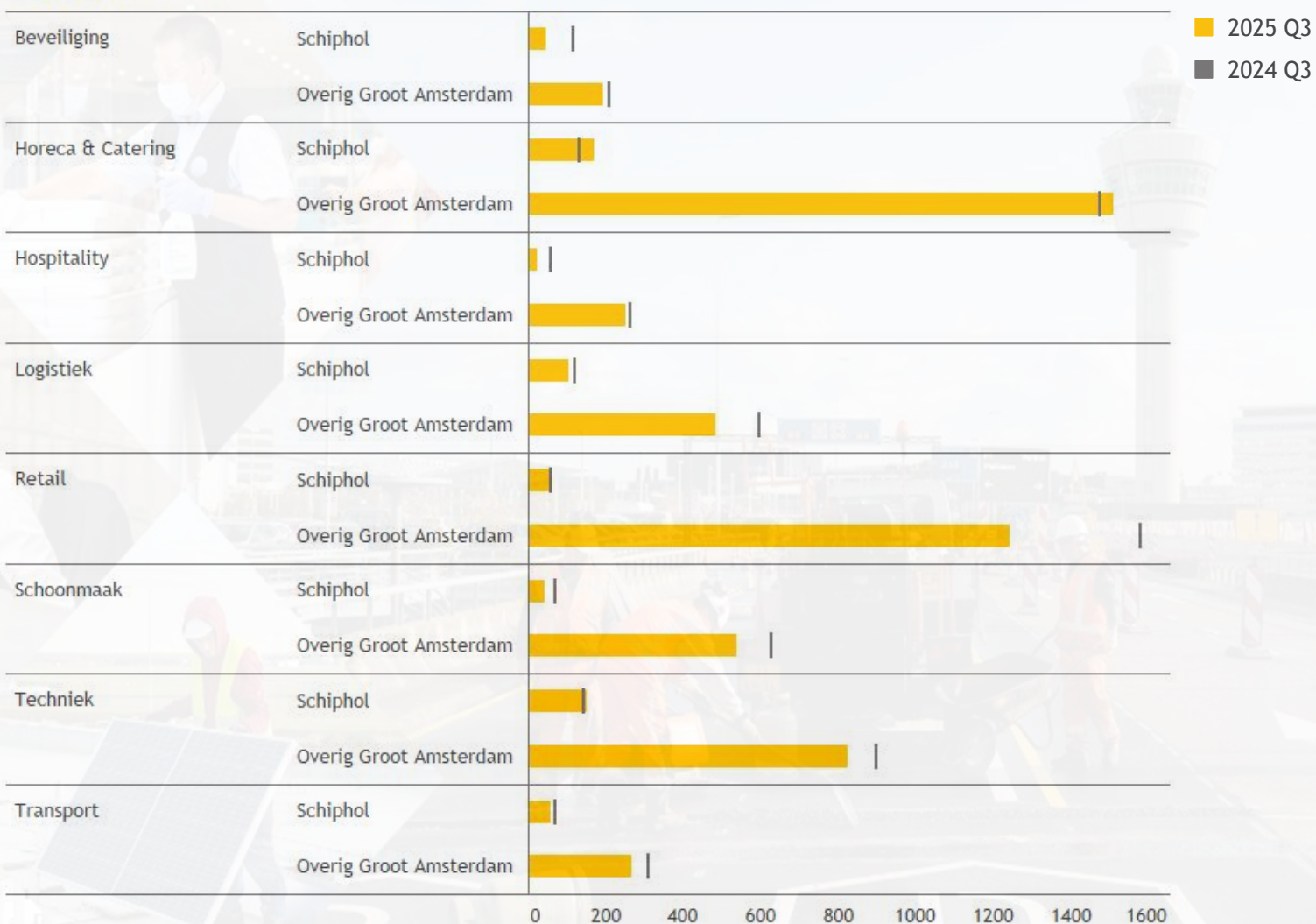
CONCURRENTIE SCHIPHOL T.O.V. GROOT AMSTERDAM

horeca & catering heeft grootste concurrentieveld



UNIEKE VACATURES NAAR FUNCTIEGROEP EN LOCATIE

2025 Q3 t.o.v. 2024 Q3



Leeswijzer

In de grafiek wordt per functiegroep het aantal unieke vacatures op Schiphol vergeleken met de regio Overig Groot Amsterdam. Voor beide groepen wordt een vergelijking gemaakt tussen 2025 Q3 en 2024 Q3. Hierin zijn intermediairs niet meegenomen.

Duiding

Het is aannemelijk dat bedrijven op Schiphol concurreren met andere bedrijven in de regio Groot Amsterdam. Schiphol ligt immers in de regio Groot Amsterdam en is vanuit (Groot) Amsterdam makkelijk te bereiken. De verhouding van het aantal vacatures op Schiphol ten opzichte van Overig Groot Amsterdam is een indicator voor de mate van concurrentie tussen de twee gebieden.

Voor de functiegroepen retail, schoonmaak, logistiek en techniek wordt in Overig Groot Amsterdam aanzienlijk meer naar personeel gezocht dan op Schiphol. Tegelijkertijd is in Overig Groot Amsterdam het aantal unieke vacatures in 2025 Q3 afgenomen t.o.v. voorgaand jaar, terwijl op Schiphol het aantal unieke vacatures nagenoeg gelijk is gebleven. Schiphol heeft nog steeds veel concurrentie van Overig Groot Amsterdam, maar wel iets minder dan voorgaand jaar, met uitzondering van horeca & catering met de meeste vacatures en concurrentie.

De concurrentie vanuit Overig Groot Amsterdam is voor de functiegroepen beveiliging en hospitality het kleinst. In beide gevallen is de concurrentie iets groter geworden dan een jaar geleden.

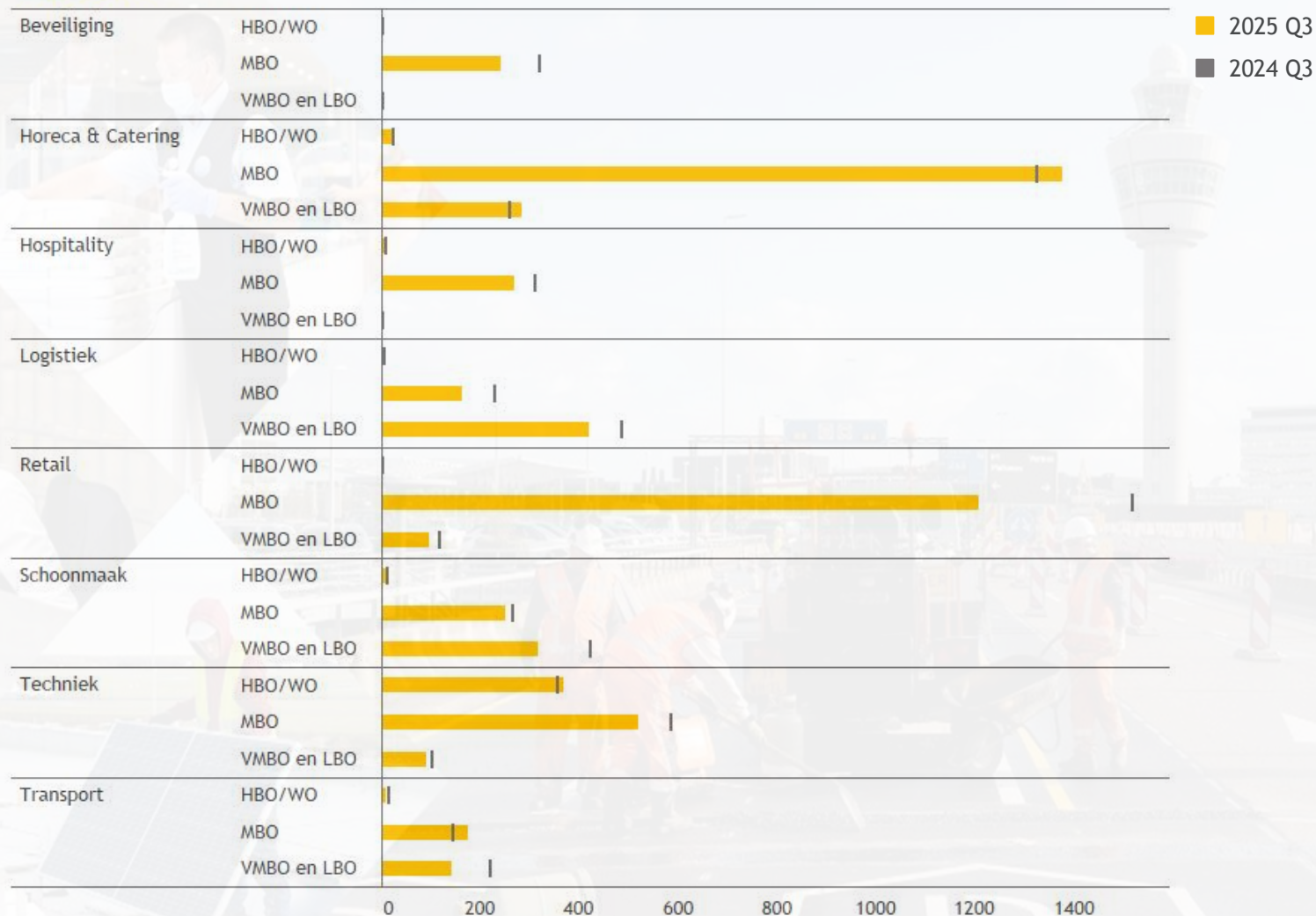
Bron: Jobdigger

VACATURES GROOT AMSTERDAM NAAR OPLEIDINGSNIVEAU

verschuiving in vaardigheden vraagt om ander opleidingsniveau



UNIEKE VACATURES NAAR FUNCTIEGROEP EN OPLEIDINGSNIVEAU
2025 Q3 t.o.v. 2024 Q3



Leeswijzer

In de grafiek wordt voor Groot Amsterdam per functiegroep en opleidingsniveau het aantal vacatures in 2025 Q3 vergeleken met 2024 Q3. Hierin zijn intermediairs niet meegenomen.

Duiding

In de functiegroepen transport is een verschuiving in de vraag naar personeel naar een specifiek opleidingsniveau waar te nemen. De vraag naar vmbo en lbo is afgenomen. Tegelijkertijd is de vraag naar mbo toegenomen.

Eenzelfde soort beweging is waar te nemen in de functiegroep techniek. De vraag naar mbo is afgenomen, terwijl hbo/wo licht is toegenomen.

De verandering in vraag naar opleidingsniveau binnen zowel transport als techniek weerspiegelt een verschuiving in vaardigheden op de arbeidsmarkt, gedreven door technologische veranderingen en digitalisering. In de transport neemt de vraag naar mbo toe ten opzichte van vmbo/lbo, wat wijst op complexere uitvoerende rollen (logistiek, planning). In techniek zien we een verdere stap, waarbij de vraag verschuift van MBO naar HBO/WO, noodzakelijk voor innovatie, ontwerp en gespecialiseerde projectleiding.



WERKENDE POPULATIE



Aantal werkenden landelijk en ontwikkeling werkenden op Schiphol



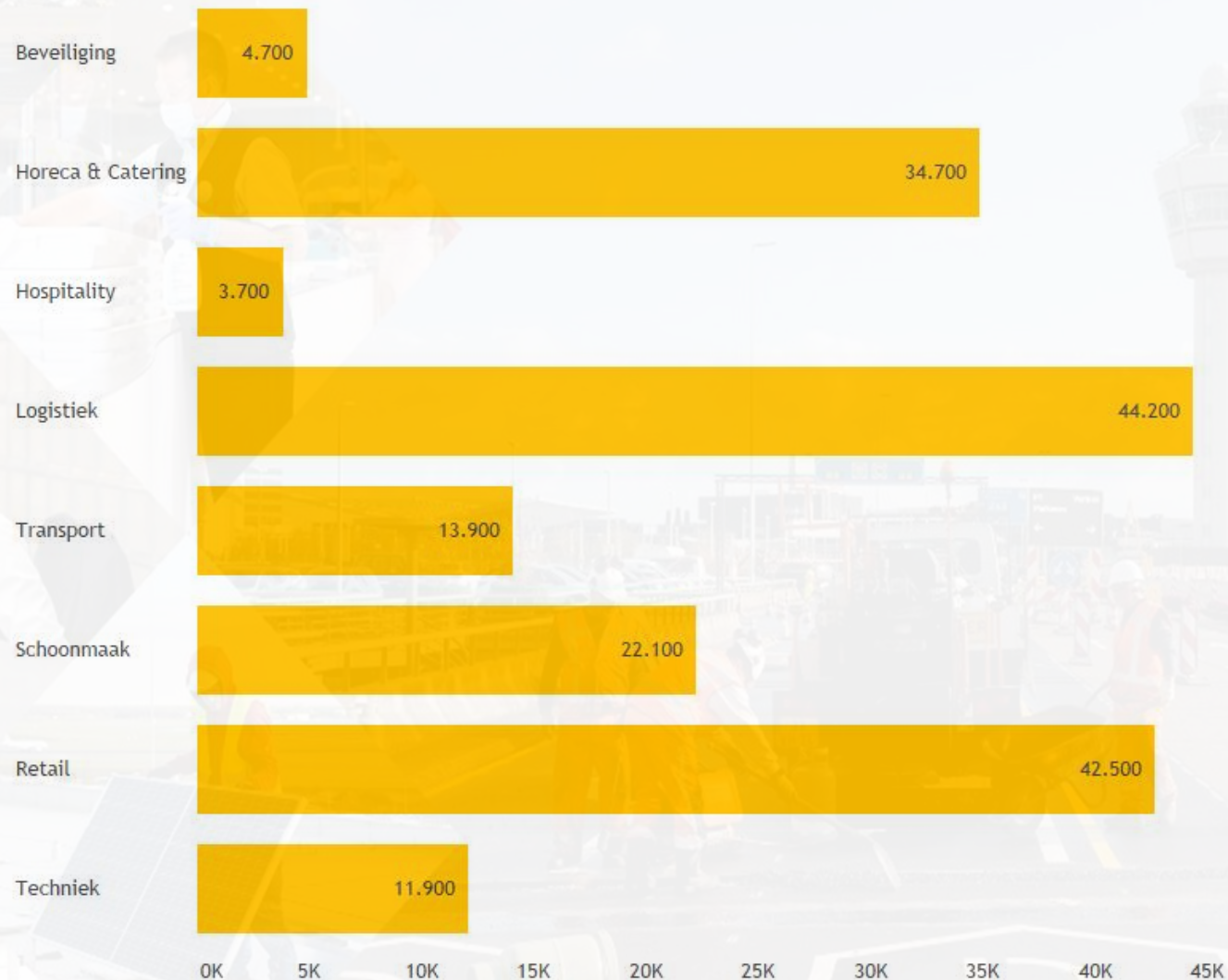
Luchtvaart
Community
Schiphol

WERKZAME BEROEPSBEVOLKING GROOT AMSTERDAM

meeste personen zijn werkzaam in de logistiek, retail en horeca & catering



WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NAAR FUNCTIEGROEP 2025 Q2



Leeswijzer

In de grafiek wordt de huidige werkzame beroepsbevolking in regio Groot Amsterdam per functiegroep weergegeven. Hierin wordt de woonlocatie van de werkende als uitgangspunt genomen.

Duiding

De functiegroep logistiek telt het hoogste aantal werkenden in de regio Groot Amsterdam. Dit komt met name door het grote aantal logistieke medewerkers, laders & lossers en vakkenvullers.

De functiegroep retail telt ruim 42 duizend werkenden in de regio Groot Amsterdam. 60% van deze werkenden valt in de beroepsgroep verkoopmedewerkers detailhandel.

Bijna 35 duizend personen zijn werkzaam binnen de functiegroep horeca & cCatering. Deze functiegroep bestaat voor 50% uit de onderliggende beroepsgroep kelners en barpersoneel.

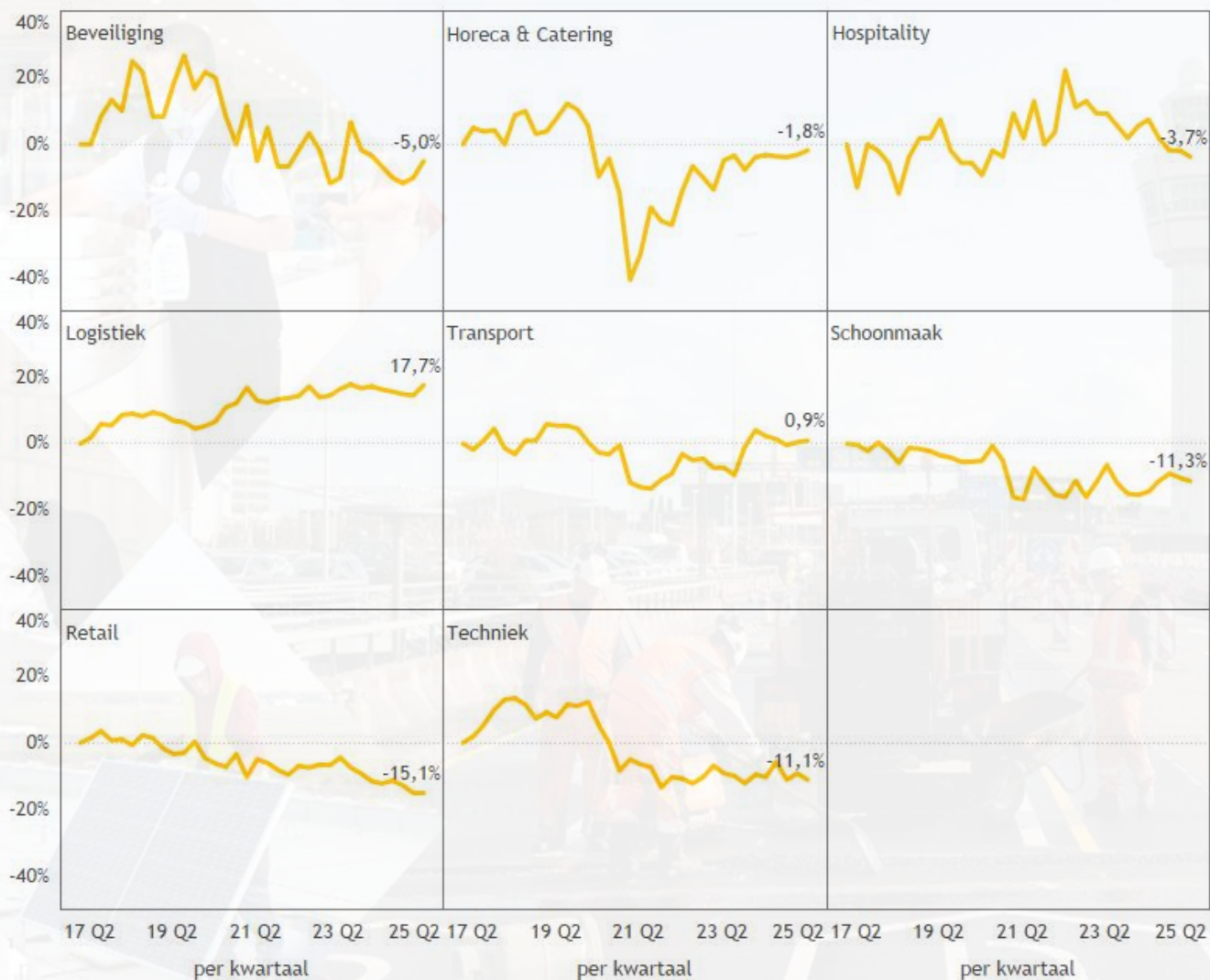
Bron: CBS

WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NAAR FUNCTIEGROEP

logistiek als enige functiegroep structureel toegenomen



ONTWIKKELING WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NAAR FUNCTIEGROEP



Leeswijzer

De grafiek geeft de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking weer voor elk van de acht functiegroepen. Het cijfer is het procentuele verschil ten opzichte van het tweede kwartaal van 2017.

Duiding

De functiegroep logistiek is de enige groep waar het aantal werkenden structureel is toegenomen (17,7% in vergelijking met 2017). Op pagina 26 is waar te nemen dat de arbeidsmarktspanning voor deze groep stijgt. Dit betekent dat de vraag naar personeel harder groeit dan het aanbod van personeel. Hierdoor moeten bedrijven harder concurreren voor dezelfde groep mensen.

In de functiegroep horeca & catering is het gevolg van de corona-pandemie goed terug te zien. Begin 2020 nam het aantal snel af met als dieptepunt 2021 Q2. Hierna vond echter een krachtig herstel plaats.

Funcatiegroepen beveiliging, retail en schoonmaak laten een structurele afname in het aantal werkenden zien.



IN- EN UITSTROOM SCHIPHOL



Schiphol vte, instroom en uitstroom per sector



Luchtvaart
Community
Schiphol

AANTAL VTE SCHIPHOL PER SECTOR

luchtvaartmaatschappijen kennen grootste aantal vte



AANTAL VTE SCHIPHOL PER SECTOR 2025 Q1



Leeswijzer

In de grafiek wordt het aantal vte op schiphol weergegeven per sector. Voor het bepalen van het aantal vte wordt gekeken naar hoeveel voltijdgedagen een baan gedurende een maand omvatte. Een baan die gedurende de gehele periode bestaan heeft en waarin desbetreffende persoon halve dagen werkt, telt dus mee als 0,5 vte. MRO staat voor Maintenance, Repair and Overhaul.

Duiding

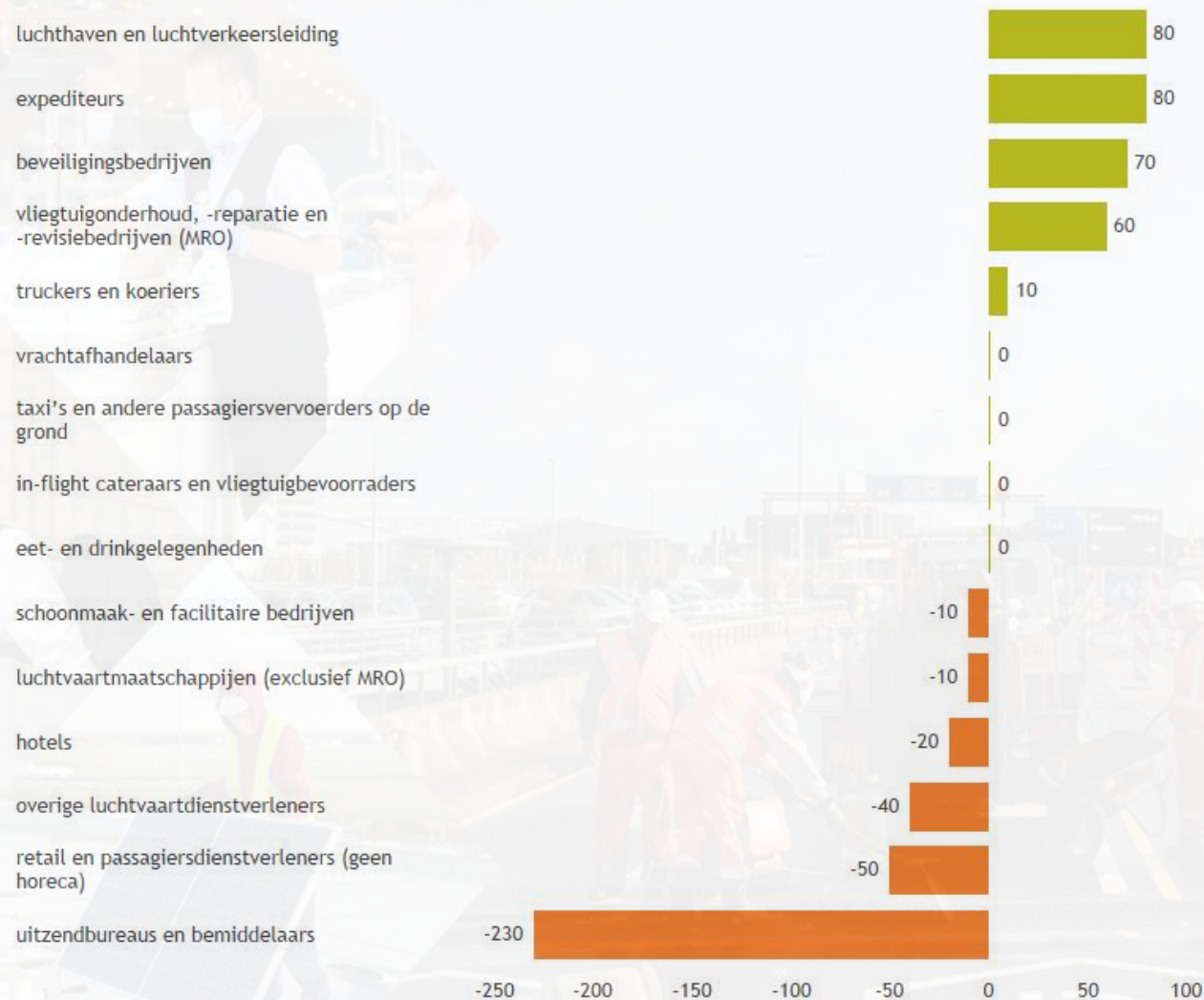
Met bijna 25 duizend vte is de sector luchtvaartmaatschappijen (exclusief MRO) veruit het grootst. Bijna 40% van het totaal aantal vte op Schiphol valt in deze sector.

PERSONEELSSTROOM SCHIPHOL PER SECTOR

luchthaven & luchtverkeersleiding en expediteurs kennen grootste stijging personeel



PERSONEELSSTROOM SCHIPHOL PER SECTOR 2024 Q4



Leeswijzer

In de grafiek wordt voor Schiphol de netto instroom/uitstroom per sector weergegeven.

Duiding

Luchthaven & luchtverkeersleiding en expediteurs kennen de grootste stijging in personeel. Kijkend naar de afgelopen twee jaar, dan geldt voor luchthaven & luchtverkeersleiding dat er elke periode meer instroom is dan uitstroom.

Luchtvaartmaatschappijen (exclusief MRO) kennen een negatieve netto instroom. Dit is opvallend aangezien in de voorgaande periodes de instroom veel groter was dan de uitstroom.

De sector uitzendbureaus en bemiddelaars kent de sterkste krimp in het personeelsbestand, gevolgd door retail en passagiersdienstverleners.



Foto: Mark Wagtenonk

STUDENTENAANBOD

Aantal afgestudeerden mbo, landelijk en regionaal



Luchtvaart
Community
Schiphol

AANTAL AFGESTUDEERDEN PER FUNCTIEGROEP

algeheel dalende trend MBO afgestudeerden



ONTWIKKELING AFGESTUDEERDEN MBO



NB: bij de opleidingsrichting Techniek zijn meer opleidingen meegenomen dan in de andere opleidingsrichtingen. Dit verklaart het hoge aantal afgestudeerden.

Zie bijlage 1 voor een overzicht van de specifieke opleidingen.

Leeswijzer

Deze grafiek toont de strategische, landelijke ontwikkeling van het aantal MBO-afgestudeerden over de afgelopen vijf jaar. De hoofdconclusie is een MBO-landschap in volle transitie, gedreven door grote externe factoren.

Duiding

De beveiliging groeit gestaag door professionalisering, terwijl Horeca & Catering, Hospitality en Schoonmaak een duidelijke, aanhoudende krimp laten zien. Voor Horeca & Catering en Hospitality is dit een direct na-effect van de lage studenteninstroom tijdens de coronajaren; Schoonmaak heeft een structureel imagoprobleem wat de gestage daling verklaart.

De recente groei in Retail wordt mogelijk gedreven door de krappe arbeidsmarkt en de sterke banengroei in de detailhandel (met name food-retail). Hierdoor zetten werkgevers meer in op BBL-trajecten (werken en leren) om personeel te werven, terwijl de opleidingen zelf ook aantrekkelijker en breder worden door de focus op nieuwe vaardigheden zoals e-commerce en logistiek.

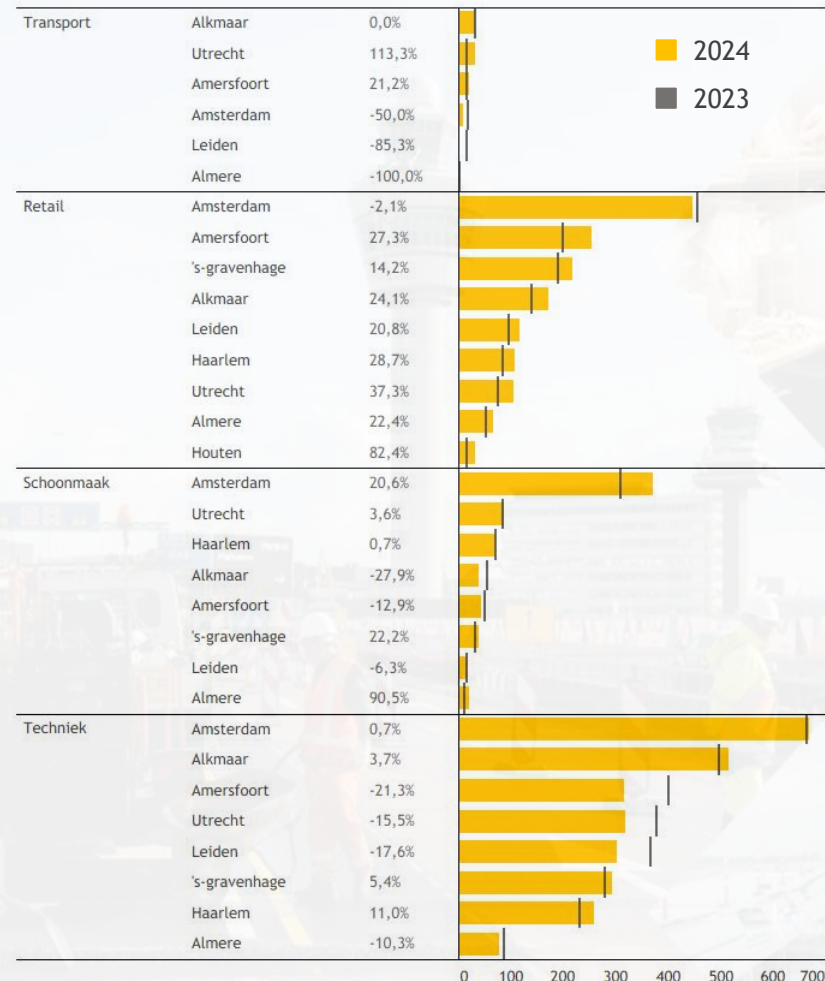
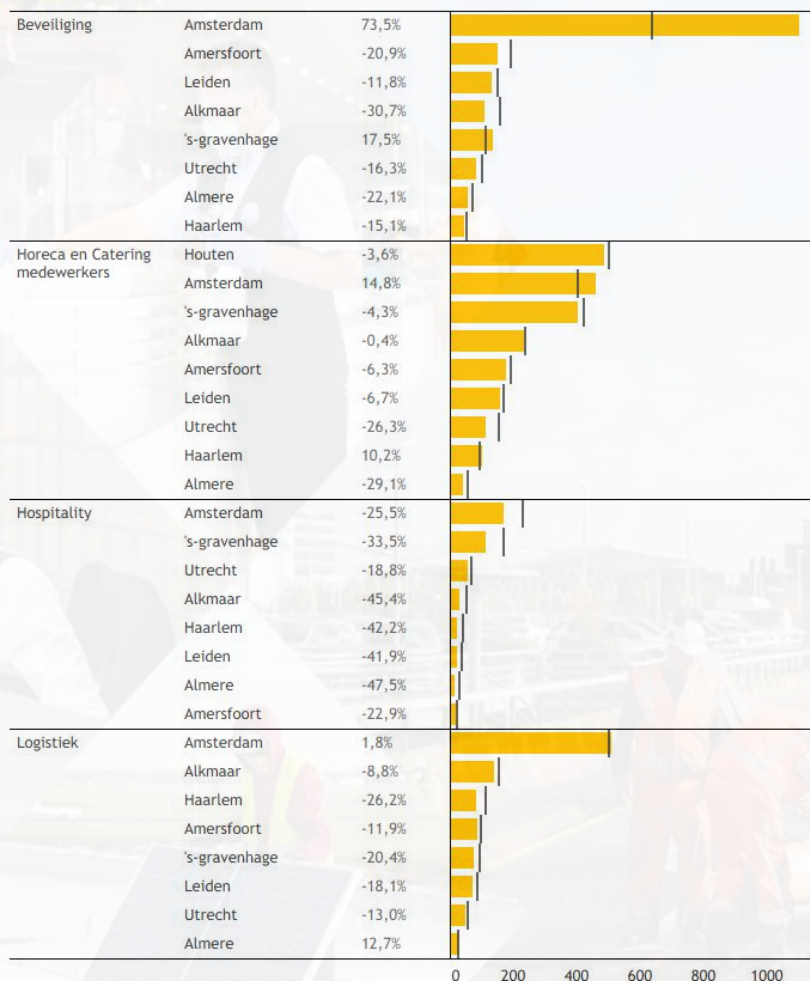
Bij de grote sectoren Techniek en Logistiek lijkt er op het eerste gezicht weinig te gebeuren, maar dat is schijn. Onder de oppervlakte is er een verschuiving gaande naar specialisten en leidinggevendenden, gedreven door grote trends als de energietransitie en de groei van online winkelen.

AANTAL AFGESTUDEERDEN PER OPLEIDINGSRICHTING

meeste MBO'ers studeren af in Amsterdam



VERDELING AFGESTUDEERDEN MBO 2024 t.o.v. 2023



Leeswijzer

Deze visualisatie zoomt in op de meest recente jaar-op-jaar ontwikkeling (2024 t.o.v. 2023) en legt de grote regionale verschillen bloot.

Duiding

Voor 2024 zijn er zichtbaar een aantal grote spelers: beveiliging (aangevoerd door Amsterdam), retail (met een breed herstel) en schoonmaak. Hospitality laat over de gehele linie een forse krimp zien.

De overige sectoren tonen een sterk verdeeld beeld, wat de afhankelijkheid van lokale factoren benadrukt. In techniek zien we bijvoorbeeld groei in Alkmaar maar krimp in Amersfoort. Horeca & catering en logistiek laten een vergelijkbaar wisselvallig beeld zien met enkele groeiende steden te midden van algehele krimp. Transport blijft klein in omvang en is wisselvallig, met een opvallende lokale groeispurt in Utrecht die de krimp elders maskeert.

Betreft het aantal afgestudeerden over studiejaar 2023-2024 naar hoofdlocatie van de betreffende instelling en opleidingsrichting

Bron: DUO

BIJLAGEN



A paperclip is shown floating on a blue liquid surface, creating a series of concentric ripples that spread outwards. The paperclip is positioned horizontally, with its top loop on the left and its bottom loop on the right. The liquid surface is a deep blue color, and the ripples are a lighter shade of blue, creating a sense of depth and movement. The background is a solid, slightly darker blue.

BIJLAGE 1

TOELICHTING SELECTIES

FUNCTIEGROEPEN - jobdigger

Beveiliging	Luchthavenbeveiliging, security host, beveiliging
Horeca & Catering	Medewerker bediening, keukenmedewerker, horecamanager, barista, restaurant manager, 1e medewerker bediening, floormanagement horeca, f&b manager, f&b supervisor, assistant f&b manager, assistent bedrijfsleider restaurant, f&b medewerker, gastheer gastvrouw horeca, supervisor bediening, banqueting supervisor, kelner, afwasser, keukenhulp, medewerker spoelkeuken, Catering medewerker B, Cateringbeheerder, Productiemedewerker catering, cateringmanager
Hospitality	Grondsteward, hostess, reserveringsmedewerker, reisadviseur front office medewerker, baliemedewerker, gastvrouw/receptioniste, piloten, cabine personeel, passagiers assistent
Logistiek	Bagagist, lader/losser, loodsmedewerker, logistiek warehouse medewerker, magazijnmedewerker, orderpicker, lader, logistiek planner
Transport	koerier auto, chauffeur bestelauto, buschauffeur, transportplanner, vrachtwagenchauffeur
Schoonmaak	1e medewerker schoonmaak, medewerker housekeeping, schoonmaker gebouwen/kantoren, medewerker huishoudelijke dienst, interieurverzorging, objectleider, objectleider schoonmaak, teamleider schoonmaak, voorman schoonmaak, housekeeping manager, housekeeping supervisor
Retail	Verkoopmedewerker, winkelmedewerker, verkoper, vulploegmedewerker, kassamedewerker, verkoopadviseur
Techniek	Vliegtuigonderhoudsmonteur, werkvoorbereider, service manager, operations manager, storingsmonteur, material handler, field service engineer, reliability engineer, elektrotechnicus, maintainance planner, tactisch planner, medewerker technische dienst, medewerker bedrijfsbureau, productieleiding, engineer elektrotechniek, programmamanager, production manager, klusjesman

FUNCTIEGROEPEN - o.b.v. CBS (aanpassingen)

Beveiliging	beveiligingspersoneel 0633
Horeca & Catering	Managers horeca 0541, kelners en barpersoneel 1113, keukenhulpen 1122, koks, bakkers
Hospitality	Reisbegeleiders 1111, dekkofficiëren en piloten 1211
Logistiek	Laders, lossers vakkenvuller 1221, transportplanners en logistiek medewerkers 0435 , Bedieners mobiele machines 1215
transport	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens 1212 , Buschauffeurs en trambestuurders 1213 , Vrachtwagenchauffeurs 1214
Schoonmaak	Schoonmakers 1121, conciërges en teamleiders schoonmaak 1115
Retail	Winkeliers en teamleiders detailhandel 0331, verkoopmedewerkers detailhandel 0332, kassamedewerkers 0333,
Techniek	Metaalbewerkers en constructiewerkers 0741, lassers en plaatwerkers 0742, Machinemonteurs 0744 productiemachinebedieners 0771, Assemblagemedewerkers 0772, procesoperators 0723

DUIDING REGIO'S

In het rapport wordt gesproken over verschillende arbeidsmarktregio's:

Regio Schiphol: Schiphol, Luchthaven Schiphol, Schiphol Oost en Schiphol Rijk

Regio Groot Amsterdam: Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, Uithoorn, Hoofddorp, de dorpen Abbenes, Badhoevedorp, Beinsdorp, Buitenkaag, Burgerveen, Cruquius, Haarlemmerliede, Halfweg, Lijnden, Lisserbroek, Nieuw-Vennep, Rijsenhout, Spaarndam (deels, zijnde Spaarndam-Oost), Spaarnwoude, Vijfhuizen, Weteringbrug, Zwaanshoek en Zwanenburg, de buurtschappen Aalsmeerderbrug, Boesingheliede, Cruquius-Oost, Huigsloot, 't Kabel, Leimuiderbrug, Nieuwe Meer, Nieuwebrug, Oude Meer, Penningsveer (deels), Rozenburg, Vinkebrug, Vredeburg en Weberbuurt en Luchthaven Schiphol

ACHTERLIGGENDE OPLEIDINGEN - DUO DATA

OPLEIDINGSRICHTING PER STAD

		Alkmaar	Almere	Amersfoort	Amsterdam	Haarlem	Houten	Leiden	Utrecht	Overig
Beveiliging	Beveiliging									
	Beveiliging 2									
	Beveiliging 3									
	Handhaver toezicht en veiligheid									
	Handhaver toezicht en veiligheid Openbare ruimte (domein I)									
Horeca en Catering medewerkers	1e Medewerker fastservice									
	Gastheer/-vrouw									
	Gespecialiseerd kok									
	Kok									
	Leidinggevende bakkerij									
	Leidinggevende bediening									
	Leidinggevende keuken									
	Manager/bedrijfsleider fastservice									
	Manager/ondernemer café-bar									
	Manager/ondernemer horeca									
	Medewerker fastservice									
	Meewerkend horeca ondernemer									
	Uitvoerend bakker									
	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw									
	Zelfstandig werkend kok									
Hospitality	Allround hospitality medewerker									
	Leidinggevende international hospitality									
	Leidinggevende leisure & hospitality									
	Leidinggevende leisure en hospitality									
	Leidinggevende travel & hospitality									
	Leidinggevende travel en hospitality									
	Leisure & hospitality executive									
	Zelfstandig medewerker leisure & hospitality									
	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality									
	Zelfstandig medewerker travel & hospitality									
Zelfstandig medewerker travel en hospitality										
Logistiek	Logistiek medewerker									
	Logistiek supervisor									
	Logistiek teamleider									
	Luchtvaartdienstverlener									
	Luchtvrachtspecialist									
	Planner wegtransport									
	Specialist transport en logistiek									
Transport	Chauffeur goederenvervoer									
	Chauffeur openbaar vervoer									
	Chauffeur wegvervoer									
Schoonmaak	Allround medewerker facilitaire dienstverlening									
	Facilitair leidinggevende									
	Medewerker facilitaire dienstverlening									
	Schoonmaker in verschillende omgevingen									

ACHTERLIGGENDE OPLEIDINGEN - DUO DATA

OPLEIDINGSRICHTING PER STAD

		Alkmaar	Almere	Amersfoort	Amsterdam	Haarlem	Houten	Leiden	Utrecht	Overig
Retail	Assistant Fashion Tailor				■					■
	Basismedewerker fashion				■					■
	Basismedewerker mode				■					■
	Eerste verkoper	■	■		■		■		■	■
	Fashion Retailer				■					■
	Ondernemer detailhandel	■			■	■		■		■
	Ondernemer handel			■	■					■
	Ondernemer retail	■	■	■	■				■	■
	Retailmanager	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Retailmedewerker	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Retailspecialist	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Specialist mode/maaktleding				■					■
	Verkoopadviseur				■					■
	Verkoopspecialist	■	■	■	■	■		■	■	■
	Verkoopspecialist detailhandel	■	■		■					■
	verkoopspecialist groene detailhandel				■					■
	Verkoper	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Verkoper (groen)				■		■			■
	Verkoper detailhandel				■					■
Techniek	Allround constructiewerker	■	■	■	■	■		■	■	■
	Allround lasser	■			■					■
	Allround machinebouwer				■					■
	Allround medewerker productietechniek				■					■
	Allround operationeel technicus				■	■				■
	Allround pijpenbewerker				■			■		■
	Allround plaatwerker			■	■			■	■	■
	Allround precisieverspaner	■		■	■			■	■	■
	Allround verspaner	■	■	■	■			■	■	■
	Basislasser	■			■			■		■
	Constructie repair specialist				■					■
	Constructie- en plaattechnoloog				■					■
	Constructiewerker	■	■	■	■	■		■	■	■
	Eerste monteur	■			■					■
	Eerste monteur data/elektra			■	■			■		■
	Eerste monteur datadistributie			■	■					■
	Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en ..	■	■	■	■	■				■
	Eerste monteur elektrotechnische installaties	■	■	■	■	■		■		■
	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwd..	■	■	■	■	■		■	■	■
	Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utili..	■	■	■	■	■		■	■	■
	Eerste monteur elektrotechnische systemen							■		■

OPLEIDINGSRICHTING PER STAD

		Alkmaar	Almere	Amersfoort	Amsterdam	Haarlem	Houten	Leiden	Utrecht	Overig
Techniek	Eerste monteur gas-, water- en warmtedistributie	■						■		■
	Eerste monteur gas-, water- of warmtedistributie	■								■
	Eerste monteur koude- en klimaatsystemen			■	■			■		■
	Eerste monteur laagspanningsdistributie			■	■			■	■	■
	Eerste monteur mechatronica	■		■	■				■	■
	Eerste monteur middenspanningsdistributie			■	■			■		■
	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en inst..		■	■	■					■
	Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	■	■	■	■	■			■	■
	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige install..	■	■	■	■	■			■	■
	Eerste Monteur utiliteit	■	■	■	■	■			■	■
	Eerste monteur vliegtuigonderhoud				■					■
	Eerste monteur werktuigkundige installaties	■		■	■				■	■
	Fijnmechanisch verspaner								■	
	Medewerker Operationele techniek									■
	Medewerker productietechniek	■			■	■			■	■
	Monteur									■
	Monteur data/elektra			■						■
	Monteur elektrotechnische installaties	■	■	■	■	■			■	■
	Monteur elektrotechnische systemen	■			■	■			■	■
	Monteur gas-, water- en warmtedistributie	■							■	■
	Monteur gas-, water- of warmtedistributie	■							■	■
	Monteur koude- en klimaatsystemen			■	■				■	■
	Monteur laagspanningsdistributie			■	■				■	■
	Monteur mechatronica	■		■	■				■	■
	Monteur middenspanningsdistributie			■	■				■	■
	Monteur service en onderhoud installaties en systemen	■	■	■	■	■			■	■
	Monteur tester mechatronica									■
	Monteur werktuigkundige installaties	■	■	■	■	■			■	■
	Onderhoudsmonteur installatietechniek									■
	Operationeel technicus									■
	Pijpenbewerker					■				■
	Plaatwerker			■					■	■
	Samenbouwer vliegtuigbouw									■
Servicemonteur elektrotechniek									■	
Servicemonteur installatietechniek					■	■		■	■	
Servicemonteur koude- en klimaatsystemen			■						■	
Servicemonteur werktuigbouw									■	
Servicetechnicus elektrotechniek	■	■						■	■	
Servicetechnicus installatietechniek									■	
Servicetechnicus koudetechniek									■	

ACHTERLIGGENDE OPLEIDINGEN - DUO DATA

OPLEIDINGSRICHTING PER STAD

	Alkmaar	Almere	Amersfoort	Amsterdam	Haarlem	Houten	Leiden	Utrecht	Overig
Techniek									
Monteur middenspanningsdistributie				■					■
Monteur service en onderhoud installaties en systemen	■	■	■	■	■			■	■
Monteur tester mechatronica									■
Monteur werktuigkundige installaties	■	■	■	■	■		■	■	■
Onderhoudsmonteur installatietechniek								■	
Operationeel technicus									■
Pijpenbewerker				■					■
Plaatwerker			■				■	■	■
Samenbouwer vliegtuigbouw									■
Servicemonteur elektrotechniek									■
Servicemonteur installatietechniek				■	■		■		■
Servicemonteur koude- en klimaatsystemen			■						■
Servicemonteur werktuigbouw									■
Servicetechnicus elektrotechniek	■	■					■		■
Servicetechnicus installatietechniek									■
Servicetechnicus koudetechniek									■
Servicetechnicus werktuigbouw									■
Systeemontwerper koude- en klimaatsystemen									■
Technicus	■	■	■	■	■		■	■	■
Technicus avionica				■					■
Technicus elektrotechniek			■						■
Technicus elektrotechnische industriële installaties en syste..	■		■		■				■
Technicus elektrotechnische industriële systemen en installa..			■		■				■
Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omg..	■		■	■			■	■	■
Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit	■		■	■			■	■	■
Technicus elektrotechnische systemen							■		■
Technicus engineering	■	■	■	■	■		■	■	■
Technicus gas									■
Technicus maintenance koude- en klimaatsystemen			■						■
Technicus mechanica				■					■
Technicus mechatronica									■
Technicus mechatronica systemen	■		■	■			■	■	■
Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrume..	■	■	■	■	■		■		■
Technicus service en onderhoud werktuigbouw	■			■	■			■	■
Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties			■	■	■				■
Technicus water									■
Verspaner	■	■	■	■			■	■	■
Verspaningstechnoloog				■				■	■
Werkvoorbereider installatie	■			■	■				■
Werkvoorbereider installaties	■		■	■	■				■

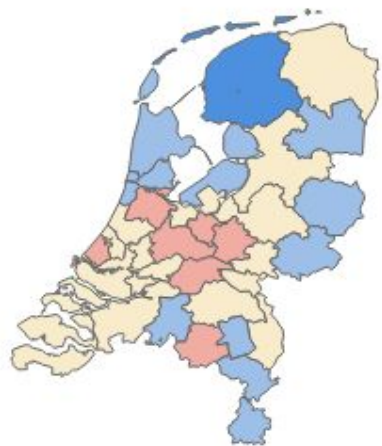


BIJLAGE 2

SCHAARSTE PERSONEEL PER VAKGEBIED

SCHAARSTE PERSONEEL PER VAKGEBIED I

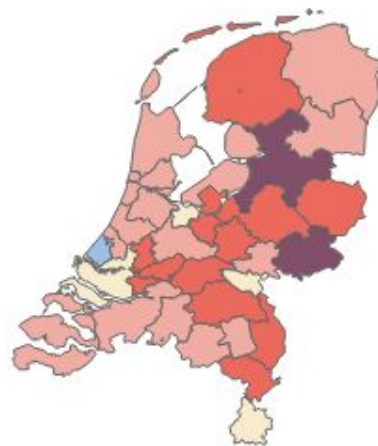
Administratief, secretariael & HR



Agrarisch & groen



Ambacht



Analyse, onderzoek & controle



Bouw



Indicatie schaarste

- zeer ruim
- ruim
- gemiddeld
- krap
- zeer krap
- extreem krap

Business Management



Creatief & taalkundig



Financieel



Horeca, recreatie & sport



ICT



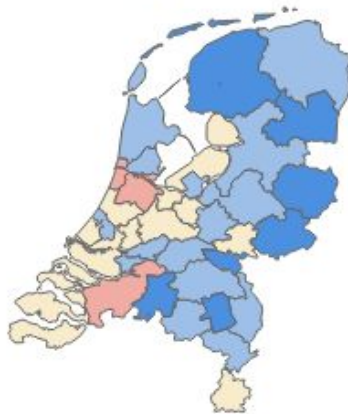
In de afbeeldingen hiernaast zie je de arbeidsmarktspanning van het afgelopen half jaar per regio en per vakgebied.

SCHAARSTE PERSONEEL PER VAKGEBIED II

Klantenservice



Onderwijs & instructie



Openbaar bestuur, veiligheid & rechtspraak



Productie



Schoonmaak



Sociaal-maatschappelijk



Techniek



Transport & Logistiek



Verkoop & marketing



Zorg



Indicatie schaarste

- zeer ruim
- ruim
- gemiddeld
- krap
- zeer krap
- extreem krap

In de afbeeldingen hiernaast zie je de arbeidsmarktspanning van het afgelopen half jaar per regio en per vakgebied.

An aerial photograph of a blue water surface with a white paperclip floating on it. The paperclip is oriented horizontally, with its top loop on the left and its bottom loop on the right. The water surface shows subtle ripples and reflections around the paperclip.

BIJLAGE 3

BRONVERMELDING

BRONVERMELDING

De volgende databronnen zijn gebruikt:

Randstad Arbeidsmarkt databronnen.

Het arbeidsmarktdashboard combineert data van onze eigen bedrijfssoftware en functie-skill taxonomie en externe databronnen: Jobdigger, UWV, ROA en CBS.

- REBR 2025
- Randstad Workmonitor 2025
- Global industry Insights Randstad Enterprise

Statistieken Arbeidsmarkt

- UWV WERKbedrijf; niet werkenden werkzoekenden bestand
- CBS; statistieken beroepsbevolking, EBB (Enquête BeroepsBevolking)
- Jobdigger; online vacature statistieken
- World Economic Forum
- ROA (Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt) prognose arbeidsmarktknelpunten
- DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) studentengegevens
- Nederlandse Vereniging voor duurzame energie
- TNO
- IG
- NTT Data Logistics study
- Builtin
- International Federation of Robotics

Modellen en concepten

- Huis van Werkvermogen: Ontwikkeld door het Finnish Institute of Occupational Health.
- Work Ability Index (WAI) / Duurzame Inzetbaarheidsmonitor: voor data over het werkvermogen van werknemers.



Consultancy Randstad Groep Nederland (CRGN)

Jozien Schaake - adviseur
jozien.schaake@nl.randstad.com

Mark Ravensbergen - Market Intelligence analist
mark.ravensbergen@randstadgroep.nl

Allard Ligthart - data consultant
allard.ligthart@yacht.nl

Zijn er vragen naar aanleiding van deze arbeidsmarktanalyse of behoefte aan verdere verdieping? Neem gerust contact met ons op.