INZICHT MAGAZINE AIZ

Jaargang 5
Januari 2026 — Utrecht

#1



Arbeidsmarkt
InZicht.nl
Etil research group



INHOUD

Samenwerken aan een sterke leercultuur voor innovatief Nederland	5
Inleiding	7
Beroepsonderwijs en bedrijfsleven: samenwerken voor Levenlang Ontwikkelen	8
De spelers	10
Wat er nodig is	12
Uitdagingen en knelpunten bij samenwerking	14
Antwoorden voor de toekomst	17
LLO vanzelfsprekend	18
Kerncijfers en belangrijke trends en ontwikkelingen	20
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	24

COLOFON

Dit magazine is onderdeel van het arbeidsmarktplatform ArbeidsmarktInZicht (AIZ). AIZ is een initiatief van Etil Research Group (Etil).

Deze Utrechtse editie van ArbeidsmarktInZicht is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Utrecht Talent Alliantie (UTA).

Met medewerking van Panteia.
Etil is datapartner van het CBS.



SAMENWERKEN AAN EEN STERKE LEER-CULTUUR VOOR INNOVATIEF NEDERLAND

Kunstmatige intelligentie verovert razendsnel zijn plek in de samenleving. Werkgevers anticiperen inmiddels op wat er van AI wordt verwacht: het efficiënter en beter uitvoeren van tal van menselijke vaardigheden. In de bankenwereld werden eind 2025 alvast de eerste massa-ontslagen aangekondigd. Het is de vraag hoe we daarnaar moeten kijken. Tot nu toe meldt immers maar 3% van de Nederlandse bedrijven die met AI experimenteren, meetbare productiviteitswinst. Het zou dus ook om een kostenreductie kunnen gaan, gepresenteerd als innovatie.

DE LERENDE MENS

Vraag blijft wat de ruimte op de arbeidsmarkt, die ontstaat door de AI-ontwikkelingen, gaat brengen. Investeren in AI kan mogelijkheden openen voor innovatie en het vergroten van de arbeids-productiviteit. Hoe dan ook zullen medewerkers moeten leren in samenspel met AI de specifiek menselijke kwaliteiten in te brengen: creativiteit, interactie, cruciale domeinkennis en ethische afwegingen. Dat stelt echter heel andere eisen aan de kennis en kunde van mensen en dat betekent: scholen, scholen en steeds weer scholen om nieuwe ontwikkelingen te kunnen benutten. Oftewel: Leven Lang Ontwikkelen.

WAARSCHUWING

Feit is dat de innovatiekracht van Nederland (en Europa) achter blijft. Innovatie concentreert zich sinds het begin van de eeuw bij grote en oudere bedrijven. Nieuwe innovatieve bedrijvigheid krijgt minder kans om de bestaande bedrijven uit te dagen op hun concurrentiekracht of hen zelfs uit de markt te verdringen. Uit onderzoek van het CPB blijkt dat dit proces van zogenaamde creatieve destructie hapert: ‘In bijna alle sectoren, leeftijdsgroepen en omvang van bedrijven is het aantal startende en stoppende bedrijven gedaald. Ook de banendynamiek – het aantal gecreëerde en verdwenen banen – is afgenomen.’

HET PELOTON BLIJFT ACHTER

De dalende arbeidsproductiviteit in ons land hangt samen met die afnemende innovatiekracht. Vooral de grote groep middenproductieve bedrijven kan onvoldoende profiteren van de productiviteits-verhogende innovaties waar koplopers mee werken. AI, organisatiekapitaal en procesinnovatie vragen namelijk niet alleen grote materiële impulsen, maar vereisen ook het doorgronden, opdoen en integreren van kennis.

SLEUTELROL VOOR SAMENWERKING

Dit magazine laat zien wat er nodig is voor de leercultuur die elk bedrijf en iedere organisatie helpt om blijvend te innoveren. Voorwaarde is dat bedrijven en instellingen kennis, vaardigheden, financiën, machines en taken bundelen in het licht van Leven Lang Ontwikkelen. LLO gaat namelijk alleen werken als er publiek-private samenwerkingen worden ingericht en verankerd. Met data en informatie levert ArbeidsmarktInZicht nu al een bijdrage aan pps’en.

DYNAMIEK

Voormalig ASML-topman Peter Wennink wees in ‘De route naar een toekomstige welvaart’ op de nood-zaak om nú aan de slag te gaan met en breed te investeren in alles waar Nederland in uitblinkt. Het Draghi-rapport en in het verlengde daarvan het rapport van Wennink dringt aan op heldere keuzes, stimulerende maatregelen en samenwerking. Innovatie en toegepaste kennis zijn de motor van ons toekomstige verdienvermogen. Koplopers zijn al volop actief. Het peloton moet de mogelijkheid krijgen om aan te sluiten en als we de kabinetsplannen zien is het duidelijk: we moeten sámen aan de slag voor een sterker Nederland!

Jeroen Meuwissen
Manager Arbeidsmarkt ArbeidsmarktInZicht

Januari 2026

Voor het behouden en opbouwen van brede welvaart en een bloeiende economie is een blijvende leercultuur onontbeerlijk.

Op dit moment verandert de Nederlandse samenleving in hoog tempo, mede onder invloed van demografische, technologische en economische ontwikkelingen.

Dat vraagt heel wat van alle geledingen in de maatschappij: individuen die studeren, werken, werk zoeken of niet (meer) werken, werkgevers, overheden en onderwijs. Een bloeiende leercultuur ondersteunt al die mensen en partijen en dat gaat veel verder dan het volgen of aanbieden van een cursus of scholingstraject.

Met Levenlang Ontwikkelen kunnen zij ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid bijdragen aan de toekomst van Nederland.

BEROEPSONDERWIJS EN BEDRIJFSLEVEN: SAMENWERKEN VOOR LEVENLANG ONTWIKKELEN

De aansluiting en uitwisseling tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt heeft voortdurend aandacht nodig: wat vragen werkgevers en wat kunnen opleiders bieden? Het onderwerp is extra actueel nu het arbeidsaanbod stagneert. In de zorg, de techniek en het onderwijs dreigt een tekort aan goed opgeleide mensen. Het ziet er helaas naar uit dat de uitstroom uit het beroepsonderwijs afneemt, deels doordat er minder jongeren zijn maar vooral doordat jonge mensen minder vaak voor praktische opleidingen kiezen.

Daarnaast zijn er twee andere uitdagingen waarmee onderwijs en werkgevers rekening moeten houden: de snelle technologische ontwikkelingen en het grote belang dat innovatie heeft voor de Nederlandse economie. Het blijft immers nodig om voorop te blijven lopen in het ontwikkelen van nieuwe producten, zowel om onze economische positie ten opzichte van het buitenland te behouden, als om onze relatief hoge lonen te rechtvaardigen. En om de arbeidsproductiviteit te verhogen is het belangrijk dat huidige en toekomstige werkenden uit de voeten kunnen met arbeidsbesparende technologie zoals robots, AI, automatisering en slimme sensoren.

CONCLUSIE
Levenlang Ontwikkelen op basis van publiek-private samenwerking (pps) tussen (beroeps)onderwijs, overheid en bedrijfsleven is hard nodig. Alleen: er dreigen minder middelen beschikbaar te komen.

SAMEN VERDER BOUWEN

Levenlang Ontwikkelen (LLO) vraagt om publiek-private samenwerking (pps) tussen bedrijfsleven, overheid en onderwijs. Dat betekent heel wat meer dan het gezamenlijk opstarten van cursussen. Uit verschillende bronnen (rapporten, website LLO-Katalysator, bronnen in het onderwijs) wordt duidelijk dat samenwerking in een pps alleen kan floreren als er aan een aantal voorwaarden is voldaan:

1. Duidelijkheid over in het verleden opgebouwde structuren en subsidies. Om vorm te geven aan de samenwerking kunnen de lectoraten bij de hogescholen en de practoraten bij het mbo een belangrijke rol spelen. Daarnaast zijn de LLO-Katalysator voor het mbo en hbo en het Regionale Investeringsfonds (RIF) voor het mbo een belangrijke steun.
2. Er moeten uitvoerige gesprekken plaatsvinden tussen partijen over de invulling van opleidingen. Daarbij is aandacht nodig voor de inhoud, de planning én het aandragen van studenten/deelnemers. Vaak gaat het om gesprekken tussen opleiders en werkgevers, maar wanneer het gaat om het scholen van werkzoekenden zit ook de (decentrale) overheid aan tafel.



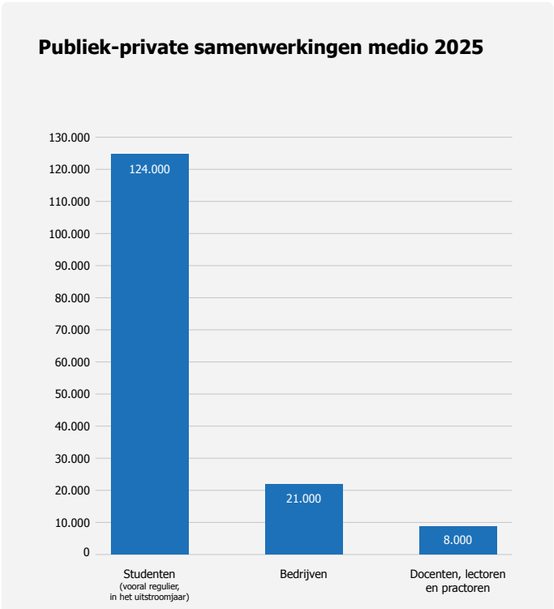
3. De middelen om het onderwijs te verzorgen moeten beschikbaar zijn. Middelen zijn in dit geval: financiën, maar bijvoorbeeld ook het beschikbaar stellen van locaties, machines of begeleiders door zowel bedrijfsleven als middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Doordat er vanwege de ontgroening minder reguliere studenten zijn, hebben mbo en hbo meer ruimte voor het scholen van oudere werkenden of werkzoekenden. En voor de bekostiging van het beroepsonderwijs is overschakelen naar nieuwe doelgroepen steeds belangrijker.
4. De logistiek: op het juiste moment moeten docenten, lesmateriaal, apparatuur en studenten beschikbaar zijn. Vaak is dat in de beroepspraktijk buiten de muren van de onderwijsinstelling.

TREK IN DE SCHOORSTEEN

Kennisdeling en het delen van apparatuur en lesmiddelen tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven kunnen belangrijke bouwstenen zijn. Gezien de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is er vraaggestuurde scholing nodig: het beroepsonderwijs sluit dan aan bij de behoefte van het bedrijfsleven door innovatieve (scholings-)concepten en -producten te ontwikkelen die passen bij de regio.

Levenlang Ontwikkelen (LLO) past volledig bij het streven naar het vergroten en versterken van het arbeidsaanbod. Middelbaar opgeleide mensen kunnen op basis van extra opleiding en scholing doorstromen naar hogere functies. Praktisch geschoolde medewerkers nemen die functies over en werkzoekenden met minder opleiding kunnen aan de slag op de vrijkomende banen. LLO zorgt zo voor de zogenaamde ‘trek in de schoorsteen’.

Het beroepsonderwijs beschikt steeds meer over de instrumenten om passende opleidingen te verzorgen. Opleidingen zijn hard bezig om te flexibiliseren en de mogelijkheden om deelcertificaten te behalen nemen in hoog tempo toe. De stapeling van die deelcertificaten en erkenning van verworven competenties kunnen optellen tot volwaardige mbo- en hbo-diploma’s. Diploma’s en certificaten werken motiverend en helpen om de brede inzetbaarheid van oudere werknemers te vergroten.

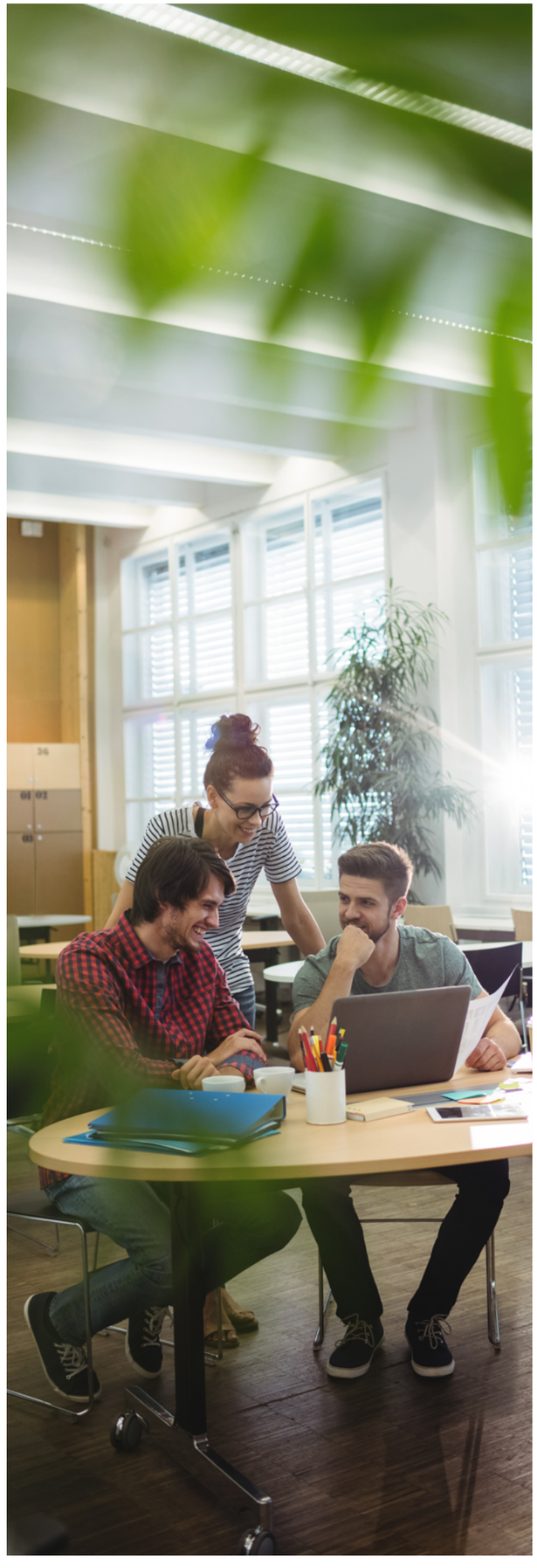


UITDAGING
Meer LLO = meer studenten voor om- en bijscholing.

Bron: Dialogic (september 2025), Midterm-review van het NGF-programma ‘Opschaling PPS’en’

De technologische uitdagingen en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt hebben de afgelopen decennia geleid tot de nodige publiek-private samenwerkingen. Bij het hbo en de Centres of Expertise zijn de samenwerkingen vooral gevormd rond onderzoek en regionale innovatie-ecosystemen. Daar zijn onderwijs, bedrijfsleven, regionale overheid en de uiteindelijke gebruiker bij betrokken in een zogeheten quadruple helix.

Bij het mbo gaat het meestal om de aansluiting van de opleiding op het beroep en om regionale human capital opgaven. Dit sluit beter aan bij de ambitie van LLO. Wat deze samenwerkingen complexer kan maken, is het feit dat de opgaven enerzijds het brede mkb aangaan en dat er anderzijds behoefte is om de instroom van werkzoekenden te vergroten.



DE SPELERS

DE OVERHEID

Net als in andere landen zijn er diverse ministeries betrokken bij LLO:

- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), vanwege LLO en het beroepsonderwijs;
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), dat verantwoordelijkheid heeft voor de inzetbaarheid van werkenden en werkzoekenden op de arbeidsmarkt;
- Ministerie van Economische Zaken (EZ), omdat LLO economische ontwikkeling en innovatie bevordert;
- En verder: de ministeries van Financiën (voor de financiering en voor LLO bij de Belastingdienst en Douane) - Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) voor zorg en welzijn - Justitie en Veiligheid (JenV) voor politie en gevangenissen - het ministerie van Defensie (voor de krijgsmacht).

De verschillende overheden op decentraal niveau, vooral de gemeenten. Zij zijn verantwoordelijk voor de toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt én voor de lokale en regionale economische ontwikkeling.

HET BEDRIJFSLEVEN

- In veel sectoren ondersteunen de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O Fondsen) Levenlang Ontwikkelen. Naast de additionele financiering en ondersteuning van de beroeps begeleidende leerweg (bbl) zijn de O&O Fondsen zich gaan richten op andere arbeidsmarktinstroom en op duurzame inzetbaarheid en LLO voor de huidige werkenden - veelal binnen de eigen sector.
- Particuliere bedrijfsopleiders zijn altijd al actief geweest op het gebied van LLO. Doel was wel altijd om met de particuliere en bedrijfsopleidingen omzet te genereren.

HET BEROEPSONDERWIJS

- Aan het beroepsonderwijs werd met de invoering van de SUWI in 2002 de scholingsinfrastructuur van Arbeidsvoorziening (Centra Vakopleiding, Centra voor Beroepsoriëntatie en Beroepsbeoefening, Kaderregeling Scholing) overgedragen. De financiering van een specifiek cursusaanbod en de vele instroommomenten bleken moeilijk te organiseren, waardoor de infrastructuur gaandeweg is verdwenen. Verschillende mbo-instellingen hebben wel activiteiten op het gebied van scholing van werkenden en werkzoekenden van Arbeidsvoorziening overgenomen.
- Het mbo was én is altijd gericht op de arbeidsmarkt met opleidingen gericht op bepaalde beroepen. Er is daarvoor altijd veel contact geweest tussen sectoren en de mbo-instellingen. Sinds tien jaar gebeurt dat in de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) met een bestuur vanuit onderwijs en bedrijfsleven en acht zogeheten sectorkamers. Daarin hebben de vertegenwoordigers vanuit de verschillende sectoren en de betreffende opleiders vanuit de mbo-instellingen zitting. De aandacht gaat vooral uit naar de inhoud van opleidingen en de exameneisen van de reguliere bbl- en bol-opleidingen. Ook opleiden voor zij-instromers heeft de aandacht.

Het mbo heeft, behalve een maatschappelijke opdracht en de taak om op te leiden voor de arbeidsmarkt, ook de taak om op te leiden voor hbo-vervolgopleidingen. Daardoor hebben de reguliere opleidingen vaak een bredere inhoud dan alleen de arbeidsmarktgerichte delen waar het bedrijfsleven direct belang bij heeft. Dit systeem heeft er mede toe geleid dat veel opleidingen tegenwoordig keuzedelen kennen, waarvoor afzonderlijk certificaten behaald kunnen worden.

Voor onderzoek en ontwikkeling zijn er de Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV's) en practoren, die vooral praktijkgericht werken.

- Het hbo is in zijn samenwerking met het bedrijfsleven met name gericht op (technologische) innovatie. Het opleiden voor een bepaald beroep staat bij veel hbo-opleidingen niet voorop, waardoor ook in het hbo steeds meer deelcertificaten te behalen zijn.



De Centres of Expertise (CoE's), waarin hbo en bedrijfsleven samenwerken, hebben een aantal doelstellingen: antwoorden genereren op maatschappelijke uitdagingen, onderwijsinnovatie entameren, verbindingen tot stand brengen binnen het onderwijs en met het bedrijfsleven, een lerende netwerkorganisatie vormen en een herkenbare samenwerkingsvorm bieden. De onderzoeksopdracht van lectoren is vaak verbonden aan deze doelen.

Het hbo verzorgt vooral in de vorm van deeltijd-, duale en associate degree opleidingen het nodige onderwijs dat direct aansluit op de arbeidsmarktvraag van het bedrijfsleven. Deze opleidingen komen vaak voort uit adviezen vanuit de zogeheten werkveldcommissies.



WAT ER NODIG IS

Voor een goede aansluiting van het beroepsonderwijs op de behoefte van het regionale bedrijfsleven is een aantal zaken nodig:
1. Passend onderwijsaanbod voor reguliere studenten, voor kandidaten voor LLO en voor zij-instromers;
2. Het motiveren van potentiële deelnemers;
3. Een passende instroom voor werkenden;
4. Een passende instroom voor werkzoekenden;
5. Financiële middelen.

Passend onderwijsaanbod sluit zo dicht mogelijk aan bij de beroepspraktijk en volgt technologische ontwikkelingen op de voet, zodat die verankerd kunnen worden in de curricula en deelcertificaten, in de kennis van de docenten en de beschikbaarheid van de juiste apparatuur/machines. Voor werkzoekenden zal het aanbod vooral door het mbo worden ontwikkeld, trainingen op het gebied van (technologische én sociale) innovaties liggen meer op het terrein van het hbo.

Het motiveren van werkenden lukt doorgaans beter bij grote bedrijven en instellingen. Er heerst vaker een leercultuur en het organiseren van de groepen studenten en de instroommomenten is meestal wat eenvoudiger. De zorg kan daarbij een voorbeeld zijn voor andere sectoren. Mkb-bedrijven leggen de prioriteit over het algemeen bij de productie, waardoor er niet echt een leercultuur kan ontstaan. Vaak ontbreekt een HR-functie of -afdeling. Ondanks de ondersteuning die de O&O fondsen van een flink aantal sectoren bieden, is er vaak geen ruimte om begeleiding voor lerende medewerkers te organiseren.

Het is belangrijk dat het mbo voor werkzoekenden individuele trajecten organiseert waarin ook aandacht is voor andere problematieken dan alleen het opleidingsdeficit.

Voor een goede instroom voor werkenden spelen enkele factoren een rol. Vindt het onderwijs binnen werktijd plaats – de voorkeur van medewerkers en vakbonden - of buiten werktijd – de voorkeur van werkgevers? Vindt het onderwijs af en toe plaats op de werkplek, zodat de lesstof afgestemd kan worden op de gebruikte apparatuur en machines? Zijn de docenten op de gewenste tijdstippen beschikbaar en hebben zij de skills om te werken met werkenden?

Om de instroom van werkzoekenden in bedrijven te organiseren is samenwerking met de regionale arbeidsmarktinfrastructuur nodig. Het is belangrijk dat het mbo voor werkzoekenden individuele trajecten organiseert waarin ook aandacht is voor andere problematieken dan alleen het opleidingsdeficit. Hoewel er goede voorbeelden zijn, blijkt dit voor de meeste opleiders niet eenvoudig te realiseren.



FINANCIËLE MIDDELEN

Aan LLO hangt uiteraard een prijskaartje en het is belangrijk om vooraf overzicht te hebben van de kosten en de manier waarop die betaald kunnen worden. Elk facet brengt immers kosten met zich mee: samenwerkingen starten en onderhouden, innovaties ontwikkelen en uitwerken, het verzorgen van opleidingen, de onderwijslogistiek (instroom, registratie, instroommomenten, organiseren van docenten, certificering e.d.) enzovoort.

Voorbeelden van regelingen:
- De SLIM-middelen: alleen bestemd voor plannen van sectoren met knelpuntberoepen;
- De Expeditieregeling: voorafgaand aan de financiering moet er een uitgebreid plan voor samenwerking én onderzoek zijn, opgesteld vanuit de regeling zelf;
- Specifieke subsidies voor mbo-activiteiten:
  - De subsidie Praktijkleren voor werkgevers die praktijk- of werkleerplaatsen aanbieden;
  - Instructeursbeurs mbo voor docenten in het mbo die een associate degree of bacheloropleiding volgen; zij konden subsidie aanvragen voor studiekosten en studieverlof.
  - Voor het studiejaar 2025-2026 (met waarschijnlijk een aanvraagperiode in 2026) is sprake van aanvullende subsidie praktijkleren voor mbo-bbl-leerplekken in de sectoren landbouw, horeca en recreatie;
- Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF): stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Het RIF is bedoeld voor duurzame publiek-private samenwerkingen gericht op het verbeteren van de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt. Deze subsidieregeling moet aangevraagd worden door een mbo-instelling en minimaal één arbeidsorganisatie;
- Vanuit het Nationaal Groeifonds:
  - De LLO-Katalysator Bouwsteen 3 en de daarbij behorende subsidie LLO-professionalisering Opleiders ondersteunt publieke onderwijsinstellingen bij het ontwerpen, ontwikkelen en uitvoeren van vraaggerichte oplossingen. Op die manier kunnen zij overschakelen naar opleidingen die aansluiten bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Andere bouwstenen van de LLO-Katalysator ondersteunen eveneens. Bouwsteen 1: het in kaart brengen van skills voor de toekomstige arbeidsmarkt. Bouwsteen 2: krachten- en kennisbundeling met het oog op de noodzakelijke transities.
  - High Impact Pps'en (HIP) draagt er via het opschalingsplan pps toe bij dat bestaande pps'en worden opgeschaald tot regionale en thematische consortia.
  - Het LLO-Collectief maakt scholing mogelijk voor mensen met lage basisvaardigheden en weinig opleidingsachtergrond. Het ontwikkelt een nieuw duurzaam wervingsmechanisme en regionaal scholingsaanbod voor deze doelgroep. De samenwerking vindt plaats tussen de aanvragers, de mbo-instellingen en de regionale arbeidsmarktpartijen (gemeenten, UWV, arbeidsmarktregio en werkgevers). Thema's zijn vooral: IT, groen, energietransitie, zorg, veiligheid waterkeringen, circulaire maakindustrie en techniek. Een voorbeeld is GeLUK: het Gezonde Leefomgeving Utrecht Kennisconsortium in Utrecht;
- En verder: verschillende provincies, gemeenten en andere regionale samenwerkingsverbanden hebben specifieke financieringsmogelijkheden van LLO, zoals regionale talentfondsen. O&O Fondsen dragen soms bij aan de financiering van livinglabs, waar door beroepsonderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk wordt gewerkt aan innovaties. Deze financiering is met name gericht op de eigen sector en bijvoorbeeld minder op trajecten van werk naar werk.

UITDAGINGEN EN KNELPUNTEN BIJ SAMENWERKING

FINANCIERING
Het onderwijs, maar ook subsidiestromen vanuit SZW, gemeenten en andere partijen, zoals provincies en regio's, zijn vaak individueel gericht. Dat maakt het inrichten van LLO-initiatieven er niet eenvoudiger op. Voorafgaande aan en tijdens het initiatief is er meestal veel dat georganiseerd moet worden: gebouwen, apparatuur en communicatie-activiteiten. Dat moet allemaal gefinancierd worden en als er minder deelnemers zijn dan ontstaan onvoorziene kosten.

Niet alleen de bekostiging van studenten is grotendeels gericht op individuen, maar dit geldt of gold ook voor ESF-middelen, de STAP-regeling en vergoedingen vanuit de O&O Fondsen. Tel daarbij op dat de komende jaren geen inflatiecorrectie plaatsvindt op de bekostiging van het beroepsonderwijs terwijl de kosten van bijvoorbeeld lerarensalarissen en energie blijven stijgen, en het zal duidelijk zijn dat het geen eenvoudige klus is om voldoende financiële middelen vrij te spelen voor LLO en pps.

Het veld pleit voor een wettelijke taak voor LLO met bijbehorend budget. Dat zou dan niet alleen moeten gelden voor LLO voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat ook niet helpt om continuïteit te brengen in de samenwerkingen is het feit dat subsidies vaak tijdelijk van aard zijn én gemaximaliseerd. Ook middelen om goede randvoorwaarden te creëren zijn in veel gevallen beperkt en tijdelijk van aard. Er is dan ook cofinanciering nodig vanuit de betrokken organisaties. Die noodzaak wordt alleen maar groter doordat de hoogte van subsidies nogal eens verbonden is aan de salarissen van de betrokken medewerkers en doordat zeker niet alle kosten uit die salarisbijdragen te financieren zijn. Het is vaak lastig overhead, financiering van apparatuur en gebouwen, communicatie en dergelijke te financieren vanuit aan salaris gekoppelde budgetten.

Ook wordt in relatie tot private activiteiten van publiek bekostigd onderwijs gewezen op staatssteun en oneerlijke concurrentie. Weliswaar zijn daar de nodige regels voor ontwikkeld maar die zijn niet altijd even gemakkelijk te hanteren. Het veld pleit daarom voor een wettelijke taak voor LLO met bijbehorend budget. Dat zou dan niet alleen moeten gelden voor LLO voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Er zijn op financieel gebied de nodige bedreigingen:
- Het schakelen naar oudere studenten en het verzorgen van onderwijs aan deze doelgroep betekent dat de kosten per leerling zullen stijgen ten opzichte van de kosten voor een reguliere leerling. Het is vanuit dit gezichtspunt dan ook ongelukkig dat de bekostiging de komende jaren niet wordt gecorrigeerd voor de inflatie;
- De Regionale Investeringsfondsen (RIF) worden op termijn beëindigd, tenzij het nieuwe kabinet anders beslist. Bij een beëindiging van RIF kunnen vooral mbo's, maar ook een aantal hbo's, minder bijdragen aan een pps. Een kleine positieve kanttekening: twee op de drie projecten gaven bij de evaluatie van de RIF-2 aan dat hun project ook zonder subsidie zou zijn gestart;
- Eind 2025 zou de beslissing vallen of de LLO-Katalysator, gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds (NGF) wordt doorgetrokken tot en met 2029;
- Ook bij de gemeenten is weinig ruimte voor extra middelen voor samenwerking gezien de recente omvorming naar de regionale arbeidsmarktinfrastructuur in aanvulling op het daljaar in het gemeentefonds 2026.

Provincies (en regio's zoals metropoolregio's) hebben soms wel arbeidsmarktbeleid waarbij middelen voor samenwerking beschikbaar komen. Dat kan meehelpen aan een multiplier effect door inzet van middelen vanuit het bedrijfsleven. Om de zo noodzakelijke omvang van LLO tot stand te brengen is dat alles zeker niet voldoende.

CONCLUSIE
LLO komt sterk onder druk te staan doordat het beroepsonderwijs krapper bij kas zit en door het wegvallen van een groot deel van de subsidies voor de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

LOGISTIEK
Het werven en scholen van werknemers en werkzoekenden vraagt meer inspanning en geregel dan het werven en onderwijzen van reguliere studenten. Dat er dan ook nog verschillende partijen betrokken zijn bij LLO, maakt het extra spannend. Het helpt wanneer het werkveld één of enkele trekkers beschikbaar maakt. Grote ondernemingen of instellingen hebben de competenties daarvoor vaker in huis. Dat zou kunnen verklaren waarom samenwerking op het gebied van LLO goed gaat bij grote bedrijven in de techniek, bij het onderwijs zelf en vooral bij (grote) zorginstellingen. Zij hanteren functie-eisen die gericht zijn op samenwerkingen.

MULTIPROBLEMATIEK
Bij veel werkloze werkzoekenden is sprake van multiproblematiek die eerst moet worden aangepakt zodat er ruimte ontstaat voor scholing: vraagstukken rond kinderopvang, schulden, criminaliteit, wonen, enzovoort. Dat vereist zeer brede samenwerking met instanties. Zodra er enige ruimte ontstaat, moet de kandidaat onmiddellijk kunnen instromen in een LLO-traject. En ook dat is niet eenvoudig te regelen. Toch moeten deze mensen bij LLO betrokken worden om te voorkomen dat hun achterstand verder toeneemt.



VERDERE UITDAGINGEN
Publiek-private samenwerking rond LLO krijgt de komende jaren te maken met allerlei ontwikkelingen:
- De studentenpopulaties vergrijzen. Lesmethoden uit het funderend onderwijs moeten daarop worden aangepast, zodat ze aansluiten bij mensen die wat ouder zijn;
- De AOW-leeftijd loopt op. De doelgroep ouderen die om- of bijscholing nodig zullen hebben, wordt daarmee groter. Voor werkgevers wordt het belangrijker om medewerkers en werkzoekenden op steeds latere leeftijd te scholen;
- Arbeidsorganisaties zetten meer en meer artificiële intelligentie (AI) in, met als gevolg dat er mogelijk meer mensen van baan moeten veranderen of binnen de bestaande baan andere taken krijgen, wat dan weer om- en bijscholing vereist;
- Er komt minder jong talent beschikbaar vanwege (enige mate van) ontgroening. Omdat juist jongeren bijdragen aan het innovatief vermogen van het beroepsonderwijs bestaat het risico van een afnemende inbreng door het beroepsonderwijs. Het feit dat er minder internationale studenten naar Nederland (mogen) komen helpt daarbij evenmin;
- Secties binnen het beroepsonderwijs, onderwijsinstellingen en bedrijven laten een verschillend tempo zien bij de ontwikkeling van LLO via pps'en;
- Het is niet vanzelfsprekend dat elk bedrijf een leercultuur stimuleert en LLO organiseert. Dat is echter wel nodig, omdat er een grote groep werkenden en werkzoekenden is die structureel te weinig aan leren en ontwikkelen doet;
- Het is belangrijk dat het mkb voldoende aandacht krijgt bij het ontwikkelen van LLO;
- Het aanbod aan LLO moet zoveel mogelijk aansluiten bij erkende diploma's en certificaten binnen het Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF), zodat de kwaliteit is geborgd. Dat leidt tot transparantie voor studenten en eerlijke concurrentie tussen aanbieders.



Betrokkenheid van het beroepsonderwijs: cruciaal

Hoewel arbeidsmarktregio's en bedrijfsleven een belangrijke rol hebben bij het opschalen van LLO, heeft het hoger én middelbaar beroepsonderwijs een cruciale rol.

Het beroepsonderwijs biedt immers de benodigde infrastructuur en beschikt over meer structurele middelen dan andere partijen. Er zijn echter extra middelen nodig voor de benodigde samenwerking ten behoeve van LLO, voor het stimuleren van LLO bij verschillende doelgroepen en vooral voor het ombouwen van het reguliere beroepsonderwijs tot een vehikel voor LLO. Samenwerking vereist "sleutelgeld".

Versnelde instroom van individuele studenten of van groepen maken het onderwijs flink duurder, nog afgezien van de effecten voor docenten en instructeurs. Zij krijgen te maken met omscholing of zullen zelfs geen werk meer hebben en dus wachtgeld ontvangen. Kortom: omschakeling naar LLO kost veel extra geld.

ANTWOORDEN VOOR DE TOEKOMST

Voor de concurrentiepositie van Nederland, en de daarmee samenhangende brede welvaart, is meer aandacht voor technologische innovatie onontbeerlijk. Daarnaast kunnen arbeidsbesparende technologie en sociale innovatie bijdragen aan een hogere arbeidsproductiviteit, die nodig is vanwege de structurele arbeidsmarktkrapte. Dat alles maakt het nodig om LLO sterk op te schalen.

De arbeidsmarktkrapte en de noodzaak tot technologische innovatie maken LLO tot een essentieel instrument voor de toekomst van Nederland. Hoewel het (vanwege hun andere verplichtingen) nog nooit is gelukt om O&O fondsen op grote schaal in te zetten, is het toch te hopen dat de sectoren, onderwijsinstellingen en regio's (gemeenten, provincies, e.d.) de financiële bijdragen gaan leveren die nodig zijn voor LLO.

Natuurlijk zijn er (grote) bedrijven die zelf het belang inzien van het stimuleren van LLO bij hun medewerkers en daar stappen in ondernemen. Enkele (internationale) voorbeelden:

- IKEA schoolde binnen de EU 8.500 callcenter medewerkers om tot interieuradviseurs.
- AT&T deed hetzelfde met 100.000 medewerkers die van hardware-functies omschoolden naar cloud- en data-rollen.
- Amazon schoolde 700.000 magazijnmedewerkers bij tot robotica-technici.
- Walmart hielp 50.000 kassamedewerkers om drone-operator of tech-supportmedewerker te worden.

Bij het mkb, dat toch een zeer groot deel van het bedrijfsleven vormt, zal het echter niet zo werken. De middelen en leercultuur ontbreken vaak, terwijl er vaak ook geen HR-afdeling of -functionaris is die met LLO aan de slag kan. Het is dan ook niet gek dat vanuit de Onderwijsagenda LLO van de ministeries van OCW en SZW wordt verkend of LLO als publieke taak voor het beroepsonderwijs opgenomen kan worden.

VERDER BOUWEN OP ERVARINGEN

Inmiddels zijn er praktijken ontwikkeld die helpen om pps en LLO verder te ontwikkelen. Het rapport Midterm-review van het NGF-programma 'Opschaling PPS'en' laat een aantal factoren zien die bijdragen aan het succes van LLO. Enkele voorbeelden:

- Gebruik maken van microcredentials/deelcertificaten, blended learning (combinatie van klassikaal en virtueel leren) en online leerplatformen;
- Toepassen van loopbaanbegeleiding;
- Inzetten van informeel LLO door vraaggestuurd te ontwikkelen naast het bestaande onderwijsaanbod.

Het rapport raadt aan om volop gebruik te maken van de waardevolle praktijken door de opgedane kennis te delen en mee te nemen in het beleid van beroepsonderwijs en bedrijfsleven, ondersteund door landelijk LLO-beleid (mainstreaming). Een voorbeeld van zo'n waardevolle praktijk is het Servicepunt Techniek Noord-Holland dat zich erop richt dat meer mensen een duurzame baan in de techniek, metaal of bouw krijgen en behouden. Hierin werken de provincie, drie arbeidsmarktregio's, drie O&O fondsen, vier werkgeversorganisaties FNV en CNV samen (zie: https://sptnoord-holland.nl/over-servicepunt-techniek-noordholland/).

Verder kan de inzet van AI kansen bieden voor de ondersteuning van het huidige LLO-aanbod, voor het ontwikkelen van nieuwe opleidingen, cursussen en ontwikkeltrajecten en om LLO-aanbod te creëren voor werkenden en werkzoekenden die er nu te weinig gebruik van maken.

Het rapport Midterm-review raadt aan om volop gebruik te maken van de waardevolle praktijken door de opgedane kennis te delen en mee te nemen in het beleid van beroepsonderwijs en bedrijfsleven, ondersteund door landelijk LLO-beleid.

Het delen van machines en apparatuur bij bedrijven en onderwijsinstellingen draagt bij aan het succes van zowel het reguliere beroepsonderwijs als van LLO. Het bedrijfsleven kan daardoor nieuw personeel vinden dat getraind is op machines die bedrijven gebruiken. Hybride docenten hebben zowel voeling met het onderwijs als met de werkvloer. Als zij studenten en werkenden opleiden, verhoogt dat hun eigen kwaliteit en versterkt het de aansluiting op zowel de beroepspraktijk van het onderwijs als die van het bedrijfsleven.

Samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven is nodig om voldoende goed opgeleide mensen te hebben die kunnen meewerken aan de toekomst van ons land. Pps en LLO zal dan ook vanuit het landelijk beleid (financieel) moeten worden gestimuleerd.

LLO VANZELFSPREKEND

Initiatieven die bijdragen aan een weerbare en wendbare regionale beroepsbevolking kunnen in de visie van Utrecht Talent Alliantie alleen slagen als ze gelinkt zijn aan Levenlang Ontwikkelen (LLO). De UTA wil LLO daarom voor iedereen haalbaar, toegankelijk en vanzelfsprekend maken. Dat geldt met name voor de techniek, de bouw, de zorg en het onderwijs, sectoren die cruciaal zijn in onze samenleving.

UTA ziet dat eerdere speerpunten belangrijk zijn in het kader van Levenlang Ontwikkelen. Mobiliteit op de arbeidsmarkt betekent bijvoorbeeld dat iemand ervaring opdoet op meerdere werkplekken en zo breder inzetbaar wordt. In veel gevallen is het vermogen om te leren en ontwikkelen - LLO dus - zelfs een absolute voorwaarde om elders te kunnen werken. Dat geldt zeker als iemand werk heeft dat op termijn dreigt te verdwijnen.

Nu alle werk digitaler wordt, zijn digitale vaardigheden van levensbelang voor elke werkende. Contacten met leveranciers en klanten lopen bijvoorbeeld via videobellen en gegevens over producten en dienstverlening zijn volledig gedigitaliseerd. Iedere werkende moet daarom zijn digitale vaardigheden op niveau brengen en houden. Dat kan formeel via opleidingen of informeel op de werkvloer: LLO.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

AI vormt een belangrijk, relatief nieuw onderwerp in het kader van arbeidsmobiliteit en digitale vaardigheid. De mogelijkheden en beperkingen van kunstmatige intelligentie en large language models (LLM's) zoals ChatGPT zijn lang niet altijd bekend, terwijl kennis en vaardigheden op dit gebied relevant zijn voor hoger én praktisch opgeleiden.

Wat AI gaat betekenen voor de arbeidsmarkt is voorlopig nog niet duidelijk. Helpt het om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, of betekent het vooral dat de aard van het werk verandert en dat de kwaliteit van productie toeneemt?

De meningen over het niveau waarop banen worden gecreëerd en verloren gaan, verschillen. Er zijn rapporten waarin verwacht wordt dat AI werk gaat overnemen zodat er vooral op praktisch niveau banen verloren gaan.

De rapporten over baanverlies ten gevolge van AI komen tot verschillende conclusies. De conclusie van een recent internationaal onderzoek van McKinsey is, dat bij veel bedrijven banen verloren zullen gaan. Tegelijk wordt erop geduid dat er juist banen worden gecreëerd in bedrijven die AI inzetten om de kwaliteit van productie te verhogen. Ook verschillen de meningen over het niveau waarop banen worden gecreëerd en verloren gaan. Er zijn rapporten waarin verwacht wordt dat AI werk gaat overnemen zodat er vooral op praktisch niveau banen verloren gaan.

In een aantal prognoses wordt gesteld dat ook praktisch werk op hoger onderwijsniveau vervangen wordt door AI, terwijl er ook voorspeld wordt dat hoger geschoolden steeds meer bezig zullen zijn met het aansturen van AI en de controle op AI-producten. Wel is duidelijk dat het nog even duurt voordat het funderende en cursorische beroepsonderwijs op dit terrein kwalitatief voldoende LLO-aanbod heeft voor studenten en werkenden

DIGITALE VAARDIGHEDEN

Het is belangrijk dat de digivaardigheid wordt bevorderd van werkenden die geen IT gebruiken op het werk of er nog geen handigheid in hebben. Uit een onderzoek dat tijdens de conferentie 'Digivaardig in de zorg' werd gepresenteerd blijkt dat digivaardigheid aanzienlijke tijdwinst oplevert. Om de vaardigheden op digitaal gebied en dan vooral het smartphonegebruik op het werk te bevorderen zijn de website www.digihandig.nl en de DigiHandig app ontwikkeld. De app biedt de gebruiker de mogelijkheden op een laagdrempelige manier en in eigen tempo de benodigde digivaardigheden aan te leren.

LLO STIMULEREN

Al een aantal jaren is de omvang van en deelname aan leren en ontwikkelen door werkenden en werkzoekenden vrij stabiel. Het is dan ook nodig om LLO te stimuleren (zie ook pagina 12 en 13). De belangrijkste reden is dat de uitdagingen van de toekomst vragen om een zo breed mogelijke inzetbaarheid van werkenden en werkzoekenden. Dit betekent dat LLO de bestaande deelnemers moet toerusten met skills voor de toekomst, terwijl iedereen die nog niet veel doet aan Levenlang Ontwikkelen gestimuleerd moet worden om ermee aan de slag te gaan. Zeker in de sectoren techniek, bouw, zorg en onderwijs heeft dat prioriteit, maar ook werknemers in andere sectoren moeten hun skills toekomstproof houden.

Er zijn tal van initiatieven:

- UTA biedt onder meer het Regionaal Talentfonds, Futurelab, Stichting REIN, het Servicepunt Techniek. Op de site van UTA staan alle initiatieven.
- De campagne mijnLeercultuur.nl van het ministerie van SZW heeft een veelzeggende titel: 'Leren op de werkvloer levert aardig wat op'. Om het mkb te ondersteunen bij Levenlang Ontwikkelen is er bijvoorbeeld een toolkit met tips en ervaringen van mkb'ers, een quickscan leercultuur en gratis ondersteuning.
- Conferenties en symposia waarin LLO centraal staat. In november 2025 was er in Amersfoort de Leercultuur conferentie 2025. Het SBLO-symposium van de VU bood in oktober een overzicht van de ontwikkelingen, kansen en knelpunten rond LLO in het mbo. Het Cinop organiseerde in Utrecht een symposium over flexibilisering van het beroepsonderwijs en een conferentie over LLO. Het online platform voor professionals in de volwasseneneducatie Epale had een interessante jaarlijkse Community Conference in Brussel. Ook in 2026 zal er weer veel informatie worden gedeeld. Bijvoorbeeld het programma Levenlang Ontwikkelen Stimuleren van NRO.
- Onderzoeken en rapporten. De Praktijkverkenning Leven Lang Ontwikkelen in opdracht van de SER laat zien welke succesfactoren/werkzame bestanddelen bepalend zijn voor de kracht en duurzaamheid van LLO-initiatieven. Ook met betrekking tot LLO in verschillende sectoren lopen onderzoeken of zijn recent onderzoeksrapporten verschenen: het A&O fonds gemeenten en FNV lieten LLO in de retail onderzoeken.
- Organisaties zoals de UTA, het team van de LLO-Katalysator, Katapult, het Landelijke Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt en verschillende lectoren (hbo) en practoren (mbo) ondersteunen praktijkinitiatieven op het gebied van LLO.



ARBEIDSMOBILITEIT

Meer arbeidsmobiliteit draagt bij aan de skills van werkenden. In de UTA-regio is de arbeidsmobiliteit volgens het CBS al een tijdlang ongeveer gelijk gebleven, maar uit cijfers van het CBS blijkt helaas dat landelijk de mobiliteit is afgenomen.

Arbeidsmobiliteit is vooral te zien onder jongeren waaronder veel studenten met een bijbaan. Werknemers van boven de dertig jaar veranderen nauwelijks van werkgever. Het CBS heeft gekeken of een hoge werkdruk maakt dat werknemers verkassen naar andere banen. Dat lijkt niet het geval. De Intelligence Group constateert dat de dynamiek op de arbeidsmarkt afneemt: mensen vinden niet alleen minder vaak ander werk, maar zijn daar ook minder naar op zoek. Dat lijkt te komen doordat zij toenemende onzekerheden ervaren, zoals geopolitieke spanningen, handelsoorlogen, inflatie en een laag vertrouwen in de economie.



KERNCIJFERS EN BELANGRIJKE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN JANUARI 2026

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de provincie Utrecht een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het ⊕-teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting. Het Lees meer online icoon leidt je naar meer info op onze website.

Arbeidsmarktspanning blijft op hoog niveau

ARBEIDSDEELNAME

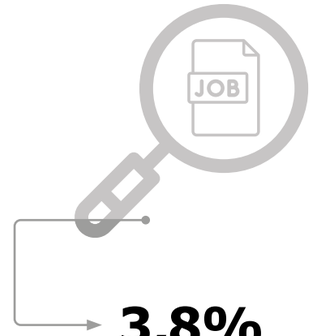
928.976
WERKENDEN

75,9%
NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Lees meer online

Werkloosheid iets hoger dan een kwartaal eerder

36.358
WERKLOZEN



3,8%
WERKLOOSHEID

Lees meer online

ARBEIDSMARKTSPANNING

Lees meer online

39,2%
TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

Lees meer online

TOP 3 SECTOREN NL
1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Zakelijke dienstverlening
3. Vervoer en opslag

TOP 5 BEROEPEN
1. Agrarische beroepen
2. ICT beroepen
3. Technische beroepen
4. Pedagogische beroepen
5. Dienstverlenende beroepen

4,92

Arbeidsmarktspanning blijft op hoog niveau

Lees meer online

VACATURES

De sector verhuur en overige zakelijke dienstverlening kent het afgelopen kwartaal het grootste aantal online ontstane vacatures

137.807
ONTSTANE VACATURES



24%
MBO 1-2

31%
MBO 3-4

39%
HBO / WO

Lees meer online

TOP 5 SECTOREN
1. Verhuur en overige zakelijke dienstverlening
2. Zorg
3. Spec. zakelijke dienstverlening
4. Detailhandel
5. Openbaar bestuur en overheidsdiensten

WW-UITKERINGEN

Aantal ww-uitkeringen toegenomen

16.799
LOPENDE WW-UITKERINGEN



1,7%
WW-PERCENTAGE

Lees meer online



1.754
INSTROOM WW

1.696
UITSTROOM WW

Lees meer online

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



82.766
TOTAAL GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

21.453
GWU MET DIENSTVERBAND

60.378
GWU ZONDER DIENSTVERBAND

31.969
BIJSTAND

3.722
WAJONG

10.126
WIA/WAO

10.527
WW

Lees meer online

ECONOMIE



96
FAILLISSEMENTEN

Lees meer online

Lees meer online

-27
CONSUMENTEN-VERTROUWEN

Ondernemers weer iets positiever

Lees meer online

-1,4
ONDERNEMERS-VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,5
4,0
ECONOMISCHE GROEI

Lees meer online

4,0
3,8
WERKLOOSHEID

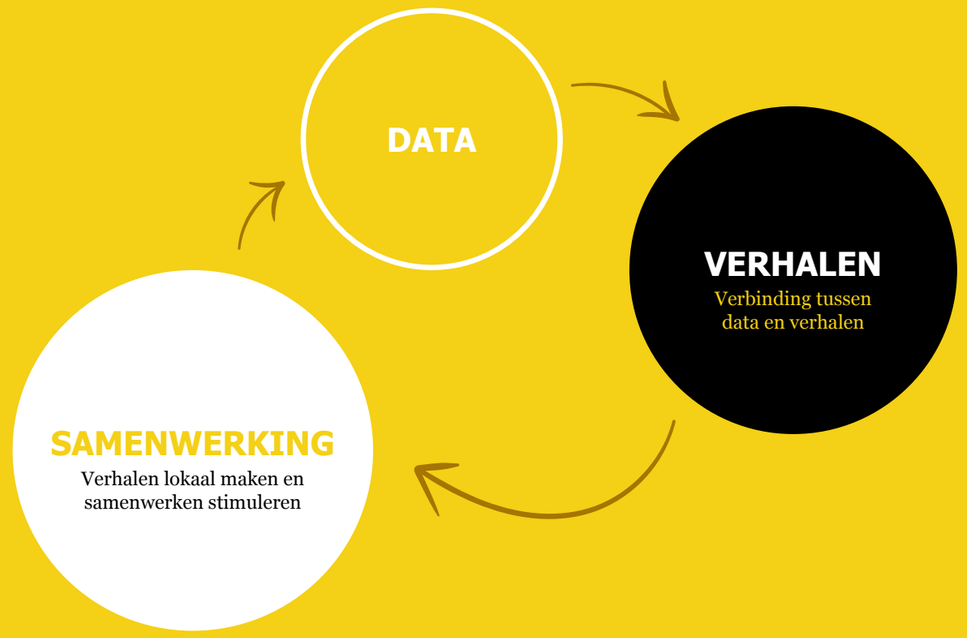
Lees meer online

DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



Arbeidsmarkt InZicht.nl
Etil research group

Dit magazine is een uitgave van ArbeidsmarktInZicht.nl

Door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken vergroot de werking van datagedreven beleidsontwikkeling.

Dat heeft zowel regionaal, als lokaal en interregionaal een positieve impact.