



Arbeidskrachte op de Achterhoekse arbeidsmarkt

ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL ALS STRATEGISCHE OPLOSSING

seesing flex



Omdat het werkt.

Introductie

De Achterhoek is economisch sterk, met veel maakindustrie, logistiek, bouw, zorg en dienstverlening. Juist die mix maakt de regio kwetsbaar voor personeelstekorten: de vraag blijft hoog, terwijl de instroom van nieuw talent beperkt is en de vergrijzing doorzet. UWV schetst in 'Regio in Beeld' dat er onder de huidige omstandigheden onvoldoende mensen beschikbaar zijn voor gewenste economische en maatschappelijke ontwikkelingen (Bron 1).

Deze whitepaper zet uiteen waarom klassieke oplossingen (sneller werven, hoger bieden, weggopen) steeds minder opleveren, en hoe onbenut potentieel, zoals 67-plussers en doelgroepen vanuit het sociaal domein, als strategische oplossing kan werken. Daarbij worden verschillende thema's verrijkt met inzichten van Caroline Termaat, programmaregisseur Thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt bij 8rhk.

In dit whitepaper:

	1. Arbeidsmarktcontext in de Achterhoek	3
	2. Waarom een andere blik nodig?	4
	3. Waarom traditionele oplossingen minder goed werken	5
	4. Onbenut arbeidspotentieel: definitie, omvang en drempels	6
	5. Wat kan het bedrijven opleveren?	7
	6. De sleutel tot het benutten van talent	8
	7. 67-plussers als onderschat arbeidspotentieel	10
	8. Onbenut talent uit het sociaal domein	11
	9. Seesing Flex Plus. en Seesing Flex Meedoen!	12
	10. Conclusie en aanbevelingen	13
	Bronnen	13

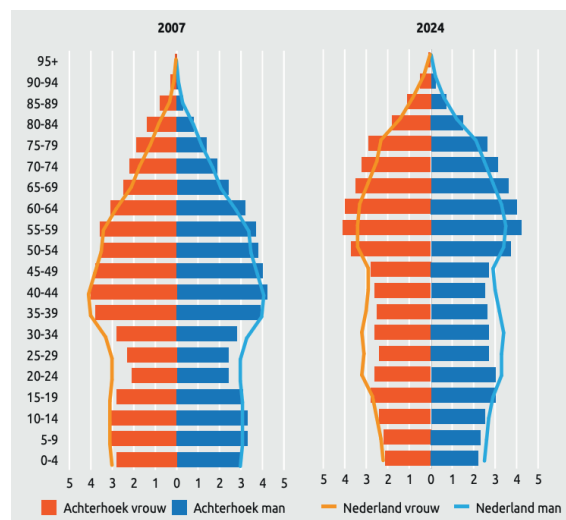
1. Arbeidsmarktcontext in de Achterhoek

1.1 Demografie en vergrijzing

De Achterhoek kent een demografisch profiel waarin vergrijzing en ontgroening al langer een rol spelen. De Achterhoek Monitor laat zien dat de bevolking sinds 2015 weer groeit door migratie, terwijl er binnen de regio nog altijd minder geboorten zijn dan overlijdens (Bron 2). Dat betekent: groei is relatief kwetsbaar en leunt op instroom van buiten.

1.2 Vacatures, krapte en vervangingsvraag

UWV rapporteert voor de arbeidsmarktregio Achterhoek een blijvend krappe arbeidsmarkt. Vacatures ontstaan niet alleen door banengroei, maar ook doordat werknemers van baan wisselen of de arbeidsmarkt verlaten (Bron 1). In de Achterhoek is de vervangingsvraag richting 2027 een belangrijke factor, mede door toename in pensionering.



1.3 Onbenut potentieel als 'ruimtereserve'

Tegenover de krapte staat een 'ruimtereserve': het onbenut arbeidspotentieel. CBS definieert dit als de optelsom van werklozen, semiwerklozen en onderbenutte deeltijdwerkers (Bron 3 en 4). Voor werkgevers is dit interessant, omdat deze groepen vaak wél beschikbaarheid en motivatie hebben, maar niet vanzelf door standaard wervingskanalen stromen.



Caroline Termaat
Programmaregisseur
Onderwijs & Arbeidsmarkt

Hoe kwetsbaar is groei door instroom van buiten?

"De Achterhoek loopt demografisch voor op de rest van Nederland, waar het ontgroening en vergrijzing betreft. De uitdagingen die wij nu al ervaren, komen ook op andere regio's af. Daardoor zullen omliggende regio's waarschijnlijk óók buiten de eigen regio gaan werven. Daarmee vissen we steeds meer in dezelfde vijver."

Dat vraagt dus om méér dan alleen werven van buiten. Organisaties zullen ook moeten inzetten op:

- Het behouden en ontwikkelen van talent
- Het slimmer organiseren van werk en arbeidstijden
- Investeren in technologie, automatisering en samenwerking
- Het beter benutten van beschikbaar arbeidspotentieel binnen de regio

2. Waarom een andere blik nodig?

In veel organisaties wordt personeelstekort nog benaderd als een tijdelijk probleem. Maar de signalen wijzen op een structurele verandering: een relatief kleinere beroepsbevolking moet een gelijkblijvende of groeiende vraag invullen. Dat vraagt om een andere bril: van 'wie kunnen we snel vinden?' naar 'welk werk hebben we echt te doen, en hoe organiseren we dat slimmer met een bredere groep mensen?' Drie verschuivingen die je nu al ziet:

- 👤 Van groei naar vervanging: steeds meer vraag ontstaat door uitstroom (pensioen, baanwissel, uitval).
- 👤 Van perfecte match naar duurzame match: 'skills', motivatie en begeleiding worden bepalender dan een 100% passend cv.
- 👤 Van individuele werving naar ketensamenwerking: werkgevers, onderwijs en sociaal domein moeten meer samen organiseren.

Deze ontwikkelingen vragen om een andere manier van kijken naar personeelstekorten. Maar waarom werken de traditionele oplossingen eigenlijk steeds minder goed?

”

**“De vraag is niet
waar we mensen
vinden, maar hoe
we werk
organiseren.”**

3. Waarom traditionele oplossingen minder goed werken

Veel organisaties proberen krapte op te lossen door harder te werven, hogere salarissen te bieden of mensen weg te kopen. Dat kan op korte termijn werken, maar lost het regionale probleem niet op. Sterker: het verplaatst het probleem, veroorzaakt loondruk en vergroot verloop, waardoor de vervangingsvraag verder stijgt.

Typische 'symptoom'oplossingen:

- 🔧 Vissen uit dezelfde vijver (steeds dezelfde profielen en kanalen).
- 🔧 Wegkopen van personeel (loondruk, hogere kosten, beperkt duurzaam).
- 🔧 Tijdelijke noodconstructies (overwerk, externe inhuur) zonder structurele borging.



Caroline Termaat
Programmaregisseur
Onderwijs & Arbeidsmarkt

Volgens Caroline ligt de uitdaging niet alleen in het vinden van mensen, maar vooral in de tijd en ruimte om structureel anders naar arbeid te kijken:

“De werkdruk is hoog en de waan van de dag is vaak leidend. Daardoor ontbreekt het bedrijven regelmatig aan tijd en ruimte om na te denken over strategisch HRM, het bouwen aan een leercultuur en andere vraagstukken die kunnen bijdragen aan hogere arbeidsproductiviteit.

Dat zien we terug in beperkte deelname aan :even Lang Ontwikkelen (LLO), maar ook in de moeite die organisaties soms hebben om stagiairs goed te begeleiden of te investeren in kandidaten uit het onbenut arbeidspotentieel of nieuwkomers. Niet omdat werkgevers niet willen, maar omdat het tijd, aandacht en begeleiding vraagt om mensen duurzaam aan een organisatie én aan de regio te verbinden.

Juist daar ligt tegelijkertijd ook een kans. De Achterhoek is een regio waarin samenwerking vanzelfsprekend is en waar we gezamenlijk naar oplossingen weten te zoeken.”

4. Onbenut arbeidspotentieel: definitie, omvang en drempels

4.1 Definitie en doelgroepen

Onbenut potentieel is breder dan 'werkloos'. Het gaat ook om mensen die al werken maar méér uren willen werken (onderbenutte deeltijders), en mensen die beschikbaar zijn maar niet (recent) actief zoeken (semiwerklozen). Deze CBS-indeling helpt om het gesprek te verbreden van 'vacature vervullen' naar 'arbeidsuren organiseren' (zie tabel 1, gebaseerd op bron 3 en 4).

Tabel 1: Landelijke cijfers onbenut arbeidspotentieel (CBS, 2025)

Arbeidspositie	Perioden	Gewenste arbeidsduur totaal (x1000)	Gemiddeld aantal extra gewenste uren
Onbenut arbeidspotentieel	2024 4e kwartaal	1.146	16,9
	2025 4e kwartaal	1.214	17,1
Onderbenutte deeltijdwerkers	2024 4e kwartaal	501	8,7
	2025 4e kwartaal	534	8,6
Werkloze beroepsbevolking	2024 4e kwartaal	362	25,2
	2025 4e kwartaal	395	25,9
Semiwerklozen	2024 4e kwartaal	283	21,3
	2025 4e kwartaal	284	21,7

Voor de praktijk in de Achterhoek kun je denken aan:

- 🔗 Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via Participatiewet, Wajong, re-integratie).
- 🔗 Mensen die (weer) willen instromen na ziekte, mantelzorg of andere levensfase.
- 🔗 Onderbenutte deeltijders die (met roosteraanpassing of kinderopvang) meer uren kunnen maken.
- 🔗 67-plussers die na AOW (parttime) willen doorwerken.
- 🔗 Statushouders en nieuwkomers die met de juiste begeleiding kunnen instromen op de arbeidsmarkt.

4.2 Waarom blijft dit potentieel vaak onbenut?

Dat dit potentieel niet vanzelf in beeld komt, heeft meestal weinig te maken met 'niet willen'. Vaker spelen systeem- en organisatie-factoren een belangrijke rol, zoals:

- 🔗 Versnippering: werkgevers weten niet bij wie ze moeten zijn (gemeente, UWV, sociaal ontwikkelbedrijf, etc.).
- 🔗 Vooroordelen en aannames (bijvoorbeeld over inzetbaarheid, productiviteit of verzuim).
- 🔗 Praktische drempels: vervoer, kinderopvang, rooster, taal, werkomgeving.
- 🔗 Onvoldoende begeleiding: onboarding en werkbegeleiding zijn niet ingericht op maatwerk.

5. Wat kan het bedrijven opleveren?

Inzetten op onbenut arbeidspotentieel is geen 'sociaal project', maar een zakelijke keuze. Het levert voordeel op in kosten, continuïteit en teamstabiliteit.

5.1 Voordelen in de praktijk

- 🔧 Grotere talentpool: minder afhankelijk van schaars 'perfect passend' personeel.
- 🔧 Lagere wervingsdruk: meer mogelijkheden om vacatures vanuit verschillende doelgroepen in te vullen.
- 🔧 Meer loyaliteit en stabiliteit: veel werkgevers ervaren lagere uitstroom bij doelgroepen die bewust kiezen voor (her)instroom.
- 🔧 Risicoreductie en ondersteuning via instrumenten: no-riskpolis (Bron 6), proefplaatsing (Bron 9), jobcoach (Bron 8), loonkostensubsidie via gemeente (Bron 7).

5.2 Wat vraagt dit van werkgevers?

Het benutten van onbenut arbeidspotentieel vraagt niet altijd om grote investeringen. Vaak maken relatief eenvoudige organisatorische aanpassingen al een belangrijk verschil. Tabel 2 laat enkele voorbeelden zien.

Tabel 2: Voorbeelden van praktische aanpassingen om onbenut arbeidspotentieel beter te benutten.

Actie	Voorbeeld/output
Taken opknippen of opdelen	Maak één functie van twee rollen: basis en specialist
Onboarding standaardiseren	Buddy-systeem, duidelijke dag-1 checklist, vaste evaluatiemomenten
Werkplekaanpassing (tip: begin klein!)	Rustige werkplek, heldere werkinstructies, visuele stappenkaart
Begeleiding organiseren	Interne of externe jobcoach via UWV (bron 8)
Start met veilige instroom	Proefplaatsing 2 maanden (max. 6) met behoud van uitkering (bron 9)

6. De sleutel tot het benutten van talent

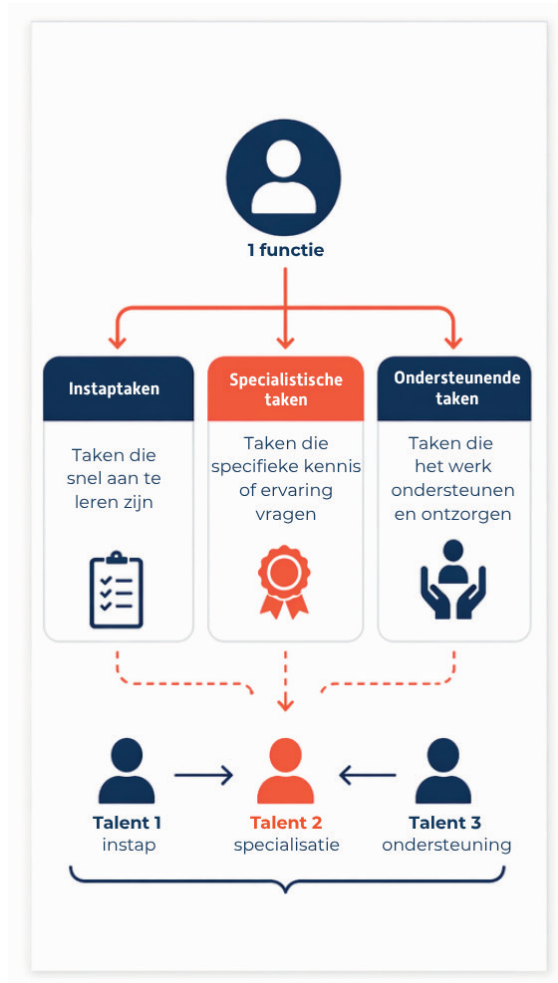
De oplossing voor de krappe arbeidsmarkt ligt niet alleen in het vinden van nieuwe mensen, maar vooral in het anders organiseren van werk. Waar organisaties traditioneel denken in functies en fulltime bezetting, ligt de sleutel steeds vaker in flexibiliteit, taakverdeling en inclusiviteit.

6.1 Van functies naar taken (jobcarving)

Een belangrijke stap is het loslaten van de gedachte dat één persoon één functie moet vervullen. Met jobcarving worden functies opgesplitst in kleinere taken, waardoor werk beter aansluit op de talenten en mogelijkheden van verschillende medewerkers. Bijvoorbeeld: een ervaren medewerker richt zich op specialistische werkzaamheden. Instap- en/of ondersteunende taken worden uitgevoerd door iemand die (nog) niet volledig aan het profiel voldoet.

Resultaat:

- ⚙️ Efficiënter gebruik van talent
- ⚙️ Minder druk op schaarse functies
- ⚙️ Nieuwe instroom wordt mogelijk



6.2 Parttime als kracht, niet als beperking

Fulltime inzet is niet altijd de meest duurzame oplossing. Twee medewerkers van 24 uur zijn vaak stabielere dan één medewerker van 40 uur. Dit leidt tot:

- ⚙️ Meer flexibiliteit in roosters
- ⚙️ Minder uitval en verzuim
- ⚙️ Betere spreiding van werkdruk
- ⚙️ Aantrekkelijker voor een bredere doelgroep

Door werk anders te organiseren, wordt parttime inzet geen beperking, maar juist een strategisch voordeel.

6.3 Arbeidsmigranten: onmisbaar onderdeel van de arbeidsmarkt

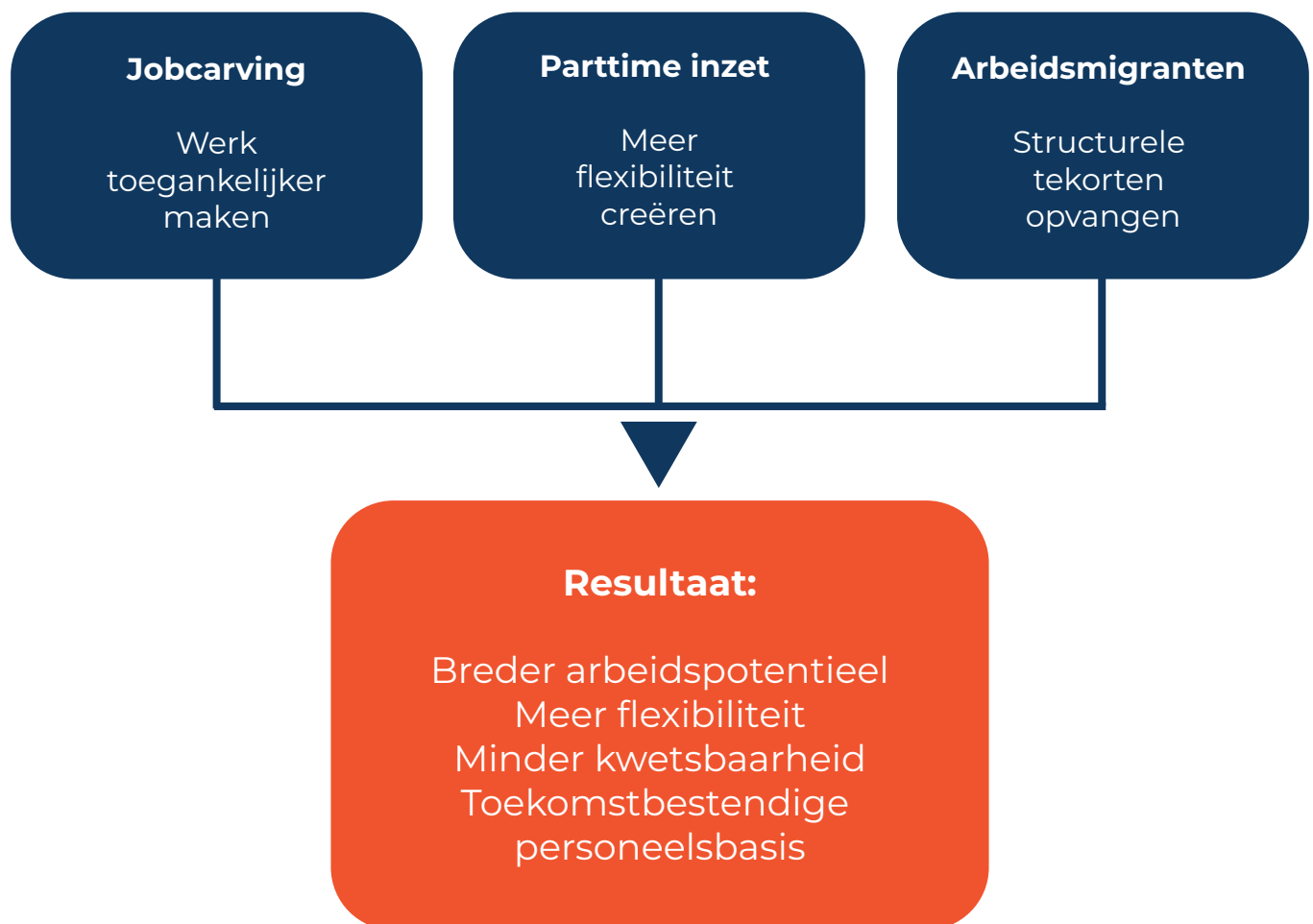
Naast het beter benutten van beschikbaar arbeidspotentieel kiezen veel werkgevers ook voor aanvullende oplossingen, zoals de inzet van arbeidsmigranten. In veel sectoren, zoals logistiek, productie en techniek, zijn zij niet meer weg te denken. Tegelijkertijd vraagt succesvolle inzet om meer dan alleen plaatsing:

- 👤 Duidelijke onboarding en uitleg van werkzaamheden
- 👤 Aandacht voor taal en communicatie
- 👤 Begeleiding op de werkvloer
- 👤 Investeren in integratie en acceptatie binnen teams

Organisaties die hier actief op sturen, merken dat de samenwerking verbetert, het verloop afneemt en de betrokkenheid toeneemt.

6.4 De combinatie maakt het verschil

Jobcarving, parttime inzet en de inzet van arbeidsmigranten staan niet los van elkaar. Juist in combinatie versterken ze elkaar:



7. 67+ als onderschat arbeidspotentieel

Steeds meer mensen willen na de AOW-leeftijd actief blijven, bijvoorbeeld voor zingeving, sociale contacten en extra inkomen. Voor werkgevers biedt dit kansen. 67-plussers brengen niet alleen veel ervaring mee, maar zijn ook van grote waarde door hun:

- 👤 **Betrouwbaarheid en loyaliteit:** een groot verantwoordelijkheidsgevoel en een sterke werkethiek.
- 👤 **Flexibele inzetbaarheid:** beschikbaar voor parttime werk, piekmomenten of tijdelijke ondersteuning.
- 👤 **Mentorschap en kennisoverdracht:** delen ervaring en vakkennis met jongere collega's.
- 👤 **Stabiliteit binnen teams:** brengen rust, overzicht en continuïteit.
- 👤 **Financieel aantrekkelijk:** voor werkgevers gelden andere regels rondom sociale premies en loondoorbetaling bij ziekte.

Om optimaal van deze voordelen te profiteren, is het belangrijk de inzet van 67-plussers goed te organiseren. Met passende taken, duidelijke werktijden en fysiek haalbare werkzaamheden leg je de basis voor een duurzame samenwerking.

Zo maak je de inzet van 67-plussers succesvol:

- 👤 **Werk met heldere roosters** (bijvoorbeeld twee à drie vaste dagdelen).
- 👤 **Zet ervaring in voor kwaliteitscontrole**, het inwerken van collega's, piek- en ziekteopvang of klantcontact.
- 👤 **Borg veiligheid en ergonomie** met passend werk en een haalbaar werktempo.

Praktijkvoorbeeld

"Werken omdat het kan, niet omdat het moet."

Jos geniet van zijn pensioen, maar vindt het ook waardevol om actief te blijven. Daarom werkt hij via Seesing Flex Plus. bij GGNet, waar hij zijn ervaring en kennis blijft inzetten.

Het verhaal van Jos laat zien dat 67-plussers een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan organisaties. Ze brengen ervaring, rust en betrokkenheid mee en kiezen vaak heel bewust voor werk. Juist die intrinsieke motivatie maakt hen voor veel werkgevers een stabiele en betrouwbare aanvulling op het team.

Wat levert dit op?

- 👤 **Ervaring en vakkennis** blijven behouden
- 👤 **Gemotiveerde medewerkers** die bewust kiezen voor werk
- 👤 **Betrouwbare en flexibele inzet**
- 👤 **Meer continuïteit binnen teams**

Scan
QR-code
voor het
complete
verhaal.



8. Onbenut talent uit het sociaal domein

Het sociaal domein omvat doelgroepen met verschillend potentieel. Vaak gaat het om mensen die wél willen werken, maar ondersteuning nodig hebben bij instroom, ritme, taal, begeleiding of praktische zaken. De sleutel is 'maatwerk met structuur'. In het kort: duidelijkheid over taken, begeleiding op de werkvloer en realistische verwachtingen.

Instrumenten die drempels verlagen:

- 👤 No-riskpolis: beperkt financiële risico's bij ziekte voor werknemers met een arbeidsbeperking (Bron 6).
- 👤 Loonkostensubsidie (gemeente, Participatiewet): compenseert verschil tussen loonwaarde en minimumloon (Bron 7).
- 👤 Jobcoach: begeleiding op de werkvloer, gericht op zelfstandig functioneren (Bron 8).
- 👤 Proefplaatsing: kandidaat werkt op proef met behoud van uitkering; werkgever betaalt geen loon (Bron 9).

Scan QR-code
voor meer informatie
over de pilot.



Praktijkvoorbeeld

"Van potentieel naar inzet."

Via de pilot Snel Start Kansrijke Asielzoekers kwam Salim in contact met Seesing Flex. Inmiddels werkt hij als AutoCAD-tekenaar bij Binx Smartility, waar zijn talenten en opleiding optimaal tot hun recht komen.

Het verhaal van Salim laat zien wat er mogelijk is wanneer werkgevers kijken naar talent, vaardigheden en motivatie. Met de juiste begeleiding en samenwerking kunnen kandidaten die vaak buiten beeld blijven uitgroeien tot waardevolle medewerkers.

Wat levert dit op?

- 👤 Toegang tot nieuw talent
- 👤 Duurzame invulling van vacatures
- 👤 Meer diversiteit binnen teams
- 👤 Sterkere verbinding tussen werkgevers en de regio

9. Seesing Flex Plus. en Seesing Flex Meedoen!

In de voorgaande hoofdstukken zagen we dat juist 67-plussers en mensen uit het sociaal domein een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan organisaties. Tegelijkertijd vraagt het benutten van dit 'onbenut arbeidspotentieel' om specialistische kennis, persoonlijke begeleiding en samenwerking tussen werkgevers, gemeenten, UWV, werkleerbedrijven en andere regionale partners. Vanuit die gedachte ontwikkelde Seesing Flex twee gespecialiseerde labels: **Seesing Flex Plus.** en **Seesing Flex Meedoen!**

Seesing Flex Plus. brengt werkgevers in contact met ervaren 67-plussers die na hun AOW-leeftijd actief willen blijven. Werkgevers profiteren van hun kennis, betrouwbaarheid en flexibiliteit, terwijl 67-plussers de mogelijkheid krijgen om op een manier te blijven werken die past bij hun wensen en levensfase.

Seesing Flex Meedoen! ondersteunt werkgevers bij het benutten van talent uit het sociaal domein. Tegelijkertijd begeleidt het label kandidaten naar passend en duurzaam werk, met aandacht voor ontwikkeling, begeleiding en een duurzame match.

Met Seesing Flex Plus. en Seesing Flex Meedoen! brengt Seesing Flex werkgevers en kandidaten op een duurzame manier samen. Werkgevers krijgen toegang tot gemotiveerd talent dat in de reguliere werving vaak buiten beeld blijft, terwijl kandidaten de begeleiding en ondersteuning krijgen om duurzaam aan het werk te gaan.

Wat werkgevers concreet kunnen verwachten:

- 👤 Toegang tot talent dat in reguliere werving vaak buiten beeld blijft.
- 👤 Kennis van regelingen en routes (UWV en gemeenten) en ondersteuning bij de juiste route voor iedere kandidaat.
- 👤 Begeleiding vóór, tijdens en na plaatsing (verwachtingsmanagement, onboarding en evaluaties).
- 👤 Focus op structurele oplossingen in plaats van losse trajecten, met als doel duurzame plaatsingen en minder uitstroom.

10. Conclusie & aanbevelingen

De vraag is niet óf werkgevers in de Achterhoek anders naar arbeid moeten kijken, maar hoe snel zij die stap zetten. De krapte is structureel en de vervangingsvraag neemt toe. Organisaties die nu investeren in onbenut potentieel bouwen aan continuïteit. Ze vergroten hun wendbaarheid, verkleinen hun afhankelijkheid van een steeds kleinere arbeidsmarkt en creëren ruimte voor duurzame groei.

Aanbevelingen:

- 👤 Zet onbenut potentieel expliciet in je personeelsstrategie.
- 👤 Kijk breder dan diploma's en cv's: stuur meer op skills, motivatie en potentie.
- 👤 Herontwerp werk: knip taken op, maak parttime inzet mogelijk en verbeter de onboarding.
- 👤 Investeer actief in begeleiding, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
- 👤 Werk regionaal samen en maak gebruik van bestaande initiatieven, kennis en ondersteuning.
- 👤 Leer van elkaar en deel succesvolle voorbeelden binnen de regio.



Caroline Termaat
Programmaregisseur
Onderwijs & Arbeidsmarkt

Tot slot

"Zoek elkaar op en maak gebruik van het aanbod dat er al is. Veel organisaties hoeven het wiel niet opnieuw uit te vinden. Er is in de regio volop kennis, ervaring en ondersteuning beschikbaar.

Neem daarnaast de tijd om na te denken over wat er HRM-technisch nodig is om ook in de toekomst succesvol te blijven. Juist door van elkaar te leren en samen op te trekken, kunnen werkgevers sterker staan in een arbeidsmarkt die structureel verandert."

Geraadpleegde bronnen:

- Bron 1 — UWV (2025). Regio in Beeld 2025-2026: Arbeidsmarktregio Achterhoek. PDF via UWV.
Bron 2 — Achterhoek Board / Achterhoek Monitor (2024/25). Achterhoek Monitor 2024/25. PDF via achterhoekmonitor.nl.
Bron 3 — CBS StatLine (gewijzigd 13 nov 2025). Binding met de arbeidsmarkt, onbenut arbeidspotentieel (tabel 85648NED).
Bron 4 — CBS (2025). Dashboard Beroepsbevolking: Werkloos / onbenut arbeidspotentieel (uitleg en deelgroepen).
Bron 5 — UWV (2026). LKV oudere werknemers (afschaffing per 1 januari 2026).
Bron 6 — UWV (z.d.). No-riskpolis: regeling voor werkgevers bij werknemers met arbeidsbeperking.
Bron 7 — Rijksoverheid (z.d.). Financiële regelingen voor werkgevers met werknemers met arbeidsbeperking (loonkostensubsidie Participatiewet).
Bron 8 — UWV (z.d.). Jobcoach: begeleiding op de werkvloer; voorwaarden en inzet.
Bron 9 — UWV (z.d.). Proefplaatsing: werken op proef met behoud van uitkering (maximaal 6 maanden).
Bron 10 — Ondernemersplein (2026). Loonkostenvoordeel (LKV) voor werkgevers: status LKV oudere werknemers per 1 januari 2026.



Benieuwd wat we voor jou kunnen betekenen?
We maken graag kennis. **Omdat het werkt.**

🌐 www.seeingflex.nl ✉ info@seeingflex.nl ☎ 0544 - 35 37 39

📍 Aalten | Borculo | Doetinchem | 's-Heerenberg | Lichtenvoorde | Lochem | Wehl | Winterswijk | Zutphen

Lid van **flexfamily**