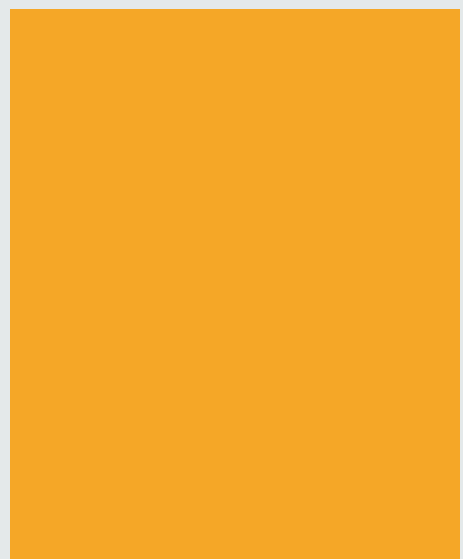
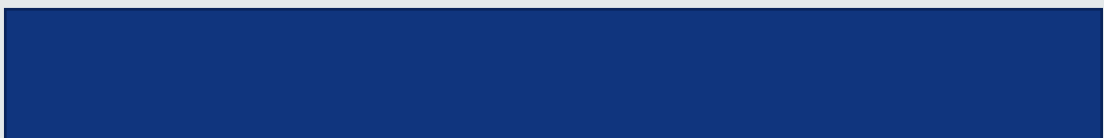




Rapport

Vitale beroepen in de gemeente Westland

Gemeente Westland



Vitale beroepen in de gemeente Westland



Gemeente Westland

Datum 28 augustus 2025

Opdrachtgever: Gemeente Westland

Contactpersoon: Carolien Mast

Nadere inlichtingen: Dorien Frinking; dorien.frinking@rigo.nl; 0651216980

Projectnummer: P50590



RIGO is lid van de Vereniging voor Beleidsonderzoek (VBO) en gecertificeerd volgens ISO 9001:2015

WWW.RIGO.NL
INFO@RIGO.NL

DE RUIJTERKADE 112-C AMSTERDAM
POSTBUS 2805 1000 CV AMSTERDAM

IBAN NL 14 INGB 0002903851
BTW NR NL 0092.84.461.B.01

T 020 522 11 11
KVK 33227618



Inhoud

Inleiding	1
Algemene verkenning	3
Landelijke tekorten op de arbeidsmarkt	3
Huisvestingswet 2014 en vitale beroepen	5
Selectie van beroepen	7
Aard van het probleem	10
Schaarste aan vitale beroepen	10
Schaarste aan woningen	16
Schaarste aan woningen voor vitale beroepsgroepen	21
Conclusie	25
Verwachte opbrengsten en consequenties	27
Conclusie	31
Bijlage 1: Verantwoording prijspeilen en inkomensgrenzen.....	34
Bijlage 2: Inkomens van vitale beroepen	35

Inleiding

Aanleiding

Sinds 1 januari 2024 biedt de Huisvestingwet 2014 de mogelijkheid om vitale beroepsgroepen voorrang te verlenen op een woning door middel van de huisvestingsverordening. In dit kader heeft de gemeenteraad van Westland via twee moties (G25-000083 en G25-000082) verzocht om onderzoek te doen naar welke vitale beroepen krapte kennen in de gemeente Westland. Daarnaast kijken we of de inzet van voorrang voor deze beroepen via de huisvestingsverordening wenselijk is.

De centrale onderzoeksvraag is:

Voor welke vitale beroepen en in welke mate is voorrangverlening via de huisvestingsverordening nuttig, noodzakelijk en proportioneel?

Het onderzoek beantwoordt de hoofdvraag door drie onderzoekdeelvragen te stellen:

1. Algemene verkenning: Welke beroepen zijn van vitaal belang in de gemeente?
2. Aard van het probleem en wenselijkheid: Is er een tekort aan personeel in deze beroepen en een tekort aan huisvesting voor werknemers in deze beroepen? Zou voorrang bij toewijzing helpen in het terugdringen van het tekort in vitale beroepen? In andere woorden: in hoeverre zou het geven van voorrang in het te verordenen segment bijdragen aan het wegwerken van het tekort aan werknemers?
3. Effectiviteit en haalbaarheid, monitoring en evaluatie: Wat zijn de verwachte effecten van sturing en staan deze in verhouding tot de organisatorische kosten en implicaties?

Onderzoekaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn er verschillende stappen ondernomen. Eerst is er, in overleg met verschillende gemeenteambtenaren vanuit verschillende afdelingen, een selectie gemaakt van de vitale beroepen waar we in dit onderzoek naar kijken. Deze lijst is in een gesprek met werkgevers getoetst en verder aangescherpt. Deze lijst vormt de afkadering van het data-onderzoek naar de schaarste aan beroepen en woningen voor deze beroepen. In het gesprek met werkgevers hebben we het gehad over de rol van huisvesting in het tekort aan werknemers dat ze ervaren en of een voorrang zou kunnen helpen. Tot slot hebben we gesproken met de woningcorporaties die bezit hebben in de gemeente en met de gemeente zelf over de te verwachte gevolgen en kosten van het invoeren van voorrang voor vitale beroepen.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk gaan we in op de context van de voorrang- de huisvestingswet. Vervolgens maken we de selectie van de beroepen die we onderzoeken, gebaseerd op een gesprek met medewerkers van verschillende afdelingen binnen de gemeente en gesprekken met werkgevers.

In hoofdstuk 2 gaan we in op de aard van het probleem en de wenselijkheid van sturing. We kijken naar de tekorten in de geselecteerde beroepsgroepen en de tekorten op de woningmarkt. Daaruit concluderen we in welk segment voorrang voor welke beroepsgroep logisch zou zijn.

In hoofdstuk 3 verkennen we de implicaties van het instrument. Wat kost het om het te implementeren en hoe weegt dat op tegen de te verwachten resultaten? De basis hiervoor is een gesprek met de gemeente en de woningcorporaties die actief zijn in de gemeente Westland. In dit hoofdstuk komen we tot slot met een advies over het al dan niet invoeren van voorrang voor vitale beroepen in de gemeente Westland en de mogelijke vorm daarvan.

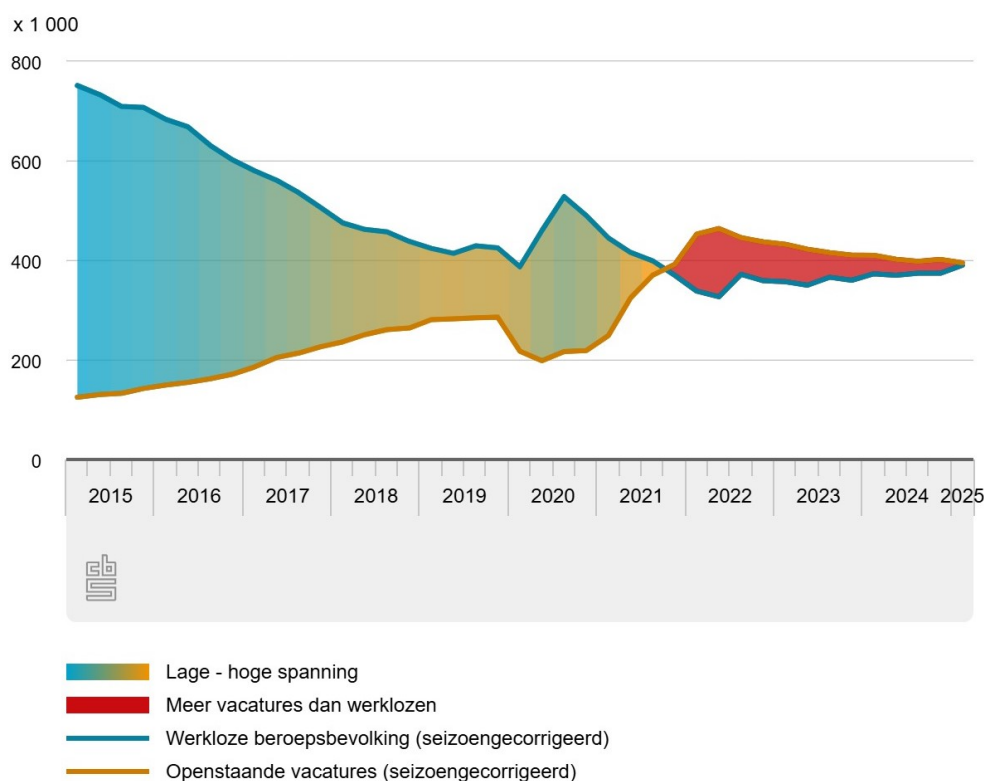
Algemene verkenning

Landelijke tekorten op de arbeidsmarkt

Sinds eind 2021 zijn personeelstekorten geregeld in het nieuws. Het vierde kwartaal van 2021 markeert het punt waarop de spanning op de arbeidsmarkt zichtbaar werd: er waren voor het eerst sinds jaren meer vacatures dan werklozen¹. Sinds 2023 neemt dit gat weer af en in het eerste kwartaal van 2025 waren er voor elke 100 werklozen 101 vacatures.

Het aantal openstaande vacatures is een goede graadmeter van krapte. Dit zijn de vacatures die open zijn blijven staan in een periode na aftrek van de gevulde vacatures. Dit aantal nam tot medio 2022 jaarlijks steeds verder toe in alle sectoren. In het eerste kwartaal van 2025 stonden er bijna **400.000 vacatures open in Nederland**.

Figuur 1 Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking. Bron: CBS, 2025



Vitale beroepen

De toegenomen krapte doet zich in alle sectoren op de arbeidsmarkt voor. In een aantal sectoren is het personeelstekort in Nederland het grootst, zoals in de zorg, onderwijs, ICT en techniek. Naast in de zorg en het onderwijs zijn er nog meer vitale beroepsgroepen waar personeelstekorten leiden tot problemen, zoals bij de politie.

Figuur 2 Personeelstekort in het nieuws tussen 2022 en 2024. Bron: NOS; RTL Nieuws

¹ CBS (2025) Spanning op de arbeidsmarkt.

Scholen met een groot lerarentekort stappen geregeld over op een vierdaagse lesweek. Daar geven ze liever geen ruchtbaarheid aan. In tegenstelling tot De Droomspiegel in Almere: daar zien ze de nieuwe opzet juist als een verrijking.

Irene de Zwaan 30 september 2024, 05:00

'Onverantwoord'

Tekort politie naar 300 miljoen in 2030, gemeenten en OM geschokt

Door RTL Nieuws / ANP - 12 juni 2025 - Aangepast: 12 juni 2025

NOS Nieuws • Dinsdag 17 december 2024, 09:40

Tekorten zorgpersoneel nemen sneller toe, 'hoogste prioriteit' minister Agema

NOS Nieuws • Dinsdag 17 december 2024, 11:36

Lerarentekort blijft groot, aantal zij-instromers nog op recordhoogte

Tekorten nog groter dan verwacht: over tien jaar mogelijk zo'n 300.000 vacatures in de zorg

De arbeidsmarkt staat nog meer onder druk dan gedacht. Voldoende personeel is gewoonweg niet te vinden. Vooral de zorg en de techniek hebben hieronder te lijden. Als het zo doorgaat, sterven we af op een onhoudbare situatie, waarschuwt Randstad tijdens een presentatie van de nieuwste cijfers.

Sanne Wolters 12-02-25, 17:36 Laatste update: 12-02-25, 19:02

NOS Nieuws • Woensdag 14 februari 2024, 00:01

Arbeidsmarkt blijft gespannen: meer banen, veel vacatures en minder werklozen

Waarom Utrechtse voorrangsregeling voor leraren en agenten voor woningen (nog) niet werkt

Utrecht rolt de loper uit voor leraren, agenten en zorgpersoneel. Met een voorrangsregeling op de lokale woningmarkt hoopt de stad meer mensen met een cruciaal beroep aan te trekken. Maar het aantal verhuisbewegingen stelt teleur. Bij een gloednieuwe woontoren in Kanaleneiland zijn nog appartementen vrij, omdat het streefpercentage bij lange na niet werd behaald. Hoe komt dat?

Jeffrey Stevens 07-03-25, 05:00

Bij de politie is **vooral in de grote steden** sprake van onderbezetting en personeelstekort: 5,7 procent onderbezetting in Amsterdam en 5,1 procent onderbezetting in Rotterdam ten opzichte van de totale werkgelegenheid en tekorten van 383 agenten in Den Haag en 250 agenten in Utrecht.

In het onderwijs is sprake van grotere krapte. Volgens de Onderwijsraad was er in 2022 voor leraren in het primair onderwijs een tekort van bijna 10.000 fte (ongeveer 9,5 procent van de totale werkgelegenheid²). In het voortgezet onderwijs is bijna twee derde van de vacatures moeilijk vervulbaar en is er een tekort van 3.800 fte. Daarbinnen is er veel sprake van **verborgen tekorten**: gaten worden opgevuld met onbevoegde of ingehuurd krachten, maar het tekort wordt niet structureel opgelost. In de steden Rotterdam, Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Almere zijn de tekorten het grootst. In de G5 is het totale tekort in het primair onderwijs 15,2 procent van de werkgelegenheid, in de rest van Nederland is dit 8,5 procent. In de gebieden rond de grote steden is het tekort ook hoger dan gemiddeld.

Ook in de zorg zijn de openstaande vacatures alleen maar toegenomen en in sommige beroepsgroepen zelfs bijna verdubbeld sinds 2018. De krapte is het grootst in de **verpleging, verzorging en thuiszorg**. Naar verwachting is er in 2032 een tekort van 137.000 zorgmedewerkers. Ook speelt met name in de zorg en het onderwijs de uitstroom van personeel een rol in de toenemende tekorten, bijvoorbeeld vanwege de hoge werkdruk³. Van de nieuwe zorgmedewerkers heeft 40 procent de zorg na twee jaar alweer verlaten. Dit zorgt voor een neerwaartse spiraal.

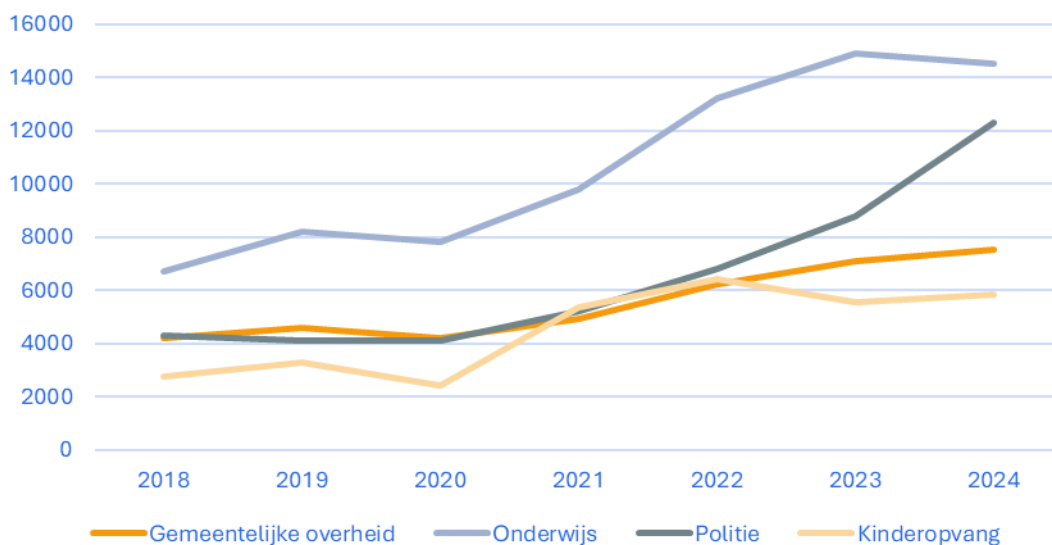
Kijken we wederom naar de trend van het aantal openstaande vacatures in de sectoren onderwijs en kinderopvang, gemeentelijke overheid (waaronder veiligheid) en politie, en in verschillende delen van de zorg in Nederland (*Figuur 3* en *Figuur 4*) dan zien we in alle gevallen een stijgende trend sinds 2018. Met name in het onderwijs, waar eind 2024 ruim 13.000 vacatures

² Onderwijsraad (2023) Schaarste schuurt

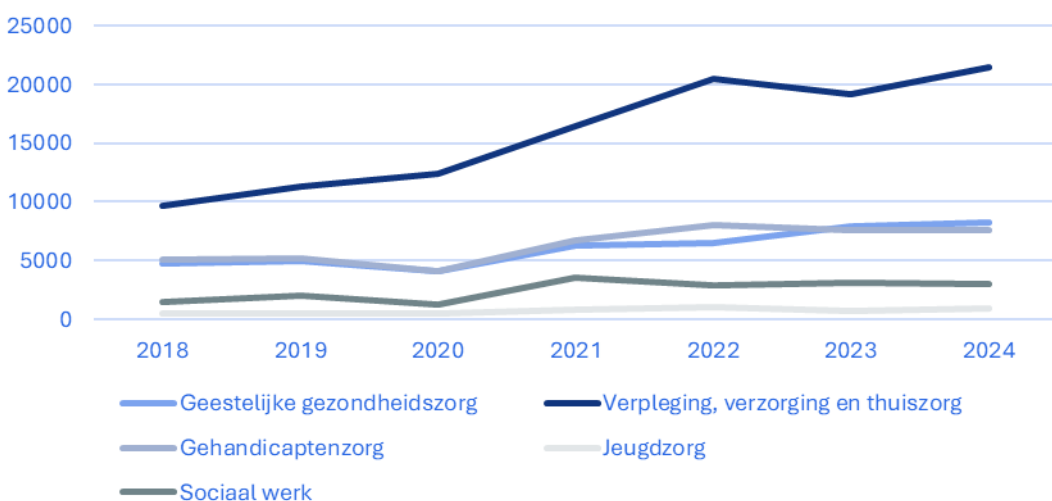
³ Een Vandaag (2023) Waar is iedereen gebleven? En andere vragen over blijvende personeelstekorten beantwoord

openstanden, en in verpleging, verzorging en thuiszorg, waar het om ruim 21.500 openstaande vacatures ging.

Figuur 3 Openstaande vacatures in Nederland in Onderwijs en Veiligheid. Bron: CBS, 2024; bewerking RIGO.



Figuur 4 Openstaande vacatures in Nederland in Zorg en Welzijn. Bron: CBS, 2024; bewerking RIGO.



Huisvestingswet 2014 en vitale beroepen

De signalen van tekorten gaf voor de rijksoverheid aanleiding tot het opstellen van regelgeving via de Huisvestingswet. De Huisvestingswet 2014 vormt het wettelijk kader voor **woonruimteverdeling** in Nederland. In essentie stelt de wet dat de gemeente niet mag interveniëren op de woningmarkt, tenzij niet reguleren leidt tot grote maatschappelijke problemen. Specifiek problemen die gevonden moeten worden in schaarste aan woningen (en verdringing van groepen woningzoekenden als gevolg daarvan). De wet- en regelgeving rondom de Huisvestingswet is in beweging. Per 1 januari 2024 biedt de wet de volgende nieuwe mogelijkheden:

- ✓ Bij maximaal 50 procent van de verleende huisvestingsvergunningen mag voorrang gegeven worden aan **woningzoekenden** met een **lokale maatschappelijke- en/of**

economische binding. Bepaalde groepen urgent woningzoekenden en andere voorrangen, bijvoorbeeld aan doorstromers, vallen hier ook onder⁴. Het **schaalniveau** waarop binding mag worden toegepast, is verruimd (regio, gemeente of delen van de gemeente);

- ✓ **Binnen de groep woningzoekenden** met lokale binding mag voorrang gegeven worden aan groepen met een (door gemeenten te definiëren) **vitale beroepsgroep**;
- ✓ Voor het eerst wordt het mogelijk om ook met de huisvestingsverordening te sturen op de toewijzing van **koopwoningen** (nieuwbouw, tot €405.000 prijspeil 2025);
- ✓ De **provincie** krijgt een formelere toezichtrol in de vorm van een verplicht adviestraject (artikel 6).

Voorrang voor vitale beroepen

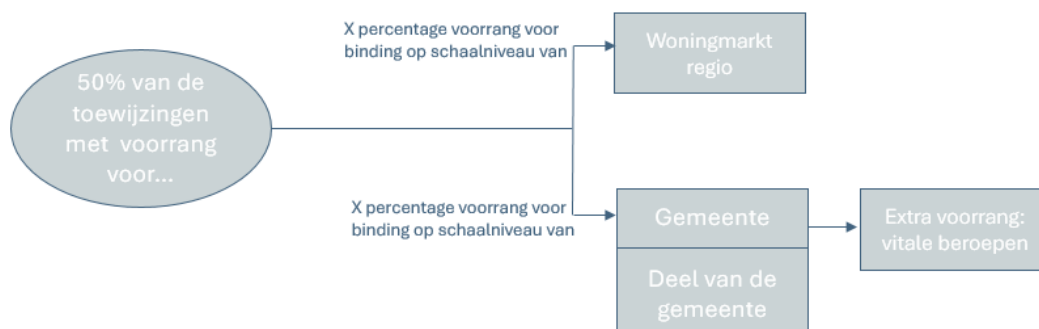
Volgens de Huisvestingwet 2014 kan een gemeente in een huisvestingsverordening voor maximaal 50% van de huisvestingsvergunningen voorrang geven aan groepen met maatschappelijke en economische binding. Onder **maatschappelijke binding** verstaat de wet dat een woningzoekende 6 jaar onafgebroken of de afgelopen 10 jaar minimaal 6 jaar ingezetene is geweest; onder **economische binding** wordt verstaan dat de woningzoekende voor de voorziening in het bestaan aangewezen is op het duurzaam verrichten van arbeid binnen of vanuit de gemeente. Het moet daarbij gaan om een substantieel deel van de inkomensverwerving. In de praktijk is dit bijvoorbeeld het geval als iemand een dienstverband heeft van meerdere dagen per week. Verder moet het, volgens de memorie van toelichtingen, niet alleen gaan om het duurzame karakter van de arbeid⁵, maar ook om een duurzame relatie tussen de arbeid en de betrokken gemeente.

De binding moet aan de arbeidsmarktregio, de gemeente of een deel van de gemeente zijn. Als er voor het schaalniveau van de gemeente of een deel van de gemeente wordt gekozen wordt er ook wel gesproken over '**lokale**' binding. De voorrang van deze groepen met economische of maatschappelijke binding mag voor maximaal 50% van de toewijzingen gelden.

Binnen de voorrang op gemeenteniveau kan er in een huisvestingsverordening extra voorrang worden gegeven aan woningzoekenden met beroepen van vitaal belang. Dat betekent dat zij voorrang hebben boven andere woningzoekenden met maatschappelijke of economische binding. Er is alleen sprake van *extra voorrang* als voorrang voor woningzoekenden met maatschappelijke- of economische binding aan de gemeente is opgenomen (en dus onderbouwt is) in de huisvestingsverordening. De voorrang kan zowel gelden voor de sociale huur, middenhuur of nieuwbouw betaalbare koopwoningen.

⁴ Welke groepen precies onder wel/geen binding vallen, is te lezen op <https://www.rigo.nl/huisvestingswet/>.

⁵ Het duurzame karakter van de arbeid kan geoperationaliseerd worden als een vast contract.



Wat zijn vitale beroepen

De Huisvestingswet bevat geen selectie van vitale beroepen. Een beroep wordt vitaal geacht wanneer een tekort kan leiden tot ontwrichtende effecten in de lokale samenleving. De Minister heeft in de toelichting op de wet meegegeven dat hij daarbij in het bijzonder denkt aan woningzoekenden die werkzaam zijn bij de lokale politie, brandweer of andere hulpdiensten of die werkzaam zijn in het onderwijs of de zorg. Voor gemeenten nabij defensielocaties is voorrang voor woningzoekenden die werkzaam zijn bij defensie goed denkbaar. Openstaande vacatures voor medewerkers in een staalfabriek kunnen onwenselijk zijn vanuit een economisch perspectief, maar hebben dit ontwrichtende effect niet, aldus de Minister. Deze woningzoekende maakt nog wel aanspraak op voorrang op basis van economische binding, maar niet op de extra voorrang voor vitale beroepen.

De gemeente kan zelf bepalen wat er onder vitale beroepen wordt verstaan, mits onderbouwd wordt waarom deze beroepen vitaal zijn voor de gemeente en waarom er binnen de gemeente schaarste is aan deze beroepen en aan woonruimte voor deze beroepsgroep(en). Het inzetten van voorrang voor vitale beroepen kan twee doelen dienen: het vasthouden van mensen met een vitaal beroep die anders weg zouden trekken en het aantrekken van mensen met een vitaal beroep.

Het is nodig om de schaarste van de vitale beroepen doorlopend te onderhouden. Er moet dus gemonitord worden op de schaarste van de beroepsgroep(en) en schaarste aan betaalbare woningen voor deze beroepsgroep(en). Mocht een van deze 'schaarstes' (dus ofwel de schaarste aan betaalbare woningen voor deze groep ofwel de schaarste aan de groep zelf) zijn opgelost vervalt de voorrang voor deze beroepsgroep.

Selectie van beroepen

Wat valt er dan onder de noemer vitaal beroep? Er zijn erg veel sectoren en beroepen te bedenken. Bovendien niet elke werkgever hanteert vergelijkbare functietitels. In dit onderzoek maken we gebruik van de beroepenclassificatie ROA-CBS (BRC). Deze indeling wordt ook gebruikt door de UWV en deelt ruim 3.000 beroepen in 113 beroepsgroepen, 41 beroepssegmenten en 13 beroepsklassen⁶.

De meest voor de hand liggende beroepen om te bekijken zijn de **zorg, het onderwijs, de kinderopvang en de veiligheidsdiensten** in de gemeente. In twee gesprekken met

⁶ Zie hier voor een overzicht: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->

gemeenteambtenaren en werkgevers kwamen we tot een selectie van de beroepsgroepen. Een belangrijke factor in de selectie was dat de beroepen die voorrang krijgen van vitaal belang voor de lokale samenleving moeten zijn. Economische belangen van een beroep zijn dus minder belangrijk. Hoewel werkenden in de (innovatieve) tuinbouw en ook technische beroepen wel belangrijk zijn voor de lokale economie in de gemeente Westland, werd in het groepsgesprek met gemeenteambtenaren geconcludeerd dat dit niet betekent dat er een ontwrichtend effect ontstaat bij tekorten. Wel werd hierbij de kanttekening gemaakt dat de tuinbouw een groot onderdeel is van de cultuur in het Westland, dus dat het wel wenselijk is om deze tekorten te voorkomen om de cultuur te beschermen.

Het vitale belang voor de lokale samenleving was ook onderdeel van gesprek met de werkgevers. De consequenties van de tekorten zijn voor de meeste werkgevers heel duidelijk merkbaar door bijvoorbeeld langere wachtlijsten (kinderopvang en zorg), medewerkers in opleiding die al functies bekleden (leraren), kortere diensten (zorg) of hogere werkdruk voor medewerkers. Veel van de werkgevers kunnen geen gaten op het rooster hebben maar de tekorten zijn wel op andere manieren te merken. De politie geeft aan dat er 'elke dienst keuzes gemaakt moeten worden' en de brandweer rukt tegenwoordig soms met 4 in plaats van 6 mensen op de brandweerwagen uit om met tekorten om te gaan. Voor de zorg en kinderopvang is de consequentie dat er steeds meer een beroep op familie en het netwerk moet worden gedaan.

De ontwrichting geldt wel voor zorgmedewerkers (met name de verpleging, apothekers, verzorgenden en woongroep begeleiders), brandweer, BOA's en politie, onderwijzers en medewerkers in de kinderopvang. Een specifiek beroep dat werd ingebracht door de gemeente is de **vrijwillige reddingsbrigade** in de gemeente Westland. De werkgevers geven aan dat zij met name een tekort ervaren aan verzorgenden en verpleging, groepsbegeleiders, pedagogisch medewerkers, (hoofd)agenten en bevoegde leerkrachten LB /LC.

Bij de meeste van deze beroepen is het wenselijk en gebruikelijk om in de buurt van de werkplek te wonen, bleek uit onze gesprekken met werkgevers. Dit heeft een paar redenen:

1. **Omdat het verplicht is:** Bij de vrijwillige brandweer moet iemand binnen 4 minuten van de kazerne wonen om oproepbaar te kunnen zijn. Bij de reddingsbrigade is er een groep van zo'n 30 vrijwilligers die binnen 10 minuten van het strand moet wonen in verband met noodgevallen.
2. **Omdat het werk onregelmatig is:** Met name in de zorg wordt er veel gewerkt met nachtdiensten. Hiervoor is het wonen in de buurt van de werkplek wenselijk. In de kinderopvang wordt er vaak gewerkt met korte diensten, soms meerdere op één dag, waarbij tussendoor naar huis gaan gewenst is. Mede door het beperkte openbaar vervoer in de gemeente Westland is het voor deze groepen niet aantrekkelijk om van ver te komen.
3. **Omdat het werk overal te vinden is:** met name voor medewerkers in de (thuis)zorg, kinderopvang, politie en het onderwijs is het zo dat er door het gehele land tekorten zijn en er overal naar werknemers gezocht wordt. Als ze verhuizen wisselen ze dus ook vaak van baan en dan is de werkgever de werknemer kwijt. Deze werkgevers geven aan dat een (over)groot deel van hun werknemers ook in het Westland woonachtig is of dit zou willen.
4. **Omdat het maatschappelijke meerwaarde heeft:** in het geval van de politie is het fijn als de agenten uit de lokale samenleving komen.

op basis van de gesprekken en lijn met de motie, de memorie van toelichting van de Huisvestingswet 2014 en de toelichting van de minister kijken we in dit onderzoek naar beroepen in de zorg, het onderwijs en politie, reddingsbrigade en brandweer. Omdat huishoudelijke hulp werd genoemd in het gesprek met de gemeente zijn ook schoonmakers toegevoegd als beroep binnen de beroepsklasse 'dienstverlenende beroepen'. Daarnaast zijn managers onderwijs en

managers zorginstellingen toegevoegd in de verkenning. Deze vallen onder de beroepsklasse 'managers'. Dat brengt ons tot de volgende lijst:

1. Pedagogische beroepen
 - a. Docenten beroepsgerichte vakken Secundair onderwijs
 - b. Docenten algemene vakken Secundair onderwijs
 - c. Docenten Basisonderwijs
 - d. Docenten hoger onderwijs en hoogleraren
 - e. (Pedagogisch) medewerkers kinderopvang en onderwijsassistenten
 - f. Onderwijskundigen en overige docenten
 - g. Managers onderwijs (beroepsklasse managers)
2. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
 - a. Beveiligingspersoneel
 - b. Overheidsambtenaren (o.a. BOA's)
 - c. Overheidsbestuurders (o.a. brandweercommandant)
 - d. Politie
 - e. Brandweer
3. Zorg en welzijn beroepen
 - a. Apothekerassistenten
 - b. Artsen
 - c. Gespecialiseerde verpleegkundigen
 - d. Fysiotherapeuten
 - e. Medisch praktijkassistenten
 - f. Medisch vakspecialisten (o.a. ambulancepersoneel)
 - g. Sociaal werkers, woonbegeleiders
 - h. Verpleegkundigen
 - i. Verzorgenden
 - j. Maatschappelijk werkers
 - k. Managers zorginstellingen (beroepsklasse managers)
 - l. Schoonmakers (beroepsklasse dienstverlenende beroepen)

Aard van het probleem

In dit hoofdstuk onderzoeken we in welke mate er sprake is van schaarste aan inwoners met vitale beroepen en woningen voor deze beroepsgroepen. We kijken naar schaarste aan personeel in het onderwijs, de zorg en bij de politie, reddingsbrigade en brandweer.

Schaarste aan vitale beroepen

We gaan in deze paragraaf in op verschillende bronnen om een zo'n compleet mogelijk beeld van de mate van krapte in de aangewezen sectoren in de regio Haaglanden te krijgen. Allereerst gaan we in op de situatie op de regionale arbeidsmarkt. De gemeente Westland behoort tot de arbeidsmarktregio Haaglanden⁷. Op gemeenteniveau zijn weinig gegevens over de arbeidsmarkt beschikbaar maar maken we gebruik van de signalen van werkgevers. De arbeidsmarkt functioneert in grote mate regionaal. Waar mogelijk schetsen we een beeld van de situatie op gemeenteniveau.

Regionale arbeidsmarkt

In Zuid-Holland is het aantal openstaande vacatures al jaren het hoogst in vergelijking met andere provincies. Het aantal werklozen is echter ook het hoogst, en ligt hoger dan het aantal vacatures⁸. Dat betekent dat er sprake is van een minder gespannen arbeidsmarkt dan afgelopen jaren. In het eerste kwartaal van 2025 is er sprake van 82 vacatures per 100 werklozen⁹.

In de arbeidsmarktregio Haaglanden is het aantal openstaande vacatures op het laagste punt sinds het laatste kwartaal van 2021. Aan het einde van het eerste kwartaal van 2025 waren er circa 18.500 openstaande vacatures. Na de arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam, Rijnmond en Midden-Utrecht, heeft Haaglanden de meeste openstaande vacatures. De gemiddelde spanningswaarde is 3,29 in het eerste kwartaal van 2025. De arbeidsmarkt is minder krap dan een jaar eerder. De krapte in Haaglanden ligt ook lager dan het gemiddelde in Nederland. Toch wordt de arbeidsmarkt in de regio als 'krap' getypeerd door het UWV¹⁰.

Deze krapte hoeft niet voor elk beroep te gelden. In de volgende paragraaf onderzoeken we in op de spanning in de verschillende vitale sectoren en beroepsgroepen in de arbeidsmarktregio Haaglanden.

Vitale beroepen in de regio

We analyseren de schaarste van de volgende selectie van beroepsklassen, die in overleg met de gemeente en werkgevers zijn geselecteerd.

Om een beeld te krijgen van de mate van krapte bij de gekozen beroepen in de arbeidsmarktregio Haaglanden bekijken we twee indicatoren van het UWV per beroepsklasse. De hieronder beschreven **spanningsindicator** en de **openstaande vacatures** voor verschillende

⁷ Verder behoren tot deze arbeidsmarktregio de gemeenten Den Haag, Midden-Delfland, 's-Gravenhage, Rijswijk en Delft.

⁸ Dit betekent niet dat deze werklozen in aanmerking komen voor de vacatures, maar geeft wel een globaal beeld van de krapte van de arbeidsmarkt.

⁹ CBS (2025) Dashboard Arbeidsmarkt

¹⁰ UWV (2025) Dashboard Spanningsindicator

beroepsgroepen¹¹. Waar mogelijk worden deze aangevuld met verdiepende gegevens over een beroepsgroep of sector.

Spanningsindicator

De spanningsindicator laat zien hoe groot de druk is op de arbeidsmarkt. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. De volgende typeringen gelden:

- **zeer ruim**: 0,06 tot 0,25;
- **ruim**: 0,25 tot 0,67;
- **gemiddeld**: 0,67 tot 1,50;
- **krap**: 1,50 tot 4,00;
- **zeer krap**: 4,00 tot en met 16,00.

Vacatures

- **Openstaande vacatures**: het totaal aantal geschatte vacatures dat open staat aan het eind van een kwartaal (**afgerond op 50-tallen**), zie tabel 1 hieronder.

Onderwijs

In de onderwijsregio Haaglanden (exclusief de gemeente Den Haag) wordt gesproken van een tekort aan leraren in het voortgezet onderwijs en schoolleiders van 5,8 procent ten opzichte van de werkgelegenheid (de werkgelegenheid is 1.422 fte). In het basisonderwijs gaat het zelfs om 10,7 procent ten opzichte van de werkgelegenheid (deze is 1.653 fte)¹². In de kinderopvang is er een tekort aan 400 werknemers in 2024¹³.

Voor banen in het voortgezet onderwijs (algemene vakken) en in de kinderopvang is het aantal openstaande vacatures het hoogst (zie Tabel 1). Dit kan ook komen doordat veel vacatures in deze beroepen in deeltijd zijn.

Tabel 1 Openstaande vacatures per beroepsgroep 2023 tot 2025. Bron: UWV, 2025.

Beroepsgroep	2023-1	2024-1	2025-1
(Pedagogisch) medewerkers kinderopvang en onderwijsassistenten	300	300	300
Docenten algemene vakken secundair onderwijs	250	250	250
Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs	50	0	50
Docenten hoger onderwijs en hoogleraren	100	100	50
Leerkrachten basisonderwijs	150	200	100
Onderwijskundigen en overige docenten	100	100	100
Manager onderwijs	50	0	0

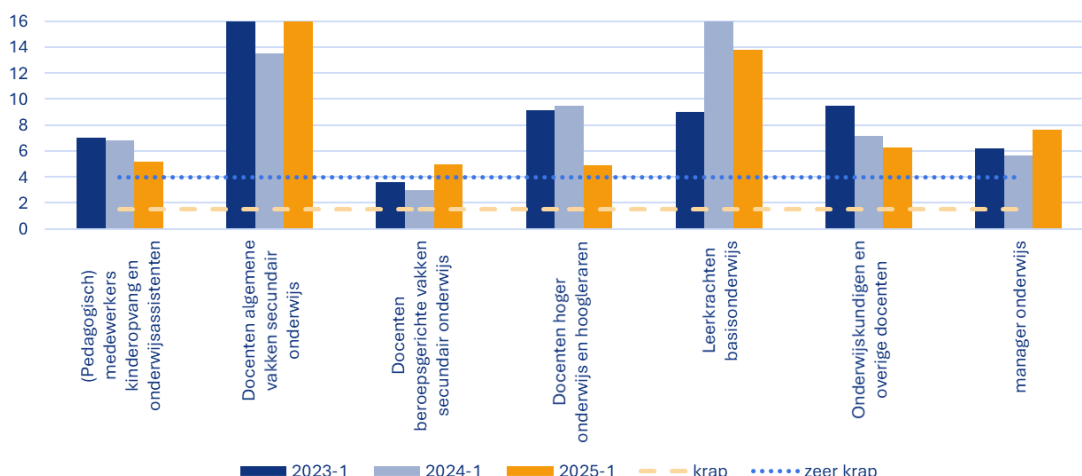
De arbeidsmarkt in de arbeidsregio Haaglanden is met name zeer krap voor docenten in het basisonderwijs en voor docenten in het voortgezet onderwijs die algemene vakken geven. Wanneer de spanningsindicator boven 1,5 uitkomt, is er sprake van een krappe arbeidsmarkt, dus ook voor de andere beroepsgroepen is de arbeidsmarkt krap te noemen (Figuur 5).

¹¹ UWV (2025) Arbeidsmarktdashboards: Vacaturemarkt; Spanningsindicator.

¹² Centerdata (2024). Personeelstekorten primair onderwijs & Centerdata (2024). Personeelstekorten secundair onderwijs. Peildata: 1 oktober 2024.

¹³ Prognosemodel Zorg en Welzijn. ABF, 2024. Let op: veel mensen werken parttime in de kinderopvang, het aantal personen staat niet gelijk aan het aantal FTE tekort. Ook is de regio gehanteerd in deze prognose anders dan de arbeidsmarktregio Haaglanden

Figuur 5 Spanningsindicator UWV voor pedagogische beroepen. Bron: UWV, 2025; bewerking RIGO.



Politie en brandweer

Bij de politie worden andere regionale eenheden gehanteerd, die ook effect hebben op de arbeidsmarkt in de regio Haaglanden. In totaal heeft de politie een tekort van 1.662 medewerkers. De gemeente Westland valt in de regionale eenheid Den Haag (6.175 medewerkers operationeel in totaal) en heeft een eigen politiebureau in Naaldwijk onder basisteam Westland. In de politieregio Den Haag geldt een verwacht tekort van 329 fte in 2025, waarvan in 2023 78 fte bij de regionale recherche en 257 fte bij de basisteams en districtsrecherche¹⁴.

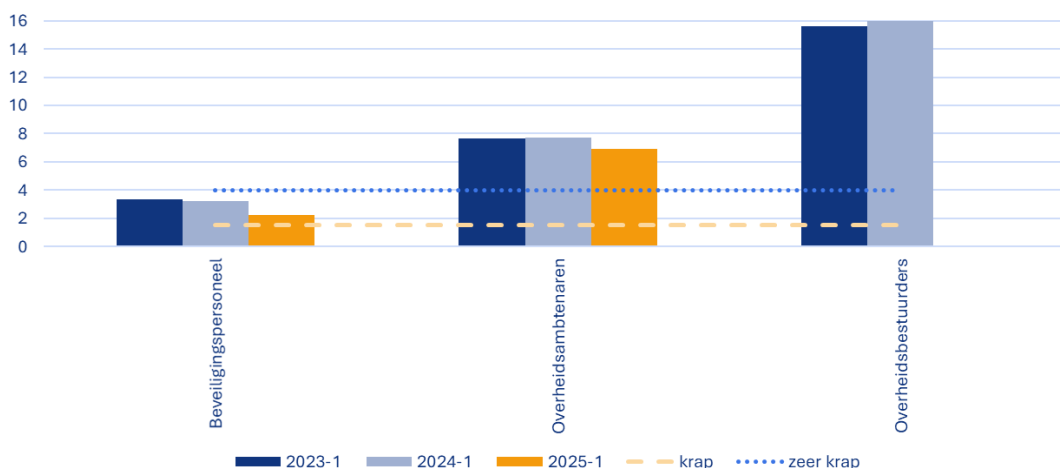
Op basis van gegevens van het UWV is geen goed zicht te krijgen op de situatie bij de politie of de brandweer in Haaglanden. Wel blijkt er in grote mate sprake te zijn van tekorten aan beveiligingspersoneel en overheidsambtenaren (hieronder vallen onder andere BOA's) en overheidsbestuurders (hier vallen brandweercommandanten onder), zoals te zien in Tabel 2 en Figuur 6. Al blijven het aantal openstaande vacatures min of meer gelijk in de beveiliging in de regio Haaglanden, de arbeidsmarkt wordt voor deze beroepsgroepen als 'krap' getypeerd.

Tabel 2 Openstaande vacatures per beroepsgroep 2023 tot 2025. Bron: UWV, 2025.

Beroepsgroep	2023-1	2024-1	2025-1
Beveiligingspersoneel	150	150	100
Overheidsambtenaren	250	200	150
Overheidsbestuurders	50	50	0

¹⁴ NOS (2023) Tekorten bij politie houden nog jaren langer aan dan gedacht.

Figuur 6 Spanningsindicator UWV voor politie en veiligheid. Bron: UWV, 2025; bewerking RIGO.



Zorg

In het vierde kwartaal van 2024 werkten 90.300 medewerkers in zorg en welzijn in regio Haaglanden, dit is een toename van ruim 4 procent ten opzichte van 2022¹⁵. Toch is sprake van een tekort in deze sector in de regio Haaglanden en nieuw-Waterweg Noord volgens het prognosetabel arbeidstekort in de zorg en welzijn sector (Tabel 3). Met name in de branches verpleging en verzorging en de geestelijke gezondheidszorg zijn er grote personeelstekorten in de regio Haaglanden en nieuw-Waterweg Noord

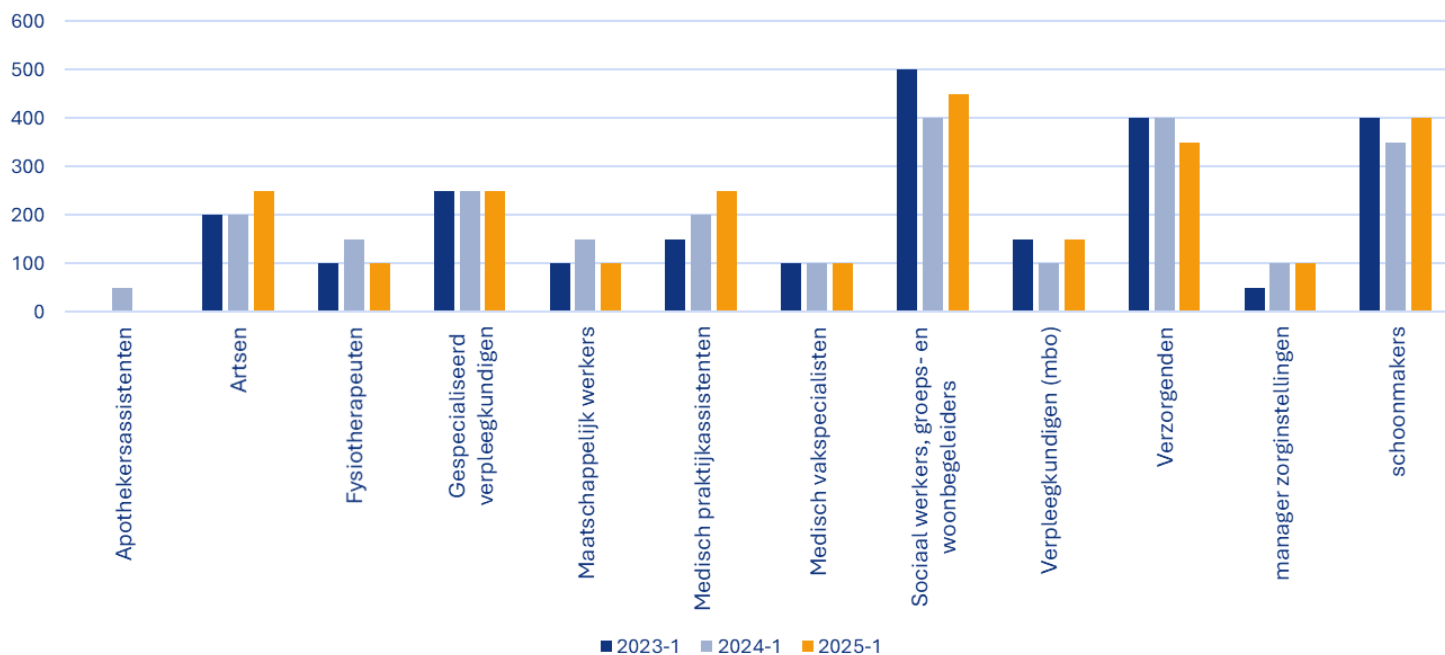
Tabel 3 Arbeidsmarktttekort naar sector in Haaglanden. Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn. Bron: ABF, 2025.

Universitair medische centra	100
Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg	400
Geestelijke gezondheidszorg	500
Huisartsen en gezondheidscentra	100
Verpleging en verzorging	700
Thuiszorg	400
Gehandicaptenzorg	300
Jeugdzorg	100
Sociaal werk	200
Overige zorg en welzijn	400

Wanneer we specifiek inzoomen op de door ons gedefinieerde vitale beroepsgroepen in de zorg, dan is er veel vraag naar verzorgenden en sociaal werkers en woonbegeleiders. Schoonmakers (hieronder valt de thuishulp, maar ook schoonmakers in het ziekenhuis) ervaren ook veel tekorten. Voor apotheekassistenten en managers van zorginstellingen zijn er relatief weinig openstaande vacatures in de regio Haaglanden (Figuur 7).

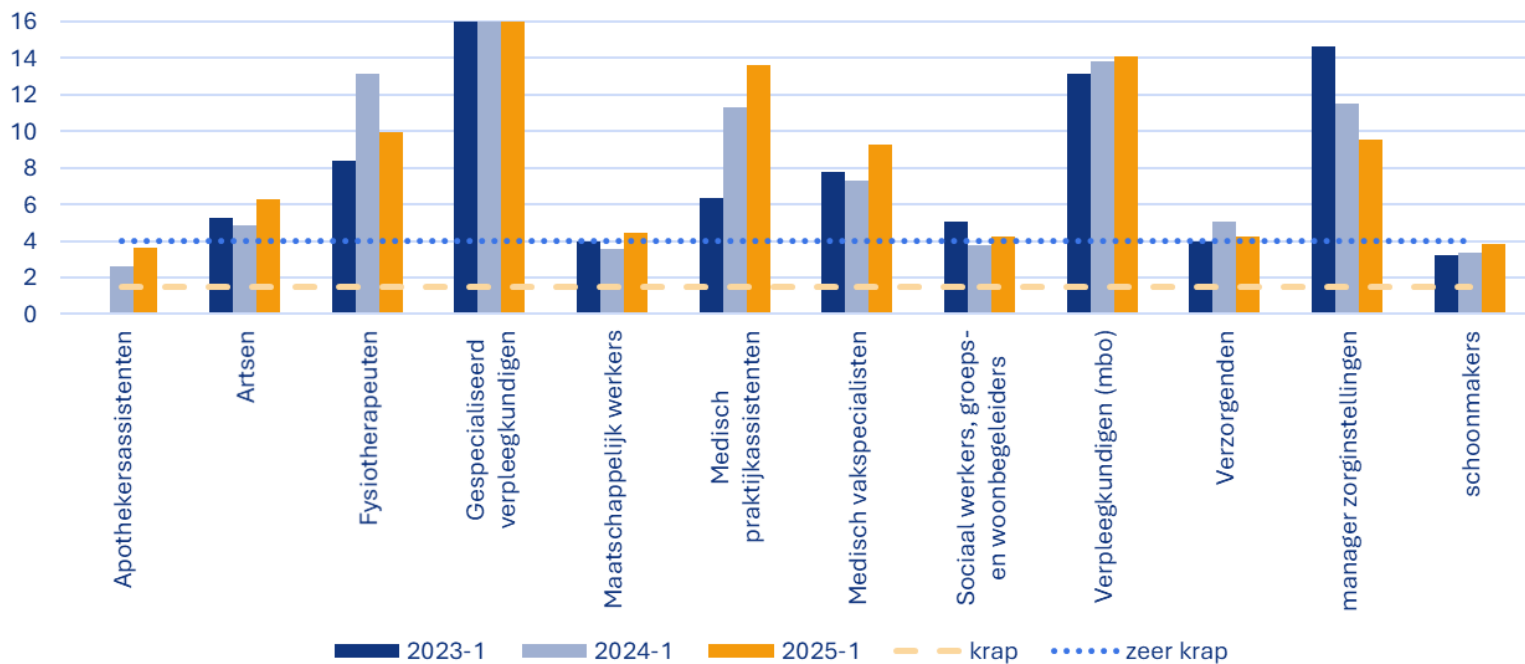
¹⁵ CBS (2025). Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. De regio Haaglanden is in deze monitor samengevoegd met nieuw-Waterweg Noord

Figuur 7 Aantal openstaande vacatures per kwartaal voor zorg en welzijn beroepen. Bron: UWV, 2025; bewerking RIGO.



De bestaande tekorten zijn vooral bij een aantal beroepsgroepen te vinden. Van de beroepsgroepen in Figuur 8 zijn alleen apotheekassistenten, psychologen en sociologen, verzorgenden en schoonmakers krap. De rest van de beroepen zijn zeer krap. Gespecialiseerd verpleegkundigen zijn alle jaren aan de bovengrens van de krapte (16).

Figuur 8 Spanningsindicator UWV voor zorg en welzijn beroepen. Bron: UWV, 2025; bewerking RIGO.



Gemeente

Op gemeenteniveau biedt het platform Arbeidsmarkt In Zicht, een samenwerking tussen Provincies en regio's, cijfers over het aantal online vacatures naar beroepsklasse en -niveau. In de gemeente Westland is in het eerste kwartaal van 2025 de meeste vraag naar personeel in de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, technische beroepen en commerciële beroepen (zie Figuur 9). Op MBO niveau (1 tot en met 4) valt voornamelijk de technische sector op. In de zorg gaat het om ongeveer 102 vacatures in de gemeente Westland, waarvan ruim twee derde gericht op mbo beroepsniveau. In de pedagogische beroepen en beroepen op het gebied van openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen is ruim de helft van de vacatures op HBO/WO beroepsniveau.

We hebben in gesprekken met werkgevers in de gemeente ook gevraagd naar hoe zij de tekorten ervaren. De **werkgevers onderwijs en kinderopvang** die we hebben gesproken (kinderopvang Okidoki, Kwest, Simba en scholenkoepel PCPO) **geven aan tekorten te merken**. Okidoki heeft bijvoorbeeld 17 vacatures openstaan (voor 5/6 fte) op 320 medewerkers.

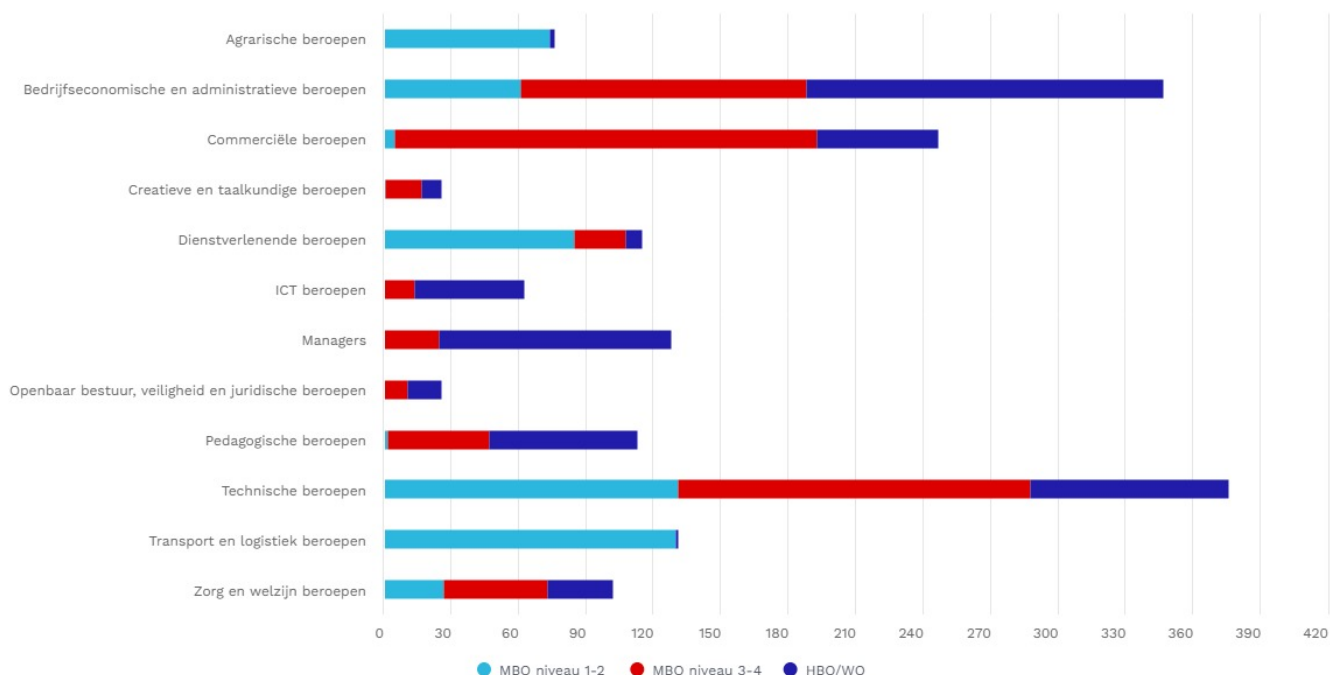
De brandweer geeft aan dat er een tekort is aan vrijwilligers. Eind 2024 waren er 313 vrijwilligers in de regio. Er zijn in de gemeente 10 kazernes, die allemaal draaien op vrijwilligers. Momenteel zijn er 60 vacatures in de gemeente. Er is al terug geschaald van 6 naar 4 verplichte bezetting op de wagen om hiermee om te kunnen gaan. Daarnaast wordt er gedacht om een kazerne te vullen met beroepsbrandweer in plaats van vrijwilligers. Dit kost echter veel meer geld.

De reddingsbrigade geeft aan momenteel geen groot tekort in leden (vrijwilligers) te hebben, maar dit in de toekomst wel te voorzien. De reddingsbrigade heeft 250 leden, waarvan 120 'op het strand staan'. 30 leden zijn spoedleden. Voor hen is het belangrijk om altijd binnen 10 minuten op het strand te kunnen staan.

We hebben drie werkgevers in de zorg gesproken uit de gemeente Westland: Philadelphia (gehandicaptenzorg), Careyn (thuiszorg) en 's Heerens Loo (zorg en wonen voor mensen met licht verstandelijke beperking, 1.200 medewerkers). Deze geven alle drie aan dat ze te **maken hebben met veel tekorten en ook het vasthouden van personeel is een uitdaging**. Volgens de werkgevers zit hem dit met name in Verzorgenden IG (individuele gezondheidszorg) en sociaal werk (groepsbegeleiders). Om te tekorten tegen te gaan werk Careyn nu al met standaard vaste contracten aanbieden.

Op een locatie van Philadelphia in Monster is er bijvoorbeeld 40% vaste werknemers en de rest is aangevuld met ZZP-ers. Ook bij de andere zorgwerkgevers wordt er veel met ZZP-ers gewerkt. Vanaf 2026 wordt er door de belastingdienst meer gehandhaafd of deze constructies en zullen veel medewerkers waarschijnlijk via duurdere uitzendbureaus verkregen moeten worden. De verwachting is dus dat het tekort verder toe zal nemen.

Figuur 9 Online openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau in Q12025 in de gemeente Westland. Bron: ArbeidsmarktInZicht, 2025



Schaarste aan woningen

Om de voorrang voor vitale beroepen te onderzoeken moet verkend worden dat er a) tekort is aan vitale beroepsgroepen en dat er b) tekort is aan woningen voor deze beroepsgroepen. In de vorige paragraaf werd gekeken naar de vitale beroepen. Nu kijken we naar schaarste in de sociale huursector, de middenhuur en de betaalbare koopwoningen.

Sociale huurwoningen van woningcorporaties

De gemeente Westland heeft in 2023 een huisvestingsverordening vastgesteld. Ter onderbouwing is onderzoek gedaan naar schaarste aan woningen. Deze schaarsteonderbouwing geeft een inkijk in de schaarste aan woningen in 2023 in de gemeente Westland op het gebied van huurwoningen tot de sociale huurgrens. Daaruit bleek dat de vraag naar sociale huurwoningen in de regio veel groter is dan het aanbod, en dat woningzoekenden lang moeten wachten om in aanmerking te komen voor een sociale huurwoning.

Landelijk zien we dat de schaarste in het sociale segment verder is toegenomen. Om te kijken of dit ook in de gemeente Westland het geval is vullen we de schaarsteonderbouwing aan met cijfers uit 2024. We kijken daarbij naar de cijfers van Sociale Verhuurders Haaglanden (SVH) in de jaarrapportage van 2024. Hierin staan van de drie corporaties met bezit in de gemeente Westland: WoonWest, Wassenaarsche bouwstichting en Arcade cijfers opgenomen.

Woningzoekenden en aanbod

- Het **aantal woningzoekenden** in de regio en in de gemeente is gestegen. Eind 2024 stonden er 206.000 woningzoekenden ingeschreven. Ten opzichte van 2021 is dit een stijging van 22 procent. In de gehele regio waren er in 2024 83.405 **actief woningzoekenden**. De gemeente Westland had 3.675 actief woningzoekenden in 2024.
- **Starters** vormen in de gemeente Westland de grootste groep actief woningzoekenden ten opzichte van doorstromers (65 procent).

- Er zijn in 2024 in de gemeente Westland 594 **woningen verhuurd**. 12 procent hiervan werd direct bemiddeld (dit zijn met name statushouders en uitstroom uit maatschappelijke instellingen en convenant-afspraken).
- In de gemeente Westland is 39,2 procent van de woningen (233) met een vorm van binding toegewezen in 2024 (urgentie, regionaal maatwerk en lokaal maatwerk). In 30 procent van de toewijzingen (179 verhuringen) was sprake van een **lokaal maatwerk** in de gemeente Westland. Dit ging met name om doorstroomvoorrang, voorrang voor lokale inwoners en voorrang voor starters. 49 procent van de toewijzingen ging in 2024 naar regulier woningzoekenden, op basis van inschrijving.
- De **meeste woningzoekenden verhuizen binnen de gemeente**. 56 procent van de verhuringen is aan bestaande inwoners van de gemeente. Ongeveer 7 procent van nieuwe bewoners komt van buiten de regio Haaglanden.
- De meeste **verhuringen zijn aan woningzoekenden met meer dan 5 jaar inschrijftijd**. Het aandeel toewijzingen aan woningzoekenden met meer dan 7,5 jaar inschrijftijd is toegenomen de afgelopen jaren. Ruim 20% van de toewijzingen gaat naar woningzoekenden met meer dan 10 jaar inschrijftijd.

Druk op de markt

- In de gemeente Westland zijn er **gemiddeld 352 reacties** op een woning die vrijkomt. Dit gemiddelde is de afgelopen jaren toegenomen.
- De gemeente Westland is verantwoordelijk voor 4 procent van de reacties regionaal gezien. Ruim **60% van de woningzoekenden uit het Westland zoeken in de eigen gemeente**. Meer dan 1/3 van de inwoners van Westland die op zoek zijn naar een sociale huurwoning zoekt niet in de eigen gemeente en alleen in anderen gemeenten.
- In de regio was de **mediane inschrijfduur**¹⁶ in 2024 78 maanden (6,5 jaar) op het moment van toewijzing. In de gemeente Westland lag dit met 82 maanden in 2024 hoger. Dit is sterk gestegen de afgelopen jaren, in 2020 was de mediane inschrijftijd nog 70 maanden. De **mediane zoekduur**¹⁷ naar een sociale huurwoning van een woningcorporatie was in 2021 in de gemeente Westland gemiddeld 35,4 maanden.
- De **slaagkans** in de gemeente Westland was in 2024 10,1 procent. Dit is hoger dan het aantal in 2023 en behoort (met Wassenaar en de gemeente Den Haag) tot de hoogste in de regio. Dit is mogelijk te verklaren doordat in de gemeente Westland in 2024 relatief veel nieuwbouwwoningen werden opgeleverd (151 woningen). Wel is dit gedaald ten opzichte van 2021 (11,9 procent).

Verdringing van groepen

- Met name grotere woningen (3 kamers en meer dan 65 m²) zijn **populair** (te zien door een hogere mediane inschrijfduur). Nieuwe huurders van seniorenwoningen hebben een relatief lage mediane inschrijfduur (40 maanden). Deze grotere woningen komen ook minder vrij. In 2021 was al te zien dat deze grotere woningen en eengezinswoningen een lagere mutatiegraad hebben.
- Regionaal **reageren** er voornamelijk eenpersoonshuishoudens en jongeren (tot en met 26 jaar) op een sociale huurwoning. Ouderen en hoge inkomens reageren relatief weinig.

¹⁶ Het moment tussen inschrijving en woningtoewijzing. De mediaan is de middelste waarde. Dit is minder gevoelig voor uitschieters dan een gemiddelde.

¹⁷ Moment van eerste reactie tot woningtoewijzing.

- Regionaal hebben met name ouderen een hogere **slaagkans**. 23 tot 26-jarigen hebben de laagste slaagkans in de regio (7,2 procent). Deze groep reageert dus vaker maar krijgt minder vaak een woning toegewezen.
- Er zijn **gemiddeld 9,3 weigeringen per verhuring**. Zowel corporatie als woningzoekenden kunnen de verhuring weigeren. Het aantal weigeringen hangt sterk samen met de woon-/inschrijfduur van de woningzoekende. Bij jongeren en bij 75-plussers is het aantal weigeringen beduidend lager dan gemiddeld.
- Doorstromers zijn kritischer op een woning dan starters. Bij starters leidt 20,0% van de aanbiedingen tot een verhuring, bij doorstromers is dit 8,6%. Bij jongeren (t/m 22 jaar) leidt 1 op de 3 aanbiedingen tot een verhuring, terwijl dit in de leeftijdsklasse 35 tot 45 en 45 -55 jaar minder dan 10% is. Bij ouderen zien we juist weer een toename van de **acceptatiegraad**: hoe hoger de leeftijd, des te hoger de acceptatiegraad. Bij senioren in de leeftijd van 75 of ouder is de acceptatiegraad 23,6%. Dit is te verklaren doordat senioren minder vaak reageren. Ze reageren naar verwachting alleen op woningen waar ze ook willen te gaan wonen.
- Starters hebben een **hogere mediane inschrijfduur** op het moment van toewijzing dan doorstromers in de gemeente (86 maanden ten opzichte van 75 maanden). De secundaire doelgroep (boven de aftoppingsgrens) en de DAEB-doelgroep hebben een hogere mediane inschrijfduur dan de primaire doelgroep (verschil van circa 10 maanden).

Particuliere huurwoningen

Niet enkel woningcorporaties bieden huurwoningen aan. Sociale huurwoningen kunnen ook door particulieren worden aangeboden. Buiten de sociale huur zijn er ook middenhuurwoningen en vrije sector huurwoningen (zowel van particuliere eigenaren als van woningcorporaties) die voor sommige woningzoekenden een alternatief kunnen vormen. Ook woningzoekenden die niet in aanmerking komen voor sociale huur zijn aangewezen op de midden- en vrije sector huurwoningen en de koopsector.

Daarom kijken we ook naar de particuliere huurmarkt in de gemeente. De particuliere huursector omvat 8% van de woningvoorraad in de gemeente Westland¹⁸. Het is daarmee slechts een klein onderdeel van de voorraad. Middenhuur woningen omvatten zo'n 3 procent van de voorraad, waarvan het grootste deel in particulier bezit¹⁹. We onderzoeken dit segment aan de hand van de huurmonitor van Pararius en het actuele aanbod in Westland op Pararius en Funda. Mogelijk worden er meer huurwoningen in de vrije sector buiten deze kanalen aangeboden, die onderhands van huurder wisselen. Op die woningen hebben we geen zicht. Dat maakt het moeilijk een compleet beeld te krijgen van de druk op deze markt.

- De verhuurderswebsite Pararius brengt eens per kwartaal een huurmonitor uit.²⁰ Die cijfers zijn beschikbaar op landelijk en provinciaal niveau, maar niet voor Westland. In de provincie Zuid-Holland lag de gemiddelde vierkantemeterprijs op €20,15 en in de buurgemeente Den Haag op €21,34. In de provincie Zuid-Holland is de huurprijs het afgelopen jaar met 5,55 procent gestegen.

¹⁸ CBS (2025) Woningvoorraad naar eigendom.

¹⁹ Watson+Holmes (2024). Schaarste in de middenhuurmarkt gemeente Westland.

²⁰ Pararius (2025) Pararius Huurmonitor Q2 2025.

- In de **gemeente Westland was de gemiddelde huurprijs in 2023 €1.338 per maand en €14,70 per m2**. Dit is een toename van 24 procent ten opzichte van 2019 ²¹.
- In 2023 hadden 1.976 huishoudens in de gemeente Westland een verhuishwens naar de middenhuur. Tegelijkertijd zijn er in 2023 72 middenhuurwoningen geadverteerd²¹.
- Voor een indruk van het actueel huuraanbod in de gemeente Westland hebben we op een peildatum naar advertenties op de verhuurplatforms Pararius, Huurwoningen.nl, Funda en MVGM gekeken. Op deze peildatum werden op de verschillende sites **15 unieke woningen aangeboden, waarvan twee (middenhuur)woningen** van de woningcorporatie Arcade.

Tabel 4 Actueel aanbod particuliere huurwoningen op peildatum 28-07-2025. Bron: Pararius, Huurwoningen.nl, Funda. Bewerking RIGO.

kern	huurprijs	oppervlakte	slaapkamers	aanbieder	woningtype
Poeldijk	€ 3.195,00	118	7	pararius	eengezinswoning
Wateringen	€ 2.500,00	111	4	pararius	eengezinswoning
Monster	€ 4.400,00	366	7	pararius	eengezinswoning
Wateringen	€ 2.350,00	127	4	pararius	eengezinswoning
De IJer	€ 2.450,00	123	2	pararius	appartement
Naaldwijk	€ 2.150,00	94	2	pararius	appartement
Naaldwijk	€ 2.450,00	120	5	pararius	eengezinswoning
s Gravenzande	€ 1.675,00	67	2	pararius	appartement
Monster	€ 2.500,00	178	6	funda	eengezinswoning
Naaldwijk	€ 1.111,00	73	1	mvgm	appartement
Naaldwijk	€ 992,00	64	1	mvgm	appartement
s Gravenzande	€ 1.550,00	118	3	funda	eengezinswoning
Naaldwijk	€ 2.995,00	121	2	funda	appartement
Poeldijk	€ 1.146,86	69	3	arcadewonen	eengezinswoning
Poeldijk	€ 1.146,86	69	3	arcadewonen	eengezinswoning

- Van deze 15 woningen vallen er 4 onder de middenhuur. Deze woningen zijn allemaal kleiner dan 75 vierkante meter. Wel zijn er 2 eengezinswoningen met meerdere slaapkamers bij (de corporatiewoningen).
- Verdere huurwoningen zijn duurder dan €1.500 kale huur in de maand (exclusief servicekosten en aanvullende vaste lasten zoals elektriciteit). De meeste woningen hebben een huurwoning van meer dan €2.000.
- In de particuliere huursector worden inkomenseisen gesteld aan huurders om ervoor te zorgen dat er geen problemen ontstaan bij het betalen van de huur. Veel particuliere verhuurders hanteren bijvoorbeeld als eis dat het bruto maandinkomen van een nieuwe huurder minstens vier keer de huurprijs moet zijn. Bovendien wordt bij sommige huishoudens het inkomen van een partner slechts gedeeltelijk meegeteld. Hieronder is te zien wat dit betekent voor de maximale huur die mensen kunnen betalen.

Tabel 5 Te verkrijgen huurgrenzen voor inkomensklassen.

Jaarinkomen	Maand-inkomen	Bovengrens huur
€ 46.500 (modaal inkomen)	€ 3.875	€ 969
€ 93.000 (2x modaal inkomen)	€ 7.750	€ 1.938

- **Dit betekent dat voor huishoudens met een modaal inkomen geen enkele woning van het openbaar beschikbare aanbod zou kunnen huren.** Een huishouden met

21

Watson+Holmes (2024). Schaarste in de middenhuurmarkt gemeente Westland.

dubbel modaal inkomen zou 6 woningen (40 procent van het actuele aanbod op de peildatum) kunnen betalen.

Koopwoningen

Tot slot onderzoeken we de koopsector. In hoeverre is er sprake van schaarste aan (betaalbare) koopwoningen in Westland?

- De BPD hittekaart plaatst de **gemeente Westland op plek 80 van de 342 Nederlandse gemeenten op het gebied van krapte op de koopwoningmarkt**. De gemiddelde transactieprijs in de gemeente was €504.800 over 1.120 verkochte woningen.
- In de COROP-regio Delft en Westland wordt er volgens NVM zo'n 4,2 procent overboden en 75 procent van de woningen wordt boven de vraagprijs verkocht. De krapte indicator van het NVM is 2,1²², dit is lager dan het landelijke gemiddelde. Met name hoekwoningen en tussenwoningen zijn populair in de regio.
- 81 procent van de woningen staat korter dan een kwartaal te koop (gemiddeld 33 dagen). Vooral duurdere woningtypen (twee-onder-een-kap en vrijstaande woningen) staan langer te koop.
- Voor een indruk van het actueel koopaanbod in de gemeente Westland hebben we op een peildatum naar advertenties op het verhuurplatform Funda gekeken. Op deze peildatum werden op de verschillende sites **16 unieke woningen onder de betaalbare koopwoninggrens aangeboden**.
- Geen enkele van de betaalbare woningen was een nieuwbouwwoning. De sturing via de huisvestingsverordening kan enkel voor nieuwbouw betaalbare koopwoningen. De **woningen die op Funda werden aangeboden op de peildatum zouden dus niet onder de huisvestingsverordening vallen**.

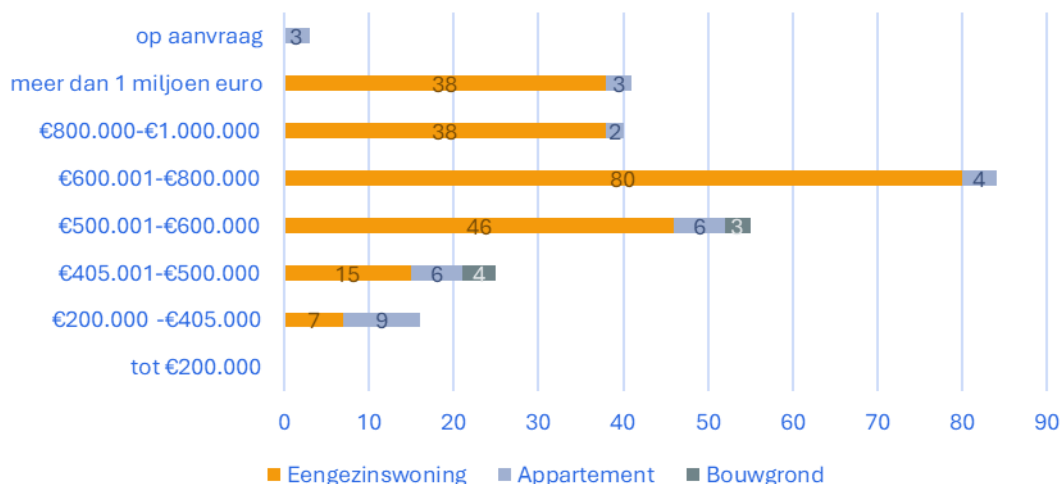
Tabel 6 Actueel aanbod koopwoningen op peildatum 28-07-2025. Bron: Funda. Bewerking RIGO.

kern	vraagprijs	bijdrage VVE	oppervlakte	slaapkamers	woningtype
Poeldijk	€ 295.000	€ 125	80	4	appartement
s Gravenzande	€ 400.000	nvt	105	4	eengezinswoning
Poeldijk	€ 375.000	€ 100	63	1	appartement
Poeldijk	€ 360.000	nvt	92	3	eengezinswoning
Naaldwijk	€ 325.000	€ 82	46	1	appartement
s Gravenzande	€ 375.000	nvt	70	3	eengezinswoning
De Lier	€ 385.000	€ 147	98	2	appartement
Naaldwijk	€ 400.000	€ 100	63	2	appartement
Poeldijk	€ 365.000	€ 81	76	3	appartement
Wateringen	€ 350.000	€ 169	61	1	appartement
Naaldwijk	€ 335.000	€ 140	63	1	appartement
Poeldijk	€ 359.000	nvt	88	2	eengezinswoning
Monster	€ 370.500	nvt	79	3	eengezinswoning
Wateringen	€ 339.000	€ 152	68	2	appartement
s Gravenzande	€ 365.000	nvt	83	3	eengezinswoning
Honselersdijk	€ 350.000	nvt	112	4	eengezinswoning

- Van de overige woningen die worden aangeboden boven deze grens zijn er 24 appartementen. Het grootste aanbod is in de prijsklasse van €600.000 tot €800.000.

²² De keuze die woningzoekenden gemiddeld hebben, berekend door het aanbod aan het begin van het kwartaal te delen door het aantal transacties gedurende het kwartaal.

Figuur 10 Prijsklassen actueel aanbod Funda op peildatum 28-07-2025. Bron: Funda, bewerking RIGO.



Schaarste aan woningen voor vitale beroepsgroepen

In deze paragraaf maken we een koppeling tussen de vitale beroepsgroepen en de woningmarkt. In welke mate ervaren vitale beroepsgroepen de schaarste op de woningmarkt?

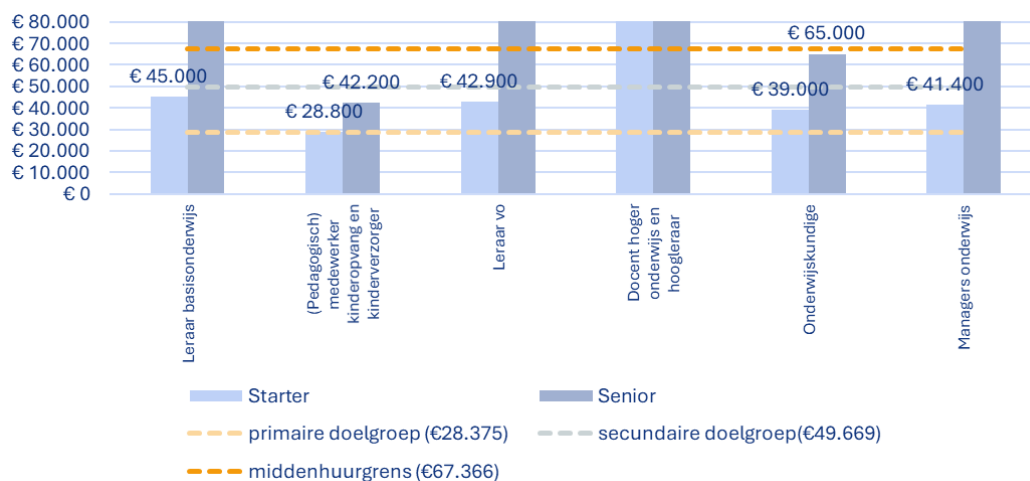
We onderzoeken **hoeveel de vitale beroepsgroepen kunnen betalen voor een woning**. Daarvoor gebruiken we een indicatie voor het (fulltime) bruto maandsalaris van een startende en een ervaren professional in de geselecteerde beroepsgroepen. Een tabel en toelichting van de prijsgrenzen die we aanhouden en de inkomens van vitale beroepsgroepen is opgenomen in bijlage 1 en 2. Op basis van de indicatie kan een inschatting worden gemaakt of de beroepsgroepen in aanmerking komen voor een sociale huurwoningen, een particuliere huurwoning potentieel betaal is en/of een koopwoning financieel bereikbaar is.

Een kanttekening is dat de mogelijkheden van personen werkzaam in een vitale beroepsgroep sterk samenhangen met de huishoudenssamenstelling (eenverdiener of tweeverdieners), hoeveel werkervaring zij hebben, of zij fulltime of parttime werken, in welke regio ze werken en, specifiek in de koopsector, hoeveel eigen spaargeld zij mee kunnen brengen. De zorgsector en de kinderopvang staan er bijvoorbeeld om bekend dat er veel parttime wordt gewerkt. Deze (fulltime) inkomensindicaties zouden dus een overschatting kunnen zijn van de mogelijkheden voor deze beroepsgroepen in de praktijk.

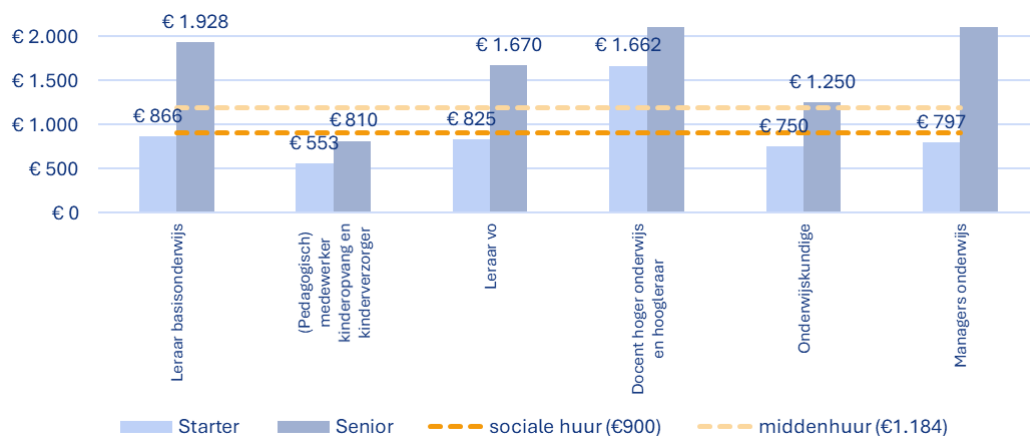
Onderwijs

In het onderwijs zijn met name medewerkers van de kinderopvang, onderwijsassistenten en startende leraren in het basis en voorgezet onderwijs afhankelijk van de sociale huursector. Dit wordt ook herkend door de werkgevers van de kinderopvang, zij geven aan dat, doordat veel parttime werk, het lastig is om in je eentje een woning te kopen. Ze vallen daarbij in de secundaire doelgroep voor woningcorporaties. **Met de indicatieve inkomens komen zij niet in aanmerking voor inkomenseisen van particuliere middenhuur. Daarnaast zijn hun mogelijkheden in de koopsector zeer gering.** Voor meer ervaren docenten zijn er meer mogelijkheden in de vrije huur- en koopsector. Managers in het onderwijs en hoogleraren verdienen voldoende om zich te kunnen redden op de koop- of particuliere huurmarkt.

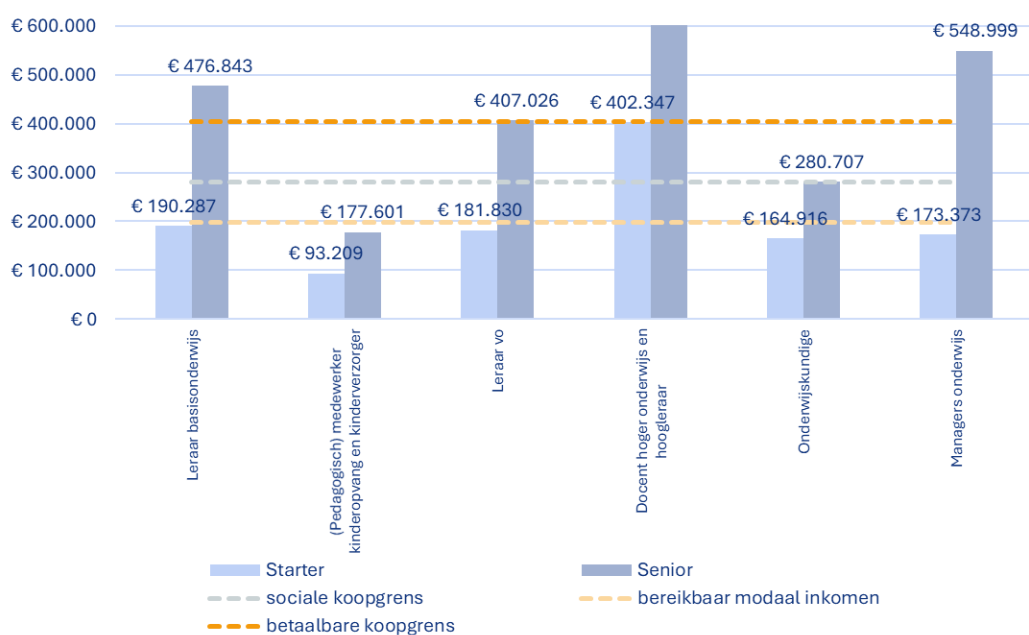
Figuur 11 Toegankelijkheid sociale huursector beroepsgroepen onderwijs (eenpersoonshuishoudens).



Figuur 12 Toegankelijkheid particuliere/vrije huursector beroepsgroepen onderwijs.



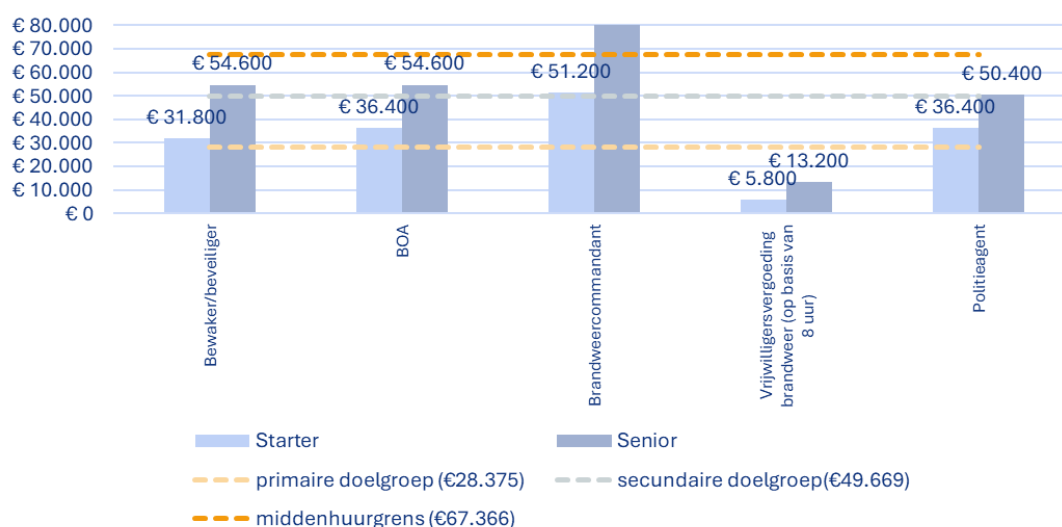
Figuur 13 Toegankelijkheid koopsector beroepsgroepen onderwijs.



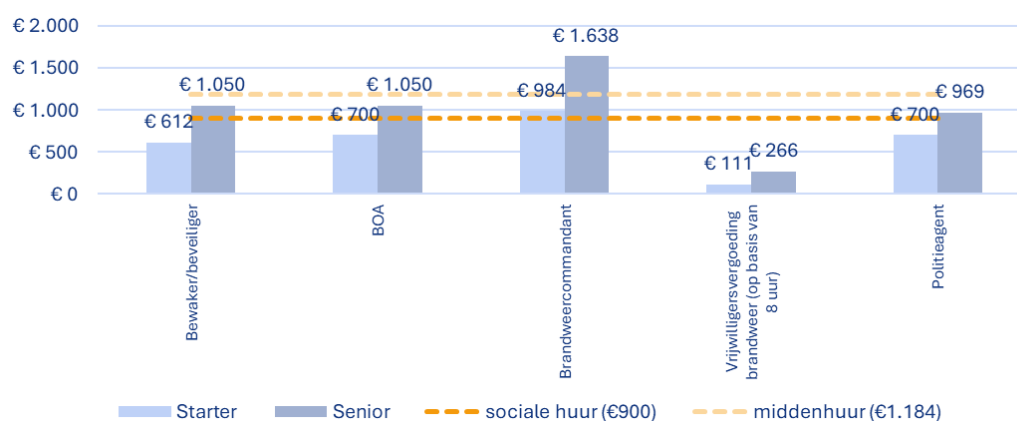
Politie en veiligheid

Voor beroepsgroepen bij politie en in veiligheid is tevens een groot deel op de sociale huursector aangewezen. Dat geldt voor zowel startende als ervaren beveiligers, BOA's en agenten. Daarbij is te zien dat **meer ervaren agenten, beveiligers en BOA's tussen wal en schip vallen- zij verdienen te veel voor de sociale huur maar niet voldoende om (veel) kans te maken op de particuliere huurmarkt of in de koopsector**. Voor de vrijwillige brandweer en reddingsbrigade geldt dat de inkomens zeer uiteenlopen, dus voor deze beroepsgroep is het lastig een inschatting te maken van hun mogelijkheden op de woningmarkt. De reddingsbrigade geeft aan dat het met name zal gaan om jongeren die starten op de woonmarkt. Brandweercommandanten zijn met name aangewezen op de koop.

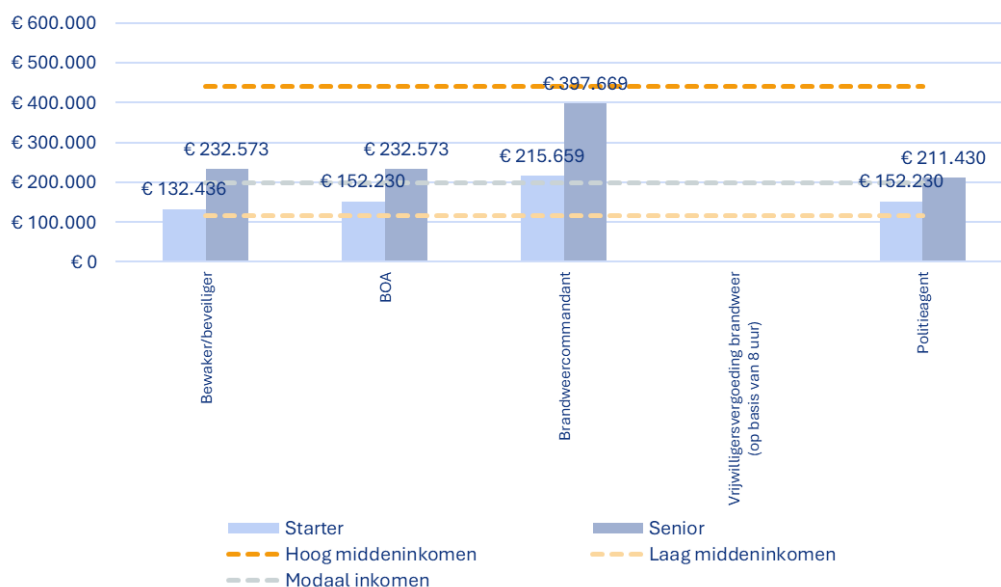
Figuur 14 Toegankelijkheid sociale huursector beroepsgroepen openbaar bestuur en veiligheid (eenpersoonshuishouden).



Figuur 15 Toegankelijkheid particuliere/vrije huursector beroepsgroepen openbaar bestuur en veiligheid.



Figuur 16 Toegankelijkheid koopsector beroepsgroepen openbaar bestuur en veiligheid

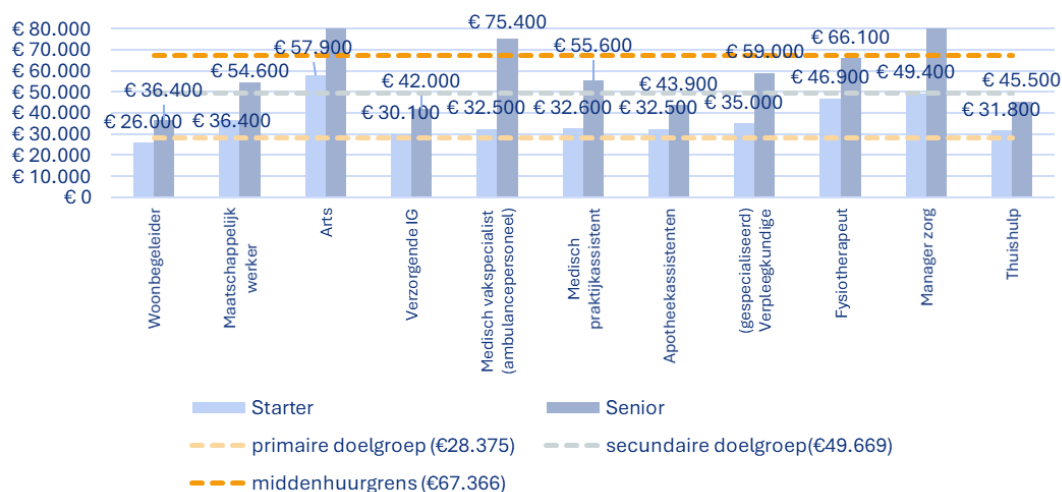


Zorg en welzijn

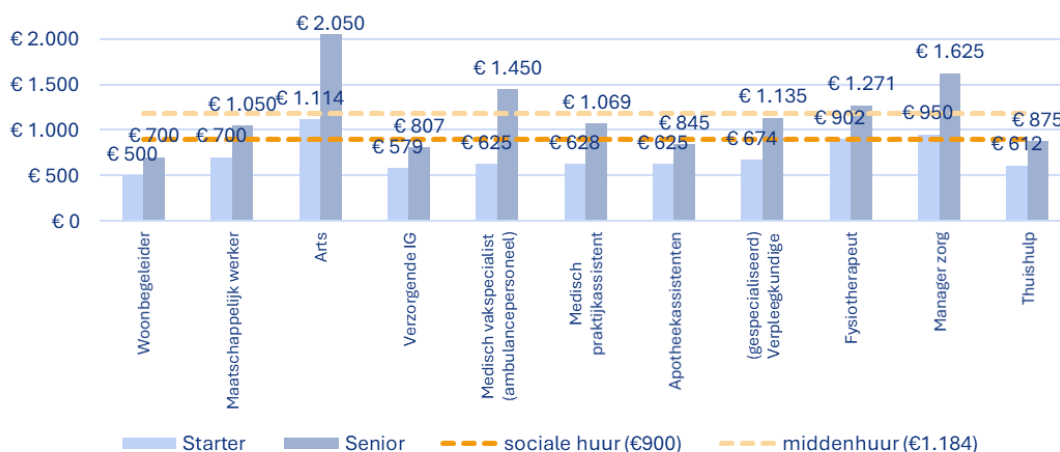
Tenslotte hebben we de tekorten van elf beroepsgroepen onderzocht in de sector zorg en welzijn. Een groot deel van hen valt **binnen de primaire of secundaire doelgroepen voor sociale huur of komt in aanmerking voor middenhuur**. Dat geldt met name voor startende professionals in de zorg en ook de meer ervaren woonbegeleiders, verzorgenden IG en thuishulpmedewerkers. (Huis)Artsen komen niet in aanmerking voor sociale huur en ook managers in de zorg en ervaren medisch vakspecialisten kunnen naar verwachting makkelijker een woning kopen.

Ervaren maatschappelijk werkers, medisch praktijkassistenten, apotheekeassistenten, (gespecialiseerd) verpleegkundigen en fysiotherapeuten verdienen te veel voor de sociale huur maar te weinig om (als eenverdiener) goede kans te maken op een particuliere huurwoning of een koopwoning en moeten het dus hebben van de betaalbare koop of middenhuur van woningcorporaties.

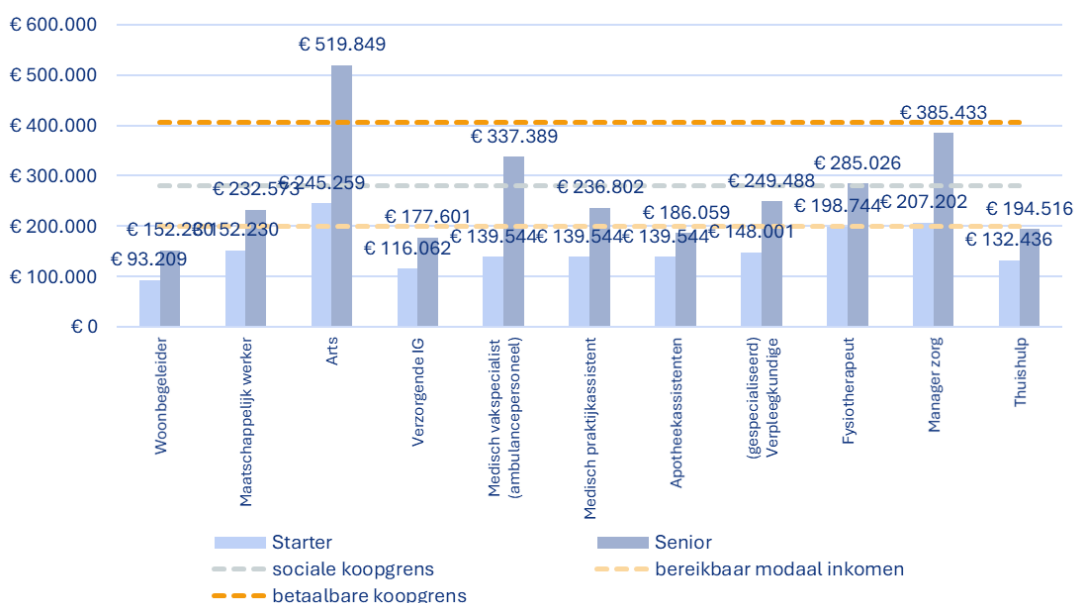
Figuur 17 Toegankelijkheid gereguleerde huursector beroepsgroepen zorg en welzijn (eenpersoonshuishouden).



Figuur 18 Toegankelijkheid particuliere/vrije huursector beroepsgroepen zorg en welzijn.



Figuur 19 Toegankelijkheid koopsector beroepsgroepen zorg en welzijn.



Conclusie

Uit de analyse van de arbeidsmarkt komt naar voren dat er **weinig beroepen zijn die niet krap of zeer krap zijn in de arbeidsmarktregio**, en ook in de gemeente Westland zijn er voor alle sectoren openstaande vacatures. Dit betekent dat de schaarste aan vitale beroepen hoogstwaarschijnlijk goed onderbouwd kan worden. Wel roept dit de vraag op welke beroepen er dan voorrang verdienen. De keuze voor welke beroepsgroep voorrang zou moeten krijgen is aan de hand van deze schaarste lastig te maken.

De arbeidsmarktregio Haaglanden, waar gemeente Westland onderdeel van uitmaakt, is er een tekort aan personeel in bijna alle vitale beroepsgroepen zichtbaar. **Er is duidelijk sprake van schaarste in het onderwijs, de kinderopvang en in de zorg** en dit wordt herkend door werkgevers. Van de onderzochte groepen is met name de arbeidsmarkt voor (gespecialiseerde) verpleegkundigen en verzorgingsmedewerkers. Werkgevers geven aan dat ook in de groepsbegeleiding een groot tekort is. Apotheekassistenten werd door de gemeente aangemerkt als een beroep met veel krapte maar dit komt in de cijfers minder sterk naar voren.

Ook de docenten voor de algemene vakken in het secundair onderwijs en basisschoolleerkrachten zijn schaars en is er een groot tekort aan personeel in de kinderopvang. Dit blijkt zowel uit cijfers op regioniveau als uit de ervaringen van werkgevers.

De tekorten bij de vrijwillige brandweer en politie komen niet sterk in de cijfers van het UWV naar voren. De werkgevers zien echter wel (grote) tekorten. De reddingsbrigade signaleert momenteel nog geen tekorten, maar wel het risico hierop in de toekomst en hamert op het belang om (langdurig) opgeleide mensen vast te houden.

Bovendien zal een deel van de woningzoekenden met vitale beroepen de schaarste aan woningen in de verschillende segmenten ervaren. Wanneer je kijkt naar de toegankelijkheid van de woningmarkt voor verschillende beroepsgroepen, dan komen **vooral startende (eenverdieners) en parttimers in aanmerking voor de sociale huursector**, zoals startende onderwijzers, politieagenten en BOA's, medewerkers in de kinderopvang, en zowel startende als meer ervaren woonbegeleiders en verzorgenden. Zij vallen wel (vrijwel) allemaal in de secundaire doelgroep.

Voor meer ervaren onderwijzers en, in mindere mate, zorgmedewerkers is de koopsector potentieel beter financieel bereikbaar. Zij zouden dus eventueel geholpen zijn met voorrangverlening in de betaalbare koopsector. Voor vrijwilligers bij de brandweer en de reddingsbrigade is dit zeer fluctuerend, afhankelijk van de inkomsten uit hun primaire baan.

Verwachte opbrengsten en consequenties

We hebben gezien dat er een tekort aan bepaalde beroepen in vitale sectoren is, en dat deze beroepen zeer waarschijnlijk last hebben van het tekort aan woningen in verschillende segmenten van de woningmarkt. Maar dat het onderbouwt kan worden betekent niet dat het instrument ook ingezet moet worden. Daarom kijken we in dit hoofdstuk naar de te verwachte opbrengsten en consequenties en (neven)effecten. Zo kunnen we een afweging maken of de inzet van het instrument ook wenselijk is voor de gemeente Westland.

Opbrengsten

Er worden in de gemeente Westland jaarlijks bijna 600 woningen verhuurd. Maximaal de helft hiervan mag volgens de wet met voorrang worden verhuurd aan woningzoekenden met maatschappelijke of economische binding. Hierbinnen kan extra voorrang worden gegeven aan woningzoekenden met een vitaal beroep. Het zal dus gaan om maximaal 300 sociale huurwoningen per jaar. Hier gaan nog andere voorrangen en toewijzingen aan urgenten vanaf aangezien die sowieso onder voorrang voor woningzoekenden met binding vallen. Dit waren in 2024 117 verhuren. Er zouden dan nog **circa 180 verhuringen zijn waar voorrang voor vitale beroepen kan gelden.**

Daarnaast staat in de komende vijf jaar de oplevering van ruim 700 betaalbare koopwoningen op de planning. Ook in dit segment zou in potentie de helft met voorrang kunnen worden verkocht. Voor de middenhuur is het aantal woningen dat met voorrang kan worden verhuurd lastiger te voorspellen.

Werkt voorrang geven met de tekorten op de arbeidsmarkt?

Werkgevers zijn positief over de mogelijke effecten van de regeling. Ze verwachten een positieve impact op het **aantrekken van nieuwe werknemers** naar Westland en mogelijk in grotere mate in het **vasthouden van vrijwilligers en werknemers** die nog thuis wonen. De reddingsbrigade ziet dat ze mensen die geen woning vinden, kwijtraken. Er wordt jarenlang geïnvesteerd in leden en de reddingsbrigade wil deze leden graag vasthouden. Ook corporaties zijn positief over het geven van voorrang aan deze doelgroepen, aangezien het volgens hen ook bijdraagt aan de sociale cohesie en de balans tussen dragers en vragers in buurten en wijken.

Het is lastig om harde uitspraken te doen over in hoeverre het geven van voorrang helpt met het wegwerken van personeelstekorten. Werkgevers hebben een aantal anekdotes over medewerkers die zijn gestopt en weg zijn getrokken als gevolg van de krappe woningmarkt in de gemeente Westland. De politie geeft in het gesprek met werkgevers aan dat de eenheid Westland door haar locatie en schaarste op de woningmarkt geen populaire keuze is voor agenten. Werkgevers in de zorg en het onderwijs denken dat voorrang zou kunnen helpen in het stimuleren van grotere contracten, van meer dan 24 uur, of vaste contracten.

De reddingsbrigade vindt dat het ook een principiële reden kan zijn om vrijwilligers die iets doen voor de samenleving voorrang te verlenen, om ze daarmee ook iets terug te geven.

In de zorg, het onderwijs en de kinderopvang gaat het naar verwachting om enkele gevallen per werkgever die gebruik zouden willen maken van de regeling. Zorgorganisatie 's Heerens Loo geeft aan dat 'een zusterflat ideaal zou zijn' voor het aantrekken van mensen. De brandweer geeft aan dat er momenteel 2 tot 3 mensen per kazerne zijn die graag in aanmerking komen voor voorrang (15 personen in de gehele gemeente) en dat ze momenteel zo'n 2 tot 3 vrijwilligers verliezen per jaar die vastgehouden zouden kunnen worden met een voorrang voor huisvesting.

Het **effect van de maatregel is ook afhankelijk van welke groepen en welke segmenten** er worden gekozen. Corporaties verwachten dat sturing op de koopsector meer effect heeft, omdat een koopwoning hebben volgen hen zorgt voor permanentere binding aan de gemeente. Verder is de voorrang binnen de sociale huursector naar verwachting vooral effectief voor beginnende medewerkers aangezien zij nog binnen de inkomenseisen vallen. Hoewel de werkgevers aangeven ook naar meer ervaren medewerkers te zoeken maar die nauwelijks te vinden zijn. Daardoor is het inzetten op starters ook effectiever.

Tegelijkertijd wordt aangegeven dat het tekort aan werknemers wel groter is dan huisvesting. Ander, ondersteunend beleid om het tekort weg te werken is ook wenselijk (bijvoorbeeld betere ov-verbindingen).

Kanttekeningen bij het te verwachten effect

Het precieze effect van de maatregel moet nog worden afgewacht. **Niet iedereen met een vitaal beroep krijgt namelijk voorrang.** Zo moet er worden voldaan aan inkomenseisen van de sociale huursector. Hier voldoen woningzoekenden met een partner of werknemers die verder zijn in hun carrière al vaak niet aan. Daarnaast vallen studenten niet onder de regeling, terwijl deze voor de werkgevers in de vitale sectoren wel aantrekkelijk zijn om voorrang te geven. Tot slot moeten de **woningzoekenden met een vitaal beroep economische of maatschappelijke binding (ook wel lokale binding genoemd) hebben aan de gemeente Westland**, aangezien het gaat om een extra voorrang binnen deze groep. Dit betekent dat de voorrang voor vitale beroepen ook gebonden is aan maximaal 50% van de toewijzingen. Iemand voorrang geven die minder dan 6 jaar in de gemeente woont (en dus niet onder de definitie van maatschappelijke binding valt) en (nog) niet in de gemeente werkt, kan niet. Daarnaast is het goed om te noemen dat de voorrang getoetst wordt op het **moment van toewijzing**. Er is dus geen stok achter de deur om te zorgen dat medewerkers ook blijven werken bij de werkgever of in de sector.

Consequenties

Hoewel de aanleiding van schaarste er is, betekenen bovenstaande overwegingen dat de effectiviteit van de maatregel wellicht beperkt is. Tegelijkertijd heeft de implementatie en uitvoering van de maatregel wel organisatorische en financiële implicaties voor de gemeente en de corporaties.

Voor het uitvoeren van de regels uit de huisvestingsverordening is een **vergunningsstelsel** nodig. De gemeente kan voor de sociale woningen die onder de huisvestingsverordening vallen de woningcorporatie mandateren om de huisvestingsvergunningen te verlenen. Voor de andere segmenten (particuliere huur en koop) kan dit echter niet en dus zal de gemeente deze vergunningen zelf moeten verlenen. De uitvoering en de handhaving van het vergunningsstelsel kost capaciteit binnen de gemeente. Momenteel is de huisvestingsverordening van kracht voor sociale huurwoningen van woningcorporaties en van particuliere verhuurders. Er is binnen de gemeente dus al een vergunningverleningsproces in plaats. Desondanks zal dit bij bredere toepassing (bijvoorbeeld binnen de nieuwbouw betaalbare koop) moeten worden opgeschaald.

Het inzetten van de voorrang voor vitale beroepen vraagt, **naast een onderbouwing van de beroepen, ook om een onderbouwing van de voorrang voor woningzoekenden met maatschappelijke of economische binding aan de gemeente.** Dit komt omdat deze twee instrumenten gekoppeld zijn, er kan immers geen sprake van extra voorrang zijn zonder dat de voorrang voor economische of maatschappelijke binding wordt ingezet. Mocht de gemeente dus de voorrang voor vitale beroepen in willen voeren, zal er ook gekeken moeten worden naar de onderbouwing en de afwegingen van nut, noodzaak en proportionaliteit van het instrument van voorrang voor lokale (maatschappelijke of economische) binding. Voor de koopsector is de

aanleiding voor het sturen hierop minder aanwezig omdat nu al een groot deel van de koopwoningen naar eigen inwoners gaat.

De kosten voor de woningcorporatie zijn afhankelijk van de precieze vorm van de regeling. Zij hebben de voorkeur voor een systeem waarin woningzoekenden via de gemeente een ‘vinkje’ krijgen bij Woonnet Haaglanden en vervolgens zelf met de voorrang kunnen zoeken. De woningcorporaties geven de volgende **randvoorwaarden voor de uitvoering**:

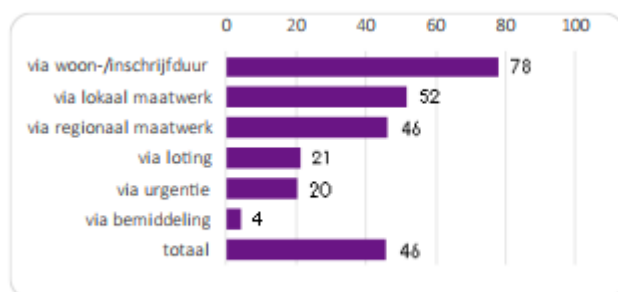
- **Praktische uitvoerbaarheid** moet geborgd blijven. Dit houdt in dat het systeem het meeste werk moet doen en dat de verhuurmedewerkers zo veel mogelijk werk uit handen wordt genomen. Directe bemiddeling wordt afgeraden door de woningcorporaties;
- **Binnen bestaande kaders passen**. Dit betekent dat de voorrang niet ten koste van passend toewijzen of huurbeleid van de corporaties moet gaan;
- **Risico's op misbruik afdekken en willekeur voorkomen**. Dit betekent dat er goed over de voorwaarden en manier van toewijzen moet worden nagedacht. De corporaties geven aan dat direct bemiddelen de kans op willekeur vergroot en de transparantie verlaagt;
- **Uitlegbaarheid**. Dit volgt uit de randvoorwaarden hierboven en houdt in dat er goed naar andere woningzoekenden gecommuniceerd moet worden.

Effecten van de voorrang op de wachtlijst

Voorrang voor de een betekent automatisch langer wachten op een woning voor de ander. De precieze effecten van het geven van voorrang voor de andere groepen woningzoekende zijn lastig in te schatten. Er wordt momenteel zo'n 57 procent van de woningen aan ‘regulier’ woningzoekenden toegewezen, dus zonder enige vorm van voorrang. Dit zou onder de voorrang voor vitale beroepen in de eerste instantie gelijk blijven aangezien het gaat om een extra voorrang binnen de voorrang voor woningzoekenden met binding aan de gemeente. Dit betekent dat in plaats van een woningzoekende met binding aan de gemeente (bijvoorbeeld doordat die in de gemeente woont of werkt) een woningzoekende met binding in de vorm van een vitaal beroep in aanmerking komt voor een woning.

Hieronder is de mediane inschrijfduur voor verschillende groepen woningzoekenden te zien in de regio Haaglanden. De voorrang voor vitale beroepen zou onder de categorie ‘via lokaal maatwerk’ vallen. Met name andere **woningzoekenden met binding aan de gemeente maar zonder vitaal beroep zouden door deze voorrang langer moeten wachten**.

Figuur 20 Mediane inschrijfduur (in maanden) van alle geslaagde woningzoekenden. Bron: SVH aanbodrapportage 2024



Effecten van voorrang op andere doelen van woonruimteverdeling

Naast een langere wachttijd heeft het geven van voorrang aan woningzoekenden met een vitaal beroep ook consequenties voor andere doelen in de woonruimteverdeling. Zo is de **uitlegbaarheid van het instrument** voor andere woningzoekenden een aandachtspunt. Niet

alleen moet er gecommuniceerd worden waarom andere woningzoekenden voorrang krijgen maar ook waarom dit tot een bepaald gemaximeerd aantal is (waarom krijgt zorgmedewerker 50 bijvoorbeeld wel voorrang maar 51 niet meer?).

Daarnaast is doorstroming regionaal benoemd als belangrijke pijler voor de woonruimteverdeling. Voorrang geven aan vitale beroepen in de sociale huur zal, met het oog op de vorige hoofdstukken, voornamelijk gaan over starters op de woningmarkt. De werkgevers geven ook aan dat ze met name denken aan jonge, thuiswonende medewerkers die aanspraak zouden moeten maken op de voorrang. Deze toewijzingen zullen dus waarschijnlijk **geen doorstroming op gang brengen**.

Tot slot waarschuwen de corporaties voor het voorrang geven aan woningzoekenden met een hoger inkomen. Niet alleen hebben woningcorporaties de verplichting om voor minstens 85 procent aan de primaire doelgroep toe te wijzen, ze zien hier ook een risico voor het creëren van situaties van **scheefwonen**. Dit geldt met name voor beroepen die in de carrièremogelijkheden (ver) boven de inkomensgrens van de sociale huur uitstijgen. Voor deze groep zou voorrang in de middenhuur logischer zijn. Dit is echter een klein segment in de gemeente.

Juridisch en bestuurlijke consequenties

Het invoeren van de voorrang voor vitale beroepen heeft ook juridische en bestuurlijke consequenties. De gemeente Westland stemt haar verordening af met de regio, waardoor veel lokaal afwijken niet wenselijk is. Wel is er ruimte voor lokaal maatwerk voor elke gemeente. Daar zou de voorrang voor vitale beroepen onder kunnen vallen. **Regionaal is afgesproken om minder gebruik te maken van afwijkingen van de regionale norm in lokaal maatwerk te hebben**. De implementatie van wijzigingen in de regionale modelverordening worden regionaal bepaald en de lokale afwijkingen staan onderaan in de prioritering. Ook kan afwijking van de regionaal afgestemde regels **onduidelijkheid voor woningzoekenden** leiden.

Daarnaast kan de huisvestingsverordening **pas op 1 juli 2027** worden aangepast. Wellicht zijn er meer gemeenten die tegen die tijd voorrang voor vitale beroepen in de afgestemde modeltekst willen opnemen. Voor de gemeente Westland kan dit worden ondervangen door de voorrangsregeling in eerste instantie onder de experimentenbepaling te laten vallen.

Het geven van voorrang aan vitale beroepen kan **werknemers uit andere gemeenten aantrekken**. Sterker nog, dit is een van de doelen van de voorrang. Dit betekent echter dat andere gemeenten dan kampen met een tekort. Daarom kan dit regionaal leiden dat alle gemeenten de voorrang gaan invoeren (een ‘race to the bottom’). De effectiviteit kan daardoor afnemen.

Tot slot is het juridisch onhoudbaar om zonder goede onderbouwing een instrument in te voeren. Hoewel de tekorten aan werknemers en woningen en dus het instrument om voorrang te geven aan vitale beroepen onderbouwt kunnen worden, geldt dit niet voor elk segment voor de lokale voorrang. **Voor de nieuwbouw betaalbare koop gaat er al een groot deel naar inwoners uit de gemeente Westland waardoor het onderbouwen van voorrang voor lokaal gebonden woningzoekenden lastig is**. Daarmee is ook het geven van extra voorrang binnen deze groep niet in te voeren en dus juridisch gezien af te raden.

Leren van andere gemeenten

In verschillende andere gemeenten wordt er al gewerkt met voorrang voor vitale beroepen, zowel via de huisvestingsverordening als daarbuiten. Hieronder een greep uit de verschillende mogelijkheden van inrichten van de regeling en de resultaten die daarvan verwacht kunnen worden:

- Utrecht: woningzoekenden met een vitaal beroep kunnen zich inschrijven voor een wachtlijst. Woningzoekenden op de wachtlijst kunnen met voorrang reageren op een woning. De voorrang geldt voor de sectoren zorg, onderwijs, politie, kinderopvang en vrijwillige brandweer. Voorrang wordt verleend op nieuwbouw sociale huurwoningen en middenhuurwoningen. Middenhuur is toegevoegd nadat bleek dat veel woningzoekenden niet in aanmerking kwamen voor de sociale huur. 70 procent van de aanmeldingen wordt afgewezen en een aanvraag kost bijna 300 euro om te verwerken voor de gemeente. Dit heeft de gemeente uitbesteed aan WoningNet. Er konden in 2025 460 aanvragen worden verwerkt, in april 2025 waren er al zoveel aanvragen. Van het aantal toegekende aanvragen – sinds de inwerkingtreding zijn dat er in totaal 352 – hebben tenminste 175 aanvragers daadwerkelijk woonruimte kunnen vinden in stad.
- Amsterdam: ook in Amsterdam wordt sinds 2020 voorrang gegeven. Er wordt sinds 2022 gewerkt met een wachtlijst van maximaal 500 plaatsen. Zodra 500 woningzoekenden zijn ingeschreven, sluit de wachtlijst en deze opent pas weer, zodra er ruimte is. In Amsterdam is het percentage voorrang verder uitgewerkt per sector (op basis van de omvang van de sector in fte). De beroepen zijn bevoegd leerkrachten, zorgmedewerkers en politieagenten. Zij hebben voorrang in de sociale huur- en de middenhuursector. Als hun aanvraag is goedgekeurd dan worden zij direct bemiddeld voor een woning. Het doel is om jaarlijks 50 tot 100 sociale huurwoningen en 50 tot 100 middenhuurwoningen te verhuren met de voorrang. In 2022 waren er 204 bemiddelingen, waarvan 170 in de sociale huursector. De verdeling tussen de segmenten was 39 toewijzingen voor medewerkers in het onderwijs, 157 zorgmedewerkers en 8 agenten.
- Gooi & vechtstreek: Vanaf 2024 sturen de gemeenten Hilversum en Gooise Meren op voorrang voor vitale beroepen (leraren, politieagenten en zorgmedewerkers). Sinds de start zijn in de gemeente Hilversum 104 inschrijvingen, 23 woningen aangeboden en 9 woningen verhuurd. In de Gooise Meren zijn enkel 10 woningen aangeboden. De kosten voor de gemeente zijn op basis van 3,5 uur per aanvraag €498.50 (excl. Btw). De eigen bijdrage voor woningzoekenden was in 2024 €25 en de werkgever moet €75 bemiddelingskosten betalen. De woningzoekende krijgt voorrang en moet vervolgens zelf reageren.
- Den Haag: In de gemeente Den Haag wordt er ook voorrang gegeven aan woningzoekenden met vitale beroepen (leraren, politieagenten en zorgmedewerkers). Dit wordt niet via de huisvestingsverordening geregeld, maar er worden afspraken gemaakt met marktpartijen over de huisvesting van deze groepen in nieuwbouw middenhuur- en koopwoningen.
- Rotterdam: De gemeente Rotterdam geeft voorrang aan een aantal beroepen in de zorg, politie en onderwijs in specifieke proefprojecten. Het gaat zowel om sociale huur-, middenhuurwoningen, als kamers

Conclusie

Uiteindelijk komt de keuze omtrent de invoering van de voorrang voor vitale beroepen neer op een afweging. In hoeverre wegen de verwachte effecten op tegen de kosten. Dit is in essentie een politieke afweging. Hieronder de feiten op een rij:

Er is sprake van tekorten op de arbeidsmarkt

- De werkgevers ervaren tekorten in hun dagelijkse praktijk. De kosten voor het vervangen van vrijwillige brandweer door beroepsbrandweer, wat nodig zal zijn met aanhoudende

tekorten, zijn hoog. Voor de andere personeelsgroepen zijn de consequenties van de tekorten lastiger uit te drukken in euro's.

- Ook uit de data blijkt dat er tekorten zijn in vrijwel alle beroepsgroepen. Dit maakt de selectie van welke beroepen voorrang moeten krijgen niet te maken is aan de hand van schaarste, aangezien alle beroepen schaarste kennen.

Er is sprake van schaarste aan woningen, waardoor sturing mogelijk is

- Ook de woningmarkt kent grote schaarste. Voor alle segmenten valt sturing te onderbouwen. Enkel het geven van voorrang aan lokaal woningzoekenden in de koop is lastig te onderbouwen, aangezien er hier al veel woningen naar eigen inwoners gaan. Deze voorrang voor woningzoekenden met binding is een voorwaarde voor het geven van voorrang voor vitale beroepen.

Er zijn kanttekeningen te plaatsen bij het te verwachte effect

- Werkgevers zijn positief over de voorrang. Ze verwachten dat de regeling bij kan dragen aan het vasthouden en aantrekken van werknemers en het stimuleren van meer werkuren.
- Niet alle beroepen komen in aanmerking voor de sociale huur. Met name startende medewerkers in de zorg en de kinderopvang vallen onder de inkomensgrens, zeker omdat zij vaker parttime werken. Voor bepaalde andere groepen, zoals agenten en leraren, is voorrang in de middenhuur of de nieuwbouw betaalbare koop daarom meer voor de hand liggend.

Sturing brengt ook consequenties met zich mee

- De woningcorporaties waarschuwen voor het geven van voorrang van mensen die snel buiten de primaire doelgroep vallen- daar zit een risico voor scheefwonen.
- Het geven van voorrang voor vitale beroepen gaat ten koste van woningzoekenden die gebonden zijn aan de gemeente maar geen vitaal beroep beoefenen.

Dit brengt ons tot het volgende advies:

Nut en noodzaak van voorrang voor vitale beroepsgroepen lijkt voldoende te kunnen worden aangetoond. Introduceer een experiment van één jaar voor het geven van voorrang binnen de gemeente Westland in de sociale huursector. Hanteer in deze pilot een maximum aantal woningen per jaar (bijvoorbeeld 50). De vorm van uitvoering wordt hieronder besproken. Monitor hoeveel mensen zich opgeven en of zij in aanmerking komen voor een sociale huurwoning. Monitor ook of ze na toewijzing bij de werkgever blijven werken.

Omdat het tekort nu al wordt ervaren, raden we aan niet tot medio 2027 te wachten. Het experiment geeft de mogelijkheid om voor de wijziging van de huisvestingsverordening (1 juli 2027) al ervaring op te doen met het geven van voorrang en de effectiviteit daarvan te meten. Met inachtneming van voorbereidings- en implementatietijd van circa 6 maanden, zou de pilot medio 2026 kunnen starten. Na een looptijd van circa 6 maanden zouden de eerste resultaten begin 2027 geëvalueerd kunnen worden. Dat biedt vervolgens input voor een eventuele wijziging van de huisvestingsverordening medio 2027.

Het beleid kan, met de ervaringen uit het experiment, beter worden afgewogen en vormgegeven. Na het experiment kan worden overwogen om de voorrang wel/of niet in te voeren of bijvoorbeeld uit te breiden naar middenhuur voor agenten, verpleegkundigen en leraren. Het verordenen en dus het reguleren van voorrang bij de nieuwbouw betaalbare koopwoningen lijkt voor nu niet

haalbaar door het niet kunnen onderbouwen van de noodzaak van voorrang voor lokale binding, waar vitale beroepen onderdeel van zijn.

Voor het experiment is het belangrijk om niet te veel groepen tegelijkertijd voorrang te geven. Als iedereen voorrang krijgt, wordt het effect namelijk dermate klein dat in de praktijk niemand meer voorrang krijgt. Daarom adviseren we voorrang te geven aan beroepsgroepen waar een groot tekort wordt ervaren, die in aanmerking komen voor de sociale huursector en waarschijnlijk onder de inkomensgrenzen blijven en waar lokale binding met de gemeente belangrijk is. Dit geldt voor:

- Woonbegeleiders
- Verzorgenden IG
- Medewerkers kinderopvang (pedagogisch medewerker)
- Basisschoollerares
- Vrijwillige brandweer, waarbij ze enkel voorrang krijgen op woningen die binnen 4 minuten van een kazerne liggen.
- Reddingsbrigade (de leden in de nooddienst, waarbij ze enkel voorrang krijgen op woningen die binnen 10 minuten van het strand liggen)

Vorm

De woningcorporaties gaven aan graag betrokken te willen zijn bij de uitwerking van de toetsingskaders van het beleid. Deze kaders moeten inderdaad worden uitgewerkt en worden vastgelegd in een experimentenovereenkomst tussen de woningcorporaties en de gemeente Westland. Hieronder een advies voor deze uitwerking.

Ons advies is om tot een goede afbakening van functies die in aanmerking komen vast te leggen. Het gaat hierbij om het aantal uur in het arbeidscontract (24 of 28 uur zien we veel in andere gemeenten), dat iemand ten minste een jaar in vaste dienst moet zijn, en dat de DAEB-inkomensgrens van toepassing is (€ 54.847 voor een meerpersoonshuishouden).

Medewerkers die denken in aanmerking te komen, zouden zich kunnen melden bij de gemeente. De gemeente toetst of ze voldoen (bijvoorbeeld door het overleggen van een werkgeversverklaring). Als ze voldoen aan de voorwaarden krijgen ze een verklaring die ze uploaden in Woonnet Haaglanden waardoor ze kunnen reageren op woningen waar er voorrang wordt gegeven aan woningzoekenden met vitale beroepen. Woningcorporaties zorgen dat er volgens afspraak voldoende woningen (en in het geval van de brandweer en de reddingsbrigade in het aangewezen gebied) worden geadverteerd met de voorrang. Als er geen woningzoekende met voorrang reageert, gaat de woning naar een regulier woningzoekende. Als er meerdere woningzoekenden met voorrang reageren, wordt er toegewezen op basis van inschrijfduur.

Bijlage 1: Verantwoording prijspeilen en inkomensgrenzen

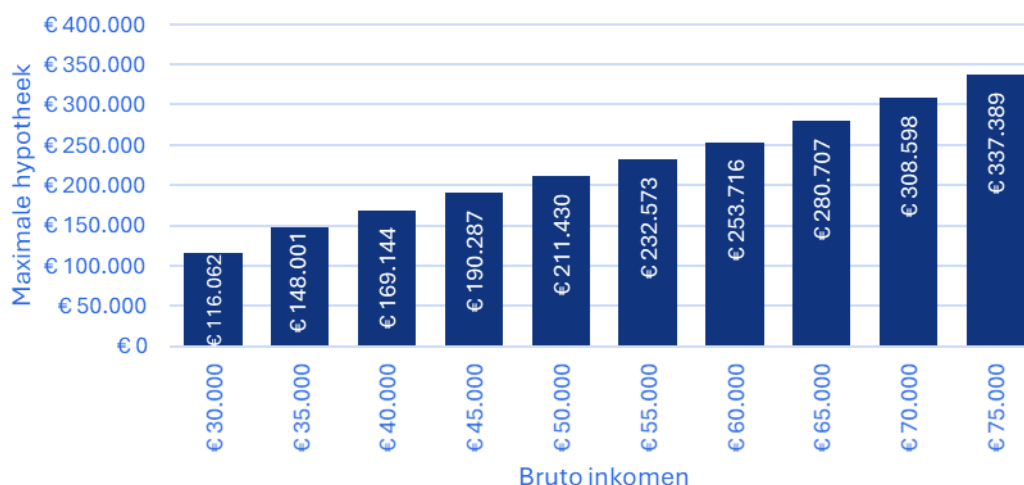
Onder sociale huurwoningen verstaan we woningen met een huurprijs in het gereguleerde segment. Op 1 augustus 2025 is dit maximaal € 900,07 (de sociale huurgrens). In de sociale huursector worden inkomensgrenzen gehanteerd. De inkomensgrens voor de doelgroep van het gereguleerde sociale huursegment is €40.669 voor éénpersoonshuishoudens en €54.847 voor meerpersoonshuishoudens (prijspeil 2025).

Onder de Wet betaalbare huur wordt de maximale middenhuurgrens gesteld op €1.184,82. Alles tussen de sociale huurgrens en middenhuurgrens is het middensegment. De inkomensgrens voor middenhuurwoningen is €67.366 voor éénpersoonshuishoudens en €89.821 voor meerpersoonshuishoudens. Voor de indicatieve inkomens hebben we de maximale huurprijs berekend die huishoudens kunnen betalen als de inkomensnorm van vier keer de brutohuur wordt gehanteerd. Deze inkomensnorm is met name gangbaar in de particuliere huursector.

Het kan echter in de praktijk moeilijker zijn voor lage en middeninkomens om financieel toegankelijke woningen te vinden in de particuliere huursector. Soms wordt bij de inkomenseis het inkomen van een partner slechts gedeeltelijk meegeteld. Daarnaast kan het maximaal haalbare huurbedrag dalen als strengere inkomenseisen worden gesteld, bijvoorbeeld door de inkomensnorm te verhogen naar 4,5 keer het bruto maandinkomen.

Tenslotte, wie een woning wil kopen heeft daarvoor normaal gesproken een hypotheek nodig. Voor de indicatieve inkomens hebben we de maximale hypotheek berekend, gebaseerd op het inkomen en de geldende hypotheekrente. De Nationale Hypotheek Garantie (NHG) gebruikt hierbij de financieringsnormen van het NIBUD. Figuur 21 toont de maximale hypotheek die huishoudens (onder de AOW-leeftijd) kunnen krijgen op basis van de actuele NHG-normen, waarbij wordt uitgegaan van een hypotheekrente van 3,75 procent (de mediane hypotheekrentegrens op peildatum 1 augustus was 3,67 procent). De maximale hypotheek varieert hierbij van ongeveer €116.000 bij een bruto jaarinkomen van €30.000 tot afgerond €337.000 bij een jaarinkomen van €75.000.

Figuur 21 Maximale hypotheek voor eenverdieners met een middeninkomen, naar bruto-inkomen, 2025 (hypotheekrente = 3,75%). Bron: NIBUD, bewerking RIGO.



Bijlage 2: Inkomens van vitale beroepen

We maken een selectie van vitale beroepen in de sectoren Onderwijs, Zorg en Openbaar bestuur en veiligheid op basis van een inschatting van het startsalaris van verschillende beroepsklassen.

Daarnaast gebruiken we een indicatie voor het (fulltime) bruto maandsalaris van een startende en een ervaren professional in de beroepsklassen in de geselecteerde sectoren. Op basis van deze indicatie kan een inschatting worden gemaakt op zij in aanmerking komen voor een sociale huurwoningen en/of een particuliere huurwoning of koopwoning financieel bereikbaar is. Het gaat hier om een indicatieve inschatting per beroepsgroep op basis van de Nationale beroepengids of, indien niet beschikbaar of cao's (aangegeven met een *).

Tabel 1 Indicatieve inkomens per beroepsgroep. Bron: Nationale beroepengids, peildatum maart 2024; bewerking RIGO.

Beroepsklasse	ISCO Niveau	Starter Maandsalaris (bruto)	Senior Maandsalaris (bruto)	Starter Jaarsalaris (bruto, afgerond op 100)	Senior Jaarsalaris (bruto, afgerond op 100)
Leraar basisonderwijs	4	3.463	7.710	45.000	100.200
(Pedagogisch) medewerker kinderopvang	2	2.213	3.243	28.800	42.200
Leraar vo	4	3.301	6.680	42.900	86.800
Docent hoger onderwijs en hoogleraar	4	6.648	11.686	86.400	151.900
Onderwijskundige	4	3.000	5.000	39.000	65.000
Managers onderwijs		3.186	8.714	41.400	113.300
Bewaker/beveiliger	2	2.446	4.200	31.800	54.600
BOA	3	2.800	4.200	36.400	54.600
Brandweercommandant	4	3.935	6.551	51.200	85.200
Vrijwilligersvergoeding brandweer (op basis van 8 uur)	2	445	1.063	5.800	13.200
Politieagent*	2	2.798	3.875	36.400	50.400
Woonbegeleider	3	2.000	2.800	26.000	36.400
Maatschappelijk werker	4	2.800	4.200	36.400	54.600
Arts	4	4.456	8.200	57.900	106.600
Verzorgende IG	2	2.317	3.229	30.100	42.000
Medisch vakspecialist (ambulancepersoneel)	3	2.500	5.800	32.500	75.400
Medisch praktijkassistent	3	2.511	4.276	32.600	55.600
Apotheekassistenten	3	€ 2.500	€ 3.380	32.500	43.900
(gespecialiseerd) Verpleegkundige	3-4	2.695	4.540	35.000	59.000
Fysiotherapeut	4	3.606	5.084	46.900	66.100
Manager zorg	4	3.800	6.500	49.400	84.500
Thuishulp*	1	2.446	3.500	31.800	45.500