

Ontwikkelingen en prognoses op de Noordelijke Arbeidsmarkt 2014-2020



provincie Drenthe

provinsje fryslân
provincie fryslân



Ontwikkelingen en prognoses op de Noordelijke Arbeidsmarkt 2014-2020

Janneke Gardeniers, Msc.

Maarten Poeth, Msc.

Dr. Lolke Schakel

Tom Schiefer, Msc

Maastricht, maart 2015

INHOUDSOPGAVE

Pagina

SAMENVATTING	2
1 INLEIDING	4
2 OMGEVINGSSCHETS: TRENDS EN ONTWIKKELINGEN	6
3 AANBOD, VRAAG EN DYNAMIEK OP DE NOORDELIJKE ARBEIDSMARKT	10
3.1 Bevolking in Noord-Nederland	10
3.2 Potentiele beroepsbevolking in Noord-Nederland	12
3.3 Arbeidsparticipatie en beroepsbevolking in Noord-Nederland	16
3.4 Werkgelegenheid in Noord-Nederland	18
3.5 Primaire aandachtssectoren in Noord-Nederland	24
3.6 Ontstane en openstaande vacatures in Noord-Nederland	26
3.7 Werkloosheid in Noord-Nederland	27
3.8 Uitkeringen in Noord-Nederland	30
3.9 Pendel	33
4 DISCREPANTIES OP DE NOORDELIJKE ARBEIDSMARKT	36
4.1 Huidige spanning op de arbeidsmarkt	36
4.2 Toekomstig aanbod van nieuwe arbeidskrachten	37
4.3 Toekomstige vraag naar nieuwe arbeidskrachten	40
4.4 Perspectieven voor schoolverlaters	41
4.5 Knelpunten voor werkgevers	44
5 STERKTEN, ZWAKTEN, KANSEN EN BEDREIGINGEN	46
6 UITDAGINGEN ARBEIDSMARKT NOORD-NEDERLAND	48
BIJLAGE A DEFINITIES, BRONNEN EN LITERATUUR	50
BIJLAGE B DE ARBEIDSMARKT TUSSEN OVERIJSEL EN DRENTHE	55
BIJLAGE C TABELLENBOEK	67

SAMENVATTING

In opdracht van de drie noordelijke provincies en de gemeenten Groningen, Assen, Emmen, Leeuwarden en het Samenwerkingsverband Noord-Nederland heeft Etil het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) uitgevoerd met als doel kennis vergaren over de provinciale, regionale en gemeentelijke arbeidsmarkt in Noord-Nederland.

Omgevingsschets

- *Economie*: de Nederlandse economie herstelt zich zeer langzaam van de financiële en economische crisis. Het herstel zet in 2014 en 2015 door, maar is nog uiterst fragiel. De Nederlandse economie groeit in 2014 met ongeveer 0,75% en in 2015 met 1,25%.
- *Sociaal-maatschappelijk*: de werkvloer is bevolkt door vier generaties die allemaal andere karakteristieken, motivaties en verwachtingen hebben. Ook is er sprake van flexibilisering van arbeidsrelaties oftewel steeds lossere verbintenissen tussen werkgevers en werknemers. Tot slot nemen globalisering (toenemende verwevenheid op wereldniveau) en de tegenhanger glocalisering (focus op de lokale en/of nationale identiteit) toe.
- *Technologie*: de opkomst van ICT heeft de wereld in sneltreinvaart veranderd. Op de arbeidsmarkt spelen processen als automatisering, digitalisering en robotisering een steeds belangrijkere rol.
- *Politiek en beleid*: landelijke hervormingen en bezuinigingen hebben een (in)direct effect op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt. Regionaal is er de Noordervisie 2020 waarin negen doelstellingen zijn opgenomen voor de Noord-Nederlandse economie. Daarnaast hebben de RIS3 en de Noordelijke Innovatieagenda tot doel om te werken aan innovatieve oplossingen die kunnen bijdragen aan de groei van de economie en werkgelegenheid in Noord-Nederland.

Aanbod

Sinds 2000 neemt het aantal inwoners in Noord-Nederland toe. Tot 2040 is de verwachting dat de bevolking in Noord-Nederland gaat krimpen. De bevolkingsontwikkeling verloopt per provincie anders. De bevolkingskrimp is het grootst in Drenthe en Fryslân. In provincie Groningen verloopt de bevolkingskrimp langzamer, voornamelijk door een groeiende bevolking in de regio Overig Groningen (stad Groningen en regio). In de overige regio's van Groningen, namelijk Delfzijl en omgeving en Oost-Groningen, is juist sprake van een forse bevolkingsdaling. De bevolkingsontwikkeling heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. In Noord-Nederland is tot 2040 sprake van een krimpende potentiële beroepsbevolking. Daarentegen stijgt tot 2019 de arbeidsparticipatie. De ontwikkelingen in arbeidsparticipatie en potentiële beroepsbevolking maken dat de beroepsbevolking in Noord-Nederland tot 2019 licht groeit. De beroepsbevolking groeit vooral in de stedelijke gebieden, terwijl in de perifeer gelegen gemeenten in Oost-Groningen en langs de Friese en Groningse Waddenkust de beroepsbevolking krimpt. Het onbenut arbeidsaanbod in Noord-Nederland was in 2013 bijna 12% van de potentiële beroepsbevolking.

Vraag

In 2013 zijn er in Noord-Nederland in totaal 774.430 arbeidsplaatsen. In Noord-Nederland werken de meeste mensen in de sectoren zorg en welzijn, detailhandel en industrie. Het merendeel van de werkzame personen in Noord-Nederland werkt in een administratief, commercieel beroep en bijna de helft van de banen is van middelbaar niveau. In Noord-Nederland is er sprake van een toenemend aantal 55-plussers in sectoren. De sectoren met de meeste 55-plussers zijn in Noord-Nederland onderwijs (23%), landbouw (22%) en energie (22%). De komende jaren leidt het economische herstel in het noorden tot een lichte banengroei. In 2019 is het aantal arbeidsplaatsen in Fryslân en Drenthe echter nog onder het

niveau van 2008. In Groningen zijn er in 2019 wel meer banen dan in 2008. Tot 2019 gaat de werkgelegenheid in Noord-Nederland het meest groeien in de bouw, onderwijs, cultuur, sport en recreatie, detailhandel en zakelijke dienstverlening. Sectoren die tot 2019 het meest krimpen zijn de financiële dienstverlening, landbouw, zorg en welzijn en openbaar bestuur.

Dynamiek

Het economisch herstel is te zien in de ontwikkeling van de vacatures. Sinds 2014 zijn er meer nieuw ontstane vacatures en openstaande vacatures in Noord-Nederland. De afgelopen 5 jaar is de werkloosheid hard gestegen door de economische crisis. Er is sprake van hoge werkloosheid onder laagopgeleiden en in Noord-Nederland zijn relatief veel jongeren werkloos. De verwachting is echter dat tot 2019 de werkloosheid licht gaat dalen, zowel landelijk als in Noord-Nederland. In Groningen en Fryslân blijft het werkloosheidspercentage de komende jaren ruim boven het landelijk gemiddelde. De werkloosheid in Drenthe daalt tot 2019 sneller dan landelijk als gevolg van de krimp/afname van de beroepsbevolking. Noord-Nederland verliest per saldo arbeidskrachten aan overige regio's in Nederland. Daarnaast is er in Noord-Nederland veel pendel vanuit Duitsland en Polen.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Momenteel is de arbeidsmarkt in Noord-Nederland te typeren als zeer ruim. In het noorden stromen de komende jaren (2014-2019) in totaal 109.600 jonge mensen vanuit opleidingen op mbo- en hbo-niveau naar de arbeidsmarkt. Daarentegen is het de verwachting dat in totaal 80.600 baanopeningen gaan ontstaan. Dit betekent getalsmatig dat de arbeidsmarktinstroom het aantal baanopeningen met ongeveer 29.000 overtreft.

Voor schoolverlaters zijn er de komende jaren goede vooruitzichten in de *groene opleidingsrichtingen* en slechte perspectieven in *sociaal-culturele en economisch-administratieve opleidingsrichtingen*. De vooruitzichten in *mbo techniek* zijn matig. De vooruitzichten voor techniek zijn minder gunstig dan een aantal jaar geleden. De oproep om vooral technische studies te volgen lijkt succesvol in de vorm van een groeiend aantal schoolverlaters. Verder is, als gevolg van de beperkte economische groei en verdergaande automatisering in de techniek, van uitbreidingsvraag vrijwel geen sprake. Ten slotte is de vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing in de techniek lager geworden door het verhogen van de pensioenleeftijd. Mbo-opleidingsrichtingen met goede perspectieven voor schoolverlaters en veel werkgelegenheid zijn *mbo voeding, natuur en milieu* en *mbo werktuigbouw en mechanische techniek*. De opleidingsrichtingen *mbo verpleging* en *mbo elektrotechniek* hebben een redelijk tot goed perspectief. Minder gunstige perspectieven zijn er voor de richtingen *mbo bouw, mbo sociaal-pedagogisch en welzijn, mbo verzorging, mbo administratie, logistiek en financieel* en *mbo handel*. Op alle niveaus krijgen werkgevers de komende jaren te maken met krapte in een aantal beroepsgroepen. Vooral voor technische beroepen is de krapte in alle drie de provincies groot.

Uitdagingen

Op basis van de analyses zijn de volgende uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Noord-Nederland geformuleerd:

- Anticiperen op onzekerheid en baanonzekerheid in de toekomst
- Het bevorderen van mobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal
- Vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor lager en middelbaar opgeleiden
- Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- Terugdringen van (langdurige) werkloosheid
- Tijdelijkheid, maar ook behoud voor de toekomst
- Kansen benutten in Noordelijke primaire aandachtssectoren
- Bijhouden technologische ontwikkelingen
- (Eu)regio-overstijgende beleidsfocus

1 INLEIDING

In het kader van de samenwerking tussen de drie noordelijke provincies Groningen, Drenthe en Fryslân is de Noordervisie 2040 geformuleerd. De Noordervisie 2040 is tot stand gekomen in nauw overleg met inwoners, het bedrijfsleven en verschillende belangenorganisaties en omvat naast een ruimtelijk-economische perspectief op de verre toekomst een uitvoeringsagenda voor de periode 2013-2020. In de Noordervisie identificeert het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN) urgente opgaven op ruimtelijk-economisch gebied. In het verlengde daarvan wordt gewerkt aan de Human Capital Agenda, een gezamenlijke aanpak van onderwijs, werkgevers, overheden en maatschappelijke organisaties. Tot slot is er de Noordelijke Innovatie Agenda waarin de innovatiestrategie van Noord-Nederland staat beschreven

Aan de basis van een Human Capital Agenda staat gedegen en up-to-date kennis van de arbeidsmarkt. De drie noordelijke provincies en de gemeenten Groningen, Assen, Emmen en Leeuwarden willen deze kennis verkrijgen via het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt (hierna NOA). Dit onderzoek levert cijfermatige gegevens op over demografische ontwikkelingen en de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland en bevat daarnaast een kwalitatieve verkenning van trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Tevens geeft het arbeidsmarktonderzoek aanzetten voor de verdere ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid in de regio. De centrale vraagstelling van het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt luidt dan ook: *“Hoe ontwikkelen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen Noord-Nederland (de provincies Groningen, Drenthe en Fryslân) zich en welke kansen kunnen we benutten?”*

De uitvoering van NOA is in handen van onderzoeksbureau Etil. Etil heeft een arbeidsmarktmodel waarmee de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt gemonitord kunnen worden. Om de ontwikkelingen op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt inzichtelijk en transparant te maken zijn in het arbeidsmarktmodel de volgende onderdelen opgenomen:

- *Omgevingschets.* De Noord-Nederlandse arbeidsmarkt staat niet op zichzelf. De werking van de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door een aantal omgevingsvariabelen. Inzicht in deze omgevingsfactoren geeft inzicht in onzekerheden op de arbeidsmarkt en plaatst de uitkomsten in een breder perspectief (hoofdstuk 2);
- *Aanbod, vraag en arbeidsmarktstromen.* De kern vormt een uitgebreide analyse van de structurele ontwikkelingen aan zowel de aanbod- als vraagzijde van de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Daarnaast ontstaat op de arbeidsmarkt steeds meer dynamiek. Een analyse van de stromen van vacatures, werkzoekenden, werkenden en ex-werkenden op de arbeidsmarkt van Noord-Nederland, zorgt voor inzicht in deze dynamiek (hoofdstuk 3);
- *Discrepanties.* Door vraag en aanbod op de noordelijke arbeidsmarkt tegen elkaar af te zetten, wordt duidelijk waar mogelijk discrepanties gaan ontstaan. Dit geeft inzicht in zowel de perspectieven op een baan voor schoolverlaters als mogelijke knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers (hoofdstuk 4);
- *Prognoses.* Dit is de modelmatige vertaling van de huidige naar de toekomstige vraag- en aanbodzijde van de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt (hoofdstuk 3 en 4); en
- *Oplossingen.* Wanneer duidelijk is waar zich mogelijk problemen voordoen op de arbeidsmarkt, is het nuttig om deze te koppelen aan kansen en bedreigingen en aan oplossingsrichtingen voor knelpunten. Dit laatste deel van het model richt zich op de opties en instrumenten die partijen in Noord-Nederland ter beschikking staan (hoofdstuk 5 en 6).

De opbouw van de rapportage volgt in grote mate de hierboven beschreven onderdelen uit het arbeidsmarktmodel. In deze rapportage is uitgebreid aandacht voor analyse en duiding van de resultaten. De analyses vinden plaats op het niveau van Noord-Nederland of de drie afzonderlijke provincies en leiden vervolgens tot kansen, bedreigingen en kernopgaven voor het beleid in Noord-Nederland. Om meerdere gebruikersgroepen van dit arbeidsmarktonderzoek te kunnen bedienen is er naast deze rapportage een factsheet ontwikkeld waarin de belangrijkste kengetallen staan. Voor de lezer die op zoek is naar details over regio's en gemeenten, is aan dit rapport een tabellenbijlage toegevoegd.

2 OMGEVINGSSCHETS: TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door zijn omgeving. Voor de regionale arbeidsmarkt zijn vooral de factoren economie, sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen en politiek en beleid van belang.

Economie

De Nederlandse economie herstelt zich zeer langzaam van de financiële en economische crisis. Het herstel zet in 2014 en 2015 door, maar is nog uiterst fragiel. De economische groei wordt op dit moment vooral gedragen door de export en de investeringen; de overheidsbestedingen en de consumptie dragen nog niet bij aan het herstel. Ook de economie van het eurogebied ontwikkelt zich momenteel zwak, wat te verklaren is door onder meer hoge staatschulden van de landen in de periferie en de geopolitieke spanningen rond onder andere Oekraïne en Syrië.

Het herstel in Nederland moet in de periode 2015-2019 vooral komen van de consumptie door de huishoudens. Huishoudens kampen echter nog met een verlies aan huizenvermogen en koopkracht door bezuinigingen/hervormingen van het kabinet Rutte-Asscher en/of baanverlies. Het CPB verwacht dat in 2015 het beschikbaar inkomen gaat toenemen en dat de woningmarkt aantrekt, zodat consumenten meer ruimte voor bestedingen hebben. Wel blijven de economische vooruitzichten voor de korte termijn onzeker. Nederland is namelijk als open economie sterk afhankelijk van de export, die op haar beurt beïnvloed wordt door de mondiale ontwikkelingen.

De Nederlandse economie groeit in 2014 met ongeveer 0,75%. Ondanks de verwachte economische groei, daalt in 2014 de omvang van de werkgelegenheid nog. Dit heeft onder meer te maken met de huidige lage arbeidsproductiviteit. Werkgevers kunnen de arbeidsproductiviteit dus nog vergroten om aan de vraag van de markt te voldoen zonder dat ze daarvoor extra personeel hoeven aan te nemen. Ook neemt de arbeidsproductiviteit toe doordat er elk jaar efficiënter wordt gewerkt. Daarnaast stellen werkgevers zich door alle onzekerheid afwachtend op bij het aannemen van nieuw personeel.

In 2015 is de economische de groei naar verwachting 1,25%. Tegelijkertijd is er ook sprake van een lichte groei van het aantal arbeidsplaatsen. Deze groei blijft echter beperkt tot ongeveer 0,4%. Voor de middellange termijn blijft de werkgelegenheidsgroei licht positief. Dit is dus een andere situatie dan bij de eerdere periodes van laagconjunctuur, die gevolgd werden door een relatief snel herstel van de werkgelegenheid.

Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

Ook maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de arbeidsmarkt.

Generatie XYZ

De werkvloer wordt op dit moment bevolkt door vier generaties. De babyboomers (geboren tussen 1940 en 1964) gaan in de komende jaren langzamerhand met pensioen. Generatie X (1965-1981) en Generatie Y (1982-1995) heeft inmiddels haar plek gevonden. Ten slotte, zet Generatie Z (geboren na 1995) de eerste stappen op de arbeidsmarkt en probeert in het huidige moeilijke economische klimaat een arbeidsplek te krijgen. Deze generaties hebben allemaal andere karakteristieken, normen en waarden, motivaties en verwachtingen. Het meest direct heeft dit gevolgen voor het personeelsbeleid van bedrijven en instellingen. Maar ook beleidsmakers dienen er rekening mee te houden dat deze generaties van elkaar verschillen en vragen om een andere benadering.

Flexibele werkrelaties en -vormen

Een andere ontwikkeling op de arbeidsmarkt is het ontstaan van lossere verbintenissen tussen werkgevers en werknemers - de flexibilisering van arbeidsrelaties¹. De relatie tussen werknemers en organisaties verandert: de baan voor het leven verdwijnt en er ontstaat een toenemende vraag naar flexibel en mobiel personeel. Organisaties beschikken steeds vaker over een schil van flexibel op te roepen krachten, zoals zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Hierdoor krijgt ook de werkplek een ander gezicht. Steeds meer organisaties bieden kleine kantoren en flexwerkplekken aan. Personeel werkt mobiel, thuis en in toenemende mate op 'thirdplaces' (bij klanten, in internetcafés en op locaties met werkplekken). Wonen en werken loopt steeds meer door elkaar. Bedrijfsgebouwen worden kleiner, het traditionele woon-werkverkeer neemt af.

Globalisering en glocalisering

Globalisering is een proces van toenemende economische, politieke en culturele verwevenheid op wereldniveau dat al geruime tijd aan de gang is. Er is sprake van verbrede globalisering doordat het aantal landen dat een belangrijke rol speelt in de wereldeconomie (met name China en India) toeneemt. Globalisering verdiept zich daarnaast vanwege het toenemende aantal bedrijfsprocessen - of zelfs delen daarvan - dat uitbesteed wordt naar het buitenland. Dit betekent concreet dat meer beroepsgroepen de gevolgen van globalisering ondervinden en dat kenniswerk dus niet langer plaatsgebonden is en dat er bij mismatches op de arbeidsmarkt overal ter wereld naar beschikbaar talent gezocht kan worden.

Glocalisering is een samenvoeging van de woorden globalisering en lokalisering. Lokalisering is de focus op de lokale en/of nationale identiteit vanuit het idee dat deze identiteit aangetast wordt door globalisering. Het is dus een reactie vanuit de samenleving op globalisering. Dezelfde ontwikkelingen op het gebied van ICT (informatie en communicatie technologie) die globalisering faciliteren, maken juist ook deze lokalisering mogelijk. Men hoeft minder ver van huis om toch alles te kunnen regelen met de computer en via het Internet.

Technologische ontwikkelingen

De opkomst van ICT heeft de wereld in sneltreinvaart veranderd en ertoe geleid dat kennis en nieuwe technologieën sneller verspreid en gedeeld worden onder grotere groepen mensen.

Automatisering

Automatisering schrijdt voort; machines en computers nemen steeds meer taken van mensen over. Handwerk verdwijnt steeds meer uit het productieproces en technologische ontwikkelingen volgen elkaar alsnog sneller op. Het toenemend gebruik van de automatisering en informatietechnologie in alle sectoren leidt tot een structurele verandering in de vraag naar personeel. Kennis en vaardigheden op deze terreinen zijn steeds vaker doorslaggevend bij de aanname van personeel². Dit leidt tot het toenemen van de opleidingseisen voor de arbeidsmarkt als geheel ('upgrading') en daardoor komt met name de werkgelegenheid op lager en middelbaar beroepsniveau onder druk te staan³.

Digitalisering

Informatie is gedigitaliseerd en toegankelijk voor iedereen. De afgelopen tien jaar is de samenleving mede hierdoor totaal veranderd. Iedereen is overal bereikbaar met de mobiele telefoon en heeft toegang tot het internet met miljarden pagina's aan informatie. Winkelen via het internet gaat verder toenemen, met de daarvoor vereiste slimme bevoorrading, in bepaalde sectoren leidt dit ook op de arbeidsmarkt tot verschuivingen.

¹ WRR (werk in uitvoering). 'Toekomst van werk'.

² UWV (2014). 'Regio in Beeld 2014'

³ UWV (2015). 'Arbeidsmarktbeschrijving administratieve beroepen'.

Robotisering

Trendwatchers voorspellen in de toekomst een nieuwe technologische golf die net als de opkomst van ICT een geheel nieuwe economische groeispurt zal veroorzaken. Sommige van hen noemen nano- en biotechnologie als deze toekomstige wereldveranderaars; deze technologieën maken bijvoorbeeld nieuwe medische ontwikkelingen en nieuwe technieken voor duurzame energie mogelijk. Ook robotisering zou op termijn een zeer grote impact kunnen hebben op ons doen en laten en dus ook op de arbeidsmarkt.

Politiek en beleid

Landelijk

De komende jaren worden - naast forse bezuinigingen - veel hervormingen doorgevoerd die (in)direct van invloed zijn op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt. Te noemen zijn allereerst de stapsgewijze verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, de invoering van de Wet Werk en Zekerheid en de Participatiewet. Ook bezuinigingen en hervormingen op specifieke beleidsterreinen, zoals openbaar bestuur en zorg en welzijn, hebben ingrijpende gevolgen voor de arbeidsmarkt.

Het geloof in de maakbaarheid van de samenleving neemt af en het inzicht groeit dat veel problemen niet kunnen worden opgelost door de landelijke overheid. De staat kan niet langer de primaire verantwoordelijkheid dragen voor gezondheidszorg, onderwijs, werkgelegenheid en sociale zekerheid. Bevoegdheden worden zo decentraal mogelijk neergelegd. Gemeenten krijgen hierdoor meer verantwoordelijkheden. De daadwerkelijk effecten van (de precieze uitwerking en uitvoering van) deze hervormingen op de regionale arbeidsmarkt zijn op voorhand moeilijk in te schatten. Gezien de relatieve politieke instabiliteit van ons land - zie de vele kabinetwisselingen in het afgelopen decennium, het zwevend electoraat en minder stabiele coalitievormen zoals gedoogconstructies en/of afhankelijkheid van 'constructieve oppositiepartijen' - is ook de continuïteit van het (ingezette) beleid op de (middel)lange termijn niet zeker.

Regionaal

Noordervisie 2020

In de Noordervisie 2020 is een strategische agenda 2020 opgenomen, die antwoord geeft op de vraag: hoe verdienen we in het noorden in 2020 ons brood? Er zijn negen doelstellingen:

1. Human Capital Agenda Noord-Nederland 2020
Ambitie: vóór 2020 de onderwijsparticipatie en werkgelegenheid in het Noorden op het landelijke gemiddelde brengen;
2. Economisch offensief Noord-Nederland
Ambitie: vóór 2020 minimaal drie R&D-kernen en twee parels uitgebouwd tot sectoren van betekenis;
3. Versterking (internationale) bereikbaarheid
Ambitie: vóór 2020 is de hoofdinfrastructuur van het noorden op orde en zijn forse stappen gezet in verbetering van de bereikbaarheid over weg en spoor met Duitsland;
4. Maatwerk aanpak krimp en groei
Ambitie: in het noorden heeft iedereen basisvoorzieningen in de nabijheid en zijn bovenlokale voorzieningen bereikbaar;
5. Versterken netwerk van recreatie en toerisme als economische motor
Ambitie: vóór 2020 versterkt het noorden de toeristische infrastructuur om aantrekkelijk te worden een (inter)nationaal publiek;

6. Verbeteren van waterveiligheid, voldoende water beschikbaar
Ambitie: vóór 2020 is een groot deel van de dijken op niveau Deltaprogramma gebracht en is het robuuste natuursysteem (EHS) gereed;
7. Een sterke en groene agrofood sector
Ambitie: vóór 2020 is de toegevoegde waarde per hectare sterk toegenomen met afname van belasting van het milieu;
8. Een robuust energiesysteem en een sterke energiesector
Ambitie: vóór 2020 heeft Noord-Nederland een leidende positie in het produceren en aansturen van (duurzame) energie, met smart grids en een internationaal supergrid;
9. Samen aan de slag van voor een duurzame energievoorziening
Ambitie: vóór 2020 is er meer draagvlak voor de realisatie van (duurzame) energie in het noorden.

RIS3 & Noordelijke Innovatieagenda 2014-2020

Noord-Nederland heeft in de Noordervisie en RIS3⁴ gekozen voor vier maatschappelijke uitdagingen: goede gezondheid, voedselzekerheid, schoon water en duurzaam energiegebruik. Het zijn deze maatschappelijke uitdagingen die als vertrekpunt gelden voor het werken aan innovatieve oplossingen die kunnen bijdragen aan de groei van de economie en werkgelegenheid in Noord-Nederland. Binnen de RIS3 is een analyse gemaakt om de clusters te onderscheiden die maximaal kunnen bijdragen aan de regionale concurrentiekracht van Noord-Nederland én aan de grote maatschappelijke uitdagingen. Hieruit resulteren vijf speerpuntclusters: Agrifood, Energie, Healthy Ageing, HTSM en Water. Dit zijn clusters waarop Noord-Nederland een onderscheidend profiel heeft en die een noodzakelijke bijdrage leveren aan de specialisatie van de regio (hierover meer in paragraaf 3.5). De kennis en bedrijven in deze clusters zijn nodig om oplossingen te ontwikkelen en toe te passen voor de vier maatschappelijke uitdagingen. Deze oplossingen zijn niet door één organisatie, één sector of één innovatie te genereren. In toenemende mate is juist samenwerking tussen sectoren en organisaties nodig om te komen tot innovatieve oplossingen.

De Noordelijke Innovatieagenda zet in op het verbreden en verbinden van ketens en op crossovers tussen sectoren en technologieën om zo tot meer economisch en maatschappelijk rendement te komen. De Noordelijke Innovatieagenda betreft een gezamenlijke, noordelijke koers voor het benutten van onderzoek, het realiseren van innovaties en het stimuleren van ondernemerschap. De innovatiestrategie is uitgewerkt in drie investeringslijnen. De hoofdinvesteringslijn is 'Noord-Nederlandse oplossingen voor wereldwijde uitdagingen'. Deze lijn heeft als doel meer business uit kennis te halen en is gericht op de vier maatschappelijke uitdagingen. Deze lijn wordt versterkt door twee ondersteunende investeringslijnen 'Krachtig mkb' en 'Vernieuwing van het innovatie-ecosysteem'. Samen vormen deze investeringslijnen de kern van de Noordelijke Innovatieagenda. Daarnaast doet de Innovatieagenda een oproep om uitvoering te geven aan opgaven op het gebied van human capital, internationalisering en digitalisering; de horizontale thema's.

De beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel voor het bedrijfsleven nu en in de toekomst is de focus van de Human Capital Agenda. De vraag naar arbeid, en daarmee de samenstelling van werkgelegenheid, is als gevolg van toenemende internationalisering en technologische vooruitgang, voortdurend in beweging. Dat betekent in de eerste plaats investeren in de responsiviteit van de economie door kenniscirculatie te bevorderen. De Human Capital Agenda moet hier een belangrijke bijdrage aan leveren.

⁴ De research en innovation strategy for smart specialization (RIS3).

3 AANBOD, VRAAG EN DYNAMIEK OP DE NOORDELIJKE ARBEIDSMARKT

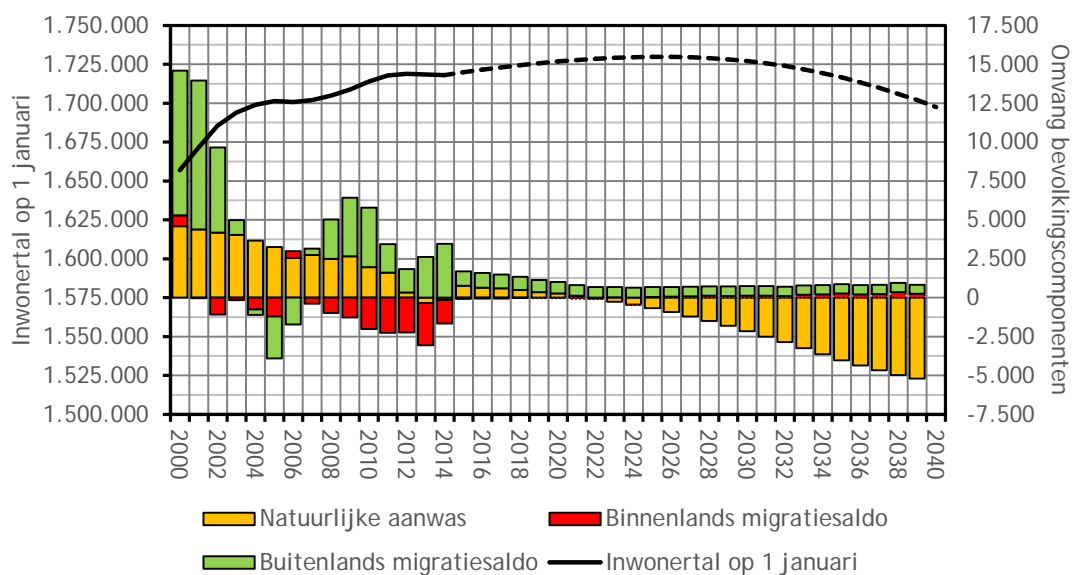
In dit hoofdstuk is informatie gebundeld over de bevolking, de (potentiële) beroepsbevolking, de arbeidsparticipatie, werkgelegenheid, vacatures, werkloosheid, uitkeringen en pendel vanuit overige regio's en het buitenland. Op basis van deze informatie ontstaat inzicht in de structuur van en dynamiek op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt.

3.1 Bevolking in Noord-Nederland

Sinds 2000: toenemend aantal inwoners

Figuur 3.1 laat de bevolkingsontwikkeling in Noord-Nederland zien vanaf de eeuwwisseling. Op 1 januari 2014 had Noord-Nederland ruim 1.718.000 inwoners. Sinds 2000 is het aantal inwoners met 60.000 gegroeid. De bevolking van Noord-Nederland is in de afgelopen 14 jaar weliswaar toegenomen, maar de groei wordt de laatste jaren minder door een afnemende groei van de natuurlijke aanwas⁵. In 2013 was de natuurlijke aanwas voor het eerst negatief. Daarnaast is ook het binnenlandse migratiesaldo de afgelopen jaren negatiever geworden dan voorheen. Het buitenlandse migratiesaldo is echter dusdanig positief dat het negatieve binnenlandse migratiesaldo bijna volledig wordt gecompenseerd. Daardoor is de invloed van migratie op de bevolkingsontwikkeling in Noord-Nederland zeer beperkt. Al met al is de bevolking in Noord-Nederland in 2012 en 2013 met circa 400 personen per jaar afgenomen.

Figuur 3.1 Ontwikkeling bevolking en bevolkingscomponenten Noord-Nederland tussen 2000 en 2040



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, bewerking Etil

Tot 2040: bevolkingskrimp in Noord-Nederland

In de periode 2014-2040 neemt de groei van de bevolking verder af; de bevolking gaat structureel afnemen. De huidige provinciale prognoses laten zien dat Noord-Nederland te maken gaat krijgen met een jaarlijks toenemend sterfteoverschot. Het omslagpunt van groei naar krimp ligt rond 2025. De bevolkingsdaling zal vanaf 2025 elk jaar groter worden tot bijna 5.000 personen per jaar in 2040.

⁵ Het saldo van het aantal geboorten en sterften.

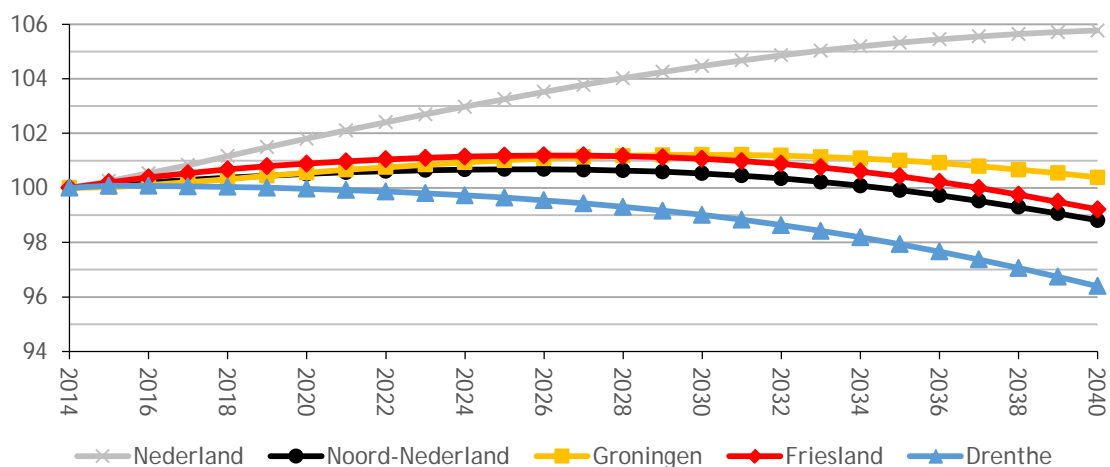
Per provincie tot 2040: bevolkingskrimp in Drenthe en Fryslân

De bevolkingsontwikkeling verloopt per provincie anders. Ook tussen corop-gebieden en gemeenten bestaan er soms grote verschillen (zie ook Bijlage C - tabel 1). Deze regionale verscheidenheid wordt primair verklaard door de leeftijdsopbouw van de bevolking. De leeftijdsopbouw bepaalt namelijk de natuurlijke aanwas, een belangrijke factor voor de toekomstige bevolkingsontwikkeling.

Migratie heeft slechts beperkt invloed op de bevolkingsontwikkeling. Toch blijven de stedelijke gemeenten een zekere aantrekkingskracht uitoefenen op plattelandsbewoners en buitenlandse migranten. Dit hangt samen met de concentratie van werkgelegenheid, publieke voorzieningen en nieuwe woningen in de steden. Een bekend voorbeeld is het wegtrekken van hoogopgeleide jongeren van het platteland naar de stad op zoek naar werk en een betere woonomgeving. Migratie kan het verschil maken tussen groei of krimp als de natuurlijke aanwas rond de nul ligt.

Figuur 3.2 laat de ontwikkeling van de bevolking zien van Nederland, Noord-Nederland en provincies Groningen, Fryslân en Drenthe. Op provinciaal niveau blijft de bevolkingskrimp tussen 2014 en 2040 beperkt. Er is wel een forse afwijking ten opzichte van de landelijke bevolkingsontwikkeling: in heel Nederland blijft het aantal inwoners tot 2040 nog groeien (+5,8%). De bevolkingsdaling tot 2040 is het grootst voor Drenthe (-3,6% ten opzichte van het huidige niveau) gevolgd door Fryslân waar de bevolking in 2040 circa 0,8% lager ligt dan nu. In de provincie Groningen daalt het aantal inwoners vanaf 2030, maar omdat de bevolkingsdaling voorlopig nog langzaam verloopt, ligt het inwonertal in 2040 nog iets boven het huidige inwonertal (+0,4%). Deze bevolkingstoename geldt enkel voor corop Overig Groningen, waar de stad Groningen onderdeel van uitmaakt. In de overige delen van provincie Groningen, Delfzijl en omgeving en Oost-Groningen is sprake van forse bevolkingsdaling tussen 2014 en 2040 (respectievelijk -18 en -17%).

Figuur 3.2 Prognose ontwikkeling bevolking tussen 2014 en 2040 (indexcijfer 2014 = 100)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, bewerking Etil

Bevolkingskrimp heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt

De verschillen in de regionale bevolkingsontwikkeling hebben invloed op de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo leidt de krimp van de bevolking tot een daling van het arbeidsaanbod en zorgt vooral vergrijzing voor veranderingen in de vraag naar arbeid. Dalende leerlingenaantallen in het primair en voortgezet onderwijs leiden in de toekomst tot minder behoefte aan leerkrachten. Door het toenemend aantal ouderen neemt juist de vraag naar zorg- en welzijnsdiensten toe en daarmee kan de vraag naar zorgpersoneel stijgen.

3.2 De potentiële beroepsbevolking in Noord-Nederland

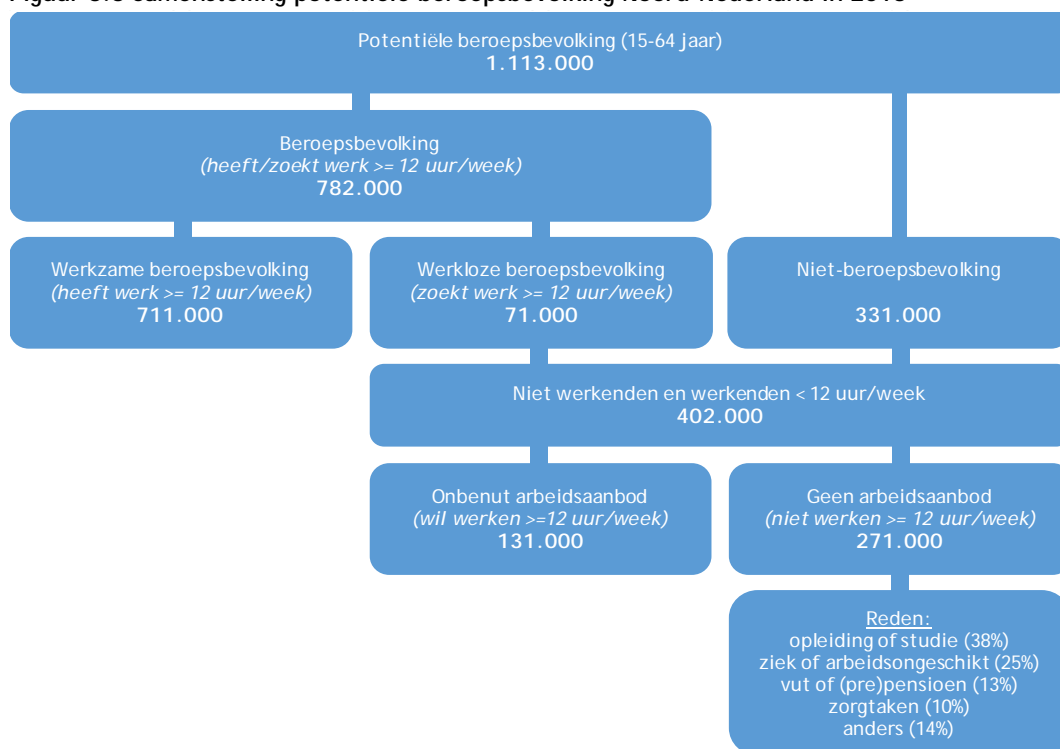
Definities⁶

Alle mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar vormen samen de potentiële beroepsbevolking. Hun arbeidsmarktpositie zegt iets over hun binding met de arbeidsmarkt. Zo heeft een deel van de potentiële beroepsbevolking werk van twaalf uur of meer per week (*werkzame beroepsbevolking*) en heeft een deel geen werk van twaalf uur of meer per week maar is daar wel actief naar op zoek (*werkloze beroepsbevolking*). De mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar die geen twaalf uur of meer per week werken en ook niet actief op zoek zijn naar werk vormen de *niet-beroepsbevolking*. Van de niet-beroepsbevolking wil een deel wel 12 uur of meer per week werken. Een ander deel wil, kan of hoeft dat niet om uiteenlopende redenen waaronder studie, opleiding, ziekte, arbeidsongeschiktheid, VUT, prepensioen of zorg voor gezin. De som van de werkloze beroepsbevolking en de personen die 12 uur of meer per week willen werken, vormt het onbenut arbeidspotentieel.

Onbenut arbeidsaanbod in 2013 bijna 12%

In 2013 bestond de potentiële beroepsbevolking in Noord-Nederland uit 1.113.000 personen. In figuur 3.3 wordt deze groep mensen uitgesplitst in subgroepen met uiteenlopende arbeidsmarktposities. De beroepsbevolking bestond in Noord-Nederland uit 782.000 personen. Hiervan waren er 711.000 werkzaam (91%) en waren er 71.000 werkloos (9%). Het onbenut arbeidsaanbod bedroeg 131.000 personen (12% van de potentiële beroepsbevolking). De grootste afstand tot de arbeidsmarkt heeft het deel van de niet-beroepsbevolking dat om diverse redenen niet wil of kan werken: in Noord-Nederland ging het om 271.000 personen (24% van de potentiële beroepsbevolking).

Figuur 3.3 Samenstelling potentiële beroepsbevolking Noord-Nederland in 2013



Bron: Enquête Beroepsbevolking (CBS), bewerking Etil

⁶ Hier wordt uitgegaan van de nationale definitie van de beroepsbevolking. In 2015 gaat het CBS over op de internationale definitie, waardoor de grens van 12 uur of meer komt te vervallen. Deze nieuwe definitie is echter niet in de onderzoek verwerkt.

Belangrijke wijzigingen in cijfers CBS

In het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt wordt veelvuldig gebruik gemaakt van gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het CBS publiceert cijfers over de omvang en samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking en werkloosheid.

Overgang naar internationale definitie

Tot februari 2015 ging het CBS in haar publicaties uit van de nationale definitie van beroepsbevolking: *de beroepsbevolking omvat personen tussen 15 en 65 jaar die minstens 12 uur per week betaald werken of dat daadwerkelijk willen*. Dit is ook de definitie die in alle tabellen van het NOA is gehanteerd.

Sinds februari 2015 publiceert het CBS echter de internationale definitie van beroepsbevolking: *de beroepsbevolking omvat personen tussen 15 en 75 jaar die minstens één uur per week betaald werken of dat daadwerkelijk willen*. De wijzigingen in het uren criterium (van 12 naar 1 uur) en leeftijdsgrenzen (75 in plaats van 65 jaar) leiden tot afwijkende afbakeningen van de beroepsbevolking en daarmee ook tot andere cijfers over de werkloosheid.

Herziening EBB

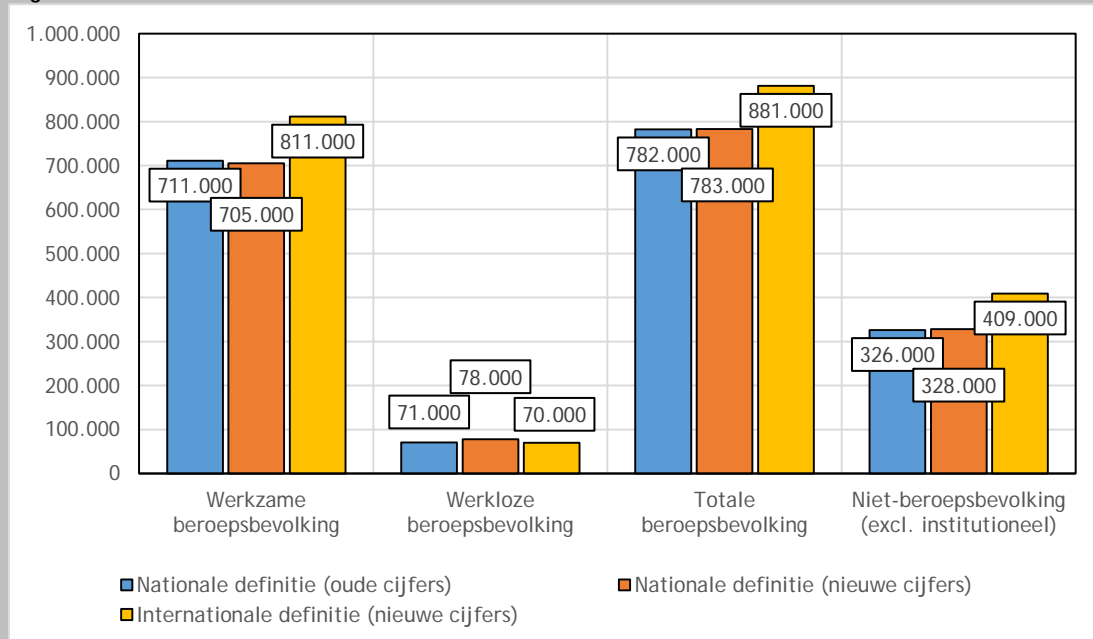
Naast een wijziging in definitie heeft het CBS in februari ook een herziening van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) doorgevoerd. Dit leidt ertoe dat alle cijfers over beroepsbevolking en werkloosheid zijn bijgesteld. Omdat de dataverzameling voor het NOA in het najaar van 2014 heeft plaatsgevonden, zijn deze herziene cijfers niet meegenomen in deze rapportage.

Cijfermatige gevolgen

In figuur 1 staat het arbeidsaanbod in Noord-Nederland weergegeven volgens de diverse definities. De herziening van de EBB-cijfers volgens de nationale definitie leidt tot een lagere werkzame beroepsbevolking (voor revisie: 711.000 / na revisie: 705.000) en juist een hogere werkzame beroepsbevolking (voor revisie: 71.000 / na revisie: 78.000). Hierdoor komt het werkloosheidspercentage in 2013 0,9 procentpunt hoger te liggen (10,0% in plaats van 9,1%). Het verschil in werkloosheid is vooral groot onder jongeren tot 25 jaar (voor revisie: 16,7% / na revisie: 20,2%).

De invoering van de internationale definitie leidt ertoe dat de werkzame beroepsbevolking in Noord-Nederland hoger ligt (811.000 personen) en de werkzame beroepsbevolking lager (70.000 personen). De werkloosheid volgens de internationale definitie komt hiermee in 2013 uit op 7,9%.

Figuur 1 Arbeidsaanbod Noord-Nederland in 2013

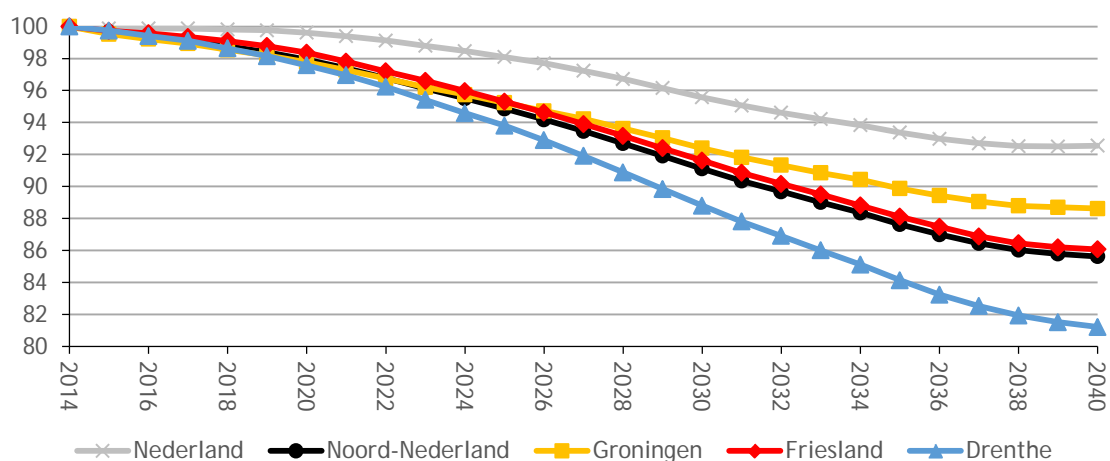


Bron: CBS, bewerking Etil.

Tot 2040: krimp potentiële beroepsbevolking

Omdat de mensen die tussen 1945 en 1970 zijn geboren de komende jaren met pensioen gaan, zal de potentiële beroepsbevolking krimpen. Dit geldt zowel voor Noord-Nederland in zijn geheel, als voor de drie noordelijke provincies afzonderlijk. Figuur 3.4 laat de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking van 2014 tot 2040 zien van Nederland, Noord-Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe. De daling van de potentiële beroepsbevolking in Noord-Nederland verloopt sneller dan landelijk. Tot 2019 daalt het arbeidspotentieel in Noord-Nederland met 1,6% oftewel 17.800 personen. Op lange termijn wordt deze daling groter. Tussen 2014 en 2040 daalt het arbeidspotentieel in Groningen, Fryslân en Drenthe respectievelijk met 11,4%, 13,9% en 18,8%.

Figuur 3.4 Prognose ontwikkeling potentiële beroepsbevolking tussen 2014 en 2040 (indexcijfer 2014 = 100)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, bewerking Etil

3.3 Arbeidsparticipatie en beroepsbevolking in Noord-Nederland

Algemeen

Een afnemende potentiële beroepsbevolking kan gecompenseerd worden door een toenemende bruto arbeidsparticipatie. Dit is de verhouding tussen de - werkzame én werkloze - beroepsbevolking en de potentiële beroepsbevolking. Een toename van de bruto arbeidsparticipatie wordt door structurele factoren bepaald. Mogelijke effecten zijn:

- Cohorteffecten: oudere generaties (cohorten) worden in de loop van de tijd vervangen door jongere generaties die een hogere arbeidsparticipatie hebben;
- Sociaal-culturele effecten: het aantal werkende vrouwen en ouderen neemt nog steeds toe door maatschappelijke trends, betere arbeidsomstandigheden en het gestegen opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking. Over het algemeen participeren hoger opgeleiden meer op de arbeidsmarkt; en
- Institutionele effecten: vrouwen en ouderen zijn in de afgelopen jaren meer gaan participeren door maatregelen die de combinatie van werk en gezin vergemakkelijken, verhoging van de AOW-leeftijd, kortingen op de pensioenen en andere financiële prikkels.

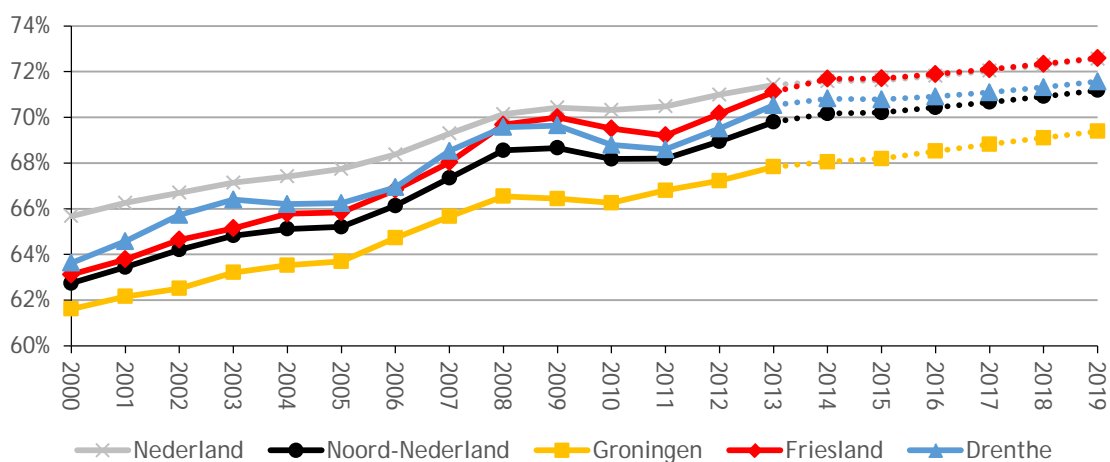
Tot 2019: stijgende arbeidsparticipatie

Figuur 3.5 laat zien dat de bruto arbeidsparticipatie in Noord-Nederland lager ligt dan landelijk. Dit geldt ook voor de drie noordelijke provincies afzonderlijk. In 2013 bedroeg de bruto arbeidsparticipatie in Noord-Nederland 70% tegenover landelijk 72%. In Groningen lag de arbeidsparticipatie het laagst, namelijk op 68%. In Fryslân en Drenthe was de

arbeidsparticipatie respectievelijk 72% en 71%. De lagere participatiegraden in Noord-Nederland zijn te verklaren door het lagere opleidingsniveau en de vergrijzing van de bevolking. Ook is er relatief weinig werkgelegenheid ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking waardoor mensen zich minder vaak actief op de arbeidsmarkt aanbieden.

Al jaren stijgt de bruto arbeidsparticipatie in Nederland én in de noordelijke provincies. De bruto arbeidsparticipatie is in de jaren 2010 en 2011 iets gedaald maar nam daarna weer toe. De verwachting is dat landelijk en regionaal de bruto arbeidsparticipatie de komende jaren verder zal stijgen, maar dat de groei op termijn wel afneemt. Verder wordt aangenomen dat onder invloed van uniformering van de economische structuur⁷, de ontzuiling, de secularisatie, het emancipatieproces, het verdwijnen van barrières, de voortgaande individualisering en de technologische vooruitgang, de regionale en landelijke arbeidsparticipatie naar elkaar toe zullen groeien⁸.

Figuur 3.5 Ontwikkeling (verwachte) bruto arbeidsparticipatie Nederland, Noord-Nederland en de drie noordelijke provincies, 2000-2019 (3-jaars voortschrijdend gemiddelde)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, prognose Etil

Figuur 3.6 laat zien dat het vooral de jongere leeftijdsgroepen zijn die in de afgelopen 5 jaar minder zijn gaan participeren op de arbeidsmarkt. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de baanperspectieven van jongeren door de economische crisis minder zijn geworden en dat ze daarom vaker kiezen voor een (vervolg)studie of minder actief op zoek gaan naar een baan (ontmoedigingseffect). De toename van de arbeidsparticipatie in 2012 en 2013 wordt vooral gevoed door de arbeidsparticipatie van ouderen. Het lijkt erop dat door de verhoging van de AOW-leeftijd tezamen met de reeds gerealiseerde wijzigingen in het fiscale regime, de VUT en de regelingen voor arbeidsongeschiktheid ouderen steeds vaker blijven doorwerken tot hun 65-ste.

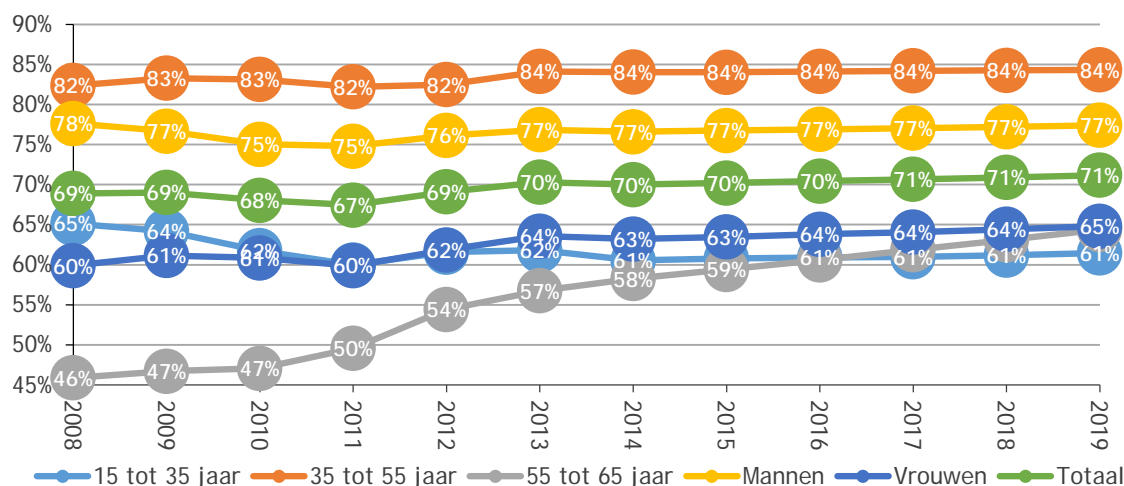
De stijging van de bruto arbeidsparticipatie in de periode 2014-2019 treedt vooral op bij vrouwen en ouderen; bij de mensen onder 55 is de toename van de bruto arbeidsparticipatie beperkt. Daarnaast neemt het aandeel personen dat doorwerkt tot (na) hun 65-ste in de toekomst verder toe. Wel blijft het ontmoedigingseffect dat uitgaat van de geringe werkgelegenheidsontwikkeling⁹, ook in 2014 en 2015 nog groot.

⁷ In de loop der tijd is de economische structuur van regio's (en gemeenten) steeds eenvormiger geworden: overal is de dienstensector sterk gegroeid en is de betekenis van de landbouw en de industrie afgenomen.

⁸ Trendmodel arbeidsparticipatie (TREMA, 4de generatie), Bureau Economisch Onderzoek, Provincie Gelderland, september 2012

⁹ CPB, Macro Economische Verkenning (MEV) 2015.

Figuur 3.6 Ontwikkeling (verwachte) bruto arbeidsparticipatie Noord-Nederland uitgesplitst naar leeftijdsgroepen en geslacht, 2008-2019 (vanaf 2014 prognose)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, prognose EtI

Wisselende ontwikkeling beroepsbevolking door economische crisis

De ontwikkeling van de beroepsbevolking is de resultante van ontwikkelingen in de potentiële beroepsbevolking en de arbeidsparticipatie. Sinds 1996 is de beroepsbevolking in Nederland elk jaar gegroeid, behalve in 2011. Ook in Noord-Nederland nam de beroepsbevolking toe, zij het minder sterk dan landelijk. Sinds 2008 (start crisis) is het beeld wisselend: in 2010 en 2011 daalde de beroepsbevolking met circa 10.000 personen per jaar om vervolgens in 2012 en 2013 weer te groeien met 10.000 personen per jaar. De daling en de groei van de beroepsbevolking tussen 2008 en 2013 volgt in grote lijn de ontwikkeling van de totale bruto arbeidsparticipatie, omdat de potentiële beroepsbevolking in deze periode stabiel bleef.

Groot ontmoedigingseffect in 2014

In Nederland daalt de beroepsbevolking in 2014 met ongeveer 43.000 personen (-0,5%)¹⁰. Als gevolg van de negatieve ontwikkeling van werkgelegenheid en de oplopende werkloosheid is het ontmoedigingseffect in 2014 relatief groot. Ook in Noord-Nederland is de beroepsbevolking in 2014 afgenomen tot 775.500 personen. Doordat de potentiële beroepsbevolking in de drie noordelijke provincies afneemt, is de krimp van de beroepsbevolking in Noord-Nederland in 2014 waarschijnlijk anderhalf tot twee keer zo groot als in Nederland (namelijk -0,8%).

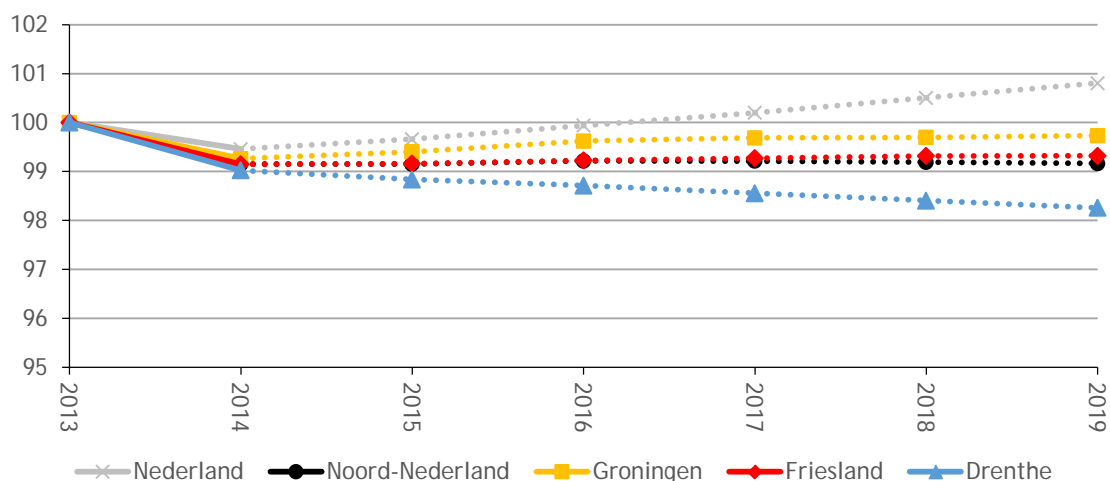
Vanaf 2015: kleine groei beroepsbevolking

In Nederland is in 2015 weer sprake van een positieve ontwikkeling van de beroepsbevolking, namelijk een toename van 0,2%. Het ontmoedigingseffect is dan kleiner als gevolg van de gunstigere economische vooruitzichten. Daarbij is er ook nog een structurele groei te zien van de participatiegraden, hoewel deze wel wat afvlakt. Voor de middellange termijn blijft de nationale beroepsbevolking met ongeveer 0,3% per jaar toenemen (zie figuur 3.7).

In de drie noordelijke provincies blijft de beroepsbevolking de komende jaren tamelijk stabiel. In Groningen stijgt de beroepsbevolking in 2015 en 2016 licht om daarna iets onder het niveau van 2013 te stabiliseren. In Fryslân (en heel Noord-Nederland) blijft de beroepsbevolking nagenoeg gelijk aan het niveau van 2014. Drenthe krijgt daarentegen te maken met een structurele daling van de beroepsbevolking van bijna 0,2% per jaar (ongeveer 650 personen per jaar).

¹⁰ De ontwikkeling van de nationale beroepsbevolking 2014 is geraamd op basis van de eerste twee kwartalen van 2014, trendanalyses en seizoenseffecten.

Figuur 3.7 Ontwikkeling beroepsbevolking Nederland, Noord-Nederland en de drie noordelijke provincies, 2013-2019 (indexcijfer 2013 = 100)



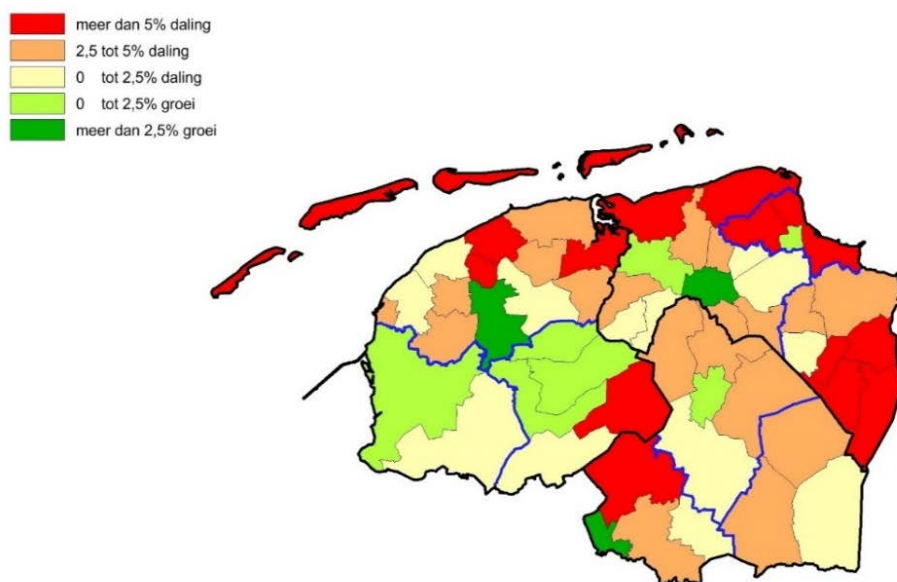
Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, prognose Etil

Gemeenten: verschillen in de ontwikkeling van de beroepsbevolking

Op het eerste gezicht lijkt de beroepsbevolking in Noord-Nederland als geheel in de periode 2014-2019 nauwelijks af te nemen. Binnen Noord-Nederland zijn echter grote verschillen tussen corop-gebieden en afzonderlijke gemeenten (figuur 3.8).

De krimp van de beroepsbevolking concentreert zich de komende jaren vooral in de perifeer gelegen gemeenten in Oost-Groningen, langs de Friese en Groningse Waddenkust en in de gemeenten Ooststellingwerf en Westerveld. Daarnaast groeit de beroepsbevolking in de stedelijke gebieden, het meest in de gemeenten Groningen (+6,0%), Leeuwarden (+2,8%) en Meppel (+2,5%). Maar ook in de andere grote steden Assen en Heerenveen wordt groei van de beroepsbevolking verwacht, respectievelijk 2,4 en 2,2%.

Figuur 3.8 Ontwikkeling van de beroepsbevolking in Noord-Nederland per gemeente, 2013-2019

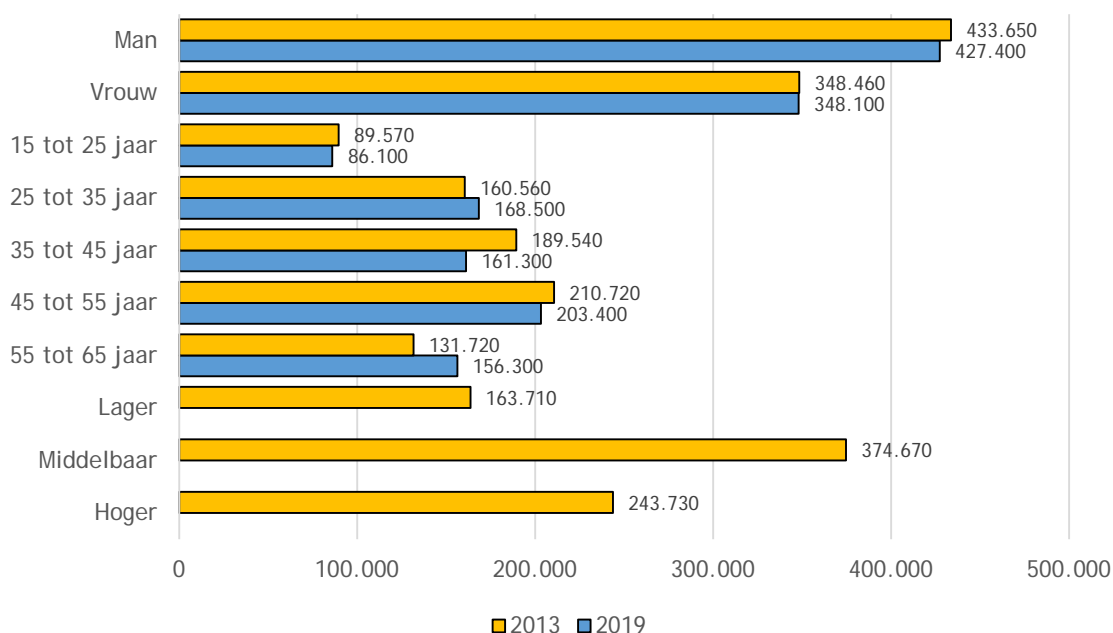


Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, prognose Etil

Kenmerken beroepsbevolking

In figuur 3.9 is de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau in Noord-Nederland te zien tussen 2013 en 2019. In 2013 bestaat de beroepsbevolking voor 55% uit mannen en voor 45% uit vrouwen. Het grootste deel van de beroepsbevolking is tussen de 35 en 55 jaar oud (51%) en is middelbaar opgeleid (48%). Naar verwachting groeit in de periode 2013-2019 het aantal 55- tot 65-jarigen met 19% van 131.720 tot 156.300.

Figuur 3.9 Gemiddelde ontwikkeling van de beroepsbevolking naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau in Noord-Nederland tussen 2013 en 2019



Bron: CBS, bevolkingsprognoses drie provincies in Noord-Nederland, prognose Etil

3.4 Werkgelegenheid in Noord-Nederland

Werkgelegenheid is de totale vraag naar de productiefactor arbeid. In dit onderzoek uitgedrukt als het aantal bezette arbeidsplaatsen van minimaal één uur per week (inclusief arbeidsplaatsen bezet door zelfstandigen). In 2013 zijn er in Noord-Nederland in totaal 774.430 arbeidsplaatsen, waarvan 273.340 in Groningen, 283.510 in Fryslân en 217.580 in Drenthe.

Werkgelegenheid naar sector: zorg en welzijn, detailhandel en industrie het grootst

De drie grootste sectoren in Noord-Nederland in 2013 zijn zorg en welzijn, detailhandel en industrie, met respectievelijk 151.210, 93.030 en 87.910 arbeidsplaatsen. Landelijk zijn deze sectoren ook het grootst. Met name in Fryslân en Drenthe zijn er in vergelijking met Nederland minder banen in de zakelijke dienstverlening. In de sector zorg en welzijn zijn met name in Groningen en Drenthe meer banen dan landelijk.

De vier grote steden (Groningen, Leeuwarden, Assen en Emmen) in Noord-Nederland hebben allemaal een eigen werkgelegenheidsstructuur. Zo springt in Groningen de werkgelegenheid in zakelijke dienstverlening (17%) en onderwijs (11%) eruit. In Leeuwarden zijn relatief veel arbeidsplaatsen in overheid (11%) en financiële dienstverlening (10%) en Assen wordt gekenmerkt door werkgelegenheid in zorg (20%) en welzijn (8%). Tot slot zijn in Emmen relatief veel arbeidsplaatsen in detailhandel (13%) en bouw (8%).

Werkgelegenheid naar beroep: merendeel werkt in administratief, commercieel beroep

In 2013 zijn in Noord-Nederland de meeste mensen werkzaam in administratieve, commerciële beroepen, technische beroepen en (para)medische beroepen. In Nederland zijn ook de meeste mensen werkzaam in deze beroepen. In Noord-Nederland zijn echter relatief minder mensen werkzaam in administratieve, commerciële beroepen dan landelijk.

Werkgelegenheid naar opleidingsniveau: veel banen van hoger niveau in Groningen

47% van de banen in Noord-Nederland zijn van middelbaar niveau, 30% is van hoger niveau en 23% is van lager niveau¹¹. In Nederland zijn er relatief meer banen van hoger niveau (34%). Ook in de provincie Groningen zijn er relatief veel banen van hoger niveau (35%), onder andere vanwege de aanwezigheid van de Rijksuniversiteit Groningen en het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). In Fryslân en Drenthe zijn er relatief juist meer banen van lager en middelbaar niveau.

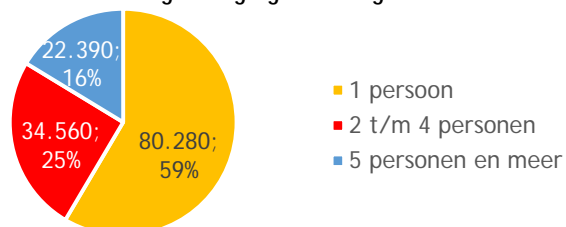
Werkgelegenheid naar leeftijd: toenemende vergrijzing in sectoren

In Noord-Nederland is in 2011¹² 15% van de werkenden 55 jaar of ouder. Dat is iets minder dan in Nederland (16%). Het aandeel 55-plussers onder de werkenden in Noord-Nederland is sinds 2008 met 2%-punt toegenomen. De sectoren met de meeste 55-plussers zijn in Noord-Nederland onderwijs (23%), landbouw (22%) en energie (22%). In Drenthe is de energiesector meer vergrijsd (32%) dan in Groningen (18%) en Fryslân (15%).

Vestigingen: meeste arbeidsplaatsen in grootbedrijf

Van de ruim 137.000 vestigingen in Noord-Nederland behoort in 2013 92% tot het kleinbedrijf (1-9 werkzame personen), 7% tot het middenbedrijf (10-99 werkzame personen) en 1% tot het grootbedrijf (100 of meer). Klein-, midden- en grootbedrijf zijn in 2013 goed voor respectievelijk 31, 32 en 37% van de werkgelegenheid in het noorden. Opvallend is dat in Groningen relatief minder arbeidsplaatsen in het kleinbedrijf (28%) zijn en meer arbeidsplaatsen in het grootbedrijf (41%).

Figuur 3.10 Verdeling vestigingen naar grootteklasse in Noord-Nederland in 2013



Bron: LISA, bewerking Etil

Uit figuur 3.10 blijkt dat in de meeste vestigingen (59%) in Noord-Nederland in 2013 slechts één persoon werkt. Het merendeel is zzp'er, maar het kan ook gaan om medewerkers van een grotere onderneming (bijvoorbeeld in de detailhandel) of franchisenemers. Er zijn ook veel vestigingen (25%) met twee tot en met vier werkzame personen. Daar horen ook zzp'ers bij waarvan bijvoorbeeld de partner ondersteunend werk uitvoert. Over het algemeen groeit het aantal zzp'ers sinds 2009 in Nederland. Anders dan vóór de economische crisis komt de stijging in 2013 grotendeels voor rekening van mensen die geen andere keuze hebben dan als zzp'er aan de slag te gaan. Door het onzekere economische klimaat daalt het aantal mensen dat een gat in de markt ziet en daarom een onderneming begint¹³. Naar verwachting worden de komende jaren steeds meer zzp'ers ingezet.

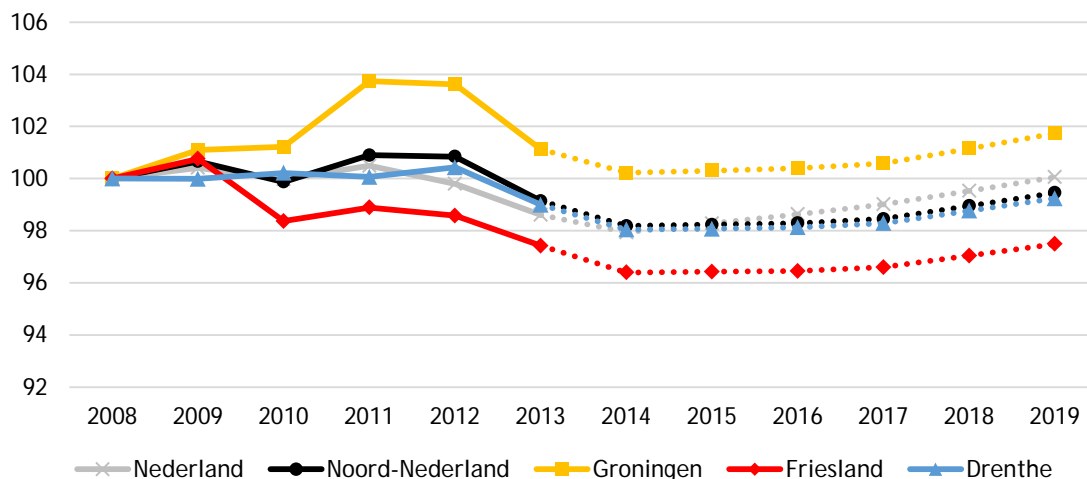
¹¹ Bron: EBB.

¹² Bron: EBB. Gemiddelde 2010-2012. Er zijn geen recentere gegevens beschikbaar.

¹³ CBS en TNO (2013), 'Zelfstandigen Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten'; ING (2013), 'Meer starters in eerste helft van 2013. ING Kwartaalbericht Starters. September 2013'.

Werkgelegenheidsontwikkeling tot 2013: daling in Fryslân en Drenthe, groei in Groningen
 Figuur 3.11 geeft de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de noordelijke provincies in de periode 2008-2019 weer. Tot 2013 is de werkgelegenheid in Noord-Nederland licht afgenomen. Deze daling was minder sterk dan landelijk (-0,9 tegenover -1,4% landelijk). Per provincie waren er tussen 2008 en 2013 verschillen in de werkgelegenheidsontwikkeling. Zo nam het aantal arbeidsplaatsen in de provincies Fryslân (-2,6%) en Drenthe (-1,0%) af, terwijl dit aantal in de provincie Groningen toenam. De werkgelegenheidsgroei in Groningen vond vooral in de jaren 2011 en 2012 plaats.

Figuur 3.11 Werkgelegenheidsontwikkeling in Nederland, Noord-Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe, 2008-2019 (indexcijfers; 2008=100)



Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Gemeenten: grote verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling

Er zijn grote verschillen in de werkgelegenheidsontwikkeling tussen gemeenten. In figuur 3.12 zijn gemeenten waar tussen 2008 en 2013 sprake is geweest van een werkgelegenheidsdaling weergegeven met rode tinten. De groene tinten zijn gemeenten waar tussen 2008 en 2013 sprake is geweest van een werkgelegenheidstoename.

De top 5 van gemeenten met procentueel de grootste werkgelegenheidstoename zijn:

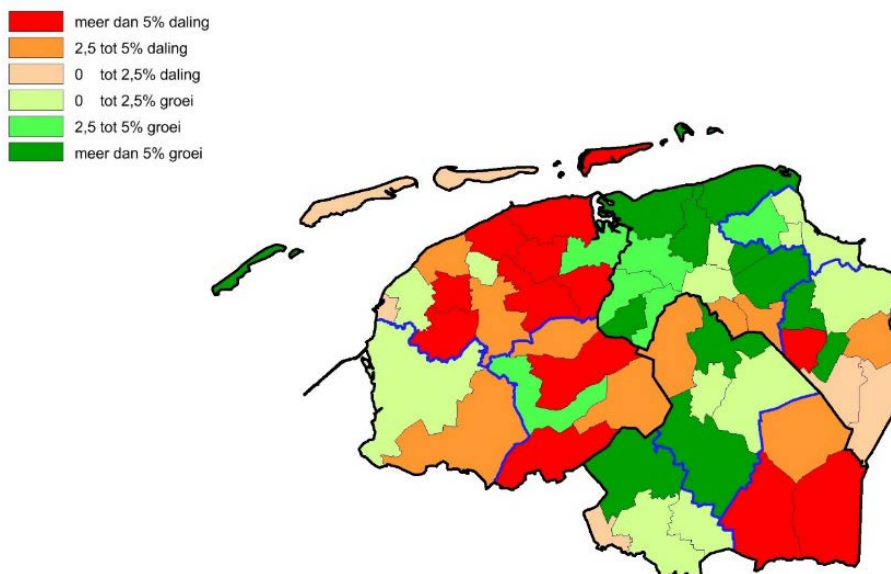
- Slochteren (18,5%)
- Ten Boer (17,4%)
- Pekela (10,6%)
- Westerveld (10,5%)
- Midden-Drenthe (8,8%)

De top 5 van gemeenten met procentueel de grootste werkgelegenheidsafname zijn:

- Schiermonnikoog (-9,2%)
- Tytsjerksteradiel (-8,9%)
- Littenseradiel (-7,8%)
- Dantumadiel (-7,5%)
- Dongeradeel & Emmen (-7,2%)

Tussen 2008 en 2013 ontwikkelde de werkgelegenheid in de vier grote steden van Noord-Nederland verschillend. Zo was er sprake van een werkgelegenheidsafname in Emmen (-7,2%) en Leeuwarden (-3,4%) en nam de werkgelegenheid in de stad Groningen juist toe (1,2%). De werkgelegenheid in Assen bleef relatief stabiel (0,6%).

Figuur 3.12 Ontwikkeling werkgelegenheid in Noord-Nederland naar gemeenten, 2008 en 2013



Bron: UWV, bewerking Etil

Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling tot 2019: beperkt herstel

Volgens de macro-economische verkenning van het CPB gaat de Nederlandse economie zich na 2013 enigszins herstellen. Dit economische herstel leidt ook in het noorden tot een lichte banengroei. In 2019 is het aantal arbeidsplaatsen in Fryslân en Drenthe echter nog onder het niveau van 2008. In Groningen zijn er in 2019 wel meer banen dan in 2008. In figuur 3.13 is per sector de werkgelegenheidsontwikkeling in Noord-Nederland tussen 2013 en 2019 weergegeven. Voor meer regionale informatie over de werkgelegenheid naar sector, zie ook Bijlage C - tabel 2.

Grootste stijging werkgelegenheid tot 2019

- **Bouwnijverheid**
In 2013 zijn er in de bouwnijverheid 43.830 bezette arbeidsplaatsen. Tot 2019 neemt deze sector elk jaar met 1,7% in omvang toe tot 48.500 arbeidsplaatsen. De bouw is conjunctuurgevoelig en profiteert bovengemiddeld van het lichte economische herstel. Daarnaast liggen er in de provincie Groningen extra kansen in de bouw vanwege de door de aardbevingen beschadigde panden.
- **Onderwijs**
In het onderwijs zal tot 2019 het aantal arbeidsplaatsen met gemiddeld 0,9% per jaar toenemen. Dat leidt tot ongeveer 58.400 arbeidsplaatsen in 2019, ten opzichte van 55.190 in 2013. De werkgelegenheid in het onderwijs zal toenemen als gevolg van extra vrijgemaakte gelden door de overheid. De maatregelen moeten ertoe leiden dat de werkdruk voor leraren wordt verlaagd. In het basisonderwijs daalt het aantal kinderen en daarmee de vraag naar personeel. In het voortgezet onderwijs is de situatie andersom: het aantal leerlingen stijgt en daarmee de vraag naar personeel¹⁴.
- **Cultuur, sport, recreatie en overige diensten**
Van 2013 tot 2019 groeit het aantal banen in deze sector elk jaar met gemiddeld 0,9%. In 2019 zijn er ongeveer 35.600 banen ten opzichte van 33.830 in 2013. De werkgelegenheid groeit in deze sector omdat de consumentenbestedingen minder onder druk zullen staan door de aantrekkende Nederlandse economie en verbetering van de koopkracht. Wel zullen consumenten nog voorzichtig zijn met hun bestedingen.

¹⁴ UWV, 'UWV arbeidsmarktprognose 2014-2015'.

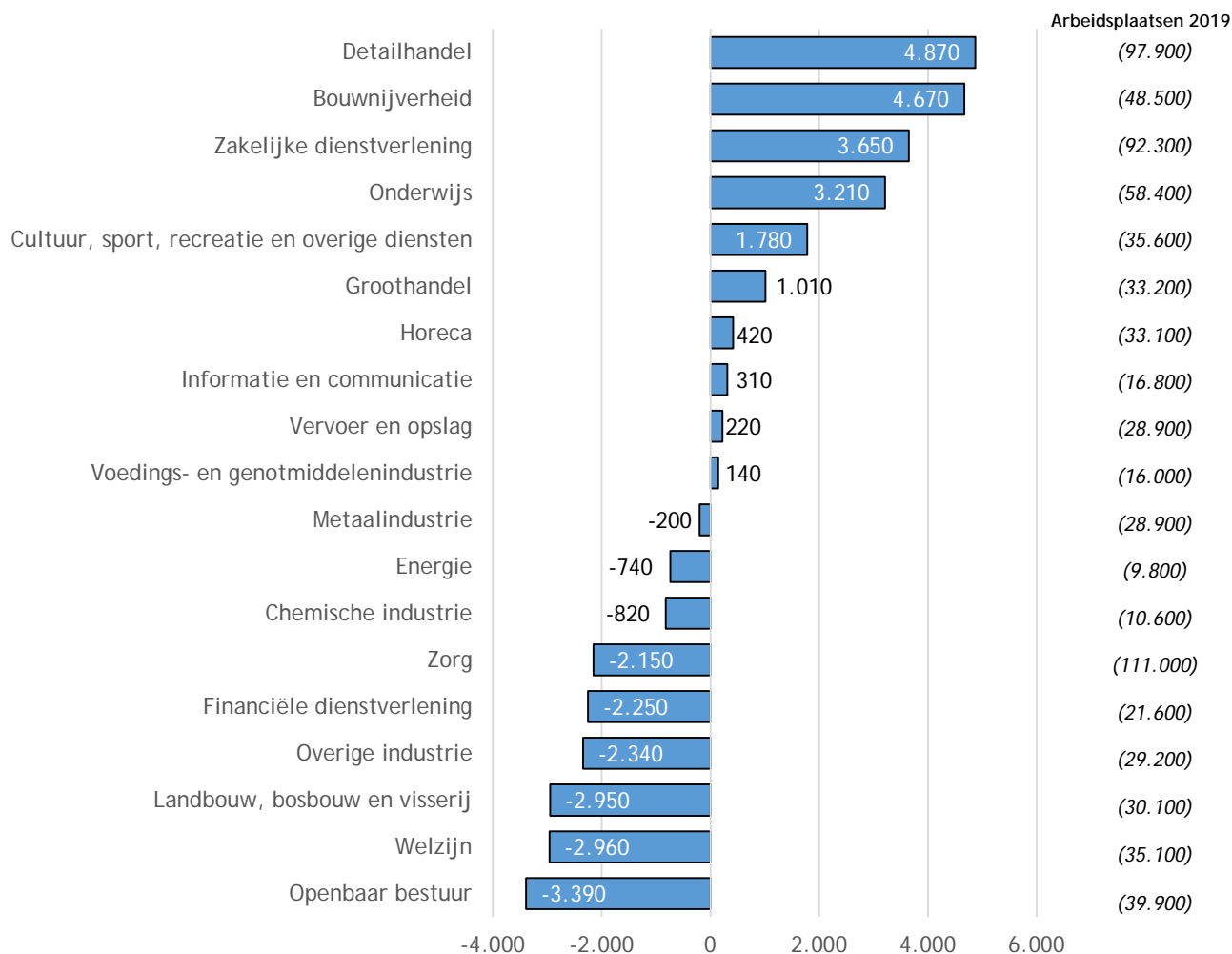
- *Detailhandel*
In 2013 zijn er 93.030 banen in de detailhandel. In de periode 2013-2019 groeit de sector elk jaar met 0,9%. In 2019 zijn er ongeveer 97.900 banen. Deze verwachte toename van de werkgelegenheid is het gevolg van stijgende consumentenbestedingen. Er is sprake van een sterke verschuiving van winkelaankopen naar internetaankopen. In de sector worden daardoor meer banen gecreëerd in de logistiek, transport en inpakservice.
- *Zakelijke dienstverlening*
Het is de verwachting dat er tot 2019 ruim 3.600 arbeidsplaatsen bijkomen in de zakelijke dienstverlening in Noord-Nederland. Deze groei wordt vooral veroorzaakt door het uitzendwezen, dat profiteert van de aantrekkende economie.

Grootste daling werkgelegenheid tot 2019

- *Financiële dienstverlening*
De werkgelegenheid zal tot 2019 elk jaar afnemen met gemiddeld 1,7%. Oorzaken zijn automatisering en het feit dat bedrijven en consumenten financiële zaken meer en meer afwikkelen via internet. In 2019 zijn er naar verwachting 21.600 banen in deze sector, ten opzichte van 23.850 in 2013.
- *Landbouw, bosbouw en visserij*
Het aantal bedrijven in deze sector neemt door schaalvergroting trendmatig af: jaarlijks met 1,5%. Hierdoor daalt het aantal banen van 33.050 in 2013 tot 30.100 in 2019.
- *Welzijn*
De sector welzijn staat de komende jaren ingrijpende bezuinigingen en hervormingen te wachten. Hierdoor neemt het aantal banen elk jaar met gemiddeld 1,4% af. In 2013 zijn er 38.060 banen in deze sector. Tot 2019 zal dit dalen tot 35.100 arbeidsplaatsen.
- *Openbaar bestuur*
De forse bezuinigingen op het openbaar bestuur treffen zowel de rijksoverheid als de lagere overheden. De werkgelegenheid in deze sector daalt elk jaar met 1,3%. Dat leidt tot ongeveer 39.900 banen in 2019, tegenover 43.329 in 2013. Vooral in Groningen is het openbaar bestuur een grote werkgever en heeft dit gevolgen.
- *Zorg*
In 2013 zijn er in het noorden 113.150 arbeidsplaatsen in de zorg. De werkgelegenheid in deze sector neemt in de periode 2013-2019 jaarlijks af met 0,3% tot 111.000 arbeidsplaatsen. De werkgelegenheidsdaling is het gevolg van overheidsmaatregelen om de kosten in de zorg te drukken. Werkgevers lopen daarop vooruit en passen het zorgaanbod aan. Daarmee verdwijnt werkgelegenheid. Door hervorming van de AWBZ komt er een grotere rol voor gemeenten in de uitvoering van functies als begeleiding en verzorging. De beschikbare budgetten worden verlaagd en ook de organisatie van deze zorg verandert¹⁵. Als gevolg van de verder toenemende zorgconsumptie door met name de vergrijzing, blijft de werkgelegenheidsdaling echter beperkt.

¹⁵ UWV, 'Regio in beeld 2014, Groningen'.

Figuur 3.13 Ontwikkeling werkgelegenheid naar sector in Noord-Nederland tussen 2013 en 2019



Bron: CBS, LISA; bewerking Etil

Sectorale ontwikkelingen: gevolgen voor regio's Noord-Nederland

Zorg en welzijn is de grootste werkgever in Noord-Nederland en in vergelijking met de meeste andere regio's is deze sector zeer sterk vertegenwoordigd. Zorg en welzijn heeft zich in korte tijd ontwikkeld van banenmotor tot krimpsector, iets wat in Noord-Nederland behoorlijke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid en werkloosheid vooral in de regio's Noord-Drenthe en Overig Groningen.

Ondanks een structurele krimp van werkgelegenheid blijft ook de industrie een belangrijke werkgever in Noord-Nederland. Vooral Zuidoost-Drenthe, Noord- en Oost-Groningen zijn nog steeds industrieregio's, zeker afgezet tegen andere regio's. In Friesland is de voedings- en genotmiddelenindustrie van belang. De belangrijkste industriële sectoren in het Noorden zijn voedings- en genotmiddelenindustrie, chemie, machinebouw en transportmiddelenindustrie¹⁶. De industrie kampt al jarenlang met een daling van de werkgelegenheid door een toenemende arbeidsproductiviteit en automatisering. De industrie heeft daarnaast veel last gehad van de economische recessie, al verschilt de conjunctuurgevoeligheid per segment. De komende jaren profiteert de industrie en dus het Noorden van het economisch herstel. De verwachting voor de voedings- en genotmiddelenindustrie is daarbij het meest positief (figuur 3.13).

¹⁶ UWV, Regio in beeld 2014.

3.5 Primaire aandachtssectoren in Noord-Nederland

In het economisch beleid van de drie noordelijke Provincies en de vier centrumgemeenten Emmen, Groningen, Assen en Leeuwarden zijn de volgende **Primaire aandachtssectoren** benoemd, namelijk:

- High Tech Systems & Materials (HTSM)
- Agro & Food
- Water
- Energie
- Chemie
- Healthy Ageing

Dit zijn clusters waarop Noord-Nederland een onderscheidend profiel heeft en die een noodzakelijke bijdrage leveren aan de specialisatie van de regio. De kennis en bedrijven in deze clusters zijn nodig om oplossingen te ontwikkelen en toe te passen voor de vier maatschappelijke uitdagingen die Noord-Nederland als uitgangspunt heeft. Deze oplossingen zijn niet door één organisatie, één sector of één innovatie te genereren. In toenemende mate is juist samenwerking tussen sectoren en organisaties nodig om te komen tot innovatieve oplossingen.

De primaire aandachtssectoren geven ook kleur aan een regionale invulling aan het nationale topsectorenbeleid. Het beleid dat is gericht op het versterken van de (inter)nationale concurrentiekracht van Nederlandse regio's en het bewerkstelligen van een transitie naar een hoogwaardige, kennisintensieve economie. In het vervolg van deze paragraaf wordt een algemeen beeld van deze primaire aandachtssectoren geschetst en een analyse gemaakt van de werkgelegenheidsontwikkeling sinds 2008.

Algemene omschrijving

Noord-Nederland richt op zes primaire aandachtssectoren:

1. *High Tech Systems & Materials (HTSM)*: om technologie en innovatie in de sector een impuls te geven is het Platform HTSM Noord-Nederland opgericht. Deze coalitie start programma's gericht op versterking van de maakindustrie en groei van werkgelegenheid in de noordelijke provincies¹⁷;
2. *Agro & Food*: Noord-Nederland heeft de ambitie om internationaal toonaangevend te zijn in de ketens aardappelen/zetmeel, zuivel en Europees toonaangevend te zijn bij het optimaliseren van teelten (granen, melkveehouderij, suikerbieten). Ook wil de regio leidend zijn in de vervaardiging van die gewassen/producten¹⁸.
3. *Water*: de fysieke kern van de Nederlandse watersector is de Watercampus in Leeuwarden. Hier komen talent, onderwijs, onderzoek, kennis, ondernemerschap (circa 20 ondernemingen met gezamenlijk 300 kenniswerkers) en durfkapitaal bijeen. De ambitie is dat Watercampus Leeuwarden in 2020 werk biedt aan 2.000 kenniswerkers en een veelvoud daarvan landelijk. Ook de toeleverende maakindustrie plukt daar dan de vruchten van¹⁹;
4. *Energie*: in Noord-Nederland wordt momenteel 8,4% van het finaal energiegebruik door duurzame bronnen geproduceerd. Door de actieve inzet op energiebesparing en door productie van duurzame energie uit wind, biogas, groen gas, afvalverbrandingsinstallaties en biobrandstoffen groeit dit aandeel de laatste jaren sneller dan het landelijk gemiddelde. De ambitie van Noord-Nederland is om in 2020 minimaal 21% van het finaal energie op land duurzaam te produceren. Deze ontwikkelingen leiden tot circa 3.600 nieuwe banen²⁰;
5. *Chemie*: in het noorden ligt de Eemsdelta, gespecialiseerd in basischemie, industriële vezels en harsen. In Delfzijl produceert Teijin Aramid de grondstof aramide, die in Emmen tot vezels wordt verwerkt. De Eemsdelta moet in 2030 een sterk chemiecluster zijn met basischemie en een breder portfolio ontleend aan groene grondstoffen. De

¹⁷ Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland (NOM): <http://www.nom.nl/>

¹⁸ Agrifood en Biobased Economy Noord-Nederland: <http://www.provinciegroningen.nl/>

¹⁹ Water Alliance: <http://www.wateralliance.nl/>

²⁰ Noordelijke innovatieagenda 2014-2020: <http://www.snn.eu/>

productie zal verder verduurzaamd worden door integratie met restproducten en -stoffen uit de recycling en energiesector. Het gebied onderscheidt zich dan door een unieke samenwerking tussen chemie-, energie- en agrobedrijven²¹; en

6. *Healthy Ageing*: het Healthy Ageing Network Noord-Nederland (HANNN) heeft bereikt dat Noord-Nederland erkend is door de Europese Unie als Europese voorbeeldregio op het gebied van succesvol implementeren van innovaties die bijdragen aan gezondheid. De ambities zijn om mensen te verleiden tot een gezonde leefstijl, de zorg op niveau te houden in krimpgebieden, werknemers gezond en gemotiveerd te houden en meer maatwerk in medicatie en behandeling te realiseren²².

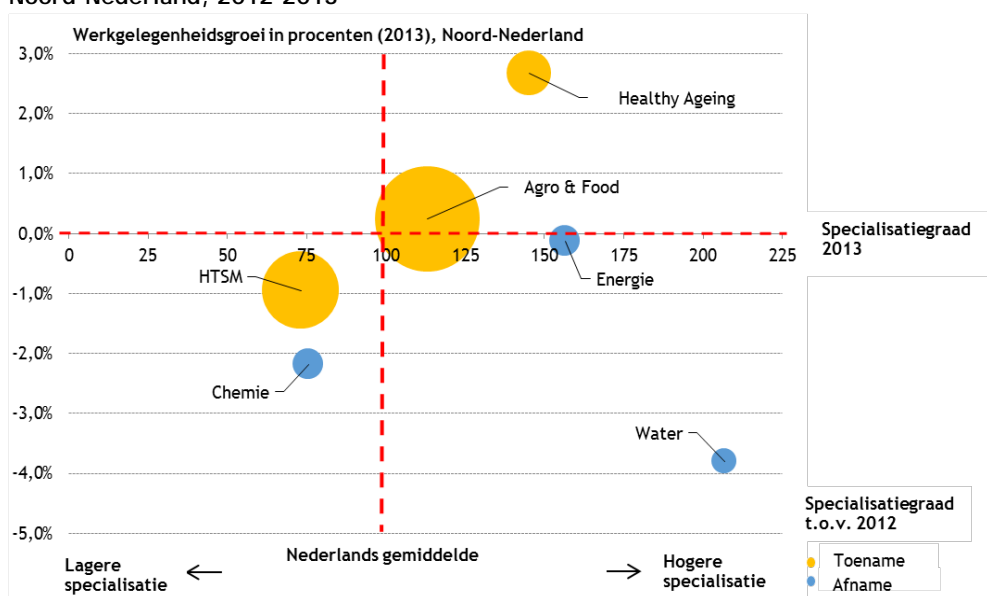
Werkgelegenheidsontwikkeling topsectoren: alleen Healthy Ageing gegroeid

Het totaal aantal arbeidsplaatsen in de zes noordelijke topsectoren is tussen 2008 en 2013 afgenomen, van 154.900 in 2008 naar 145.800 in 2013 (-5,9%). De enige topsector die in werkgelegenheid groeide is Healthy Ageing (+3,7%). Per provincie bekeken, is in Groningen de werkgelegenheid in drie topsectoren gegroeid. Het meest in de topsector Energie (+13,5%), gevolgd door Healthy Ageing (+8,6%) en Water (+3,4%). In Drenthe is enkel een toename van de werkgelegenheid in de topsector Water (+3,0%) te zien, terwijl in Fryslân de werkgelegenheid in alle topsectoren in totaal met 500 arbeidsplaatsen daalde. Voor meer subregionale werkgelegenheidsgegevens over topsectoren, zie ook Bijlage C - tabel 5.

Specialisatiegraad topsectoren: het noorden gespecialiseerd in meeste topsectoren

In figuur 3.14 is de specialisatiegraad van de topsectoren in Noord-Nederland te zien. Er zijn in het noorden meer mensen werkzaam in de topsectoren aan de rechterkant van de verticale stippellijn, ten opzichte van Nederland. De grootte van de cirkels geeft een indruk van de werkgelegenheid in de sectoren. Noord-Nederland is gespecialiseerd in de sectoren water, energie, healthy ageing en agro & food. De topsector healthy ageing valt in positieve zin op, door de groeiende werkgelegenheid en relatief hoge specialisatiegraad. In met name de topsectoren energie (-8 punten) en water (-3 punten) is de specialisatiegraad in 2013 gedaald, ten opzichte van 2012. In de overige topsectoren is de ontwikkeling meer beperkt.

Figuur 3.14 Werkgelegenheidsontwikkeling en specialisatiegraad van primaire aandachtssectoren in Noord-Nederland, 2012-2013



Bron: CBS, LISA; bewerking Etil

²¹ Actieplan chemiecluster Eemdelta: <http://www.rijksoverheid.nl/>

²² Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland (NOM): <http://www.nom.nl/>

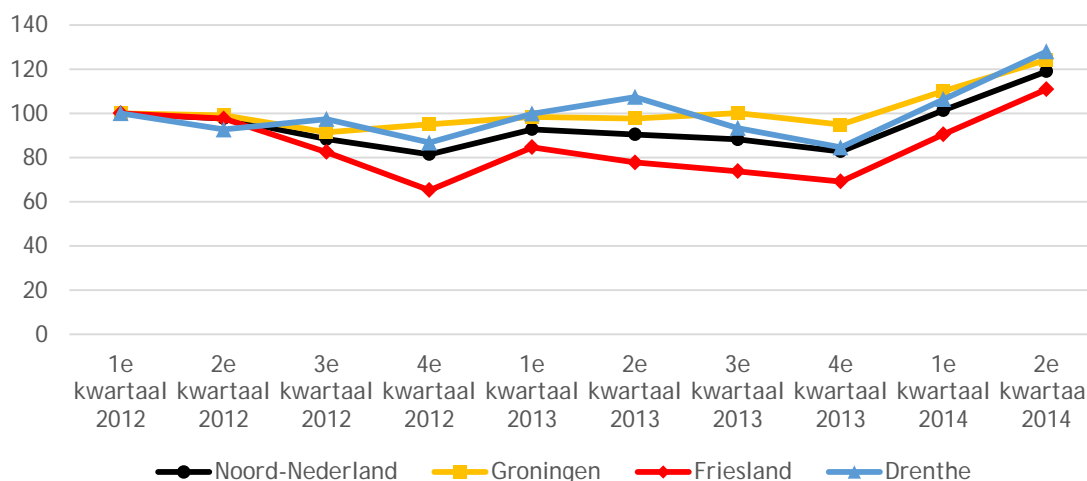
3.6 Ontstane en openstaande vacatures in Noord-Nederland

Op de arbeidsmarkt draait het om de vraag naar arbeidskrachten (werkgelegenheid) en het aanbod ervan (beroepsbevolking). In de praktijk sluiten vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet op elkaar aan en ontstaan er vacatures of werkloosheid. Vacatures zijn onbezette arbeidsplaatsen waarvoor - binnen of buiten een onderneming of instelling - personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen nieuw ontstane vacatures (stroomcijfers) en openstaande vacatures (standcijfers).

Meer nieuw ontstane vacatures

In het tweede kwartaal van 2014 zijn in Noord-Nederland 11.560 vacatures ontstaan. Eén jaar eerder waren dat er ongeveer 8.780, dat is een toename met 31,6%. Figuur 3.15 is een weergave van de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures in Nederland, Noord-Nederland en de noordelijke provincies afzonderlijk. Het aantal ontstane vacatures in Noord-Nederland daalde in 2012 en stabiliseerde in 2013. Vanaf het eerste kwartaal van 2014 is duidelijk een toename van nieuwe vacatures te zien. Groningen, Fryslân en Drenthe afzonderlijk hebben in grote lijnen dezelfde ontwikkeling. Het aantal nieuwe vacatures in Noord-Nederland is in het grootst in zakelijke dienstverlening (2.360), groot- en detailhandel (2.190) en zorg en welzijn (1.530).

Figuur 3.15 Ontwikkeling ontstane vacatures in Nederland, Noord-Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe, kwartaal 1 2012 - kwartaal 3 2014 (indexcijfers; kwartaal 1 2012 = 100)



Bron: UWV, bewerking Etil

Openstaande vacatures: aantal openstaande vacatures toegenomen

In het tweede kwartaal van 2014 stonden in Noord-Nederland ongeveer 6.730 vacatures open. Dit zijn er meer dan één jaar eerder (5.120). De sectoren met het grootste aantal openstaande vacatures zijn dezelfde als voor het aantal ontstane vacatures: zakelijke dienstverlening (1.330), groot- en detailhandel (960) en zorg en welzijn (890).

3.7 Werkloosheid in Noord-Nederland

Om de (verwachte) ontwikkeling van de werkloosheid te beschrijven, wordt het werkloosheidspercentage volgens de CBS-definitie²³ gebruikt: de werkloze beroepsbevolking als percentage van de totale beroepsbevolking.

Werkloosheid afgelopen 5 jaar sterk gestegen

Landelijk is in 2013 8,3% van de beroepsbevolking werkloos, ofwel 656.000 personen. Dit is een sterke stijging ten opzichte van 2008, toen slechts 3,8% van de beroepsbevolking werkloos was. In Noord-Nederland is 9,1% van de beroepsbevolking werkloos.

In Groningen, Fryslân en Drenthe zijn in 2013 respectievelijk 25.700, 27.800 en 18.000 mensen werkloos. Groningen en Fryslân hebben al jaren een werkloosheidspercentage boven het landelijk gemiddelde: in 2013 respectievelijk 9,6% en 9,4%.

Verwachting: lichte daling van de werkloosheid tussen 2014 en 2019

De verwachting is dat landelijk de werkloosheid in 2014 stabiel op 8,3% blijft. De geringe daling van de werkgelegenheid in 2014 wordt namelijk gecompenseerd door een daling van het aantal personen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt vanwege het ontmoedigingseffect. Bij de huidige werkgelegenheidsvooruitzichten zal de werkloosheid in Nederland tussen 2014 en 2019 gaan afnemen met 0,9 procentpunt tot 7,4%. De daling blijft echter beperkt omdat:

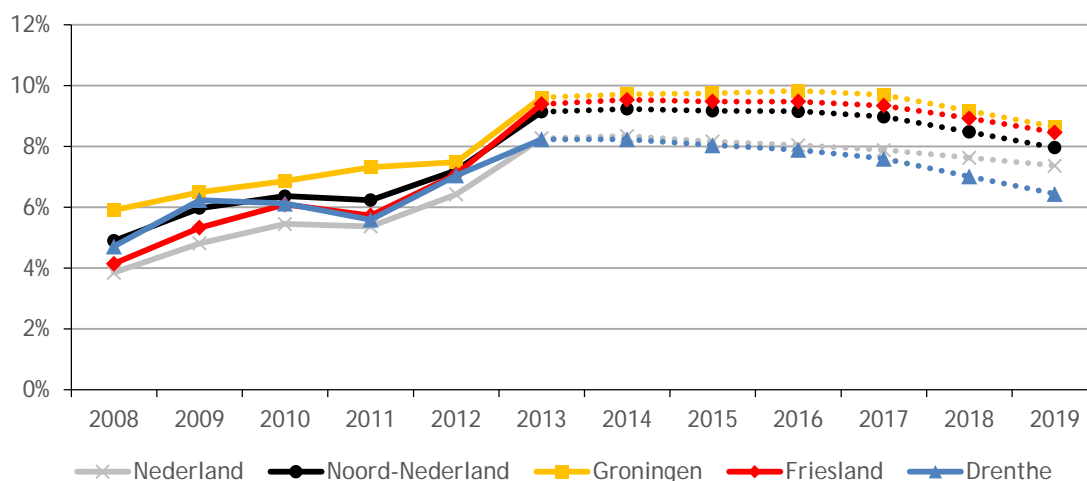
- het verwachte economische herstel het ontmoedigingseffect verkleint (en zelfs kan omslaan in een aanmoedigingseffect), waardoor de beroepsbevolking toeneemt. Hierdoor zal de werkloosheid eveneens toenemen.
- er momenteel veel zzp'ers zijn die minder uren werken dan ze willen, en die bij economisch herstel meer uren gaan draaien. Door deze additionele uren komen niet meer personen aan het werk.
- mensen vaker doorwerken na hun 65^e. Dat verkleint de vervangingsvraag en maakt dat de werkloosheid licht daalt.

In Groningen en Fryslân blijft het werkloosheidspercentage de komende jaren ruim boven het landelijk gemiddelde, namelijk 8,6 en 8,5%. Reorganisaties in de zorg- en publieke sector worden in deze provincies sterk gevoeld, omdat er veel mensen werken²⁴. Deze reorganisaties zorgen ervoor dat de werkloosheid in deze regio's slechts langzaam zal dalen. De werkloosheid in Drenthe daalt tot 2019 sneller dan landelijk als gevolg van de krimp/afname van de beroepsbevolking. De ontwikkeling van de werkloosheid per corop-gebied wordt getoond in Bijlage C - tabel 3.

²³ Alle personen tussen 15 en 65 jaar zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn.

²⁴ ING Economisch Bureau (2013), 'Visie op regio's in 2014'.

Figuur 3.16 Ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in Nederland, Noord-Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe, 2008-2019



Bron: CBS, prognose Etil

Hoge werkloosheid onder laagopgeleiden

Landelijk zijn vooral veel laagopgeleiden werkloos: het werkloosheidspercentage bedroeg in 2013 12,4%. Ter vergelijking: de werkloosheid onder middelbaar en hoogopgeleiden bedroeg in 2013 landelijk respectievelijk 8,7% en 5,2%. Ook in Noord-Nederland is de werkloosheid onder laagopgeleiden hoog: in 2013 was 13,0% van de laagopgeleiden werkloos, terwijl van de middelbaar- en hoogopgeleiden respectievelijk 9,2 en 5,4% werkloos was.

Meer langdurig werklozen

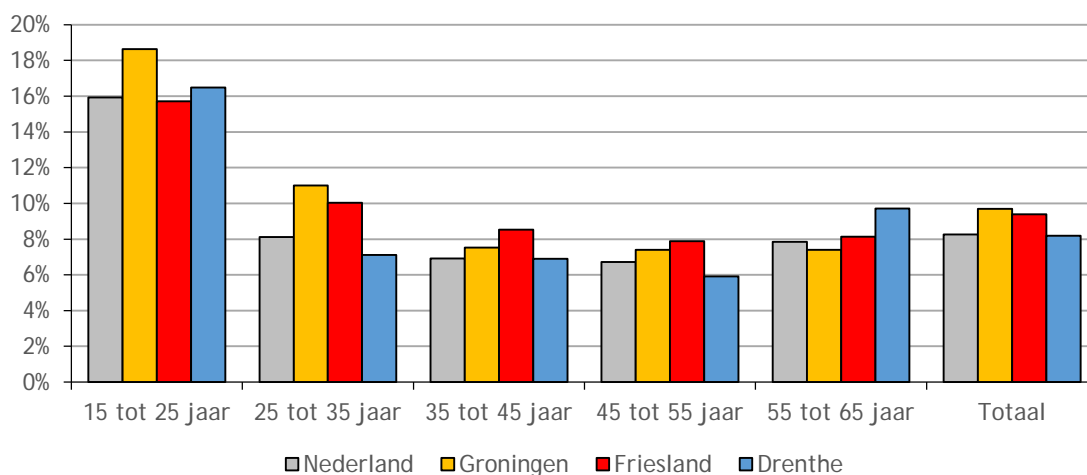
Landelijk was in 2013 ruim 36% van de werklozen langdurig werkloos (langer dan een jaar). Dit aandeel is de laatste jaren gestegen; in 2009 was het nog 24%. Het aandeel van langdurig werklozen is in het noorden hoger dan landelijk, namelijk 39%. In het algemeen zijn laagopgeleiden en ouderen langer werkloos dan hoogopgeleiden en jongeren.

Relatief veel jongeren werkloos in Noord-Nederland

In figuur 3.17 zijn de werkloosheidspercentages van de Nederlandse, Groningse, Friese en Drentse beroepsbevolking te zien per leeftijdscategorie. Wat opvalt is dat de werkloosheid onder jongeren in alle provincies erg hoog ligt in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. In Groningen ligt de jeugdwerkloosheid ruim boven het landelijke niveau. Jongeren zijn sinds het begin van de crisis in 2008 een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt omdat ze weinig werkervaring hebben en vaak geen vast contract krijgen. De crisis heeft ertoe geleid dat het aantal banen is afgenomen. Werkende jongeren komen dan vaak als eerste in aanmerking voor ontslag en werkloze jongeren slagen er moeilijker in een baan te bemachtigen²⁵. De werkloosheid onder ouderen is in Groningen en Drenthe ongeveer gelijk aan het landelijke niveau. In Fryslân zijn relatief iets meer ouderen werkloos.

²⁵ Ministerie van SZW (2009), 'Actieplan jeugdwerkloosheid'.

Figuur 3.17 Werkloosheid als % van de beroepsbevolking in Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe naar leeftijd, 2013



Bron: CBS StatLine, bewerking Etil

Niet-werkende werkzoekenden in Noord-Nederland

In tabel 1 is het aantal niet-werkende werkzoekenden in Noord-Nederland te zien naar geslacht, leeftijd, werkloosheidsduur en opleidingsniveau in 2014. Naar leeftijd zijn er aanzienlijke verschillen in het aantal niet-werkende werkzoekenden (UWV) enerzijds en de werkloze beroepsbevolking (CBS) anderzijds¹. Op basis van de UWV-cijfers hieronder blijkt het aandeel jonge (oude) werklozen relatief klein (groot) te zijn, in vergelijking met de CBS-cijfers uit figuur 3.17. De verschillen tussen de cijfers zijn toe te schrijven aan verschillen in afbakening van deze concepten². De meeste niet-werkende werkzoekenden zijn 12 maanden of langer werkloos. Qua opleidingsniveau zijn de meeste niet-werkende werkzoekenden middelbaar opgeleid (mbo en havo/vwo). In verhouding tot de beroepsbevolking zoeken lager opgeleiden (vmbo en lager) echter het meest naar werk (21%), gevolgd door middelbaar (13%) en hoger opgeleiden (6%).

Tabel 1 Niet-werkende werkzoekenden naar kenmerken in Noord-Nederland, 2014 (jaargemiddelde)

		Aantal	%
Totaal		97.560	12,6%
Geslacht	<i>Man</i>	51.750	12,0%
	<i>Vrouw</i>	45.810	13,3%
Leeftijd	<i>15-24</i>	7.400	8,6%
	<i>25-34</i>	19.950	12,5%
	<i>35-44</i>	21.640	11,8%
	<i>45-54</i>	25.850	12,3%
	<i>55-64</i>	22.230	16,4%
Werkloosheidsduur	<i>< 6 maanden</i>	29.360	
	<i>6 tot 12 maanden</i>	18.330	
	<i>> 12 maanden</i>	49.870	
Opleidingsniveau	<i>vmbo en lager</i>	34.860	
	<i>mbo</i>	44.190	
	<i>havo/vwo</i>	3.340	
	<i>hbo/bachelor</i>	11.730	
	<i>wo/master</i>	3.440	

Bron: UWV, bewerking Etil

¹ CBS (2007), 'Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden'.

² Mensen in de werkloze beroepsbevolking moeten actief zoeken naar werk en direct beschikbaar zijn voor werk. Niet alle mensen die werk zoeken, schrijven zich in bij het UWV. Omgekeerd geldt dat niet alle mensen die ingeschreven staan bij het UWV actief zoeken naar werk of daar onmiddellijk voor beschikbaar zijn.

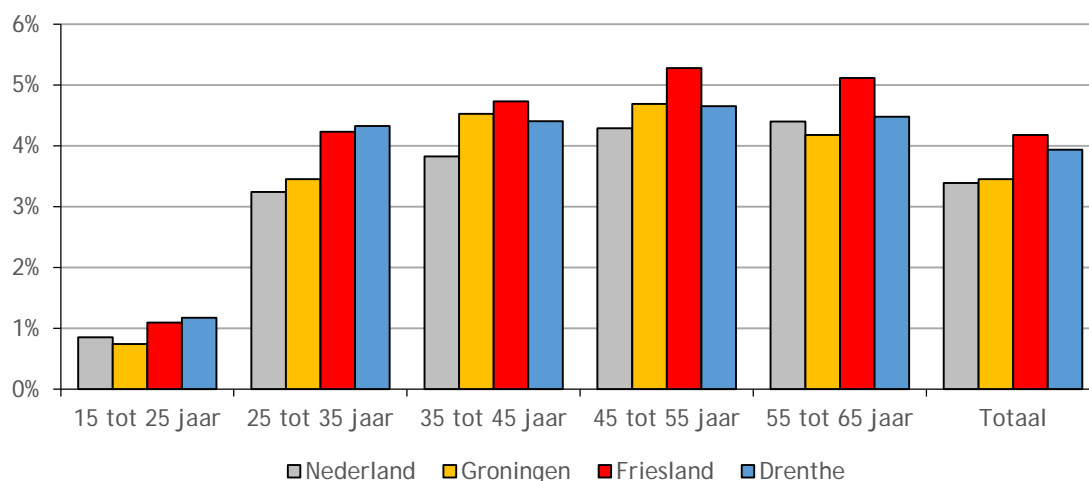
3.8 Uitkeringen in Noord-Nederland

In 2013 waren er in Noord-Nederland ongeveer 43.000 mensen met een WW-uitkering, 44.700 mensen met een WWB-uitkering en 85.200 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Meer mensen in WW

Zowel landelijk als in Noord-Nederland is in de periode 2011-2013 het aantal mensen met een WW-uitkering sterk toegenomen. Met name in Groningen is het aantal WW-uitkeringen echter minder snel gestegen dan landelijk (per saldo +35,0% respectievelijk +45,5%, jaargemiddelden). In figuur 3.18 wordt het aantal WW'ers naar leeftijd in Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe getoond. In 2013 krijgt in Nederland 3,4% van de potentiële beroepsbevolking een WW-uitkering. Het aandeel onder jongeren is zowel in Nederland als in de noordelijke provincies aanzienlijk lager. Dit komt doordat jongere werknemers minder WW-rechten hebben dan oudere werknemers. Landelijk ontvangen ouderen relatief iets vaker een WW-uitkering. In Groningen, Fryslân en Drenthe is het aandeel ouderen met een WW-uitkering ongeveer gelijk aan het aandeel in jongere leeftijdsgroepen.

Figuur 3.18 WW'ers als % van potentiële beroepsbevolking in Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe naar leeftijd, 2013 (jaargemiddelde)



Bron: CBS, bewerking Etil

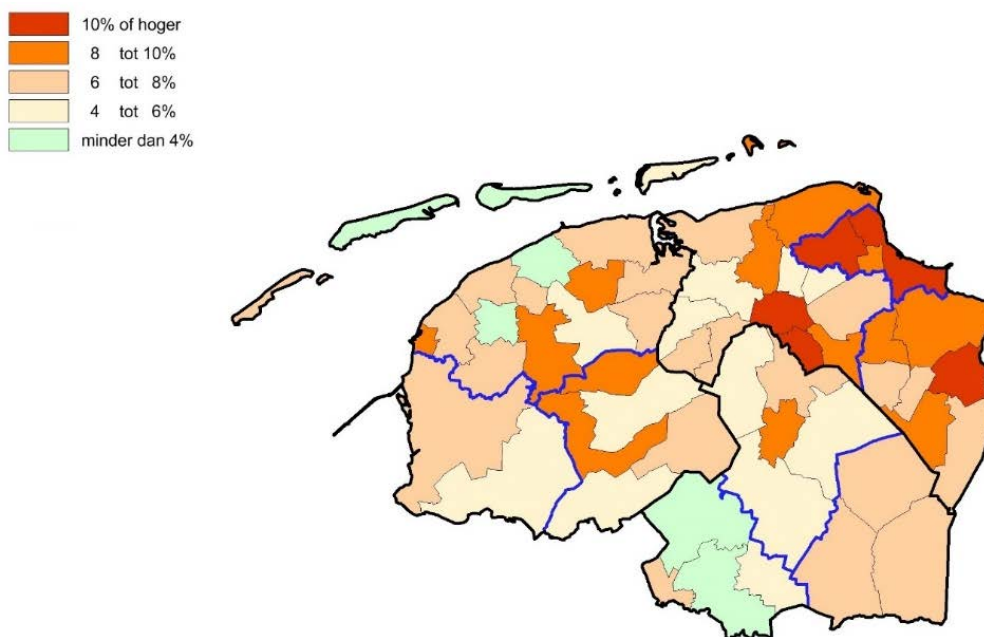
Meer doorstroom van WW naar bijstand

De afgelopen 5 jaar is het aantal mensen dat na een WW-uitkering in de bijstand terechtkomt in Nederland meer dan verdubbeld van bijna 14.000 tot 31.000 mensen. In 2013 stroomde in totaal 6,7% van de WW'ers door naar de bijstand.

In Noord-Nederland zijn er relatief veel gemeenten met een hoge doorstroom van WW naar bijstand, zoals te zien is in figuur 3.19. Dat geldt met name in de provincie Groningen. De hoge doorstroompercentages zijn te verklaren door de perifere ligging, met een bijbehorende beperkte veerkracht van de regionale economie. Door beperkte of eenzijdige werkgelegenheid zijn er weinig alternatieven voorhanden als er werkgelegenheid verdwijnt²⁶.

²⁶ UWV (2014), 'Na de WW in de bijstand'.

Figuur 3.19 Doorstroompercentages van WW naar bijstand in Noord-Nederland naar gemeente, 2013



Bron: UWV, bewerking Etil

Inactieven in Noord-Nederland in 2013

Het kabinet Rutte-Asscher wil met minder geld, meer mensen aan het werk helpen. In dat kader is vanaf 1 januari 2015 de participatiewet van kracht. De Participatiewet voegt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong) samen. Er is straks dus één regeling voor iedereen die in staat is om te werken²⁷. Met de Participatiewet wil het kabinet mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen weer mee te doen in de samenleving. Met het oog op de nieuwe Participatiewet staan in tabel 3.1 de inactieve groepen in Noord-Nederland onder elkaar. Een optelling van de groepen die onder de nieuwe Participatiewet gaan vallen geeft 91.300 personen.

Tabel 3.1 Omvang inactieve groepen in Noord-Nederland, 2013 (peildatum WSW 31 december, rest jaargemiddelde)

Inactieve groepen	Noord-Nederland
WWB	44.700
WSW	15.390
- Dienstbetrekking	14.190
- Waarvan detachering	3.380
- Begeleid werken	1.200
Arbeidsongeschikten	85.200
- WAO	36.800
- WAZ	2.470
- Wajong (oud en nieuw)	31.210
- WIA	14.720

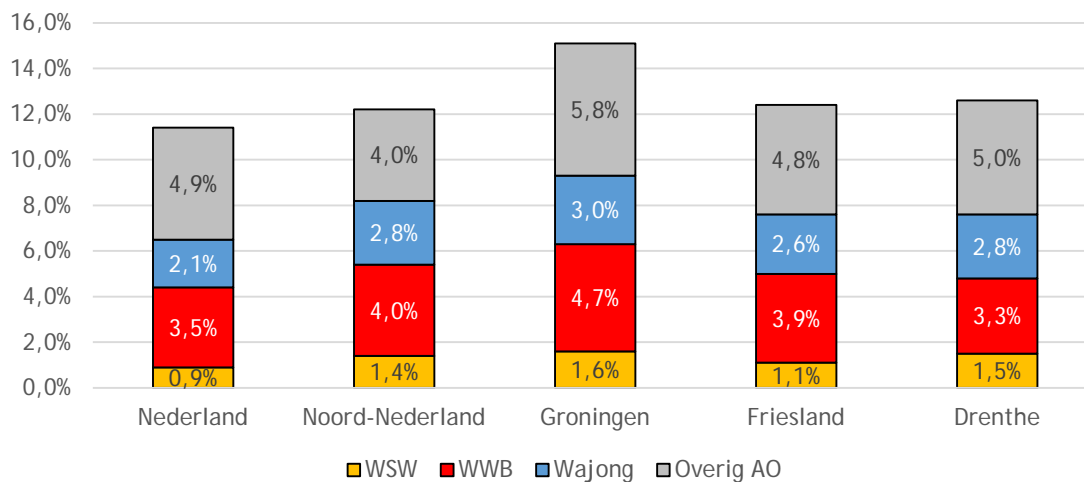
Bron: CBS, POR WSW, UWV, bewerking Etil

Figuur 3.20 drukt het aantal inactieven (WSW, WWB en Wajong) en overige arbeidsongeschikten uit als percentage van de potentiële beroepsbevolking. In Noord-

²⁷ De aanvankelijke opzet was de WSW, WWB en de volledige Wajong samen te voegen in de Participatiewet. Een van de nieuwe afspraken van begin februari 2014 is dat de huidige Wajongers met arbeidsvermogen daar toch buiten blijven. Zij komen niet in de bijstand terecht en UWV blijft hun re-integratie verzorgen. Nieuwe jonggehandicapten kunnen wel in de bijstand terecht komen.

Nederland is het aandeel inactieven relatief hoog in vergelijking met Nederland (8,2 versus 6,5%). Vooral in Groningen zijn er relatief veel WSW-, WWB- en Wajong-deelnemers.

Figuur 3.20 Inactieven en overig arbeidsongeschikten als % van potentiële beroepsbevolking in Nederland, Noord-Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe, 2013 (peildatum WSW 31 december, rest jaargemiddelde)



Bron: CBS, POR WSW, UWV, bewerking Etil

Ontwikkeling van het aantal inactieven in Noord-Nederland

Meer mensen in bijstand

Zowel landelijk (+8,7%) als in Noord-Nederland (+13,8%) is in de periode 2011-2013 het aantal mensen met een WWB-uitkering toegenomen. In Fryslân is de stijging het sterkst (+18,6%).

Minder WSW-deelnemers

In Nederland is het aantal WSW-deelnemers in de periode 2008-2013 vrijwel gelijk gebleven. In Noord-Nederland is er in dezelfde periode echter sprake van een afname. In alle drie de noordelijke provincies is het aantal WSW-deelnemers met meer dan 5% afgenomen. De afname in WSW-deelnemers is 9% in de regio Oost-Groningen. Echter in totaal werken ongeveer drieduizend mensen bij of via sociale werkbedrijven. In totaal telt Oost-Groningen 3,5 keer zoveel WSW'ers als in de rest van Nederland.

Arbeidsongeschikten blijft vrijwel gelijk

Tussen 2008 en 2013 is het aantal arbeidsongeschikten in Noord-Nederland vrijwel gelijk gebleven. Landelijk is het aantal arbeidsongeschikten afgenomen, ook in Friesland is dit het geval. In Groningen en Drenthe daarentegen neemt het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in dezelfde periode toe.

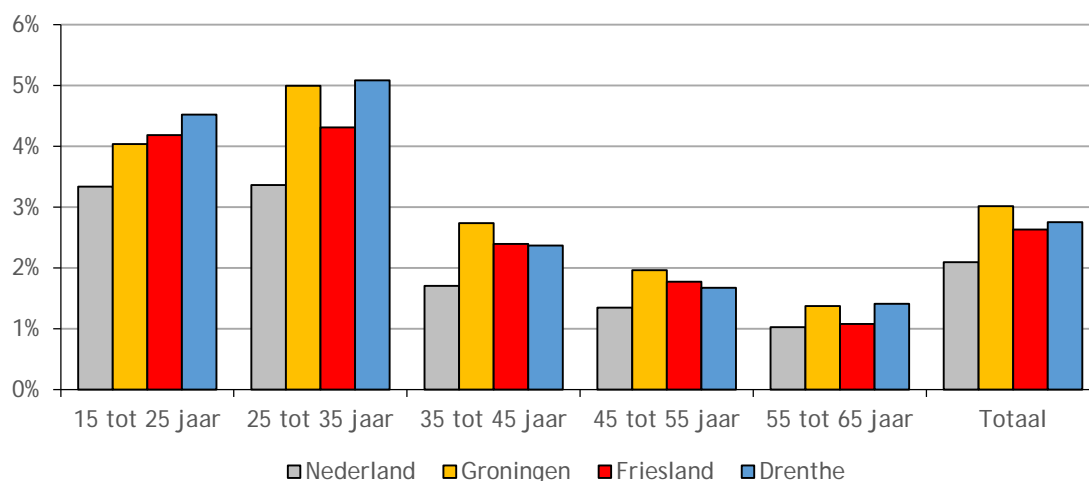
Wajongers nemen toe

Het aantal Wajongers is de afgelopen jaren toegenomen, mede door veranderde wetgeving. Het is voor jongeren steeds moeilijker om van andere arbeidsongeschiktheidsregelingen gebruik te maken²⁸. Ook in 2014 neemt het aantal Wajongers naar verwachting toe. Een deel van de jongeren met een beperking vraagt mogelijk eerder een Wajong-uitkering aan vanwege de invoering van de Participatiewet. Zo kunnen zij nog onder de oude, gunstigere regeling vallen (anticipatie-effect).

²⁸ CMO Groningen (2012), 'De staat van de jeugd in Groningen'.

Tussen leeftijdsgroepen zijn er aanzienlijke verschillen in het aandeel Wajongers in de potentiële beroepsbevolking, zoals te zien is in figuur 3.21. In 2013 had in Nederland 2,1% van de potentiële beroepsbevolking (15 tot 65 jaar) een Wajong-uitkering. Het aandeel onder jongeren is groter, namelijk 3,3% van de potentiële beroepsbevolking. In Groningen, Fryslân en Drenthe zijn er relatief meer jongeren met een Wajong-uitkering. Zowel landelijk als in de drie noordelijke provincies is het aandeel ouderen met een Wajong-uitkering aanzienlijk lager. Een mogelijke verklaring voor het relatief hoge aandeel jonge Wajongers is dat het sinds 2006 voor gemeenten financieel aantrekkelijker is om mensen gehandicapt te verklaren dan ze in de bijstand onder te brengen²⁹. Aangezien alleen jongeren kunnen instromen in de Wajong, kan dit ertoe leiden dat er relatief meer jonge Wajongers zijn.

Figuur 3.21 Wajongers als % van potentiële beroepsbevolking in Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe naar leeftijd, 2013 (jaargemiddelde)



Bron: CBS, bewerking Etil

3.9 Pendel³⁰

Pendel is het woon-werkverkeer tussen twee regio's. Uitgaande pendel kan een probleem zijn als er tekorten zijn op de regionale arbeidsmarkt. Inkomende pendel geeft aan hoe attractief een regio is voor werkgevers en werknemers. Inkomende buitenlandse pendel is de grensoverschrijdende arbeid vanuit het buitenland.

Per saldo verliest Noord-Nederland arbeidskrachten aan overige regio's in Nederland

Op 1 december 2012 werkten 80.500 inwoners van Noord-Nederland in een provincie buiten Noord-Nederland, namelijk in Overijssel (27.000), Noord-Holland (16.000), Gelderland (9.500), Zuid-Holland (8.200) en Utrecht (7.800). Daar stond een inkomende pendel van 36.500 Nederlandse ingezetenen tegenover. Dit waren inwoners uit Overijssel (19.500), Gelderland (4.200), Noord-Holland (3.800), Zuid-Holland (2.500) en Flevoland (2.400). Het binnenlandse pendelsaldo van Noord-Nederland kwam in 2012 uit op -44.000 personen. Tussen de provincies Drenthe en Overijssel vinden behoorlijk wat pendelbewegingen plaats. In Bijlage B is daarom een uitgebreide vergelijking gemaakt tussen de arbeidsmarkt in Noord-Overijssel en Zuidoost-Drenthe.

²⁹ Elsevier (2014), 'Staatssecretaris Klijnsma moet 140.000 wajongers uitzicht geven op een baan'.

³⁰ Etil heeft op basis van het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) statistieken opgesteld van de binnenlandse en (inkomende) buitenlandse pendel van werknemers op peilmoment 1 december 2012

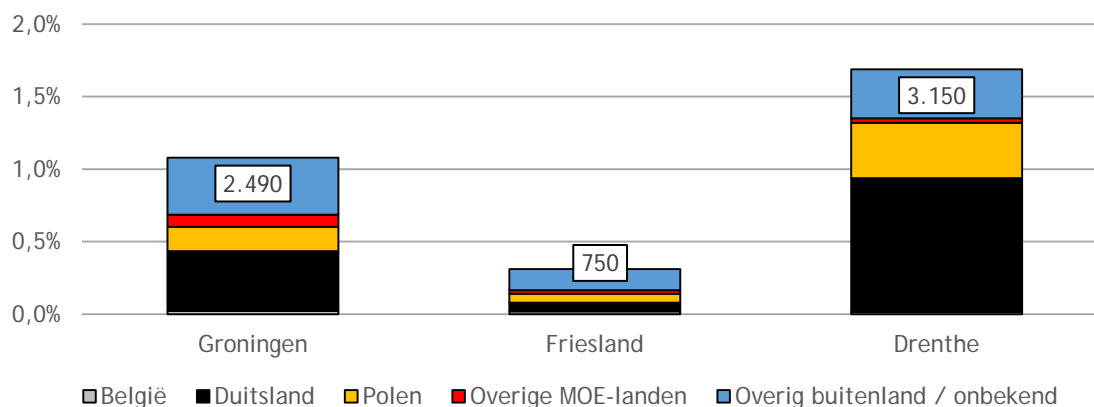
Pendelstromen binnen Noord-Nederland

Binnen de regio's in Noord-Nederland vinden ook pendelbewegingen plaats. Zo pendelen ongeveer 20.000 inwoners van de provincie Groningen naar Drenthe voor hun werk. Deze bewegingen gebeuren vooral vanuit Overig Groningen naar Noord-Drenthe (de as Groningen-Assen) en vanuit Oost-Groningen naar Noord-Drenthe en Zuidoost-Drenthe. Ongeveer 10.000 inwoners van Friesland pendelen elke dag naar de provincie Groningen voor hun werk. De meesten doen dit vanuit Noord-Friesland en Zuidoost-Friesland naar Overig Groningen. Tot slot pendelen bijna 25.000 inwoners van Drenthe elke dag naar Groningen. De meesten doen dit vanuit Noord-Drenthe naar Overig Groningen (de omgekeerde as Groningen-Assen) en van Zuidoost-Drenthe naar Oost-Groningen. Voor meer pendelgegevens per corop-gebied, zie ook Bijlage C - tabel 4a, b en c.

Veel pendel vanuit Duitsland en Polen

Vanuit het buitenland kwamen 6.500 personen naar Noord-Nederland. In figuur 3.22 is de inkomende buitenlandse pendel voor de noordelijke provincies weergegeven. Het zijn veelal inwoners uit Duitsland³¹ die in de Noord-Nederlandse grensregio's werken. Daarnaast werken er in Drenthe veel mensen uit Polen en het overige buitenland. In Groningen is het aandeel mensen uit overige MOE-landen (Midden- en Oost-Europese landen) in de inkomende buitenlandse pendel groot. Gegevens over het aantal inwoners dat in Noord-Nederland woont en in het buitenland werkt zijn niet bekend, zodat er geen buitenlands pendelsaldo kan worden vastgesteld. De inkomende buitenlandse pendel in procenten van de werkgelegenheid is het grootst in Drenthe (1,7%). In Groningen en Fryslân ligt de inkomende buitenlandse pendel beduidend lager op respectievelijk 1,1% en 0,3% van de totale werkgelegenheid.

Figuur 3.22 Inkomende buitenlandse pendel van werknemers vanuit het buitenland naar Noord-Nederland op 1 december 2012 (in % van de werkgelegenheid)



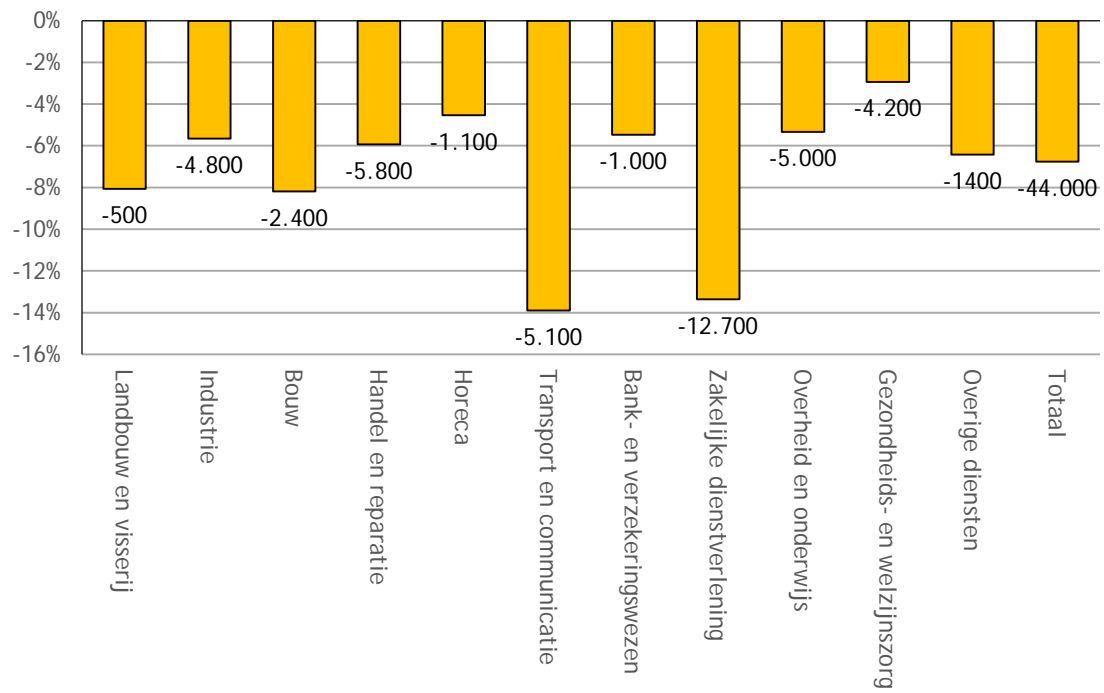
Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

Binnenlandse pendelsaldo in alle sectoren negatief

Er wordt in Noord-Nederland veel naar buiten gependeld. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat er relatief weinig werkgelegenheid in Noord-Nederland is ten opzichte van het aantal werkenden. Dit vertaalt zich ook in een negatief binnenlands pendelsaldo voor alle bedrijfssectoren (zie figuur 3.23): veel inwoners van Noord-Nederland gaan door gebrek aan werkgelegenheid in de eigen regio (en mogelijk ook andere factoren) elders aan het werk. Vooral in de sectoren de landbouw en visserij (-8,1%), bouw (-8,2%), transport en communicatie (-13,9%) en de zakelijke dienstverlening (-13,4%) werkt men relatief vaak over de landsdeelgrenzen.

³¹ Dit kunnen ook Nederlanders zijn die over de grens wonen, maar nog altijd in Nederland werken.

Figuur 3.23 Binnenlands pendelsaldo van werknemers in Noord-Nederland, 2012 (in % van de werkgelegenheid van werknemers)



Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

4 DISCREPANTIES: AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

De toekomstige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt benaderd vanuit het spanningsveld tussen het aantal gediplomeerde schoolverlaters en de behoefte van werkgevers. Inzicht in de toekomstige arbeidsmarktinstroom en de toekomstige vraag biedt aanknopingspunten om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar te laten aansluiten en zo discrepanties tussen vraag en aanbod te verminderen.

4.1 Huidige spanning op de arbeidsmarkt

Inzicht in de actuele arbeidsmarktspanning in Noord-Nederland is te ontleen aan de *Spanningsindicator Arbeidsmarkt* van het UWV. Het UWV berekent deze indicator door het totaal aantal openstaande vacatures³² te delen door het aantal bij UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar werkloos zijn. De Spanningsindicator Arbeidsmarkt kan een getal geven tussen 0 en oneindig. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers, dus hoe moeilijker werkgevers hun vacatures kunnen vervullen. Bij een indicator van 0 is de arbeidsmarkt zeer ruim, want er zijn geen openstaande vacatures en wel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen is de arbeidsmarkt zeer krap.

Zeer ruime arbeidsmarkt in Noord-Nederland

Net als in 2013 is de arbeidsmarkt in Noord-Nederland volgens de Spanningsindicator Arbeidsmarkt zeer ruim in 2014 (peildatum: tweede kwartaal). De arbeidsmarkt is voor de meeste beroepsgroepen zeer ruim. In deze beroepsgroepen zijn weinig tot geen openstaande vacatures, maar wel niet-werkende werkzoekenden. Er zijn echter ook uitzonderingen (tabel 4.1): bijna alle beroepsgroepen waarvoor de arbeidsmarkt niet zeer ruim is, zijn van hoger of wetenschappelijk niveau. Verder staan in de lijst vooral (para)medische, pedagogische en technische beroepen.

Tabel 4.1 Spanning op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland van beroepsgroepen die niet de typering 'zeer ruim' hebben (2^{de} kwartaal 2014)

Beroepsgroepen	Typering
middelbare (para)medische beroepen	ruim
hogere (para)medische beroepen	ruim
hogere pedagogische beroepen	ruim
hogere technische beroepen	ruim
wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.	krap
wetenschappelijke economische, administratieve beroepen e.d.	zeer krap
wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	krap
wetenschappelijke pedagogische beroepen	ruim
wetenschappelijke technische beroepen	zeer krap
managers (wetenschappelijk werk- en denkniveau)	ruim

Bron: UWV, bewerking Etil

³² De bij UWV bekende vacatures worden daarbij gewogen en opgehoogd naar het aantal vacatures op de totale vacaturemarkt.

4.2 Toekomstig aanbod van nieuwe arbeidskrachten

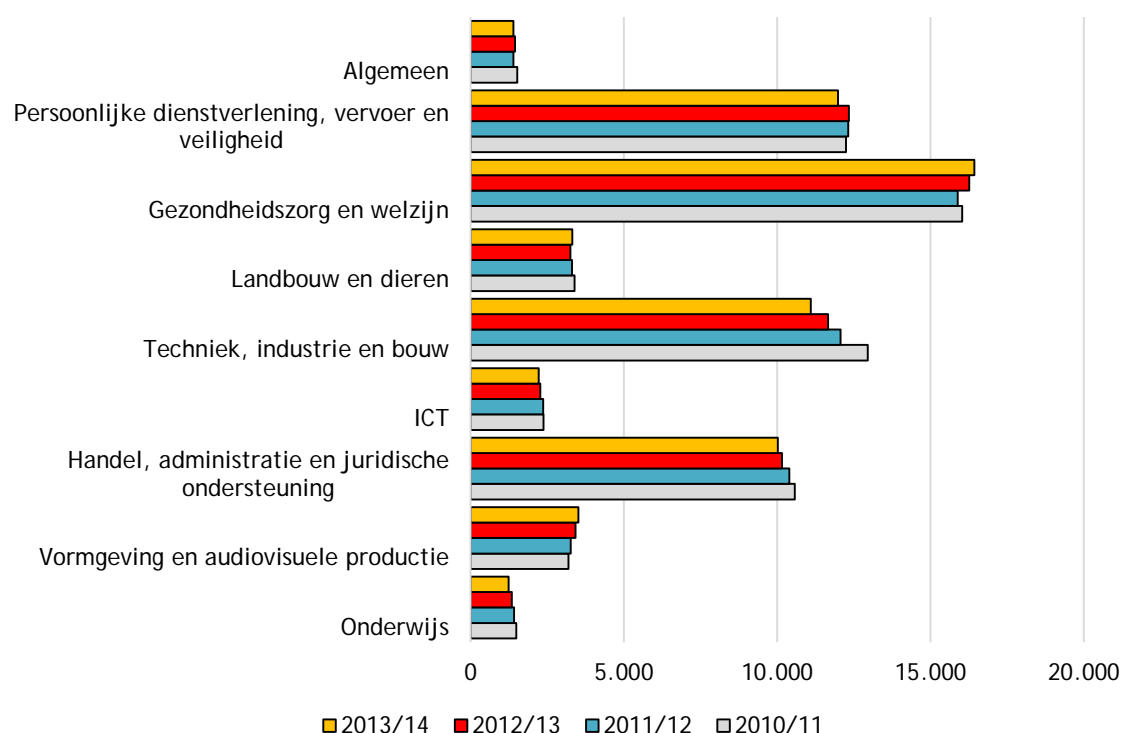
Het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt wordt uitgedrukt in de arbeidsmarktinstroom. Deze instroom wordt bepaald door de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie. De in de komende jaren te verwachten arbeidsmarktinstroom wordt bepaald op basis van de huidige (instroom van) deelnemers en (uitstroom van) gediplomeerden in het onderwijs.

Onderwijs: afname deelnemers mbo, toename deelnemer hbo

In de noordelijke provincies zijn de volgende trends te zien:

- Het aantal deelnemers in het mbo neemt af. Deze daling wordt veroorzaakt door de afname van leerlingen in het vmbo. Dit heeft gevolgen voor de instroom in het mbo. Een andere oorzaak is de economische recessie en de daardoor veroorzaakte afname van leerwerkplaatsen voor bbl-deelnemers. Deze groep besluit daardoor vaker geen (deeltijd mbo-) opleiding te doen³³.
- Het aantal deelnemers is tussen 2010/2011 en 2013/2014 met 4,0% afgenomen. Dat is iets minder dan de landelijke afname van 5,9%. De daling geldt voor bijna alle opleidingsrichtingen (figuur 4.1), maar was naar verhouding het sterkst voor de richtingen *onderwijs* (-17,1%) en *techniek, industrie en bouw* (-14,4%). De enige richting met een stijgend aantal deelnemers is *gezondheidszorg en welzijn* (+2,5%). In 2013/2014 hadden *zorg en welzijn* en *persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid* het grootste aantal deelnemers (respectievelijk 27% en 20% van het totaal aantal deelnemers in het mbo). Veruit de meeste mbo-deelnemers volgen een opleiding op niveau 3 of 4³⁴.

Figuur 4.1 Aantal leerlingen naar mbo-opleidingsrichtingen in Noord-Nederland, 2010 - 2014³⁵



Bron: CBS, DUO; Etil

³³ MBO Raad (2014), 'Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2013'.

³⁴ CBS onderwijsstatistieken

³⁵ Voor provinciale gegevens over leerlingen en gediplomeerden in het mbo, zie ook Bijlage C - tabel 7.

- Het aantal deelnemers in het hoger onderwijs dat in de noordelijke provincies woont, stijgt. In 2013/2014 ging het om 47.800 deelnemers in het hbo (ongeveer hetzelfde aantal als een jaar eerder) en 25.600 deelnemers in het wo (+1,1%).³⁴ Van deze laatste groep wonen de meeste deelnemers in Groningen (85%) vanwege de aanwezigheid van de Rijksuniversiteit Groningen;
- In 2013/14 is de nieuwe instroom in het hbo landelijk met 5,8% toegenomen. De stijging van het aantal nieuwe instromers was het sterkst in de sector *gezondheidszorg* (+11%) gevolgd door *techniek* (+7%). Binnen gezondheidszorg is met name hbo-verpleegkunde populair. Opvallend is verder - na een jarenlange daling - de stijging van de nieuwe instroom van pabo-studenten.³⁶

Gediplomeerde en ongediplomeerde schoolverlaters

- Om de voortijdige schooluitval (vsv) terug te dringen heeft het ministerie van OCW in 2006 de *Aanval op schooluitval* ingezet. Het doel is om het aantal voortijdig schoolverlaters terug te dringen van 50.900 in 2006 tot maximaal 25.000 in 2016. In lijn met de landelijke trend daalt ook in de noordelijke provincies het aantal vsv-ers in het voortgezet onderwijs en het mbo. In 2010/2011 waren er nog 4.223 vsv-ers in de noordelijke provincies, in 2012/2013 nog 2.555, een daling van ruim 39%. Het percentage vsv-ers ten opzichte van het aantal deelnemers ligt het laagst in RMC-regio Zuid-West Fryslân (1,2% in 2012/2013) en het hoogst in Centraal en West-Groningen (2,3%)³⁷;
- Van de mbo-gediplomeerden is in Groningen en in Fryslân in 2013/2014 57% ingestroomd op de arbeidsmarkt. In Drenthe was dit 63%. Voor alle drie de provincies was dit lager dan een jaar eerder (respectievelijk 60%, 61% en 65%). De overige mbo-gediplomeerden gingen een vervolgopleiding in het mbo doen (respectievelijk 27%, 26% en 25%) of stroomden door naar het hbo³⁸ (respectievelijk 15%, 17% en 12%). Mbo-gediplomeerden in de richting economie stromen naar verhouding het vaakst door naar een vervolgopleiding in het mbo of hbo³⁹; en
- De arbeidsmarktrelevantie van mbo-opleidingen wordt steeds belangrijker. Daarom heeft het ROA een indicator voor de doelmatigheid van het regionale mbo-opleidingsaanbod ontwikkeld (zie ook ROA, 'Doelmatigheid in de regio'⁴⁰). De doelmatigheid van een regio wordt bepaald door te kijken naar een drietal onderwerpen: de verschillende opleidingen die in een regio worden aangeboden, hoe groot de deelname is aan deze opleidingen en in welke mate de opleidingen aansluiten op regionale arbeidsvraag nu en in de toekomst. Deze drie onderwerpen zijn verder onderverdeeld in tien doelmatigheidsindicatoren. Groningen en Drenthe scoren op een van deze tien indicatoren beneden het landelijk gemiddelde: in Groningen is de werkloosheid onder schoolverlaters iets hoger dan landelijk en in Drenthe zijn schoolverlaters iets ontevredener over de aansluiting tussen opleiding en functie. Fryslân scoort op twee punten onder het landelijk beeld: de werkloosheid onder schoolverlaters is iets hoger en de werkloosheid van schoolverlaters ten opzichte van de totale beroepsbevolking ook hoger dan het landelijk gemiddelde.

³⁶ Vereniging Hogescholen (2014), 'Feiten en cijfers. Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs 2013'.

³⁷ De afkorting RMC staat voor Regionale Meld- en Coördinatiefunctie. Zie: vsvverkenner.nl.

³⁸ Inclusief Associate Degree (AD)

³⁹ UWV (2013), 'Basiscijfers Jeugd van de niet-werkende werkzoekende jongeren, stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Juni 2013'.

⁴⁰ ROA (2013), 'Doelmatigheid mbo in de regio'.

Toekomst onderwijs: mbo constant en groei hbo

De referentieraming 2014 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) beschrijft het volgende landelijke toekomstbeeld voor de onderwijsdeelname:

- de komende jaren gaat het aantal leerlingen in het primair onderwijs geleidelijk dalen door de vanaf 2000 in gang gezette geboortedaling;
- het voortgezet onderwijs zal in de komende jaren nog licht groeien, vanaf 2016 zal het leerlingaantal in navolging van het primair onderwijs dalen;
- in het mbo blijft het aantal deelnemers tot 2020 vrijwel constant, daarna wordt een daling verwacht; en
- het hoger onderwijs is de afgelopen 10 jaar sterk gegroeid. De referentieraming 2014 laat zien dat de studentenaantallen nog tot 2023 licht toenemen.⁴¹

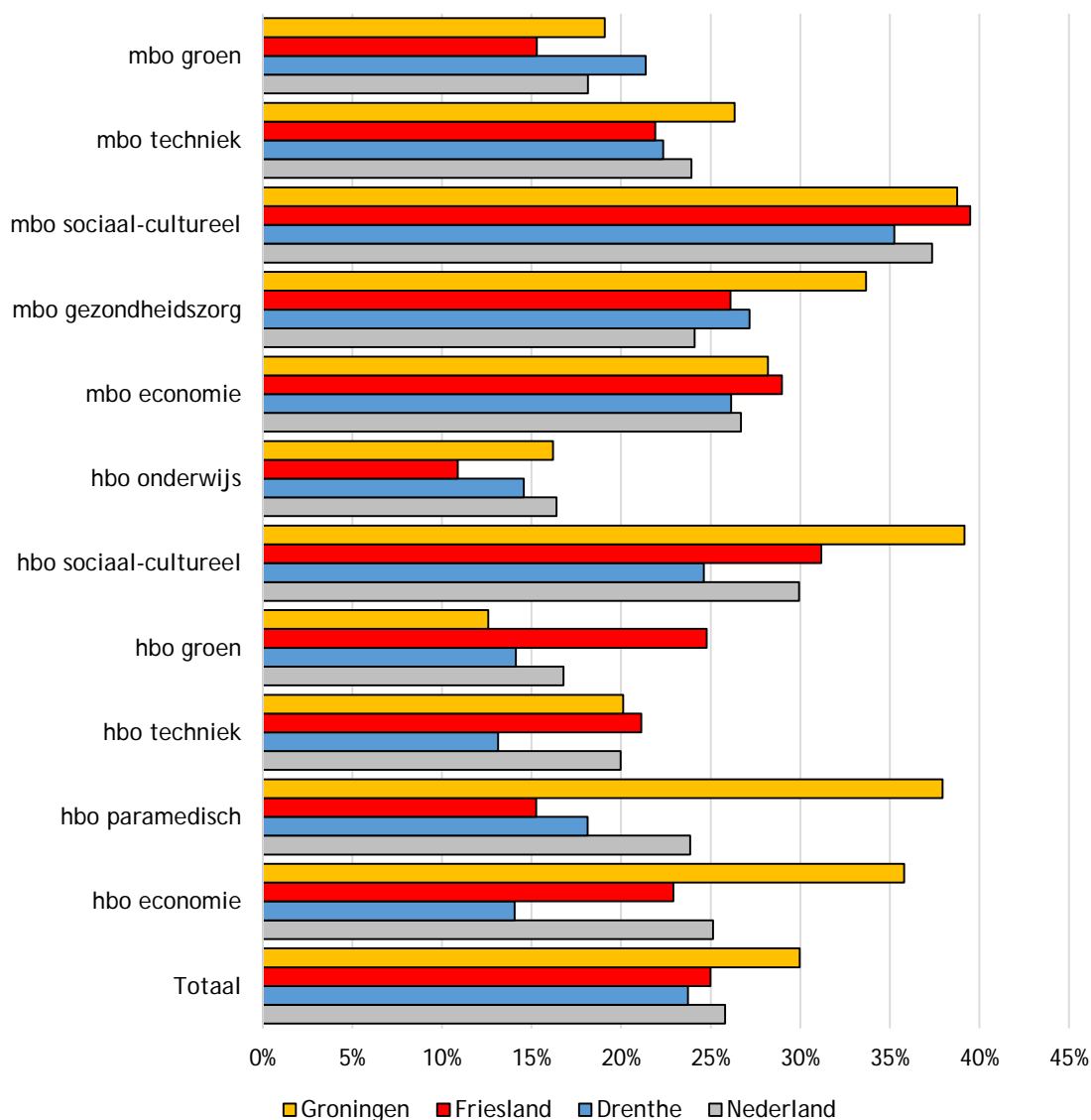
Gezien de beschreven demografische ontwikkelingen loopt vooral Groningen voor op deze verwachte ontwikkelingen in aantallen onderwijsdeelnemers.

Arbeidsmarktinstroom 2014-2019

In het noorden stromen in de periode 2014-2019 109.600 jonge mensen vanuit opleidingen op mbo- en hbo-niveau naar de arbeidsmarkt. Dat is 26,2% van de werkgelegenheid in 2013. Met andere woorden het aantal jonge mensen dat in de komende zes jaar de arbeidsmarkt betreedt, bedraagt meer dan een kwart van het aantal arbeidsplaatsen in 2013. In figuur 4.2 is de arbeidsmarktinstroom per opleidingssector in de noordelijke provincies te zien. De *mbo-sector sociaal-cultureel* heeft het hoogste percentage arbeidsmarktinstroom: 38% in de noordelijke provincies, wat neerkomt op een arbeidsmarktinstroom van 25.200 personen. *Hbo-onderwijs* kent de kleinste instroom: 13,5% (4.700 instromers). Landelijk is de totale arbeidsmarktinstroom 25,8% van de werkgelegenheid, wat neerkomt op 1.043.700 personen.

⁴¹ Ministerie van OCW (2014), 'Referentieraming 2014'

Figuur 4.2 Arbeidsmarktinstroom in Nederland, Groningen, Fryslân en Drenthe, 2014-2019, percentage t.o.v. werkgelegenheid 2013



Bron: CBS, ROA; Etil

4.3 Toekomstige vraag naar nieuwe arbeidskrachten

De toekomstige vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt wordt uitgedrukt in het aantal baanopeningen (vrijgekomen banen). De baanopeningen worden bepaald door de som van uitbreidingsvraag (als gevolg van banengroei)⁴² en vervangingsvraag (als gevolg van pensionering, arbeidsongeschiktheid of het zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt). Er is onderscheid tussen vervangingsvraag naar beroep en vervangingsvraag naar opleiding. In het algemeen is de uitbreidingsvraag voor middelbare en hogere opleidingen en beroepen in Groningen, Fryslân en Drenthe tot 2019 nog negatief. Een enkele uitzondering daargelaten, bestaat het aantal baanopeningen tussen 2014 en 2019 dus volledig uit de vervangingsvraag. Voor een overzicht van uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en baanopeningen per provincie, zie Bijlage C - tabel 6.

⁴² De uitbreidingsvraag groter dan 0 wordt meegenomen in de berekening van het aantal baanopeningen. Indien de uitbreidingsvraag negatief is, dan wordt verondersteld dat de uitbreidingsvraag 0 is.

Baanopeningen naar opleidingstype (totaal 2014-2019):

- Het totaal aantal baanopeningen naar opleidingstype bedraagt 80.600. Dat is 19,3% van de werkgelegenheid in het basisjaar 2013. Dit betekent getalsmatig dat de arbeidsmarktinstroom het aantal baanopeningen met ongeveer 29.000 overtreft, een overschot van zo'n 36%. Dit overschot is op hbo-niveau groter dan op mbo-niveau. Dit is een indicatie van de kwantitatieve discrepantie tussen aanbod en vraag in 2019. Later in dit hoofdstuk wordt ingegaan op de kwalitatieve mismatch tussen aanbod en vraag;
- Het aantal baanopeningen op de middelbare en hogere opleidingsniveaus is in Drenthe relatief iets hoger dan in de andere twee provincies. Vooral in de richtingen *hbo sociaal-cultureel*, *hbo groen*, *hbo techniek* en *hbo economie* zijn er in Drenthe relatief veel baanopeningen. Groningen heeft relatief gezien de minste baanopeningen;
- In de periode 2014-2019 ontstaan in Noord-Nederland absoluut gezien de meeste baanopeningen in (1) *mbo techniek*, (2) *mbo economie* en (3) *mbo sociaal-cultureel*. Op hbo-niveau ontstaan de meeste baanopeningen in het onderwijs en de *techniek*; en
- Uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2013 ontstaan de meeste nieuwe baanopeningen in de noordelijke provincies in (1) *mbo gezondheidszorg* (33%), (2) *mbo groen* (26%) en (3) *mbo economie* (22%). Het aantal baanopeningen in het *mbo gezondheidszorg* is in het noorden relatief hoger dan landelijk: 33,0% tegenover 31,4%.

Baanopeningen naar beroepsgroep (totaal 2014-2019)⁴³

- Het totaal aantal baanopeningen bedraagt 62.800. Dat is 16% van de totale werkgelegenheid in het basisjaar 2013;
- Absoluut gezien ontstaan de meeste baanopeningen in: (1) *middelbare technische beroepen* (12.900) en (2) *middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d.* (11.800). Ook in *middelbare (para)medische beroepen* (6.700), *hogere pedagogische beroepen* (6.100) en *hogere administratieve, commerciële beroepen e.d.* (5.000) ontstaan veel baanopeningen;
- Procentueel gezien gaat het om de beroepsklassen: (1) *hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen* (58%), (2) *middelbare wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen* (34%) en (3) *hogere juridische, bestuurlijke en beveiligingsberoepen* (33%). In deze laatste beroepsklasse is het aantal baanopeningen in Groningen en Drenthe een stuk hoger dan in Fryslân (35% vs. 31%); en
- Het aandeel baanopeningen in de *hogere technische beroepen* is in Drenthe is relatief hoog ten opzichte van de werkgelegenheid in 2013: 27% ten opzichte van 22% in Groningen en Fryslân en 23% in Nederland.

4.4 Perspectieven voor schoolverlaters

Voor jonge mensen die een opleiding volgen of nog moeten kiezen, is het belangrijk te weten hoe op termijn hun perspectieven zijn op een baan die aansluit bij hun opleiding. Die perspectieven worden uitgedrukt in de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA), een verhoudingsgetal tussen aanbod en vraag. Groot aanbod bij normale vraag leidt tot minder goede perspectieven op de arbeidsmarkt. Beperkt aanbod bij grote vraag leidt tot betere perspectieven voor schoolverlaters. Voor het classificeren van de perspectieven wordt gebruik gemaakt van een vijfpuntsschaal: slecht, matig, redelijk, goed en zeer goed. In tabel 4.2 is de ITA per opleidingstype weergegeven voor Nederland en de drie Noordelijke provincies afzonderlijk.

⁴³ Enkel beroepen op middelbaar en hoger niveau worden meegenomen in de analyse

Tabel 4.2 Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) naar opleidingstype voor Nederland en de drie Noordelijke provincies, eind 2019

	Nederland	Groningen	Fryslân	Drenthe
mbo groen	goed	goed	goed	goed
mbo techniek	matig	matig	matig	matig
mbo sociaal-cultureel	slecht	slecht	slecht	slecht
mbo gezondheidszorg	goed	redelijk	goed	goed
mbo economie	matig	matig	matig	matig
hbo onderwijs	redelijk	goed	goed	goed
hbo sociaal-cultureel	slecht	slecht	slecht	slecht
hbo groen	redelijk	goed	matig	goed
hbo techniek	redelijk	redelijk	matig	goed
hbo paramedisch	matig	slecht	redelijk	matig
hbo economie	slecht	slecht	slecht	matig

Bron: CBS, LISA, ROA; Etil

Goede vooruitzichten in groene opleidingsrichtingen, slecht in sociaal-cultureel en economie

In Groningen hebben schoolverlaters met een diploma in *mbo groen* of *hbo groen* de beste perspectieven (classificatie *goed*). In Fryslân hebben de opleidingstypen *mbo groen*, *mbo gezondheidszorg* en *hbo onderwijs* goede perspectieven, terwijl dit in Drenthe zelfs vijf opleidingstypen zijn: *mbo groen*, *mbo gezondheidszorg*, *hbo onderwijs*, *hbo groen* en *hbo techniek*. De perspectieven voor dit laatste opleidingstype zijn in Groningen redelijk en in Fryslân matig.

Matige vooruitzichten mbo techniek

De perspectieven voor *mbo techniek* zijn in alle drie de provincies matig. *Mbo techniek* is echter een verzameling van meerdere onderliggende opleidingsniveaus en -categorieën. Door de onderliggende mbo-opleidingen uit te splitsen, komen relatief grote verschillen in perspectief naar voren. Zo blijkt dat het perspectief voor *mbo vliegtuigtechniek* slecht is, terwijl de perspectieven voor *mbo fijnmechanische techniek*, *mbo laboratorium* en *mbo operationele techniek* goed zijn. Feit blijft dat overall de vooruitzichten voor techniek duidelijk minder gunstig zijn dan twee jaar geleden. Dit is te verklaren door:

- 1) de verwachte matige economische groei;
- 2) de lagere vervangingsvraag doordat oudere werknemers langer doorwerken; en
- 3) de toename van de arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden van *hbo techniek* door een gestegen populariteit van deze opleidingen⁴⁴.

In het algemeen hebben de gediplomeerden in groene opleidingsrichtingen een goed perspectief, zowel op mbo- als op hbo-niveau. Dit geldt ook voor gediplomeerde schoolverlaters van de opleidingen *hbo onderwijs* en *mbo gezondheidszorg*. De sociaal-culturele opleidingen, op zowel mbo- als hbo-niveau hebben een slecht arbeidsmarktperspectief, evenals de *hbo-opleiding economie*.

Op basis van de beschikbare data is het niet mogelijk onderscheid te maken tussen de verschillende mbo-niveaus. Uit eerder onderzoek van Etil komt naar voren dat de baanperspectieven voor gediplomeerde schoolverlaters op mbo-niveau 4 in het algemeen veel gunstiger zijn dan die op lagere niveaus (met name op mbo-niveau 1 en 2)⁴⁵. Een dergelijk verschil in perspectief tussen afzonderlijke mbo-niveaus speelt momenteel sterk binnen mbo gezondheidszorg.

⁴⁴ ROA (2013), 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018'.

⁴⁵ Expertinterviews uitgevoerd in het kader van RAIL 2014.

Vooruitzichten voor 33 mbo-opleidingsrichtingen

In het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt is ook de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) van 33 mbo-opleidingsrichtingen geanalyseerd (tabel 4.3). Om de perspectieven goed te kunnen interpreteren staat in de tabel ook de werkgelegenheid in 2013 per mbo-opleidingsrichting. Dit is de totale werkgelegenheid in de drie noordelijke provincies. Daardoor wordt de relatieve grootte van de mbo-opleidingsrichting binnen het totale mbo-domein duidelijk. De arbeidsmarktperspectieven voor de 33 mbo-opleidingsrichtingen lopen nogal uiteen.

Opleidingsrichtingen met goede perspectieven voor schoolverlaters en veel werkgelegenheid zijn *mbo voeding, natuur en milieu* en *mbo werktuigbouw en mechanische techniek*. De opleidingsrichtingen *mbo verpleging* en *mbo elektrotechniek* hebben een redelijk tot goed perspectief. Minder gunstige perspectieven zijn er voor de richtingen *mbo bouw, mbo sociaal-pedagogisch en welzijn, mbo verzorging, mbo administratie, logistiek en financieel*⁴⁶ en *mbo handel*.

Tabel 4.3 Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) naar mbo-opleidingsrichting voor Nederland en de drie Noordelijke provincies, eind 2019

	Nederland	Groningen	Fryslân	Drenthe	Werkgelegenheid Noordelijke provincies 2013
mbo voeding, natuur en milieu	goed	goed	goed	goed	17.300
mbo groene ruimte	matig	goed	goed	matig	4.000
mbo laboratorium	goed	goed	goed	goed	1.700
mbo bouw	matig	slecht	matig	matig	13.400
mbo grond-, weg- en waterbouw	redelijk	redelijk	redelijk	goed	4.000
mbo installatietechniek	slecht	slecht	slecht	goed	2.600
mbo werktuigbouw en mechanische techniek	goed	redelijk	goed	goed	14.100
mbo fijnmechanische techniek	goed	goed	goed	goed	1.200
mbo motorvoertuigtechniek en tweewielers	matig	matig	matig	slecht	8.000
mbo vliegtuigtechniek	matig	goed	matig	slecht	300
mbo operationele techniek	goed	goed	goed	goed	800
mbo elektrotechniek	redelijk	redelijk	goed	redelijk	14.400
mbo grafische techniek	Slecht	slecht	slecht	matig	3.100
mbo procestechniek	Slecht	matig	slecht	matig	3.500
mbo brood en banket	redelijk	matig	redelijk	redelijk	1.500
mbo levensmiddelen techniek/vleesverwerking	matig	slecht	matig	goed	2.400
mbo vervoer	slecht	slecht	slecht	slecht	5.200
mbo dokters-, tandarts- en dierenartsassistent	goed	goed	matig	goed	4.400
mbo apothekersassistent	zeer goed	zeer goed	zeer goed	zeer goed	1.900
mbo verpleging	goed	redelijk	goed	redelijk	12.200
mbo gezondheidstechniek	slecht	slecht	slecht	slecht	300
mbo sociaal-pedagogisch en welzijn	slecht	slecht	slecht	slecht	19.000
mbo verzorging	slecht	matig	matig	matig	32.200
mbo uiterlijke verzorging	slecht	slecht	slecht	slecht	7.000
mbo horeca	slecht	slecht	slecht	matig	8.300
mbo beweging en therapie	slecht	slecht	matig	redelijk	3.700
mbo administratie, logistiek en financieel ⁴⁶	matig	matig	matig	matig	26.700
mbo handel	matig	matig	matig	matig	22.000
mbo secretariaat	goed	redelijk	matig	goed	8.100
mbo toerisme en recreatie	slecht	slecht	slecht	slecht	2.800
mbo facilitaire dienstverlening	redelijk	goed	goed	slecht	4.200
mbo ICT	slecht	slecht	slecht	slecht	3.200
mbo openbare orde en veiligheid	slecht	slecht	slecht	slecht	5.700

Bron: CBS, LISA, ROA; Etil

⁴⁶ De volledige naam van deze opleiding is: mbo administratie en logistiek / geld-, bank- en verzekeringswezen en belastingen.

4.5 Knelpunten voor werkgevers

Om inzicht te krijgen of er op middellange termijn knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan, wordt de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) gehanteerd. Net als bij de ITA wordt ook hier gebruik gemaakt van een vijfpuntsschaal, die varieert van geen knelpunten tot zeer grote knelpunten. Bij de totstandkoming van de ITKB is ingeschat hoe groot de kansen voor werkgevers zijn om de juiste mensen voor hun organisatie te vinden. Daarbij is gekeken naar de arbeidsmarktinstroom naar opleidingsrichting en de baanopeningen naar beroepen. Het beeld voor de noordelijke provincies is weergegeven in tabel 4.4.

Tabel 4.4 Indicator Toekomstige Knelpunten in de personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) voor Nederland en de drie Noordelijke provincies, eind 2019

	Nederland	Groningen	Fryslân	Drenthe
<i>Elementaire beroepen</i>				
Elementaire beroepen	enige	enige	groot	groot
<i>Lagere beroepen</i>				
niet-specialistische beroepen	groot	groot	groot	groot
docenten sportvakken	vrijwel geen	vrijwel geen	groot	groot
agrarische beroepen	vrijwel geen	enige	enige	enige
wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	groot	groot	groot	groot
technische beroepen	groot	groot	groot	groot
transportberoepen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
(para)medische beroepen	groot	groot	groot	groot
administratieve, commerciële beroepen e.d.	groot	groot	groot	groot
beveiligingsberoepen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
verzorgende beroepen	enige	enige	groot	groot
<i>Middelbare beroepen</i>				
docenten transport-, sportvakken	vrijwel geen	geen	vrijwel geen	enige
agrarische beroepen	groot	groot	groot	groot
wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	groot	groot	groot	groot
technische beroepen	enige	groot	groot	groot
transportberoepen e.d.	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	enige
(para)medische beroepen	groot	groot	groot	groot
administratieve, commerciële beroepen e.d.	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	enige
juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	geen	geen	vrijwel geen	vrijwel geen
taalkundige, culturele beroepen	enige	enige	enige	groot
beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
verzorgende beroepen e.d.	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
<i>Hogere beroepen</i>				
pedagogische beroepen	groot	groot	groot	groot
landbouwkundige beroepen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	vrijwel geen	enige	vrijwel geen	groot
technische beroepen	groot	groot	groot	groot
transportberoepen	groot	groot	groot	groot
(para)medische beroepen	geen	vrijwel geen	enige	vrijwel geen
economische, administratieve beroepen e.d.	geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	geen	geen	geen	geen
taalkundige, culturele beroepen	geen	geen	geen	geen
beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	geen	geen	geen	geen
verzorgende beroepen	geen	geen	vrijwel geen	geen
Managers (hbo werk- en denkniveau)	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen

	Nederland	Groningen	Fryslân	Drenthe
<i>Wetenschappelijke beroepen</i>				
pedagogische beroepen	groot	*	*	*
landbouwkundige beroepen	groot	*	*	*
wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	vrijwel geen	*	*	*
technische beroepen	groot	*	*	*
(para)medische beroepen e.d.	groot	*	*	*
economische, administratieve beroepen e.d.	geen	*	*	*
juridische, bestuurlijke beroepen	geen	*	*	*
beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	vrijwel geen	*	*	*
Managers (WO werk- en denkniveau)	geen	*	*	*

* voor wetenschappelijke beroepen uitsluitend uitspraken op landelijk niveau vanwege de geografische mobiliteit van academici

Bron: CBS, ROA; Etil

Op alle niveaus krijgen werkgevers de komende jaren te maken met krapte in een aantal beroepsgroepen. Vooral voor technische beroepen is de krapte in alle drie de provincies groot. Door de focus op topsectoren is er veel vraag naar technische beroepen, terwijl de instroom van technisch geschoolden op de arbeidsmarkt laag is. Werkgevers voor commerciële, administratieve beroepen hebben minder last van krapte, al ontstaat er wel grote krapte op de lagere niveaus. In de verzorgende beroepen is op middelbaar en hoger niveau (vrijwel) geen sprake van krapte, terwijl op lager niveau vooral in Fryslân en Drenthe krapte wordt verwacht. Voor (para)medische beroepen krijgen werkgevers in de drie noordelijke provincies te maken met grote krapte op lager en middelbaar niveau. Voor transportberoepen is er veel vraag naar hoger opgeleiden. Voor hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen is de krapte in Drenthe groot, terwijl er in andere regio's vrijwel geen krapte is. Dit heeft te maken met de aanwezigheid van enkele grote chemische bedrijven in Drenthe.

Vooruitblik lange termijn

Door de toenemende vergrijzing bestaat de vrees dat op langere termijn - min of meer automatisch - een groot structureel tekort aan arbeidskrachten ontstaat. Dit leidt tot zorgen over het verdienvermogen van de Nederlandse economie en de houdbaarheid van de verzorgingsstaat.⁴⁷ SEO Economisch Onderzoek komt in 2010 in een ceteris paribus baseline scenario⁴⁸ voor de EU27 als geheel op een 'potentiële werkgelegenheidskloof' in 2050 van naar schatting 15 procent van de totale vraag naar arbeid. Er is ook een - zuiver hypothetisch - scenario doorgerekend zonder migratie van werknemers die zich momenteel buiten de EU bevinden. In dat geval stijgt de potentiële kloof nog verder: tot 19 procent. Voor Nederland wordt de relatieve werkgelegenheidskloof in 2050 geschat op 13% (baseline scenario) respectievelijk 16% (geen migratie).⁴⁹ De potentiële werkgelegenheidskloof zal deels te overbruggen zijn door verhoging van de arbeidsproductiviteit door middel van verdere technologisering van werkprocessen (automatisering en digitalisering). Naast hogere arbeidsproductiviteit (en dus minder vraag naar arbeid) leidt dit waarschijnlijk tot verdere tweedeling/polarisatie op de arbeidsmarkt: meer werk voor hoog- en laagopgeleiden, minder werk voor middelbaar opgeleiden.⁵⁰

⁴⁷ CPB (2013), 'Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt'.

⁴⁸ Bij een ceteris paribus scenario veranderen omgevings-/ andere factoren niet.

⁴⁹ SEO (2010), 'Bridging the gap. International database on employment and adaptable labor'.

⁵⁰ Brynjolfsson E. en A. McAfee (2014), 'The Second Machine Age'.

5 STERKTEN, ZWAKTEN, KANSEN EN BEDREIGINGEN

De SWOT-analyse is van oorsprong een bedrijfskundig analysemodel dat gehanteerd wordt bij het ontwikkelen en vaststellen van de toekomstige strategie van een organisatie. Het model bevat vier elementen:

- Strengths (Sterkten);
- Weaknesses (Zwakten);
- Opportunities (Kansen); en
- Threats (Bedreigingen).

Om het inzicht in de noordelijke arbeidsmarkt verder te vergroten is een SWOT-analyse uitgevoerd. De kern van de SWOT is om vanuit een brede analyse van de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 2, 3 en 4) de sterkten en zwakten en de kansen en bedreigingen voor de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt te benoemen. De resultaten van de SWOT-analyse zijn te gebruiken als input voor het strategievormingsproces. Een belangrijk aandachtspunt is dat de sterkten en zwakten evenals de kansen en bedreigingen niet altijd *vaststaande feiten* zijn: het gaat ook om de subjectieve interpretatie en beoordeling van deze feiten of verwachte ontwikkelingen. De (nieuwe) strategie is er vervolgens op gericht om de sterke kanten van de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt nog verder tot bloei te laten komen en de zwakten weg te nemen.

Tabel 5.1 SWOT-analyse van de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt: sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen

Sterkten	Zwakten
<p><u>Economie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • (Gematigd) Herstel van de Nederlandse economie in 2014 (0,75%) en 2015 (1,25%). • Voor de periode 2016-2019 wordt uitgegaan van een gematigd herstelscenario met een jaarlijkse economische groei van 1,5% per jaar. <p><u>Aanbod:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tussen 2014 en 2019 neemt in Noord-Nederland de beroepsbevolking toe met gemiddeld 0,3% per jaar. Deze toename is het gevolg van een stijgende arbeidsparticipatie. • Het onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland is 12% van de potentiële beroepsbevolking <p><u>Onderwijs:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Merendeel leerlingen volgt mbo-opleiding op niveau 3 en 4 • Het aantal leerlingen in het hoger onderwijs, woonachtig in Noord-Nederland, is de afgelopen jaren toegenomen • Nieuwe instroom hbo vooral in gezondheidszorg (verpleegkunde) en techniek • Dalende tendens voortijdig schoolverlaters <p><u>Werkgelegenheid en vacatures:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2015 kleine groei van de werkgelegenheid in Noord-Nederland 	<p><u>Economie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De economische vooruitzichten zijn nog steeds omgeven door grote onzekerheden, waarbij de neerwaartse risico's overheersen <p><u>Aanbod:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grijze druk neemt fors toe in Noord-Nederland • Tot 2019 neemt de potentiële beroepsbevolking in Noord-Nederland met 1,6% af ofwel 17.800 personen. Tot 2040 wordt deze daling groter namelijk 16% (tot 2040). • Achterblijvende bruto-arbeidsparticipatie <p><u>Onderwijs:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aantal mbo-leerlingen, woonachtig in Noord-Nederland, is de afgelopen jaren afgenomen maar minder dan landelijk • Aantal mbo-leerlingen in gezondheidszorg en welzijn stijgt en daalt in techniek, industrie en bouw <p><u>Uitkeringen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel gemeenten met hoge doorstroom van WW naar bijstand • Meer Wajongers in Noord-Nederland dan landelijk <p><u>Werkgelegenheid en vacatures:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Toenemende vergrijzing in sectoren: 15% werkenden 55 jaar of ouder • Tot 2019 daalt de werkgelegenheid het meest in:

<ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 groeit de werkgelegenheid het meest in: bouw, onderwijs, cultuur & overige dienstverlening en detailhandel Aantal nieuw ontstane en openstaande vacatures stijgt <p><u>Werkloosheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019: lichte daling werkloosheid verwacht 	<p>financiële dienstverlening, landbouw, welzijn en openbaar bestuur</p> <ul style="list-style-type: none"> Werkgelegenheid in alle topsectoren gedaald tussen 2008 en 2013, behalve healthy ageing <p><u>Werkloosheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Werkloosheid afgelopen 5 jaar hard gestegen Hoge werkloosheid onder laagopgeleiden Hoog aandeel langdurig werklozen in Noord-Nederland Veel jongeren werkloos in Noord-Nederland <p><u>Personeeloverschotten/-tekorten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Meer vervangingsvraag door vergrijzing en minder arbeidsaanbod door krimp beroepsbevolking In bepaalde beroepsgroepen krijgen werkgevers de komende jaren op alle niveaus te maken met krapte. Vooral voor technische beroepen is de krapte in alle drie de provincies groot.
Kansen	Bedreigingen
<p><u>Overheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Inzet op noordelijke speerpuntsectoren en, Noordelijke Innovatie Agenda 2020 Decentralisatie van overheidstaken (maar wel met bezuinigingen!) Nieuwe wet- en regelgeving sociale zekerheid (Wet Werk en Zekerheid, Participatiewet, aanscherping WWB) → kansen voor participatie en re-integratie Intensivering regionale, bovenregionale (Noord-Nederland) en Euregionale samenwerking Adequate samenwerkingsvormen regionale stakeholders (provincie vooral ondersteunend) Verhoging AOW-leeftijd: (tijdelijk) vertragend effect <p><u>Werkgelegenheidskansen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In Groningen zijn er komende jaren extra kansen voor de bouw als gevolg van het herstel van de door aardbevingen beschadigde panden. Inspringen op nieuwe ontwikkelingen, bijvoorbeeld IBM, ASTRON en Rijksuniversiteit Groningen die zich richten op onderzoek naar big data-issues of het World Class Composite Solutions (WCCS) project van Fokker en partners. <p><u>Trends:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 'Upgrading', ofwel het toenemen van de opleidingseisen voor de arbeidsmarkt als geheel, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen. Technologische ontwikkelingen (automatisering, digitalisering, robotisering etc.) bieden kansen voor nieuwe werkgelegenheid Verdere vergroting arbeidspotentieel (binden van - buitenlandse- studenten aan de regio; intensiever mogelijkheden benutten arbeidsmigranten) Generatie XYZ: uitstroom babyboomers leidt tot instroom van jongeren (verjonging) met andere houding/skills, waardoor sneller veranderingen zijn door te voeren Regiomarketing: verdere verbetering van Noord-Nederland als woon-, werk- en investeringsregio 	<p><u>Overheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Bezuinigingen (algemeen en specifiek op openbaar bestuur en zorg en welzijn) Minder geld voor participatie en re-integratie Beperkende maatregelen m.b.t. grenspendel, arbeidsmigratie, kennismigratie Terugtrekkende overheid en afbrokkeling sociale samenhang in regio Toenemende druk op gemeenten door SUWI-wet en decentralisatie <p><u>Onzekerheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> De internationale, economische situatie blijft namelijk verre van stabiel. Arbeidsmarkt-prognoses zijn daardoor verre van zeker. Relatieve politieke instabiliteit van het land (gevaar voor continuïteit in beleid) Demografische onzekerheden die de dynamiek op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Zo is er nog weinig zicht op de omvang en samenstelling van de instroom van arbeidsmigranten <p><u>Trends:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toenemende polarisatie: de werkgelegenheid in de midden betaalde beroepen neemt af, terwijl die een laag- en hoogbetaalde beroepen toeneemt. Door globalisering zijn bedrijven steeds meer footloose → concurrentie buitenland /outsourcing werkgelegenheid (hoewel ook weer omgekeerde beweging zichtbaar is) Toenemende onzekerheden door flexibilisering arbeidsmarkt Uitstroom van babyboomers betekent weglekken van kennis en ervaring Door digitalisering daalt de werkgelegenheid in de bepaalde beroepen (bijvoorbeeld administratief)

6 UITDAGINGEN ARBEIDSMARKT NOORD-NEDERLAND

Op basis van de SWOT-analyse, volgen in dit hoofdstuk de belangrijkste uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Noord-Nederland voor de komende jaren.

1. **Anticiperen op onzekerheid.** De noordelijke arbeidsmarkt is volop in beweging. Het is te verwachten dat de dynamiek op de arbeidsmarkt almaar toeneemt. Met het oog op alle dynamiek en onzekerheid wordt de centrale vraag voor partijen hoe zij (vroegtijdig) kunnen inspelen op veranderingen en snel kunnen reageren wanneer zaken toch anders uitpakken.
2. **Baanonzekerheid de toekomst.** Arbeid wordt steeds flexibeler en daardoor verdwijnt de baan voor het leven en is er een toenemende vraag naar flexibel en mobiel personeel. De uitdaging is om toch werkzekerheid te organiseren;
3. **Het bevorderen van mobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal.** Bewustwording van het belang van mobiliteit bij werknemers en ondersteuning bieden door middel van mobiliteitscentra/vacaturebanken, (intra- en intersectorale) mobiliteitsnetwerken en het organiseren van Leven Lang Leren/scholing van werkenden;
4. **Hogere versus lagere niveaus.** Om de economische ambities te kunnen waarmaken is een toenemende vraag naar hoger gekwalificeerd personeel de tendens. Deze tendens biedt kansen voor het binden van hoger opgeleiden (binnenlandse en buitenlandse). Toch dient er aandacht te blijven voor de kansen van lager opgeleiden op de arbeidsmarkt. Er is op de Nederlandse arbeidsmarkt sprake van een toenemende polarisatie: de werkgelegenheid in de midden betaalde beroepen neemt af, terwijl die een laag- en hoogbetaalde beroepen toeneemt. Door deze polarisatie staat met name de werkgelegenheid op lager en middelbaar beroepsniveau onder druk. Er ligt dus een uitdaging om de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een opleidingsniveau lager dan mbo-niveau 3 te vergroten;
5. **Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.** In de kern gaat het hierbij om het beperken van de instroom in/doorstroom naar minder kansrijke opleidingsrichtingen (en het bevorderen van de instroom in/doorstroom naar kansrijke richtingen). Centraal staat het verhogen van de macrodoelmatigheid door: 1) regionale afstemming van het opleidingsaanbod (tussen onderwijs en werkgevers én tussen onderwijsinstellingen onderling); 2) objectieve informatievoorziening van onderwijsinstellingen aan studenten over het (regionaal) arbeidsmarktperspectief van de opleidingen;
6. **Terugdringen van (langdurige) werkloosheid.** Met name de stijgende jeugdwerkloosheid, ook al is deze vooral conjunctureel bepaald, betekent een risico op een 'verloren generatie'. Verder is er de structurele werkloosheid onder ouderen en de verminderde kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Al deze ontwikkelingen vragen om aandacht en regionale samenwerking;
7. **Tijdelijkheid, maar ook behoud voor de toekomst.** Na 2018 wordt weer een aanzienlijke vraag naar personeel verwacht, dus naast een tijdelijke krimp in de bezetting is ook aandacht nodig voor behoud van medewerkers op langere termijn;

8. **Toenemende druk op gemeenten.** Gemeenten krijgen een steeds grotere rol in het bepalen van regionaal arbeidsmarktbeleid, als gevolg van decentralisatie van overheidstaken. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de Participatiewet. Gemeenten worden hierbij onder andere verantwoordelijk voor de arbeidsintegratie van Wajongers. Omdat de focus ligt op werken en participeren, zullen gemeenten intensief het gesprek moeten aangaan met werkgevers. Mede daardoor wordt intra- en intergemeentelijke samenwerking steeds belangrijker, maar ook de samenwerking van het regionale bedrijfsleven. Belangrijk is ook dat gemeenten over arbeidsmarktinformatie beschikken die in de behoeften voorziet;
9. **Noordelijke primaire aandachtssectoren.** De ambities binnen de zes noordelijke speerpuntsectoren bieden volop kansen voor het noordelijke bedrijfsleven. Het onderwijs heeft een belangrijke rol in het mogelijk maken van de ambities binnen de noordelijke speerpunten. Het is daarom van belang dat hierover vroegtijdig en regelmatig afstemming plaatsvindt tussen het onderwijs en het bedrijfsleven;
10. **Technologische ontwikkelingen.** Automatisering, digitalisering, robotisering kunnen grote gevolgen hebben voor de toekomst van de arbeidsmarkt. Het is van belang deze ontwikkelingen goed te monitoren en na te gaan waar kansen liggen voor het creëren van nieuwe (vervangende) werkgelegenheid. Door digitalisering daalt de werkgelegenheid in de administratieve beroepen, vooral op de lagere mbo-niveaus. Deze werknemers moeten naar ander werk worden toe geleid, liefst voordat ze werkloos worden.
11. **Verhoging van de AOW-leeftijd.** Het kabinet heeft besloten de AOW-leeftijd te verhogen naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Doordat ouderen langer doorwerken, ontstaat de uitdaging om de werkloosheid (jongeren en ouderen) niet verder op te laten lopen. Door de overheidsmaatregel valt de vervangingsvraag tijdelijk lager uit waardoor de krapte op de arbeidsmarkt eind 2018 mee lijkt te vallen. De overheidsmaatregel heeft echter alleen een tijdelijk vertragend effect.
12. **(Eu)regio-overstijgende beleidsfocus.** Momenteel wordt de arbeidsmarkt gekenmerkt door een overschotsituatie: het aanbod overstijgt de vraag. Op langere termijn kan dit door een stijgende vraag naar arbeidskrachten omslaan in tekorten. Voor beide situaties biedt samenwerking met omliggende grensregio's een oplossing. Het bevorderen van mobiliteit, in dit geval grensoverschrijdende mobiliteit, is ook hier van belang. Daarbij moet er aandacht zijn voor juridische, sociale en culturele grensbarrières.

Op de arbeidsmarkt ontstaan in veel gevallen vanzelf oplossingen voor eventuele discrepanties. Het zijn echter niet altijd de optimale oplossingen voor werkzoekenden, schoolverlaters, beleidsmakers of ondernemers. Het is dan ook aan de noordelijke 3 O's om met elkaar het gesprek aan te gaan en met elkaar samen te werken om tot betere oplossingen te komen waarvan idealiter meerdere partijen tegelijkertijd profiteren. De Noordelijke Arbeidsmarktmonitor hoopt zowel bij het op gang brengen van het gesprek, de concrete uitwerking en het monitoren de komende jaren een belangrijke ondersteunende rol te spelen.

BIJLAGE A DEFINITIES, BRONNEN EN LITERATUUR

Term	Definitie en bronnen
Bevolking	De geregistreerde bevolking van een gebied. Peildatum: 1 januari Bron: CBS Statline bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies
Natuurlijke aanwas	Het saldo van geboorte en sterfte. Bij een positief saldo spreekt men van een geboorteoverschot; bij een negatief saldo van een sterfteoverschot. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS Statline, bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies
Binnenlands migratiesaldo	Het saldo van binnenlandse vestiging en binnenlands vertrek Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS Statline, bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies
Buitenlands migratiesaldo	Het saldo van buitenlandse vestiging (immigratie) en buitenlands vertrek (emigratie). Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS Statline, bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies
Grijze druk	De verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Peildatum: 1 januari Bron: CBS Statline, bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies, bewerking Etil
Groene druk	De verhouding tussen het aantal personen van 0 tot 20 jaar en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Peildatum: 1 januari Bron: CBS Statline, bevolkingsprognose 3 noordelijke provincies, bewerking Etil
Potentiële beroepsbevolking	Alle personen van 15-64 jaar in de bevolking. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
(Bruto) arbeidsparticipatie	Het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking weergegeven als een percentage. Arbeidsparticipatie wordt ook wel bruto participatiegraad of beroepsdeelname genoemd. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
Beroepsbevolking	Alle personen van 15-64 jaar in de bevolking die voor 12 uur of meer per week betaald werk hebben of willen hebben en daarvoor ook actief activiteiten ontplooiën. De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
Werkzame beroepsbevolking	Het deel van de beroepsbevolking dat betaald werk heeft van 12 uur of meer per week. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
Werkloze beroepsbevolking	Het deel van de beroepsbevolking dat niet of voor minder dan 12 uur per week betaald werk heeft, maar wel actief op zoek is naar betaald werk voor 12 uur of meer per week. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
Werkloosheidspercentage	Het aandeel van de werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking. Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil
(Onbenut) arbeidspotentieel	Het deel van de potentiële beroepsbevolking dat niet of voor minder dan 12 uur per week betaald werk heeft, maar dat wel betaald werk zoekt voor 12 uur of meer per week (actief en passief). Het arbeidspotentieel omvat de werkloze beroepsbevolking alsook de personen die 12 uur of meer per week willen werken maar zich daar onvoldoende voor inspinnen ('de ontmoedigen'). Peildatum: jaarcijfer Bron: CBS (EBB), bewerking Etil

Niet-werkende werkzoekenden	<p>Personen van 15-64 jaar zonder betaald werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die bij het UWV staan ingeschreven en die bij inschrijving hebben aangegeven een baan te zoeken van tenminste 12 uur per week (ongeacht of men hiervoor beschikbaar is).</p> <p>Peildatum: jaargemiddelde, kwartaalcijfers (Q1: januari, Q2: april, Q3: juli, Q4: oktober)</p> <p>Bron: UWV</p>
BOL-opleiding	<p>Een dagopleiding waarbij je de hele week naar school gaat. Tijdens de opleiding wordt praktijkervaring opgedaan middels een stage bij een erkend leerbedrijf.</p> <p>Peildatum: jaarcijfer (1 oktober tot 30 september)</p> <p>Bron: DUO</p>
BBL-opleiding	<p>Een opleiding die bestaat uit een combinatie van werken en leren. Tijdens de opleiding werken leerlingen 60%-80% van de studieduur bij een erkend leerbedrijf.</p> <p>Peildatum: jaarcijfer (1 oktober tot 30 september)</p> <p>Bron: DUO</p>
Arbeitsplaats	<p>Een persoon die bij een bedrijf een arbeidsplaats vervult of als zelfstandige werkzaam is.</p> <p>Peildatum: 1 april</p> <p>Bron: Provincie Groningen, Fryslân, Drenthe (LISA), CPB, bewerking Etil</p>
Werknemer	<p>Alle personen met een arbeidsovereenkomst werknemer-werkgever.</p> <p>Peildatum: 1 december</p> <p>Bron: CBS (SSB)</p>
Zelfstandige	<p>Persoon die op enig moment in een jaar geregistreerd staat als zelfstandige. In de tabel wordt het aantal zelfstandigen afgezet tegen het totaal aantal werkenden (werknemers plus zelfstandigen).</p> <p>Peildatum: 1 december</p> <p>Bron: CBS (SSB)</p>
Werkzame persoon	<p>Werknemer (incl. uitzendkracht) of zelfstandige.</p> <p>Peildatum: 1 december</p> <p>Bron: CBS (SSB)</p>
Arbeidsmarktinstroom	<p>Het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, zoals bepaald door de verwachte uitstroom van (gediplomeerde) schoolverlaters uit het onderwijs</p> <p>Peildatum: jaarcijfer</p> <p>Bron: CBS, ROA</p>
Baanopeningen	<p>De som van de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag</p> <p>Peildatum: jaarcijfer</p> <p>Bron: CBS, ROA</p>
Vervangingsvraag	<p>De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt, opnieuw moeten worden opgevuld.</p> <p>Peildatum: jaarcijfer</p> <p>Bron: CBS, ROA</p>
Uitbreidingsvraag	<p>De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid.</p> <p>Peildatum: jaarcijfer</p> <p>Bron: CBS, ROA</p>
Vacature	<p>Onbezette arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden.</p> <p>Peildatum: kwartaalcijfer</p> <p>Bron: Textkernel, Panteia</p>
Vacaturegraad	<p>Aantal ontstane vacatures per 1.000 arbeidsplaatsen</p> <p>Peildatum: jaarcijfer</p> <p>Bron: Textkernel, Panteia, Provincie Groningen, Fryslân, Drenthe (LISA), bewerking Etil</p>
Spanningsindicator	<p>De verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal niet-werkende werkzoekenden bij het UWV die korter dan een half jaar werkloos zijn.</p> <p>Peildatum: kwartaalcijfer</p> <p>Bron: UWV, bewerking Etil</p>

Inkomende binnenlandse pendel (van werknemers)	Het aantal personen dat in een bepaald gebied komt werken maar woonachtig is in een ander gebied binnen Nederland. De populatie omvat werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland die op 1 december werkzaam waren. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
Uitgaande binnenlandse pendel (van werknemers)	Het aantal personen dat in een bepaald gebied binnen Nederland woont maar werkt in een ander gebied binnen Nederland. De populatie omvat werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland die op 1 december werkzaam waren. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
Binnenlands pendelsaldo (van werknemers)	Het saldo van de inkomende en uitgaande binnenlandse pendel van werknemers. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
Inkomende buitenlandse pendel (van werknemers)	Het aantal personen dat in een bepaald gebied komt werken maar woonachtig is buiten Nederland of niet in het Nederlandse bevolkingsregister (BRP) staat geregistreerd. De populatie omvat werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland die op 1 december werkzaam waren. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
Sectorrendement	Het percentage gediplomeerden in jaar t dat in jaar t+1 werkzaam is als werknemer of zelfstandige. Het regionale sectorrendement wordt berekend op basis van de woonregio van de gediplomeerde in jaar t. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
Intersectorale mobiliteit	Het aantal of aandeel werkzame personen dat in een bepaald jaar in een andere sector gaat werken. Het percentage werkzame personen dat in een andere sector gaat werken wordt bepaald aan de hand van de sectorale werkgelegenheid in het basisjaar. Peildatum: 1 december Bron: CBS (SSB)
WW-uitkeringen	Uitkeringen in verband met de Werkloosheidswet Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
WWB-uitkering	Uitkeringen in verband met de Wet werk en bijstand Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
IOAW-uitkering	Uitkeringen in verband met de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
IAOZ-uitkering	Uitkeringen in verband met de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
Wajong-uitkeringen	Uitkeringen in verband met de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
WAO-uitkeringen	Uitkeringen in verband met de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
WAZ-uitkeringen	Uitkeringen in verband met de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline
WIA-uitkering	Uitkeringen in verband met de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen Peildatum: kwartaalcijfer Bron: CBS Statline

Literatuurlijst

Actieplan chemiecluster Eemsdelta: <http://www.rijksoverheid.nl/>

Agrifood en Biobased Economy Noord-Nederland: <http://www.provinciegroningen.nl/>

Brynjolfsson E. en A. McAfee (2014), 'The Second Machine Age'.

CBS en TNO (2013), 'Zelfstandigen Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten'.

CBS (2007), 'Werklozen versus niet-werkende werkzoekenden'.

CMO Groningen (2012), 'De staat van de jeugd in Groningen'.

CPB (2014), Macro Economische Verkenning (MEV) 2015.

CPB (2013), 'Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt'.

Elsevier (2014), 'Staatssecretaris Klijnsma moet 140.000 wajongers uitzicht geven op een baan'.

ING (2013), 'Meer starters in eerste helft van 2013. ING Kwartaalbericht Starters. September 2013'.

ING Economisch Bureau (2013), 'Visie op regio's in 2014'.

Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland (NOM): <http://www.nom.nl/>

Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland: <http://www.nom.nl/>

Ministerie van SZW (2009), 'Actieplan jeugdwerkloosheid'.

MBO Raad (2014), 'Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2013'.

Noordervisie 2040 (2013), Magazine 'Noorderzine'

ROA (2013), 'Doelmatigheid mbo in de regio'.

ROA (2013), 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018'.

Samenwerkingsverband Noord-Nederland (2015), 'Noordelijke innovatieagenda 2014-2020',

Samenwerkingsverband Noord-Nederland (2013), 'Research and Innovation Strategy for Smart Specialization (RIS3) Noord-Nederland'.

SEO (2010), 'Bridging the gap. International database on employment and adaptable labor'.

Trendmodel arbeidsparticipatie (TREMA, 4de generatie), Bureau Economisch Onderzoek, Provincie Gelderland, september 2012.

UWV (2013), 'Basiscijfers Jeugd van de niet-werkende werkzoekende jongeren, stageplaatsen- en leerbanenmarkt.

UWV (2014), 'Na de WW in de bijstand'.

UWV (2014), 'Regio in Beeld 2014', Uitgaven over Drenthe, Friesland en Groningen.

UWV (2015), 'Arbeidsmarktbeschrijving administratieve beroepen'.

UWV (2014), 'UWV arbeidsmarktprognose 2014-2015'.

Vereniging Hogescholen (2014), 'Feiten en cijfers. Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs 2013'.

Water Alliance: <http://www.wateralliance.nl/>

WRR (werk in uitvoering). 'Toekomst van werk'.

BIJLAGE B DE ARBEIDSMARKT TUSSEN OVERIJSEL EN DRENTHE

Inleiding

In het stedelijk netwerk Emmen, Coevorden, Hardenberg en Hoogeveen is veel moderne industrie die het goed doet. De regio is de grootste industrieconcentratie van het Noorden en daarmee een van de belangrijkste dragers in Noordoost-Nederland van werkgelegenheid en innovatie in de industrie, techniek en logistiek. Toch is de werkloosheid hier fors hoger dan gemiddeld in Nederland.

De vier gemeenten vinden dit niet acceptabel en hebben het actieplan '*Vierkant voor werk*' geformuleerd, met als doel de regionale industrie en werkgelegenheid te stimuleren. Het actieplan moet een bijdrage leveren aan het economisch beleid van het kabinet en aan het banenplan van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland. Met het actieplan wil het stedelijk netwerk werkgelegenheid behouden en uitbouwen, het opleidingsniveau van (de onderkant van) de arbeidsmarkt opwaarderen en het verschil tussen het regionale en landelijke werkloosheids- en inkomenscijfer verkleinen. Dit alles in samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijs.

In Vierkant voor werk staan acties benoemd waarvoor medewerking en middelen van het Rijk nodig zijn. Die acties zijn allereerst gericht op bedrijven die met extra impulsen meer banen kunnen scheppen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het instellen van een laagdrempelig fonds voor leningen aan bedrijven. Daarna volgen acties om banen in te vullen door mensen uit de regio, zoals aanvullende scholing voor laag opgeleide WW'ers. Tenslotte wordt over de Duitse grens gekeken met acties met perspectief voor regionale werkzoekenden. Zo wil het stedelijk netwerk werk maken van een grens overschrijdende arbeidsmarkt.

Aanbod, vraag en dynamiek op de arbeidsmarkt

Het actieplan Vierkant voor werk beoogt de regionale arbeidsmarkt te stimuleren en daarom is goed inzicht in de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt van belang. In deze bijlage wordt de arbeidsmarkt van de corop-gebieden Zuidoost-Drenthe (Borger-Odoorn, Coevorden en Emmen) en Noord-Overijssel (Dalfsen, Hardenberg, Kampen, Ommen, Staphorst, Steenwijkerland, Zwartewaterland en Zwolle) beschreven⁵¹. Aanbod, vraag en dynamiek op de arbeidsmarkt worden in beeld gebracht aan de hand van de thema's: bevolking, (potentiële) beroepsbevolking, werkgelegenheid, werkloosheid, uitkeringen en pendel. Op basis van deze thema's ontstaat inzicht in de structuur van en dynamiek op de arbeidsmarkt in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel.

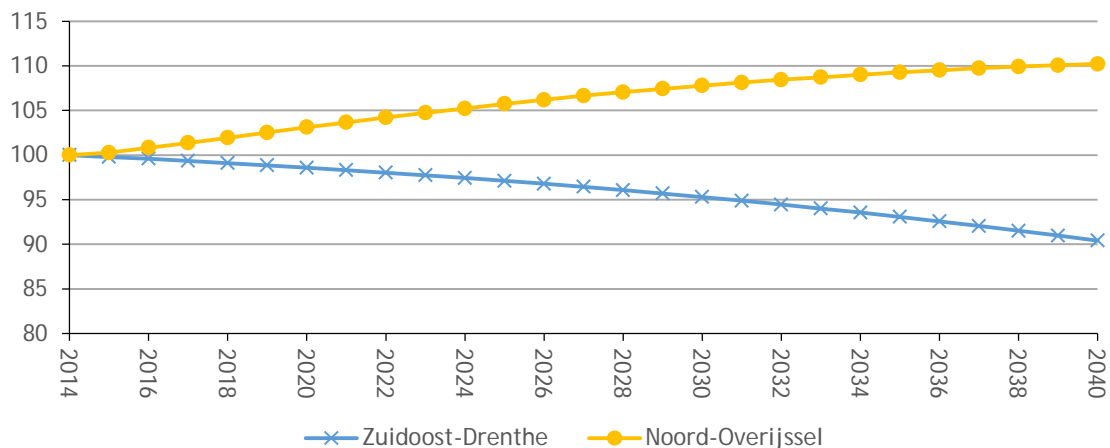
1 Bevolking in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel

Bevolkingskrimp in Zuidoost-Drenthe, bevolkingsgroei in Noord-Overijssel

In 2014 wonen er in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel respectievelijk 169.820 en 359.810 mensen. Figuur 1 laat de ontwikkeling van de bevolking zien tussen 2014 en 2040. In Zuidoost-Drenthe is er tussen 2014 en 2040 sprake van een bevolkingskrimp (-9,6%). In Noord-Overijssel is in dezelfde periode sprake van bevolkingsgroei (+10,2%). Beide regio's kennen duidelijk een andere leeftijdsopbouw van de bevolking.

⁵¹ Hoogeveen behoort tot corop-gebied Zuidwest-Drenthe en valt buiten de scope van deze analyse.

Figuur 1 Prognose ontwikkeling bevolking tussen 2014 en 2040 (indexcijfer 2014 = 100)



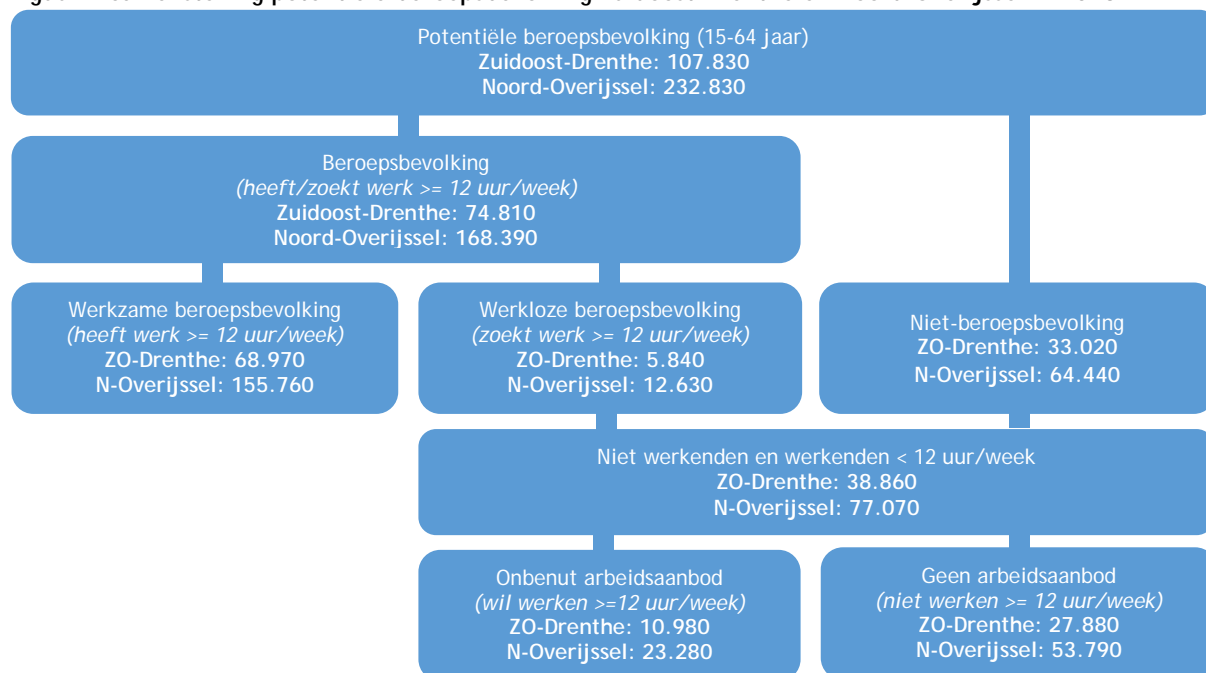
Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses provincies Drenthe en Overijssel, bewerking Etil

2 De potentiële beroepsbevolking in Zuidooost-Drenthe en Noord-Overijssel

Bruto arbeidsparticipatie in Noord-Overijssel groter dan in Zuidooost-Drenthe

In 2013 bestond de potentiële beroepsbevolking in Zuidooost-Drenthe en Noord-Overijssel uit respectievelijk 107.830 en 232.830 personen. In figuur 2 wordt deze groep mensen uitgesplitst in subgroepen met uiteenlopende arbeidsmarktposities. Het grootste verschil is dat de beroepsbevolking in Noord-Overijssel relatief iets groter is dan in Zuidooost-Drenthe, ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking. Dit wordt ook wel bruto arbeidsparticipatie genoemd, waarover later meer. Het onbenut arbeidsaanbod bedraagt in Zuidooost-Drenthe 10.980 personen en in Noord-Overijssel 23.280 personen. Deze groep mensen wil 12 uur of meer per week werken.

Figuur 2 Samenstelling potentiële beroepsbevolking Zuidooost-Drenthe en Noord-Overijssel in 2013

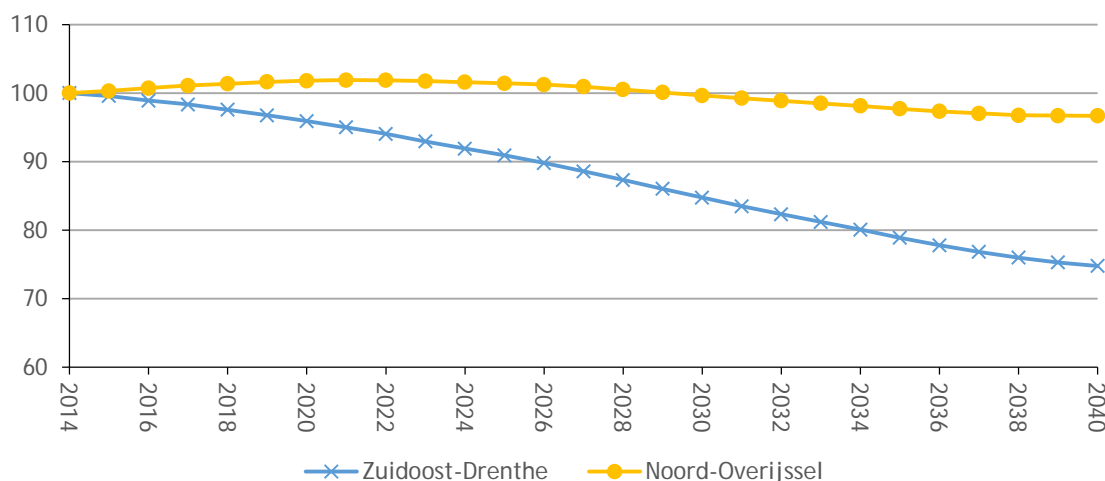


Bron: Enquête Beroepsbevolking (CBS), bewerking Etil

Tot 2040: sterke krimp potentiële beroepsbevolking Zuidoost-Drenthe

Omdat de mensen die tussen 1945 en 1970 zijn geboren de komende jaren met pensioen gaan, zal de potentiële beroepsbevolking krimpen. Dit geldt in veel sterkere mate voor Zuidoost-Drenthe dan voor Noord-Overijssel. Figuur 3 laat de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking van 2014 tot 2040 zien van Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel. Tot 2019 daalt het arbeidspotentieel in Zuidoost-Drenthe met 3,2% oftewel 3.500 personen. Op lange termijn wordt deze daling groter. Tussen 2014 en 2040 daalt het arbeidspotentieel in Zuidoost-Drenthe namelijk met 25,2%. In Noord-Overijssel blijft het arbeidspotentieel tot 2030 stabiel. Tussen 2030 en 2040 neemt het arbeidspotentieel iets af. Tussen 2014 en 2040 daalt het arbeidspotentieel in Noord-Overijssel met 3,3%.

Figuur 3 Prognose ontwikkeling potentiële beroepsbevolking tussen 2014 en 2040 (indexcijfer 2014 = 100)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses provincies Drenthe en Overijssel, bewerking Etil

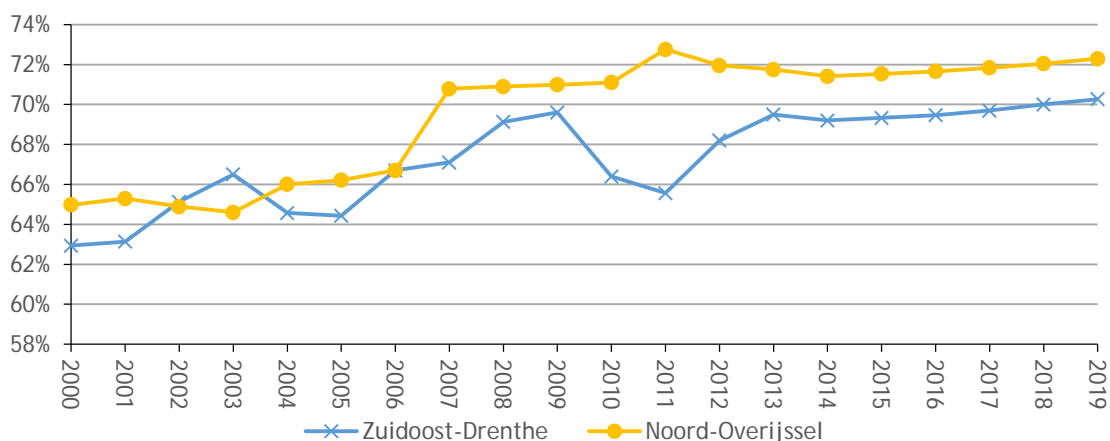
3 Arbeidsparticipatie en beroepsbevolking in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel⁵²

Tot 2019: stijgende arbeidsparticipatie

In 2013 was de bruto arbeidsparticipatie in Zuidoost-Drenthe (69,5%) aanzienlijk lager dan in Noord-Overijssel (71,8%). Figuur 4 laat zien dat de bruto arbeidsparticipatie in Noord-Overijssel jarenlang is gestegen. In de periode 2012-2014 daalt de bruto arbeidsparticipatie (licht). De bruto arbeidsparticipatie in Zuidoost-Drenthe daalde in de periode 2009-2011. Pas vanaf 2012 is er in deze regio weer sprake van een stijgende arbeidsparticipatie. De economische crisis en het daarmee gepaard gaande ontmoedigingseffect is in Zuidoost-Drenthe duidelijker zichtbaar dan in Noord-Overijssel. De verwachting is dat de bruto arbeidsparticipatie in beide regio's de komende jaren verder zal stijgen, maar dat de groei op termijn wel afneemt.

⁵² In deze bijlage wordt uitgegaan van de nationale definitie van de beroepsbevolking.

Figuur 4 Ontwikkeling (verwachte) bruto arbeidsparticipatie Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, 2000-2019 (3-jaars voortschrijdend gemiddelde)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses provincies Drenthe en Overijssel, bewerking Etil

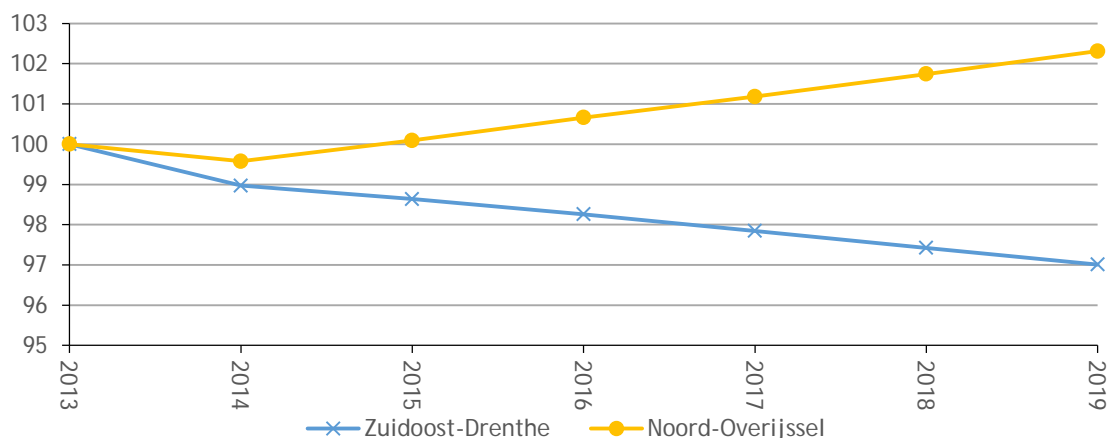
Tot 2014: Groei beroepsbevolking

De ontwikkeling van de beroepsbevolking is de resultante van de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking en de arbeidsparticipatie. Sinds 1996 is de beroepsbevolking in Noord-Overijssel elk jaar gegroeid, behalve in de periode 2012-2014. Dit komt door een lichte daling van de bruto arbeidsparticipatie tussen 2012 en 2014. Ook in Zuidoost-Drenthe nam de beroepsbevolking toe, zij het minder sterk en gelijkmatig dan in Noord-Overijssel. In de perioden 2004-2005 en 2010-2011 nam de beroepsbevolking af in Zuidoost-Drenthe eveneens door een daling in de bruto arbeidsparticipatie.

Vanaf 2015: beroepsbevolking groeit in Noord-Overijssel, krimpt in Zuidoost-Drenthe

In Noord-Overijssel is in 2015 weer sprake van een positieve ontwikkeling van de beroepsbevolking, namelijk een toename van 0,5%. Voor de middellange termijn blijft de beroepsbevolking in Noord-Overijssel met ongeveer 0,5% per jaar toenemen (zie figuur 5), tot 172.300 personen in 2019. Dit komt doordat de potentiële beroepsbevolking en de bruto arbeidsparticipatie in Noord-Overijssel de komende jaren licht toenemen. In Zuidoost-Drenthe krimpt de potentiële beroepsbevolking de komende jaren en ligt de bruto arbeidsparticipatie op een lager niveau dan in Noord-Overijssel. De komende jaren krimpt de beroepsbevolking in Zuidoost-Drenthe dan ook, met ongeveer 0,4% per jaar, tot 72.600 personen in 2019.

Figuur 5 Ontwikkeling beroepsbevolking Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, 2013-2019 (indexcijfer 2013 = 100)



Bron: CBS StatLine, bevolkingsprognoses provincies Drenthe en Overijssel, bewerking Etil

4 Werkgelegenheid in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel

Werkgelegenheid is de totale vraag naar de productiefactor arbeid. In dit onderzoek uitgedrukt als het aantal bezette arbeidsplaatsen van minimaal één uur per week (inclusief arbeidsplaatsen bezet door zelfstandigen). In 2013 zijn er in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel respectievelijk 70.500 en 183.150 arbeidsplaatsen.

Werkgelegenheid naar sector: industrie grootste werkgever Zuidoost-Drenthe

De drie grootste sectoren in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel in 2013 zijn zorg, detailhandel en industrie. In Zuidoost-Drenthe werken 8.840 mensen in de zorg, 8.960 in de detailhandel en 10.190 in de industrie. In Noord-Overijssel werken 22.670 mensen in de zorg, 22.010 in de detailhandel en 20.950 in de industrie.

Vooraf in Zuidoost-Drenthe (14%) zijn relatief veel mensen werkzaam in de industrie, in vergelijking met Nederland (10%). Dit verklaart de visie van het stedelijk netwerk om gericht de industrie en de daarmee verbonden technische en logistieke bedrijven te stimuleren. Er zijn in Noord-Nederland drie corop-gebieden met een nog groter aandeel banen in de industrie dan Zuidoost-Drenthe: Delfzijl en omgeving (19%), Oost-Groningen en Zuidwest-Friesland (beide 15%). Gemiddeld zijn er in Noord-Nederland (11%) evenveel mensen werkzaam in de industrie als in Noord-Overijssel. Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel zijn dus niet dé industrieregio's van het Noorden, maar het Noorden is wel dé industrieregio van Nederland.

Vestigingen naar sector: zakelijke dienstverlening en detailhandel het grootst

In 2013 zijn er in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel respectievelijk 13.690 en 24.520 vestigingen. In zowel Zuidoost-Drenthe als Noord-Overijssel zijn de meeste vestigingen te vinden in de sectoren zakelijke dienstverlening en detailhandel. In Zuidoost-Drenthe zijn er 2.370 vestigingen in de zakelijke dienstverlening en 2.090 in de detailhandel. In Noord-Overijssel zijn er 4.240 vestigingen in de zakelijke dienstverlening en 3.930 in de detailhandel. De op twee-na grootste sector in Zuidoost-Drenthe is de bouw, met 1.470 vestigingen. In Noord-Overijssel is landbouw, bosbouw en visserij de op twee-na grootste sector, met 3.330 vestigingen.

In de industrie zijn er in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel respectievelijk 630 en 1.000 vestigingen. In Zuidoost-Drenthe (5%) en Noord-Overijssel (4%) is het aandeel industriële vestigingen vergelijkbaar met de meeste corop-gebieden van Noord-Nederland⁵³.

Ontwikkeling werkgelegenheid

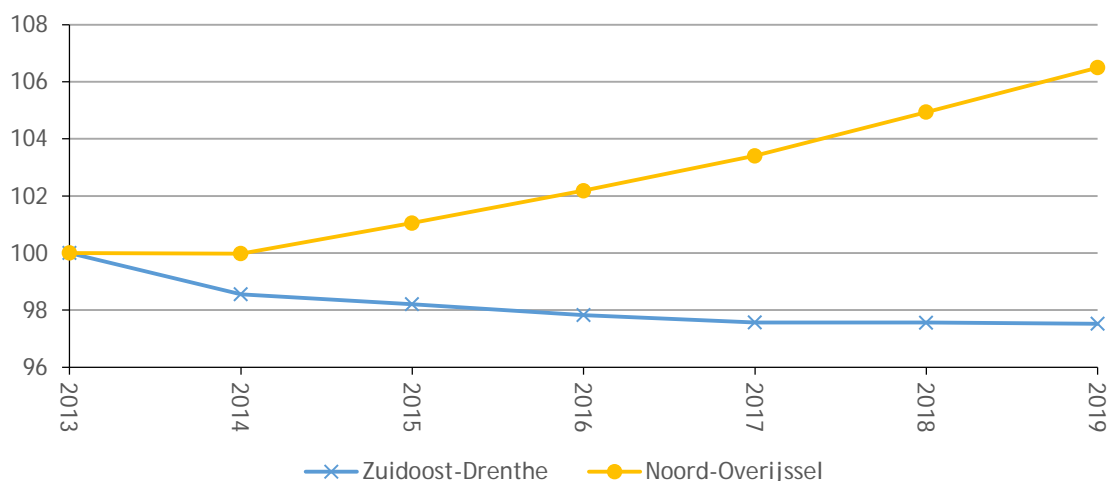
De werkgelegenheid in Zuidoost-Drenthe is in de periode 2008-2013 afgenomen met 6,4%. Daarentegen is in Noord-Overijssel het aantal arbeidsplaatsen in dezelfde periode vrijwel gelijk gebleven (+0,6%).

Vanaf 2013: minder banen in Zuidoost-Drenthe, meer banen in Noord-Overijssel

Figuur 6 geeft de verwachte ontwikkeling van de totale werkgelegenheid in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel in de periode 2013-2019 weer. In 2019 zijn er 68.800 arbeidsplaatsen in Zuidoost-Drenthe. Dat zijn 1.700 banen minder dan in 2013. In Noord-Overijssel zijn 195.000 banen in 2019, een toename van 11.900 banen ten opzichte van 2013. In figuur 7 is de werkgelegenheidsontwikkeling per sector in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel tussen 2013 en 2019 weergegeven.

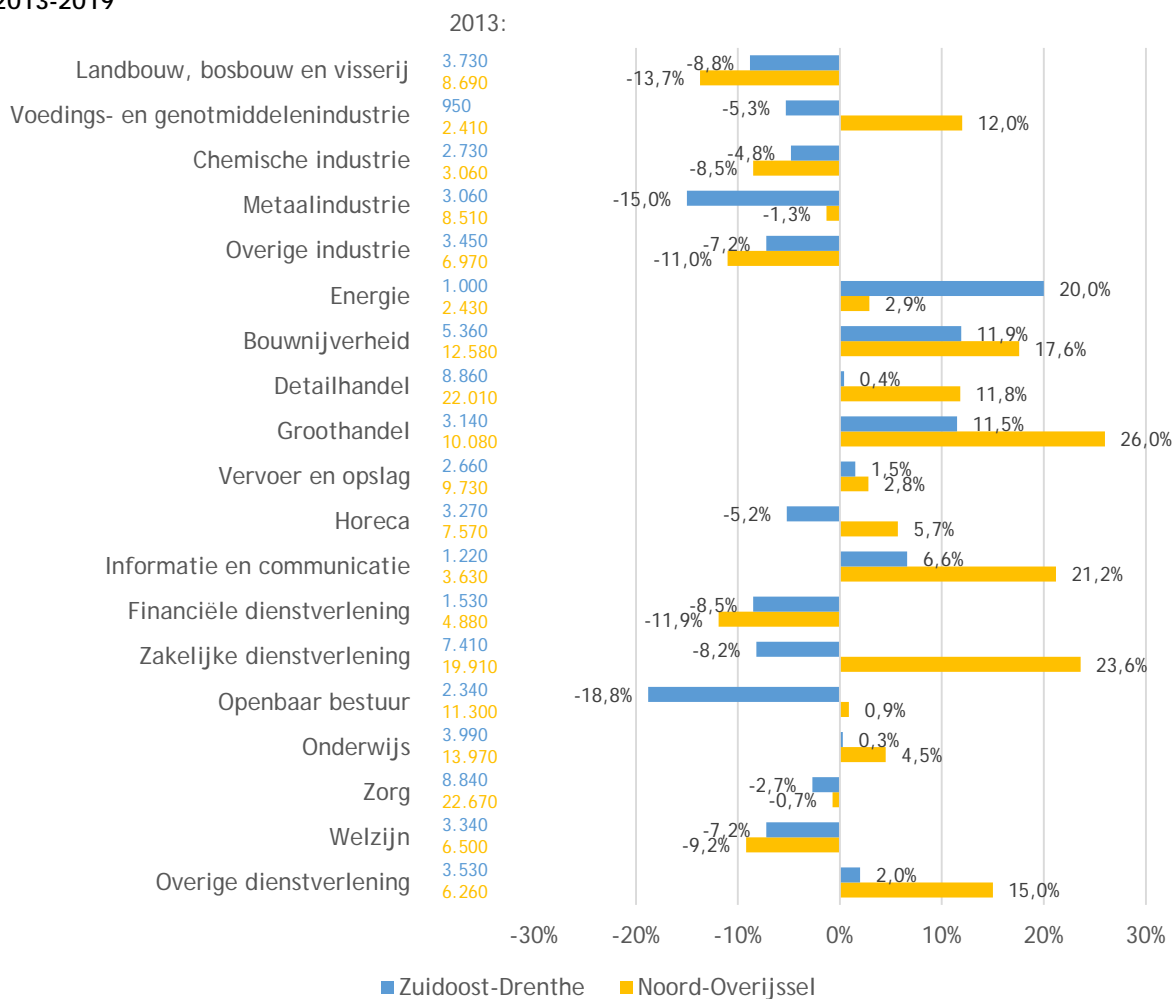
⁵³ Alleen in Zuidwest-Friesland (7%) zijn er relatief meer industriële vestigingen.

Figuur 6 Werkgelegenheidsontwikkeling in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, 2013-2019 (indexcijfers; 2013=100)



Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Figuur 7 Ontwikkeling werkgelegenheid naar sector in % in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, 2013-2019



Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Grote verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling

In de periode 2013-2019 stijgt het aantal banen in Zuidoost-Drenthe relatief het sterkst in de sectoren energie, bouwnijverheid en groothandel. De drie grootste stijgers in Noord-Overijssel zijn de sectoren groothandel, zakelijke dienstverlening en informatie en communicatie. Er zijn tussen de corop-gebieden verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector. Zo neemt in de zakelijke dienstverlening het aantal banen in Noord-Overijssel de komende jaren sterk toe, terwijl in Zuidoost-Drenthe een afname wordt verwacht. Dit betekent wel dat er voor inwoners van Zuidoost-Drenthe een kans is om in Noord-Overijssel werk te zoeken. Dezelfde bewegingen worden voor sectoren als de horeca en de voedings- en genotsmiddelenindustrie verwacht. De totale industrie sector krimpt in de periode 2013-2019 in zowel Zuidoost-Drenthe (-8,7%) als Noord-Overijssel (-4,1%). De sector heeft al jaren te kampen met een daling van de werkgelegenheid door groei van arbeidsproductiviteit en automatisering. Ook worden eenvoudige en grootschalige productieactiviteiten naar het buitenland overgebracht. De industrie profiteert weliswaar van een aantrekkende wereldeconomie, maar dit geldt vooral voor internationaal georiënteerde bedrijven⁵⁴.

5 Werkloosheid

Om de (verwachte) ontwikkeling van de werkloosheid te beschrijven, wordt uitgegaan van het werkloosheidspercentage volgens de CBS-definitie⁵⁵: de werkloze beroepsbevolking als percentage van de totale beroepsbevolking.

Werkloosheid afgelopen 5 jaar sterk gestegen

In 2013 zijn in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel respectievelijk 5.840 en 12.630 mensen werkloos. In Zuidoost-Drenthe (7,8%) is het werkloosheidspercentage iets hoger dan in Noord-Overijssel (7,4%). Sinds 2008 is de werkloosheid in beide corop-gebieden sterk gestegen. In 2008 was in Zuidoost-Drenthe namelijk 5,5% van de beroepsbevolking werkloos en in Noord-Overijssel 3,8%.

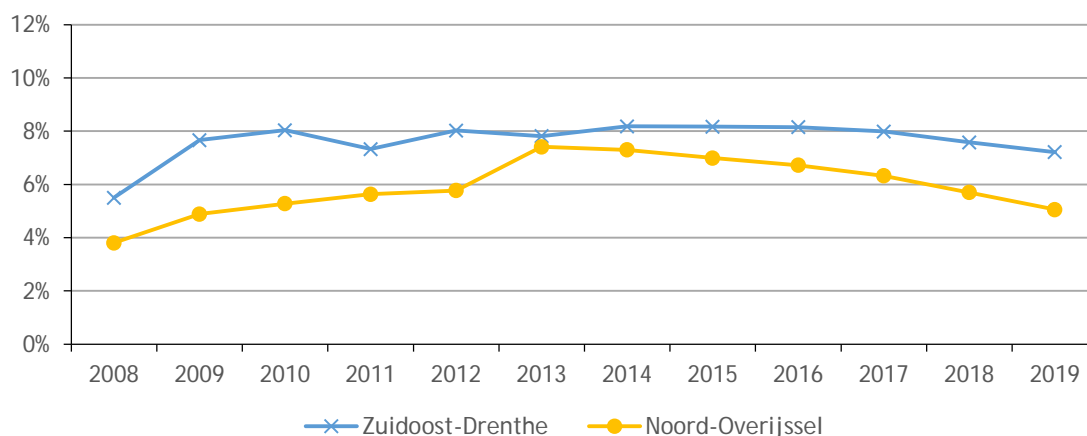
Verwachting: (lichte) daling van de werkloosheid tussen 2014 en 2019

De verwachting is dat de werkloosheid in 2014 in Zuidoost-Drenthe licht zal toenemen tot 8,2% en in Noord-Overijssel stabiel blijft (7,3%). Bij de huidige werkgelegenheidsvooruitzichten zal de werkloosheid in Noord-Overijssel tussen 2014 en 2019 gaan afnemen met 2,2 procentpunt tot 5,1%. In Zuidoost-Drenthe zal de werkloosheid in dezelfde periode minder sterk afnemen, met 1,0 procentpunt tot 7,2%. In figuur 8 is de (verwachte) ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel te zien.

⁵⁴ UWV (2014), 'Regio in beeld 2014: Drenthe'.

⁵⁵ Alle personen tussen 15 en 65 jaar zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn.

Figuur 8 Ontwikkeling van het werkloosheidspercentage in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, 2008-2019



Bron: CBS, prognose Etil

6 Uitkeringen

In Zuidoost-Drenthe relatief veel uitkeringsgerechtigden

Tabel 1 geeft het aantal inactieven (WSW, WWB en Wajong) en overige arbeidsongeschikten in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel in 2013 weer. De meeste inactieven in Zuidoost-Drenthe hebben een WWB-uitkering (6,1% van de beroepsbevolking). In Noord-Overijssel zijn er relatief minder inactieven met een WWB-uitkering (3,4% van de beroepsbevolking), maar relatief iets meer inactieven met een Wajong-uitkering. Bij de overige arbeidsongeschikten valt op dat er in Zuidoost-Drenthe relatief meer mensen zijn met een WW-, WAO- en WIA-uitkering, in vergelijking met Noord-Overijssel.

Tabel 1 Inactieven en overige arbeidsongeschikten in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel, absoluut en als % van de beroepsbevolking in 2013 (peildatum WSW 31 december, rest jaargemiddelde)

	Zuidoost-Drenthe		Noord-Overijssel	
	Absoluut	%	Absoluut	%
WW	4.770	6,4	8.470	5,0
WWB	4.540	6,1	5.650	3,4
WSW	1.820	2,4	2.270	1,3
Arbeidsongeschikten	10.310	13,8	16.680	9,9
WAO	5.050	6,8	7.160	4,3
WAZ	270	0,4	430	0,3
Wajong (oud en nieuw)	2.720	3,6	6.520	3,9
WIA	2.290	3,1	2.590	1,5

Bron: CBS, POR WSW, UWV, bewerking Etil

7 Pendel

Pendel is het woon-werkverkeer tussen twee regio's. Uitgaande pendel kan een probleem zijn als er tekorten zijn op de regionale arbeidsmarkt. Inkomende pendel geeft aan hoe attractief een regio is voor werkgevers en werknemers. Inkomende buitenlandse pendel is de grensoverschrijdende arbeid vanuit het buitenland.

Per saldo verliest Zuidoost-Drenthe en wint Noord-Overijssel arbeidskrachten

Tabel 2 laat de pendelstromen tussen Zuidoost-Drenthe, Noord-Overijssel, overig Nederland en het buitenland zien. Op 1 december 2012 werkte 2.830 inwoners van Zuidoost-Drenthe in Noord-Overijssel. Omgekeerd werkte 1.610 inwoners van Noord-Overijssel in Zuidoost-Drenthe.

In totaal werkte 23.200 inwoners van Zuidoost-Drenthe in de rest van Nederland, terwijl 13.070 inwoners van de rest van Nederland in Zuidoost-Drenthe werkte. Per saldo verliest Zuidoost-Drenthe dus 10.130 arbeidskrachten aan de rest van Nederland. Inwoners van Zuidoost-Drenthe werken veel in Zuidwest-Drenthe (4.890) en Noord-Drenthe (3.880). Met name in de sectoren gezondheids- en welzijnzorg, industrie en overheid en onderwijs werken veel inwoners van Zuidoost-Drenthe in de rest van Nederland⁵⁶. In Noord-Overijssel werkte 48.040 inwoners in de rest van Nederland, terwijl 55.950 inwoners van de rest van Nederland in Noord-Overijssel werkte. Per saldo wint Noord-Overijssel dus 7.910 arbeidskrachten uit de rest van Nederland. Inwoners van Noord-Overijssel werken veel in de Veluwe (9.760) en Zuidwest-Drenthe (8.180).

Vanuit het buitenland wint Zuidoost-Drenthe (1.710) meer arbeidskrachten dan Noord-Overijssel (880). Een groot deel van Zuidoost-Drenthe grenst aan Duitsland, waardoor een relatief grote groep Duitse arbeidskrachten werkzaam is in Zuidoost-Drenthe. In Noord-Overijssel grenst enkel Hardenberg aan Duitsland, waardoor daar minder Duitse arbeidskrachten werkzaam zijn.

Tabel 2 Pendelstromen tussen Zuidoost-Drenthe, Noord-Overijssel, overig Nederland en het buitenland, 1 december 2012

		Werkregio		
		Zuidoost-Drenthe	Noord-Overijssel	Overig Nederland
Woonregio	Zuidoost-Drenthe	-	2.830	20.370
	Noord-Overijssel	1.610	-	46.430
	Overig Nederland	11.460	53.120	-
	België	10	40	38.680
	Duitsland	1.270	620	37.730
	Polen	360	140	55.860
	Overige MOE-landers	20	60	8.260
	Overig buitenland	50	20	8.580

Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

8 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Het samenstellen van gegevens over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Noord-Overijssel valt buiten de scope van dit onderzoek. Provincie Overijssel doet zelf echter uitgebreid onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze resultaten publiceert zij in de zogenaamde APO⁵⁷ nieuwsbrief (uitgave maart 2015). Daarnaast worden alle onderzoeksgegevens gepubliceerd via Databank Overijssel⁵⁸. Enige nadeel is dat Provincie Overijssel uitgaat van zogenaamde RPA-gebieden. In dit geval zou RPA-gebied IJssel-Vecht het meest overeenkomen met corop-gebied Noord-Overijssel.

⁵⁶ Pendelstromen naar sector zijn voor Noord-Overijssel niet beschikbaar.

⁵⁷ APO staat voor Arbeidsmarkt Prognoses Overijssel.

⁵⁸ Deze databank is te bereiken via <http://databank.overijssel.nl>.

Samenvatting en conclusies

Om het inzicht in de arbeidsmarkt van Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel verder te vergroten zijn de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen van beide corop-gebieden samengevat in tabel 3. Uit de tabel blijkt dat de structuur van en dynamiek op de arbeidsmarkt in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel verschilt. Over het algemeen zijn de vooruitzichten op de arbeidsmarkt in Noord-Overijssel positiever dan in Zuidoost-Drenthe. Zo blijft de (potentiële) beroepsbevolking in Noord-Overijssel de komende jaren stabiel terwijl in Zuidoost-Drenthe krimp optreedt. Verder stijgt de werkgelegenheid tot 2019 in Noord-Overijssel, terwijl deze daalt in Zuidoost-Drenthe. Ook zijn er in Noord-Overijssel relatief minder uitkeringsgerechtigden dan in Zuidoost-Drenthe.

Tabel 3 SWOT-analyse van arbeidsmarkt Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel

Sterkten	Zwakten
Zuidoost-Drenthe	
<p><u>Werkgelegenheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 groeit de werkgelegenheid het sterkst in: energie, bouwnijverheid en groothandel. In Zuidoost-Drenthe werken relatief veel mensen in de industrie\. <p><u>Werkloosheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In de periode 2014-2019 wordt een afname van de werkloosheid verwacht van 1,0 procentpunt tot 7,2%. 	<p><u>Aanbod:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 daalt de potentiële beroepsbevolking in Zuidoost-Drenthe met 3,2% oftewel 3.500 personen. Tot 2040 wordt deze daling groter (-25,2%). Tot 2019 krimpt de beroepsbevolking in Zuidoost-Drenthe met ongeveer 0,4% per jaar. Dit komt doordat de potentiële beroepsbevolking afneemt en de bruto arbeidsparticipatie relatief laag is. Tot 2019 daalt de werkgelegenheid in Zuidoost-Drenthe met 2,4%, oftewel 1.700 banen. <p><u>Werkgelegenheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 daalt de werkgelegenheid het sterkst in: openbaar bestuur, metaalindustrie en landbouw, bosbouw en visserij. Tot 2019 daalt de werkgelegenheid in de industrie met 8,7%. <p><u>Uitkeringen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In Zuidoost-Drenthe zijn er relatief veel WW-, WWB-, WSW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, in vergelijking met Noord-Overijssel.
Noord-Overijssel	
<p><u>Aanbod:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2030 blijft de potentiële beroepsbevolking stabiel. Tot 2019 neemt de beroepsbevolking in Noord-Overijssel met ongeveer 0,5% per jaar toe. Dit komt doordat de potentiële beroepsbevolking en de bruto arbeidsparticipatie de komende jaren licht toenemen. <p><u>Werkgelegenheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 stijgt de werkgelegenheid in Noord-Overijssel met 6,5%, oftewel 11.900 banen. Tot 2019 groeit de werkgelegenheid het sterkst in: groothandel, zakelijke dienstverlening en informatie en communicatie. In Noord-Overijssel zijn relatief (iets) meer mensen werkzaam in de industrie dan in Nederland. <p><u>Werkloosheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In de periode 2014-2019 wordt een afname van de werkloosheid verwacht van 2,2 procentpunt tot 5,1%. 	<p><u>Aanbod:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tussen 2030 en 2040 neemt de potentiële beroepsbevolking af (-3,3%). <p><u>Werkgelegenheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tot 2019 daalt de werkgelegenheid het sterkst in: Landbouw, bosbouw en visserij, financiële dienstverlening en overige industrie. Tot 2019 daalt de werkgelegenheid in de industrie met 4,1%.

<u>Uitkeringen:</u> In Noord-Overijssel zijn er relatief weinig WW-, WWB-, WSW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, in vergelijking met Zuidoost-Drenthe.	
Kansen	Bedreigingen
Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel	
<u>Werkgelegenheid:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijven stimuleren om extra banen te scheppen. • Grensoverschrijdende arbeidsmarkt. <u>Uitkeringen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • 3 O's kunnen samen de stap naar de arbeidsmarkt verkleinen. <u>Trends:</u> <ul style="list-style-type: none"> • 'Upgrading', ofwel het toenemen van de opleidingseisen voor de arbeidsmarkt als geheel, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen. • Technologische ontwikkelingen (automatisering, digitalisering, robotisering etc.) bieden kansen voor nieuwe werkgelegenheid. • Verdere vergroting arbeidspotentieel (binden van - buitenlandse- studenten aan de regio; intensiever mogelijkheden benutten arbeidsmigranten). • Generatie XYZ: uitstroom babyboomers leidt tot instroom van jongeren (verjonging) met andere houding/skills, waardoor sneller veranderingen zijn door te voeren. • Regiomarketing: verdere verbetering als woon-, werk- en investeringsregio. 	<u>Werkgelegenheid:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Verschillen in regelgeving tussen Nederland en Duitsland en extra administratieve druk staan economische groei in de grensregio in de weg. <u>Trends:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Door globalisering zijn bedrijven steeds meer footloose → concurrentie buitenland /outsourcing werkgelegenheid (hoewel ook weer omgekeerde beweging zichtbaar is). • Toenemende onzekerheden door flexibilisering arbeidsmarkt. • Uitstroom van babyboomers betekent weglekken van kennis en ervaring. • Door digitalisering daalt de werkgelegenheid in bepaalde beroepen. • Groei van arbeidsproductiviteit en automatisering en het verplaatsen van productieactiviteiten naar het buitenland hebben negatieve invloed op de werkgelegenheid in de industrie.

In het actieplan Vierkant voor werk zijn tal van kansen uitgewerkt die de regionale arbeidsmarkt nog verder tot bloei kunnen laten komen. Door deze kansen te benutten kunnen er zwakten weg worden genomen en sterkten worden toegevoegd. Hieronder een greep uit de mogelijkheden.

Bedrijven stimuleren

Naar verwachting daalt de komende jaren het aantal banen in Zuidoost Drenthe. Door bedrijven te stimuleren om extra banen te scheppen kan deze ontwikkeling tegen worden gegaan. In het actieplan Vierkant voor werk staan tal van initiatieven om de werkgelegenheid in zowel Zuidoost-Drenthe als Noord-Overijssel te bevorderen. Zo wordt bijvoorbeeld voorgesteld om op korte termijn een laagdrempelig fonds voor leningen aan bedrijven in te stellen. Dit zogenaamde revolving fund moet bedrijven die klaar staan om te investeren en om extra banen te scheppen, de mogelijkheid bieden om de financiering hiervoor rond te krijgen. De nadruk van dit voorstel ligt op bedrijven in de sectoren industrie, techniek en logistiek. Wellicht kan het revolving fund ook worden ingezet om krimpsectoren als landbouw, bosbouw en visserij en financiële dienstverlening te stimuleren. Ook initiatieven als het aanpassen van Rijkswet- en regelgeving die gemeentelijke procedures vertragen en het coachen en ondersteunen van veelbelovende starters kunnen banen scheppen.

Banen voor mensen uit de regio

Zuidoost-Drenthe kenmerkt zich door een relatief grote groep uitkeringsgerechtigden. In Vierkant voor werk staan een aantal initiatieven die de stap naar de arbeidsmarkt voor deze mensen verkleint. Zo is er een voorstel om samen met ondernemers en onderwijsinstellingen te werken aan sectorgerichte bedrijfspvakscholen voor een naadloze aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een ander voorstel is om laag opgeleide WW'ers met een groot risico op doorzakken naar de bijstand, samen met bedrijven nieuwe extra mogelijkheden te bieden voor snelle scholing en aanvullende ervaring. Om de relatief grote groep mensen met

een arbeidsbeperking in Zuidoost-Drenthe meer van werk te kunnen voorzien, wordt samen met ondernemers ingezet op extra passende werkplekken en begeleiding. Deze en andere initiatieven helpen (arbeidsbeperkte) werkzoekenden uit de regio bij het vinden van een baan.

Werk zoeken zonder grenzen

De werkloosheid in Zuidoost-Drenthe en Noord-Overijssel zal naar verwachting tot 2019 (licht) dalen. Deze ontwikkeling kan worden versterkt als het stedelijk netwerk Emmen, Coevorden, Hardenberg en Hoogeveen werk maakt van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. De regio grenst aan de grootste economie van Europa. Dit biedt mogelijkheden voor economische groei. Verschillen in regelgeving en extra administratieve druk staan deze groei echter in de weg. Er is een voorstel om een taskforce in te stellen, die een regelarme Duits-Nederlandse grenszone moet opleveren. Ook op korte termijn kunnen al grens slechtende maatregelen worden ingevoerd, zoals een fonds voor loonsuppletie en grensoverschrijdende inzet van subsidies. Ook initiatieven als grensoverschrijdende vervoersvoorzieningen en samenwerking tussen Duitse en Nederlandse scholen kunnen bijdragen aan een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Het is aan de 3 O's uit beide corop-gebieden om met elkaar het gesprek aan te gaan en met elkaar samen te werken om tot betere oplossingen te komen waarvan de industrie en werkgelegenheid profiteert. De regio is de grootste industrieconcentratie van het Noorden en daarmee een van de belangrijkste dragers in Noordoost-Nederland van werkgelegenheid en innovatie in de industrie, techniek en logistiek. Deze sterkten van de arbeidsmarkt moeten veder tot bloei komen en de zwakten worden weggenomen. Het stedelijk netwerk Emmen, Coevorden, Hardenberg en Hoogeveen gaat hand in hand verder om deze uitdagingen op te pakken.

BIJLAGE C TABELLENBOEK

Tabel 1: Bevolking naar kenmerken en werkgelegenheid

	Bevolking 2013	Bevolking 2020	Groene druk 2013	Grijze druk 2013	Potentiële beroeps- bevolking 2013	Potentiële beroeps- bevolking 2020	Arbeids- participatie 2013	Beroepsbevol- king 2013	Beroepsbevolkin- g 2020	Werkgelegen- heid 2013	Werkgelegen- heid 2019*
Nederland	16.779.580	17.149.100	38%	28%	11.068.750	11.006.100	72%	7.938.000	8.016.000	8.017.140	8.134.900
Noord-Nederland	1.718.490	1.726.800	39%	31%	1.112.530	1.083.800	70%	782.110	774.400	774.490	776.900
Groningen	581.710	585.900	35%	28%	392.160	382.200	68%	267.150	266.300	273.370	275.000
Friesland	646.860	652.100	41%	32%	412.580	403.500	72%	296.390	293.900	283.530	283.700
Drenthe	489.920	488.800	40%	35%	307.790	298.200	71%	218.580	214.100	217.590	218.100
Delfzijl en omgeving	48.370	46.000	38%	37%	30.230	27.400	69%	20.810	19.300	19.000	19.100
Oost-Groningen	149.840	144.800	37%	36%	94.500	87.600	68%	63.830	60.500	54.980	54.800
Overig Groningen	383.500	395.200	35%	24%	267.430	267.100	68%	182.500	186.500	199.400	201.100
Noord-Friesland	324.370	325.800	40%	30%	210.300	203.400	72%	150.400	147.900	140.520	137.300
Zuidwest-Friesland	135.770	137.000	43%	34%	84.700	83.600	72%	60.730	60.500	59.290	62.000
Zuidoost-Friesland	186.710	189.300	41%	34%	117.570	116.500	73%	85.260	85.500	83.710	84.400
Noord-Drenthe	189.650	190.800	41%	35%	118.580	116.000	73%	86.440	85.300	81.580	81.500
Zuidoost-Drenthe	169.820	166.900	38%	34%	107.830	102.500	69%	74.810	72.200	70.510	68.800
Zuidwest-Drenthe	130.450	131.100	41%	34%	81.380	79.700	70%	57.320	56.700	65.510	67.800
Noord-Overijssel	359.810	372.960	44%	27%	232.830	236.910	72%	168.390	173.030	183.150	195.000
Groningen (gemeente)	195.420	209.400	28%	17%	149.290	154.500	67%	100.310	107.300	131.610	
Leeuwarden	106.890	111.100	36%	26%	73.020	73.800	72%	52.560	54.300	68.590	
Assen	67.200	70.100	42%	28%	43.390	44.300	73%	31.740	32.600	36.430	
Emmen	108.390	107.200	38%	33%	69.400	66.700	69%	48.070	46.900	48.240	
Appingedam	12.050	12.300	37%	38%	7.520	7.400	68%	5.140	5.200	3.960	
Bedum	10.550	10.300	42%	31%	6.760	6.300	71%	4.770	4.500	4.130	
Bellingwedde	8.990	8.400	33%	40%	5.580	4.900	67%	3.710	3.300	2.620	
De Marne	10.340	9.700	38%	35%	6.470	5.800	66%	4.260	3.900	3.740	
Delfzijl	26.030	24.000	37%	40%	16.110	14.200	69%	11.110	9.900	12.590	
Eemmond	16.080	15.200	41%	34%	10.200	9.200	68%	6.940	6.300	5.380	
Grootegast	12.220	11.900	47%	28%	7.820	7.600	71%	5.510	5.300	3.570	
Haren	18.640	18.500	46%	51%	10.710	10.200	68%	7.330	7.100	7.430	
Hoogezand-Sappemeer	34.520	34.200	38%	35%	21.810	20.900	70%	15.260	14.800	14.290	
Leek	19.610	19.600	43%	33%	12.320	11.800	69%	8.490	8.200	9.640	
Loppersum	10.290	9.700	40%	30%	6.600	5.900	69%	4.570	4.200	2.450	
Marum	10.380	10.400	43%	28%	6.780	6.700	70%	4.740	4.700	3.190	
Menterwolde	12.370	12.000	37%	28%	8.210	7.700	70%	5.710	5.500	2.710	
Oldambt	38.750	37.800	35%	36%	24.550	23.000	69%	17.040	16.300	15.240	

Pekela	12.800	12.200	38%	33%	8.240	7.600	66%	5.440	5.100	2.840
Slochteren	15.620	15.600	41%	28%	10.160	9.900	69%	7.010	6.900	5.350
Stadskanaal	32.890	31.500	39%	39%	20.290	18.500	66%	13.450	12.500	12.420
Ten Boer	7.500	7.600	47%	29%	4.700	4.600	74%	3.490	3.400	1.640
Veendam	27.910	27.400	38%	34%	17.720	16.800	68%	11.960	11.600	12.900
Vlagtwedde	16.130	15.500	36%	40%	9.910	9.100	66%	6.530	6.100	6.250
Winsum	13.910	13.600	44%	31%	8.740	8.200	71%	6.230	5.900	3.710
Zuidhorn	18.700	19.100	50%	31%	11.650	11.600	70%	8.160	8.200	5.730
Achtkarspelen	28.110	27.800	44%	29%	17.930	17.000	69%	12.430	11.900	8.970
Ameland	3.530	3.300	40%	34%	2.190	2.000	72%	1.580	1.400	1.970
Dantumadiel	19.130	18.700	42%	33%	12.080	11.400	70%	8.410	8.100	4.980
De Friese Meren	51.440	51.700	43%	33%	32.080	31.200	72%	23.040	22.600	20.000
Dongeradeel	24.220	24.000	44%	34%	15.040	14.200	71%	10.700	10.200	9.640
Ferwerderadiel	8.860	8.600	45%	30%	5.550	5.100	73%	4.040	3.700	2.790
Franekeradeel	20.480	20.500	41%	32%	13.010	12.700	73%	9.430	9.300	8.040
Harlingen	15.850	16.100	41%	37%	9.850	9.200	71%	6.980	6.700	6.210
Heerenveen	49.930	51.200	41%	34%	31.400	31.900	74%	23.140	23.700	28.250
het Bildt	10.650	10.600	43%	30%	6.810	6.600	71%	4.810	4.800	3.450
Kollumerland en Nieuwkruisland	12.830	12.400	42%	29%	8.310	7.700	73%	6.030	5.600	3.800
Leeuwarderadeel	10.310	9.900	42%	31%	6.650	5.900	70%	4.630	4.200	2.370
Littenseradiel	10.950	10.800	46%	28%	7.030	6.600	74%	5.220	4.900	3.070
Menameradiel	13.730	13.400	43%	30%	8.730	8.300	72%	6.290	6.000	3.390
Ooststellingwerf	25.840	25.500	40%	35%	16.240	15.000	72%	11.710	10.900	8.540
Opsterland	29.900	30.400	44%	32%	18.910	18.900	73%	13.710	13.800	10.660
Schiermonnikoog	960	900	36%	45%	570	500	72%	410	400	510
Smallingerland	55.450	56.700	42%	33%	35.110	35.400	72%	25.230	25.900	27.720
Súdwest-Fryslân	84.340	85.300	43%	34%	52.620	52.300	72%	37.690	37.800	39.300
Terschelling	4.800	4.500	36%	34%	3.140	2.900	71%	2.240	2.000	2.350
Tytsjerksteradiel	31.980	32.200	43%	36%	19.670	19.000	72%	14.090	13.800	9.740
Vlieland	1.110	1.000	32%	29%	740	700	73%	540	500	630
Weststellingwerf	25.600	25.500	39%	37%	15.910	15.300	72%	11.480	11.200	8.540
Aa en Hunze	25.540	25.000	38%	38%	15.820	15.000	73%	11.490	11.100	8.460
Borger-Odoorn	25.660	24.900	38%	36%	16.160	15.000	70%	11.280	10.700	7.470
Coevorden	35.770	34.900	40%	36%	22.270	20.800	69%	15.460	14.700	14.800
De Wolden	23.760	23.200	42%	37%	14.650	14.000	72%	10.480	10.100	7.660
Hoogeveen	54.870	55.200	42%	33%	34.330	33.500	69%	23.670	23.400	28.470
Meppel	32.730	34.100	41%	29%	21.090	21.600	73%	15.370	15.800	19.340
Midden-Drenthe	33.420	33.100	40%	34%	21.120	20.300	73%	15.470	15.000	13.460
Noordenveld	31.020	30.400	41%	43%	18.660	17.600	73%	13.690	13.000	11.140
Tynaarlo	32.460	32.200	43%	41%	19.590	18.800	72%	14.070	13.600	12.100
Westerveld	19.090	18.500	38%	45%	11.320	10.600	69%	7.790	7.300	10.040

* Werkgelegenheidsprognose op gemeentelijk niveau niet beschikbaar

Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Tabel 3: Werkloosheid

	2008		2013		2014*		2019*	
	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
Nederland	300.000	3,8%	656.100	8,3%	658.600	8,3%	589.200	7,4%
Noord-Nederland	38.300	4,9%	71.500	9,1%	71.600	9,2%	61.700	8,0%
Groningen	15.500	5,9%	25.700	9,6%	25.800	9,7%	23.000	8,6%
Friesland	12.300	4,1%	27.800	9,4%	28.000	9,5%	24.900	8,5%
Drenthe	10.500	4,7%	18.000	8,2%	17.800	8,2%	13.800	6,4%
Delfzijl en omgeving	900	4,4%	2.300	10,9%	2.000	9,9%	900	4,4%
Oost-Groningen	3.900	5,9%	5.500	8,6%	5.100	8,1%	2.600	4,3%
Overig Groningen	10.700	6,1%	17.900	9,8%	18.600	10,2%	19.500	10,5%
Noord-Friesland	6.900	4,6%	15.800	10,5%	16.300	10,9%	16.400	11,1%
Zuidwest-Friesland	1.700	2,7%	4.800	7,9%	4.400	7,3%	1.800	3,0%
Zuidoost-Friesland	3.700	4,4%	7.200	8,4%	7.300	8,6%	6.600	7,7%
Noord-Drenthe	3.300	3,8%	6.700	7,8%	6.700	7,9%	5.700	6,7%
Zuidoost-Drenthe	4.300	5,5%	5.800	7,8%	6.100	8,2%	5.200	7,2%
Zuidwest-Drenthe	2.900	5,0%	5.400	9,4%	5.000	8,8%	2.900	5,1%
Noord-Overijssel	6.300	3,8%	12.600	7,4%	12.200	7,3%	8.800	5,1%
Groningen (gemeente)	6.800	7,4%	11.500	11,5%	-	-	-	-
Leeuwarden	2.900	5,6%	7.200	13,6%	-	-	-	-
Assen	1.700	5,5%	2.700	8,4%	-	-	-	-
Emmen	3.300	6,5%	3.900	8,1%	-	-	-	-

* Werkloosheid 2014 en 2019 op gemeentelijk niveau niet beschikbaar

Bron: CBS, prognose Etil

Tabel 4a: Binnenlands pendelsaldo naar sector in 2012

	Totaal	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel en reparatie	Horeca	Transport en communicatie	Bank- en verzekeringswezen	Zakelijke dienstverlening	Overheid en onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Overige diensten
Noord-Nederland	-43.300	-500	-4.800	-2.400	-5.800	-1.100	-5.100	-1.000	-12.700	-5.000	-4.200	-1.400
Groningen	-10.470	-180	40	-110	-2.610	-1.010	510	-290	-4.620	1.580	-3.370	-550
Friesland	-18.740	-240	-1.740	-1.210	-2.000	-340	-2.970	60	-5.550	-3.380	-910	-310
Drenthe	-14.110	-10	-2.970	-1.140	-1.130	260	-2.620	-770	-2.410	-3.060	30	-460
Delfzijl en omgeving	-2.950	0	280	-210	-460	-40	260	-80	-1.250	-440	-1.030	-90
Oost-Groningen	-12.490	-100	-2.220	-1.220	-1.290	-60	-1.090	-460	-2.540	-910	-2.330	-310
Overig Groningen	4.970	-80	1.980	1.320	-860	-910	1.340	250	-830	2.930	-10	-150
Noord-Friesland	-10.360	-30	-1.530	-1.710	-1.790	-470	-2.010	1.430	-4.510	770	-50	-460
Zuidwest-Friesland	-7.680	-80	-390	-140	-100	-40	-650	-690	-1.850	-2.300	-1.240	-180
Zuidoost-Friesland	-700	-130	180	640	-110	170	-310	-680	810	-1.850	380	330
Noord-Drenthe	-9.210	-30	-1.350	-450	-180	320	-1.150	-170	-2.270	-2.180	-1.950	120
Zuidoost-Drenthe	-10.060	-30	-1.420	-520	-760	40	-840	-420	-840	-1.470	-3.460	-440
Zuidwest-Drenthe	5.160	50	-200	-170	-190	-100	-630	-180	700	590	5.440	-140

Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

Tabel 4b: Binnenlandse pendelstromen in 2012

		Werkregio													
		Groningen	Friesland	Drenthe	Delfzijl en omgeving	Oost-Groningen	Overig Groningen	Noord-Friesland	Zuidwest-Friesland	Zuidoost-Friesland	Noord-Drenthe	Zuidoost-Drenthe	Zuidwest-Drenthe	Noord-Overijssel	Overig Nederland
Woonregio	Groningen	-	9.780	20.060	14.210	38.740	134.590	4.250	820	4.720	12.760	5.070	2.230	2.540	18.870
	Friesland	9.950	-	6.800	310	300	9.350	111.190	41.820	60.910	3.110	650	3.060	4.280	23.680
	Drenthe	24.610	4.850	-	570	4.540	19.500	1.490	340	3.020	49.490	46.990	40.470	12.560	18.670
	Delfzijl en omgeving	16.090	290	960	-	860	5.440	140	40	110	420	470	70	120	1.210
	Oost-Groningen	45.790	690	6.380	1.350	-	9.730	270	60	360	2.700	3.190	490	460	3.780
	Overig Groningen	125.660	8.810	12.720	3.070	3.170	-	3.840	720	4.250	9.640	1.410	1.670	1.960	13.880
	Noord-Friesland	5.240	113.210	1.600	220	160	4.860	-	5.490	10.360	690	240	670	1.010	9.590
	Zuidwest-Friesland	680	44.190	740	30	20	630	5.940	-	5.220	260	100	380	790	7.340
	Zuidoost-Friesland	4.040	56.520	4.480	60	120	3.860	7.890	3.300	-	2.160	310	2.010	2.480	6.750
	Noord-Drenthe	18.130	2.640	48.860	320	1.470	16.340	800	140	1.700	-	1.880	3.580	1.340	6.630
	Zuidoost-Drenthe	5.240	710	52.500	220	2.950	2.070	300	50	360	3.880	-	4.890	2.830	5.650
	Zuidwest-Drenthe	1.240	1.500	35.590	30	120	1.090	390	150	960	2.210	1.380	-	8.390	6.390
	Noord-Overijssel	1.010	2.360	10.550	40	100	870	620	390	1.350	760	1.610	8.180	-	34.120
	Overig Nederland	4.940	8.780	8.980	550	860	3.530	2.610	2.640	3.530	2.200	2.480	4.300	36.570	-

Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

Tabel 4c: Inkomende buitenlandse pendel in 2012

	België	Duitsland	Polen	Overige MOE-landers	Overig buitenland	% inkomende buitenlandse pendel
Nederland	38.730	39.620	56.360	8.340	8.650	2,0%
Noord-Nederland	130	2.810	1.250	310	300	0,7%
Groningen	50	950	390	190	200	0,8%
Friesland	50	140	150	60	30	0,2%
Drenthe	30	1.720	710	60	70	1,4%
Delfzijl en omgeving	20	100	20	110	30	1,8%
Oost-Groningen	0	450	70	20	0	1,2%
Overig Groningen	30	400	300	60	170	0,6%
Noord-Friesland	10	60	30	50	10	0,1%
Zuidwest-Friesland	10	30	50	0	10	0,2%
Zuidoost-Friesland	30	50	70	10	10	0,2%
Noord-Drenthe	10	170	230	10	10	0,6%
Zuidoost-Drenthe	10	1.270	360	20	50	2,9%
Zuidwest-Drenthe	10	280	120	30	10	0,8%
Noord-Overijssel	40	620	140	60	20	0,5%

Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

Tabel 5: Werkgelegenheid en vestigingen in topsectoren

	Werkgelegenheid						Vestigingen					
	Aantallen		Naar grootteklasse			Aantallen		Naar grootteklasse				
	2008	2013	1 t/m 9 personen	10 t/m 99 personen	> 100 personen	2008	2013	1 t/m 9 personen	10 t/m 99 personen	> 100 personen		
Agrofood	Noord-Nederland	67.770	63.170	54%	23%	24%	17.290	16.120	96%	4%	0%	
	Groningen	17.740	16.910	57%	21%	21%	4.590	4.290	96%	4%	0%	
	Friesland	30.330	27.440	51%	26%	24%	7.620	7.100	96%	4%	0%	
	Drenthe	19.700	18.820	54%	20%	26%	5.080	4.730	96%	4%	0%	
	Delfzijl en omgeving	1.560	1.450	76%	13%	11%	490	480	98%	2%	0%	
	Oost-Groningen	4.610	4.670	66%	24%	10%	1.400	1.370	96%	4%	0%	
	Overig Groningen	11.560	10.790	51%	21%	27%	2.710	2.450	95%	4%	1%	
	Noord-Friesland	14.050	12.670	47%	31%	22%	3.410	3.100	95%	5%	0%	
	Zuidwest-Friesland	7.970	7.150	54%	18%	28%	2.010	1.920	97%	3%	1%	
	Zuidoost-Friesland	8.300	7.620	53%	24%	22%	2.200	2.090	96%	3%	0%	
	Noord-Drenthe	7.220	6.820	54%	14%	32%	1.820	1.700	97%	3%	0%	
	Zuidoost-Drenthe	6.270	5.630	62%	26%	13%	1.650	1.600	95%	4%	0%	
Zuidwest-Drenthe	6.210	6.370	48%	23%	30%	1.610	1.440	96%	4%	1%		
Chemie	Noord-Nederland	8.990	8.260	4%	41%	55%	260	260	57%	34%	8%	
	Groningen	3.130	2.960	4%	59%	38%	110	100	48%	44%	9%	
	Friesland	2.440	2.070	6%	41%	53%	80	80	61%	32%	7%	
	Drenthe	3.420	3.230	4%	25%	71%	70	80	65%	26%	9%	
	Delfzijl en omgeving	1.170	1.090	1%	65%	34%	20	20	32%	58%	11%	
	Oost-Groningen	790	730	5%	80%	16%	30	20	38%	58%	4%	
	Overig Groningen	1.170	1.140	6%	39%	55%	50	50	59%	31%	10%	
	Noord-Friesland	950	760	9%	35%	56%	30	40	62%	30%	8%	
	Zuidwest-Friesland	390	300	5%	95%	0%	20	20	69%	31%	0%	
	Zuidoost-Friesland	1.110	1.010	5%	30%	66%	30	30	55%	36%	10%	
	Noord-Drenthe	400	330	11%	52%	37%	20	20	74%	21%	5%	
	Zuidoost-Drenthe	2.440	2.280	1%	19%	79%	30	30	47%	37%	17%	
Zuidwest-Drenthe	580	630	9%	31%	60%	20	30	79%	17%	3%		
Energie	Noord-Nederland	9.360	9.020	6%	22%	72%	320	350	76%	17%	7%	
	Groningen	2.960	3.350	4%	15%	80%	90	100	75%	16%	9%	
	Friesland	2.500	2.030	9%	26%	65%	120	120	79%	16%	5%	
	Drenthe	3.900	3.640	5%	25%	69%	110	130	74%	18%	7%	
	Delfzijl en omgeving	280	200	7%	14%	80%	10	10	80%	10%	10%	
	Oost-Groningen	320	330	10%	33%	56%	20	20	84%	11%	5%	
	Overig Groningen	2.360	2.830	4%	13%	83%	50	70	72%	19%	9%	
	Noord-Friesland	1.400	1.280	7%	20%	74%	60	60	83%	12%	5%	
	Zuidwest-Friesland	280	220	18%	31%	51%	30	20	78%	17%	4%	
	Zuidoost-Friesland	820	530	10%	41%	50%	40	40	74%	21%	5%	
	Noord-Drenthe	1.720	1.550	5%	6%	90%	40	40	85%	10%	5%	
	Zuidoost-Drenthe	1.670	1.530	6%	42%	53%	50	60	70%	22%	8%	
Zuidwest-Drenthe	510	560	7%	34%	59%	20	20	68%	23%	9%		
Healthy ageing	Noord-Nederland	17.690	18.340	5%	13%	82%	460	560	82%	15%	3%	
	Groningen	13.160	14.290	3%	7%	91%	180	210	80%	15%	5%	
	Friesland	1.600	1.590	19%	54%	26%	140	170	81%	18%	1%	
	Drenthe	2.930	2.460	13%	24%	63%	140	180	84%	13%	3%	
	Delfzijl en omgeving	10	10	100%	0%	0%	10	10	100%	0%	0%	
	Oost-Groningen	340	320	23%	77%	0%	40	50	80%	20%	0%	
	Overig Groningen	12.800	13.950	2%	5%	93%	130	160	78%	15%	7%	
	Noord-Friesland	970	970	13%	44%	43%	60	80	79%	19%	3%	
	Zuidwest-Friesland	130	150	40%	61%	0%	30	30	88%	13%	0%	
	Zuidoost-Friesland	500	460	26%	74%	0%	60	60	81%	19%	0%	
	Noord-Drenthe	1.220	480	25%	21%	54%	50	60	90%	7%	3%	
	Zuidoost-Drenthe	920	920	11%	24%	66%	40	60	83%	14%	3%	
Zuidwest-Drenthe	790	1.060	10%	25%	65%	50	60	79%	17%	3%		

HTSM	Noord-Nederland	47.030	43.240	24%	43%	34%	5.840	6.670	89%	10%	1%
	Groningen	14.190	14.000	21%	48%	31%	1.690	1.900	87%	12%	1%
	Friesland	18.640	16.910	25%	44%	31%	2.480	2.770	90%	10%	1%
	Drenthe	14.200	12.330	24%	36%	40%	1.670	2.000	90%	9%	1%
	Delfzijl en omgeving	1.840	1.700	13%	30%	58%	140	140	86%	10%	4%
	Oost-Groningen	2.910	2.980	27%	54%	20%	450	510	88%	11%	1%
	Overig Groningen	9.440	9.330	21%	49%	30%	1.100	1.260	87%	12%	1%
	Noord-Friesland	5.910	5.070	32%	52%	16%	990	1.120	92%	8%	0%
	Zuidwest-Friesland	4.640	4.410	31%	49%	20%	770	810	90%	10%	1%
	Zuidoost-Friesland	8.090	7.430	16%	36%	48%	730	840	88%	11%	1%
	Noord-Drenthe	3.990	3.200	36%	40%	24%	600	770	93%	6%	1%
	Zuidoost-Drenthe	5.750	4.840	22%	41%	36%	600	700	88%	11%	1%
	Zuidwest-Drenthe	4.450	4.290	18%	26%	56%	460	530	89%	10%	1%
Water	Noord-Nederland	4.130	3.770	26%	50%	25%	630	530	87%	12%	1%
	Groningen	1.310	1.360	10%	54%	36%	100	90	72%	24%	4%
	Friesland	2.450	2.030	38%	40%	22%	480	400	91%	8%	1%
	Drenthe	370	380	15%	86%	0%	50	40	74%	26%	0%
	Delfzijl en omgeving	260	320	9%	44%	48%	20	10	64%	29%	7%
	Oost-Groningen	140	130	17%	83%	0%	20	20	69%	31%	0%
	Overig Groningen	910	910	10%	53%	37%	70	60	76%	21%	4%
	Noord-Friesland	870	730	37%	40%	23%	160	140	91%	8%	1%
	Zuidwest-Friesland	1.320	1.110	38%	37%	25%	250	210	91%	9%	1%
	Zuidoost-Friesland	260	190	45%	55%	0%	60	50	93%	7%	0%
	Noord-Drenthe	160	170	15%	85%	0%	30	20	77%	24%	0%
	Zuidoost-Drenthe	70	80	10%	90%	0%	10	10	70%	30%	0%
	Zuidwest-Drenthe	140	130	17%	83%	0%	20	20	73%	27%	0%

Bron: Werkgelegenheidsregisters Groningen, Friesland en Drenthe, bewerking Etil

Tabel 6: Uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en baanopeningen

	Groningen					Friesland					Drenthe				
	2013	2014-2019				2013	2014-2019				2013	2014-2019			
	WP	uv als % WP 2013	vv als % WP 2013	bo als % WP 2013	ami als % WP 2013*	WP	uv als % WP 2013	vv als % WP 2013	bo als % WP 2013	ami als % WP 2013*	WP	uv als % WP 2013	vv als % WP 2013	bo als % WP 2013	ami als % WP 2013*
Naar opleiding															
MBO groen	6.070	-6%	26%	26%	19%	9.440	-4%	26%	26%	15%	5.810	-3%	28%	28%	21%
MBO techniek	22.560	-1%	21%	21%	26%	34.250	0%	21%	21%	22%	24.120	0%	21%	21%	22%
MBO sociaal-cultureel	19.350	-4%	18%	18%	39%	25.840	-2%	19%	19%	39%	21.370	-4%	20%	20%	35%
MBO gezondheidszorg	6.510	-4%	34%	34%	34%	8.670	-2%	32%	32%	26%	7.350	-5%	32%	32%	27%
MBO economie	24.340	-3%	22%	22%	28%	26.410	-1%	23%	23%	29%	22.030	-1%	21%	21%	26%
HBO onderwijs	11.210	1%	21%	23%	16%	15.430	1%	20%	21%	11%	8.270	-1%	23%	23%	15%
HBO sociaal-cultureel	13.360	-2%	9%	9%	39%	12.040	-1%	11%	11%	31%	6.140	-2%	12%	12%	25%
HBO groen	1.030	-3%	20%	20%	13%	1.800	-2%	17%	17%	25%	1.100	-2%	18%	18%	14%
HBO techniek	9.110	-2%	20%	20%	20%	8.650	-1%	19%	19%	21%	6.360	0%	20%	20%	13%
HBO paramedisch	8.180	-2%	12%	12%	38%	8.650	-2%	13%	13%	15%	5.070	-4%	12%	12%	18%
HBO economie	12.390	-2%	8%	8%	36%	14.540	-1%	8%	8%	23%	10.480	-1%	10%	10%	14%
Naar beroep															
Middelbare docenten	650	5%	33%	38%		1.210	4%	25%	29%		640	3%	33%	36%	
Middelbare agrarische beroepen	4.760	-8%	15%	15%		8.320	-6%	13%	13%		3.580	-5%	14%	14%	
Middelbare wiskundige, natuurwet. ber.	190	-4%	50%	50%		410	-3%	25%	25%		170	-2%	50%	50%	
Middelbare technische beroepen	19.050	-2%	18%	18%		23.400	-1%	17%	17%		17.450	-1%	17%	17%	
Middelbare transportberoepen e.d.	1.510	-5%	20%	20%		1.670	0%	18%	18%		870	-6%	11%	11%	
Middelbare (para)medische beroepen	11.870	-4%	9%	9%		13.360	-3%	8%	8%		11.850	-6%	9%	9%	
Middelbare administratieve, comm. ber.	25.840	-2%	11%	11%		33.560	-1%	11%	11%		23.720	0%	11%	11%	
Middelbare jur., bestuurlijke, beveiligingsber.	3.270	-4%	12%	12%		2.650	-5%	15%	15%		2.440	-6%	13%	13%	
Middelbare taalkundige, culturele beroepen	1.020	-1%	10%	10%		1.000	1%	10%	11%		820	2%	13%	15%	
Middelbare ber. mbt gedrag & maatschappij	4.370	-7%	5%	5%		6.250	-4%	3%	3%		4.590	-9%	4%	4%	
Middelbare verzorgende beroepen e.d.	10.660	-5%	6%	6%		12.120	-2%	7%	7%		9.020	-5%	8%	8%	
Hogere pedagogische beroepen	8.420	4%	14%	19%		12.000	3%	14%	17%		7.210	0%	15%	15%	
Hogere landbouwkundige beroepen	440	-3%	25%	25%		340	-2%	33%	33%		310	0%	33%	34%	
Hogere wiskundige, natuurwetensch. ber.	100	-2%	100%	100%		110	-2%	100%	100%		90	-2%	0%	0%	
Hogere technische beroepen	2.650	-2%	19%	19%		4.020	-1%	18%	18%		2.570	1%	23%	24%	
Hogere transportberoepen	210	-5%	0%	0%		600	0%	17%	17%		190	-5%	0%	0%	
Hogere (para)medische beroepen	6.940	-2%	9%	9%		7.900	-3%	9%	9%		5.540	-5%	9%	9%	
Hogere administr., comm., economische ber.	15.250	-3%	9%	9%		16.790	-1%	8%	8%		12.560	1%	9%	10%	
Hogere juri., bestuurlijke, beveiligingsber.	700	-3%	29%	29%		750	-4%	25%	25%		670	-4%	29%	29%	
Hogere taalkundige, culturele beroepen	2.770	2%	14%	17%		1.680	4%	18%	22%		1.350	6%	15%	21%	
Hogere ber. mbt gedrag en maatschappij	7.010	-4%	9%	9%		4.910	-2%	8%	8%		3.540	-5%	9%	9%	
Hogere verzorgende beroepen	340	-7%	0%	0%		440	-5%	0%	0%		240	-10%	0%	0%	
Managers (HBO werk- en denkniveau)	1.190	-1%	8%	8%		1.840	-2%	11%	11%		1.030	-2%	10%	10%	

* arbeidsmarktinstroom als % van werkgelegenheid niet beschikbaar naar beroep

De afkortingen in de tabel staan voor werkzame personen (WP); uitbreidingsvraag (uv); vervangingsvraag (vv); baanopeningen (bo); arbeidsmarktinstroom (ami).

Bron: CBS, LISA, ROA, bewerking Etil

Tabel 7: Deelnemers en gediplomeerden mbo naar opleiding

	Deelnemers				Gediplomeerden				
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	
Groningen	mbo onderwijs	300	280	260	230	90	100	70	90
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	960	1.020	1.060	1.140	140	150	200	160
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	3.730	3.580	3.330	3.230	1.200	1.140	1.250	1.180
	mbo ICT	770	790	780	770	240	240	240	250
	mbo techniek, industrie en bouw	4.150	3.680	3.610	3.560	1.200	1.310	1.060	1.000
	mbo landbouw en dieren	1.030	1.000	1.010	970	380	340	350	320
	mbo gezondheidszorg en welzijn	5.310	5.220	5.330	5.430	2.840	1.750	1.640	1.670
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	3.700	3.950	4.010	3.910	1.330	1.140	1.310	1.330
	mbo algemeen	560	470	530	530	270	310	280	330
	mbo totaal	20.510	19.980	19.920	19.750	7.670	6.470	6.390	6.330
Friesland	mbo onderwijs	780	770	730	680	250	200	210	280
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	1.540	1.520	1.590	1.650	210	280	250	310
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	3.820	3.880	3.940	4.020	1.200	1.260	1.280	1.230
	mbo ICT	940	940	910	890	230	240	230	280
	mbo techniek, industrie en bouw	5.130	4.810	4.590	4.280	1.730	1.800	1.440	1.520
	mbo landbouw en dieren	1.340	1.340	1.300	1.340	510	430	430	480
	mbo gezondheidszorg en welzijn	6.310	6.140	6.350	6.400	3.760	2.000	2.230	2.290
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	4.860	4.740	4.730	4.640	1.390	1.430	1.510	1.530
	mbo algemeen	560	590	600	520	260	350	410	480
	mbo totaal	25.280	24.720	24.740	24.420	9.540	7.990	8.000	8.390
Drenthe	mbo onderwijs	420	370	350	330	90	120	130	120
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	700	740	770	720	100	120	130	140
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	3.020	2.940	2.880	2.770	940	890	940	960
	mbo ICT	670	640	580	560	180	210	160	210
	mbo techniek, industrie en bouw	3.670	3.570	3.460	3.260	1.150	1.220	1.060	1.090
	mbo landbouw en dieren	1.020	970	950	1.010	320	370	390	320
	mbo gezondheidszorg en welzijn	4.410	4.530	4.590	4.600	2.720	1.520	1.670	1.670
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	3.680	3.640	3.590	3.440	1.000	1.110	1.050	1.190
	mbo algemeen	410	340	320	350	190	250	280	260
	mbo totaal	17.990	17.730	17.500	17.030	6.690	5.800	5.810	5.950

Bron: CBS, bewerking Etii