



Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



De arbeidsmarkt voor het mbo in de regio

Overkoepelende samenvatting

Douwe Grijpstra

Zoetermeer, 14 juli 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Panteia voerde voor de Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO) een kwantitatieve analyse uit van de arbeidsmarkt in drie regio's: Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg. Aanleiding voor dit onderzoek was een toezegging van de minister van OCW aan de Tweede Kamer. Die had betrekking op mogelijke lacunes in het opleidingsaanbod van het mbo met betrekking tot de (regionale) arbeidsmarkt. Daartoe heeft de CMMBO op verzoek van de minister opdracht gegeven tot twee onderzoeken, waarvan deze kwantitatieve analyse er één was. Uiteindelijk doel van deze analyse is te benoemen waar er sprake is van een mismatch tussen vraag en aanbod en er tekorten aan vakmensen ontstaan en hoe zich dat verhoudt tot het opleidingsaanbod van het middelbaar beroepsonderwijs.

Panteia stelde hiertoe voor ieder van de drie regio's een rapport op. Deze rapporten gaan achtereenvolgens in op de beroepsbevolking, de economische ontwikkeling, de werkgelegenheid, de vacatures, de gediplomeerde mbo-studenten en het overige werkzoekende arbeidsaanbod. Daarna volgt de confrontatie van vraag en aanbod, nu en in de toekomst.

Deze notitie vat de belangrijkste uitkomsten van de drie rapporten samen en trekt op basis daarvan enkele conclusies over de uitdagingen waarvoor het mbo in deze regio's, maar uiteindelijk ook op landelijk niveau, staat.

Zoetermeer, juli 2022

Douwe Grijpstra
Projectmanager Panteia



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Beroepsbevolking en werkgelegenheid	7
2 Vacatures en arbeidsaanbod	9
3 Confrontatie van vraag en aanbod	11
4 Conclusies	13



1 Beroepsbevolking en werkgelegenheid

Wat betreft de bevolking, de beroepsbevolking, de inkomende en uitgaande pendel, de economische ontwikkeling en die van de werkgelegenheid komt uit de analyses van de arbeidsmarkt voor het mbo in de Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg het volgende naar voren:

1. De omvang van de bevolking was in de drie regio's de afgelopen jaren redelijk constant tot licht dalend. Alleen in Zuid-Limburg is de krimp van de bevolking van enige substantie. Wel wordt in alle drie regio's voor de komende jaren bevolkingskrimp verwacht.
2. De vergrijzing is in de drie regio's groter dan het Nederlands gemiddelde. De zogeheten "grijze druk" is in de drie regio's aanzienlijk. Daardoor is de beroepsbevolking (in verhouding tot de totale bevolking) ook kleiner dan elders in Nederland. De vergrijzing neemt verder toe. Dit betekent o.a. dat er minder werkenden verantwoordelijk worden voor zorg van ouderen die dat nodig hebben.
3. Omgekeerd is er sprake van ontgroening. De mate ervan verschilt tussen de drie regio's. In Zuid-Limburg is de ontgroening veel sterker dan in de rest van Nederland. In de andere twee regio's is het aandeel jongeren in de bevolking juist iets hoger dan in de rest van het land.
4. De arbeidsparticipatie (vooral van vrouwen en ouderen) is de afgelopen decennia flink toegenomen. Dat geldt ook voor de drie regio's waar de arbeidsmarktanalyse betrekking op heeft. In Zeeland en Zuid-Limburg ligt de arbeidsparticipatie iets lager dan in de rest van Nederland (in de Achterhoek op het niveau van de rest van het land). De vergrijzing zet de arbeidsparticipatie verder onder druk. De netto arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep 45-75 jaar is dan wel toegenomen maar ligt lager dan die van de 25- tot 45-jarigen.
5. Vergrijpsde sectoren zijn in alle drie regio's de landbouw, het openbaar bestuur, de industrie en de energiesector.
6. Het pendelsaldo van werkenden is in de drie regio's negatief. Er reizen meer inwoners van de regio's naar werk elders dan andersom. In Zuid-Limburg is het pendelsaldo minder negatief dan in de andere twee regio's. Wat in de Achterhoek en Zeeland de uitgaande pendel bevordert, is dat deze regio's omringd worden door regio's met grote steden en een groeiende economie.
7. De groei van het Bruto Regionaal Product was de afgelopen jaren in de Achterhoek vergelijkbaar met die van heel Nederland (het BBP). In Zeeland en Zuid-Limburg was deze groei lager. Mogelijk heeft dit (al) te maken met personeelstekorten.
8. In alle drie regio's is Zorg & welzijn de grootste sector.
9. Zuid-Limburg kent met de chemie één sector die er qua relatieve aanwezigheid sterk uitspringt. In de Achterhoek geldt dit voor de industrie in het algemeen en de landbouw. In Zeeland zijn er meer sectoren die een relatief sterke vertegenwoordiging in de regio kennen: landbouw, chemie, energie, voedings- en genotmiddelenindustrie en horeca.



10. Groeisectoren in alle drie regio's zijn de voedings- en
genotmiddelenindustrie en de metaalindustrie. Voor de rest verschillen de
groeisectoren. In de Achterhoek is er ook stevige groei in de vervoer &
opslag en de zorgsector, in Zeeland in de specialistische zakelijke
dienstverlening en in Zuid-Limburg in de metaalindustrie en de Informatie &
communicatie.
11. De groei van de arbeidsproductiviteit is hoger in de Achterhoek en in de
andere twee regio's lager dan die groei voor heel Nederland.



2 Vacatures en arbeidsaanbod

1. In alle drie regio's groeit het aantal vacatures recent sterk. Dat geldt vooral voor de technische beroepen. Daar is in alle drie regio's de meeste vraag naar. In de rangorde van beroepen met de meeste vraag volgen daarna de bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Zuid-Limburg kent vooral veel van dergelijke vacatures.
2. Opvallend is dat het aantal vacatures voor de zorg wel is toegenomen maar in beperkte mate. Mogelijk heeft men in deze sector de moed opgegeven om personeel te vinden want door de vergrijzing en covid neemt de zorgvraag wel toe. Een andere mogelijkheid is dat men het te druk had om tijd in de personeelswerving te steken.
3. De meeste vacatures op het niveau van mbo-gediplomeerden worden ingevuld door baanwisselaars.
4. Ook de instroom van mbo-gediplomeerden op deze vacatures is substantieel, maar is kleiner dan de instroom van baanwisselaars.
5. Het aantal WW-uitkeringen loopt sterk terug. In alle drie regio's geldt dat voor het mbo (2, 3 en 4) niveau. In Zeeland en Zuid-Limburg is dit ook het geval op het hoger onderwijs-niveau.
6. Het totale arbeidsaanbod uit andere doelgroepen (WW, bijstandsuitkering, herintreders, (arbeids)migranten) op deze niveaus is beperkt en staat vaak onder druk.
7. Opvallend veel studenten in het mbo volgen opleidingen in sectoren met al langer een krappe arbeidsmarkt: vooral in de zorg en de techniek. In Zuid-Limburg is dit ook het geval bij opleidingen vallend onder de sectorkamers ICT/creatief en Zakelijke dienstverlening. In deze sectoren is in Zuid-Limburg ook sprake van tekorten aan arbeidsaanbod.
8. Mbo-ers komen meer vanuit de BBL op de arbeidsmarkt dan vanuit de BOL. Uitzondering is in alle drie regio's de sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid. BOL-gediplomeerden studeren over de hele linie na diplomering vaker door, in het hbo of op een hoger mbo-niveau.
9. Vooral in zorg en welzijn, en in economie is sprake van veel hbo-instroom vanuit het mbo. Uitzondering is de mbo-v. Die kent relatief weinig doorstroom naar de hbo-v.
10. Over het onbekostigd onderwijs zijn geen goede cijfers beschikbaar; de mbo-instellingen volgen vaak wel het aantal leerlingen vanaf 23 jaar, maar onderscheiden vervolgens niet de groep vanaf 27 jaar. Wel is duidelijk dat het onbekostigde mbo (van de mbo-instellingen en particuliere opleiders) klein is ten opzichte van het regulier onderwijs.
11. De pendel van mbo-studenten is moeilijk vast te stellen, vooral voor het groen onderwijs. Voor de Achterhoek geldt dat er meer mbo-studenten vanuit de regio elders studeren dan andersom. In Zuid-Limburg en Zeeland ligt het saldo dicht bij 0. Dit pendelsaldo verschilt vervolgens stevig tussen sectoren van het mbo. En hoe het per sector uitpakt, hangt vaak samen met de huidige opleidingsinfrastructuur in en om de regio.



3 Confrontatie van vraag en aanbod

1. In bijna alle voor het mbo relevante beroepen is in de drie regio's sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het moeilijkst oor werkgevers is aan IT-ers te komen; wel vraagt men dan meestal om hbo-opgeleiden. Het UWV kenschetst verder zowel voor heel Nederland als de drie regio's de arbeidsmarkt voor de technische beroepen als zeer krap; in Zeeland is de arbeidsmarkt voor agrarische en dienstverlenende beroepen ook zeer krap, in Zuid-Limburg die voor verpleegkundigen.
2. Het ROA is nog pessimistisch over de kansen op werk voor sommige niveau 2 en niveau 3 opgeleiden; de op latere CPB-prognoses gebaseerde raming laten praktisch voor alle gediplomeerden goede kansen om aan het werk te komen zien (met enkele uitzonderingen op de lagere mbo niveaus).
3. In 2026 is naar verwachting sprake van (zeer) grote tekorten aan arbeidsaanbod in zorg en techniek, horeca (Zeeland) en verkoop, logistiek en beveiliging (Zuid-Limburg).
4. Samengevat lijken de tekorten niet tot stand te komen door hiaten in de opleiding, maar door een absoluut tekort aan arbeidsaanbod op mbo-niveau. Sectoren moeten vooral zorgen dat ze hun werkenden vasthouden c.q. geschikt houden voor de arbeidsmarkt (en niet laten uitvallen), onder andere door ze door te investeren in opleiden geschikt te maken voor de beroepen van de toekomst. Vaak is er binnen bedrijven en instellingen sprake van upgrading of andere gevraagde skills.



4 Conclusies

Krapte

Duidelijk is dat de krapte op de arbeidsmarkt nog verder zal toenemen en dat in regio's met sterke vergrijzing, zoals de drie regio's waarop de arbeidsmarktanalyse betrekking had, de uitdaging nog groter zal worden. Dit komt ten eerste omdat vanwege de vergrijzing de vraag naar zorg toeneemt en de beroepsbevolking veroudert en ten tweede omdat elk van de regio's juist gespecialiseerd is in technische bedrijvigheid en ook daarvoor het arbeidsaanbod schaars is. Dit speelt zelfs nu het mbo juist relatief veel studenten in de zorg en techniek opleidt. De uitdagingen voor mbo, bedrijfsleven en maatschappelijke partijen worden daarmee alleen maar groter.

Het tekort aan arbeidskrachten zet een rem op de economische ontwikkeling en bedreigt maatschappelijke voorzieningen.

Uit de analyse blijkt dat het mbo in de drie regio's al veel opleidt voor de sectoren met de grootste arbeidsmarkttekorten. Het is vooral zaak ervoor zorg te dragen dat deze opleidingen blijven bestaan. Het is echter niet mogelijk om het aanbod op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten door grote aantallen studenten naar een andere opleiding te leiden, want de opleidingen die voor de tekorten opleiden zijn vaak al dominant binnen het mbo in de regio.

Van de werklozen zijn steeds meer degenen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt over. Vrouwen werken meestal al (parttime) door wanneer er kinderen komen. Bij deze groepen liggen nog wel enige kansen, maar de belangrijkste doelgroep om de tekorten op te lossen lijkt die van de werkenden te zijn die van baan moeten of willen veranderen.

Oplossingen

De arbeidsmarkt in de regio zal het in de toekomst moeten hebben van:¹

- Zij-instromers. Wie in een bepaalde sector geen toekomst heeft of ziet qua werk, moet worden omgeschoold naar andere sectoren waar wel emplooi en waarvoor men gemotiveerd is.
- Werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een arbeidsbeperking. Dit zal wel de nodige investering in tijd en middelen vragen.
 - o Dit kan ook door ervoor te zorgen dat voortijdig schoolverlaters en kortdurig werklozen niet tot de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan behoren.
- (Arbeids)migranten. Niet alleen is het zaak, in zoverre de woningvoorraad dat toelaat, werknemers uit het buitenland te halen, maar ook om te identificeren of al in de regio werkzame arbeidsmigranten mogelijk over competenties beschikken die aansluiten bij beroepen met tekorten.
- Parttime werkenden. Door bijvoorbeeld betere kinderopvang en (overheids)maatregelen in de beloningssfeer is het mogelijk om vooral

¹ We volgen hierbij de meest recente literatuur over krapte op de arbeidsmarkt en ook de recente Kamerbrief "aanpak arbeidsmarktkrapte".



parttime werkende vrouwen meer uren te laten maken. Dit zal echter wel lastig worden. Veel parttimers en ook (oudere) fulltimers willen juist minder uren per werk werken. Bekend is ook bijvoorbeeld dat mantelzorg in de zorg vooral wordt verricht door zorgmedewerkers. Meer betaald werk betekent dan mogelijk minder mantelzorg.

- Verhoging van de arbeidsproductiviteit door robotisering, digitalisering en andere technologische aanpassingen.
- Opschuifeffecten. Door inzet op Levenlang Ontwikkelen kunnen veel werknemers zich geschikt maken voor functies op een hoger niveau waar moeilijk personeel voor te vinden is. Als iedereen naar boven opschuift, ontstaan geschikte vacatures voor laag opgeleide werklozen.

De rol van het mbo

Het mbo kan overal een steentje en misschien wel een flinke steen bijdragen. De specifieke bijdrage aan het oplossen van de arbeidsmarktkrapte zit hem in de eerste plaats natuurlijk in de hoek van Levenlang Ontwikkelen. De infrastructuur daarvoor moet stevig worden versterkt. Dit roept om een ruimer aanbod van modulaire opleidingen. Het opleidingsaanbod kan zich dan ook richten op trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen die tijdelijk werkloos zijn geworden en een goede opleiding nodig hebben om een bestendige baan te vinden. Bijscholing van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld in het gebruik van de Nederlandse taal maar ook in de Nederlandse werkcultuur, kan ook bijdragen aan het oplossen van tekorten.

Specifiek kan het mbo zich ook richten op het bijscholen in nieuwe technologieën of het aanbieden van (nieuwe) opleidingen die op de technologische ontwikkelingen aansluiten. Dit betekent overigens ook dat er voldoende personeel moet zijn om die technologie te ondersteunen. Dat gaat voor een deel ook om hbo-opgeleid personeel. En dat wordt mogelijk nog schaarser dan mbo-opgeleiden. Het is dan ook zaak dat de doorstroom naar het hbo op peil blijft en liefst nog wat verder wordt uitgebreid. Dat kan trouwens ook via AD-opleidingen voor mbo-ers met enige jaren werkervaring.

Daarnaast moet natuurlijk het opleidingsaanbod goed blijven afgestemd op de tekortsectoren. Voor opleidingen die te klein dreigen te worden moeten slimme oplossingen worden gekozen. Dat kan bijvoorbeeld door binnen de curricula ervoor zorg te dragen dat in de vraag naar skills voor de toekomst door goed opgeleide mbo-vakmensen kan worden voorzien dan wel dat personeel wordt opgeleid dat zich deze skills op termijn kan aanleren.





Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Arbeidsmarktanalyse Achterhoek

De arbeidsmarkt voor het mbo

Zoetermeer, juli 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Panteia voerde voor de Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO) een kwantitatieve analyse uit van de arbeidsmarkt in drie regio's: Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg. Uiteindelijk doel van deze analyse is te benoemen waar er sprake is van een mismatch tussen vraag en aanbod en er tekorten aan vakmensen ontstaan en hoe zich dat verhoudt tot het opleidingsaanbod van het middelbaar beroepsonderwijs.

Panteia stelde hiertoe voor ieder van de drie regio's een rapport op. Voor u ligt het rapport over de regio Achterhoek. Het gaat achtereenvolgens in op de beroepsbevolking, de economische ontwikkeling, de werkgelegenheid, de vacatures, de gediplomeerde mbo-studenten en het overige werkzoekende arbeidsaanbod. Daarna volgt de confrontatie van vraag en aanbod, nu en in de toekomst.

Duidelijk is dat de krapte op de arbeidsmarkt nog verder zal toenemen en dat in een regio met sterke vergrijzing als de Achterhoek en de andere twee onderzochte regio's de uitdaging nog groter zal worden. Dit komt ten eerste omdat vanwege de vergrijzing de vraag naar zorg toeneemt en de beroepsbevolking veroudert en ten tweede omdat de regio juist gespecialiseerd is in technische bedrijvigheid en ook daarvoor het arbeidsaanbod schaars is. Dit speelt zelfs nu het mbo juist relatief veel studenten in de zorg en techniek opleidt. De uitdagingen voor mbo, bedrijfsleven en maatschappelijke partijen worden daarmee alleen maar groter.

Douwe Grijpstra, projectmanager

Juli 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek	7
1.1 Achtergrond van het onderzoek	7
1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek	7
1.3 Opzet van het onderzoek	8
1.4 Leeswijzer	8
2 Huidige economie en arbeidsmarkt	9
2.1 Beroepsbevolking	9
2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur	14
2.3 Interregionale mobiliteit	19
2.4 Conclusies	20
3 Dynamiek van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	23
3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt	23
3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden	28
3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs	33
3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten	44
3.5 Verwachte ontwikkelingen	49
3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod	51
4 Tekorten op de arbeidsmarkt	53
4.1 Confrontatie van vraag en aanbod	53
4.2 Prognoses	55
4.3 Doelgroepen voor tekorten	60
5 Samenvatting en conclusies	67
Bijlage	71
Bijlage 1: PESTLE-analyse	71



1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

De Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO), ingesteld door de minister van OCW en de staatssecretaris van EZ(K), onderzoekt en adviseert over macrodoelmatigheid, voorgenomen fusies en kleine, unieke opleidingen in het bekostigde middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Op 16 juni 2021 hebben de Tweede Kamerleden Peters en Bisschop een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om samen met het onderwijsveld te onderzoeken op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat scholen samen de verantwoordelijkheid krijgen om een minimaal dekkend aanbod in de regio in stand te houden. Naar aanleiding van de motie¹ heeft de minister van OCW de CMMBO gevraagd onderzoek te doen naar de vraag of er een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de (arbeidsmarkt)regio's Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg. CMMBO besteedde daarom twee deelonderzoeken uit. Eén onderzoek betreft een kwalitatieve analyse van het netwerk voor leren en werken in de regio's Zeeland, Achterhoek en Zuid-Limburg. De tweede opdracht, door CMMBO verleend aan Panteia, is het uitvoeren van een onderzoek naar de arbeidsmarkt voor het mbo in diezelfde drie regio's.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

Uiteindelijke doel van het onderzoek was het in kaart brengen van de tekorten aan mbo-gediplomeerden in regio's en sectoren. Ook ging aandacht uit naar doorstroom vanuit het mbo naar het hbo en vervolgens naar de mate waarin mbo-gediplomeerden succes hebben in het hbo.

Regionaal gezien spitst het huidige rapport zich toe op de UWV-arbeidsmarktregio Achterhoek. Centraal in het onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van de regio Achterhoek: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
2. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt van de Achterhoek: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?
3. Wat is de verwachte ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van de Achterhoek: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
4. Wat is de verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt van de Achterhoek: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de

¹ Tweede Kamer, 2020-2021, 35 606, nr. 24



arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?

5. Wat zijn aard en omvang van het (meer structurele) tekort aan bekwame vakmensen in de Achterhoek?
6. Wat is het aanbod van en de deelname aan voor de Achterhoek relevante bekostigde mbo-opleidingen en niet bekostigde opleidingsactiviteiten van mbo-instellingen? En wie worden daarmee bereikt?
7. Wat zijn de beleidsimplicaties van de antwoorden op bovenstaande onderzoeksvragen? Welke opties zijn er voor het opleidingsaanbod voor de Achterhoek?

Onderzoeksvraag 7 beantwoorden we niet in dit rapport. Deze heeft deels een bovenregionaal karakter en wordt tevens beantwoord met het parallelle onderzoek naar samenwerking in de regio.

1.3 Opzet van het onderzoek

Globaal waren in het onderzoek de volgende (deels parallel lopende) fasen te onderscheiden:

1. Schetsen kwantitatief beeld op basis van cijfermatige gegevens over economie, arbeidsmarkt en onderwijs;
2. Analyse kwantitatieve ontwikkelingen vanuit kwalitatief en kwantitatief perspectief;
3. Duiding huidige situatie en toekomst economie, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs;
4. Analyse aanbod mbo-opleidingen;
5. Opstellen rapport voor regio's/instellingen;
6. Overleg met regio's en instellingen en op basis daarvan bijstelling rapport
7. Eindrapportage

1.4 Leeswijzer

De inhoud van deze versie van het rapport is als volgt:

Hoofdstuk 2 gaat in op de bevolking, economische structuur en werkgelegenheid. Het beschrijft de huidige situatie en bestaande trends.

Hoofdstuk 3 behandelt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. naast trends en de huidige situatie komen ook ontwikkelingen in de toekomst en de specifieke positie van het (middelbaar) beroepsonderwijs aan de orde.

In hoofdstuk 4 komt vervolgens de mismatch op de arbeidsmarkt aan bod. We richten ons daarbij vooral op de situatie van een tekort aan arbeidsaanbod.

Hoofdstuk 5 bevat de samenvatting van de bevindingen en de conclusies die daaruit zijn te trekken over de uitdagingen van het mbo op het gebied van de arbeidsmarkt.



2 Huidige economie en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de bevolking en de economische structuur van de Achterhoek aan de orde. We staan stil bij de huidige situatie en trends in de (beroeps)bevolking, bij de regionale bedrijvigheid en bij een aantal macro-economische ontwikkelingen. Paragraaf 2.3 beschrijft de pendel van werkenden. In paragraaf 2.4 vatten we de bevindingen kort samen.

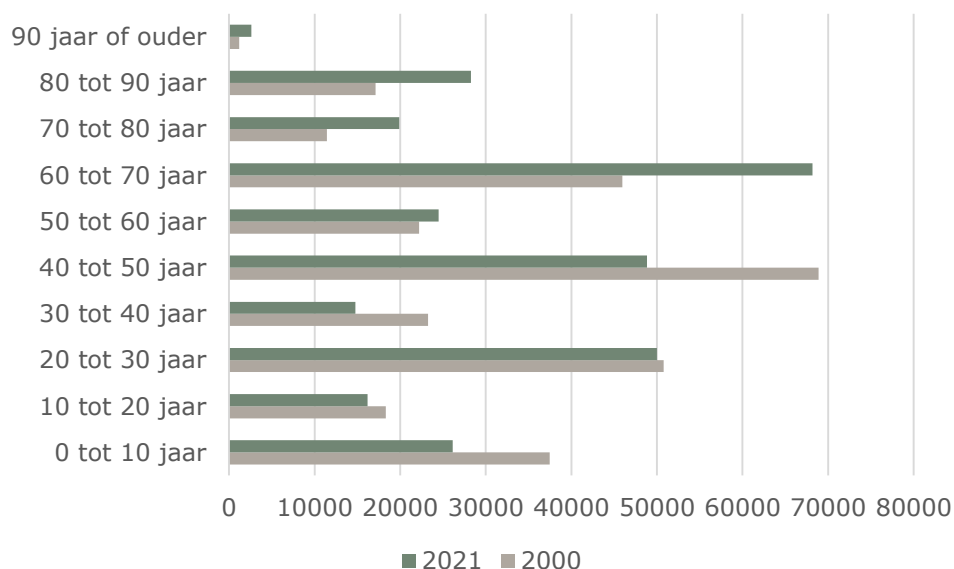
2.1 Beroepsbevolking

In deze paragraaf gaan we dieper in op de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking, kijken we naar het aantal werkenden per sector en de netto arbeidsparticipatie, en we beschrijven een aantal ontwikkelingen die in de nabije toekomst invloed hebben op de (beroeps)bevolking.

2.1.1 Bevolkingsontwikkeling

In 2021 telde de Achterhoek 299.296 inwoners. De natuurlijke aanwas (aantal geboortes verminderd met het aantal sterftegevallen) was in 2000 positief en lag rond de 900. In 2021 was de natuurlijke aanwas negatief (-975). Het gemiddelde groeipercentage in de Achterhoek in 2021 is 0,13 procent. Dit ligt onder het Nederlands gemiddelde groeipercentage van 0,39 procent. In onderstaande figuur 2.1 is het bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie terug te zien voor de Achterhoek in 2000 en 2021. Wat opvalt, is dat de groepen 30 tot 40 jaar, 40 tot 50 jaar en 0 tot 10 jaar een stuk kleiner zijn geworden. De groepen 60 tot 70 en 70-plussers zijn flink gegroeid; er is sprake van vergrijzing.

Figuur 2.1. Bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie in 2000 en 2021



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.2 Vergrijzing en ontgroening

Er is in ons land sprake van een proces van vergrijzing en ontgroening van de bevolking. Naar verhouding is in de periode 1950 - 2021 de basis van de bevolkingspiramide (jongeren) smaller geworden en de top van de piramide (ouderen) breder geworden. Dit proces is nog steeds gaande en versnelt zich de laatste jaren.



Figuur 2.2. Groene druk (links) en grijze druk (rechts)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Bovenstaande figuren illustreren dit. De grijze druk is de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de ouderen tot het werkende deel van de bevolking. Daarentegen geeft de groene druk de verhouding weer tussen het aantal personen van 0 tot 20 jaar en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de jeugd tot het werkende deel van de bevolking. Wat opvalt aan de figuur is dat de grijze druk in de Achterhoek sneller toeneemt dan in de rest van Nederland. De groene druk in de Achterhoek blijft de afgelopen jaren op een niveau net boven het landelijk gemiddelde steken.

Beide cijfers zijn erg relevant om de arbeidsmarkt te duiden. Een hoge grijze druk impliceert op macroniveau aan de ene kant een groter deel van de beroepsbevolking dat op termijn zal uittreden. Vanuit sectoraal oogpunt is het daarom interessant in te zoomen op sectoren die relatief sterk vergrijsd zijn om op tijd in te kunnen spelen op toekomstige tekorten. Daarnaast zal vergrijzing leiden tot een extra beroep op zorgmedewerkers. Met het oog op de ontgroening is het relevant voldoende zorgmedewerkers op te leiden om aan toekomstige zorgvraag op te kunnen voldoen.

2.1.3 Potentiële beroepsbevolking

Van de potentiële beroepsbevolking (de 15- tot 75-jarigen) heeft een groot deel betaald werk (de werkzame beroepsbevolking) en heeft een deel geen betaald werk maar is wel actief naar op zoek (werkloze beroepsbevolking). Samen vormen de werkzame en werkloze beroepsbevolking de totale beroepsbevolking. Van de werkloze en niet-beroepsbevolking wil een deel wel werken. Dit is het onbenut arbeidsaanbod. Een ander deel wil, kan of hoeft dat om uiteenlopende redenen (zoals ziekte, opleiding/studie, AOW/pensioen of eerder uittreden, andere inkomsten en zorgtaken) niet. De mensen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hebben en ook niet actief op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de niet-beroepsbevolking.

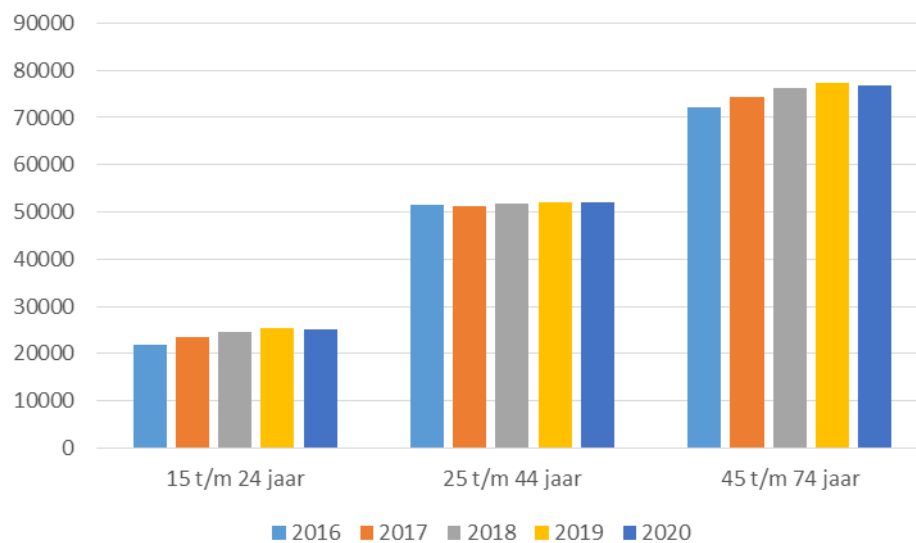


De potentiële beroepsbevolking van de Achterhoek bedroeg in 2020 225.000 personen. De (werkzame én werkloze) beroepsbevolking telde 159.000 personen. Het overige deel, 66.000 personen, behoorde tot de niet-beroepsbevolking.

2.1.4 Werkenden naar leeftijd en sector

Als we het aantal werkenden uitsplitsen naar leeftijd dan ontstaat de onderstaande figuur. De meeste mensen die werken vallen in de leeftijdscategorie 45 tot 75 jaar. Alle drie categorieën zijn sinds 2018 wat toegenomen, zij het met een heel klein percentage.

Figuur 2.3. Aantal werkenden naar leeftijdscategorie van 2016 tot en met 2020

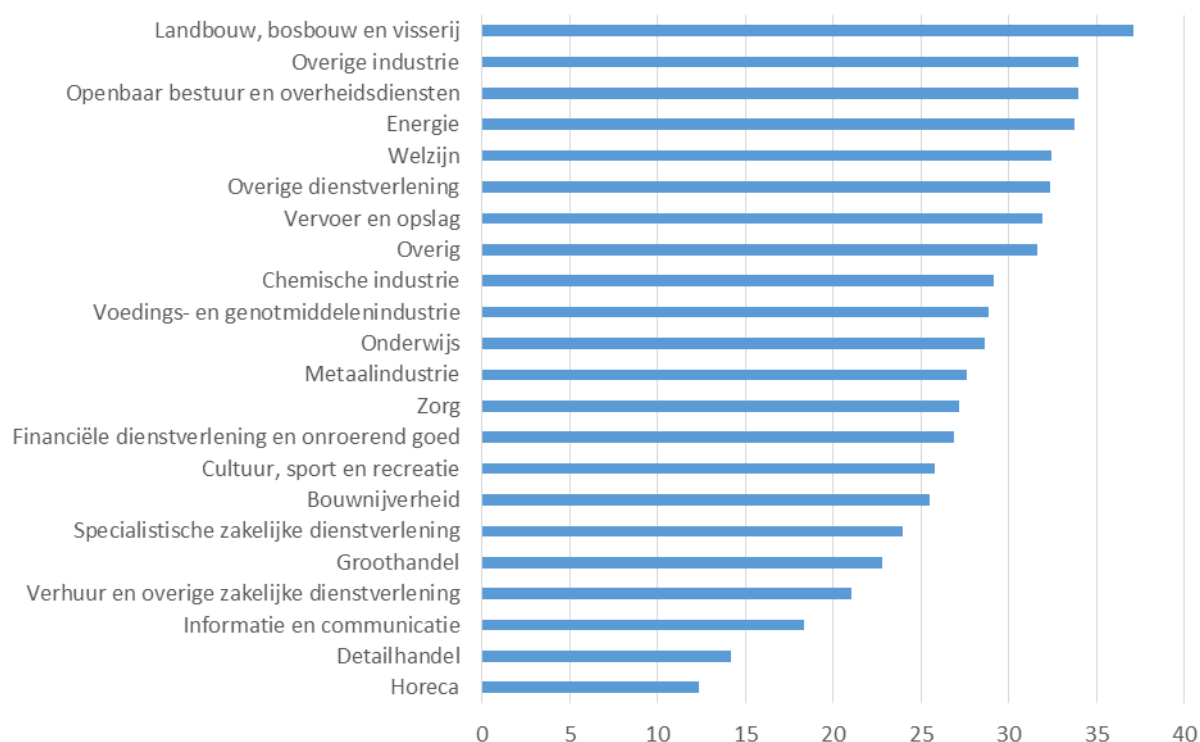


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Onderstaande figuur (2.4) geeft per sector het aandeel werkende ouderen (55- tot 74-jarigen) weer in de Achterhoek. De meest 'vergrijsde' sectoren zijn 'Landbouw, Bosbouw en Visserij', 'Openbaar bestuur', 'Overige industrie' en 'Energie'. Voor de Achterhoek belangrijke sectoren zoals de metaalindustrie en de zorg scoren gemiddeld qua aantal oudere werknemers. Toch geldt vergrijzing van het werknemersbestand over de gehele linie als aandachtspunt, omdat elke sector een hoger percentage 55 tot 74-jarigen heeft dan het Nederlands sectorgemiddelde.



Figuur 2.4. Aandeel oudere werkenden naar sector in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.5 Netto arbeidsparticipatie

Ouderen zijn in de afgelopen twintig jaar spectaculair meer gaan werken. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus, ongeacht migratieachtergrond en huishoudsamenstelling. Vooral in de leeftijdscategorie van 60 tot 65 jaar is het hard gegaan. Twintig jaar geleden werkte nog ongeveer 20 procent van de mannen in deze leeftijdscategorie, nu is dit opgelopen tot rond de 65 procent. Hierbij heeft beleid waarschijnlijk een rol gespeeld – zoals het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen – maar ook de stijging van de opleidingsniveaus en van de (gezonde) levensverwachting. Het sterk stijgende opleidingsniveau gaat ook samen met langer doorstuderen. Daardoor daalt de participatie van jongeren. Vooral jongeren tot 25 jaar volgen steeds vaker onderwijs en zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw fors kleiner geworden. Vooral de middelbaar en hoger opgeleide moeders met jonge kinderen stoppen niet langer – al dan niet tijdelijk – met werken, maar blijven doorwerken. De participatie van vrouwen met kinderen lijkt nu sterk op die van vrouwen zonder kinderen. Na deze inhaalslag is de groei van het aantal vrouwen dat werkt, de laatste 15 jaar afgevlakt. Wel blijft het aantal uren dat zij per week werken groeien. Jongere mannen werken juist wat minder vaak dan vroeger, vooral de laagopgeleiden en alleenstaanden. Internationaal onderzoek suggereert dat de vraag naar hun vaardigheden daalt. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen kan nog verder krimpen, omdat het opleidingsniveau van vrouwen relatief snel stijgt en vooral bij vrouwen geldt dat hoger opgeleiden vaker werken dan lager opgeleiden.²

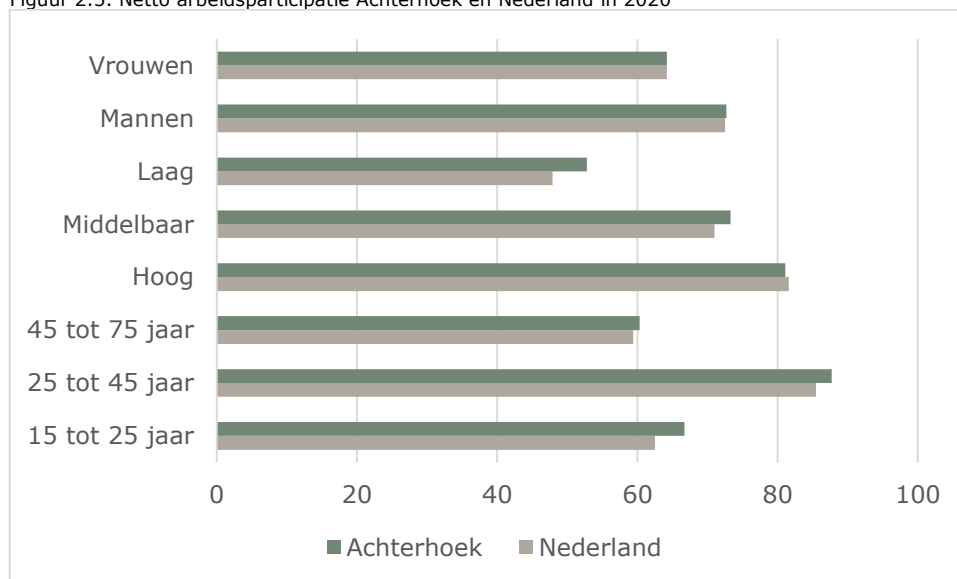
² <https://www.cpb.nl/arbeidsparticipatie#>



Net als in andere landen is het aandeel werkende jonge mannen sinds 2008 licht afgenomen. Voor mannen jonger dan 25 jaar geldt dat de daling vooral samenhangt met het feit dat ze langer doorleren na de middelbare school. Bij mannen van 25 tot 45 jaar spelen vooral andere factoren een rol. Voor mannen in die leeftijdscategorie hangt de daling samen met een afname van het aantal banen in sectoren waarin relatief veel mannen werken, zoals de bouw en de industrie. Ook de nasleep van de financiële crisis vanaf 2008 en de daarop volgende eurocrisis speelt hierbij een rol; de arbeidsparticipatie van jonge mannen nam vooral tussen 2008 en 2014 sterk af. Na het aantrekken van de economie nam de arbeidsparticipatie van jonge mannen weer wat toe, maar keerde niet terug tot het niveau van voor de financiële crisis.

Onderstaande figuur (2.5) zet de netto arbeidsparticipatie van een aantal groepen in de Achterhoek af tegen het Nederlands gemiddelde. Dit is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Te zien is dat 15- tot 25-jarigen een 4 procentpunt hogere arbeidsparticipatie hebben dan het landelijk gemiddelde. Dit is een substantieel verschil. Het is vooral erdoor te verklaren dat er minder studenten in het hoger onderwijs in de Achterhoek wonen. Een kleiner, maar vergelijkbaar verschil is waar te nemen voor de groep 25- tot 45-jarigen. Daarnaast is het relatief hoge aandeel laagopgeleide werkenden in de Achterhoek opvallend. Een laagopgeleide in de Achterhoek heeft een 5 procentpunt hogere kans om te werken dan het landelijk gemiddelde van laagopgeleiden. Voor hoogopgeleiden geldt een tegengesteld (maar kleiner) verschil.

Figuur 2.5. Netto arbeidsparticipatie Achterhoek en Nederland in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.6 Verwachte ontwikkelingen

Sociaal-maatschappelijke factoren kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de daaruit voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kunnen er effecten zijn op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

In de paragraaf over de bevolkingsontwikkeling beschreven we al dat volgens CBS-cijfers het groeipercentage van de bevolking in de Achterhoek over een langere periode beschouwd (2010-2020), lager ligt dan landelijk. Vanaf 2015 is in de



Achterhoek wel geen sprake meer van krimp, maar is een lichte groei te zien. In het oog springt verder dat, daar waar landelijk het groeicijfer in 2020 daalde, in de Achterhoek sprake was een stijging.³ In de Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS wordt voor de komende decennia (2020-2050) voor COROP-gebied Achterhoek weer bevolkingskrimp verwacht.⁴ Het effect daarvan voor de Achterhoek is dat het aanbod van arbeid in de komende jaren afneemt.

2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur

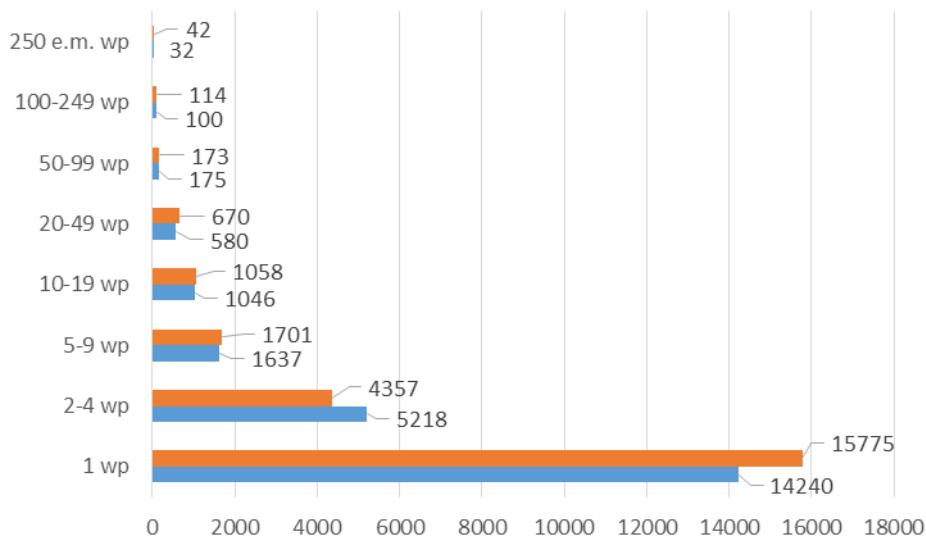
In deze paragraaf gaan we in op de bedrijfsdynamiek en het aantal arbeidsplaatsen in de regio, op de specialisatiegraad in de Achterhoek en op een aantal macro-economische factoren zoals economische groei en arbeidsproductiviteit. We besluiten de paragraaf weer met een beschrijving van in de nabije toekomst te verwachten ontwikkelingen.

2.2.1 Bedrijfsdynamiek

In 2020 kwamen er 317 vestigingen van bedrijven bij in de Achterhoek, een groei van 1 procent. De toename van 317 vestigingen bestond voor meer dan 90 procent uit bedrijven met 1 werkzame persoon (zzp'ers). Ook procentueel gezien groeide deze groep bedrijven sterk (4 procent). De groep bedrijven met 100 tot 250 werkzame personen groeide met 5 procent.

Sinds 2016 is het totale aantal vestigingen gestegen met 3,7 procent. Ook die stijging houdt voornamelijk verband met de stijging in het aantal zzp'ers (10,8 procent). Ook het aantal bedrijven met 250 werknemers en meer (+31,3 procent) en het aantal bedrijven met 100 tot 249 werknemers (+14 procent) zijn sterk gestegen, maar die groepen wegen relatief weinig mee. Figuur 2.6 geeft een overzicht van het aantal vestigingen per grootteklasse in 2016 en 2020.

Figuur 2.6. Bedrijfsdynamiek, aantal vestigingen naar grootteklasse



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/LISA

³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>

⁴ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84525NED/table?ts=1646825551214>

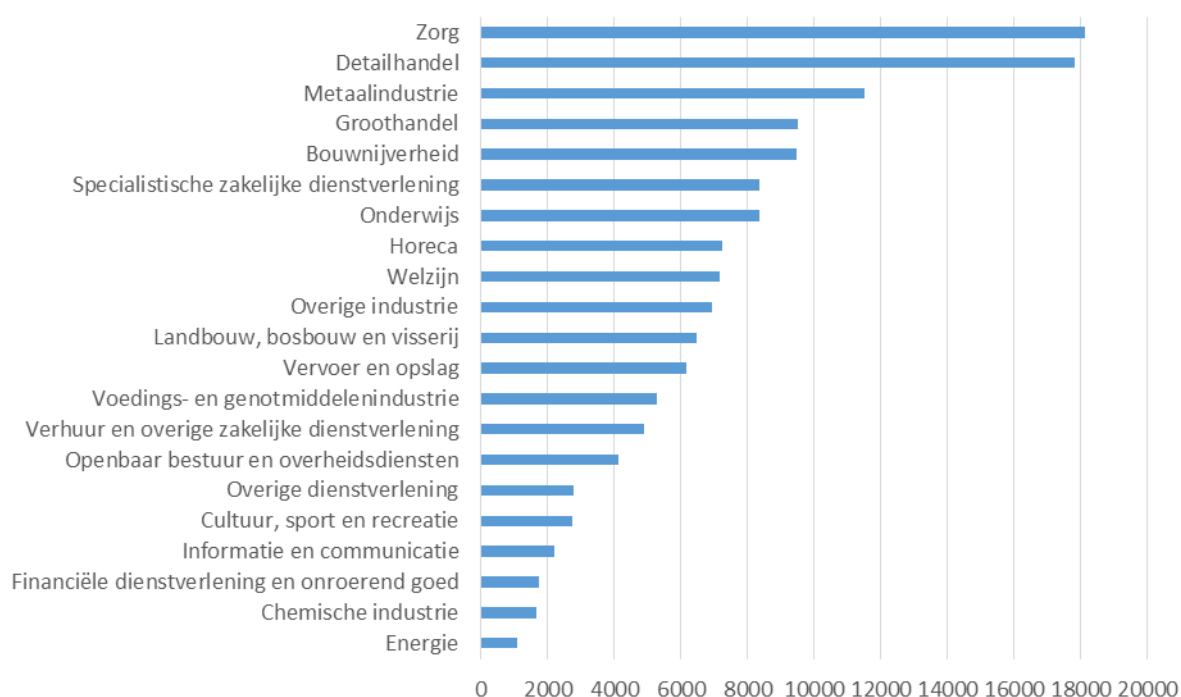


2.2.2 Arbeidsplaatsen

Een volgende indicator die inzicht geeft in de regionale bedrijvigheid in een regio is het aantal arbeidsplaatsen. In 2020 bedroeg het totaal aantal arbeidsplaatsen in de Achterhoek 144.359, tegen een aantal van 132.751 in 2016. Dat is groei van 8,7 procent. Nederland als geheel is gegroeid van 8.361.545 in 2016 naar 8.983.433 arbeidsplaatsen in 2020. Dit is een groei van 7,4 procent. De Achterhoek als arbeidsmarktregio heeft daardoor een groter aandeel verkregen in de Nederlandse arbeidsmarkt.

Zoals in figuur 2.7 hieronder te zien is, zijn in 2020 de sectoren 'Detailhandel', 'Zorg', 'Metaalindustrie' en 'Bouwnijverheid' qua aantallen arbeidsplaatsen in de Achterhoek het grootst.

Figuur 2.7. Aantal arbeidsplaatsen naar sector in de Achterhoek in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Van 2016 tot en met 2020 vertoont het aantal arbeidsplaatsen per sector in de Achterhoek de nodige dynamiek. De grootste percentuele veranderingen zijn terug te vinden in de sectoren 'voedings- en genotmiddelenindustrie' met een groei van 27 procent, 'vervoer en opslag' met een stijging van 20 procent en de 'zorg' met een groei van 16 procent. De grootste sectoren qua volume in 2020 behoren tot de middenmoot qua mutaties van het aantal arbeidsplaatsen. Zo realiseerde de bouwnijverheidssector 12 procent groei, de metaalindustrie 13 procent en de detailhandel 9 procent meer arbeidsplaatsen tussen 2016 en 2020.

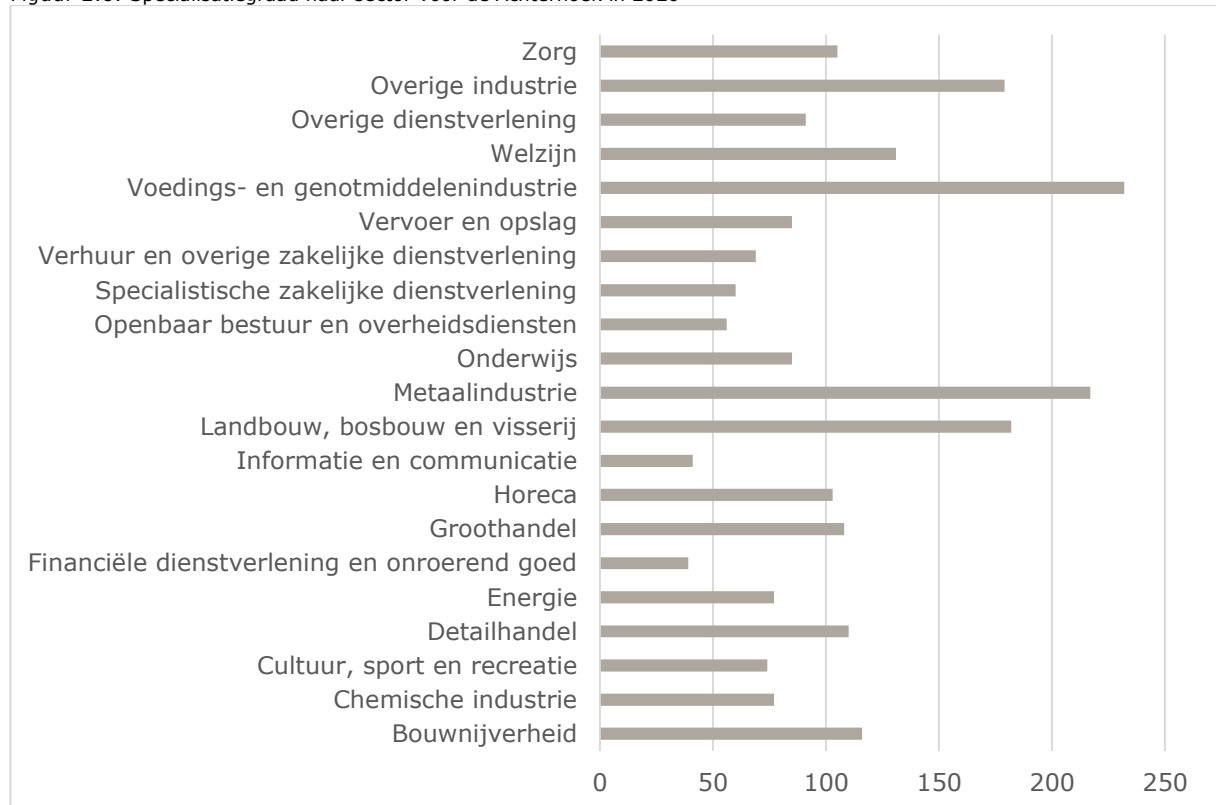
2.2.3 De specialisatiegraad

De specialisatiegraad is een indicator die aangeeft of een sector in een regio meer of minder dan een gemiddeld aantal arbeidsplaatsen heeft in vergelijking met Nederland. Het regionale aandeel van arbeidsplaatsen in een sector wordt afgezet tegen het nationale aandeel van die sector. Als het aandeel in de sector op regionaal niveau hetzelfde is als op nationaal niveau dan is de specialisatiegraad 100. Is het regionale



aandeel lager dan het nationale aandeel dan is de score lager dan 100 (ondervertegenwoordiging) en bij een hoger aandeel is de specialisatiegraad hoger dan 100 (oververtegenwoordiging). Figuur 2.8 laat voor verschillende sectoren de specialisatiegraad zien en illustreert daarmee wat de Achterhoek qua sectorale opbouw bijzonder maakt.

Figuur 2.8. Specialisatiegraad naar sector voor de Achterhoek in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nlCBS

De sectoren 'Voedings- en genotmiddelenindustrie', 'Metaalindustrie', 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Overige industrie' scoren qua specialisatiegraad in de Achterhoek het hoogst. Het feit dat een sector een hoge specialisatiegraad heeft, wil echter niet zeggen dat dit automatisch veel arbeidsplaatsen oplevert.

Bij de beoordeling van de relatie van de specialisatiegraad met de arbeidsmarkt passen nog twee opmerkingen:

- Ten eerste is het van belang te bedenken dat het absolute aantal arbeidsplaatsen en de ontwikkeling nog niet direct iets hoeft te zeggen over de arbeidsmarkt in de sector. Uitbreidingsvraag kan leiden tot vacatures voor schoolverlaters en daarmee tot een opgave voor het mbo. Daarnaast is echter ook de vervangingsvraag van belang. Een oververtegenwoordiging van grijs personeel kan leiden tot een hogere vervangingsvraag, maar ook een grote dynamiek die ontstaat wanneer veel werknemers op een bepaalde leeftijd voor een andere sector kiezen of werkgevers kiezen voor jong personeel.
- Het is ten tweede belangrijk oog te hebben voor het economisch en maatschappelijk belang van sectoren. Een qua aantal arbeidsplaatsen kleine sector kan voor de regio toch erg belangrijk zijn. Dit kan samenhangen met de kapitaalintensiteit van een sector. Een kapitaalintensieve sector zoals de

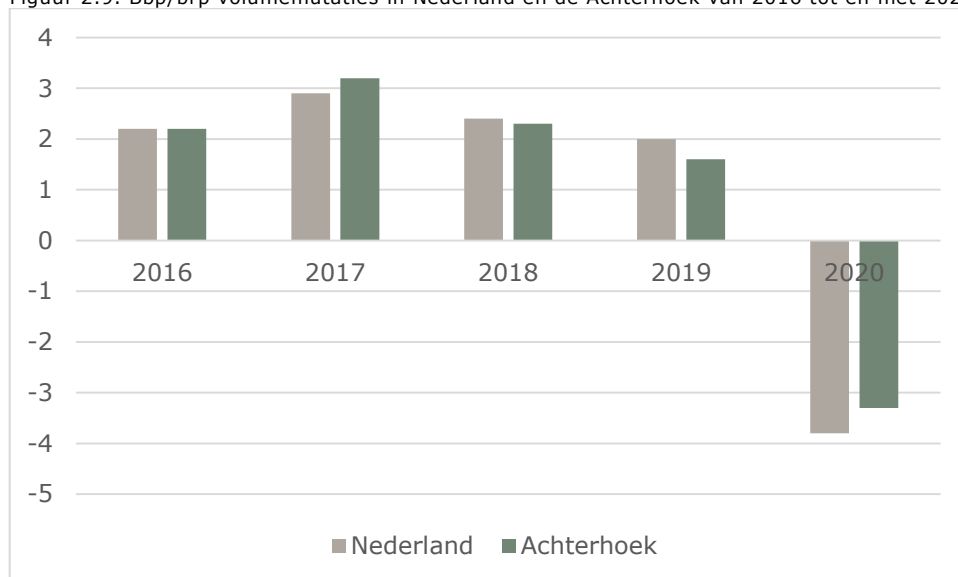


chemische industrie biedt relatief weinig arbeidsplaatsen in vergelijking met arbeidsintensieve sectoren zoals de zorg en de bouwnijverheid.

2.2.4 Economische groei

De huidige trends en ontwikkelingen in de economische structuur zijn niet los te zien van de macro-economische ontwikkelingen. De volgende figuur (2.9) zoomt daarom in op ontwikkeling van het bruto binnenlands/regionaal product (bbp/brp), de belangrijkste graadmeter voor de economische groei. Op het eerste oog kent de Achterhoek een zeer vergelijkbare trendgroei als het nationale beeld. Het feit dat de brp-groei pre-corona boven de 1,5 procent structurele brp-groei lag, is een indicatie van hoogconjunctuur. Interessant is ook dat de Achterhoekse economie minder kromp in het eerste coronajaar ten opzichte van Nederland als geheel.

Figuur 2.9. Bbp/brp volumemutaties in Nederland en de Achterhoek van 2016 tot en met 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.5 Arbeidsproductiviteit

In veel industrielanden is de productiviteitsgroei al decennialang aan het vertragen, zo ook in Nederland. Arbeidsproductiviteit is een maat voor de hoeveelheid productie die per tijdseenheid wordt geproduceerd door één arbeider. Dit wordt berekend door de toegevoegde waarde te delen door het aantal arbeidsjaren.

Het brp/bbp per inwoner in de Achterhoek ligt over een langere periode (2010-2020) beduidend lager dan landelijk.⁵ De ontwikkeling van de volumemutaties van het brp in de Achterhoek is over dezelfde periode – op enkele uitschieters na – trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁶ Door demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing, is toekomstige economische groei primair afhankelijk van groei in de productiviteit.

Zoals figuur 2.10 laat zien realiseerde de Achterhoek over de meeste jaren een arbeidsproductiviteitsgroei die hoger lag dan het nationaal gemiddelde. In 2020 was het productiviteitsverlies ook nog eens substantieel lager dan voor heel Nederland.

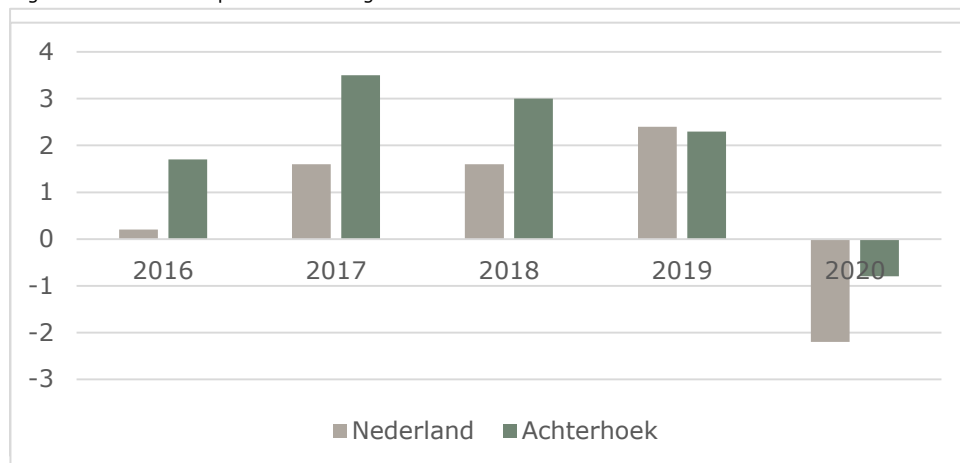
⁵ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>. Ook de Rabobank gaat er in haar prognoses van maart 2022 vanuit dat de Achterhoek eenzelfde economische groei als de landelijke laat zien.



Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat de Achterhoek een andere sectorale specialisatiegraad kent dan het Nederlands gemiddelde. Dit kan inhouden dat de Achterhoek vooral actief is in die sectoren met een hoger dan gemiddelde arbeidsproductiviteit.

Figuur 2.10. Arbeidsproductiviteitsgroei van 2016 tot en met 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.6 Verwachte ontwikkelingen

We beschrijven hier drie ontwikkelingen in de Achterhoek die op verschillende manieren van invloed zijn op of verband houden met: de regionale bedrijvigheid, de economie en/of de economische structuur.

Ten eerste laat de landbouw al geruime tijd een structurele krimp zien. Die zal de komende jaren vermoedelijk doorzetten. De kabinetsplannen voor het terugdringen van de stikstofuitstoot zullen er naar verwachting toe leiden dat de veestapel over een jaar of tien landelijk zo'n 30 procent kleiner is door opkopen, verplaatsen en verduurzamen van boerenbedrijven.⁷ In de nieuwe plannen voor stikstofvermindering lijkt de Achterhoek echter wel enigszins buiten schot te blijven⁸. Verder zullen ook hier de gevolgen van verdergaande robotisering van de landbouw gemerkt worden. Het gevolg daarvan voor de regio is een hogere arbeidsproductiviteit.

Ten tweede neemt binnen verschillende sectoren de digitalisering en robotisering steeds verder toe, wat van invloed is op de arbeidsproductiviteit in die sectoren. Hieronder beschrijven we drie sectoren waarin de robotisering de komende jaren invloed zal gaan hebben op de arbeidsproductiviteit:

- Nederland is in de agrarische sector voorloper op het gebied van robotisering en de covidcrisis heeft deze robotisering zelfs nog een extra boost gegeven. Door covid konden seizoenarbeiders niet door Europa reizen en in veel werksituaties was 1,5 meter afstand houden niet mogelijk.⁹ Daarnaast zullen verschillende maatschappelijke en technologische ontwikkelingen de behoefte aan en adoptie van agrarische robots het komend decennium versnellen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn een tekort aan arbeid(smigranten), de behoefte aan duurzamer geproduceerd voedsel en schaarste aan goede

⁷ <https://nos.nl/artikel/2417566-veestapel-zal-30-procent-krimpen-minister-gaat-praten-met-boeren>

⁸ <https://dvh.nl/groningen/Kijk-op-deze-kaart-waar-het-kabinet-stikstof-wil-terugbrengen-27751441.html>

⁹ Artikel 'Robot messcherpe aspergesteker', IN: De Volkskrant, 25 juni 2020.



landbouwgrond. ABN Amro acht een verdrievoudiging van de markt voor agrarische robots (van €715 mln naar €2,5 mld) in tien jaar mogelijk.¹⁰

- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.¹¹ Zorginstelling Sensire in de Achterhoek is één van de voorlopers op het gebied van digitalisering in de zorg, onder meer in de triage.¹² Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is echter de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact.
- Ook in de maakindustrie zal op de langere termijn de arbeidsproductiviteit stijgen door verdergaande robotisering. Denk daarbij bijvoorbeeld aan 3D-printing.

Tot slot zijn er twee ontwikkelingen te benoemen op het gebied van sociale innovatie, die van invloed zijn op de arbeidsproductiviteit in de Achterhoek:

- Onderzoek uit 2018 liet zien dat bedrijven in de provincie Gelderland hun concurrentiekracht en innovatiekracht nog kunnen verbeteren door te investeren in sociale innovatie. Met name mkb-bedrijven lopen op dit gebied achter.¹³ Reden voor de provincie om in 2019 een (tijdelijke) subsidieregeling Sociale Innovatie in het leven te roepen, waarmee Gelderse mkb-bedrijven, onderwijsinstellingen en gemeenten konden investeren in opleidingen of activiteiten gericht op slimmer werken, dynamisch managen, flexibel werken en/of nieuwe vormen van samenwerking. De provincie zette hiervoor 2 miljoen euro in.¹⁴
- Met het lopende Pioniersprogramma wil de provincie Gelderland sociale innovatie verder stimuleren door kennisdeling aan te jagen tussen koplopers en trendvolgende bedrijven op dit gebied. Pioniers zijn sociale innovatie-ambassadeurs die peer-to-peer andere Gelderse ondernemers 'aansteken' om ook met sociale innovatie aan de slag te gaan. Momenteel zijn er tien pioniers, van wie drie uit de Achterhoek (vertegenwoordigers van Hittech Bihca BV, AWL en Veld Koeltechniek)¹⁵

2.3 Interregionale mobiliteit

Voor de analyse van de ontwikkelingen van de beroepsbevolking en werkgelegenheid in een bepaalde regio is wederom van belang in hoeverre die in regionaal opzicht op elkaar aansluiten. Als de beroepsbevolking omvangrijk is, maar een groot deel daarvan in een andere regio werkzaam is, kan dat toch leiden tot grote tekorten op de arbeidsmarkt. Omgekeerd zijn tekorten veel kleiner als er veel mensen vanuit andere regio's in de regio werkzaam zijn.

Onderstaande figuur geeft de meerjarige binnenlandse pendel voor de Achterhoek weer. Inkomende pendel is gedefinieerd als het aantal banen waarvan werknemers in

¹⁰ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/industrie/strijd-om-agrarische-robots-barst-los.html>

¹¹ <https://www.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/04/30/de-situatie-op-de-arbeidsmarkt-in-de-wijkverpleging/Arbeidsmarktsituatie-wijkverpleging-eindrapport.PDF>

¹³ <https://wp.kennisbanksocialeinnovatie.nl/wp-content/uploads/2020/08/volberda-heij-nulmeting-digitalisering-en-sociale-innovatie-gelderland-overijssel.pdf>

¹⁴ Voor bedrijven bestaat de subsidie uit 100% van de subsidiabele kosten, voor onderwijsinstellingen is dat 50%. De minimale subsidie is 50.000 en maximaal wordt 100.000 uitgekeerd. Zie:

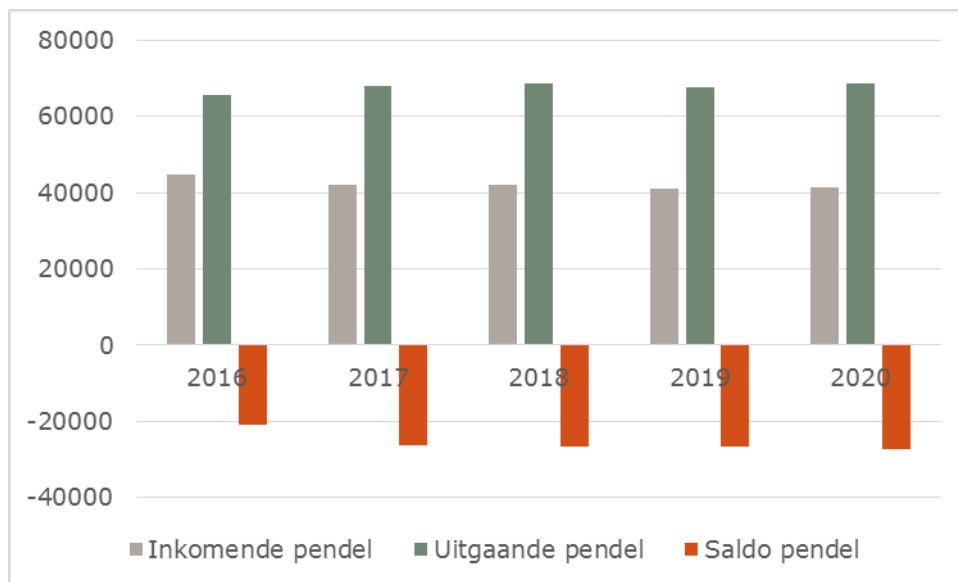
<https://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/kennis/subsidieregeling-sociale-innovatie-provincie-gelderland/>

¹⁵ <https://www.gelderland.nl/nieuws/wat-je-moet-weten-over-sociale-innovatie-en-de-gelderse-pioniers>



de regio werken, maar in een andere regio wonen. Uitgaande pendel is het aantal banen waarvan werknemers in de regio wonen, maar in een andere regio werken. Het saldo is inkomende pendel minus uitgaande pendel.

Figuur 2.11. Pendelstromen van de Achterhoek



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Duidelijk te zien is dat de uitgaande pendelstroom die de inkomende pendel overstijgt. Het jaarlijks saldo is hierdoor negatief. Uit de figuur is ook af te leiden dat dit saldo jaarlijks iets toeneemt. Waar het totale saldo in 2016 nog -20.800 was, is dit aandeel toegenomen (in absolute termen) tot -27.400. Dit is een toename van ruim 30 procent.

2.4 Conclusies

Bevolking en de werkenden

De demografische ontwikkeling vanaf het jaar 2000 is negatief, hoewel deze inmiddels weer iets ten positieve is gekeerd. Bevolkingsafname geldt vooral voor de plattelandsgemeenten. Veel belangrijker voor het mbo zijn echter:

- een aanzienlijke grijze druk die de afgelopen decennia flink is toegenomen,
- het aantal kinderen dat afneemt hoewel het nog wel iets hoger ligt dan het Nederlands gemiddelde,
- een beroepsbevolking waarvan een relatief groot deel ouder dan 45 jaar is.

Weliswaar is de netto arbeidsparticipatie iets hoger dan het Nederlands gemiddelde, maar dat komt ook vooral omdat er weinig hoger onderwijs in de regio is.

Dit alles betekent ten eerste dat er relatief meer ouderen verzorgd (in de ruimste zin van het woord; dus niet alleen qua zorg en welzijn) moeten worden. Dit betekent vooral een ruime vraag naar zorgwerkers, maar ook dat relatief weinig mensen in de werkende leeftijd straks ervoor moeten zorgen dat de economie draait en in maatschappelijke behoeften wordt voorzien. Meer ouderen betekent trouwens ook nog een zwaarder beroep op mantelzorg door werkenden voor die ouderen. Ten tweede neemt de instroom in het voortgezet onderwijs af. Zeker als ook nog een relatief groter deel van de 12-jarigen voor de Havo in plaats van het Vmbo zal kiezen, verkleint dat de instroom in het mbo. Ten derde leidt de relatief oude beroepsbevolking er weer toe dat er, naast meer risico op uitval door langdurige



ziekte, minder arbeidsaanbod is voor fysiek zware banen of werk dat om economische redenen vooral door jongeren moet worden uitgevoerd. Ook voor de Achterhoek relatief belangrijke sectoren als de landbouw en de overige industrie zijn sterk vergrijsd. In de voor de regio ook belangrijke metaalindustrie en voedings- en genotmiddelenindustrie heeft de vergrijzing iets minder sterk toegeslagen, maar ook in deze bedrijfstakken is de komende jaren het nodige personeel te vervangen. En het kan natuurlijk ook nog zo zijn dat werkgevers vooral behoefte hebben aan verse kennis van schoolverlaters, al kan meer inzet op Levenlang Ontwikkelen dit probleem voor een deel oplossen.

Economische structuur en werkgelegenheid

Over de afgelopen vijf jaar gemeten is de ontwikkeling van de economische groei in de Achterhoek ongeveer gelijk aan het Nederlandse gemiddelde, maar in de jaren daarvoor deed de Achterhoek het beduidend minder dan de rest van het land. In 2020 was de afname van het brp vervolgens weer wat minder dan elders. Dit is te verklaren door de relatief grote aanwezigheid van de industrie, waarin doorgewerkt kon worden. Naast die industrie (metaal-, voedings- en genotmiddelen- én overige industrie) is de landbouw, bosbouw en visserij nog steeds relatief belangrijk. In absolute zin zijn zorg en welzijn en retail de grootste bedrijfstakken. De aanwezigheid van veel industrie kan ook de in verhouding tot Nederland hogere groei van de arbeidsproductiviteit verklaren, al is men qua toepassing van technologie ook in de zorg een voorloper. Dat moet ook wel in een regio met relatief grote afstanden. De vergrijzing zal de druk op de zorg de komende decennia ook nog eens verder vergroten.

Ten slotte is er in de Achterhoek sprake van een aanzienlijk negatief pendelsaldo. Het is vooral een woonregio, omringd door Arnhem/Nijmegen, de Stedendriehoek en de Twentse steden. Daar reizen veel pendelaars voor hun werk traditioneel naar toe. Dit houdt in feite in dat een deel van het Achterhoekse mbo opleidt voor andere regio's. Dit kan betekenen dat de mogelijkheden voor BBL-stages niet altijd aansluiten op het werkperspectief. Een werkende zal immers gemakkelijker voor pendel kiezen dan een jongere die nog op het openbaar vervoer is aangewezen.



3 Dynamiek van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we in op de dynamiek van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. We bespreken eerst de huidige situatie en trends van de aantallen vacatures en daarna die van het arbeidsaanbod: eerst werkloze werkzoekenden, baanwisselaars en herintreders en vervolgens de uitstroom vanuit het onderwijs (arbeidsmarktinstroom). In paragraaf 3.6 duiden we de stand van zaken en de ontwikkeling van de vraag en het aanbod.

3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt

De dynamiek van vraag op de arbeidsmarkt behandelen we op basis van het aantal vacatures. Die splitsen we uit naar beroepsklasse en beroepsgroep. Daarna gaan we kort in op de vraag of er sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag en tot slot bespreken we de ontwikkelingen in de maatschappij die van invloed zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

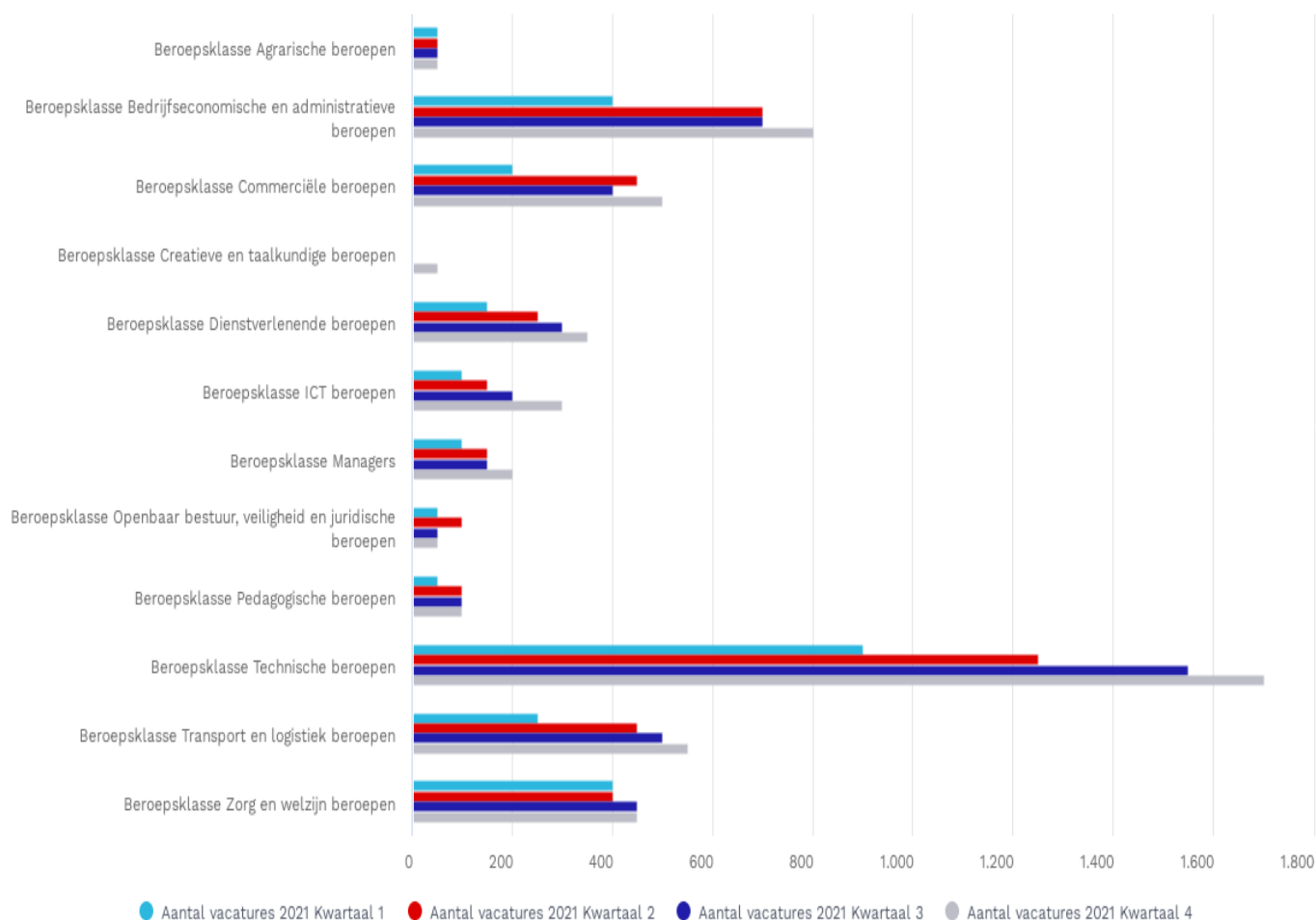
3.1.1 Vacatures naar beroepsklasse en beroepsgroep

Een belangrijke indicator voor de vraag en de dynamiek op de arbeidsmarkt is het aantal vacatures. Tegenwoordig zijn bijna alle vacatures op enig moment op het internet aan te treffen. We kijken daarom hieronder naar de vacatures op internet zoals verzameld met de vacaturespider Jobfeed en splitsen deze naar beroepsklasse en beroepsgroep. Het gaat daarbij om het totale aantal vacatures in de Achterhoek.

De beroepsklasse met de meeste openstaande vacatures is de klasse 'Technische beroepen', gevolgd door 'Bedrijfseconomische en administratieve beroepen', 'Transport en logistiek', 'Commerciële beroepen' en 'Zorg en welzijn'. Opmerkelijk is dat het aantal vacatures voor technische beroepen enorm is gegroeid. In slechts drie kwartalen is de vraag naar technisch personeel (uitgedrukt in aantal vacatures) gegroeid van 900 tot 1.700. Geen andere beroepsklasse heeft een vergelijkbare groei doorgemaakt. Verder is ook opvallend dat de vacature-aantallen in de zorg relatief lijken mee te vallen. Dat terwijl de zorg overal als tekortsector genoemd wordt. Het is mogelijk dat er in de zorg vanwege de coronapandemie even wat minder tijd beschikbaar was om nieuwe medewerkers aan te nemen en in te werken. Het is echter ook mogelijk dat er zo veel nieuwe medewerkers nodig zijn, dat er regelmatig één vacaturemelding wordt uitgezet voor meer vacatures van nieuwe medewerkers; deze wordt door Jobfeed als één openstaande vacature geteld. Ook kan het zo zijn dat zorgwerkgevers de moed hebben opgegeven om via vacaturemeldingen aan nieuw personeel te komen. Figuur 3.1 geeft een overzicht per beroepsklasse.



Figuur 3.1. Openstaande vacatures per beroepsklasse in 2021 per kwartaal



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed

Als we kijken naar de individuele beroepen waarvoor er in het vierde kwartaal van 2021 het meeste vacatures open staan, dan gaat het om de beroepen in tabel 3.1. In die tabel zijn de beroepen opgenomen met 150 of meer openstaande vacatures.

Tabel 3.1. Aantal openstaande vacatures naar beroep in het vierde kwartaal van 2021

Beroepsgroep	Aantal vacatures
Laders, lossers en vakkenvullers	300
Transportplanners en logistiek medewerkers	300
Machinemonteurs	250
Schoonmakers	200
Elektriciens en elektronicamonteurs	150
Hulpkrachten bouw en industrie	150
Software- en applicatieontwikkelaars	150
Verkoopmedewerkers detailhandel	150
Verzorgenden	150

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed



Er staan het meeste vacatures open voor laders, lossers en vakkenvullers, namelijk 300 in totaal. Wat opvalt, is dat er geen bedrijfseconomische en administratieve beroepen in de lijst voor komen. Dat lijkt er niet mee in overeenstemming dat er voor die beroepen verreweg het meeste vacatures open staan (figuur 3.1). Verklaring is dat er relatief veel bedrijfseconomische beroepen zijn waar vacatures voor openstaan, maar het gaat daarbij niet om 150 vacatures of meer.

3.1.2 Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Zoals in hoofdstuk 2 al naar voren kwam, is de werkgelegenheid in de Achterhoek van 2016 tot en met 2020 gestegen met bijna 12.000 arbeidsplaatsen. De sectoren die het sterkst zijn gegroeid qua werkgelegenheid zijn de sectoren 'Voedings- en genotsmiddelenindustrie' met een groei van 27 procent, 'Vervoer en opslag' met een stijging van 20 procent en de 'Zorg' met een groei van 16 procent. Het is niet onwaarschijnlijk dat dit sectoren zijn waarin de komende jaren de uitbreidingsvraag ook groot zal zijn. Daarnaast valt echter ook te verwachten dat de energiesector inclusief de installatiebranche te maken krijgen met een grote uitbreidingsvraag vanwege de energietransitie die steeds meer op gang komt.

De vervangingsvraag zal vooral in de vergrijzende sectoren een rol gaan spelen. Op dit moment zijn dat vooral de 'Landbouw, bosbouw en visserij' en de 'Overige industrie', maar zoals we in hoofdstuk 2 ook al beschreven geldt de vergrijzing over de gehele linie als aandachtspunt. Elke sector in de Achterhoek heeft een hoger percentage 55- tot en met 74-jarigen dan het Nederlands gemiddelde.

Het is overigens niet altijd even gemakkelijk uitbreidings- en vervangingsvraag uit elkaar te houden. Neem bijvoorbeeld de situatie waarin er bij een bedrijf een senior met pensioen gaat en dat bedrijf daar twee nieuwe junioren voor in de plaats wil nemen. De vraag of er dan sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag is onduidelijk. Wat we weten is dat het overgrote deel van alle open gekomen vacatures te maken hebben met een vervangingsvraag.

3.1.3 Verwachte ontwikkeling van de vraag

In hoofdstuk 2 beschreven we al een aantal ontwikkelingen in de Achterhoek die van invloed zijn op de regionale bedrijvigheid, de economische structuur en/of de arbeidsproductiviteit. Een aantal van die ontwikkelingen zijn echter ook van invloed op de vraag en het aanbod van arbeid. Zo leidt het lagere bbp per inwoner in de Achterhoek ten opzichte van het landelijke bbp per inwoner tot minder vraag naar arbeid. Daarnaast leidt ook de structurele krimp van de landbouw, de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering en robotisering, en de ontwikkelingen op het gebied van sociale innovatie tot minder vraag naar arbeid in de Achterhoek. De ontwikkelingen op het gebied van robotisering en digitalisering gelden vooral voor de agrarische sector, de maakindustrie en de zorg. Hieronder beschrijven we nog een aantal andere politieke, economische en ruimtelijke ontwikkelingen in de regio die van invloed zijn op de vraag naar arbeid.

Politieke factoren

Het kabinet wil de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord¹⁶ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing,

¹⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



opleiding en meer werk voor de inwoners. Relevant voor de arbeidsmarktregio Achterhoek is de Regio Deal Achterhoek (zie onderstaande box). Het effect van deze Regio Deal is onder andere dat er meer vraag naar arbeid ontstaat.

Regio Deal Achterhoek

Om de Achterhoek in de toekomst aantrekkelijk te houden voor haar bewoners investeren Rijk en regio (provincie Gelderland en Openbaar Lichaam Regio Achterhoek) gezamenlijk 40 miljoen euro in de Regio Deal Achterhoek. De Achterhoek kampt met een dalende (beroeps-)bevolking, terwijl het een sterke en innovatieve regio is met veel gespecialiseerde maakbedrijven. De regio werkt samen met bewoners aan het behoud van een gezonde economie, met slimme innovaties in de maakindustrie, en aan het verbeteren van de woon- en leefomgeving. De uitdaging in de Achterhoek ligt in het aantrekken van arbeidskrachten van buiten de regio en ervoor te zorgen dat jonge Achterhoekers er willen blijven wonen en werken. Ook wordt gewerkt aan een goede bereikbaarheid van bedrijven en voorzieningen en kringlooplandbouw.¹⁷

Relevant gremium voor de regio Achterhoek is ook de Achterhoek Board. De Board bestaat uit vertegenwoordigers van ondernemers, maatschappelijke organisaties en overheden uit de Achterhoek en een vertegenwoordiger van de provincie Gelderland.¹⁸ De Board zet zich in voor de ruimtelijk-economische agenda van de Achterhoek (Achterhoek Visie 2030). Zij bereidt de inzet van middelen op hoofdlijnen voor (onder meer via de Regio Deal) en ziet toe op de voortgang van het realiseren van de visie aan de hand van zes thema's (waaronder onderwijs & arbeidsmarkt).¹⁹ In opdracht van de Board wordt onder meer de Achterhoek Monitor gerealiseerd. Het effect hiervan is onder andere weer meer vraag naar arbeid.

Economische factoren

- Verdienstelijking is het proces van geleidelijke verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en industrie naar de dienstensector. De dienstensector is in meer stedelijke gebieden naar verhouding sterker vertegenwoordigd dan in een minder verstedelijkt gebied als de Achterhoek (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Absoluut gezien een kleine sector, maar relatief sterk vertegenwoordigd in de Achterhoek is de **landbouw**. Voortbordurend op de Landbouwvisie van het vorige kabinet beoogt kabinet Rutte IV een transitie naar kringlooplandbouw met een goed verdienenmodel, zodat boeren in staat gesteld en maatschappelijk gewaardeerd worden om de benodigde verandering te realiseren, waarbij jonge boeren toekomst krijgen.²⁰ De Achterhoek loopt voorop in het werken aan kringlooplandbouw. Al sinds 2014 hebben boeren door deelname aan de Vruchtbare Kringloop Achterhoek en Liemers (VKA) veel kennis en ervaring opgedaan met kringlooplandbouw. Mede om die reden is de Achterhoek in 2019 aangewezen als agro-innovatieregio. Die status biedt VKA de mogelijkheid te experimenteren met nieuwe methoden en regels om kringlooplandbouw te bevorderen.²¹ We benoemden eerder de krimp in de landbouw, maar dit leidt mogelijk juist weer tot meer vraag naar arbeid.

¹⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-achterhoek>

¹⁸ De board wordt voorgezeten door de voorzitter van het Openbaar Lichaam Regio Achterhoek.

¹⁹ <https://8rhk.nl/achterhoek-board/>

²⁰ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

²¹ <https://www.nieuweoogst.nl/nieuws/2019/07/13/achterhoek-officieel-innovatieregio-%20kringlooplandbouw>



- De **industrie** is, zowel in absoluut als relatief opzicht, sterk vertegenwoordigd in de Achterhoek. Met name gaat het daarbij om maakindustrie.²² Een belangrijk deel daarvan houdt zich (van oudsher) bezig met metaal- en houtbewerking.²³ De maakindustrie krijgt in het coalitieakkoord²⁴ van het kabinet Rutte IV expliciet aandacht. Het kabinet wil het bedrijfsleven en het vestigingsklimaat versterken en met een duidelijke strategie een vooroplopende maakindustrie stimuleren. Dit wil het kabinet realiseren door het voorzien in goed opgeleid personeel, het aanpakken van het tekort aan technisch en praktisch opgeleide werknemers, het bieden van een stabiel en voorspelbaar ondernemingsklimaat, het inzetten op een gelijk speelveld en het bieden van bescherming tegen oneerlijke concurrentie van buiten Europa²⁵ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). De afgelopen jaren groeide het aantal werknemers in de metaalnijverheid en metalektro met 4 procent. Met name in de metaalnijverheid was de groei sterk (8 procent). Deels was hierbij sprake van verschuiving van werkgelegenheid van de metalektro naar toeleveranciers in de metaalnijverheid²⁶ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). De verwachting is dat door digitalisering en robotisering op de langere termijn in de metaalnijverheid en metalektro meer werk komt op mbo-2, -3 en -4 niveau²⁷ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Op mbo-1 niveau zullen naar verwachting de nodige banen verdwijnen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Ook heeft de maakindustrie te maken met hogere kosten door de – mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne – verder stijgende energieprijzen en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, de energietransitie en de stikstofreductie. Deze hogere kosten kunnen leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen (arbeidsmarkt: minder vraag naar arbeid).
- Ook de sector **Zorg & Welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in de Achterhoek. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken herbergt de regio onder meer twee ziekenhuizen: Streekziekenhuis Koningin Beatrix in Winterswijk en het Slingeland Ziekenhuis in Doetinchem. Deze zijn in 2017 bestuurlijk gefuseerd onder de naam Santiz. Het kabinet zegt in het coalitieakkoord²⁸ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg. Ook zet het kabinet in op meer preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woon)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat

²² Global is de industrie onder te verdelen in procesindustrie en maakindustrie. Procesindustrie is de vervaardiging op industriële schaal van producten, waarbij gebruik wordt gemaakt van chemische, biochemische, mechanische en/of fysische processen. Maakindustrie is dat deel van de industrie dat materialen tot nieuwe producten verwerkt.

²³ <https://www.natuurlijkachterhoek.org/achterhoek/bedrijfsleven/>

²⁴ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

²⁵ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

²⁶ Panteia (2022). Snelscan arbeidsmarktprognoses technische sectoren.

²⁷ <https://www.fme.nl/onderzoeksrapport-panteia-skills-voor-de-toekomst-de-metaal-en-metalektro>

²⁸ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere, woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.²⁹ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een 'rustige en rustieke' regio als de Achterhoek (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Ruimtelijke factoren

- Medio 2020 stemde de provincie Gelderland in met de door de Achterhoekse gemeenten vastgestelde Regionale Programmering Werklocaties (RPW). In de RPW wordt de behoefte aan bedrijventerreinen in de Achterhoek tot en met 2030 geraamd op 59-140 ha. De werkelijke uitbreiding zal zich, afhankelijk van de daadwerkelijke economische ontwikkeling, binnen deze bandbreedte afspelen. Naast de twee regionale bedrijventerreinen (A18 en de Laarberg) is kenmerkend voor het Achterhoekse bedrijfsleven de lokale gebondenheid. Dat betekent dat in elke gemeente behoefte is aan uitbreiding en dat daarvoor ruimte wordt gemaakt. Het is aan de individuele gemeenten om te bepalen waar de uitbreiding kan plaatsvinden. Ook betere benutting van bestaande bedrijventerreinen kan bijdragen aan de taakstelling³⁰ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- De filekans en filedruk (i.e. de lengte van de file vermenigvuldigd met de duur ervan) zijn in de meer perifeer gelegen arbeidsmarktregio Achterhoek veel minder groot dan in de Randstad.³¹ De veel grotere filekans en -druk in de Randstad zouden ertoe kunnen leiden dat bedrijven van daaruit naar de arbeidsmarktregio Achterhoek verhuizen (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden

In deze paragraaf komen eerst verschillende groepen werkzoekenden binnen het arbeidsaanbod aan de orde. We kijken naar de bij het UWV geregistreerde werkzoekenden en de WW en naar baanwisselaars en herintreders.

3.2.1 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Een belangrijke indicator van het werkaanbod is het aantal geregistreerde werkzoekenden. Die zijn er zowel met als zonder dienstverband. Werkzoekenden met dienstverband zijn mensen die een actief CV op werk.nl hebben. GWU zonder dienstverband zijn mensen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen. De GWU laat zien welke personen er op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn.

Na de gebruikelijke toename van het aantal GWU in december 2019 en januari 2020 volgde in maart 2020 geen daling, zoals in andere jaren gebruikelijk was. Door de eerste lockdown volgde daarentegen een zéér scherpe stijging. In de maanden daarna steeg het GWU nog iets verder, om vanaf augustus weer snel af te nemen. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als horeca en detailhandel verloren toen hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van 2020 nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering vervolgens weer geleidelijk af. Dat kwam deels doordat mensen

²⁹ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>

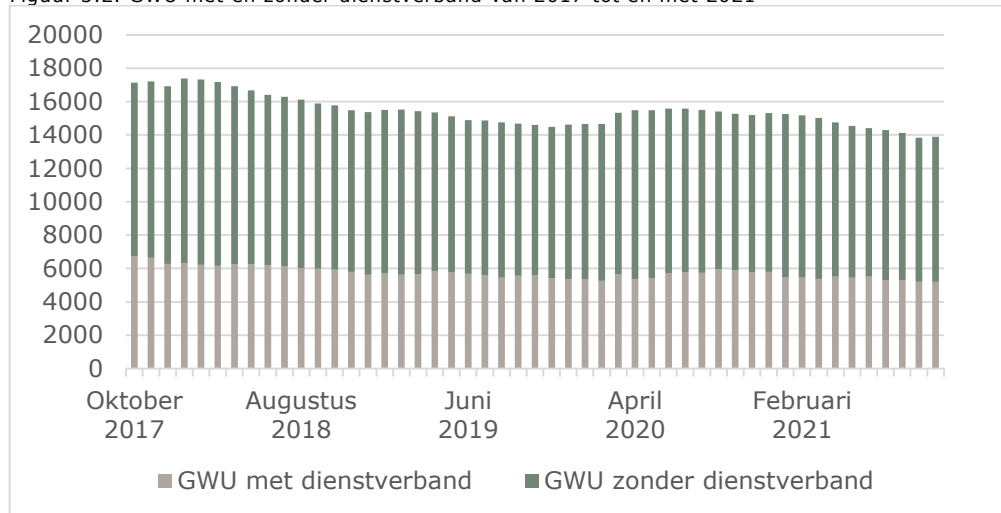
³⁰ <https://www.industriekringenachterhoek.nl/provincie-stemt-in-met-achterhoekse-ambities-bedrijventerreinen/>

³¹ <https://www.anwb.nl/verkeer/nederland/verkeersinformatie/dagelijkse-drukke-trajecten>



weer werk vonden en deels doordat de korte WW-rechten van jongeren snel afliepen. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Het aantal werkzoekenden met bijstand op grond van de Participatiewet vertoonde in 2020 een andere ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename vanaf maart 2020. Na de gebruikelijke stijging in december en januari zette in januari 2021 de daling verder in. Eind juni 2021 lag het aantal GWU met iets meer dan 14.400 ruim onder het aantal van juni 2020 en zelfs onder het aantal van juni 2019.

Figuur 3.2. GWU met en zonder dienstverband van 2017 tot en met 2021



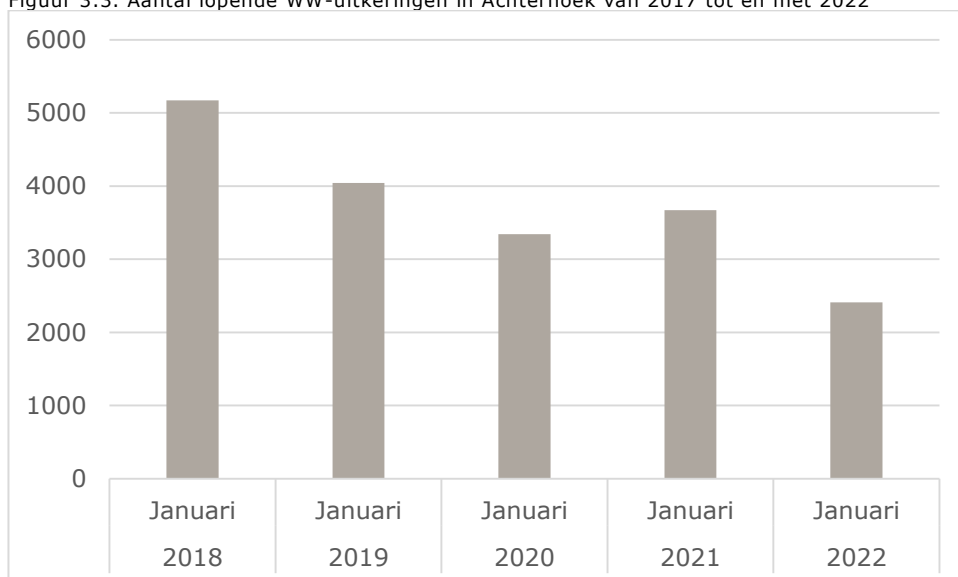
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

3.2.2 WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen geeft het beste weer wie er vanuit een werkende positie geheel of gedeeltelijk werkloos is en op zoek is naar een nieuwe baan. In januari 2022 waren er 2.409 mensen met een WW-uitkering in de Achterhoek. In de volgende figuur is te zien hoe het aantal WW'ers zich van januari 2017 tot en met februari 2022 heeft ontwikkeld. Wat opvalt, is dat het aantal WW'ers, afgezien van de corona-piek een structureel dalende trend vertoont.



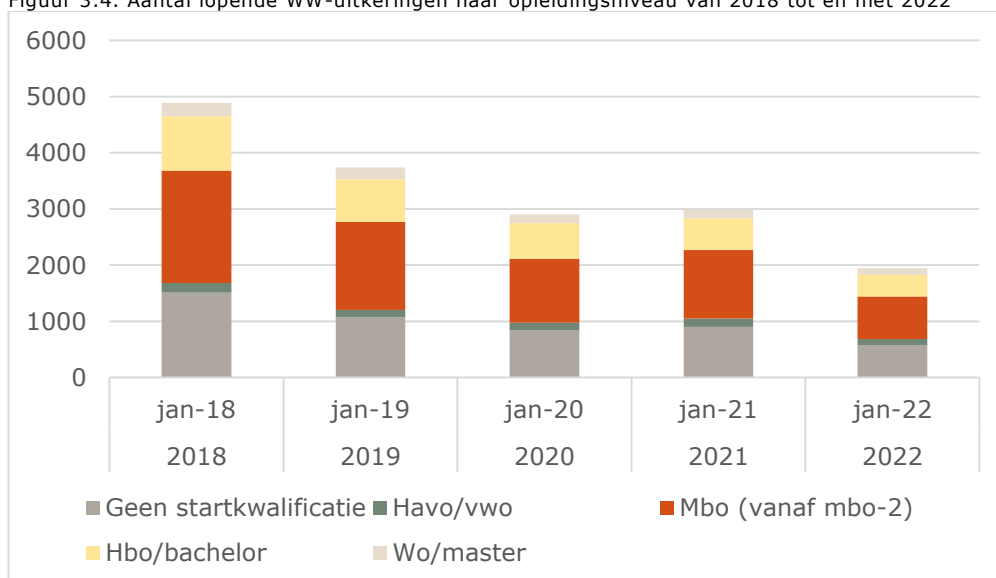
Figuur 3.3. Aantal lopende WW-uitkeringen in Achterhoek van 2017 tot en met 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

Onderstaande figuur 3.4 geeft een overzicht van het aantal WW-uitkeringen naar opleidingsniveau. Vooral mbo'ers lijken te hebben geprofiteerd van de sinds 2017 aantrekkende economie. Het aantal werklozen mensen met een mbo-diploma is namelijk gedaald met 62 procent van 2018 tot en met 2022. Dit geldt in vergelijkbare mate voor mensen zonder startkwalificatie. Deze groep WW'ers daalde van 1.510 personen in 2018 tot 579 in 2022. Hoogopgeleiden zagen ook een per saldo hogere WW-uitstroom, weliswaar minder sterk dan lager gekwalificeerden.

Figuur 3.4. Aantal lopende WW-uitkeringen naar opleidingsniveau van 2018 tot en met 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

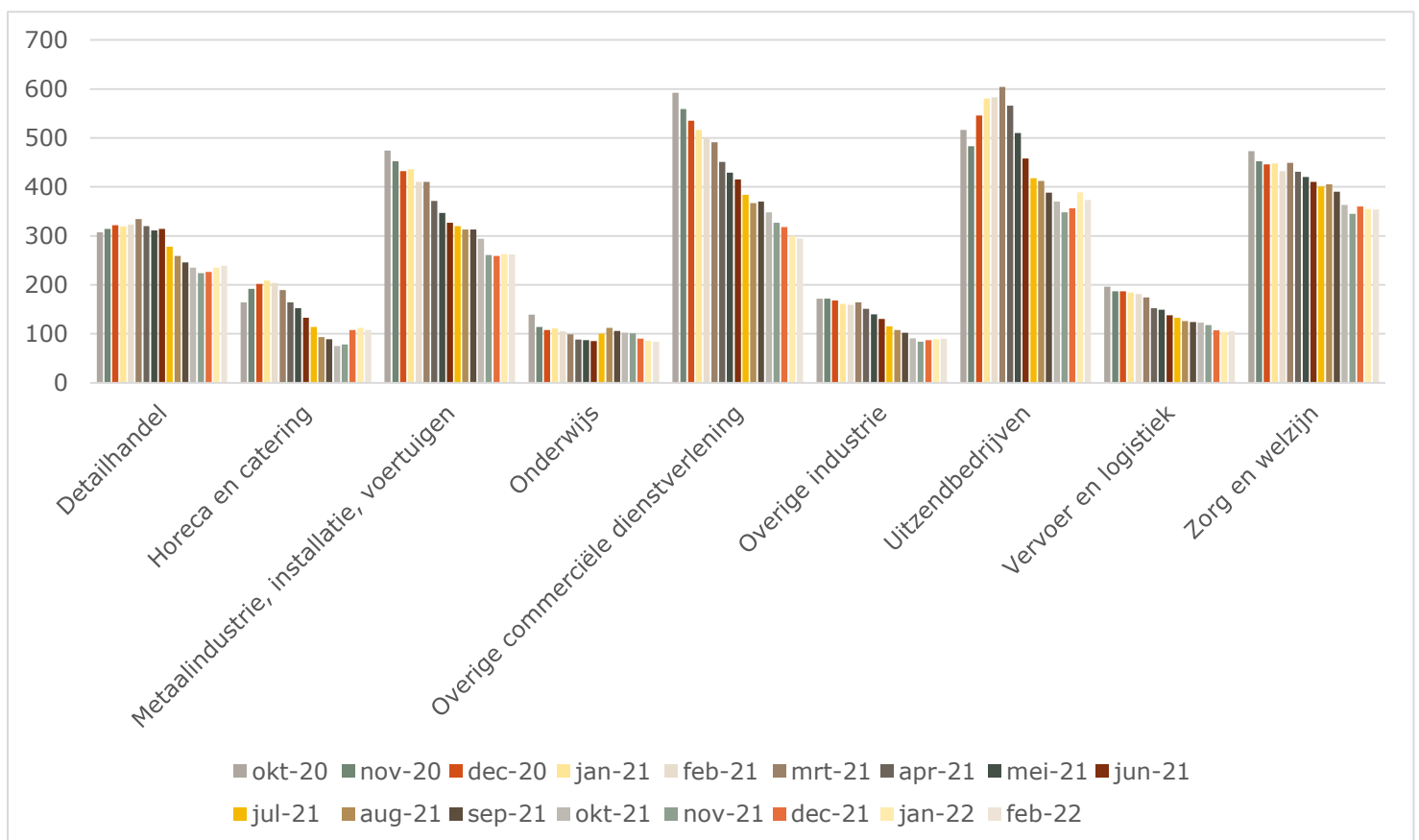
De volgende figuren geven een beeld van het aantal WW-uitkeringen per sector en beroepsklasse. Opvallend is dat de sectoren 'Zorg en Welzijn' en 'Metaalindustrie, installatie en voertuigen' een redelijk hoog aantal WW'ers hebben. Dit valt samen met het aantal WW-uitkeringen voor de beroepsklassen 'Technische beroepen' en 'Zorg en

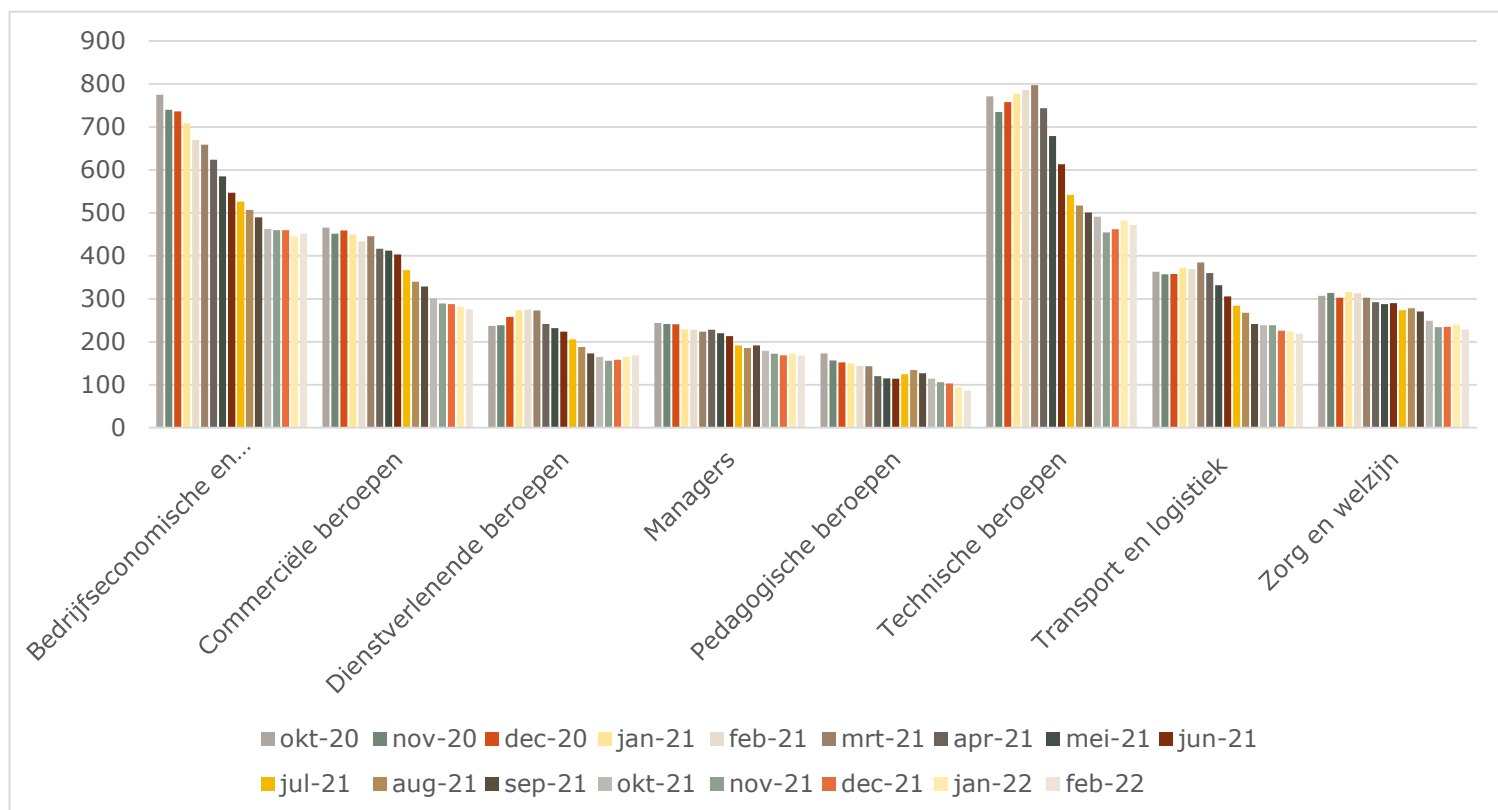


welzijn'. Deels zit hem dit in de sector Welzijn, deels in medewerkers die om fysieke of psychische redenen uitgevallen zijn maar bijvoorbeeld een tijdelijk contract hadden.

In drie jaar tijd is het aantal WW'ers voor de technische beroepen echter bijna gehalveerd van 823 in 2019 tot 482 in 2021. Desondanks resteert nog een substantieel aantal mensen (enkele honderden) met een WW-uitkering. Dat dit onbenut arbeidspotentieel op grote schaal kansen biedt voor toekomstige arbeidsmarktinstroom is echter niet waarschijnlijk. Een verdere analyse leert dat het bij de resterende WW'ers vooral gaat om ouderen (die richting pensioenleeftijd gaan), mensen met een fysieke of psychische problematiek of werkzoekenden die zich niet op het goede beroep hebben ingeschreven.

Figuren 3.5 en 3.6. Aantal lopende WW-uitkeringen naar sector (boven) en beroepsklasse (onder) van 2020 tot en met 2022. Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV





3.2.3 Baanwisselaars

Een groot deel van de baanwisselaars stelt echter zijn of haar cv niet bij het UWV beschikbaar. Over een relevante deelverzameling daarvan is via het onderzoek Kans op werk informatie beschikbaar.

Kans op Werk is een project van SBB in het kader waarvan Panteia en Etil elk jaar de wetenschappelijke onderbouwing leveren. In dat project wordt vastgesteld wat het perspectief voor studenten van het mbo is om uiteindelijk in te stromen op de arbeidsmarkt in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid. Dit gebeurt per crebo en daarmee ook per marktsegment en sectorkamer. Op basis van data uit Kans op Werk volgen hier de cijfers van de geprognosticeerde aantallen werknemers die in 2021 vanuit een andere baan naar een baan in de desbetreffende sector wisselen. Het gaat daarbij om banen die ook geschikt zijn voor onlangs gediplomeerde schoolverlaters. De aantallen staan in tabel 3.2.



Tabel 3.2. Aantallen werknemers die in 2021 op schoolverlatersniveau naar een baan wisselen binnen de verschillende sectorkamers van het mbo (afgerond)

Sector	Aantal
Techniek en Gebouwde Omgeving	430
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	210
Zorg en Welzijn	510
Handel	350
ICT en creatieve industrie	40
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	250
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	120
Specialistisch vakmanschap	0

Bron: SBB/Panteia/Etil

Er is jaarlijkse sprake van bijna 2.000 personen die op het niveau van de gediplomeerde schoolverlaters van baan wisselen. Dat gebeurt vooral in de mbo-sectoren Zorg en Welzijn en Techniek en Gebouwde Omgeving.

3.2.4 Herintreders

Wat betreft herintreders gaat het om mensen die na een periode van afwezigheid op de arbeidsmarkt, weer besluiten in te stromen. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar we weten wel dat dat aantal over het algemeen zeer beperkt is. De grootste groep herintreders was altijd die van vrouwen die omwille van de verzorging van kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Concluderend gaat het om een kleine groep arbeidsaanbod die vooral voor banen in de zorg, retail en administratie beschikbaar zal zijn.

3.2.5 Arbeidsmigranten

Een laatste groep aanbod is die van de arbeidsmigranten. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar. Gezien het karakter van de landbouwsector in de Achterhoek zijn er relatief weinig arbeidsmigranten werkzaam. In de industrie (bijvoorbeeld vleesverwerking, metaalnijverheid, logistiek) is dat wel het geval. Hun aantal sterk uitbreiden zal echter vanwege een tekort aan geschikte woningen lastig zijn. Bovendien zijn er behalve in de vleesverwerking vaak goed geschoolde werknemers nodig die daarvoor eerst mbo-opleidingen moeten volgen.

3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs

De laatste belangrijke categorie van arbeidsaanbod betreft de gediplomeerde schoolverlaters, de arbeidsmarktinstream vanuit het onderwijs. We beschrijven hieronder eerst de deelname aan het mbo.

De grootste onderwijsinstelling in de regio is het Graafschap College. Bij het Graafschap College kunnen studenten terecht voor een mbo-opleiding van niveau 1 tot en met 4. Het aanbod omvat opleidingen binnen de domeinen Zorg, Welzijn en Sport, Techniek (metaal- en verspaningstechniek, mechatronica, etc.), Wegtransport en logistiek, en Retail en commercie. Het Graafschap College biedt hiermee een breed scala aan niet-groene opleidingen.

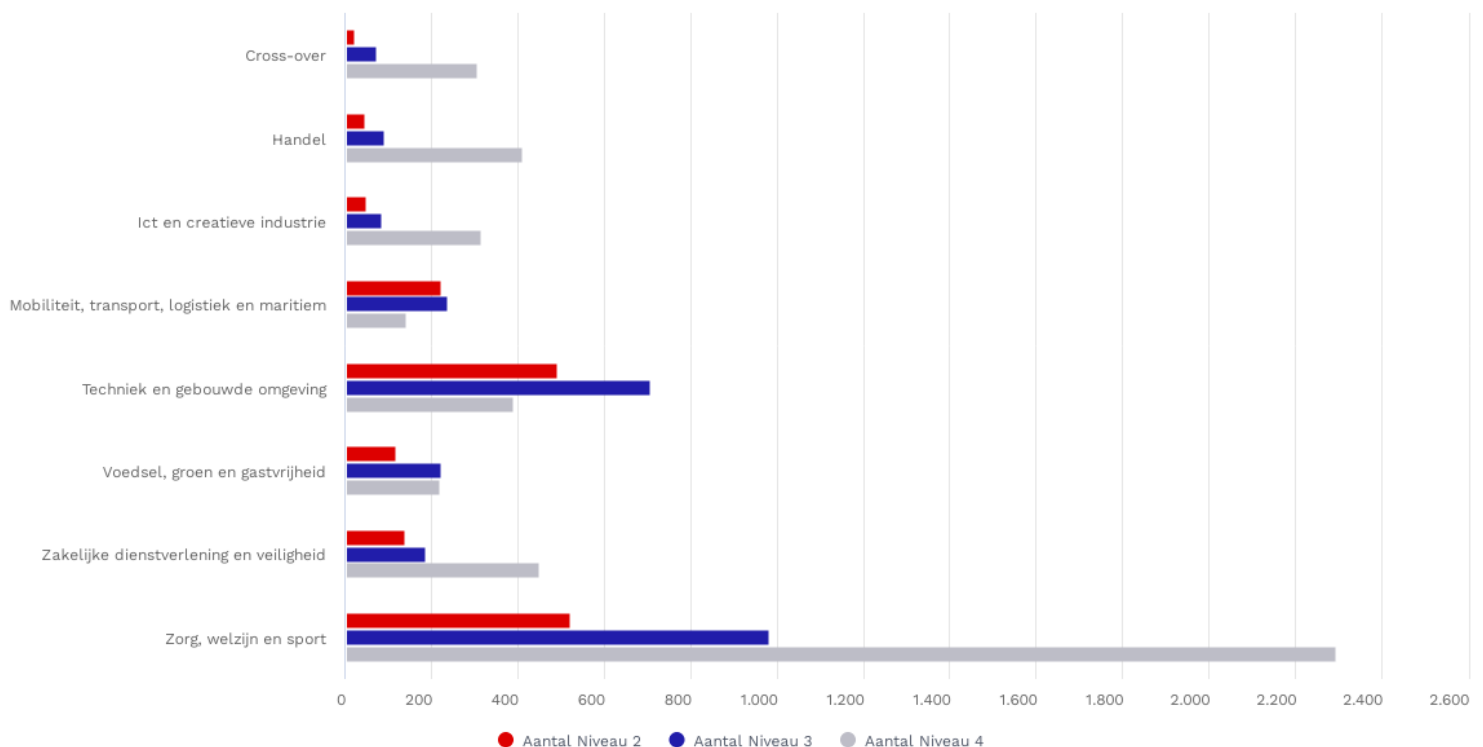


Naast het Graafschap College is er ook nog het Zone College in Doetinchem. Daar worden de opleidingen gegeven in de groene sector. De thema's waarbinnen een student een opleiding kan volgen in Doetinchem zijn dierenartsassistent paraveterinair (niveau 4), diervverzorging (niveau 2, 3 en 4), groen, grond en infra (niveau 1, 2 en 3), veehouderij (niveau 2, 3 en 4), tuin & landschap (niveau 2 en 3) en entree-opleidingen.

3.3.1 Deelname aan het middelbaar beroepsonderwijs

In het schooljaar 2021-2022 kende de Achterhoek 8.866 mbo-studenten. Het gaat hierbij om studenten die in de achterhoek wonen exclusief entree-studenten (peildatum 1 oktober 2021). Wat opvalt aan de volgende figuur, is dat mbo-studenten vooral kiezen voor 'Zorg, Welzijn en Sport' en 'Techniek en Gebouwde Omgeving'. De Achterhoek kent met 18 procent relatief veel mbo-studenten in de sectorkamer 'Techniek en Gebouwde Omgeving', verspreid over alle drie niveaus. Voor de sector 'Zorg, Welzijn en Sport' is dit aandeel 43 procent, voornamelijk op mbo-niveau 4.

Figuur 3.7. Aandeel mbo-studenten naar sectorkamer en niveau voor 2021



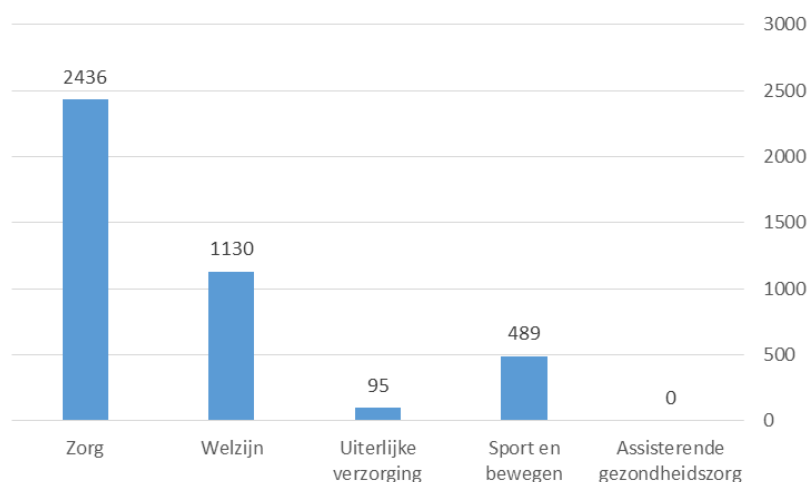
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Gezien de ontgroening en vergrijzing in de Achterhoek is het belangrijk zicht te hebben of in de toekomst voldoende regionaal wordt opgeleid in sectoren waarin op mbo-niveau nu al sprake is van tekorten op de arbeidsmarkt dan wel waar tekorten dreigen. Figuur 3.9 hieronder geeft een decompositie van het aantal studenten weer voor de sector 'Zorg, Welzijn en Sport'.³²

³² De figuren hierna hebben als telmoment 1 oktober 2021.



Figuur 3.8. Aantal mbo-studenten per marktsegment; sector Zorg, Welzijn en Sport; 2021-2022

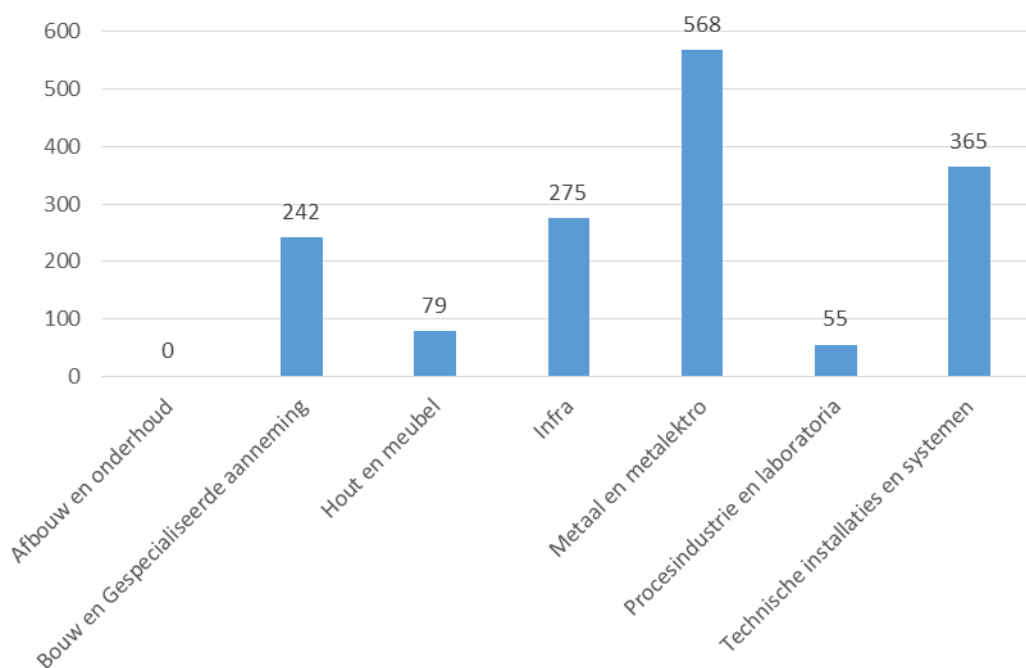


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sectorkamer "Zorg, Welzijn en Sport" is uit te splitsen naar vijf marktsegmenten, met in totaal 40 onderliggende mbo-opleidingen (crebo's). Het segment 'zorg' beslaat met 2.436 studenten, 59 procent van het aantal studerenden binnen de sector. Het segment 'welzijn' beslaat 27 procent en 'sport en bewegen' omvat 12 procent. De overige twee marktsegmenten hebben aandelen van minder dan 3 procent.

De volgende figuur schetst het aantal deelnemers binnen de sector Techniek en Gebouwde Omgeving.

Figuur 3.9. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving; 2021-2022



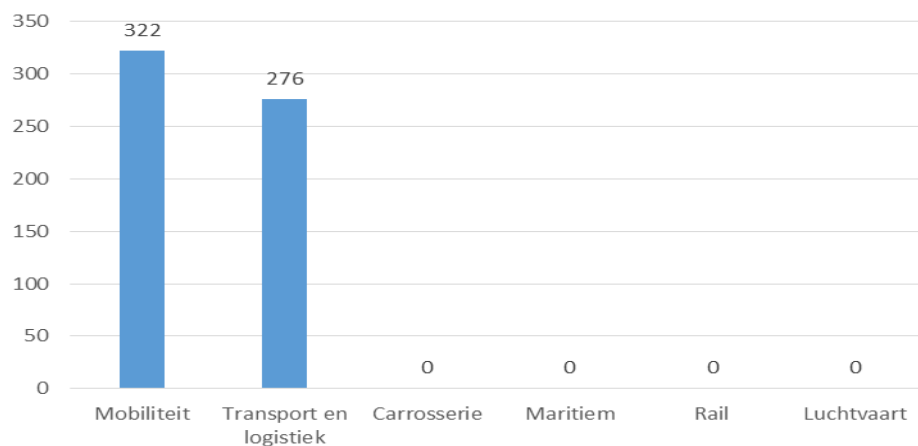
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



De sector 'Techniek en Gebouwde Omgeving' kent zeven marktsegmenten, met een totaal van 87 onderliggende crebo's. Het segment 'Metaal en metaalelektronica' is met 568 studenten de grootste sectie. Dit beslaat in de Achterhoek 36 procent van de mbo-studenten in de sectorkamer. Het segment 'technische installaties en systemen' is goed voor 23 procent en 'infra' verzorgt 17 procent. De overige vier marktsegmenten omvatten gezamenlijk de overige 24 procent van de mbo-studenten.

De onderwijsdeelname in het mbo binnen de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem volgt in de figuur hierna.

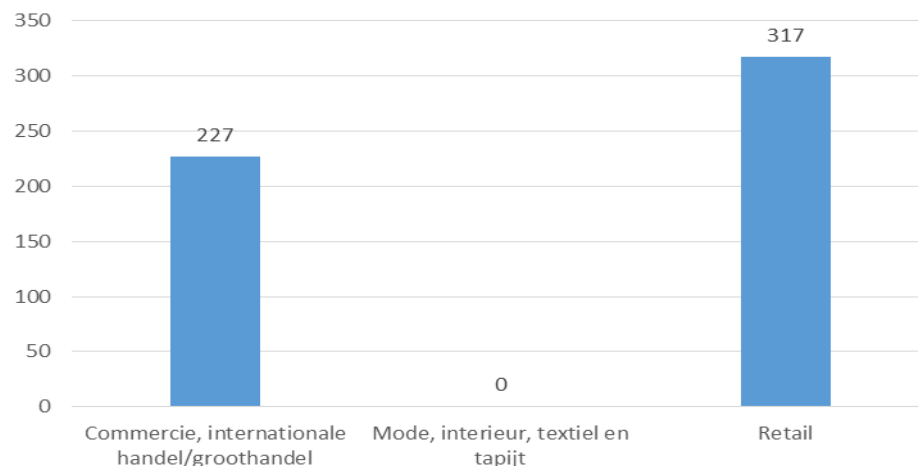
Figuur 3.10. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem; 2021-2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi/DUO

De sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem bestaat uit zes marktsegmenten met een totaal van 89 onderliggende crebo's. In de Achterhoek zijn er geen mbo-studenten in de marktsegmenten 'Carrosserie', 'Maritiem', 'Rail' of 'Luchtvaart'. Het segment 'Mobiliteit' is met 322 studenten en 54 procent het grootste. Het segment 'Transport en logistiek' kent 276 studenten, de overige 46 procent.

Figuur 3.11. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Handel; 2021-2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



De sector handel bestaat uit drie marktsegmenten met een totaal van 32 onderliggende crebo's. Het segment 'Retail' is met 317 het grootste. Dit marktsegment beslaat 58 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sector. 'Commercie, internationale handel/groothandel' heeft 227 studenten, goed voor de overige 42 procent.

3.3.2 Gediplomeerden en de arbeidsmarkt

In de jaren 2017-2021 behaalden elk jaar zo'n 2.700 Achterhoekse mbo-studenten hun diploma. Volgens cijfers van SBB/Panteia/Etil bedraagt het totale aantal mbo-gediplomeerden dat in 2021 nieuw is ingestroomd op de arbeidsmarkt 816. In dit cijfer zijn drie groepen gediplomeerden niet opgenomen:

- Ten eerste de BOL-gediplomeerden die beslissen om door te leren op een hoger mbo niveau of in het hbo.
- Ten tweede de groep gediplomeerden die niet in een betaalde baan gaat werken en ook niet meer naar school gaat en
- Ten derde de BBL-gediplomeerden. Die hebben immers al een arbeidscontract en zijn dus al eerder ingestroomd op de arbeidsmarkt.

We kijken nu eerst naar de BBL en daarna naar de instroom op de arbeidsmarkt van BOL-gediplomeerden.

De creatie van BBL-leerbanen is zowel vanuit het aanbod- als het vraagperspectief interessant. Er moeten namelijk voldoende leerbanen worden aangeboden én er moeten voldoende potentiële leerlingen zijn. BBL-ers die hun diploma halen, komen vervolgens wel als gediplomeerde beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Het grootste deel van hen hoeft echter niet meer in te stromen in een organisatie want ze hebben die baan al. Ze maken vooral in een deel van de sectoren een aanzienlijk deel van het jaarlijkse potentieel van het mbo voor de arbeidsmarkt uit.³³

In 2021 studeerden er in de Achterhoek in totaal 922 mbo'ers af via de BBL. Dat is 33,4 procent van het totale aantal van 2.764 mbo-gediplomeerden in 2021. Tabel 3.4 geeft de trend weer van het aantal gediplomeerden dat een opleiding via de BBL heeft gevolgd. Het totale aantal gediplomeerden is sinds 2017 redelijk constant gebleven, maar het aantal BBL-gediplomeerden is sinds 2017 fors gestegen. Dat is ook terug te zien in het percentage BBL van het totaal. Dat steeg van 2017 tot en met 2021 ruim zeven procent.

Tabel 3.3. De trend van het aantal BBL-gediplomeerden van 2017 tot en met 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal	2.690	2.541	2.567	2.812	2.764
BBL	704	676	826	966	922
% BBL van totaal	26,2%	26,6%	32,2%	34,4%	33,4%

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Als we per opleiding bekijken hoeveel studenten er voor de beroepsbegeleidende leerweg kiezen, dan valt op dat er vooral bij opleidingen in de zorgsector grote aantallen studenten zijn die voor een BBL-opleiding (kunnen) kiezen. Achtergrond daarbij is wel dat er een beperkt aantal zorgopleidingen is tegenover een veel meer versplinterd opleidingsaanbod in bijvoorbeeld de techniek. Percentueel gezien zijn het

³³ Het aantal BBL-gediplomeerden vertaalt zich niet direct in instroom op de arbeidsmarkt. Sommigen gaan elders werken, voor sommigen is er toch geen plek meer bij het leerbedrijf, sommigen leren door en sommigen gaan niet werken.



vaak juist de technische en entree opleidingen die een hoog percentage BBL kennen. Op die opleidingen gaat het echter dus wel vaak om kleine aantallen studenten.

Tabel 3.4. Opleidingen met het hoogste absolute aantal gediplomeerden via een BBL-opleiding

Kwalificatiernaam	Sectorkamer	Marktsegment	Aantal gedipl.	% van totaal
Verzorgende-IG	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	108	63,9%
Mbo- Verpleegkundige	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	76	45,5%
Helpende Zorg en Welzijn	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	57	37,7%
Logistiek medewerker	Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	Transport en logistiek	53	84,1%
Allround kapper	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	Winkelambacht	40	71,4%

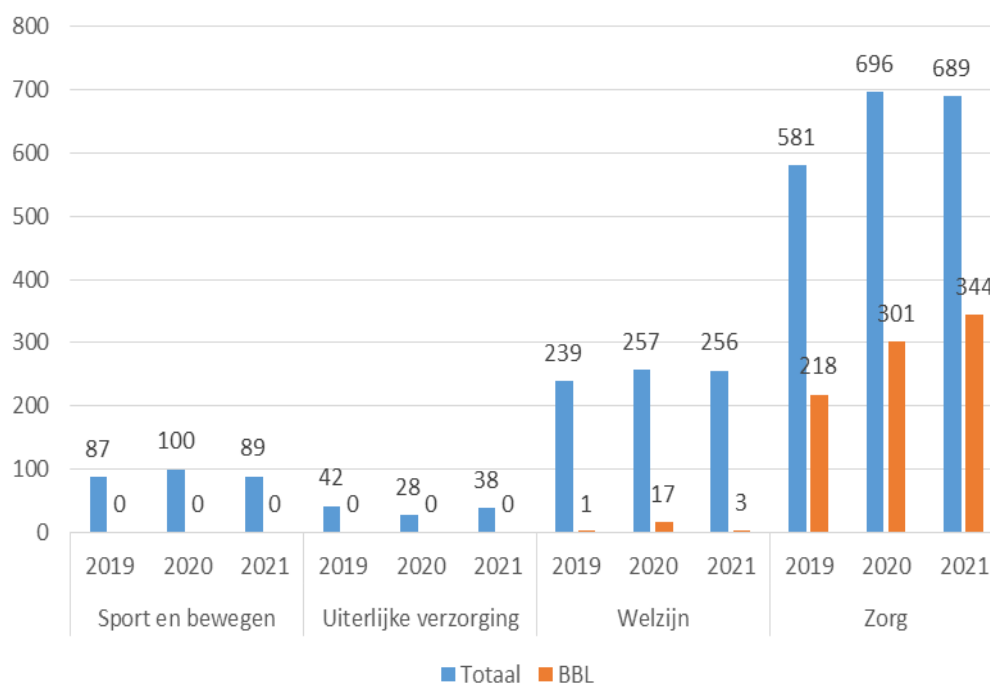
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Relevant voor dit onderzoek is natuurlijk vooral het aantal BBL-gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt in sectoren waar krapte op de arbeidsmarkt is te verwachten. Hieronder geven we daarom het aantal BBL-gediplomeerden naar mogelijke tekortsectoren in de Achterhoek. Dat splitsen we in de figuren vervolgens nog eens uit naar de verschillende marktsegmenten en we laten de trend zien van 2019 tot en met 2021.

Zorg, Welzijn en Sport

In de sector Zorg, Welzijn en Sport studeerden in 2021 in totaal 1.027 mbo'ers af, waarvan 347 mbo'ers via een BBL-opleiding. Uitgesplitst naar marktsegment levert dat de volgende figuur op. Te zien is dat veruit het grootste deel van de gediplomeerden in het marktsegment 'zorg' is aan te treffen.

Figuur 3.12. BBL-gediplomeerden in de sector Zorg, Welzijn en Sport naar marktsegment



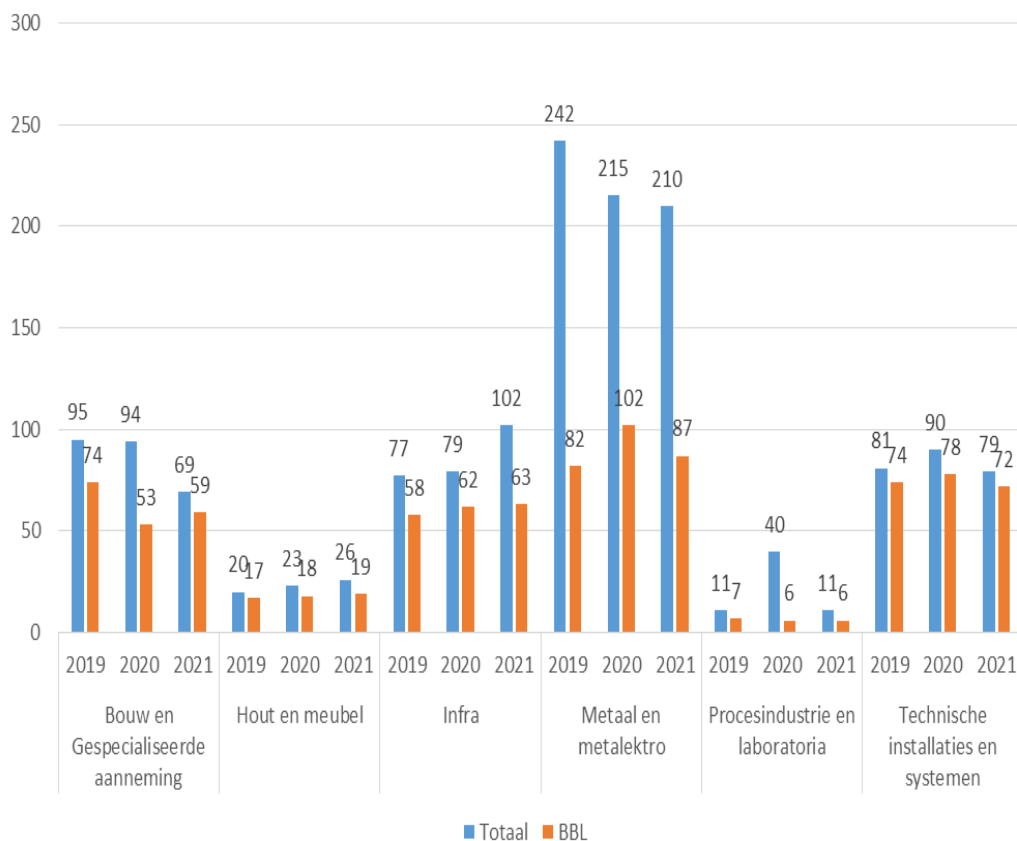
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



Techniek en Gebouwde Omgeving

Binnen de sector Techniek en Gebouwde Omgeving studeerden in 2021 in totaal 497 mbo'ers af, waarvan 306 via de beroepsbegeleidende leerweg. Uitsplitsing naar marktsegment levert het beeld op dat vooral in de metaal en metaalektro veel leerlingen hun diploma behalen via de BBL. Niet ver daarna volgen de marktsegmenten 'Technische installaties en systemen', 'Infra' en 'Bouw en gespecialiseerde aanneming'.

Figuur 3.13. BBL-gediplomeerden in de sector Techniek en Gebouwde Omgeving naar marktsegment.



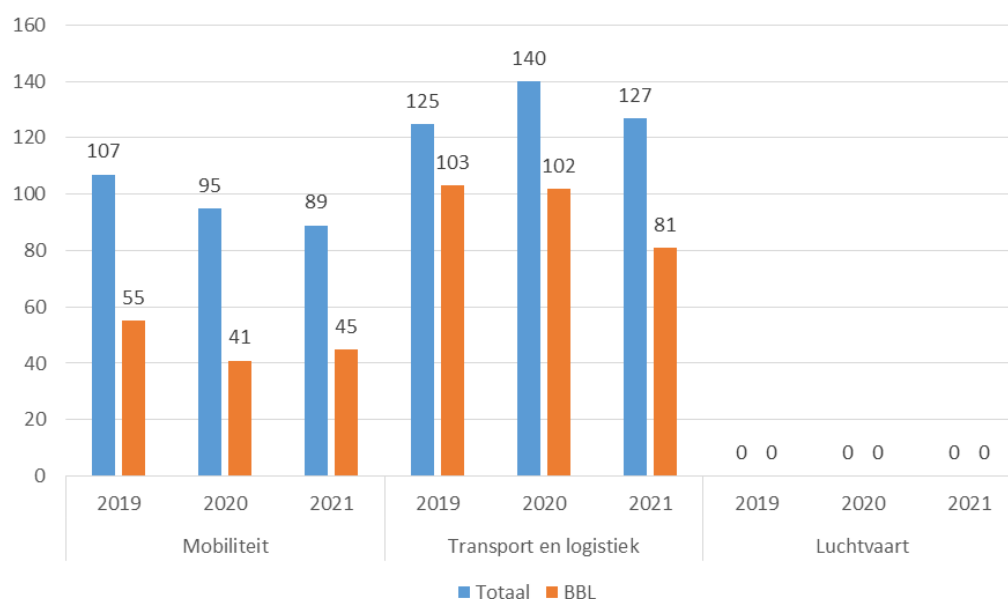
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem

In de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem studeerden in totaal 216 mbo-studenten af in 2021, waarvan 126 studenten via een BBL-opleiding. Uitgesplitst naar marktsegment levert dat het volgende beeld op.



Figuur 3.14. BBL-gediplomeerden in de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem naar marktsegment.

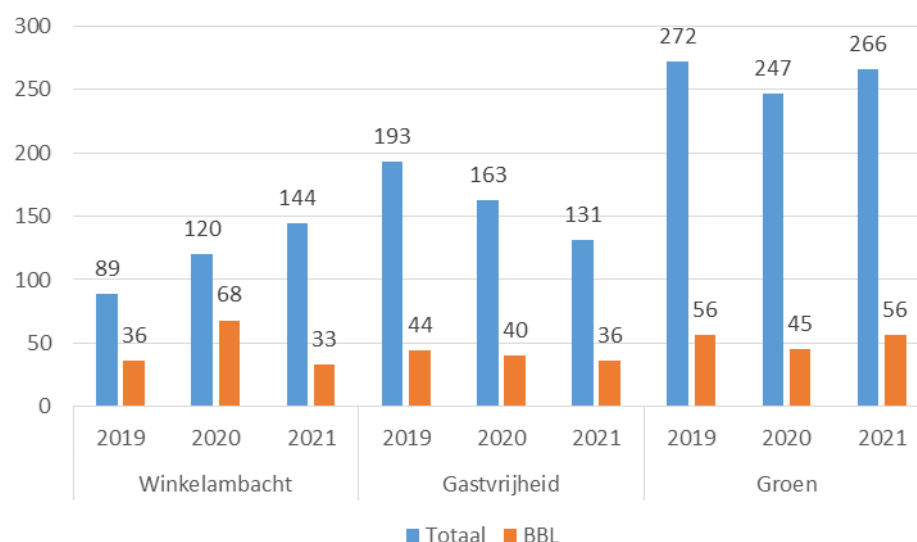


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Voedsel, Groen en Gastvrijheid

In totaal studeerden 541 studenten af in de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid, waarvan 125 studenten via een BBL-opleiding. Als we het totale aantal gediplomeerden dat in de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid in 2021 hun diploma behaalden, uitsplitsen naar marktsegment, dan ontstaat de volgende figuur.

Figuur 3.15. BBL-gediplomeerden in de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid naar marktsegment.



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

3.3.3 BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom opgeteld

De rest van de arbeidsmarktinstroom vanuit een mbo-diploma volgde een BOL-opleiding. We laten in deze paragraaf de arbeidsmarktinstroom van deze groep vanuit verschillende sectoren van het mbo zien. Daarbij maken we gebruik van de data van



SBB/Panteia/Etil. Deze data over 2021 betreft een prognose uit dat jaar op basis van oudere data.

We tellen daar het aantal BBL-gediplomeerden bij op. Dit aantal halen we rechtstreeks uit de figuren uit paragraaf 3.3.2, waarvoor we ArbeidsmarktInZicht hebben geraadpleegd.

De volgende tabellen geven daarom voor verschillende sectoren een beeld van het totale aantal studenten dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt in de Achterhoek. Bij de BBL gebeurt dat al wanneer de studenten een leerbaan vinden, bij de BOL na het behalen van een diploma. Zoals we eerder ook al vermeldden in een voetnoot, is het niet zo dat alle BBL-gediplomeerden bij hun leerbedrijf blijven werken of hun carrière direct na de studie voortzetten bij een ander bedrijf. Soms leren ze door op het volgende mbo-niveau, soms gaan ze naar het hbo, soms gaan ze elders werken en soms gaan ze helemaal niet meer werken. Ook hebben bedrijven soms BBL-leerlingen (in leerbanen) in dienst, maar nemen ze na de stage weer afscheid van deze leerlingen omdat het voor de bedrijven te duur is om ze (allen) een vast dienstverband aan te bieden. Dit verschilt echter wel sterk per sector en speelt relatief weinig in die sectoren waar er een overschot aan vacatures en een tekort aan arbeidsaanbod bestaat.

In de sector Techniek en Gebouwde Omgeving is te zien dat de opgetelde arbeidsmarktinstroom kleiner is dan het aantal BBL-gediplomeerden. Deels komt dit doordat de BBL in deze sector relatief omvangrijk is, deels omdat BOL-studenten vaker doorleren. Het segment waarin de instroom in totaal het grootste is in deze sector, is het segment 'metaal en metaalelektronica'.

Tabel 3.5. BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom voor de Techniek en Gebouwde Omgeving

	AMI	BBL	Totaal
Metaal en Metaalelektronica	47	87	134
Procesindustrie en laboratoria	10	6	16
Technische installaties en systemen	9	72	81
Infra	4	63	67
Hout en meubel	4	19	23
Afbouw en onderhoud	1	0	1
Bouw en gespecialiseerde aanneming	6	59	65
Totaal sector TGO	81	306	387

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en SBB/Panteia/Etil

Ook in de sector Zorg, Welzijn en Sport is de arbeidsmarktinstroom lager dan het totale aantal BBL-gediplomeerden. Dit komt overigens voornamelijk door het marktsegment 'Zorg', waar een relatief hoog percentage leerlingen hun diploma behaalt via de BBL. Bovendien is dat segment verreweg het grootste.



Tabel 3.6. BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom voor de Zorg, Welzijn en Sport.

	AMI	BBL	Totaal
Assisterende gezondheidszorg	10	0	10
Sport en bewegen	18	0	18
Uiterlijke verzorging	14	0	14
Welzijn	53	3	56
Zorg	128	344	472
Totaal sector ZWS	223	347	570

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en SBB/Panteia/Etil

In de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem is te zien dat in het segment 'maritiem' de meeste arbeidsmarktinstroom plaatsvindt. Daar tegenover staan de segmenten 'mobiliteit' en 'transport en logistiek' waarin juist veel studenten afstuderen via de BBL. De meeste aanvoer van arbeid komt voort uit het marktsegment 'transport en logistiek'.

Tabel 3.7. BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom voor de sector Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem.

	AMI	BBL	Totaal
Transport en logistiek	36	81	117
Luchtvaart	3	0	3
Mobiliteit	1	45	46
Rail	1	0	1
Totaal sector MTLM	41	126	167

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en SBB/Panteia/Etil

Tot slot geeft tabel 3.8 voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid het aantal studenten weer dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt. In die tabel valt op dat de arbeidsmarktinstroom vanuit de BOL hoger ligt dan het aantal BBL-gediplomeerden. Hier ligt een relatie met het relatief lage percentage studenten dat zijn diploma via de BBL behaalt (figuur 3.15). Toch levert de BBL in totaal nog 125 gediplomeerden voor de arbeidsmarkt in deze sector.

Tabel 3.8. BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid.

	AMI	BBL	Totaal
Winkelambacht	33	33	66
Gastvrijheid	57	36	93
Groen	42	56	98
Voeding	0	0	0
Totaal sector VGG	132	125	257

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en SBB/Panteia/Etil

Al met al maken gediplomeerde BBL-studenten vaak een aanzienlijk deel uit van het potentieel van de opleidingen. Dit hangt ermee samen dat ze al bij het bedrijf of bij de instelling werken.

3.3.4 Doorstroom van mbo-studenten naar het hoger onderwijs

Het Mbo is arbeidsmarkttechnisch niet alleen relevant wat betreft de directe gediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt, maar is ook verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de instroom in het hbo en daarmee ook voor de



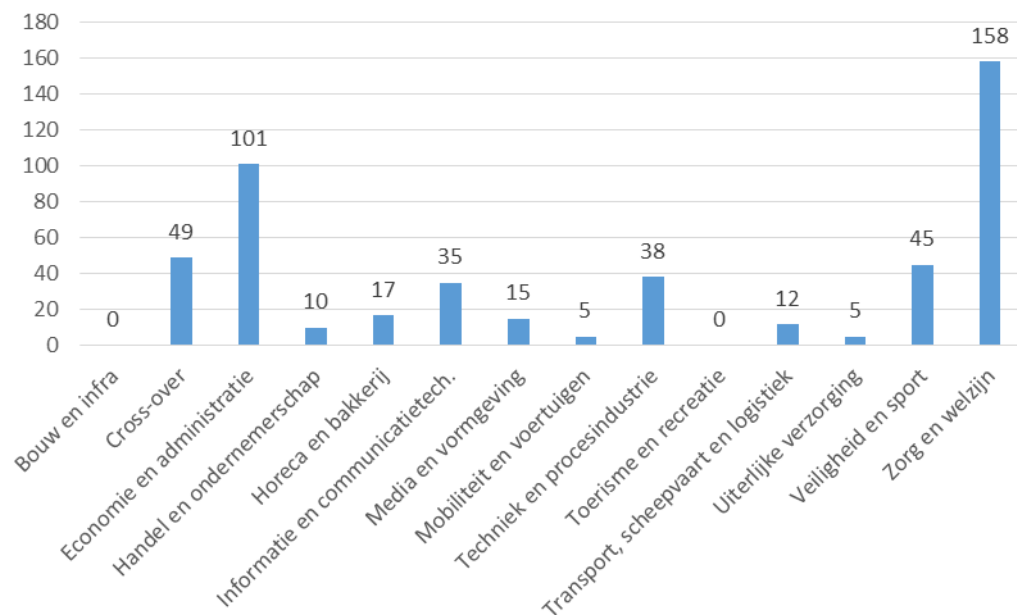
arbeidsmarktinstroom van gediplomeerde hbo-ers. Om een nog beter beeld te krijgen van de bijdrage van het mbo aan de arbeidsmarkt in de Achterhoek, laten we in deze paragraaf zien hoeveel mbo-leerlingen doorstromen naar het hoger onderwijs. De cijfers komen uit 2020. Dat zijn de meest recente die er op dit moment zijn.

In het hbo zitten studenten relatief gezien bij andere opleidingsrichtingen dan mbo-studenten. Waar 59 procent van de mbo-studenten in de Achterhoek techniek of zorg als sector kiest, is dat voor het hbo 35 procent (21% techniek en 14% zorg). Mogelijk houdt dit ermee verband dat:

- In technische functies op mbo4-niveau een goed salaris is te verdienen;
- Het verschil in salaris tussen hbo- en mbo4-verpleegkundigen relatief gering is in verhouding tot de minimaal vier jaar extra studie-inspanning die een hbo-diploma kost.

In 2020 stroomden er in totaal 490 Achterhoekse studenten van het mbo door naar het hoger beroepsonderwijs. Uitgesplitst naar domein levert dat de volgende figuur op.

Figuur 3.16. Instroom vanuit het mbo naar het hoger onderwijs, uitgesplitst naar domein in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Verreweg de meeste studenten stromen door vanuit de domeinen 'Zorg en welzijn' en 'Economie en administratie'. Daarbij stromen in die eerste categorie zoals gezegd relatief weinig studenten van een mbo4-opleiding verpleegkunde door naar hbo-verpleegkunde. De doorstroom zit meer in de hoek van het welzijn. De instroom in hbo-verpleegkunde komt vooral van de Havo. Het hoge doorstroomcijfer voor het domein economie en administratie is niet verwonderlijk. Dat studenten binnen deze sector vaker willen doorstuderen is wel kenmerkend ten opzichte van bijvoorbeeld de technische sector.

Niet alle studenten die doorstromen, halen overigens ook een diploma op het hbo. De Vereniging Hogescholen houdt cijfers bij over het uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten. Ze onderscheiden in die cijfers ook de studenten die afkomstig zijn



van het mbo. Het landelijke uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten van het mbo schommelde tussen 2016 en 2018 rond de 20 procent. In 2019 daalde dit percentage naar 15 procent en ook in 2020 was het percentage 15 procent. Een verklaring die de Vereniging Hogescholen hiervoor geeft, is dat de maatregelen rondom de doorstroom in het hoger onderwijs zijn versoepeld. Denk aan het opschorten van het bindend studieadvies. Ook kan de COVID-19 pandemie ervoor hebben gezorgd dat de studenten uit de cohorten '19-'20 en '20-'21 minder vaak een tussenjaar namen na hun eerste jaar.

Voor leerlingen uit de Achterhoek gaat het vooral om hogescholen buiten de regio waar ze naartoe zouden kunnen gaan. In de Achterhoek zelf zijn in ieder geval het Iselinge (PABO) en het Grensland college gevestigd. Het aanbod bij het Grensland college is echter nog beperkt tot de vier opleidingen 'Engineering', 'Sociaal werk', 'Management' en 'Gebouwgebonden installatietechniek'. Het grootste gedeelte van de studenten zal daarom naar het Saxion of de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) gaan. Het Saxion heeft locaties in Apeldoorn, Deventer en Enschede, en de HAN heeft locaties in Arnhem en Nijmegen. Vanuit de Achterhoek is dat aan te reizen en het opleidingsaanbod bij beide instellingen is ruim.

Op de HAN lag het uitvalpercentage na het eerste jaar bij studenten die van het mbo komen in 2020 op 15,3 procent en bij het Saxion lag het uitvalpercentage dat jaar op 16,5 procent. Dat ligt iets boven het landelijk gemiddelde van 14,9 procent.³⁴ Voor de landelijke daling in 2019 lagen de uitvalpercentages respectievelijk rond de 20 en 23 procent. Dit betreft nadrukkelijk het uitvalpercentage voor studenten die doorstromen vanaf het mbo. Het uitvalpercentage voor studenten die bijvoorbeeld van het havo afkomstig zijn, ligt een stuk lager.

Als we uitgaan van een uitvalpercentage van 15 tot 17 procent van de studenten die doorstromen van het mbo naar het hbo, dan kunnen we stellen dat van de 490 studenten er ongeveer 406 tot 417 studenten na hun eerste jaar nog in de opleiding zitten. Ervan uitgaande dat het uitvalpercentage na het eerste jaar relatief klein is, kunnen we gerust stellen dat het mbo ook via de doorstroom naar het hoger onderwijs nog een belangrijke impuls geeft aan het arbeidsaanbod op de regionale arbeidsmarkt in de Achterhoek. Voor de meeste hbo-opleidingen geldt namelijk dat de kansen op een baan na afstuderen groot zijn (volgens bijvoorbeeld het ROA). Dat betekent dat er tekorten op de arbeidsmarkt op hbo-niveau optreden wanneer er minder dan de betreffende 490 mbo-gediplomeerden doorstromen naar het hbo.

3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten

3.4.1 Het onbekostigd onderwijs

In deze paragraaf gaan we dieper in op het onbekostigde onderwijs, het onderwijs dat niet door het Rijk wordt gefinancierd. Dat gaat voor een groot gedeelte over de derde leerweg waarin er geen verplichtingen bestaan aangaande onderwijstijd en studieduur, maar het gaat ook over (taal)cursussen, trainingen en deelopleidingen (waarmee mbo-certificaten behaald kunnen worden voor een onderdeel van het reguliere curriculum van een mbo-opleiding). Het onbekostigde onderwijs vindt plaats op de ROC's, AOC's en vakscholen, maar ook bij particuliere aanbieders zoals NCOI.

³⁴ Factsheet | Studiesucces, uitval en studiewissel 2020/2021. 7 april 2021. Vereniging Hogescholen.



Over het onbekostigde onderwijs is maar weinig geaggregeerde data beschikbaar. Er wordt op een hoger niveau dan de ROC's niet bijgehouden hoeveel studenten deelnemen aan onbekostigde opleidingsactiviteiten en hoeveel er daarvan hun diploma behalen. De open onderwijsdata van DUO geeft bijvoorbeeld enkel data over voltijd BOL en BBL. Door gesprekken te voeren met de ROC's en andere kennisinstanties in de regio, en door de informatie die wel voorhanden is te bestuderen, hebben we toch een globaal beeld gekregen van het belang van onbekostigd onderwijs in de regio.

Uit de gesprekken met de ROC's kwam naar voren dat mensen vooral onbekostigd onderwijs volgen om te ontwikkelen binnen de eigen functie, binnen het eigen bedrijf of binnen de eigen sector. Het aantal mensen dat na de onbekostigde opleiding een vacature in een tekortsector vervult (zonder de oude baan in diezelfde sector onvervuld achter te laten) is beperkt. Er zijn wel de nodige zij-instromers die een tweede mbo-opleiding volgen nadat hun eerste opleiding niet genoeg perspectief op de arbeidsmarkt bleek op te leveren, maar daarbij gaat het meestal om:

- Personen die al voor hun 27^e tot de conclusie komen dat ze om moeten scholen; zij vallen nog onder het bekostigd onderwijs;
- Personen die een opleiding volgen die niet is gericht op een tekortsector.

Wanneer iemand binnen een sector binnen of buiten het bedrijf doorstroomt naar een hoger niveau en vervolgens iemand anders na een onbekostigde bijscholing de open gekomen functie kan vervullen, is er natuurlijk wel sprake van dat het onbekostigd onderwijs een doorstroomeffect heeft. Het gaat daarbij wel vaak om functies op mbo niveau 2 of 2-plus. Bedrijven die middelen besteden om mensen vanaf mbo-niveau 1 of 2 tot het gewenste niveau 3 of 4 op te leiden, zijn er echter niet zo veel. Bovendien is er vanaf mbo niveau 3 in de tekortsectoren vaak zeer grote krapte en dan biedt opscholing maar beperkt soelaas. In de zorg bijvoorbeeld gaat rond dat iedereen die vanaf niveau 2 helpende zorg zou zijn op te scholen naar niveau 3 Verzorgende-IG dat al heeft gedaan. Men mikt nu op een niveau 2-plus of soms 3-min.

Naast de beperkte doorstroomeffecten binnen sectoren en op de lagere niveaus, is ook het aanbod (onbekostigde) taalcursussen relevant voor de arbeidsmarkt in de regio. Dat komt doordat arbeidsmigranten die in hun eigen land een goede opleiding hebben gehad, pas na een taalcursus in Nederland in bepaalde beroepen met tekorten kunnen werken. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland. Gezien de nijpende tekorten op de arbeidsmarkt biedt de vluchtelingenstroom uit Oekraïne mogelijk een uitkomst, maar het is maar de vraag hoe lang deze vluchtelingen blijven. De verwachting is dat zij terugkeren naar Oekraïne als de oorlog voorbij is (ze keren zelfs nu al voor een deel terug).

Concluderend is het onbekostigde onderwijs voor bepaalde sectoren een gedeelte van de oplossing voor de arbeidstekorten. Echter, in de tekortsectoren waar er vooral behoefte is aan niveau 3 en 4 opgeleiden en waar arbeidsmigranten ook niet altijd meer een uitkomst bieden, is het aandeel van het onbekostigde onderwijs zeer beperkt.



3.4.2 Het onbekostigde opleidingsaanbod in de Achterhoek

Het aanbod aan onbekostigde opleidingen in de Achterhoek is niet zo heel erg groot. We zijn geen grote particuliere opleiders tegen gekomen (denk aan bijvoorbeeld het NCOI of LOI), wel een paar kleinere.

Naast de reguliere mbo-opleidingen biedt het Graafschap College ook nog onbekostigde (bedrijfs)opleidingen, cursussen en trainingen. Deze zijn specifiek af te stemmen op de vraag vanuit het bedrijfsleven (of op de vraag vanuit het individu). Denk aan de inhoud, de duur, het niveau en de aanvang van de opleiding. Deze opleidingen hebben grotendeels betrekking op dezelfde thema's die we zojuist al noemden. Voorbeelden van dergelijke opleidingen zijn bijvoorbeeld:

- Begeleider maatschappelijke zorg (bbl-opleiding)
- Conventioneel frezen (cursus)
- Mbo-certificaat Ondersteuning thuis
- Operationeel leidinggeven op de werkvloer (training)

Ook het Zone College in Doetinchem heeft hiernaast een aanbod aan onbekostigd onderwijs in een aantal van haar opleidingen.

Verder zijn er weinig mogelijkheden om onbekostigd een opleiding op mbo niveau te volgen in de regio. Een van de weinige instellingen is Alsandair, dat opleidingen aanbiedt binnen het segment Orde en veiligheid. Het volledig opleidingsaanbod bestaat uit:

- Basisopleiding beveiliging
- Opleiding Coördinator Beveiliging
- Opleiding Horecaportier
- Opleiding Evenementenbeveiliging (ESO)
- Opleiding tot Buitengewoon Opsporings Ambtenaar (BOA)
- BHV basisopleiding bedrijfshulpverlener

Verder is ook Welling computeropleidingen in de Achterhoek gevestigd. Welling biedt opleidingen aan in de richting van ICT, maar ook andere computer gerelateerde opleidingen die voor banen in heel veel verschillende sectoren interessant kunnen zijn. Een greep uit het opleidingsaanbod volgt hieronder:

- Microsoft office
- Adobe cursussen
- Computervaardigheden
- Programmeren
- besturingssystemen

Welling biedt overigens geen opleidingen aan op hun eigen locatie, maar alleen in-company. In die zin is het dus niet specifiek gericht op de Achterhoek, maar aangezien medewerkers van Welling toch naar hun klanten toe moeten, is het niet ondenkbaar dat de acquisitie vooral binnen de Achterhoek plaatsvindt.

3.4.3 Pendel van studenten

Relevant voor de arbeidsmarkt is ten slotte ook de mate van inkomende en uitgaande pendel van studenten. Beide stromen zijn relevant omdat studenten vaak, naast de regio waar ze wonen, bereid zijn om te gaan werken in de regio waar ze hun opleiding hebben afgerond. Uitgaande pendel geeft daarom een beeld van het mogelijke verlies



aan arbeidspotentieel ten opzichte van het aantal Achterhoekse mbo-gediplomeerden, terwijl inkomende pendel een beeld geeft van het arbeidspotentieel dat mogelijk nog bij het huidige potentieel kan worden opgeteld.

Er is een drietal kanttekeningen die we bij deze paragraaf plaatsen:

1. We beschrijven steeds de pendel van mbo-studenten in 2020. Dat betreft de meest recente data die er op dit moment is.
2. We beschrijven alleen de pendel binnen Nederland, omdat er geen cijfers beschikbaar zijn over buitenlandse pendel. We weten wel dat de pendel van mbo-studenten van en naar het buitenland zeer beperkt is.
3. Er is alleen pendeldata beschikbaar op basis van inschrijvingen bij hoofdvestigingen. Dat wil zeggen dat een student die aan het Zone College in Doetinchem studeert, in de data naar voren komt als uitgaande pendel. De hoofdvestiging van het Zone College ligt weliswaar in Lochem en dus in de Achterhoek, maar wordt in de data blijkbaar als buiten de regio gerekend.

De derde kanttekening maakt dat de pendeldata soms niet helemaal accuraat is. We hebben alleen de cijfers van DUO dat studenten registreert op hoofdvestiging en niet data over de inschrijvingen bij nevenvestigingen. Toch beschrijven we hieronder steeds per sector de data die er wel voorhanden is, want de data geeft in veel gevallen wel een goede indicatie.

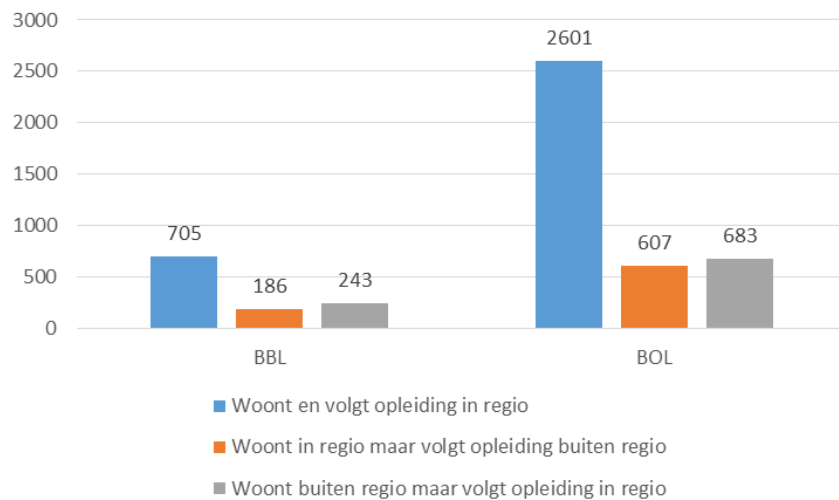
Hieronder beschrijven we hieronder steeds per sector³⁵ de data die er wel voorhanden is, want deze geeft in veel gevallen wel een goede indicatie.

Allereerst hebben we pendeldata opgehaald voor de sector Zorg & Welzijn, de grootste sector in de regio. In totaal volgen 4.099 studenten een opleiding in de richting van zorg en welzijn die ook daadwerkelijk in de Achterhoek wonen. In deze sector zijn de verhoudingen tussen het aantal studenten woonachtig in de Achterhoek dat binnen versus buiten de regio studeert vergelijkbaar voor de BBL en de BOL. Het aantal studenten dat in de Achterhoek woont en daar ook de opleiding volgt bedraagt 3.306. Het aantal studenten dat in de Achterhoek woont maar de opleiding elders volgt, telt op tot in totaal 793. Er zijn 926 studenten die van buiten de Achterhoek naar de Achterhoek toe komen om daar hun opleiding in de sector Zorg en Welzijn te volgen. Het saldo inkomende en uitgaande mbo-pendel bedraagt dan ook plus 133.

³⁵ In dit geval gaat het niet om de verdeling per sectorkamer, maar is alleen de verdeling voor de vier grote sectoren Economie, Techniek, Zorg en Groen en die voor de gecombineerde opleidingen beschikbaar. En zoals gezegd valt Groen al meteen af.



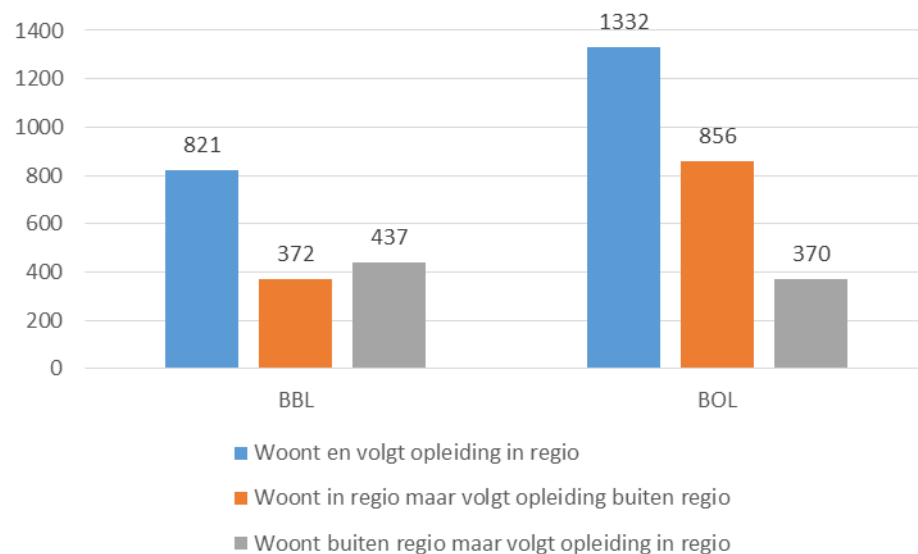
Figuur 3.17. Pendel van mbo-studenten voor de sector Zorg & Welzijn in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.

Het aantal studenten dat woonachtig is in de Achterhoek en een opleiding volgt binnen de sector Techniek is 3.381. In de BBL is het aantal studenten uit de Achterhoek die hun opleiding buiten de regio volgen vrijwel gelijk aan degenen die de omgekeerde weg gaan. In de BOL ligt dit anders. Daarin is relatief veel uitgaande pendel van studenten. Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt -421.

Figuur 3.18. Pendel van mbo-studenten voor de sector Techniek in 2020

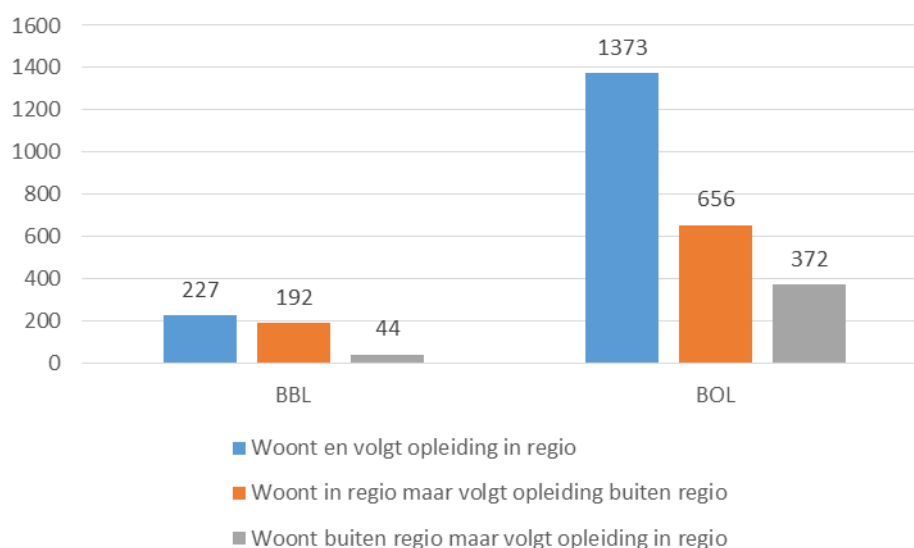


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.

Opleidingen binnen de sector Economie hebben in de Achterhoek 2.016 studenten van zowel binnen als buiten de regio. Het aantal studenten woonachtig in de regio dat een opleiding binnen de sector economie volgt is 2.448. Het verschil tussen het aantal studenten dat de opleiding buiten de regio volgt tegenover het aantal studenten dat de opleiding binnen de regio volgt, is in de BBL nog niet zo groot, maar in de BOL is dat verschil een stuk groter. Het saldo inkomende en uitgaande pendel betreft -432.



Figuur 3.19. Pendel van mbo-studenten voor de sector Economie in 2020.



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.

Vervolgens de data voor de sector Groen. Zoals we net al beschreven komen de studenten die in Doetinchem aan het Zone College studeren in de data naar voren als uitgaande pendel. Weliswaar is de hoofdvestiging van het Zone College in Lochem, maar in de registratie wordt het als vallend onder de regio Twente gerekend. Hoe dan ook, er zijn 830 studenten in de regio die een opleiding binnen de groene sector volgen. We kunnen echter niets zeggen over de inkomende en uitgaande pendel.

Tot slot is het aantal studenten dat een opleiding volgt die een combinatie van sectoren kent minimaal. Er is geen inkomende pendel en er zijn in totaal 25 studenten die zo'n soort opleiding doen. 19 studenten doen dit in de regio, 6 studenten reizen hiervoor naar een school buiten de Achterhoek.

Totaalbeeld

Het totale aantal studenten dat in de Achterhoek woont maar de opleiding elders volgt, bedraagt 2.875. Dat is exclusief de studenten uit de groene sector. Het aantal studenten dat van buiten de Achterhoek komt om de opleiding daar te volgen, is 2.149. Concluderend overstijgt de uitgaande pendel de inkomende pendel en betreft het saldo -726. Hieruit spreekt een min of meer vergelijkbaar beeld met dat van de pendel van werkenden. Achtergrond is dat net buiten de regio steden als Arnhem, Deventer, Apeldoorn en Enschede liggen. De aldaar gevestigde instellingen trekken de nodige studenten uit de directe omgeving aan.

3.5 Verwachte ontwikkelingen

De afname evenals de vergrijzing van de bevolking zijn in het vorige hoofdstuk al aan de orde geweest. Deze hebben een negatief effect op het aanbod van werkzoekenden inclusief gediplomeerde schoolverlaters in de regio. Hieronder volgt een aantal andere factoren die invloed hebben op het arbeidsaanbod.

Politiek: grensoverschrijdende samenwerking

Wat nog niet eerder is besproken, is de uitspraak van het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord over de positie van de grensregio's. In het coalitieakkoord zegt het kabinet in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de



grensregio's.³⁶ Regio Achterhoek grenst aan Duitsland en voor deze regio wordt voor de aanpak van knelpunten (grensbelemmeringen) door Rijk, provincie, gemeenten, bedrijven en (kennis)instellingen samengewerkt met de Duitse deelstaten Noord-Rijn Westfalen en Nedersaksen. Dit heeft een positief effect op grensoverschrijdende arbeid. Wat het netto effect is voor de regio (meer of minder aanbod van arbeid), is overigens onduidelijk; het kan beide kanten op werken. Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;
- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.³⁷

Ruimtelijk: trek vanuit de Randstad

- Lange tijd was sprake van een trek van (met name jongere) mensen vanuit de meer perifere gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking). Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging te zien. De specifieke invloed van de covidcrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken (al dan niet in hybride vorm) verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere en goedkopere woning met een tuin zoeken.³⁸ Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst. Met uitzondering van Bronckhorst zijn de huizenprijzen in de Achterhoekse gemeenten vergeleken met die in de Randstad laag.³⁹ De huizenprijzen in de Achterhoek nemen overigens wel toe. De op dit moment naar verhouding gunstige woningmarkt en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekent dat de Achterhoek mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad (m.n. vanuit de meest dichtbij gelegen grote stad Utrecht) zal kunnen aantrekken (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

³⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

³⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>

³⁸ <https://nidi.nl/demos/vertrek-uit-de-randstad-in-coronatijd-in-perspectief/>: <https://www.rabobank.nl/kennis/artikel/011081757/hoe-steden-een-uittocht-van-thuiswerkers-kunnen-voorkomen>

³⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprijs-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod

Vacatures

Net als in de rest van Nederland neemt het aantal vacatures in de Achterhoek in 2021 aanzienlijk toe. Achtergrond is in de eerste plaats het verdwijnen van de lockdowns. Vooral in de sectoren die min of meer op slot zaten en waar personeel is ontslagen, is sprake van een toename. Dit komt ook doordat werkenden die inmiddels in een andere sector emplooi hebben gevonden, lang niet altijd terug willen keren naar de sector waar ze eerder werkten. Daarnaast speelt een rol dat door de steunmaatregelen de covidcrisis relatief weinig invloed heeft gehad op de arbeidsmarkt. De krapte die er in 2019 en in de techniek ook lang daarvoor al bestond, is eigenlijk in de covidjaren blijven bestaan en is vervolgens, toen de samenleving weer openging, verder toegenomen. Omdat vervolgens veel werkenden de kans kregen op een andere, betere (of althans vanuit het perspectief van de personen in kwestie op dat moment, betere) baan, is de dynamiek op de arbeidsmarkt flink toegenomen. Want voor de vrijgekomen baan wordt ook weer een vacature gezet en mogelijk ook weer één voor de baan die vervolgens vrijkomt wanneer de tweede vacature door een werkende wordt ingevuld. Al met al uit deze ontwikkeling zich in een groot aantal vacatures. In sectoren als horeca en retail loopt het aantal vacatures ook op omdat de voorheen in de betreffende functies werkende personen een baan in een andere sector hebben gevonden en niet terugkeren. Deels gaat het ook om vacatures voor hoger opgeleiden, maar het gaat ook vaak om mbo'ers. De tekorten die er al langer waren, nemen daardoor zeker vanuit het perspectief van werkgevers, grote proporties aan. Dit speelt in sectoren als de techniek en de logistiek, maar toch ook voor administratieve functies en in de retail. In de zorg ligt het aantal vacaturemeldingen relatief laag, maar dat komt mogelijk juist doordat men het te druk had om vacatures te zetten ofwel omdat men er toch geen heil in zag. Ook bezuinigingen dan wel investeringen in zorgtechnologie kunnen hierbij een rol spelen. Punt is natuurlijk dat je voor veel zorgvacatures een bepaald diploma nodig hebt. Gekwalificeerd personeel is schaars en voordat je nieuw personeel hebt opgeleid, gaat daar de nodige tijd overheen. Acute problemen moet je daarom binnen de instelling oplossen.

De verschillende ontwikkelingen wijzen erop dat de vraag naar arbeid de komende periode niet snel zal afnemen. Zelfs als groei van de inflatie inderdaad tot een recessie leidt, blijven er veel vacatures. Nu de banencarrousel eenmaal op gang is gebracht, zal deze niet snel ophouden.

Arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod is onvoldoende om al deze vacatures te vervullen. Er zijn steeds minder werkloze werkzoekenden beschikbaar, vrouwen zijn vaak al heringetreden of kiezen bewust voor werk in het huishouden en, zelfs met de komst van de nodige Oekraïners, kunnen arbeidsmigranten niet alle gaten opvullen. Door doorschuifeffecten komen er ook veel vacatures voor mbo-BOL-schoolverlaters, terwijl het overgrote deel van de BBL-ers (in de industrie) gewoon bij de werkgever kan blijven en daar ook verder kan leren naar een hoger mbo-niveau, als ze al niet door een concurrent worden "weggekocht". Van de BOL-gediplomeerden leert ook nog eens een aanzienlijk deel door, in het hbo of op een hoger mbo-niveau. Dit is bij de BBL in beperktere mate het geval. Die doorstromende BOL'ers komen derhalve niet beschikbaar op de arbeidsmarkt. Wie uiteindelijk het hbo-diploma haalt, kan trouwens in bijna alle gevallen ook snel een baan vinden. Vanwege de beperkte aanwezigheid van het hbo in de Achterhoek kon dat dan ook wel eens buiten de regio zijn. De gediplomeerde uitstroom uit het onbekostigd onderwijs is relatief gering van omvang. Vaak gaat het



om reeds werkenden. Die zorgen er dan wel voor dat hun eigen werkgever minder hoeft te werven, maar komen niet beschikbaar voor externe vacatures. De pendelbewegingen van de mbo-studenten wijzen er ook dat er niet veel gediplomeerden vanuit andere regio's voor de Achterhoekse arbeidsmarkt beschikbaar zijn of komen. Het is eerder andersom: de bedrijven en instellingen in de omringende steden trekken Achterhoekers naar zich toe.

Het volgende hoofdstuk gaat in op de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.



4 Tekorten op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de mogelijke tekorten op de arbeidsmarkt in de Achterhoek. Op dit moment zijn dat de sectoren Zorg, Techniek en Logistiek en ICT. Daarnaast dreigen er ook toenemende tekorten in de handel en aan beveiligers.

4.1 Confrontatie van vraag en aanbod

Voor het huidige arbeidsmarktbeleid is van belang hoe de spanning op de arbeidsmarkt er op dit moment uit ziet. In deze paragraaf beschrijven we daarom eerst de conjunctuurenquête, een enquête waarin bedrijven worden gevraagd naar ervaren belemmeringen, waaronder ook een tekort aan arbeidskrachten. Daarnaast gaan we in op de spanningsindicator van het UWV inclusief de belangrijkste tekort- en overschotberoepen. Tot slot beschrijven we een aantal prognoses, omdat voor beleid op het gebied van onderwijs vooral de toekomstige situatie van belang is. Voltijds studenten komen immers pas over minimaal twee, drie of vier jaar op de arbeidsmarkt.

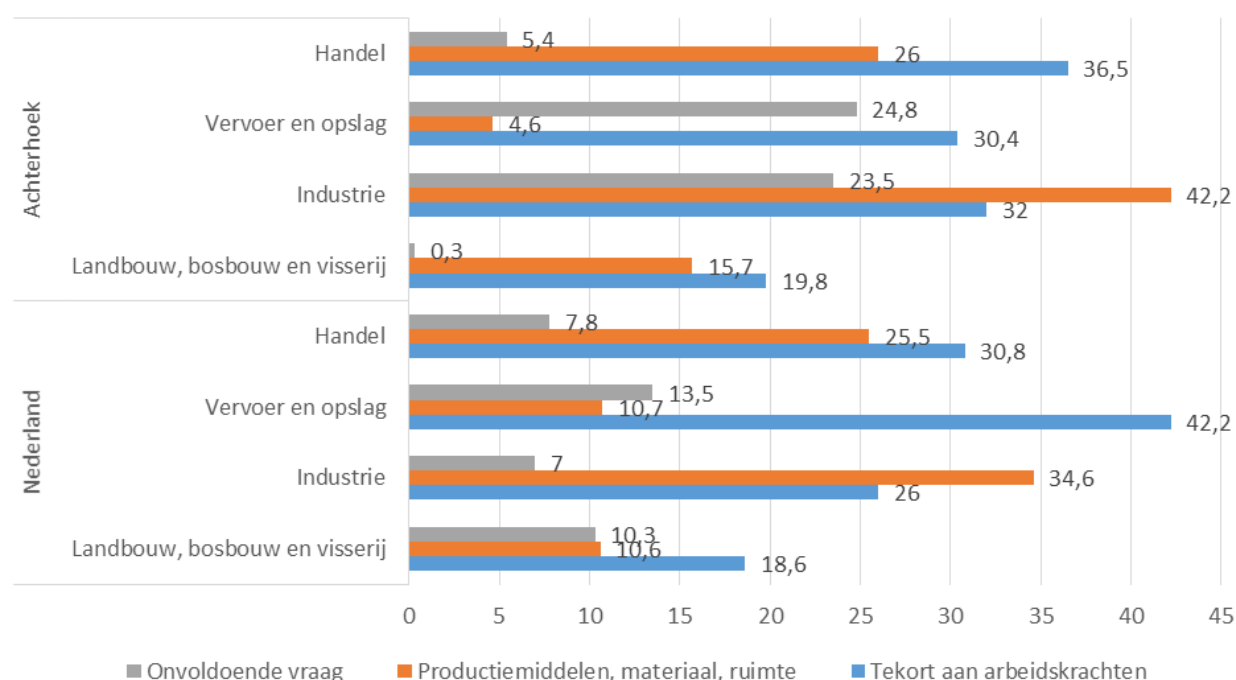
4.1.1 Conjunctuurenquête

De conjunctuurenquête van het CBS geeft op kwartaalbasis de gewogen percentages van ondernemers weer die (onder andere) het desbetreffende antwoord hebben gegeven op de vraag "Onze productie/zakelijke activiteiten ondervinden de volgende belemmeringen." De drie soorten belemmeringen zijn onder te verdelen in de drie categorieën: 'productiemiddelen, materiaal en ruimte', 'tekort aan arbeidskrachten' en 'onvoldoende vraag'.

De Conjunctuurenquête van het CBS is een hulpmiddel voor het bepalen van de stand en het verloop van de Nederlandse conjunctuur. Perioden van hoge groei wisselen af met perioden van nauwelijks groei, of zelfs van krimp. De conjunctuur wordt bepaald aan de hand van een aantal conjunctuurrelevante indicatoren. De volgende figuur geeft een overzicht van de conjunctuurenquête voor een drietal bedrijfstakken die het CBS elk kwartaal uitvoert.



Figuur 4.1. Conjunctuurenquête voor kwartaal 2 van 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Opvallend is dat de handel en industrie een groter tekort aan arbeidskrachten hebben dan het landelijk gemiddelde. Van de Achterhoekse ondernemers in de industrie geeft namelijk bijna een derde aan een tekort aan arbeidskrachten te ervaren, tegen 26 procent van het Nederlands gemiddelde. Interessant is verder dat 23,5 procent van de respondenten in de bedrijfstak industrie in de Achterhoek aangeeft een tekort aan vraag te hebben (meer dan landelijk gemiddelde). Dit valt dan samen met een relatief groot tekort aan arbeidskrachten. Dit duidt op heterogeniteit aan problematiek en economische voorspoed binnen de sector. Sommige ondernemers ervaren vraagtekort, terwijl andere ondernemers in dezelfde bedrijfstak juist arbeidskrachten te kort komen om aan de vraag te kunnen voldoen.

4.1.2 Spanningsindicator

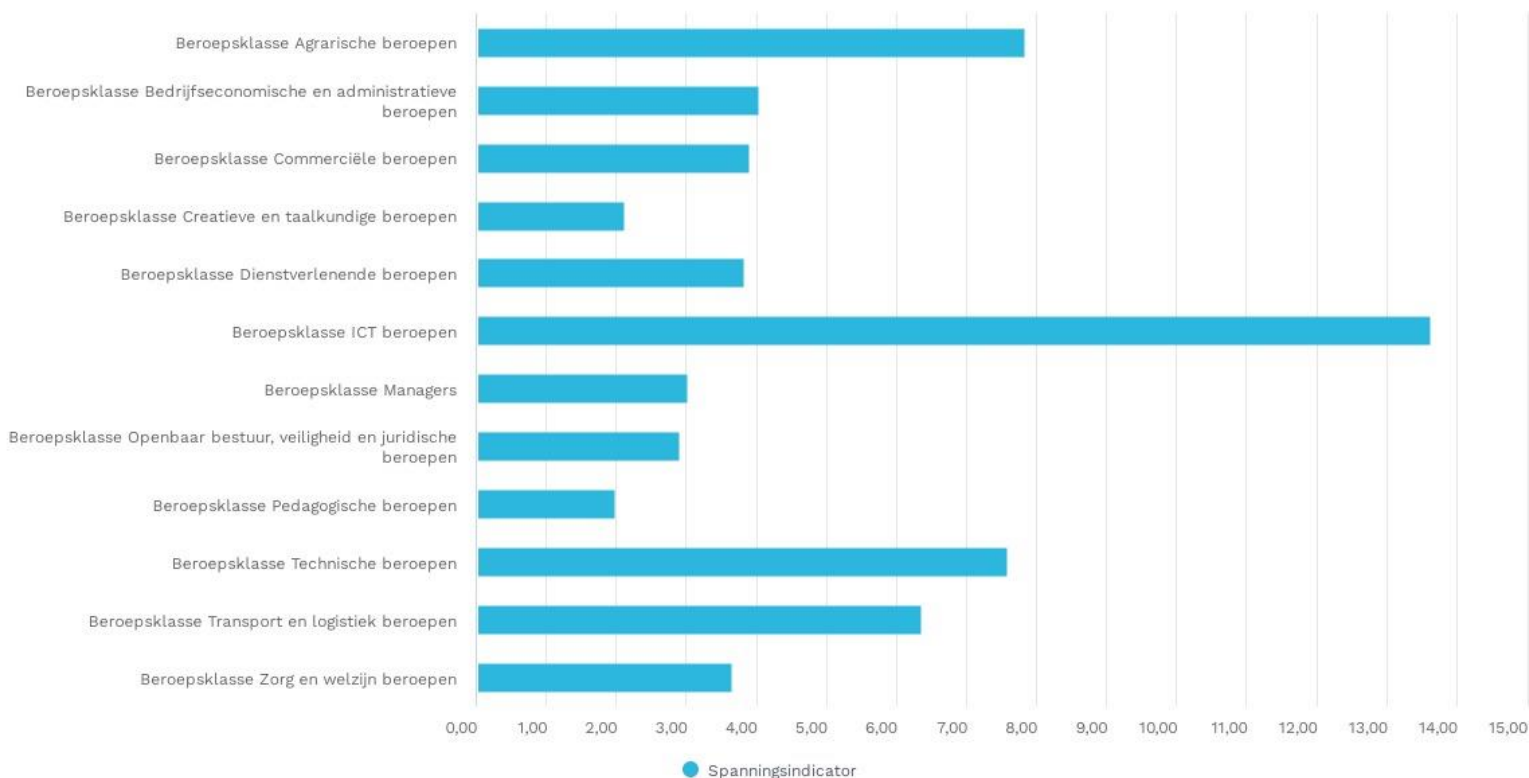
De spanningsindicator van het UWV zet de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod tegen elkaar af. Deze indicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan zes maanden WW ontvangt. De indicator van het vierde kwartaal van 2021 is voor zowel beroepsklassen als beroepsgroepen beschikbaar.

Een score hoger dan 1,5 is gunstig voor werkzoekenden; er is meer vraag dan aanbod (krap). Wanneer de score hoger dan 4,0 is de situatie zeer krap. Een score lager dan 0,67 is ongunstig voor werkzoekenden; er is meer aanbod dan vraag. Bij een score tussen 0,67 en 1,5 is er sprake van evenwicht op de arbeidsmarkt.

Wat bij de beroepsklassen opvalt, is dat voor alle klassen de arbeidsmarkt krap of zeer krap is, zelfs voor de creatieve en taalkundige beroepen en pedagogische beroepen (zie onderstaande tabel). Voor de ICT beroepen (13,62), agrarische beroepen (7,83) en technische beroepen (7,58) is de arbeidsmarkt het krapste.



Figuur 4.2. Spanningsindicator naar beroepsklasse in de Achterhoek voor het 4^e kwartaal van 2021



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

Bij de spanningsindicatoren voor de beroepsgroepen is dit beeld vrijwel hetzelfde. De arbeidsmarkt voor bijna alle beroepsgroepen is krap of zeer krap. Door deze hoge mate van krapte ontstaan in steeds meer beroepen kansen. De beroepsgroepen met de hoogste spanningsindicatoren zijn hieronder weergegeven. Alle deze vijf beroepen hebben een spanningsindicator van 16.

- Elektriciens en elektronicamonteurs (16)
- Loodgieters en pijpfitters (16)
- Machinemonteurs (16)
- Software- en applicatieontwikkelaars (16)
- Transportplanners en logistiek medewerkers (16)

4.2 Prognoses

De arbeidsmarkt is nu krap. Aan die huidige krapte kan het mbo niet veel doen. Opleidingen duren immers de nodige jaren. Daarom moeten we naar de toekomst kijken. Om een beter beeld te geven van de kwantitatieve impact van de ontwikkelingen die we in de vorige paragrafen beschreven, zijn er verschillende prognoses beschikbaar. Het gaat om:

- Die van het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht in het kader van het Programma Onderwijs Arbeidsmarkt (POA). Dit wordt gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Om de twee jaar publiceert het ROA het rapport De arbeidsmarkt naar opleiding in beroep (in dit geval: in 2026), waarin het



vier jaar vooruit kijkt. In het Arbeidsmarktinformatiesysteem van het POA (AIS) is vervolgens ook regionale informatie te vinden.

- Die voor Kans op werk van SBB, Panteia en Etil zijn verantwoordelijk voor de wetenschappelijke onderbouwing van deze prognoses. Kans op werk wordt jaarlijks gepubliceerd op kiesmbo.nl. Op dit moment is Kans op werk 2022 beschikbaar.
- Specifiek voor de zorg en welzijn zijn vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) prognoses beschikbaar tot 2031.

De eerste twee prognoses hebben gemeen dat ze vooral de kansen van recent afgestudeerden laten zien. De kans van werkgevers om personeel te vinden is hier meestal het spiegelbeeld van, behalve als werkgevers vooral ervaren personeel zoeken.

De ROA-prognoses

De regionale informatie over de Achterhoek in het AIS van het POA bevat voor een aantal opleidingsniveaus en een aantal opleidingsrichtingen prognoses van de uitbreidings- en vervangingsvraag, de instroom van schoolverlaters en de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Dit resulteert in een spanningsindicator (ITA) die aangeeft hoe de arbeidsmarkt er tot in 2026 uit ziet. Als de indicator zeer goed aangeeft dan is er dus zeer gemakkelijk werk te vinden voor net afgestudeerden en is de arbeidsmarkt dus zeer krap. Er is sprake van een ruime arbeidsmarkt als de indicator matig of slecht aangeeft. We vermelden hieronder zowel de ITA voor het mbo als voor het hbo: een deel van de instroom in het hbo komt immers van het mbo. Het beeld is als volgt:

Tabel 4.1. ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 in de Achterhoek

Opleidingscategorie	Indicator
mbo2 – Techniek en ICT	matig
mbo2 – Zorg en dienstverlening	matig
mbo3 – Techniek en ICT	redelijk
mbo3 - Techniek, bouw en procesindustrie	goed
mbo3 - Gezondheidszorg en welzijn	slecht
mbo4 – Techniek en ICT	redelijk
mbo4 - Techniek, bouw en procesindustrie	goed
mbo4 - Gezondheidszorg en welzijn	redelijk
Bachelor – Techniek en ICT	zeer goed
Bachelor – Zorg en onderwijs	goed
Bachelor - Gezondheidszorg en welzijn	redelijk

Bron: Onderzoekscentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA).

Op mbo niveau 2 ontstaat er volgens de ROA-prognose een ruime arbeidsmarkt voor de opleidingscategorieën 'Techniek en ICT' en 'Zorg en dienstverlening'. Het is echter wel nodig te vermelden dat het ROA de categorieën nogal ruim neemt, bijvoorbeeld door techniek en ICT bij elkaar te voegen. De arbeidsmarkt is voor de ICT vaak ruim, maar voor de techniek is deze juist krap. Dit maakt het lastig om voor alle drie mbo-niveaus hierover conclusies te trekken.



Voor de bachelor-opleidingen waarover het ROA uitspraken kan doen, zijn de perspectieven over het algemeen zo, dat de kans voor afgestudeerden goed is en er dus sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Dit geldt landelijk ook voor de meeste bachelors. Uitzondering zijn de taalkundige en culturele opleidingen/beroepen. Dit pleit over het algemeen voor veel doorstroom vanuit het mbo naar het hbo, alhoewel bij een te grote doorstroom vervolgens weer tekorten in het mbo kunnen ontstaan.

Prognoses Kans op Werk

Om de tekorten aan mbo-gediplomeerden in de regio meer precies in kaart te brengen, maken we gebruik van de prognoses uit Kans op Werk. Die prognoses bepalen voor alle iets grotere opleidingen in het mbo (250 van de 450 crebo's) wat het perspectief is voor schoolverlaters en voor mbo-opgeleiden in het algemeen om (voor de schoolverlaters na de nominale studieduur) in het beroep van opleiding aan het werk te komen. Is deze kans groot, dan is de arbeidsmarkt voor werkgevers dus krap.

Om te komen tot een absoluut cijfer voor het tekort of overschot aan vacatures in de Achterhoek in 2026 hebben we de stroomcijfers 'Ontstane vacatures' en 'Baanwisselaars' vertaald naar standcijfers. Op deze manier kunnen de cijfers vergeleken worden met de andere standcijfers 'Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' en 'Arbeidsmarkt instroom WW'. Om tot het aantal openstaande vacatures te komen is de indicator Ontstane vacatures door 4,6 gedeeld. Dit is volgens het CBS over de jaren heen ongeveer de verhouding tussen het aantal ontstane vacatures per jaar en het aantal op enig moment openstaande vacatures. De indicator Baanwisselaars is door 3,2 gedeeld om tot het aantal baanwisselingen per kwartaal te komen. Hierin zijn de eerdere factor 4,6 en een gemiddeld aantal baanwisselingen per jaar van 1,4-1,5 per jaar per baanwisselaar vervat. Vervolgens is er ook nog rekening mee gehouden dat in het kwartaal dat schoolverlaters op de arbeidsmarkt instromen ze niet beschikbaar zijn als baanwisselaars.

De 'arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' betreft trouwens niet de BBL-gediplomeerden (want die hebben al een arbeidscontract, dus hoeven niet meer in te stromen) en de gediplomeerden vanuit het niet-bekostigd onderwijs. Daar kijken we in een later stadium naar.

In de laatste kolom van de tabel is de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters, WW-ers en het aantal baanwisselingen afgetrokken van het aantal openstaande vacatures; dit alles voor het derde kwartaal van elk jaar. (Formule tekort/overschot = $[\text{Ontstane vacatures}/4,6] - [\text{arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters} + \text{Arbeidsmarkt instroom WW} + \{(\text{Baanwisselaars} - \text{arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters}/3)/3,2\}]$). Dit betekent dat een positief getal in dit geval een tekort weergeeft en een negatief getal een overschot. Een positief getal is omgekeerd voor werkgevers een indicatie van een krappe arbeidsmarkt en een negatief getal duidt juist op een ruime arbeidsmarkt.



Tabel 4.2. Overschot aan vacatures voor de Achterhoek 2021 - 2026

Jaar	Aantal ontstane vacatures	Arbeidsmarkt- instroom schoolverlaters	Arbeidsmarkt- instroom WW	Baan- wisselaars	Tekort/overschot aan vacatures in 2026
2021	7.603	743	309	1.916	79
2022	13.044	727	446	2.314	1.015
2023	12.314	756	348	2.185	969
2024	11.573	752	367	2.037	839
2025	11.783	726	394	2.073	869
2026	11.631	712	407	2.043	845

Bron: SBB/Panteia/Etil

Er ontstaat op korte termijn dus een groot tekort aan arbeidskrachten vanuit het mbo dat vervolgens geleidelijk wat afneemt. Als we kijken naar de beroepen waarvoor dit geldt, dan hebben we het over de beroepen die (samen met verwante beroepen) zijn weergegeven in Tabel 4.3. Deze grote overschotten zijn onder andere het gevolg van een combinatie van een groot aantal ontstane vacatures op het niveau van mbo gediplomeerden en een relatief lage arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026. Daarnaast is voor de berekening ervan ook een prognose uitgevoerd van het aantal beschikbare aantal werkzoekenden en baanwisselaars. In de zorg stromen nog wel redelijk wat mensen in, maar voor de tekorten aan verkopers en verwante beroepen wordt de situatie een stuk nijpender.

Tabel 4.3. Beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 plus verwante beroepen (Achterhoek)

Beroep	Ontstane vacatures	AMI schoolverlaters	Tekort/ Overschot
Verzorgende-IG	1640	17	246
mbo-Verpleegkundige	467	43	35
Helpende zorg en welzijn	309	18	28
Verkoper	339	6	38
Verkoopadviseur	284	0	37
Ondernemer retail	184	0	28
Eerste verkoper	199	2	25
Commercieel medewerker	206	3	22
Verkoopspecialist	172	6	16

Bron: SBB/Panteia/Etil

Er is een veelheid aan technische opleidingen in het mbo. Daardoor komen de technische beroepen niet bovenaan de lijst te staan van beroepen waar in 2026 de grootste vraag naar is. Onderstaande lijst laat de beroepen zien tot en met een overschot van 5 vacatures per beroep, waardoor het totale vacatureoverschot nog hoger ligt dan 250.



Tabel 4.4. Technische beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 in de Achterhoek.

Beroep	Ontstane vacatures	AMI	Tekort/ Overschot
Commercieel technicus engineering	30	0	5
Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen	69	0	11
Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit	79	0	12
Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	29	0	5
Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	80	0	12
Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	39	1	5
Eerste monteur utiliteit	34	0	6
Eerste monteur vliegtuigonderhoud	51	0	8
Eerste monteur woning	50	2	6
Machinaal houtbewerker	40	0	5
Mechanisch operator A	58	1	6
Mechanisch operator B	47	0	5
Middenkaderfunctionaris bouw	234	5	33
Middenkaderfunctionaris restauratie	31	0	5
Monteur elektrotechnische installaties	108	2	15
Monteur service en onderhoud installaties en systemen	53	0	8
Monteur werktuigkundige installaties	63	0	9
Operator C	37	0	5
Technicus avionica	51	0	8
Technicus elektrotechnische industriële installaties en systemen	46	0	8
Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit	67	1	9
Technicus mechanica	72	1	11
Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	34	0	6
Technicus service en onderhoud werktuigbouw	66	0	11
Uitvoerder bouw/infra	88	1	14
Verspaner	49	1	5
Werkvoorbereider fabricage	46	0	7
Werkvoorbereider installaties	84	1	12
Totaal	1735	16	250

Bron: SBB/Panteia/Etil

Bij de beroepen waar de meeste arbeidsmarktinstroom plaatsvindt, gaat het om de beroepen aansluitend op de crebo's 'Mbo-verpleegkundige' en 'Onderwijsassistent'. Voor mbo-verpleegkundigen wordt er wel, maar voor onderwijsassistenten en persoonlijk begeleiders wordt er geen overschot aan vacatures verwacht. De grote arbeidsmarktinstroom van onderwijsassistenten betreft waarschijnlijk vooral het deel van de opgeleiden die na het mbo hun toelatingsexamen voor de pabo niet halen. Ze stromen in andere beroepen dan het beroep van opleiding op de arbeidsmarkt in.

Tabel 4.5. Beroepen met de meeste verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026.

Beroep	Ontstane vacatures	AMI schoolverlaters	Tekort/ Overschot
mbo-Verpleegkundige	467	43	35
Onderwijsassistent	87	41	-31

Bron: SBB/Panteia/Etil

Op basis van bovenstaande kwantitatieve prognoses kunnen we concluderen dat de sectoren zorg, handel en techniek zich ontwikkelen tot tekortsectoren. Er ontstaat verder ook een tekort aan beveiligers.



De sector onderwijs kwam voor de Achterhoek niet naar voren als een tekortsector in de KOW-prognoses, maar daarin kijken we uitsluitend naar mbo-opleidingen. Uit de ROA-prognoses en de prognoses die Panteia en Etil in 2020 hebben gemaakt, komt onderwijs op hbo-niveau wel degelijk naar voren als tekortsector. Het mbo kan hierin voorzien vanwege de wens die studenten vaak hebben om vanuit de opleiding tot onderwijsassistent door te stromen naar de pabo.

Prognoses onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Voor de sector Zorg en welzijn en de verschillende branches in deze sector zijn ook nog prognoses van tekorten op de arbeidsmarkt beschikbaar vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). AZW bevat een Arbeidsmarktspanningsindicator die aangeeft hoeveel vacatures er in een bepaald prognosejaar per 100 werkzoekenden zullen zijn. Voor bijna alle branches in de zorg is zowel in 2026 als 2031 de spanning op de arbeidsmarkt tweemaal die van Nederland. Vooral in de ziekenhuizen en de verpleeghuizen loopt het tekort aan personeel flink op tot tegen de 500 vacatures per 100 werkzoekenden in 2026 en 800 vacatures per 100 werkzoekenden in 2031. Ook in de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) ligt naar verwachting het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 700 in 2031, terwijl ook in de thuiszorg, gehandicaptenzorg en jeugdzorg in dat jaar het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 400 zal liggen. Het overgrote deel van deze vacatures zal te vinden zijn op de mbo niveaus 3 en 4.⁴⁰

4.3 Doelgroepen voor tekorten

In deze paragraaf kijken we eerst naar de verwachte ontwikkeling van de gediplomeerde mbo-ers die op de arbeidsmarkt komen (arbeidsmarktinstroom; AMI), werkzoekenden en baanwisselaars. Vervolgens komen, herintreders, arbeidsmigranten, vsv'ers en de pendel van mbo-studenten aan de orde.

4.3.1 Verwachte ontwikkeling arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden, werkzoekenden en baanwisselaars

In hoofdstuk 3 beschreven we al de aantallen studenten die hun opleiding volgen in de verschillende sectoren. Relevant voor de sectoren waar de vraag groter is dan het aanbod aan arbeid, is de vraag in hoeverre die studenten uiteindelijk ook instromen op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de arbeidsmarktinstroom voor die verschillende sectoren in 2026. We kijken ook naar het verwachte aantal geschikte werkzoekenden⁴¹ en baanwisselaars op het niveau van functies die ook door gediplomeerde mbo-schoolverlaters kunnen worden ingevuld en wat het verwachte tekort of overschot aan vacatures is per tekortsector. We geven een overschot aan vacatures met een positief cijfer weer, een tekort met een negatief getal. Dit doen we op basis van met het sinds de tachtiger jaren bestaande en steeds geactualiseerde prognosemodel PRISMA van Panteia geprognosticeerde data.

In de volgende tabellen valt op dat het aantal baanwisselaars steeds hoger ligt dan de arbeidsmarktinstroom. Dit laat de grote dynamiek op de arbeidsmarkt zien. Die is na de crisis enorm toegenomen en zal naar verwachting groot blijven.

⁴⁰ Bron; <https://www.prognosemodelzw.nl/branches>.

⁴¹ We betrekken daartoe alleen personen met een WW-uitkering van minder dan een half jaar in de analyse. Wie langer in de WW zit of in de bijstand, heeft naar alle waarschijnlijkheid weinig kans op een baan in een sector met een grote vraag naar arbeid. Dat kan liggen aan fysieke of psychische problemen, een gebrek aan motivatie of inschrijving bij het UWV op een wensberoep waarvoor men eigenlijk niet is gekwalificeerd. We gaan er hierbij vanuit dat de groepen kortdurig werkloze WW-ers die niet geschikt zijn voor een vacature en het aantal langdurig werkloze werkzoekenden dat dat eigenlijk toch wel is (na bijvoorbeeld een korte bijscholing) ongeveer tegen elkaar opwegen.



Voor de sector Zorg, Welzijn en Sport valt op dat de arbeidsmarktinstroom in 2026 omvangrijk is. Ook is er naar verwachting sprake van een fors aantal baanwisselingen naar vacatures op het schoolverlatersniveau. Toch is er dan naar verwachting nog steeds een behoorlijk overschot aan vacatures. Dat is vooral aan te treffen in het marktsegment 'Zorg'. Voor de andere marktsegmenten in deze sector zijn de overschotten aan vacatures minder groot of is zelfs sprake van een overschot aan arbeidsaanbod.

Tabel 4.6. Prognose voor 2026 voor de sector Zorg, Welzijn en Sport (Achterhoek)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Zorg	124	37	490	320
Welzijn	65	6	17	-53
Sport en bewegen	20	2	11	-11
Uiterlijke verzorging	14	0	0	-12
Assisterende gezondheidszorg	11	2	14	2
Totaal	234	47	532	246

Bron: SBB/Panteia/Etil

Voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving valt op dat de arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden in 2026 juist relatief beperkt is. Er zijn wel veel baanwisselingen en dus baanwisselaars, maar de beperkte arbeidsmarktinstroom leidt toch tot een relatief groot overschot aan vacatures. Groot is vooral het tekort dat ontstaat in het marktsegment 'Technische installaties en systemen'. Daarna zijn de grootste vacatureoverschotten te vinden in de segmenten 'Bouw en gespecialiseerde aanneming' en 'Metaal en metaalelektronica'.

Tabel 4.7. Prognose voor 2026 voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving (Achterhoek)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Procesindustrie en laboratoria	10	11	48	19
Technische installaties en systemen	8	6	178	148
Infra	4	2	6	2
Metaal en metaalelektronica	40	13	105	37
Hout en meubel	5	5	22	9
Afbouw en onderhoud	1	15	24	3
Bouw en gespecialiseerde aanneming	7	3	68	56
Totaal	75	55	451	274

Bron: SBB/Panteia/Etil

Voor de sector Handel valt op dat er tekorten in twee marktsegmenten ontstaan, namelijk in de 'Retail' en in het segment 'Commercie, internationale handel/groothandel'. Er vindt wel arbeidsmarktinstroom plaats binnen die segmenten, maar het is niet genoeg om de tekorten tegen te gaan. Het totale tekort in de handel is vergelijkbaar met het tekort dat ontstaat in de zorg.

Tabel 4.8. Prognose voor 2026 voor de sector Handel (Achterhoek)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
--	-----	--------------------	----------------	------------------



Retail	45	46	231	122
Mode, interieur, tapijt en textiel	8	0	11	2
Commercie, internationale handel/groothandel	25	21	131	109
Totaal	78	67	373	233

Bron: SBB/Panteia/Etil

Voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem valt op dat er vooral tekorten ontstaan in de segmenten 'Maritiem' en 'Transport en logistiek'. In de 'Transport en logistiek' valt daarbij ook op dat de arbeidsmarktinstroom relatief beperkt is. Het tekort in het marktsegment 'Maritiem' komt vrijwel volledig voort uit tekorten aan medewerkers-, managers- of coördinatoren havenlogistiek. Daarbij moet worden opgemerkt dat om technische redenen een deel van de vacatures voor logistiek medewerker onder de havenlogistiek wordt gerekend.

Tabel 4.9. Prognose voor 2026 voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem (Achterhoek)

	AMI	WW-uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Mobiliteit	2	0	2	2
Carrosserie	0	10	11	-2
Transport en logistiek	8	14	67	38
Luchtvaart	3	0	0	-3
Rail	1	0	1	-1
Maritiem	25	13	99	58
Totaal	39	37	180	92

Bron: SBB/Panteia/Etil

Tot slot de cijfers voor het segment Orde en Veiligheid. Een segment dat binnen de sector Zakelijke dienstverlening en Veiligheid valt. Er ontstaat in dat segment een overschot van 5 vacatures. In 2026 is er voor het segment Orde en veiligheid een arbeidsmarktinstroom van 13 geprognosticeerd en 27 baanwisselaars.

4.3.2 Overige doelgroepen

De overige doelgroepen die nog wat kunnen betekenen voor het arbeidsaanbod in de sectoren waar de vraag naar arbeid groot is, zijn herintreders, arbeidsmigranten, voortijdig schoolverlaters en studenten die vanuit een andere regio naar de Achterhoek komen om daar te studeren en vervolgens (ook) in de Achterhoek naar een baan zoeken. Er is in de vorige hoofdstukken al het nodige gezegd over deze doelgroepen, maar we zetten in deze paragraaf de potentie van deze groepen nog een keer overzichtelijk op een rij.

Herintreders

Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar het aantal herintreders is over het algemeen zeer beperkt. De enige relevante groep herintreders die we identificeren zijn vrouwen die omwille van de kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Naar verwachting komen er de komende jaren elk jaar alleen nog maar minder herintreders beschikbaar. Concluderend gaat het dus om een kleine groep arbeidsaanbod en als we kijken naar de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, zal de kleine groep herintreders vooral voor banen in de zorg beschikbaar zijn.



Migranten

Als we het hebben over het potentieel van migranten, dan zijn er verschillende groepen te onderscheiden. Een belangrijke categorie is die van de vluchtelingen (uit oorlogsgebieden dan wel mensen die in hun land vanwege bijvoorbeeld hun politieke activiteit of hun geaardheid worden vervolgd). Alleen deze groep komt op termijn immers in aanmerking voor een werkvergunning. Hieronder vallen bijvoorbeeld vluchtelingen uit Syrië, maar sinds maart ook de vluchtelingen uit Oekraïne. Wat betreft vluchtelingen uit Syrië en Afghanistan valt op dat Europa steeds meer op slot zit. Daarnaast gaan er wel enige jaren voorbij voordat Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Vaak kan dat in hun eerdere of een ander mbo-beroep alleen na bijscholing. En in dat geval zijn ze in de statistieken (van Cfi/DUO en daarna van SBB en ArbeidsmarktInZicht) aan te treffen (op een kleine groep na die vanwege hun leeftijd aangewezen is op onbekostigd onderwijs). Voor de substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, voor het overgrote deel terug zullen keren naar Oekraïne.

Een tweede groep die we onderscheiden is de groep arbeidsmigranten. In 2021 zijn veel arbeidsmigranten uit de Midden- en Oost-Europese landen die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten die in eerste instantie ongeschoold werk gingen verrichten, blijkt bovendien opgeleid of op te leiden voor sectoren met tekorten in relevante richtingen.

De spannende vraag is of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. Zoals we in paragraaf 3.4.1 al beschreven: *"In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter. Er ontstaan daar ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser van omvang is dan in Nederland. Verder is er sprake van concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijst is)".* Het kabinet gaat wel de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Een verbetering van de werk- en leefomstandigheden en van de rechtspositie van arbeidsmigranten, kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken, maar het gevolg kan ook zijn dat sommige uitzendbureaus afhaken en minder arbeidsmigranten naar Nederland worden toegeleid. Hoe dan ook is de toestroom van arbeidsmigranten geen zekerheid. Dit, terwijl sommige sectoren daar voor de toekomst, zie bijvoorbeeld de prognoses van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid voor de sector bouw, daar wel op rekenen.

Daarnaast zijn er nog de expats en is er nog de grenspendel. Expats behoren tot de groep die voor specialistisch werk naar Nederland komt en direct een werkvergunning krijgt. De salarisgrens om een werkvergunning te kunnen krijgen ligt op het niveau van hoger opgeleiden. Daardoor zal het niet vaak om migranten op het mbo-niveau gaan. Ook in veel andere landen is er vaak een tekort aan deze categorie specialisten. Grenspendel zou in de Achterhoek groot kunnen zijn, maar verschillende regimes op het gebied van inkomen, overige arbeidsvoorwaarden en wonen, bemoeilijken het nog



steeds. Zoals we al eerder bespraken zegt het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord wel toe om in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's.

Voortijdig schoolverlaters

Een andere groep die theoretisch gezien een relevant aandeel zou kunnen leveren aan het arbeidsaanbod, is de groep voortijdig schoolverlaters. Die groep is nog niet meegerekend bij de arbeidsmarktinstroom. Een deel ervan houdt juist op met school, omdat ze een baan vinden. In veel gevallen gaan voortijdig schoolverlaters overigens later alsnog een verdere opleiding volgen en afronden, waarna ze alsnog in de cijfers van de arbeidsmarktinstroom zullen verschijnen.

Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) in de Achterhoek in studiejaar 2020/2021 bedroeg 283. Dat is ongeveer even veel als in schooljaar 2016/2017 (tabel 4.10). Wel is het wat minder ten opzichte van 2017 tot en met 2019

Er is helaas geen data beschikbaar over het aantal vsv'ers uitgesplitst naar sector. We kunnen er echter dat het arbeidsaanbod vanuit deze groep laag is voor de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, omdat vsv'ers als ze niet alsnog hun schoolloopbaan vervolgen, op termijn geringe kansen hebben op de arbeidsmarkt en ook omdat het totale aantal vsv'ers erg laag is en verder afneemt.

Tabel 4.10. Aantal voortijdig schoolverlaters naar jaargang in de Achterhoek

Jaargang	Aantal
2020/2021	283
2019/2020	267
2018/2019	341
2017/2018	336
2016/2017	274

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl

Mbo-ers vanuit andere regio's die in de Achterhoek de opleiding volgden

Het laatste potentiële arbeidsaanbod wat we hier bespreken is het saldo inkomende en uitgaande pendel. In hoofdstuk 3 hebben we, waar mogelijk, de pendeldata van mbo-studenten voor de Achterhoek uitgesplitst naar sector. Uit de analyse ervan kwam naar voren dat het saldo inkomende en uitgaande pendel -725 bedraagt. Dat wil zeggen: er zijn meer studenten woonachtig in de Achterhoek die hun opleiding buiten de regio volgen, dan studenten die van buiten de Achterhoek naar de regio toe komen om hun opleiding te volgen. Dat heeft als logisch gevolg dat het mogelijke verlies aan arbeidspotentieel in de Achterhoek groter is dan de mogelijke winst aan arbeidspotentieel vanuit andere regio's. De tekorten die in de sectoren spelen, worden door de pendel mogelijk dus alleen nog maar groter. We gebruiken hier met opzet 'mogelijke' winst en 'mogelijk' verlies aan arbeidspotentieel, omdat het natuurlijk niet vast staat dat studenten blijven werken in de regio waar ze hebben gestudeerd of juist werk zoeken in de regio waar ze wonen.



4.4 Duiding: doelgroepen voor kwantitatieve en kwalitatieve tekorten

Confrontatie van de vraag en aanbod op de huidige arbeidsmarkt levert het beeld op dat het over de hele linie van de arbeidsmarkt krap of soms zelfs zeer krap is. Bij sommige beroepsgroepen zitten de tekorten vooral op hoger onderwijs niveau (ICT-ers, juridische beroepen, finance, commercieel), maar in de techniek, logistiek en zorg is er ook al veel te weinig arbeidsaanbod in verhouding tot het aantal vacatures. Als er geen grote crisis uitbreekt, worden de tekorten de komende jaren alleen maar groter. Dit komt door de vergrijzing, van de bevolking in het algemeen en van de beroepsbevolking. Het ROA ziet op de mbo2 en mbo3 niveaus in 2026 nog een beperkt arbeidsmarktperspectief, prognosemodellen zoals die voor Kans op werk of in de zorg het AZW-programma voorspellen op alle niveaus tekorten met hier en daar wat uitzonderingen voor opleidingen met relatief veel studenten in verhouding tot de vraag. In de zorg (verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden, assisterende gezondheidszorg), techniek (vooral installatie en montage en metaal, maar ook proces en bouw), logistiek (logistiek medewerkers en chauffeurs) en gastvrijheid (gastheren en -vrouwen en straks ook mogelijk weer koks) loopt het overschot aan vacatures en daarmee het tekort aan arbeidskrachten zover op dat dit nu al tot grote problemen voor bedrijven en (zorg)instellingen leidt en tot een verdere toename van de knelpunten zal leiden. We zien natuurlijk in de ene sector grote crebo's met in absolute aantallen grote overschotten aan vacatures en in andere sectoren heel veel kleine crebo's met allemaal wat kleinere, maar toch substantiële aantallen beschikbare en niet in te vullen vacatures. Opgeteld is het probleem echter vergelijkbaar. Of je nu praat over een optelsom van specifiek op bepaalde branches gerichte technische crebo's of over verpleegkundigen en verzorgenden waarnaar in alle verschillende zorgbranches veel vraag is, de knelpunten zijn in feite even groot. Werkloze werkzoekenden zijn er de komende jaren steeds minder. Ze vinden ofwel snel een baan wanneer ze een eerdere baan kwijt raken ofwel ze willen en kunnen niet meer werken: ze hebben fysieke, psychische of andere problemen of ze naderen de AOW-leeftijd en zoeken niet meer naar werk. Herintredende vrouwen zijn er ook niet veel meer.

Oplossingen voor de krapte zijn dan met name te zoeken in het volgende:

1. Werkenden, vooral vrouwen, meer uren per week te laten maken. Niet alleen verhoogt dat de druk op mensen (want het werk thuis en mantelzorg en zorg voor kinderen hebben ook effect) maar ook is het vaak contrair aan wat werkenden zelf willen. In sectoren waarin bijna iedereen al fulltime werkt, zal dit weinig uithalen.
2. De arbeidsproductiviteit verhogen door technologische toepassingen. Hier liggen zeker mogelijkheden maar dan moeten er voldoende (mbo- en hbo-)opgeleiden zijn om de technologie te ontwerpen, te programmeren en toe te passen. Bovendien moet die technologie wel door de gebruikers worden geaccepteerd. En in sommige bedrijfstakken zijn, zoals bijvoorbeeld in de meeste metaalbedrijven en door Sensire in de thuiszorg, al grote investeringen in digitalisering en robotisering gedaan. Daar is niet veel winst meer te behalen.
3. Meer arbeidsmigranten toe te laten. Zelfs als we het risico voor uitbuiting voor lief nemen (maar er wel op handhaven), kan dat niet op al te grote schaal, want daar hebben we geen woningen voor. Bovendien betekent dit in veel gevallen ook dat men eerst nog een (Nederlands) diploma moet halen voordat men aan de slag kan.



4. Mensen en eerst jongeren meer toe te leiden naar banen waarin ze optimaal hun competenties kunnen gebruiken en dit lang kunnen doen. Je praat hier over zaken als duurzame inzetbaarheid en levenlang ontwikkelen. Ook job carving kan hierin een rol spelen. Als de zittend medewerker, mogelijk na een bijscholing, het ingewikkelde werk doet, kan mogelijk een werkloze met een arbeidsbeperking de simpeler werkzaamheden invullen.



5 Samenvatting en conclusies

5.1 Samenvatting

Economie en beroepsbevolking

- De omvang van de bevolking van de Achterhoek is de laatste decennia redelijk stabiel. Er is wel sprake van een fikse vergrijzing en een verouderende beroepsbevolking. Dit speelt vooral bij de landbouw, de overige industrie, de overheid en in de energiesector.
- Aan de andere kant heeft de Achterhoek nog steeds een naar verhouding groot aantal jongeren tussen de 20 en 30 jaar. Veel jongeren blijven blijkbaar na het vo of mbo in de regio wonen.
- De arbeidsparticipatie in de Achterhoek is ongeveer gelijk aan het Nederlandse gemiddelde. Laag opgeleiden participeren iets meer op de arbeidsmarkt dan in de rest van Nederland.
- De sector zorg is in de Achterhoek de grootste. Kort daarna komt de detailhandel. Voor de Achterhoek kenmerkende sectoren zijn de industrie (voeding, metaal en overig) en de landbouw.
- De economische groei was in de afgelopen jaren in de Achterhoek steeds vergelijkbaar met die van heel Nederland. De arbeidsproductiviteit groeide in 2016-2018 harder dan in de rest van Nederland en nam in 2020 minder sterk af. Dit zorgde er mogelijk voor dat, terwijl de beroepsbevolking in de regio niet of nauwelijks toenam, de economie toch kon groeien.
- De Achterhoek kent een aanzienlijk, vrij constant, negatief pendelsaldo.

Vacatures en arbeidsaanbod

- Het aantal vacatures voor technische en logistieke beroepen stijgt sterk. Ook bij andere beroepen is een stijging, maar dat gaat minder snel. De stijging in zorg en welzijn is beperkt.
- Het aantal uitkeringsgerechtigden in het algemeen en WW-ers in het bijzonder ligt inmiddels weer onder het niveau van eind 2019/begin 2020.
- Het mbo in de Achterhoek leidt vooral op voor sectoren waarin zich ook de tekorten aan personeel bevinden, zoals de zorg en de techniek. BBL-opgeleiden zijn een belangrijke bron van personeel vanuit het mbo. In de zorg, techniek en logistiek is de BBL een (veel) belangrijker bron van arbeidsmarktinstroom dan de BOL. Doorstroom naar het hbo zit vooral in de segmenten zorg en welzijn en economie en administratie.
- Het onbekostigde onderwijs op mbo-niveau stelt aanzienlijk minder voor dan het bekostigde. Het aandeel hierin van de bekostigde instellingen is relatief groot.
- Er is sprake van enige pendel van mbo-studenten van en naar omringende regio's. Zorg & Welzijn en in de techniek de BBL kennen meer naar de Achterhoek komende studenten dan andersom, in andere segmenten is de stroom naar andere regio's groter.

Tekorten op de arbeidsmarkt

- Veel werkgevers in het bedrijfsleven, vooral in de Handel, maar ook in de Industrie en de Vervoer & Opslag, zeggen last te hebben van



personeelstekorten. De Achterhoek wijkt hierin weinig af van de rest van Nederland.

- Voor alle beroepsklassen is de arbeidsmarkt krap. Het meest krap is de arbeidsmarkt voor de ICT-, agrarische en technische beroepen. Beroepsgroepen met tekorten zitten ook in de technische hoek naast die van de IT-ers en de transportplanners en logistiek medewerkers.
- Het ROA raamde vorig jaar nog dat de tekorten aan vooral mbo2- en mbo3-opgeleiden nog wel zouden meevallen; dit gold overigens niet voor mbo3-techniek. Vanuit Kans op werk van SBB is vast te stellen dat voor de meeste studenten die nu aan het mbo gaan beginnen, de kans op een baan op zijn minst voldoende is. Tot 2026 zijn er grote aantallen vacatures die bij ongewijzigde omstandigheden niet zijn in te vullen, vooral in de zorg, techniek en retail.
- Bij ongewijzigde omstandigheden gaan aanbodcategorieën als zij-instromers/baanwisselaars, arbeidsmigranten en werklozen de arbeidskrapte niet oplossen.

5.2 Conclusies

Krapte

Op de hele arbeidsmarkt neemt de krapte toe en die wordt bij ongewijzigde omstandigheden alleen maar groter, niet zozeer door bevolkingskrimp als wel door de vergrijzing. In de zorg ontstaan daardoor forse tekorten, in de techniek waren die tekorten er al en die nemen alleen maar verder toe. Het tekort aan arbeidskrachten zet een rem op de economische ontwikkeling en bedreigt maatschappelijke voorzieningen. Wat in de Achterhoek ook niet helpt is dat de regio in Nederland omringd wordt door regio's met grote steden en een stevige economie. Dit leidt tot een negatief pendelsaldo.

Uit de analyse blijkt dat het mbo in de Achterhoek al veel opleidt voor de sectoren met de grootste arbeidsmarkttekorten. Het is vooral zaak ervoor zorg te dragen dat deze opleidingen blijven bestaan. Het is niet mogelijk om het aanbod op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten door grote aantallen studenten naar een andere opleiding te leiden.

Van de werklozen zijn steeds meer degenen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt over. Vrouwen werken meestal al (parttime) door wanneer er kinderen komen.

Oplossingen

De arbeidsmarkt in de regio zal het in de toekomst moeten hebben van:⁴²

- Het (met de nodige moeite) klaarstomen voor de arbeidsmarkt van werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een arbeidsbeperking.
 - o Dit kan ook door ervoor te zorgen dat voortijdig schoolverlaters en kortdurig werklozen niet tot de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan behoren.
- Zij-instromers. Wie in een bepaalde sector geen toekomst heeft of ziet qua werk, moet worden omgeschoold naar andere sectoren waar wel emplooi en waarvoor men gemotiveerd is.

⁴² We volgen hierbij de meest recente literatuur over krapte op de arbeidsmarkt en ook de recente Kamerbrief "aanpak arbeidsmarktkrapte".



- (Arbeids)migranten. Niet alleen is het zaak, in zoverre de woningvoorraad dat toelaat, werknemers uit het buitenland te halen, maar ook om te identificeren of al in de Achterhoek werkzame arbeidsmigranten mogelijk over competenties beschikken die aansluiten bij beroepen met tekorten.
- Parttime werkenden. Door bijvoorbeeld betere kinderopvang en (overheids)maatregelen in de beloningssfeer is het mogelijk om vooral parttime werkende vrouwen meer uren te laten maken. Dit zal echter wel lastig worden. Veel parttimers en ook (oudere) fulltimers willen juist minder uren per werk werken. Bekend is ook bijvoorbeeld dat mantelzorg in de zorg vooral wordt verricht door zorgmedewerkers. Meer betaald werk betekent dan mogelijk minder mantelzorg.
- Verhoging van de arbeidsproductiviteit door robotisering, digitalisering en andere technologische aanpassingen.
- Opschuifeffecten. Door inzet op Levenlang Ontwikkelen kunnen veel werknemers zich geschikt maken voor functies op een hoger niveau waar moeilijk personeel voor te vinden is. Als iedereen naar boven opschuift, ontstaan geschikte vacatures voor laag opgeleide werklozen.

De rol van het mbo

Het mbo kan overal een steentje en misschien wel een flinke steen bijdragen. Die bijdrage aan het oplossen van de arbeidsmarktkrapte zit hem in de eerste plaats natuurlijk in de hoek van Levenlang Ontwikkelen. De infrastructuur daarvoor moet stevig worden versterkt. Dit roept om een ruimer aanbod van modulaire opleidingen. Het opleidingsaanbod kan zich dan ook richten op trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen die tijdelijk werkloos zijn geworden en een goede opleiding nodig hebben om een bestendige baan te vinden. Bijscholing van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld in het gebruik van de Nederlandse taal maar ook in de Nederlandse werkcultuur, kan ook bijdragen aan het oplossen van tekorten. Specifiek kan het mbo zich ook richten op het bijscholen in nieuwe technologieën of het aanbieden van (nieuwe) opleidingen die op de technologische ontwikkelingen aansluiten. Dit betekent overigens ook dat er voldoende personeel moet zijn om die technologie te ondersteunen. Dat gaat voor een deel ook om hbo-opgeleid personeel. En dat wordt mogelijk nog schaarser dan mbo-opgeleiden. Het is dan ook zaak dat de doorstroom naar het hbo op peil blijft en liefst nog wat verder wordt uitgebreid. Dat kan trouwens ook via AD-opleidingen voor mbo-ers met enige jaren werkervaring.

Daarnaast moet natuurlijk het opleidingsaanbod goed blijven afgestemd op de tekortsectoren. Voor opleidingen die te klein dreigen te worden moeten slimme oplossingen worden gekozen. Dat kan bijvoorbeeld door binnen de curricula ervoor zorg te dragen dat in de vraag naar skills voor de toekomst door goed opgeleide mbo-vakmensen kan worden voorzien dan wel dat personeel wordt opgeleid dat zich deze skills op termijn kan aanleren.

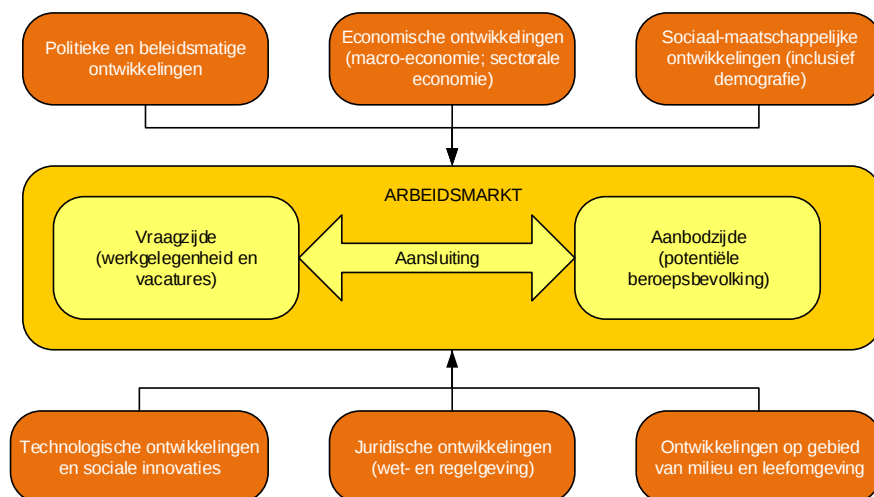


Bijlage

Bijlage 1: PESTLE-analyse

De PESTLE-analyse (Engelse afkorting) vormt een handvat om de context- ofwel omgevingsfactoren die van invloed zijn op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de Achterhoek op adequate wijze in kaart te brengen.

Figuur 3.1 Omgevingsfactoren relevant voor de arbeidsmarkt



Bron: Panteia

De relevante omgevingsfactoren in een PESTLE-analyse zijn de volgende:

- **P**olitieke factoren (politiek en beleid);
- **E**conomische factoren (macro-economie, sectorale economie);
- **S**ociaal-maatschappelijke factoren (inclusief demografie);
- **T**echnologische en sociaal-innovatieve factoren (technologische ontwikkelingen en (sociale) innovaties);
- Wettelijke (**L**egal) factoren (wet- en regelgeving);
- Ruimtelijke (**E**nvironmental) factoren (milieu en werk-, woon- en leefomgeving).

De resultaten van de – kwalitatief getinte - PESTLE-analyse zijn te gebruiken voor:

- duiding en verklaring van recente kwantitatieve ontwikkelingen en de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt in de regio Achterhoek;
- prognoses van de toekomstige kwantitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio Achterhoek;
- de keuze van maatregelen die bijdragen aan het optimaliseren van de werking van de arbeidsmarkt in de regio Achterhoek.

In de volgende subparagrafen komen bovengenoemde PESTLE-factoren successievelijk aan de orde. Uitgangspunten bij deze PESTLE-analyse zijn de volgende:

- De focus ligt vooral op structurele ontwikkelingen.
- In de analyse maken we steeds een onderscheid tussen ontwikkelingen van invloed op de arbeidsmarkt als geheel en ontwikkelingen specifiek van invloed op de arbeidsmarkt in de regio Achterhoek ('landelijk' versus 'specifiek Achterhoek').
- Bij de arbeidsmarkteffecten gaat het, indien niet anders vermeld, om de effecten op het mbo-segment van de arbeidsmarkt.



- De arbeidsmarkteffecten van de ontwikkelingen beschreven onder het kopje 'algemeen landelijk' zijn, indien niet anders vermeld, voor de regio Achterhoek min of meer vergelijkbaar met die voor het land als geheel.
- Waar mogelijk geven we bij de arbeidsmarkteffecten aan in welke zin/richting de betreffende ontwikkelingen het mbo-segment van de arbeidsmarkt beïnvloeden (bijvoorbeeld meer dan wel minder vraag naar arbeid, meer dan wel minder aanbod van arbeid, hogere dan wel lagere arbeidsproductiviteit, betere dan wel slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden etc.).

Politieke factoren

Politieke factoren (politieke en beleidsmatige ontwikkelingen) zijn vooral in randvoorwaardelijke zin van invloed op de arbeidsmarkt.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)

- In het coalitieakkoord⁴³ zegt het kabinet Rutte IV de adviezen van de commissie Regulering van werk (2020; ook wel commissie Borstlap⁴⁴) en van de SER (juni 2021⁴⁵), gericht op het terugdringen van flexwerk, te gaan realiseren. Het kabinet wil verder de positie van echte zelfstandigen versterken (onder meer door een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor deze groep in te voeren) en tegelijkertijd schijnzelfstandigheid bestrijden (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).
- Het kabinet verhoogt het minimumloon stapsgewijs met in totaal 7,5% (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Hoewel eerder werd gedacht dat deze verhoging de economie zou schaden en dus tot minder vraag naar arbeid van laagbetaalde werknemers zou leiden, zijn er recente studies met andere uitkomsten. Wel is het vraag of dit het probleem van de werkende armen gaat oplossen. Het gaat om een verhoging met € 0,80 per uur. En dat bij de momenteel zeer sterke inflatie met name als gevolg van de sterk stijgende energieprijzen (zie ook paragraaf 3.1.2).
- Extra middelen voor bedrijven om de gevolgen van de loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar op te vangen, verleiden deze er mogelijk toe meer mensen aan te nemen, ook nieuwe werknemers met een zwakkere gezondheid. De kansen van deze groep op werk groeien ook doordat het kabinet de omvang van beschut werk wil uitbreiden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Het kabinet gaat de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Verbetering van de werk- en leefomstandigheden en de rechtspositie van arbeidsmigranten kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; meer aanbod van arbeid).
- Bovenstaande voorgenomen beleidsmaatregelen hebben tot gevolg dat gemiddeld genomen de werkzekerheid en inkomenspositie van de Nederlanders zou moeten verbeteren. Dat is van positieve invloed op de consumptie (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Dit effect wordt deels tenietgedaan door de momenteel historisch hoge inflatie. Met name voor minder draagkrachtigen (vaak praktisch opgeleiden) tikt de inflatie extra aan (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

⁴³ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁴⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

⁴⁵ <https://www.ser.nl/nl/adviezen/werken-zonder-armoede>



Onderwijsbeleid

Kabinetsbeleid

- Het kabinet Rutte IV streeft naar versterking van het mbo. In het coalitieakkoord⁴⁶ is daartoe een aantal beleidsvoornemens opgenomen (zie onderstaande box) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid)

Beleidsvoornemens voor het mbo in het coalitieakkoord

- Stimuleren van het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen in techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs. Behoud van een zo groot mogelijk aanbod van mbo-opleidingen dichtbij huis. Versterking van de kansen door drempels weg te nemen en doorstroom te stimuleren.
 - Sluiten van een pact tussen overheid, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om te zorgen dat elke mbo-student een stageplek en een passende vergoeding krijgt. Uitbannen van stagediscriminatie.
 - Versterking van de kwaliteit: geven van vakken in basisvaardigheden en burgerschap door bevoegde docenten en ruimte voor (gast)lessen door mensen uit de praktijk.
 - Evalueren van de voor- en nadelen van het bindend studie advies (BSA) in het mbo en op basis daarvan maken van een nieuwe afweging over het bindend gedeelte van het studieadvies.
 - Versterking van de ROC's als regionale opleidingscentra waarin ook volwassenen een leven lang leren en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – vanaf dag één leren en integreren.
 - Bevordering van de gelijke behandeling van studenten uit het mbo, hbo en wo.
- Het studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten wordt afgeschaft. Per studiejaar 2023/2024 wordt een basisbeurs voor alle studenten en een inkomensafhankelijke aanvullende beurs ingevoerd. Voor mbo-studenten verandert er niets (voor hen gold al een beursstelsel). Mogelijk effect is wel dat meer afgestudeerde mbo'ers doorstromen naar het hbo (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; door langer studeren; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid door doorstroom mbo -> hbo).
 - Het plan is verder om permanente scholing mogelijk te maken via leerrechten (arbeidsmarkteffect: enerzijds minder aanbod van arbeid – door tijd besteed aan leven lang ontwikkelen - anderzijds hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid).

Beleid op instellingsniveau

Mede ingegeven door de verwachte krimp in de instroom gaat een deel van de mbo-instellingen samenwerkingsverbanden en fusies met elkaar aan. Daarbij bieden nieuwe flexibele trajecten, zoals voor het behalen van mbo-certificaten, instellingen de mogelijkheid om het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vorm te geven en onderwijs te verzorgen aan andere doelgroepen (waaronder bij- en omscholing van werkzoekenden) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Overig beleid (klimaat & energie, wonen, stikstof)

⁴⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



In paragraaf 3.1.6 (Ruimtelijke factoren) wordt nader ingegaan op arbeidsmarktrelevante aspecten van het beleid op het gebied van klimaat & energie, stikstof en wonen. Daarom gebeurt dat hier niet.

Specifiek Achterhoek

Regionaal beleid

Het kabinet wil de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord⁴⁷ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing, opleiding en meer werk voor de inwoners. Relevant voor de arbeidsmarktregio Achterhoek is de Regio Deal Achterhoek (zie onderstaande box) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Regio Deal Achterhoek

Om de Achterhoek in de toekomst aantrekkelijk te houden voor haar bewoners investeren Rijk en regio (provincie Gelderland en Openbaar Lichaam Regio Achterhoek) gezamenlijk 40 miljoen euro in de Regio Deal Achterhoek. De Achterhoek kampt met een dalende (beroeps-)bevolking, terwijl het een sterke en innovatieve regio is met veel gespecialiseerde maakbedrijven. De regio werkt samen met bewoners aan het behoud van een gezonde economie, met slimme innovaties in de maakindustrie, en aan het verbeteren van de woon- en leefomgeving. De uitdaging in de Achterhoek ligt in het aantrekken van arbeidskrachten van buiten de regio en ervoor te zorgen dat jonge Achterhoekers er willen blijven wonen en werken. Ook wordt gewerkt aan een goede bereikbaarheid van bedrijven en voorzieningen en kringlooplandbouw.⁴⁸

Relevant gremium voor de regio Achterhoek is ook de Achterhoek Board. De Board bestaat uit vertegenwoordigers van ondernemers, maatschappelijke organisaties en overheden uit de Achterhoek en een vertegenwoordiger van de provincie Gelderland.⁴⁹ De Board zet zich in voor de ruimtelijk-economische agenda van de Achterhoek (Achterhoek Visie 2030). Zij bereidt de inzet van middelen op hoofdlijnen voor (onder meer via de Regio Deal) en ziet toe op de voortgang van het realiseren van de visie aan de hand van zes thema's (waaronder onderwijs & arbeidsmarkt).⁵⁰ In opdracht van de Board wordt onder meer de Achterhoek Monitor gerealiseerd (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).⁵¹

Euregionaal beleid

Het kabinet Rutte IV zegt in het coalitieakkoord⁵² in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's. Regio Achterhoek grenst aan Duitsland. Voor deze grensregio wordt voor de aanpak van knelpunten (grensbelemmeringen) door Rijk, provincie, gemeenten, bedrijven en (kennis)instellingen samengewerkt met de Duitse deelstaten Noord-Rijn Westfalen en

⁴⁷ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁴⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-achterhoek>

⁴⁹ De board wordt voorgezeten door de voorzitter van het Openbaar Lichaam Regio Achterhoek.

⁵⁰ <https://8rhk.nl/achterhoek-board/>

⁵¹ <https://www.achterhoekmonitor.nl/>

⁵² <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Nedersaksen (arbeidsmarkteffect: meer grensoverschrijdende arbeid, dat kan zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen). Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;
- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.⁵³

Economische factoren

Algemeen landelijk

Economische groei

- Na de tijdelijke economische terugval door covid is een economische recessie uitgebleven. Met 4,8% was het groeicijfer van het bbp in 2021 zelfs het hoogste sinds de eeuwwisseling. Daardoor werd de achteruitgang van 3,8% in 2020 meer dan gecompenseerd. Ten opzichte van 2019 bedroeg de groei in 2021 0,8%.⁵⁴ De recente Russische inval in Oekraïne brengt, naast veel leed, ook onzekerheid met zich mee. Het belangrijkste economische gevolg voor Nederland is op dit moment een verdere stijging van de energieprijzen. Inmiddels heeft het kabinet wel een aantal maatregelen genomen om de gevolgen van de stijgende energieprijzen te verzachten.⁵⁵ Andere mogelijke effecten – op handel, financiële markten en (via vertrouwenseffecten) op investeringen en consumptie – zijn op dit moment nog beperkt (maar op termijn zeker niet uit te sluiten). In het CEP 2022 raamt CPB de economische groei in 2022 op 3,6% en in 2023 op 1,7%. De consumptie en de uitvoer leveren de grootste bijdrage aan de groei. De groei wordt de komende jaren ook aangejaagd door de extra bestedingen uit het coalitieakkoord.
Het CEP 2022 biedt ook een doorkijkje naar 2022. De jaarlijkse economische groei in de periode 2022-2025 wordt geraamd op gemiddeld 2,3% en die in de periode 2026-2030 op 1,2%.⁵⁶ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).⁵⁷
- Voor vrijwel alle sectoren voorziet ING voor 2022 economische groei. De verwachte groei is met name fors in de sectoren horeca (27% t.o.v. voorgaande jaar) en transport & opslag (12%). Daarbij dient te worden opgemerkt dat hier

⁵³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>

⁵⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/economie-groeit-met-0-9-procent-in-vierde-kwartaal-2021>

⁵⁵ Het gaat om: 1) verhoging van de eenmalige energietoeslag van 200 naar 800 euro voor mensen met een inkomen rond bijstandsniveau; 2) verlaging van de btw op energie van 21% naar 9% (per 1 juli tot eind 2022) en van de accijns op benzine en diesel met 21% (van 1 april tot eind 2022); 3) naar voren halen van 150 miljoen euro, bestemd voor 2026, om huishoudens met een laag inkomen te helpen bij het nemen van energiebesparende maatregelen. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/03/11/maatregelenpakket-om-gevolgen-stijgende-energieprijzen-en-aanhoudende-inflatie-te-verzachten>

⁵⁶ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁵⁷ Een week na de verschijningsdatum van het CEP heeft het CPB overigens nog een verdiepingsrapport gepubliceerd, dat in de analyse betreft dat de oorlog in de Oekraïne en de daardoor ontstane inflatie wel eens tot een recessie in 2022 kunnen leiden. Op jaarbasis bedraagt de groei in 2022 in dit scenario 1,9% en in 2023 is die nihil. De werkloosheid loopt op tot 4,8% in 2023.



(deels) sprake is van een inhaalslag. Beide sectoren hadden in 2020 het zwaarst te lijden onder de covidcrisis. In de andere sectoren ligt de groei tussen 1,5% en 7%.⁵⁸ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Naar verwachting van ING laat in 2022 alleen de landbouwsector een lichte krimp van de economie zien (-0,5%) (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

- De Rabobank heeft in maart 2022 prognoses gepubliceerd en is flink negatiever. Dit komt omdat ze de meest recente ontwikkelingen (oorlog in de Oekraïne; toenemende inflatie) incalculeert. De hoge energieprijzen en exportproblemen spelen bijvoorbeeld in de landbouw en de industrie. Andere sectoren zoals de transport en logistiek, de bouw, de retail en de horeca hebben hier naar verwachting minder last van.

Werkloosheid

Door de steunmaatregelen is de werkloosheid tijdens de covidcrisis naar verhouding beperkt gebleven. De werkloze beroepsbevolking steeg van 423.000 personen (4,4% van de totale beroepsbevolking) in 2019 naar 465.000 (4,9%) in 2020. In 2021 daalde de werkloosheid alweer tot 408.000 (4,2%). CPB voorziet voor 2022 een verdere daling naar 385.000 (4,0%). In 2023 loopt de werkloosheid naar verwachting weer op tot 425.000 (4,3%).⁵⁹ De verwachte stijging komt door een verwachte sterke toename van het arbeidsaanbod (onder meer door minder ontmoedigden en meer uitstroom uit het onderwijs van mensen die door de covidcrisis langer doorstudeerden) en doordat mensen, die al een baan hebben, weer meer uren gaan werken. Dat laatste is mede het gevolg van het aflopen van het steunpakket.⁶⁰ Het wegvallen van de steun (en de inhaalgroei) kan sommige bedrijven alsnog in de problemen brengen, wat tot ontslagen of zelfs faillissementen kan leiden⁶¹ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Inflatie

De extra stijging van de energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne komt bovenop een toch al forse inflatie, mede als gevolg van de economische schokken van de coronapandemie. Na een stijging van 1,3% in 2020 naar 2,7% in 2021 verwacht CPB in 2022 bijna een verdubbeling tot 5,2%⁶², In 2023 zou de inflatie weer afnemen tot 2,4%.⁶³ De lonen stijgen weliswaar ook, maar veel langzamer (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De inflatie raakt vooral doelgroepen die minder goed in de slappe was zitten (waaronder veel praktisch opgeleiden).

De toenemende inflatie heeft wel als gunstig neveneffect dat, zeker als de rente stijgt, de problemen van de pensioenfondsen afnemen, waardoor het minder nodig is dat de pensioenpremies sterk gaan stijgen. Ook wordt indexatie van de pensioenen weer waarschijnlijker (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

⁵⁸ https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/Ramingen_Nederlandse_sectoren.html

⁵⁹ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁶⁰ Het kabinet stopt per 1 april met het covidsteunpakket. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

⁶¹ <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2022#>

⁶² Er zijn ook twee varianten doorgerekend: een waarbij de energieprijzen langere tijd hoog blijven en een waarbij ze deze zomer terugkeren naar het niveau van 2019. De inflatie in 2022 bedraagt in deze varianten respectievelijk 6,0% en 3,0%.

⁶³ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>



Specifiek Achterhoek

Economische groei

Over een langere periode (2010-2020) beschouwd ligt het bbp per inwoner in de Achterhoek beduidend lager dan landelijk⁶⁴ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De ontwikkeling van de volumemutaties van het bbp in de Achterhoek is over dezelfde periode – op een enkele uitschieter na – trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁶⁵

Sectorstructuur

- Absoluut gezien de vijf belangrijkste sectoren in de Achterhoek (in termen van werkgelegenheid) zijn, in volgorde van het aantal banen van werknemers, zorg & welzijn, industrie, detailhandel, uitzendbureaus en groothandel. Zorg & Welzijn en de industrie leveren samen 36% van alle banen in de Achterhoek. Vooral **industrie, zorg & welzijn** en **landbouw** zijn in de arbeidsmarktregio – in vergelijking met het landelijke aandeel – oververtegenwoordigd.⁶⁶
- Verdienstelijking is het proces van geleidelijke verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en industrie naar de dienstensector. De dienstensector is in meer stedelijke gebieden naar verhouding sterker vertegenwoordigd dan in een minder verstedelijkt gebied als de Achterhoek (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Specifieke sectorale ontwikkelingen

- Absoluut gezien een kleine sector, maar relatief sterk vertegenwoordigd in de Achterhoek is de **landbouw**. Voortbordurend op de Landbouwvisie van het vorige kabinet beoogt kabinet Rutte IV een transitie naar kringlooplandbouw met een goed verdienmodel, zodat boeren in staat gesteld en maatschappelijk gewaardeerd worden om de benodigde verandering te realiseren, waarbij jonge boeren toekomst krijgen.⁶⁷ De Achterhoek loopt voorop in het werken aan kringlooplandbouw. Als sinds 2014 hebben boeren door deelname aan de Vruchtbare Kringloop Achterhoek en Liemers (VKA) veel kennis en ervaring opgedaan met kringlooplandbouw. Mede om die reden is de Achterhoek in 2019 aangewezen als agro-innovatieregio. Die status biedt VKA de mogelijkheid te experimenteren met nieuwe methoden en regels om kringlooplandbouw te bevorderen.⁶⁸

De landbouw laat al geruime tijd een structurele krimp zien. Die zal de komende jaren vermoedelijk doorzetten. De kabinetsplannen voor het terugdringen van de stikstofuitstoot zullen er naar verwachting toe leiden dat de veestapel over een jaar of tien landelijk zo'n 30% kleiner is door opkopen, verplaatsen en verduurzamen van boerenbedrijven.⁶⁹ Dat raakt ook de landbouw in de Achterhoek (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Verder zullen ook hier de gevolgen van verdergaande robotisering van de landbouw gemerkt worden (zie ook paragraaf 3.1.4) (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit-> minder vraag naar arbeid).

Aan de aanbodzijde speelt het probleem van vergrijzing. De landbouw is een sterk vergrijpsde sector. De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen

⁶⁴ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁶⁵ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>. Ook de Rabobank gaat er in haar prognoses van maart 2022 vanuit dat de Achterhoek eenzelfde economische groei als de landelijke laat zien.

⁶⁶ https://www.werk.nl/imagesdxa/regio_in_beeld_2021_achterhoek_tcm95-434296.pdf

⁶⁷ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁶⁸ <https://www.nieuweoogst.nl/nieuws/2019/07/13/achterhoek-officieel-innovatieregio-%20kringlooplandbouw>

⁶⁹ <https://nos.nl/artikel/2417566-veestapel-zal-30-procent-krimpen-minister-gaat-praten-met-boeren>



gaan. Specifiek probleem voor de landbouw is bedrijfsopvolging. Meer dan de helft (59 procent) van de Nederlandse boerderijen met een bedrijfshoofd van 55 jaar of ouder had in 2020 geen bedrijfsopvolger⁷⁰ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

- De **industrie** is, zowel in absoluut als relatief opzicht, sterk vertegenwoordigd in de Achterhoek. Met name gaat het daarbij om maakindustrie.⁷¹ Een belangrijk deel daarvan houdt zich (van oudsher) bezig met metaal- en houtbewerking.⁷² De maakindustrie krijgt in het coalitieakkoord⁷³ van het kabinet Rutte IV expliciet aandacht. Het kabinet wil het bedrijfsleven en het vestigingsklimaat versterken en met een duidelijke strategie een vooroplopende maakindustrie stimuleren. Dit wil het kabinet realiseren door het voorzien in goed opgeleid personeel, het aanpakken van het tekort aan technisch en praktisch opgeleide werknemers, het bieden van een stabiel en voorspelbaar ondernemingsklimaat, het inzetten op een gelijk speelveld en het bieden van bescherming tegen oneerlijke concurrentie van buiten Europa⁷⁴ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). De afgelopen jaren groeide het aantal werknemers in de metaalnijverheid en metaalektro met 4%. Met name in de metaalnijverheid was de groei sterk (8%). Deels was hierbij sprake van verschuiving van werkgelegenheid van de metaalektro naar toeleveranciers in de metaalnijverheid⁷⁵ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). De verwachting is dat door digitalisering en robotisering op de langere termijn in de metaalnijverheid en metaalektro meer werk komt op mbo-2, -3 en -4 niveau⁷⁶ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Op mbo-1 niveau zullen naar verwachting de nodige banen verdwijnen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Ook heeft de maakindustrie te maken met hogere kosten door de – mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne – verder stijgende energieprijzen en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, de energietransitie en de stikstofreductie. Deze hogere kosten kunnen leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen (arbeidsmarkt: minder vraag naar arbeid). Aan de aanbodzijde speelt het probleem van vergrijzing. Industrie is een sterk vergrijzende sector. De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen gaan (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).
- Ook de sector **zorg & welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in de Achterhoek. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken herbergt de regio onder meer twee ziekenhuizen: Streekziekenhuis Koningin Beatrix in Winterswijk en het Slingeland Ziekenhuis in Doetinchem. Deze zijn in 2017 bestuurlijk gefuseerd onder de naam Santiz. Het kabinet zegt in het coalitieakkoord⁷⁷ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op

⁷⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/02/geen-bedrijfsopvolger-voor-meer-dan-16-duizend-boerderijen>

⁷¹ Global is de industrie onder te verdelen in procesindustrie en maakindustrie. Procesindustrie is de vervaardiging op industriële schaal van producten, waarbij gebruik wordt gemaakt van chemische, biochemische, mechanische en/of fysische processen. Maakindustrie is dat deel van de industrie dat materialen tot nieuwe producten verwerkt.

⁷² <https://www.natuurlijkachterhoek.org/achterhoek/bedrijfsleven/>

⁷³ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁷⁴ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁷⁵ Panteia (2022). Snelscan arbeidsmarktprognoses technische sectoren.

⁷⁶ <https://www.fme.nl/onderzoeksrapport-panteia-skills-voor-de-toekomst-de-metaal-en-metaalektro>

⁷⁷ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg. Ook zet het kabinet in op meer preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woon)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere, woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.⁷⁸ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een 'rustige en rustieke' regio als de Achterhoek (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Sociaal-maatschappelijke factoren

De sociaal-maatschappelijke factoren (waaronder ook de – voor de regio Achterhoek uiterst belangrijke – demografische ontwikkelingen zijn te scharen) kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de daaruit voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kan effect bestaan op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

Algemeen landelijk

Demografische ontwikkelingen

- De Nederlandse bevolking groeide in 2021 met zo'n 118 duizend inwoners tot bijna 17,6 miljoen.⁷⁹ De bevolkingsgroei zet de komende vijftig jaar verder door, tot 20,6 miljoen inwoners in 2070. Naar verwachting bereikt het inwonertal in 2025 de 18 miljoen, in 2036 de 19 miljoen en in 2060 de 20 miljoen. De groei vlakt in de beschouwde periode dus wel af. De bevolking groeit vooral door migratie van de bevolking en in minder mate ook door een stijgende levensduur (in 2040 is een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder)⁸⁰ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid, meer aanbod van arbeid).
- Nederland kent een structureel positief migratieoverschot (immigratie minus emigratie). In 2021 immigreerden 250.792 personen naar Nederland. Er emigreerden 142.517 personen uit Nederland. Het migratiesaldo bedroeg daarmee 108.275 personen. Van de immigranten heeft 53% een migratieachtergrond uit Europa (excl. Nederland), 21% uit Azië, 11% uit de VS, 8% uit Nederland (remigranten), 7% uit Afrika en 0,4% uit Oceanië.
Mensen hebben verschillende redenen om in Nederland te komen wonen (studie, arbeid, gezin). In 2019 was arbeid de meest voorkomende migratiereden voor burgers uit de EU/EFTA. Onder niet-EU-/EFTA-burgers was gezin de meest voorkomende migratiereden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid; meer aanbod van arbeid).
- Er is sprake van ontgroening en vergrijzing van de (beroeps)bevolking. De AOW-gerechtigde leeftijd loopt de komende jaren niet verder op. Dit betekent dat er jaarlijks een volledige jaargang late babyboomers vervangen moet worden. Dat is veel meer dan afgelopen jaren, toen niet alleen de officiële AOW-gerechtigde leeftijd opliep maar ook de feitelijke uittredeleeftijd steeg. In vergrijzende sectoren, zoals de landbouw, de industrie en de publieke en semipublieke

⁷⁸ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>

⁷⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/01/bevolkingsgroei-vrijwel-terug-op-niveau-van-voor-corona>

⁸⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/prognose-bevolkingsgroei-trekt-weer-aan>



sectoren, kan dit tot verdere krapte leiden (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; beschikbaar aanbod aangewezen op fysiek en/of psychosociaal minder belastend werk).

- Mede door het structureel positieve migratieoverschot is naast ontgroening en vergrijzing ook sprake van 'verkleuring' van de (beroeps)bevolking: het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond neemt toe. Gemiddeld ligt het geboortecijfer onder deze bevolkingsgroep hoger (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid). Verkleuring - en daarmee bovengenoemd arbeidsmarkteffect - is meer aan de orde in (grote steden in) de Randstad dan meer perifeer gelegen regio's als de Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg.

Arbeidsmigratie

In 2021 zijn veel van de arbeidsmigranten die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten blijkt bovendien opgeleid of op te leiden in voor sectoren met tekorten relevante richtingen. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijsd is).

De buitenlandse arbeidskracht wordt door het bovenstaande minder vaak een last resort voor segmenten zoals de installatiebranche, waarvoor veel te weinig Nederlanders worden opgeleid. Sectoren met veel arbeidsmigranten zullen dan ook moeten mechaniseren of hun productie moeten terugdraaien (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Vluchtelingenstromen

Europa zit steeds meer op slot en voordat erkende vluchtelingen als Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, gaan er wel enige jaren voorbij. Voor de te verwachten substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, terug zullen keren naar Oekraïne (arbeidsmarkteffect: tijdelijk meer aanbod van arbeid).

Gevolgen van covid

Covid blijkt naast tijdelijke druk op de omvang van het arbeidsaanbod door overlijdens, eerder terugtrekken van ouderen en verzuim als gevolg van long covid (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder aanbod van arbeid) ook te hebben geleid tot een (blijvende?) grotere populariteit van thuiswerken (zie ook verderop). Ook de arbeidsmobiliteit tussen sectoren is toegenomen (de arbeidsmobiliteit als geheel – dus binnen én tussen sectoren nam wel af). Met name horecamedewerkers stroomden uit naar andere sectoren, zoals de detailhandel, uitzendbureaus en de zorg.⁸¹ Zo zijn bijvoorbeeld de nodige horecamedewerkers bij de GGD gaan werken (met name in het bron- en contactonderzoek en ondersteunende werkzaamheden bij het testen en

⁸¹ Ook de sector cultuur, sport en recreatie kende veel uitstromers naar andere sectoren. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/10/minder-wisseling-van-baas-in-coronatijd-vooral-in-horeca-meer-uitstroom>



vaccineren). Een deel van de tijdens de covidcrisis naar een andere sector uitgestroomde werknemers zal in betreffende sector (kunnen) blijven werken. Een ander deel zal dat niet kunnen (bijvoorbeeld bij de GGD zal weer veel minder werk zijn) of willen. De vraag is nog in hoeverre het laatstgenoemde deel van de uitgestroomde werknemers weer zal terugkeren naar hun oorspronkelijke sector of weer wat anders zal (moeten) zoeken (arbeidsmarkteffect: verschuiving van arbeid).

Visie op werk en arbeidsmarktgedrag

De visie op werk verschilt per generatie. De oudere generaties, die hun carrière in de jaren zeventig en tachtig begonnen, lieten hun studie- en loopbaankeuze vaak (mede) bepalen door ideologische overwegingen. Voor de jongere generaties, i.e. Millennials (geboren tussen 1981 en 1996) en Generatie Z (geboren tussen 1997 en 2012)⁸² gelden veelal andere overwegingen. De Nationale Beroepengids onderwierp in 2019 onderzoeken van onder meer Manpower, YoungCapital, Intelligence Group, Deloitte, StudyTube, NRC en Youngworks aan een 'meta-analyse'. Dit resulteerde in de onderstaande top-12 van belangrijkste pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk (i.e. factoren die het voor hen aantrekkelijk maken om voor een werkgever te (gaan) werken).

Pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk

1. Salaris: graag goed geld verdienen;
2. Baanzekerheid: graag wat vastigheid;
3. Werksfeer en collega's: ook vrienden na vijven;
4. Werkinhoud en 'purpose': impact hebben;
5. Flexibel en 'remote' werken: geen 9-tot-5;
6. Persoonlijke ontwikkeling: toekomst voorop;
7. Werkplek én locatie: gezellig, bereikbaar én goede wifi;
8. Samenwerken én autonomie: samen voor jezelf;
9. Cultuur: geen 'bossy boss';
10. Balans werk/privé: de grens vervaagt;
11. Lunch & koffie: en gratis eten bij overwerk;
12. Overige faciliteiten. Deze factor loopt eigenlijk als rode draad door alle andere factoren heen. De jonge werknemer wil goed gefaciliteerd worden in de uitvoering van het werk.⁸³

Jongeren hechten naar verhouding wat meer dan de oudere generaties aan een goed salaris en baanzekerheid. Dat is ook niet zo gek gezien de oplopende uitgaven waarmee zij geconfronteerd worden, zoals een grotere studieschuld, de krapte op de woningmarkt en de oplopende huizen- en huurprijzen, hogere zorgkosten, etc. Toch is ook voor hen werkinhoud en 'purpose' (impact hebben voor de maatschappij) ook een belangrijke factor in hun studie- en loopbaankeuze.

Naast overeenkomsten zijn er op een aantal punten ook verschillen in visie op werk en arbeidsmarktgedrag tussen Generatie Z en Millennials:

Verschillen Generatie Z en Millennials

⁸² Generatie Z wordt ook wel aangeduid met Gen Z.

⁸³ Dat begint bij goede wifi, informele zitjes en voldoende vergaderruimte of flexplekken. Het gaat niet alleen om uiterlijk zichtbare zaken, maar ook om de digitale communicatiekanalen, leeromgeving of kennisbank. Daarna komen de zaken die echt aan de werkgeversaantrekkelijkheid bijdragen. Fijne banken, een pingpongtafel, glijbaan, muziek, sportmogelijkheden, een bar, vaatwassers, gevulde koelkasten tot aan hospitality-medewerkers en stoelmassages toe. Zie: <https://www.werf-en.nl/dit-zijn-de-12-factoren-waarop-schaarse-talenten-jou-als-werkgever-beoordelen/>



- Voor de met sociale media, zoals Instagram en Facebook, opgegroeide Generatie Z is het heel normaal om te solliciteren via sociale media. De laagdrempeligheid van sociale media maakt deze voor hen een aantrekkelijk kanaal om een bedrijf te benaderen. Probleem daarbij is wel dat ze bedrijven langs dat kanaal weliswaar snel (kunnen) benaderen maar ook snel weer vergeten waar ze op hebben gesolliciteerd. Geduld is niet het sterkste punt van deze generatie. Om deze jongeren binnen te halen zouden bedrijven daarom eigenlijk al binnen een paar uur moeten reageren op sollicitaties via sociale media. Dat heeft niet elk bedrijf de HR-capaciteit voor.
- Voor Millennials is het een stuk belangrijker dat een bedrijf een goed beeld van hen krijgt. Generatie Z denkt 'er zijn toch honderd andere bedrijven'. Ze zijn veel meer bezig met wat zij zelf willen. Vanwege de grote krapte op de arbeidsmarkt kunnen ze natuurlijk ook kieskeuriger zijn.
- Generatie Z is erg actiegericht. Millennials zeggen ook het verschil te willen maken, maar Generatie Z doet dit ook daadwerkelijk. Een indicatie voor meer (actieve) sociale bewogenheid van de jongste generatie is het toenemend klimaatactivisme onder middelbare scholieren. Daarnaast is er op te wijzen dat de laatste jaren de instroom van studenten in de hbo-opleidingen verpleegkunde en pabo weer stijgt. Een van de oorzaken is dat veel jongeren door covid (beter) zijn gaan inzien hoe belangrijk betreffende beroepen zijn voor de samenleving.
- Waar Millennials nog veel met flexcontracten werken en om de paar jaar op zoek gaan naar een nieuwe baan (jobhoppen), wil Generatie Z liever zekerheid. Vanwege de financiële crisis, die ze hebben meegemaakt, zijn ze meer risicomijdend dan de generatie ervoor.
- Generatie Z wil echt blijven leren. Dat heeft ook te maken met sociale media. Ze zien online wat er allemaal mogelijk is en proberen zichzelf deze skills vervolgens zelf aan te leren.⁸⁴

De studie- en loopbaankeuze is vervolgens van invloed op het arbeidsaanbod voor bepaalde beroepen/sectoren (arbeidsmarkteffect: verschuiving arbeidsaanbod). We mogen ons hierbij trouwens wel de vraag stellen of de regio Achterhoek dezelfde patronen laat zien wat betreft generatieverschillen als de landelijke.

Specifiek Achterhoek

Demografie

Over een langere periode (2010-2020) beschouwd, ligt de bevolkingsgroei in COROP-gebied Achterhoek volgens CBS-cijfers lager dan landelijk. Vanaf 2015 is in de Achterhoek wel geen sprake meer van krimp, maar is een lichte groei te zien. In het oog springt verder dat, daar waar landelijk het groeicijfer in 2020 daalde, in de Achterhoek sprake was een stijging.⁸⁵

In de Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS wordt voor de komende decennia (2020-2050) voor COROP-gebied Achterhoek weer bevolkingskrimp verwacht⁸⁶ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

Technologische en sociaal-innovatieve factoren

Toepassing van (nieuwe) technologie leidt in het algemeen tot een hogere arbeidsproductiviteit en daarmee tot arbeidsbesparing. Ook is er invloed op de eisen die aan de kwaliteit van arbeid worden gesteld. Dat laatste effect kan overigens twee

⁸⁴ https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/na-millennials-komt-gen-z-arbeidsmarkt-op-geduld-niet-sterkste-punt?utm_source=sim&utm_medium=email&utm_campaign=nieuwsbrief_b2c_werkzoekende&utm_content=wk09_di&utm_term=2021

⁸⁵ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>

⁸⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84525NED/table?ts=1646825551214>



kanten op werken (lagere kwalificatie-eisen doordat complex werk eenvoudiger wordt; hogere eisen doordat er nieuwe, complexere functies ontstaan). Verder kunnen er effecten zijn op de arbeidsomstandigheden.

Naast technologische innovatie kan ook sprake zijn van sociale innovatie. Bij sociale innovatie gaat het om vernieuwingsprocessen op het gebied van organisatie van en samenwerking binnen/tussen bedrijven en instellingen (gericht op verbetering van de productie) en elders in de samenleving (om sociale cohesie en/of dynamiek te bevorderen).⁸⁷

Algemeen landelijk

Digitalisering en robotisering

- In het coalitieakkoord⁸⁸ van kabinet Rutte IV wordt de nodige aandacht besteed aan – zowel de positieve kanten (kansen) als negatieve kanten (bedreigingen) van -digitalisering. Het belang dat het kabinet hecht aan digitalisering blijkt ook uit het voor het eerst aanstellen van een staatssecretaris met digitalisering als expliciet beleidsterrein (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Om te kunnen blijven concurreren met het buitenland moeten het Nederlandse bedrijfsleven en de Nederlandse publieke sector gebruik maken van technologische mogelijkheden. Nederland staat hoog op de Global Innovation Index 2020.⁸⁹ De investeringen zijn in Nederland deels gericht op innovatie en kwaliteitsverbetering maar vooral ook op verhoging van de efficiency en dus de arbeidsproductiviteit (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid)
- In april 2020, bij het begin van de covid-crisis, werd door McKinsey voorspeld dat de werkgevers sneller zouden overgaan tot digitalisering en robotisering om de kosten als gevolg van de crisis te drukken⁹⁰ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het lijkt in Nederland vooralsnog niet zo snel te gaan, want door de verschillende crisismaatregelen is de noodzaak voor bedrijven om de personeelskosten te verlagen tot op heden niet of beperkt aanwezig. Bovendien zijn er voor die investeringen ook middelen nodig en die ontbraken nu juist vaak tijdens de crisis. En om te digitaliseren of te robotiseren is ook personeel nodig: technici om de nieuwe apparatuur te installeren en te beheren en vervolgens ICT-ers, ICT-geschoold personeel en bijvoorbeeld procesoperators om deze te gebruiken. Ook is men bang voor kinderziektes van nieuwe apparaten, waardoor men soms liever wacht totdat nieuwe techniek zich voldoende heeft bewezen (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Langzamerhand vindt – ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt – in sectoren als de groothandel en de logistiek maar ook de zorg wel een toenemende digitalisering en robotisering plaats. Een recent rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) stelt dat daardoor vooral praktisch geschoold werk (i.e. werk op de lagere mbo-niveaus) verdwijnt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het gaat vaak om banen die, zeker met toeslagen voor onregelmatig werk, een redelijk inkomen konden opleveren. De groepen die voorheen dit soort werk deden, zijn daardoor steeds meer aangewezen op banen met slechte

⁸⁷ https://nl.wikipedia.org/wiki/Sociale_innovatie

⁸⁸ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁸⁹ De jaarlijkse innovatieranglijst van de World Intellectual Property Organization (WIPO), Cornell University en het Institut Européen d'Administration des Affaires (INSEAD). Zie:

https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/

⁹⁰ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe#>



arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden⁹¹ (arbeidsmarkteffect: minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden).

- Omgekeerd is het beeld ook dat technologie banen kan opleveren. Een recent onderzoek van Panteia en Etil voor gemeente Den Haag laat zien, dat op de wat langere termijn, zorgtechnologie het mogelijk maakt om mensen op de mbo-niveaus 1 en 2 effectief in de zorg in te zetten. Handelingen worden door technologie⁹² simpeler (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid) en de verzorgende (mbo 3) of de verpleegkundige (mbo-4 of hbo) kan op afstand meekijken⁹³ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Een vergelijkbare ontwikkeling wordt voorzien in de metaalnijverheid en metaalektro (onder meer door de inzet van cobots).⁹⁴

Sociale innovatie

- (Arbeidsmarktrelevante) sociale innovatie is te definiëren als een vorm van modern werkgeverschap gericht op vernieuwende manieren van (samen)werken, van leidinggeven/managen en/of van organiseren. Globaal zijn de volgende lijnen te onderscheiden:

1. *Ontwikkelgericht werken*: Naast een inspirerende werkomgeving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is een duidelijke visie op duurzame ontwikkeling nodig gecombineerd met ondersteunende activiteiten. Te denken valt aan het optimaliseren van de inzet en wendbaarheid van de bestaande medewerkers en 'onboarding' van nieuwe medewerkers. Dat laatste gaat verder dan een eenvoudige introductie op de werkplek. Medewerkers verwerven de nodige kennis, vaardigheden en gedrag om 'opgenomen' te worden in de organisatie, begeleiding, permanente educatie, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.
2. *Toekomstgericht leiderschap*: Een wendbare organisatie vraagt ook om een andere manier van leidinggeven. Te denken valt aan (dynamisch) managen, (coachende) leiderschapsstijlen en het stimuleren van een lerende organisatie.
3. *Wendbaar organiseren*: Stimuleren van innovatieve organisatievormen waarbij er zo (flexibel) wordt georganiseerd dat men kan omgaan met snelle veranderingen/ontwikkelingen van omgeving en aanpassingen van eigen producten en processen. Te denken valt aan zelforganisatie (decentralisatie van besluitvorming en maximaliseren van vaardigheden en informatie op ieder niveau in organisatie), flexibel organiseren wat betreft regelmogelijkheden, teams, rollen, competenties etc. Het gaat kortom om ontwikkelingen op de thema's organisatie-inrichting en bedrijfsvoering.⁹⁵

De arbeidsmarkteffecten van sociale innovatie lopen uiteen, afhankelijk van de precieze vorm en inhoud van de innovatie (minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).

- Een specifieke en relatief nieuwe vorm van sociale innovatie is de opkomst van de platformeconomie. Een platformeconomie is te definiëren als een economisch systeem dat werkt via een online platform, waarop vraag en aanbod via een

⁹¹ <https://www.scp.nl/onderwerpen/veranderende-arbeidsmarkt/dossier-veranderende-arbeidsmarkt>

⁹² Voorbeelden van zorgtechnologie zijn onder meer VR-brillen, ondersteuning door Augmented Reality (AR) of Mixed Reality (MR), het gebruik van verschillende (sociale) robots, domotica, apps en verbetering van sensortechnologie door vooruitgang in AI.

⁹³ <https://panteia.nl/nieuws/meer-kansen-op-banen-voor-zorgmedewerkers-op-mbo-1-en-mbo-2-niveau-door-inzet-zorgtechnologie/>

⁹⁴ <https://www.fme.nl/onderzoeksrapport-panteia-skills-voor-de-toekomst-de-metaal-en-metaalektro>

⁹⁵ <https://www.technieknederland.nl/kennisgebieden/personeel-en-organisatie/sociale-innovatie>



digitale markt door slimme algoritmes met elkaar worden verbonden. Een veelgebruikte toepassing van de platformeconomie is de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn beroepen die projectmatig of seizoensgericht zijn, maar meer nog valt te denken aan Airbnb-hosts, Uber-chauffeurs, maaltijdbezorgers (zoals Deliveroo), boodschappenbezorgers (zoals Gorillas), e.d.⁹⁶ Vaak gaat het bij deze platformwerkers om schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: meer arbeidsaanbod; minder goede arbeidsvoorwaarden). (Maaltijd)bezorgdiensten gedijen vooral in stedelijke gebieden. In naar verhouding dunbevolkte gebieden zijn deze veel minder rendabel. Vanzelfsprekend is er in een toeristische regio's als Zeeland en het Zuid-Limburgse Heuvelland wel de nodige ruimte voor kamerverhuur en chauffeursdiensten.

Paragraaf 3.1.5 gaat nader in op regulering van platformwerk.

Specifiek Achterhoek

Digitalisering en robotisering

Relatief gezien belangrijke sectoren voor de Achterhoek zijn landbouw, maakindustrie en zorg & welzijn:

- Nederland is voorloper op het gebied van robotisering van de agrarische sector. De covidcrisis heeft deze robotisering nog een extra boost gegeven. Door covid konden seizoenarbeiders niet door Europa reizen. Ook was 1,5 meter afstand houden in veel werksituaties niet mogelijk.⁹⁷ Verschillende maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zullen de behoefte aan en adoptie van agrarische robots het komend decennium versnellen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn een tekort aan arbeid(smigranten), de behoefte aan duurzamer geproduceerd voedsel en schaarste aan goede landbouwgrond. ABN Amro acht een verdrievoudiging van de markt voor agrarische robots (van €715 mln naar €2,5 mld) in tien jaar mogelijk⁹⁸ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- In de maakindustrie zullen op de langere termijn door verdergaande robotisering, inclusief 3D-printing, de nodige banen verdwijnen (vooral op mbo-1 niveau) (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Overigens heeft 3D-printing niet alleen gevolgen voor de industrie, maar ook voor transport en logistiek.⁹⁹ De productie verschuift door 3D-printing deels naar de eindgebruiker zelf. Daardoor is naast minder productie door de industrie ook minder vervoer en opslag nodig (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De vraag is nog wel in hoeverre 3D-printing in de praktijk echt een hoge vlucht zal nemen. Zeker in regio als de Achterhoek met naar verhouding kleine bedrijven.
- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.¹⁰⁰ Zorginstelling Sensire in de Achterhoek is één van de voorlopers op het gebied van digitalisering in de zorg, onder meer in de triage¹⁰¹ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).

⁹⁶ <https://nl.wikipedia.org/wiki/Platformeconomie>

⁹⁷ Artikel 'Robot messcherpe aspergesteker', IN: De Volkskrant, 25 juni 2020.

⁹⁸ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/industrie/strijd-om-agrarische-robots-barst-los.html>

⁹⁹ <https://automatie-pma.com/nieuws/gevolgen-3d-printen-voor-logistieke-processen>

¹⁰⁰ <https://www.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>

¹⁰¹ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/04/30/de-situatie-op-de-arbeidsmarkt-in-de-wijkverpleging/Arbeidsmarktsituatie-wijkverpleging-eindrapport.PDF>



Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact.

Sociale innovatie

- Onderzoek uit 2018 liet zien dat bedrijven in de provincie Gelderland hun concurrentiekracht en innovatiekracht nog kunnen verbeteren door te investeren in sociale innovatie. Met name mkb-bedrijven lopen op dit gebied achter.¹⁰² Reden voor de provincie om in 2019 een (tijdelijke) subsidieregeling Sociale Innovatie in het leven te roepen, waarmee Gelderse mkb-bedrijven, onderwijsinstellingen en gemeenten konden investeren in opleidingen of activiteiten gericht op slimmer werken, dynamisch managen, flexibel werken en/of nieuwe vormen van samenwerking. De provincie zette hiervoor 2 miljoen euro in.¹⁰³ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid; verbetering arbeidsverhoudingen/-voorwaarden -> meer aanbod van arbeid)
- Met het lopende Pioniersprogramma wil de provincie Gelderland sociale innovatie verder stimuleren door kennisdeling aan te jagen tussen koplopers en trendvolgende bedrijven op dit gebied. Pioniers zijn sociale innovatie-ambassadeurs die peer-to-peer andere Gelderse ondernemers 'aansteken' om ook met sociale innovatie aan de slag te gaan. Momenteel zijn er tien pioniers, van wie drie uit de Achterhoek (vertegenwoordigers van Hittech Bihca BV, AWL en Veld Koeltechniek)¹⁰⁴ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid; verbetering arbeidsverhoudingen -> meer aanbod van arbeid).

Wettelijke factoren

Bij wettelijke factoren gaat het om voor de arbeidsmarkt relevante wet- en regelgeving (in de ruime zin van het woord: wetten, algemene maatregelen van bestuur, verordeningen, besluiten etc.). We laten hier het regionale niveau buiten beschouwing, omdat op regionaal/lokaal niveau niet of nauwelijks sprake is van arbeidsmarktrelevante regelgeving.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarkt

- Op 1 januari 2020 trad de WAB (Wet arbeidsmarkt in balans) in werking als vervanging van de (minder geslaagde) WWZ (Wet werk en zekerheid). Doel van de WAB is vaste arbeidsrelaties voor werkgevers aantrekkelijker en flexibele arbeidsrelaties minder aantrekkelijk te maken. Met het oog daarop zijn onder meer het ontslagrecht, de ketenregeling en de WW-premie aangepast.¹⁰⁵ Uit onderzoek van ABN AMRO blijkt dat de WAB niet geheel voldoet aan zijn doel. Vanaf mei 2019, toen de Eerste Kamer voor de WAB stemde, tot september 2021 hebben werkgevers meer dan 77.000 tijdelijke contracten opgezegd, maar deze zijn niet vervangen door vaste contracten.¹⁰⁶ Uit het rapport is echter niet

¹⁰² <https://wp.kennisbanksocialeinnovatie.nl/wp-content/uploads/2020/08/volberda-heij-nulmeting-digitalisering-en-sociale-innovatie-gelderland-overijssel.pdf>

¹⁰³ Voor bedrijven bestaat de subsidie uit 100% van de subsidiabele kosten, voor onderwijsinstellingen is dat 50%. De minimale subsidie is 50.000 en maximaal wordt 100.000 uitgekeerd. Zie:

¹⁰⁴ <https://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/kennis/subsidieregeling-sociale-innovatie-provincie-gelderland/>

¹⁰⁵ <https://www.gelderland.nl/nieuws/wat-je-moet-weten-over-sociale-innovatie-en-de-gelderse-pioniers>
¹⁰⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>

¹⁰⁶ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/wet-arbeidsmarkt-in-balans-leidt-tot-omslag-flexwerkers.html>



duidelijk op te maken wat de rol van de lockdowns en wat die van de WAB hierin is geweest. Het lijkt er in ieder geval wel op dat werkzaamheden die voorheen via uitzendkrachten of tijdelijke contractanten werden ingevuld, nu aan zzp-ers worden uitbesteed. Dit kan ermee te maken dat in de vorige kabinetsperiode juist op het gebied van de zelfstandigen nog geen nieuwe wetgeving tot stand is gekomen (arbeidsmarkteffect: verslechtering arbeidsvoorwaarden).

- In het coalitieakkoord¹⁰⁷ kondigt het kabinet Rutte IV aan de nodige nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt tot stand te brengen. In de kern gaat het daarbij vooral om het verder verkleinen van de verschillen tussen vast en flex en de aanpak van schijnzelfstandigheid (zie ook paragraaf 3.1.1). De kabinetsplannen zullen leiden tot aanpassing van de WAB of een gehele nieuwe wet (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Het ontwikkelen en invoeren van nieuwe wet- en regelgeving kost doorgaans echter veel tijd.
- Dankzij het steunpakket (NOW, Tozo, TVL en aanverwante regelingen) en de clementie van de Belastingdienst voor bedrijven die in problemen verkeren, was het aantal faillissementen tijdens de covidcrisis lager dan normaal. Zo zijn in 2021 slechts 1.536 bedrijven failliet verklaard (het op één na laagste aantal sinds de start van de statistiek in 1981).¹⁰⁸ Dat laatste kan er ook mee te maken hebben dat voor de meest kwetsbare sectoren nog steeds steun beschikbaar is. Volgens een in november 2021 gepubliceerd onderzoek van de Kamers van Koophandel zit één op de tien bedrijven wel in de 'overleefmodus'. Ruim 10% van de bedrijven zegt aan de covid-pandemie een belastingschuld te hebben overgehouden.¹⁰⁹ Toename van het aantal faillissementen is op (kortere dan wel langere) termijn dan ook niet uit te sluiten. Zeker nu het steunpakket per 1 april 2022 definitief wordt stopgezet¹¹⁰ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Vanaf 1 maart 2022 is in het kader van de subsidieregeling STAP-budget¹¹¹ voor iedere werkende of werkzoekende in Nederland – via UWV – jaarlijks een subsidie van maximaal €1.000, – beschikbaar voor het volgen van scholingsactiviteiten (training, cursus of opleiding). Deze subsidie komt in plaats van de fiscale aftrek voor scholing, die per 1 januari 2022 is komen te vervallen. In totaal is er in 2022 circa 160 miljoen euro beschikbaar voor zo'n 160.000 toekenningen, verdeeld over 4 tijdvakken. Vanaf volgend jaar loopt dit budget op tot 200 miljoen euro verdeeld over 6 tijdvakken. De regeling voorziet per 1 april 2022 ook in gratis ontwikkeladvies door UWV voor personen met een afgeronde opleiding op maximaal mbo-2-niveau¹¹² (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid). Er blijkt veel belangstelling te zijn voor de regeling: het beschikbare budget voor het eerste tijdvak was binnen 3 dagen volledig benut.¹¹³
- Wat op juridisch gebied flinke gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben, zijn de recente veroordelingen van bedrijven in de platformeconomie, zoals Deliveroo en Uber.¹¹⁴ Deze bedrijven moeten de voor hen werkende 'zelfstandigen' in dienst

¹⁰⁷ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹⁰⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/02/historisch-laag-aantal-faillissementen-in-2021>

¹⁰⁹ https://www.kvk.nl/download/KVK_Onderzoeksrapport_Ondernemen_in_2021_publicatie_tcm109-502891.pdf

¹¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

¹¹¹ De afkorting STAP staat voor STimuleringArbeidsmarktPositie.

¹¹² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiële-regelingen/stap-budget>

¹¹³ <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/grote-belangstelling-voor-stap-budget-eerste-ronde-stap-budget-gesloten-met-35000-aanvragen.aspx>

¹¹⁴ <https://renslie.man.nl/artikelen/rens-lieman-nl/ook-in-hoger-beroep-oordeelt-rechter-deliveroo-bezorgers-zijn-geen-zelfstandigen-werknemers-fnv-rechtszaak/117>; <https://www.parool.nl/columns-opinie/opinie-na-dit-vonnis-moet-uber-een-gewoon-taxibedrijf-worden~be3d933b/>



nemen als werknemers. Dit zet in ieder geval een rem op de verdere groei van het aantal schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).

Onderwijs

- De Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) is op 1 januari 2022 grotendeels ingegaan. Het vormen van een verticale scholengemeenschap wordt mogelijk, het beroepscollege wordt geïntroduceerd en de definitie van het bevoegd gezag wordt gewijzigd. De wet biedt meer mogelijkheden voor samenwerking tussen scholen in het vo en mbo en binnen het mbo. Zo kunnen besturen dalende leerlingen- en studentenaantallen opvangen en kan het mbo, in samenwerking met het vo, een kwalitatief onderwijsaanbod in de regio garanderen¹¹⁵ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Ruimtelijke factoren

Ruimtelijke factoren betreffen ontwikkelingen op het gebied van het milieu en de werk-, woon- en leefomgeving.

Algemeen landelijk

Klimaat, energie en stikstof

- Het VN Klimaatpanel IPCC concludeert in een recent verschenen alarmerend rapport dat klimaatverandering en het steeds vaker voorkomen van extreem weer ernstiger gevolgen voor mens en natuur hebben dan eerder werd gedacht. De wereldwijde effecten zijn nu al ingrijpend en deels onomkeerbaar. De tijd om maatregelen te nemen om nog ernstiger consequenties te voorkomen, raakt snel op.¹¹⁶
Het beleid van het kabinet Rutte IV gericht op de aanpak van de klimaatverandering, energietransitie en stikstofreductie is ambitieus te noemen.

Beleid aanpak klimaatverandering en energietransitie

- Om uiterlijk in 2050 klimaatneutraal te zijn, wordt in het coalitieakkoord het doel voor 2030 in de Klimaatwet aangescherpt tot ten minste 55% CO₂ reductie.
- Een klimaat- en transitiefonds van €35 miljard voor de komende 10 jaar, aanvullend op de huidige Subsidieregeling Duurzame Energie SDE++, helpt om de benodigde energie-infrastructuur (elektriciteit, warmte, waterstof en CO₂) aan te leggen, de groene industriepolitiek te verwezenlijken en de mobiliteit en de gebouwde omgeving te verduurzamen.¹¹⁷

Mogelijk worden de ambities van het kabinet op dit gebied nog groter. Mede naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne wil de Europese Commissie in één jaar tijd de afname van Russisch gas met twee derde reduceren en nog vóór 2030 helemaal van het Russisch gas af. In het RepowerEU-plan doet zij voorstellen aan de lidstaten om deze ambitie te realiseren. Het betreft een combinatie van onder meer versneld omschakelen naar duurzame energie (wind, zon, waterstof, biogas) meer energiebesparing, contracten afsluiten met betrouwbaarder gasleveranciers en meer gasreserves opbouwen.¹¹⁸

Het is zeer de vraag of er voldoende vakmensen zijn (op te leiden) voor de uitvoering van dit ambitieuze kabinetsbeleid. Dit blijkt ook uit een in 2020

¹¹⁵ <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2022/01/26/nieuwe-wet-maakt-meer-samenwerking-mogelijk-met-vo-en-binnen-mbo>

¹¹⁶ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-ii/>

¹¹⁷ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹¹⁸ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/brussel-wil-voor-2030-af-van-russisch-gas~bb6e2950/>



uitgevoerde doorrekening door Panteia en Etil van een aantal alternatieve scenario's voor de toekomstige arbeidsmarkt in Zuid-Nederland. Een van de scenario's betrof extra investeringen in de energietransitie. Op basis van dat scenario zijn forse tekorten te verwachten¹¹⁹ (arbeidsmarkteffect: meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid).

Het kabinet versnelt ook de doelstellingen in de Wet stikstofreductie en natuurverbetering van 2035 naar 2030, waarmee dit in lijn komt met het advies van het adviescollege Stikstofproblematiek (commissie-Remkes), waarbij alle sectoren hun evenredige stikstofbijdrage leveren¹²⁰ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

De hogere milieueisen (aan met name bouw, industrie en landbouw) in verband met de aanpak van klimaatverandering, de energietransitie en stikstofreductie brengen – in combinatie met de mede door de oorlog in Oekraïne verder stijgende gas- en olieprijsen – toenemende kosten voor bedrijven (en particulieren) met zich mee. Dat kan leiden tot ontslagen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Verkeer en vervoer

- Het verdwijnen van de files door covid lijkt net als het massaal thuiswerken een tijdelijk fenomeen. Niet alle werknemers gaan weer meteen naar kantoor: van de ondernemers bij wie hybride werken mogelijk is, verwacht bijna 66% dat het een onderdeel blijft van het werk binnen hun bedrijf (COEN).¹²¹ Echter, toen vóór de lockdown eind 2021 een deel van het personeel nog steeds (voor een deel van de werktijd) thuis werkte, nam het aantal files al weer sterk toe.¹²² Wat ook niet helpt, is dat tijdens de lockdowns de nodige OV-reizigers een auto hebben aangeschaft om hun werkplek te kunnen bereiken. Tegelijkertijd raakt het spoorwegnet overbelast. Investerings van het kabinet in wegen- en spoor net leveren wellicht op termijn enige verlichting op, maar lijken vooral gericht op achterstallig onderhoud. Files leiden tot economische schade, met name door vertragingen van het vrachtverkeer. Daarmee is er indirect ook schade voor de arbeidsmarkt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Ook de hogere brandstofprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne leiden tot economische schade voor bedrijven (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Voor werknemers met een laag loon en een ontoereikende reiskostenvergoeding kunnen de hogere prijzen reden zijn hun baan op te zeggen (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).
- Logistieke problemen op de wereldmarkt op dit moment hebben invloed op de Nederlandse economie (tekorten aan grondstoffen en/of halffabricaten) en daardoor op de arbeidsmarkt. De problemen worden nog verergerd door de oorlog in Oekraïne. Vooralsnog lijken de meeste Nederlandse bedrijven nog te kunnen teren op bestaande voorraden. Als deze echter op zijn en vervangende producten ons land niet snel genoeg bereiken, kan dit leiden tot het stilleggen van de productie en mogelijk zelfs ontslagen¹²³ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

¹¹⁹ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/doorrekening-scenario-s-arbeidsmarkt-zuid-nederland-1>

¹²⁰ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹²¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/ondernemers-verwachten-dat-hybride-werken-blijft>

¹²² <https://www.ad.nl/binnenland/de-files-zijn-weer-terug-likt-alsof-we-niets-hebben-geleerd~ade59b5d/>

¹²³ Zo heeft VDL Nedcar recentelijk zijn fabrieken moeten stilleggen omdat zogenoemde kabelbomen voor de productie van de BMW en MINI-modellen door de oorlog in Oekraïne niet meer geleverd kunnen worden. Zie: <https://www.nu.nl/economie/6187176/vdl-nedcar-moet-productie-stopzetten-door-oorlog-in-oekraïne.html>



- Probleem voor het beroepsgoederenvervoer over de weg is dat het toch al substantiële tekort aan vrachtwagenchauffeurs nog verder wordt vergroot door de oorlog in Oekraïne. Chauffeurs komen het land niet meer uit, terwijl anderen juist terug naar Oekraïne willen om hun familie bij te staan en/of hun land te verdedigen¹²⁴ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

Wonen

- Het woningtekort groeit. De opvang van oorlogsvluchtelingen uit de Oekraïne zal dit tekort alleen maar verder doen oplopen.¹²⁵ De als gevolg van het woningtekort stijgende huizen- en huurprijzen¹²⁶ maken het voor starters in middelbare beroepen bijna onmogelijk in (de directe nabije omgeving van) de grote steden te wonen, ook al werkt de partner in een vergelijkbaar beroep. Dit draagt bij aan de krapte aan arbeidskrachten in zorg, onderwijs, horeca, politie en andere sectoren in de Randstad (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid). Het kabinet Rutte IV wil vanaf 2024 landelijk jaarlijks zo'n 100.000 nieuwe woningen realiseren.¹²⁷ De nieuwe minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening neemt daartoe de nodige maatregelen zoals het opheffen van de verhuurdersheffing voor woningcorporaties en het versnellen van het bouwproces.¹²⁸ Net als bij de energietransitie, zouden de tekorten op de arbeidsmarkt in de bouw en installatie wel eens roet in het eten kunnen gooien bij het realiseren van de extra woningen. Een ander probleem in dezen zijn de personeelstekorten bij gemeenten. Door onvoldoende capaciteit stokt de vergunningverlening, waardoor bouwplannen stil kunnen vallen¹²⁹ (arbeidsmarkteffect: meer (en mogelijk teveel) vraag naar arbeid).

Specifiek Achterhoek

Bedrijventerreinen

Medio 2020 stemde de provincie Gelderland in met de door de Achterhoekse gemeenten vastgestelde Regionale Programmering Werklocaties (RPW). In de RPW wordt de behoefte aan bedrijventerreinen in de Achterhoek tot en met 2030 geraamd op 59-140 ha. De werkelijke uitbreiding zal zich, afhankelijk van de daadwerkelijke economische ontwikkeling, binnen deze bandbreedte afspelen. Naast de twee regionale bedrijventerreinen (A18 en de Laarberg) is kenmerkend voor het Achterhoekse bedrijfsleven de lokale gebondenheid. Dat betekent dat in elke gemeente behoefte is aan uitbreiding en dat daarvoor ruimte wordt gemaakt. Het is aan de individuele gemeenten om te bepalen waar de uitbreiding kan plaatsvinden. Ook betere benutting van bestaande bedrijventerreinen kan bijdragen aan de taakstelling¹³⁰ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

¹²⁴ <https://nos.nl/artikel/2419389-transportsector-afhankelijk-van-oekrainers-levertijden-mogelijk-langer>

¹²⁵ Het kabinet wil dat elke van de 25 veiligheidsregio's 2.000 plekken beschikbaar stelt voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Zie: <https://nos.nl/collectie/13888/artikel/2419785-veiligheidsregio-s-moeten-met-spoed-elk-duizend-oekrainers-opvangen>

¹²⁶ Volgens de NVM werd in 2021 gemiddeld 438.000 euro voor een woning betaald, 20% meer dan in 2020. Eind december 2021 stonden slechts 15.600 woningen te koop, het laagste aantal sinds 1995. Zie:

<https://www.nvm.nl/nieuws/2022/schraal-aanbod-stuwt-prijs-koopwoning/>

¹²⁷ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹²⁸ De minister wil het bouwproces onder meer versnellen door een aanscherping van het juridisch instrumentarium (meer doorzettingsmacht) en het stimuleren van standaardisatie in de bouw. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/14/meer-regie-op-volkshuisvesting-en-ruimtelijke-ordening>

¹²⁹ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/bouwplannen-vallen-stil-door-personeelstekort-bij-gemeenten-jaarlijks-100000-woningen-erbij-gaan-we-zo-nooit-redden-1/>

¹³⁰ <https://www.industriekringenachterhoek.nl/provincie-stemt-in-met-achterhoekse-ambities-bedrijventerreinen/>



Verkeer en vervoer

De filekans en filedruk (i.e. de lengte van de file vermenigvuldigd met de duur ervan) zijn in de meer perifeer gelegen arbeidsmarktregio Achterhoek veel minder groot dan in de Randstad.¹³¹ De veel grotere filekans en -druk in de Randstad zouden ertoe kunnen leiden dat personen en bedrijven van daaruit naar arbeidsmarktregio Achterhoek verhuizen (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Wonen

Lange tijd was sprake van een trek van (met name jongere) mensen vanuit de meer perifeer gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking).

Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging te zien. De specifieke invloed van de covidcrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken (al dan niet in hybride vorm) verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere en goedkopere woning met een tuin zoeken.¹³² Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst.

Met uitzondering van Bronckhorst zijn de huizenprijzen in de Achterhoekse gemeenten vergeleken met die in de Randstad laag.¹³³ De huizenprijzen in de Achterhoek nemen overigens wel toe. De op dit moment naar verhouding gunstige woningmarkt en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekent dat de Achterhoek mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad (m.n. vanuit de meest dichtbij gelegen grote stad Utrecht) zal kunnen aantrekken (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Conclusies

In de voorgaande subparagrafen heeft een groot aantal omgevingsfactoren, die van invloed zijn op de arbeidsmarkt in de regio Achterhoek, de revue gepasseerd. Onderstaande tabel vat deze factoren en in welke zin/richting ze invloed hebben op de arbeidsmarkt samen.

Tabel 3.1. Resultaten PESTLE-analyse regio Achterhoek

Politieke factoren	Arbeidsmarkt effect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)</i>	
• Beleid Rutte IV: Terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Verhoging minimumloon	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Extra middelen opvang loondoorbetaling tweede ziektejaar	Meer vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Verbetering werk-/leefomstandigheden en rechtspositie arbeidsmigranten	Verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; Meer aanbod van arbeid

¹³¹ <https://www.anwb.nl/verkeer/nederland/verkeersinformatie/dagelijkse-drukke-trajecten>

¹³² <https://nidi.nl/demos/vertrek-uit-de-randstad-in-coronatijd-in-perspectief/>;
<https://www.rabobank.nl/kennis/artikel/011081757/hoe-steden-een-uittocht-van-thuiswerkers-kunnen-voorkomen>

¹³³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprijs-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



Beleid Rutte IV: Verbetering werkzekerheid en inkomenspositie (o.m. door bovenstaande)	Meer vraag naar arbeid
<i>Onderwijsbeleid</i>	
Beleid Rutte IV: Versterking mbo (o.m. door arbeidsmarktrelevant aanbod opleidingen, bevorderen doorstroom, voldoende stageplaatsen, versterking onderwijskwaliteit, versterking positie roc's)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom naar hogere mbo-niveaus)
Beleid Rutte IV: Afschaffing studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten	Minder aanbod van arbeid (door langer studeren) Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom mbo naar hbo)
Beleid Rutte IV: Mogelijk maken van permanente scholing (LLO) door invoering leerrechten	Minder aanbod van arbeid (door tijd besteed aan LLO); Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
Beleid op instellingsniveau: Samenwerking en verbreding instellingen (aanboren nieuwe doelgroepen)	Meer aanbod van arbeid
Specifiek regionaal: Achterhoek	
<i>Regionaal beleid</i>	
Voortzetting Regio Deal Achterhoek	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
Uitvoering Achterhoek Visie 2030 (ruimtelijk-economische agenda van de Achterhoek) door Achterhoek Board	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Euregionaal beleid</i>	
Wegnemen grensbelemmeringen door grensoverschrijdende samenwerking met Duitse deelstaten Noord-Rijn Westfalen en Nedersaksen	Meer grensoverschrijdende arbeid (kan voor regio zowel meer als minder aanbod van arbeid betekenen)



Economische factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
• Economische groei	Meer vraag naar arbeid
• Stijging werkloosheid	Meer aanbod van arbeid
• Inflatie (prijzen stijgen harder dan lonen)	Minder vraag naar arbeid
• Inflatie (problemen pensioenfondsen nemen af)	Meer vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Achterhoek	
<i>Economische groei</i>	
Bbp per inwoner structureel lager dan landelijk	Minder vraag naar arbeid
<i>Sectorstructuur</i>	
• Verdiensteliking economie (verschuiving werk van landbouw en industrie naar diensten)	Minder vraag naar arbeid
<i>Specifieke sectorale ontwikkelingen</i>	
<i>Landbouw:</i>	
• Structurele krimp landbouwsector	Minder vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Inkrimping veestapel (met het oog op stikstofreductie)	Minder vraag naar arbeid
• Verdergaande robotisering landbouwsector	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
• Extra uitstroom als gevolg van relatief sterke mate van vergrijzing landbouwsector	Minder aanbod van arbeid
• Vaak ontbreken van een bedrijfsopvolger in de landbouwsector	Minder aanbod van arbeid
<i>Maakindustrie:</i>	
• Beleid Rutte IV: Stimuleren van een vooruitlopende maakindustrie	Meer vraag naar arbeid
• Voorspoedige ontwikkeling metaalnijverheid en metaalektro in regio	Meer vraag naar arbeid
• Verdergaande digitalisering en robotisering maakindustrie	Meer vraag naar arbeid op mbo-2, -3 en -4 niveau; Minder vraag naar arbeid op mbo-1 niveau. Werknemers op laatstgenoemde niveau daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
• Hogere kosten als gevolg van verder stijgende energieprijzen en strengere milieueisen	Minder vraag naar arbeid
• Extra uitstroom als gevolg van relatief sterke mate van vergrijzing industriese sector	Minder aanbod van arbeid
<i>Zorg en welzijn:</i>	
• Beleid Rutte IV: Inzet op versterking pandemische paraatheid	Meer vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Inzet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen. Inzet op meer preventie.	Minder vraag naar arbeid
• Opkomst particuliere woonzorg en zelfstandige klinieken	Meer vraag naar arbeid

Sociaal-maatschappelijk factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Demografie</i>	
• Bevolkingsgroei	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
• Migratieoverschot	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
• Ontgroening en vergrijzing (beroeps)bevolking	Minder aanbod van arbeid
• Verkleuring (beroeps)bevolking	Meer aanbod van arbeid
<i>Arbeidsmigratie</i>	
• Mogelijke afname arbeidsmigratie (door gunstige economische ontwikkeling thuislanden)	Minder aanbod van arbeid
<i>Vluchtelingenstromen</i>	
• Speciale status Oekraïense vluchtelingen (mogen direct werken)	Tijdelijk meer aanbod van arbeid
<i>Covid</i>	
• Tijdelijke druk op arbeidsaanbod door overlijdens, eerder uittreden ouderen en verzuim als gevolg van long covid	Tijdelijk minder aanbod van arbeid
• Toename arbeidsmobiliteit tussen sectoren	Verschuiving van arbeid
<i>Visie op werk en arbeidsmarktgedrag</i>	
• Andere visie op werk en ander arbeidsmarktgedrag van Millennials en Generatie Z	Verschuiving arbeidsaanbod



Specifiek regionaal: Achterhoek	
<i>Demografie</i>	
Minder sterke bevolkingsgroei dan landelijk	Minder aanbod van arbeid

Technologische en sociaal-innovatieve factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Digitalisering en robotisering</i>	
- Beleid Rutte IV: Expliciete aandacht voor digitalisering - Verdergaande digitalisering en robotisering in vrijwel alle sectoren	Meer vraag naar arbeid Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
- Personeel nodig om te kunnen digitaliseren en robotiseren - Door digitalisering en robotisering in zorg en metaal/metalektro -> simpelere handelingen -> meer werk op lagere mbo-niveaus	Meer vraag naar arbeid Meer vraag naar arbeid op mbo-2 en mbo-3 niveau
<i>Sociale innovatie</i>	
Sociale innovatie algemeen (vernieuwende manieren van (samen)werken, leidinggeven/managen en/of organiseren)	Effect afhankelijk van specifieke sociale innovatie (bijv. minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).
Platformeconomie	Meer aanbod van arbeid; Minder goede arbeidsvoorwaarden
Specifiek regionaal: Achterhoek	
<i>Digitalisering en robotisering</i>	
<i>Landbouw:</i>	
Toenemende inzet agrarische robots	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
<i>Maakindustrie:</i>	
Verdergaande digitalisering en robotisering (inclusief inzet van 3D-printing)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op mbo-1 niveau. Werknemers op dat niveau daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
<i>Zorg en welzijn:</i>	
Verdergaande digitalisering en robotisering (o.m. digitale communicatie (online consulten e.d.), monitoring op afstand, dataplatforms voor uitwisseling en analyse van gegevens, inzet zorg- en operatierobots etc.).	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op mbo-1 niveau. Werknemers op dat niveau daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Wettelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarkt</i>	
Suboptimale werking Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) (inzet voormalige flexwerkers als schijnzelfstandigen)	Verslechtering arbeidsvoorwaarden
Beleid Rutte IV: Ontwikkeling nieuwe wetgeving op gebied arbeidsmarkt (terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
Vervallen covid-steunmaatregelen	Minder vraag naar arbeid
Inwerkingtreding Subsidieregeling STAP-budget (jaarlijkse subsidie voor werkzoekenden en werkenden van maximaal € 1.000,- voor volgen scholingsactiviteiten)	Meer aanbod van arbeid;



	Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
• Veroordelingen platformbedrijven (vanwege inzet schijnzelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
<i>Onderwijs</i>	
• Inwerkingtreding Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) (o.m. meer mogelijkheden voor samenwerking vo – mbo en binnen mbo)	Meer aanbod van arbeid

Ruimtelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Klimaat, energie en stikstof</i>	
• Versnelling energietransitie	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
• Aanpak stikstofproblematiek	Minder vraag naar arbeid
• Hogere kosten bedrijven door milieueisen (o.m. i.v.m. bovenstaande) + hogere energieprijzen	Minder vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
• Fileproblematiek	Minder vraag naar arbeid
• Hogere brandstofprijzen door oorlog in Oekraïne	Minder vraag naar arbeid; Minder aanbod van arbeid
• Logistieke problemen wereldhandel (tekorten aan grondstoffen/halffabricaten)	Minder vraag naar arbeid
• Vergroting al bestaande tekort aan vrachtwagenchauffeurs door oorlog in Oekraïne	Minder aanbod van arbeid
<i>Wonen</i>	
• Woningtekort en daardoor stijgende huizen- en huurprijzen (m.n. in de Randstad)	Minder aanbod van arbeid
• Beleid Rutte IV: aanpak woningcrisis (o.m. jaarlijks 100.000 woningen extra vanaf 2024)	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Achterhoek	
<i>Bedrijventerreinen</i>	
• RPW Achterhoek: uitbreiding areaal bedrijventerrein tot 2030 met 59 tot 14 ha	Meer vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
• Veel minder grote fileproblematiek dan in Randstad	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Wonen</i>	
• Mogelijke trek vanuit de Randstad naar de Achterhoek (i.v.m. lagere huizen- en huurprijzen en door hybride werken mogelijkheid om op grotere afstand van werk te wonen)	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid







Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Arbeidsmarktanalyse Zeeland

De arbeidsmarkt voor het mbo

Zoetermeer, juli 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Panteia voerde voor de Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO) een kwantitatieve analyse uit van de arbeidsmarkt in drie regio's: Zeeland, Achterhoek en Zuid-Limburg. Uiteindelijk doel van deze analyse is te benoemen waar er sprake is van een mismatch tussen vraag en aanbod en er tekorten aan vakmensen ontstaan en hoe zich dat verhoudt tot het opleidingsaanbod van het middelbaar beroepsonderwijs.

Panteia stelde hiertoe voor ieder van de drie regio's een rapport op. Voor u ligt het rapport over de regio (en provincie) Zeeland. Het gaat achtereenvolgens in op de beroepsbevolking, de economische ontwikkeling, de werkgelegenheid, de vacatures, de gediplomeerde mbo-studenten en het overige werkzoekende arbeidsaanbod. Daarna volgt de confrontatie van vraag en aanbod, nu en in de toekomst.

Duidelijk is dat de krapte op de arbeidsmarkt nog verder zal toenemen en dat in een regio met sterke vergrijzing als Zeeland en de andere twee onderzochte regio's de uitdaging nog groter zal worden. Dit komt ten eerste omdat vanwege de vergrijzing de vraag naar zorg toeneemt en de beroepsbevolking veroudert en ten tweede omdat de regio juist gespecialiseerd is in technische bedrijvigheid en ook daarvoor het arbeidsaanbod schaars is. Dit speelt zelfs nu het mbo juist relatief veel studenten in de zorg en techniek opleidt. De uitdagingen voor mbo, bedrijfsleven en maatschappelijke partijen worden daarmee alleen maar groter.

Douwe Grijpstra, projectmanager
Juli 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek	7
1.1 Achtergrond van het onderzoek	7
1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek	7
1.3 Opzet van het onderzoek	8
1.4 Leeswijzer	8
2 Huidige economie en arbeidsmarkt	9
2.1 Beroepsbevolking	9
2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur	14
2.3 Interregionale mobiliteit	21
2.4 Conclusies	22
3 Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	25
3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt	25
3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden	31
3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs	36
3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten	47
3.5 Verwachte ontwikkelingen van het arbeidsaanbod	52
3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod	54
4 Tekorten op de arbeidsmarkt	58
4.1 Confrontatie van vraag en aanbod	58
4.2 Prognoses	60
4.3 Doelgroepen voor tekorten	65
4.4 Duiding: doelgroepen voor kwantitatieve en kwalitatieve tekorten	70
5 Samenvatting: Oplossingsrichtingen en beleidsimplicaties	73
6 Bijlagen	77
Bijlage 1: PESTLE-analyse	77
Bijlage 2: Scenario's energietransitie en robotisering/ digitalisering	105



1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

De Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO), ingesteld door de minister van OCW en de staatssecretaris van EZ(K), onderzoekt en adviseert over macrodoelmatigheid, voorgenomen fusies en kleine, unieke opleidingen in het bekostigde middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Op 16 juni 2021 hebben de Tweede Kamerleden Peters en Bisschop een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om samen met het onderwijsveld te onderzoeken op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat scholen samen de verantwoordelijkheid krijgen om een minimaal dekkend aanbod in de regio in stand te houden. Naar aanleiding van de motie¹ heeft de minister van OCW de CMMBO gevraagd onderzoek te doen naar de vraag of er een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de (arbeidsmarkt)regio's Zeeland, Achterhoek en Zuid-Limburg. CMMBO besteedde daarom twee deelonderzoeken uit. Eén onderzoek betreft een kwalitatieve analyse van het netwerk voor leren en werken in de regio's Zeeland, Achterhoek en Zuid-Limburg. De tweede opdracht, door CMMBO verleend aan Panteia, is het uitvoeren van een onderzoek naar de arbeidsmarkt voor het mbo in diezelfde drie regio's.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

Uiteindelijke doel van het onderzoek was het in kaart brengen van de tekorten aan mbo-gediplomeerden in regio's en sectoren. Ook ging aandacht uit naar doorstroom vanuit het mbo naar het hbo en vervolgens naar de mate waarin mbo-gediplomeerden succes hebben in het hbo.

Regionaal gezien spitst het huidige rapport zich toe op de UWV-arbeidsmarktregio Zeeland. Centraal in het onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van Zeeland: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
2. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Zeeland: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?
3. Wat is de verwachte ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van Zeeland: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
4. Wat is de verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Zeeland: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?

¹ Tweede Kamer, 2020-2021, 35 606, nr. 24



5. Wat zijn aard en omvang van het (meer structurele) tekort aan bekwaame vakmensen in Zeeland?
6. Wat is het aanbod van en de deelname aan voor Zeeland relevante bekostigde mbo-opleidingen en niet bekostigde opleidingsactiviteiten van mbo-instellingen? En wie worden daarmee bereikt?
7. Wat zijn de beleidsimplicaties van de antwoorden op bovenstaande onderzoeksvragen? Welke opties zijn er voor het opleidingsaanbod voor Zeeland?

Onderzoeksvraag 7 beantwoorden we niet in dit rapport. Deze heeft deels een bovenregionaal karakter en wordt tevens beantwoord met het parallelle onderzoek naar samenwerking in de regio.

1.3 Opzet van het onderzoek

Globaal zijn in het onderzoek de volgende (deels parallel lopende) fasen te onderscheiden:

1. Schetsen kwantitatief beeld op basis van cijfermatige gegevens over economie, arbeidsmarkt en onderwijs;
2. Analyse kwantitatieve ontwikkelingen vanuit kwalitatief en kwantitatief perspectief;
3. Duiding huidige situatie en toekomst economie, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs;
4. Analyse aanbod mbo-opleidingen;
5. Opstellen rapport voor regio's/instellingen;
6. Overleg met regio's en instellingen en op basis daarvan bijstelling rapport
7. Eindrapportage

1.4 Leeswijzer

De inhoud van deze versie van het rapport is als volgt:

Hoofdstuk 2 gaat in op de bevolking, economische structuur en werkgelegenheid. Het beschrijft de huidige situatie en bestaande trends.

Hoofdstuk 3 behandelt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. naast trends en de huidige situatie komen ook ontwikkelingen in de toekomst en de specifieke positie van het (middelbaar) beroepsonderwijs aan de orde.

In hoofdstuk 4 komt vervolgens de mismatch op de arbeidsmarkt aan bod. We richten ons daarbij vooral op de situatie van een tekort aan arbeidsaanbod.

Hoofdstuk 5 bevat de samenvatting van de bevindingen en de conclusies die daaruit zijn te trekken over de uitdagingen van het mbo op het gebied van de arbeidsmarkt.



2 Huidige economie en arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen op de bevolking en de economische structuur van Zeeland aan de orde. We staan stil bij de huidige situatie en trends in de (beroeps)bevolking, bij de regionale bedrijvigheid en bij een aantal macro-economische ontwikkelingen. Paragraaf 2.3 beschrijft de pendel van werkenden. In paragraaf 2.4 vatten we de bevindingen kort samen.

2.1 Beroepsbevolking

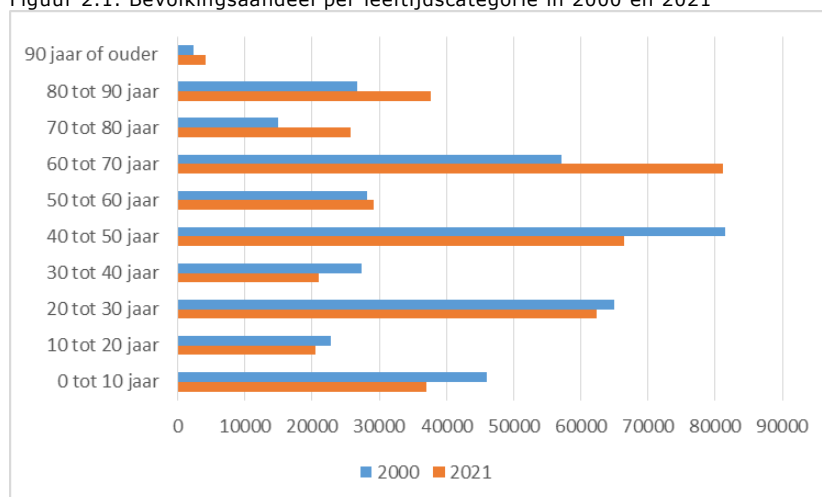
In deze paragraaf gaan we dieper in op de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking, kijken we naar het aantal werkenden per sector en de netto arbeidsparticipatie. Ten slotte beschrijven we een aantal ontwikkelingen die in de nabije toekomst invloed hebben op de (beroeps)bevolking.

2.1.1 Bevolkingsontwikkeling

In 2021 telde Zeeland 385.400 inwoners. De natuurlijke aanwas (aantal geboortes verminderd met het aantal sterftegevallen) was in 2000 positief en lag rond de 777. In 2021 was de natuurlijke aanwas negatief (-1.250). Het gemiddelde groeipercentage in Zeeland sinds 2000 is -0,01 procent.

In de onderstaande figuur 2.1 is het bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie terug te zien voor Zeeland in 2000 en 2021. Wat opvalt, is dat de bevolkingsgroepen die tussen 0 en 50 jaar oud zijn, kleiner zijn geworden. De groepen die tussen de 60 en 90 jaar oud zijn, zijn juist een stuk groter geworden; er is sprake van vergrijzing.

Figuur 2.1. Bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie in 2000 en 2021



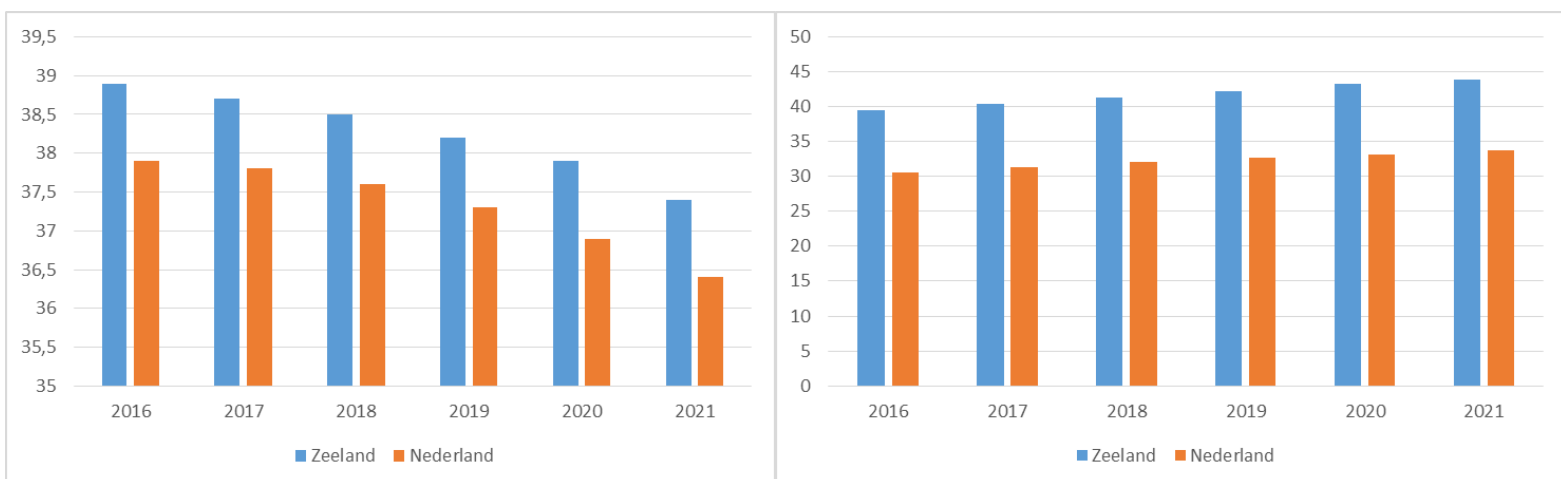
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.2 Vergrijzing en ontgroening

Er is in ons land sprake van een proces van vergrijzing en ontgroening van de bevolking. Naar verhouding is in de periode 1950 - 2021 de basis van de bevolkingspiramide (jongeren) smaller geworden en de top van de piramide (ouderen) breder geworden. Dit proces is nog steeds gaande en versnelt zich de laatste jaren.



Figuur 2.2. Groene druk (links) en grijze druk (rechts)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Bovenstaande figuur illustreert dit. De grijze druk is de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de ouderen tot het werkende deel van de bevolking. Aan de andere kant geeft de groene druk de verhouding weer tussen het aantal personen van 0 tot 20 jaar en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de jeugd tot het werkende deel van de bevolking. Wat opvalt aan de figuur is dat de grijze druk in Zeeland sneller toeneemt dan in de rest van Nederland. Het verschil in groene druk tussen Zeeland en de rest van Nederland is echter sinds 2016 stabiel. Het aantal personen van 0 tot 20 jaar ten opzichte van het aantal personen van 20 tot 65 jaar is iets groter dan in de rest van Nederland.

Beide cijfers zijn erg relevant om de arbeidsmarkt te duiden. Een hoge grijze druk impliceert op macroniveau aan de ene kant een groter deel van de beroepsbevolking dat op termijn zal uittreden. Vanuit sectoraal oogpunt is het daarom interessant in te zoomen op sectoren die relatief sterk vergrijsd zijn om op tijd in te kunnen spelen op toekomstige tekorten. Daarnaast zal vergrijzing leiden tot een extra beroep op zorgmedewerkers. Met het oog op de ontgroening is het relevant voldoende zorgmedewerkers op te leiden om aan toekomstige zorgvraag op te kunnen voldoen.

2.1.3 Potentiële beroepsbevolking

Van de potentiële beroepsbevolking (de 15- tot 75-jarigen) heeft een groot deel betaald werk (de werkzame beroepsbevolking) en heeft een deel geen betaald werk maar is wel actief naar op zoek (werkloze beroepsbevolking). Samen vormen de werkzame en werkloze beroepsbevolking de totale beroepsbevolking. Van de werkloze en niet-beroepsbevolking wil een deel wel werken. Dit is het onbenut arbeidsaanbod. Een ander deel wil, kan of hoeft dat om uiteenlopende redenen (zoals ziekte, opleiding/studie, AOW/pensioen of eerder uittreden, andere inkomsten en zorgtaken) niet. De mensen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hebben en ook niet actief op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de niet-beroepsbevolking.

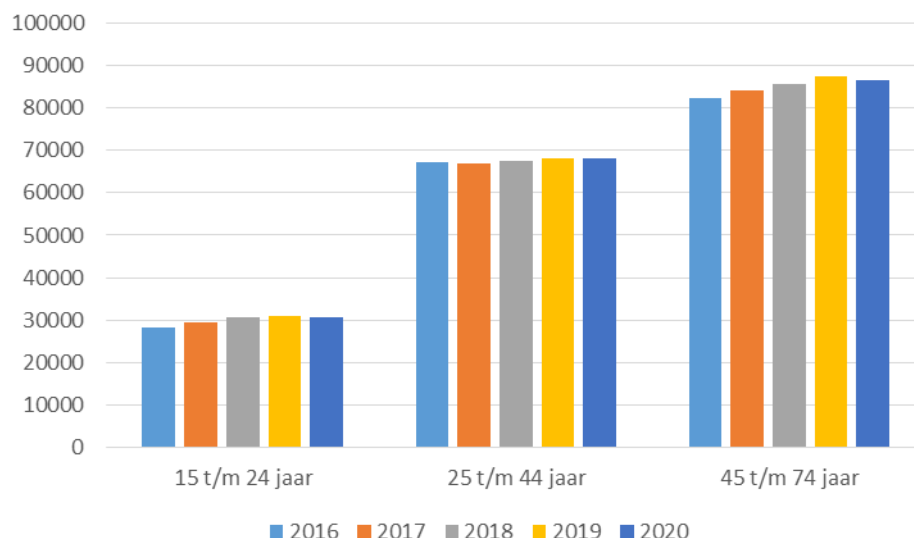
De potentiële beroepsbevolking van Zeeland bedroeg in 2020 284.000 personen. De (werkzame én werkloze) beroepsbevolking telde 197.000 personen. Het overige deel, 86.000 personen, behoorde tot de niet-beroepsbevolking.



2.1.4 Werkenden naar leeftijd en sector

Als we het aantal werkenden uitsplitsen naar leeftijd, dan ontstaat de onderstaande figuur. De meeste mensen die werken vallen in de leeftijdscategorie 45 tot 75 jaar. Daarna volgt de categorie 25- tot 45-jarigen en de 15- tot 25-jarigen. Deze laatste categorie is wat afgenomen in omvang sinds 2018. De andere twee categorieën zijn toegenomen.

Figuur 2.3. Aantal werkenden naar leeftijdscategorie van 2018 tot en met 2020

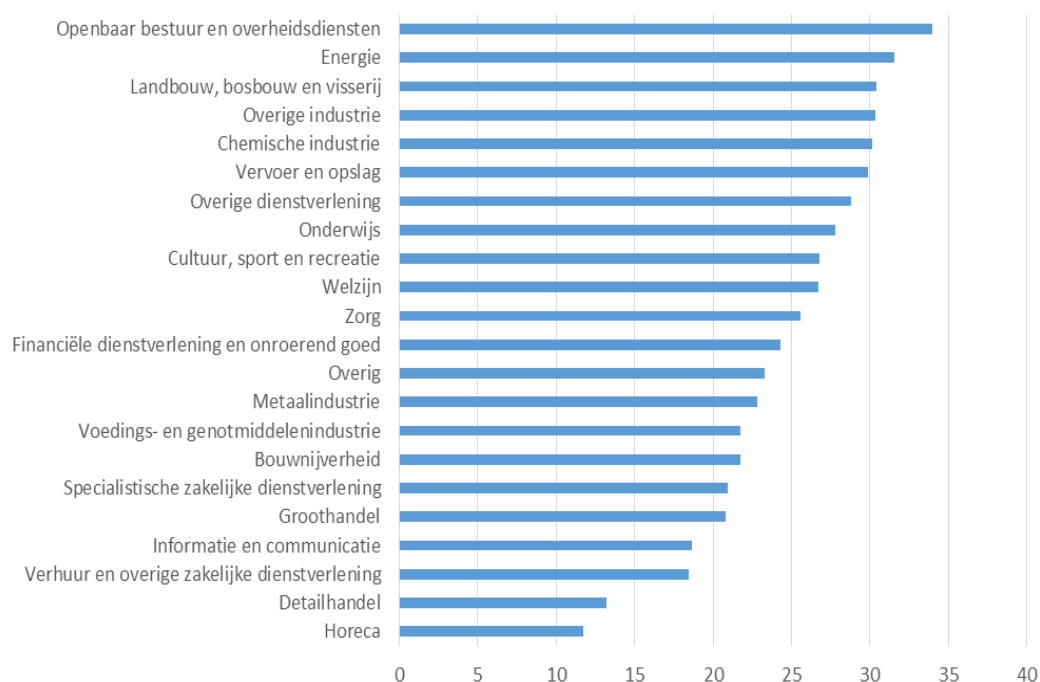


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Onderstaande figuur geeft per sector het aandeel werkende ouderen (55- tot 74-jarigen) weer in Zeeland. De meest 'vergrijsde' sectoren zijn de sectoren 'Openbaar bestuur en overheidsdiensten' en 'Energie'. Daarna volgen de 'Chemische industrie', de 'Landbouw, Bosbouw en Visserij' en de 'Overige industrie'. De 'Zorg', voor Zeeland een belangrijke sector als we kijken naar het aantal arbeidsplaatsen, scoort gemiddeld qua aantal oudere werknemers. Een andere belangrijke sector daarentegen, de detailhandel, scoort relatief laag met 13,2 procent. Toch geldt vergrijzing van het werknemersbestand over de gehele linie als aandachtspunt, omdat bijna elke sector een hoger percentage 55- tot 74-jarigen heeft dan het Nederlands sectorgemiddelde. Dit geldt alleen niet voor de 'Horeca', 'Metaalindustrie', 'Voedings- en genotmiddelenindustrie', 'Overige industrie' en voor de categorie 'Overig'.



Figuur 2.4. Aandeel oudere werkenden naar sector in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.5 Netto arbeidsparticipatie

Ouderen zijn in de afgelopen twintig jaar spectaculair meer gaan werken. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus, ongeacht migratieachtergrond en huishoudsamenstelling. Vooral in de leeftijdscategorie van 60 tot 65 jaar is het hard gegaan. Twintig jaar geleden werkte nog ongeveer 20 procent van de mannen in deze leeftijdscategorie, nu is dit opgelopen tot rond de 65 procent. Hierbij heeft beleid waarschijnlijk een rol gespeeld – zoals het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen – maar ook de stijging van de opleidingsniveaus en van de (gezonde) levensverwachting. De arbeidsparticipatie van ouderen kan nog verder groeien, onder meer omdat opeenvolgende generaties steeds hoger opgeleid zijn. Het sterk stijgende opleidingsniveau gaat ook samen met langer doorstuderen. Daardoor daalt de participatie van jongeren. Vooral jongeren tot 25 jaar volgen steeds vaker onderwijs en zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw fors kleiner geworden. Vooral de middelbaar en hoger opgeleide moeders met jonge kinderen stoppen niet langer – al dan niet tijdelijk – met werken, maar blijven doorwerken. De participatie van vrouwen met kinderen lijkt nu sterk op die van vrouwen zonder kinderen. Na deze inhaalslag is de groei van het aantal vrouwen dat werkt, de laatste 15 jaar afgevlakt. Wel blijft het aantal uren dat zij per week werken groeien. Jongere mannen werken juist wat minder vaak dan vroeger, vooral de laagopgeleiden en alleenstaanden. Internationaal onderzoek suggereert dat de vraag naar hun vaardigheden daalt. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen kan nog verder krimpen, omdat het opleidingsniveau van vrouwen relatief snel stijgt en vooral bij vrouwen geldt dat hoger opgeleiden vaker werken dan lager opgeleiden.²

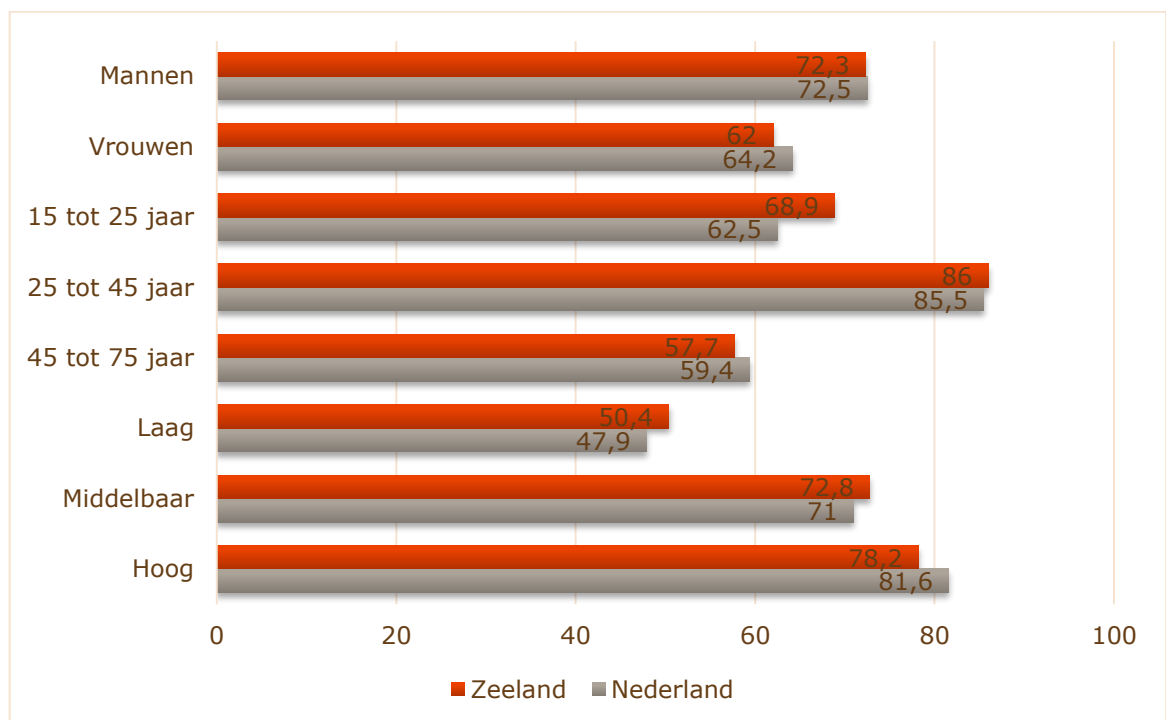
² <https://www.cpb.nl/arbeidsparticipatie#>



Net als in andere landen is het aandeel werkende jonge mannen sinds 2008 licht afgenomen. Voor mannen jonger dan 25 jaar geldt dat de daling vooral samenhangt met het feit dat ze langer doorleren na de middelbare school. Bij mannen van 25 tot 45 jaar spelen vooral andere factoren een rol. Voor mannen in die leeftijdscategorie hangt de daling samen met een afname van het aantal banen in sectoren waarin relatief veel mannen werken, zoals de bouw en de industrie. Ook de nasleep van de financiële crisis vanaf 2008 en de daarop volgende eurocrisis speelt hierbij een rol; de arbeidsparticipatie van jonge mannen nam vooral tussen 2008 en 2014 sterk af. Na het aantrekken van de economie nam de arbeidsparticipatie van jonge mannen weer wat toe, maar keerde niet terug tot het niveau van voor de financiële crisis.

Onderstaande figuur (2.5) zet de netto arbeidsparticipatie van een aantal groepen in Zeeland af tegen het Nederlands gemiddelde. Dit is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). De netto arbeidsparticipatie in Zeeland is in totaal ruim 1 procentpunt lager dan die van heel Nederland. Te zien is verder dat de categorie 15- tot 25-jarigen een ruim 6 procentpunten hogere arbeidsparticipatie heeft dan het landelijk gemiddelde. Dit is een substantieel verschil. In de leeftijdscategorieën 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen verschilt de arbeidsparticipatie bijna niet. Daarnaast is te zien dat Zeeland een hogere aandeel laagopgeleide werkenden kent. Van de laagopgeleiden in Zeeland werkt 2,5 procentpunt meer dan het landelijk gemiddelde van laagopgeleiden. Voor hoogopgeleiden geldt een tegengesteld verschil van vergelijkbare grootte.

Figuur 2.5. Netto arbeidsparticipatie Zeeland en Nederland in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.6 Verwachte ontwikkelingen

Sociaal-maatschappelijke factoren kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de daaruit



voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kunnen er effecten zijn op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

In de paragraaf over de bevolkingsontwikkeling beschreven we al dat het groeipercentage van de bevolking in Zeeland in 2021 negatief is. Dit is geen incident: over een langere periode (2010-2020) beschouwd, ligt de bevolkingsgroei in de provincie Zeeland volgens CBS-cijfers lager dan landelijk. In versterkte mate geldt dat voor COROP-gebied Zeeuws-Vlaanderen, dat als een echte krimpregio is te kenschetsen. De ontwikkeling in COROP-gebied Overig Zeeland is iets minder ongunstig dan die in de provincie Zeeland als geheel. De Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS laat zien dat bovenstaande bevolkingstrends de komende decennia (2020-2050) naar verwachting zullen doorzetten.³ Het resultaat van deze ontwikkeling voor Zeeland is dat het aanbod van arbeid in de komende jaren afneemt.

Verder laat het onderzoek 'Christenen in Nederland' van SCP uit 2018 zien dat Nederland in een hoog tempo ontkerkelijkst. De ontkerkelijking gaat onder protestanten (in Zeeland relatief sterk vertegenwoordigd) sneller dan onder katholieken (in Zeeland minder sterk vertegenwoordigd). Bovendien blijken met name protestantse jongeren (17-30 jarigen) meer betrokken bij hun kerk en het geloof.⁴ Het bovenstaande weerspiegelt zich in een naar verhouding hoger geboortecijfer in Zeeland. Wel neemt dit af. Zo lag het gemiddeld kindertal per vrouw in 2020 landelijk op 1,54 (tegenover 1,80 in 2010) en in Zeeland op 1,71 (tegenover 1,89 in 2010). Met name in COROP-gebied Overig Zeeland ligt het gemiddeld kindertal hoger dan in de rest van het land.⁵ Zeeland kent naar verhouding nog steeds veel jong arbeidsaanbod maar de omvang ervan wordt wel steeds minder groot.

2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur

In deze paragraaf gaan we in op de bedrijfsdynamiek en het aantal arbeidsplaatsen in de regio, op de specialisatiegraad in Zeeland en op een aantal macro-economische factoren zoals economische groei en arbeidsproductiviteit. We besluiten de paragraaf weer met een beschrijving van in de nabije toekomst te verwachten ontwikkelingen.

2.2.1 Bedrijfsdynamiek

In 2020 kwamen er 850 vestigingen bij in Zeeland, een groei van 2,2 procent. Deze toename vond voornamelijk plaats in de categorie met bedrijven van 20 tot 50 werkzame personen. Daar steeg het aantal vestigingen in totaal met 4,1 procent. Daarna steeg het aantal vestigingen het hardst in de categorie bedrijven met 250 werkzame personen of meer en in de categorie 1 werkzame persoon (zzp'ers). Beide categorieën stegen met 3,8 procent. Sinds 2016 is het totale aantal vestigingen gestegen met 10,3 procent. Die stijging houdt voornamelijk verband met de stijging in het aantal zzp'ers (17,9 procent). Figuur 2.6 geeft een overzicht van het aantal vestigingen per grootteklasse in 2016 en 2020.

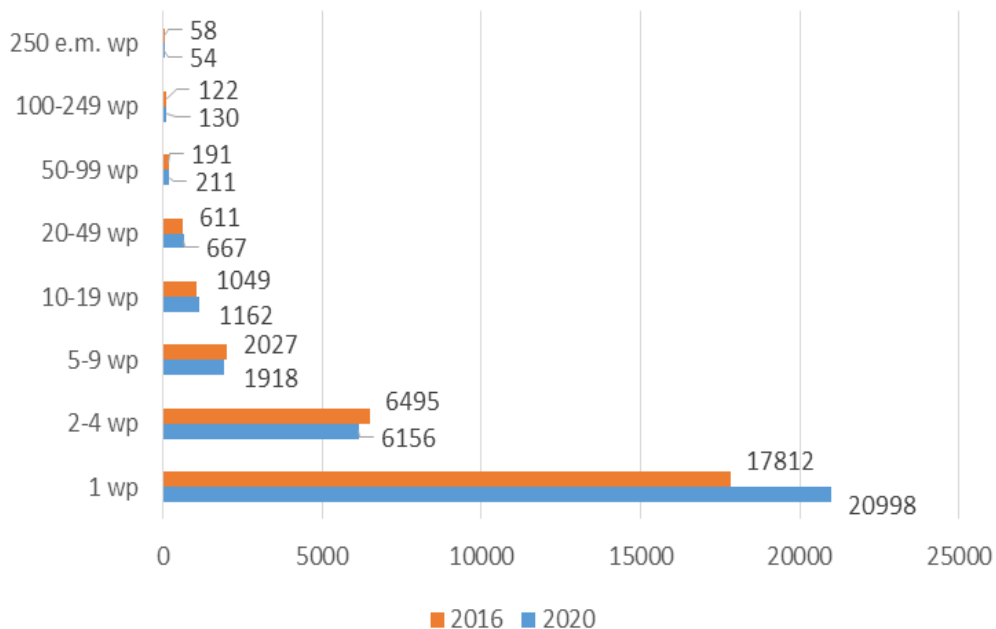
³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84525NED/table?ts=1646825551214>

⁴ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2018/12/19/christenen-in-nederland>;
<https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/11193481/zeeuwse-protestanten-bieden-nog-weerstand-tegen-landelijke-ontkerkelijking>

⁵ <https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/11193481/zeeuwse-protestanten-bieden-nog-weerstand-tegen-landelijke-ontkerkelijking>



Figuur 2.6. Bedrijfsdynamiek, aantal vestigingen naar grootteklasse



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/LISA

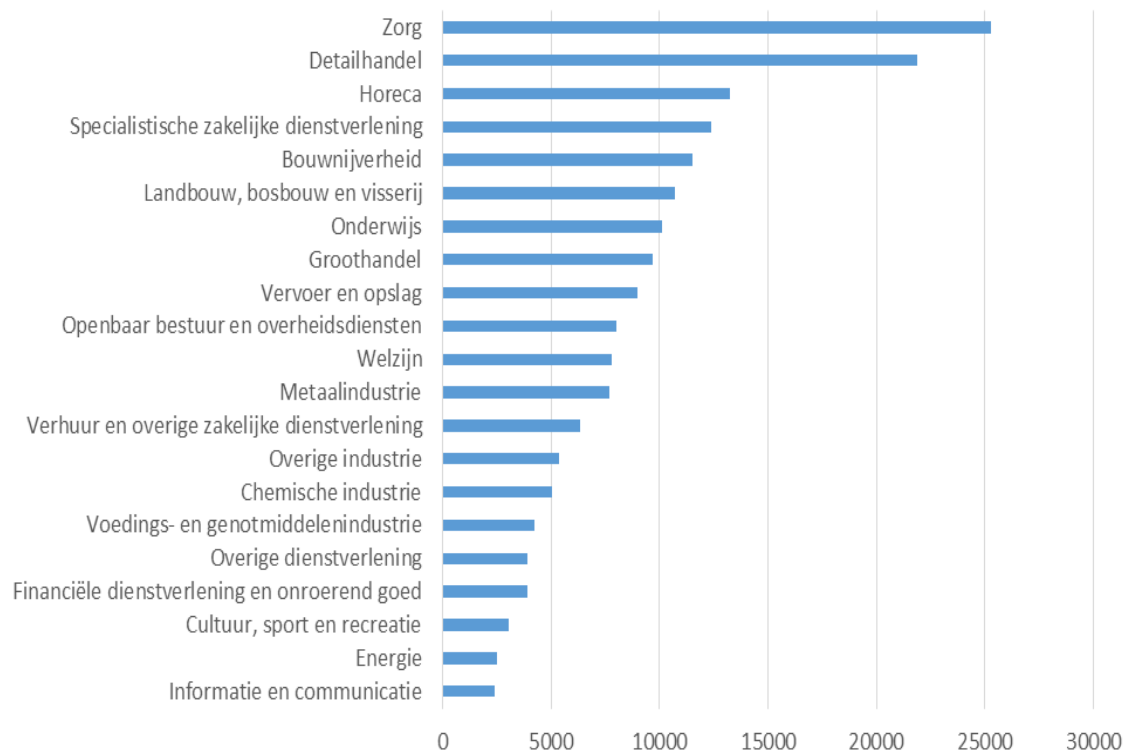
2.2.2 Arbeidsplaatsen

Een volgende indicator die inzicht geeft in de regionale bedrijvigheid in een regio is het aantal arbeidsplaatsen. In 2020 was het totaal aantal arbeidsplaatsen in Zeeland 184.258, tegen een aantal van 177.014 in 2016. Dat is een groei van 4,1 procent in aantal arbeidsplaatsen. Nederland als geheel liet in die periode een groei van 7,4 procent in arbeidsplaatsen zien.

Zoals in figuur 2.7 hieronder te zien is, zijn in 2020 de sectoren 'Zorg', 'Detailhandel', 'Horeca', 'Specialistische zakelijke dienstverlening' en 'Bouwnijverheid' qua aantallen arbeidsplaatsen in Zeeland het grootst.



Figuur 2.7. Aantal arbeidsplaatsen naar sector in Zeeland in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

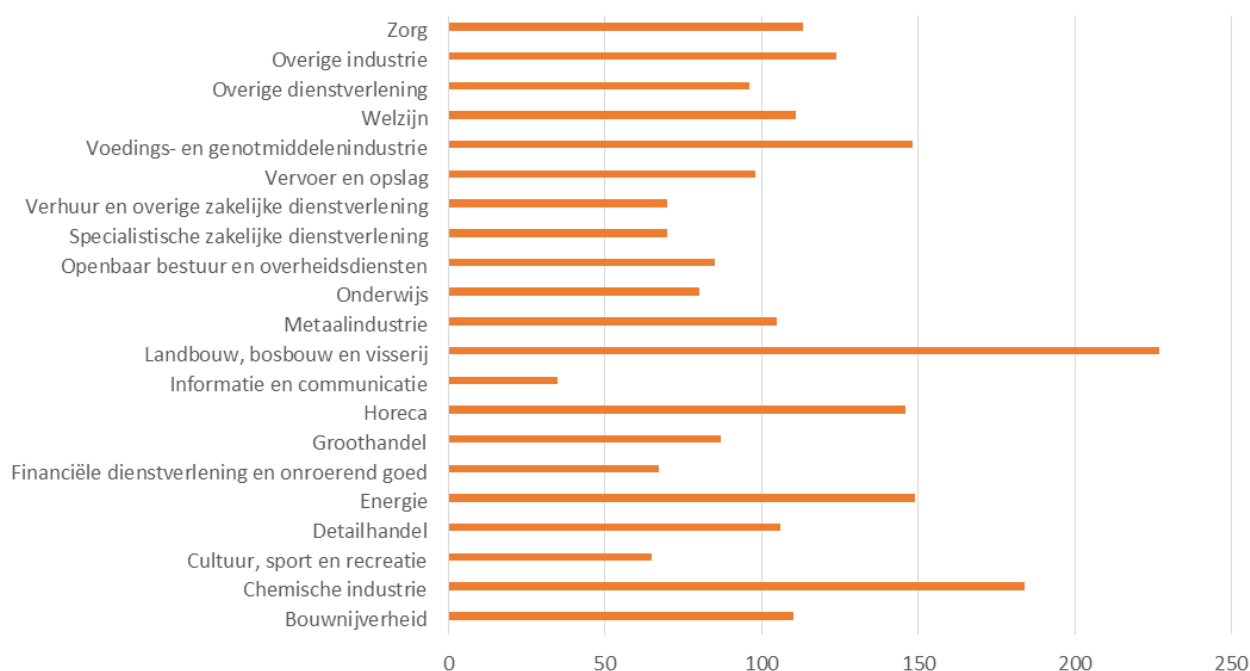
Van 2016 tot en met 2020 vertoont het aantal arbeidsplaatsen per sector in Zeeland de nodige dynamiek. De grootste percentuele veranderingen zijn terug te vinden in de sectoren 'specialistische zakelijke dienstverlening' met een groei van 16 procent, 'welzijn' en 'groothandel' met een stijging van 11 procent en de metaalindustrie met een groei van 10 procent. De grootste sectoren qua volume in 2020 behoren tot de middenmoot qua mutatie van het aantal arbeidsplaatsen. Zo realiseerde de zorg 5,9 procent groei, de detailhandel 2,8 procent en de horeca 0,7 procent meer arbeidsplaatsen. De uitzondering daarop is de specialistische zakelijke dienstverlening zoals hierboven al werd benoemd.

2.2.3 De specialisatiegraad

De specialisatiegraad is een indicator die aangeeft of een sector in een regio meer of minder dan een gemiddeld aantal arbeidsplaatsen heeft in vergelijking met Nederland. Het regionale aandeel van arbeidsplaatsen in een sector wordt afgezet tegen het nationale aandeel van die sector. Als het aandeel in de sector op regionaal niveau hetzelfde is als op nationaal niveau dan is de specialisatiegraad 100. Is het regionale aandeel lager dan het nationale aandeel dan is de score lager dan 100 (ondervertegenwoordiging) en bij een hoger aandeel is de specialisatiegraad hoger dan 100 (oververtegenwoordiging). Figuur 2.8 laat voor verschillende sectoren de specialisatiegraad zien en illustreert daarmee wat Zeeland qua sectorale opbouw bijzonder maakt.



Figuur 2.8. Specialisatiegraad van sectoren in Zeeland voor het jaar 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Als we kijken naar de specialisatiegraad van de sectoren in Zeeland, dan valt op dat de sector 'Landbouw, bosbouw en visserij' het meest gespecialiseerd is ten opzichte van de rest van Nederland. Ook de 'Chemische industrie' heeft een hoge specialisatiegraad. Een sector waar Zeeland het minder van moet hebben is bijvoorbeeld de sector 'Informatie en communicatie'.

Bij de beoordeling van de relatie van de specialisatiegraad met de arbeidsmarkt passen nog twee opmerkingen:

- Ten eerste is het van belang te bedenken dat het absolute aantal arbeidsplaatsen en de ontwikkeling nog niet direct iets hoeft te zeggen over de arbeidsmarkt in de sector. Uitbreidingsvraag kan leiden tot vacatures voor schoolverlaters en daarmee tot een opgave voor het mbo. Daarnaast is echter ook de vervangingsvraag van belang. Een oververtegenwoordiging van grijs personeel kan leiden tot een hogere vervangingsvraag, maar ook een grote dynamiek die ontstaat wanneer veel werknemers op een bepaalde leeftijd voor een andere sector kiezen of werkgevers kiezen voor jong personeel.
- Het is ten tweede belangrijk oog te hebben voor het economisch en maatschappelijk belang van sectoren. Een qua aantal arbeidsplaatsen kleine sector kan voor de regio toch erg belangrijk zijn. Dit kan samenhangen met de kapitaalintensiteit van een sector. Een kapitaalintensieve sector zoals de chemische industrie biedt relatief weinig arbeidsplaatsen in vergelijking met arbeidsintensieve sectoren zoals de zorg en de bouwnijverheid.

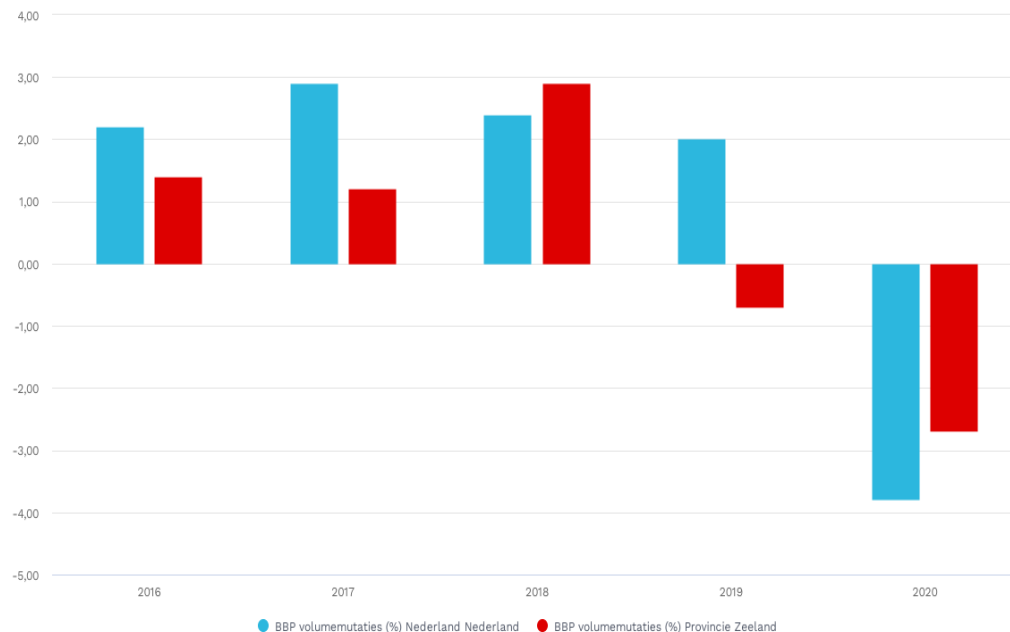
2.2.4 Economische groei

De huidige trends en ontwikkelingen in de economische structuur zijn niet los te zien van de macro-economische ontwikkelingen. De volgende figuur (2.9) zoomt daarom in op de ontwikkeling van het bruto binnenlands/regionaal product (bbp/brp), de belangrijkste graadmeter voor de economische groei. Het brp van Zeeland liet van



2016 tot en met 2018 steevast een stijging zien. Daarna daalde het. Opvallend is verder de discrepantie tussen het bbp van heel Nederland en het brp van Zeeland in 2019. Mogelijk ligt hier ook verband met de bevolkingsopbouw. Zeeland kon in dat jaar al niet meer groeien door een feitelijk tekort aan werkenden met de juiste competenties. Mogelijk is de klap door covid vervolgens wat kleiner geweest omdat Zeeland al brp had ingeleverd.

Figuur 2.9. Bbp/brp volumemutaties in Nederland en Zeeland van 2016 tot en met 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.5 Arbeidsproductiviteit

In veel industrielanden is de productiviteitsgroei al decennialang aan het vertragen, zo ook in Nederland. Arbeidsproductiviteit is een maat voor de hoeveelheid productie die per tijdseenheid wordt geproduceerd door één arbeider. Dit wordt berekend door de toegevoegde waarde te delen door het aantal arbeidsjaren.

Het brp/bbp per inwoner ligt in Zeeland beduidend lager dan landelijk. Dat geldt vooral voor COROP-gebied Overig Zeeland. Zeeuws-Vlaanderen scoort op dit punt wat beter.⁶ De ontwikkeling van de volumemutaties van het brp in Zeeland is over een langere periode trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁷ De dalende productiviteitsgroei leidt tot zorgen bij beleidsmakers, omdat door demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing, toekomstige economische groei primair afhankelijk is van groei van de productiviteit.

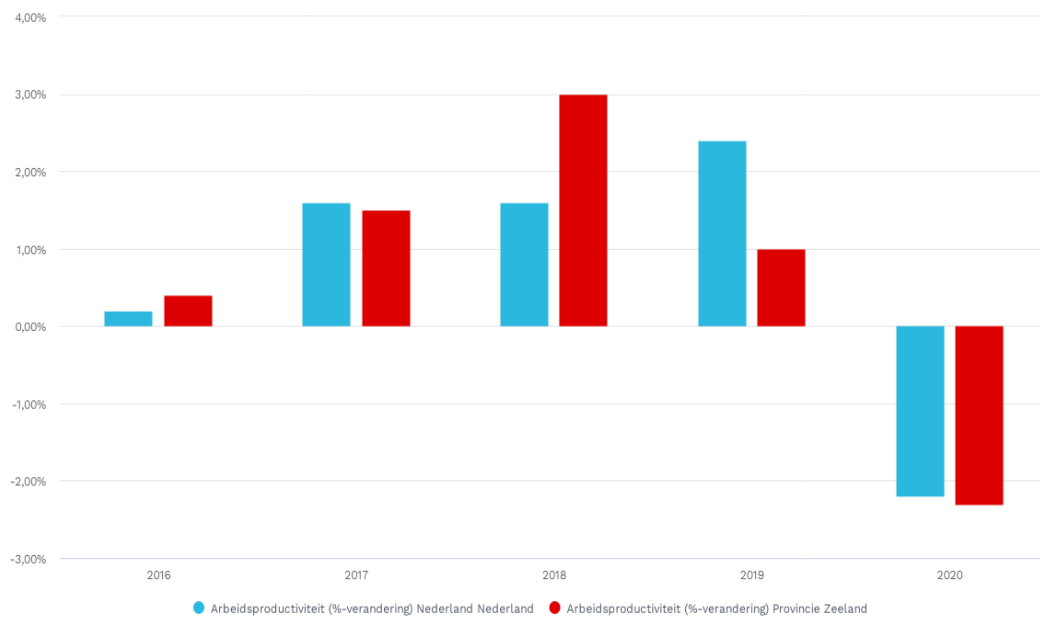
Zoals Figuur 2.10 laat zien, loopt de arbeidsproductiviteit tamelijk gelijk aan het bbp. Alleen in 2019 is er iets bijzonders aan de hand, want in dat jaar is er een stijging van de arbeidsproductiviteit te zien, terwijl er een daling is te zien in het bbp van Zeeland. Mogelijk speelt hier net als bij de economische groei ook weer een tekort aan competent arbeidsaanbod.

⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁷ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>



Figuur 2.10. Arbeidsproductiviteitsgroei van 2016 – 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.6 Verwachte ontwikkelingen

We beschrijven hier vier ontwikkelingen in Zeeland die op verschillende manieren van invloed zijn op of verband houden met: de regionale bedrijvigheid, de economie en/of de economische structuur.

Een eerste belangrijk cluster van ontwikkelingen voor de regionale economie en meer specifiek de arbeidsproductiviteit, betreft de ontwikkelingen omtrent digitalisering en robotisering. Voor Zeeland relatief belangrijke sectoren zijn: landbouw, procesindustrie (chemie/agrifood), vervoer en opslag, toerisme/horeca, zorg & welzijn. Hieronder beschrijven we per sector hoe de digitalisering en robotisering in die sectoren voet aan de grond krijgt in Zeeland en daardoor zorgt voor een hogere arbeidsproductiviteit.

- Nederland is voorloper op het gebied van robotisering van de agrarische sector. De covidcrisis heeft deze robotisering nog een extra boost gegeven. Door covid konden seizoenarbeiders niet door Europa reizen. Ook was 1,5 meter afstand houden in veel werksituaties niet mogelijk.⁸ Verschillende maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zullen de behoefte aan en adoptie van agrarische robots het komend decennium versnellen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn een tekort aan arbeid(smigranten), de behoefte aan duurzamer geproduceerd voedsel en schaarste aan goede landbouwgrond. ABN Amro acht een verdrievoudiging van de markt voor agrarische robots (van €715 mln naar €2,5 mld) in tien jaar mogelijk.⁹
- Volgens SBB zet het proces van digitalisering en robotisering in de toch al sterk geautomatiseerde procesindustrie verder door. Het accent van het werk komt nog meer te liggen op het uitlezen van data, het bewaken van processen en het verrichten van de juiste handelingen om automatische processen goed te laten verlopen.¹⁰ Het bovenstaande geldt voor de chemie en een deel van agrifood. In

⁸ Artikel 'Robot messcherpe aspergesteker', IN: De Volkskrant, 25 juni 2020.

⁹ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/industrie/strijd-om-agrarische-robots-barst-los.html>

¹⁰ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>



een ander deel van de agrifood leent het werk zich minder goed voor digitalisering en robotisering. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om vleesverwerkende bedrijven (voor Zeeland minder relevant) en voor visverwerkende bedrijven (voor Zeeland wel relevant).

- Ook in de logistiek is sprake van verdergaande digitalisering en robotisering. Hoewel robotisering kostbaar is en niet voor ieder bedrijf is weggelegd, rukken de robots in de distributiecentra (dc's) na een schoorvoetend begin nu hard op. Het tijdelijk vertrek van arbeidsmigranten in verband met covid heeft deze trend nog versterkt. Met name in de dc's van supermarktketens wordt volop geautomatiseerd. Maar ook een bedrijf als PostNL nam recent een nagenoeg volledig geautomatiseerd dc voor kleine pakketten in gebruik. En DSV, dat recentelijk een XXL-distributiecentrum opende op een bedrijventerrein nabij de nieuwe A4 in de gemeente Tholen, investeert volop in de ontwikkeling van een eigen rijdende pickrobot voor magazijnen.¹¹
- Bij digitalisering en robotisering in het toerisme/de horeca valt onder meer te denken aan: digitaal boeken en inchecken; openen van de (kamer)deur met een smartphone in plaats van met een sleutel; excursies met informatie via een augmented reality bril in plaats van met een gids; QR-bestelsystemen, digitale menukaarten en/of direct contactloos afrekenen; inzet van robots in de bediening etc.¹²
- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.¹³ Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact. Overigens vormt Zeeland, gezien de lage bevolkingsdichtheid c.q. grote door zorgmedewerkers te overbruggen afstanden, op dit punt wel een belangrijke potentiële proefregio.

De tweede ontwikkeling heeft betrekking op de bedrijvigheid in de regio en betreft de landbouw. Voortbordurend op de Landbouwvisie van het vorige kabinet beoogt kabinet Rutte IV een transitie naar kringlooplandbouw met een goed verdienmodel, zodat boeren in staat gesteld en maatschappelijk gewaardeerd worden om de benodigde verandering te realiseren, waarbij jonge boeren toekomst krijgen.¹⁴ Daarnaast zal echter de structurele krimp in de landbouw vermoedelijk doorzetten de komende jaren. De kabinetsplannen voor het terugdringen van de stikstofuitstoot zullen er naar verwachting toe leiden dat de veestapel over een jaar of tien landelijk zo'n 30 procent kleiner is door opkopen, verplaatsen en verduurzamen van boerenbedrijven.¹⁵ De gevolgen hiervan voor Zeeland zullen naar verhouding beperkt zijn, omdat veeteelt hier binnen de landbouw sterk ondervertegenwoordigd is: van alle landbouwbedrijven staat 80 procent te boek als akkerbouwbedrijf.¹⁶

¹¹ <https://www.warehousetotaal.nl/automatisering-en-robotisering/robots-rukken-op-in-distributiecentra-het-grote-geld-volgt-snel/120697/>

¹² <https://www.travelpro.nl/vakantietrends-volgens-tui-digitalisering-bewegen-en-bewust-eten/>;
<https://www.lightspeedhq.nl/blog/qr-bestellen-in-de-horeca/>;

https://waldnet.nl/wn/nieuws/68456/Digitalisering_biedt_kansen_voor_horeca_in_2021.html

¹³ <https://www.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>

¹⁴ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹⁵ <https://nos.nl/artikel/2417566-veestapel-zal-30-procent-krimpen-minister-gaat-praten-met-boeren>

¹⁶ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/agrifood/akkerbouw>



Ook de derde ontwikkeling heeft betrekking op de bedrijvigheid in de regio. De chemie heeft - meer nog dan de maakindustrie en de agrifood - te maken met hogere kosten door de mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne verder oplopende gas- en olieprijs en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, de energietransitie en de stikstofreductie. De hogere kosten kunnen leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen.

Ten slotte ontwikkelt ook de ruimte vraag zich in Zeeland. Bedrijventerreinen zijn goed voor een kwart tot een derde van de Zeeuwse economie, en vormen samen met de zeehaventerreinen een belangrijk ecosysteem aan werklocaties. De bedrijventerreinenmarkt in Zeeland is, mede vanwege de specifieke fysieke structuur, een sterk regionale markt. Stec Groep raamt de uitbreidingsvraag in de provincie Zeeland in de periode 2019 tot en met 2030 op 108 tot 207 ha bedrijventerrein. Dit betekent voor betreffende periode een jaarlijkse vraag van circa 9 tot 17 hectare. Het grootste deel van de uitbreidingsvraag komt voort uit de sectoren logistiek & groothandel en de industrie. Dit zijn de sectoren waar de trends en ontwikkelingen van de komende jaren het grootste effect gaan hebben op de ruimte vraag. Wanneer de uitbreidingsvraag wordt geconfronteerd met het harde planaanbod lijkt er, puur kwantitatief, voorlopig voldoende aanbod aanwezig om in de uitbreidingsvraag te voorzien.¹⁷

2.3 Interregionale mobiliteit

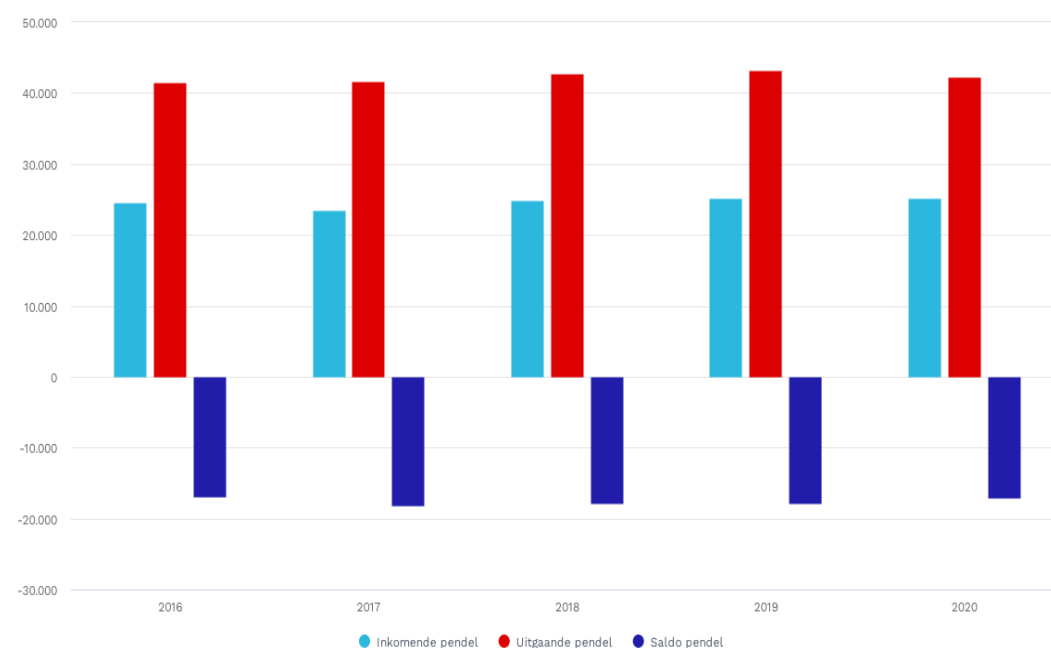
Voor de analyse van de ontwikkelingen van de beroepsbevolking en werkgelegenheid in een bepaalde regio is verder van belang in hoeverre die in regionaal opzicht op elkaar aansluiten. Als de beroepsbevolking omvangrijk is, maar een groot deel daarvan in een andere regio werkzaam is, kan dat toch leiden tot grote tekorten op de arbeidsmarkt. Omgekeerd zijn tekorten veel kleiner als er veel mensen vanuit andere regio's in de regio werkzaam zijn.

Onderstaande figuur geeft de meerjarige binnenlandse pendel voor Zeeland weer. Inkomende pendel is gedefinieerd als het aantal banen waarvan werknemers in de regio werken, maar in een andere regio wonen. Uitgaande pendel is het aantal banen waarvan werknemers in de regio wonen, maar in een andere regio werken. Het saldo is inkomende pendel minus uitgaande pendel.

¹⁷ https://www.planviewer.nl/imro/files/NL.IMRO.0687.BPBGMTREKDIIK-VO01/b_NL.IMRO.0687.BPBGMTREKDIIK-VO01_tb13.pdf



Figuur 2.11. Pendelstromen van de provincie Zeeland



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Een duidelijk waar te nemen verschijnsel is de omvang van de uitgaande pendelstroom die de inkomende pendel overstijgt. Het jaarlijks saldo is hierdoor negatief. Uit de figuur is ook af te leiden dat dit saldo redelijk stabiel is. Van 2016 tot en met 2019 is het saldo gestegen van -16.900 naar -17.900, maar in 2020 viel dit saldo weer terug naar -17.100.

2.4 Conclusies

Bevolking en de werkenden

De demografische ontwikkeling vanaf het jaar 2000 is licht negatief, hoewel deze inmiddels weer iets ten positieve is gekeerd. Bevolkingsafname geldt vooral voor Zeeuws-Vlaanderen. Veel belangrijker voor het mbo zijn echter:

- een aanzienlijke grijze druk,
- een aantal kinderen dat relatief groter is dan in de rest van Nederland maar wel afneemt,
- een beroepsbevolking waarvan een relatief groot deel ouder dan 45 jaar is
- een relatief lage netto arbeidsparticipatie.

Dit alles betekent ten eerste dat er relatief meer ouderen verzorgd (in de ruimste zin van het woord; dus niet alleen qua zorg en welzijn) moeten worden. Dit betekent vooral een ruime vraag naar zorgwerkers, maar ook dat relatief weinig mensen in de werkende leeftijd straks ervoor moeten zorgen dat de economie draait en in maatschappelijke behoeften wordt voorzien. Meer ouderen betekent trouwens ook nog een zwaarder beroep op mantelzorg door werkenden voor die ouderen. Ten tweede neemt de instroom in het voortgezet onderwijs af. Zeker als ook nog een relatief groter deel van de 12-jarigen voor de Havo in plaats van het Vmbo zal kiezen, verkleint dat de instroom in het mbo. Ten derde leidt de relatief oude beroepsbevolking er weer toe dat er, naast meer risico op uitval door langdurige ziekte, minder arbeidsaanbod is voor fysiek zware banen of werk dat om economische redenen vooral door jongeren moet worden uitgevoerd. Ook voor Zeeland relatief belangrijke sectoren als de landbouw en de chemische industrie zijn sterk vergrijsd.



En het kan natuurlijk ook nog zo zijn dat werkgevers vooral behoefte hebben aan verse kennis van schoolverlaters, al kan meer inzet op Levenlang Ontwikkelen dit probleem voor een deel oplossen. Ok is opvallend dat de arbeidsparticipatie in het algemeen in Zeeland hoger is dan de landelijke, maar dat dit net bij de ouderen binnen de beroepsbevolking omgekeerd is.

Economische structuur en werkgelegenheid

Mogelijk is de demografische situatie er de oorzaak van dat Zeeland al in 2019 economische stagnatie liet zien, terwijl daar in de rest van Nederland pas sprake van was in het covidjaar 2020. Relatief belangrijk binnen de economische en maatschappelijke structuur van de regio zijn de landbouw, bosbouw en visserij en de (chemische) industrie in relatieve en de zorg en welzijn in absolute zin. Er kan ook een verband liggen met de snelheid waarmee Zeeland technologie als de robotisering omarmt, want juist in deze voor de provincie belangrijke sectoren ligt de mate van technologische ontwikkeling hoog. Al met al wijkt de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit in Zeeland niet veel af van die in heel Nederland, al kan het geen toeval zijn dat juist in 2019 zowel de economische groei als de groei van de arbeidsproductiviteit in Zeeland laag was.

Dat in Zeeland de landbouw en de chemische sector eruit springen, houdt natuurlijk vanuit het perspectief van het milieubeleid een zekere bedreiging in. Door de vergrijzing zal daarentegen de zorg verder moeten groeien. Groeisectoren zijn ook toerisme en horeca, al zullen de Zeeuwse gemeenten op een gegeven moment ook steeds meer paal en perk willen stellen aan de ontwikkeling ervan.

Ten slotte is er sprake van een negatief pendelsaldo. De relatie daarvan met de positie van het mbo is ingewikkeld. De provincie wordt omringd door economische kernen als Rotterdam/Rijnmond, West-Brabant en Antwerpen/Gent. Daar reizen veel pendelaars voor hun werk traditioneel naar toe. Dit houdt in feite in dat een deel van het Zeeuwse mbo opleidt voor andere regio's en kan betekenen dat de mogelijkheden voor BBL-stages niet altijd aansluiten op het werkperspectief. Een werkende zal immers gemakkelijker voor pendel kiezen dan een jongere die nog op het openbaar vervoer is aangewezen.



3 Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we in op de dynamiek van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. We bespreken eerst de huidige situatie en trends van de aantallen vacatures en daarna die van het arbeidsaanbod: eerst werkloze werkzoekenden, baanwisselaars en herintreders en vervolgens de uitstroom vanuit het onderwijs (arbeidsmarktinstroom). In paragraaf 3.6 duiden we de stand van zaken en de ontwikkeling van de vraag en het aanbod.

3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt

De dynamiek van vraag op de arbeidsmarkt behandelen we op basis van het aantal vacatures. Die splitsen we uit naar beroepsklasse en beroepsgroep. Daarna gaan we kort in op de vraag of er sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag en tot slot bespreken we de ontwikkelingen in de maatschappij die van invloed zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

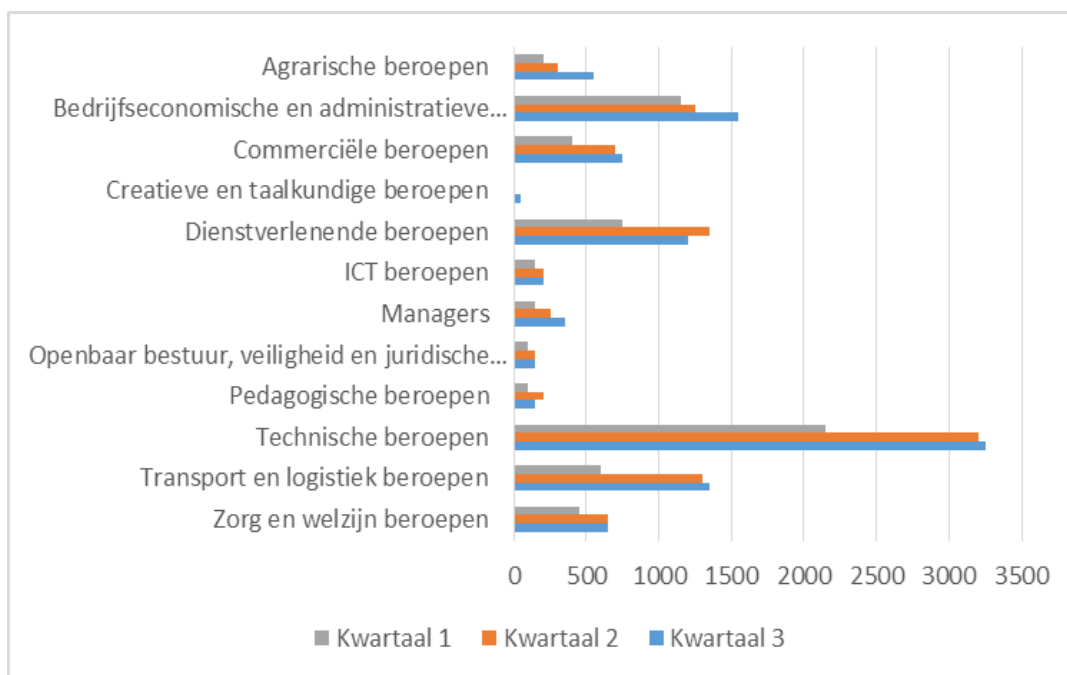
3.1.1 Vacatures naar beroepsklasse en beroepsgroep

Een belangrijke indicator voor de vraag en de dynamiek op de arbeidsmarkt is het aantal vacatures. Tegenwoordig zijn bijna alle vacatures op enig moment op het internet aan te treffen. We kijken daarom hieronder naar de vacatures op internet zoals verzameld met de vacaturespider Jobfeed en splitsen deze naar beroepsklasse en beroepsgroep. Het gaat daarbij om het totale aantal vacatures in Zeeland.

De beroepsklasse met de meeste openstaande vacatures is de klasse 'Technische beroepen', gevolgd door 'Bedrijfseconomische en administratieve beroepen', 'Transport en logistiek' en 'Dienstverlenende beroepen'. Opmerkelijk is dat het aantal vacatures voor technische beroepen enorm is gegroeid. Van kwartaal 1 naar kwartaal 2 is de vraag naar technisch personeel (uitgedrukt in aantal vacatures) gegroeid van 2.150 tot 3.200. In kwartaal drie groeide het nog eens naar 3.250 vacatures. Geen andere beroepsklasse heeft een vergelijkbare absolute groei doorgemaakt, alhoewel ook de dienstverlenende beroepen (absolute groei van 450) en de beroepsklasse transport en logistiek (750 extra vacatures) sterk zijn gegroeid. Verder is ook opvallend dat de vacature-aantallen in de zorg relatief lijken mee te vallen. Dat terwijl de zorg overal als tekortsector genoemd wordt. Het is mogelijk dat er in de zorg vanwege de coronapandemie even wat minder tijd beschikbaar was om nieuwe medewerkers aan te nemen en in te werken. Het is echter ook mogelijk dat er zo veel nieuwe medewerkers nodig zijn, dat er regelmatig één vacaturemelding wordt uitgezet voor meer vacatures van nieuwe medewerkers; deze wordt door Jobfeed als één openstaande vacature geteld. Ook kan het zo zijn dat zorgwerkgevers de moed hebben opgegeven om via vacaturemeldingen aan nieuw personeel te komen. Figuur 3.1 geeft een overzicht per beroepsklasse.



Figuur 3.1. Openstaande vacatures per beroepscategorie in 2021 per kwartaal



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed

Als we kijken naar de individuele beroepen waarvoor er in het vierde kwartaal van 2021 het meeste vacatures open staan, dan gaat het om de beroepen in tabel 3.1. In die tabel zijn de beroepen opgenomen met 250 of meer openstaande vacatures.

Tabel 3.1. Aantal openstaande vacatures naar beroep in het vierde kwartaal van 2021.

Beroepsgroep	Aantal vacatures
Transportplanners en logistiek medewerkers	450
Laders, lossers en vakkenvullers	400
Elektriciens en elektronicamonteurs	350
Machinemonteurs	350
Schoonmakers	350
Verkoopmedewerkers detailhandel	300
Hulpkrachten bouw en industrie	250
Kelners en barpersoneel	250
Productiemachinebedieners	250
Receptionisten en telefonisten	250
Timmerlieden	250
Vrachtwagenchauffeurs	250

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed

Er staan het meeste vacatures open voor transportplanners en logistiek medewerkers, namelijk 450 in totaal. In de lijst komen vooral technische en logistieke beroepen voor. Wat opvalt, is dat er naast receptionisten en telefonisten geen bedrijfseconomische en administratieve beroepen in het lijstje voor komen. Dat lijkt niet in overeenstemming mee te zijn dat er voor die beroepen na de technische beroepen de meeste vacatures open staan (Figuur 3.1). Verklaring is dat er relatief



veel bedrijfseconomische beroepen zijn waar vacatures voor open staan, maar het gaat daarbij niet om 250 vacatures of meer.

3.1.2 Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Zoals in hoofdstuk 2 al naar voren kwam, is de werkgelegenheid in Zeeland van 2016 tot en met 2020 gestegen met ruim 7.000 arbeidsplaatsen. De sectoren die het sterkst zijn gegroeid qua werkgelegenheid zijn de sectoren 'Specialistische zakelijke dienstverlening' met een groei van 16 procent, 'Welzijn' en 'Groothandel' met een stijging van 11 procent en de 'Metaalindustrie' met een groei van 10 procent.

Het is niet onwaarschijnlijk dat dit sectoren zijn waarin de komende jaren de uitbreidingsvraag ook groot zal zijn. Daarnaast valt echter ook te verwachten dat de zorg en energie te maken krijgen met een grote uitbreidingsvraag: de energiesector vanwege de energietransitie die steeds meer op gang komt, de zorg vanwege de vergrijzing die ook in Zeeland een rol speelt. In de zorg heeft die vergrijzing overigens mogelijk ook een grote vervangingsvraag als gevolg. Deze vervangingsvraag zal ook in het openbaar bestuur, het onderwijs en in de verhuur en overige zakelijke dienstverlening de komende jaren een aanzienlijke rol spelen. Ook dat zijn relatief sterk vergrijzende sectoren.

Het is overigens niet altijd even gemakkelijk uitbreidings- en vervangingsvraag uit elkaar te houden. Neem bijvoorbeeld de situatie waarin er bij een bedrijf een senior met pensioen gaat en dat bedrijf daar twee nieuwe junioren voor in de plaats wil nemen. De vraag of er dan sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag is onduidelijk. Wat we weten is dat het overgrote deel van alle open gekomen vacatures te maken heeft met een vervangingsvraag.

3.1.3 Verwachte ontwikkeling van de vraag

In hoofdstuk 2 beschreven we al een aantal ontwikkelingen in Zeeland die van invloed zijn op de regionale bedrijvigheid en/of de economische structuur. Deze ontwikkelingen zijn echter ook van invloed op de vraag en het aanbod van arbeid.

Zo leidt digitalisering en robotisering in verschillende sectoren tot een hogere arbeidsproductiviteit, maar ook tot minder vraag naar arbeid. Verder zorgen ook de structurele krimp in de landbouw en mogelijke ontslagen en faillissementen vanwege de oplopende gas- en olieprijs voor minder vraag naar arbeid. Daartegenover staat de geraamde uitbreidingsvraag op de bedrijventerreinenmarkt, wat juist een positief effect heeft op de vraag naar arbeid. Hieronder beschrijven we nog een aantal andere politieke, economische en sociaal innovatieve ontwikkelingen in de regio die van invloed zijn op de vraag naar arbeid.

Politieke factoren

Het kabinet wil de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord¹⁸ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing, opleiding en meer werk voor de inwoners. Relevant voor de arbeidsmarktregio Zeeland is de Regio Deal Zeeland (zie onderstaande box). Het effect is meer vraag naar arbeid.

¹⁸ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Regio Deal Zeeland

Het aantal inwoners in Zeeland daalt en de gemiddelde leeftijd gaat omhoog. Jongeren trekken weg uit de regio. Bedrijven in Zeeland hebben (technisch geschoold) personeel nodig om te kunnen blijven bestaan.

Om de economie in Zeeland te versterken, ondersteunt de Regio Deal Zeeland tussen 2018 en 2022 de uitvoering van het lopende Investeringsprogramma Zeeland in Stroomversnelling 2.0 van het Rijk en de regio¹⁹ met geld (€70 miljoen). Voorbeelden van projecten waar de Regio Deal Zeeland in investeert, zijn onder meer:

- een opleidingsrichting op de University College Roosevelt in Middelburg gericht op techniek en innovatie, bijvoorbeeld rond water en klimaat;
- het aanbieden van een training aan Zeeuwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, om zo vacatures in bijvoorbeeld de horeca te kunnen invullen;

In de Regio Deal Zeeland werken samen: Rijk (de ministeries LNV, BZK, EZK, OCW, SZW), provincie Zeeland, Zeeuwse gemeenten, bedrijfsleven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties.²⁰

Economische factoren

- Verdienstelijking is het proces van geleidelijke verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en industrie naar de dienstensector. De dienstensector is in meer stedelijke gebieden naar verhouding sterker vertegenwoordigd dan in een minder verstedelijkt gebied als Zeeland (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- De sector **Vervoer en opslag** omvat bijna 10.000 arbeidsplaatsen in Zeeland (Figuur 2.7).

Vervoer

Dankzij de strategische ligging tussen de havens van Rotterdam en Antwerpen en de congestievrije achterlandverbindingen via water, weg en spoor, is vanuit de Zeeuwse delta een groot deel van de Europese consumentenmarkt in relatief korte tijd bereikbaar. Het grensoverschrijdende havenbedrijf North Sea Port beheert en exploiteert de havens van Vlissingen, Terneuzen en Gent. North Sea Port is één van de grootste én snelst groeiende havens in Europa. De haven bedient niet alleen de grote chemische bedrijven, agrofood en offshore sector in Zeeland, maar zorgt ook voor extra goederenstromen in de regio.²¹

Opslag

De logistieke sector van Zeeland is divers:

- **Agrifood**: Zeeland is met name sterk in de opslag en transport van uien, fruit(sappen), aardappelen en seafood.²²
- **Offshore**: In de loop der jaren heeft Zeeland een sterk offshore cluster opgebouwd. Logistieke dienstverleners hebben ruime ervaring als het gaat om de op- en overslag van verschillende soorten grote objecten. Daarnaast beschikken ze over specialistische kennis wat betreft assemblage van onderdelen.²³

¹⁹ <https://www.zeeland.nl/digitaalarchief/zee1800006>

²⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-zeeland>

²¹ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/logistiek/belangrijke-bedrijventerreinen>

²² Dedicated terminals: Kloosterboer, ZZColdstores.

²³ Dedicated terminals: Bow Terminal, Verbrugge Terminals, Mammoet. Contractors: Heerema, Damen Shiprepair and Conversion, VDS Staalbouw



- **Procesindustrie:** In de Zeeuwse havens zijn meer dan 250 logistieke en industriële bedrijven gevestigd. Er zijn bedrijventerreinen ontwikkeld zoals het Valuepark Terneuzen en het Maintenance Valuepark. Deze locaties zijn gericht op bedrijven die een duidelijke toegevoegde waarde hebben voor de procesindustrie net name in termen van logistiek en onderhoud.²⁴

De vervoer en opslag heeft een zware klap gehad van de covidcrisis, maar zich daarna snel hersteld. North Sea Port ontwikkelt zich voorspoedig en biedt de nodige ruimte voor verdere groei (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Probleem voor het beroepsgoederenvervoer over de weg is dat het toch al substantiële tekort aan vrachtwagenchauffeurs nog verder wordt vergroot door de oorlog in Oekraïne. Chauffeurs komen het land niet meer uit, terwijl anderen juist terug naar Oekraïne willen om hun familie bij te staan en/of hun land te verdedigen.²⁵ Een van de oplossingen voor de structurele personeelstekorten in het wegvervoer zouden zelfrijdende trucks zijn (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Daar zijn al diverse tests mee gedaan²⁶, maar de vraag is op welke termijn deze in de praktijk ook daadwerkelijk op grote schaal zijn in te zetten.

Mede door de (als gevolg van covid nog versnelde) groei van e-commerce neemt het belang van grote, goed geoutilleerde distributiecentra (dc's) toe (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). In 2020/2021 was 5 procent van de dc's gerobotiseerd. Naar verwachting zet het proces van robotisering en - daarmee samenhangend - schaalvergroting van dc's de komende jaren verder (en versneld) door (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Er is onder bewoners en gemeenten wel steeds meer weerstand tegen de zogenaamde 'verdozing' van het landschap, i.e. de ontsiering van het landschap door de vele grootschalige en eenvormige dc's die de afgelopen jaren zijn gebouwd. Dergelijke grote dc's krijgen tegenwoordig minder gemakkelijk een vergunning. Ook worden in steden de eisen voor de 'last mile' (i.e. hoe goederen de stad inkomen en hun bestemming bereiken) strenger. Soms mag dat alleen met elektrische voertuigen. Het is dan gunstiger om kleinere distributiecentra aan de rand van de stad te realiseren, om goederen zo efficiënter de stad in te krijgen. Dat maakt Zeeland, een regio zonder grote steden, minder aantrekkelijk als vestigingsplaats voor dc's (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

- **Toerisme** (lees: toerismegebonden horeca) vormt voor Zeeland een absoluut en relatief gezien belangrijke sector. De stranden, watersportmogelijkheden, historische steden en karakteristieke dorpen en de rust en ruimte oefenen een grote aantrekkingskracht uit op (binnenlandse en buitenlandse) toeristen. Het toerisme in ons land heeft door (de reisbeperkingen in verband met covid) een gevoelige klap gekregen. De afname van het aantal buitenlandse toeristen werd bijlange niet gecompenseerd door de toename van het aantal binnenlandse toeristen. De sector lijkt zich weer te herstellen, maar is nog niet op het oude niveau (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder vraag naar arbeid).

Naast het tijdelijke karakter van deze minder gunstige ontwikkeling, past hierbij de aantekening dat de groei van het aantal gasten van logiesaccommodaties in 2021 in de provincie Zeeland met 30 procent het hoogste was van alle provincies. Verder verwacht het NBTC voor 2022 een forse verdere stijging van het aantal

²⁴Logistieke bedrijven: KatoenNatie, Ravago, Bertschi. Zie: <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/logistiek/activiteiten>

²⁵ <https://nos.nl/artikel/2419389-transportsector-afhankelijk-van-oekrainers-levertijden-mogelijk-langer>

²⁶ <https://truckstar.nl/scania-test-zelfrijdende-trucks-op-de-openbare-weg/>



internationale bezoekers in ons land: in een minder gunstig scenario met 50 procent en in een gunstig scenario met 90 procent²⁷ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Door covid zijn de accenten binnen het binnenlandse toerisme verschoven.²⁸ Mensen consumeren meer lokaal. Ze kiezen vaker voor de veiligheid van hun eigen omgeving en zijn die ook meer gaan waarderen. Voor Zeeland betekent dat enerzijds meer consumptie door eigen inwoners (en dus meer vraag naar arbeid), maar anderzijds minder consumptie door bezoekers van elders (en dus minder vraag naar arbeid). Wat bezoekers van elders betreft, is vergeleken met 'vóór covid' de interesse voor de lokale en regionale verhalen en de lokale producten gegroeid. Ze willen op pad met een gids uit de buurt en gaan graag naar marktjes waar de inwoners van hun vakantiebestemming ook komen. Dat betekent voor Zeeland meer consumptie (en dus meer vraag naar arbeid).

- De sector **Zorg & Welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in Zeeland. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken zijn er onder meer twee ziekenhuizen in de regio (Adrz en Zorgsaam), elk met meer vestigingen.

Het kabinet zegt in het coalitieakkoord²⁹ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg. Ook zet het kabinet in op meer preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woon)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere, woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.³⁰ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een – met uitzondering van Zeeuws Vlaanderen - primair agrarische regio als Zeeland (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Sociaal innovatieve factoren

Een voorbeeld van sociale innovatie in Zeeland niveau is het project Stay Active and Independent for Longer (SAIL). Dit betreft een internationaal project (looptijd 2014-2020) waarbij onverwachte combinaties gemaakt worden tussen de vrijetijdssector en de gezondheidsindustrie. Doel is ouderen langer actief en onafhankelijk van traditionele gezondheids- en sociale voorzieningen te houden (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid in zorg, meer vraag naar arbeid in toeristische sector).

²⁷ <https://www.nbtc.nl/nl/site/kennisbank/cijfers-statistieken/verblijfstoerisme-in-nederland-in-2021-2022-2.htm>

²⁸ <https://publicaties.brabant.nl/brabantse-impact-monitor-februari-2022/interview-heleen-huisjes/>

²⁹ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

³⁰ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>



Interreg project Stay Active and Independent for Longer (SAIL)

Zeeland staat onder meer voor de volgende uitdagingen:

- Leefbaarheid/behoud voorzieningen
- Vergrijzing en behoefte om langer zelfstandig thuis te wonen
- Toekomstbestendigheid toerisme

SAIL beoogt deze uitdagingen aan te gaan door middel van sociale innovatie met behulp van cocreatie tussen organisaties uit de gezondheidszorg en het (kust)toerisme. Nieuwe (duurzame) businessmodellen bieden organisaties volop kansen om in te spelen op huidige relevante trends en ontwikkelingen naar gezond leven en gezondheidspromotie, waardoor men een innovatief aanbod kan opbouwen dat voor langere tijd relevant kan zijn. In het kader van het project zijn in Zeeland vier pilots uitgevoerd:

1. Doorontwikkeling Badstatus Domburg
2. Ontwikkeling Sportdorp Oostkapelle
3. Ontwikkeling van Vitaliteitsboulevard Cadzand
4. Healthy foodchain.³¹

3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden

In deze paragraaf komen eerst verschillende groepen werkzoekenden binnen het arbeidsaanbod aan de orde. We kijken naar de bij het UWV geregistreeerde werkzoekenden en de WW en naar baanwisselaars en herintreders.

3.2.1 Geregistreeerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Een belangrijke indicator van het werkaanbod is het aantal geregistreeerde werkzoekenden. Die zijn er zowel met als zonder dienstverband. Werkzoekenden met dienstverband zijn mensen die een actief CV op werk.nl hebben. GWU zonder dienstverband zijn mensen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen. De GWU laat zien welke personen er op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn.

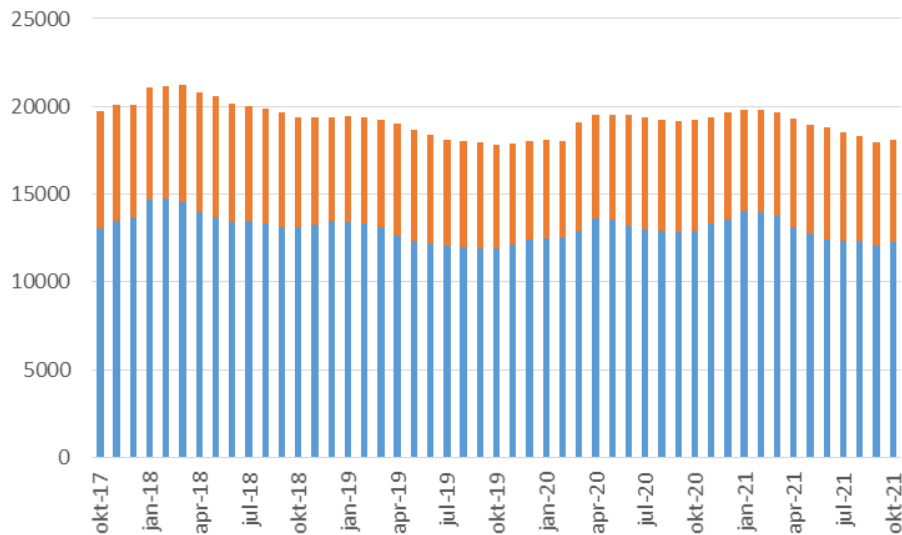
Na de gebruikelijke toename van het aantal GWU aan het eind van het jaar tot en met januari van het volgende jaar, volgde in maart 2020 geen daling, zoals in andere jaren gebruikelijk was. Door de eerste lockdown volgde daarentegen een zéér scherpe stijging. In de maanden daarna steeg het GWU nog iets verder, om vanaf juli weer wat af te nemen. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als horeca en detailhandel verloren toen hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van 2020 nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering vervolgens weer geleidelijk af. Dat kwam deels doordat mensen weer werk vonden en deels doordat de korte WW-rechten van jongeren snel afliepen. Ook het aantal geregistreeerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Het aantal werkzoekenden met bijstand op grond van de Participatiewet vertoonde in 2020 een andere ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename vanaf maart 2020. Na de gebruikelijke stijging aan het eind van het jaar zette in januari 2021 de daling in

³¹ Het project wordt in Zeeland uitgevoerd door NV Economische Impuls Zeeland, GGD Zeeland en SMWO/SportZeeland. HZ University of Applied Sciences, met specifiek het Kenniscentrum Kusttoerisme en het Lectoraat Healthy Region is Lead Partner. Zie: <https://hz.nl/projecten/sail>



aantal GWU verder in. Eind september 2021 lag het aantal GWU met nog geen 18.000 onder het aantal van september 2020 en kwam dit zelfs bijna op het niveau van oktober 2019, het laagste niveau in de afgelopen jaren. In oktober 2021 is overigens wel weer een lichte stijging te zien.

Figuur 3.2. GWU met (oranje) en zonder dienstverband (blauw) in Zeeland van 2017 tot en met 2021

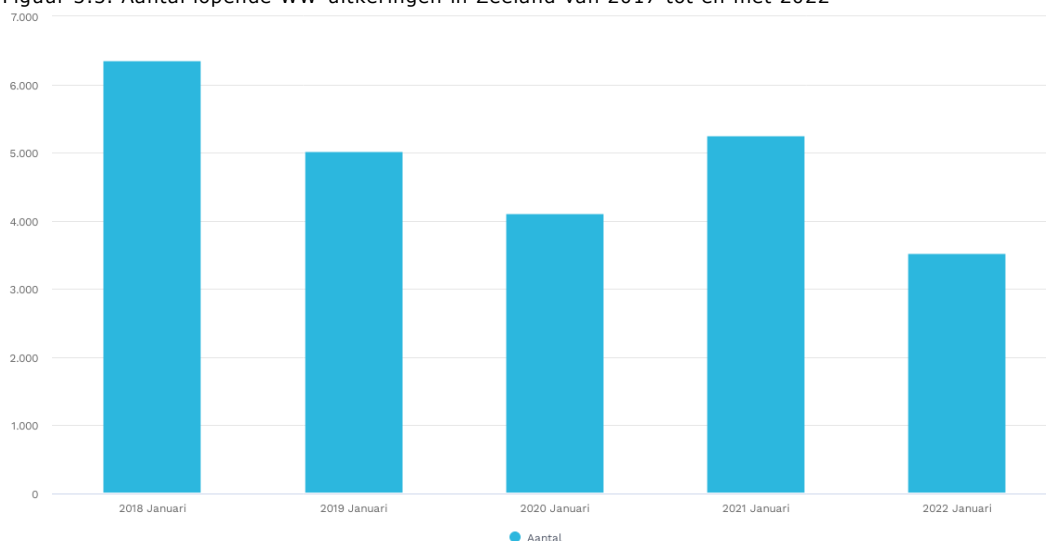


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

3.2.2 WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen geeft het beste weer wie er vanuit een werkende positie geheel of gedeeltelijk werkloos is en op zoek is naar een nieuwe baan. In januari 2022 waren er 3.522 mensen met een WW-uitkering in Zeeland. In onderstaande figuur is te zien hoe het aantal WW'ers zich van januari 2017 tot en met februari 2022 heeft ontwikkeld. Wat opvalt, is dat het aantal WW'ers, afgezien van de corona-piek, een structureel dalende trend vertoont. Dit geldt overigens voor heel Nederland.

Figuur 3.3. Aantal lopende WW-uitkeringen in Zeeland van 2017 tot en met 2022

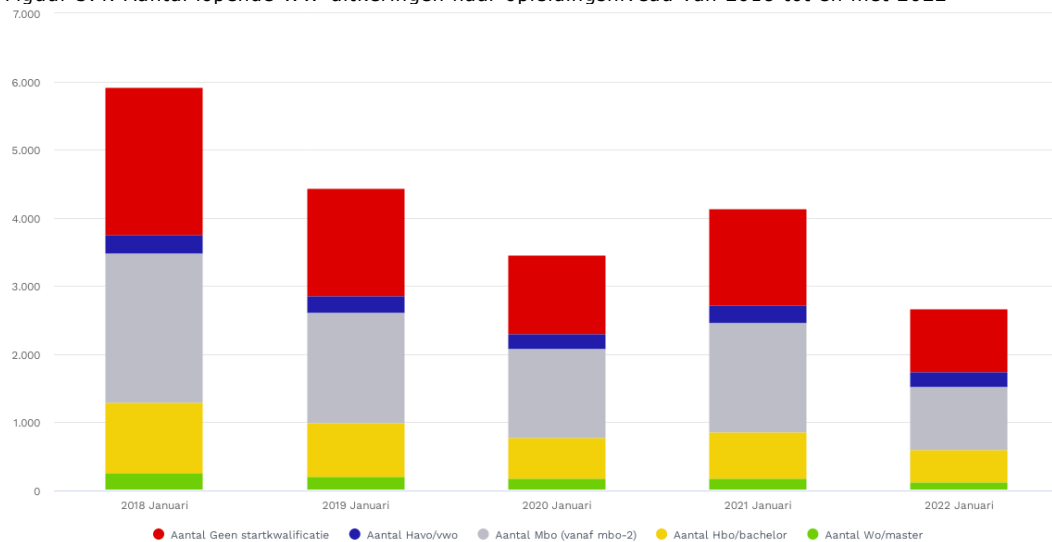


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV



Onderstaande figuur geeft een overzicht van het aantal WW-uitkeringen naar opleidingsniveau. Vooral mbo'ers en mensen zonder startkwalificatie lijken te hebben geprofiteerd van de sinds 2017 aantrekkende economie. Het aantal werkloze mensen met een mbo-diploma en zonder startkwalificatie is (bijzonder genoeg) namelijk in beide gevallen gedaald met 57 procent van 2018 tot en met 2022. Hoogopgeleiden zagen ook een per saldo hogere WW-uitstroom, weliswaar minder sterk dan lager gekwalificeerden.

Figuur 3.4. Aantal lopende WW-uitkeringen naar opleidingsniveau van 2018 tot en met 2022



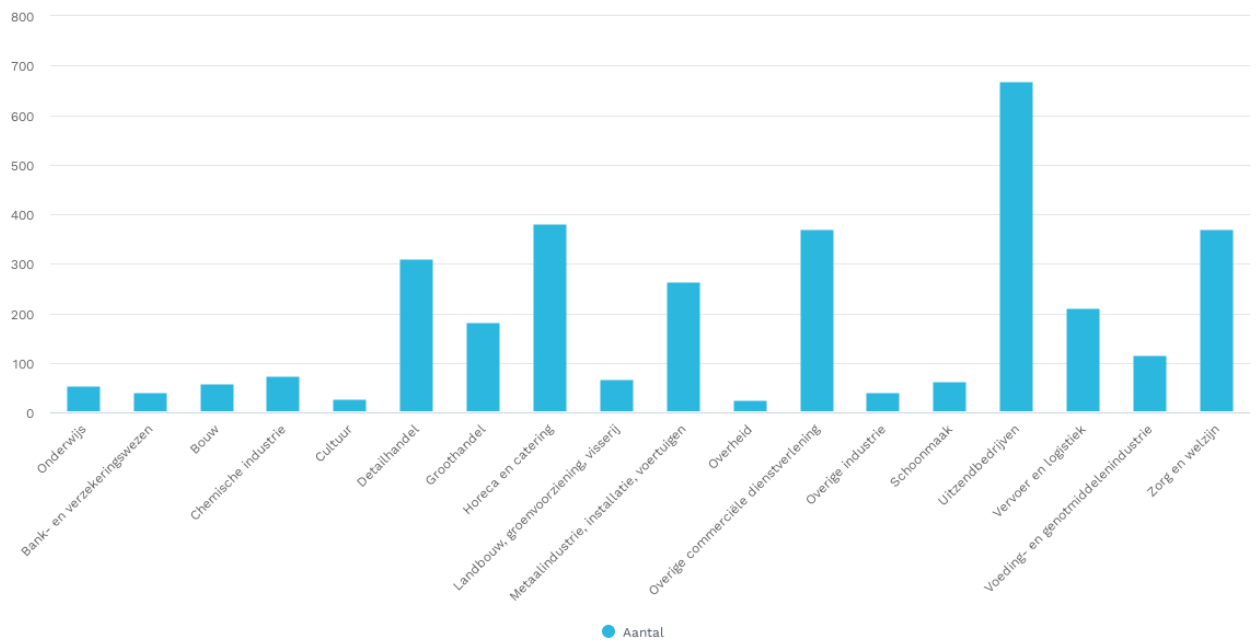
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

De volgende figuren 3.5 en 3.6 geven een beeld van het aantal WW-uitkeringen per sector en beroepsklasse. Opvallend is dat de sectoren 'Uitzendbedrijven' en 'Zorg en welzijn' een redelijk hoog aantal WW'ers hebben. Bij de uitzendbedrijven lijkt dat een logisch gevolg van het feit dat het vooral om tijdelijke dienstverbanden gaat.

Opvallend is het hoge aantal WW-uitkeringen bij de technische beroepen. Dat aantal is sinds 2019 wel sterk afgenomen (namelijk van 1.006 naar 682), maar daar resteert dus nog een substantieel aantal mensen met een WW-uitkering. Dat dit onbenut arbeidspotentieel op grote schaal kansen biedt voor toekomstige arbeidsmarktinstroom, is echter niet waarschijnlijk. Een verdere analyse leert dat het bij de resterende WW'ers vooral gaat om ouderen (die richting pensioenleeftijd gaan), mensen met een fysieke of psychische problematiek of werkzoekenden die zich niet op het goede beroep hebben ingeschreven.

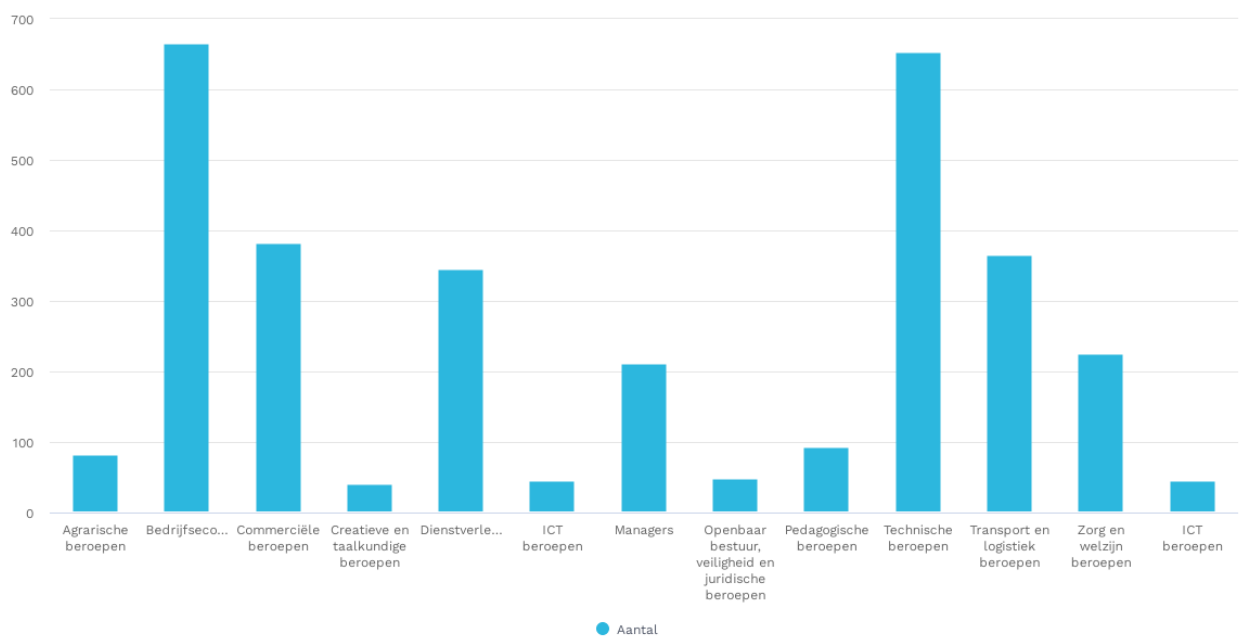


Figuur 3.5. Aantal lopende WW-uitkeringen naar sector in februari 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

Figuur 3.6. Aantal lopende WW-uitkeringen naar beroepsklasse in februari 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV



3.2.3 Baanwisselaars

Het aantal GWU met een dienstverband geeft een eerste indicatie van het aantal personen dat vanuit een baan op zoek is naar ander werk. Figuur 3.2 laat zien dat dit een groep is van ruim 6.000 personen is die langzaam in omvang afneemt.

Een groot deel van de baanwisselaars stelt echter zijn of haar cv niet bij het UWV beschikbaar. Over een relevante deelverzameling daarvan is via het onderzoek Kans op werk informatie beschikbaar.

Kans op Werk is een project van SBB in het kader waarvan Panteia en Etil elk jaar de wetenschappelijke onderbouwing leveren. In dat project wordt vastgesteld wat het perspectief voor studenten van het mbo is om uiteindelijk in te stromen op de arbeidsmarkt in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid. Dit gebeurt per crebo en daarmee ook per marktsegment en sectorkamer. Op basis van data uit Kans op Werk volgen hier de cijfers van de geprognosticeerde aantallen werknemers die in 2021 vanuit een andere baan naar een baan in de desbetreffende sector wisselen. Het gaat daarbij om banen die ook geschikt zijn voor onlangs gediplomeerde schoolverlaters. De aantallen staan in tabel 3.3.

Tabel 3.3. Geprognosticeerde aantallen werknemers die een overstap naar de sector toe maken in 2021 (afgerond)

Sector	Aantal
Techniek en Gebouwde Omgeving	1000
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	500
Zorg en Welzijn	780
Handel	680
ICT en creatieve industrie	50
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	1510
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	300
Specialistisch vakmanschap	0

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er is jaarlijkse sprake van bijna 5.000 personen die op het niveau van de gediplomeerde schoolverlaters van baan wisselen. Dat gebeurt vooral in de mbo-sectoren Voedsel, Groen en Gastvrijheid en in de Techniek en Gebouwde Omgeving. De eerstgenoemde sector is ook een sector waarin veel jongeren werken.

3.2.4 Herintreders

Wat betreft herintreders gaat het om mensen die na een periode van afwezigheid op de arbeidsmarkt, weer besluiten in te stromen. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar we weten wel dat dat aantal over het algemeen zeer beperkt is. De grootste groep herintreders was altijd die van vrouwen die omwille van de verzorging van kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Concluderend gaat het echter om een kleine groep arbeidsaanbod die vooral voor banen in de zorg, retail en administratie beschikbaar zal zijn.



3.2.5 Arbeidsmigranten

Een volgende groep aanbod is die van de arbeidsmigranten. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar. Gezien het karakter van de landbouwsector in Zeeland zijn er relatief weinig arbeidsmigranten werkzaam. In de industrie (bijvoorbeeld chemische industrie, bouw, rest van de industrie, logistiek) zijn er wel de nodige arbeidsmigranten werkzaam. Hun aantal sterk uitbreiden zal echter vanwege een tekort aan geschikte woningen lastig zijn. Bovendien zijn er behalve in de vleesverwerking vaak goed geschoolde werknemers nodig die daarvoor eerst mbo – opleidingen moeten volgen.

3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs

De laatste belangrijke categorie van arbeidsaanbod betreft de gediplomeerde schoolverlaters, de arbeidsmarktinstroom vanuit het onderwijs. We beschrijven hieronder eerst de deelname aan het mbo.

De grootste onderwijsinstelling in de regio is Scalda. Daar kunnen studenten terecht voor een mbo-opleiding van niveau 1 tot en met 4 en het aanbod bestaat uit een groot aantal thema's. Naast 'Zorg en Welzijn' en 'Techniek', zijn ook 'Scheepvaart', 'Horeca en Bakkerij' en 'Groen en Dier' vertegenwoordigd. Met in totaal 144 verschillende opleidingen en trainingen zijn vrijwel alle richtingen vertegenwoordigd.

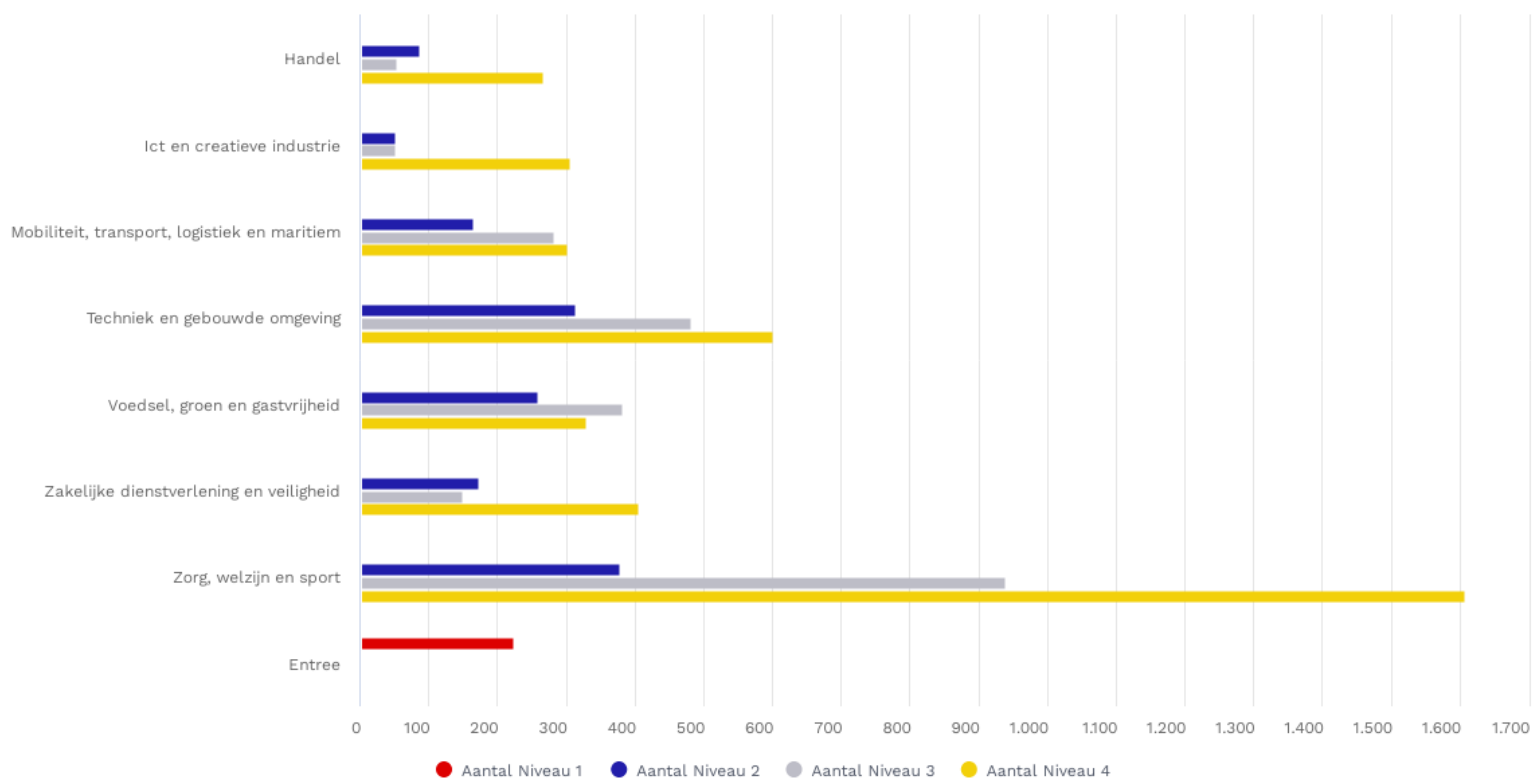
Naast Scalda zitten in Zeeland ook nog het Hoornbeeck College (Goes), Albada College (Middelharnis) en STC college (Stellendam). Op het Hoornbeeck in Goes worden 36 mbo-opleidingen aangeboden in de richtingen 'Dienstverlening', 'Economie' en 'Zorg & Welzijn'. Op het Albada in Middelharnis worden 28 opleidingen aangeboden in de richtingen 'Economie & Ondernemen', 'Sociaal & Pedagogisch Werk', 'Facilitair & Veiligheid', 'Travel & Leisure' en 'Zorg'. Het STC College in Stellendam biedt 13 opleidingen aan van niveau twee tot en met vier, binnen de thema's 'Scheepsbouw & Ontwerp' (1), 'Scheepvaart & Techniek' (9) en 'Procesttechnologie & Onderhoud' (3).

3.3.1 Deelname aan het middelbaar beroepsonderwijs

Het schooljaar 2021-2022 kende in Zeeland 11.284 mbo-studenten. Het gaat hierbij om studenten die in Zeeland wonen exclusief entree-studenten (peildatum 1 oktober 2021). Wat opvalt aan de volgende, figuur, is dat mbo-studenten vooral kiezen voor de sectoren 'Zorg, Welzijn en Sport' en 'Techniek en Gebouwde Omgeving' (voornamelijk op niveau 3 en 4). Deze twee sectorkamers voorzien rond de 55 procent van de onderwijsvolgers op mbo-niveau in Zeeland.



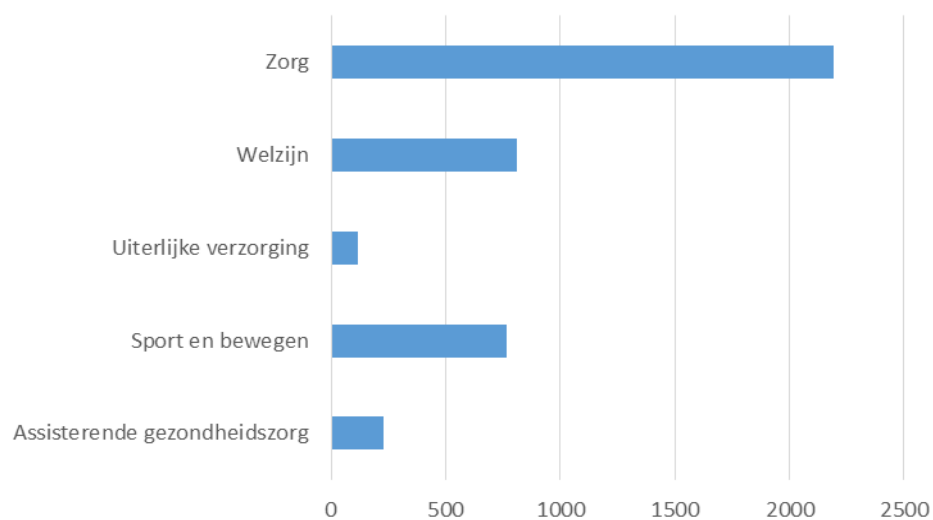
Figuur 3.7. Aandeel mbo-studenten naar sectorkamer en niveau (telmoment: oktober 2021)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Gezien de ontgroening en vergrijzing in Zeeland is het belangrijk zicht te hebben of in de toekomst voldoende regionaal wordt opgeleid in sectoren waarin op mbo-niveau nu al sprake is van tekorten op de arbeidsmarkt dan wel waar tekorten dreigen. Figuur 3.8 hieronder geeft een decompositie van het aantal studenten weer voor de sector 'Zorg, Welzijn en Sport'.³²

Figuur 3.8. Aantal mbo-studenten per marktsegment; sectorkamer 'Zorg, Welzijn en Sport'; 2021-2022



bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

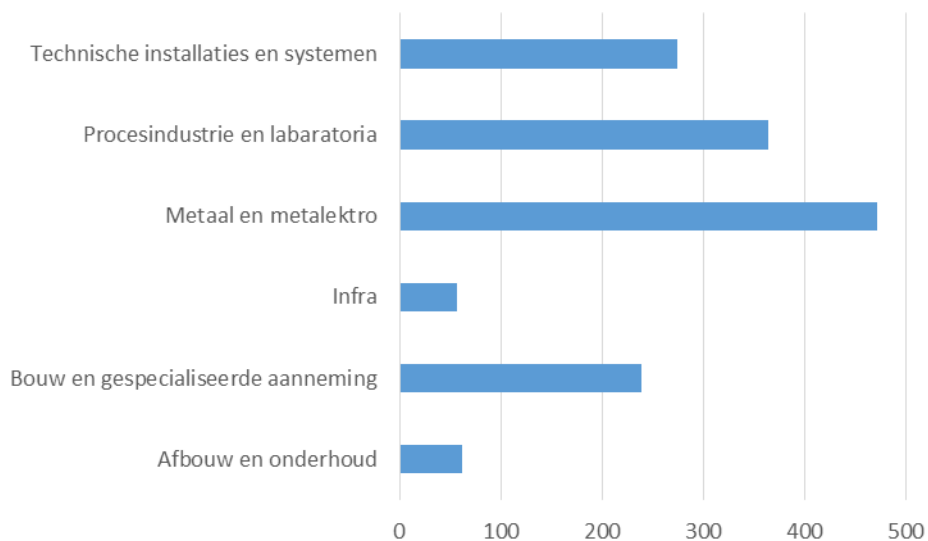
³² De figuren hierna hebben als telmoment 1 oktober 2021.



De sector 'Zorg, Welzijn en Sport' kent vijf marktsegmenten, met in totaal 45 onderliggende mbo-opleidingen (crebo's). Het segment 'zorg' beslaat met 2.194 studenten, 53 procent van het aantal studerenden binnen de sector. Het segment 'Welzijn' beslaat 20 procent en 'Sport en bewegen' omvat 19 procent. De overige twee marktsegmenten hebben aandelen van minder dan 6 procent.

De volgende figuur schetst het aantal deelnemers binnen de sector Techniek en Gebouwde Omgeving.

Figuur 3.9. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving; 2021 -2022



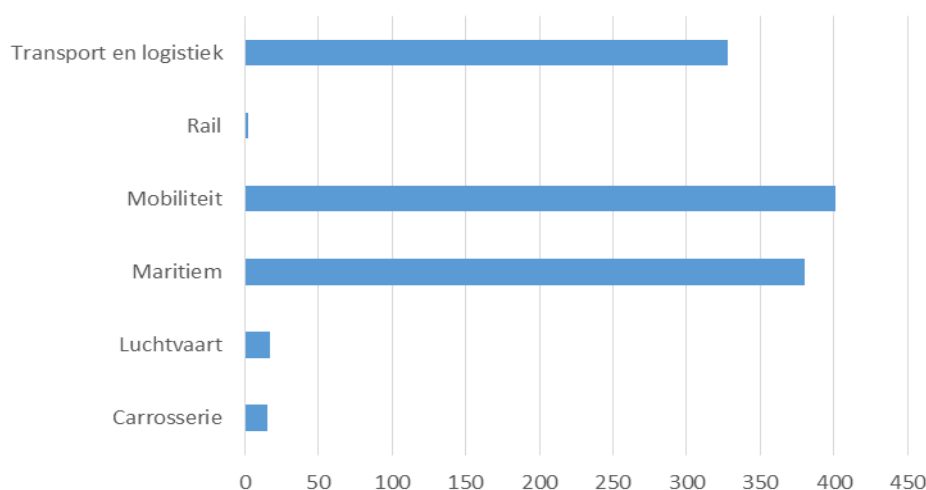
bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sector 'Techniek en Gebouwde Omgeving' kent zeven marktsegmenten, met een totaal van 186 onderliggende crebo's. Er zijn geen studenten in het marktsegment 'hout en meubel', waardoor dat segment dus ook niet in de tabel is opgenomen. Het segment 'metaal en metaalektro' is in Zeeland met 471 studenten de grootste sectie. Dit beslaat 32 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sectorkamer. Het segment 'Procesindustrie en laboratoria' is goed voor 25 procent, 'Technische installaties en systemen' verzorgt 19 procent en 'Bouw en gespecialiseerde aanneming' 16 procent. De overige twee marktsegmenten beslaan gezamenlijk de overige 8 procent van de mbo-studenten.

De onderwijsdeelname in het mbo binnen de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem volgt in de figuur hierna.



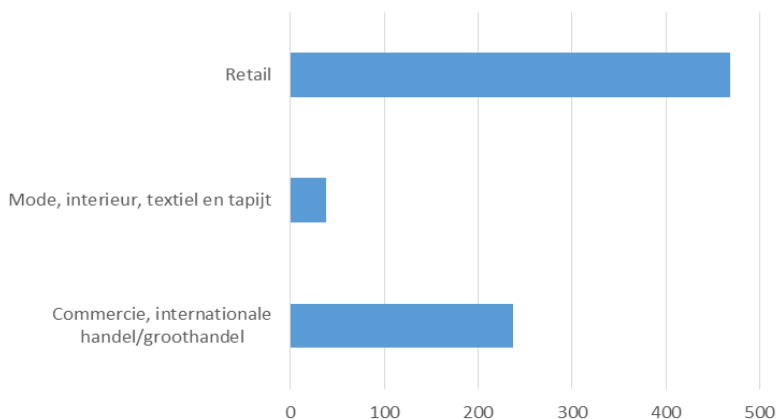
Figuur 3.10. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem; 2021-2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem bestaat uit zes marktsegmenten met een totaal van 89 onderliggende crebo's. Het segment 'Mobiliteit' is met 401 het grootst. Daarna volgt het segment 'Maritiem' en daarna het segment 'Transport en logistiek'. Tezamen beslaan deze segmenten 97 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sector.

Figuur 3.11. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Handel; 2021-2022

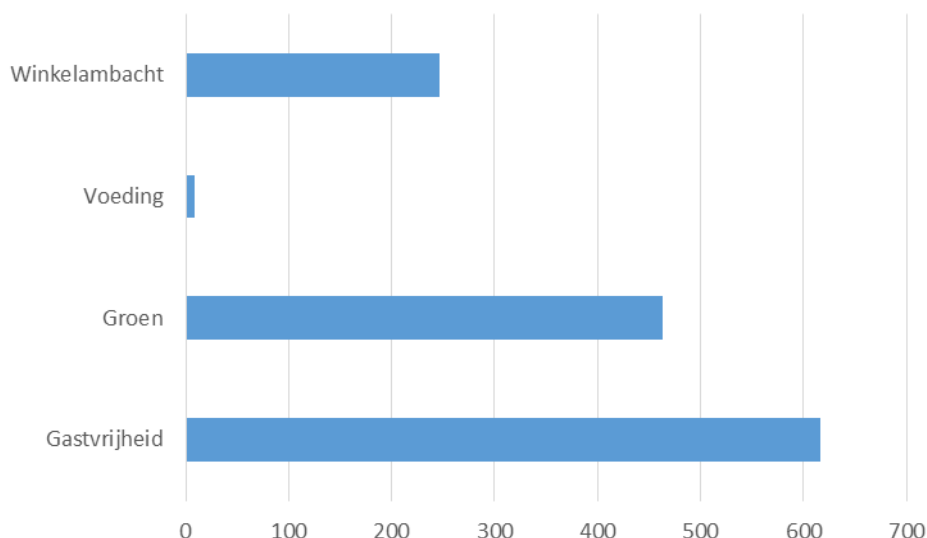


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sector handel bestaat uit drie marktsegmenten met een totaal van 32 onderliggende crebo's. Het segment 'Retail' is met 468 verreweg het grootste. Daarna volgt het segment 'Commercie, internationale handel/groothandel'. Deze marktsegmenten beslaan samen 95 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sector.



Figuur 3.12. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Voedsel, Groen en Gastvrijheid; 2021-2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid bestaat uit vier marktsegmenten met een totaal van 97 onderliggende crebo's. Het segment 'Gastvrijheid' is met 616 het grootste. Daarna volgt het segment 'Groen' met 463 en het segment 'Winkelambacht' met 246. Het segment voeding is het kleinste met 9 studenten.

3.3.2 Gediplomeerden en de arbeidsmarkt

In de jaren 2018-2020 behaalden elk jaar zo'n 3.000 Zeeuwse mbo-studenten hun diploma. In 2021 lag dat aantal bijna 500 lager. Volgens cijfers uit Kans op Werk bedraagt het totale aantal mbo-geplomeerden dat in 2021 nieuw is ingestroomd op de arbeidsmarkt 931. In dit cijfer zijn drie groepen geplomeerden niet opgenomen:

- Ten eerste de BOL-geplomeerden die beslissen om door te leren op een hoger mbo niveau of in het hbo.
- Ten tweede de groep geplomeerden die niet in een betaalde baan gaat werken en ook niet meer naar school gaat en
- Ten derde de BBL-geplomeerden. Die hebben immers al een arbeidscontract en zijn dus al eerder ingestroomd op de arbeidsmarkt.

We kijken nu eerst naar de BBL en daarna naar de instroom naar de arbeidsmarkt van BOL-geplomeerden.

De creatie van BBL-leerbanen is zowel vanuit het aanbod- als het vraagperspectief interessant. Er moeten namelijk voldoende leerbanen worden aangeboden én er moeten voldoende potentiële leerlingen zijn. BBL-ers die hun diploma halen, komen vervolgens wel als geplomeerde beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Het grootste deel van hen hoeft echter niet meer in te stromen in een organisatie want ze hebben die baan al. Ze maken vooral in een deel van de sectoren een aanzienlijk deel van het jaarlijkse potentieel van het mbo voor de arbeidsmarkt uit.³³

³³ Het aantal BBL-geplomeerden vertaalt zich niet direct in instroom op de arbeidsmarkt. Sommigen gaan elders werken, voor sommigen is er toch geen plek meer bij het leerbedrijf, sommigen leren door en sommigen gaan niet werken.



In 2021 studeerden er in Zeeland in totaal 879 mbo'ers af via de BBL. Dat is 34,2 procent van het totale aantal van 2.569 mbo-gediplomeerden in 2021. Tabel 3.4 geeft de trend weer van het aantal gediplomeerden dat vanuit de BBL komt. Het totale aantal gediplomeerden is van 2017 tot en met 2020 gestegen, maar daalde in 2021 sterk. Mogelijk ligt hier een verband met corona. Studenten zijn immers vaak afhankelijk van het openbaar vervoer om bij het leerbedrijf te komen. Ook zaten sectoren als horeca en toerisme in lockdown. Het aantal BBL-gediplomeerden is in 2021 ook wat gedaald ten opzichte van 2020, maar ten opzichte van 2017 is het wel gegroeid. Dat verklaart ook de groei in het percentage BBL-gediplomeerden van het totaal. Sinds 2017 is dat percentage met bijna 10 procent gestegen.

Tabel 3.4. De trend van het aantal BBL-gediplomeerden van 2017 tot en met 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal	2876	3075	2990	3030	2569
BBL	725	851	886	939	879
% BBL van totaal	25,2%	27,7%	29,6%	31,0%	34,2%

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Als we bekijken hoeveel studenten er per opleiding voor de beroepsbegeleidende leerweg kiezen, dan valt op dat vooral bij opleidingen in de zorgsector studenten voor een BBL-opleiding kiezen. Achtergrond daarbij is wel dat er een beperkt aantal zorgopleidingen is tegenover een veel meer versplinterd opleidingsaanbod in bijvoorbeeld de techniek. Percentueel gezien zijn het vaak juist de technische en entree opleidingen die een hoog percentage BBL kennen. Op die opleidingen gaat het echter dus wel vaak om kleine aantallen studenten.

Tabel 3.5. Opleidingen met het hoogste absolute aantal gediplomeerden via een BBL-opleiding

Kwalificatienaam	Niveau mbo	Sectorkamer	Marktsegment	Aantal gedipl.	% van het totaal
Verzorgende-IG	Niveau 3	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	154	73,7%
Mbo-Verpleegkundige	Niveau 4	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	82	62,6%
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	Niveau 4	Zorg, Welzijn en Sport	Welzijn	52	39,7%
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	Niveau 4	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	46	54,1%
Helpende Zorg en Welzijn	Niveau 2	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	43	61,4%
Timmerman	Niveau 2	Techniek en Gebouwde Omgeving	Bouw en Gespecialiseerde aanneming	39	78%
Technicus engineering	Niveau 4	Techniek en Gebouwde Omgeving	Metaal en metaalelektronica	36	44,4%
Logistiek medewerker	Niveau 2	Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	Transport en logistiek	30	88,2%

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

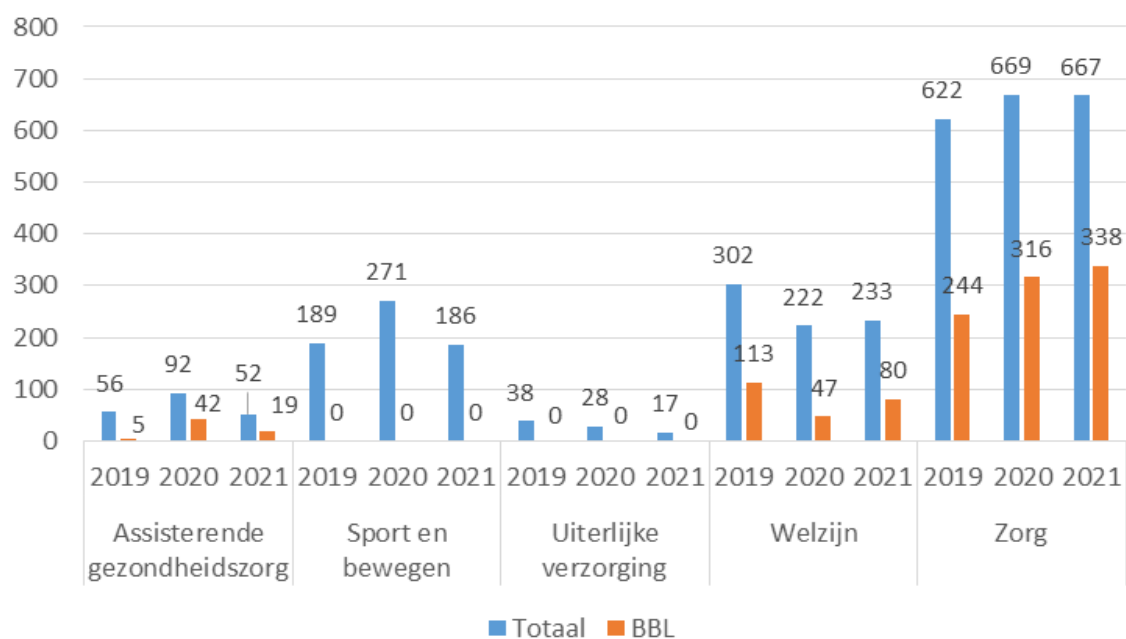


Relevant voor dit onderzoek is natuurlijk vooral het aantal BBL-gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt in sectoren waar krapte op de arbeidsmarkt is te verwachten. Hieronder geven we daarom het aantal BBL-gediplomeerden naar mogelijke tekortsectoren in Zeeland. Dat splitsen we in de figuren vervolgens nog eens uit naar de verschillende marktsegmenten en we laten de trend zien van 2019 tot en met 2021.

Zorg, welzijn en sport

In de sector Zorg, Welzijn en Sport studeerden in 2021 in totaal 1.155 mbo'ers af, waarvan 437 mbo'ers dit via een BBL-opleiding deden. Uitgesplitst naar marktsegment levert dat de volgende figuur op. Te zien is dat veruit het grootste deel van de gediplomeerden in het marktsegment 'zorg' is aan te treffen.

Figuur 3.13. BBL-gediplomeerden in de sector Zorg, Welzijn en Sport naar marktsegment



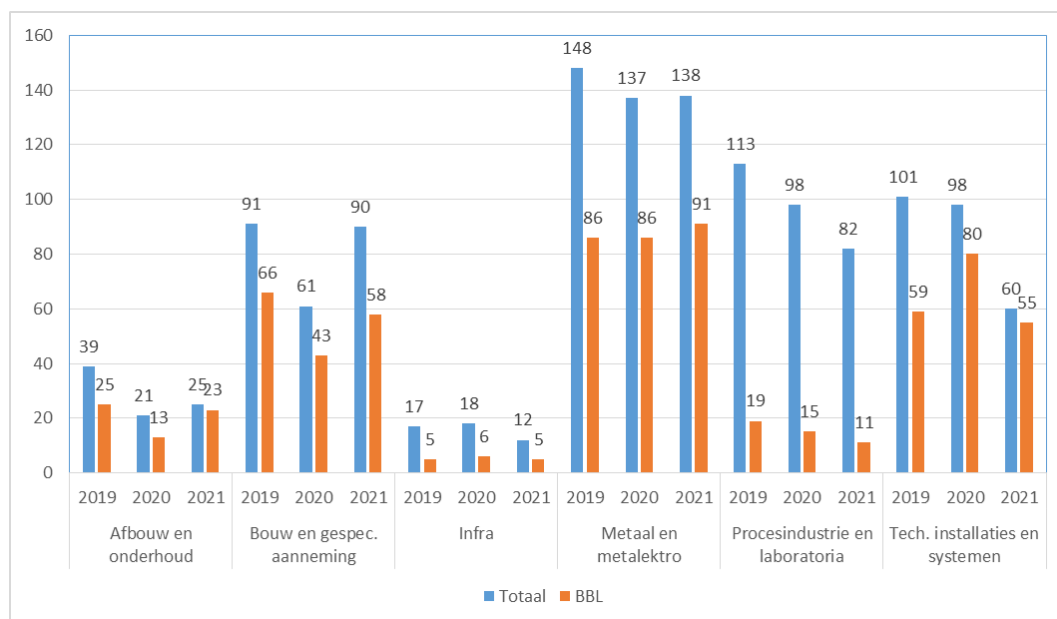
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Techniek en Gebouwde Omgeving

Als we kijken naar de sector Techniek en Gebouwde Omgeving dan is te zien dat in 2021 in totaal 407 mbo'ers afstudeerden in die richting, waarvan 243 dat deden via de beroepsbegeleidende leerweg. Uitsplitsing naar marktsegment levert het beeld op dat vooral in het marktsegment 'metaal en metaalelektronica' veel leerlingen hun diploma behalen via de BBL. Dat is tevens het segment waarin in Zeeland de meeste mbo'ers afstuderen. Ook in de segmenten 'bouw en gespecialiseerde aanneming' en 'technische installaties en systemen' kiezen veel leerlingen voor de BBL.



Figuur 3.14. BBL-gediplomeerden in de sector Techniek en Gebouwde Omgeving naar marktsegment

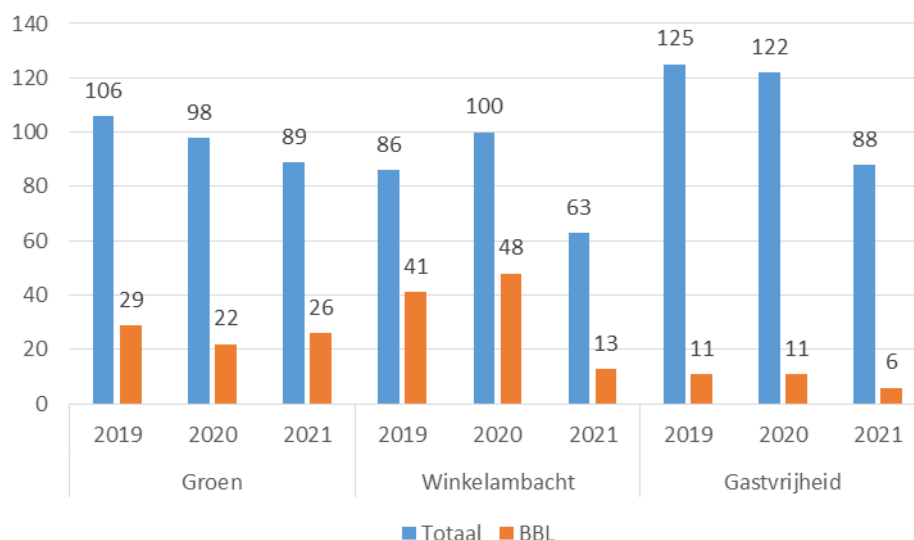


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl

Voedsel, groen en gastvrijheid

In Zeeland zijn de groene sectoren en het toerisme met de horeca relatief sterk vertegenwoordigd binnen de werkgelegenheid. Er ontstaat mogelijk ook een tekort aan gastheren en -vrouwen. Gastheren en -vrouwen vallen binnen de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid en vervolgens onder het marktsegment gastvrijheid. Behalve in het winkelambacht is het aandeel BBL-studenten gering. En in dat winkelambacht is, mogelijk door de lockdowns het aantal BBL-deelnemers in 2021 sterk afgenomen.

Figuur 3.15. BBL-gediplomeerden in de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid naar marktsegment



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Beveiligers



Beveiligers vallen onder de sector 'Zakelijke dienstverlening en Veiligheid', binnen het marktsegment 'Orde en Veiligheid'. In Zeeland In Zeeland zijn er in 2021 14 'beveiligers 2' en 14 'handhavers toezicht en veiligheid' opgeleid; geen van allen via de BBL.

3.3.3 BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom opgeteld

De rest van de arbeidsmarktinstroom vanuit een mbo-diploma volgde een BOL-opleiding. We laten in deze paragraaf de arbeidsmarktinstroom van deze groep vanuit verschillende sectoren van het mbo zien. Daarbij maken we gebruik van de data uit Kans op Werk. Deze data over 2021 betreft een prognose uit dat jaar op basis van oudere data.

We tellen daar het aantal BBL-gediplomeerden bij op. Dit aantal halen we rechtstreeks uit de figuren uit paragraaf 3.2.5, waarvoor we ArbeidsmarktInZicht hebben geraadpleegd.

De volgende tabellen geven daarom voor verschillende sectoren een beeld van het totale aantal studenten dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt in Zeeland. Bij de BBL gebeurt dat al wanneer de studenten een leerbaan vinden, bij de BOL na het behalen van een diploma. Zoals we eerder ook al vermeldde in een voetnoot, is het niet zo dat alle BBL-gediplomeerden bij hun leerbedrijf blijven werken of hun carrière direct na de studie voortzetten bij een ander bedrijf. Soms leren ze door op het volgende mbo-niveau, soms gaan ze naar het hbo, soms gaan ze elders werken en soms gaan ze helemaal niet meer werken. Ook hebben bedrijven soms BBL-leerlingen (in leerbanen) in dienst, maar nemen ze na de stage weer afscheid van deze leerlingen omdat het voor de bedrijven te duur is om ze (allen) een vast dienstverband aan te bieden. Dit verschilt echter wel sterk per sector en speelt relatief weinig in die sectoren waar er een overschot aan vacatures en een tekort aan arbeidsaanbod bestaat.

In de sector Zorg, Welzijn en Sport is de opgetelde arbeidsmarktinstroom lager dan het totale aantal BBL-gediplomeerden. Dit komt voornamelijk door het marktsegment 'zorg', waar een relatief hoog percentage leerlingen hun diploma behaalt via de BBL. Bovendien is dat segment verreweg het grootste. Ook het marktsegment welzijn speelt een rol.

Tabel 3.6. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-gediplomeerden voor de sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport.

	AMI	BBL	Totaal
Assisterende gezondheidszorg	28	19	47
Sport en bewegen	19	0	19
Uiterlijke verzorging	10	0	10
Welzijn	67	80	147
Zorg	171	338	509
Totaal sector ZWS	295	437	732

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Ook in de sector Techniek en Gebouwde Omgeving is te zien dat de opgetelde arbeidsmarktinstroom kleiner is dan het aantal BBL-gediplomeerden. Deels komt dit doordat de BBL in deze sector relatief omvangrijk is, deels omdat BOL-studenten vaker doorleren. De segmenten waarin de instroom in totaal het grootste is, betreft de segmenten 'Procesindustrie en laboratoria' en 'Metaal en metaalelektronica'.



Tabel 3.7. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-ge diplomaerden voor de sector kamer Techniek en Gebouwde Omgeving.

	AMI	BBL	Totaal
Metaal en metaalektro	36	91	127
Procesindustrie en laboratoria	37	11	48
Technische installaties en systemen	20	55	75
Infra	7	5	12
Hout en meubel	9	0	9
Afbouw en onderhoud	6	23	29
Bouw en gespecialiseerde aanneming	5	58	63
Totaal sector TGO	120	243	363

Tot slot geeft tabel 3.8 het aantal studenten weer dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid. In die tabel valt op dat de arbeidsmarktinstroom hoger ligt dan het aantal BBL-ge diplomaerden. Dat komt overeen met het relatief lage percentage studenten dat zijn diploma via de BBL behaalt (figuur 3.15). Toch kent de BBL in het segment 'Groen' nog 26 ge diplomaerde studenten.

Tabel 3.8. BBL-ge diplomaerden en arbeidsmarktinstroom voor de sector Voedsel, groen en gastvrijheid.

	AMI	BBL	Totaal
Winkelambacht	36	13	49
Gastvrijheid	73	6	79
Groen	24	26	50
Voeding	0	0	0
Totaal sector VGG	133	45	178

De arbeidsmarktinstroom voor de chauffeurs wegvervoer was in 2021 in totaal 5 en het aantal BBL-ge diplomaerden was 3.

Al met al maken ge diplomaerde BBL-studenten vaak een aanzienlijk deel uit van het potentieel van de opleidingen. Dit hangt ermee samen dat ze al bij het bedrijf of bij de instelling werken.

3.3.4 Doorstroom van mbo-studenten naar het hoger onderwijs

Het Mbo is arbeidsmarkttechnisch niet alleen relevant wat betreft de directe ge diplomaerde uitstroom naar de arbeidsmarkt, maar is ook verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de instroom in het hbo en daarmee ook voor de arbeidsmarktinstroom van ge diplomaerde hbo-ers. Om een nog beter beeld te krijgen van de bijdrage van het mbo aan de arbeidsmarkt in Zeeland, laten we in deze paragraaf zien hoeveel mbo-leerlingen doorstromen naar het hoger onderwijs. De cijfers komen uit 2020. Dat zijn de meest recente die er op dit moment zijn.

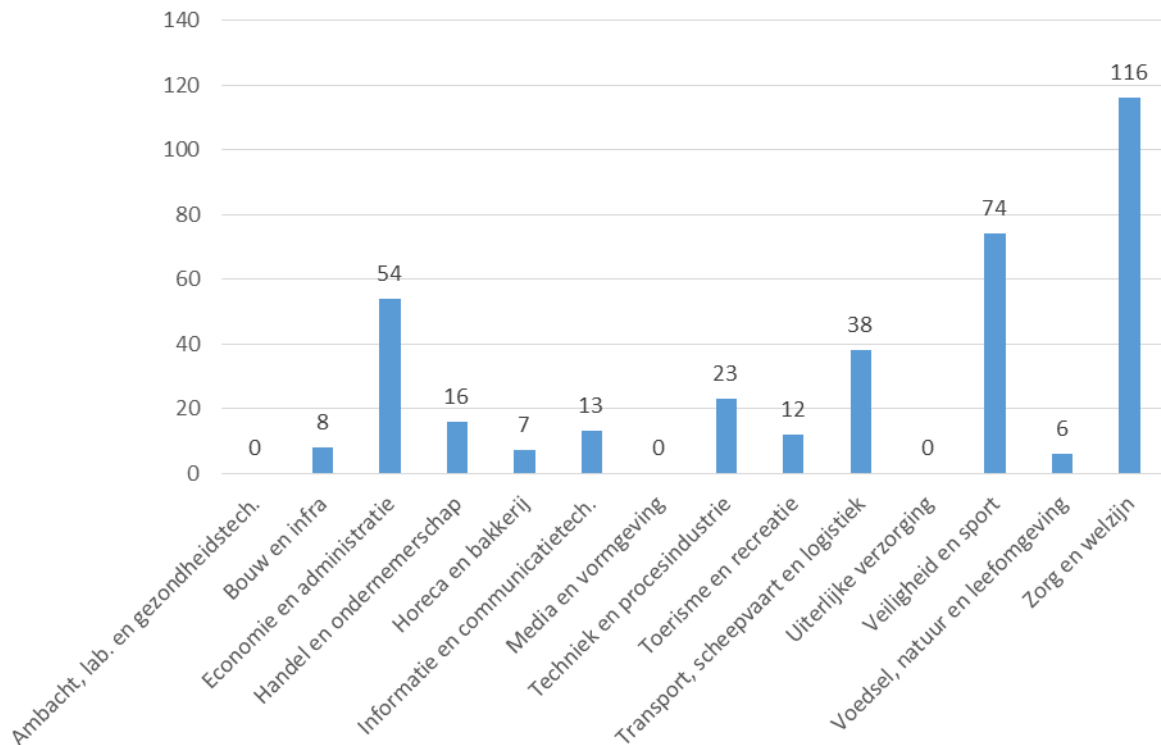
In het hbo zitten studenten relatief gezien bij andere opleidingsrichtingen dan mbo-studenten. Waar 55 procent van de mbo-studenten in Zeeland techniek of zorg als sector kiest, is dat voor het hbo 39 procent. Mogelijk houdt dit ermee verband dat:

- In technische functies op mbo4-niveau een goed salaris is te verdienen;
- Het verschil in salaris tussen hbo- en mbo4-verpleegkundigen relatief gering is in verhouding tot de minimaal vier jaar extra studie-inspanning die een hbo-diploma kost.



In 2020 stroomden er in totaal 367 studenten van het mbo door naar het hoger onderwijs. Uitgesplitst naar domein levert dat de volgende figuur op.

Figuur 3.16. Instroom vanuit het mbo naar het hoger beroepsonderwijs, uitgesplitst naar domein in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Verreweg de meeste studenten stromen door vanuit de domeinen 'Zorg en welzijn' en 'Veiligheid en sport'. Daarbij stromen in de eerste categorie zoals gezegd relatief weinig studenten van een mbo4-opleiding verpleegkunde door naar hbo-verpleegkunde. De doorstroom zit meer in de hoek van het welzijn. De instroom in hbo-verpleegkunde komt vooral van de Havo. Overigens valt op dat er relatief weinig mensen doorstromen binnen het domein 'Techniek en procesindustrie', maar binnen die sector is het ook minder vanzelfsprekend dat studenten de overstap naar het hoger onderwijs maken.

Niet alle studenten die doorstromen, halen overigens ook een diploma op het hbo. De Vereniging Hogescholen houdt cijfers bij over het uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten. Ze onderscheiden in die cijfers ook de studenten die afkomstig zijn van het mbo. Het landelijke uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten van het mbo schommelde tussen 2016 en 2018 rond de 20 procent. In 2019 en 2020 was dit percentage afgerond 15 procent. Een verklaring die de Vereniging Hogescholen hiervoor geeft, is dat de maatregelen rondom de doorstroom in het hoger onderwijs zijn versoepeld. Denk aan het opschorten van het bindend studieadvies. Ook kan de COVID-19 pandemie ervoor hebben gezorgd dat de studenten uit de cohorten '19-'20 en '20-'21 minder vaak een tussenjaar namen na hun eerste jaar.

Voor leerlingen uit Zeeland ligt het voor de hand om naar HZ University of Applied Sciences te gaan. De HZ is gevestigd in Vlissingen, Middelburg en Roosendaal, en



biedt een gevarieerd opleidingsaanbod aan. Op de HZ lag in 2020 het uitvalpercentage bij studenten die van het mbo komen gemiddeld op 18,9 procent. Dat was het hoogste percentage van de afgelopen vijf jaar en lag boven het landelijk gemiddelde van 14,9 procent.³⁴ Het laagste percentage op de HZ dateert uit 2019 en lag op 12,7 procent. Dit betreft nadrukkelijk het uitvalpercentage voor studenten die doorstromen vanaf het mbo. Het uitvalpercentage voor studenten die bijvoorbeeld van het havo afkomstig zijn, ligt een stuk lager.

Als we uitgaan van een uitvalpercentage van 12 tot 19 procent van de studenten die doorstromen van het mbo naar het hbo, dan kunnen we stellen dat van de 367 studenten er ongeveer 297 tot 323 studenten na hun eerste jaar nog in de opleiding zitten. Ervan uitgaande dat het uitvalpercentage na het eerste jaar relatief klein is, kunnen we gerust stellen dat het mbo ook via de doorstroom naar het hoger onderwijs nog een belangrijke impuls geeft aan het arbeidsaanbod op de regionale arbeidsmarkt in Zeeland. Voor de meeste hbo-opleidingen geldt dat de kansen op een baan na afstuderen groot zijn (volgens bijvoorbeeld het ROA). Dat betekent vervolgens dat er tekorten op hbo-niveau optreden wanneer er minder dan de betreffende circa 370 mbo-gediplomeerden doorstromen naar het hbo.

3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten

3.4.1 Het onbekostigde onderwijs

In deze paragraaf gaan we dieper in op het onbekostigde onderwijs, het onderwijs dat niet door het Rijk wordt gefinancierd. Dat gaat voor een groot gedeelte over de derde leerweg waarin er geen verplichtingen bestaan aangaande onderwijstijd en studieduur, maar het gaat ook over (taal)cursussen, trainingen en deelopleidingen (waarmee mbo-certificaten behaald kunnen worden voor een onderdeel van het reguliere curriculum van een mbo-opleiding). Het onbekostigde onderwijs vindt plaats op de ROC's, AOC's en vakscholen, maar ook bij particuliere aanbieders zoals NCOI.

Over het onbekostigde onderwijs is maar weinig geaggregeerde data beschikbaar. Er wordt op een hoger niveau dan de ROC's niet bijgehouden hoeveel studenten deelnemen aan onbekostigde opleidingsactiviteiten en hoeveel er daarvan hun diploma behalen. De open onderwijsdata van DUO geeft bijvoorbeeld enkel data over voltijd BOL en BBL. Door gesprekken te voeren met de ROC's en andere kennisinstanties in de regio, en door de informatie die wel voorhanden is te bestuderen, hebben we toch een globaal beeld gekregen van het belang van onbekostigd onderwijs in de regio.

Uit de gesprekken met de ROC's kwam naar voren dat mensen vooral onbekostigd onderwijs volgen om te ontwikkelen binnen de eigen functie, binnen het eigen bedrijf of binnen de eigen sector. Het aantal mensen dat na de onbekostigde opleiding een vacature in een tekortsector vervult (zonder de oude baan in diezelfde sector onvervuld achter te laten) is beperkt. Er zijn wel de nodige zij-instromers die een tweede mbo-opleiding volgen nadat hun eerste opleiding niet genoeg perspectief op de arbeidsmarkt bleek op te leveren, maar daarbij gaat het meestal om:

- Personen die al voor hun 27^e tot de conclusie komen dat ze om moeten scholen; zij vallen nog onder het bekostigd onderwijs;
- Personen die een opleiding volgen die niet is gericht op een tekortsector.

Wanneer iemand binnen een sector binnen of buiten het bedrijf doorstroomt naar een hoger niveau en vervolgens iemand anders na een onbekostigde bijscholing de open

³⁴ Factsheet | Studiesucces, uitval en studiewissel 2020/2021. 7 april 2021. Vereniging Hogescholen.



gekomen functie kan vervullen, is er natuurlijk wel sprake van dat het onbekostigd onderwijs een doorstroomeffect heeft. Het gaat daarbij wel vaak om functies op mbo niveau 2 of 2-plus. Bedrijven die middelen besteden om mensen vanaf mbo-niveau 1 of 2 tot het gewenste niveau 3 of 4 op te leiden, zijn er echter niet zo veel. Bovendien is er vanaf mbo niveau 3 in de tekortsectoren vaak zeer grote krapte en dan biedt opscholing maar beperkt soelaas. In de zorg bijvoorbeeld gaat rond dat iedereen die vanaf niveau 2 Helpende zorg zou zijn op te scholen naar niveau 3 Verzorgende-IG dat al heeft gedaan. Men mikt nu op opscholing van niveau 2 naar een niveau 2-plus of soms 3-min.

Naast de beperkte doorstroomeffecten binnen sectoren en op de lagere niveaus, is ook het aanbod (onbekostigde) taalcursussen relevant voor de arbeidsmarkt in de regio. Dat komt doordat arbeidsmigranten die in hun eigen land een goede opleiding hebben gehad, pas na een taalcursus in Nederland in bepaalde beroepen met tekorten kunnen werken. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland. Gezien de nijpende tekorten op de arbeidsmarkt biedt de vluchtelingenstroom uit Oekraïne mogelijk een uitkomst, maar het is maar de vraag hoe lang deze vluchtelingen blijven. De verwachting is dat zij terugkeren naar Oekraïne als de oorlog voorbij is (ze keren zelfs nu al voor een deel terug).

Concluderend is het onbekostigde onderwijs voor bepaalde sectoren een gedeelte van de oplossing voor de arbeidstekorten. Echter, in de tekortsectoren waar er vooral behoefte is aan niveau 3 en 4 opgeleiden en waar arbeidsmigranten ook niet altijd meer een uitkomst bieden, is het aandeel van het onbekostigde onderwijs zeer beperkt.

3.4.2 Het onbekostigde opleidingsaanbod in Zeeland

Het aanbod aan opleidingen vanuit particuliere onderwijsinstellingen in Zeeland is niet omvangrijk. Bijna alle onbekostigde activiteiten vinden plaats bij de onderwijsinstellingen waar ook bekostigde opleidingen kunnen worden gevolgd. We zijn geen grote particuliere opleiders tegengekomen zoals NCOI of LOI. Beiden hebben geen vestiging(en) in Zeeland.

Ook zijn er de nodige opleiders in Zeeland die zich richten op bedrijfsopleidingen, trainingen, cursussen en andere onbekostigde opleidingsactiviteiten. Zo is Helix Learning (een merk van Scalda) actief op dit terrein, maar ook Jelloo, Jonkman Opleidingen en de Avonschool. Helix Learning, gevestigd in Vlissingen en Terneuzen, biedt net als Scalda een grote diversiteit aan opleidingen aan die kunnen worden aangepast op basis van de specifieke wens van de klant. Jelloo biedt opleidingen, cursussen, trainingen, workshops en presentaties op het gebied van recreatie, toerisme, evenementen, welzijn, wellness, onderwijs en sport & bewegen. Voorbeelden van cursussen zijn bijvoorbeeld de cursus 'Sportieve Recreatie', of de cursus 'Animatie vaardigheden'. Jonkman Opleidingen biedt 50 korte opleidingen aan binnen de categorieën BHV/EHBO, Hijsen, Industrie, Mobiele werktuigen, Techniek, en Veiligheid. Deze opleidingen duren vaak maar een of twee dagen en zijn gericht op het aanleren van specifieke vaardigheden om bijvoorbeeld veilig te hijsen met een bovenloopkraan. De Avondschool is een onderwijsinstelling gericht op financieel-



administratieve opleidingen. Uitkomst van de opleidingen is vaak een financieel-/administratief Associatiediploma zoals de BKO, BKB, PDB, MBA, etc.

Tot slot is ook het GO College nog interessant om te benoemen. Dit college is namelijk specifiek gericht op de techniek, een sector waarin de komende jaren ook grote tekorten ontstaan. Het GO College biedt 16 reguliere opleidingen aan, voornamelijk op niveau 3 en 4. Er is één opleiding op niveau 2. De opleidingen zijn te volgen op het tempo waarmee een student leert. Technisch gezien kan dat dus al binnen een jaar. Daarnaast zijn er ook nog een aantal losse trainingen te volgen op het gebied van veiligheid en techniek. Voorbeelden van training zijn bijvoorbeeld:

- Lassen
- ICT monteur en laagspanning
- Basis elektrotechniek
- Veilig werken volgens NEN3140

3.4.3 Pendel van studenten

Bij de pendel van scholieren kijken we net als bij die van werkenden naar twee soorten pendel, namelijk de inkomende en uitgaande pendel. Beide stromen zijn relevant omdat studenten vaak naast in de regio waar ze wonen bereid zijn om te gaan werken in de regio waar ze hun opleiding hebben afgerond. Uitgaande pendel geeft daarom een beeld van het mogelijke verlies aan arbeidspotentieel, terwijl inkomende pendel een beeld geeft van het arbeidspotentieel dat mogelijk nog bij het huidige potentieel kan worden opgeteld.

Er is een drietal kanttekeningen die we bij deze paragraaf plaatsen:

1. We beschrijven steeds de pendel van mbo-studenten in 2020. Dat betreft de meest recente data die er op dit moment is.
2. We beschrijven alleen de pendel binnen Nederland, omdat er geen cijfers beschikbaar zijn over buitenlandse pendel. we weten wel dat de pendel van mbo-studenten van en naar het buitenland zeer beperkt is.
3. Er is alleen pendeldata beschikbaar op basis van inschrijvingen bij hoofdvestigingen. Dat wil zeggen dat een student die aan het Hoornbeeck College studeert, in de data naar voren komt als uitgaande pendel. De hoofdvestiging van het Hoornbeeck College zit namelijk in Amersfoort. In totaal gaat het om 779 studenten van het Hoornbeeck College die in Zeeland studeren.

De derde kanttekening maakt dat de pendeldata soms niet (helemaal) accuraat zijn. Bij het Hoornbeeck College worden bijvoorbeeld opleidingen in de richtingen 'Economie', 'Technologie' en 'Zorg & Welzijn' gegeven. Dat maakt dat de uitgaande pendel in die drie sectoren wat lager is dan dat er uit de data naar voren komt.

Hieronder beschrijven we hieronder steeds per sector³⁵ de data die er wel voorhanden is, want deze geeft in veel gevallen wel een goede indicatie.

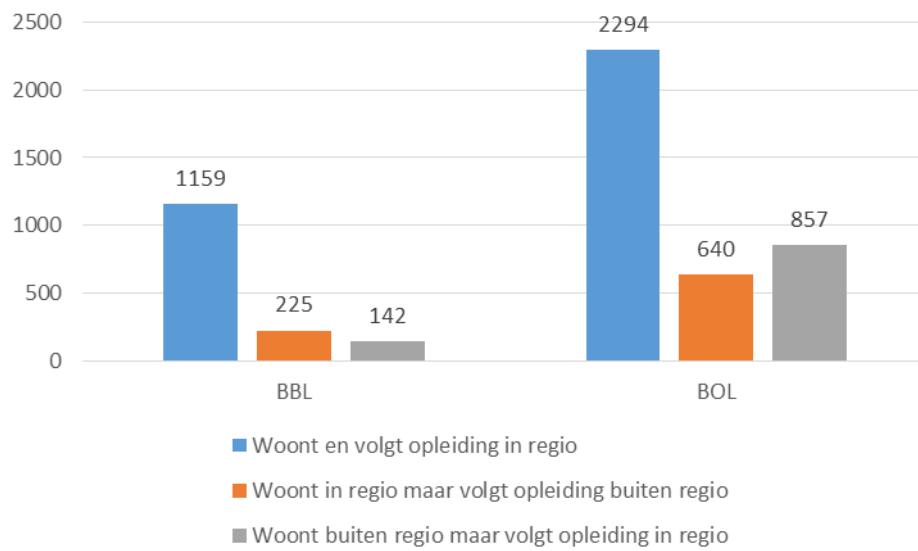
De volgende figuur laat de pendelgegevens van studenten zien in de sector Zorg & Welzijn, de grootste sector in de regio. In totaal volgen volgens de uit Duo beschikbare data 4.452 studenten een opleiding in de richting van zorg en welzijn die ook daadwerkelijk in Zeeland wonen. Het aandeel van die studenten dat elders

³⁵ In dit geval gaat het niet om de verdeling per sectorkamer, maar is alleen de verdeling voor de vier grote sectoren Economie, Techniek, Zorg en Groen en die voor de gecombineerde opleidingen beschikbaar.



studeert, is opvallend klein in vergelijking met de andere sectoren. Er is meer inkomende dan uitgaande pendel binnen deze sector. Daar komt nog eens bij dat de totale uitgaande pendel overschat wordt door het meetellen van de studenten van het Hoornbeeck College. Het saldo inkomende en uitgaande mbo-pendel bedraagt +134, maar zal in werkelijkheid hoger liggen. Als het aantal studenten van het Hoornbeeck College in Zeeland evenredig verdeeld is over Zorg & Welzijn en Economie, dan gaat het om circa 500 Zeeuwse mbo-studenten extra die in Zeeland studeren. Daarmee komt het pendelsaldo uit op +600-650.

Figuur 3.17. Pendel van mbo-studenten voor de sector Zorg & Welzijn in 2020

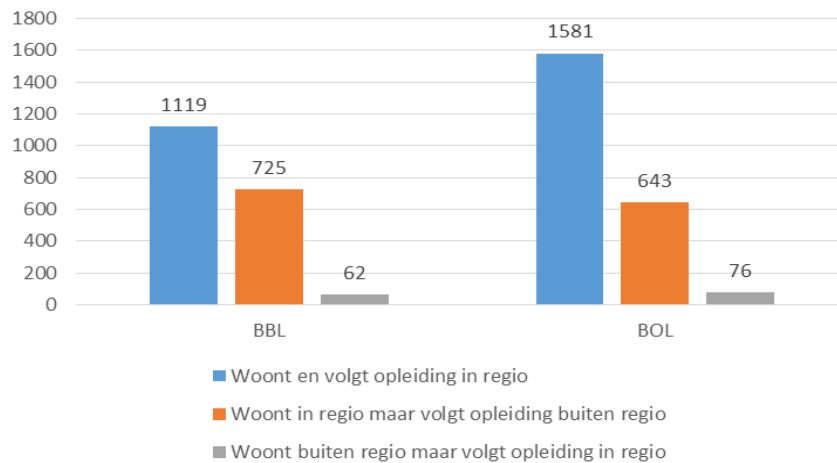


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.

De sector Techniek in Zeeland kent 2.838 studenten van zowel binnen als buiten de regio. Het aantal studenten woonachtig in de regio dat een opleiding binnen de sector economie doet is 4.068. Wat opvalt, is dat het verschil tussen het aantal studenten dat de opleiding buiten de regio volgt tegenover het aantal studenten dat de opleiding in de regio volgt, in de BBL nog niet zo groot is, maar in de BOL een stuk groter is. Dit kan ermee te maken hebben dat het Hoornbeeck College geen techniekafdeling in Goes heeft, zodat veel van de studenten uit Oost-Zeeland naar het Curio College in Bergen op Zoom gaan. Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt -1.230.



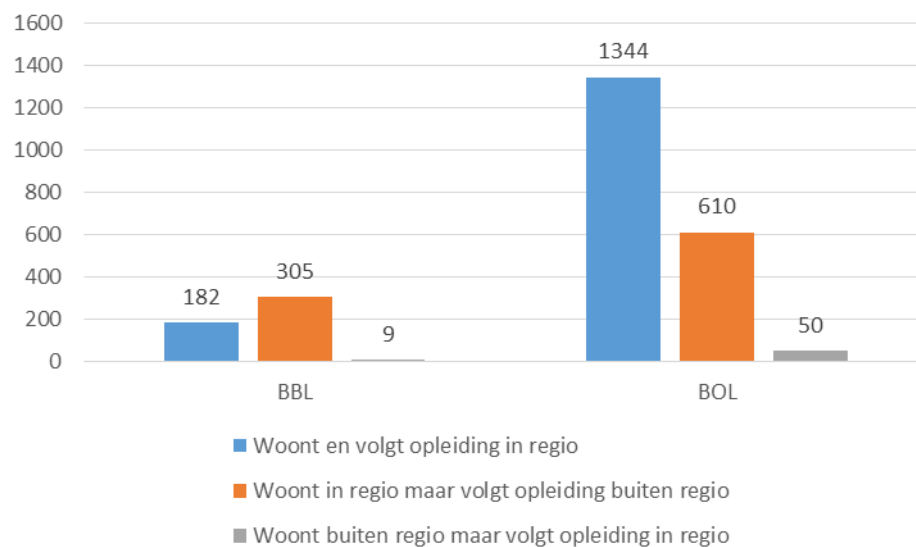
Figuur 3.18. Pendel van mbo-studenten voor de sector Techniek in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl

Opleidingen binnen de sector Economie hebben in Zeeland 1.585 studenten van zowel binnen als buiten de regio. Het aantal studenten woonachtig in de regio dat een opleiding binnen de sector economie doet is 2.441. Wat verder opvalt, is dat het verschil tussen het aantal studenten dat de opleiding binnen de regio volgt tegenover het aantal studenten dat de opleiding buiten de regio volgt, voor wat betreft de BBL negatief is. In de BOL studeren er wel weer meer mensen in de regio zelf. Het saldo inkomende en uitgaande pendel betreft -856. Een deel van dit negatieve saldo is overigens toe te schrijven aan studenten van het Hoornbeeck College. Die studeren wel in de regio, maar staan geregistreerd als uitgaande pendel. Als de sector economie evenredig aanwezig is op het Hoornbeeck College in Goes als de algehele verhouding Economie versus Zorg & Welzijn, dan gaat het om circa 250-300 studenten. Daarmee komt het negatieve pendelsaldo uit op plm. - 550-600.

Figuur 3.19. Pendel van mbo-studenten voor de sector Economie in 2020

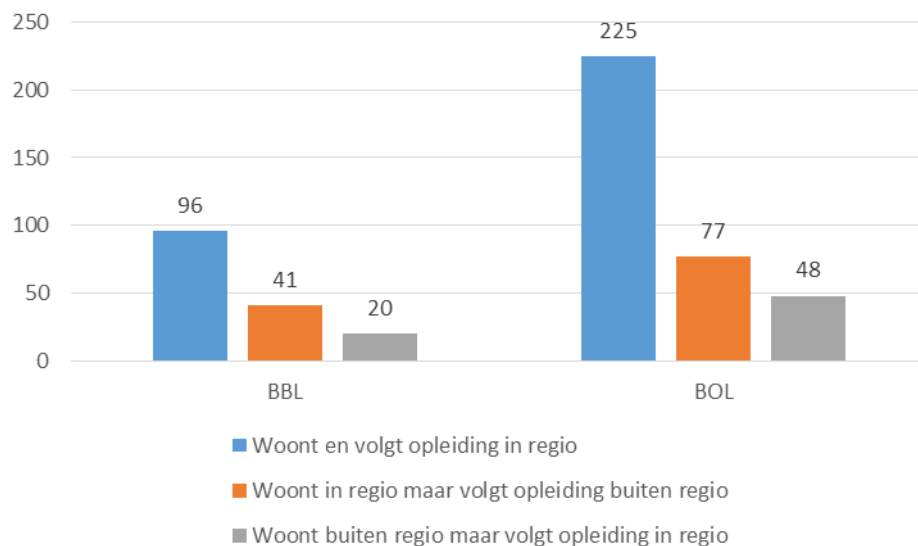


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.



Tot slot beschikken we over de pendeldata van de groene sector. Het aantal studenten dat woonachtig is in Zeeland en een opleiding volgt binnen de groene sector is 439. Het aantal studenten dat een opleiding in de groene sector volgt bij een in Zeeland gevestigde opleider is 389. Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt -50.

Figuur 3.20. Pendel van mbo-studenten voor de sector Groen in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl

Totaalbeeld

Het totale aantal studenten dat in Zeeland woont maar de opleiding elders volgt, bedraagt circa 2.500. Het aantal studenten dat van buiten de regio naar Zeeland komt om de opleiding te volgen, is 1.264. Op basis van bovenstaande data overstijgt de uitgaande pendel de inkomende pendel en betreft het saldo circa - 1.250.

Mogelijk is het saldo nog iets kleiner, omdat de studenten die van buiten Zeeland naar het Hoornbeeck College in Goes afreizen, niet in de data naar voren komen. Onze verwachting is echter dat dit een erg kleine groep betreft.

3.5 Verwachte ontwikkelingen van het arbeidsaanbod

De afname evenals de vergrijzing van de bevolking zijn in het vorige hoofdstuk al aan de orde geweest. Deze hebben een negatief effect op het aanbod van werkzoekenden inclusief gediplomeerde schoolverlaters in de regio. Hieronder volgt een aantal andere factoren die invloed hebben op het arbeidsaanbod.

Politiek: grensoverschrijdende samenwerking

Ten eerste zegt het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord³⁶ in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's. Regio Zeeland grenst aan België. Voor deze grensregio wordt voor de aanpak van knelpunten (grensbelemmeringen) door Rijk, provincie, gemeenten, bedrijven en (kennis)instellingen samengewerkt met het gewest Vlaanderen (arbeidsmarkteffect: meer grensoverschrijdende arbeid, dat kan zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen). Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

³⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;
- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.³⁷

Het arbeidsmarkteffect kan zijn dat meer grensoverschrijdende arbeid tot stand komt. Dat kan echter zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen. In ieder geval neemt de arbeidsmarktdynamiek toe. En dit biedt mogelijk kansen moeilijk vervulbare vacatures in te vullen.

Demografie: jongeren blijven

Ten tweede was er lange tijd sprake van een trek van (met name jongere) mensen vanuit de meer perifeer gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking). Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging te zien. De specifieke invloed van de covidcrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken (al dan niet in hybride vorm) verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere en goedkopere woning met een tuin zoeken.³⁸ Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst.

Ruimtelijk: filedruk en goedkope huize

Ten derde zijn de filekans en filedruk (i.e. de lengte van de file vermenigvuldigd met de duur ervan) in de meer perifeer gelegen arbeidsmarktregio Zeeland veel minder groot dan in de Randstad.³⁹ De veel grotere filekans en -druk in de Randstad zouden er toe kunnen leiden dat personen en bedrijven van daaruit naar arbeidsmarktregio Zeeland verhuizen. Het effect daarvan is meer aanbod van arbeid.

Tot slot zijn de huizenprijzen in de Zeeuwse gemeenten vergeleken met die in de Randstad laag (met uitzondering van Schouwen-Duiveland en Veere).⁴⁰ De naar verhouding gunstige woningmarkt en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekenen dat Zeeland mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad (m.n. vanuit de meest dichtbij gelegen grote stad Rotterdam) zal kunnen aantrekken. Ook daarvan is het effect dat er meer aanbod van arbeid is.

³⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>

³⁸ <https://nidi.nl/demos/vertrek-uit-de-randstad-in-coronatiejd-in-perspectief/>: <https://www.rabobank.nl/kennis/artikel/011081757/hoer-steden-een-uittocht-van-thuiswerkers-kunnen-voorkomen>

³⁹ <https://www.anwb.nl/verkeer/nederland/verkeersinformatie/dagelijkse-drukke-trajecten>

⁴⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprijs-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod

Vacatures

Net als in de rest van Nederland neemt het aantal vacatures in Zeeland in 2021 aanzienlijk toe. Achtergrond is in de eerste plaats het verdwijnen van de lockdowns. Vooral in de sectoren, die min of meer op slot zaten en waar personeel is ontslagen, is sprake van een toename. Dit komt ook, omdat werkenden die inmiddels in een andere sector emplooi hebben gevonden, lang niet altijd terug willen keren naar de sector waar ze eerder werkten. Daarnaast speelt een rol dat door de steunmaatregelen de covidcrisis relatief weinig invloed heeft gehad op de arbeidsmarkt. De krapte die er in 2019 al bestond, is eigenlijk in de jaren erna blijven bestaan en is vervolgens, toen de samenleving weer openging, verder toegenomen. Omdat vervolgens veel werkenden de kans kregen op een andere, betere (of althans vanuit het perspectief van de personen in kwestie op dat moment, betere) baan, is de dynamiek op de arbeidsmarkt flink toegenomen. Want voor de vrijgekomen baan wordt ook weer een vacature gezet en mogelijk ook weer één voor de baan die vervolgens vrijkomt wanneer de tweede vacature door een werkende wordt ingevuld. Al met al uit zich deze ontwikkeling in een groot aantal vacatures. In sectoren als horeca, retail en toerisme loopt het aantal vacatures ook op omdat de voorheen in de betreffende functies werkende personen vaak een baan in een andere sector hebben gevonden en niet terugkeren. Deels gaat het ook om vacatures voor hoger opgeleiden, maar het gaat ook vaak om mbo'ers. De tekorten die er al langer waren, nemen daardoor zeker vanuit het perspectief van werkgevers, grote proporties aan. Dit speelt in sectoren als de techniek en de logistiek, maar toch ook voor administratieve functies en in de retail. In de zorg ligt het aantal vacaturemeldingen relatief laag, maar dat komt mogelijk juist doordat men het te druk had om vacatures te zetten ofwel omdat men er toch geen heil in zag. Punt is natuurlijk dat je voor veel zorgvacatures een bepaald diploma nodig hebt. Gekwalificeerd personeel is schaars en voordat je nieuw personeel hebt opgeleid, gaat daar de nodige tijd overheen. Acute problemen moet je daarom binnen de instelling oplossen.

De verschillende ontwikkelingen wijzen erop dat de vraag naar arbeid de komende periode niet snel zal afnemen. Zelfs als groei van de inflatie inderdaad tot een recessie leidt, blijven er veel vacatures. Nu de banencarrousel eenmaal op gang is gebracht, zal deze niet snel ophouden.

Arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod is onvoldoende om al deze vacatures te vervullen. Er zijn steeds minder werkloze werkzoekenden beschikbaar, vrouwen zijn vaak al heringetreden of kiezen bewust voor werk in het huishouden en, zelfs met de komst van de nodige Oekraïners, kunnen arbeidsmigranten niet alle gaten opvullen. Door doorschuifeffecten komen er ook veel vacatures voor mbo-BOL-schoolverlaters, terwijl het overgrote deel van de BBL-ers gewoon bij de werkgever kan blijven, als ze al niet door een concurrent worden "weggekocht". Van de BOL-gediplomeerden leert ook nog eens een aanzienlijk deel door, in het hbo of op een hoger mbo-niveau. Dit is bij de BBL in beperktere mate het geval. Die komen derhalve niet beschikbaar op de arbeidsmarkt. Wie uiteindelijk het hbo-diploma haalt, kan trouwens in bijna alle gevallen ook snel een baan vinden. De gediplomeerde uitstroom uit het onbekostigd onderwijs is relatief gering van omvang. Vaak gaat het om reeds werkenden. Die zorgen er dan wel voor dat hun eigen werkgever minder hoeft te werven, maar komen niet beschikbaar voor externe vacatures. De pendelbewegingen van de mbo-studenten wijzen er ook dat er



niet veel gediplomeerden vanuit andere regio's voor de Zeeuwse arbeidsmarkt beschikbaar zijn of komen. Misschien biedt de nabijheid van Bergen op Zoom en Roosendaal nog mogelijkheden voor bedrijven in de gemeente Tholen, maar de arbeidsvraag in West-Brabant zelf is ook aanzienlijk.

Het volgende hoofdstuk gaat in op de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.





4 Tekorten op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de mogelijke tekorten op de arbeidsmarkt in Zeeland. Op dit moment zijn dat de zorg, techniek en logistiek. Daarnaast dreigen er ook voor sommige groene beroepen toenemende tekorten en is het agrocluster in Zeeland relatief sterk vertegenwoordigd. We kijken in dit hoofdstuk daarom ook naar de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid.

4.1 Confrontatie van vraag en aanbod

Voor het huidige arbeidsmarktbeleid is van belang hoe de spanning op de arbeidsmarkt er op dit moment uit ziet. In deze paragraaf beschrijven we daarom eerst de conjunctuurenquête, een enquête waarin bedrijven worden gevraagd naar ervaren belemmeringen, waaronder ook een tekort aan arbeidskrachten. Daarnaast gaan we in op de spanningsindicator van het UWV inclusief de belangrijkste tekort- en overschotberoepen. Tot slot beschrijven we een aantal prognoses, omdat voor beleid op het gebied van onderwijs vooral de toekomstige situatie van belang is. Voltijds studenten komen immers pas over minimaal twee, drie of vier jaar op de arbeidsmarkt.

4.1.1 Conjunctuurenquête

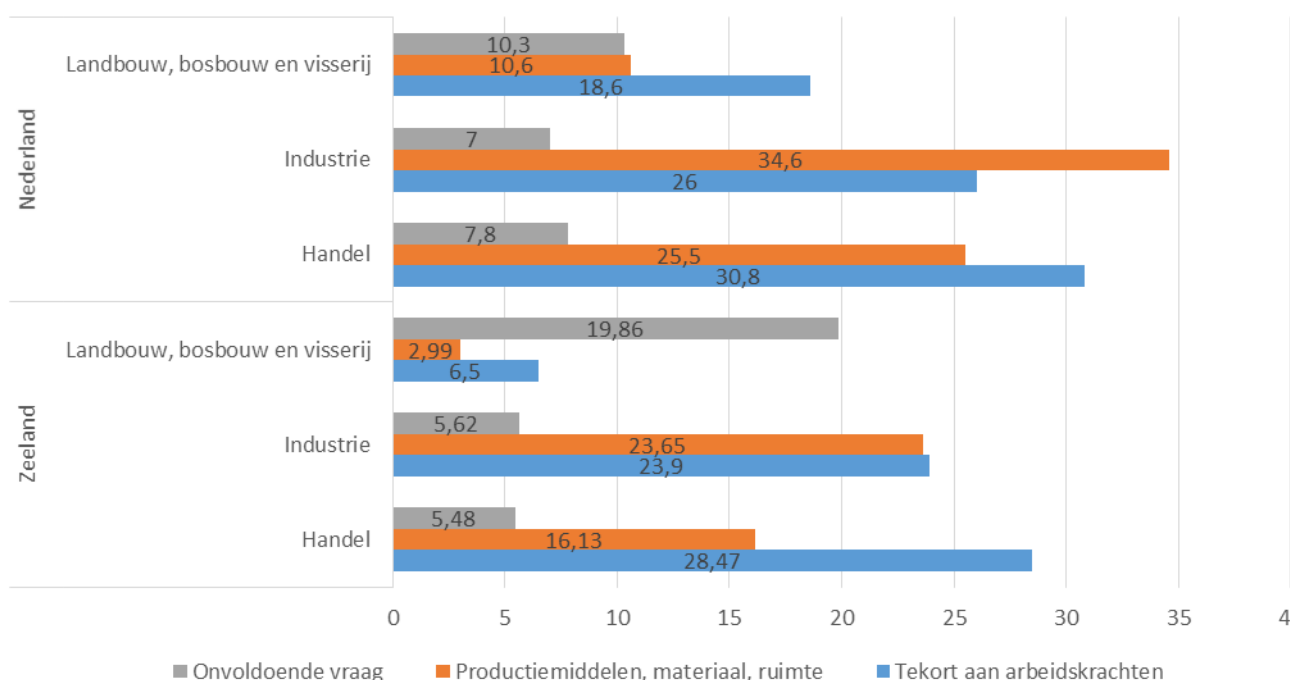
De conjunctuurenquête van het CBS geeft op kwartaalbasis de gewogen percentages van ondernemers weer die (onder andere) het desbetreffende antwoord hebben gegeven op de vraag "Onze productie/zakelijke activiteiten ondervinden de volgende belemmeringen." De drie soorten belemmeringen zijn onder te verdelen in de drie categorieën: 'productiemiddelen, materiaal en ruimte', 'tekort aan arbeidskrachten' en 'onvoldoende vraag'.

De Conjunctuurenquête van het CBS is een hulpmiddel voor het bepalen van de stand en het verloop van de Nederlandse conjunctuur. Perioden van hoge groei wisselen af met perioden van nauwelijks groei, of zelfs van krimp. De conjunctuur wordt bepaald aan de hand van een aantal conjunctuurrelevante indicatoren. Onderstaande figuur geeft een overzicht van de conjunctuurenquête voor een drietal bedrijfstakken die het CBS elk kwartaal uitvoert.

Wat in de eerste plaats opvalt en gezien het vorige hoofdstuk ook te raden was, is dat veel bedrijven te kampen hebben met een tekort aan personeel. In Zeeland zijn de percentages bedrijven met tekorten in de sectoren 'Handel' en 'Industrie' iets lager dan die in de rest van het land, maar nog steeds aanzienlijk. Wel zeggen in Zeeland minder bedrijven dan elders in Nederland in de sector 'Landbouw, bosbouw en visserij' te maken te hebben.



Figuur 4.1. Conjunctuurenquête voor kwartaal 2 van 2022 (Zeeland)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Wat opvalt, is dat in de bedrijfstakken 'Industrie' en 'Handel' de ervaren problemen in Zeeland en Nederland vooral betrekking hebben op de productiemiddelen, materialen en ruimte. Voor de 'Landbouw, bosbouw en visserij' geldt dat een stuk minder. Daar speelt veel meer het probleem van onvoldoende vraag. In heel Nederland geeft ruim 10 procent van de ondernemers aan te kampen met het probleem van onvoldoende vraag en in Zeeland is dat zelfs bijna 20 procent. Verder is er in alle drie de bedrijfstakken een grote discrepantie te zien tussen het ervaren probleem met productiemiddelen op landelijk en regionaal niveau. In Zeeland hebben ondernemers daar relatief minder problemen mee dan op landelijk niveau.

4.1.2 Spanningsindicator

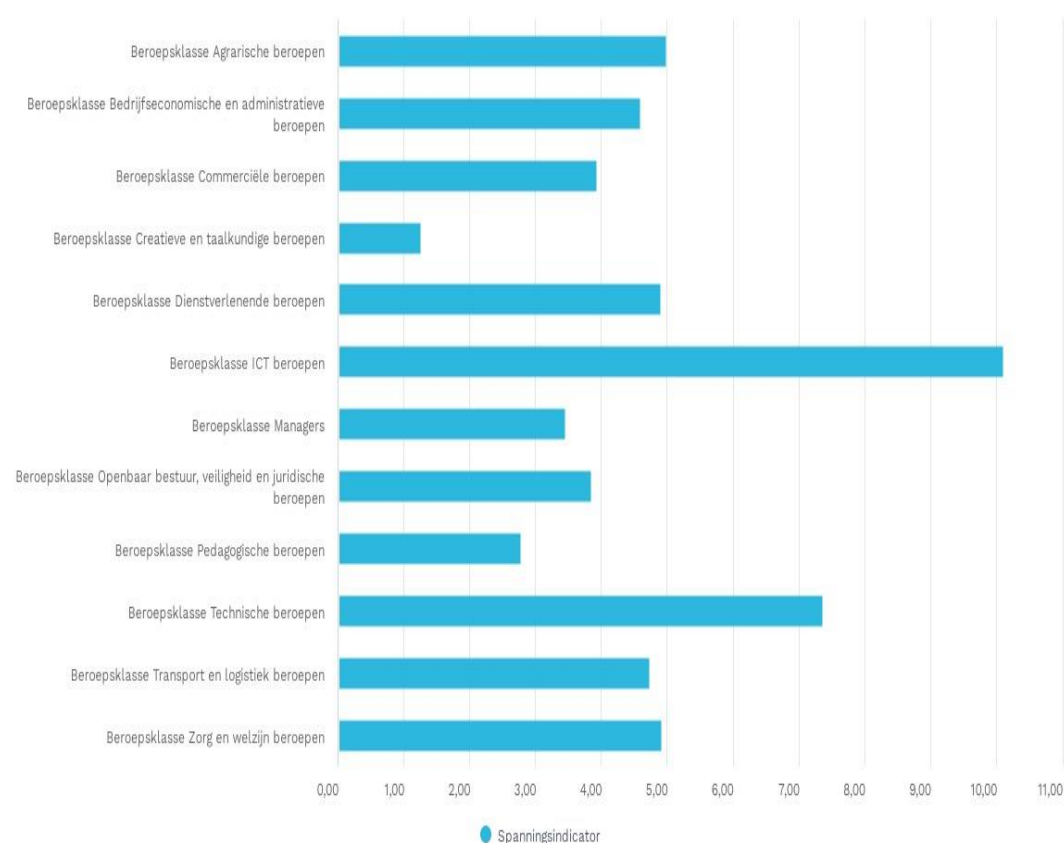
De spanningsindicator van het UWV zet de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod tegen elkaar af. Deze indicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan zes maanden WW ontvangt. De indicator van het vierde kwartaal van 2021 is voor zowel beroepsklassen als beroepsgroepen beschikbaar.

Een score hoger dan 1,5 is gunstig voor werkzoekenden; er is meer vraag dan aanbod (krap). Wanneer de score hoger dan 4,0 is de situatie zeer krap. Een score lager dan 0,67 is ongunstig voor werkzoekenden; er is meer aanbod dan vraag. Bij een score tussen 0,67 en 1,5 is er sprake van evenwicht op de arbeidsmarkt.

Wat bij de beroepsklassen opvalt, is dat voor alle klassen de arbeidsmarkt krap of zeer krap is, behalve voor de creatieve en taalkundige beroepen (zie de volgende tabel). Voor de ICT-beroepen (10,1) en de technische beroepen (7,4) is de arbeidsmarkt het krapste.



Figuur 4.2. Spanningsindicator naar beroepsklasse in Zeeland (4^e kwartaal 2021)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

Bij de spanningsindicatoren voor de beroepsgroepen is dit beeld vrijwel hetzelfde. De arbeidsmarkt voor alle beroepsgroepen is krap of zeer krap, behalve voor maatschappelijk werkers. Door deze hoge mate van krapte ontstaan in steeds meer beroepen kansen. De beroepsgroepen met de hoogste spanningsindicatoren zijn de volgende. Allen hebben een spanningsindicator van 16.

- Assemblagemedewerkers (16)
- Bouwarbeiders afbouw (16)
- Elektriciens en electronicamonteurs (16)
- Loodgieters en pijpfitters (16)
- Machinemonteurs (16)
- Productieleiders industrie en bouw (16)
- Timmerlieden (16)
- Transportplanners en logistiek medewerkers (16)

4.2 Prognoses

De arbeidsmarkt is nu krap. Aan die huidige krapte kan het mbo niet veel doen. Opleidingen duren immers de nodige jaren. Daarom moeten we naar de toekomst kijken. Om een beeld te geven van de kwantitatieve impact van de ontwikkelingen die we in de vorige paragrafen beschreven, zijn er verschillende prognoses beschikbaar. Het gaat om:



- Die van het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht in het kader van het Programma Onderwijs Arbeidsmarkt (POA). Dit wordt gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Om de twee jaar publiceert het ROA het rapport De arbeidsmarkt naar opleiding in beroep (in dit geval: in 2026), waarin het vier jaar vooruit kijkt. In het Arbeidsmarktinformatiesysteem van het POA (AIS) is vervolgens ook regionale informatie te vinden.
- Die voor Kans op werk van SBB. Panteia en Etil zijn verantwoordelijk voor de wetenschappelijke onderbouwing van deze prognoses. Kans op werk wordt jaarlijks gepubliceerd op kiesmbo.nl. Op dit moment is Kans op werk 2024-2026 beschikbaar.
- Specifiek voor de zorg en welzijn zijn vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) prognoses beschikbaar tot 2031.

De eerste twee prognoses hebben gemeen dat ze vooral de kansen van recent afgestudeerden laten zien. De kans van werkgevers om personeel te vinden is hier, behalve als werkgevers vooral ervaren personeel zoeken, dan het spiegelbeeld van.

De ROA-prognoses

De regionale informatie over Zeeland in het AIS van het POA maakt voor een aantal opleidingsniveaus en een aantal opleidingsrichtingen prognoses beschikbaar van de uitbreidings- en vervangingsvraag, de instroom van schoolverlaters en de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Dit resulteert in een spanningsindicator (ITA) die aangeeft hoe de arbeidsmarkt er tot in 2026 uit ziet. Als de indicator zeer goed aangeeft dan is er dus zeer gemakkelijk werk te vinden voor net afgestudeerden en is de arbeidsmarkt dus zeer krap. Er is sprake van een ruime arbeidsmarkt indien de indicator matig of slecht aangeeft. We vermelden hieronder zowel de ITA voor het mbo als voor het hbo: een deel van de instroom in het hbo komt immers van het mbo. Het beeld is als volgt:

Tabel 4.1. ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 in de provincie Zeeland

Opleidingscategorie	Indicator
Mbo2 – Techniek en ICT	matig
Mbo2 – Zorg en dienstverlening	redelijk
Mbo3 – Techniek en ICT	slecht
Mbo3 - Techniek, bouw en procesindustrie	slecht
Mbo3 - Gezondheidszorg en welzijn	matig
Mbo4 – Techniek en ICT	goed
Mbo4 - Techniek, bouw en procesindustrie	goed
Mbo4 - Gezondheidszorg en welzijn	matig
Bachelor – Techniek en ICT	goed
Bachelor - Zorg en onderwijs	goed
Bachelor - Gezondheidszorg en welzijn	redelijk
Bachelor - Onderwijs	goed

Bron: Onderzoekscentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA)



Op Mbo niveau 2 en 3 ontstaat er volgens de ROA-prognose voor het overgrote deel dus een ruime arbeidsmarkt. Alleen voor de opleidingscategorie zorg en dienstverlening op Mbo niveau 2 is volgens ROA de verhouding tussen vraag en aanbod in 2026 redelijk in verhouding. Vanaf mbo niveau 4 is vanuit werkgeversperspectief de arbeidsmarkt voor alle vermelde opleidingscategorieën krap (dus bij doorstroom naar het hbo en vervolgens een diploma is de kans op een baan groot)⁴¹. Dit geldt alleen niet voor de opleiding Gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 4. Het is echter wel nodig te vermelden dat het ROA gezondheidszorg, kinderopvang en welzijn bij elkaar heeft genomen. De arbeidsmarkt is voor welzijn vaak ruim, maar voor zorg en kinderopvang is deze juist krap. Dit maakt het lastig om voor alle drie mbo-niveaus hierover conclusies te trekken. Een vergelijkbaar effect heeft het bij elkaar trekken van techniek en ICT op niveau 2 en 3.

Voor de bachelor-opleidingen waarover het ROA uitspraken kan doen, zijn de perspectieven over het algemeen zo, dat de kans voor afgestudeerden goed is en er dus sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Dit geldt landelijk ook voor de meeste bachelors. Uitzondering zijn de taalkundige en culturele opleidingen/beroepen. Dit pleit over het algemeen voor veel doorstroom vanuit het mbo naar het hbo, alhoewel bij een te grote doorstroom vervolgens weer tekorten in het mbo kunnen ontstaan.

Prognoses Kans op Werk

Om de tekorten aan mbo-gediplomeerden in de regio in kaart te brengen, maken we ook gebruik van de prognoses uit Kans op werk. Die prognoses bepalen voor alle iets grotere opleidingen in het mbo (circa 250 van de 450 crebo's) wat het perspectief is voor gediplomeerde schoolverlaters⁴² en voor mbo-opgeleiden in het algemeen om (voor de schoolverlaters na de nominale studieduur) in het beroep van opleiding aan het werk te komen. Is deze kans groot, dan is de arbeidsmarkt voor werkgevers dus krap.

Om te komen tot een absoluut cijfer voor het tekort of overschot aan vacatures in Zeeland in 2026 hebben we de stroomcijfers 'Ontstane vacatures' en 'Baanwisselaars' vertaald naar standcijfers. Op deze manier kunnen de cijfers vergeleken worden met de andere standcijfers 'Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' en 'Arbeidsmarkt instroom WW'. Om tot het aantal openstaande vacatures te komen is de indicator Ontstane vacatures door 4,6 gedeeld. Dit is volgens het CBS over de jaren heen ongeveer de verhouding tussen het aantal ontstane vacatures per jaar en het aantal op enig moment openstaande vacatures. De indicator Baanwisselaars is door 3,2 gedeeld om tot het aantal baanwisselingen per kwartaal te komen. Hierin zijn de eerdere factor 4,6 en een gemiddeld aantal baanwisselingen per jaar van 1,4-1,5 per jaar per baanwisselaar vervat. Vervolgens is er ook nog rekening mee gehouden dat in het kwartaal dat schoolverlaters de arbeidsmarkt instromen ze niet beschikbaar zijn als baanwisselaars. De 'arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' betreft trouwens niet de BBL-gediplomeerden (want die hebben al een arbeidscontract, dus hoeven niet meer in te stromen) en de gediplomeerden vanuit het niet-bekostigd onderwijs. Daar kijken we in een later stadium naar.

In de laatste kolom van de tabel is de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters, WW-ers en het aantal baanwisselingen afgetrokken van het aantal openstaande vacatures; dit alles voor het derde kwartaal van elk jaar. (Formule tekort/overschot = [Ontstane vacatures/4,6] – [arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters + Arbeidsmarkt instroom

⁴¹ Dit geldt overigens niet voor alle opleidingsrichtingen: de ITA van taalkundige en culturele opleidingen geeft het perspectief matig.

⁴² Die het komende schooljaar aan hun opleiding beginnen.



$WW + \{(\text{Baanwisselaars} - \text{arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters}/3)/3,2\}$). Dit betekent dat een positief getal in dit geval een tekort weergeeft en een negatief getal een overschot. Een positief getal is omgekeerd voor werkgevers een indicatie van een krappe arbeidsmarkt en een negatief getal duist juist op een ruime arbeidsmarkt.

Tabel 4.2. Overschot aan vacatures voor gediplomeerde mbo-schoolverlaters Zeeland 2022 – 2026 (afgerond)

Jaar	Aantal ontstane vacatures	Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters	Arbeidsmarktinstroom WW	Baanwisselaars	Tekort/overschot aan vacatures i
2022	28.890	830	940	5.120	2.997
2023	29.900	850	1.080	5.370	2.983
2024	29.050	860	1.200	5.250	2.703
2025	29.040	840	1.280	5.260	2.638
2026	29.100	850	1.350	5.300	2.558

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er ontstaat op korte termijn een groot tekort aan arbeidskrachten vanuit het mbo dat vervolgens heel geleidelijk iets afneemt. Als we kijken naar de beroepen waarvoor dit geldt, dan hebben we het over de beroepen die (samen met verwante beroepen) zijn weergegeven in Tabel 3.4. Deze grote overschotten zijn voornamelijk het gevolg van een combinatie van een groot aantal ontstane vacatures en een relatief lage arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026. In de zorg stromen nog wel redelijk wat mensen in, maar chauffeurs en verkopers doen dat nauwelijks.

Tabel 4.3. Beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 (Zeeland)

Beroep	AMI schoolverlaters	Tekort/Overschot
Verzorgende-IG	23	226
Mbo-Verpleegkundige	48	70
Helpende zorg en welzijn	3	51
Chauffeur wegvervoer	4	127
Gastheer/-vrouw	19	72
Verkoopadviseur	6	83
Eerste verkoper	4	60
Verkoopsspecialist	1	52
Ondernemer retail	1	44
Commercieel medewerker	0	33

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er is een veelheid aan technische opleidingen in het mbo. Daardoor komen de technische beroepen niet bovenaan de lijst te staan van beroepen waar in 2026 de grootste vraag naar is. Onderstaande lijst laat de beroepen zien tot en met een overschot van 5 vacatures per beroep, waardoor het totale vacatureoverschot nog hoger ligt dan 310.



Tabel 4.4. Technische beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 in Zeeland

Beroep	AMI	Tekort/ overschot
Allround operationeel technicus	0	8
Commercieel technicus engineering	4	6
Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit	0	18
Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	0	8
Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	0	24
Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	0	10
Eerste monteur utiliteit	0	8
Eerste monteur vliegtuigonderhoud	1	15
Monteur elektrotechnische installaties	2	23
Monteur service en onderhoud installaties en systemen	0	13
Monteur werktuigkundige installaties	5	9
Technicus avionica	0	16
Technicus elektrotechnische industriële installaties en systemen	1	10
Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit	0	15
Technicus engineering	2	22
Technicus mechanica	0	21
Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	0	8
Technicus service en onderhoud werktuigbouw	0	19
Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties	0	7
Technisch Leidinggevende	1	9
Werkvoorbereider installaties	0	41
Totaal	16	310

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Bij de opleidingen in de hoek van de vliegtuigindustrie past inmiddels wel de kanttekening dat Fokker heeft aangekondigd de fabriek in Hoogerheide in 2023 te sluiten.

Bij de beroepen waar de meeste arbeidsmarktinstroom plaatsvindt, gaat het om de beroepen aansluitend op de crebo's 'Onderwijsassistent' en 'Mbo-verpleegkundige'. Voor mbo-verpleegkundigen zijn er tegen die tijd nog wel vacatures, maar voor onderwijsassistenten wordt er geen overschot aan vacatures verwacht. De grote arbeidsmarktinstroom van onderwijsassistenten betreft waarschijnlijk vooral het deel van de opgeleiden die na het mbo hun toelatingsexamen voor de pabo niet halen. Ze stromen in andere beroepen dan het beroep van opleiding op de arbeidsmarkt in.



Tabel 4.5. Beroepen met de meeste verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026 met tekort/overschot aan voor hen geschikte vacatures.

Beroep	AMI schoolverlaters	Tekort/ Overschot
Onderwijsassistent	57	-44
mbo-Verpleegkundige	48	70

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Op basis van die prognoses kunnen we concluderen dat de sectoren techniek, zorg en handel zich ontwikkelen tot tekortsectoren. Er ontstaat ook een tekort aan chauffeurs en gastheren/-vrouwen.

De sector onderwijs kwam voor Zeeland niet naar voren als een tekortsector in de KOW-prognoses, maar daarin kijken we uitsluitend naar mbo-opleidingen. Uit de ROA-prognoses en de prognoses die Panteia en Etil in 2020 hebben gemaakt, komt onderwijs op hbo-niveau wel degelijk naar voren als tekortsector. Het mbo kan hierin voorzien vanwege de wens die studenten vaak hebben om vanuit de opleiding tot onderwijsassistent door te stromen naar de pabo.

Prognoses onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Voor de sector Zorg en welzijn en de verschillende branches in deze sector zijn ook nog prognoses van tekorten op de arbeidsmarkt beschikbaar vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). AZW bevat een Arbeidsmarktspanningsindicator die aangeeft hoeveel vacatures er in een bepaald prognosejaar per 100 werkzoekenden zullen zijn. Voor bijna alle branches in de zorg is zowel in 2026 als 2031 de spanning op de arbeidsmarkt tweemaal die van Nederland. Vooral in de ziekenhuizen en de verpleeghuizen loopt het tekort aan personeel flink op tot tegen de 500 vacatures per 100 werkzoekenden in 2026 en 800 vacatures per 100 werkzoekenden in 2031. Ook in de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) ligt naar verwachting het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 700 in 2031, terwijl ook in de thuiszorg, gehandicaptenzorg en jeugdzorg in dat jaar het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 400 zal liggen. Het overgrote deel van deze vacatures zal te vinden zijn op de mbo niveaus 3 en 4.⁴³

4.3 Doelgroepen voor tekorten

In deze paragraaf kijken we eerst naar de verwachte ontwikkeling van de gediplomeerde mbo-ers die op de arbeidsmarkt komen (arbeidsmarktinstroom; AMI), werkzoekenden en baanwisselaars. Vervolgens komen, herintreders, arbeidsmigranten, vsv'ers en de pendel van mbo-studenten aan de orde.

4.3.1 Verwachte ontwikkeling arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden, werkzoekenden en baanwisselaars

In hoofdstuk 3 beschreven we al de aantallen studenten die hun opleiding volgen in de verschillende sectoren. Relevant voor de sectoren waar de vraag groter is dan het aanbod aan arbeid, is de vraag in hoeverre die studenten uiteindelijk ook instromen op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de arbeidsmarktinstroom voor die verschillende sectoren in 2026. We kijken ook naar het verwachte aantal geschikte werkzoekenden⁴⁴ en baanwisselaars op het niveau van functies die ook door

⁴³ Bron; <https://www.prognosemodelzw.nl/branches>.

⁴⁴ We betrekken daartoe alleen personen met een WW-uitkering van minder dan een half jaar in de analyse. Wie langer in de WW zit of in de bijstand, heeft naar alle waarschijnlijkheid weinig kans op een baan in een sector met een grote vraag naar arbeid. Dat kan liggen aan fysieke of psychische problemen, een gebrek aan motivatie of inschrijving bij het UWV op een wensberoep waarvoor men eigenlijk niet is gekwalificeerd. We gaan er hierbij



gediplomeerde mbo-schoolverlaters kunnen worden ingevuld en wat het verwachte tekort of overschot aan vacatures is per tekortsector. We geven een overschot aan vacatures met een positief cijfer weer, een tekort met een negatief getal. Dit doen we op basis van de (met het sinds de tachtiger jaren bestaande en steeds geactualiseerde prognosemodel PRISMA van Panteia geprognosticeerde) data uit het onderzoek Kans op Werk.

In de volgende tabellen valt op dat het aantal baanwisselaars steeds hoger ligt dan de arbeidsmarktinstroom. Dit laat de grote dynamiek op de arbeidsmarkt zien. Die is na de crisis enorm toegenomen en zal naar verwachting groot blijven.

Voor de sector Zorg, Welzijn en Sport is de arbeidsmarktinstroom wat hoger in vergelijking met de technische sector (tabel 4.8). Toch is er, net als in de technische sector, ook hier nog een behoorlijk overschot aan vacatures. Dat is vooral aan te treffen in het marktsegment 'zorg'. Voor de andere marktsegmenten in deze sector zijn de overschotten aan vacatures minder groot of is zelfs sprake van een overschot aan arbeidsaanbod.

Tabel 4.6. Prognose voor 2026 voor de sector Zorg, Welzijn en Sport (Zeeland)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Zorg	91	222	625	290
Welzijn	89	40	72	-70
Sport en bewegen	0	4	28	17
Uiterlijke verzorging	0	11	10	-4
Assisterende gezondheidszorg	33	8	53	14
Totaal	213	285	788	247

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving valt op dat de arbeidsmarktinstroom in 2026 relatief beperkt is voor het grote tekort dat er ontstaat (overschot aan vacatures). Er zijn wel veel baanwisselaars, maar de beperkte arbeidsmarktinstroom leidt toch tot een relatief groot overschot aan vacatures. Dit heeft voornamelijk te maken met het tekort dat ontstaat in het marktsegment technische installaties en systemen. Daarna zijn de grootste vacatureoverschotten te vinden in de 'bouw en gespecialiseerde aanneming' en in de 'procesindustrie en laboratoria'.

vanuit dat de groepen kortdurig werkloze WW-ers die niet geschikt zijn voor een vacature en het aantal langdurig werkloze werkzoekenden dat dat eigenlijk toch wel is (na bijvoorbeeld een korte bijscholing) ongeveer tegen elkaar opwegen.



Tabel 4.7. Prognose voor 2026 voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving (Zeeland)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Procesindustrie en laboratoria	7	40	159	89
Technische installaties en systemen	37	12	311	241
Infra	23	50	102	19
Hout en meubel	18	4	20	-2
Afbouw en onderhoud	2	50	46	-11
Bouw en gespecialiseerde aanneming	10	13	145	119
Totaal	97	169	783	454

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid valt op dat het overschot aan vacatures in het segment 'gastvrijheid' heel hoog is. Dat segment zorgt voor 103 procent van het totale tekort aan personeel. De grote tekorten in dat marktsegment hebben vooral te maken met een schijnbaar tekort aan mbo-gediplomeerde schoonmakers en gastheren en -vrouwen. Het tekort aan schoonmakers is voor het mbo echter niet zo relevant, want daarin is vaak te voorzien door werkzoekenden zonder mbo-diploma. Gastheren en -vrouwen zijn juist wel beroepen waar het mbo voor opleidt. In de agrarische beroepen komen nu tekorten voor. Deze komen echter niet meer als zodanig naar voren in de prognoses. De tekorten lijken de komende jaren te verdwijnen. Waarschijnlijk komt dat doordat het econometrisch model dat wij hanteren bij het maken van prognoses PRISMA ervan uitgaat dat de landbouw vanwege milieubeleid in personele omvang moet gaan afnemen.

Tabel 4.8. Prognose voor 2026 voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid (Zeeland)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Winkelambacht	13	16	70	37
Gastvrijheid	76	291	1.480	783
Groen	47	13	51	0
Voeding	85	0	20	-58
Totaal	221	320	1.621	762

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Tot slot de prognoses voor 2026 voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem. Daaruit volgt tabel 4.9. Wat opvalt, is dat in deze sector vooral tekorten ontstaan in de segmenten 'Transport en logistiek' en 'Maritiem'. De tekorten in het segment 'Transport en logistiek' komt vooral voort uit tekorten aan chauffeurs wegvervoer. In het segment 'Maritiem' ontstaat het tekort voornamelijk vanwege tekorten aan haven-gerelateerd logistiek personeel. In de andere segmenten zijn er vrijwel geen tekorten te zien.



Tabel 4.9. Prognose voor 2026 voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem (Zeeland)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Mobiliteit	19	1	14	-3
Carrosserie	3	7	9	-3
Transport en logistiek	22	51	217	124
Luchtvaart	6	2	4	-4
Rail	1	0	3	1
Maritiem	37	22	211	142
Totaal	88	83	458	257

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

4.3.2 Overige doelgroepen

De overige doelgroepen die nog wat kunnen betekenen voor het arbeidsaanbod in de sectoren waar de vraag naar arbeid groot is, zijn herintreders, arbeidsmigranten, voortijdig schoolverlaters en studenten die vanuit een andere regio naar Zeeland komen om daar te studeren en vervolgens (ook) in Zeeland naar een baan zoeken. Er is in de vorige hoofdstukken al het nodige gezegd over deze doelgroepen, maar we zetten in deze paragraaf de potentie van deze groepen nog een keer overzichtelijk op een rij.

Herintreders

Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar het aantal herintreders is over het algemeen zeer beperkt. De enige relevante groep herintreders die we identificeren zijn vrouwen die omwille van de kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Naar verwachting komen er de komende jaren elk jaar alleen nog maar minder herintreders beschikbaar. Concluderend gaat het dus om een kleine groep arbeidsaanbod en als we kijken naar de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, zal de kleine groep herintreders vooral voor banen in de zorg beschikbaar zijn.

Migranten

Als we het hebben over het potentieel van migranten, dan zijn er verschillende groepen te onderscheiden. Een belangrijke categorie is die van de vluchtelingen (uit oorlogsgebieden dan wel mensen die in hun land vanwege bijvoorbeeld hun politieke activiteit of hun geaardheid worden vervolgd). Alleen deze groep komt op termijn immers in aanmerking voor een werkvergunning. Hieronder vallen bijvoorbeeld vluchtelingen uit Syrië, maar sinds maart ook de vluchtelingen uit Oekraïne. Wat betreft vluchtelingen uit Syrië en Afghanistan valt op dat Europa steeds meer op slot zit. Daarnaast gaan er wel enige jaren voorbij voordat Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Vaak kan dat in hun eerdere of een ander mbo-beroep alleen na bijscholing. En in dat geval zijn ze in de statistieken (van Cfi/DUO en daarna van SBB en ArbeidsmarktInZicht) aan te treffen (op een kleine groep na die vanwege hun leeftijd aangewezen is op onbekostigd onderwijs). Voor de substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, voor het overgrote deel terug zullen keren naar Oekraïne.



Een tweede groep die we onderscheiden is de groep arbeidsmigranten. In 2021 zijn veel arbeidsmigranten uit de Midden- en Oost-Europese landen die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten die in eerste instantie ongeschoold werk gingen verrichten, blijkt bovendien opgeleid of op te leiden voor sectoren met tekorten in relevante richtingen.

De spannende vraag is of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. Zoals we in paragraaf 3.4.1 al beschreven: *“In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter. Er ontstaan daar ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser van omvang is dan in Nederland. Verder is er sprake van concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijsd is).”* Het kabinet gaat wel de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Een verbetering van de werk- en leefomstandigheden en van de rechtspositie van arbeidsmigranten, kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken, maar het gevolg kan ook zijn dat sommige uitzendbureaus afhaken en minder arbeidsmigranten naar Nederland worden toegeleid. Hoe dan ook is de toestroom van arbeidsmigranten geen zekerheid. Dit, terwijl sommige sectoren daar voor de toekomst, zie bijvoorbeeld de prognoses van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid voor de sector bouw, daar wel op rekenen.

Daarnaast zijn er nog de expats en is er nog de grenspendel. Expats behoren tot de groep die voor specialistisch werk naar Nederland komt en direct een werkvergunning krijgt. De salarisgrens om een werkvergunning te kunnen krijgen ligt op het niveau van hoger opgeleiden. Daardoor zal het niet vaak om migranten op het mbo-niveau gaan. Ook in veel andere landen is er vaak een tekort aan deze categorie specialisten. Wat betreft grenspendel, daar is maar beperkt sprake van in Zeeland. Arbeidsaanbod kan voornamelijk komen uit het aangrenzende Vlaanderen, maar ook in die regio is er krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast bemoeilijken verschillende regimes op het gebied van inkomen, overige arbeidsvoorwaarden en wonen nog steeds de grenspendel tussen de regio's. Zoals we al eerder bespraken zegt het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord wel toe om in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's.

Voortijdig schoolverlaters

Een andere groep die theoretisch gezien een relevant aandeel zou kunnen leveren aan het arbeidsaanbod, is de groep voortijdig schoolverlaters. Die groep is nog niet meegerekend bij de arbeidsmarktinstroom. Een deel ervan houdt juist op met school, omdat ze een baan vinden. In veel gevallen gaan voortijdig schoolverlaters overigens later alsnog een verdere opleiding volgen en afronden, waarna ze alsnog in de cijfers van de arbeidsmarktinstroom zullen verschijnen.

Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) in Zeeland in studiejaar 2020/2021 betrof 379. Dat is minder dan in de jaren ervoor (tabel 4.10).

Er is helaas geen data beschikbaar over het aantal vsv'ers uitgesplitst naar sector. We kunnen er echter dat het arbeidsaanbod vanuit deze groep laag is voor de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, omdat vsv'ers als ze niet alsnog hun



schoolloopbaan vervolgen, op termijn geringe kansen hebben op de arbeidsmarkt en ook omdat het totale aantal vsv'ers erg laag is en verder afneemt.

Tabel 4.10. Aantal voortijdig schoolverlaters naar jaargang in Zeeland

Jaargang	Aantal
2020/2021	379
2019/2020	394
2018/2019	437
2017/2018	443
2016/2017	431

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl.

Mbo-ers vanuit andere regio's die in Zeeland de opleiding volgden

Het laatste potentiële arbeidsaanbod wat we hier bespreken is het saldo inkomende en uitgaande pendel. In hoofdstuk 3 hebben we, waar mogelijk, de pendeldata van mbo-studenten voor de regio Zeeland uitgesplitst naar sector. Uit de analyse ervan kwam naar voren dat het saldo inkomende en uitgaande pendel -2.006 bedraagt, met de kanttekening dat in de sectoren techniek, economie en zorg de uitgaande pendel overschat is doordat veel studenten in die sectoren aan het Hoornbeeck College studeren. De hoofdvestiging van het Hoornbeeck College ligt in Amersfoort en studenten die in Goes aan het Hoornbeeck studeren, staan geregistreerd in Amersfoort.

Ondanks die kanttekening lijkt het erop dat er buiten de zorg meer studenten woonachtig zijn in Zeeland die hun opleiding buiten de regio volgen, dan dat er studenten zijn die van buiten Zeeland naar de regio toe komen om hun opleiding te volgen. Dat heeft als logisch gevolg dat het mogelijke verlies aan arbeidspotentieel in Zeeland groter is dan de mogelijke winst aan arbeidspotentieel vanuit andere regio's. De tekorten die in de sectoren spelen, worden door de pendel mogelijk dus alleen nog maar groter. We gebruiken hier met opzet 'mogelijke' winst en 'mogelijk' verlies aan arbeidspotentieel, omdat het natuurlijk niet vast staat dat studenten blijven werken in de regio waar ze hebben gestudeerd of juist werk zoeken in de regio waar ze wonen.

4.4 Duiding: doelgroepen voor kwantitatieve en kwalitatieve tekorten

Confrontatie van de vraag en aanbod op de huidige arbeidsmarkt levert het beeld op dat het over de hele linie van de arbeidsmarkt krap of soms zelfs zeer krap is. Bij sommige beroepsgroepen zitten de tekorten vooral op hoger onderwijs niveau (ICT-ers, juridische beroepen, finance, commercieel), maar in de techniek, logistiek en zorg is er ook al veel te weinig arbeidsaanbod in verhouding tot het aantal vacatures. Als er geen grote crisis uitbreekt, worden de tekorten de komende jaren alleen maar groter. Dit komt door de vergrijzing, van de bevolking in het algemeen en van de beroepsbevolking. Het ROA ziet op de mbo2 en mbo3 niveaus in 2026 nog een beperkt arbeidsmarktperspectief, prognosemodellen zoals die voor Kans op werk of in de zorg het AZW-programma voorspellen op alle niveaus tekorten met hier en daar wat uitzonderingen voor opleidingen met relatief veel studenten in verhouding tot de vraag. In de zorg (verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden, assisterende gezondheidszorg), techniek (vooral installatie en montage en metaal, maar ook proces en bouw), logistiek (logistiek medewerkers en chauffeurs) en gastvrijheid (gastheren



en –vrouwen en straks ook mogelijk weer koks) loopt het overschot aan vacatures en daarmee het tekort aan arbeidskrachten zover op dat dit nu al tot grote problemen voor bedrijven en (zorg)instellingen leidt en tot een verdere toename van de knelpunten zal leiden. We zien natuurlijk in de ene sector grote crebo's met in absolute aantallen grote overschotten aan vacatures en in andere sectoren heel veel kleine crebo's met allemaal wat kleinere, maar toch substantiële aantallen beschikbare en niet in te vullen vacatures. Opgeteld is het probleem echter vergelijkbaar. Of je nu praat over een optelsom van specifiek op bepaalde branches gerichte technische crebo's of over verpleegkundigen en verzorgenden waarnaar in alle verschillende zorgbranches veel vraag is, de knelpunten zijn in feite even groot.

Werkloze werkzoekenden zijn er de komende jaren steeds minder. Ze vinden ofwel snel een baan wanneer ze een eerdere baan kwijt raken ofwel ze willen en kunnen niet meer werken: ze hebben fysieke, psychische of andere problemen of ze naderen de AOW-leeftijd en zoeken niet meer naar werk. Herintredende vrouwen zijn er ook niet veel meer; in Zeeland lijkt deze doelgroep nog wat meer potentieel te hebben dan elders in het land, maar om culturele of religieuze redenen zal een deel van de doelgroep het huishoudelijk werk voorrang blijven geven. Oplossingen voor de krapte zijn dan met name te zoeken in het volgende:

1. Werkenden, vooral vrouwen, meer uren per week te laten maken. Niet alleen verhoogt dat de druk op mensen (want het werk thuis en mantelzorg en zorg voor kinderen hebben ook effect) maar ook is het vaak contrair aan wat werkenden zelf willen. In sectoren waarin bijna iedereen al fulltime werkt, zal dit weinig uithalen.
2. De arbeidsproductiviteit verhogen door technologische toepassingen. Hier liggen zeker mogelijkheden maar dan moeten er voldoende (mbo- en hbo-)opgeleiden zijn om de technologie te ontwerpen, te programmeren en toe te passen. Bovendien moet die technologie wel door de gebruikers worden geaccepteerd. En in sommige bedrijfstakken zijn, ook in Zeeland, al grote investeringen in digitalisering en robotisering gedaan. Daar is niet veel winst meer te behalen.
3. Meer arbeidsmigranten toe te laten. Zelfs als we het risico voor uitbuiting voor lief nemen (maar er wel op handhaven), kan dat niet op al te grote schaal, want daar hebben we geen woningen voor. Bovendien betekent dit in veel gevallen ook dat men eerst nog een (Nederlands) diploma moet halen voordat men aan de slag kan.
4. Mensen en eerst jongeren meer toe te leiden naar banen waarin ze optimaal hun competenties kunnen gebruiken en dit lang kunnen doen. Je praat hier over zaken als duurzame inzetbaarheid en levenlang ontwikkelen. Ook job carving kan hierin een rol spelen. Als de zittend medewerker, mogelijk na een bijscholing, het ingewikkelde werk doet, kan mogelijk een werkloze met een arbeidsbeperking de simpeler werkzaamheden invullen.



5 Samenvatting en conclusies

5.1 Samenvatting

Economie en beroepsbevolking

- De omvang van de Zeeuwse bevolking is de laatste decennia redelijk stabiel. Alleen Zeeuws-Vlaanderen is een echte krimpregio. Er is wel sprake van een fikse vergrijzing en een verouderende beroepsbevolking. Dit speelt vooral bij de overheid en in de energiesector.
- Aan de andere kant heeft Zeeland nog steeds een naar verhouding groot aantal jongeren tot 20 jaar. Een deel daarvan vertrekt echter naar elders, om daar door te studeren of te gaan werken.
- De arbeidsparticipatie in Zeeland van mannen is ongeveer gelijk aan het Nederlandse gemiddelde en ligt bij vrouwen iets lager. Vooral jongeren participeren meer op de arbeidsmarkt dan in de rest van Nederland.
- De sector zorg is in Zeeland de grootste. Daarna komt de detailhandel. Voor Zeeland kenmerkende sectoren zijn de landbouw, de chemische industrie, de energiesector, de voedings- en genotmiddelindustrie en de horeca.
- De economische groei en de groei van de arbeidsproductiviteit waren in Zeeland in 2018 groter dan landelijk en in 2019 juist lager. In 2020 was net als elders sprake van een stevige negatieve ontwikkeling.
- Zeeland kent een aanzienlijk, vrij constant, negatief pendelsaldo.
- De Zeeuwse economie heeft nog groeimogelijkheden. Voornaamste beperking is de schaarste aan personeel.

Vacatures en arbeidsaanbod

- Het aantal vacatures voor technische en logistieke beroepen stijgt sterk. Ook bij andere beroepen is een stijging, maar dat gaat minder snel. De stijging in zorg en welzijn is beperkt.
- Het aantal uitkeringsgerechtigden in het algemeen en WW-ers in het bijzonder ligt inmiddels weer onder het niveau van eind 2019/begin 2020.
- Het mbo in Zeeland leidt vooral op voor sectoren waarin zich ook de tekorten aan personeel bevinden, zoals de zorg en de techniek. BBL-opgeleiden zijn een belangrijke bron van personeel vanuit het mbo. In de zorg en de techniek is de BBL een belangrijker bron van arbeidsmarktinstroom dan de BOL. Doorstroom naar het hbo zit vooral in de segmenten zorg en welzijn, veiligheid en sport en economie en administratie.
- Het onbekostigde onderwijs op mbo-niveau stelt aanzienlijk minder voor dan het bekostigde. Het aandeel hierin van de bekostigde instellingen is relatief groot.
- Er is sprake van enige pendel van mbo-studenten van en naar omringende regio's. Zorg & Welzijn kennen meer naar Zeeland komende studenten dan andersom, in andere segmenten is de stroom naar andere regio's groter.

Tekorten op de arbeidsmarkt

- Veel werkgevers in het bedrijfsleven, vooral in de Handel, zeggen last te hebben van personeelstekorten. Zeeland wijkt hierin weinig af van de rest van Nederland.
- Voor alle beroepsklassen behalve de creatieve en taalkundige, is de arbeidsmarkt krap. Het meest krap is de arbeidsmarkt voor de ICT- en de



- technische beroepen. Beroepsgroepen met tekorten zitten ook in de technische hoek naast die van de transportplanners en logistiek medewerkers.
- Het ROA raamde vorig jaar nog dat de tekorten aan vooral mbo2- en mbo3-opgeleiden nog wel zouden meevallen. Vanuit Kans op werk van SBB is vast te stellen dat voor de meeste studenten die nu aan het mbo gaan beginnen, de kans op een baan op zijn minst voldoende is. Tot 2026 zijn er grote aantallen vacatures die bij ongewijzigde omstandigheden niet zijn in te vullen, vooral in de zorg, techniek, gastvrijheid en logistiek.
 - Bij ongewijzigde omstandigheden gaan aanbodcategorieën als zij-instromers/baanwisselaars, arbeidsmigranten en werklozen de arbeidskrapte niet oplossen.

5.2 Conclusies

Krapte

Op de hele arbeidsmarkt neemt de krapte toe en die wordt bij ongewijzigde omstandigheden alleen maar groter, niet zozeer door bevolkingskrimp als wel door de vergrijzing. In de zorg ontstaan daardoor forse tekorten, in de techniek en logistiek waren die tekorten er al en die nemen alleen maar verder toe. Het tekort aan arbeidskrachten zet een rem op de economische ontwikkeling en bedreigt maatschappelijke voorzieningen. Wat in Zeeland ook niet helpt is dat de provincie omringd wordt door regio's met grote steden en een stevige economie. Dit leidt tot een negatief pendelsaldo. Ook trekken twintigers weg uit de provincie.

Uit de analyse blijkt dat het mbo in Zeeland al veel opleidt voor de sectoren met de grootste arbeidsmarkttekorten. Het is vooral zaak ervoor zorg te dragen dat deze opleidingen blijven bestaan. Het is niet mogelijk om het aanbod op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten door grote aantallen studenten naar een andere opleiding te leiden.

Van de werklozen zijn steeds meer degenen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt over. Vrouwen werken meestal al (parttime) door wanneer er kinderen komen.

Oplossingen

De arbeidsmarkt in de provincie zal het in de toekomst moeten hebben van:⁴⁵

- Het (met de nodige moeite) klaarstomen voor de arbeidsmarkt van werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een arbeidsbeperking.
 - o Dit kan ook door ervoor te zorgen dat voortijdig schoolverlaters en kortdurig werklozen niet tot de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan behoren.
- Zij-instromers. Wie in een bepaalde sector geen toekomst heeft of ziet qua werk, moet worden omgeschoold naar andere sectoren waar wel emplooi en waarvoor men gemotiveerd is.
- (Arbeids)migranten. Niet alleen is het zaak, in zoverre de woningvoorraad dat toelaat, werknemers uit het buitenland te halen, maar ook om te identificeren of al in Zeeland werkzame arbeidsmigranten mogelijk over competenties beschikken die aansluiten bij beroepen met tekorten.

⁴⁵ We volgen hierbij de meest recente literatuur over krapte op de arbeidsmarkt en ook de recente Kamerbrief "aanpak arbeidsmarktkrapte".



- Parttime werkenden. Door bijvoorbeeld betere kinderopvang en (overheids)maatregelen in de beloningssfeer is het mogelijk om vooral parttime werkende vrouwen meer uren te laten maken. Dit zal echter wel lastig worden. Veel parttimers en ook (oudere) fulltimers willen juist minder uren per werk werken. Bekend is ook bijvoorbeeld dat mantelzorg in de zorg vooral wordt verricht door zorgmedewerkers. Meer betaald werk betekent dan mogelijk minder mantelzorg.
- Verhoging van de arbeidsproductiviteit door robotisering, digitalisering en andere technologische aanpassingen.
- Opschuifeffecten. Door inzet op Levenlang Ontwikkelen kunnen veel werknemers zich geschikt maken voor functies op een hoger niveau waar moeilijk personeel voor te vinden is. Als iedereen naar boven opschuift, ontstaan geschikte vacatures voor laag opgeleide werklozen.

De rol van het mbo

Het mbo kan overal een steentje en misschien wel een flinke steen bijdragen. Dat zit in de eerste plaats natuurlijk in de hoek van Levenlang Ontwikkelen. De infrastructuur daarvoor moet stevig worden versterkt. Dit roept om een ruimer aanbod van modulaire opleidingen. Het opleidingsaanbod kan zich dan ook richten op trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen die tijdelijk werkloos zijn geworden en een goede opleiding nodig hebben om een bestendige baan te vinden. Bijscholing van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld in het gebruik van de Nederlandse taal maar ook in de Nederlandse werkcultuur, kan ook bijdragen aan het oplossen van tekorten.

Specifiek kan het mbo zich ook richten op het bijscholen in nieuwe technologieën of het aanbieden van (nieuwe) opleidingen die op de technologische ontwikkelingen aansluiten. Dit betekent overigens ook dat er voldoende personeel moet zijn om die technologie te ondersteunen. Dat gaat voor een deel ook om hbo-opgeleid personeel. En dat wordt mogelijk nog schaarser dan mbo-opgeleiden. Het is dan ook zaak dat de doorstroom naar het hbo op peil blijft en liefst nog wat verder wordt uitgebreid. Dat kan trouwens ook via AD-opleidingen voor mbo-ers met enige jaren werkervaring.

Daarnaast moet natuurlijk het opleidingsaanbod goed blijven afgestemd op de tekortsectoren. Voor opleidingen die te klein dreigen te worden moeten slimme oplossingen worden gekozen. Dat kan bijvoorbeeld door binnen de curricula ervoor zorg te dragen dat in de vraag naar skills voor de toekomst door goed opgeleide mbo-vakmensen kan worden voorzien dan wel dat personeel wordt opgeleid dat zich deze skills op termijn kan aanleren.

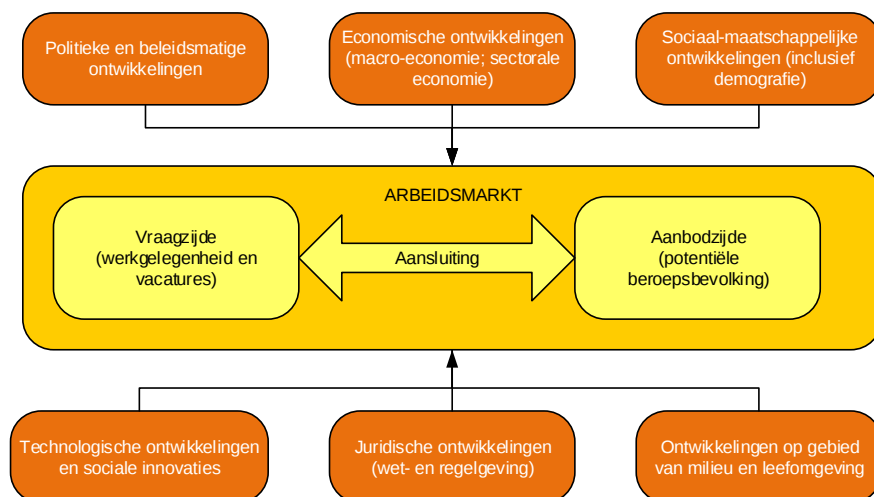


6 Bijlagen

Bijlage 1: PESTLE-analyse

De PESTLE-analyse (Engelse afkorting) vormt een handvat om de context- ofwel omgevingsfactoren die van invloed zijn op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Zeeland op adequate wijze in kaart te brengen.

Figuur 3.1 Omgevingsfactoren relevant voor de arbeidsmarkt



Bron: Panteia

De relevante omgevingsfactoren in een PESTLE-analyse zijn de volgende:

- **P**olitieke factoren (politiek en beleid);
- **E**conomische factoren (macro-economie, sectorale economie);
- **S**ociaal-maatschappelijke factoren (inclusief demografie);
- **T**echnologische en sociaal-innovatieve factoren (technologische ontwikkelingen en (sociale) innovaties);
- Wettelijke (**L**egal) factoren (wet- en regelgeving);
- Ruimtelijke (**E**nvironmental) factoren (milieu en werk-, woon- en leefomgeving).

De resultaten van de – kwalitatief getinte – PESTLE-analyse zijn te gebruiken voor:

- duiding en verklaring van recente kwantitatieve ontwikkelingen en de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt in de regio Zeeland;
- prognoses van de toekomstige kwantitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio Zeeland;
- de keuze van maatregelen die bijdragen aan het optimaliseren van de werking van de arbeidsmarkt in de regio Zeeland.

In de volgende subparagrafen komen bovengenoemde PESTLE-factoren successievelijk aan de orde. Uitgangspunten bij deze PESTLE-analyse zijn de volgende:

- De focus ligt vooral op structurele ontwikkelingen.
- In de analyse maken we steeds een onderscheid tussen ontwikkelingen van invloed op de arbeidsmarkt als geheel en ontwikkelingen specifiek van invloed op de arbeidsmarkt in de regio Zeeland ('landelijk' versus 'specifiek Zeeland').
- Bij de arbeidsmarkteffecten gaat het, indien niet anders vermeld, om de effecten op het mbo-segment van de arbeidsmarkt.



- De arbeidsmarkteffecten van de ontwikkelingen beschreven onder het kopje 'algemeen landelijk' zijn, indien niet anders vermeld, voor de regio Zeeland min of meer vergelijkbaar met die voor het land als geheel.
- Waar mogelijk geven we bij de arbeidsmarkteffecten aan in welke zin/richting de betreffende ontwikkelingen het mbo-segment van de arbeidsmarkt beïnvloeden (bijvoorbeeld meer dan wel minder vraag naar arbeid, meer dan wel minder aanbod van arbeid, hogere dan wel lagere arbeidsproductiviteit, betere dan wel slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden etc.).

6.1.1 Politieke factoren

Politieke factoren (politieke en beleidsmatige ontwikkelingen) zijn vooral in randvoorwaardelijke zin van invloed op de arbeidsmarkt.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)

- In het coalitieakkoord⁴⁶ zegt het kabinet Rutte IV de adviezen van de commissie Regulering van werk (2020; ook wel commissie Borstlap⁴⁷) en van de SER (juni 2021⁴⁸), gericht op het terugdringen van flexwerk, te gaan realiseren. Het kabinet wil verder de positie van echte zelfstandigen versterken (onder meer door een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor deze groep in te voeren) en tegelijkertijd schijnzelfstandigheid bestrijden (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).
- Het kabinet verhoogt het minimumloon stapsgewijs met in totaal 7,5% (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Hoewel eerder werd gedacht dat deze verhoging de economie zou schaden en dus tot minder vraag naar arbeid van laagbetaalde werknemers zou leiden, zijn er recente studies met andere uitkomsten. Wel is het vraag of dit het probleem van de werkende armen gaat oplossen. Het gaat om een verhoging met € 0,80 per uur. En dat bij de momenteel zeer sterke inflatie met name als gevolg van de sterk stijgende energieprijzen (zie ook paragraaf 3.1.2).
- Extra middelen voor bedrijven om de gevolgen van de loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar op te vangen, verleiden deze er mogelijk toe meer mensen aan te nemen, ook nieuwe werknemers met een zwakkere gezondheid. De kansen van deze groep op werk groeien ook doordat het kabinet de omvang van beschut werk wil uitbreiden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Het kabinet gaat de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Verbetering van de werk- en leefomstandigheden en de rechtspositie van arbeidsmigranten kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; meer aanbod van arbeid).
- Bovenstaande voorgenomen beleidsmaatregelen hebben tot gevolg dat gemiddeld genomen de werkzekerheid en inkomenspositie van de Nederlanders zou moeten verbeteren. Dat is van positieve invloed op de consumptie (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Dit effect wordt deels tenietgedaan door de momenteel historisch hoge inflatie. Met name voor minder draagkrachtigen (vaak praktisch opgeleiden) tikt de inflatie extra aan (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

⁴⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁴⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

⁴⁸ <https://www.ser.nl/nl/adviezen/werken-zonder-armoede>



Onderwijsbeleid

Kabinetsbeleid

- Het kabinet Rutte IV streeft naar versterking van het mbo. In het coalitieakkoord⁴⁹ is daartoe een aantal beleidsvoornemens opgenomen (zie onderstaande box) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid)

Beleidsvoornemens in het coalitieakkoord voor het mbo

- Stimuleren van het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen in techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs. Behoud van een zo groot mogelijk aanbod van mbo-opleidingen dichtbij huis. Versterking van de kansen door drempels weg te nemen en doorstroom te stimuleren.
 - Sluiten van een pact tussen overheid, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om te zorgen dat elke mbo-student een stageplek en een passende vergoeding krijgt. Uitbannen van stagediscriminatie.
 - Versterking van de kwaliteit: geven van vakken in basisvaardigheden en burgerschap door bevoegde docenten en ruimte voor (gast)lessen door mensen uit de praktijk.
 - Evalueren van de voor- en nadelen van het bindend studie advies (BSA) in het mbo en op basis daarvan maken van een nieuwe afweging over het bindend gedeelte van het studieadvies.
 - Versterking van de ROC's als regionale opleidingscentra waarin ook volwassenen een leven lang leren en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – vanaf dag één leren en integreren.
 - Bevordering van de gelijke behandeling van studenten uit het mbo, hbo en wo.
- Het studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten wordt afgeschaft. Per studiejaar 2023/2024 wordt een basisbeurs voor alle studenten en een inkomensafhankelijke aanvullende beurs ingevoerd. Voor mbo-studenten verandert er niets (voor hen gold al een beursstelsel). Mogelijk effect is wel dat meer afgestudeerde mbo'ers doorstromen naar het hbo (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; door langer studeren; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid door doorstroom mbo -> hbo).
 - Het plan is verder om permanente scholing mogelijk te maken via leerrechten (arbeidsmarkteffect: enerzijds minder aanbod van arbeid – door tijd besteed aan leven lang ontwikkelen - anderzijds hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid).

Beleid op instellingsniveau

Mede ingegeven door de verwachte krimp in de instroom gaat een deel van de mbo-instellingen samenwerkingsverbanden en fusies met elkaar aan. Daarbij bieden nieuwe flexibele trajecten, zoals voor het behalen van mbo-certificaten, instellingen de mogelijkheid om het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vorm te geven en onderwijs te verzorgen aan andere doelgroepen (waaronder bij- en omscholing van werkzoekenden) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

⁴⁹ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Samenwerking in het mbo (volgens de Inspectie van het Onderwijs)

Door het bundelen van menskracht en expertise kunnen samenwerkende instellingen een breder aanbod (blijven) bieden, beter aansluiten op ontwikkelingen in het werkveld en als gezamenlijk aanspreekpunt fungeren voor werkgevers in de regio. De wettelijk verankerde vorm van het zogeheten samenwerkingscollege heeft voordelen voor bijvoorbeeld het toezicht en de registratie van studenten. Maar veel vaker werken instellingen binnen de regio op andere basis samen in het afstemmen van studentenstromen en/of opleidingsaanbod of het gezamenlijk aanbieden van (clusters van) opleidingen, al dan niet in samenwerking met het beroepenveld op bijvoorbeeld een campus of lab. Soms is daarbij ook het toeleverend of het afnemend onderwijs aangesloten, om de instroom te verhogen en/of de aansluiting te verbeteren.⁵⁰

Overig beleid (klimaat & energie, wonen, stikstof)

In paragraaf 3.1.6 (Ruimtelijke factoren) wordt nader ingegaan op arbeidsmarktrelevante aspecten van het beleid op het gebied van klimaat & energie, stikstof en wonen. Daarom gebeurt dat hier niet.

Specifiek Zeeland

Regionaal beleid

Het kabinet wil de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord⁵¹ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing, opleiding en meer werk voor de inwoners. Relevant voor de arbeidsmarktregio Zeeland is de Regio Deal Zeeland (zie onderstaande box) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Regio Deal Zeeland

Het aantal inwoners in Zeeland daalt en de gemiddelde leeftijd gaat omhoog. Jongeren trekken weg uit de regio. Bedrijven in Zeeland hebben (technisch geschoold) personeel nodig om te kunnen blijven bestaan.

Om de economie in Zeeland te versterken, ondersteunt de Regio Deal Zeeland tussen 2018 en 2022 de uitvoering van het lopende Investeringsprogramma Zeeland in Stroomversnelling 2.0 van het Rijk en de regio⁵² met geld (€70 miljoen). Voorbeelden van projecten waar de Regio Deal Zeeland in investeert, zijn onder meer:

- een opleidingsrichting op de University College Roosevelt in Middelburg gericht op techniek en innovatie, bijvoorbeeld rond water en klimaat;
- het aanbieden van een training aan Zeeuwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, om zo vacatures in bijvoorbeeld de horeca te kunnen invullen;

In de Regio Deal Zeeland werken samen: Rijk (de ministeries LNV, BZK, EZK, OCW, SZW), provincie Zeeland, Zeeuwse gemeenten, bedrijfsleven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties.⁵³

⁵⁰ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2021/04/14/deelrapport-svho-2021-mbo>

⁵¹ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁵² <https://www.zeeland.nl/digitaalarchief/zee1800006>

⁵³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-zeeland>



Euregionaal beleid

Het kabinet Rutte IV zegt in het coalitieakkoord⁵⁴ in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's. Regio Zeeland grenst aan België. Voor deze grensregio wordt voor de aanpak van knelpunten (grensbelemmeringen) door Rijk, provincie, gemeenten, bedrijven en (kennis)instellingen samengewerkt met het gewest Vlaanderen (arbeidsmarkteffect: meer grensoverschrijdende arbeid, dat kan zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen). Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;
- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.⁵⁵

6.1.2 Economische factoren

Algemeen landelijk

Economische groei

- Na de tijdelijke economische terugval door covid is een economische recessie uitgebleven. Met 4,8% was het groeicijfer van het bbp in 2021 zelfs het hoogste sinds de eeuwwisseling. Daardoor werd de achteruitgang van 3,8% in 2020 meer dan gecompenseerd. Ten opzichte van 2019 bedroeg de groei in 2021 0,8%.⁵⁶ De recente Russische inval in Oekraïne brengt, naast veel leed, ook onzekerheid met zich mee. Het belangrijkste economische gevolg voor Nederland is op dit moment een verdere stijging van de energieprijzen. Inmiddels heeft het kabinet wel een aantal maatregelen genomen om de gevolgen van de stijgende energieprijzen te verzachten.⁵⁷ Andere mogelijke effecten – op handel, financiële markten en (via vertrouwenseffecten) op investeringen en consumptie – zijn op dit moment nog beperkt (maar op termijn zeker niet uit te sluiten). In het CEP 2022 raamt CPB de economische groei in 2022 op 3,6% en in 2023 op 1,7%. De consumptie en de uitvoer leveren de grootste bijdrage aan de groei. De groei wordt de komende jaren ook aangejaagd door de extra bestedingen uit het coalitieakkoord.

Het CEP 2022 biedt ook een doorkijkje naar 2022. De jaarlijkse economische groei in de periode 2022-2025 wordt geraamd op gemiddeld 2,3% en die in de periode 2026-2030 op 1,2%.⁵⁸ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

⁵⁴ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁵⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>

⁵⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/economie-groeit-met-0-9-procent-in-vierde-kwartaal-2021>

⁵⁷ Het gaat om: 1) verhoging van de eenmalige energietoeslag van 200 naar 800 euro voor mensen met een inkomen rond bijstandsniveau; 2) verlaging van de btw op energie van 21% naar 9% (per 1 juli tot eind 2022) en van de accijns op benzine en diesel met 21% (van 1 april tot eind 2022); 3) naar voren halen van 150 miljoen euro, bestemd voor 2026, om huishoudens met een laag inkomen te helpen bij het nemen van energiebesparende maatregelen. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/03/11/maatregelenpakket-om-gevolgen-stijgende-energieprijzen-en-aanhoudende-inflatie-te-verzachten>

⁵⁸ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>



- Voor vrijwel alle sectoren voorziet ING voor 2022 economische groei. De verwachte groei is met name fors in de sectoren horeca (27% t.o.v. voorgaande jaar) en transport & opslag (12%). Daarbij dient te worden opgemerkt dat hier (deels) sprake is van een inhaalslag. Beide sectoren hadden in 2020 het zwaarst te lijden onder de covidcrisis. In de andere sectoren ligt de groei tussen 1,5% en 7%.⁵⁹ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Naar verwachting van ING laat in 2022 alleen de landbouwsector een lichte krimp van de economie zien (-0,5%) (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- De Rabobank heeft in maart 2022 prognoses gepubliceerd en is flink negatiever. Dit komt omdat ze de meest recente ontwikkelingen (oorlog in de Oekraïne; toenemende inflatie) incalculeert. De hoge energieprijzen en exportproblemen spelen bijvoorbeeld in de landbouw en de industrie. Andere sectoren zoals de transport en logistiek, de bouw, de retail en de horeca hebben hier naar verwachting minder last van.

Werkloosheid

Door de steunmaatregelen is de werkloosheid tijdens de covidcrisis naar verhouding beperkt gebleven. De werkloze beroepsbevolking steeg van 423.000 personen (4,4% van de totale beroepsbevolking) in 2019 naar 465.000 (4,9%) in 2020. In 2021 daalde de werkloosheid alweer tot 408.000 (4,2%). CPB voorziet voor 2022 een verdere daling naar 385.000 (4,0%). In 2023 loopt de werkloosheid naar verwachting weer op tot 425.000 (4,3%).⁶⁰ De verwachte stijging komt door een verwachte sterke toename van het arbeidsaanbod (onder meer door minder ontmoedigden en meer uitstroom uit het onderwijs van mensen die door de covidcrisis langer doorstudeerden) en doordat mensen, die al een baan hebben, weer meer uren gaan werken. Dat laatste is mede het gevolg van het aflopen van het steunpakket.⁶¹ Het wegvallen van de steun (en de inhaalgroei) kan sommige bedrijven alsnog in de problemen brengen, wat tot ontslagen of zelfs faillissementen kan leiden⁶² (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Inflatie

De extra stijging van de energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne komt bovenop een toch al forse inflatie, mede als gevolg van de economische schokken van de coronapandemie. Na een stijging van 1,3% in 2020 naar 2,7% in 2021 verwacht CPB in 2022 bijna een verdubbeling tot 5,2%⁶³. In 2023 zou de inflatie weer afnemen tot 2,4%.⁶⁴ De lonen stijgen weliswaar ook, maar veel langzamer (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De inflatie raakt vooral doelgroepen die minder goed in de slappe was zitten (waaronder veel praktisch opgeleiden).

De toenemende inflatie heeft wel als gunstig neveneffect dat, zeker als de rente stijgt, de problemen van de pensioenfondsen afnemen, waardoor het minder nodig is dat de pensioenpremies sterk gaan stijgen. Ook wordt indexatie van de pensioenen weer waarschijnlijker (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

⁵⁹ https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/Ramingen_Nederlandse_sectoren.html

⁶⁰ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁶¹ Het kabinet stopt per 1 april met het covidsteunpakket. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

⁶² <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2022#>

⁶³ Er zijn ook twee varianten doorgerekend: een waarbij de energieprijzen langere tijd hoog blijven en een waarbij ze deze zomer terugkeren naar het niveau van 2019. De inflatie in 2022 bedraagt in deze varianten respectievelijk 6,0% en 3,0%.

⁶⁴ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>



Specifiek regionaal: Zeeland

Economische groei

Het bbp per inwoner ligt in Zeeland beduidend lager dan landelijk. Dat geldt vooral voor COROP-gebied Overig Zeeland. Zeeuws-Vlaanderen scoort op dit punt wat beter⁶⁵ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De ontwikkeling van de volumemutaties van het bbp in Zeeland is over een langere periode trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁶⁶

Sectorstructuur

- Absoluut gezien de vijf belangrijkste sectoren in Zeeland (in termen van werkgelegenheid) zijn – in volgorde van omvang – zorg & welzijn, industrie, detailhandel, horeca en onderwijs. Vooral **landbouw, industrie, bouw, detailhandel, vervoer en opslag, horeca en zorg & welzijn** zijn in Zeeland – in vergelijking met het landelijke aandeel – relatief oververtegenwoordigd. De oververtegenwoordiging van landbouw geldt vooral voor COROP-gebied Overig Zeeland, die van industrie en vervoer en opslag voor COROP-gebied Zeeuws-Vlaanderen.⁶⁷
- Verdienstelijking is het proces van geleidelijke verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en industrie naar de dienstensector. De dienstensector is in meer stedelijke gebieden naar verhouding sterker vertegenwoordigd dan in een minder verstedelijkt gebied als Zeeland (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Specifieke sectorale ontwikkelingen

- Absoluut gezien een kleine sector, maar verhoudingsgewijs sterk vertegenwoordigd in Zeeland is de **landbouw**. Dat geldt met name voor COROP-gebied Overig Zeeland (i.e. Zeeland exclusief Zeeuws Vlaanderen). Voortbordurend op de Landbouwvisie van het vorige kabinet beoogt kabinet Rutte IV een transitie naar kringlooplandbouw met een goed verdienmodel, zodat boeren in staat gesteld en maatschappelijk gewaardeerd worden om de benodigde verandering te realiseren, waarbij jonge boeren toekomst krijgen.⁶⁸ De landbouw laat al geruime krimp zien. Die structurele krimp zal de komende jaren vermoedelijk doorzetten. De kabinetsplannen voor het terugdringen van de stikstofuitstoot zullen er naar verwachting toe leiden dat de veestapel over een jaar of tien landelijk zo'n 30% kleiner is door opkopen, verplaatsen en verduurzamen van boerenbedrijven⁶⁹ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De gevolgen hiervan voor Zeeland zullen naar verhouding beperkt zijn, omdat veeteelt hier binnen de landbouw sterk ondervertegenwoordigd is: van alle landbouwbedrijven staat 80% te boek als akkerbouwbedrijf.⁷⁰ Zeeland is de grootste akkerbouwprovincie van Nederland. Wel zullen ook hier de gevolgen van verdergaande robotisering van de landbouw gemerkt worden (zie ook paragraaf 3.1.4) (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit-> minder vraag naar arbeid). Aan de aanbodzijde speelt het probleem van vergrijzing. De landbouw is een sterk vergrijpsde sector. De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen gaan. Specifiek probleem voor de landbouw is bedrijfsopvolging. Meer dan de helft

⁶⁵ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁶⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁶⁷ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/zeeland/regio-in-beeld-2021>

⁶⁸ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁶⁹ <https://nos.nl/artikel/2417566-veestapel-zal-30-procent-krimpen-minister-gaat-praten-met-boeren>

⁷⁰ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/agrifood/akkerbouw>



(59 procent) van de Nederlandse boerderijen met een bedrijfshoofd van 55 jaar of ouder had in 2020 geen bedrijfsopvolger⁷¹ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

- De **industrie** is, zowel in absoluut als relatief opzicht, sterk vertegenwoordigd in Zeeland. Met name gaat het daarbij om procesindustrie⁷², meer in het bijzonder chemie en agrifood (voedings- en genotmiddelenindustrie).

Chemie

Zeeland heeft één van de grootste chemische clusters in Noordwest-Europa. Deze is geconcentreerd in de haven- en industriegebieden in Vlissingen en de Kanaalzone in Zeeuws-Vlaanderen tussen Gent en Terneuzen. Grote wereldspelers zoals Dow, Yara en ICL-IP profiteren van de strategische ligging en de goede logistieke infrastructuur alhier.⁷³ Een belangrijke beroepsgroep binnen het personeelsbestand in dit cluster zijn procesoperators (mbo-niveau)

Agrifood

Zeeland is de grootste akkerbouwprovincie van Nederland. Driekwart van de grond is in gebruik voor de voedselproductie. Nergens in Europa is een gebied waar het water zo ver het land in komt. Daarvan wordt maximaal gebruik gemaakt voor de visserij, de schaal- en schelpdierenteelt en de aquacultuur. Veel grote (internationale) ondernemingen zoals Kloosterboer, Cargill, McCain en Lamb Weston / Meijer vonden daarom hun weg naar Zeeland. Niet alleen vanwege de productie, maar ook vanwege de vele mogelijkheden die Zeeland biedt voor de verwerking, verpakking, op- en overslag en transport van agrifood producten.⁷⁴ In de agrifood gaat het voor een belangrijk deel om laaggeschoolde arbeid. Naar verhouding zijn in deze sector ook veel arbeidsmigranten werkzaam.

De procesindustrie is al sterk geautomatiseerd. Volgens SBB zet de digitalisering en robotisering in de sector verder door (zie ook paragraaf 3.1.4)⁷⁵

(arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). De chemie heeft - meer nog dan de maakindustrie en de agrifood - te maken met hogere kosten door de mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne verder oplopende gas- en olieprijs en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, de energietransitie en de stikstofreductie. De hogere kosten kunnen leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Aan de aanbodzijde speelt het probleem van vergrijzing. Industrie is een sterk vergrijpsde sector. De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen gaan (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

⁷¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/02/geen-bedrijfsopvolger-voor-meer-dan-16-duizend-boerderijen>

⁷² Globaal is de industrie onder te verdelen in procesindustrie en maakindustrie. Procesindustrie is de vervaardiging op industriële schaal van producten, waarbij gebruik wordt gemaakt van chemische, biochemische, mechanische en/of fysische processen. Maakindustrie is dat deel van de industrie dat materialen tot nieuwe producten verwerkt.

⁷³ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/chemie>

⁷⁴ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/agrifood>

⁷⁵ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>



- Ook de sector **vervoer en opslag** is relatief sterk vertegenwoordigd in Zeeland.

Vervoer

Dankzij de strategische ligging tussen de havens van Rotterdam en Antwerpen en de congestievrije achterlandverbindingen via water, weg en spoor, is vanuit de Zeeuwse delta een groot deel van de Europese consumentenmarkt in relatief korte tijd bereikbaar. Het grensoverschrijdende havenbedrijf North Sea Port beheert en exploiteert de havens van Vlissingen, Terneuzen en Gent. North Sea Port is één van de grootste én snelst groeiende havens in Europa. De haven bedient niet alleen de grote chemische bedrijven, agrofood en offshore sector in Zeeland, maar zorgt ook voor extra goederenstromen in de regio.⁷⁶

Opslag

De logistieke sector van Zeeland is divers:

- Agrifood: Zeeland is met name sterk in de opslag en transport van uien, fruit(sappen), aardappelen en seafood.⁷⁷
- Offshore: In de loop der jaren heeft Zeeland een sterk offshore cluster opgebouwd. Logistieke dienstverleners hebben ruime ervaring als het gaat om de op- en overslag van verschillende soorten grote objecten. Daarnaast beschikken ze over specialistische kennis wat betreft assemblage van onderdelen.⁷⁸
- Procesindustrie: In de Zeeuwse havens zijn meer dan 250 logistieke en industriële bedrijven gevestigd. Er zijn bedrijventerreinen ontwikkeld zoals het Valuepark Terneuzen en het Maintenance Valuepark. Deze locaties zijn gericht op bedrijven die een duidelijke toegevoegde waarde hebben voor de procesindustrie net name in termen van logistiek en onderhoud.⁷⁹

De sector vervoer en opslag heeft een zware klap gehad van de covidcrisis, maar zich daarna snel hersteld. North Sea Port ontwikkelt zich voorspoedig en biedt de nodige ruimte voor verdere groei (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Probleem voor het beroepsgoederenvervoer over de weg is dat het toch al substantiële tekort aan vrachtwagenchauffeurs nog verder wordt vergroot door de oorlog in Oekraïne. Chauffeurs komen het land niet meer uit, terwijl anderen juist terug naar Oekraïne willen om hun familie bij te staan en/of hun land te verdedigen⁸⁰ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid). Een van de oplossingen voor de structurele personeelstekorten in het wegvervoer zouden zelfrijdende trucks zijn (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Daar zijn al diverse tests mee gedaan⁸¹, maar de vraag is op welke termijn deze in de praktijk ook daadwerkelijk op grote schaal zijn in te zetten.

Mede door de (als gevolg van covid nog versnelde) groei van e-commerce neemt het belang van grote, goed geoutilleerde distributiecentra (dc's) toe (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). In 2020/2021 was 5% van de dc's gerobotiseerd. Naar verwachting zet het proces van robotisering (zie ook paragraaf 3.1.5) en - daarmee samenhangend - schaalvergroting van dc's de komende jaren verder (en versneld) door (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Er is onder bewoners en

⁷⁶ <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/logistiek/belangrijke-bedrijventerreinen>

⁷⁷ Dedicated terminals: Kloosterboer, ZZColdstores.

⁷⁸ Dedicated terminals: Bow Terminal, Verbrugge Terminals, Mammoet. Contractors: Heerema, Damen Shiprepair and Conversion, VDS Staalbouw

⁷⁹ Logistieke bedrijven: KatoenNatie, Ravago, Bertschi. Zie: <https://www.investinzeeland.com/nl/sterke-sectoren/logistiek/activiteiten>

⁸⁰ <https://nos.nl/artikel/2419389-transportsector-afhankelijk-van-oekrainers-levertijden-mogelijk-langer>

⁸¹ <https://truckstar.nl/scania-test-zelfrijdende-trucks-op-de-openbare-weg/>



gemeenten wel steeds meer weerstand tegen de zogenaamde 'verdozing' van het landschap, i.e. de ontsiering van het landschap door de vele grootschalige en eenvormige dc's die de afgelopen jaren zijn gebouwd. Dergelijke grote dc's krijgen tegenwoordig minder gemakkelijk een vergunning. Ook worden in steden de eisen voor de 'last mile' (i.e. hoe goederen de stad inkomen en hun bestemming bereiken) strenger. Soms mag dat alleen met elektrische voertuigen. Het is dan gunstiger om kleinere distributiecentra aan de rand van de stad te realiseren, om goederen zo efficiënter de stad in te krijgen. Dat maakt Zeeland, een regio zonder grote steden, minder aantrekkelijk als vestigingsplaats voor dc's (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

- **Toerisme** (lees: horeca) vormt voor Zeeland eveneens een absoluut en relatief gezien belangrijke sector. De stranden, watersportmogelijkheden, historische steden en karakteristieke dorpen en de rust en ruimte oefenen een grote aantrekkingskracht uit op (binnenlandse en buitenlandse) toeristen. Het toerisme in ons land heeft door (de reisbeperkingen in verband met covid) een gevoelige klap gekregen. De afname van het aantal buitenlandse toeristen werd bijlange niet gecompenseerd door de toename van het aantal binnenlandse toeristen. De sector lijkt zich weer te herstellen, maar is nog niet op het oude niveau (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder vraag naar arbeid).

Gasten Nederlandse logiesaccommodaties

Het aantal buitenlandse toeristen dat in 2021 in Nederlandse logiesaccommodaties heeft overnacht is ten opzichte van 2020 met 13% gedaald. Vergeleken met 2019 lag het zelfs 69% lager. Daar staat een toename van het aantal binnenlandse gasten in 2021 tegenover. Dat aantal is nu weer bijna op het niveau van 2019. In totaal overnachtten in 2021 32 miljoen Nederlandse en buitenlandse toeristen in de logiesaccommodaties, 17% meer dan een jaar eerder maar nog altijd 30% minder dan in 2019.⁸²

Naast het tijdelijke karakter van deze minder gunstige ontwikkeling, past hierbij de aantekening dat de groei van het aantal gasten van logiesaccommodaties in 2021 in de provincie Zeeland met 30% het hoogste was van alle provincies. Verder verwacht het NBTC voor 2022 een forse verdere stijging van het aantal internationale bezoekers in ons land: in een minder gunstig scenario met 50% en in een gunstig scenario met 90%⁸³ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Door covid zijn de accenten binnen het binnenlandse toerisme verschoven.⁸⁴ Mensen consumeren meer lokaal. Ze kiezen vaker voor de veiligheid van hun eigen omgeving en zijn die ook meer gaan waarderen. Voor Zeeland betekent dat enerzijds meer consumptie door eigen inwoners (en dus meer vraag naar arbeid), maar anderzijds minder consumptie door bezoekers van elders (en dus minder vraag naar arbeid). Wat bezoekers van elders betreft, is vergeleken met 'vóór covid' de interesse voor de lokale en regionale verhalen en de lokale producten gegroeid. Ze willen op pad met een gids uit de buurt en gaan graag naar marktjes waar de inwoners van hun vakantiebestemming ook komen. Dat betekent voor Zeeland meer consumptie (en dus meer vraag naar arbeid).

- De sector **zorg & welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in Zeeland. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken zijn er

⁸² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/opnieuw-minder-buitenlandse-toeristen-in-logiesaccommodaties-in-2021>

⁸³ <https://www.nbtc.nl/nl/site/kennisbank/cijfers-statistieken/verblijfstoerisme-in-nederland-in-2021-2022-2.htm>

⁸⁴ <https://publicaties.brabant.nl/brabantse-impact-monitor-februari-2022/interview-heleen-huisjes/>



onder meer twee ziekenhuizen in de regio (Adrz en Zorgsaam), elk met meer vestigingen.

Het kabinet zegt in het coalitieakkoord⁸⁵ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg. Ook zet het kabinet in op meer preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woning)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere, woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.⁸⁶ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een – met uitzondering van Zeeuws Vlaanderen – primair agrarische regio als Zeeland (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

6.1.3 Sociaal-maatschappelijke factoren

De sociaal-maatschappelijke factoren (waaronder ook de – voor de regio Zeeland uiterst belangrijke – demografische ontwikkelingen zijn te scharen) kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de daaruit voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kan effect bestaan op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

Algemeen landelijk

Demografische ontwikkelingen

- De Nederlandse bevolking groeide in 2021 met zo'n 118 duizend inwoners tot bijna 17,6 miljoen.⁸⁷ De bevolkingsgroei zet de komende vijftig jaar verder door, tot 20,6 miljoen inwoners in 2070. Naar verwachting bereikt het inwonertal in 2025 de 18 miljoen, in 2036 de 19 miljoen en in 2060 de 20 miljoen. De groei vlakt in de beschouwde periode dus wel af. De bevolking groeit vooral door migratie van de bevolking en in minder mate ook door een stijgende levensduur (in 2040 is een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder)⁸⁸ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid, meer aanbod van arbeid).
- Nederland kent een structureel positief migratieoverschot (immigratie minus emigratie). In 2021 immigreerden 250.792 personen naar Nederland. Er emigreerden 142.517 personen uit Nederland. Het migratiesaldo bedroeg daarmee 108.275 personen. Van de immigranten heeft 53% een migratieachtergrond uit Europa (excl. Nederland), 21% uit Azië, 11% uit de VS, 8% uit Nederland (remigranten), 7% uit Afrika en 0,4% uit Oceanië. Mensen hebben verschillende redenen om in Nederland te komen wonen (studie, arbeid, gezin). In 2019 was arbeid de meest voorkomende migratiereden voor burgers uit de EU/EFTA. Onder niet-EU-/EFTA-burgers was gezin de meest

⁸⁵ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁸⁶ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>

⁸⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/01/bevolkingsgroei-vrijwel-terug-op-niveau-van-voor-corona>

⁸⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/prognose-bevolkingsgroei-trekt-weer-aan>



voorkomende migratiereden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid; meer aanbod van arbeid).

- Er is sprake van ontgroening en vergrijzing van de (beroeps)bevolking. De AOW-gerechtigde leeftijd loopt de komende jaren niet verder op. Dit betekent dat er jaarlijks een volledige jaargang late babyboomers vervangen moet worden. Dat is veel meer dan afgelopen jaren, toen niet alleen de officiële AOW-gerechtigde leeftijd opliep maar ook de feitelijke uittredeleeftijd steeg. In vergrijzende sectoren, zoals de landbouw, de industrie en de publieke en semipublieke sectoren, kan dit tot verdere krapte leiden (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; beschikbaar aanbod aangewezen op fysiek en/of psychosociaal minder belastend werk).
- Mede door het structureel positieve migratieoverschot is naast ontgroening en vergrijzing ook sprake van 'verkleuring' van de (beroeps)bevolking: het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond neemt toe. Gemiddeld ligt het geboortecijfer onder deze bevolkingsgroep hoger (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid). Verkleuring - en daarmee bovengenoemd arbeidsmarkteffect - is meer aan de orde in (grote steden in) de Randstad dan meer perifeer gelegen regio's als de Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg.

Arbeidsmigratie

In 2021 zijn veel van de arbeidsmigranten die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten blijkt bovendien opgeleid of op te leiden in voor sectoren met tekorten relevante richtingen. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijsd is).

De buitenlandse arbeidskracht wordt door het bovenstaande minder vaak een last resort voor segmenten zoals de installatiebranche, waarvoor veel te weinig Nederlanders worden opgeleid. Sectoren met veel arbeidsmigranten zullen dan ook moeten mechaniseren of hun productie moeten terugdraaien (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Vluchtelingenstromen

Europa zit steeds meer op slot en voordat erkende vluchtelingen als Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, gaan er wel enige jaren voorbij. Voor de te verwachten substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, terug zullen keren naar Oekraïne (arbeidsmarkteffect: tijdelijk meer aanbod van arbeid).

Gevolgen van covid

Covid blijkt naast tijdelijke druk op de omvang van het arbeidsaanbod door overlijdens, eerder terugtrekken van ouderen en verzuim als gevolg van long covid (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder aanbod van arbeid) ook te hebben geleid tot een



(blijvende?) grotere populariteit van thuiswerken (zie ook verderop). Ook de arbeidsmobiliteit tussen sectoren is toegenomen (de arbeidsmobiliteit als geheel – dus binnen én tussen sectoren nam wel af). Met name horecamedewerkers stroomden uit naar andere sectoren, zoals de detailhandel, uitzendbureaus en de zorg.⁸⁹ Zo zijn bijvoorbeeld de nodige horecamedewerkers bij de GGD gaan werken (met name in het bron- en contactonderzoek en ondersteunende werkzaamheden bij het testen en vaccineren). Een deel van de tijdens de covidcrisis naar een andere sector uitgestroomde werknemers zal in betreffende sector (kunnen) blijven werken. Een ander deel zal dat niet kunnen (bijvoorbeeld bij de GGD zal weer veel minder werk zijn) of willen. De vraag is nog in hoeverre het laatstgenoemde deel van de uitgestroomde werknemers weer zal terugkeren naar hun oorspronkelijke sector of weer wat anders zal (moeten) zoeken (arbeidsmarkteffect: verschuiving van arbeid).

Visie op werk en arbeidsmarktgedrag

De visie op werk verschilt per generatie. De oudere generaties, die hun carrière in de jaren zeventig en tachtig begonnen, lieten hun studie- en loopbaankeuze vaak (mede) bepalen door ideologische overwegingen. Voor de jongere generaties, i.e. Millennials (geboren tussen 1981 en 1996) en Generatie Z (geboren tussen 1997 en 2012)⁹⁰ gelden veelal andere overwegingen. De Nationale Beroepengids onderwierp in 2019 onderzoeken van onder meer Manpower, YoungCapital, Intelligence Group, Deloitte, StudyTube, NRC en Youngworks aan een 'meta-analyse'. Dit resulteerde in de onderstaande top-12 van belangrijkste pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk (i.e. factoren die het voor hen aantrekkelijk maken om voor een werkgever te (gaan) werken).

Pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk

1. Salaris: graag goed geld verdienen;
2. Baanzekerheid: graag wat vastigheid;
3. Werksfeer en collega's: ook vrienden na vijven;
4. Werkinhoud en 'purpose': impact hebben;
5. Flexibel en 'remote' werken: geen 9-tot-5;
6. Persoonlijke ontwikkeling: toekomst voorop;
7. Werkplek én locatie: gezellig, bereikbaar én goede wifi;
8. Samenwerken én autonomie: samen voor jezelf;
9. Cultuur: geen 'bossy boss';
10. Balans werk/privé: de grens vervaagt;
11. Lunch & koffie: en gratis eten bij overwerk;
12. Overige faciliteiten. Deze factor loopt eigenlijk als rode draad door alle andere factoren heen. De jonge werknemer wil goed gefaciliteerd worden in de uitvoering van het werk.⁹¹

Jongeren hechten naar verhouding wat meer dan de oudere generaties aan een goed salaris en baanzekerheid. Dat is ook niet zo gek gezien de oplopende uitgaven waarmee zij geconfronteerd worden, zoals een grotere studieschuld, de krapte op de woningmarkt en de oplopende huizen- en huurprijzen, hogere zorgkosten, etc. Toch is

⁸⁹ Ook de sector cultuur, sport en recreatie kende veel uitstromers naar andere sectoren. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/10/minder-wisseling-van-baas-in-coronatijd-vooral-in-horeca-meer-uitstroom>

⁹⁰ Generatie Z wordt ook wel aangeduid met Gen Z.

⁹¹ Dat begint bij goede wifi, informele zitjes en voldoende vergaderruimte of flexplekken. Het gaat niet alleen om uiterlijk zichtbare zaken, maar ook om de digitale communicatiekanalen, leeromgeving of kennisbank. Daarna komen de zaken die echt aan de werkgeversaantrekkelijkheid bijdragen. Fijne banken, een pingpongtafel, glijbaan, muziek, sportmogelijkheden, een bar, vaatwassers, gevulde koelkasten tot aan hospitality-medewerkers en stoelmassages toe. Zie: <https://www.werf-en.nl/dit-zijn-de-12-factoren-waarop-schaarse-talenten-jou-als-werkgever-beoordelen/>



ook voor hen werkinhoud en 'purpose' (impact hebben voor de maatschappij) ook een belangrijke factor in hun studie- en loopbaankeuze.

Naast overeenkomsten zijn er op een aantal punten ook verschillen in visie op werk en arbeidsmarktgedrag tussen Generatie Z en Millennials:

Verschillen Generatie Z en Millennials

- Voor de met sociale media, zoals Instagram en Facebook, opgegroeide Generatie Z is het heel normaal om te solliciteren via sociale media. De laagdrempeligheid van sociale media maakt deze voor hen een aantrekkelijk kanaal om een bedrijf te benaderen. Probleem daarbij is wel dat ze bedrijven langs dat kanaal weliswaar snel (kunnen) benaderen maar ook snel weer vergeten waar ze op hebben gesolliciteerd. Geduld is niet het sterkste punt van deze generatie. Om deze jongeren binnen te halen zouden bedrijven daarom eigenlijk al binnen een paar uur moeten reageren op sollicitaties via sociale media. Dat heeft niet elk bedrijf de HR-capaciteit voor.
- Voor Millennials is het een stuk belangrijker dat een bedrijf een goed beeld van hen krijgt. Generatie Z denkt 'er zijn toch honderd andere bedrijven'. Ze zijn veel meer bezig met wat zij zelf willen. Vanwege de grote krapte op de arbeidsmarkt kunnen ze natuurlijk ook kieskeuriger zijn.
- Generatie Z is erg actiegericht. Millennials zeggen ook het verschil te willen maken, maar Generatie Z doet dit ook daadwerkelijk. Een indicatie voor meer (actieve) sociale bewogenheid van de jongste generatie is het toenemend klimaatactivisme onder middelbare scholieren. Daarnaast is er op te wijzen dat de laatste jaren de instroom van studenten in de hbo-opleidingen verpleegkunde en pabo weer stijgt. Een van de oorzaken is dat veel jongeren door covid (beter) zijn gaan inzien hoe belangrijk betreffende beroepen zijn voor de samenleving.
- Waar Millennials nog veel met flexcontracten werken en om de paar jaar op zoek gaan naar een nieuwe baan (jobhoppen), wil Generatie Z liever zekerheid. Vanwege de financiële crisis, die ze hebben meegemaakt, zijn ze meer risicomijdend dan de generatie ervoor.
- Generatie Z wil echt blijven leren. Dat heeft ook te maken met sociale media. Ze zien online wat er allemaal mogelijk is en proberen zichzelf deze skills vervolgens zelf aan te leren.⁹²

De studie- en loopbaankeuze is van invloed op het arbeidsaanbod voor bepaalde beroepen/sectoren (arbeidsmarkteffect: verschuiving arbeidsaanbod).

Specifiek regionaal: Zeeland

Demografie

Over een langere periode (2010-2020) beschouwd, ligt de bevolkingsgroei in de provincie Zeeland volgens CBS-cijfers lager dan landelijk. In versterkte mate geldt dat voor COROP-gebied Zeeuws-Vlaanderen, dat als een echte krimpregio is te kenschetsen. De ontwikkeling in COROP-gebied Overig Zeeland is iets minder ongunstig dan die in de provincie Zeeland als geheel. In het oog springt overigens wel dat, daar waar landelijk het groeicijfer in 2020 daalde, in (de beide COROP-gebieden in) Zeeland sprake was een stijging.⁹³

⁹² https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/na-millennials-komt-gen-z-arbeidsmarkt-op-geduld-niet-sterkste-punt?utm_source=sim&utm_medium=email&utm_campaign=nieuwsbrief_b2c_werkzoekende&utm_content=wk09_di&utm_term=2021

⁹³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>



De Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS laat zien dat bovenstaande bevolkingstrends de komende decennia (2020-2050) naar verwachting zullen doorzetten⁹⁴ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

Ontkerkelijkheid

Het onderzoek 'Christenen in Nederland' van SCP uit 2018 laat zien dat Nederland in een hoog tempo ontkerkelijkt. De ontkerkelijkheid gaat onder protestanten (in Zeeland relatief sterk vertegenwoordigd) sneller dan onder katholieken (in Zeeland minder sterk vertegenwoordigd). Bovendien blijken met name protestantse jongeren (17-30 jarigen) meer betrokken bij hun kerk en het geloof.⁹⁵ Het bovenstaande weerspiegelt zich ook in een naar verhouding hoger geboortecijfer in Zeeland. Zo lag het gemiddeld kindertal per vrouw in 2020 landelijk op 1,54 (tegenover 1,80 in 2010) en in Zeeland op 1,71 (tegenover 1,89 in 2010). Met name in COROP-gebied Overig Zeeland ligt het gemiddeld kindertal hoger⁹⁶ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

6.1.4 Technologische en sociaal-innovatieve factoren

Toepassing van (nieuwe) technologie leidt in het algemeen tot een hogere arbeidsproductiviteit en daarmee tot arbeidsbesparing. Ook is er invloed op de eisen die aan de kwaliteit van arbeid worden gesteld. Dat laatste effect kan overigens twee kanten op werken (lagere kwalificatie-eisen doordat complex werk eenvoudiger wordt; hogere eisen doordat er nieuwe, complexere functies ontstaan). Verder kunnen er effecten zijn op de arbeidsomstandigheden.

Naast technologische innovatie kan ook sprake zijn van sociale innovatie. Bij sociale innovatie gaat het om vernieuwingsprocessen op het gebied van organisatie van en samenwerking binnen/tussen bedrijven en instellingen (gericht op verbetering van de productie) en elders in de samenleving (om sociale cohesie en/of dynamiek te bevorderen).⁹⁷

Algemeen landelijk

Digitalisering en robotisering

- In het coalitieakkoord⁹⁸ van kabinet Rutte IV wordt de nodige aandacht besteed aan – zowel de positieve kanten (kansen) als negatieve kanten (bedreigingen) van – digitalisering. Het belang dat het kabinet hecht aan digitalisering blijkt ook uit het voor het eerst aanstellen van een staatssecretaris met digitalisering als expliciet beleidsterrein (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Om te kunnen blijven concurreren met het buitenland moeten het Nederlandse bedrijfsleven en de Nederlandse publieke sector gebruik maken van technologische mogelijkheden. Nederland staat hoog op de Global Innovation Index 2020.⁹⁹ De investeringen zijn in Nederland deels gericht op innovatie en kwaliteitsverbetering maar vooral ook op verhoging van de efficiency en dus de arbeidsproductiviteit (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid)

⁹⁴ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84525NED/table?ts=1646825551214>

⁹⁵ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2018/12/19/christenen-in-nederland>;

<https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/11193481/zeeuwse-protestanten-bieden-nog-weerstand-tegen-landelijke-ontkerkelijkheid>

⁹⁶ <https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/11193481/zeeuwse-protestanten-bieden-nog-weerstand-tegen-landelijke-ontkerkelijkheid>

⁹⁷ https://nl.wikipedia.org/wiki/Sociale_innovatie

⁹⁸ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁹⁹ De jaarlijkse innovatieranglijst van de World International Property Organization (WIPO), Cornell University en het Instituut Européen d' Administration des Affaires (INSEAD). Zie: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/



- In april 2020, bij het begin van de covidcrisis, werd door McKinsey voorspeld dat de werkgevers sneller zouden overgaan tot digitalisering en robotisering om de kosten als gevolg van de crisis te drukken¹⁰⁰ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het lijkt in Nederland vooralsnog niet zo snel te gaan, want door de verschillende crisismaatregelen is de noodzaak voor bedrijven om de personeelskosten te verlagen tot op heden niet of beperkt aanwezig. Bovendien zijn er voor die investeringen ook middelen nodig en die ontbraken nu juist vaak tijdens de crisis. En om te digitaliseren of te robotiseren is ook personeel nodig: technici om de nieuwe apparatuur te installeren en te beheren en vervolgens ICT-ers, ICT-geschoold personeel en bijvoorbeeld procesoperators om deze te gebruiken. Ook is men bang voor kinderziektes van nieuwe apparaten, waardoor men soms liever wacht totdat nieuwe techniek zich voldoende heeft bewezen (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Langzamerhand vindt – ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt – in sectoren als de groothandel en de logistiek maar ook de zorg wel een toenemende digitalisering en robotisering plaats. Een recent rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) stelt dat daardoor vooral praktisch geschoold werk (i.e. werk op de lagere mbo-niveaus) verdwijnt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het gaat vaak om banen die, zeker met toeslagen voor onregelmatig werk, een redelijk inkomen konden opleveren. De groepen die voorheen dit soort werk deden, zijn daardoor steeds meer aangewezen op banen met slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden¹⁰¹ (arbeidsmarkteffect: minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden).
- Omgekeerd is het beeld ook dat technologie banen kan opleveren. Een recent onderzoek van Panteia en Etil voor gemeente Den Haag laat zien, dat op de wat langere termijn, zorgtechnologie het mogelijk maakt om mensen op de mbo-niveaus 1 en 2 effectief in de zorg in te zetten. Handelingen worden door technologie¹⁰² simpeler (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid) en de verzorgende (mbo 3) of de verpleegkundige (mbo-4 of hbo) kan op afstand meekijken¹⁰³ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Een vergelijkbare ontwikkeling wordt voorzien in de metaalnijverheid en metaalektro (onder meer door de inzet van cobots).¹⁰⁴

Sociale innovatie

- (Arbeidsmarktrelevante) sociale innovatie is te definiëren als een vorm van modern werkgeverschap gericht op vernieuwende manieren van (samen)werken, van leidinggeven/managen en/of van organiseren. Globaal zijn de volgende lijnen te onderscheiden:

1. *Ontwikkelgericht werken*: Naast een inspirerende werkomgeving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is een duidelijke visie op duurzame ontwikkeling nodig gecombineerd met ondersteunende activiteiten. Te denken valt aan het optimaliseren van de inzet en wendbaarheid van de bestaande medewerkers en 'onboarding' van nieuwe medewerkers. Dat laatste gaat verder dan een eenvoudige introductie op de werkplek. Medewerkers verwerven de nodige kennis, vaardigheden en gedrag om 'opgenomen' te worden in de

¹⁰⁰ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe#>

¹⁰¹ <https://www.scp.nl/onderwerpen/veranderende-arbeidsmarkt/dossier-veranderende-arbeidsmarkt>

¹⁰² Voorbeelden van zorgtechnologie zijn onder meer VR-brillen, ondersteuning door Augmented Reality (AR) of Mixed Reality (MR), het gebruik van verschillende (sociale) robots, domotica, apps en verbetering van sensortechnologie door vooruitgang in AI.

¹⁰³ <https://panteia.nl/nieuws/meer-kansen-op-banen-voor-zorgmedewerkers-op-mbo-1-en-mbo-2-niveau-door-inzet-zorgtechnologie/>

¹⁰⁴ <https://www.fme.nl/onderzoeksrapport-panteia-skills-voor-de-toekomst-de-metaal-en-metaalektro>



organisatie, begeleiding, permanente educatie, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

2. *Toekomstgericht leiderschap*: Een wendbare organisatie vraagt ook om een andere manier van leidinggeven. Te denken valt aan (dynamisch) managen, (coachende) leiderschapsstijlen en het stimuleren van een lerende organisatie.
3. *Wendbaar organiseren*: Stimuleren van innovatieve organisatievormen waarbij er zo (flexibel) wordt georganiseerd dat men kan omgaan met snelle veranderingen/ontwikkelingen van omgeving en aanpassingen van eigen producten en processen. Te denken valt aan zelforganisatie (decentralisatie van besluitvorming en maximaliseren van vaardigheden en informatie op ieder niveau in organisatie), flexibel organiseren wat betreft regelmogelijkheden, teams, rollen, competenties etc. Het gaat kortom om ontwikkelingen op de thema's organisatie-inrichting en bedrijfsvoering.¹⁰⁵

De arbeidsmarkteffecten van sociale innovatie lopen uiteen, afhankelijk van de precieze vorm en inhoud van de innovatie (minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).

- Een specifieke en relatief nieuwe vorm van sociale innovatie is de opkomst van de platformeconomie. Een platformeconomie is te definiëren als een economisch systeem dat werkt via een online platform, waarop vraag en aanbod via een digitale markt door slimme algoritmes met elkaar worden verbonden. Een veelgebruikte toepassing van de platformeconomie is de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn beroepen die projectmatig of seizoensgericht zijn, maar meer nog valt te denken aan Airbnb-hosts, Uber-chauffeurs, maaltijdbezorgers (zoals Deliveroo), boodschappenbezorgers (zoals Gorillas), e.d.¹⁰⁶ Vaak gaat het bij deze platformwerkers om schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: meer arbeidsaanbod; minder goede arbeidsvoorwaarden). (Maaltijd)bezorgdiensten gedijen vooral in stedelijke gebieden. In naar verhouding dunbevolkte gebieden zijn deze veel minder rendabel. Vanzelfsprekend is er in een toeristische regio's als Zeeland en het Zuid-Limburgse Heuvelland wel de nodige ruimte voor kamerverhuur en chauffeursdiensten.

Paragraaf 3.1.5 gaat nader in op regulering van platformwerk.

Specifiek regionaal: Zeeland

Digitalisering en robotisering

Voor Zeeland relatief belangrijke sectoren zijn: landbouw, procesindustrie (chemie/agrifood), vervoer en opslag, toerisme/horeca, zorg & welzijn:

- Nederland is voorloper op het gebied van robotisering van de agrarische sector. De covidcrisis heeft deze robotisering nog een extra boost gegeven. Door covid konden seizoenarbeiders niet door Europa reizen. Ook was 1,5 meter afstand houden in veel werksituaties niet mogelijk.¹⁰⁷ Verschillende maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zullen de behoefte aan en adoptie van agrarische robots het komend decennium versnellen. De belangrijkste redenen hiervoor zijn een tekort aan arbeid(smigranten), de behoefte aan duurzamer geproduceerd voedsel en schaarste aan goede landbouwgrond. ABN Amro acht een verdrievoudiging van de markt voor

¹⁰⁵ <https://www.technieknederland.nl/kennisgebieden/personeel-en-organisatie/sociale-innovatie>

¹⁰⁶ <https://nl.wikipedia.org/wiki/Platformeconomie>

¹⁰⁷ Artikel 'Robot messcherpe aspergesteker', IN: De Volkskrant, 25 juni 2020.



agrarische robots (van €715 mln naar €2,5 mld) in tien jaar mogelijk¹⁰⁸ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).

- Volgens SBB zet het proces van digitalisering en robotisering in de toch al sterk geautomatiseerde procesindustrie verder door. Het accent van het werk komt nog meer te liggen op het uitlezen van data, het bewaken van processen en het verrichten van de juiste handelingen om automatische processen goed te laten verlopen¹⁰⁹ ((arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Het bovenstaande geldt voor de chemie en een deel van agrifood. In een ander deel van de agrifood leent het werk zich minder goed voor digitalisering en robotisering. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om vleesverwerkende bedrijven (voor Zeeland minder relevant) en voor visverwerkende bedrijven (voor Zeeland wel relevant).
- Ook in de logistiek is sprake van verdergaande digitalisering en robotisering. Hoewel robotisering kostbaar is en niet voor ieder bedrijf is weggelegd, rukken de robots in de dc's na een schoorvoetend begin nu hard op. Het tijdelijk vertrek van arbeidsmigranten in verband met covid heeft deze trend nog versterkt. Met name in de dc's van supermarktketens wordt volop geautomatiseerd. Maar ook een bedrijf als PostNL nam recent een nagenoeg volledig geautomatiseerd dc voor kleine pakketten in gebruik. En DSV, dat recentelijk een XXL-distributiecentrum opende op een bedrijventerrein nabij de nieuwe A4 in de gemeente Tholen, investeert volop in de ontwikkeling van een eigen rijdende pickrobot voor magazijnen¹¹⁰ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Bij digitalisering en robotisering in het toerisme/de horeca valt onder meer te denken aan: digitaal boeken en inchecken; openen van de (kamer)deur met een smartphone in plaats van met een sleutel; excursies met informatie via een augmented reality bril in plaats van met een gids; QR-bestelsystemen, digitale menukaarten en/of direct contactloos afrekenen; inzet van robots in de bediening etc.¹¹¹ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.¹¹² (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact. Overigens vormt Zeeland, gezien de lage bevolkingsdichtheid c.q. grote door zorgmedewerkers te overbruggen afstanden, op dit punt wel een belangrijke potentiële proefregio.

Sociale innovatie

Een voorbeeld van sociale innovatie in Zeeland niveau is het project Stay Active and Independent for Longer (SAIL). Dit betreft een internationaal project (looptijd 2014-2020) waarbij onverwachte combinaties gemaakt worden tussen de vrijetijdssector en

¹⁰⁸ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/industrie/strijd-om-agrarische-robots-barst-loos.html>

¹⁰⁹ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>

¹¹⁰ <https://www.warehousetotaal.nl/automatisering-en-robotisering/robots-rukken-op-in-distributiecentra-het-grote-geld-volgt-snel/120697/>

¹¹¹ <https://www.travelpro.nl/vakantietrends-volgens-tui-digitalisering-bewegen-en-bewust-eten/>;
<https://www.lightspeedhq.nl/blog/qr-bestellen-in-de-horeca/>;

https://waldnet.nl/wn/nieuws/68456/Digitalisering_biedt_kansen_voor_horeca_in_2021.html

¹¹² <https://www.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>



de gezondheidsindustrie. Doel is ouderen langer actief en onafhankelijk van traditionele gezondheids- en sociale voorzieningen te houden (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid in zorg, meer vraag naar arbeid in toeristische sector).

Interreg project Stay Active and Independent for Longer (SAIL)

Zeeland staat onder meer voor de volgende uitdagingen:

- Leefbaarheid/behoud voorzieningen
- Vergrijzing en behoefte om langer zelfstandig thuis te wonen
- Toekomstbestendigheid toerisme

SAIL beoogt deze uitdagingen aan te gaan door middel van sociale innovatie met behulp van cocreatie tussen organisaties uit de gezondheidszorg en het (kust)toerisme. Nieuwe (duurzame) businessmodellen bieden organisaties volop kansen om in te spelen op huidige relevante trends en ontwikkelingen naar gezond leven en gezondheidspromotie, waardoor men een innovatief aanbod kan opbouwen dat voor langere tijd relevant kan zijn. In het kader van het project zijn in Zeeland vier pilots uitgevoerd:

5. Doorontwikkeling Badstatus Domburg
6. Ontwikkeling Sportdorp Oostkapelle
7. Ontwikkeling van Vitaliteitsboulevard Cadzand
8. Healthy foodchain.¹¹³

6.1.5 Wettelijke factoren

Bij wettelijke factoren gaat het om voor de arbeidsmarkt relevante wet- en regelgeving (in de ruime zin van het woord: wetten, algemene maatregelen van bestuur, verordeningen, besluiten etc.). We laten hier het regionale niveau buiten beschouwing, omdat op regionaal/lokaal niveau niet of nauwelijks sprake is van arbeidsmarktrelevante regelgeving.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarkt

- Op 1 januari 2020 trad de WAB (Wet arbeidsmarkt in balans) in werking als vervanging van de (minder geslaagde) WWZ (Wet werk en zekerheid). Doel van de WAB is vaste arbeidsrelaties voor werkgevers aantrekkelijker en flexibele arbeidsrelaties minder aantrekkelijk te maken. Met het oog daarop zijn onder meer het ontslagrecht, de ketenregeling en de WW-premie aangepast.¹¹⁴ Uit onderzoek van ABN AMRO blijkt dat de WAB niet geheel voldoet aan zijn doel. Vanaf mei 2019, toen de Eerste Kamer voor de WAB stemde, tot september 2021 hebben werkgevers meer dan 77.000 tijdelijke contracten opgezegd, maar deze zijn niet vervangen door vaste contracten.¹¹⁵ Uit het rapport is echter niet duidelijk op te maken wat de rol van de lockdowns en wat die van de WAB hierin is geweest. Het lijkt er in ieder geval wel op dat werkzaamheden die voorheen via uitzendkrachten of tijdelijke contractanten werden ingevuld, nu aan zzp-ers worden uitbesteed. Dit kan ermee te maken dat in de vorige kabinetsperiode juist op het gebied van de zelfstandigen nog geen nieuwe wetgeving tot stand is gekomen (arbeidsmarkteffect: verslechtering arbeidsvoorwaarden).

¹¹³ Het project wordt in Zeeland uitgevoerd door NV Economische Impuls Zeeland, GGD Zeeland en SMWO/SportZeeland. HZ University of Applied Sciences, met specifiek het Kenniscentrum Kusttoerisme en het Lectoraat Healthy Region is Lead Partner. Zie: <https://hz.nl/projecten/sail>

¹¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>

¹¹⁵ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/wet-arbeidsmarkt-in-balans-leidt-tot-omslag-flexwerkers.html>



- In het coalitieakkoord¹¹⁶ kondigt het kabinet Rutte IV aan de nodige nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt tot stand te brengen. In de kern gaat het daarbij vooral om het verder verkleinen van de verschillen tussen vast en flex en de aanpak van schijnzelfstandigheid (zie ook paragraaf 3.1.1). De kabinetsplannen zullen leiden tot aanpassing van de WAB of een gehele nieuwe wet (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Het ontwikkelen en invoeren van nieuwe wet- en regelgeving kost doorgaans echter veel tijd.
- Dankzij het steunpakket (NOW, Tozo, TVL en aanverwante regelingen) en de clementie van de Belastingdienst voor bedrijven die in problemen verkeren, was het aantal faillissementen tijdens de covidcrisis lager dan normaal. Zo zijn in 2021 slechts 1.536 bedrijven failliet verklaard (het op één na laagste aantal sinds de start van de statistiek in 1981).¹¹⁷ Dat laatste kan er ook mee te maken hebben dat voor de meest kwetsbare sectoren nog steeds steun beschikbaar is. Volgens een in november 2021 gepubliceerd onderzoek van de Kamers van Koophandel zit één op de tien bedrijven wel in de 'overleefmodus'. Ruim 10% van de bedrijven zegt aan de covid-pandemie een belastingschuld te hebben overgehouden.¹¹⁸ Toename van het aantal faillissementen is op (kortere dan wel langere) termijn dan ook niet uit te sluiten. Zeker nu het steunpakket per 1 april 2022 definitief wordt stopgezet¹¹⁹ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Vanaf 1 maart 2022 is in het kader van de subsidieregeling STAP-budget¹²⁰ voor iedere werkende of werkzoekende in Nederland – via UWV – jaarlijks een subsidie van maximaal €1.000, – beschikbaar voor het volgen van scholingsactiviteiten (training, cursus of opleiding). Deze subsidie komt in plaats van de fiscale aftrek voor scholing, die per 1 januari 2022 is komen te vervallen. In totaal is er in 2022 circa 160 miljoen euro beschikbaar voor zo'n 160.000 toekenningen, verdeeld over 4 tijdvakken. Vanaf volgend jaar loopt dit budget op tot 200 miljoen euro verdeeld over 6 tijdvakken. De regeling voorziet per 1 april 2022 ook in gratis ontwikkeladvies door UWV voor personen met een afgeronde opleiding op maximaal mbo-2-niveau¹²¹ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid). Er blijkt veel belangstelling te zijn voor de regeling: het beschikbare budget voor het eerste tijdvak was binnen 3 dagen volledig benut.¹²²
- Wat op juridisch gebied flinke gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben, zijn de recente veroordelingen van bedrijven in de platformeconomie, zoals Deliveroo en Uber.¹²³ Deze bedrijven moeten de voor hen werkende 'zelfstandigen' in dienst nemen als werknemers. Dit zet in ieder geval een rem op de verdere groei van het aantal schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).

Onderwijs

- De Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) is op 1 januari 2022 grotendeels ingegaan. Het vormen van een verticale scholengemeenschap wordt mogelijk, het beroepscollege wordt geïntroduceerd en de definitie van het bevoegd

¹¹⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/02/historisch-laag-aantal-faillissementen-in-2021>

¹¹⁸ https://www.kvk.nl/download/KVK_Onderzoeksrapport_Ondernemen_in_2021_publicatie_tcm109-502891.pdf

¹¹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

¹²⁰ De afkorting STAP staat voor STimuleringArbeidsmarktPositie.

¹²¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiële-regelingen/stap-budget>

¹²² <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/grote-belangstelling-voor-stap-budget-eerste-ronde-stap-budget-gesloten-met-35000-aanvragen.aspx>

¹²³ <https://renslie.nl/artikelen/rens-lieman-nl/ook-in-hoger-beroep-oordeelt-rechter-deliveroo-bezorgers-zijn-geen-zelfstandigen-werknemers-fnv-rechtszaak/117>; <https://www.parool.nl/columns-opinie/opinie-na-dit-vonnis-moet-uber-een-gewoon-taxibedrijf-worden~be3d933b/>



gezag wordt gewijzigd. De wet biedt meer mogelijkheden voor samenwerking tussen scholen in het vo en mbo en binnen het mbo. Zo kunnen besturen dalende leerlingen- en studentenaantallen opvangen en kan het mbo, in samenwerking met het vo, een kwalitatief onderwijsaanbod in de regio garanderen¹²⁴ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

6.1.6 Ruimtelijke factoren

Ruimtelijke factoren betreffen ontwikkelingen op het gebied van het milieu en de werk-, woon- en leefomgeving.

Algemeen landelijk

Klimaat, energie en stikstof

- Het VN Klimaatpanel IPCC concludeert in een recent verschenen alarmerend rapport dat klimaatverandering en het steeds vaker voorkomen van extreem weer ernstiger gevolgen voor mens en natuur hebben dan eerder werd gedacht. De wereldwijde effecten zijn nu al ingrijpend en deels onomkeerbaar. De tijd om maatregelen te nemen om nog ernstiger consequenties te voorkomen, raakt snel op.¹²⁵

Het beleid van het kabinet Rutte IV gericht op de aanpak van de klimaatverandering, energietransitie en stikstofreductie is ambitieus te noemen.

Beleid aanpak klimaatverandering en energietransitie

- Om uiterlijk in 2050 klimaatneutraal te zijn, wordt in het coalitieakkoord het doel voor 2030 in de Klimaatwet aangescherpt tot ten minste 55% CO₂ reductie.
- Een klimaat- en transitiefonds van €35 miljard voor de komende 10 jaar, aanvullend op de huidige Subsidieregeling Duurzame Energie SDE++, helpt om de benodigde energie-infrastructuur (elektriciteit, warmte, waterstof en CO₂) aan te leggen, de groene industriepolitiek te verwezenlijken en de mobiliteit en de gebouwde omgeving te verduurzamen.¹²⁶

Mogelijk worden de ambities van het kabinet op dit gebied nog groter. Mede naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne wil de Europese Commissie in één jaar tijd de afname van Russisch gas met twee derde reduceren en nog vóór 2030 helemaal van het Russisch gas af. In het RepowerEU-plan doet zij voorstellen aan de lidstaten om deze ambitie te realiseren. Het betreft een combinatie van onder meer versneld omschakelen naar duurzame energie (wind, zon, waterstof, biogas) meer energiebesparing, contracten afsluiten met betrouwbaarder gasleveranciers en meer gasreserves opbouwen.¹²⁷

Het is zeer de vraag of er voldoende vakmensen zijn (op te leiden) voor de uitvoering van dit ambitieuze kabinetsbeleid. Dit blijkt ook uit een in 2020 uitgevoerde doorrekening door Panteia en Etil van een aantal alternatieve scenario's voor de toekomstige arbeidsmarkt in Zuid-Nederland. Een van de scenario's betrof extra investeringen in de energietransitie. Op basis van dat scenario zijn forse tekorten te verwachten¹²⁸ (arbeidsmarkteffect: meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid).

¹²⁴ <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2022/01/26/nieuwe-wet-maakt-meer-samenwerking-mogelijk-met-vo-en-binnen-mbo>

¹²⁵ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-ii/>

¹²⁶ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹²⁷ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/brussel-wil-voor-2030-af-van-russisch-gas~bb6e2950/>

¹²⁸ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/doorrekening-scenario-s-arbeidsmarkt-zuid-nederland-1>



Het kabinet versnelt ook de doelstellingen in de Wet stikstofreductie en natuurverbetering van 2035 naar 2030, waarmee dit in lijn komt met het advies van het adviescollege Stikstofproblematiek (commissie-Remkes), waarbij alle sectoren hun evenredige stikstofbijdrage leveren¹²⁹ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

De hogere milieueisen (aan met name bouw, industrie en landbouw) in verband met de aanpak van klimaatverandering, de energietransitie en stikstofreductie brengen – in combinatie met de mede door de oorlog in Oekraïne verder stijgende gas- en olieprijs – toenemende kosten voor bedrijven (en particulieren) met zich mee. Dat kan leiden tot ontslagen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Verkeer en vervoer

- Het verdwijnen van de files door covid lijkt net als het massaal thuiswerken een tijdelijk fenomeen. Niet alle werknemers gaan weer meteen naar kantoor: van de ondernemers bij wie hybride werken mogelijk is, verwacht bijna 66% dat het een onderdeel blijft van het werk binnen hun bedrijf (COEN).¹³⁰ Echter, toen vóór de lockdown eind 2021 een deel van het personeel nog steeds (voor een deel van de werktijd) thuis werkte, nam het aantal files al weer sterk toe.¹³¹ Wat ook niet helpt, is dat tijdens de lockdowns de nodige OV-reizigers een auto hebben aangeschaft om hun werkplek te kunnen bereiken. Tegelijkertijd raakt het spoorweginet overbelast. Investeringsplan van het kabinet in wegen- en spoornet leveren wellicht op termijn enige verlichting op, maar lijken vooral gericht op achterstallig onderhoud. Files leiden tot economische schade, met name door vertragingen van het vrachtverkeer. Daarmee is er indirect ook schade voor de arbeidsmarkt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Ook de hogere brandstofprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne leiden tot economische schade voor bedrijven (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Voor werknemers met een laag loon en een ontoereikende reiskostenvergoeding kunnen de hogere prijzen reden zijn hun baan op te zeggen (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).
- Logistieke problemen op de wereldmarkt op dit moment hebben invloed op de Nederlandse economie (tekorten aan grondstoffen en/of halffabricaten) en daardoor op de arbeidsmarkt. De problemen worden nog verergerd door de oorlog in Oekraïne. Vooralsnog lijken de meeste Nederlandse bedrijven nog te kunnen teren op bestaande voorraden. Als deze echter op zijn en vervangende producten ons land niet snel genoeg bereiken, kan dit leiden tot het stilleggen van de productie en mogelijk zelfs ontslagen¹³² (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Probleem voor het beroepsgoederenvervoer over de weg is dat het toch al substantiële tekort aan vrachtwagenchauffeurs nog verder wordt vergroot door de oorlog in Oekraïne. Chauffeurs komen het land niet meer uit, terwijl anderen juist terug naar Oekraïne willen om hun familie bij te staan en/of hun land te verdedigen¹³³ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

¹²⁹ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹³⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/ondernemers-verwachten-dat-hybride-werken-blijft>

¹³¹ <https://www.ad.nl/binnenland/de-files-zijn-weer-terug-lijkt-alsof-we-niets-hebben-geleerd~ade59b5d/>

¹³² Zo heeft VDL Nedcar recentelijk zijn fabrieken moeten stilleggen omdat zogenoemde kabelbomen voor de productie van de BMW en MINI-modellen door de oorlog in Oekraïne niet meer geleverd kunnen worden. Zie: <https://www.nu.nl/economie/6187176/vdl-nedcar-moet-productie-stopzetten-door-oorlog-in-oekraïne.html>

¹³³ <https://nos.nl/artikel/2419389-transportsector-afhankelijk-van-oekrainers-levertijden-mogelijk-langer>



Wonen

- Het woningtekort groeit. De opvang van oorlogsvluchtelingen uit de Oekraïne zal dit tekort alleen maar verder doen oplopen.¹³⁴ De als gevolg van het woningtekort stijgende huizen- en huurprijzen¹³⁵ maken het voor starters in middelbare beroepen bijna onmogelijk in (de directe nabije omgeving van) de grote steden te wonen, ook al werkt de partner in een vergelijkbaar beroep. Dit draagt bij aan de krapte aan arbeidskrachten in zorg, onderwijs, horeca, politie en andere sectoren in de Randstad (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid). Het kabinet Rutte IV wil vanaf 2024 landelijk jaarlijks zo'n 100.000 nieuwe woningen realiseren.¹³⁶ De nieuwe minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening neemt daartoe de nodige maatregelen zoals het opheffen van de verhuurdersheffing voor woningcorporaties en het versnellen van het bouwproces.¹³⁷ Net als bij de energietransitie, zouden de tekorten op de arbeidsmarkt in de bouw en installatie wel eens roet in het eten kunnen gooien bij het realiseren van de extra woningen. Een ander probleem in dezen zijn de personeelstekorten bij gemeenten. Door onvoldoende capaciteit stokt de vergunningverlening, waardoor bouwplannen stil kunnen vallen¹³⁸ (arbeidsmarkteffect: meer (en mogelijk teveel) vraag naar arbeid).

Specifiek regionaal: Zeeland

Bedrijventerreinen

Bedrijventerreinen zijn goed voor een kwart tot een derde van de Zeeuwse economie, en vormen samen met de zeehaventerreinen een belangrijk ecosysteem aan werklocaties. De bedrijventerreinenmarkt in Zeeland is, mede vanwege de specifieke fysieke structuur, een sterk regionale markt. Stec Groep raamt de uitbreidingsvraag in de provincie Zeeland in de periode 2019 tot en met 2030 op 108 tot 207 ha bedrijventerrein. Dit betekent voor betreffende periode een jaarlijkse vraag van circa 9 tot 17 hectare. Het grootste deel van de uitbreidingsvraag komt voort uit de sectoren logistiek & groothandel en de industrie. Dit zijn de sectoren waar de trends en ontwikkelingen van de komende jaren het grootste effect gaan hebben op de ruimtevraag. Wanneer de uitbreidingsvraag wordt geconfronteerd met het harde plaanbod lijkt er, puur kwantitatief, voorlopig voldoende aanbod aanwezig om in de uitbreidingsvraag te voorzien¹³⁹ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Verkeer en vervoer

De filekans en filedruk (i.e. de lengte van de file vermenigvuldigd met de duur ervan) zijn in de meer perifeer gelegen arbeidsmarktregio Zeeland veel minder groot dan in de Randstad.¹⁴⁰

¹³⁴ Het kabinet wil dat elke van de 25 veiligheidsregio's 2.000 plekken beschikbaar stelt voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Zie: <https://nos.nl/collectie/13888/artikel/2419785-veiligheidsregio-s-moeten-met-spoed-elk-duizend-oekrainers-opvangen>

¹³⁵ Volgens de NVM werd in 2021 gemiddeld 438.000 euro voor een woning betaald, 20% meer dan in 2020. Eind december 2021 stonden slechts 15.600 woningen te koop, het laagste aantal sinds 1995. Zie:

<https://www.nvm.nl/nieuws/2022/schraal-aanbod-stuwt-prijs-koopwoning/>

¹³⁶ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹³⁷ De minister wil het bouwproces onder meer versnellen door een aanscherping van het juridisch instrumentarium (meer doorzettingsmacht) en het stimuleren van standaardisatie in de bouw. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/14/meer-regie-op-volkshuisvesting-en-ruimtelijke-ordening>

¹³⁸ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/bouwplannen-vallen-stil-door-personeelstekort-bij-gemeenten-jaarlijks-100000-woningen-erbij-gaan-we-zo-nooit-redden-1/>

¹³⁹ https://www.planviewer.nl/imro/files/NL.IMRO.0687.BPBGMTREKDIIK-VO01/b_NL.IMRO.0687.BPBGMTREKDIIK-VO01_tb13.pdf

¹⁴⁰ <https://www.anwb.nl/verkeer/nederland/verkeersinformatie/dagelijkse-drukke-trajecten>



De veel grotere filekans en -druk in de Randstad zouden er toe kunnen leiden dat personen en bedrijven van daaruit naar arbeidsmarktregio Zeeland verhuizen (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Wonen

Lange tijd was sprake van een trek van (met name jongere) mensen vanuit de meer perifeer gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking).

Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging te zien. De specifieke invloed van de covidcrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken (al dan niet in hybride vorm) verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere en goedkopere woning met een tuin zoeken.¹⁴¹ Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst.

Met uitzondering van Schouwen-Duiveland en Veere zijn de huizenprijzen in de Zeeuwse gemeenten vergeleken met die in de Randstad laag.¹⁴² De naar verhouding gunstige woningmarkt en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekenen dat Zeeland mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad (m.n. vanuit de meest dichtbij gelegen grote stad Rotterdam) zal kunnen aantrekken (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

6.1.7 Conclusies

In de voorgaande subparagrafen heeft een groot aantal omgevingsfactoren, die van invloed zijn op de arbeidsmarkt in de regio Zeeland, de revue gepasseerd. Onderstaande tabel vat deze factoren en in welke zin/richting ze invloed hebben op de arbeidsmarkt samen.

Tabel 3.1 Resultaten PESTLE-analyse regio Zeeland

Politieke factoren	Arbeidsmarkt effect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)</i>	
• Beleid Rutte IV: Terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Verhoging minimumloon	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Extra middelen opvang loondoorbetaling tweede ziektejaar	Meer vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Verbetering werk-/leefomstandigheden en rechtspositie arbeidsmigranten	Verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; Meer aanbod van arbeid
• Beleid Rutte IV: Verbetering werkzekerheid en inkomenspositie (o.m. door bovenstaande)	Meer vraag naar arbeid
<i>Onderwijsbeleid</i>	
• Beleid Rutte IV: Versterking mbo (o.m. door arbeidsmarktrelevant aanbod opleidingen, bevorderen doorstroom, voldoende stageplaatsen, versterking onderwijskwaliteit, versterking positie ROC's)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom naar hogere mbo-niveaus)

¹⁴¹ <https://nidi.nl/demos/vertrek-uit-de-randstad-in-coronatijd-in-perspectief/>: <https://www.rabobank.nl/kennis/artikel/011081757/hoer-steden-een-uittocht-van-thuiswerkers-kunnen-voorkomen>

¹⁴² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprijs-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



Beleid Rutte IV: Afschaffing studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten	Minder aanbod van arbeid (door langer studeren) Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom mbo naar hbo)
Beleid Rutte IV: Mogelijk maken van permanente scholing (LLO) door invoering leerrechten	Minder aanbod van arbeid (door tijd besteed aan LLO); Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
Beleid op instellingsniveau: Samenwerking en verbreding instellingen (aanboren nieuwe doelgroepen)	Meer aanbod van arbeid
Specifiek regionaal: Zeeland	
<i>Regionaal beleid</i>	
Voortzetting Regio Deal Zeeland	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Euregionaal beleid</i>	
Wegnemen grensbelemmeringen door grensoverschrijdende samenwerking met Belgisch gewest Vlaanderen	Meer grensoverschrijdende arbeid (kan voor regio zowel meer als minder aanbod van arbeid betekenen)
Economische factoren	
Algemeen landelijk	
Economische groei	Meer vraag naar arbeid
Stijging werkloosheid	Meer aanbod van arbeid
Inflatie (prijzen stijgen harder dan lonen)	Minder vraag naar arbeid
Inflatie (problemen pensioenfondsen nemen af)	Meer vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Zeeland	
<i>Economische groei</i>	
Bbp per inwoner structureel lager dan landelijk (m.n. in COROP-gebied Overig Zeeland)	Minder vraag naar arbeid
<i>Sectorstructuur</i>	
Verdienstelijking economie (verschuiving werk van landbouw en industrie naar diensten)	Minder vraag naar arbeid
<i>Specifieke sectorale ontwikkelingen</i>	
<i>Landbouw:</i>	
Structurele krimp landbouwsector	Minder vraag naar arbeid
Beleid Rutte IV: Inkrimping veestapel (met het oog op stikstofreductie)	Minder vraag naar arbeid (in deze regio beperkt effect, want veeteelt hier sterk ondervertegenwoordigd)
Verdergaande robotisering landbouwsector	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Extra uitstroom als gevolg van relatief sterke mate van vergrijzing landbouwsector	Minder aanbod van arbeid
Vaak ontbreken van een bedrijfsopvolger in de landbouwsector	Minder aanbod van arbeid
<i>Procesindustrie:</i>	
Verdergaande digitalisering en robotisering procesindustrie	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Hogere kosten als gevolg verder stijgende energieprijzen en strengere milieueisen	Minder vraag naar arbeid
Extra uitstroom als gevolg van relatief sterke mate van vergrijzing industriesector	Minder aanbod van arbeid
<i>Vervoer en opslag:</i>	
Voorspoedige ontwikkeling North Sea Port (plus ruimte voor verdere groei)	Meer vraag naar aanbod
Vergroting al bestaande tekort aan vrachtwagenchauffeurs door oorlog in Oekraïne	Minder aanbod van arbeid
Door groei e-commerce toenemend belang dc's	Meer vraag naar arbeid
Verdergaande robotisering dc's	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op



	lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
• Weerstand tegen 'verdozing' landschap door dc's + strengere eisen aan 'last' mile	Minder vraag naar arbeid
Toerisme/horeca:	
• Herstel toerisme na covid	Meer vraag naar arbeid
• Mensen hebben door covid meer waardering voor en kiezen vaker voor consumeren in de eigen omgeving	Enerzijds meer vraag naar arbeid (meer consumptie eigen inwoners), anderzijds minder vraag naar arbeid (minder consumptie door bezoekers)
Zorg en welzijn:	
• Beleid Rutte IV: Inzet op versterking pandemische paraatheid	Meer vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Inzet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen. Inzet op meer preventie	Minder vraag naar arbeid
• Opkomst particuliere woonzorg en zelfstandige klinieken	Meer vraag naar arbeid
Sociaal-maatschappelijk factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
Demografie	
• Bevolkingsgroei	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
• Migratieoverschot	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
• Ontgroening en vergrijzing (beroeps)bevolking	Minder aanbod van arbeid
• Verkleuring (beroeps)bevolking	Meer aanbod van arbeid
Arbeidsmigratie	
• Mogelijke afname arbeidsmigratie (door gunstige economische ontwikkeling thuislanden)	Minder aanbod van arbeid
Vluchtelingenstromen	
• Speciale status Oekraïense vluchtelingen (mogen direct werken)	Tijdelijk meer aanbod van arbeid
Covid	
• Tijdelijke druk op arbeidsaanbod door overlijdens, eerder uittreden ouderen en verzuim als gevolg van long covid	Tijdelijk minder aanbod van arbeid
• Toename arbeidsmobiliteit tussen sectoren	Verschuiving van arbeid
Visie op werk en arbeidsmarktgedrag	
• Andere visie op werk en ander arbeidsmarktgedrag van Millennials en Generatie Z	Verschuiving arbeidsaanbod
Specifiek regionaal: Zeeland	
Demografie	
• Minder sterke bevolkingsgroei dan landelijk (in Zeeuws-Vlaanderen bevolkingskrimp)	Minder aanbod van arbeid
• Minder sterke ontkerkelijking onder protestanten + meer religieuze betrokkenheid protestantse jongeren (-> hoger geboortecijfer)	Meer aanbod van arbeid
Technologische en sociaal-innovatieve factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
Digitalisering en robotisering	
• Beleid Rutte IV: Expliciete aandacht voor digitalisering	Meer vraag naar arbeid
• Verdergaande digitalisering en robotisering in vrijwel alle sectoren	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
• Personeel nodig om te kunnen digitaliseren en robotiseren	Meer vraag naar arbeid
• Door digitalisering en robotisering in zorg en metaal/metalektro -> simpelere handelingen -> meer werk op lagere mbo-niveaus	Meer vraag naar arbeid op mbo-2 en mbo-3 niveau
Sociale innovatie	
• Sociale innovatie algemeen (vernieuwende manieren van (samen)werken, leidinggeven/managen en/of organiseren)	Effect afhankelijk van specifieke sociale innovatie (bijv. minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).
• Platformeconomie	Meer aanbod van arbeid; Minder goede arbeidsvoorwaarden



Specifiek regionaal: Zeeland	
<i>Digitalisering en robotisering</i>	
Landbouw:	
Verdergaande robotisering (inzet agrarische robots)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Procesindustrie:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (accent in werk steeds meer op procesbewaking e.d.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Vervoer- en opslag	
Verdergaande digitalisering en robotisering dc's (o.m. inzet pickrobots, volledig geautomatiseerde systemen etc.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Toerisme/horeca:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (o.m. digitaal boeken en inchecken, excursies met info via AR-bril i.p.v. gids, QR-bestelsystemen, inzet van robots in de bediening etc.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Zorg en welzijn:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (o.m. digitale communicatie (online consulten e.d.), monitoring op afstand, dataplatforms voor uitwisseling en analyse van gegevens, inzet zorg- en operatierobots etc.).	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op mbo-1 niveau. Werknemers op dat niveau daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Wettelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarkt</i>	
Suboptimale werking Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) (inzet voormalige flexwerkers als schijnzelfstandigen)	Verslechtering arbeidsvoorwaarden
Beleid Rutte IV: Ontwikkeling nieuwe wetgeving op gebied arbeidsmarkt (terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
Vervallen covid-steunmaatregelen	Minder vraag naar arbeid
Inwerkingtreding Subsidieregeling STAP-budget (jaarlijkse subsidie voor werkzoekenden en werkenden van maximaal € 1.000, - voor volgen scholingsactiviteiten)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
Veroordelingen platformbedrijven (vanwege inzet schijnzelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
<i>Onderwijs</i>	
Inwerkingtreding Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) (o.m. meer mogelijkheden voor samenwerking vo – mbo en binnen mbo)	Meer aanbod van arbeid

Ruimtelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Klimaat, energie en stikstof</i>	
Versnelling energietransitie	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
Aanpak stikstofproblematiek	Minder vraag naar arbeid



Hogere kosten bedrijven door milieueisen (o.m. i.v.m. bovenstaande) + hogere energieprijzen	Minder vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
Fileproblematiek	Minder vraag naar arbeid
Hogere brandstofprijzen door oorlog in Oekraïne	Minder vraag naar arbeid; Minder aanbod van arbeid
Logistieke problemen wereldhandel (tekorten aan grondstoffen/halffabricaten)	Minder vraag naar arbeid
Vergroting al bestaande tekort aan vrachtwagenchauffeurs door oorlog in Oekraïne	Minder aanbod van arbeid
<i>Wonen</i>	
Woningtekort en daardoor stijgende huizen- en huurprijzen (m.n. in de Randstad)	Minder aanbod van arbeid
Beleid Rutte IV: aanpak woningcrisis (o.m. jaarlijks 100.000 woningen extra vanaf 2024)	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Zeeland	
<i>Bedrijventerreinen</i>	
Voldoende aanbod om aan de uitbreidingsvraag naar bedrijventerrein te voldoen	Meer vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
Veel minder grote fileproblematiek dan in Randstad	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Wonen</i>	
Mogelijke trek vanuit de Randstad naar Zeeland (i.v.m. lagere huizen- en huurprijzen en door hybride werken mogelijkheid om op grotere afstand van werk te wonen)	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid



Bijlage 2: Scenario's energietransitie en robotisering/digitalisering

Voor het Economisch Netwerk Zuid-Nederland hebben Panteia en Etil in 2020 geraamd wat voor verschil het zou maken voor de arbeidsmarkt wanneer:

1. De overheid versterkt zou inzetten op de energietransitie;
2. Bedrijven en andere arbeidsorganisaties versneld zouden inzetten op robotisering en digitalisering vanwege (de dreiging van) een recessie en/of tekorten aan personeel.

Scenario: energietransitie

De energietransitie houdt in dat de ene sector (bijvoorbeeld wind- en zonne-energie of de installatiebranche) zal groeien terwijl in andere sectoren juist krimp is te verwachten (fossiele energie, maakindustrie). In dat scenario zijn voor heel Zuid-Nederland de grootste extra investeringen voorspeld in gebouwde woningen (van 2,75 naar 9 miljard) en in hernieuwbare elektriciteit waar er een verdubbeling is voorspeld (van 1,5 naar 3 miljard).

De werkgelegenheid stijgt vooral in de sectoren machine-, apparaten- en metaalindustrie (+2,5%), de Installatie (+2) en de specialistische zakelijke diensten (+1%). Ook de chemische industrie zou mogelijk kunnen groeien door kansen op het gebied van biobased grondstoffen, elektrificatie en circulaire economie, maar deze eventuele ontwikkelingen zijn niet meegenomen in de prognose van de werkgelegenheid.

Uiteraard zijn er verschillen tussen regio's, vanwege de verschillen in de sectorstructuur. In dit scenario stijgt de werkgelegenheid bijvoorbeeld het snelste in Noord-Brabant en is dit in mindere mate het geval voor Zeeland. Zeeland profiteert echter wel degelijk mee.

Zo geldt voor Zeeland dat er enige krapte ontstaat in de sector techniek en ICT op mbo niveau 2 en in de sector economie en administratie op mbo niveau 3; dit was voor beide gevallen in het basisscenario niet het geval. Er ontstaat grote krapte in de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 3. Daarnaast zijn er nog sectoren waar sowieso al krapte in ontstond. Die krapte neemt in dit scenario niet af. Dat geldt voor:

- De grote krapte in de sector voedsel, natuur en leefomgeving op mbo niveau 4
- De grote krapte in de sector techniek, bouw en procesindustrie op mbo niveau 4
- De enige krapte in de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 4.
- De grote tot zeer grote krapte in de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en welzijn, en techniek en ICT op HBO niveau.

Scenario: robotisering/digitalisering

Naast het scenario waarin de energietransitie versneld plaatsvindt, is ook het scenario doorgerekend waarin robotisering en digitalisering versneld plaatsvindt. Hierbij is ervan uitgegaan dat bedrijven vooral robotiseren/digitaliseren om arbeidskosten te beperken. Een scenario waarin er op dezelfde plaatsen banen verdwijnen als bijkomen door digitalisering, is namelijk weinig informatief en komt overeen met het basisscenario.

Het tempo van digitalisering is niet helemaal zeker. In de prognose is gebruik gemaakt van een onderzoek van Deloitte uit 2014¹⁴³, dat vervolgens is aangepast door een afname in werkgelegenheid in een beroep te koppelen aan een mate van

¹⁴³ Het onderzoek van Deloitte is gebaseerd op een rapport uit 2013 over de invloed van digitalisering op de arbeidsmarkt van Frey en Osborne.



digitalisering. Daarbij zijn we uitgegaan van een afname van 3% per jaar bij een digitaliseringsgraad van 100% (maximaal). Het afnamepercentage per jaar is 3% * [digitaliseringsgraad].

Volgens dit scenario komt de werkloosheid in 2025 in Zeeland op 10,2 procent uit, waarbij er is uitgegaan van een licht herstel na afloop van de coronacrisis en een geleidelijke stijging van de werkloosheid daarna. In het kader van tekortsectoren blijkt uit de prognose dat de tekorten ten opzichte van het basisscenario zich als volgt ontwikkelen:

- Van grote krapte naar enige krapte in de sector techniek, bouw en procesindustrie op mbo niveau 4
- Van enige krapte naar vrijwel geen krapte in de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 4.

Voor de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 3 en de sector voedsel, natuur en leefomgeving op mbo niveau 4 blijft de krapte stabiel respectievelijk enige krapte en grote krapte.

De tekorten op hbo-niveau zijn ook minder nijpend. De tekorten in de techniek en ICT was zeer groot, maar ontwikkelt zich in dit scenario tot enkel groot. In de gezondheidszorg neemt het tekort af tot enige krapte. In het onderwijs blijft de krapte hetzelfde, namelijk groot.





Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Arbeidsmarktanalyse Zuid-Limburg

De arbeidsmarkt voor het mbo

Zoetermeer, juli 2022

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Panteia voerde voor de Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO) een kwantitatieve analyse uit van de arbeidsmarkt in drie regio's: Zuid-Limburg, Achterhoek en Zeeland. Uiteindelijk doel van deze analyse is te benoemen waar er sprake is van een mismatch tussen vraag en aanbod en er tekorten aan vakmensen ontstaan en hoe zich dat verhoudt tot het opleidingsaanbod van het middelbaar beroepsonderwijs.

Panteia stelde hiertoe voor ieder van de drie regio's een rapport op. Voor u ligt het rapport over de regio Zuid-Limburg. Het gaat achtereenvolgens in op de beroepsbevolking, de economische ontwikkeling, de werkgelegenheid, de vacatures, de gediplomeerde mbo-studenten en het overige werkzoekende arbeidsaanbod. Daarna volgt de confrontatie van vraag en aanbod, nu en in de toekomst.

Duidelijk is dat de krapte op de arbeidsmarkt nog verder zal toenemen en dat in een regio met sterke vergrijzing als Zuid-Limburg en de andere twee onderzochte regio's de uitdaging nog groter zal worden. Dit komt ten eerste omdat vanwege de vergrijzing de vraag naar zorg toeneemt en de beroepsbevolking veroudert en ten tweede omdat de regio juist gespecialiseerd is in technische bedrijvigheid en ook daarvoor het arbeidsaanbod schaars is. Dit speelt zelfs nu het mbo juist relatief veel studenten in de zorg en techniek opleidt. De uitdagingen voor mbo, bedrijfsleven en maatschappelijke partijen worden daarmee alleen maar groter.

Douwe Grijpstra, projectmanager

Juli 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek	7
1.1 Achtergrond van het onderzoek	7
1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek	7
1.3 Opzet van het onderzoek	8
1.4 Leeswijzer	8
2 Bevolking, economie en mobiliteit	9
2.1 Beroepsbevolking	9
2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur	14
2.3 Interregionale mobiliteit	20
2.4 Conclusies	20
3 Dynamiek van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	23
3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt	23
3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden	29
3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs	34
3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten	45
3.5 Verwachte ontwikkelingen van het arbeidsaanbod	50
3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod	51
4 Tekorten op de arbeidsmarkt	53
4.1 Confrontatie van vraag en aanbod	53
4.2 Prognoses	55
4.3 Doelgroepen voor tekorten	60
4.4 Duiding: kwantitatieve en kwalitatieve tekorten en doelgroepen binnen het arbeidsaanbod	65
5 Samenvatting en conclusies	67
Bijlagen	71
Bijlage 1: PESTLE-analyse	71
Bijlage 2: Scenario's energietransitie en robotisering/ mechanisering	97





1 Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond van het onderzoek

De Commissie macrodoelmatigheid mbo (CMMBO), ingesteld door de minister van OCW en de staatssecretaris van EZ(K), onderzoekt en adviseert over macrodoelmatigheid, voorgenomen fusies en kleine, unieke opleidingen in het bekostigde middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Op 16 juni 2021 hebben de Tweede Kamerleden Peters en Bisschop een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om samen met het onderwijsveld te onderzoeken op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat scholen samen de verantwoordelijkheid krijgen om een minimaal dekkend aanbod in de regio in stand te houden. Naar aanleiding van de motie heeft de minister van OCW de CMMBO gevraagd onderzoek te doen naar de vraag of er een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de (arbeidsmarkt)regio's Zuid-Limburg, Achterhoek en Zeeland. CMMBO besteedde daarom twee deelonderzoeken uit. Eén onderzoek betreft een kwalitatieve analyse van het netwerk voor leren en werken in de regio's Zeeland, Achterhoek en Zuid-Limburg. De tweede opdracht, door CMMBO verleend aan Panteia, is het uitvoeren van een onderzoek naar de arbeidsmarkt voor het mbo in diezelfde drie regio's.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

Uiteindelijke doel van het onderzoek was het in kaart brengen van de tekorten aan mbo-gediplomeerden in regio's en sectoren. Ook ging aandacht uit naar doorstroom vanuit het mbo naar het hbo en vervolgens naar de mate waarin mbo-gediplomeerden succes hebben in het hbo.

Regionaal gezien spitst het huidige rapport zich toe op de UWV-arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. Centraal in het onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van de regio Zuid-Limburg: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
2. Wat is de huidige situatie en recente ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt van Zuid-Limburg: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?
3. Wat is de verwachte ontwikkeling van de sociaaleconomische structuur van Zuid-Limburg: aard en samenstelling van (beroeps)bevolking, regionale bedrijvigheid en interregionale mobiliteit (van vooral werkenden en mbo-studenten)?
4. Wat is de verwachte ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt van Zuid-Limburg: arbeidsaanbod (in- door- en uitstroom, beroepenwisselaars, aandeel mbo-schoolverlaters, werkende en werkloze werkzoekenden in de



arbeidsmarktinstroom), arbeidsvraag naar beroepen, sectoren en mbo-opleidingen, (belangrijkste) tekortsectoren en -beroepen?

5. Wat zijn aard en omvang van het (meer structurele) tekort aan bekwame vakmensen in Zuid-Limburg?
6. Wat is het aanbod van en de deelname aan voor Zuid-Limburg relevante bekostigde mbo-opleidingen en niet bekostigde opleidingsactiviteiten van mbo-instellingen? En wie worden daarmee bereikt?
7. Wat zijn de beleidsimplicaties van de antwoorden op bovenstaande onderzoeksvragen? Welke opties zijn er voor het opleidingsaanbod voor de regio Zuid-Limburg?

Onderzoeksvraag 7 beantwoorden we niet in dit rapport. Deze heeft deels een bovenregionaal karakter en wordt tevens beantwoord met het parallelle onderzoek naar samenwerking in de regio.

1.3 Opzet van het onderzoek

Globaal zijn in het onderzoek de volgende (deels parallel lopende) fasen te onderscheiden:

1. Schetsen kwantitatief beeld op basis van cijfermatige gegevens over economie, arbeidsmarkt en onderwijs;
2. Analyse kwantitatieve ontwikkelingen vanuit kwalitatief en kwantitatief perspectief;
3. Duiding huidige situatie en toekomst economie, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs;
4. Analyse aanbod mbo-opleidingen;
5. Opstellen rapport voor regio's/instellingen;
6. Overleg met regio's en instellingen en op basis daarvan bijstelling rapport
7. Eindrapportage

1.4 Leeswijzer

De inhoud van deze versie van het rapport is als volgt:

Hoofdstuk 2 gaat in op de bevolking, economische structuur en werkgelegenheid. Het beschrijft de huidige situatie en bestaande trends.

Hoofdstuk 3 behandelt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. naast trends en de huidige situatie komen ook ontwikkelingen in de toekomst en de specifieke positie van het (middelbaar) beroepsonderwijs aan de orde.

In hoofdstuk 4 komt vervolgens de mismatch op de arbeidsmarkt aan bod. We richten ons daarbij vooral op de situatie van een tekort aan arbeidsaanbod.

Hoofdstuk 5 bevat de samenvatting van de bevindingen en de conclusies die daaruit zijn te trekken over de uitdagingen van het mbo op het gebied van de arbeidsmarkt.



2 Bevolking, economie en mobiliteit

In dit hoofdstuk komen op de bevolking en de economische structuur van Zuid-Limburg aan de orde. We staan stil bij de huidige situatie en trends in de (beroeps)bevolking, bij de regionale bedrijvigheid en bij een aantal macro-economische ontwikkelingen. Paragraaf 2.3 beschrijft de pendel van werkenden. In paragraaf 2.4 vatten we de bevindingen kort samen.

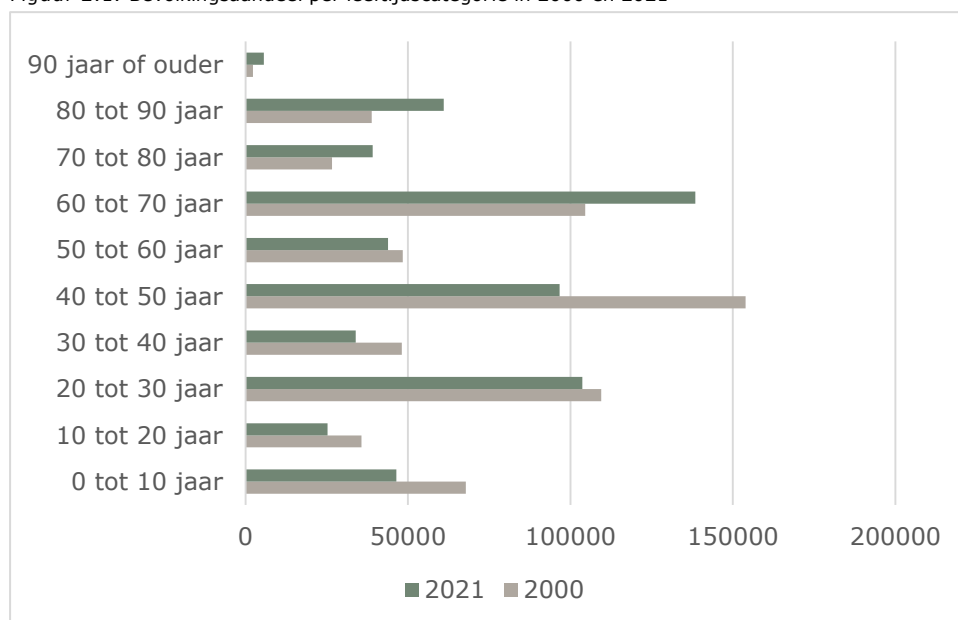
2.1 Beroepsbevolking

In deze paragraaf gaan we dieper in op de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking, kijken we naar het aantal werkenden per sector en de netto arbeidsparticipatie. Ten slotte beschrijven we een aantal ontwikkelingen die in de nabije toekomst invloed hebben op de (beroeps)bevolking.

2.1.1 Bevolkingsontwikkeling

In 2021 telde Zuid-Limburg 594.254 inwoners. De natuurlijke aanwas (aantal geboortes verminderd met het aantal sterftegevallen) is in 2000 licht negatief en ligt rond de -155. In 2021 is de natuurlijke aanwas negatiever (-3.435). Het gemiddelde groeipercentage in Zuid-Limburg in 2021 is -0,49 procent, terwijl het Nederlands groeipercentage daarentegen met gemiddeld 0,39 procent positief is. In onderstaande figuur 2.1 is het bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie terug te zien voor Zuid-Limburg in 2000 en 2021. Wat opvalt, is dat alle groepen tot 60 jaar en dan vooral de groepen 30- tot 50- en 0- tot 10-jarigen een stuk kleiner zijn geworden. De groepen 60 tot 70 jaar en 70-plussers zijn flink gegroeid; er is sprake van een aanzienlijke vergrijzing.

Figuur 2.1. Bevolkingsaandeel per leeftijdscategorie in 2000 en 2021



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

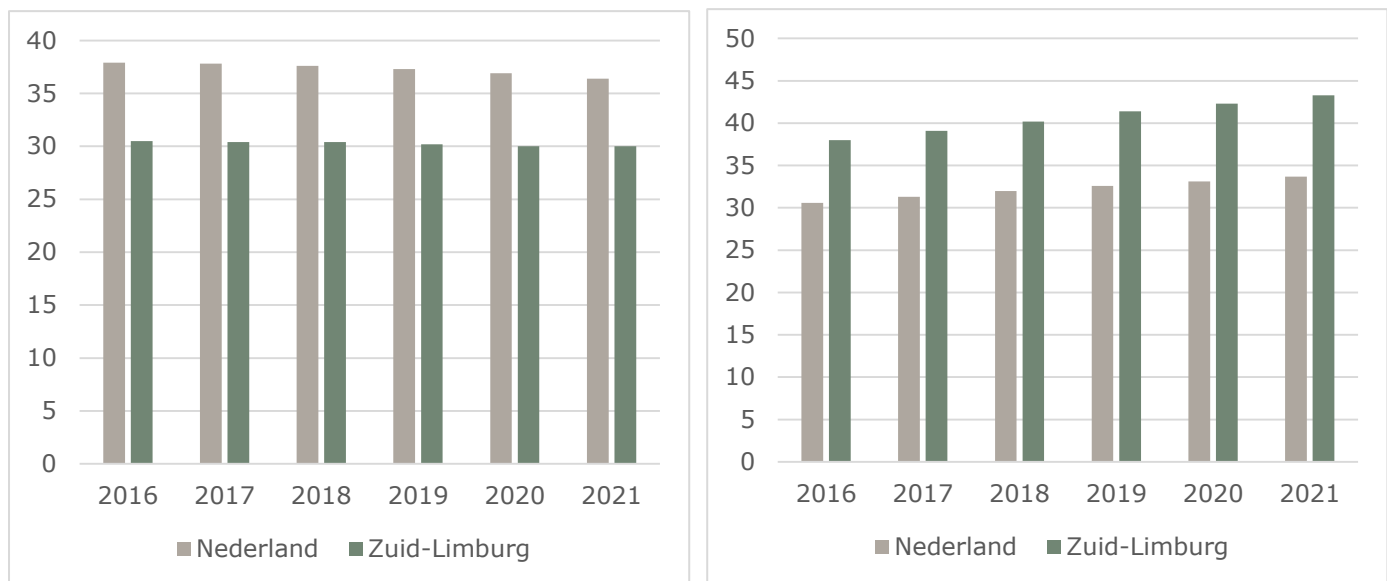
2.1.2 Vergrijzing en ontgroening

Er is in ons land sprake van een proces van vergrijzing en ontgroening van de bevolking. Naar verhouding is in de periode 1950 - 2021 de basis van de



bevolkingspiramide (jongeren) smaller geworden en de top van de piramide (ouderen) breder geworden. Dit proces is nog steeds gaande en versnelt zich de laatste jaren.

Figuur 2.2. Groene druk (links) en grijze druk (rechts)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Bovenstaande figuur illustreert dit. De grijze druk is de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de ouderen tot het werkende deel van de bevolking. Daarentegen geeft de groene druk de verhouding weer tussen het aantal personen van 0 tot 20 jaar en het aantal personen van 20 tot 65 jaar. Dit cijfer geeft inzicht in de verhouding van de jeugd tot het werkende deel van de bevolking. Wat opvalt aan de figuur is dat de grijze druk in Zuid-Limburg sneller toeneemt dan in de rest van Nederland. De groene druk blijft in Zuid-Limburg de afgelopen jaren op een redelijk constant niveau, alhoewel in de vorige paragraaf al zichtbaar werd dat het aantal 0- tot 10-jarigen flink is afgenomen. In Nederland als geheel neemt de groene druk zichtbaar af.

Beide cijfers zijn erg relevant om de arbeidsmarkt te duiden. Een hoge grijze druk impliceert op macroniveau aan de ene kant een groter deel van de beroepsbevolking dat op termijn zal uittreden. Vanuit sectoraal oogpunt is het daarom interessant in te zoomen op sectoren die relatief sterk vergrijsd zijn om op tijd in te kunnen spelen op toekomstige tekorten. Daarnaast zal vergrijzing leiden tot een extra beroep op zorgmedewerkers. Met het oog op de ontgroening is het relevant voldoende zorgmedewerkers op te leiden om aan toekomstige zorgvraag op te kunnen voldoen.

2.1.3 Potentiële beroepsbevolking

Van de potentiële beroepsbevolking (de 15- tot 75-jarigen) heeft een groot deel betaald werk (de werkzame beroepsbevolking) en heeft een deel geen betaald werk maar is wel actief naar op zoek (werkloze beroepsbevolking). Samen vormen de werkzame en werkloze beroepsbevolking de totale beroepsbevolking. Van de werkloze en niet-beroepsbevolking wil een deel wel werken. Dit is het onbenut arbeidsaanbod. Een ander deel wil, kan of hoeft dat om uiteenlopende redenen (zoals ziekte, opleiding/studie, AOW/pensioen of eerder uittreden, andere inkomsten en zorgtaken) niet. De mensen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hebben en ook niet actief op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de niet-beroepsbevolking.

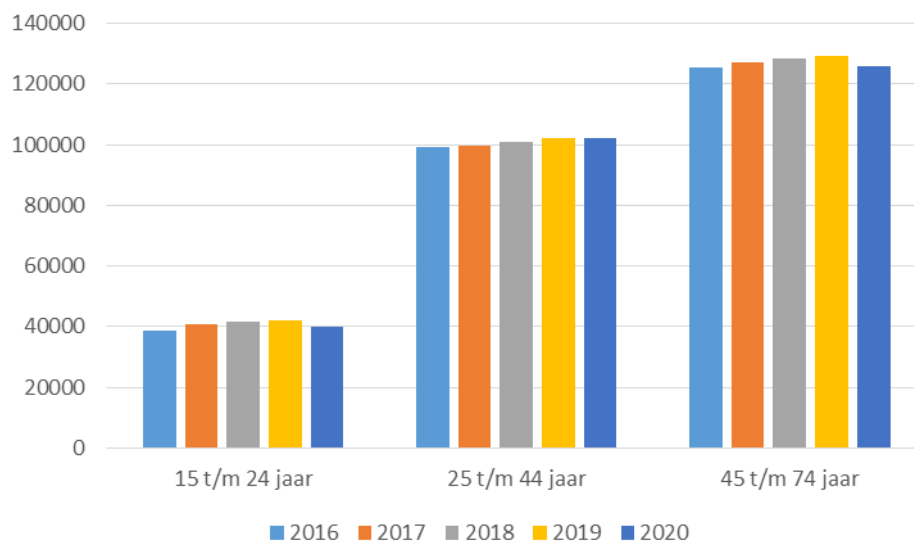


De potentiële beroepsbevolking van Zuid-Limburg bedroeg in 2020 454.000 personen. De (werkzame én werkloze) beroepsbevolking telde 296.000 personen. Het overige deel, 158.000 personen, behoorde tot de niet-beroepsbevolking.

2.1.4 Werkenden naar leeftijd en sector

Als we het de werkzame beroepsbevolking uitsplitsen naar leeftijdscategorie, dan ontstaat de onderstaande figuur. De meeste mensen die werken vallen in de leeftijdscategorie 45 tot 75 jaar. Deze categorie is tussen 2018 en 2020 wat in omvang afgenomen, net als het aantal werkende 15- tot 25-jarigen. In de leeftijdscategorie 25 tot 45 jaar is het aantal werkenden gelijk gebleven.

Figuur 2.3. Aantal werkenden naar leeftijdscategorie van 2018 tot en met 2020

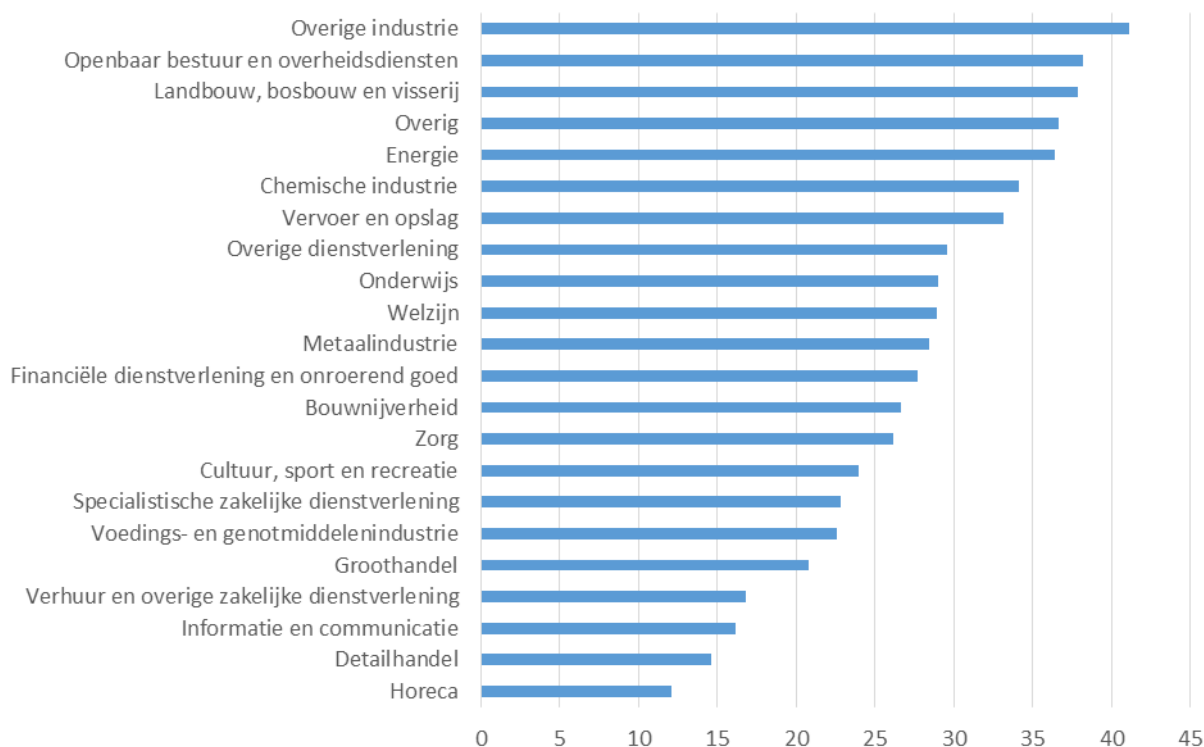


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Onderstaande figuur geeft per sector het aandeel werkende ouderen (55- tot 74-jarigen) weer in Zuid-Limburg. Elke sector kent een hoger percentage 55- tot 74-jarigen dan het Nederlands sectorgemiddelde. De meest 'vergrijsde' sectoren zijn de 'Industrie', 'Openbaar bestuur en overheidsdiensten', 'Landbouw, bosbouw en visserij', 'Energie' en 'Overig'.



Figuur 2.4. Aandeel oudere werkenden naar sector in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.5 Netto arbeidsparticipatie

Ouderen zijn in de afgelopen twintig jaar spectaculair meer gaan werken. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus, ongeacht migratieachtergrond en huishoudsamenstelling. Vooral in de leeftijdscategorie van 60 tot 65 jaar is het hard gegaan. Twintig jaar geleden werkte nog ongeveer 20 procent van de mannen in deze leeftijdscategorie, nu is dit opgelopen tot rond de 65 procent. Hierbij heeft beleid waarschijnlijk een rol gespeeld – zoals het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen – maar ook de stijging van de opleidingsniveaus en van de (gezonde) levensverwachting. De arbeidsparticipatie van ouderen kan nog verder groeien, onder meer omdat opeenvolgende generaties steeds hoger opgeleid zijn.

Het sterk stijgende opleidingsniveau gaat ook samen met langer doorstuderen. Daardoor daalt de participatie van jongeren. Vooral jongeren tot 25 jaar volgen steeds vaker onderwijs en zijn minder vaak actief op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen al sinds de jaren negentig van de vorige eeuw fors kleiner geworden. Vooral de middelbaar en hoger opgeleide moeders met jonge kinderen stoppen niet langer – al dan niet tijdelijk – met werken, maar blijven doorwerken. De participatie van vrouwen met kinderen lijkt nu sterk op die van vrouwen zonder kinderen. Na deze inhaalslag is de groei van het aantal vrouwen dat werkt, de laatste 15 jaar afgevlakt. Wel blijft het aantal uren dat zij per week werken groeien. Jongere mannen werken juist wat minder vaak dan vroeger, vooral de laagopgeleiden en alleenstaanden. Internationaal onderzoek suggereert dat de vraag naar hun vaardigheden daalt. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen kan nog verder krimpen, omdat het

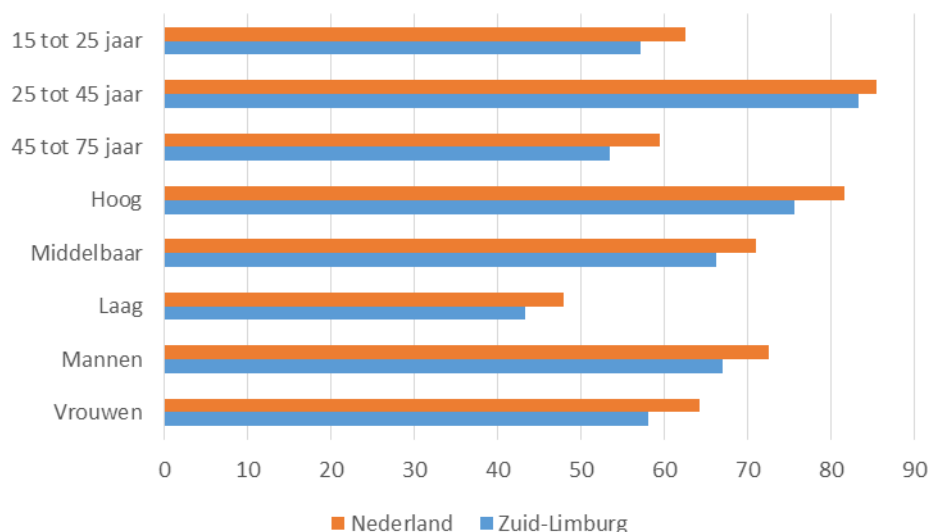


opleidingsniveau van vrouwen relatief snel stijgt en vooral bij vrouwen geldt dat hoger opgeleiden vaker werken dan lager opgeleiden.¹

Net als in andere landen is in Nederland en zeker ook in Zuid-Limburg het aandeel werkende jonge mannen sinds 2008 afgenomen. Voor mannen jonger dan 25 jaar geldt dat de daling vooral ermee samenhangt dat ze langer doorleren na de middelbare school. Bij mannen van 25 tot 45 jaar spelen vooral andere factoren een rol. Voor mannen in die leeftijdscategorie hangt de daling samen met een afname van het aantal banen in sectoren waarin relatief veel mannen werken, zoals de bouw en de industrie. Ook de nasleep van de financiële crisis vanaf 2008 en de daarop volgende eurocrisis speelt hierbij een rol; de arbeidsparticipatie van jonge mannen nam vooral tussen 2008 en 2014 sterk af. Na het aantrekken van de economie nam de arbeidsparticipatie van jonge mannen weer wat toe, maar keerde niet terug tot het niveau van voor de financiële crisis.

Onderstaande figuur (2.5) zet de netto arbeidsparticipatie van een aantal groepen in Zuid-Limburg af tegen het Nederlands gemiddelde. Dit is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Waarneembaar is dat elke in figuur 2.5 getoonde subgroep in Zuid-Limburg, een lagere arbeidsparticipatie kent dan het landelijk gemiddelde. Het verschil met landelijk is zowel voor mannen en vrouwen als voor de verschillende opleidingsniveaus ongeveer even groot. Wat in het bijzonder opvalt, is dat de categorie 15-25 jarigen een 5 procentpunt lagere arbeidsparticipatie heeft dan het landelijk gemiddelde. Dit is een substantieel verschil.

Figuur 2.5. Netto arbeidsparticipatie Zuid-Limburg en Nederland in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.1.6 Verwachte ontwikkelingen

Sociaal-maatschappelijke factoren (waaronder ook – voor de regio Zuid-Limburg uiterst belangrijke – demografische ontwikkelingen) kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de

¹ <https://WWW.cpb.nl/arbeidsparticipatie#>



daaruit voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kunnen er effecten zijn op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

In de paragraaf over de bevolkingsontwikkeling beschreven we al dat het groeipercentage van de bevolking in Zuid-Limburg in 2021 negatief is. Dit is geen incident: over een langere periode (2010-2020) beschouwd, ligt de bevolkingsgroei van Zuid-Limburg volgens CBS-cijfers lager dan landelijk. Met uitzondering van 2011 en 2019 (waarin min of meer sprake was nulgroei) nam de bevolking er steeds af.

Zuid-Limburg is dan ook zeker te kenschetsen als een regio waarin de bevolking afneemt.² De afname is echter sterker in de subregio's Parkstad Limburg en Sittard-Geleen dan in Maastricht/Heuvelland. De Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS laat zien dat bovenstaande bevolkingstrends de komende decennia (2020-2050) naar verwachting zullen doorzetten.³ Het resultaat voor Zuid-Limburg is dat het aanbod van arbeid in de komende jaren afneemt.

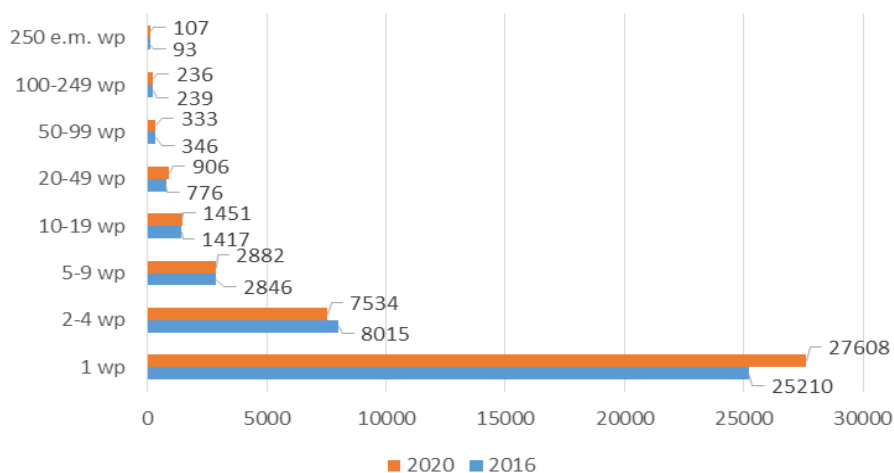
2.2 Regionale bedrijvigheid en economische structuur

Deze paragraaf gaat in op de bedrijfsdynamiek en het aantal arbeidsplaatsen in de regio, op de specialisatiegraad in Zuid-Limburg en op een aantal macro-economische factoren zoals economische groei en arbeidsproductiviteit. De paragraaf sluit weer af met een beschrijving van in de nabije toekomst te verwachten ontwikkelingen.

2.2.1 Bedrijfsdynamiek

In 2020 kwamen er 1.351 vestigingen bij in Zuid-Limburg, een groei van 2,7 procent. De toename van 1.351 vestigingen bestond voor bijna 80 procent uit bedrijven met 1 werkzame persoon (zzp'ers). Ook procentueel gezien groeide deze groep bedrijven sterk (3 procent). De groep bedrijven met 20-49 werkzame personen groeide met 4 procent. Sinds 2016 is het totale aantal vestigingen gestegen met 5,4 procent. Die stijging houdt voornamelijk verband met de stijging in het aantal zzp'ers (9,5 procent). Ook het aantal bedrijven met 250 en meer werknemers is sterk gestegen (15,1 procent), maar die groep weegt relatief weinig mee. Figuur 2.6 geeft een overzicht van het aantal vestigingen per grootteklasse in 2016 en 2020.

Figuur 2.6. Bedrijfsdynamiek, aantal vestigingen naar grootteklasse



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/LISA

² <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>

³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>



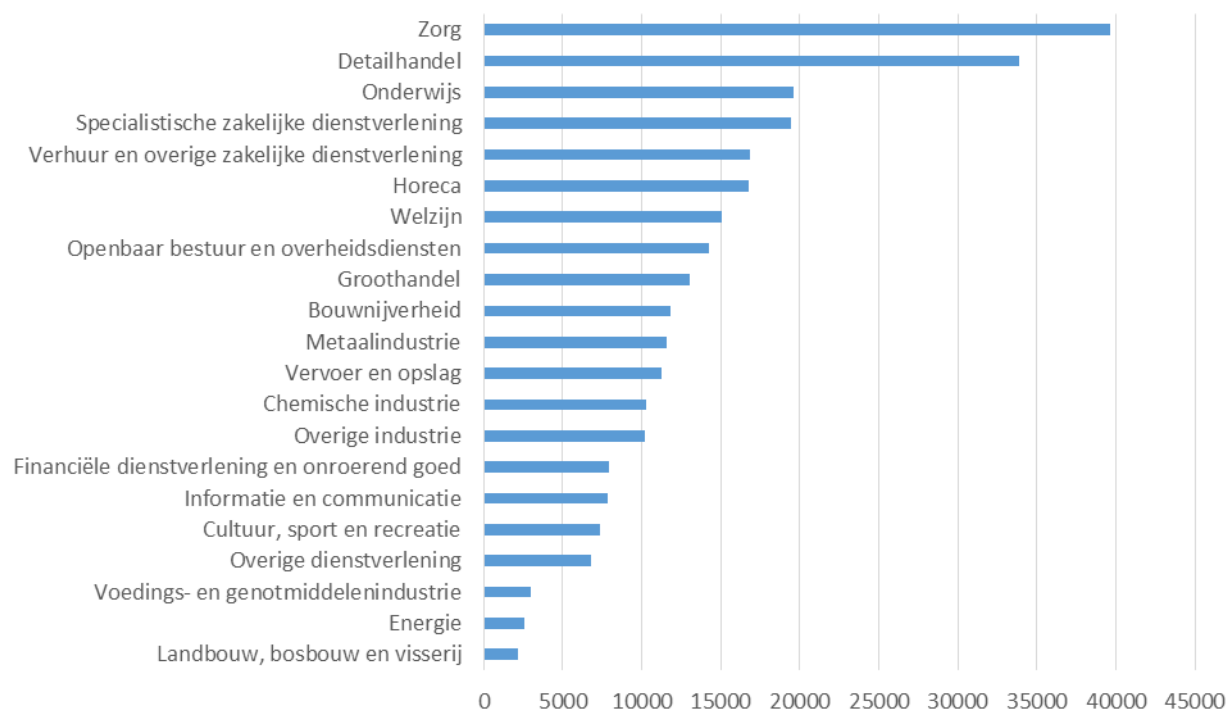
2.2.2 Arbeidsplaatsen

Een volgende indicator die inzicht geeft in de regionale bedrijvigheid in een regio is het aantal arbeidsplaatsen. In 2020 bedroeg het totaal aantal arbeidsplaatsen in Zuid-Limburg 281.643, tegen een aantal van 267.751 in 2016. Dat betekent een groei van 5,2 procent. Nederland als geheel is qua arbeidsplaatsen gegroeid van 8.361.545 in 2016 naar 8.983.433 arbeidsplaatsen in 2020. Dit is een groei van 7,4 procent. Zuid-Limburg als arbeidsmarktregio heeft daardoor een kleiner aandeel verkregen in de Nederlandse arbeidsmarkt. Achtergrond daarvoor zijn de in de vorige paragraaf vermelde demografisch

Zoals in figuur 2.7 hieronder te zien is, zijn in 2020 de sectoren 'Detailhandel', 'Zorg', 'Specialistische zakelijke dienstverlening' en 'Onderwijs' qua aantallen arbeidsplaatsen in Zuid-Limburg het grootst.

Figuur 2.7. Aantal arbeidsplaatsen naar sector in Zuid-Limburg in 2020

e ontwikkelingen.



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Van 2016 naar 2020 vertoont het aantal arbeidsplaatsen per sector in Zuid-Limburg de nodige dynamiek. De grootste percentuele veranderingen zijn terug te vinden in de sectoren 'Metaalindustrie' met een groei van 31 procent en 'Informatie en communicatie' en 'Voedings- en genotmiddelenindustrie' met beiden een stijging van 18 procent. De qua volume in 2020 grootste sectoren behoren tot de middenmoot qua mutatie van het aantal arbeidsplaatsen. Zo realiseerden de zorg en detailhandel per saldo respectievelijk 7 procent en 0 procent meer arbeidsplaatsen tussen 2016 en 2020.

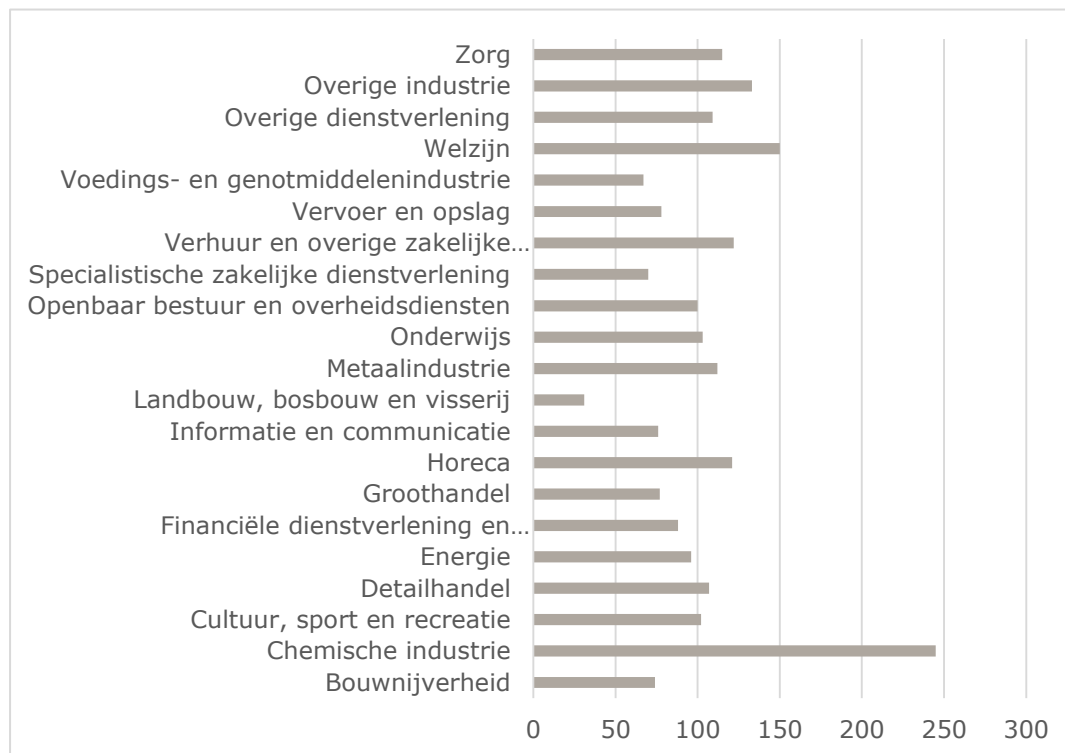
2.2.3 De specialisatiegraad

De specialisatiegraad is een indicator die aangeeft of een sector in een regio meer of minder dan een gemiddeld aantal arbeidsplaatsen heeft in vergelijking met Nederland. Het regionale aandeel van arbeidsplaatsen in een sector wordt afgezet tegen het



nationale aandeel van die sector. Als het aandeel in de sector op regionaal niveau hetzelfde is als op nationaal niveau dan is de specialisatiegraad 100. Is het regionale aandeel lager dan het nationale aandeel dan is de score lager dan 100 (ondervertegenwoordiging) en bij een hoger aandeel is de specialisatiegraad hoger dan 100 (oververtegenwoordiging). Figuur 2.8 laat voor verschillende sectoren de specialisatiegraad zien en illustreert daarmee wat Zuid-Limburg qua sectorale opbouw bijzonder maakt.

Figuur 2.8. Specialisatiegraad naar sector voor Zuid-Limburg in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

De sectoren 'Chemische industrie', 'Welzijn', 'Overige industrie' en 'Verhuur en overige zakelijke dienstverlening' scoren in Zuid-Limburg qua specialisatiegraad het hoogst. Het feit dat een sector een hoge specialisatiegraad heeft, wil overigens niet zeggen dat dit automatisch veel arbeidsplaatsen inhoudt.

Chemische industrie: Chemelot

Zo heeft de chemische industrie een specialisatiegraad van rond de 245 en biedt deze in 2020 in Zuid-Limburg 10.275 arbeidsplaatsen. Dit is 'slechts' 3,6 procent van het totaal aan arbeidsplaatsen in Zuid-Limburg. Ten eerste is de industrie in Zuid-Limburg zowel in absoluut als relatief opzicht sterk vertegenwoordigd. Met name gaat het daarbij om procesindustrie⁴, meer in het bijzonder om het chemisch bedrijvencomplex Chemelot. Chemelot is een geïntegreerd geheel van Industrial Park (fabrieken), Campus (R&D-centra, proef- en demonstratiefabrieken, startups/scaleups) en site-services. De focus ligt op chemicaliën, performance- en duurzame materialen voor een breed scala aan toepassingen en markten. Het chemiecluster beschikt over een eigen haven (met uitstekende connectie naar naburige

⁴ Globaal is de industrie onder te verdelen in procesindustrie en maakindustrie. Procesindustrie is de vervaardiging op industriële schaal van producten, waarbij gebruik wordt gemaakt van chemische, biochemische, mechanische en/of fysische processen. Maakindustrie is dat deel van de industrie dat materialen tot nieuwe producten verwerkt.



zeehavens) en railterminal, het cluster ligt pal naast het hoofdwegennet én pijpleidingen verbinden het direct met Antwerpen, Rotterdam en het Rijn-Roergebied. Inmiddels werken er zo'n 8.100 mensen op het terrein en is een veelvoud daarvan verbonden met Chemelot als toeleverancier. Een belangrijke beroepsgroep binnen de werknemers op het complex zijn procesoperators (mbo-niveau). De procesindustrie is al sterk geautomatiseerd, maar volgens SBB zet de digitalisering en robotisering van de sector verder door.⁵ Het gevolg daarvan voor Zuid-Limburg is dat de arbeidsproductiviteit omhoog gaat (en er minder vraag is naar arbeid).

Bij de beoordeling van de relatie van de specialisatiegraad met de arbeidsmarkt passen nog twee opmerkingen:

- Ten eerste is het van belang te bedenken dat het absolute aantal arbeidsplaatsen en de ontwikkeling nog niet direct iets hoeft te zeggen over de arbeidsmarkt in de sector. Uitbreidingsvraag kan leiden tot vacatures voor schoolverlaters en daarmee tot een opgave voor het mbo. Daarnaast is echter ook de vervangingsvraag van belang. Een oververtegenwoordiging van grijs personeel kan leiden tot een hogere vervangingsvraag, maar ook een grote dynamiek die ontstaat wanneer veel werknemers op een bepaalde leeftijd voor een andere sector kiezen of werkgevers kiezen voor jong personeel.
- Het is ten tweede belangrijk oog te hebben voor het economisch en maatschappelijk belang van sectoren. Een qua aantal arbeidsplaatsen kleine sector kan voor de regio toch erg belangrijk zijn. Dit kan samenhangen met de kapitaalintensiteit van een sector. Een kapitaalintensieve sector zoals de chemische industrie biedt bijvoorbeeld relatief weinig arbeidsplaatsen in vergelijking met arbeidsintensieve sectoren zoals de zorg en de bouwnijverheid, maar is voor de economie van Zuid-Limburg van veel belang.

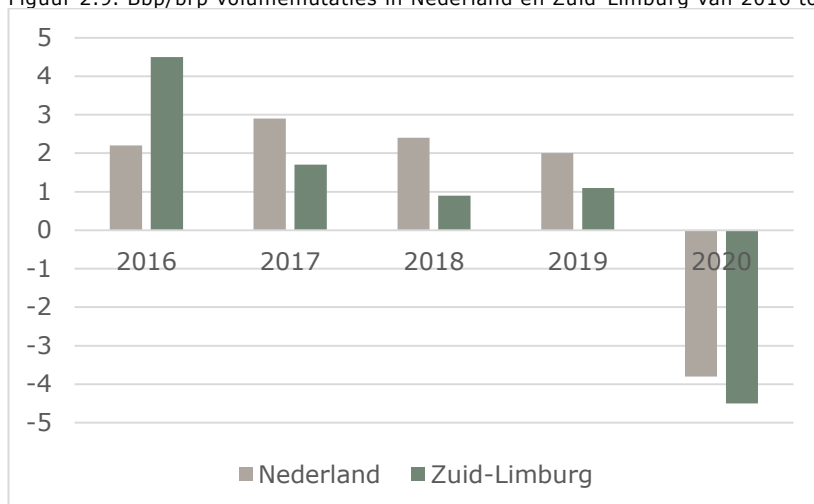
2.2.4 Economische groei

De huidige trends en ontwikkelingen in de economische structuur zijn niet los te zien van de macro-economische ontwikkelingen. De volgende figuur (2.9) zoomt daarom in op de ontwikkeling van het bruto binnenlands/regionaal product (bbp/brp), de belangrijkste graadmeter voor de economische groei. Op het eerste oog kent Zuid-Limburg een met het nationale beeld vergelijkbare trendgroei. De jaarlijkse groei na 2017 ligt echter lager dan het landelijk gemiddelde en tevens iets onder het structurele groeipercentage van 1,5 procent. Relevant is ook dat de Zuid-Limburgse economie in het eerste coronajaar meer kromp dan die van Nederland als geheel.

⁵ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>



Figuur 2.9. Bbp/brp volumemutaties in Nederland en Zuid-Limburg van 2016 tot en met 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.5 Arbeidsproductiviteit

In veel industrielanden is de productiviteitsgroei al decennialang aan het vertragen, zo ook in Nederland. Arbeidsproductiviteit is een maat voor de hoeveelheid productie die per tijdseenheid wordt geproduceerd door één arbeider. Dit wordt berekend door de toegevoegde waarde te delen door het aantal arbeidsjaren.

Het brp/bbp per inwoner ligt in Zuid-Limburg structureel lager dan landelijk.⁶ Er zijn wel verschillen tussen de subregio's: Maastricht/Heuvelland doet het beter dan Sittard-Geleen dat het weer veel beter doet dan Parkstad Limburg. De ontwikkeling van de volumemutaties van het brp in Zuid-Limburg is over een langere periode – op enkele uitschieters na – trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁷ De dalende productiviteitsgroei leidt dan ook tot zorgen bij beleidsmakers, omdat door demografische ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing, toekomstige economische groei primair afhankelijk is van groei van de productiviteit.

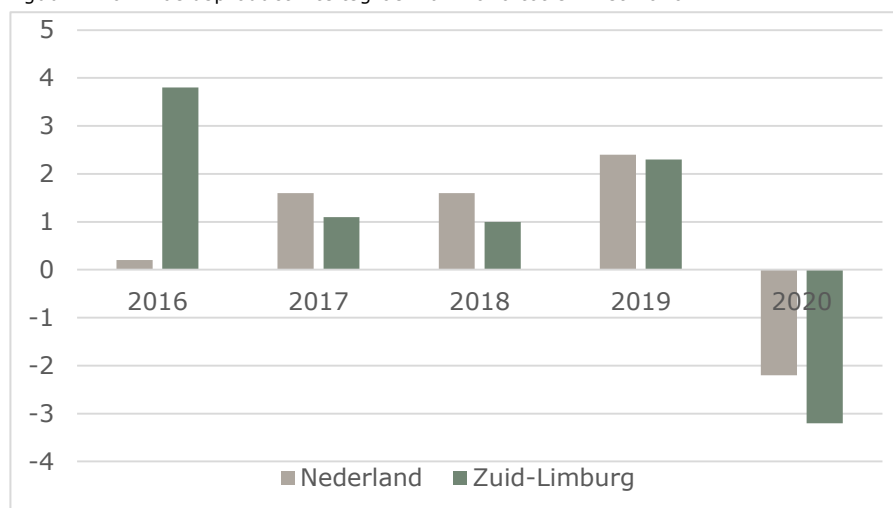
Zoals figuur 2.10 laat zien, realiseerde Zuid-Limburg over de meeste jaren een arbeidsproductiviteitsgroei die lager lag dan het nationaal gemiddelde. In 2020 was het productiviteitsverlies ook nog eens substantieel groter dan voor heel Nederland. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat Zuid-Limburg een andere sectorale specialisatiegraad kent dan het Nederlands gemiddelde. Dit kan inhouden dat Zuid-Limburg vooral actief is in die sectoren met een marginaal lager dan gemiddelde arbeidsproductiviteit.

⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁷ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>. Dit geldt ook voor de meest recente prognoses van de Rabobank (maart 2022).



Figuur 2.10. Arbeidsproductiviteitsgroei van 2016 tot en met 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

2.2.6 Verwachte/mogelijke ontwikkelingen

We beschrijven hier vier ontwikkelingen in Zuid-Limburg die op verschillende manieren van invloed zijn op of verband houden met: de regionale bedrijvigheid, de economie en/of de economische structuur.

Ten eerste zijn de bedrijventerreinen in Zuid-Limburg voor een belangrijk deel geconcentreerd in de Westelijke Mijnstreek (meer in het bijzonder in de gemeente Sittard-Geleen). Uit onderzoek blijkt dat nog voor 2025 in de Westelijke Mijnstreek sprake zal zijn van een ruimtetekort voor bedrijven/kantoren. Dat tekort zal in de jaren daarna oplopen tot minimaal 26 en maximaal 62 hectare.⁸ Gebrek aan ruimte zet een rem op de vestiging van nieuwe bedrijven/kantoren. Ook kan het ertoe leiden dat bestaande bedrijven/kantoren, die willen maar niet kunnen uitbreiden, naar elders vertrekken.

Ten tweede krijgen de voor Zuid-Limburg belangrijke sectoren chemie en metaalindustrie te maken met hogere kosten door de verder oplopende gas- en olieprijs en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, energietransitie en stikstofreductie. Daarbij liggen deze kosten naar verhoging voor de chemie nog een stuk hoger dan voor de maakindustrie. De hogere kosten kunnen in Zuid-Limburg leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen.

Twee andere ontwikkelingen zijn nog erg onzeker. De eerste daarvan is die van Nedcar in Born. Hoewel er de nodige gesprekken lopen met nieuwe partijen die het gat van BMW kunnen vullen, is er nog niets zeker. Er is nog van alles mogelijk. Uiteindelijk kan de bedrijvigheid in de auto-industrie in de regio sterk krimpen, maar ook sterk toenemen.

Ten slotte bestaat er ook discussie over de regionale vliegvelden en dan Maastricht/Aachen airport in het bijzonder. Een eventuele verandering in bedrijvigheid aldaar heeft misschien beperkte gevolgen voor de hele Zuid-Limburgse economie, maar zal voor bepaalde beroepsgroepen flinke consequenties kunnen hebben.

⁸ https://WWW.limburger.nl/cnt/dmf20211029_93870530

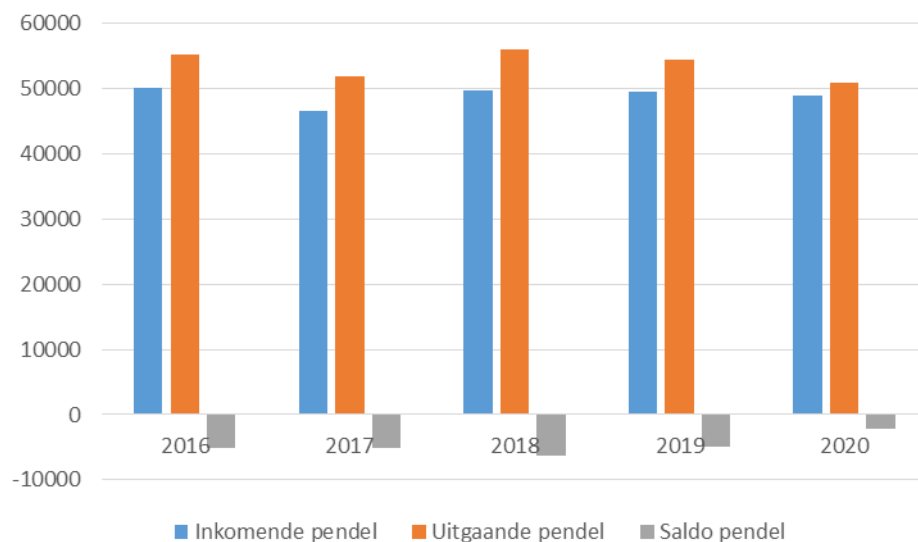


2.3 Interregionale mobiliteit

Voor de analyse van de ontwikkelingen van de beroepsbevolking en werkgelegenheid in een bepaalde regio is verder van belang in hoeverre die in regionaal opzicht op elkaar aansluiten. Als de beroepsbevolking omvangrijk is, maar een groot deel daarvan in een andere regio werkzaam is, kan dat toch leiden tot grote tekorten op de arbeidsmarkt. Omgekeerd zijn tekorten veel kleiner als er veel mensen vanuit andere regio's in de regio werkzaam zijn.

Onderstaande figuur geeft de meerjarige binnenlandse pendel voor de regio Zuid-Limburg weer. Inkomende pendel is gedefinieerd als het aantal banen waarvan werknemers in de regio werken, maar in een andere regio wonen. Uitgaande pendel is het aantal banen waarvan werknemers in de regio wonen, maar in een andere regio werken. Het saldo is inkomende pendel minus uitgaande pendel.

Figuur 2.11. Pendelstromen van de regio Zuid-Limburg



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Zowel de inkomende als de uitgaande pendel liggen in de buurt van de 50.000 personen en heffen elkaar dus redelijk op. Dit op een beroepsbevolking van bijna 300.000 personen.

Uit een decompositie van de pendelstromen naar Corop-gebied blijkt dat de Corop-gebieden met per saldo de meest (negatieve) saldi als volgt zijn: Zuidoost-Noord-Brabant (-8.600), Noordoost-Noord-Brabant (-3.900), en Midden-Noord-Brabant (-2.300). Het aandeel uitgaande werkenden naar deze vier regio's is dus groter dan het aandeel inkomende werkenden vanuit deze Corop-gebieden. Omgekeerd is de inkomende pendel vanuit de rest van Limburg en het buitenland groter dan de uitgaande pendel.

2.4 Conclusies

Bevolking en de werkenden

De demografische ontwikkeling is licht negatief. Dit geldt overigens vooral voor de (Oostelijke) Mijnstreek. Veel belangrijker voor het mbo zijn echter:

- een aanzienlijke grijze druk,



- een aantal kinderen dat relatief kleiner is dan in de rest van Nederland,
- een beroepsbevolking waarvan een relatief groot deel ouder dan 45 jaar is
- een relatief lage netto arbeidsparticipatie.

Dit alles betekent ten eerste dat er relatief meer ouderen verzorgd (in de ruimste zin van het woord; dus niet alleen qua zorg en welzijn) moeten worden. Dit betekent vooral een ruime vraag naar zorgwerkers, maar ook dat relatief weinig mensen in de werkende leeftijd straks ervoor moeten zorgen dat de economie draait en in maatschappelijke behoeften wordt voorzien. Meer ouderen betekent trouwens ook nog een zwaarder beroep op mantelzorg door werkenden voor die ouderen. Ten tweede is de instroom in het voortgezet onderwijs kleiner. Zeker als ook nog een relatief groter deel van de 12-jarigen voor de Havo in plaats van het Vmbo zal kiezen, verkleint dat de instroom in het mbo. Ten derde leidt de relatief oude beroepsbevolking er weer toe dat er, naast meer risico op uitval door langdurige ziekte, minder arbeidsaanbod is voor fysiek zware banen of werk dat om economische redenen vooral door jongeren moet worden uitgevoerd. En het kan natuurlijk ook nog zo zijn dat werkgevers vooral behoefte hebben aan verse kennis van schoolverlaters, al kan meer inzet op Levenlang Ontwikkelen dit probleem voor een deel oplossen. De arbeidsparticipatie is laag in verhouding tot de rest van Nederland. Het verhogen daarvan kan natuurlijk een deel van de oplossing vormen, maar deels is het ook een cultureel verschijnsel dat de druk op de arbeidsmarkt en daardoor op het mbo alleen maar groter maakt.

Economische structuur en werkgelegenheid

Relatief belangrijk binnen de economische en maatschappelijke structuur van de regio zijn de (chemische) industrie en de zorg en welzijn (ook nu al). Dit zijn nu net de sectoren waar al decennia lang wordt geprobeerd mee mbo-studenten naar toe te trekken. Dit met wisselend succes. Al met al blijft de instroom eerder constant dan deze toeneemt. De afgelopen jaren zijn zorg en techniek alleen nog maar belangrijker geworden qua aantal arbeidsplaatsen.

Helaas neemt de arbeidsproductiviteit in Zuid-Limburg ook nog eens langzamer toe dan elders. Als daar de oplossing van moet komen, is echt een omslag nodig. Ook die omslag zal extra druk zetten op het mbo, want aanstaande en huidige medewerkers moeten daarin mee.

Terwijl de groei van de zorg hooguit beperkt wordt door bezuinigingen (die weer tot een zwaarder beslag op de mantelzorg zullen leiden), is de toekomst van de techniek wat meer onzeker. Tekorten aan industrieterreinen, hoge energiekosten en inflatie zetten de bedrijven onder druk. Onzeker is de toekomst van Nedcar. Aan te nemen is echter dat de regio niet op "oplossingen" van de problemen op de arbeidsmarkt zit te wachten die het ineenzakken van de regionale economie impliceren. En het mbo kan en moet er voorlopig ook niet vanuit gaan dat het probleem van een te kleine arbeidsmarktinstroom vanuit bepaalde opleidingen op deze manier vanzelf "oplost".

Ten slotte is er sprake van een toenemend negatief pendelsaldo. De relatie daarvan met de positie van het mbo is ingewikkeld. We kennen namelijk niet de samenstelling qua opleiding van die pendel. Natuurlijk kan de pendel naar Noord-Brabant ook die van mbo-opgeleiden zijn. Waarschijnlijker is echter dat dit oudere hoger opgeleiden betreft die bijvoorbeeld al in Noord-Brabant werkten maar vanwege het ruimere woningaanbod in Zuid-Limburg zijn gaan wonen.⁹ De komst en pendel van deze groep heeft op zich weinig gevolgen voor de regio. Wel maskeert dit mogelijk dat de problematiek van de demografische krimp de facto groter is dan de cijfers weergeven. Dit zeker wanneer deze groep na het werkzame leven in Zuid-Limburg blijft wonen. Dan neemt het beroep op de zorg en verdere voorzieningen toe.

⁹ Mogelijk zelfs nadat ze veel eerder vanuit Zuid-Limburg naar een baan in Noord-Brabant zijn gemigreerd.





3 Dynamiek van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we in op de dynamiek van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. We bespreken eerst de huidige situatie en trends van de aantallen vacatures en daarna die van het arbeidsaanbod: eerst werkloze werkzoekenden, baanwisselaars en herintreders en vervolgens de uitstroom vanuit het onderwijs (arbeidsmarktinstroom). In paragraaf 3.6 duiden we de stand van zaken en de ontwikkeling van de vraag en het aanbod.

3.1 Dynamiek van de vraag op de arbeidsmarkt

De dynamiek van vraag op de arbeidsmarkt behandelen we op basis van het aantal vacatures. Die splitsen we uit naar beroepsklasse en beroepsgroep. Daarna gaan we kort in op de vraag of er sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag en tot slot bespreken we de ontwikkelingen in de maatschappij die van invloed zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

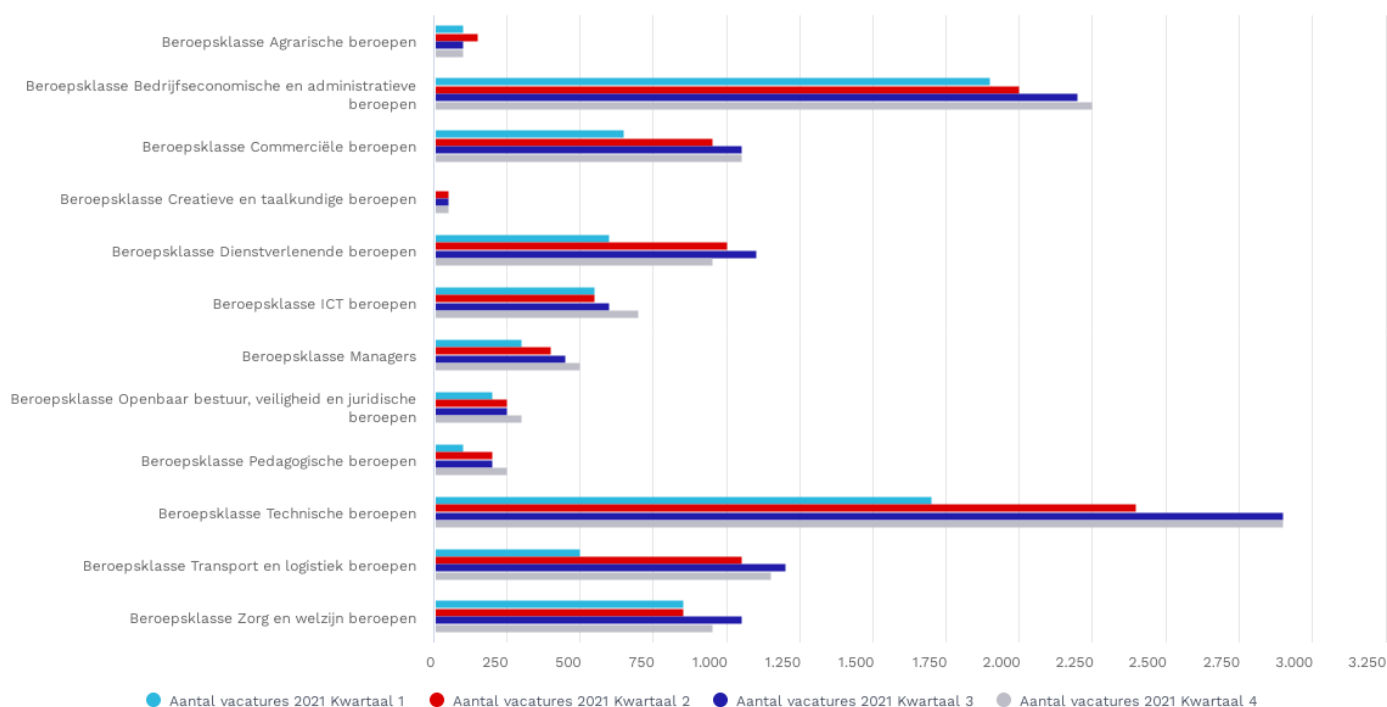
3.1.1 Vacatures naar beroepsklasse en beroepsgroep

Een belangrijke indicator voor de vraag en de dynamiek op de arbeidsmarkt is het aantal vacatures. Tegenwoordig zijn bijna alle vacatures op enig moment op het internet aan te treffen. We kijken daarom hieronder naar de vacatures op internet zoals verzameld met de vacaturespider Jobfeed en splitsen deze naar beroepsklasse en beroepsgroep. Het gaat daarbij om het totale aantal vacatures in Zuid-Limburg.

De beroepsklasse met de meeste openstaande vacatures is die van de 'Technische beroepen', gevolgd door 'Bedrijfseconomische en administratieve beroepen', 'Transport en logistiek' en 'Commerciële beroepen'. Te zien is dat recent vooral het aantal vacatures voor technische beroepen dit jaar enorm is gegroeid. In slechts twee kwartalen is de vraag naar technisch personeel (uitgedrukt in aantal vacatures) gegroeid van 1.700 tot 2.900. Geen andere beroepsklasse heeft een vergelijkbare groei doorgemaakt. Verder is ook opvallend dat de vacature-aantallen in de zorg relatief lijken mee te vallen. Dat terwijl de zorg overal als tekortsector genoemd wordt. Het is mogelijk dat er in de zorg vanwege de coronapandemie even wat minder tijd beschikbaar was om nieuwe medewerkers aan te nemen en in te werken. Het is echter ook mogelijk dat er zo veel nieuwe medewerkers nodig zijn, dat er regelmatig één vacaturemelding wordt uitgezet voor meer vacatures van nieuwe medewerkers; deze wordt door Jobfeed als één openstaande vacature geteld. Ook kan het zo zijn dat zorgwerkgevers de moed hebben opgegeven om via vacaturemeldingen aan nieuw personeel te komen. Figuur 3.1 geeft een overzicht per beroepsklasse.



Figuur 3.1. Openstaande vacatures per beroepsklasse in 2021



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed

Als we kijken naar de individuele beroepen waarvoor er in het vierde kwartaal van 2021 het meeste vacatures open staan, dan gaat het om de beroepen in tabel 3.1. In die tabel zijn de beroepen opgenomen met 300 of meer openstaande vacatures.

Tabel 3.1. Aantal openstaande vacatures naar beroep in het vierde kwartaal van 2021

Beroepsgroep	Aantal vacatures
Laders, lossers en vakkenvullers	600
Receptionisten en telefonisten	500
Transportplanners en logistiek medewerkers	500
Schoonmakers	400
Verkoopmedewerkers detailhandel	400
Elektriciens en elektronica'monteurs	350
Machinemonteurs	350
Software- en applicatieontwikkelaars	350
Administratief medewerkers	300
Hulpkrachten bouw en industrie	300
Productiemachinebedieners	300
Vrachtwagenchauffeurs	300

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Jobfeed

Er staan het meeste vacatures open voor laders, lossers en vakkenvullers, namelijk 600 in totaal. De eerste technische beroepsgroep die in de lijst voorkomt is die van elektriciens en elektronica'monteurs. Dat lijkt er niet in overeenstemming mee te zijn dat er voor de technische beroepen verreweg het meeste vacatures open staan (Figuur 3.1). Verklaring is dat er veel verschillende beroepen en beroepsgroepen



binnen de techniek worden onderscheiden. Ook de machinemonteurs, de hulpkrachten in bouw en industrie en de productiemachinebedieners staan in de top 10.

3.1.2 Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Zoals in hoofdstuk 2 al naar voren kwam, is de werkgelegenheid in Zuid-Limburg van 2016 tot en met 2020 gestegen met bijna 14.000 arbeidsplaatsen. De sectoren die het sterkst zijn gegroeid qua werkgelegenheid zijn de sectoren 'metaalindustrie' met een groei van 31 procent en 'informatie en communicatie' en 'voedings- en genotmiddelenindustrie' met beiden een stijging van 18 procent.

Het is niet onwaarschijnlijk dat dit sectoren zijn waarin de komende jaren de uitbreidingsvraag ook groot zal zijn. Daarnaast valt echter ook te verwachten dat de sectoren zorg en energie te maken krijgen met een grote uitbreidingsvraag: de energiesector vanwege de energietransitie die steeds meer op gang komt, de zorg vanwege de vergrijzing die ook in Zuid-Limburg een rol speelt. In de zorg heeft die vergrijzing overigens mogelijk ook een grote vervangingsvraag als gevolg. Deze vervangingsvraag zal ook in het openbaar bestuur, het onderwijs en in de verhuur en overige zakelijke dienstverlening de komende jaren een aanzienlijke rol spelen. Ook dat zijn relatief sterk vergrijzende sectoren.

De horeca is een andere sector waar de uitbreidingsvraag de komende jaren mogelijk groot is. Het Nederlands Bureau voor Toerisme & Congressen (NBTC), verwacht namelijk een stijging van het aantal internationale bezoekers in ons land van minimaal 50 en maximaal 90 procent. Hier gaan we in de paragraaf over de verwachte ontwikkelingen nog verder op in.

Het is overigens niet altijd even gemakkelijk uitbreidings- en vervangingsvraag uit elkaar te houden. Neem bijvoorbeeld de situatie waarin er bij een bedrijf een senior met pensioen gaat en dat bedrijf daar twee nieuwe junioren voor in de plaats wil nemen. De vraag of er dan sprake is van een uitbreidings- of vervangingsvraag is onduidelijk. Wat we weten is dat het overgrote deel van alle open gekomen vacatures te maken heeft met een vervangingsvraag.

3.1.3 Verwachte ontwikkeling van de vraag

In hoofdstuk 2 beschreven we al een aantal ontwikkelingen in Zuid-Limburg die van invloed zijn op de regionale bedrijvigheid en/of de economische structuur. Deze ontwikkelingen zijn echter ook van invloed op de vraag en het aanbod van arbeid. Hieronder beschrijven we nog een aantal andere politieke, economische en technologische ontwikkelingen in de regio die van invloed zijn op de vraag naar arbeid.

Politieke factoren

Allereerst wil het kabinet de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord¹⁰ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing, opleiding en meer werk voor de inwoners. In arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is er

¹⁰ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



alleen een Regio Deal voor Stadsregio Parkstad Limburg.¹¹ Het effect van deze Regio Deal zou moeten zijn dat er meer vraag ontstaat naar arbeid.

Regio Deal Parkstad Limburg

Deze Regio Deal richt zich op het verbeteren van de leefbaarheid in en het versterken van de sociaaleconomische structuur van de regio Parkstad Limburg. Dit krijgt vorm door samen aan de slag te gaan met opgaven op het terrein van onderwijs, werk en gezondheid. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het aanpakken van slechte woningen in het gebied. Omdat deze problemen onderling met elkaar samenhangen, is hiervoor een integrale aanpak nodig.

De Regio Deal Parkstad Limburg is een partnerschap tussen de regio en het Rijk. Voor de totstandkoming van deze Regio Deal stelt het Rijk 40 miljoen euro beschikbaar vanuit de Regio Envelop. De regio legt ook 40 miljoen euro in.¹²

Voor Maastricht/Heuvelland en de voormalige Westelijke Mijnstreek (Sittard-Geleen) is er geen Regio Deal. De sociaaleconomische problematiek en daarmee de noodzaak voor een dergelijke deal is daar ook veel minder groot dan in Parkstad.

Relevant voor de Westelijke Mijnstreek is wel het Circular Economy Action Plan van de alliantie van bedrijfsleven, overheid en onderwijs- en kennisinstellingen Chemelot Circular Hub (CCH). De ambitie van CCH is de transitie naar een circulaire economie en de energie- en grondstoffentransitie te versnellen, het verdienvermogen van Nederland te versterken en de brede welvaart en het welzijn in Limburg te verbeteren. Een van de pijlers van het actieplan is de Circulaire Human Capital Agenda. Centraal daarin staan het onderwijs en de investeringen in talent (vaardigheden, kennis en competenties) die nodig zijn om de ambitie van CCH te realiseren.¹³ Ook hiervan is het effect dat er meer vraag ontstaat naar arbeid.

Economische factoren

- **Toerisme** (lees: horeca) vormt voor Zuid-Limburg, in het bijzonder Maastricht/Heuvelland, een relatief gezien belangrijke sector. Onder meer het heuvelachtig landschap, historische steden als Maastricht en Valkenburg en de Bourgondische sfeer en cultuur oefenen een grote aantrekkingskracht uit op (binnenlandse en buitenlandse) toeristen. Het toerisme in ons land heeft door (de reisbeperkingen in verband met covid) een gevoelige klap gekregen. De afname van het aantal buitenlandse toeristen werd bijlange niet gecompenseerd door de toename van het aantal binnenlandse toeristen. De sector lijkt zich weer te herstellen, maar is nog niet op het oude niveau. Er is daardoor *tijdelijk* minder vraag naar arbeid.

Gasten Nederlandse logiesaccommodaties

Het aantal buitenlandse toeristen dat in 2021 in Nederlandse logiesaccommodaties heeft overnacht is ten opzichte van 2020 met 13 procent gedaald. Vergeleken met 2019 lag het zelfs 69 procent lager. Daar staat een toename van het aantal binnenlandse gasten in 2021 tegenover. Dat aantal is nu weer bijna op het niveau van 2019. In totaal overnachtten in 2021 32 miljoen Nederlandse en buitenlandse

¹¹ Stadsregio Parkstad Limburg is de bestuurlijke samenwerking tussen de gemeenten Beekdaalen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. Grofweg gaat het om de vroegere Oostelijke Mijnstreek. Zie: <https://parkstad-limburg.nl/>

¹² <https://WWW.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-parkstad-limburg>

¹³ <https://WWW.chemelotcircularhub.com/>; <https://WWW.chemelot.nl/nieuws/partners-in-chemelot-circular-hub-leggen-actieagenda-tot-2024-vast>



toeristen in de logiesaccommodaties, 17 procent meer dan een jaar eerder maar nog altijd 30 procent minder dan in 2019.¹⁴

Het NBTC verwacht voor 2022 een forse verdere stijging van het aantal internationale bezoekers in ons land: in een minder gunstig scenario met 50 procent en in een gunstig scenario met 90 procent.¹⁵ Daardoor is er juist meer vraag naar arbeid.

Door covid zijn de accenten binnen het binnenlandse toerisme verschoven.¹⁶ Mensen consumeren meer lokaal. Ze kiezen vaker voor de veiligheid van hun eigen omgeving en zijn die ook meer gaan waarderen. Voor Zuid-Limburg betekent dat enerzijds meer consumptie door eigen inwoners (en dus meer vraag naar arbeid), maar anderzijds minder consumptie door bezoekers van elders (en dus minder vraag naar arbeid). Wat bezoekers van elders betreft, is vergeleken met 'vóór covid' de interesse voor de lokale en regionale verhalen en de lokale producten gegroeid. Ze willen op pad met een gids uit de buurt en gaan graag naar marktjes waar de inwoners van hun vakantiebestemming ook komen. Dat betekent voor Zuid-Limburg meer consumptie (en dus meer vraag naar arbeid).

- De sector **Overige zakelijke dienstverlening** is relatief sterk vertegenwoordigd in Zuid-Limburg. Het betreft een brede sector, waarin naar verhouding veel mensen in bedrijfseconomische en administratieve beroepen werken, veelal op mbo-niveau. Door covid heeft het proces van digitalisering (inclusief de toepassing van Artificial Intelligence (AI)) in de zakelijke dienstverlening een boost gekregen. In de toekomst zal daardoor in de sector meer behoefte aan ICT'ers zijn en minder aan mensen in bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Daarnaast zal binnen de bedrijfseconomische en administratieve beroepen sprake zijn verdere upgradering. De kansen van het mbo-segment nemen daardoor af. Er ontstaat minder vraag naar arbeid en naar verhouding meer vraag naar hoger gekwalificeerden.
- De sector **Zorg & Welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken herbergt de regio onder meer de ziekenhuizen Maastricht UMC+ en Zuyderland Medisch Centrum (met hoofdlocaties in Sittard-Geleen en Heerlen). Zuyderland is in Zuid-Limburg ook in andere zorgbranches, zoals de VVT, sterk vertegenwoordigd. Absoluut gezien is Zuyderland de grootste werkgever in de provincie Limburg.

Het kabinet zegt in het coalitieakkoord¹⁷ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg. Ook zet het kabinet meer in op preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woon)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere,

¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/opnieuw-minder-buitenlandse-toeristen-in-logiesaccommodaties-in-2021>

¹⁵ <https://www.nbtc.nl/nl/site/kennisbank/cijfers-statistieken/verblijfstoerisme-in-nederland-in-2021-2022-2.htm>

¹⁶ <https://publicaties.brabant.nl/brabantse-impact-monitor-februari-2022/interview-heleen-huisjes/>

¹⁷ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.¹⁸ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een landschappelijk aantrekkelijke regio als Zuid-Limburg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Technologische factoren

Verhoudingsgewijs belangrijke sectoren voor Zuid-Limburg zijn: procesindustrie (chemie), toerisme/Horeca, overige zakelijke dienstverlening en zorg & Welzijn.

- Volgens SBB zet het proces van digitalisering en robotisering in de toch al sterk geautomatiseerde procesindustrie verder door. Het accent van het werk komt nog meer te liggen op het uitlezen van data, het bewaken van processen en het verrichten van de juiste handelingen om automatische processen goed te laten verlopen¹⁹ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Bij digitalisering en robotisering in het toerisme/de horeca valt onder meer te denken aan: digitaal boeken en inchecken; openen van de (kamer)deur met een smartphone in plaats van met een sleutel; excursies met informatie via een augmented reality bril in plaats van met een gids; QR-bestelsystemen, digitale menukaarten en/of direct contactloos afrekenen; inzet van robots in de bediening etc.²⁰ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- In de zakelijke dienstverlening worden werkprocessen steeds meer vergaand geautomatiseerd, onder meer om administratieve taken te verminderen en de klantervaring te verbeteren. Bij deze automatisering gaat het naast digitalisering ook om de inzet van Artificial Intelligence (AI). Door de verregerende automatisering van de processen kunnen en willen klanten ook steeds meer zelf doen (op een zelfgekozen tijdstip). Verder communiceren steeds meer zakelijke dienstverleners via chat, WhatsApp en sociale media met hun klanten. Ook proberen ze vaak direct antwoord te (laten) geven op vragen, bijvoorbeeld via een virtuele assistent²¹ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.²² (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact.

Sociale innovatie

De Sociale Innovatie Monitor Limburg (SIML) meet periodiek het sociale innovatievermogen van Limburgse arbeidsorganisaties. In het onderzoek worden zes elkaar aanvullende pijlers van sociale innovatie onderscheiden:

1. Strategische oriëntatie op sociale innovatie;

¹⁸ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>

¹⁹ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>

²⁰ <https://www.travelpro.nl/vakantietrends-volgens-tui-digitalisering-bewegen-en-bewust-eten/>;
<https://www.lightspeedhq.nl/blog/qv-bestellen-in-de-horeca/>;
https://waldnet.nl/wn/nieuws/68456/Digitalisering_biedt_kansen_voor_horeca_in_2021.html

²¹ <https://www.abab.nl/artikelen/trends-in-zakelijke-dienstverlening>

²² <https://www.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>



2. Interne veranderingssnelheid;
3. Zelf organiserend vermogen;
4. Talentontwikkeling;
5. Investeren in kennisbasis;
6. Duurzame inzetbaarheid.

De editie van 2019 laat onder meer het volgende zien:

- Vooral op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers (60+) en zelf organiserend vermogen kunnen veel organisaties zich nog verbeteren. Zelf organiserend vermogen betreft de mate waarin medewerkers beslissingsvrijheid hebben en de samenwerking in de organisatie.
- Limburgse werkgevers besteden wel veel aandacht aan de ontwikkeling van hun personeel. Centraal staat het versterken van de persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer.
- De interne veranderingssnelheid van de Limburgse werkgevers is in 2019 sterk gestegen in vergelijking met de daaraan voorafgaande drie jaren. Indicatoren als variabele werktijden, zelfroosteren en thuiswerken laten zien dat het flexibel organiseren van arbeid al een aantal jaar toeneemt. Limburgse werkgevers erkennen dus het belang van flexibiliteit.
- Sociale innovatie loont. Meer aandacht voor sociale innovatie is gunstig voor de concurrentiekracht van het Limburgse bedrijfsleven. Zo blijkt dat arbeidsorganisaties die meer doen aan sociale innovatie op verschillende prestatie-indicatoren (zoals omzet, productontwikkeling, duurzaamheid) hoger scoren. Ook is het ziekteverzuim er lager.
- Binnen Limburg bestaan geen significante regionale verschillen in het sociale innovatievermogen. Dus het bovenstaande gaat ook op voor regio Zuid-Limburg.²³

3.2 Dynamiek van het aanbod op de arbeidsmarkt: werkzoekenden

In deze paragraaf komen eerst verschillende groepen werkzoekenden binnen het arbeidsaanbod aan de orde. We kijken naar de geregistreerde werkzoekenden bij UWV en de WW en naar baanwisselaars en herintreders.

3.2.1 Geregistreerd werkzoekenden

Een belangrijke indicator van het werkaanbod is het aantal geregistreerde werkzoekenden. Die zijn er zowel met als zonder dienstverband. Werkzoekenden met dienstverband zijn mensen die een actief CV op werk.nl hebben. GWU zonder dienstverband zijn mensen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, Bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen. De GWU laat zien welke personen er op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn.

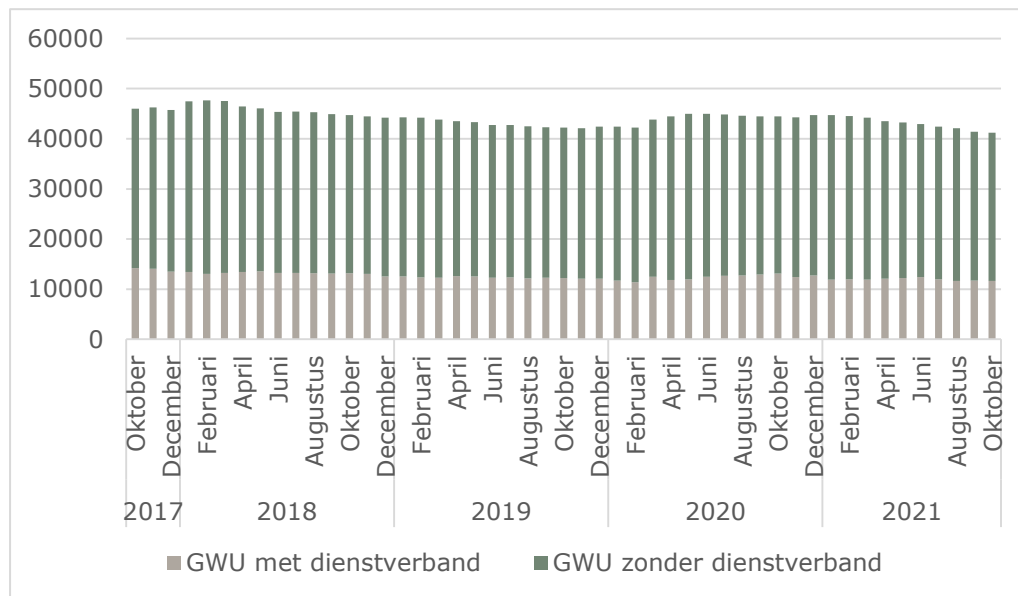
Na de gebruikelijke toename van het aantal GWU in december 2019 en januari 2020 volgde in maart 2020 geen daling, zoals in andere jaren gebruikelijk was. Door de eerste lockdown volgde daarentegen een zéér scherpe stijging. In de maanden daarna steeg het GWU nog iets verder, om vanaf augustus weer snel af te nemen. De toename van het GWU in het voorjaar van 2020 kwam hoofdzakelijk door een sterke toename van nieuwe WW-uitkeringen. Vooral jongeren met een tijdelijk contract of een uitzendbaan uit sectoren als de horeca en de detailhandel verloren toen hun baan en kwamen in de WW terecht. In de loop van 2020 nam het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering vervolgens weer geleidelijk af. Dat kwam deels doordat mensen

²³ https://WWW.zuyd.nl/binaries/content/assets/zuyd/over-zuyd/nieuws/2019/sociale-innovatie-monitor_juni-2019.pdf



weer werk vonden en deels doordat de korte WW-rechten van jongeren snel afliepen. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden zonder recht op uitkering nam de eerste maanden na de corona-uitbraak fors toe. Het aantal werkzoekenden met bijstand op grond van de Participatiewet vertoonde in 2020 een andere ontwikkeling met een maandelijkse geleidelijke toename vanaf maart 2020. Na de gebruikelijke stijging in december en januari zette in januari 2021 de daling verder in. Eind juni 2021 lag het aantal GWU met een kleine 43.000 ruim onder het aantal van juni 2020 en zelfs onder het aantal van juni 2019.

Figuur 3.2. GWU met en zonder dienstverband van 2017 tot en met 2021



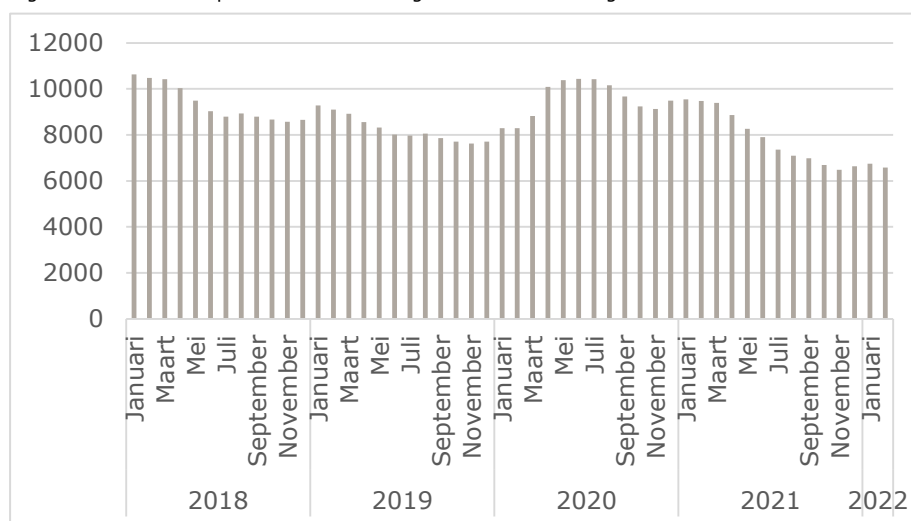
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

3.2.2 WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen geeft het beste weer wie er vanuit een werkende positie geheel of gedeeltelijk werkloos is en op zoek is naar een nieuwe baan. In januari 2022 waren er 6.584 mensen met een WW-uitkering in Zuid-Limburg. In onderstaande figuur is te zien hoe het aantal WW'ers zich van januari 2017 tot en met februari 2022 heeft ontwikkeld. Wat opvalt, is dat het aantal WW'ers, afgezien van de corona-piek een structureel dalende trend vertoont. Hoewel deze ontwikkeling vergelijkbaar is met de landelijke trend, blijft het WW-percentage in Zuid-Limburg marginaal (0,1 tot 0,2 procentpunt) boven het landelijk gemiddelde steken.



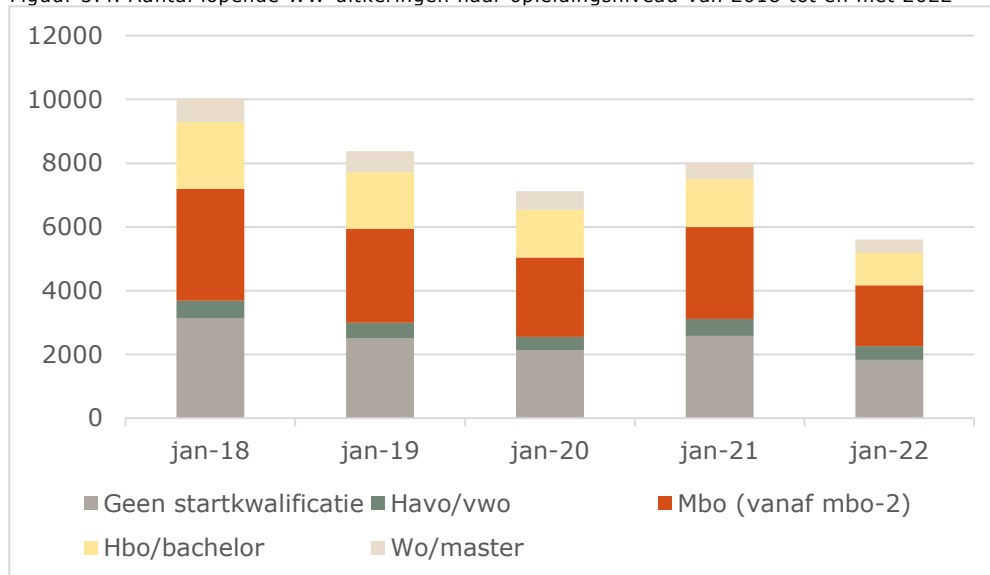
Figuur 3.3. aantal lopende WW-uitkeringen in Zuid-Limburg van 2017 tot en met 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

Onderstaande Figuur 3.4 geeft een overzicht van het aantal WW-uitkeringen naar opleidingsniveau. Vooral mbo'ers lijken te hebben geprofiteerd van de sinds 2017 aantrekkende economie. Het aantal werkloze mensen met een mbo-diploma is namelijk gedaald met 45 procent van 2018 tot en met 2022. Dit geldt in vergelijkbare mate voor mensen zonder startkwalificatie. Deze groep WW'ers daalde van 3.506 in 2018 tot 1.910 personen in 2022. Hoogopgeleiden zagen ook een per saldo hogere WW-uitstroom, weliswaar minder sterk dan lager gekwalificeerden.

Figuur 3.4. Aantal lopende WW-uitkeringen naar opleidingsniveau van 2018 tot en met 2022



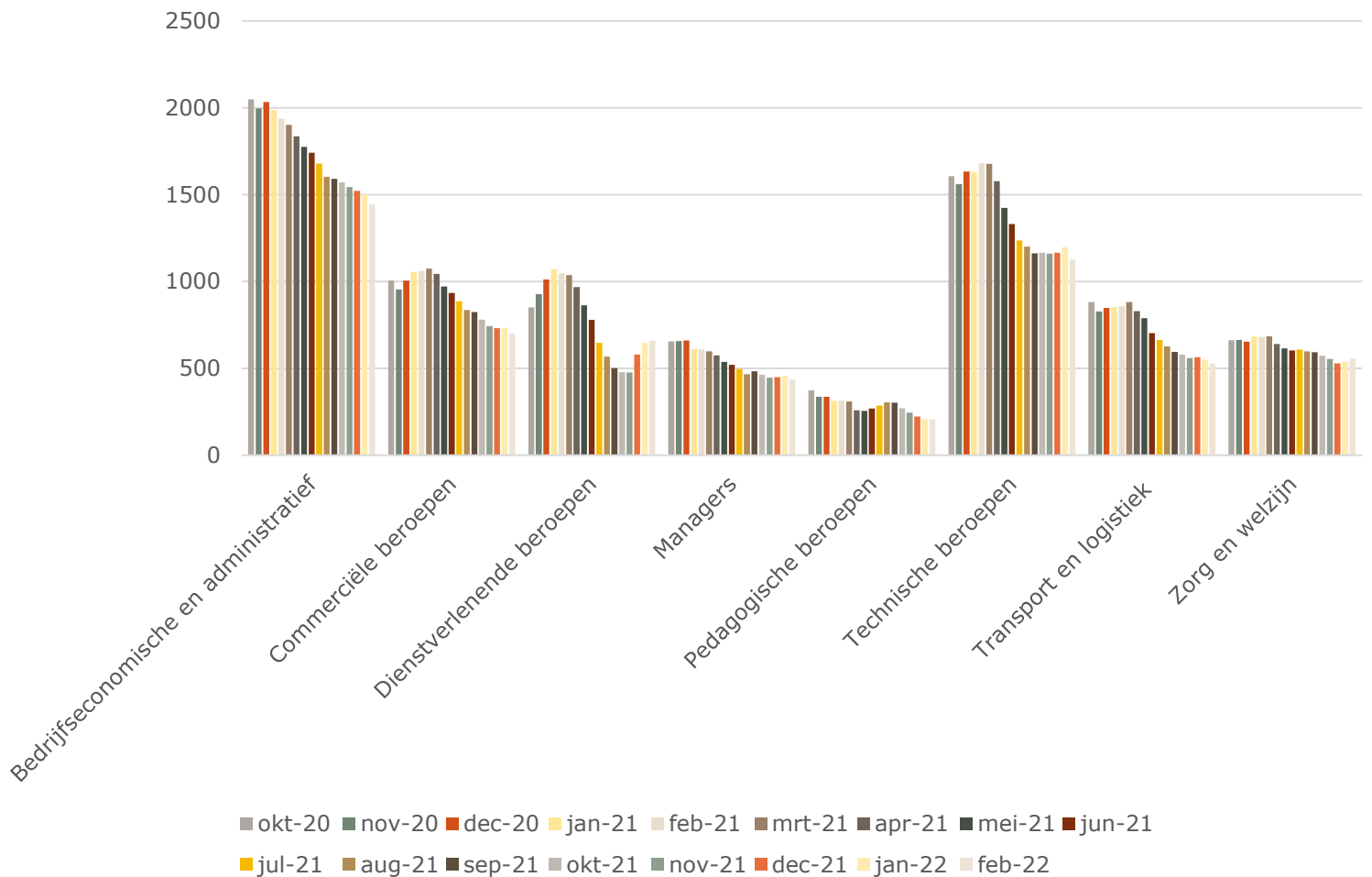
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

De volgende Figuren 3.5 en 3.6 geven een beeld van het aantal WW-uitkeringen per sector en beroepsklasse. Opvallend is dat de sector 'Zorg en Welzijn' een redelijk hoog aantal WW'ers heeft. Deels zit hem dit in de sector Welzijn, deels in medewerkers die om fysieke of psychische redenen uitgevallen zijn maar bijvoorbeeld een tijdelijk contract hadden.



In drie jaar tijd is het aantal WW'ers voor de technische beroepen van 1.633 in 2019 tot 1.127 in 2021 afgenomen. Desondanks resteert nog een substantieel aantal mensen met een WW-uitkering. Dat dit onbenut arbeidspotentieel op grote schaal kansen biedt voor toekomstige arbeidsmarktinstroom is echter niet waarschijnlijk. Een verdere analyse leert dat het bij de resterende WW'ers vooral gaat om ouderen (die richting pensioenleeftijd gaan), mensen met een fysieke of psychische problematiek of werkzoekenden die zich niet op het goede beroep hebben ingeschreven.

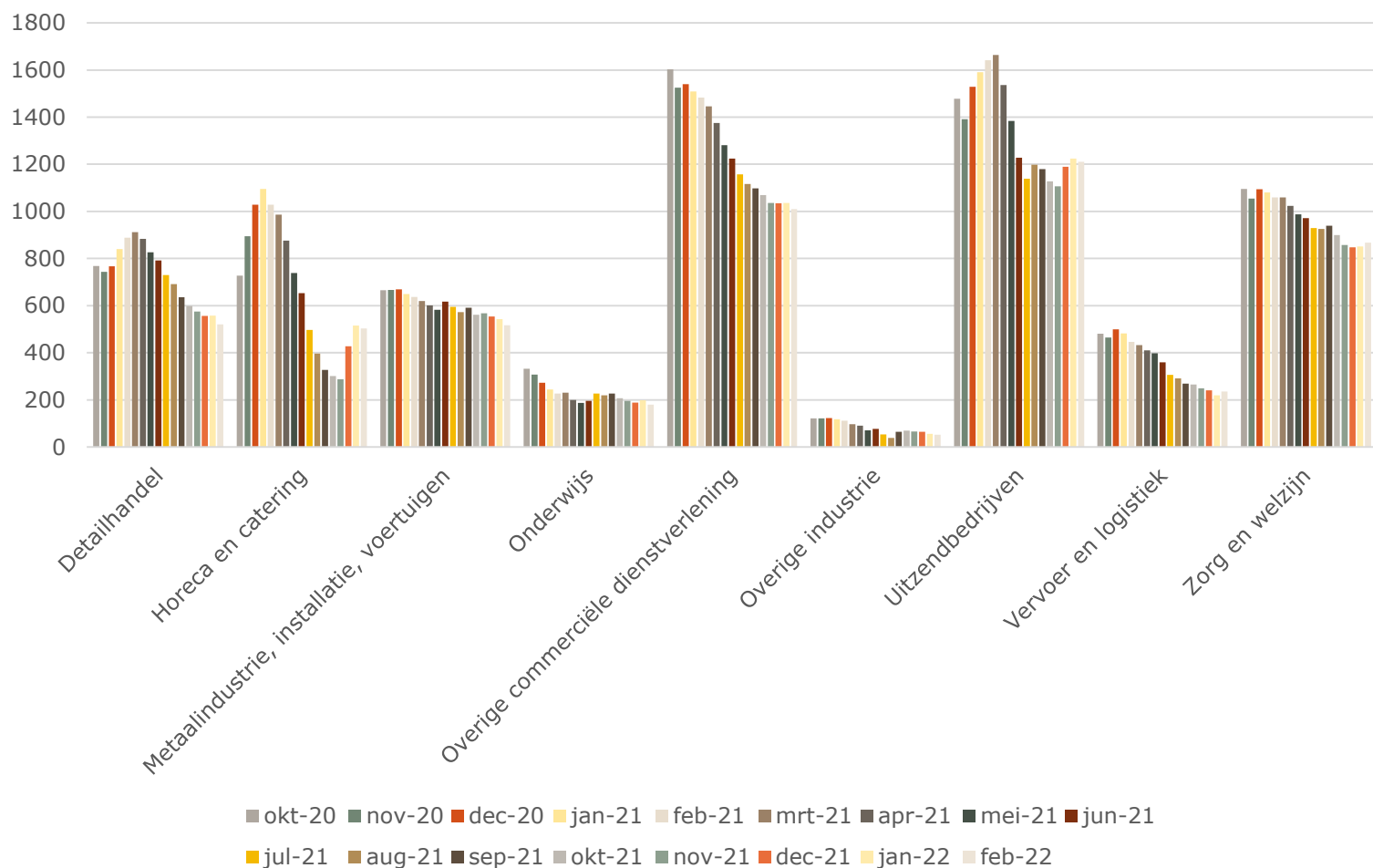
Figuren 3.5. Aantal lopende WW-uitkeringen naar sector van 2020 tot en met 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV



Figuur 3.6. Aantal lopende WW-uitkeringen naar beroepsklasse van 2020 tot en met 2022



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/UWV

3.2.3 Baanwisselaars

Het aantal GWU met een dienstverband geeft een eerste indicatie van het aantal personen dat vanuit een baan op zoek is naar ander werk. Figuur 3.2 laat zien dat dit een groep is van ruim 11.000 personen is die langzaam in omvang afneemt.

Een groot deel van de baanwisselaars stelt echter zijn of haar cv niet bij het UWV beschikbaar. Over een relevante deelverzameling daarvan is via het onderzoek Kans op werk informatie beschikbaar.

Kans op Werk is een project van SBB in het kader waarvan Panteia en Etil elk jaar de wetenschappelijke onderbouwing leveren. In dat project wordt vastgesteld wat het perspectief voor studenten van het mbo is om uiteindelijk in te stromen op de arbeidsmarkt in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid. Dit gebeurt per crebo en daarmee ook per marktsegment en sectorkamer. Op basis van data uit Kans op Werk volgen hier de cijfers van de geprognosticeerde aantallen werknemers die in 2021 vanuit een andere baan naar een baan in de desbetreffende sector wisselen. Het gaat daarbij om banen die ook geschikt zijn voor onlangs gediplomeerde schoolverlaters. De aantallen staan in tabel 3.3.



Tabel 3.3. Aantallen werknemers die in 2021 op schoolverlatersniveau naar een baan wisselen binnen de verschillende sectorkamers van het mbo (afgerond)

Sector	Aantal
Techniek en Gebouwde Omgeving	830
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	450
Zorg en Welzijn	890
Handel	1180
ICT en creatieve industrie	80
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	1070
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	460
Specialistisch vakmanschap	0

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er is jaarlijkse sprake van bijna 5.000 personen die op het niveau van de gediplomeerde schoolverlaters van baan wisselen. Dat gebeurt vooral in de Handel en de sectoren van de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid. Dit zijn ook sectoren waarin relatief veel jongeren werken.

3.2.4 Herintreders

Wat betreft herintreders gaat het om mensen die na een periode van afwezigheid op de arbeidsmarkt, weer besluiten in te stromen. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar we weten wel dat dat aantal over het algemeen zeer beperkt is. De grootste groep herintreders was altijd die van vrouwen die omwille van de verzorging van kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Al lijkt het gezien de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen in Zuid-Limburg mogelijk dat hier iets meer potentieel dan elders ligt.

Concluderend gaat het echter om een kleine groep arbeidsaanbod die vooral voor banen in de zorg, retail en administratie beschikbaar zal zijn.

3.2.5 Arbeidsmigranten

Een volgende groep aanbod is die van de arbeidsmigranten. Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar. Gezien het geringere omvang van de landbouwsector in Zuid-Limburg zijn daar relatief weinig arbeidsmigranten werkzaam. In de industrie (bijvoorbeeld chemie, overige industrie, bouw, distributiecentra) zijn er wel de nodige arbeidsmigranten werkzaam die ooit soms voor werk in de landbouw in Noord- en Midden-Limburg naar Nederland zijn gekomen. Hun aantal sterk uitbreiden zal echter vanwege een tekort aan geschikte woningen lastig zijn. Bovendien zijn er behalve in de vleesverwerking vaak goed geschoolde werknemers nodig die daarvoor eerst mbo –opleidingen moeten volgen.

3.3 Arbeidsmarktaanbod vanuit het beroepsonderwijs

De laatste belangrijke categorie van arbeidsaanbod betreft de gediplomeerde schoolverlaters, de arbeidsmarktinstroom vanuit het onderwijs. We beschrijven hieronder eerst de deelname aan het mbo. Deze cijfers betreffen steeds studenten die

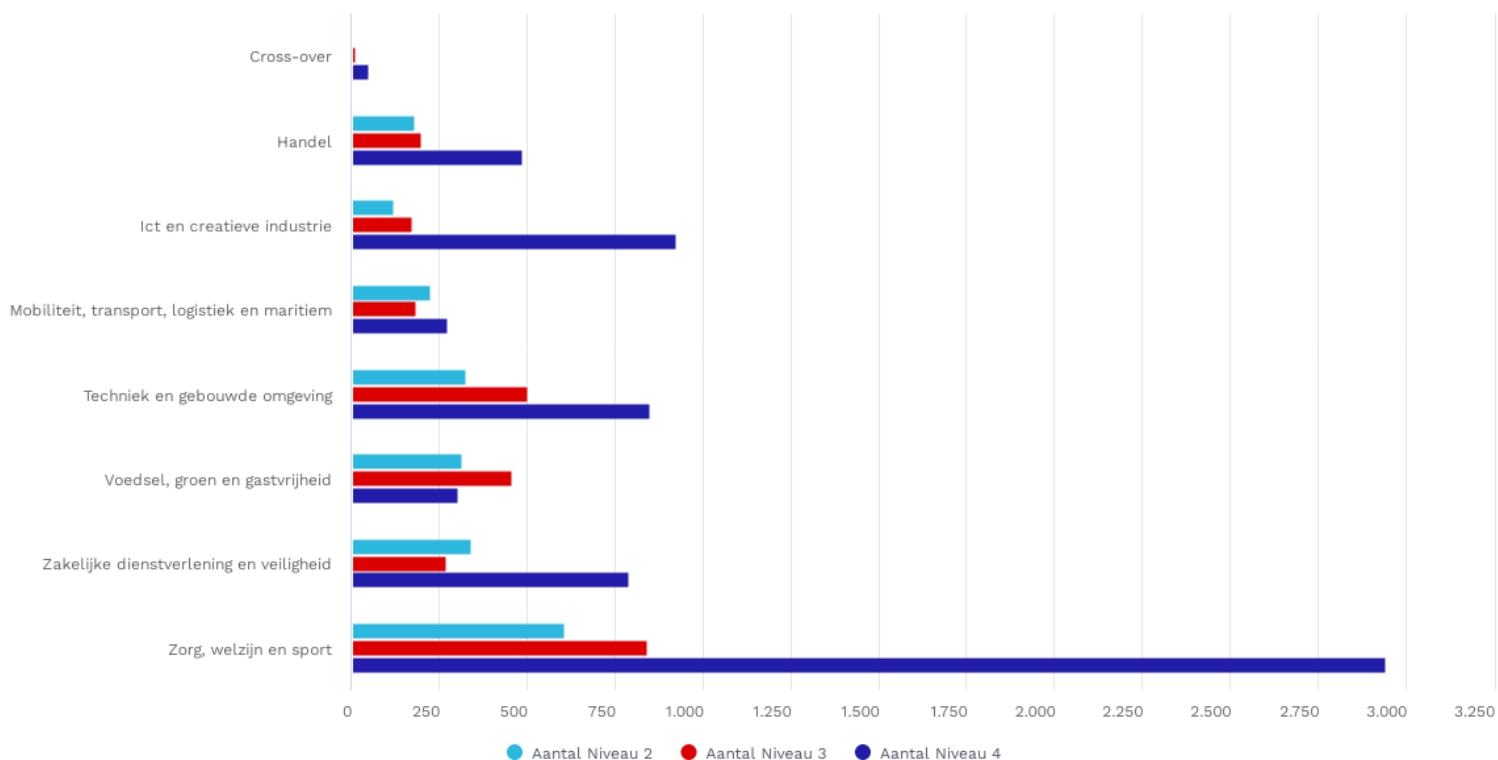


in de regio wonen en studeren exclusief de entree-opleidingen (peildatum 1 oktober 2021).

3.3.1 Deelname aan het middelbaar beroepsonderwijs

De jaargang 2021-2022 telt in Zuid-Limburg 11.549 mbo-studenten (telmoment 1 oktober). Wat opvalt aan de volgende figuur is dat mbo-studenten vooral kiezen voor 'Zorg, Welzijn en Sport' (voornamelijk op niveau 4). Binnen deze sectorkamer valt rond de 38 procent van de onderwijsvolgers op mbo-niveau in Zuid-Limburg. Zuid-Limburg kent met 14 procent ook relatief veel mbo-studenten in de sectorkamer 'Techniek en Gebouwde Omgeving' (weer vooral op mbo niveau 4).

Figuur 3.7. Aandeel mbo-studenten naar sectorkamer en niveau (oktober 2020)



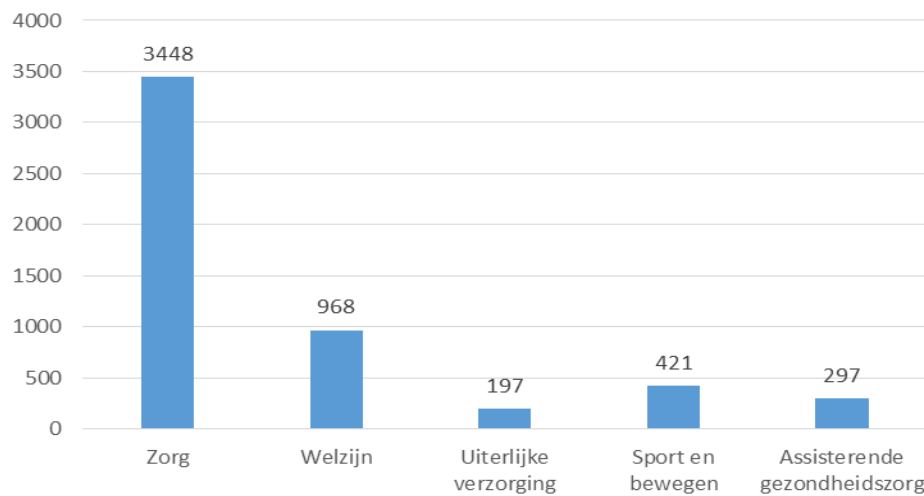
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Gezien de ontgroening en vergrijzing in Zuid-Limburg is het belangrijk zicht te hebben of in de toekomst voldoende regionaal wordt opgeleid in verschillende sectoren waarin op mbo-niveau nu al sprake is van tekorten op de arbeidsmarkt dan wel waar tekorten dreigen. Figuur 3.9 hieronder geeft deze decompositie weer voor de sector 'Zorg, Welzijn en Sport'.²⁴

²⁴ De figuren hierna hebben als telmoment 1 oktober 2021.



Figuur 3.8. Aantal mbo-studenten per marktsegment; sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport (2021-2022)

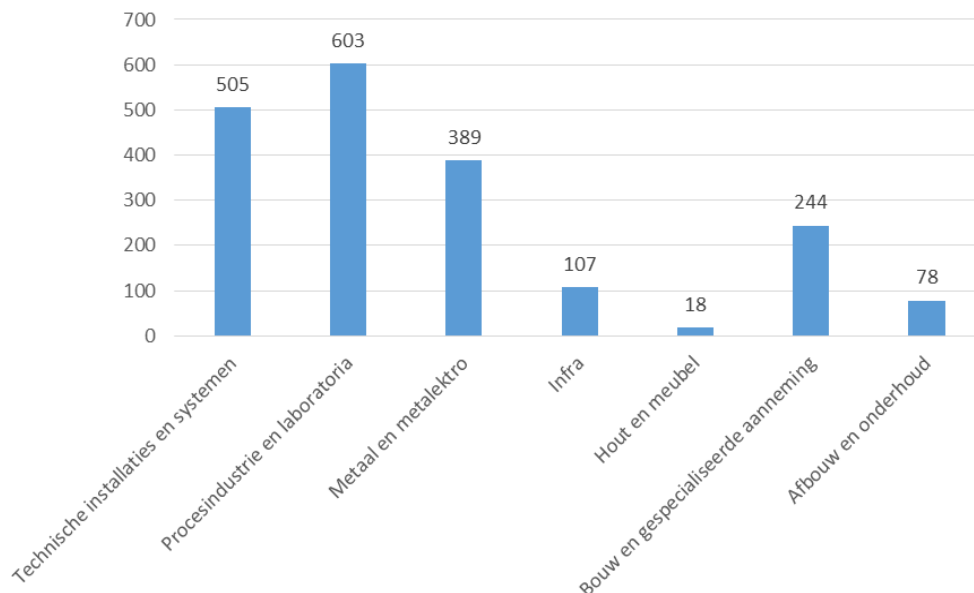


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sectorkamer 'Zorg, Welzijn en Sport' kent vijf marktsegmenten, met in totaal 45 onderliggende mbo-opleidingen (crebo's). Het segment 'zorg' beslaat met 3.448 studenten, 65 procent van het aantal studerenden binnen de sector. Het segment 'welzijn' beslaat 18 procent en 'sport en bewegen' omvat 8 procent. De overige twee marktsegmenten hebben aandelen van minder dan 6 procent.

De volgende figuur schetst het aantal deelnemers binnen de sector Techniek en Gebouwde Omgeving.

Figuur 3.9. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving (2021-2022)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

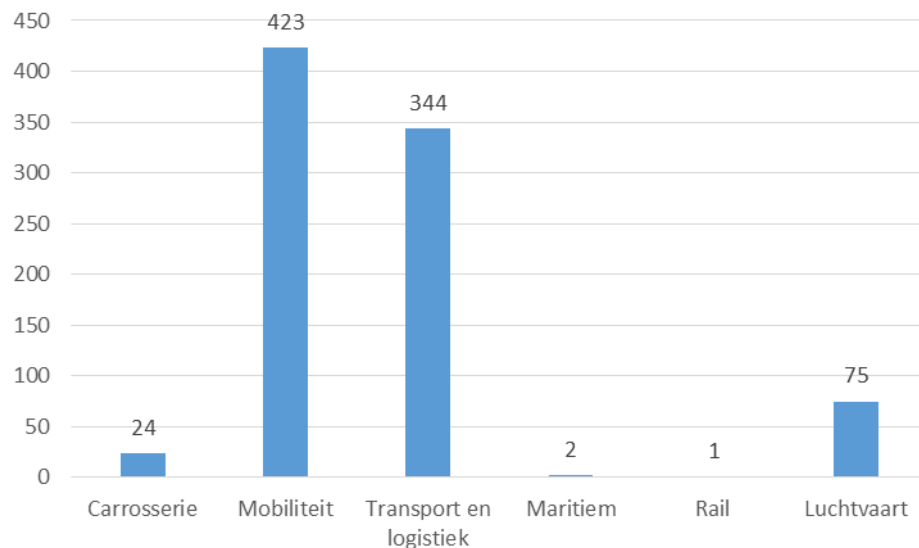
De sectorkamer 'Techniek en Gebouwde Omgeving' kent uit zeven marktsegmenten, met een totaal van 186 onderliggende crebo's. Het segment 'Procesindustrie en laboratoria' is met 603 studenten de grootste sectie. Dit beslaat 31 procent van het



totaal aantal mbo-studenten in de sectorkamer. Het segment 'Technische installaties en systemen' is goed voor 26 procent en 'Bouw en gespecialiseerde aanneming' verzorgt 13 procent. De overige vier marktsegmenten beslaan gezamenlijk de overige 30 procent van de mbo-studenten.

De onderwijsdeelname in het mbo binnen de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem volgt in de figuur hierna.

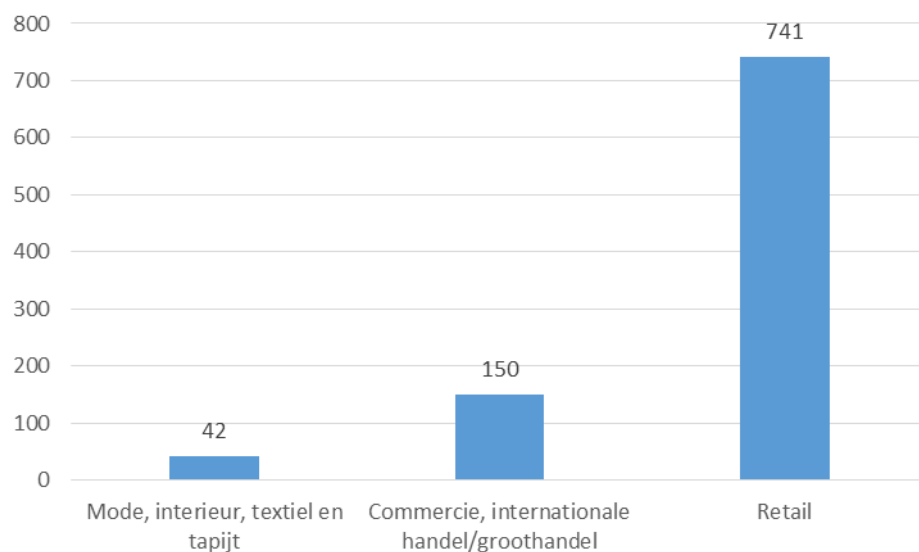
Figuur 3.10. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem (2021-2022)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

De sectorkamer Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem kent zes marktsegmenten met een totaal van 89 onderliggende crebo's. Het segment 'Mobiliteit' is met 423 het grootste. Daarna volgt het segment 'Transport en logistiek'. Tezamen beslaan deze segmenten 90 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sector.

Figuur 3.11. Aantal mbo-studenten per marktsegment voor de sectorkamer Handel (2021-2022)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



De sector handel bestaat uit drie marktsegmenten met een totaal van 32 onderliggende crebo's. Het segment 'Retail' is met 741 verreweg het grootste. Dit marktsegment beslaat 80 procent van het totaal aantal mbo-studenten in de sector.

3.3.2 Gediplomeerden en de arbeidsmarkt

In de jaren 2018-2020 behaalden zo'n 4.000 Zuid-Limburgse mbo-studenten hun diploma. In 2017 lag dat aantal ruim 300 hoger, in 2021 bijna 300 lager. Volgens cijfers uit Kans op Werk bedraagt het totale aantal mbo-gediplomeerden dat in vanuit de gediplomeerden in 2021 nieuw is ingestroomd op de arbeidsmarkt 1.011. In dit cijfer zijn drie groepen gediplomeerden niet opgenomen:

- Ten eerste de BOL-gediplomeerden die beslissen om door te leren op een hoger mbo niveau of in het hbo.
- Ten tweede de groep gediplomeerden die niet in een betaalde baan gaat werken en ook niet meer naar school gaat en
- Ten derde de BBL-gediplomeerden. Die hebben immers al een arbeidscontract en zijn dus al eerder ingestroomd op de arbeidsmarkt.

We kijken nu eerst naar de BBL en daarna naar de instroom naar de arbeidsmarkt van BOL-gediplomeerden.

De creatie van BBL-leerbanen is zowel vanuit het aanbod- als het vraagperspectief interessant. Er moeten namelijk voldoende leerbanen worden aangeboden én er moeten voldoende potentiële leerlingen zijn. BBL-ers die hun diploma halen, komen vervolgens wel als gediplomeerde beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Het grootste deel van hen hoeft echter niet meer in te stromen in een organisatie want ze hebben die baan al. Ze maken vooral in een deel van de sectoren een aanzienlijk deel van het jaarlijkse potentieel van het mbo voor de arbeidsmarkt uit.²⁵

Elk jaar studeert ongeveer een kwart van de mbo-studenten af via de BBL. In 2021 ging het om in totaal 971 mbo'ers. Tabel 3.4 geeft de trend weer van het aantal gediplomeerden dat een opleiding via de BBL heeft gevolgd. Het totale aantal gediplomeerden is van 2017 tot 2021 gedaald. Het aantal BBL-gediplomeerden ook, maar minder sterk. Dat verklaart ook het grotere percentage gediplomeerden via de BBL in 2021 ten opzichte van 2017.

Tabel 3.4. De trend van het aantal BBL-gediplomeerden van 2017 tot en met 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal	4.338	4.097	4.027	4.027	3.736
BBL	1057	1003	898	1028	971
% BBL van totaal	24,4%	24,5%	22,3%	25,5%	26,0%

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Als we per opleiding bekijken hoeveel studenten er voor een beroepsbegeleidende leerweg kiezen, dan valt op dat vooral bij opleidingen in de zorgsector studenten voor een BBL-opleiding kiezen. Achtergrond daarbij is wel dat er een beperkt aantal zorgopleidingen is tegenover een veel meer versplinterd opleidingsaanbod in bijvoorbeeld de techniek. Percentueel gezien zijn het vaak juist de technische en entree opleidingen die een hoog percentage BBL kennen. Op die opleidingen gaat het echter dus wel vaak om kleine aantallen studenten.

²⁵ Het aantal BBL-gediplomeerden vertaalt zich niet direct in instroom op de arbeidsmarkt. Sommigen gaan elders werken, voor sommigen is er toch geen plek meer bij het leerbedrijf, sommigen leren door en sommigen gaan niet werken.



Tabel 3.5. Opleidingen met het hoogste absolute aantal gediplomeerden via een BBL-opleiding

Kwalificatienaam	Niveau mbo	Sectorkamer	Marktsegment	Aantal gedipl.	% van totaal
Verzorgende-IG	3	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	185	80,4%
Mbo-Verpleegkundige	4	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	150	73,2%
Helpende Zorg en Welzijn	2	Zorg, Welzijn en Sport	Zorg	86	44,8%
Logistiek teamleider	3	Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	Transport en logistiek	63	66,3%
Logistiek medewerker	2	Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	Transport en logistiek	47	55,3%
Mechanisch operator B	3	Techniek en Gebouwde Omgeving	Procesindustrie en laboratoria	43	97,7%

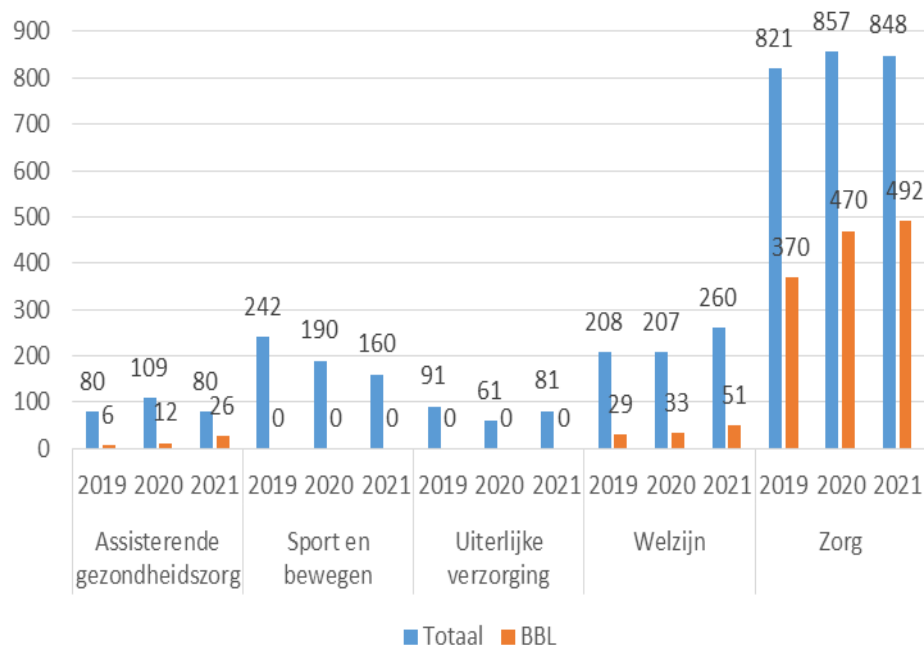
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Relevant voor dit onderzoek is natuurlijk vooral het aantal BBL-gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt in sectoren waar krapte op de arbeidsmarkt is te verwachten. Hieronder geven we daarom het aantal BBL-gediplomeerden naar mogelijke tekortsectoren in Zuid-Limburg. Dat splitsen we in de figuren vervolgens nog eens uit naar de verschillende marktsegmenten en we laten de trend zien van 2019 tot en met 2021.

Zorg, Welzijn en Sport

In de Zorg, Welzijn en Sport studeerden in 2021 in totaal 1.429 mbo'ers af, waarvan 569 via de BBL. Uitgesplitst naar marktsegment levert dat de volgende figuur op. Te zien is dat veruit het grootste deel van de gediplomeerden in het marktsegment 'zorg' is aan te treffen.

Figuur 3.12. BBL-gediplomeerden in de sector Zorg, Welzijn en Sport naar marktsegment



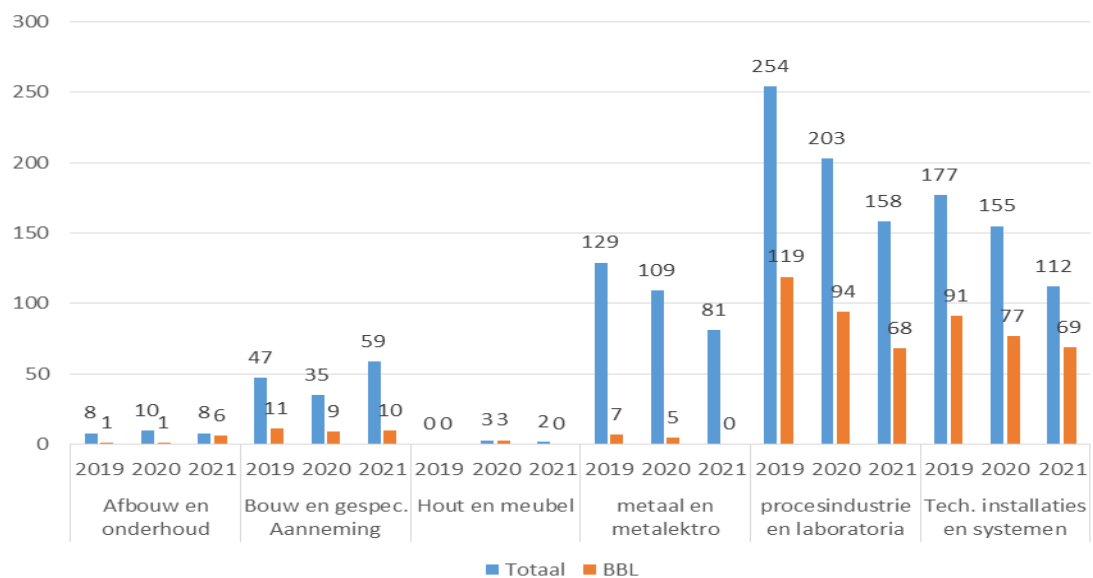
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



Techniek en Gebouwde Omgeving

Binnen de sector Techniek en Gebouwde Omgeving dan studeerden in 2021 in totaal 420 mbo'ers af, waarvan 153 via de BBL. Uitsplitsing naar marktsegment levert het beeld op dat vooral in de procesindustrie en in het segment 'technische installaties en systemen' veel leerlingen hun diploma behalen via de BBL. Zoals al beschreven in hoofdstuk 2 en eerder in hoofdstuk 3 is de procesindustrie een belangrijke speler in Zuid-Limburg.

Figuur 3.13. BBL-ge diplomaerden in de sector Techniek en Gebouwde Omgeving naar marktsegment

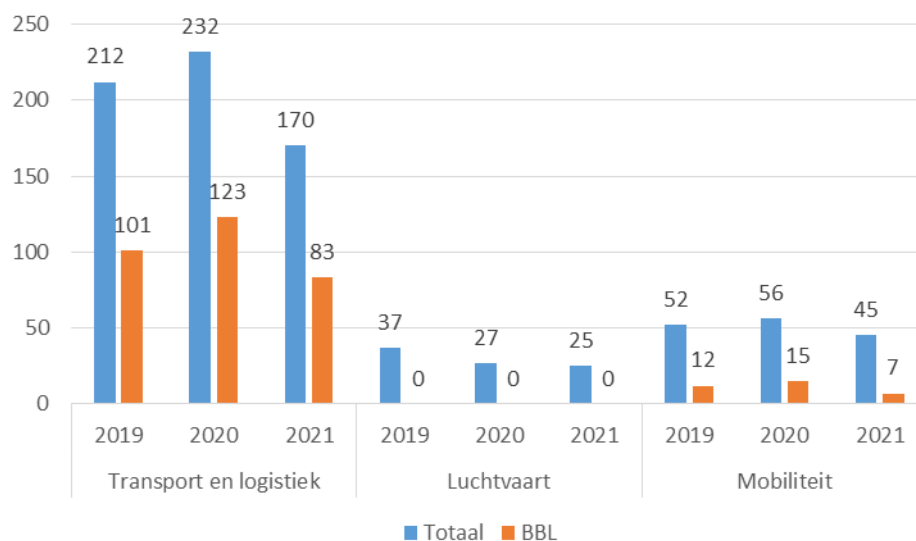


Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem

In de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem studeerden in totaal 240 mbo-studenten af in 2021, waarvan 90 studenten via een BBL-opleiding. Uitgesplitst naar marktsegment levert dat het volgende beeld op.

Figuur 3.14. BBL-ge diplomaerden in de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem naar marktsegment



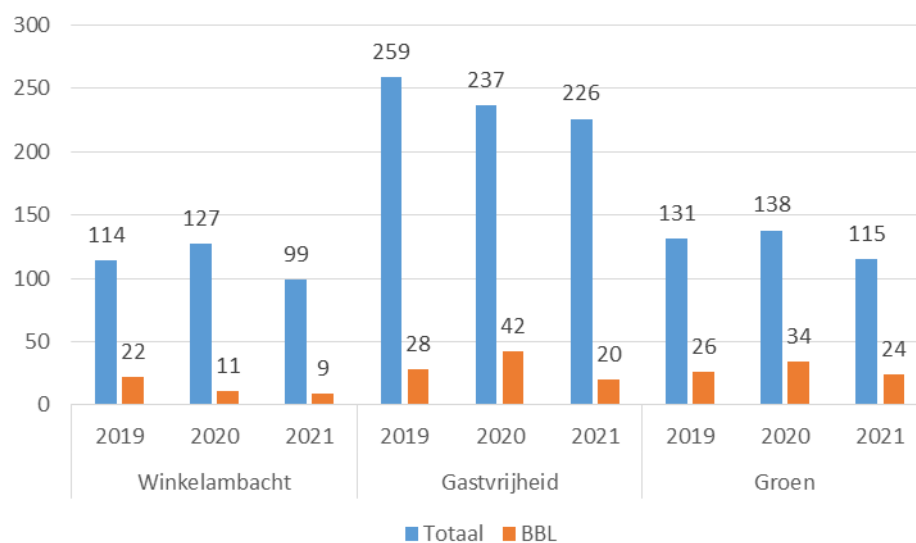
Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO



Voedsel, Groen en Gastvrijheid

Er ontstaat mogelijk ook een tekort aan gastheren en –vrouwen, koks, bakkers en slagers. Gastheren en –vrouwen vallen binnen de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid en vervolgens onder het marktsegment gastvrijheid. Als we het totale aantal gediplomeerden dat in deze sector in 2021 hun diploma behaalden, uitsplitsen naar marktsegment dan is te zien dat er 226 studenten een kwalificatie binnen het marktsegment gastvrijheid hebben behaald. Daarvan deden 20 studenten dit via een beroepsbegeleidende leerweg. Overigens is het marktsegment winkelambacht ook interessant, want binnen dat segment vallen onder andere de bakkers en de slagers. Ook daar dreigen er tekorten te ontstaan. In dit segment haalt men echter het vaakst een diploma via de BOL.

Figuur 3.15. BBL-gediplomeerden in de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid naar marktsegment



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/Cfi-DUO

Beveiligers

Er dreigt ook een tekort aan beveiligingspersoneel. Beveiligers vallen onder de sector 'Zakelijke dienstverlening en Veiligheid', binnen het marktsegment 'Orde en Veiligheid'. Er waren in 2021 in Zuid-Limburg 50 mensen die een opleiding tot beveiliging hebben afgerond, waarvan 26 mensen dit via een BBL-opleiding deden.

3.3.3 BBL-gediplomeerden en arbeidsmarktinstroom opgeteld

De rest van de arbeidsmarktinstroom vanuit een mbo-diploma volgde een BOL-opleiding. We laten in deze paragraaf de arbeidsmarktinstroom van deze groep vanuit verschillende sectoren van het mbo zien. Daarbij maken we gebruik van de data uit Kans op Werk. Deze data over 2021 betreft een prognose uit dat jaar op basis van oudere data.

We tellen daar het aantal BBL-gediplomeerden bij op. Dit aantal halen we rechtstreeks uit de figuren uit paragraaf 3.3.2, waarvoor we ArbeidsmarktInZicht hebben geraadpleegd.



De volgende tabellen geven daarom voor verschillende sectoren een beeld van het totale aantal studenten dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Bij de BBL gebeurt dat al wanneer de studenten een leerbaan vinden, bij de BOL na het behalen van een diploma. Zoals we eerder ook al vermeldden in een voetnoot, is het niet zo dat alle BBL-gediplomeerden bij hun leerbedrijf blijven werken of hun carrière direct na de studie voortzetten bij een ander bedrijf. Soms leren ze door op het volgende mbo-niveau, soms gaan ze naar het hbo, soms gaan ze elders werken en soms gaan ze helemaal niet meer werken. Ook hebben bedrijven soms BBL-leerlingen (in leerbanen) in dienst, maar nemen ze na de stage weer afscheid van deze leerlingen omdat het voor de bedrijven te duur is om ze (allen) een vast dienstverband aan te bieden. Dit verschilt echter wel sterk per sector en speelt relatief weinig in die sectoren waar er een overschot aan vacatures en een tekort aan arbeidsaanbod bestaat.

In de sector Zorg, Welzijn en Sport is de opgetelde arbeidsmarktinstroom uit de BOL lager dan het totale aantal BBL-gediplomeerden. Dit komt voornamelijk door het marktsegment 'zorg', waar een relatief hoog percentage leerlingen hun diploma via de BBL behaalt. Bovendien is dat segment verreweg het grootste.

Tabel 3.6. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-gediplomeerden voor de sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport

	AMI	BBL	Totaal
Assisterende gezondheidszorg	37	26	63
Sport en bewegen	22	0	22
Uiterlijke verzorging	25	0	25
Welzijn	55	51	106
Zorg	198	492	690
Totaal sector ZWS	337	569	906

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Ook in de sector Techniek en Gebouwde Omgeving is te zien dat de opgetelde arbeidsmarktinstroom kleiner is dan het totaal aantal BBL-gediplomeerden. Deels komt dit doordat de BBL in deze sector relatief omvangrijk is, deels omdat BOL-studenten vaker doorleren. De segmenten waarin de instroom in totaal het grootste is, zijn de 'procesindustrie en laboratoria' en 'technische installaties en systemen'.

Tabel 3.7. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-gediplomeerden voor de sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving

	AMI	BBL	Totaal
Metaal en Metalektro	29	0	29
Procesindustrie en laboratoria	32	68	100
Technische installaties en systemen	24	69	93
Infra	4	0	4
Hout en meubel	2	0	2
Afbouw en onderhoud	2	6	8
Bouw en gespecialiseerde aanneming	7	10	17
Totaal sector TGO	100	153	253

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)



In de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem valt op dat het binnen het marktsegment Transport en logistiek het aantal BBL-geïdiplomeerden ruim zeven keer hoger ligt dan de arbeidsmarktinstroom. Terwijl voor dat segment de verhouding tussen geïdiplomeerden via de BBL en het totale aantal geïdiplomeerden ongeveer 1 op 2 is (net als bijvoorbeeld in de zorg of de procesindustrie). Binnen de groep BOL-geïdiplomeerden vallen bijvoorbeeld studenten logistiek op niveau 4, die na hun opleiding namelijk vaak naar het hbo gaan. Ook stromen veel mbo-geïdiplomeerden van het ene mbo-niveau door naar het volgende.

Tabel 3.8. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-geïdiplomeerden voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem

	AMI	BBL	Totaal
Transport en logistiek	11	83	94
Luchtvaart	10	0	10
Mobiliteit	0	7	7
Totaal sector MTLM	21	90	111

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Tot slot geeft tabel 3.9 voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid het aantal studenten weer dat vanuit het mbo instroomt op de arbeidsmarkt. Het valt op dat de arbeidsmarktinstroom vanuit de BOL in deze sector hoger ligt dan het aantal BBL-geïdiplomeerden. Hier ligt een relatie met het relatief lage percentage studenten dat zijn diploma via de BBL behaalt (figuur 3.18).

Tabel 3.9. Arbeidsmarktinstroom plus BBL-geïdiplomeerden voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid

	AMI	BBL	Totaal
Winkelambacht	30	9	39
Gastvrijheid	101	20	121
Groen	30	0	30
Voeding	0	0	0
Totaal sector VGG	161	29	190

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl en Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Al met al maken geïdiplomeerde BBL-studenten vaak een aanzienlijk deel uit van het potentieel van de opleidingen. Dit hangt ermee samen dat ze al bij het bedrijf of bij de instelling werken.

3.3.4 Doorstroom van mbo-studenten naar het hoger beroepsonderwijs

Het Mbo is arbeidsmarkttechnisch niet alleen relevant wat betreft de directe geïdiplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt, maar is ook verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van de instroom in het hbo en daarmee ook voor de arbeidsmarktinstroom van geïdiplomeerde hbo-ers. Om een nog beter beeld te krijgen van de bijdrage van het mbo aan de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg, laten we in deze paragraaf zien hoeveel mbo-leerlingen doorstromen naar het hoger onderwijs. De cijfers komen uit 2020. Dat zijn de meest recente die er op dit moment zijn.

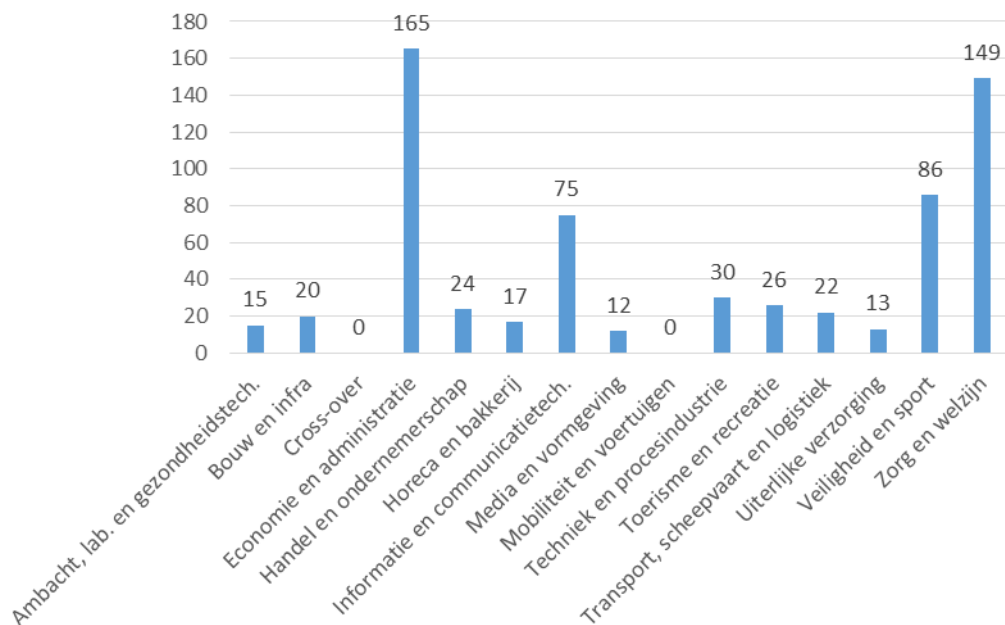
In het hbo zitten studenten relatief gezien bij andere opleidingsrichtingen dan mbo-studenten. Waar 61 procent van de mbo-studenten in Zuid-Limburg techniek of zorg als sector kiest, is dat voor het hbo 33 procent (19% techniek en 14% zorg). Mogelijk houdt dit ermee verband dat:



- In technische functies op mbo4-niveau een goed salaris is te verdienen;
- Het verschil in salaris tussen hbo- en mbo4-verpleegkundigen relatief gering is in verhouding tot de minimaal vier jaar extra studie-inspanning die een hbo-diploma kost.

In 2020 stroomden er in totaal 654 Zuid-Limburgse studenten van het mbo door naar het hoger beroepsonderwijs. Uitgesplitst naar domein levert dat de volgende figuur op.

Figuur 3.16. Instroom vanuit het mbo naar het hoger onderwijs, uitgesplitst naar domein in 2020



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/ Cfi-DUO

Verreweg de meeste studenten stromen door vanuit de domeinen 'Economie en administratie' en 'Zorg en welzijn'. Daarbij stromen in de laatste categorie zoals gezegd relatief weinig studenten van een mbo4-opleiding verpleegkunde door naar de HBO-V. De doorstroom zit meer in de hoek van het welzijn. De instroom in hbo-verpleegkunde komt vooral van de Havo.

Ook in de techniek zijn er veel studenten op mbo niveau 4, maar binnen die sectoren is het minder vanzelfsprekend dat studenten de overstap naar het hoger onderwijs maken. Ook zetten veel ICT-opgeleiden de stap naar het hbo. Dat sluit goed aan bij de eisen van ICT-werkgevers die tegenwoordig meestal hbo-opgeleiden werven.

Niet alle studenten die doorstromen, halen overigens ook een diploma op het hbo. De Vereniging Hogescholen houdt cijfers bij over het uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten. Ze onderscheiden in die cijfers ook de studenten die afkomstig zijn van het mbo. Het landelijke uitvalpercentage na het eerste jaar onder studenten van het mbo schommelde tussen 2016 en 2018 rond de 20 procent. In 2019 en 2020 was dit percentage afgerond 15 procent. Een verklaring die de Vereniging Hogescholen hiervoor geeft, is dat de maatregelen rondom de doorstroom in het hoger onderwijs zijn versoepeld. Denk aan het opschorten van het bindend studieadvies. Ook kan de COVID-19 pandemie ervoor hebben gezorgd dat de studenten uit de cohorten '19-'20 en '20-'21 minder vaak een tussenjaar namen na hun eerste jaar.



Voor leerlingen uit Zuid-Limburg ligt het voor de hand om naar Zuyd Hogeschool te gaan. Die hogeschool is gevestigd in de regio en heeft een divers opleidingsaanbod. Op Zuyd Hogeschool ligt het uitvalpercentage bij studenten die van het mbo komen gemiddeld op 14,3 procent. Dat ligt iets onder het landelijk gemiddelde van 14,9 procent²⁶. Dit betreft nadrukkelijk het uitvalpercentage voor studenten die doorstromen vanaf het mbo. Het uitvalpercentage voor studenten die bijvoorbeeld van het havo afkomstig zijn, ligt een stuk lager.

Als we uitgaan van een uitvalpercentage van bijna 15 procent van de studenten die doorstromen van het mbo naar het hbo, dan kunnen we stellen dat van de 654 studenten er ongeveer 560 tot 566 studenten na hun eerste jaar nog in de opleiding zitten. Ervan uitgaande dat het uitvalpercentage na het eerste jaar relatief klein is, kunnen we gerust stellen dat het mbo ook via de doorstroom naar het hoger onderwijs nog een belangrijke impuls geeft aan het arbeidsaanbod op de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Voor de meeste hbo-opleidingen geldt dat de kansen op een baan na afstuderen groot zijn (volgens bijvoorbeeld het ROA). Dat betekent vervolgens dat er tekorten op de arbeidsmarkt op hbo-niveau optreden wanneer er minder dan de betreffende circa 650 mbo-gediplomeerden doorstromen naar het hbo.

3.4 Het mbo: onbekostigd onderwijs en pendel van studenten

3.4.1 Het onbekostigde onderwijs

In deze paragraaf gaan we dieper in op het onbekostigde onderwijs, het onderwijs dat niet door het Rijk wordt gefinancierd. Dat gaat voor een groot gedeelte over de derde leerweg waarin er geen verplichtingen bestaan aangaande onderwijstijd en studieduur, maar het gaat ook over (taal)cursussen, trainingen en deelopleidingen (waarmee mbo-certificaten behaald kunnen worden voor een onderdeel van het reguliere curriculum van een mbo-opleiding). Het onbekostigde onderwijs vindt plaats op de ROC's, AOC's en vakscholen, maar ook bij particuliere aanbieders zoals NCOI.

Over het onbekostigde onderwijs is maar weinig geaggregeerde data beschikbaar. Er wordt op een hoger niveau dan de ROC's niet bijgehouden hoeveel studenten deelnemen aan onbekostigde opleidingsactiviteiten en hoeveel er daarvan hun diploma behalen. De open onderwijsdata van DUO geeft bijvoorbeeld enkel data over voltijd BOL en BBL. Door gesprekken te voeren met de ROC's en andere kennisinstanties in de regio, en door de informatie die wel voorhanden is te bestuderen, hebben we toch een globaal beeld gekregen van het belang van onbekostigd onderwijs in de regio.

Uit de gesprekken met de ROC's kwam naar voren dat mensen vooral onbekostigd onderwijs volgen om te ontwikkelen binnen de eigen functie, binnen het eigen bedrijf of binnen de eigen sector. Het aantal mensen dat na de onbekostigde opleiding een vacature in een tekortsector vervult (zonder de oude baan in diezelfde sector onvervuld achter te laten) is beperkt. Er zijn wel de nodige zij-instromers die een tweede mbo-opleiding volgen nadat hun eerste opleiding niet genoeg perspectief op de arbeidsmarkt bleek op te leveren, maar daarbij gaat het meestal om:

- Personen die al voor hun 27^e tot de conclusie komen dat ze om moeten scholen; zij vallen nog onder het bekostigd onderwijs;
- Personen die een opleiding volgen die niet is gericht op een tekortsector.

²⁶ Factsheet | Studiesucces, uitval en studiewissel 2020/2021. 7 april 2021. Vereniging Hogescholen.



Wanneer iemand binnen een sector binnen of buiten het bedrijf doorstroomt naar een hoger niveau en vervolgens iemand anders na een onbekostigde bijscholing de open gekomen functie kan vervullen, is er natuurlijk wel sprake van dat het onbekostigd onderwijs een doorstroomeffect heeft. Het gaat daarbij wel vaak om functies op mbo niveau 2 of 2-plus. Bedrijven die middelen besteden om mensen vanaf mbo-niveau 1 of 2 tot het gewenste niveau 3 of 4 op te leiden, zijn er echter niet zo veel. Bovendien is er vanaf mbo niveau 3 in de tekortsectoren vaak zeer grote krapte en dan biedt opscholing maar beperkt soelaas. In de zorg bijvoorbeeld gaat rond dat iedereen die vanaf niveau 2 helpende zorg zou zijn op te scholen naar niveau 3 Verzorgende-IG dat al heeft gedaan. Men mikt nu op een niveau 2-plus of soms 3-min.

Naast de beperkte doorstroomeffecten binnen sectoren en op de lagere niveaus, is ook het aanbod (onbekostigde) taalcursussen relevant voor de arbeidsmarkt in de regio. Dat komt doordat arbeidsmigranten die in hun eigen land een goede opleiding hebben gehad, pas na een taalcursus in Nederland in bepaalde beroepen met tekorten kunnen werken. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland. Gezien de nijpende tekorten op de arbeidsmarkt biedt de vluchtelingenstroom uit Oekraïne mogelijk een uitkomst, maar het is maar de vraag hoe lang deze vluchtelingen blijven. De verwachting is dat zij terugkeren naar Oekraïne als de oorlog voorbij is (ze keren zelfs nu al voor een deel terug).

Concluderend is het onbekostigde onderwijs voor bepaalde sectoren een gedeelte van de oplossing voor de arbeidstekorten. Echter, in de tekortsectoren waar er vooral behoefte is aan niveau 3 en 4 opgeleiden en waar arbeidsmigranten ook niet altijd meer een uitkomst bieden, is het aandeel van het onbekostigde onderwijs zeer beperkt.

3.4.2 Het onbekostigde opleidingsaanbod in Zuid-Limburg

Er is een groot aanbod aan onbekostigd onderwijs in Zuid-Limburg. Dit aanbod komt voor bij zowel onderwijsinstellingen (VISTA, Yuverta, Gilde) als leerbedrijven. Er zijn ook wel eens andere partijen (zoals bijvoorbeeld Randstad) geweest die hebben geprobeerd om in samenwerking met het bedrijfsleven of zorginstellingen een structureel onbekostigd opleidingsaanbod op te zetten. Dat leidde in die gevallen echter niet tot de gewenste resultaten, waarna bedrijven en zorginstellingen vaak weer uitweken naar de ROC's waar de samenwerking geen verrassingen met zich meebrengt. Op dit moment bestaan er vooral kleine initiatieven op het gebied van samenwerking tussen bedrijfsleven en onbekostigd onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan de samenwerking tussen Gilde en de thuiszorgorganisatie Sevagram, waarbij Sevagram zijn nieuwe medewerkers specifieke certificaten laat behalen bij Gilde opleidingen.

Bij het VISTA College, de grootste mbo onderwijsinstelling in Zuid-Limburg kunnen studenten terecht voor een mbo-opleiding van niveau 1 tot en met 4 en het aanbod beslaat in ieder geval de thema's 'Bouw & Installatietechniek', 'Logistiek', 'Techniek & Industrie' en 'Zorg & Welzijn'. Voor al deze vier sectoren kunnen mensen cursussen en trainingen volgen, praktijkverklaringen en mbo-certificaten halen, en (onbekostigde) mbo-opleidingen volgen (tabel 4.6). Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld:

- Algemene dagelijkse levensverrichtingen (cursus)



- Praktijkverklaring Procestechneik
- Koerier bestelauto (deel certificaat mbo)
- Monteur elektrotechnische installaties (opleiding)

Tabel 3.10. Onbekostigde onderwijsvormen bij het VISTA college

Soort	Duur
Cursussen & Trainingen	Variërend van één sessie van 3 uur tot trainingen van een jaar.
Praktijkverklaringen	a.d.h.v. ervaring
Mbo-certificaten	Max. een half jaar
Mbo-opleidingen	Meer jaren lang

Bron: VISTA College

De groene opleider Yuverta College heeft 18 vestigingen door heel Nederland en biedt praktijkgerichte en professionele cursussen en opleidingen aan binnen het groene werkveld. Het aanbod in Heerlen beslaat in ieder geval de thema's 'Bloem', 'Dier', 'Groene leefomgeving', 'Handel' en 'Voeding'. Voorbeelden van cursussen die het Yuverta aanbiedt zijn:

- Kickstartmodule groene leefomgeving
- Gewasbescherming licentie
- Nederlands Kettingzaag Certificaat (NKC) 1, 2, 3 en 4
- Basis training bosmaaien (maaien en zagen)

Deze trainingen betreffen allen maximaal vijf dagen en leiden op tot een certificaat. Enkel voor de basistraining hoogwerkers en kettingzaaggebruik is voorkennis nodig van een 'basistraining kettingzagen' (of iets in die richting).

Ook Gilde Bedrijfsopleidingen is in de regio actief. Het kantoor hiervan staat in Roermond, maar die bedrijfsopleidingen worden ook in company georganiseerd. Op enkele uitzonderingen na duren bedrijfsopleidingen vaak niet langer dan een half jaar. De trainingen en cursussen van Gilde bedrijfsopleidingen zijn vooral gericht op de zorg en de techniek. Zo zijn er in de techniek bijvoorbeeld de volgende opleidingen te volgen:

- Basiscursus elektrotechniek
- Theorie Operator A en B
- Leidinggeven voor technici

En in de zorgsector:

- Begeleiding ouderen met verstandelijke beperking
- Bloedprikken
- Klinisch redeneren

Verder speelt 'GBT opleidingen' nog een rol in Zuid-Limburg. Deze opleider is door het Ministerie van SZW geselecteerd als scholingspartner voor de subsidieregeling 'NL Leert Door'. Ook daar kan dus een groot aantal (gesubsidieerde) opleidingen en/of cursussen worden gevolgd. De trainingen zijn 90 procent van de tijd in company.

In Maastricht verzorgt ook het NCOI nog een significant aantal mbo-opleidingen. Het aantal studenten dat van daaruit doorstroomt naar de arbeidsmarkt is helaas niet



bekend, maar het gaat in totaal wel om 205 mbo-opleidingen, praktijkopleidingen en trainingen met een duur van 3 tot en met 27 maanden.

Tot slot heeft RegioPlus een belangrijke functie op het gebied van onderwijs in de sector Zorg en Welzijn. Dit samenwerkingsverband van de regionale werkgeversorganisaties heeft ervoor gezorgd dat het beroepsonderwijs voor volwassenen is geflexibiliseerd en men daardoor op hun eigen tempo aanvullende cursussen en/of opleidingen kunnen volgen. De regionale afdeling van Zuid-Limburg is Zorg aan Zet, waar werkgevers en werknemers terecht kunnen voor diensten als arbeidsmarktinformatie, loopbaanadvies of advies over subsidiemogelijkheden.

3.4.3 Pendel van studenten

Relevant voor de arbeidsmarkt is ten slotte ook de mate van inkomende en uitgaande pendel van studenten. Beide stromen zijn relevant omdat studenten vaak naast in de regio waar ze wonen ook bereid zijn om te gaan werken in de regio waar ze hun opleiding hebben afgerond. Uitgaande pendel geeft daarom een beeld van het mogelijke verlies aan arbeidspotentieel ten opzichte van het aantal Zuid-Limburgse mbo-gediplomeerden, terwijl inkomende pendel een beeld geeft van het arbeidspotentieel dat mogelijk nog bij het huidige potentieel kan worden opgeteld.

We beschrijven alleen de pendel binnen Nederland, omdat er geen cijfers beschikbaar zijn over buitenlandse pendel. We weten wel dat de pendel van mbo-studenten van en naar het buitenland zeer beperkt is. Hieronder beschrijven we steeds per sector²⁷ de data voor het studiejaar 2021 – 2022. Deze data zijn afkomstig van Cfi-DUO en de mbo-instellingen. Lastig daarbij is dat Cfi-DUO studenten die bij Gilde Opleidingen studeren als studierend buiten Zuid-Limburg rekent. Met betrekking tot het mbo in de Westelijke Mijnstreek (Sittard/Geleen e.o.) bestaan afspraken tussen het VISTA College en Gilde Opleidingen welke instelling welke opleidingen aanbiedt. Een deel van de studenten uit dit deel van Zuid-Limburg studeert derhalve bij Gilde en wordt door Cfi/DUO als studierend buiten de regio gerekend. We hebben in samenspraak met de mbo-instellingen getracht in beeld te brengen wat dit betekent voor de pendel van mbo-studenten. Een volledig beeld verkrijgen is echter niet goed mogelijk. Het onderstaande bevat daarom een aantal veronderstellingen.

In totaal volgen in 2021-2022 5.556 Zuid-Limburgse studenten een opleiding in de brede sector Zorg en welzijn in Zuid-Limburg. Ook zijn er studenten die in Zuid-Limburg wonen en een mbo-opleiding volgen buiten Zuid-Limburg. Het aantal daarvan bedraagt 240 (tabel 3.11). Dit zijn vooral studenten die dat bij Gilde Opleidingen in Midden- en Noord-Limburg doen. Ook zijn er nog 603 studenten die vanuit Noord- en Midden-Limburg een mbo-opleiding in Zuid-Limburg volgen. Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt 363.

Tabel 3.11. Pendel van mbo-studenten voor de sector Zorg, Welzijn en Sport in 2021/2022

Studenten	
Woont en volgt opleiding in regio	5.556
Woont in regio maar volgt opleiding buiten regio	240
Woont buiten regio maar volgt opleiding in regio	603

Bron: Cfi/DUO/VISTA College/Gilde Opleidingen

²⁷ In dit geval gaat het niet om de verdeling per sectorkamer, maar is alleen de verdeling voor de vier grote sectoren Economie, Techniek, Zorg en Groen beschikbaar.



In de sector Techniek bedraagt het aantal studenten dat woonachtig is in Zuid-Limburg 3.316 (tabel 3.12). Volgens Cfi-DUO zijn er 701 studenten die een opleiding buiten Zuid-Limburg volgen.

Tabel 3.12. Pendel van mbo-studenten voor de sector Techniek in 2021/2022

Studenten	
Woont en volgt opleiding in regio	2.615
Woont in regio maar volgt opleiding buiten regio	701
Woont buiten regio maar volgt opleiding in regio	351

Bron: Cfi-DUO

De grote "uitgaande" pendel betreft echter voornamelijk te verklaren de studenten die studeren bij het Auto Technisch Trainings Centrum (ATTC) in Nuth en bij Technicom Opleidingen in Stein. De studenten van die opleidingen lopen via het Gilde en worden daarom tot de uitgaande pendel gerekend. In feite studeren ze dus wel in Zuid-Limburg. De studentenaantallen ervan zijn niet goed te onderscheiden van andere scholen van Gilde.

Reden voor de overige uitgaande pendel is de numerus fixus die voor bepaalde opleidingen geldt, zoals bij 'Media en vormgeving' en 'Afbouw, hout en onderhoud'. Mogelijk zoeken Zuid-Limburgse studenten met belangstelling voor deze opleidingen het daardoor verderop.

Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt volgens de DUO-indeling -350 maar is in werkelijkheid dus vanwege de studenten die bij het ATTC in Nuth en Technicom in Stein studeren veel minder negatief en ligt mogelijk zelfs in de buurt van de 0.

De sector Economie laat een negatief pendelsaldo zien, namelijk -146 (Tabel 3.13). De uitgaande pendel komt voornamelijk voort uit de opleidingen gerelateerd aan handel en ondernemerschap. Het totale aantal studenten dat in de regio een economische opleiding volgt is 3.737, waarvan 272 studenten die van buiten de regio naar Zuid-Limburg afreizen.

Tabel 3.13. Pendel van mbo-studenten voor de sector Economie in 2022

Studenten	
Woont en volgt opleiding in regio	3.445
Woont in regio maar volgt opleiding buiten regio	418
Woont buiten regio maar volgt opleiding in regio	272

Bron: Cfi/DUO/VISTA College/Gilde Opleidingen

Tot slot geeft tabel 3.14 de gegevens voor de groene sector. Er zijn in Zuid-Limburg in totaal 330 studenten die een groene opleiding volgen. 294 van die studenten wonen er ook daadwerkelijk, de andere 36 reizen van buiten de regio af naar Zuid-Limburg. Daarnaast is er ook uitgaande pendel, namelijk 189. Het saldo inkomende en uitgaande pendel bedraagt -153.



Tabel 3.14. Pendel van mbo-studenten voor de sector Groen in 2022

Studenten	
Woont en volgt opleiding in regio	294
Woont in regio maar volgt opleiding buiten regio	189
Woont buiten regio maar volgt opleiding in regio	36

Bron: Cfi/DUO/Yuverta

Totaalbeeld

Het totale aantal studenten dat in Zuid-Limburg woont maar de opleiding volgens de registratie elders volgt, bedraagt in 2021-2022 opgeteld 1.579. Het aantal studenten dat van buiten de regio naar Zuid-Limburg komt om de opleiding te volgen, bedraagt volgens de registratie 1.457. Dat betekent dat het totale saldo inkomende en uitgaande pendel -122 bedraagt. Van de totale inkomende pendel komt ruim twee derde uit Midden- en Noord-Limburg. Verder is bekend hoeveel studenten van de totale uitgaande pendel naar locaties van het Gilde gaan in Midden- en Noord-Limburg. Dat betreft namelijk 554 studenten, ruim een derde van alle uitgaande pendel.

Waar studenten ook vandaan komen en waar ze ook heen reizen, de inkomende en uitgaande pendelstromen liggen dicht bij elkaar. Er komt uit deze registraties een licht overschot aan uitgaande pendel, maar doordat de studenten van ATTC en Technicom als uitgaande pendel staan geregistreerd, kunnen we stellen dat het daadwerkelijke saldo waarschijnlijk rond de 0 ligt of licht positief is (dus meer pendel van mbo-studenten naar Zuid-Limburg dan andersom).

De infrastructuur van de opleidingen lijkt dan ook op orde. Uit gesprekken met vertegenwoordigers van de instellingen blijkt dat er feitelijk geen mbo-pendel van Zuid-Limburg naar andere regio's is omdat bepaalde opleidingen in Zuid-Limburg niet meer aangeboden kunnen worden. Wel is er soms ten behoeve van een balans op de arbeidsmarkt sprake van een numerus fixus bij een bepaalde opleiding en moeten studenten het daarom dan wel verderop zoeken.

3.5 Verwachte ontwikkelingen van het arbeidsaanbod

De afname evenals de vergrijzing van de bevolking zijn in het vorige hoofdstuk al aan de orde geweest. Deze hebben een negatief effect op het aanbod van werkzoekenden inclusief gediplomeerde schoolverlaters in de regio. Hieronder volgt een aantal andere factoren die invloed hebben op het arbeidsaanbod.

Politiek: grensoverschrijdende samenwerking

Ten eerste zegt het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord²⁸ in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's. Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;

²⁸ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.²⁹

Het arbeidsmarkteffect kan zijn dat meer grensoverschrijdende arbeid tot stand komt. Dat kan echter zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen. In ieder geval neemt de arbeidsmarktdynamiek toe. En dit biedt mogelijk kansen moeilijk vervulbare vacatures in te vullen.

Demografie: jongeren blijven

Lange tijd was er sprake van een trek van (met name jonge) mensen vanuit de meer perifeer gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking). Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging van het aantal vertrekkers vanuit de Randstad te zien. Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst. Al met al blijven er zo meer (hoog opgeleide) Limburgers als arbeidsaanbod beschikbaar en voegen zich daar mogelijk ook nog anderen waaronder ex-Limburgers bij die naar de regio komen.

Ruimtelijke: goedkope huizen

Tot slot variëren de huizenprijzen in Zuid-Limburg. In Maastricht en de gemeenten in het Heuvelland zijn de huizenprijzen relatief hoog, in de overige gemeenten relatief laag.³⁰ In theorie zou de naar verhouding gunstige woningmarkt in laatstgenoemde gemeenten en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekenen dat Zuid-Limburg als geheel mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad aan te trekken (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid). De relatief grote afstand tot de Randstad zal dit effect in de praktijk echter in de weg kunnen staan.

3.6 Duiding stand van zaken en ontwikkeling vraag en aanbod

Vacatures

Net als in de rest van Nederland neemt het aantal vacatures in Zuid-Limburg in 2021 aanzienlijk toe. Achtergrond is in de eerste plaats het verdwijnen van de lockdowns. Vooral in de sectoren, die min of meer op slot zaten en waar personeel is ontslagen, is sprake van een toename. Dit komt ook, omdat werkenden die inmiddels in een andere sector emplooi hebben gevonden, lang niet altijd terug willen keren naar de sector waar ze eerder werkten. Daarnaast speelt een rol dat door de steunmaatregelen de covidcrisis relatief weinig invloed heeft gehad op de arbeidsmarkt. De krapte die er in 2019 al bestond, is eigenlijk in de jaren erna blijven bestaan en is vervolgens toen de

²⁹ <https://WWW.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>

³⁰ <https://WWW.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprijs-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



samenleving weer openging, verder toegenomen. Omdat vervolgens veel werkenden de kans kregen op een andere, betere (of althans vanuit het perspectief van de personen in kwestie op dat moment, beter) baan, is de dynamiek op de arbeidsmarkt flink toegenomen. Want voor de vrijgekomen baan wordt ook weer een vacature gezet en mogelijk ook weer één voor de baan die vervolgens vrijkomt wanneer de tweede vacature door een werkende wordt ingevuld. Al met al uit zich deze ontwikkeling in een groot aantal vacatures. In sectoren als horeca, retail en toerisme loopt het aantal vacatures ook op omdat de voorheen in de betreffende functies werkende personen vaak een baan in een andere sector hebben gevonden en niet terugkeren. De tekorten die er al langer waren, nemen daardoor zeker vanuit het perspectief van werkgevers, grote proporties aan. Dit speelt in sectoren als de techniek en de logistiek, maar toch ook voor administratieve functies en in de retail. In de zorg ligt het aantal vacaturemeldingen relatief laag, maar dat komt mogelijk juist doordat men het te druk had om vacatures te zetten ofwel omdat men er toch geen heil in zag. Punt is natuurlijk dat je voor veel zorgvacatures een bepaald diploma nodig hebt. Gekwalificeerd personeel is schaars en voordat je nieuw personeel hebt opgeleid, gaat daar de nodige tijd overheen. Acute problemen moet je daarom binnen de instelling oplossen.

De verschillende ontwikkelingen wijzen erop dat de vraag naar arbeid de komende periode niet snel zal afnemen. Zelfs als groei van de inflatie inderdaad tot een recessie leidt, blijven er veel vacatures. Nu de banencarrousel eenmaal op gang is gebracht, zal deze niet snel ophouden.

Arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod is onvoldoende om al deze vacatures te vervullen. Er zijn steeds minder werkloze werkzoekenden beschikbaar, vrouwen zijn vaak al heringetreden en, zelfs met de komst van de nodige Oekraïners, kunnen arbeidsmigranten niet alle gaten opvullen. Door doorschuifeffecten komen er ook veel vacatures voor mbo-BOL-schoolverlaters, terwijl het overgrote deel van de BBL-ers gewoon bij de werkgever kan blijven, als ze al niet door een concurrent worden "weggekocht". Van de BOL-gediplomeerden leert ook nog eens een aanzienlijk deel door, in het hbo of op een hoger mbo-niveau. Dit is bij de BBL in beperktere mate het geval. Die komen derhalve niet beschikbaar op de arbeidsmarkt. Wie uiteindelijk het hbo-diploma haalt, kan trouwens in bijna alle gevallen ook snel een baan vinden. De gediplomeerde uitstroom uit het onbekostigd onderwijs is relatief gering van omvang en betreft vaak reeds werkenden. De pendelbewegingen van de mbo-studenten wijzen er verder ook niet op dat er veel gediplomeerden vanuit andere regio's voor de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt beschikbaar zijn of komen.

Het volgende hoofdstuk gaat in op de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.



4 Tekorten op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de mogelijke tekorten op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Op dit moment zijn dat de zorg, techniek en logistiek. Daarnaast dreigen er ook voor sommige groene beroepen toenemende tekorten. We kijken in dit hoofdstuk daarom ook naar de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid.

4.1 Confrontatie van vraag en aanbod

Voor het huidige arbeidsmarktbeleid is van belang hoe de spanning op de arbeidsmarkt er op dit moment uitziet. In deze paragraaf beschrijven we daarom eerst de conjunctuurenquête, een enquête waarin bedrijven worden gevraagd naar ervaren belemmeringen, waaronder ook een tekort aan arbeidskrachten. Daarnaast gaan we in op de spanningsindicator van het UWV inclusief de belangrijkste tekort- en overschotberoepen. Tot slot beschrijven we een aantal prognoses, omdat voor beleid op het gebied van onderwijs vooral de toekomstige situatie van belang is. Voltijds studenten komen immers pas over minimaal twee, drie of vier jaar op de arbeidsmarkt.

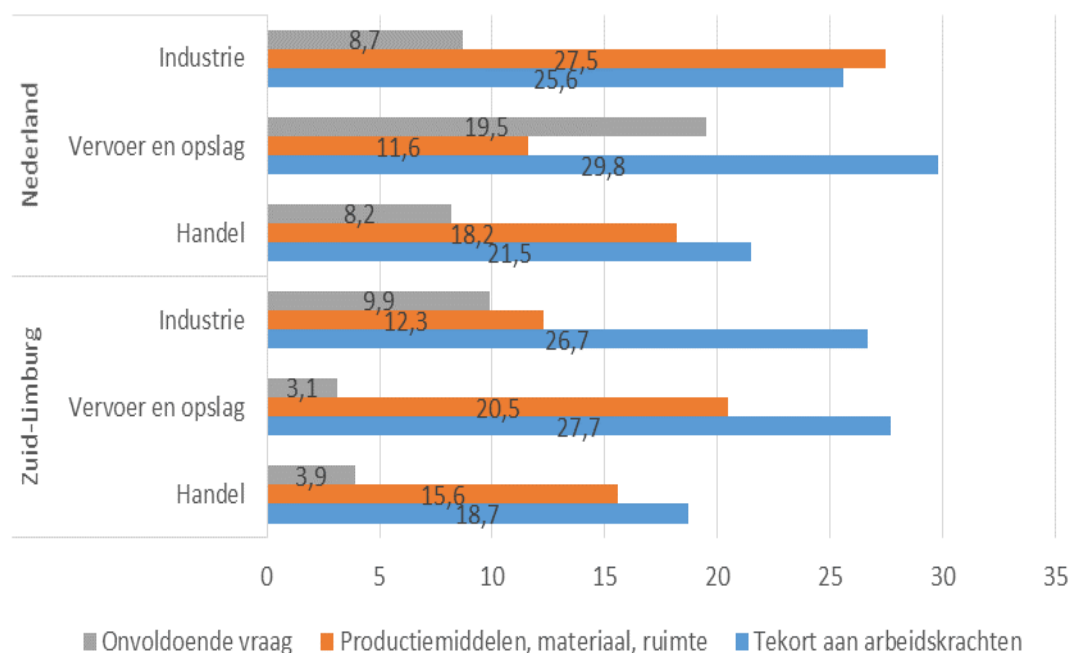
4.1.1 Conjunctuurenquête

De conjunctuurenquête van het CBS geeft op kwartaalbasis de gewogen percentages van ondernemers weer die (onder andere) het desbetreffende antwoord hebben gegeven op de vraag "Onze productie/zakelijke activiteiten ondervinden de volgende belemmeringen." De drie soorten belemmeringen zijn onder te verdelen in de drie categorieën: 'productiemiddelen, materiaal en ruimte', 'tekort aan arbeidskrachten' en 'onvoldoende vraag'.

De Conjunctuurenquête van het CBS is een hulpmiddel voor het bepalen van de stand en het verloop van de Nederlandse conjunctuur. Perioden van hoge groei wisselen af met perioden van nauwelijks groei, of zelfs van krimp. De conjunctuur wordt bepaald aan de hand van een aantal conjunctuurrelevante indicatoren. De volgende figuur geeft een overzicht van de conjunctuurenquête voor een drietal bedrijfstakken die het CBS elk kwartaal uitvoert.



Figuur 4.1. Conjunctuurenquête voor kwartaal 2 van 2022 (Zuid-Limburg)



Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl/CBS

Aan dit beeld valt meteen het grote tekort aan arbeidskrachten op, zowel in vervoer en opslag als in de industrie. Het door werkgevers in de industrie gevoelde tekort is in Zuid-Limburg zelfs nog wat groter dan in heel Nederland. Van de Zuid-Limburgse ondernemers in de industrie geeft namelijk 26,7 procent aan een tekort aan arbeidskrachten te ervaren, tegen 25,6 procent van het Nederlands gemiddelde. Interessant is verder dat 9,9 procent van de respondenten in de bedrijfstak industrie in Zuid-Limburg juist aangeeft een tekort aan vraag te hebben (en dit is ook meer dan landelijk gemiddelde). Dit duidt op heterogeniteit aan problematiek en economische voorspoed binnen de sector: sommige ondernemers ervaren vraagtekort, terwijl andere ondernemers in dezelfde bedrijfstak juist arbeidskrachten te kort komen om aan de vraag te kunnen voldoen. De bedrijfstak handel in Zuid-Limburg geeft op elk van de drie categorieën aan minder belemmeringen te ervaren dan het landelijk gemiddelde van deze bedrijfstak.

4.1.2 Spanningsindicator

De spanningsindicator van het UWV zet de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod tegen elkaar af. Deze indicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan zes maanden WW ontvangt. De indicator van het vierde kwartaal van 2021 is voor zowel beroepsklassen als beroepsgroepen beschikbaar.

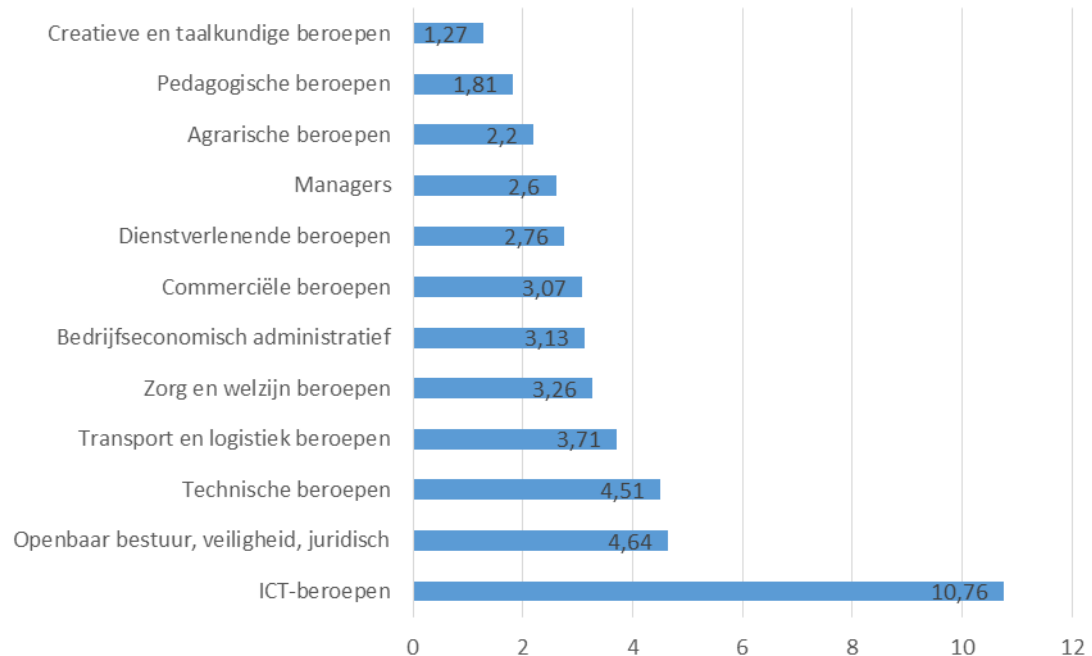
Een score hoger dan 1,5 is gunstig voor werkzoekenden; er is meer vraag dan aanbod (krap). Wanneer de score hoger dan 4,0 is de situatie zeer krap. Een score lager dan 0,67 is ongunstig voor werkzoekenden; er is meer aanbod dan vraag. Bij een score tussen 0,67 en 1,5 is er sprake van evenwicht op de arbeidsmarkt.

Wat bij de beroepsklassen opvalt, is dat voor alle klassen de arbeidsmarkt krap of



zeer krap is, behalve voor de creatieve en taalkundige beroepen (zie onderstaande tabel). Voor de ICT beroepen (10,8), openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen (4,6) en technische beroepen (4,5) is de arbeidsmarkt het krapst.

Figuur 4.2. Spanningsindicator naar beroepsklasse in Zuid-Limburg voor het 4^e kwartaal van 2021



Bron: Arbeidsmarktinzicht.nl/UWV

Bij de spanningsindicatoren voor de beroepsgroepen is dit beeld vrijwel hetzelfde. De arbeidsmarkt voor bijna alle beroepsgroepen is krap of zeer krap. Door deze hoge mate van krapte ontstaan in steeds meer beroepen kansen. De beroepsgroepen met de hoogste spanningsindicatoren waren in het vierde kwartaal van 2021 de volgende:

- Gespecialiseerd verpleegkundigen (16)
- Software- en applicatieontwikkelaars (16)
- Verpleegkundigen (mbo) (13,65)
- Elektrotechnisch ingenieurs (12,39)
- Loodgieters en pijpfitters (12,18)

4.2 Prognoses

De arbeidsmarkt is nu krap. Aan die huidige krapte kan het mbo niet veel doen. Opleidingen duren immers de nodige jaren. Daarom moeten we naar de toekomst kijken. Om een beeld te geven van de kwantitatieve impact van de ontwikkelingen die we in de vorige paragrafen beschreven, zijn er verschillende prognoses beschikbaar. Het gaat om:

- Die van het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht in het kader van het Programma Onderwijs Arbeidsmarkt (POA). Dit wordt gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Om de twee jaar publiceert het ROA het rapport De arbeidsmarkt naar opleiding in beroep (in dit geval: in 2026), waarin het vier jaar vooruit kijkt. In het Arbeidsmarktinformatiesysteem van het POA (AIS) is vervolgens ook regionale informatie te vinden.



- Die voor Kans op werk van SBB. Panteia en Etil zijn verantwoordelijk voor de wetenschappelijke onderbouwing van deze prognoses. Kans op werk wordt jaarlijks gepubliceerd op kiesmbo.nl. Op dit moment is Kans op werk 2024-2026 beschikbaar.
- Specifiek voor de zorg en welzijn zijn vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) prognoses beschikbaar tot 2031.

De eerste twee prognoses hebben gemeen dat ze vooral de kansen van recent afgestudeerden laten zien. De kans van werkgevers om personeel te vinden is hier meestal het spiegelbeeld van, behalve als werkgevers vooral ervaren personeel zoeken.

De ROA-prognoses

De regionale informatie over Zuid-Limburg in het AIS van het POA bevat voor een aantal opleidingsniveaus en een aantal opleidingsrichtingen prognoses van de uitbreidings- en vervangingsvraag, de instroom van schoolverlaters en de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Dit resulteert in een spanningsindicator (ITA) die aangeeft hoe de arbeidsmarkt er tot in 2026 uit ziet. Als de indicator zeer goed aangeeft dan is er dus zeer gemakkelijk werk te vinden voor net afgestudeerden en is de arbeidsmarkt dus zeer krap. Er is sprake van een ruime arbeidsmarkt als de indicator matig of slecht aangeeft. We vermelden hieronder zowel de ITA voor het mbo als voor het hbo: een deel van de instroom in het hbo komt immers van het mbo. Het beeld is als volgt:

Tabel 4.1. ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2026 in Zuid-Limburg

Opleidingscategorie	Indicator
mbo2 – Techniek en ICT	matig
mbo2 – Zorg en dienstverlening	redelijk
mbo3 – Techniek en ICT	matig
mbo3 - Techniek, bouw en procesindustrie	matig
mbo3 - Gezondheidszorg en welzijn	matig
mbo4 – Techniek en ICT	goed
mbo4 - Techniek, bouw en procesindustrie	goed
mbo4 - Gezondheidszorg en welzijn	matig
Bachelor – Techniek en ICT	goed
Bachelor – Zorg en onderwijs	goed
Bachelor - Gezondheidszorg en welzijn	goed
Bachelor - Onderwijs	goed

Bron: Onderzoekscentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA)

Op mbo niveau 2 en 3 ontstaat er volgens de ROA-prognoses voor het overgrote deel een ruime arbeidsmarkt. Alleen voor de opleidingscategorie zorg en dienstverlening op mbo niveau 2 is het arbeidsmarktperspectief in 2026 redelijk. Vanaf mbo niveau 4 is de arbeidsmarkt voor alle opleidingscategorieën krap. Dit geldt alleen niet voor de opleiding Gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 4. Het is echter wel nodig te vermelden dat het ROA gezondheidszorg, kinderopvang en welzijn bij elkaar heeft



genomen. De arbeidsmarkt is voor welzijn vaak ruim, maar voor zorg en kinderopvang is deze juist krap. Dit maakt het lastig om voor alle drie mbo-niveaus hierover conclusies te trekken. Een vergelijkbaar effect heeft het bij elkaar trekken van techniek en ICT op niveau 2 en 3.

Voor de bachelor-opleidingen waarover het ROA uitspraken kan doen, zijn de perspectieven over het algemeen zo, dat de kans voor afgestudeerden goed is en er dus sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Dit geldt landelijk ook voor de meeste bachelors. Uitzondering zijn de taalkundige en culturele opleidingen/beroepen. Dit pleit over het algemeen voor veel doorstroom vanuit het mbo naar het hbo, alhoewel bij een te grote doorstroom vervolgens weer tekorten in het mbo kunnen ontstaan.

Prognoses Kans op Werk

Om de tekorten aan mbo-gediplomeerden in de regio meer precies in kaart te brengen, maken we gebruik van de prognoses uit Kans op Werk. Die prognoses bepalen voor alle iets grotere opleidingen in het mbo (250 van de 450 crebo's) wat het perspectief is voor schoolverlaters en voor mbo-opgeleiden in het algemeen om (voor de schoolverlaters na de nominale studieduur) in het beroep van opleiding aan het werk te komen. Is deze kans groot, dan is de arbeidsmarkt voor werkgevers dus krap.

Om te komen tot een absoluut cijfer voor het tekort of overschot aan vacatures in Zuid-Limburg in 2026 hebben we de stroomcijfers 'Ontstane vacatures' en 'Baanwisselaars' vertaald naar standcijfers. Op deze manier kunnen de cijfers vergeleken worden met de andere standcijfers 'Arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' en 'Arbeidsmarkt instroom WW'. Om tot het aantal openstaande vacatures te komen is de indicator Ontstane vacatures door 4,6 gedeeld. Dit is volgens het CBS over de jaren heen ongeveer de verhouding tussen het aantal ontstane vacatures per jaar en het aantal op enig moment openstaande vacatures. De indicator Baanwisselaars is door 3,2 gedeeld om tot het aantal baanwisselingen per kwartaal te komen. Hierin zijn de eerdere factor 4,6 en een gemiddeld aantal baanwisselingen per jaar van 1,4-1,5 per jaar per baanwisselaar vervat. Vervolgens is er ook nog rekening mee gehouden dat in het kwartaal dat schoolverlaters de arbeidsmarkt instromen ze niet beschikbaar zijn als baanwisselaars.

De 'arbeidsmarktinstroom schoolverlaters' betreft trouwens niet de BBL-gediplomeerden (want die hebben al een arbeidscontract, dus hoeven niet meer in te stromen) en de gediplomeerden vanuit het niet-bekostigd onderwijs. Daar kijken we in een later stadium naar.

In de laatste kolom van de tabel is de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters, WW-ers en het aantal baanwisselingen afgetrokken van het aantal openstaande vacatures; dit alles voor het derde kwartaal van elk jaar. (Formule tekort/overschot = $[\text{Ontstane vacatures}/4,6] - [\text{arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters} + \text{Arbeidsmarkt instroom WW} + \{(\text{Baanwisselaars} - \text{arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters})/3\}/3,2]$). Dit betekent dat een positief getal in dit geval een tekort weergeeft en een negatief getal een overschot. Een positief getal is omgekeerd voor werkgevers een indicatie van een krappe arbeidsmarkt en een negatief getal duist juist op een ruime arbeidsmarkt.



Tabel 4.2. Overschot aan vacatures voor gediplomeerde schoolverlaters mbo; Zuid-Limburg 2022 – 2026 (afgerond)

Jaar	Arbeidsmarkt- instroom schoolverlaters	WW-ers	Baan- wisselaars	Tekort/overschot aan vacatures
2022	980	800	5.510	3.420
2023	1.010	880	5.320	3.120
2024	1.030	970	5.160	2.870
2025	1.000	1.070	5.330	2.940
2026	990	1.070	5.010	2.660

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er ontstaat op korte termijn dus een groot tekort aan arbeidskrachten vanuit het mbo dat vervolgens geleidelijk wat afneemt. Als we kijken naar de beroepen waarvoor dit geldt, dan hebben we het over de beroepen die (samen met verwante beroepen) zijn weergegeven in Tabel 4.3. Deze grote overschotten zijn onder andere het gevolg van een combinatie van een groot aantal ontstane vacatures op het niveau van mbo gediplomeerden en een relatief lage arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026. Daarnaast is voor de berekening ervan ook een prognose uitgevoerd van het aantal beschikbare aantal werkzoekenden en baanwisselaars. In de zorg en de logistiek stromen nog wel redelijk wat mensen in, maar voor de tekorten aan verkopers en verwante beroepen wordt de situatie een stuk nijpender.

Tabel 4.3. Beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 plus verwante beroepen (Zuid-Limburg)

Beroep	AMI schoolverlaters	Tekort/ Overshot
Verzorgende-IG	30	249
mbo-Verpleegkundige	77	94
Doktersassistent	29	25
Helpende zorg en welzijn	32	16
Verkoper	13	104
Verkoopadviseur	0	102
Ondernemer retail	3	68
Eerste verkoper	3	67
Verkoopsspecialist	11	43
Commercieel medewerker	4	40
Medewerker havenlogistiek	26	87
Manager logistiek	0	39
Coördinator logistiek	17	16
Beveiliging 2	19	74
Gastheer/-vrouw	2	47
Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	2	46

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Er is een veelheid aan technische opleidingen in het mbo. Daardoor komen de technische beroepen niet bovenaan de lijst te staan van beroepen waar in 2026 de grootste vraag naar is. Onderstaande lijst laat de beroepen zien tot en met een overschot van 5 vacatures per beroep, waardoor het totale vacatureoverschot nog hoger ligt dan 281.



Tabel 4.4. Technische beroepen met de grootste verwachte overschotten van vacatures voor schoolverlaters in 2026 in Zuid-Limburg

Beroep	AMI	Tekort/ overschot
Allround operationeel technicus	0	5
Commercieel technicus engineering	0	8
Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen	1	15
Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit	0	18
Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	0	7
Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw	0	22
Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	2	7
Eerste monteur utiliteit	0	8
Eerste monteur vliegtuigonderhoud	3	11
Monteur elektrotechnische installaties	2	23
Monteur mechatronica	0	5
Monteur service en onderhoud installaties en systemen	3	11
Monteur werktuigkundige installaties	0	14
Technicus avionica	1	13
Technicus elektrotechnische industriële installaties en systemen	2	8
Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit	2	14
Technicus engineering	11	13
Technicus mechanica	7	12
Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	3	5
Technicus service en onderhoud werktuigbouw	5	12
Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties	0	5
Technisch Leidinggevende	4	5
Werkvoorbereider installaties	1	40
Totaal	47	281

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Bij de beroepen waar de meeste arbeidsmarktinstroom plaatsvindt, gaat het om de beroepen aansluitend op de crebo's 'Onderwijsassistent', 'Mbo-verpleegkundige' en 'Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen'. Voor mbo-verpleegkundigen wordt er wel, maar voor onderwijsassistenten en persoonlijk begeleiders wordt er geen overschot aan vacatures verwacht. De grote arbeidsmarktinstroom van onderwijsassistenten betreft waarschijnlijk vooral het deel van de opgeleiden die na het mbo hun toelatingsexamen voor de pabo niet halen. Ze stromen in andere beroepen dan het beroep van opleiding op de arbeidsmarkt in.



Tabel 4.5. Beroepen met de meeste verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in 2026 met tekort/overschot aan voor hen geschikte vacatures

Beroep	AMI schoolverlaters	Tekort/ Overschot
Onderwijsassistent	57	-44
mbo-Verpleegkundige	48	70
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	38	-21

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Op basis van die prognoses kunnen we concluderen dat de sectoren techniek, zorg, handel en logistiek zich ontwikkelen tot tekortsectoren. Er ontstaat ook een tekort aan beveiligers en gastheren/-vrouwen.

De sector onderwijs kwam voor Zuid-Limburg niet naar voren als een tekortsector in de KOW-prognoses, maar daarin kijken we uitsluitend naar mbo-opleidingen. Uit de ROA-prognoses en de prognoses die Panteia en Etil in 2020 hebben gemaakt, komt onderwijs op hbo-niveau wel degelijk naar voren als tekortsector. Het mbo kan hierin voorzien vanwege de wens die studenten vaak hebben om vanuit de opleiding tot onderwijsassistent door te stromen naar de pabo.

Prognoses onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Voor de sector Zorg en welzijn en de verschillende branches in deze sector zijn ook nog prognoses van tekorten op de arbeidsmarkt beschikbaar vanuit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). AZW bevat een Arbeidsmarktspanningsindicator die aangeeft hoeveel vacatures er in een bepaald prognosejaar per 100 werkzoekenden zullen zijn. Voor bijna alle branches in de zorg is zowel in 2026 als 2031 de spanning op de arbeidsmarkt tweemaal die van Nederland. Vooral in de ziekenhuizen inclusief het MUMC en de verpleeghuizen loopt het tekort aan personeel flink op tot tegen de 500 vacatures per 100 werkzoekenden in 2026 en 800 vacatures per 100 werkzoekenden in 2031. Ook in de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) ligt naar verwachting het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 700 in 2031, terwijl ook in de thuiszorg, gehandicaptenzorg en jeugdzorg in dat jaar het aantal vacatures per 100 werkzoekenden boven de 400 zal liggen. Het overgrote deel van deze vacatures zal te vinden zijn op de mbo niveaus 3 en 4.³¹

4.3 Doelgroepen voor tekorten

In deze paragraaf kijken we eerst naar de verwachte ontwikkeling van de gediplomeerde mbo'ers die op de arbeidsmarkt komen (arbeidsmarktinstroom; AMI), werkzoekenden en baanwisselaars. Vervolgens komen, herintreders, arbeidsmigranten, vsv'ers en de pendel van mbo-studenten aan de orde.

4.3.1 Verwachte ontwikkeling arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden, werkzoekenden en baanwisselaars

In hoofdstuk 3 beschreven we al de aantallen studenten die hun opleiding volgen in de verschillende sectoren. Relevant voor de sectoren waar de vraag groter is dan het aanbod aan arbeid, is de vraag in hoeverre die studenten uiteindelijk ook instromen op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de arbeidsmarktinstroom voor die verschillende sectoren in 2026. We kijken ook naar het verwachte aantal

³¹ Bron; <https://www.prognosemodelzw.nl/branches>.



geschikte werkzoekenden³² en baanwisselaars op het niveau van functies die ook door gediplomeerde mbo-schoolverlaters kunnen worden ingevuld en wat het verwachte tekort of overschot aan vacatures is per tekortsector. We geven een overschot aan vacatures met een positief cijfer weer, een tekort met een negatief getal. Dit doen we op basis van de (met het sinds de tachtiger jaren bestaande en steeds geactualiseerde prognosemodel PRISMA van Panteia geprognosticeerde) data uit het onderzoek Kans op Werk.

In de volgende tabellen valt op dat het aantal baanwisselaars steeds hoger ligt dan de arbeidsmarktinstroom. Dit laat de grote dynamiek op de arbeidsmarkt zien. Die is na de crisis enorm toegenomen en zal naar verwachting groot blijven.

Voor de sector Zorg, Welzijn en Sport valt op dat de arbeidsmarktinstroom van mbo-gediplomeerden in 2026 omvangrijk is. Ook is er naar verwachting sprake van een fors aantal baanwisselingen naar vacatures op het schoolverlatersniveau. Toch is er dan naar verwachting nog steeds een behoorlijk overschot aan vacatures. Dat is vooral aan te treffen in het marktsegment 'Zorg'. Voor de andere marktsegmenten in deze sector zijn de overschotten aan vacatures minder groot of is zelfs sprake van een overschot aan arbeidsaanbod.

Tabel 4.6. Prognose voor 2026 voor de sector Zorg, Welzijn en Sport (Zuid-Limburg)

	AMI	WW-ers	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Zorg	195	64	664	392
Welzijn	70	19	42	-54
Sport en bewegen	21	2	20	-4
Uiterlijke verzorging	25	16	16	-28
Assisterende gezondheidszorg	45	14	98	40
Totaal	356	115	840	346

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving valt op dat de arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden in 2026 juist relatief beperkt is. Er zijn wel veel baanwisselingen en dus baanwisselaars, maar de beperkte arbeidsmarktinstroom leidt toch tot een relatief groot overschot aan vacatures. Groot is vooral het tekort dat ontstaat in het marktsegment 'Technische installaties en systemen'. Daarna zijn de grootste vacatureoverschotten te vinden in de 'Procesindustrie en laboratoria' en in de 'Bouw en gespecialiseerde aanneming'.

³² We betrekken daartoe alleen personen met een WW-uitkering van minder dan een half jaar in de analyse. Wie langer in de WW zit of in de bijstand, heeft naar alle waarschijnlijkheid weinig kans op een baan in een sector met een grote vraag naar arbeid. Dat kan liggen aan fysieke of psychische problemen, een gebrek aan motivatie of inschrijving bij het UWV op een wensberoep waarvoor men eigenlijk niet is gekwalificeerd. We gaan er hierbij vanuit dat de groepen kortdurig werkloze WW-ers die niet geschikt zijn voor een vacature en het aantal langdurig werkloze werkzoekenden dat dat eigenlijk toch wel is (na bijvoorbeeld een korte bijscholing) ongeveer tegen elkaar opwegen.



Tabel 4.7. Prognose voor 2026 voor de sector Techniek en Gebouwde Omgeving (Zuid-Limburg)

	AMI	WW-ers	Baanwisselaars	Tekort/overschot vacatures
Procesindustrie en laboratoria	32	40	147	55
Technische installaties en systemen	24	15	292	234
Metaal en metaalektro	28	15	153	100
Infra	3	48	88	29
Hout en meubel	2	3	15	7
Afbouw en onderhoud	2	27	35	2
Bouw en gespecialiseerde aanneming	6	5	72	59
Totaal	97	153	802	486

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid valt op dat het overschot aan vacatures in het segment 'gastvrijheid' heel hoog is. Dat segment zorgt voor 92 procent van het totale tekort aan personeel. De grote tekorten in dat marktsegment hebben vooral te maken met een schijnbaar tekort aan mbo-gediplomeerde schoonmakers. Dat is voor het mbo niet zo relevant, want daarin is vaak te voorzien door werkzoekenden zonder mbo-diploma. Een tweede categorie met een verwacht overschot aan vacatures binnen dit marktsegment betreft de gastheren en -vrouwen; daarvoor geldt deels hetzelfde maar veel bedrijven in de horeca zullen toch de voorkeur hebben voor een mbo-gediplomeerde. In de agrarische beroepen komen nu tekorten voor. Deze komen echter niet meer als zodanig naar voren in de prognoses. De tekorten lijken de komende jaren te verdwijnen. Waarschijnlijk komt dat doordat het econometrisch model dat wij hanteren bij het maken van prognoses PRISMA ervan uitgaat dat de landbouw vanwege milieubeleid in personele omvang moet gaan afnemen.

Tabel 4.8. Prognose voor 2026 voor de sector Voedsel, Groen en Gastvrijheid (Zuid-Limburg)

	AMI	WW-uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Winkelambacht	30	18	81	28
Gastvrijheid	84	171	912	505
Groen	26	7	36	5
Voeding	2	0	14	11
Totaal	142	196	1.043	549

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

Tot slot de prognoses voor 2026 voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem. Daaruit volgt tabel 4.9. Wat opvalt, is dat in deze sector vooral tekorten ontstaan in de segmenten 'Transport en logistiek' en 'Maritiem'. Daarbij moet worden opgemerkt dat om technische redenen een deel van de vacatures voor logistiek medewerker onder de havenlogistiek wordt gerekend. Het weergegeven overschot laat daarmee vooral het overschot aan vacatures voor logistiek medewerkers in het algemeen zien. In de transport en logistiek valt ook op dat de arbeidsmarktinstroom relatief beperkt is.



Tabel 4.9. Prognose voor 2026 voor de sector Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem (Zuid-Limburg)

	AMI	WW- uitkeringen	Baanwisselaars	Tekort/overschot
Mobiliteit	0	2	16	13
Carrosserie	1	5	5	-2
Transport en logistiek	10	38	143	82
Luchtvaart	12	4	6	-10
Rail	1	0	3	1
Maritiem	43	24	217	142
Totaal	67	73	390	226

Bron: Kans op Werk (SBB/Panteia/Etil)

4.3.2 Overige doelgroepen

De overige doelgroepen die nog wat kunnen betekenen voor het arbeidsaanbod in de sectoren waar de vraag naar arbeid groot is, zijn herintreders, arbeidsmigranten, voortijdig schoolverlaters en studenten die vanuit een andere regio naar Zuid-Limburg komen om daar te studeren en vervolgens (ook) in Zuid-Limburg naar een baan zoeken. Er is in de vorige hoofdstukken al het nodige gezegd over deze doelgroepen, maar we zetten in deze paragraaf de potentie van deze groepen nog een keer overzichtelijk op een rij.

Herintreders

Over het precieze aantal herintreders is helaas geen data beschikbaar, maar het aantal herintreders is over het algemeen zeer beperkt. De enige relevante groep herintreders die we identificeren zijn vrouwen die omwille van de kinderen uitstromen en later toch weer instromen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken echter steeds meer door wanneer er kinderen komen. Naar verwachting komen er de komende jaren elk jaar alleen nog maar minder herintreders beschikbaar. Concluderend gaat het dus om een kleine groep arbeidsaanbod en als we kijken naar de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, zal de kleine groep herintreders vooral voor banen in de zorg beschikbaar zijn.

Migranten

Als we het hebben over het potentieel van migranten, dan zijn er verschillende groepen te onderscheiden. Een belangrijke categorie is die van de vluchtelingen (uit oorlogsgebieden dan wel mensen die in hun land vanwege bijvoorbeeld hun politieke activiteit of hun geaardheid worden vervolgd). Alleen deze groep komt op termijn immers in aanmerking voor een werkvergunning. Hieronder vallen bijvoorbeeld vluchtelingen uit Syrië, maar sinds maart ook de vluchtelingen uit Oekraïne. Wat betreft vluchtelingen uit Syrië en Afghanistan valt op dat Europa steeds meer op slot zit. Daarnaast gaan er wel enige jaren voorbij voordat Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Vaak kan dat in hun eerdere of een ander mbo-beroep alleen na bijscholing. En in dat geval zijn ze in de statistieken (van Cfi/DUO en daarna van SBB en ArbeidsmarktInZicht) aan te treffen (op een kleine groep na die vanwege hun leeftijd aangewezen is op onbekostigd onderwijs). Voor de substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, voor het overgrote deel terug zullen keren naar Oekraïne.



Een tweede groep die we onderscheiden is de groep arbeidsmigranten. In 2021 zijn veel arbeidsmigranten uit de Midden- en Oost-Europese landen die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten die in eerste instantie ongeschoold werk gingen verrichten, blijkt bovendien opgeleid of op te leiden voor sectoren met tekorten in relevante richtingen.

De spannende vraag is of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. Zoals we in paragraaf 3.4.1 al beschreven: "In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter. Er ontstaan daar ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser van omvang is dan in Nederland. Verder is er sprake van concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijst is)". Het kabinet gaat wel de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Een verbetering van de werk- en leefomstandigheden en van de rechtspositie van arbeidsmigranten, kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken, maar het gevolg kan ook zijn dat sommige uitzendbureaus afhaken en minder arbeidsmigranten naar Nederland worden toegeleid. Hoe dan ook is de toestroom van arbeidsmigranten geen zekerheid. Dit, terwijl sommige sectoren daar voor de toekomst, zie bijvoorbeeld de prognoses van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid voor de sector bouw, daar wel op rekenen.

Daarnaast zijn er nog de expats en is er nog de grenspendel. Expats behoren tot de groep die voor specialistisch werk naar Nederland komt en direct een werkvergunning krijgt. De salariegrens om een werkvergunning te kunnen krijgen ligt op het niveau van hoger opgeleiden. Daardoor zal het niet vaak om migranten op het mbo-niveau gaan. Ook in veel andere landen is er vaak een tekort aan deze categorie specialisten. Grenspendel zou in Zuid-Limburg gezien de ligging midden in Europa erg groot kunnen zijn, maar verschillende regimes op het gebied van inkomen, overige arbeidsvoorwaarden en wonen, bemoeilijken het nog steeds. Zoals we al eerder bespraken zegt het kabinet Rutte IV in het coalitieakkoord wel toe om in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's.

Voortijdig schoolverlaters

Een andere groep die theoretisch gezien een relevant aandeel zou kunnen leveren aan het arbeidsaanbod, is de groep voortijdig schoolverlaters. Die groep is nog niet meegerekend bij de arbeidsmarktinstroom. Een deel ervan houdt juist op met school, omdat ze een baan vinden. In veel gevallen gaan voortijdig schoolverlaters overigens later alsnog een verdere opleiding volgen en afronden, waarna ze alsnog in de cijfers van de arbeidsmarktinstroom zullen verschijnen.

Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) in Zuid-Limburg in studiejaar 2020/2021 bedroeg 482. Dat is minder dan in de jaren ervoor (tabel 4.10).

Er is helaas geen data beschikbaar over het aantal vsv'ers uitgesplitst naar sector. We kunnen er echter dat het arbeidsaanbod vanuit deze groep laag is voor de sectoren waar de vraag naar arbeid het grootste is, omdat vsv'ers als ze niet alsnog hun schoolloopbaan vervolgen, op termijn geringe kansen hebben op de arbeidsmarkt en ook omdat het totale aantal vsv'ers erg laag is en verder afneemt.



Tabel 4.10. Aantal voortijdig schoolverlaters naar jaargang in Zuid-Limburg

Jaargang	Aantal
2020/2021	482
2019/2020	675
2018/2019	645
2017/2018	602
2016/2017	632

Bron: ArbeidsmarktInZicht.nl

Mbo'ers vanuit andere regio's die in Zuid-Limburg de opleiding volgden

Het laatste potentiële arbeidsaanbod wat we hier bespreken is het saldo inkomende en uitgaande pendel. In hoofdstuk 3 hebben we, waar mogelijk, de pendeldata van mbo-studenten voor de regio Zuid-Limburg uitgesplitst naar sector. Uit de analyse ervan kwam naar voren dat het saldo inkomende en uitgaande pendel in de buurt van 0 zal liggen. Dat wil zeggen: er zijn ongeveer evenveel studenten woonachtig in Zuid-Limburg die hun opleiding buiten de regio volgen, als studenten die van buiten Zuid-Limburg die naar de regio toe komen om hun opleiding te volgen. Dat heeft als logisch gevolg dat het mogelijke verlies aan arbeidspotentieel in die sectoren ongeveer even groot is als de mogelijke winst aan arbeidspotentieel vanuit andere regio's. De tekorten die in die sectoren spelen, worden door de pendel mogelijk dus alleen nog maar groter. We gebruiken hier met opzet 'mogelijke' winst en 'mogelijk' verlies aan arbeidspotentieel, omdat het natuurlijk niet vast staat dat studenten blijven werken in de regio waar ze hebben gestudeerd of juist werk zoeken in de regio waar ze wonen.

4.4 Duiding: kwantitatieve en kwalitatieve tekorten en doelgroepen binnen het arbeidsaanbod

Confrontatie van de vraag en aanbod op de huidige arbeidsmarkt levert het beeld op dat het over de hele linie van de arbeidsmarkt krap of soms zelfs zeer krap is. Bij sommige beroepsgroepen zitten de tekorten vooral op hoger onderwijs niveau (ICT-ers, juridische beroepen, finance, commercieel), maar in de techniek, logistiek en zorg is er ook al veel te weinig arbeidsaanbod in verhouding tot het aantal vacatures. Als er geen grote crisis uitbreekt, worden de tekorten de komende jaren alleen maar groter. Het ROA ziet op de mbo2 en mbo3 niveaus in 2026 nog een beperkt arbeidsmarktperspectief, prognosemodellen zoals die voor Kans op werk of in de zorg het AZW-programma voorspellen op alle niveaus tekorten met hier en daar wat uitzonderingen voor opleidingen met relatief veel studenten in verhouding tot de vraag. In de zorg (verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden, assisterende gezondheidszorg), techniek (vooral installatie en montage en metaal, maar ook proces en bouw), logistiek (logistiek medewerkers en chauffeurs) en gastvrijheid (gastheren en -vrouwen) loopt het overschot aan vacatures en daarmee het tekort aan arbeidskrachten zover op dat dit tot grote problemen voor bedrijven en (zorg)instellingen zal leiden. We zien natuurlijk in de ene sector grote crebo's met in absolute aantallen grote overschotten aan vacatures en in andere sectoren heel veel kleine crebo's met allemaal wat kleinere, maar toch substantiële aantallen niet in te vullen vacatures. Opgeteld is het probleem echter vergelijkbaar. Of je nu praat over specifiek op bepaalde branches gerichte technische crebo's of over verpleegkundigen en verzorgenden waarnaar in alle verschillende zorgbranches veel vraag is, de knelpunten zijn groot en blijven groot, al ze al niet groter worden.



Werkloze werkzoekenden zijn er de komende jaren steeds minder. Ze vinden ofwel snel een baan wanneer ze een eerdere baan kwijt raken ofwel ze willen en kunnen niet meer werken: ze hebben fysieke, psychische of andere problemen of ze naderen de AOW-leeftijd en zoeken niet meer naar werk. Herintredende vrouwen zijn er ook niet veel meer.

Oplossingen voor de krapte zijn dan met name te zoeken in het volgende:

1. Werkenden, vooral vrouwen, meer uren per week te laten maken. Niet alleen verhoogt dat de druk op mensen (want het werk thuis en mantelzorg en zorg voor kinderen hebben ook effect) maar ook is het vaak contrair aan wat werkenden zelf willen. In sectoren waarin bijna iedereen al fulltime werkt, zal dit weinig uithalen.
2. De arbeidsproductiviteit verhogen door technologische toepassingen. Hier liggen zeker mogelijkheden maar dan moeten er voldoende (mbo- en hbo-) opgeleiden zijn om de technologie te ontwerpen, te programmeren en toe te passen. Bovendien moet die technologie wel door de gebruikers worden geaccepteerd. En in sommige bedrijfstakken zijn al grote investeringen in digitalisering en robotisering gedaan. Daar is niet veel winst meer te behalen.
3. Meer arbeidsmigranten toe te laten. Zelfs als we het risico voor uitbuiting voor lief nemen (maar er wel op handhaven), kan dat niet op al te grote schaal, want daar hebben we geen woningen voor. Bovendien betekent dit in veel gevallen ook dat men eerst nog een (Nederlands) diploma moet halen voordat men aan de slag kan.
4. Mensen en eerst jongeren meer toe te leiden naar banen waarin ze optimaal hun competenties kunnen gebruiken en dit lang kunnen doen. Je praat hier over zaken als duurzame inzetbaarheid en levenlang ontwikkelen. Ook job carving kan hierin een rol spelen. Als de zittend medewerker, mogelijk na een bijscholing, het ingewikkelde werk doet, kan mogelijk een werkloze met een arbeidsbeperking de simpeler werkzaamheden invullen.

Al met al komen hier toch de nodige rollen uit voor het mbo. Daar gaan we in het volgende hoofdstuk verder op in.



5 Samenvatting en conclusies

5.1 Samenvatting

Economie en beroepsbevolking

- De omvang van de bevolking van Zuid-Limburg krimpt. Die krimp zit overigens vooral in Parkstad. Er is tevens sprake van een fikse vergrijzing en een verouderende beroepsbevolking. Dit speelt vooral bij de overige industrie, de overheid, de landbouw, de energiesector en de chemische industrie.
- Aan de andere kant heeft Zuid-Limburg een naar verhouding groot aantal jongeren tussen 20 en 30 jaar. Dit komt door de aanwezigheid van het hoger onderwijs. Dit trekt veel studenten aan, die na afloop van de studie vaak weer naar elders vertrekken.
- De arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg is lager dan het Nederlands gemiddelde. Dit is het geval bij zowel mannen als vrouwen, hoger als middelbaar als lager opgeleiden en ook binnen verschillende leeftijdscategorieën.
- De sector zorg is in Zuid-Limburg de grootste. Daarna komen de detailhandel en vervolgens de zakelijke dienstverlening en het onderwijs. Voor Zuid-Limburg is er eigenlijk maar één sterk kenmerkende sector: dat is de chemische industrie.
- De economische groei en de groei van de arbeidsproductiviteit zijn in Zuid-Limburg sinds 2017 lager dan landelijk. Dit kan te maken hebben met personeelstekorten.
- Zuid-Limburg kent een licht negatief pendelsaldo. Dat was in 2020 nog iets kleiner dan de jaren ervoor.

Vacatures en arbeidsaanbod

- Het aantal vacatures voor technische beroepen stijgt sterk. Ook bij andere beroepen is een stijging, maar dat gaat minder snel. De stijging in zorg en welzijn is beperkt. Zuid-Limburg kent al langer een relatief groot aantal vacatures voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen.
- Het aantal uitkeringsgerechtigden in het algemeen en WW-ers in het bijzonder ligt inmiddels weer onder het niveau van eind 2019/begin 2020.
- Het mbo in Zuid-Limburg leidt vooral op voor sectoren waarin zich de tekorten aan personeel bevinden, zoals de zorg en de techniek. Daarnaast zijn er ook veel deelnemers in segmenten met veel vacatures, zoals de zakelijke dienstverlening en de ICT. BBL-opgeleiden zijn een belangrijke bron van personeel vanuit het mbo. In de zorg, techniek en logistiek is de BBL een belangrijker bron van arbeidsmarktinstroom dan de BOL. Doorstroom naar het hbo zit vooral in de segmenten economie en administratie en zorg en welzijn en op enige afstand daarna veiligheid en sport en ICT.
- Het onbekostigde onderwijs op mbo-niveau stelt aanzienlijk minder voor dan het bekostigde. Het aandeel hierin van de bekostigde instellingen is relatief groot.
- Er is sprake van enige pendel van mbo-studenten van en naar omringende regio's, maar deze is naar verhouding gering en heeft vaak ermee te maken dat bepaalde opleidingen alleen in Zuid- of juist alleen in Midden-Limburg worden gegeven. Per saldo komt de in- en uitgaande mbo-pendel rond de 0 uit.



Tekorten op de arbeidsmarkt

- Veel werkgevers in het bedrijfsleven, vooral in de Vervoer & Opslag en de Industrie, zeggen last te hebben van personeelstekorten. Zuid-Limburg wijkt hierin weinig af van de rest van Nederland.
- Voor alle beroepsklassen behalve de creatieve en taalkundige, is de arbeidsmarkt krap. Het meest krap is de arbeidsmarkt voor de ICT- beroepen. Beroepsgroepen met tekorten zitten vaak op hbo-niveau met op mbo-niveau verpleegkundigen en loodgieters/pijpfitters.
- Het ROA raamde vorig jaar nog dat de tekorten aan vooral mbo2- en mbo3- opgeleiden nog wel zouden meevallen. Vanuit de Kans op werk van SBB is vast te stellen dat voor de meeste studenten die nu aan het mbo gaan beginnen, de kans op een baan op zijn minst voldoende is. Tot 2026 zijn er grote aantallen vacatures die bij ongewijzigde omstandigheden niet zijn in te vullen, vooral in de zorg, techniek, gastvrijheid en logistiek.
- Bij ongewijzigde omstandigheden gaan aanbodcategorieën als zij-instromers/baanwisselaars, arbeidsmigranten en werklozen de arbeidskrapte niet oplossen.

5.2 Conclusies

Krapte

Op de hele arbeidsmarkt neemt de krapte toe en die wordt bij ongewijzigde omstandigheden alleen maar groter, niet zozeer door bevolkingskrimp als wel door de vergrijzing. In de zorg ontstaan daardoor forse tekorten, in de techniek en logistieke waren die tekorten er al en die nemen alleen maar verder toe. Het tekort aan arbeidskrachten zet een rem op de economische ontwikkeling en bedreigt maatschappelijke voorzieningen. Dit leidt tot een negatief pendelsaldo. Ook trekken de nodige afgestudeerden van het hbo en WO weg uit de regio.

Uit de analyse blijkt dat het mbo in Zuid-Limburg al veel opleidt voor de sectoren met de grootste arbeidsmarkttekorten (en daarnaast voor andere sectoren met veel vacatures). Het is vooral zaak ervoor zorg te dragen dat deze opleidingen blijven bestaan. Het is niet mogelijk om het aanbod op de arbeidsmarkt aanzienlijk te vergroten door grote aantallen studenten naar een andere opleiding te leiden.

Van de werklozen zijn steeds meer degenen met een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt over. Vrouwen werken meestal al (parttime) door wanneer er kinderen komen.

Oplossingen

De arbeidsmarkt in de regio zal het in de toekomst moeten hebben van:³³

- Het (met de nodige moeite) klaarstomen voor de arbeidsmarkt van werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt waaronder mensen met een arbeidsbeperking.
 - o Dit kan ook door ervoor te zorgen dat voortijdig schoolverlaters en kortdurig werklozen niet tot de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan behoren.
- Zij-instromers. Wie in een bepaalde sector geen toekomst heeft of ziet qua werk, moet worden omgeschoold naar andere sectoren waar wel emplooi en waarvoor men gemotiveerd is.

³³ We volgen hierbij de meest recente literatuur over krapte op de arbeidsmarkt en ook de recente Kamerbrief "aanpak arbeidsmarktkrapte".



- (Arbeids)migranten. Niet alleen is het zaak, in zoverre de woningvoorraad dat toelaat, werknemers uit het buitenland te halen, maar ook om te identificeren of al in Zuid-Limburg werkzame arbeidsmigranten mogelijk over competenties beschikken die aansluiten bij beroepen met tekorten.
- Parttime werkenden. Door bijvoorbeeld betere kinderopvang en (overheids)maatregelen in de beloningssfeer is het mogelijk om vooral parttime werkende vrouwen meer uren te laten maken. Dit zal echter wel lastig worden. Veel parttimers en ook (oudere) fulltimers willen juist minder uren per werk werken. Bekend is ook bijvoorbeeld dat mantelzorg in de zorg vooral wordt verricht door zorgmedewerkers. Meer betaald werk betekent dan mogelijk minder mantelzorg.
- Verhoging van de arbeidsproductiviteit door robotisering, digitalisering en andere technologische aanpassingen.
- Opschuifeffecten. Door inzet op Levenlang Ontwikkelen kunnen veel werknemers zich geschikt maken voor functies op een hoger niveau waar moeilijk personeel voor te vinden is. Als iedereen naar boven opschuift, ontstaan geschikte vacatures voor laag opgeleide werklozen.

De rol van het mbo

Het mbo kan overal een steentje en misschien wel een flinke steen bijdragen. Dat zit in de eerste plaats natuurlijk in de hoek van Levenlang Ontwikkelen. De infrastructuur daarvoor moet stevig worden versterkt. Dit roept om een ruimer aanbod van modulaire opleidingen. Het opleidingsaanbod kan zich dan ook richten op trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen die tijdelijk werkloos zijn geworden en een goede opleiding nodig hebben om een bestendige baan te vinden. Bijscholing van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld in het gebruik van de Nederlandse taal maar ook in de Nederlandse werkcultuur, kan ook bijdragen aan het oplossen van tekorten.

Specifiek kan het mbo zich ook richten op het bijscholen in nieuwe technologieën of het aanbieden van (nieuwe) opleidingen die op de technologische ontwikkelingen aansluiten. Dit betekent overigens ook dat er voldoende personeel moet zijn om die technologie te ondersteunen. Dat gaat voor een deel ook om hbo-opgeleid personeel. En dat wordt mogelijk nog schaarser dan mbo-opgeleiden. Het is dan ook zaak dat de doorstroom naar het hbo op peil blijft en liefst nog wat verder wordt uitgebreid. Dat kan trouwens ook via AD-opleidingen voor mbo-ers met enige jaren werkervaring.

Daarnaast moet natuurlijk het opleidingsaanbod goed blijven afgestemd op de tekortsectoren. Voor opleidingen die te klein dreigen te worden moeten slimme oplossingen worden gekozen. Dat kan bijvoorbeeld door binnen de curricula ervoor zorg te dragen dat in de vraag naar skills voor de toekomst door goed opgeleide mbo-vakmensen kan worden voorzien dan wel dat personeel wordt opgeleid dat zich deze skills op termijn kan aanleren.



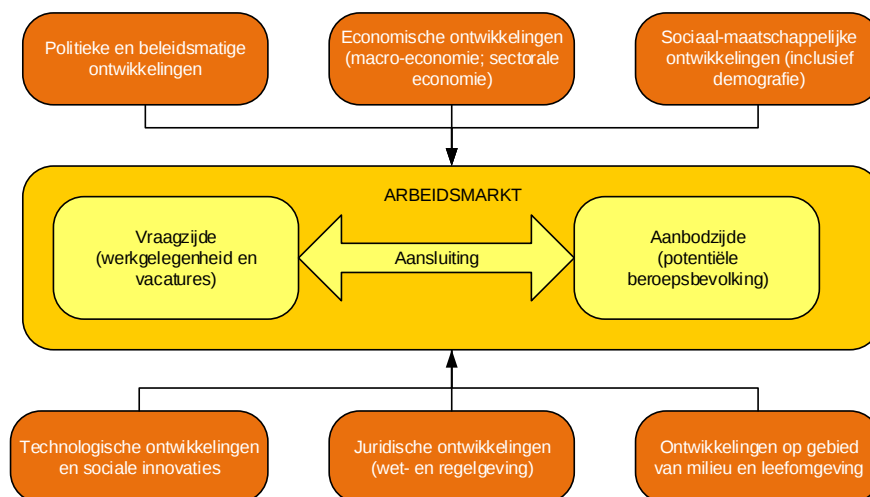


Bijlagen

Bijlage 1: PESTLE-analyse

De PESTLE-analyse (Engelse afkorting) vormt een handvat om de context- ofwel omgevingsfactoren die van invloed zijn op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg op adequate wijze in kaart te brengen.

Figuur 3.1 Omgevingsfactoren relevant voor de arbeidsmarkt



Bron: Panteia

De relevante omgevingsfactoren in een PESTLE-analyse zijn de volgende:

- **P**olitieke factoren (politiek en beleid);
- **E**conomische factoren (macro-economie, sectorale economie);
- **S**ociaal-maatschappelijke factoren (inclusief demografie);
- **T**echnologische en sociaal-innovatieve factoren (technologische ontwikkelingen en (sociale) innovaties);
- Wettelijke (**L**egal) factoren (wet- en regelgeving);
- Ruimtelijke (**E**nvironmental) factoren (milieu en werk-, woon- en leefomgeving).

De resultaten van de – kwalitatief getinte - PESTLE-analyse zijn te gebruiken voor:

- duiding en verklaring van recente kwantitatieve ontwikkelingen en de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Limburg;
- prognoses van de toekomstige kwantitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Limburg;
- de keuze van maatregelen die bijdragen aan het optimaliseren van de werking van de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Limburg.

In de volgende subparagrafen komen bovengenoemde PESTLE-factoren successievelijk aan de orde. Uitgangspunten bij deze PESTLE-analyse zijn de volgende:

- De focus ligt vooral op structurele ontwikkelingen.
- In de analyse maken we steeds een onderscheid tussen ontwikkelingen van invloed op de arbeidsmarkt als geheel en ontwikkelingen specifiek van invloed op



de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Limburg ('landelijk' versus 'specifiek Zuid-Limburg').

- Bij de arbeidsmarkteffecten gaat het, indien niet anders vermeld, om de effecten op het mbo-segment van de arbeidsmarkt.
- De arbeidsmarkteffecten van de ontwikkelingen beschreven onder het kopje 'algemeen landelijk' zijn, indien niet anders vermeld, voor de regio Zuid-Limburg min of meer vergelijkbaar met die voor het land als geheel.
- Waar mogelijk geven we bij de arbeidsmarkteffecten aan in welke zin/richting de betreffende ontwikkelingen het mbo-segment van de arbeidsmarkt beïnvloeden (bijvoorbeeld meer dan wel minder vraag naar arbeid, meer dan wel minder aanbod van arbeid, hogere dan wel lagere arbeidsproductiviteit, betere dan wel slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden etc.).

Politieke factoren

Politieke factoren (politieke en beleidsmatige ontwikkelingen) zijn vooral in randvoorwaardelijke zin van invloed op de arbeidsmarkt.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)

- In het coalitieakkoord³⁴ zegt het kabinet Rutte IV de adviezen van de commissie Regulering van werk (2020; ook wel commissie Borstlap³⁵) en van de SER (juni 2021³⁶), gericht op het terugdringen van flexwerk, te gaan realiseren. Het kabinet wil verder de positie van echte zelfstandigen versterken (onder meer door een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor deze groep in te voeren) en tegelijkertijd schijnzelfstandigheid bestrijden (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).
- Het kabinet verhoogt het minimumloon stapsgewijs met in totaal 7,5% (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Hoewel eerder werd gedacht dat deze verhoging de economie zou schaden en dus tot minder vraag naar arbeid van laagbetaalde werknemers zou leiden, zijn er recente studies met andere uitkomsten. Wel is het vraag of dit het probleem van de werkende armen gaat oplossen. Het gaat om een verhoging met € 0,80 per uur. En dat bij de momenteel zeer sterke inflatie met name als gevolg van de sterk stijgende energieprijzen (zie ook paragraaf 3.1.2).
- Extra middelen voor bedrijven om de gevolgen van de loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar op te vangen, verleiden deze er mogelijk toe meer mensen aan te nemen, ook nieuwe werknemers met een zwakkere gezondheid. De kansen van deze groep op werk groeien ook doordat het kabinet de omvang van beschermt werk wil uitbreiden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Het kabinet gaat de aanbevelingen uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uitvoeren. Verbetering van de werk- en leefomstandigheden en de rechtspositie van arbeidsmigranten kan ertoe leiden dat meer arbeidsmigranten (weer) in Nederland gaan werken (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden; meer aanbod van arbeid).
- Bovenstaande voorgenomen beleidsmaatregelen hebben tot gevolg dat gemiddeld genomen de werkzekerheid en inkomenspositie van de Nederlanders zou moeten verbeteren. Dat is van positieve invloed op de consumptie (arbeidsmarkteffect:

³⁴ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

³⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

³⁶ <https://www.ser.nl/nl/adviezen/werken-zonder-armoede>



meer vraag naar arbeid). Dit effect wordt deels tenietgedaan door de momenteel historisch hoge inflatie. Met name voor minder draagkrachtigen (vaak praktisch opgeleiden) tikt de inflatie extra aan (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Onderwijsbeleid

Kabinetsbeleid

- Het kabinet Rutte IV streeft naar versterking van het mbo. In het coalitieakkoord³⁷ is daartoe een aantal beleidsvoornemens opgenomen (zie onderstaande box) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid)

Beleidsvoornemens in het coalitieakkoord voor het mbo

- Stimuleren van het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen in techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs. Behoud van een zo groot mogelijk aanbod van mbo-opleidingen dichtbij huis. Versterking van de kansen door drempels weg te nemen en doorstroom te stimuleren.
 - Sluiten van een pact tussen overheid, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om te zorgen dat elke mbo-student een stageplek en een passende vergoeding krijgt. Uitbannen van stagediscriminatie.
 - Versterking van de kwaliteit: geven van vakken in basisvaardigheden en burgerschap door bevoegde docenten en ruimte voor (gast)lessen door mensen uit de praktijk.
 - Evalueren van de voor- en nadelen van het bindend studie advies (BSA) in het mbo en op basis daarvan maken van een nieuwe afweging over het bindend gedeelte van het studieadvies.
 - Versterking van de ROC's als regionale opleidingscentra waarin ook volwassenen een leven lang leren en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – vanaf dag één leren en integreren.
 - Bevordering van de gelijke behandeling van studenten uit het mbo, hbo en wo.
- Het studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten wordt afgeschaft. Per studiejaar 2023/2024 wordt een basisbeurs voor alle studenten en een inkomensafhankelijke aanvullende beurs ingevoerd. Voor mbo-studenten verandert er niets (voor hen gold al een beursstelsel). Mogelijk effect is wel dat meer afgestudeerde mbo'ers doorstromen naar het hbo (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; door langer studeren; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid door doorstroom mbo -> hbo).
 - Het plan is verder om permanente scholing mogelijk te maken via leerrechten (arbeidsmarkteffect: enerzijds minder aanbod van arbeid – door tijd besteed aan leven lang ontwikkelen – anderzijds hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid).

Beleid op instellingsniveau

Mede ingegeven door de verwachte krimp in de instroom gaat een deel van de mbo-instellingen samenwerkingsverbanden en fusies met elkaar aan. Daarbij bieden nieuwe flexibele trajecten, zoals voor het behalen van mbo-certificaten, instellingen de mogelijkheid om het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vorm te geven en onderwijs te verzorgen aan andere doelgroepen (waaronder bij- en omscholing van werkzoekenden) (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

³⁷ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Samenwerking in het mbo (volgens de Inspectie van het Onderwijs)

Door het bundelen van menskracht en expertise kunnen samenwerkende instellingen een breder aanbod (blijven) bieden, beter aansluiten op ontwikkelingen in het werkveld en als gezamenlijk aanspreekpunt fungeren voor werkgevers in de regio. De wettelijk verankerde vorm van het zogeheten samenwerkingscollege heeft voordelen voor bijvoorbeeld het toezicht en de registratie van studenten. Maar veel vaker werken instellingen binnen de regio op andere basis samen in het afstemmen van studentenstromen en/of opleidingsaanbod of het gezamenlijk aanbieden van (clusters van) opleidingen, al dan niet in samenwerking met het beroepenveld op bijvoorbeeld een campus of lab. Soms is daarbij ook het toeleverend of het afnemend onderwijs aangesloten, om de instroom te verhogen en/of de aansluiting te verbeteren.³⁸

Overig beleid (klimaat & energie, wonen, stikstof)

In paragraaf 3.1.6 (Ruimtelijke factoren) wordt nader ingegaan op arbeidsmarktrelevante aspecten van het beleid op het gebied van klimaat & energie, stikstof en wonen. Daarom gebeurt dat hier niet.

Specifiek Zuid-Limburg

Regionaal beleid

Het kabinet wil de kracht van regio's in Nederland verder versterken. Het coalitieakkoord³⁹ bevat daarom het voornemen de tijdens de vorige kabinetsperiode gesloten Regio Deals voort te zetten. In de Regio Deals hebben het Rijk en (publieke en private partijen in) de regio's afspraken gemaakt over onder meer betere scholing, opleiding en meer werk voor de inwoners. In arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is er alleen een Regio Deal voor Stadsregio Parkstad Limburg (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).⁴⁰

Regio Deal Parkstad Limburg

Deze Regio Deal richt zich op het verbeteren van de leefbaarheid in en het versterken van de sociaaleconomische structuur van de regio Parkstad Limburg. Dit krijgt vorm door samen aan de slag te gaan met opgaven op het terrein van onderwijs, werk en gezondheid. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het aanpakken van slechte woningen in het gebied. Omdat deze problemen onderling met elkaar samenhangen, is hiervoor een integrale aanpak nodig.

De Regio Deal Parkstad Limburg is een partnerschap tussen de regio en het Rijk. Voor de totstandkoming van deze Regio Deal stelt het Rijk 40 miljoen euro beschikbaar vanuit de Regio Envelop. De regio legt ook 40 miljoen euro in.⁴¹

Voor de Maastricht/Heuvelland en de voormalige Westelijke Mijnstreek (Sittard-Geleen) is er geen Regio Deal. De sociaaleconomische problematiek en daarmee de noodzaak voor een dergelijke deal is daar ook veel minder groot dan in Parkstad.

³⁸ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2021/04/14/deelrapport-svho-2021-mbo>

³⁹ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁴⁰ Stadsregio Parkstad Limburg is de bestuurlijke samenwerking tussen de gemeenten Beekdaalen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal. Grofweg gaat het om de vroegere Oostelijke Mijnstreek. Zie: <https://parkstad-limburg.nl/>

⁴¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/regio-deals/de-regio-deals-van-10-regios/regio-deal-parkstad-limburg>



Relevant voor de Westelijke Mijnstreek is wel het Circular Economy Action Plan van de alliantie van bedrijfsleven, overheid en onderwijs- en kennisinstellingen Chemelot Circular Hub (CCH). De ambitie van CCH is de transitie naar een circulaire economie en de energie- en grondstoffentransitie te versnellen, het verdienvermogen van Nederland te versterken en de brede welvaart en het welzijn in Limburg te verbeteren. Een van de pijlers van het actieplan is de Circulaire Human Capital Agenda. Centraal daarin staan het onderwijs en de investeringen in talent (vaardigheden, kennis en competenties) die nodig zijn om de ambitie van CCH te realiseren⁴² (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Voor héél Zuid-Limburg is verder de overlegtafel Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) relevant. In ESZL werken de 16 gemeenten samenwerken met onder meer UWV, VISTA, Zuyd, werkgevers en de provincie. Ambitie is het toekomstbestendig maken van de regionale economie en daarmee het op langere termijn realiseren van een hoger welvaartsniveau. De drie meerjarige programma's van ESZL richten zich op de grootste uitdagingen van de regio: Onderwijs & Arbeidsmarkt, MKB & Innovatie en Economie & Vestigingsklimaat⁴³ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Euregionaal beleid

Het kabinet Rutte IV zegt in het coalitieakkoord⁴⁴ in de wet- en regelgeving rekening te houden met de eigen positie van de grensregio's. Regio Zuid-Limburg grenst zowel aan België als aan Duitsland. Voor deze grensregio wordt voor de aanpak van knelpunten (grensbelemmeringen) door Rijk, provincie, gemeenten, bedrijven en (kennis)instellingen samengewerkt met de Belgische gewesten Vlaanderen en Wallonië en de Duitse deelstaat Noord-Rijn Westfalen (arbeidsmarkteffect: meer grensoverschrijdende arbeid, dat kan zowel meer als minder aanbod van arbeid voor de regio betekenen). Bij deze grensoverschrijdende samenwerking (GROS) valt onder meer te denken aan het volgende.

Grensoverschrijdende samenwerking

- Informatie voor werknemers die aan de andere kant van hun grens (willen) werken over belastingen en sociale wetgeving;
- Samenwerking om te komen tot grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling;
- Wederzijdse erkenning van diploma's en beroepskwalificaties;
- Organiseren van (openbaar) vervoer dat grensoverschrijdend goed aansluit;
- Internationaal ondernemerschap;
- Onderwijs in buurtalen;
- Afspraken over spoedhulp door ambulances en brandweer.⁴⁵

⁴² <https://WWW.chemelotcircularhub.com/>; <https://WWW.chemelot.nl/nieuws/partners-in-chemelot-circular-hub-leggen-actieagenda-tot-2024-vast>

⁴³ <https://WWW.eszl.nl/>

⁴⁴ <https://WWW.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁴⁵ <https://WWW.rijksoverheid.nl/onderwerpen/provincies/grensoverschrijdende-samenwerking-gros>



Algemeen landelijk

Economische groei

- Na de tijdelijke economische terugval door covid is een economische recessie uitgebleven. Met 4,8% was het groeicijfer van het bbp in 2021 zelfs het hoogste sinds de eeuwwisseling. Daardoor werd de achteruitgang van 3,8% in 2020 meer dan gecompenseerd. Ten opzichte van 2019 bedroeg de groei in 2021 0,8%.⁴⁶ De recente Russische inval in Oekraïne brengt, naast veel leed, ook onzekerheid met zich mee. Het belangrijkste economische gevolg voor Nederland is op dit moment een verdere stijging van de energieprijzen. Inmiddels heeft het kabinet wel een aantal maatregelen genomen om de gevolgen van de stijgende energieprijzen te verzachten.⁴⁷ Andere mogelijke effecten – op handel, financiële markten en (via vertrouwenseffecten) op investeringen en consumptie – zijn op dit moment nog beperkt (maar op termijn zeker niet uit te sluiten). In het CEP 2022 raamt CPB de economische groei in 2022 op 3,6% en in 2023 op 1,7%. De consumptie en de uitvoer leveren de grootste bijdrage aan de groei. De groei wordt de komende jaren ook aangejaagd door de extra bestedingen uit het coalitieakkoord. Het CEP 2022 biedt ook een doorkijkje naar 2022. De jaarlijkse economische groei in de periode 2022-2025 wordt geraamd op gemiddeld 2,3% en die in de periode 2026-2030 op 1,2%⁴⁸ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).⁴⁹
- Voor vrijwel alle sectoren voorziet ING voor 2022 economische groei. De verwachte groei is met name fors in de sectoren horeca en transport & opslag. Daarbij dient te worden opgemerkt dat hier (deels) sprake is van een inhaalslag. Beide sectoren hadden in 2020 het zwaarst te lijden onder de covidcrisis. In de andere sectoren ligt de groei tussen 1,5% en 7%.⁵⁰ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Naar verwachting van ING laat in 2022 alleen de landbouwsector een lichte krimp zien (-0,5%) (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- De Rabobank heeft in maart 2022 prognoses gepubliceerd en is flink negatiever. Dit komt omdat ze de meest recente ontwikkelingen (oorlog in de Oekraïne; toenemende inflatie) incalculeert. De hoge energieprijzen en exportproblemen spelen bijvoorbeeld in de landbouw en de industrie. Andere sectoren zoals de transport en logistiek, de bouw, de retail en de horeca hebben hier naar verwachting minder last van.

Werkloosheid

Door de steunmaatregelen is de werkloosheid tijdens de covidcrisis naar verhouding beperkt gebleven. De werkloze beroepsbevolking steeg van 423.000 personen (4,4% van de totale beroepsbevolking) in 2019 naar 465.000 (4,9%) in 2020. In 2021 daalde

⁴⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/economie-groeit-met-0-9-procent-in-vierde-kwartaal-2021>

⁴⁷ Het gaat om: 1) verhoging van de eenmalige energietoeslag van 200 naar 800 euro voor mensen met een inkomen rond bijstandsniveau; 2) verlaging van de btw op energie van 21% naar 9% (per 1 juli tot eind 2022) en van de accijns op benzine en diesel met 21% (van 1 april tot eind 2022); 3) naar voren halen van 150 miljoen euro, bestemd voor 2026, om huishoudens met een laag inkomen te helpen bij het nemen van energiebesparende maatregelen. Zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/03/11/maatregelenpakket-om-gevolgen-stijgende-energieprijzen-en-aanhoudende-inflatie-te-verzachten>

⁴⁸ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁴⁹ Een week na de verschijningsdatum van het CEP heeft het CPB overigens nog een verdiepingsrapport gepubliceerd, dat in de analyse betreft dat de oorlog in de Oekraïne en de daardoor ontstane inflatie wel eens tot een recessie in 2022 kunnen leiden. Op jaarbasis bedraagt de groei in 2022 in dit scenario 1,9% en in 2023 is die nihil. De werkloosheid loopt op tot 4,8% in 2023.

⁵⁰ https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/Ramingen_Nederlandse_sectoren.html



de werkloosheid alweer tot 408.000 (4,2%). CPB voorziet voor 2022 een verdere daling naar 385.000 (4,0%). In 2023 loopt de werkloosheid naar verwachting weer op tot 425.000 (4,3%).⁵¹ De verwachte stijging komt door een verwachte sterke toename van het arbeidsaanbod (onder meer door minder ontmoedigden en meer uitstroom uit het onderwijs van mensen die door de covidcrisis langer doorstudeerden) en doordat mensen, die al een baan hebben, weer meer uren gaan werken. Dat laatste is mede het gevolg van het aflopen van het steunpakket.⁵² Het wegvallen van de steun (en de inhaalgroei) kan sommige bedrijven alsnog in de problemen brengen, wat tot ontslagen of zelfs faillissementen kan leiden⁵³ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Inflatie

De extra stijging van de energieprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne komt bovenop een toch al forse inflatie, mede als gevolg van de economische schokken van de coronapandemie. Na een stijging van 1,3% in 2020 naar 2,7% in 2021 verwacht CPB in 2022 bijna een verdubbeling tot 5,2%⁵⁴, In 2023 zou de inflatie weer afnemen tot 2,4%.⁵⁵ De lonen stijgen weliswaar ook, maar veel langzamer (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). De inflatie raakt vooral doelgroepen die minder goed in de slappe was zitten (waaronder veel praktisch opgeleiden).

De toenemende inflatie heeft wel als gunstig neveneffect dat, zeker als de rente stijgt, de problemen van de pensioenfondsen afnemen, waardoor het minder nodig is dat de pensioenpremies sterk gaan stijgen. Ook wordt indexatie van de pensioenen weer waarschijnlijker (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Specifiek regionaal: Zuid-Limburg

Economische groei

Het bbp per inwoner ligt in COROP-gebied Zuid-Limburg structureel lager dan landelijk⁵⁶ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Er zijn wel verschillen tussen de subregio's: Maastricht/Heuvelland doet het beter dan Sittard-Geleen dat het weer veel beter doet Parkstad Limburg.

De ontwikkeling van de volumemutaties van het bbp in Zuid-Limburg is over een langere periode – op enkele uitschieters na – trendmatig gezien vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.⁵⁷

Sectorstructuur

- Absoluut gezien de vijf belangrijkste sectoren in Zuid-Limburg (in termen van werkgelegenheid) zijn – in volgorde van omvang – zorg & welzijn, industrie, detailhandel, uitzendbureaus en onderwijs. Vooral **zorg & welzijn** en **industrie** zijn in de arbeidsmarktregio – in vergelijking met het landelijke aandeel – oververtegenwoordigd. Ook de sectoren **horeca** en **overige zakelijke dienstverlening** zijn relatief sterk aanwezig in de regio.⁵⁸

⁵¹ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁵² Het kabinet stopt per 1 april met het covidsteunpakket. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

⁵³ <https://www.cpb.nl/macro-economische-verkenning-mev-2022#>

⁵⁴ Er zijn ook twee varianten doorgerekend: een waarbij de energieprijzen langere tijd hoog blijven en een waarbij ze deze zomer terugkeren naar het niveau van 2019. De inflatie in 2022 bedraagt in deze varianten respectievelijk 6,0% en 3,0%.

⁵⁵ <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2022>

⁵⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>

⁵⁷ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84432NED/table>. Dit geldt ook voor de meest recente prognoses van de Rabobank (maart 2022).

⁵⁸ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/zuid-limburg/regio-in-beeld-2021>



- Verdienstelijking is het proces van geleidelijke verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en industrie naar de dienstensector. De dienstensector is in meer verstedelijkte gebieden als Zuid-Limburg (met steden als Maastricht, Parkstad Limburg, Sittard-Geleen) naar verhouding sterker vertegenwoordigd dan in minder verstedelijkte gebieden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Specifieke sectorale ontwikkelingen

- De **industrie** is, zowel in absoluut als relatief opzicht, sterk vertegenwoordigd in Zuid-Limburg. Met name gaat het daarbij om procesindustrie⁵⁹, meer in het bijzonder om het chemisch bedrijvencomplex Chemelot.

Chemelot

Chemelot is een geïntegreerd geheel van Industrial Park (fabrieken), Campus (R&D-centra, proef- en demonstratiefabrieken, startups/scaleups) en site-services. De focus ligt op chemicaliën, performance- en duurzame materialen voor een breed scala aan toepassingen en markten. Het chemiecluster beschikt over een eigen haven (met uitstekende connectie naar naburige zeehavens) en railterminal, het cluster ligt pal naast het hoofdwegennet én pijpleidingen verbinden het direct met Antwerpen, Rotterdam en het Rijn-Roergebied. Inmiddels werken er zo'n 8.100 mensen op het terrein en is een veelvoud daarvan verbonden met Chemelot als toeleverancier. Een belangrijke beroepsgroep binnen de werknemers op het complex zijn procesoperators (mbo-niveau).

De procesindustrie is al sterk geautomatiseerd. Volgens SBB zet de digitalisering en robotisering van de sector verder door (zie ook paragraaf 3.1.4)⁶⁰ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). De chemie heeft - meer nog dan de maakindustrie - te maken met hogere kosten door de mede als gevolg van de oorlog in Oekraïne verder oplopende gas- en oliepijzen en de strengere milieueisen in verband met de aanpak van de klimaatverandering, energietransitie en stikstofreductie. De hogere kosten kunnen leiden tot ontslagen of zelfs faillissementen (arbeidsmarkt: minder vraag naar arbeid).

Aan de aanbodzijde speelt het probleem van vergrijzing. Industrie is een sterk vergrijpsde sector. De komende jaren zullen veel oudere werknemers met pensioen gaan (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

- **Toerisme** (lees: horeca) vormt voor Zuid-Limburg, in het bijzonder Maastricht/Heuvelland, een relatief gezien belangrijke sector. Onder meer het heuvelachtig landschap, historische steden als Maastricht en Valkenburg en de Bourgondische sfeer en cultuur oefenen een grote aantrekkingskracht uit op (binnenlandse en buitenlandse) toeristen. Het toerisme in ons land heeft door (de reisbeperkingen in verband met covid) een gevoelige klap gekregen. De afname van het aantal buitenlandse toeristen werd bijlange niet gecompenseerd door de toename van het aantal binnenlandse toeristen. De sector lijkt zich weer te herstellen, maar is nog niet op het oude niveau (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder vraag naar arbeid).

⁵⁹ Globaal is de industrie onder te verdelen in procesindustrie en maakindustrie. Procesindustrie is de vervaardiging op industriële schaal van producten, waarbij gebruik wordt gemaakt van chemische, biochemische, mechanische en/of fysische processen. Maakindustrie is dat deel van de industrie dat materialen tot nieuwe producten verwerkt.

⁶⁰ <https://trendrapport.s-bb.nl/tgo/>



Gasten Nederlandse logiesaccommodaties

Het aantal buitenlandse toeristen dat in 2021 in Nederlandse logiesaccommodaties heeft overnacht is t.o.v. 2020 met 13% gedaald. Vergeleken met 2019 lag het zelfs 69% lager. Daar staat een toename van het aantal binnenlandse gasten in 2021 tegenover. Dat aantal is nu weer bijna op het niveau van 2019. In totaal overnachtten in 2021 32 miljoen Nederlandse en buitenlandse toeristen in de logiesaccommodaties, 17% meer dan een jaar eerder maar nog altijd 30% minder dan in 2019.⁶¹

NBTC verwacht voor 2022 een forse verdere stijging van het aantal internationale bezoekers in ons land: in een minder gunstig scenario met 50% en in een gunstig scenario met 90%⁶² (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Door covid zijn de accenten binnen het binnenlandse toerisme verschoven.⁶³

Mensen consumeren meer lokaal. Ze kiezen vaker voor de veiligheid van hun eigen omgeving en zijn die ook meer gaan waarderen. Voor Zuid-Limburg betekent dat enerzijds meer consumptie door eigen inwoners (en dus meer vraag naar arbeid), maar anderzijds minder consumptie door bezoekers van elders (en dus minder vraag naar arbeid). Wat bezoekers van elders betreft, is vergeleken met 'vóór covid' de interesse voor de lokale en regionale verhalen en de lokale producten gegroeid. Ze willen op pad met een gids uit de buurt en gaan graag naar marktjes waar de inwoners van hun vakantiebestemming ook komen. Dat betekent voor Zuid-Limburg meer consumptie (en dus meer vraag naar arbeid).

- De sector **overige zakelijke dienstverlening** is relatief sterk vertegenwoordigd. In Limburg. Het betreft een brede sector, waarin naar verhouding veel mensen in bedrijfseconomische en administratieve beroepen werken, veelal op mbo-niveau. Door covid heeft het proces van digitalisering (inclusief de toepassing van Artificial Intelligence (AI)) in de zakelijke dienstverlening een boost gekregen. In de toekomst zal daardoor in de sector meer behoefte aan ICT'ers zijn en minder aan mensen in bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Daarnaast zal binnen de bedrijfseconomische en administratieve beroepen sprake zijn verdere upgradering. De kansen van het mbo-segment nemen daardoor af (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid; naar verhouding meer vraag naar hoger gekwalificeerden).
- De sector **zorg & welzijn** is, absoluut en relatief gezien, een belangrijke speler op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Naast een aantal (zelfstandige) klinieken herbergt de regio onder meer de ziekenhuizen Maastricht UMC+ en Zuyderland Medisch Centrum (met hoofdlocaties in Sittard-Geleen en Heerlen). Zuyderland is in Zuid-Limburg ook in andere zorgbranches, zoals de VVT, sterk vertegenwoordigd. Absoluut gezien is Zuyderland de grootste werkgever in de provincie Limburg. Het kabinet zegt in het coalitieakkoord⁶⁴ lessen te zullen trekken uit de covidcrisis. Zij wil zich klaar maken voor toekomstige gezondheids crises door versterking van de pandemische paraatheid. Dit betekent onder meer het in overleg met experts instellen van zorgreserves, flexibele opschaling en inzet van de ic-capaciteit met name op personeel gebied en versterking van de publieke gezondheidszorg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid). Tegelijkertijd wordt ingezet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen in de zorg.

⁶¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/opnieuw-minder-buitenlandse-toeristen-in-logiesaccommodaties-in-2021>

⁶² <https://www.nbtc.nl/nl/site/kennisbank/cijfers-statistieken/verblijfstoerisme-in-nederland-in-2021-2022-2.htm>

⁶³ <https://publicaties.brabant.nl/brabantse-impact-monitor-februari-2022/interview-heleen-huisjes/>

⁶⁴ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



Ook zet het kabinet in op meer preventie (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Binnen de pandemische paraatheid past ook meer ruimte voor particuliere (woon)zorg. Met het verdwijnen van de meeste verzorgingshuizen, is er een gat ontstaan in de woonzorg voor ouderen. De particuliere, vaak duurdere, woonvormen voor ouderen zijn in dat gat gesprongen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om woonzorgboerderijen.⁶⁵ De groeiende particuliere woonzorg (maar ook het toenemende aantal zelfstandige klinieken) bieden kansen voor een landschappelijk aantrekkelijke regio als Zuid-Limburg (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).

Sociaal-maatschappelijke factoren

De sociaal-maatschappelijke factoren (waaronder ook – voor de regio Zuid-Limburg uiterst belangrijke – demografische ontwikkelingen zijn te scharen) kunnen op verschillende manieren van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Enerzijds kunnen zij effect hebben op de omvang en samenstelling van de consumptie/productie van goederen en diensten en de daaruit voortvloeiende vraag naar arbeid. Anderzijds kan effect bestaan op de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod.

Algemeen landelijk

Demografische ontwikkelingen

- De Nederlandse bevolking groeide in 2021 met zo'n 118 duizend inwoners tot bijna 17,6 miljoen.⁶⁶ De bevolkingsgroei zet de komende vijftig jaar verder door, tot 20,6 miljoen inwoners in 2070. Naar verwachting bereikt het inwonertal in 2025 de 18 miljoen, in 2036 de 19 miljoen en in 2060 de 20 miljoen. De groei vlakt in de beschouwde periode dus wel af. De bevolking groeit vooral door migratie van de bevolking en in minder mate ook door een stijgende levensduur (in 2040 is een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder)⁶⁷ (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid, meer aanbod van arbeid).
- Nederland kent een structureel positief migratieoverschot (immigratie minus emigratie). In 2021 immigreerden 250.792 personen naar Nederland. Er emigreerden 142.517 personen uit Nederland. Het migratiesaldo bedroeg daarmee 108.275 personen. Van de immigranten heeft 53% een migratieachtergrond uit Europa (excl. Nederland), 21% uit Azië, 11% uit de VS, 8% uit Nederland (remigranten), 7% uit Afrika en 0,4% uit Oceanië. Mensen hebben verschillende redenen om in Nederland te komen wonen (studie, arbeid, gezin). In 2019 was arbeid de meest voorkomende migratiereden voor burgers uit de EU/EFTA. Onder niet-EU-/EFTA-burgers was gezin de meest voorkomende migratiereden (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid; meer aanbod van arbeid).
- Er is sprake van ontgroening en vergrijzing van de (beroeps)bevolking. De AOW-gerechtigde leeftijd loopt de komende jaren niet verder op. Dit betekent dat er jaarlijks een volledige jaargang late babyboomers vervangen moet worden. Dat is veel meer dan afgelopen jaren, toen niet alleen de officiële AOW-gerechtigde leeftijd opliep maar ook de feitelijke uittredeleeftijd steeg. In vergrijzende sectoren, zoals de landbouw, de industrie en de publieke en semipublieke sectoren, kan dit tot verdere krapte leiden (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid; beschikbaar aanbod aangewezen op fysiek en/of psychosociaal minder belastend werk).

⁶⁵ <https://WWW.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/07/02/wonen-met-zorg>

⁶⁶ <https://WWW.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/01/bevolkingsgroei-vrijwel-terug-op-niveau-van-voor-corona>

⁶⁷ <https://WWW.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/prognose-bevolkingsgroei-trekt-weer-aan>



- Mede door het structureel positieve migratieoverschot is naast ontgroening en vergrijzing ook sprake van 'verkleuring' van de (beroeps)bevolking: het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond neemt toe. Gemiddeld ligt het geboortecijfer onder deze bevolkingsgroep hoger (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid). Verkleuring - en daarmee bovengenoemd arbeidsmarkteffect - is meer aan de orde in (grote steden in) de Randstad dan meer perifeer gelegen regio's als de Achterhoek, Zeeland en Zuid-Limburg.

Arbeidsmigratie

In 2021 zijn veel van de arbeidsmigranten die tijdens de lockdowns waren teruggekeerd naar het land van herkomst, weer in Nederland aan het werk gegaan. Een deel van de al langer in ons land werkende arbeidsmigranten blijkt bovendien opgeleid of op te leiden in voor sectoren met tekorten relevante richtingen. De vraag is echter of de toestroom van arbeidsmigranten op peil blijft. In de landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, Polen voorop, gaat het economisch steeds beter en ontstaan ook tekorten aan personeel, vooral omdat de vergrijzing er nog aanzienlijk forser is dan in Nederland. Verder is er concurrentie om arbeidsmigranten met het voor de Polen gunstiger gelegen Duitsland (dat, met name in het Oosten, ook sterk vergrijsd is).

De buitenlandse arbeidskracht wordt door het bovenstaande minder vaak een last resort voor segmenten zoals de installatiebranche, waarvoor veel te weinig Nederlanders worden opgeleid. Sectoren met veel arbeidsmigranten zullen dan ook moeten mechaniseren of hun productie moeten terugdraaien (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Vluchtelingenstromen

Europa zit steeds meer op slot en voordat erkende vluchtelingen als Syriërs en Afghanen kunnen deelnemen aan de Nederlandse arbeidsmarkt, gaan er wel enige jaren voorbij. Voor de te verwachten substantiële stroom vluchtelingen uit Oekraïne ligt dit anders. Op basis van een speciale beschermingsregeling van de EU kunnen Oekraïners tot drie jaar verblijven in de Europese Unie, zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Zij krijgen een speciale verblijfstatus, hebben recht op een uitkering en mogen direct aan het werk. Omdat het vaak om technisch opgeleiden gaat, waaraan in Nederland een groot tekort is, zullen ze ook snel werk kunnen vinden. De verwachting is echter dat zij, als de oorlog voorbij is, terug zullen keren naar Oekraïne (arbeidsmarkteffect: tijdelijk meer aanbod van arbeid).

Gevolgen van covid

Covid blijkt naast tijdelijke druk op de omvang van het arbeidsaanbod door overlijdens, eerder terugtreden van ouderen en verzuim als gevolg van long covid (arbeidsmarkteffect: tijdelijk minder aanbod van arbeid) ook te hebben geleid tot een (blijvende?) grotere populariteit van thuiswerken (zie ook verderop). Ook de arbeidsmobiliteit tussen sectoren is toegenomen (de arbeidsmobiliteit als geheel – dus binnen én tussen sectoren nam wel af). Met name horecamedewerkers stroomden uit naar andere sectoren, zoals de detailhandel, uitzendbureaus en de zorg.⁶⁸ Zo zijn bijvoorbeeld de nodige horecamedewerkers bij de GGD gaan werken (met name in het bron- en contactonderzoek en ondersteunende werkzaamheden bij het testen en vaccineren). Een deel van de tijdens de covidcrisis naar een andere sector uitgestroomde werknemers zal in betreffende sector (kunnen) blijven werken. Een ander deel zal dat niet kunnen (bijvoorbeeld bij de GGD zal weer veel minder werk

⁶⁸ Ook de sector cultuur, sport en recreatie kende veel uitstromers naar andere sectoren. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/10/minder-wisseling-van-baas-in-coronatiejd-vooral-in-horeca-meer-uitstroom>



zijn) of willen. De vraag is nog in hoeverre het laatstgenoemde deel van de uitgestroomde werknemers weer zal terugkeren naar hun oorspronkelijke sector of weer wat anders zal (moeten) zoeken (arbeidsmarkteffect: verschuiving van arbeid).

Visie op werk en arbeidsmarktgedrag

De visie op werk verschilt per generatie. De oudere generaties, die hun carrière in de jaren zeventig en tachtig begonnen, lieten hun studie- en loopbaankeuze vaak (mede) bepalen door ideologische overwegingen. Voor de jongere generaties, i.e. Millennials (geboren tussen 1981 en 1996) en Generatie Z (geboren tussen 1997 en 2012)⁶⁹ gelden veelal andere overwegingen. De Nationale Beroepengids onderwierp in 2019 onderzoeken van onder meer Manpower, YoungCapital, Intelligence Group, Deloitte, StudyTube, NRC en Youngworks aan een 'meta-analyse'. Dit resulteerde in de onderstaande top-12 van belangrijkste pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk (i.e. factoren die het voor hen aantrekkelijk maken om voor een werkgever te (gaan) werken).

Pullfactoren voor Millennials en Generatie Z gezamenlijk

1. Salaris: graag goed geld verdienen;
2. Baanzekerheid: graag wat vastigheid;
3. Werksfeer en collega's: ook vrienden na vijven;
4. Werkinhoud en 'purpose': impact hebben;
5. Flexibel en 'remote' werken: geen 9-tot-5;
6. Persoonlijke ontwikkeling: toekomst voorop;
7. Werkplek én locatie: gezellig, bereikbaar én goede wifi;
8. Samenwerken én autonomie: samen voor jezelf;
9. Cultuur: geen 'bossy boss';
10. Balans werk/privé: de grens vervaagt;
11. Lunch & koffie: en gratis eten bij overwerk;
12. Overige faciliteiten. Deze factor loopt eigenlijk als rode draad door alle andere factoren heen. De jonge werknemer wil goed gefaciliteerd worden in de uitvoering van het werk.⁷⁰

Jongeren hechten naar verhouding wat meer dan de oudere generaties aan een goed salaris en baanzekerheid. Dat is ook niet zo gek gezien de oplopende uitgaven waarmee zij geconfronteerd worden, zoals een grotere studieschuld, de krapte op de woningmarkt en de oplopende huizen- en huurprijzen, hogere zorgkosten, etc. Toch is ook voor hen werkinhoud en 'purpose' (impact hebben voor de maatschappij) ook een belangrijke factor in hun studie- en loopbaankeuze.

Naast overeenkomsten zijn er op een aantal punten ook verschillen in visie op werk en arbeidsmarktgedrag tussen Generatie Z en Millennials:

Verschillen Generatie Z en Millennials

- Voor de met sociale media, zoals Instagram en Facebook, opgegroeide Generatie Z is het heel normaal om te solliciteren via sociale media. De laagdrempeligheid van sociale media maakt deze voor hen een aantrekkelijk kanaal om een bedrijf te benaderen. Probleem daarbij is wel dat ze bedrijven langs dat kanaal weliswaar snel

⁶⁹ Generatie Z wordt ook wel aangeduid met Gen Z.

⁷⁰ Dat begint bij goede wifi, informele zitjes en voldoende vergaderruimte of flexplekken. Het gaat niet alleen om uiterlijk zichtbare zaken, maar ook om de digitale communicatiekanalen, leeromgeving of kennisbank. Daarna komen de zaken die echt aan de werkgeversaantrekkelijkheid bijdragen. Fijne banken, een pingpongtafel, glijbaan, muziek, sportmogelijkheden, een bar, vaatwassers, gevulde koelkasten tot aan hospitality-medewerkers en stoelmassages toe. Zie: <https://WWW.werf-en.nl/dit-zijn-de-12-factoren-waarop-schaarse-talenten-jou-als-werkgever-beoordelen/>



(kunnen) benaderen maar ook snel weer vergeten waar ze op hebben gesolliciteerd. Geduld is niet het sterkste punt van deze generatie. Om deze jongeren binnen te halen zouden bedrijven daarom eigenlijk al binnen een paar uur moeten reageren op sollicitaties via sociale media. Dat heeft niet elk bedrijf de HR-capaciteit voor.

- Voor Millennials is het een stuk belangrijker dat een bedrijf een goed beeld van hen krijgt. Generatie Z denkt 'er zijn toch honderd andere bedrijven'. Ze zijn veel meer bezig met wat zij zelf willen. Vanwege de grote krapte op de arbeidsmarkt kunnen ze natuurlijk ook kieskeuriger zijn.
- Generatie Z is erg actiegericht. Millennials zeggen ook het verschil te willen maken, maar Generatie Z doet dit ook daadwerkelijk. Een indicatie voor meer (actieve) sociale bewogenheid van de jongste generatie is het toenemend klimaatactivisme onder middelbare scholieren. Daarnaast is er op te wijzen dat de laatste jaren de instroom van studenten in de hbo-opleidingen verpleegkunde en pabo weer stijgt. Een van de oorzaken is dat veel jongeren door covid (beter) zijn gaan inzien hoe belangrijk betreffende beroepen zijn voor de samenleving.
- Waar Millennials nog veel met flexcontracten werken en om de paar jaar op zoek gaan naar een nieuwe baan (jobhoppen), wil Generatie Z liever zekerheid. Vanwege de financiële crisis, die ze hebben meegemaakt, zijn ze meer risicomijdend dan de generatie ervoor.
- Generatie Z wil echt blijven leren. Dat heeft ook te maken met sociale media. Ze zien online wat er allemaal mogelijk is en proberen zichzelf deze skills vervolgens zelf aan te leren.⁷¹

De studie- en loopbaankeuze is van invloed op het arbeidsaanbod voor bepaalde beroepen/sectoren (arbeidsmarkteffect: verschuiving arbeidsaanbod).

Specifiek regionaal: Zuid-Limburg

Demografie

Over een langere periode (2010-2020) beschouwd, ligt de bevolkingsgroei Zuid-Limburg volgens CBS-cijfers lager dan landelijk. Met uitzondering van 2011 en 2019 (waarin min of meer sprake was nulgroei) nam de bevolking er steeds af. Zuid-Limburg is dan ook te kenschetsen als een echte krimpregio.⁷² De krimp is sterker in de subregio's Parkstad Limburg en Sittard-Geleen dan in Maastricht/Heuvelland. De Regionale bevolkings- en huishoudensprognose van PBL/CBS laat zien dat bovenstaande bevolkingstrends de komende decennia (2020-2050) naar verwachting zullen doorzetten⁷³ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

Technologische en sociaal-innovatieve factoren

Toepassing van (nieuwe) technologie leidt in het algemeen tot een hogere arbeidsproductiviteit en daarmee tot arbeidsbesparing. Ook is er invloed op de eisen die aan de kwaliteit van arbeid worden gesteld. Dat laatste effect kan overigens twee kanten op werken (lagere kwalificatie-eisen doordat complex werk eenvoudiger wordt; hogere eisen doordat er nieuwe, complexere functies ontstaan). Verder kunnen er effecten zijn op de arbeidsomstandigheden.

Naast technologische innovatie kan ook sprake zijn van sociale innovatie. Bij sociale innovatie gaat het om vernieuwingsprocessen op het gebied van organisatie van en

⁷¹ https://WWW.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/na-millennials-komt-gen-z-arbeidsmarkt-op-geduld-niet-sterkste-punt?utm_source=sim&utm_medium=email&utm_campaign=nieuwsbrief_b2c_werkzoekende&utm_content=wk09_di&utm_term=2021

⁷² <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>

⁷³ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/70072ned/table?ts=1646825412314>



samenwerking binnen/tussen bedrijven en instellingen (gericht op verbetering van de productie) en elders in de samenleving (om sociale cohesie en/of dynamiek te bevorderen).⁷⁴

Algemeen landelijk

Digitalisering en robotisering

- In het coalitieakkoord⁷⁵ van kabinet Rutte IV wordt de nodige aandacht besteed aan – zowel de positieve kanten (kansen) als negatieve kanten (bedreigingen) van -digitalisering. Het belang dat het kabinet hecht aan digitalisering blijkt ook uit het voor het eerst aanstellen van een staatssecretaris met digitalisering als expliciet beleidsterrein (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Om te kunnen blijven concurreren met het buitenland moeten het Nederlandse bedrijfsleven en de Nederlandse publieke sector gebruik maken van technologische mogelijkheden. Nederland staat hoog op de Global Innovation Index 2020.⁷⁶ De investeringen zijn in Nederland deels gericht op innovatie en kwaliteitsverbetering maar vooral ook op verhoging van de efficiency en dus de arbeidsproductiviteit (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid)
- In april 2020, bij het begin van de covidcrisis, werd door McKinsey voorspeld dat de werkgevers sneller zouden overgaan tot digitalisering en robotisering om de kosten als gevolg van de crisis te drukken⁷⁷ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het lijkt in Nederland vooralsnog niet zo snel te gaan, want door de verschillende crisismaatregelen is de noodzaak voor bedrijven om de personeelskosten te verlagen tot op heden niet of beperkt aanwezig. Bovendien zijn er voor die investeringen ook middelen nodig en die ontbraken nu juist vaak tijdens de crisis. En om te digitaliseren of te robotiseren is ook personeel nodig: technici om de nieuwe apparatuur te installeren en te beheren en vervolgens ICT-ers, ICT-geschoold personeel en bijvoorbeeld procesoperators om deze te gebruiken. Ook is men bang voor kinderziektes van nieuwe apparaten, waardoor men soms liever wacht totdat nieuwe techniek zich voldoende heeft bewezen (arbeidsmarkteffect: meer vraag naar arbeid).
- Langzamerhand vindt – ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt – in sectoren als de groothandel en de logistiek maar ook de zorg wel een toenemende digitalisering en robotisering plaats. Een recent rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) stelt dat daardoor vooral praktisch geschoold werk (i.e. werk op de lagere mbo-niveaus) verdwijnt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Het gaat vaak om banen die, zeker met toeslagen voor onregelmatig werk, een redelijk inkomen konden opleveren. De groepen die voorheen dit soort werk deden, zijn daardoor steeds meer aangewezen op banen met slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden⁷⁸ (arbeidsmarkteffect: minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden).
- Omgekeerd is het beeld ook dat technologie banen kan opleveren. Een recent onderzoek van Panteia en Etil voor gemeente Den Haag laat zien, dat op de wat langere termijn, zorgtechnologie het mogelijk maakt om mensen op de mbo-niveaus 1 en 2 effectief in de zorg in te zetten. Handelingen worden door

⁷⁴ https://nl.wikipedia.org/wiki/Sociale_innovatie

⁷⁵ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁷⁶ De jaarlijkse innovatieranglijst van de World Intellectual Property Organization (WIPO), Cornell University en het Institut Européen d' Administration des Affaires (INSEAD). Zie:

https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/

⁷⁷ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe#>

⁷⁸ <https://www.scp.nl/onderwerpen/veranderende-arbeidsmarkt/dossier-veranderende-arbeidsmarkt>



technologie⁷⁹ simpeler (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid) en de verzorgende (mbo 3) of de verpleegkundige (mbo-4 of hbo) kan op afstand meekijken⁸⁰ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Een vergelijkbare ontwikkeling wordt voorzien in de metaalnijverheid en metaalektro (onder meer door de inzet van cobots).⁸¹

Sociale innovatie

- (Arbeidsmarktrelevante) sociale innovatie is te definiëren als een vorm van modern werkgeverschap gericht op vernieuwende manieren van (samen)werken, van leidinggeven/managen en/of van organiseren. Globaal zijn de volgende lijnen te onderscheiden:

1. *Ontwikkelgericht werken*: Naast een inspirerende werkomgeving en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden is een duidelijke visie op duurzame ontwikkeling nodig gecombineerd met ondersteunende activiteiten. Te denken valt aan het optimaliseren van de inzet en wendbaarheid van de bestaande medewerkers en 'onboarding' van nieuwe medewerkers. Dat laatste gaat verder dan een eenvoudige introductie op de werkplek. Medewerkers verwerven de nodige kennis, vaardigheden en gedrag om 'opgenomen' te worden in de organisatie, begeleiding, permanente educatie, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.
2. *Toekomstgericht leiderschap*: Een wendbare organisatie vraagt ook om een andere manier van leidinggeven. Te denken valt aan (dynamisch) managen, (coachende) leiderschapsstijlen en het stimuleren van een lerende organisatie.
3. *Wendbaar organiseren*: Stimuleren van innovatieve organisatievormen waarbij er zo (flexibel) wordt georganiseerd dat men kan omgaan met snelle veranderingen/ontwikkelingen van omgeving en aanpassingen van eigen producten en processen. Te denken valt aan zelforganisatie (decentralisatie van besluitvorming en maximaliseren van vaardigheden en informatie op ieder niveau in organisatie), flexibel organiseren wat betreft regelmogelijkheden, teams, rollen, competenties etc. Het gaat kortom om ontwikkelingen op de thema's organisatie-inrichting en bedrijfsvoering.⁸²

De arbeidsmarkteffecten van sociale innovatie lopen uiteen, afhankelijk van de precieze vorm en inhoud van de innovatie (minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).

- Een specifieke en relatief nieuwe vorm van sociale innovatie is de opkomst van de platformeconomie. Een platformeconomie is te definiëren als een economisch systeem dat werkt via een online platform, waarop vraag en aanbod via een digitale markt door slimme algoritmes met elkaar worden verbonden. Een veelgebruikte toepassing van de platformeconomie is de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn beroepen die projectmatig of seizoensgericht zijn, maar meer nog valt te denken aan Airbnb-hosts, Uber-chauffeurs, maaltijdbezorgers (zoals Deliveroo), boodschappenbezorgers (zoals Gorillas), e.d.⁸³ Vaak gaat het bij deze platformwerkers om schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: meer arbeidsaanbod;

⁷⁹ Voorbeelden van zorgtechnologie zijn onder meer VR-brillen, ondersteuning door Augmented Reality (AR) of Mixed Reality (MR), het gebruik van verschillende (sociale) robots, domotica, apps en verbetering van sensortechnologie door vooruitgang in AI.

⁸⁰ <https://panteia.nl/nieuws/meer-kansen-op-banen-voor-zorgmedewerkers-op-mbo-1-en-mbo-2-niveau-door-inzet-zorgtechnologie/>

⁸¹ <https://WWW.fme.nl/onderzoeksrapport-panteia-skills-voor-de-toekomst-de-metaal-en-metaalektro>

⁸² <https://WWW.technieknederland.nl/kennisgebieden/personeel-en-organisatie/sociale-innovatie>

⁸³ <https://nl.wikipedia.org/wiki/Platformeconomie>



minder goede arbeidsvoorwaarden). (Maaltijd)bezorgdiensten gedijen vooral in stedelijke gebieden. In naar verhouding dunbevolkte gebieden zijn deze veel minder rendabel. Vanzelfsprekend is er in een toeristische regio's als Zeeland en het Zuid-Limburgse Heuvelland wel de nodige ruimte voor kamerverhuur en chauffeursdiensten.

Paragraaf 3.1.5 gaat nader in op regulering van platformwerk.

Specifiek regionaal: Zuid-Limburg

Digitalisering en robotisering

Verhoudingsgewijs belangrijke sectoren voor Zuid-Limburg zijn: procesindustrie (chemie), toerisme/horeca, overige zakelijke dienstverlening en zorg & welzijn.

- Volgens SBB zet het proces van digitalisering en robotisering in de toch al sterk geautomatiseerde procesindustrie verder door. Het accent van het werk komt nog meer te liggen op het uitlezen van data, het bewaken van processen en het verrichten van de juiste handelingen om automatische processen goed te laten verlopen⁸⁴ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Bij digitalisering en robotisering in het toerisme/de horeca valt onder meer te denken aan: digitaal boeken en inchecken; openen van de (kamer)deur met een smartphone in plaats van met een sleutel; excursies met informatie via een augmented reality bril in plaats van met een gids; QR-bestelsystemen, digitale menukaarten en/of direct contactloos afrekenen; inzet van robots in de bediening etc.⁸⁵ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- In de zakelijke dienstverlening worden werkprocessen steeds meer vergaand geautomatiseerd, onder meer om administratieve taken te verminderen en de klantervaring te verbeteren. Bij deze automatisering gaat het naast digitalisering ook om de inzet van Artificial Intelligence (AI). Door de vergaande automatisering van de processen kunnen en willen klanten ook steeds meer zelf doen (op een zelfgekozen tijdstip). Verder communiceren steeds meer zakelijke dienstverleners via chat, WhatsApp en sociale media met hun klanten. Ook proberen ze vaak direct antwoord te (laten) geven op vragen, bijvoorbeeld via een virtuele assistent⁸⁶ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid).
- Ook voor de digitalisering en robotisering in de zorg fungeerde de covidcrisis als katalysator. Daarbij gaat het niet alleen om digitale communicatie zoals online afspraken, maar ook om monitoring op afstand, (wereldwijde) dataplatforms voor de uitwisseling en analyse van gegevens en de inzet van zorg- en operatierobots.⁸⁷ (arbeidsmarkteffect: hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid). Met betrekking tot digitale communicatie en monitoring op afstand is de vraag in hoeverre deze ontwikkeling verder doorzet. Bij patiënten en vaak ook bij zorgmedewerkers bestaat toch vaak een voorkeur voor persoonlijk (face-to-face) contact.

⁸⁴ <https://tendrapport.s-bb.nl/tgo/>

⁸⁵ <https://WWW.travelpro.nl/vakantietrends-volgens-tui-digitalisering-bewegen-en-bewust-eten/>;
<https://WWW.lightspeedhq.nl/blog/gr-bestellen-in-de-horeca/>;
https://waldnet.nl/wn/nieuws/68456/Digitalisering_biedt_kansen_voor_horeca_in_2021.html

⁸⁶ <https://WWW.abab.nl/artikelen/trends-in-zakelijke-dienstverlening>

⁸⁷ <https://WWW.icthealth.nl/nieuws/corona-als-katalysator-voor-digitalisering-gezondheidszorg/>



Sociale innovatie

De Sociale Innovatie Monitor Limburg (SIML) meet periodiek het sociale innovatievermogen van Limburgse arbeidsorganisaties. In het onderzoek worden zes elkaar aanvullende pijlers van sociale innovatie onderscheiden:

7. Strategische oriëntatie op sociale innovatie;
8. Interne veranderingssnelheid;
9. Zelf organiserend vermogen;
10. Talentontwikkeling;
11. Investeren in kennisbasis;
12. Duurzame inzetbaarheid.

De editie van 2019 laat onder meer het volgende zien:

- Vooral op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers (60+) en zelf organiserend vermogen kunnen veel organisaties zich nog verbeteren. Zelf organiserend vermogen betreft de mate waarin medewerkers beslissingsvrijheid hebben en de samenwerking in de organisatie.
- Limburgse werkgevers besteden wel veel aandacht aan de ontwikkeling van hun personeel. Centraal staat het versterken van de persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer.
- De interne veranderingssnelheid van de Limburgse werkgevers is in 2019 sterk gestegen in vergelijking met de daaraan voorafgaande drie jaren. Indicatoren als variabele werktijden, zelfroosteren en thuiswerken laten zien dat het flexibel organiseren van arbeid al een aantal jaar toeneemt. Limburgse werkgevers erkennen dus het belang van flexibiliteit.
- Sociale innovatie loont. Meer aandacht voor sociale innovatie is gunstig voor de concurrentiekracht van het Limburgse bedrijfsleven. Zo blijkt dat arbeidsorganisaties die meer doen aan sociale innovatie op verschillende prestatie-indicatoren (zoals omzet, productontwikkeling, duurzaamheid) hoger scoren. Ook is het ziekteverzuim er lager.
- Binnen Limburg bestaan geen significante regionale verschillen in het sociale innovatievermogen. Dus het bovenstaande gaat ook op voor regio Zuid-Limburg.⁸⁸

Wettelijke factoren

Bij wettelijke factoren gaat het om voor de arbeidsmarkt relevante wet- en regelgeving (in de ruime zin van het woord: wetten, algemene maatregelen van bestuur, verordeningen, besluiten etc.). We laten hier het regionale niveau buiten beschouwing, omdat op regionaal/lokaal niveau niet of nauwelijks sprake is van arbeidsmarktrelevante regelgeving.

Algemeen landelijk

Arbeidsmarkt

- Op 1 januari 2020 trad de WAB (Wet arbeidsmarkt in balans) in werking als vervanging van de (minder geslaagde) WWZ (Wet werk en zekerheid). Doel van de WAB is vaste arbeidsrelaties voor werkgevers aantrekkelijker en flexibele arbeidsrelaties minder aantrekkelijk te maken. Met het oog daarop zijn onder meer het ontslagrecht, de ketenregeling en de WW-premie aangepast.⁸⁹ Uit onderzoek van ABN AMRO blijkt dat de WAB niet geheel voldoet aan zijn doel. Vanaf mei 2019, toen de Eerste Kamer voor de WAB stemde, tot september 2021

⁸⁸ https://www.zuyd.nl/binaries/content/assets/zuyd/over-zuyd/nieuws/2019/sociale-innovatie-monitor_juni-2019.pdf

⁸⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>



hebben werkgevers meer dan 77.000 tijdelijke contracten opgezegd, maar deze zijn niet vervangen door vaste contracten.⁹⁰ Uit het rapport is echter niet duidelijk op te maken wat de rol van de lockdowns en wat die van de WAB hierin is geweest. Het lijkt er in ieder geval wel op dat werkzaamheden die voorheen via uitzendkrachten of tijdelijke contractanten werden ingevuld, nu aan zzp-ers worden uitbesteed. Dit kan ermee te maken dat in de vorige kabinetsperiode juist op het gebied van de zelfstandigen nog geen nieuwe wetgeving tot stand is gekomen (arbeidsmarkteffect: verslechtering arbeidsvoorwaarden).

- In het coalitieakkoord⁹¹ kondigt het kabinet Rutte IV aan de nodige nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van de arbeidsmarkt tot stand te brengen. In de kern gaat het daarbij vooral om het verder verkleinen van de verschillen tussen vast en flex en de aanpak van schijnzelfstandigheid (zie ook paragraaf 3.1.1). De kabinetsplannen zullen leiden tot aanpassing van de WAB of een gehele nieuwe wet (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden). Het ontwikkelen en invoeren van nieuwe wet- en regelgeving kost doorgaans echter veel tijd.
- Dankzij het steunpakket (NOW, Tozo, TVL en aanverwante regelingen) en de clementie van de Belastingdienst voor bedrijven die in problemen verkeren, was het aantal faillissementen tijdens de covidcrisis lager dan normaal. Zo zijn in 2021 slechts 1.536 bedrijven failliet verklaard (het op één na laagste aantal sinds de start van de statistiek in 1981).⁹² Dat laatste kan er ook mee te maken hebben dat voor de meest kwetsbare sectoren nog steeds steun beschikbaar is. Volgens een in november 2021 gepubliceerd onderzoek van de Kamers van Koophandel zit één op de tien bedrijven wel in de 'overleefmodus'. Ruim 10% van de bedrijven zegt aan de covid-pandemie een belastingschuld te hebben overgehouden.⁹³ Toename van het aantal faillissementen is op (kortere dan wel langere) termijn dan ook niet uit te sluiten. Zeker nu het steunpakket per 1 april 2022 definitief wordt stopgezet⁹⁴ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Vanaf 1 maart 2022 is in het kader van de subsidieregeling STAP-budget⁹⁵ voor iedere werkende of werkzoekende in Nederland – via UWV – jaarlijks een subsidie van maximaal €1.000, – beschikbaar voor het volgen van scholingsactiviteiten (training, cursus of opleiding). Deze subsidie komt in plaats van de fiscale aftrek voor scholing, die per 1 januari 2022 is komen te vervallen. In totaal is er in 2022 circa 160 miljoen euro beschikbaar voor zo'n 160.000 toekenningen, verdeeld over 4 tijdvakken. Vanaf volgend jaar loopt dit budget op tot 200 miljoen euro verdeeld over 6 tijdvakken. De regeling voorziet per 1 april 2022 ook in gratis ontwikkeladvies door UWV voor personen met een afgeronde opleiding op maximaal mbo-2-niveau⁹⁶ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid). Er blijkt veel belangstelling te zijn voor de regeling: het beschikbare budget voor het eerste tijdvak was binnen 3 dagen volledig benut.⁹⁷
- Wat op juridisch gebied flinke gevolgen voor de arbeidsmarkt kan hebben, zijn de recente veroordelingen van bedrijven in de platformeconomie, zoals Deliveroo en

⁹⁰ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/alle-sectoren/wet-arbeidsmarkt-in-balans-leidt-tot-omslag-flexwerkers.html>

⁹¹ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

⁹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/02/historisch-laag-aantal-faillissementen-in-2021>

⁹³ https://www.kvk.nl/download/KVK_Onderzoeksrapport_Ondernemen_in_2021_publicatie_tcm109-502891.pdf

⁹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/25/corona-steunpakket-voor-banen-en-economie-stopt-per-tweede-kwartaal-2022>

⁹⁵ De afkorting STAP staat voor STimuleringArbeidsmarktPositie.

⁹⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiële-regelingen/stap-budget>

⁹⁷ <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/2022/grote-belangstelling-voor-stap-budget-eerste-ronde-stap-budget-gesloten-met-35000-aanvragen.aspx>



Uber.⁹⁸ Deze bedrijven moeten de voor hen werkende 'zelfstandigen' in dienst nemen als werknemers. Dit zet in ieder geval een rem op de verdere groei van het aantal schijnzelfstandigen (arbeidsmarkteffect: verbetering arbeidsvoorwaarden).

Onderwijs

- De Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) is op 1 januari 2022 grotendeels ingegaan. Het vormen van een verticale scholengemeenschap wordt mogelijk, het beroepscollege wordt geïntroduceerd en de definitie van het bevoegd gezag wordt gewijzigd. De wet biedt meer mogelijkheden voor samenwerking tussen scholen in het vo en mbo en binnen het mbo. Zo kunnen besturen dalende leerlingen- en studentenaantallen opvangen en kan het mbo, in samenwerking met het vo, een kwalitatief onderwijsaanbod in de regio garanderen⁹⁹ (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid).

Ruimtelijke factoren

Ruimtelijke factoren betreffen ontwikkelingen op het gebied van het milieu en de werk-, woon- en leefomgeving.

Algemeen landelijk

Klimaat, energie en stikstof

- Het VN Klimaatpanel IPCC concludeert in een recent verschenen alarmerend rapport dat klimaatverandering en het steeds vaker voorkomen van extreem weer ernstiger gevolgen voor mens en natuur hebben dan eerder werd gedacht. De wereldwijde effecten zijn nu al ingrijpend en deels onomkeerbaar. De tijd om maatregelen te nemen om nog ernstiger consequenties te voorkomen, raakt snel op.¹⁰⁰

Het beleid van het kabinet Rutte IV gericht op de aanpak van de klimaatverandering, energietransitie en stikstofreductie is ambitieus te noemen.

Beleid aanpak klimaatverandering en energietransitie

- Om uiterlijk in 2050 klimaatneutraal te zijn, wordt in het coalitieakkoord het doel voor 2030 in de Klimaatwet aangescherpt tot ten minste 55% CO2 reductie.
- Een klimaat- en transitiefonds van €35 miljard voor de komende 10 jaar, aanvullend op de huidige Subsidieregeling Duurzame Energie SDE++, helpt om de benodigde energie-infrastructuur (elektriciteit, warmte, waterstof en CO2) aan te leggen, de groene industriepolitiek te verwezenlijken en de mobiliteit en de gebouwde omgeving te verduurzamen.¹⁰¹

Mogelijk worden de ambities van het kabinet op dit gebied nog groter. Mede naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne wil de Europese Commissie in één jaar tijd de afname van Russisch gas met twee derde reduceren en nog vóór 2030 helemaal van het Russisch gas af. In het RepowerEU-plan doet zij voorstellen aan de lidstaten om deze ambitie te realiseren. Het betreft een combinatie van onder meer versneld omschakelen naar duurzame energie (wind, zon, waterstof, biogas)

⁹⁸ <https://renslie.nl/artikelen/rens-lieman.nl/ook-in-hoger-beroep-oordeelt-rechter-deliveroo-bezorgers-zijn-geen-zelfstandigen-werknemers-fnv-rechtszaak/117>; <https://www.parool.nl/columns-opinie/opinie-na-dit-vonnis-moet-uber-een-gewoon-taxibedrijf-worden~be3d933b/>

⁹⁹ <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2022/01/26/nieuwe-wet-maakt-meer-samenwerking-mogelijk-met-vo-en-binnen-mbo>

¹⁰⁰ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-ii/>

¹⁰¹ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>



meer energiebesparing, contracten afsluiten met betrouwbaarder gasleveranciers en meer gasreserves opbouwen.¹⁰²

Het is zeer de vraag of er voldoende vakmensen zijn (op te leiden) voor de uitvoering van dit ambitieuze kabinetsbeleid. Dit blijkt ook uit een in 2020 uitgevoerde doorrekening door Panteia en Etil van een aantal alternatieve scenario's voor de toekomstige arbeidsmarkt in Zuid-Nederland. Een van de scenario's betrof extra investeringen in de energietransitie. Op basis van dat scenario zijn forse tekorten te verwachten¹⁰³ (arbeidsmarkteffect: meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid).

Het kabinet versnelt ook de doelstellingen in de Wet stikstofreductie en natuurverbetering van 2035 naar 2030, waarmee dit in lijn komt met het advies van het adviescollege Stikstofproblematiek (commissie-Remkes), waarbij alle sectoren hun evenredige stikstofbijdrage leveren¹⁰⁴ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

De hogere milieueisen (aan met name bouw, industrie en landbouw) in verband met de aanpak van klimaatverandering, de energietransitie en stikstofreductie brengen – in combinatie met de mede door de oorlog in Oekraïne verder stijgende gas- en olieprijs – toenemende kosten voor bedrijven (en particulieren) met zich mee. Dat kan leiden tot ontslagen (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

Verkeer en vervoer

- Het verdwijnen van de files door covid lijkt net als het massaal thuiswerken een tijdelijk fenomeen. Niet alle werknemers gaan weer meteen naar kantoor: van de ondernemers bij wie hybride werken mogelijk is, verwacht bijna 66% dat het een onderdeel blijft van het werk binnen hun bedrijf (COEN).¹⁰⁵ Echter, toen vóór de lockdown eind 2021 een deel van het personeel nog steeds (voor een deel van de werktijd) thuis werkte, nam het aantal files al weer sterk toe.¹⁰⁶ Wat ook niet helpt, is dat tijdens de lockdowns de nodige OV-reizigers een auto hebben aangeschaft om hun werkplek te kunnen bereiken. Tegelijkertijd raakt het spoorwegnet overbelast. Investerings van het kabinet in wegen- en spoorwet leveren wellicht op termijn enige verlichting op, maar lijken vooral gericht op achterstallig onderhoud. Files leiden tot economische schade, met name door vertragingen van het vrachtverkeer. Daarmee is er indirect ook schade voor de arbeidsmarkt (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).
- Ook de hogere brandstofprijzen als gevolg van de oorlog in Oekraïne leiden tot economische schade voor bedrijven (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid). Voor werknemers met een laag loon en een ontoereikende reiskostenvergoeding kunnen de hogere prijzen reden zijn hun baan op te zeggen (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).
- Logistieke problemen op de wereldmarkt op dit moment hebben invloed op de Nederlandse economie (tekorten aan grondstoffen en/of halffabricaten) en daardoor op de arbeidsmarkt. De problemen worden nog verergerd door de oorlog in Oekraïne. Vooralsnog lijken de meeste Nederlandse bedrijven nog te kunnen teren op bestaande voorraden. Als deze echter op zijn en vervangende producten ons land niet snel genoeg bereiken, kan dit leiden tot het stilleggen van de

¹⁰² <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/brussel-wil-voor-2030-af-van-russisch-gas~bb6e2950/>

¹⁰³ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/doorrekening-scenario-s-arbeidsmarkt-zuid-nederland-1>

¹⁰⁴ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹⁰⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/ondernemers-verwachten-dat-hybride-werken-blijft>

¹⁰⁶ <https://www.ad.nl/binnenland/de-files-zijn-weer-terug-likt-alsof-we-niets-hebben-geleerd~ade59b5d/>



productie en mogelijk zelfs ontslagen¹⁰⁷ (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

- Probleem voor het beroepsgoederenvervoer over de weg is dat het toch al substantiële tekort aan vrachtwagenchauffeurs nog verder wordt vergroot door de oorlog in Oekraïne. Chauffeurs komen het land niet meer uit, terwijl anderen juist terug naar Oekraïne willen om hun familie bij te staan en/of hun land te verdedigen¹⁰⁸ (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid).

Wonen

- Het woningtekort groeit. De opvang van oorlogsvluchtelingen uit de Oekraïne zal dit tekort alleen maar verder doen oplopen.¹⁰⁹ De als gevolg van het woningtekort stijgende huizen- en huurprijzen¹¹⁰ maken het voor starters in middelbare beroepen bijna onmogelijk in (de directe nabije omgeving van) de grote steden te wonen, ook al werkt de partner in een vergelijkbaar beroep. Dit draagt bij aan de krapte aan arbeidskrachten in zorg, onderwijs, horeca, politie en andere sectoren in de Randstad (arbeidsmarkteffect: minder aanbod van arbeid). Het kabinet Rutte IV wil vanaf 2024 landelijk jaarlijks zo'n 100.000 nieuwe woningen realiseren.¹¹¹ De nieuwe minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening neemt daartoe de nodige maatregelen zoals het opheffen van de verhuurdersheffing voor woningcorporaties en het versnellen van het bouwproces.¹¹² Net als bij de energietransitie, zouden de tekorten op de arbeidsmarkt in de bouw en installatie wel eens roet in het eten kunnen gooien bij het realiseren van de extra woningen. Een ander probleem in dezen zijn de personeelstekorten bij gemeenten. Door onvoldoende capaciteit stopt de vergunningverlening, waardoor bouwplannen stil kunnen vallen¹¹³ (arbeidsmarkteffect: meer (en mogelijk teveel) vraag naar arbeid).

Specifiek regionaal: Zuid-Limburg

Bedrijventerreinen

De bedrijventerreinen in Zuid-Limburg zijn voor een belangrijk deel geconcentreerd in de Westelijke Mijnstreek (meer in het bijzonder in de gemeente Sittard-Geleen). Uit onderzoek blijkt dat nog voor 2025 in de Westelijke Mijnstreek sprake zal zijn van een ruimtetekort voor bedrijven/kantoren. Dat tekort zal in de jaren daarna oplopen tot minimaal 26 en maximaal 62 hectare.¹¹⁴ Gebrek aan ruimte zet een rem op de vestiging van nieuwe bedrijven/kantoren. Ook kan het ertoe leiden dat bestaande bedrijven/kantoren, die willen maar niet kunnen uitbreiden, naar elders vertrekken (arbeidsmarkteffect: minder vraag naar arbeid).

¹⁰⁷ Zo heeft VDL Nedcar recentelijk zijn fabrieken moeten stilleggen omdat zogenoemde kabelbomen voor de productie van de BMW en MINI-modellen door de oorlog in Oekraïne niet meer geleverd kunnen worden. Zie: <https://www.nu.nl/economie/6187176/vdl-nedcar-moet-productie-stopzetten-door-oorlog-in-oekraïne.html>

¹⁰⁸ <https://nos.nl/artikel/2419389-transportsector-afhankelijk-van-oekraïners-levertijden-mogelijk-langer>

¹⁰⁹ Het kabinet wil dat elke van de 25 veiligheidsregio's 2.000 plekken beschikbaar stelt voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Zie: <https://nos.nl/collectie/13888/artikel/2419785-veiligheidsregio-s-moeten-met-spoed-elk-duizend-oekraïners-opvangen>

¹¹⁰ Volgens de NVM werd in 2021 gemiddeld 438.000 euro voor een woning betaald, 20% meer dan in 2020. Eind december 2021 stonden slechts 15.600 woningen te koop, het laagste aantal sinds 1995. Zie: <https://www.nvm.nl/nieuws/2022/schraal-aanbod-stuwt-prijs-koopwoning/>

¹¹¹ <https://www.kabinetformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

¹¹² De minister wil het bouwproces onder meer versnellen door een aanscherping van het juridisch instrumentarium (meer doorzettingsmacht) en het stimuleren van standaardisatie in de bouw. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/02/14/meer-regie-op-volkshuisvesting-en-ruimtelijke-ordening>

¹¹³ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/bouwplannen-vallen-stil-door-personeelstekort-bij-gemeenten-jaarlijks-100000-woningen-erbij-gaan-we-zo-nooit-redden-1/>

¹¹⁴ https://www.limburger.nl/cnt/dmf20211029_93870530



Verkeer en vervoer

De filekans en filedruk (i.e. de lengte van de file vermenigvuldigd met de duur ervan) zijn in de meer perifeer gelegen arbeidsmarktregio Zuid-Limburg minder groot dan in de Randstad.¹¹⁵ De grotere filekans en -druk in de Randstad zouden er – in theorie – toe kunnen leiden dat personen en bedrijven/kantoren van daaruit naar arbeidsmarktregio Zuid-Limburg verhuizen (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid).

Wonen

Lange tijd was sprake van een trek van (met name jongere) mensen vanuit de meer perifeer gelegen regio's in ons land naar de grote steden in de Randstad. Daardoor groeide de grote steden nog meer en nam de bevolkingsdichtheid daar toe terwijl de bevolking in de perifere gebieden kromp en de bevolkingsdichtheid er verder afnam (verstedelijking).

Zowel NIDI als Rabobank signaleren echter dat recentelijk sprake is van een omgekeerde beweging. Het vertrek uit de Randstad naar de rest van Nederland neemt de laatste jaren toe, voornamelijk bij stellen zonder kinderen en gezinnen met kinderen. Sinds de covidcrisis is een verdere stijging te zien. De specifieke invloed van de covidcrisis op het toenemend vertrek is op basis van de beschikbare gegevens nog niet te bepalen. De leidende gedachte is dat mensen die in de Randstad werken, door thuiswerken (al dan niet in hybride vorm) verder van hun werk kunnen gaan wonen en buiten de Randstad een ruimere en goedkopere woning met een tuin zoeken.¹¹⁶ Verder is er vermoedelijk ook een groep oudere 'repatrianten', die na hun pensionering terugkeren naar (een goedkopere woning in) hun regio van herkomst.

In Zuid-Limburg variëren de huizenprijzen. In Maastricht en de gemeenten in het Heuvelland zijn de huizenprijzen relatief hoog, in de overige gemeenten relatief laag.¹¹⁷ In theorie zou de naar verhouding gunstige woningmarkt in laatstgenoemde gemeenten en de verwachting dat thuis-/hybride werken in bepaalde beroepen/sectoren de norm wordt, betekent dat Zuid-Limburg als geheel mogelijk beter in staat zal zijn de eigen bevolking vast te houden en/of mensen uit de Randstad zal kunnen aantrekken (arbeidsmarkteffect: meer aanbod van arbeid; meer vraag naar arbeid). De relatief grote afstand tot de Randstad zal dit in de praktijk echter in de weg kunnen staan.

Conclusies

In de voorgaande subparagrafen heeft een groot aantal omgevingsfactoren, die van invloed zijn op de arbeidsmarkt in de regio Zuid-Limburg, de revue gepasseerd. Onderstaande tabel vat deze factoren en in welke zin/richting ze invloed hebben op de arbeidsmarkt samen.

Tabel 1 Resultaten PESTLE-analyse regio Zuid-Limburg

Politieke factoren	Arbeidsmarkt effect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarktbeleid (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d.)</i>	
• Beleid Rutte IV: Terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Verhoging minimumloon	Verbetering arbeidsvoorwaarden
• Beleid Rutte IV: Extra middelen opvang loondoorbetaling tweede ziektejaar	Meer vraag naar arbeid
• Beleid Rutte IV: Verbetering werk-/leefomstandigheden en rechtspositie arbeidsmigranten	Verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden;

¹¹⁵ <https://WWW.anwb.nl/verkeer/nederland/verkeersinformatie/dagelijkse-drukke-trajecten>

¹¹⁶ <https://nidi.nl/demos/vertrek-uit-de-randstad-in-coronatijd-in-perspectief/>:
<https://WWW.rabobank.nl/kennis/artikel/011081757/hoe-steden-een-uittocht-van-thuiswerkers-kunnen-voorkomen>

¹¹⁷ <https://WWW.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/08/gemiddelde-transactieprij-koopwoning-in-2021-gestegen-tot-387-duizend-euro>



	Meer aanbod van arbeid
Beleid Rutte IV: Verbetering werkzekerheid en inkomenspositie (o.m. door bovenstaande)	Meer vraag naar arbeid
<i>Onderwijsbeleid</i>	
Beleid Rutte IV: Versterking mbo (o.m. door arbeidsmarktrelevant aanbod opleidingen, bevorderen doorstroom, voldoende stageplaatsen, versterking onderwijskwaliteit, versterking positie ROC's)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom naar hogere mbo-niveaus)
Beleid Rutte IV: Afschaffing studieleenstelsel voor hbo- en wo-studenten	Minder aanbod van arbeid (door langer studeren) Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid (doorstroom mbo naar hbo)
Beleid Rutte IV: Mogelijk maken van permanente scholing (LLO) door invoering leerrechten	Minder aanbod van arbeid (door tijd besteed aan LLO); Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
Beleid op instellingsniveau: Samenwerking en verbreding instellingen (aanboren nieuwe doelgroepen)	Meer aanbod van arbeid
Specifiek regionaal: Zuid-Limburg	
<i>Regionaal beleid</i>	
Voortzetting Regio Deal Parkstad	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
Circular Economy Action Plan van Chemelot Circular Hub (CCH)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
Programma's Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Euregionaal beleid</i>	
Wegnemen grensbelemmeringen door grensoverschrijdende samenwerking met Belgisch gewesten Vlaanderen en Wallonië en Duitse deelstaat Noord-Rijn Westfalen	Meer grensoverschrijdende arbeid (kan voor regio zowel meer als minder aanbod van arbeid betekenen)

Economische factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
Economische groei	Meer vraag naar arbeid
Stijging werkloosheid	Meer aanbod van arbeid
Inflatie (prijzen stijgen harder dan lonen)	Minder vraag naar arbeid
Inflatie (problemen pensioenfondsen nemen af)	Meer vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Zuid-Limburg	
<i>Economische groei</i>	
Bbp per inwoner structureel lager dan landelijk	Minder vraag naar arbeid
<i>Sectorstructuur</i>	
Verdienstelijking economie (verschuiving werk van landbouw en industrie naar diensten)	Meer vraag naar arbeid
<i>Specifieke sectorale ontwikkelingen</i>	
<i>Procesindustrie:</i>	
Verdergaande digitalisering en robotisering procesindustrie	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Hogere kosten als gevolg verder stijgende energieprijzen en strengere milieueisen	Minder vraag naar arbeid
Extra uitstroom als gevolg van relatief sterke mate van vergrijzing industriector	Minder aanbod van arbeid
<i>Toerisme/horeca:</i>	
Herstel toerisme na covid	Meer vraag naar arbeid
Mensen hebben door covid meer waardering voor en kiezen vaker voor consumeren in de eigen omgeving	Eenzijds meer vraag naar arbeid (meer consumptie eigen inwoners),



	anderzijds minder vraag naar arbeid (minder consumptie door bezoekers)
Overige zakelijke dienstverlening:	
Verdergaande digitalisering	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Zorg en welzijn:	
Beleid Rutte IV: Inzet op versterking pandemische paraatheid	Meer vraag naar arbeid
Beleid Rutte IV: Inzet op meer samenwerking, ontschotting en nieuwe (digitale) werkvormen. Inzet op meer preventie	Minder vraag naar arbeid
Opkomst particuliere woonzorg en zelfstandige klinieken	Meer vraag naar arbeid

Sociaal-maatschappelijk factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Demografie</i>	
Bevolkingsgroei	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
Migratieoverschot	Meer vraag naar arbeid; Meer aanbod van arbeid
Ontgroening en vergrijzing (beroeps)bevolking	Minder aanbod van arbeid
Verkleuring (beroeps)bevolking	Meer aanbod van arbeid
<i>Arbeidsmigratie</i>	
Mogelijke afname arbeidsmigratie (door gunstige economische ontwikkeling thuislanden)	Minder aanbod van arbeid
<i>Vluchtelingenstromen</i>	
Speciale status Oekraïense vluchtelingen (mogen direct werken)	Tijdelijk meer aanbod van arbeid
<i>Covid</i>	
Tijdelijke druk op arbeidsaanbod door overlijdens, eerder uittreden ouderen en verzuim als gevolg van long covid	Tijdelijk minder aanbod van arbeid
Toename arbeidsmobiliteit tussen sectoren	Verschuiving van arbeid
<i>Visie op werk en arbeidsmarktgedrag</i>	
Andere visie op werk en ander arbeidsmarktgedrag van Millennials en Generatie Z	Verschuiving arbeidsaanbod
Specifiek regionaal: Zuid-Limburg	
<i>Demografie</i>	
Bevolkingskrimp	Minder aanbod van arbeid

Technologische en sociaal-innovatieve factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Digitalisering en robotisering</i>	
Beleid Rutte IV: Expliciete aandacht voor digitalisering	Meer vraag naar arbeid
Verdergaande digitalisering en robotisering in vrijwel alle sectoren	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Personeel nodig om te kunnen digitaliseren en robotiseren	Meer vraag naar arbeid
Door digitalisering en robotisering in zorg en metaal/metalektro -> simpelere handelingen -> meer werk op lagere mbo-niveaus	Meer vraag naar arbeid op mbo-2 en mbo-3 niveau
<i>Sociale innovatie</i>	
Sociale innovatie algemeen (vernieuwende manieren van (samen)werken, leidinggeven/managen en/of organiseren)	Effect afhankelijk van specifieke sociale innovatie (bijv. minder vraag naar arbeid door efficiencyverbetering, meer aanbod van arbeid door verbetering van arbeidsverhoudingen en/of arbeidsvoorwaarden etc.).
Platformeconomie	Meer aanbod van arbeid; Minder goede arbeidsvoorwaarden



Specifiek regionaal: Zuid-Limburg	
<i>Digitalisering en robotisering</i>	
Procesindustrie:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (accent in werk steeds meer op procesbewaking e.d.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Toerisme/horeca:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (o.m. digitaal boeken en inchecken, excursies met info via AR-bril i.p.v. gids, QR-bestelsystemen, inzet van robots in de bediening etc.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Zakelijke dienstverlening:	
Verdergaande digitalisering (o.m. digitalisering werkprocessen, digitale communicatie (klantcontacten via chat, WhatsApp en sociale media), inzet virtuele assistent etc.)	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op lagere mbo-niveaus. Werknemers op die niveaus daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden
Zorg en welzijn:	
Verdergaande digitalisering en robotisering (o.m. digitale communicatie (online consulten e.d.), monitoring op afstand, dataplatforms voor uitwisseling en analyse van gegevens, inzet zorg- en operatierobots etc.).	Hogere arbeidsproductiviteit -> minder vraag naar arbeid, m.n. op mbo-1 niveau Werknemers op dat niveau daardoor aangewezen op werk met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Wettelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Arbeidsmarkt</i>	
Suboptimale werking Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) (inzet voormalige flexwerkers als schijnzelfstandigen)	Verslechtering arbeidsvoorwaarden
Beleid Rutte IV: Ontwikkeling nieuwe wetgeving op gebied arbeidsmarkt (terugdringen flexwerk en versterking positie zelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
Vervallen covid-steunmaatregelen	Minder vraag naar arbeid
Inwerkingtreding Subsidieregeling STAP-budget (jaarlijkse subsidie voor werkzoekenden en werkenden van maximaal € 1.000, - voor volgen scholingsactiviteiten)	Meer aanbod van arbeid; Hoger gekwalificeerd aanbod van arbeid
Veroordelingen platformbedrijven (vanwege inzet schijnzelfstandigen)	Verbetering arbeidsvoorwaarden
<i>Onderwijs</i>	
Inwerkingtreding Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (BHB) (o.m. meer mogelijkheden voor samenwerking vo – mbo en binnen mbo)	Meer aanbod van arbeid

Ruimtelijke factoren	Arbeidsmarkteffect mbo-niveau
Algemeen landelijk	
<i>Klimaat, energie en stikstof</i>	
Versnelling energietransitie	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
Aanpak stikstofproblematiek	Minder vraag naar arbeid
Hogere kosten bedrijven door milieueisen (o.m. i.v.m. bovenstaande) + hogere energieprijzen	Minder vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
Fileproblematiek	Minder vraag naar arbeid
Hogere brandstofprijzen door oorlog in Oekraïne	Minder vraag naar arbeid; Minder aanbod van arbeid
Logistieke problemen wereldhandel (tekorten aan grondstoffen/halffabricaten)	Minder vraag naar arbeid
Vergroting al bestaande tekort aan vrachtwagenchauffeurs door oorlog in Oekraïne	Minder aanbod van arbeid
<i>Wonen</i>	
Woningtekort en daardoor stijgende huizen- en huurprijzen (m.n. in de Randstad)	Minder aanbod van arbeid



Beleid Rutte IV: aanpak woningcrisis (o.m. jaarlijks 100.000 woningen extra vanaf 2024)	Meer (mogelijk te veel) vraag naar arbeid
Specifiek regionaal: Zuid-Limburg	
<i>Bedrijventerreinen</i>	
Oplopend tekort aan bedrijventerrein in Westelijke Mijnstreek	Minder vraag naar arbeid
<i>Verkeer en vervoer</i>	
Minder grote fileproblematiek dan in Randstad	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid
<i>Wonen</i>	
Mogelijke trek vanuit de Randstad naar Zuid-Limburg (i.v.m. lagere huizen- en huurprijzen en door hybride werken mogelijkheid om op grotere afstand van werk te wonen). Kans hierop is – vanwege de grote afstand tot de Randstad - minder groot dan bij beide andere regio's	Meer aanbod van arbeid; Meer vraag naar arbeid



Bijlage 2: Scenario's energietransitie en robotisering/mechanisering

Voor het Economisch Netwerk Zuid-Nederland hebben Panteia en Etil in 2020 geraamd wat voor verschil het zou maken voor de arbeidsmarkt wanneer:

1. De overheid versterkt zou inzetten op de energietransitie;
2. Bedrijven en andere arbeidsorganisaties versneld zouden inzetten op robotisering en digitalisering vanwege (de dreiging van) een recessie en/of tekorten aan personeel.

Scenario energietransitie

De energietransitie houdt in dat de ene sector (bijvoorbeeld wind- en zonne-energie of de installatiebranche) zal groeien terwijl in andere sectoren juist krimp is te verwachten (fossiele energie, maakindustrie). In dat scenario zijn voor heel Zuid-Nederland de grootste extra investeringen voorspeld in gebouwde woningen (van 2,75 naar 9 miljard) en in hernieuwbare elektriciteit waar er een verdubbeling is voorspeld (van 1,5 naar 3 miljard).

De werkgelegenheid stijgt vooral in de sectoren machine-, apparaten- en metaalindustrie (+2,5%), de Installatie (+2) en de specialistische zakelijke diensten (+1%). Ook de chemische industrie zou mogelijk kunnen groeien door kansen op het gebied van biobased grondstoffen, elektrificatie en circulariteit, maar deze eventuele ontwikkelingen zijn niet meegenomen in de prognose van de werkgelegenheid.

Uiteraard zijn er verschillen tussen regio's, vanwege de verschillen in de sectorstructuur. In dit scenario stijgt de werkgelegenheid bijvoorbeeld het snelste in Noord-Brabant en is dit in mindere mate het geval voor Zuid-Limburg.

Zuid-Limburg profiteert echter wel degelijk mee. Zo geldt voor Zuid-Limburg dat er enige krapte ontstaat in de sector techniek en ICT op mbo niveau 2; dit was in het basisscenario niet het geval. Daarnaast zijn er nog sectoren waar sowieso al krapte in ontstond. Die krapte neemt in dit scenario niet af. Dat geldt voor de volgende sectoren:

Tabel 1. Sectoren waar in beide scenario's dezelfde krapte ontstaat.

Niveau	Sector	Krapte energietransitie-scenario
mbo 2	Zorg en dienstverlening	Enige
mbo 3	Gezondheidszorg en welzijn	Enige
mbo 4	Voedsel, natuur en leefomgeving	Groot
mbo 4	Techniek, bouw en procesindustrie	Groot
mbo 4	Gezondheidszorg en welzijn	Groot
Bachelor	Kunst, taal en cultuur	Enige
Bachelor	Techniek en ICT	Groot
Bachelor	Gezondheidszorg en welzijn	Groot
Bachelor	Onderwijs	Groot
Bachelor	Landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen	Groot

Scenario robotisering/mechanisering

Naast het scenario waarin de energietransitie versneld plaatsvindt, is ook het scenario doorgerekend waarin robotisering en digitalisering versneld plaatsvindt. Hierbij is ervan uitgegaan dat bedrijven vooral robotiseren/digitaliseren om arbeidskosten te beperken. Een



scenario waarin er op dezelfde plaatsen banen verdwijnen als bijkomen door digitalisering, is namelijk weinig informatief en komt overeen met het basisscenario.

Het tempo van digitalisering is niet helemaal zeker. In de prognose is gebruik gemaakt van een onderzoek van Deloitte uit 2014¹¹⁸, dat vervolgens is aangepast door een afname in werkgelegenheid in een beroep te koppelen aan een mate van digitalisering. Daarbij zijn we uitgegaan van een afname van 3% per jaar bij een digitaliseringsgraad van 100% (maximaal). Het afnamepercentage per jaar is 3% * [digitaliseringsgraad].

Volgens dit scenario komt de werkloosheid in 2025 op 9,7 procent uit in Zuid-Limburg, waarbij er is uitgegaan van een licht herstel na afloop van de coronacrisis en een geleidelijke stijging van de werkloosheid daarna. In het kader van tekortsectoren blijkt uit de prognose dat de tekorten ten opzichte van het basisscenario zich als volgt ontwikkelen:

- Van enige krapte naar vrijwel geen krapte in de sector zorg en dienstverlening op mbo niveau 2.
- Van enige krapte naar vrijwel geen krapte in de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 3.
- Van grote krapte naar enige krapte in de sector gezondheidszorg en welzijn op mbo niveau 4.
- Van enige krapte naar vrijwel geen krapte voor de sector kunst, taal en cultuur op hbo-niveau.
- Van grote krapte naar enige krapte voor de sector gezondheidszorg en welzijn op hbo-niveau.

Voor de sector voedsel, natuur en leefomgeving, en de sector techniek, bouw en procesindustrie blijft de krapte groot. Ook voor de sectoren techniek en ICT, onderwijs, en landbouw, wiskunde en natuurwetenschappen blijft de krapte groot.

¹¹⁸ Het onderzoek van Deloitte is gebaseerd op een rapport uit 2013 over de invloed van digitalisering op de arbeidsmarkt van Frey en Osborne.



