

Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt Update NOA 2017-2020



• Stimuleert • Faciliteert • Verbindt

Stand van zaken op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt Update NOA 2017-2020

Etil arbeidsmarkt & onderwijs

Janneke Gardeniers

Jeroen de Quilletes

Maastricht, 27 september 2017

Voorwoord

Na een periode van afnemende werkgelegenheid, gaat het nu weer beter op de Noordelijke arbeidsmarkt en is de economie van Noord-Nederland volop in beweging. Dit is ook te merken aan de werkgelegenheid en het aantal vacatures in de provincies Drenthe, Fryslân en Groningen. In bepaalde sectoren bieden de eerste kraptes zich zelfs al aan.

Uiteraard hebben ook een aantal trends zoals ontgroening en vergrijzing, maar ook de toenemende globalisering en de technologische ontwikkelingen invloed op de Noordelijke economie en daardoor direct invloed op de arbeidsmarkt.

Om een evenwichtige arbeidsmarkt te hebben, waarbij vraag en aanbod in balans zijn, vinden wij het belangrijk om vinger aan de pols te houden. In opdracht van de drie noordelijke provincies en de gemeenten Groningen, Assen, Emmen, Leeuwarden en het Samenwerkingsverband Noord-Nederland heeft Etil dan ook een update uitgevoerd van het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) met als doel kennis vergaren over de provinciale, regionale en gemeentelijke arbeidsmarkt in Noord-Nederland.

Door op tijd gezamenlijk in te spelen op ontwikkelingen, kunnen we met elkaar werken aan een gezonde arbeidsmarkt. Het voorliggende rapport is dan ook een uitstekend vertrekpunt voor het evalueren en bijschaven van huidig arbeidsmarktbeleid en het formuleren van toekomstige beleidsopgaven. Uiteraard is dit niet zaak van één of enkele partijen, maar van alle belanghebbenden samen. Samen blijven we onze schouders eronder zetten!

Wij nodigen alle partijen in Noord-Nederland van harte uit om aan de slag te gaan met de interessante inzichten die dit rapport u biedt.

Gedeputeerde C. Bijl, Provincie Drenthe

Gedeputeerde S. de Rouwe, Provincie Friesland

Gedeputeerde E. Eikenaar, Provincie Groningen

Wethouder A. Smit, Gemeente Assen

Wethouder B. Arends, Gemeente Emmen

Wethouder R. van der Schaaf, Gemeente Groningen

Wethouder A. Ekhart, Gemeente Leeuwarden

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Beleid – Wat zijn de beleidsambities in Noord-Nederland	5
3. Werkgelegenheid – Wat gebeurt er in belangrijke Noord-Nederlandse sectoren	8
4. Confrontatie – Hoe groot is de mismatch op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt?	16
5. Technologie – Wat zijn de gevolgen van automatisering en robotisering op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt?.....	22
6. Polarisering – Wordt de kloof tussen lager en hoger opgeleiden groter?.....	26
7. Flexibilisering – Neemt het aantal flexwerkers op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt toe?..	32
8. Reserves – Hoe staan specifieke groepen op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt ervoor?	37
9. Conclusies en aanbevelingen.....	42
Bijlage 1 – Gebruikte literatuur	45
Bijlage 2 – Tabellen	46

1. Inleiding

Groningen, Drenthe en Fryslân werken in het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN) aan het versterken van de economische positie van Noord-Nederland. Dit doen zij door het ruimtelijk en economisch beleid onderling af te stemmen. Toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid hoort daar bij. De drie noordelijke provincies ontwikkelen dit beleid samen met hun partners – waaronder onderwijsinstellingen, ondernemers, overheden - met gedegen en up-to-date kennis van de arbeidsmarkt als belangrijk fundament. De cijfers én een analyse van de belangrijke trends en ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden, zijn verzameld in het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt (hierna NOA).

Ruim twee jaar geleden (maart 2015) heeft Etil dit NOA voor het eerst gepubliceerd. Gezien de veranderende economische situatie hebben de partners van het SNN behoefte aan een actualisatie van de cijfers en de belangrijkste thema's die de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt (zullen) beïnvloeden.

Gezien de behoefte aan een beknopt, overzichtelijk rapport en de relatief korte periode tussen het vorige en het huidige NOA-rapport hebben wij gekozen voor een thematische invulling.

Wij hebben daarbij de volgende keuzes gemaakt:

- Structurele ontwikkelingen, bijvoorbeeld vergrijzing en ontgroening, worden niet opnieuw beschreven en geanalyseerd maar als gegeven beschouwd. We veronderstellen dergelijke structurele ontwikkelingen als bekend en voldoende gedocumenteerd in andere studies en rapporten. Uiteraard worden deze cijfers wel gebruikt in de prognoses over de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt.
- Niet alle cijfers en kengetallen uit het NOA-rapport van 2015 komen in het rapport terug. Bijlage 1 bevat de actuele cijfers van de geijkte onderwerpen beroepsbevolking, werkgelegenheid, werkloosheid etc. Provincie Drenthe neemt daarnaast deel aan het Arbeidsmarktdashboard.nl, dat betekent dat zij te allen tijde online en actueel inzicht hebben in de meest actuele stand van zaken op de Drentse arbeidsmarkt en de onderliggende arbeidsmarktregio's en gemeenten.

Het resultaat is een rapport met acht hoofdstukken, waarin telkens een relevant thema op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt wordt beschreven en geanalyseerd. Verder zijn er diverse grijze kaders die ingaan op de laatste stand van zaken in de economie, op de arbeidsmarkt en van het onderwijs.

Wij vertrouwen erop dat we met deze gewijzigde opzet een rapport over de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt hebben samengesteld, dat het SNN en de partners in NOA ondersteunt bij het versterken van de structuur op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.

2. Beleid – Wat zijn de beleidsambities in Noord-Nederland

Naast economische ontwikkelen en technologisering, polarisering en flexibilisering, heeft ook het overheidsbeleid effecten op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Deze effecten zijn in bepaalde sectoren (zoals zorg en onderwijs) groter dan in andere sectoren. Vanwege de kabinetsonderhandelingen is op dit moment niet duidelijk wat de speerpunten van een nieuw kabinet zullen zijn en welke hervormingen gevolgen gaan hebben voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook in Noord-Nederland zijn er beleidsambities die de vraag naar arbeidskrachten beïnvloeden.

Samenwerking Noord-Nederland

De drie noordelijke provincies Drenthe, Fryslân en Groningen werken samen in het Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN). Binnen het SNN wordt het ruimtelijke en economische beleid van de drie provincies afgestemd. Ook voert het SNN namens het noorden onderhandelingen met het Rijk en Europa. Doel van deze afstemming is het versterken van de economische positie van Noord-Nederland. Het SNN stimuleert, faciliteert en verbindt ambities gericht op de ontwikkeling van Noord-Nederland. De strategische agenda's in Noord-Nederland lopen tot 2020. De uitgangspunten worden hieronder kort samengevat.

Noordervisie 2020

In de Noordervisie 2020 staan negen doelstellingen voor Noord-Nederland. De doelstellingen die de economie en arbeidsmarkt raken zijn:

1. Human Capital Agenda Noord-Nederland 2020
Ambitie: vóór 2020 de onderwijsparticipatie en werkgelegenheid in het Noorden op het landelijke gemiddelde brengen;
2. Economisch offensief Noord-Nederland
Ambitie: vóór 2020 minimaal drie R&D-kernen en twee parels uitgebouwd tot sectoren van betekenis;
3. Maatwerk aanpak krimp en groei
Ambitie: in het noorden heeft iedereen basisvoorzieningen in de nabijheid en zijn bovenlokale voorzieningen bereikbaar;
4. Versterken netwerk van recreatie en toerisme als economische motor
Ambitie: vóór 2020 versterkt het noorden de toeristische infrastructuur om aantrekkelijk te worden een (inter)nationaal publiek;
5. Een sterke en groene agrofood sector
Ambitie: vóór 2020 is de toegevoegde waarde per hectare sterk toegenomen met afname van belasting van het milieu;
6. Een robuust energiesysteem en een sterke energiesector
Ambitie: vóór 2020 heeft Noord-Nederland een leidende positie in het produceren en aansturen van (duurzame) energie, met smart grids en een internationaal supergrid;

Noordelijke Innovatieagenda 2014-2020

Noord-Nederland heeft in de Noordervisie en RIS3¹ gekozen voor vier maatschappelijke uitdagingen: goede gezondheid, voedselzekerheid, schoon water en duurzaam energiegebruik. Het zijn deze maatschappelijke uitdagingen die als vertrekpunt gelden voor het werken aan innovatieve oplossingen die kunnen bijdragen aan de groei van de economie en werkgelegenheid in Noord-Nederland. De Noordelijke Innovatieagenda zet in op het verbreden en verbinden van ketens en op crossovers tussen sectoren en technologieën om zo tot meer economisch en maatschappelijk rendement te komen. De Noordelijke Innovatieagenda betreft een gezamenlijke koers voor het benutten van onderzoek, het realiseren van innovaties en het stimuleren van ondernemerschap. De innovatiestrategie is uitgewerkt in drie investeringslijnen. De hoofdinvesteringslijn is 'Noord-

¹ De research en innovation strategy for smart specialization (RIS3).

Nederlandse oplossingen voor wereldwijde uitdagingen'. Deze lijn heeft als doel meer business uit kennis te halen en is gericht op de vier maatschappelijke uitdagingen. Deze lijn wordt versterkt door twee ondersteunende investeringslijnen 'Krachtig mkb' en 'Vernieuwing van het innovatie-ecosysteem'. Samen vormen deze investeringslijnen de kern van de Noordelijke Innovatieagenda. Daarnaast doet de Innovatieagenda een oproep om uitvoering te geven aan opgaven op het gebied van human capital, internationalisering en digitalisering; de horizontale thema's.

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

Provincie Drenthe: Investeren in een duurzame arbeidsmarkt waar vraag en aanbod goed in balans zijn.

- De onderwijs- en kennisinfrastructuur goed laten aansluiten op de behoeften van het bedrijfsleven door:
 - inzicht in toekomstige vraag van het bedrijfsleven
 - een sluitend onderwijssysteem voor alle niveaus,
 - maximale inspanning om banen en mensen bij elkaar te brengen (talentontwikkeling))
- Arbeidsmarktmonitor
- Samen met het Rijk uitvoering geven aan advies "Vierkant voor werk" van de commissie Vollebregt & Alberda van Ekenstein.
- Inzet op de economische profilering van Drenthe en de regio, met gebruikmaking van concrete thema's zoals Region of Smart Factory's (ROSF), Biobased Economy en Vrijetijdseconomie. Door middel van concrete innovatieve projecten i.s.m. ondernemers, gemeenten en kennisinstellingen.
- Inzet op de aansluiting van de onderwijs- en kennisinfrastructuur op de behoeften van het regionale bedrijfsleven (met aandacht voor afspraken Techniekpact en Zorgpact Noord)
- Het opzetten en beheren van een informatieplatform (Arbeidsmarktdashboard 2.0) met relevante (arbeidsmarkt)onderzoeken/ discrepantieanalyses, best practices etc.
- Grensoverschrijdende samenwerking stimuleren en realiseren.

Provincie Groningen: Werkend Groningen

- Mismatch vraag en aanbod verminderen door inzet op:
 - Techniekpact
 - Investeringsfonds
 - Doorlopende leerlijnen
 - 21st century skills (leven lang leren - fonds)
- Met het programma Groningen@Work wil de provincie zoveel mogelijk Groningers aan het werk helpen Groningen@work, Het programma omvat projecten, subsidieregelingen en revolverende fondsen, waar ondernemers aan deel kunnen nemen of een beroep op kunnen doen; zoals Groninger Ondernemersfonds, Innovatief en Duurzaam MKB, Innovatiefonds Noord-Nederland, kredietunies etc.
- Economic Board Groningen (EBG) zet in op meer bedrijvigheid en meer banen in Noord-Groningen. Dit doet EBG door ondernemers met goede plannen te ondersteunen en te financieren, het onderwijs toekomstgerichte lespakketten aan te bieden, nieuwe bedrijven naar de regio te halen en te investeren in snel internet voor iedereen
- Stad en provincie (maar ook de Rijksuniversiteit en de Hanzehogeschool) zetten in op versnelling van de energietransitie, en hebben een gezamenlijk bod aan het Rijk gedaan.
- Grensoverschrijdende samenwerking stimuleren in de Eemsdollard regio.

Provincie Friesland: verbeteren en borgen van aansluiting tussen arbeidsmarkt (vraag) en onderwijs (aanbod), nu en in de toekomst

- Versterken onderwijs- en onderzoekinfrastructuur (w.o. Campus Fryslân)
- Versterken menselijk kapitaal (platform mbo-hbo-wo onderwijs en bedrijfsleven)
- Voldoende geschoold technisch en zorg personeel

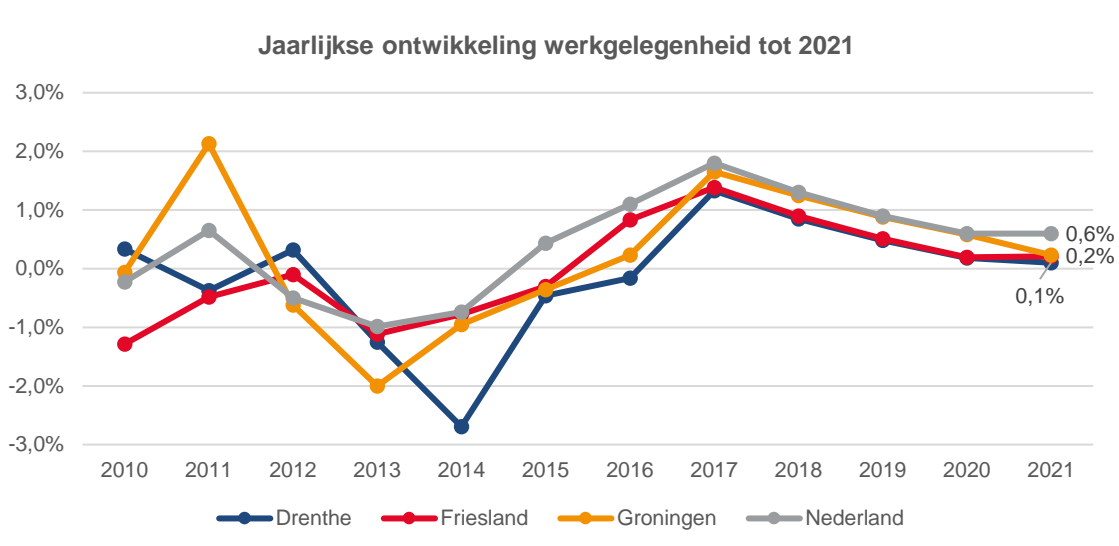
Gezamenlijk zetten de drie provincies zich op verschillende wijzen in om de werking van de regionale arbeidsmarkt te verbeteren. Hierbij ligt de focus enerzijds op voldoende aanbod van goed geschoold personeel, dat aansluit op de behoeften van werkgevers. Met daarbij in het achterhoofd de veranderende vraag naar arbeid, als gevolg van internationalisering en technologische vooruitgang. Innovatie speelt daarbij een belangrijke rol. Anderzijds ligt de focus op het verminderen van de werkloosheid en het vergroten van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Hiervoor wordt onder meer samengewerkt met onderwijsinstellingen en bedrijven.

3. Werkgelegenheid – Wat gebeurt er in belangrijke Noord-Nederlandse sectoren

Door de grote economische groei neemt tot 2018 het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Nederland (769.400 in 2016) met ruim 19.000 toe. Niet alle sectoren profiteren echter evenveel van de groei. De gevoeligheid voor de conjunctuur, overheidsbeleid, wereldhandel, consumentenbestedingen, demografische en technologische ontwikkelingen kan per sector sterk verschillen.

De werkgelegenheid in Noord-Nederland neemt toe

De Nederlandse economie is de afgelopen jaren gegroeid. Ook voor 2017 wordt een sterke groei verwacht van het Bruto Binnenlands Product (BBP) (zie ook het kader op de volgende pagina). De economische groei maakt ook dat de werkgelegenheid steeds verder aantrekt. Zo is de verwachting dat het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Nederland in 2017 met 1,5% zal toenemen tot 780.650. Naar verwachting zal ook in de periode 2017-2021 het aantal arbeidsplaatsen in alle drie de noordelijke provincies toenemen, al ligt de mate van groei wel onder het Nederlands gemiddelde.



Bron: LISA, bewerking en prognoses Etil

In de meeste sectoren groeit het aantal arbeidsplaatsen weer

De verwachting is dat het aantal arbeidsplaatsen in de meeste sectoren dit en volgend jaar groeit. Alleen in de financiële dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, energie en landbouw, bosbouw en visserij krimpt het aantal arbeidsplaatsen in beide jaren. Gedurende de periode 2019-2021 krimpt ook het aantal arbeidsplaatsen in de industrie, vooral vanwege een stijging van de arbeidsproductiviteit. Een afnemend aantal banen in een sector hoeft echter niet per se te betekenen dat het slecht gaat in termen van productie.

De grootste toename van de werkgelegenheid vindt plaats in de sector bouwnijverheid, met als belangrijkste oorzaak de toegenomen vraag op de woningmarkt. In de provincie Groningen speelt in de bouwsector ook nog de extra vraag naar arbeidskrachten als gevolg van herstelwerkzaamheden in het aardbevingsgebied. Andere sectoren waar sprake is van een sterke toename van de werkgelegenheid, zijn de verhuur en overige zakelijke dienstverlening en specialistische zakelijke dienstverlening. De groei in deze sectoren vlagt in 2018 en richting 2021 enigszins af.

Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen naar sector, Noord-Nederland, 2017-2021

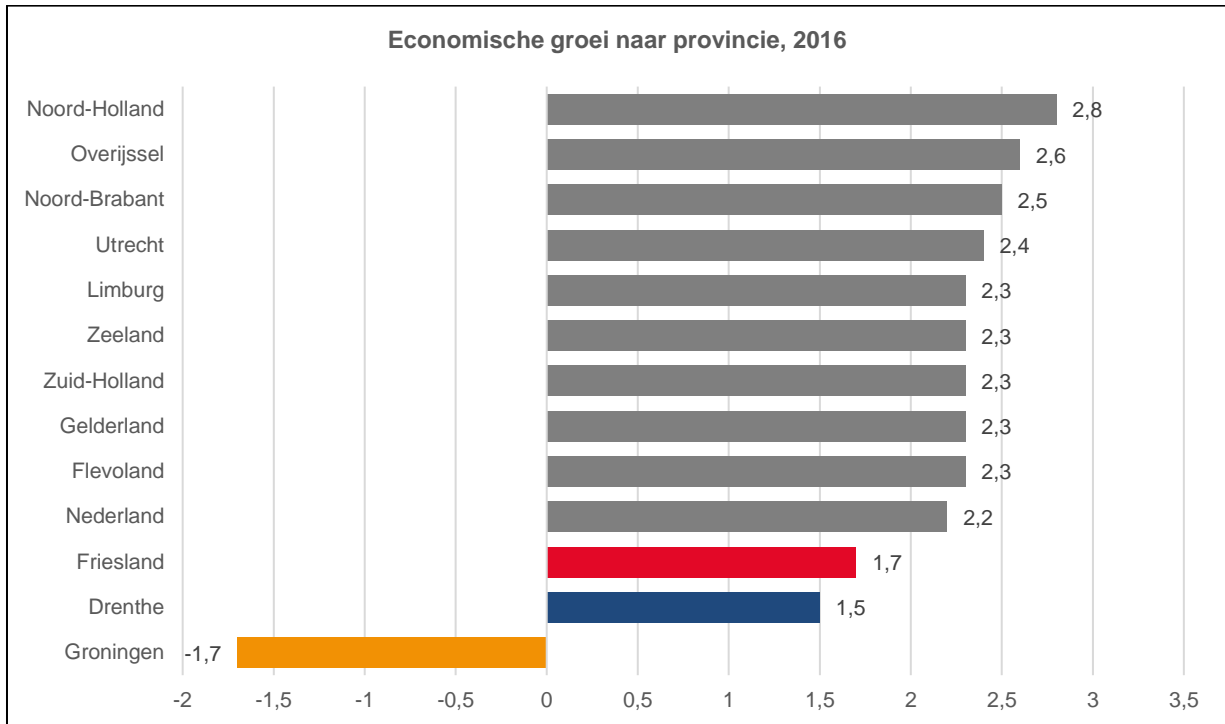
Sectoren	Aantal arbeidsplaatsen				Groei		
	2016	2017	2018	2021	2017	2018	2019-2021
Landbouw, bosbouw en visserij	32.860	32.720	32.510	31.900	-0,4%	-0,7%	-0,6%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	15.270	15.390	15.480	15.340	0,8%	0,6%	-0,3%
Chemische industrie	12.730	12.980	12.980	12.650	1,9%	0,0%	-0,9%
Metaalindustrie	27.810	28.010	28.030	27.540	0,7%	0,1%	-0,6%
Overige industrie	30.640	31.270	31.930	32.640	2,1%	2,1%	0,7%
Energie	10.060	10.010	9.940	9.520	-0,5%	-0,7%	-1,4%
Bouwnijverheid	42.140	44.910	46.500	49.450	6,6%	3,5%	2,1%
Detailhandel	94.480	95.770	96.630	97.220	1,4%	0,9%	0,2%
Groothandel	31.990	32.610	33.030	33.820	1,9%	1,3%	0,8%
Vervoer en opslag	27.960	28.320	28.610	28.620	1,3%	1,0%	0,0%
Horeca	35.100	35.670	35.980	36.060	1,6%	0,9%	0,1%
Informatie en communicatie	19.140	19.450	19.710	20.240	1,6%	1,3%	0,9%
Financiële dienstverlening & onroerend goed	21.260	21.130	20.880	19.880	-0,6%	-1,2%	-1,6%
Specialistische zakelijke dienstverlening	50.410	51.780	52.730	54.540	2,7%	1,8%	1,1%
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	38.110	39.830	40.570	41.910	4,5%	1,9%	1,1%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	43.650	43.300	43.060	42.620	-0,8%	-0,6%	-0,3%
Onderwijs	55.320	55.210	54.920	53.190	-0,2%	-0,5%	-1,1%
Zorg	110.190	111.370	113.360	117.930	1,1%	1,8%	1,3%
Welzijn	35.150	35.540	36.050	36.760	1,1%	1,4%	0,7%
Cultuur, sport en recreatie	18.120	18.290	18.420	18.510	0,9%	0,7%	0,2%
Overige dienstverlening	17.000	17.070	17.190	17.260	0,4%	0,7%	0,1%
Totaal	769.400	780.650	788.520	797.600	1,5%	1,0%	0,4%

Hoge economische groei in tweede kwartaal 2017

Het gaat goed met de economie in Nederland. Het BBP groeit al dertien opeenvolgende kwartalen. De groei van het bbp in het tweede kwartaal van 2017 is met 1,5% zelfs uitzonderlijk hoog. Zo'n groeicijfer is in de 21ste eeuw pas twee keer eerder opgetekend. In hoeverre de groei in het tweede kwartaal een uitschieter is, zal blijken bij de groeicijfers van de komende kwartalen. In 2016 groeide het BBP met 2,2% en voor 2017 verwacht het Centraal Planbureau (CPB) dat de economische groei aantrekt tot 3,3%. Daarmee zou de groei voor het eerst sinds het uitbreken van de crisis (2007) weer boven de 3% uitkomen. Dat de economie in de lift zit, blijkt ook uit het feit dat het aantal vacatures in heel 2016 gegroeid is. Bovendien blijft de werkloosheid verder dalen.

Aardgas remt economische groei

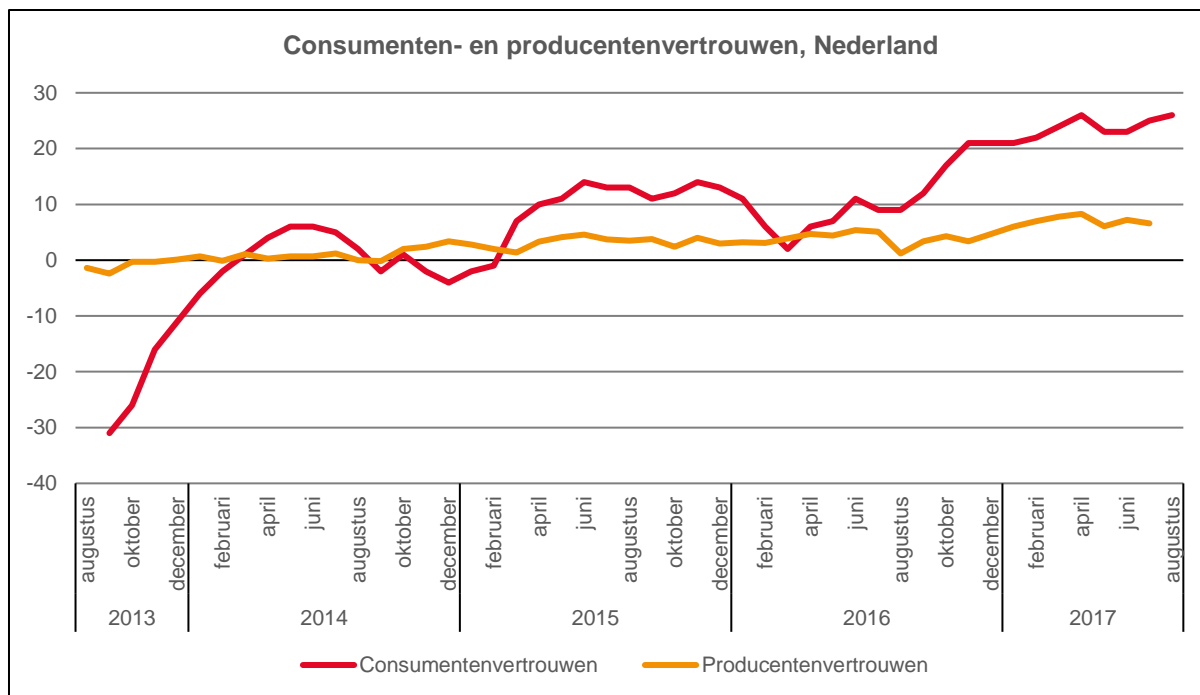
De trend van economische groei was in 2016 in vrijwel alle regio's in Nederland zichtbaar. Net als in 2015 kromp in 2016 alleen de Groningse economie. De aanhoudende inkrimping van de aardgaswinning is terug te zien in de economieën van de drie noordelijke provincies. De economie van Groningen kromp met 1,7%, terwijl in Friesland en Drenthe sprake was van een bescheiden groei van 1,7% en 1,5%.



Bron: CPB, CBS.

Vertrouwen in de economie neemt toe

Sinds augustus 2016 zit het consumentenvertrouwen in de lift. Het vertrouwen was in mei en augustus 2017 het hoogst sinds de zomer van 2007. Ook in 2016 was het consumentenvertrouwen in tien van de twaalf maanden positief. Steeds meer huishoudens vinden dat het economisch beter gaat. Dat geldt ook voor producenten. Ondernemers zijn al langer positief over de economie, maar ook zij waren in januari van dit jaar het meest positief over de economie sinds begin 2008.



Bron: CPB, CBS.

Verwachting tot 2021

Recentelijk heeft het CPB de middellangetermijnverkenning 2018-2021 geactualiseerd. De economische groei in Nederland zal in de periode 2018-2021 gemiddeld 1,8% per jaar zijn. Een nagenoeg gelijk opgaande groei van werkgelegenheid en arbeidsaanbod zorgt voor een lichte afname van de werkloosheid. Etil verwacht voor Nederland een afname van het werkloosheidspercentage van 4,9% in 2017 naar 4,0% in 2021. De rente en inflatie lopen licht op, maar blijven laag.

Sectorale specialisatiegraad: waar regio's het sterkst in zijn

Op provinciaal niveau is er slechts beperkt verschil in de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling naar sector. De regionale werkgelegenheidsontwikkeling wordt vooral bepaald door de regionale sectorale samenstelling. Om meer inzicht te krijgen op die samenstelling, staan in onderstaande tabel per provincie tien sectoren met de hoogste specialisatiegraad². Dat wil zeggen, sectoren waarvan het werkgelegenheidsaandeel groter is dan het aandeel van dezelfde sector in Nederland. Dit zegt overigens niets over de werkgelegenheid in absolute aantallen³. In de tabel zijn met een kleur de sectoren aangeduid, die in alle drie de provincies in de top 10 staan.

Uit de tabel blijkt dat er verschillen zijn tussen de drie provincies. Zo is Groningen het sterkst gespecialiseerd in energie, Friesland in de sector voeding en Drenthe in landbouw en visserij. Omdat iedere sector wordt gekenmerkt door een andere dynamiek, is het logisch om daar in het arbeidsmarktbeleid rekening mee te houden.

² De specialisatiegraad geeft aan of er in een regio per sector meer of minder dan gemiddeld arbeidsplaatsen aanwezig zijn. Het regionale aandeel van arbeidsplaatsen in een sector wordt afgezet tegen het nationale aandeel van die sector. Als het aandeel arbeidsplaatsen in de sector op regionaal niveau hetzelfde is als op nationaal niveau dan is de specialisatiegraad 1. Is het regionale aandeel lager dan het nationale aandeel dan is de score lager dan 1 (ondervertegenwoordiging) en bij een hoger aandeel is de specialisatiegraad hoger dan 1 (oververtegenwoordiging). In bovenstaande tabel is een top tien weergegeven van de sectoren met een specialisatiegraad hoger dan 1.

³ De werkgelegenheid in absolute aantallen is terug te vinden in Tabel 2 van de Tabellenbijlage

Sectorale specialisatiegraad, top tien 2016

Groningen	Friesland	Drenthe
Energie	Voeding	Landbouw en visserij
Overige industrie	Landbouw en visserij	Energie
Onderwijs	Overige industrie	Welzijn
Zorg	Metaalindustrie	Chemische industrie
Landbouw en visserij	Welzijn	Overige industrie
Openbaar bestuur	Zorg	Zorg
Welzijn	Bouwnijverheid	Openbaar bestuur
Chemische industrie	Detailhandel	Voeding
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	Overige dienstverlening	Detailhandel
Cultuur, sport en recreatie	Onderwijs	Bouwnijverheid

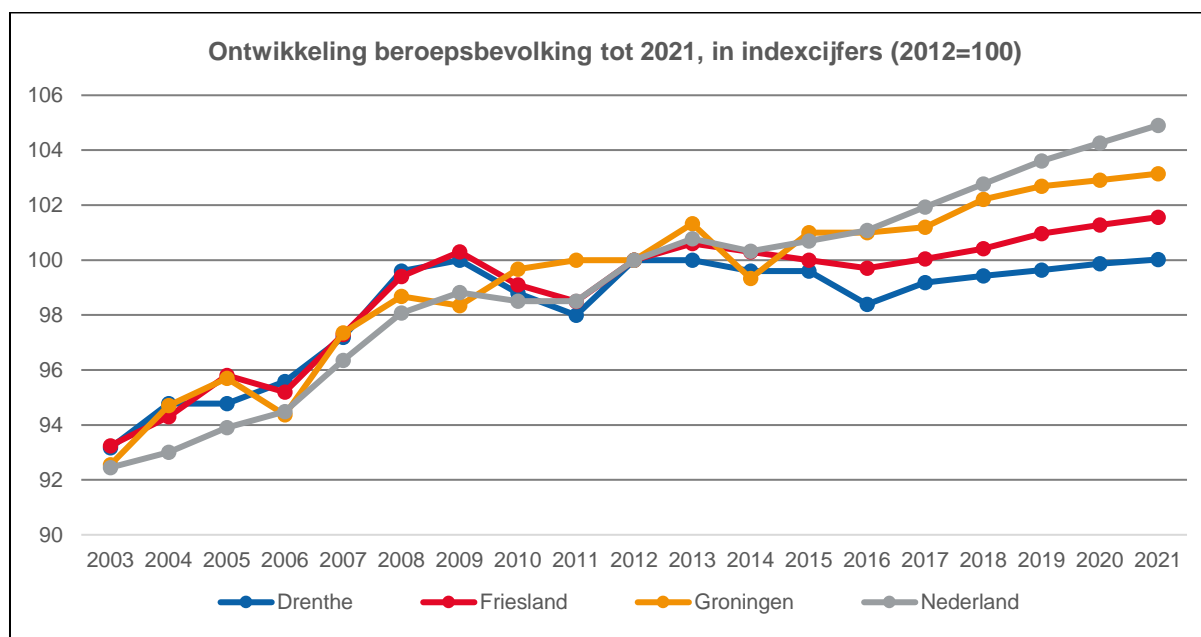
Bron: LISA, bewerking Etil

Verwachtingen tot 2021

De vraag naar arbeid staat niet op zichzelf. Vraag en aanbod van arbeid beïnvloeden elkaar. Ook sluiten vraag en aanbod nooit volledig op elkaar aan. Dit kader schetst de toekomstige ontwikkelingen van het arbeidsaanbod in Noord-Nederland én de werkloosheidsontwikkeling.

Ontwikkeling beroepsbevolking tot 2021

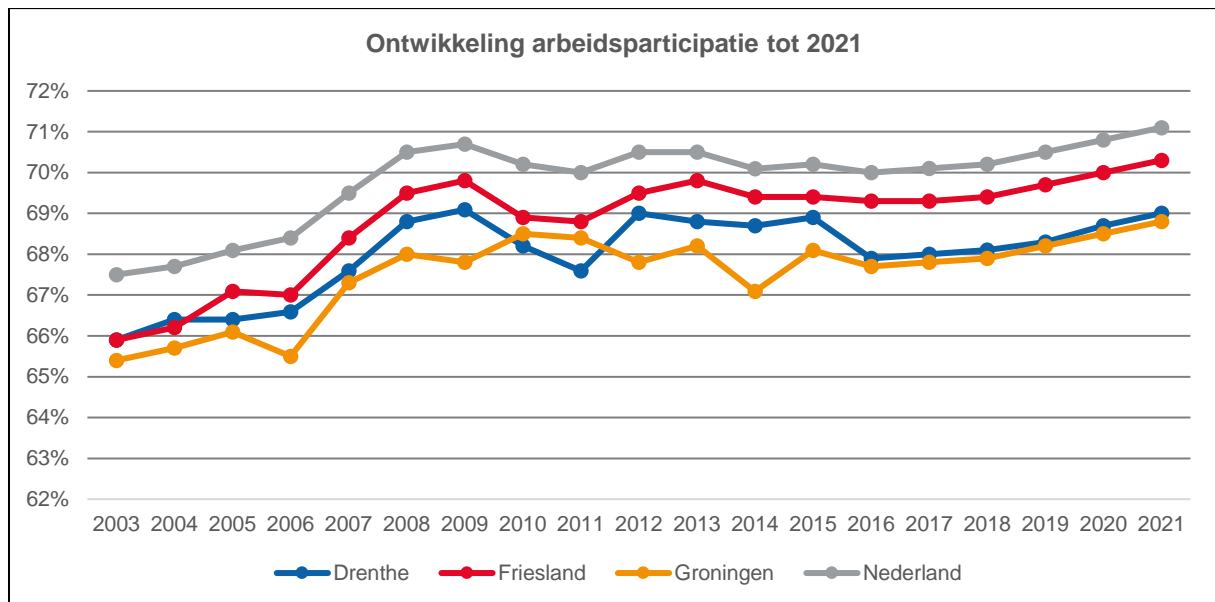
In de periode 2012-2017 is de beroepsbevolking in Groningen gegroeid met ruim 1%. In Friesland bleef de beroepsbevolking in die periode stabiel en in Drenthe was er zelfs sprake van een kleine afname. Dat laatste is met name het gevolg van een dalende potentiële beroepsbevolking. De komende jaren groeit de beroepsbevolking echter weer licht, onder invloed van een toenemende arbeidsparticipatie. In Groningen is de groei het sterkst, daar ligt de beroepsbevolking in 2021 ruim 3% boven het niveau van tien jaar geleden (2012). In Drenthe wordt in 2021 het niveau van 2012 bereikt. De groei blijft daarmee wel achter bij het Nederlands gemiddelde.



Bron: Etil, CBS.

Ontwikkeling arbeidsparticipatie tot 2021

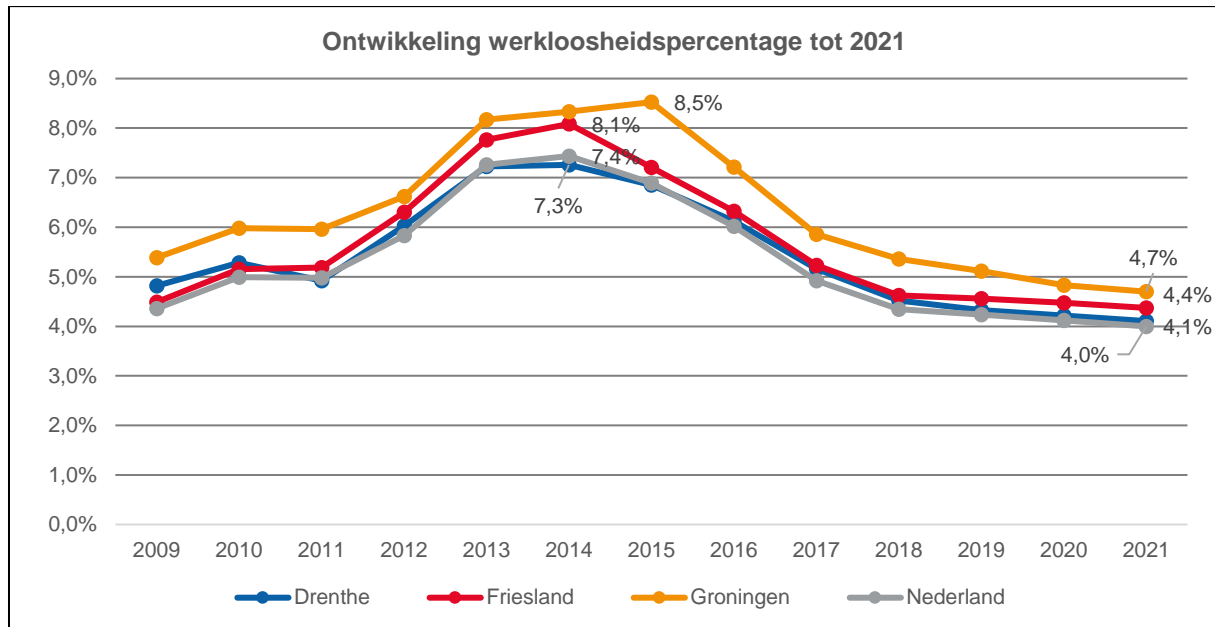
Doordat de economie aantrekt en het aantal arbeidsplaatsen en vacatures stijgt, worden meer mensen aangemoedigd om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie in de drie noordelijke provincies neemt de komende jaren dan ook toe. In 2021 zal de arbeidsparticipatie het hoogst zijn in Friesland (70,3%), gevolgd door Drenthe (69%) en Groningen (68,8%). Toch blijven Groningen, Friesland en Drenthe de lijst aanvoeren van provincies met de laagste arbeidsparticipatie. Dit is te verklaren door het lagere opleidingsniveau en de vergrijzing van de bevolking. Ook is er relatief weinig werkgelegenheid ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking waardoor mensen zich minder vaak actief op de arbeidsmarkt aanbieden.



Bron: Etil, CBS.

Ontwikkeling werkloosheid tot 2021

Als gevolg van de groeiende economie en het toegenomen aantal arbeidsplaatsen is de werkloosheid in 2016 in Noord-Nederland afgenomen. In 2017 daalt de werkloosheid verder, tot 4,5% in Drenthe, 5,2% in Friesland en 5,9% in Groningen. Onder aanvoering van de groeiende werkgelegenheid neemt de werkloosheid ook na 2017 verder af. In 2021 is het werkloosheidspercentage het laagst in Drenthe en het hoogst in Groningen. Toch wordt in Groningen de grootste werkloosheidsdaling verwacht tot 2021.



Bron: Etil, CBS

Opvallende ontwikkelingen in sectoren

Zorg en welzijn: omslag in ontwikkeling werkgelegenheid

In de periode 2013-2016 kromp de werkgelegenheid in deze sector in Noord-Nederland van 112.720 naar 110.200 arbeidsplaatsen. Door de toegenomen vraag groeit de werkgelegenheid in 2017 naar verwachting weer in alle deelsectoren, met uitzondering van de jeugdzorg en ziekenhuizen. In 2018 zal alleen nog in de jeugdzorg de werkgelegenheid afnemen. De voornaamste oorzaken van deze omslag zijn: de groei en vergrijzing van de bevolking, de economische groei, nieuwe behandelmethoden en het schrappen van eerder aangekondigde bezuinigen.

Landbouw, bosbouw en visserij: afname arbeidsplaatsen door schaalvergroting

In de landbouw, bosbouw en visserij is er sprake van schaalvergroting; het aantal kleine en middelgrote bedrijven daalt, ten gunste van grote ondernemingen. De sector wordt geconfronteerd met steeds lagere marges, hetgeen een bedreiging vormt voor innovatie en continuïteit in de foodketen. De 'licence to produce' wordt steeds belangrijker; een veilige, efficiënte en duurzame manier van voedselproductie. Crossovers met andere sectoren zijn kansrijk (bijvoorbeeld biobased economy).

Horeca en detailhandel: positief effect koopkrachtplus

De horeca en detailhandel profiteren in 2017 van het toenemende consumentenvertrouwen. Het vooruitzicht is goed door verder herstel van de koopkracht en afnemende werkloosheid. Vooral webshops doen het goed. In de horeca zijn het vooral restaurants en andere eetgelegenheden die hun omzet zien stijgen.

Informatie en communicatie: groot tekort aan gekwalificeerd personeel

Door de aantrekkende economie en toenemende digitalisering neemt de vraag naar IT-diensten sterk toe. De werkgelegenheidsgroei zit vooral in de groep software-/applicatieontwikkelaars en gebruikersondersteunende ICT. Bedrijven kiezen steeds meer voor het outsourcen van IT-diensten. Dit biedt kansen voor groei van ICT-bedrijven. De krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel remt echter de banengroei. Afgezien van het tekort aan goed opgeleid personeel staat de werkgelegenheid in de sector onder druk door de toenemende internationale concurrentie.

Bouw: personeelstekorten kunnen banengroei in bouwnijverheid belemmeren

De huidige arbeidsmarkt voor bouwpersoneel verkraapt sterk. De productiegroei in de bouwnijverheid kan belemmerd worden wanneer het niet lukt om voldoende personeel te vinden. De krappe arbeidsmarkt ontstaat deels door vergrijzing van het personeelsbestand en deels door de afgenomen instroom vanuit bouwopleidingen. Door de economische crisis konden jonge bouwmedewerkers moeilijk werk vinden in de sector en bij ontslagen verloren zij als eerste hun baan. In Groningen ligt in deze sector een extra opgave vanwege de herstelwerkzaamheden van de gevolgen van de aardbevingen.

Vervoer en opslag: binnenlandse vraag zorgt voor werkgelegenheidstoename

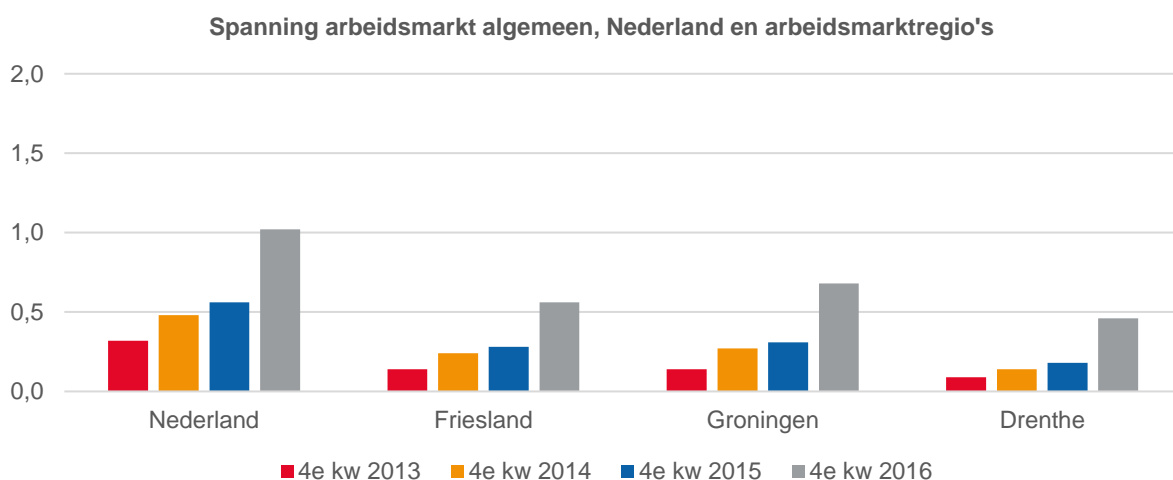
In de sector vervoer en opslag neemt de werkgelegenheid toe. De transportsector profiteert van de groei van andere binnenlandse sectoren, zoals de bouw en de detailhandel. De voornaamste groei zal plaatsvinden op de binnenlandse markt, waarbij het wegtransport meer profiteert van de economische groei dan de kustvaart, binnenvaart en het spoor. De grootste uitdaging voor het wegtransport is het toenemende tekort aan ervaren chauffeurs dat grenzen stelt aan de groei. Ook zal de sector naar verwachting internationaal verder marktaandeel verliezen.

4. Confrontatie – Hoe groot is de mismatch op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt?

Mismatch op de arbeidsmarkt kan zich uiten aan de vraag- en aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Ofwel zijn er meer lastig vervulbare vacatures (te weinig arbeidskrachten), ofwel zijn er te weinig banen, waardoor werkzoekenden moeilijker aan het werk komen (hoger werkloosheidsniveau). De mismatch kan een kwantitatief karakter hebben als er absoluut te weinig vraag of aanbod is. Het kan ook een kwalitatief karakter hebben. Dan is er vraag en/of aanbod, maar voldoet die op bepaalde criteria niet. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld op zoek zijn naar andere kwalificaties of competenties dan die werkzoekenden bezitten. Ook kan de arbeidsmarkt onvoldoende transparant zijn. Dan vinden vraag en aanbod elkaar niet of onvoldoende en kunnen werkgevers aan de ene kant moeilijk vervulbare vacatures hebben, terwijl aan de andere kant werkzoekenden moeizaam aan het werk komen. Dit hoofdstuk analyseert of er sprake is van mismatch op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt, nu of in de nabije toekomst.

Bestaat de mismatch?

Een toename van openstaande vacatures en een afname van kortdurend werkzoekenden maakte de arbeidsmarkt in Noord-Nederland de afgelopen jaren minder ruim. Het economisch herstel heeft in de arbeidsmarktregio Groningen en in Nederland als geheel gezorgd voor een arbeidsmarkt die in het vierde kwartaal van 2016 als gemiddeld te typeren is. In de arbeidsmarktregio's Friesland en Drenthe is nog steeds sprake van een ruime arbeidsmarkt, al nadert hier een situatie met gemiddelde spanning. Het niveau van de arbeidsmarktspanning in Noord-Nederland lag gedurende de gehele periode lager dan in Nederland als geheel.



Bron: UWV, bewerking Etil

Op macroniveau lijkt er in Noord-Nederland dus geen sprake van een problematische mismatch. Het feit dat de werkloosheid in Noord-Nederland nog altijd hoger ligt dan in 2008 (voor de start van de crisis) bevestigt dit beeld. Daarbij is er een vrij grote groep mensen die niet hebben gezocht naar werk of niet direct beschikbaar zijn.

Evenwicht op macroniveau sluit echter niet uit dat in sommige segmenten van de arbeidsmarkt wel degelijk een mismatch bestaat. De arbeidsmarkt is immers niet één geheel, maar bestaat uit allerlei deelmarkten. Terwijl een groot deel van de transities op de arbeidsmarkt zonder problemen verloopt, zijn er werkgevers, werkzoekenden en intermediaire organisaties die problemen ervaren.

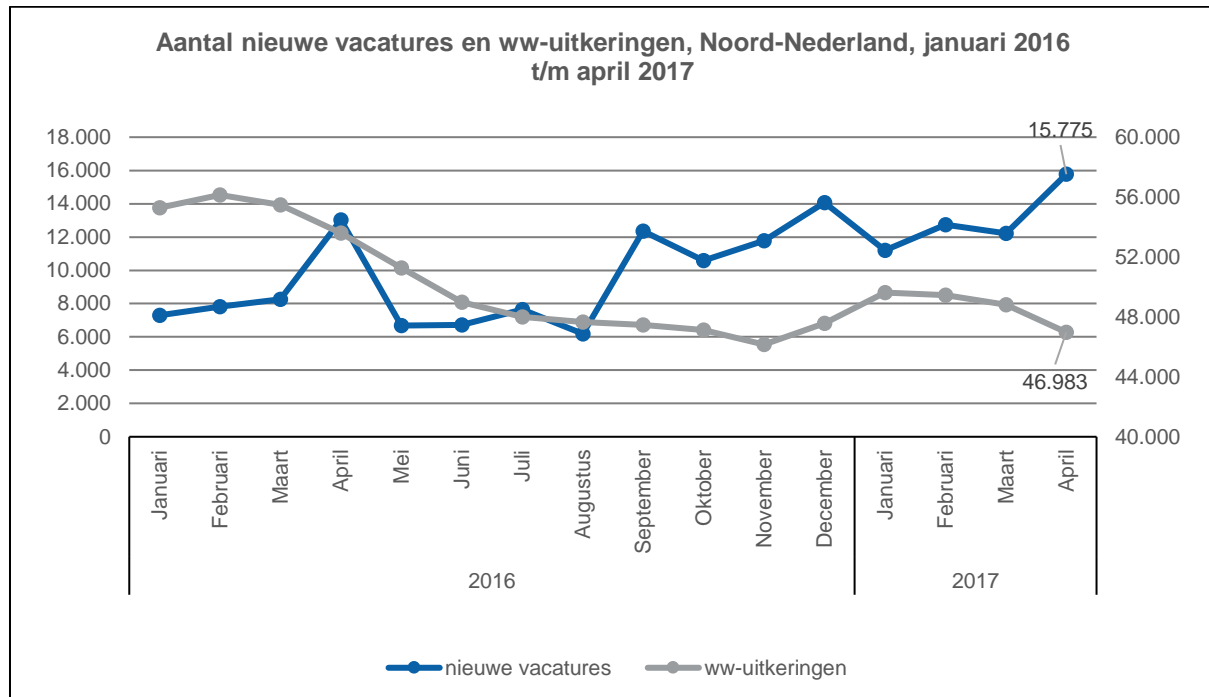
Spanning op de arbeidsmarkt

Toenemend aantal vacatures

Als gevolg van de economische groei neemt het aantal vacatures in snel tempo toe. In de periode april 2016 tot april 2017 is het aantal nieuwe vacatures in Noord-Nederland toegenomen van 13.000 tot 15.800. Ook het aantal openstaande vacatures groeide in dezelfde periode met 25% (van 7.900 tot 9.900). De sterke groei in het aantal vacatures bestaat in zowel Friesland, Drenthe als Groningen.

Dalend aantal WW-uitkeringen

Tegenover de stijging van het aantal vacatures staat de daling van de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen. In Noord-Nederland waren er in januari 2016 nog 55.300 WW-uitkeringsgerechtigden, in april 2017 waren dit er 48.800. In Friesland was de daling met 18% het sterkst, in Drenthe en Groningen was de daling respectievelijk 14% en 13%.



Bron: UWV, bewerking Etil

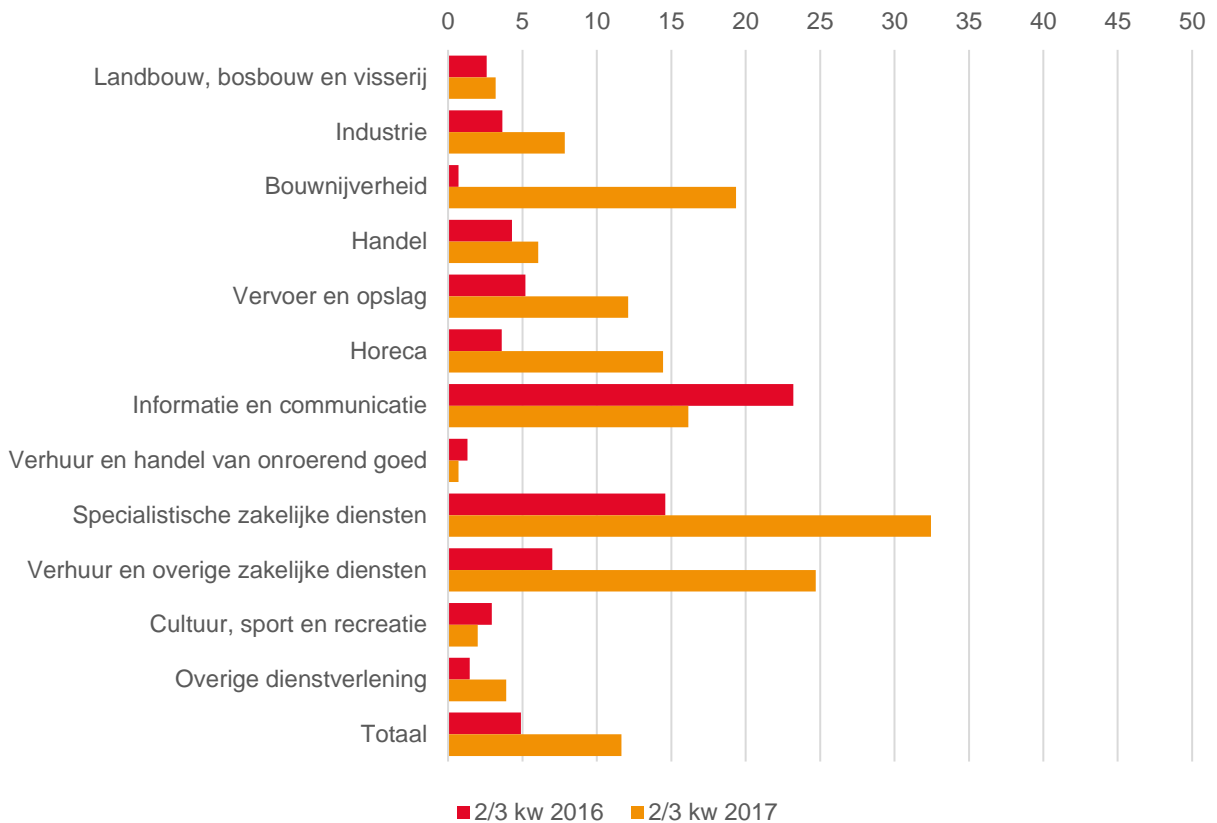
Toenemende spanning

Als gevolg van de groeiende economie, het stijgende aantal vacatures en de dalende werkloosheid, is de spanning op de arbeidsmarkt de afgelopen periode weer toegenomen. In het vierde kwartaal van 2016 was de arbeidsmarktspanning in Groningen te typeren als gemiddeld. Sinds het tweede kwartaal van 2014 was de arbeidsmarkt in die provincie nog ruim te noemen. In Drenthe en Friesland is er sprake van een ruime arbeidsmarkt. Vóór 2015 was de arbeidsmarkt in Drenthe over het algemeen nog zeer ruim.

Ruim 1 op de 10 bedrijven ervaart problemen als gevolg van personeelsgebrek

Het percentage bedrijven dat volgens de Conjunctuurenquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) door een tekort aan arbeidskrachten belemmeringen ervaart in de bedrijfsvoering, is in Noord-Nederland het afgelopen jaar flink toegenomen. Bedrijven groeien door personeelsgebrek minder dan zij zouden willen. Vooral in de sectoren bouwnijverheid (+19%), specialistische zakelijke diensten (+18%), verhuur en overige zakelijke diensten (+18%), horeca (+11%) en vervoer en opslag (+7%) nam de ervaren belemmering fors toe. Alleen in de sector informatie en communicatie (-7%) bleek de ervaren belemmering door personeelsgebrek af te nemen. Desondanks blijft het niveau van bedrijven die aangeven belemmeringen te ervaren als gevolg van arbeidstekorten in deze sector groot.

Percentage bedrijven met belemmeringen vanwege tekort aan personeel, Noord-Nederland, in %



Bron: CBS, bewerking Etil

Uitingen van mismatch: tekort- en overschotberoepen

Vergelijking van vraag en aanbod geeft een beeld van de kansen en knelpunten die werkgevers en werknemers momenteel ervaren. In onderstaand overzicht hebben we een lijst weergegeven van de top tien van beroepen waarvoor in het vierde kwartaal van 2016 in de arbeidsmarktregio’s van Noord-Nederland de grootste krapte en ruimte is. De beroepen die in alle drie de provincies voorkomen zijn met een kleur gemarkeerd.

Krapteberoepen zijn beroepen waarnaar relatief veel vraag is in verhouding tot het beschikbare aanbod. Bij overschotberoepen is er relatief veel aanbod ten opzichte van de vraag. Soms zijn er in zo’n beroep weliswaar veel vacatures, maar is het aantal werkzoekenden dat geïnteresseerd is in die beroepen nog veel groter. Er zijn voor hen dus minder goede kansen op een baan omdat de concurrentie groot is.

Top tien beroepen met een krappe arbeidsmarkt, arbeidsmarktregio's, 4^e kwartaal 2016

Drenthe	Groningen	Friesland
Artsen	Software- en applicatieontwikkelaars	Juristen
Software- en applicatieontwikkelaars	Algemeen directeuren	Verpleegkundigen (mbo)
Gespecialiseerd verpleegkundigen	Artsen	Artsen
Verpleegkundigen (mbo)	Gespecialiseerd verpleegkundigen	Software- en applicatieontwikkelaars
Docenten algemene vakken secundair onderwijs	Databank- en netwerkspecialisten	Algemeen directeuren
Fysiotherapeuten	Keukenhulpen	Gespecialiseerd verpleegkundigen
Adviseurs marketing, public relations en sales	Apothekersassistenten	Accountants
Medisch praktijkassistenten	Accountants	Financieel specialisten en economen
Machinemonteurs	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	Medisch vakspecialisten
Administratief medewerkers	Verpleegkundigen (mbo)	Docenten hoger onderwijs en hoogleraren

Bron: UWV, bewerking Etil

Top tien beroepen met een ruime arbeidsmarkt, arbeidsmarktregio's, 4^e kwartaal 2016

Drenthe	Groningen	Friesland
Bouwarbeiders ruwbouw	Hulpkrachten bouw en industrie	Land- en bosbouwers
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	Timmerlieden	Hoveniers, tuinders en kwekers
Timmerlieden	Bedieners mobiele machines	Hulpkrachten bouw en industrie
Hulpkrachten bouw en industrie	Bouwarbeiders ruwbouw	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens
Leerkrachten basisonderwijs	Schilders en metaalspuiters	Timmerlieden
Bedieners mobiele machines	Hoveniers, tuinders en kwekers	Schilders en metaalspuiters
Metaalbewerkers en constructiewerkers	Loodgieters en pijpfitters	Metaalbewerkers en constructiewerkers
Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	Lassers en plaatwerkers	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten
Bouwarbeiders afbouw	Biologen en natuurwetenschappers	Maatschappelijk werkers
Secretaresses	Kappers en schoonheidsspecialisten	Conciërges en teamleiders schoonmaak

Bron: UWV, bewerking Etil

Zijn er voor werkzoekenden/overschotberoepen nog kansen over de grens?

Het UWV publiceert ook informatie over kansen in Duitsland. Net als in Nederland neemt in Duitsland het aantal moeilijk vervulbare vacatures (krapteberoepen) toe door het economisch herstel. Dit biedt kansen voor Nederlandse werkzoekenden. Net als in Nederland liggen er in Duitsland vooral kansen in de richtingen techniek, ICT en zorg. Voor een deel gaat het binnen deze richtingen echter om andere beroepen dan in Nederland. Volgens de Bundesagentur für Arbeit is de top tien Duitse krapteberoepen:

1. Elektronicamonteurs
2. Toezichthoudend personeel in de industrie
3. Toezichthoudend personeel in de bouw.
4. Technici werktuigbouw
5. Technici weg- en waterbouw
6. Medische praktijkassistenten
7. Tandtechnici
8. Fysiotherapeuten
9. Apothekers
10. Treinmachinisten

Vooral in de industrie en de bouw zijn er kansen over de grens. Al is het de vraag of deze vacatures qua opleidingsniveau aansluiten op het aanbod in Noord-Nederland.

Kwalitatieve mismatch steeds belangrijker

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Trends als technologische ontwikkelingen, globalisering, decentralisaties en flexibilisering spelen daarbij een belangrijke rol. Het is de verwachting dat deze dynamiek de komende jaren alleen maar toeneemt. Daarom is het belangrijk dat het arbeidsaanbod zich voortdurend blijft ontwikkelen om zo in te spelen op de veranderingen. Dat geldt voor werknemers, maar ook voor andere partijen zoals werkzoekenden en studenten. Onvoldoende of verkeerde (bij-) scholing en/of ontwikkeling kunnen er echter toe leiden dat er kwalitatieve mismatches ontstaan: medewerkers zijn onder- of overgekwalficeerd, of hebben een opleiding of ervaring die niet past bij het werk.

De ontwikkelingen in de ICT zijn een goed voorbeeld van de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Ondanks de personeelstekorten zijn er in Noord-Nederland nog steeds mensen met een ICT-achtergrond op zoek naar een baan (1.150 niet-werkende werkzoekenden). De tekorten in de ICT-sector ontstaan vooral door veranderingen in de gevraagde skills: ontwikkelingen op inhoudelijk vlak gaan razendsnel. Daarnaast is er ook een toenemende behoefte aan mensen met inzicht in bedrijfsprocessen en communicatieve vaardigheden, die klantwensen kunnen vertalen naar ICT. Van werkzoekenden én werkenden wordt verwacht dat zij zich kunnen aanpassen aan de snel veranderende markt. Tot slot is er ook nog een duidelijke mismatch in opleidingsniveaus: veel werkzoekenden zijn middelbaar opgeleid of hebben een verouderde opleiding of ervaring, terwijl het meeste werk zich bevindt op hoger beroepsniveau met kennis van de nieuwste ontwikkelingen.

Verwachte toename van de mismatch

Het probleem van mismatch wordt met de aantrekkende economie de komende jaren waarschijnlijk eerder groter dan kleiner. Het is de verwachting dat op macroniveau de spanning op de arbeidsmarkt verder opschuift van een gemiddelde arbeidsmarktsituatie naar een krappe arbeidsmarktsituatie. De toekomstige arbeidsmarktsituatie (2020) levert volgens het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA) voor werkgevers in Noord-Nederland meer knelpunten in de personeelsvoorziening op dan de huidige situatie. Dit biedt kansen voor werkzoekenden. Er zijn echter verschillen tussen opleidingsniveaus en -richtingen. Het ROA-onderzoek wordt aan het einde van het jaar weer geactualiseerd, zodat we ons voor nu beperken tot de resultaten op hoofdlijnen van het voorgaande onderzoek:

- Voor vmbo opleidingsrichtingen is het perspectief zeer slecht. Het vmbo is evenwel niet bedoeld als voorbereiding op de arbeidsmarkt, leerlingen hebben immers nog geen startkwalificatie.
- Slechte tot redelijke perspectieven zijn er voor gediplomeerden van beroepsopleidingen op middelbaar niveau. Binnen het mbo zijn de perspectieven voor mbo 4 beter dan de perspectieven voor mbo 2 en 3. Voor 19% van de mbo 4 gediplomeerden zijn de perspectieven goed tot zeer goed. Op mbo 2/3 niveau is dit het geval voor slechts 3% van de gediplomeerden.
- Het perspectief wordt beter naarmate het opleidingsniveau stijgt, op hbo-niveau zijn er over het algemeen betere arbeidsmarktperspectieven.

Het is de verwachting dat de mismatch in skills, waarbij binnen een beroep meetelt in hoeverre men over de actueel benodigde competenties beschikt, de komende jaren een steeds grotere rol gaat spelen in de totale mismatch op de arbeidsmarkt.

5. Technologie – Wat zijn de gevolgen van automatisering en robotisering op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt?

De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller en de impact van technologie wordt steeds zichtbaarder. Robots in de dienstverlening, het digitaliseren van werkprocessen, de toepassing van nanotechnologie in sensoren: direct en indirect beïnvloeden deze ontwikkelingen de arbeidsmarkt.

Technologie en de arbeidsmarkt

Onder automatisering verstaan we de vervanging van taken die door mensen worden uitgevoerd door machines, computers en robots. In de afgelopen decennia gebeurde dat vooral door het gebruik van machines en computers. In de komende jaren zullen de capaciteiten van robots, zoals de zorgrobot of de zelfsturende auto, verder toenemen, zodat we meer en meer zullen gaan spreken van robotisering.

Technologie heeft invloed op de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid. Nieuwe technologie neemt werk van mensen over, maar elke grote technologische verandering (industrialisering, automatisering, et cetera) heeft ook steeds nieuwe banen opgeleverd. Veelal gaat het om banen op een hoger niveau omdat er recente technologische kennis voor nodig is. Maar de technologische vooruitgang levert ook banen op in het middensegment of aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

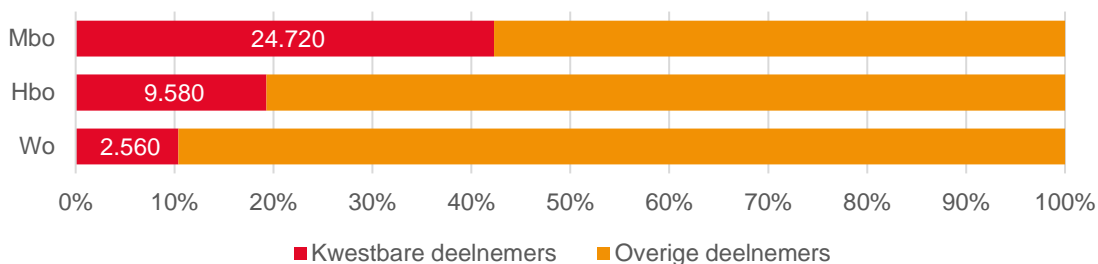
Tegengestelde visies over de gevolgen van technologische ontwikkeling

Over de (gevolgen van) recente technologische ontwikkelingen is de literatuur niet eenduidig. Sommige onderzoekers analyseren achteraf de gevolgen voor de werkgelegenheid van de invoering van nieuwe technologie. Zij schatten de consequenties anders in dan onderzoekers die op basis van te verwachten technologische ontwikkelingen de gevolgen voor de werkgelegenheid voor de middellange termijn proberen in te schatten.

Een in 2013 verschenen studie van Oxford University voorspelt dat de invloed van nieuwe technologische mogelijkheden op de werkgelegenheid enorm is. De werkgelegenheid zal in veel beroepen grotendeels of soms zelfs helemaal verdwijnen. Een vervolgstudie van Deloitte werkt dit beeld uit voor Nederland: door robotisering en automatisering kunnen ook in ons land veel banen verloren gaan. Volgens Deloitte is de kwetsbaarheid voor automatisering in de techniek, landbouw, economie, recht en management het hoogst. In de sector economie recht en management zijn in Nederland bij afstand het meeste mensen werkzaam. Dit resulteert erin dat automatisering in deze sector de hoogste impact zal gaan hebben. Kunstzinnige, maatschappelijke en wetenschappelijke beroepen zullen het meest worden ontzien. In termen van absolute aantallen des te meer omdat deze sectoren relatief klein zijn. Deze beroepen worden vaker geassocieerd met creativiteit en omgang met mensen. De mate en snelheid waarmee dit gebeurt zijn afhankelijk van de mate waarin het bedrijfsleven arbeidsbesparende technologie adopteert en de maatschappij de inzet ervan accepteert. Deze factoren bepalen ook de mate waarin nieuwe banen zullen ontstaan.

Over het algemeen geldt dat hoe hoger het niveau van de opleiding is die een student volgt, hoe kleiner de kans is dat deze wordt opgeleid voor banen die in de toekomst dreigen te verdwijnen. Deloitte becijferde dat in Nederland voor 42,3% van de huidige mbo-studenten geldt dat zij worden opgeleid voor werk dat over tien tot twintig jaar potentieel niet meer bestaat. In het hbo geldt dit voor 19,3% van de studenten. In het wo daalt dit percentage tot 10,4%. Als we deze percentages vertalen naar de Noord-Nederlandse situatie dan gaat het over bijna 37.000 deelnemers.

Aantal kwetsbare leerlingen voor automatisering in Noord-Nederland naar opleidingsniveau, 2015-2016



Bron: Etil.

De OECD voorspelt juist dat het aantal banen dat gaat verdwijnen, veel minder groot zal zijn. De OECD kijkt niet naar banen, maar naar taken. De organisatie concludeert dat in vrijwel alle beroepen taken overblijven die niet geautomatiseerd kunnen worden. Daarom zal (gemeten in uren) ongeveer 9% van werkgelegenheid verdwijnen ten gevolge van automatisering en digitalisering. De OECD spreekt zich niet uit over de omvang van nieuwe werkgelegenheid als gevolg van technologische ontwikkelingen.

Ook studies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en het Rathenau Instituut stellen dat het in Nederland niet zo snel gaat met de veranderingen: robotisering van de productie gaat langzaam, acceptatie van robots verloopt moeizaam en er komen óók banen bij. Een rapport van de Rabobank bevestigt dit beeld. De gevolgen van technologische ontwikkelingen voor de onderkant van de arbeidsmarkt lijken beperkt te blijven, omdat veel niet-routinematig fysiek werk moeilijk lijkt te automatiseren. Bovendien creëert automatisering een groeiende vraag naar persoonlijke dienstverlening. Ook nuanceert het Rabo-rapport de gevolgen voor banen op middelbaar niveau: er verdwijnen veel banen, maar er komen er ook veel bij.

In elk geval staat de werkgelegenheid onder druk

Volgens het UWV zorgen technologische ontwikkelingen in de komende jaren dat er in verschillende sectoren banen zullen verdwijnen:

- door verdere mechanisering in de tuinbouw en industrie. Naar verwachting gaat het niet meer om grote aantallen.
- door digitalisering in de financiële dienstverlening, bij de overheid, de semipublieke sectoren (nutsbedrijven, grote zorginstellingen, grote onderwijsinstellingen) en de detailhandel. Zowel bij banken als verzekeraars verschuift een belangrijk deel van de dienstverlening naar het internet, waardoor veel filialen sluiten. In de retail wordt het aandeel verkooptransacties van de webshops (nu ongeveer 6%) steeds groter.
- door robotisering van productieprocessen bij (middelgrote) bedrijven die niet met de eerste golf van robotisering meegingen. Dit geldt zowel voor de metaalindustrie, de procesindustrie als voor de overige industrie. De verwachting is dat dit geleidelijk zal gaan en daarom niet acuut grote aantallen banen zal kosten.
- door grotere efficiency in de bedrijfsvoering. De beschikbaarheid van big data vergroot de efficiency in veel sectoren met (relatief gering) banenverlies tot gevolg. Er zijn sectoren waar door analyse van big data en betere planning veel te winnen valt. Dat geldt bijvoorbeeld voor de transportsector, waar minder chauffeurs ingezet kunnen worden.
- door klussensites en digitale netwerken. Partijen die projecten en klussen uitzetten en aanbieders bereiken elkaar via digitale media gemakkelijker. Dit lijkt vooral tot minder reguliere banen te leiden en tot een stijging van het aantal zzp'ers. Tegelijk ontstaat zo meer druk op de markt, waardoor aanbieders efficiënter moeten werken en minder uren maken. Dat houdt per saldo ook een terugloop van de werkgelegenheid in.

Digitalisering lijkt vooral een negatief werkgelegenheidseffect te hebben op administratieve beroepen.

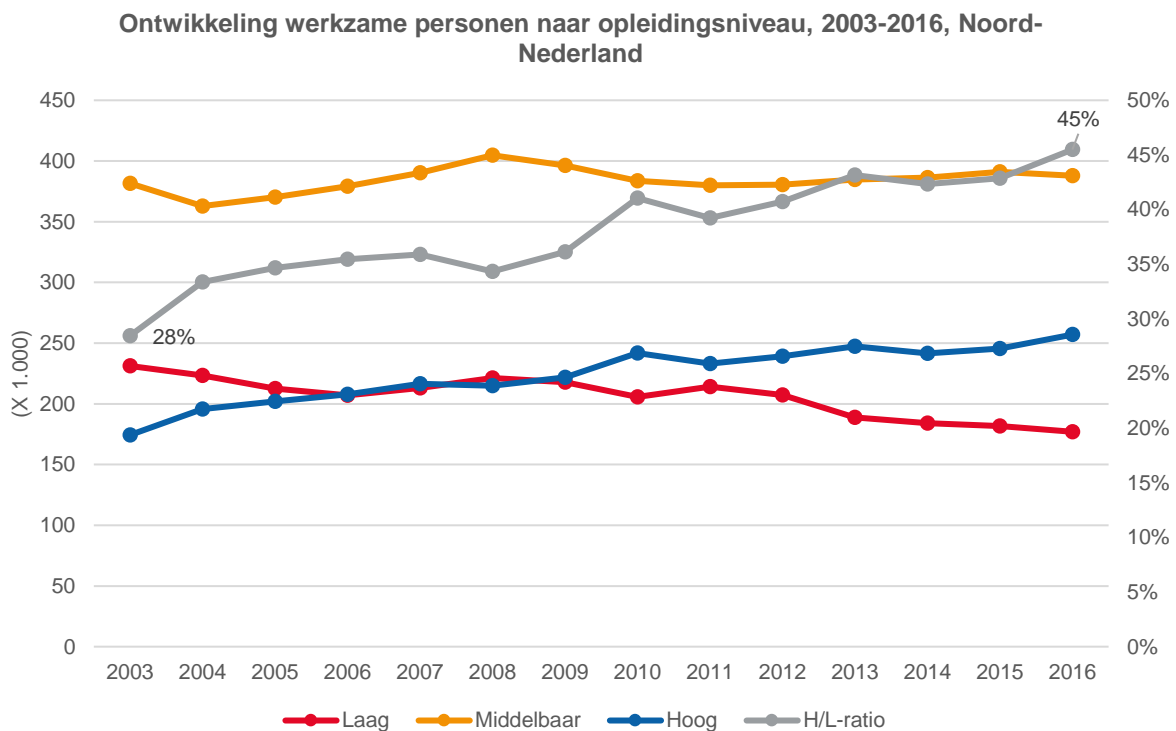
Maar er verdwijnen niet alleen banen

De invloed van de verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering op arbeid is gelaagd en divers. Het is van belang om niet alleen te focussen op de risico's op het afnemen van de werkgelegenheid. IT speelt immers ook een rol bij het creëren van nieuwe banen. IT maakt automatisering van bestaande banen mogelijk, maar heeft ook op een complexe wijze invloed op de manier waarop praktijken van arbeid en mondiale waardeketens vorm krijgen. Denk bijvoorbeeld aan de opkomst van platformen dankzij IT, zoals Airbnb en Uber en die kapitaal- en arbeidsbesparend zijn. IT heeft, net als de doorbraak van het internet midden jaren negentig, ook een mondiale, transformerende invloed: verlaging van kosten van internationaal zakendoen en de vorming van mondiale waardeketens. Voor de komende jaren wordt een verdere verdienstelijking van de industrie voorzien.

De mate en snelheid waarin dit gebeurt zijn afhankelijk van de mate waarin het bedrijfsleven arbeidsbesparende technologie adopteert en de maatschappij de inzet ervan accepteert. Deze factoren bepalen ook de mate waarin nieuwe banen zullen ontstaan.

Wat zijn de gevolgen in Noord-Nederland?

Uit bovenstaande analyse blijkt dat vooral banen van middelbaar en laagopgeleiden evenals administratieve beroepen last gaan krijgen van de toenemende automatisering en robotisering. In Noord-Nederland is het aantal werkenden op middelbaar niveau tussen 2003 en 2016 vrijwel stabiel gebleven, het aantal hoogopgeleide werkenden is aanzienlijk gestegen en het aantal lager opgeleiden is afgenomen. Daarmee neemt de H/L-ratio⁴ in Noord-Nederland toe van 28% in 2003 naar 45% in 2016. Landelijk was deze ratio in 2016 echter 57%. Dat betekent dat het percentage hoger opgeleiden in Noord-Nederland fors lager ligt dan het landelijk gemiddelde en dat de groep werkenden die last heeft of in de nabije toekomst kan krijgen van upgrading in Noord-Nederland groter is.



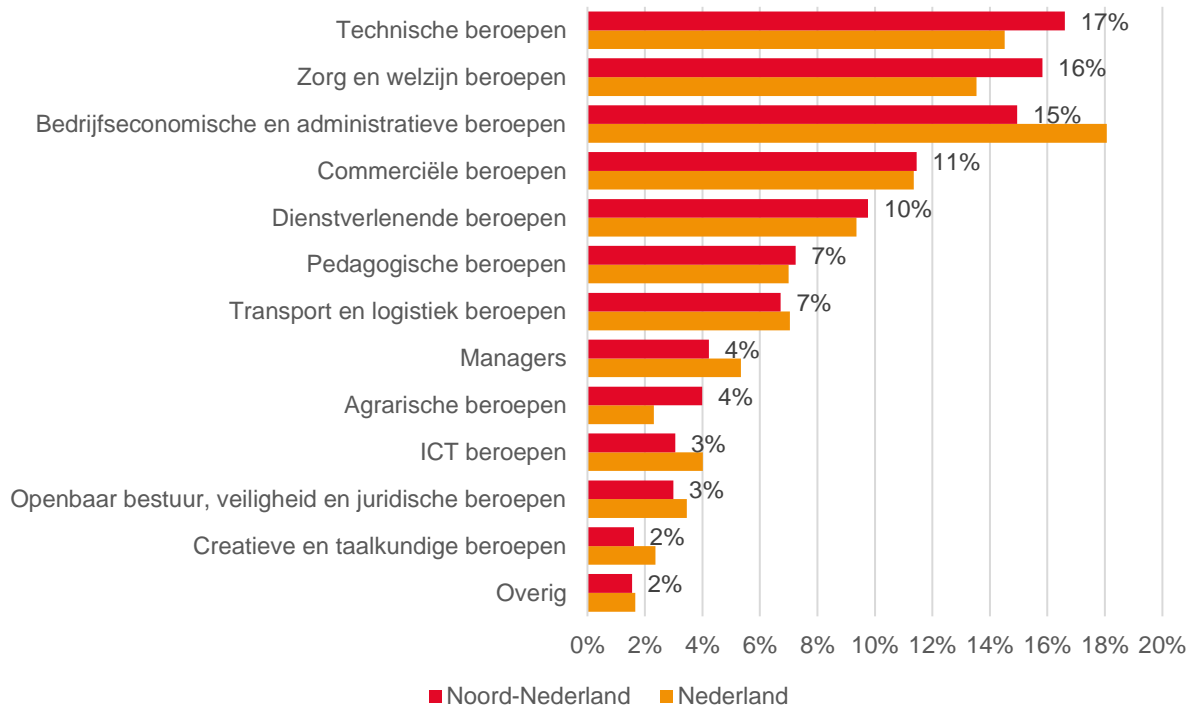
Bron: CBS (EBB), bewerking Etil.

Ongeveer 15% van de werkgelegenheid (oftewel ruim 121.000 werkzame personen) in Noord-Nederland bestaat uit bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Dat is een vrij grote groep, toch ligt het werkgelegenheidsaandeel van deze beroepen lager dan landelijk. In die zin zijn de

⁴ De H/L ratio is het totaal aantal hoogopgeleiden als percentage van het totaal aantal on-, laag of middelbaar geschoolden.

gevolgen van automatisering in Noord-Nederland dus kleiner. Kijken we naar de beroepen die kunnen profiteren van de technologisering, dan valt de werkgelegenheid in ICT-beroepen op. In Noord-Nederland is de werkgelegenheid in ICT-beroepen namelijk lager dan het landelijk gemiddelde.

Werkgelegenheidsaandeel per beroepsklasse in 2016, Nederland en Noord-Nederland



Bron: CBS (EBB), bewerking Etil.

6. Polarisering – Wordt de kloof tussen lager en hoger opgeleiden groter?

Toenemende automatisering en globalisering leiden tot een structurele verandering in de vraag naar personeel. Sommige taken kunnen in het buitenland of door machines of robots worden uitgevoerd, terwijl het belang van andere taken en werkzaamheden juist toeneemt. Tegelijk zorgen veranderingen in de organisatie van het werk ervoor dat werkgevers andere verwachtingen hebben van de vaardigheden van hun werknemers. Deze ontwikkelingen hebben zowel kwantitatieve als kwalitatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt.

Niet-routinematig en interactief werk neemt toe

Het CPB heeft in 2015 een top 10 van de snelst groeiende en krimpende beroepen in termen van werkgelegenheid gepubliceerd (zie tabel hieronder). Er is gekeken in welke beroepen de werkgelegenheid het meest is toegenomen of afgenomen in de periode 1996-2014 (kolom 1). Om het belang van deze beroepen in Noord-Nederland te duiden, heeft Etil de werkgelegenheid voor deze beroepen uitgezocht (kolom 3). Tot slot toont de tabel het aandeel interactieve taken⁵ per beroepsgroep (kolom 2). Het blijkt namelijk dat beroepen met een hoog aandeel interactieve taken sterk zijn gegroeid. Ook het werkgelegenheidsaandeel van beroepen met routinematige taken is afgenomen ten koste van beroepen met meer niet-routinematige taken. Het gaat veelal om beroepen waarvoor een hoger of hoog-middelbaar opleidingsniveau is vereist. Met name beroepen die handvaardigheid vereisen en minder interactief zijn, zijn juist gekrompen. Hierbij gaat het veelal om beroepen op niveau mbo-2. Als tweede valt op dat het bij de snelst groeiende beroepsgroepen vaak gaat om kleine aantallen werkenden, terwijl het bij de krimpende beroepen juist om forse aantallen gaat. Als derde valt op dat bij de stijgers geen enkel ICT-beroep zit. Het gaat dus niet om ICT-werkgelegenheid en ICT-functies, maar om ICT-taken en -vaardigheden die in steeds meer beroepen zijn vereist.

Top 10 van groeiende en krimpende beroepen in Nederland tussen 1996 en 2014

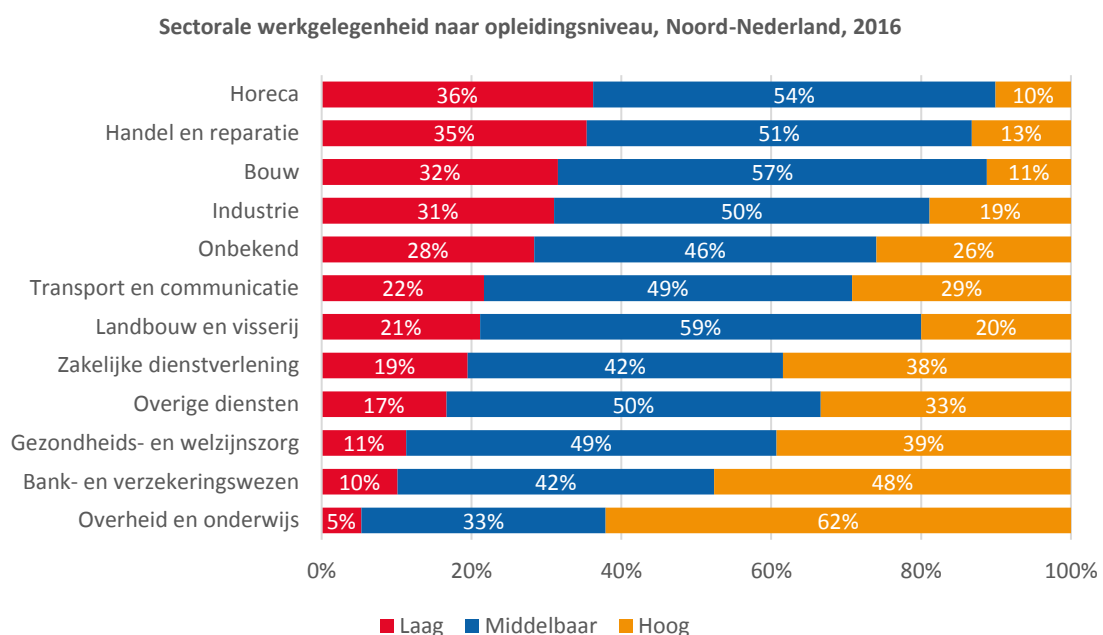
	Gemiddelde WP verandering per jaar (1996-2014)	Aandeel interactieve taken	WP Noord- Nederland (2016)
A. Top 10 toenemende beroepen			
Managers zorginstellingen	11,8%	0,72	2.200
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	11,2%	0,77	29.800
Zakelijke dienstverleners	10,7%	0,73	7.700
Procesoperators	9,3%	0,32	3.800
Sportinstructeurs	9,1%	0,97	4.300
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	8,8%	0,70	6.900
Grafisch vormgevers en productontwerpers	8,3%	0,34	4.200
Financieel specialisten en economen	8,3%	0,72	3.800
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	7,9%	0,43	13.400
Docenten beroepsgerichte vakken secundair onderwijs	7,4%	0,82	3.200
B. Top 10 afnemende beroepen			
Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid	-3,6%	0,26	2.700
Productiemachinebedieners	-3,5%	0,13	9.000
Assemblagemedewerkers	-2,8%	0,00	3.400
Land- en bosbouwers	-2,8%	0,22	4.800
Secretaresses	-2,8%	0,34	4.600
Lassers en plaatwerkers	-2,6%	0,05	3.800
Boekhoudkundig medewerkers	-2,4%	0,40	9.200
Productieleiders industrie en bouw	-2,4%	0,35	6.900
Boekhouders	-2,4%	0,47	7.700
Slagers	-2,3%	0,06	1.400

Bron: CPB, EBB (CBS), bewerking Etil.

⁵ Taken als leidinggeven, onderhandelen en onderwijzen zijn niet-routinematige interactieve taken.

Upgrading ook zichtbaar in Noord-Nederland

Upgrading van kwalificatie-eisen betekent dat steeds hogere opleidingseisen worden gesteld door werkgevers als gevolg van de toenemende complexiteit van te verrichten werkzaamheden. De upgrading van de kwalificatievereisten is een gevolg van de aanpassingen in de samenstelling van het personeelsbestand binnen bedrijven en instellingen aan het gebruik van nieuwe technologieën en productiemethoden. Ook een kapitaalintensievere productie, organisatorische veranderingen zoals plattere organisaties en wereldwijde specialisatie kunnen leiden tot een grotere vraag naar vakbekwame en/of hoger opgeleide medewerkers. Upgrading kan worden veroorzaakt door een verschuiving van de werkgelegenheid van lagere naar hogere functies en beroepen. Zoals beschreven op pagina 20 is de trend van upgrading ook in de Noord-Nederlandse economie zichtbaar: de H/L-ratio steeg namelijk van 28% in 2003 naar 43% in 2015. Als we kijken naar het opleidingsniveau per sector dan is in Noord-Nederland in bijna in alle sectoren ongeveer de helft van de werkenden middelbaar opgeleid. In sectoren als horeca en de handel en reparatie werken relatief veel laagopgeleiden. In het bank- en verzekeringswezen en overheid en onderwijs werken juist relatief veel hoogopgeleiden.



Bron: EBB, bewerking Etil

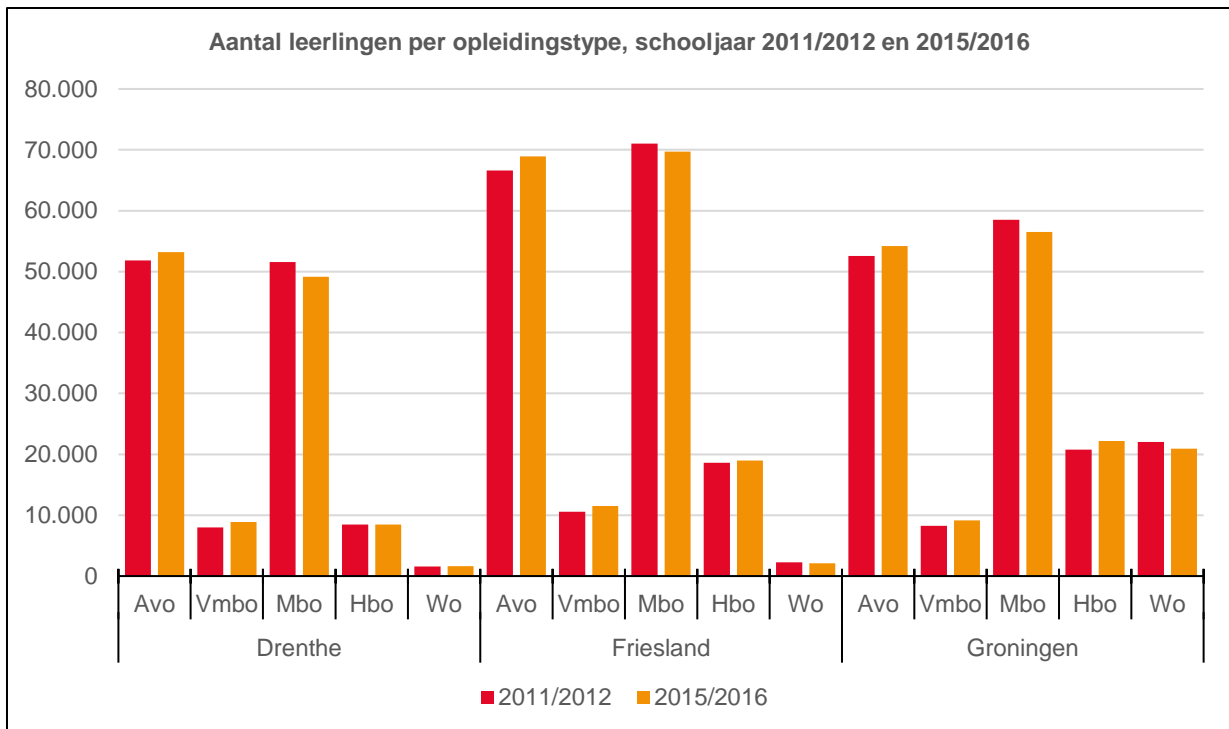
Toenemende baanpolarisatie

Upgrading op de arbeidsmarkt is niet nieuw. Er is al decennialang, in meer of mindere mate sprake van. De laatste jaren zijn organisatorische veranderingen vooral gekoppeld aan een verschuiving van de vraag naar arbeid: namelijk van generieke naar meer specifieke vaardigheden. Dit betekent dat er aan de ene kant sprake zal zijn van een toenemende vraag naar hooggekwalificeerde arbeid (hbo en wo) en van een toenemende vraag naar specifieke vaardigheden. Hoogopgeleiden voeren vaker de analytische en interactieve taken uit die complementair zijn aan computertechnologie. Aan de andere kant zal er een lichte afname zijn van de vraag naar lager gekwalificeerde arbeid (mbo-niveau). Middelbaaropgeleiden voeren juist vaker routinematige taken uit die deels zijn overgenomen door computertechnologie. Voor de vraag naar arbeid voor de middenfuncties – vanouds de ruggegraat van organisaties – is deze divergerende ontwikkeling een bedreiging: die vraag zal immers dalen en mensen in die functies moeten 'promoveren' of 'demoveren'. Technologie zal enerzijds resulteren in complexer werk en anderzijds in vereenvoudiging van voorheen complexe taken. Het gevolg is dat naast complexer werk ook eenvoudiger werk 'ontstaat'. Laagopgeleiden ondervinden door twee elkaar tegenwerkende bewegingen weinig last of baat van investeringen in ICT: enerzijds substitutie van werk door computertechnologie, anderzijds complementariteit door

een gestegen vraag naar dienstverlening met een relatief groot aandeel interactieve taken aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het gevolg is baanpolarisatie ofwel een verminderde vraag naar banen en beroepen in het middensegment (routinematige cognitieve en handmatige taken) en een stijging van de vraag naar hoger opgeleiden. Op het lagere niveau is een stabilisatie te verwachten, waardoor een vaste vraag naar laagopgeleide werkenden blijft bestaan.

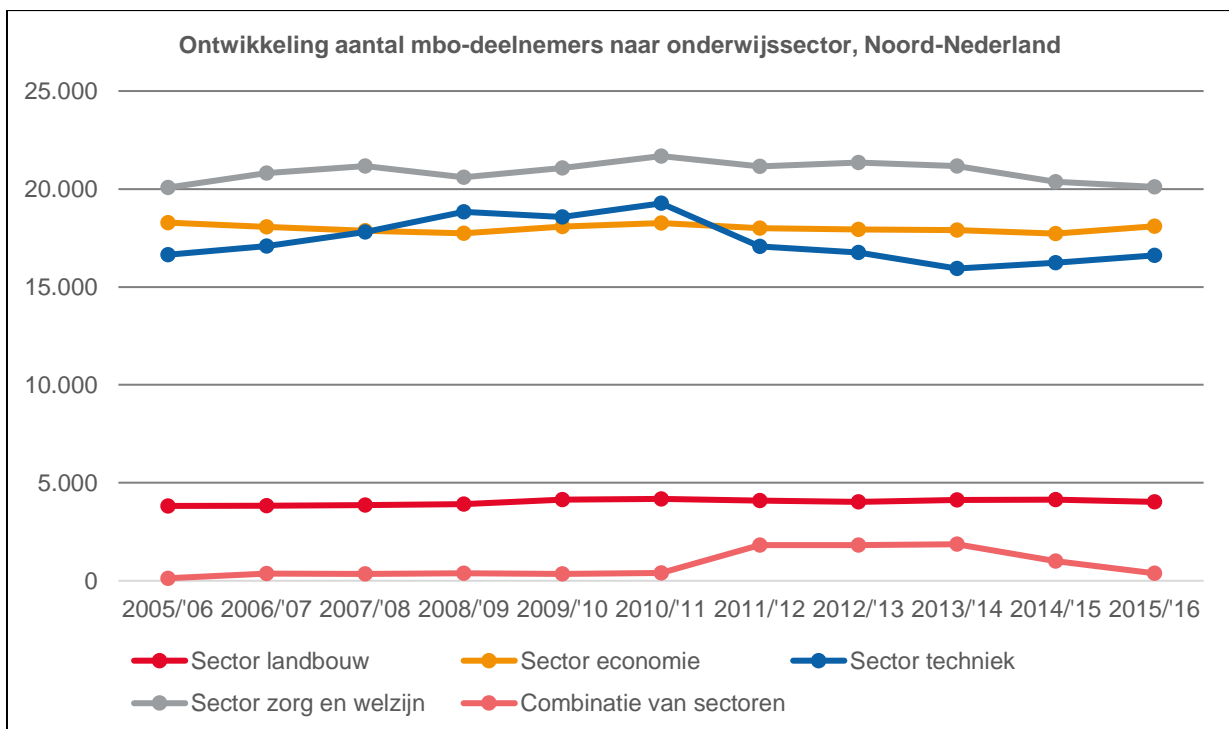
Stand van zaken onderwijs

In de schooljaren 2011/'12 tot en met 2015/'16 nam het aantal leerlingen in alle onderwijstypen toe, behalve in het mbo. In Groningen en Friesland nam ook het aantal wo-studenten af, terwijl er landelijk juist een stijging was van ruim 6%. Ook bij het aantal gediplomeerden is er ten opzicht van 2010/'11 een afname te zien op het mbo, terwijl het aantal gediplomeerden op alle andere onderwijsniveaus toeneemt.



Bron: CBS, bewerking Etil.

Het aantal mbo-leerlingen dat kiest voor economie en techniek neemt toe, terwijl er minder mbo'ers kiezen voor de sectoren landbouw en zorg en welzijn.



Bron: CBS, bewerking Etil.

Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) is fors afgenomen, zowel in Noord-Nederland als in Nederland. In totaal gaat het om ruim 19.000 vsv'ers in Noord-Nederland in 2014/'15. Het vsv-percentage ligt in Drenthe en Groningen net boven het landelijk gemiddelde (4,84%). In Friesland is het percentage met 4,25% het laagst.

Upgrading of verdringing?

Het is de vraag in hoeverre het hogere opleidingsniveau van het beschikbare aanbod de vraag beïnvloedt. Is er sprake van upgrading (voor een bepaalde functie vraagt een werkgever iemand van een hoger niveau dan voorheen) of van verdringing (het gevraagde niveau blijft gelijk, maar de werkgever kan ook iemand van een hoger niveau krijgen en geeft daaraan de voorkeur)? Het ROA heeft onderzocht waar de verschuiving in het opleidingsniveau dat voor een functie nodig wordt geacht, aan toe te schrijven is: aan de veranderende beroepsstructuur of aan het hogere opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking, die maakt dat werkgevers voor dezelfde functie hoger opgeleiden kunnen werven? Het ROA constateert dat 65% van de verschuiving toe te schrijven valt aan substitutie van lager opgeleiden door hoger opgeleiden en aan het gemiddeld hogere opleidingsniveau. 35% is af te leiden uit veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid.

Belang van vaardigheden steeds groter

Hoewel sommige banen vrijwel zeker zullen verdwijnen, komen er ook nieuwe, nu nog onbekende, banen bij en sommige banen zullen blijven, omdat zij menselijk oplossingsvermogen, creativiteit, flexibiliteit of sociale vaardigheden vereisen die machines niet kunnen bieden. Het is belangrijk dat er voldoende aanbod op de arbeidsmarkt is dat deze banen kan vervullen. Volgens de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP) is het belangrijk jongeren voor te bereiden op een nu nog deels onbekende toekomst, waar zij, zoals het er nu naar uitziet, in ieder geval met steeds meer nieuwe technologie en informatie zullen moeten omgaan, waar zij in een veranderende arbeidsmarkt flexibel en creatief moeten kunnen functioneren en waar zij zullen samenleven en werken met steeds meer mensen vanuit de hele wereld en vanuit verschillende culturen. Belangrijke aspecten voor toekomstig functioneren zijn volgens de NSvP:

1. een gedegen basiskennis waarmee de wereld te begrijpen is,
2. voldoende kennis over maatschappelijk-technologische ontwikkelingen,
3. voldoende kennis over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het maken van keuzes die daarbij aansluiten,
4. vaardigheden om goed met die kennis om te gaan: creativiteit, eigen analyse, kritische informatieverwerking,
5. een positieve wil en houding om onderzoekende en kritische vragen te stellen, te blijven leren en samen te werken,
6. vertrouwen in je eigen ontwikkelmogelijkheden,
7. de motivatie om te blijven leren en je flexibel aan te passen.

Naast het voorbereiden van jongeren op de veranderende arbeidsmarkt, moeten ook volwassenen hun kennis en competenties actueel kunnen houden om hun arbeidsmarktpositie op peil te houden en te werken aan verbetering van hun positie (leven lang leren). Het aandeel werkenden dat tussen de bedrijven door een cursus of opleiding volgt, blijft al jaren hangen op 40%. Een zorgelijke ontwikkeling daarbinnen is dat de studie-uren vaak door jongere en hoogopgeleide werknemers gedraaid worden. Ouderen, laagopgeleiden, mensen met een flexibel arbeidscontract en mensen met een slechte gezondheid volgen de minste scholing. Deze kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt compenseren hun lagere deelname aan formele scholing ook niet met leren tijdens het werk, het zogenaamd informeel leren. Van alle werknemers zegt 32% dat zij nieuwe kennis of vaardigheden missen om het werk goed te kunnen doen.

Welke vaardigheden zijn in Noord-Nederland aanwezig?

Om gericht aan de versterking van de regionale economie te werken heeft Ecorys met behulp van Location Skills Audit (LSA) onderzocht welke skills in Noord-Nederland aanwezig zijn, nu en in de komende jaren, en hoe dat zich verhoudt tot de te verwachten vraag, zowel kwantitatief als kwalitatief. Om focus aan te brengen in de LSA heeft Ecorys een analyse uitgevoerd van de vraagontwikkeling op sectoraal niveau voor de periode tot 2025. Hieruit bleek dat voor de sectoren Bouw, IT, Openbaar Nut en Zorg de grootste knelpunten te verwachten zijn. Uit de resultaten van de LSA blijkt dat er in Groningen, Friesland en Drenthe 98.600 volwassenen wonen die beschikken over technische competenties. Ecorys concludeert dat de techniek de grootste sector is in Noord-Nederland, gevolgd door de IT-sector (60.000 volwassenen).

Ecorys concludeert dat in Noord-Nederland:

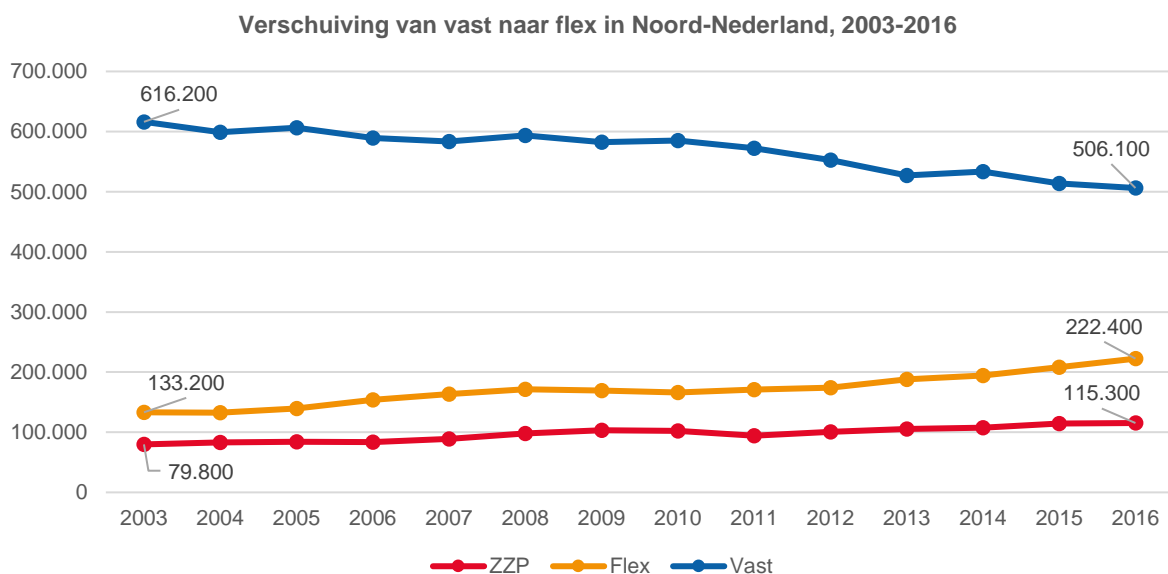
- 51% van de IT-geschoolden (ongeveer 33.000 mensen) beschikt tenminste over een hbo - bachelor diploma. Dit sluit in principe goed aan bij de verwachte vraag naar programmeurs van diverse talen op hbo/mbo+ niveau.
- De verwachte vraag in technische beroepen spitst zich toe op competenties als werktuigbouw en elektrotechnische en elektronische techniek, waterbouw/civiele techniek en procestechnologie. Vooral het aanbod van waterbouw/civiele technici en in mindere mate procestechnici lijkt tekort te schieten.
- De technische beroepsbevolking is het laagst geschoold van de onderzochte sectoren; 40% beschikt over ten hoogste een mbo-3 diploma, waarvan de helft lbo, vmbo of havo.
- 57% van de in biowetenschappen geschoolde beroepsbevolking beschikt over tenminste een hbo-bachelor diploma en 13% heeft een academische titel. Dit sluit in principe goed aan bij de verwachte vraag naar hoogopgeleide medisch technologen.
- In elk van deze sectoren bestaat een aanzienlijke reserve van mensen die hun kennis en vaardigheden momenteel niet gebruiken in hun huidige rol op de arbeidsmarkt. In de IT-sector gaat dit om ruim 30.000 mensen en in technische beroepen gaat het om meer dan 53.000 mensen.
- De beperkte doorgroeimogelijkheden blijken een belangrijke beweegreden te zijn om de opgedane kennis en vaardigheden niet in de huidige functie toe te passen.

7. Flexibilisering – Neemt het aantal flexwerkers op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt toe?

De flexibilisering van de arbeidsmarkt is behoorlijk toegenomen de laatste jaren. Het aantal vaste contracten neemt verder af, terwijl de flexibele schil van bedrijven groeit. Zowel het aandeel flexibele dienstverbanden als het aandeel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) ligt hoger dan in het buitenland. De groei van flexibele arbeid is bovendien sterker dan in andere Europese landen.

Vier van de tien werkenden in Nederland hebben geen vast contract

Terwijl het aandeel flexwerkers in 2010 landelijk nog op 29% lag, was het in 2016 toegenomen tot 36% en bedroeg het in het eerste kwartaal van 2017 36,3%⁶ (flexbarometer, EBB). De flexibilisering van de arbeidsmarkt is het grootst voor werknemers met een laag opleidingsniveau. Tussen 2010 en 2016 is het aantal vaste contracten bij deze werknemers afgenomen met 26%. Meer tijdelijke contracten betekent overigens niet automatisch dat er minder vaste banen zijn: op hoger beroepsniveau nam het aantal flexibele contracten tussen 2010 en 2016 weliswaar toe met 41%, maar groeide ook het aantal vaste banen met 4% (CBS).



Bron: CBS (EBB), bewerking Etil

In Noord-Nederland is het aandeel flexwerkers met 39% in 2016 nog groter dan gemiddeld in Nederland. Er heeft de afgelopen jaren in de drie noordelijke provincies een duidelijke verschuiving plaatsgevonden van vaste banen naar flexibele vormen van werk. In absolute zin is het aantal werknemers met een vast contract met bijna 80.000 gedaald van 585.300 in 2010, tot 506.100 in 2016 (zie figuur). De aantallen flexwerkers en zzp'ers zijn juist gestegen. Sinds 2010 nam het aantal flexwerkers toe met ruim 56.000 en het aantal zzp'ers met ruim 13.000 personen.

De provincie Groningen kende het hoogste aandeel flexwerkers in 2016 (41%), gevolgd door Friesland en Drenthe (beide 37%). Sinds 2010, toen het aandeel flexibele contracten nog op 26% lag, steeg het aantal flexwerkers in Friesland het sterkst. De afgelopen jaren lijkt er in Friesland wel sprake te zijn van een stabilisering. Gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de landelijke

⁶ Aandeel flexibel + zzp / (vast + flexibel + zzp).

trend ligt het echter in de lijn der verwachting dat het aandeel flexwerkers de komende tijd ook in Noord-Nederland nog zal stijgen.

Wie werken er flexibel?

Als we kijken naar de persoonskenmerken van flexwerkers in Noord-Nederland dan blijkt:

- Het aandeel flexibele werknemers is onder mannen even groot als onder vrouwen en het aantal flexibel werkenden is bij vrouwen sterker gegroeid.
- 73% van de jongeren heeft een flexibele baan. Naarmate de leeftijd toeneemt, daalt het aandeel flexibele werknemers. Vooral de leeftijdsgroep 45 tot 75 jaar laat een sterke stijging zien. Daar is het aantal flexibele werknemers bijna verdubbeld.
- Het aandeel flexibele werknemers is het omvangrijkste onder laagopgeleiden (35%). De stijging is echter veel sterker onder middelbaar- en vooral hoogopgeleiden. In beide groepen is het aantal flexwerkers in 10 jaar meer dan verdubbeld.
- Uit onderzoek van het UWV blijkt dat ruim vier op de tien flexwerkers scholieren en studenten zijn met een (bij)baan. Vaak zijn dit jongeren die tijdens de studie willen bijverdienen. Van de mensen met een oproepcontract of een contract zonder vaste uren is zelfs meer dan de helft scholier of student. Hoewel ook studenten voor hun levensonderhoud afhankelijk kunnen zijn van een bijbaan, is het voor hen wel een situatie van voorbijgaande aard. Dat zij niet in dezelfde mate doorstromen naar een vaste baan lijkt in mindere mate een probleem dan voor niet-scholieren en niet-studerenden. In totaal hebben ruim 1 miljoen niet-onderwijsvolgenden een flexibele baan.

	2006	2016	Mutatie in %	Aandeel t.o.v. totaal werknemers, 2016
Totaal	137.180	203.400	48%	25%
Geslacht				
Man	68.700	100.770	47%	27%
Vrouw	68.480	102.640	50%	27%
Leeftijd				
15-25 jaar	63.840	93.840	47%	73%
25-45 jaar	52.230	68.770	32%	21%
45-75 jaar	21.120	40.790	93%	11%
Onderwijsniveau				
Laag	49.030	61.890	26%	35%
Middelbaar	62.660	97.440	56%	25%
Hoog	24.180	43.330	79%	17%
Onbekend	1.320	750	-43%	0%

Bron: CBS (EBB), bewerking Etil

Sectorale verschillen

Het totaal aan flexibele arbeid is het afgelopen decennium in alle sectoren toegenomen. Tussen de sectoren zijn aanzienlijke verschillen ten aanzien van het inzetten van flexibele arbeid en zzp'ers. In sommige sectoren zit de toename meer in flexibele werknemers (bijvoorbeeld de horeca en groot- en detailhandel) en in andere meer in zzp'ers (bijvoorbeeld de ICT en overige dienstverlening). In

sectoren die in 2005 al relatief veel flexibele werknemers in dienst hadden, werkten in de tien jaar daarna nog meer flexibele krachten. Ook sectoren die in 2005 al relatief veel zzp'ers in dienst hadden, zijn in de daaropvolgende jaren nog meer met zzp'ers gaan werken.

Het UWV heeft onderzocht in welke beroepen er veel flexibele arbeid bestaat. De meeste flexkrachten werken in de horeca als kelner of achter de bar en in de detailhandel als kassamedewerker, verkoopmedewerker of vakkenvuller. Buiten de landbouw, waar veel veetelers zzp'er zijn, werken de meeste zzp'ers in de persoonlijke dienstverlening, als kapper of schoonheidsspecialist. Ook werken veel zzp'ers in functies waarvoor een hogere opleiding is vereist, zoals software- en applicatieontwikkelaar. In een aantal beroepen daalt de werkgelegenheid maar stijgt het aantal flexwerkers sterk. Dit gebeurt bijvoorbeeld in detailhandelsberoepen. De werkgelegenheid voor verkoopmedewerkers daalt met 64.000, terwijl het aantal flexibele verkoopmedewerkers stijgt met 54.000. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het aandeel flexibele verkoopmedewerkers tussen 2004 en 2016 is verdubbeld. Ook bij administratief medewerkers, kassamedewerkers, vrachtwagenchauffeurs, leerkrachten basisonderwijs en verzorgenden zien we deze substitutie van vast door 'flex', zij het in relatief kleinere aantallen. Dit substitutie-effect – krimp van de werkgelegenheid en toename aantal zzp'ers – doet zich ook voor in een aantal bouwberoepen.

Oorzaken toenemende flexibilisering

Het CPB beschrijft in de Macro Economische Verkenning (MEV) 2017 uitvoerig de redenen voor de sterke afwijking van de ontwikkeling van flexibele arbeid en het zzp-schap in Nederland ten opzichte van die in andere Europese landen. De eerste constatering is dat de ontwikkeling van flexibele arbeid niet het gevolg kan zijn van de voorkeur van flexwerknemers voor deze arbeidsvorm. 80 tot 90% wil liever een vaste baan. Bij zzp'ers ligt dat anders. Meer dan 70% geeft de voorkeur aan het zelfstandig ondernemerschap.

Dan dient zich de vraag aan of de ontwikkeling van flexibele arbeid en het aantal zzp'ers niet worden ingegeven door conjuncturele ontwikkelingen. Echter, de groei van flexibele arbeid en het aantal zzp'ers blijkt structureel te zijn en zowel plaats te vinden in perioden van economische hausse als in conjuncturele dalen. Ook wijzigende economische omstandigheden zouden van invloed kunnen zijn op de vraag naar flexibele arbeid. Technologische ontwikkelingen, globalisering en toegenomen concurrentie vragen meer wendbaarheid van werkgevers, opdrachtgevers, en dus ook van de organisatie van arbeid. Dat zou meer flexwerk en zzp-schap kunnen uitlokken. Het CPB stelt dat het weinig aannemelijk is dat Nederland op dit punt sterk afwijkt van andere Europese landen. Bovendien blijkt dat sectoren die export georiënteerd zijn, niet méér flexibele arbeid inzetten dan sectoren die op de Nederlandse markt zijn georiënteerd. Het CPB concludeert dat de oorzaken van de afwijkende ontwikkeling in Nederland moeten worden gezocht in de manier waarop Nederland zaken heeft geregeld, vooral in wet- en regelgeving. Zo kent Nederland een relatief hoge bescherming voor vaste contracten en een relatief groot verschil in bescherming tussen vaste en flexibele contracten. Een tweede oorzaak zit in het hoge risico voor werkgevers vanwege doorbetaling bij ziekte van vast personeel. Voor de groei van het aantal zzp'ers ziet het CPB de gunstige fiscale faciliteiten als de belangrijkste aanleiding.

Voor- en nadelen flexibilisering

Op economische gronden valt niet te zeggen welk aandeel flexibele arbeidsrelaties in de beroepsbevolking wenselijk is. Een flexibele arbeidsmarkt heeft voordelen, zoals een sterker aanpassingsvermogen van de economie. Aan flexibele arbeidsrelaties zijn ook nadelen verbonden. Die blijken voor een betrekkelijk groot deel terecht te komen bij zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. Zo is de kans op werkloosheid en armoede voor werknemers met een flexibel contract driemaal zo hoog als bij werknemers met een vast contract. Zij vinden hun baan bovendien bijna tweemaal zo vaak 'belastend'. Verder profiteren zij minder van (ontslag-)bescherming en sociale zekerheid en bouwen zij minder pensioen op. Het huidige stelsel van sociale zekerheid bereikt de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt dus minder effectief dan andere groepen.

Onderwerp van discussie

Het thema flexibilisering wordt vaak aangehaald als het gaat over hervormingen van de arbeidsmarkt. Zo waren de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het ontslagrecht de voornaamste

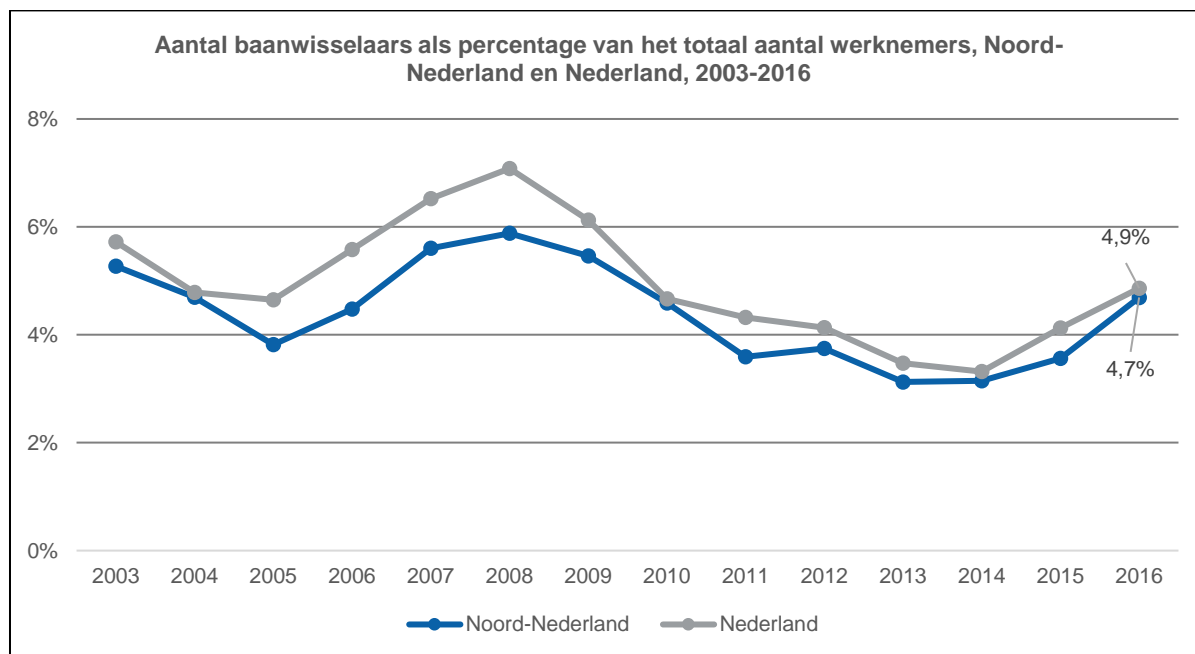
struikelblokken in de onderhandelingen in 'de polder'. Een akkoord in de polder over de arbeidsmarkt is belangrijk voor een nieuw kabinet. Werkgevers en werknemers kwamen onlangs niet tot een akkoord en nu moet het nieuwe kabinet zelf met plannen voor de arbeidsmarkt komen. Ook topeconoom Barbara Baarsma heeft voorgesteld om arbeidscontracten voor onbepaalde tijd af te schaffen, er zouden alleen nog contracten voor pakweg vijf jaar mogen worden afgesloten. Volgens haar is dit een verbetering voor wie nu een tijdelijk contract heeft, maar ook voor wie al dertig jaar hetzelfde werk doet want het houdt mensen scherp, het zorgt dat ze weerbaar moeten en willen blijven. Duidelijk is dat er nog veel discussie bestaat over de richting van de benodigde hervormingen.

Mobiliteit

Nu de economie weer groeit, het aantal vacatures stijgt en de werkloosheid daalt, neemt ook het vertrouwen op de arbeidsmarkt toe. Dit leidt tot meer beweging op de arbeidsmarkt. Dit blijkt uit zowel uit het aantal (intersectorale) baanwisselingen als de regionale pendel.

Tijdens de economische crisis nam de arbeidsmobiliteit in Nederland flink af. Volgens het CBS daalde het aantal baanwisselaars⁷ van bijna 456.000 in 2008, tot 202.000 in 2014. De verklaring daarvoor ligt naast een afname van het aantal banen en vacatures in het feit dat mensen bij laagconjunctuur vaak kiezen voor zekerheid. Werknemers durven dan vaak niet hun vaste contract op te zeggen in ruil voor een tijdelijke aanstelling. In 2016 wisselden 343.000 werknemers van baan, een stijging van 70% vergeleken met 2013 (CBS).

Uit analyses van de Intelligence Group op het Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek (AGO) blijkt dat in 2016 1 op de 7 personen in de Nederlandse beroepsbevolking actief op zoek was naar een nieuwe baan. In de drie noordelijke provincies heeft een soortgelijke ontwikkeling plaatsgevonden. In 2008 wisselden ruim 34.000 werknemers van baan. In 2013 waren dat er 18.600. In 2016 nam het aantal baanwisselaars weer toe tot 31.500. Dat is ongeveer 4,7% van het totale aantal werknemers in Noord-Nederland. De grafiek hieronder laat zien dat het percentage baanwisselaars in Noord-Nederland over het algemeen iets onder het Nederlandse gemiddelde ligt, maar de afgelopen jaren wel de landelijke trend heeft gevolgd. In 2016 wisselden in Groningen 5,1% van de werknemers van baan en in Drenthe en Friesland was dat respectievelijk 4,8% en 4,2%.

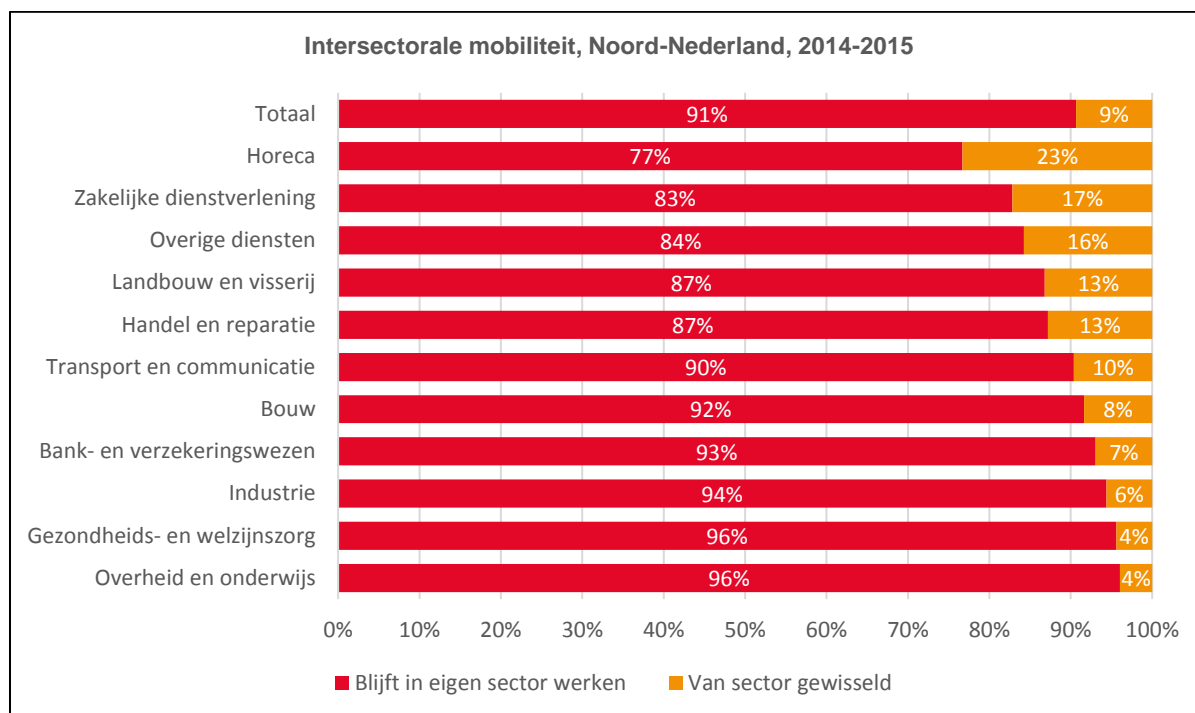


Bron: CBS (EBB), bewerking Etil

Omdat de baankansen per sector verschillen is het interessant om te kijken naar mobiliteit tussen sectoren. In onderstaande grafiek is te zien dat in de noordelijke provincies in totaal 9% van alle werknemers in een andere sector is gaan werken. Naar sector verruilden de meeste mensen de

⁷ Dit betreft het aantal baanwisselaars gemeten onder werknemers, dus exclusief zelfstandigen.

horeca voor een andere sector (23%), gevolgd door de zakelijke dienstverlening (17%) en de landbouw en visserij (13%). Vanuit de sector overheid en onderwijs ging relatief het laagste aantal werknemers in een andere sector werken.



Bron: CBS (EBB), bewerking Etil

Binnenlandse pendel

De veranderde dynamiek op de arbeidsmarkt heeft ook gevolgen voor pendelstromen (woon-werkverkeer). Gezamenlijk hebben de regio's Drenthe, Friesland en Groningen een negatief pendelsaldo. Dat wil zeggen dat het aantal inwoners dat buiten de regio werkt, groter is dan het aantal werkenden dat van buiten de regio komt. Het pendelsaldo is al jaren negatief voor alle drie de regio's (zowel afzonderlijk als totaal), maar in 2014 is het saldo wel minder negatief geworden. In dat jaar was er sprake van een negatief pendelsaldo van 33.800 personen. In 2013 was dat nog 42.600. Dit komt zowel door een stijging van het inkomende pendelsaldo (meer mensen van buiten de regio komen in Drenthe, Friesland en Groningen werken), als een daling van het uitgaande pendelsaldo (minder inwoners uit Drenthe, Friesland en Groningen gaan buiten de regio werken).

8. Reserves – Hoe staan specifieke groepen op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt ervoor?

In 2016 telde Noord-Nederland bijna 1,3 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Ongeveer twee derde van de potentiële beroepsbevolking in Noord-Nederland verricht betaald werk: de werkzame beroepsbevolking. Ruim 467.000 personen hebben geen betaald werk. Een groot deel van hen behoort niet tot de beroepsbevolking. Deze mensen hebben niet recent naar werk gezocht of zijn daarvoor niet direct beschikbaar. Dit zijn ongeveer 408.000 mensen. De overige 58.000 personen vormen de werkloze beroepsbevolking.

Zoals hiervoor is beschreven, gaat het economisch goed en lijkt de groei zich ook de komende periode voort te zetten. Dat gaat gepaard met een olopende vraag naar arbeid, die zich vertaalt in een toename van het aantal vacatures. Daarentegen wordt de arbeidsmarkt steeds minder ruim, waardoor steeds meer ondernemers in Noord-Nederland problemen ervaren als gevolg van personeelsgebrek. Dit geldt in sterkere mate voor krapteberoepen, waar relatief veel naar vraag is in verhouding tot het beschikbare aanbod.

In deze situatie is het interessant om te kijken naar mensen die (op dit moment) niet deelnemen aan het arbeidsproces. Dat zijn enerzijds de mensen die behoren tot de werkloze beroepsbevolking. Maar anderzijds is er ook een grote groep mensen die wel zou willen werken, maar een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Gezamenlijk vormen deze groepen mensen het onbenut arbeidsaanbod.

Ruim 107.000 arbeidskrachten nog onbenut

Volgens de definitie van het CBS bestaat het onbenut arbeidsaanbod uit personen zonder betaald werk of met betaald werk voor minder dan twaalf uur per week, maar die wel twaalf uur of meer per week willen werken. Hiertoe behoren:

- personen die werk willen, hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn en recent naar werk hebben gezocht (de werkloze beroepsbevolking);
- personen die werk willen, hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn maar niet recent naar werk hebben gezocht;
- personen die werk willen maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn.

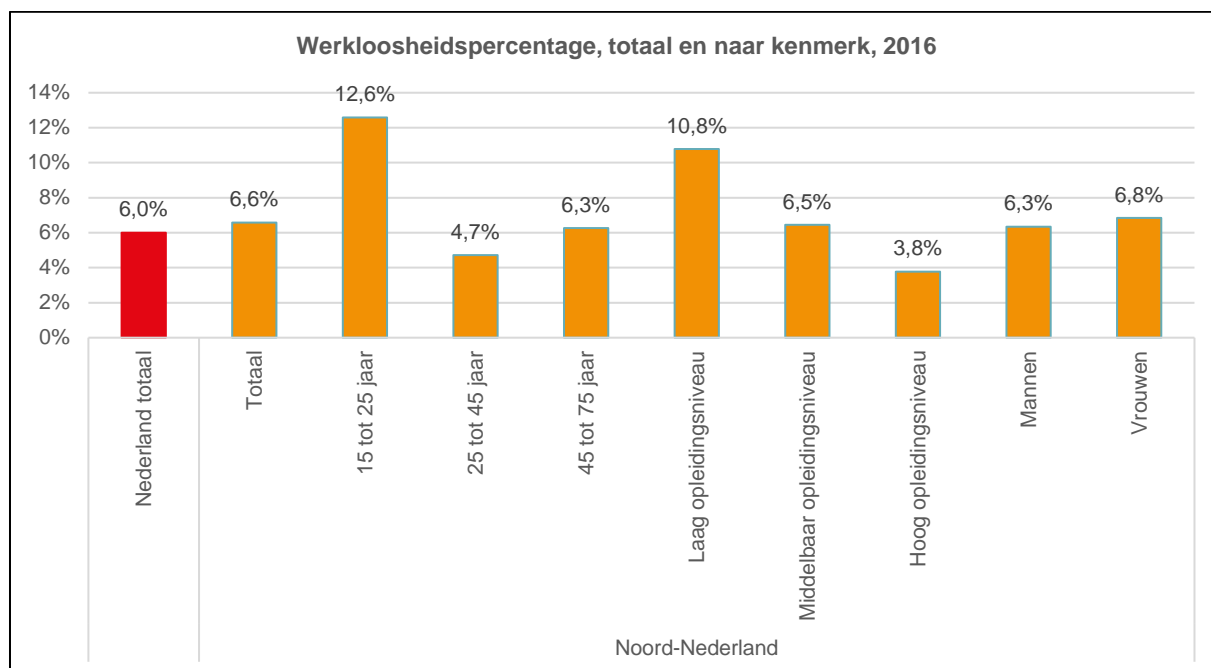
In 2016 bestond deze groep in Noord-Nederland uit 107.000 personen. Het onbenut arbeidsaanbod is kleiner geworden in vergelijking met drie jaar geleden, onder invloed van het toegenomen aantal arbeidsplaatsen. Het CBS⁸ heeft onderzocht dat in tijden van hoogconjunctuur de omvang van het onbenut arbeidsaanbod doorgaans afneemt. De meeste mensen die deel uitmaken van het onbenut arbeidsaanbod en weer werk vinden, zijn afkomstig uit de werkloze beroepsbevolking. Dit komt door hun actievere opstelling, waardoor deze groep sneller reageert op een toegenomen vraag naar arbeid. Daarnaast blijken er echter ook – vaak wel enigszins vertraagd – weer mensen de arbeidsmarkt op te stromen met een iets mindere binding tot de arbeidsmarkt. Dat zijn bijvoorbeeld ontmoedigden, die voorheen in tijden van laagconjunctuur minder kansrijk waren en die daarom recent niet meer naar werk hebben gezocht. De mensen die werk willen maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, blijken nauwelijks te reageren bij een stijging van het aantal arbeidsplaatsen. Dit zijn bijvoorbeeld studenten die nog ver verwijderd zijn van hun diploma, maar wel al uitkijken naar werk.

Werkloze beroepsbevolking

De werkloze beroepsbevolking bestaat uit alle personen die werk willen, op korte termijn beschikbaar zijn en recent naar werk hebben gezocht. In Noord-Nederland was in 2016 6,6% van de beroepsbevolking werkloos. Dat is iets hoger dan het Nederlandse werkloosheidspercentage van 6%.

⁸ Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2008, 'Onbenut arbeidsaanbod en economische groei'.

Er zijn echter bevolkingsgroepen waar de werkloosheid hoger of juist lager ligt dan het gemiddelde. Relatief hoog is de werkloosheid in Noord-Nederland onder jongeren van 15 tot 25 jaar. Van hen was 12,6% in 2016 werkloos. Ook onder laagopgeleiden was er sprake van een relatief hoge werkloosheid. Daarentegen is de werkloosheid relatief laag onder 25- tot 45-jarigen en hoogopgeleiden.

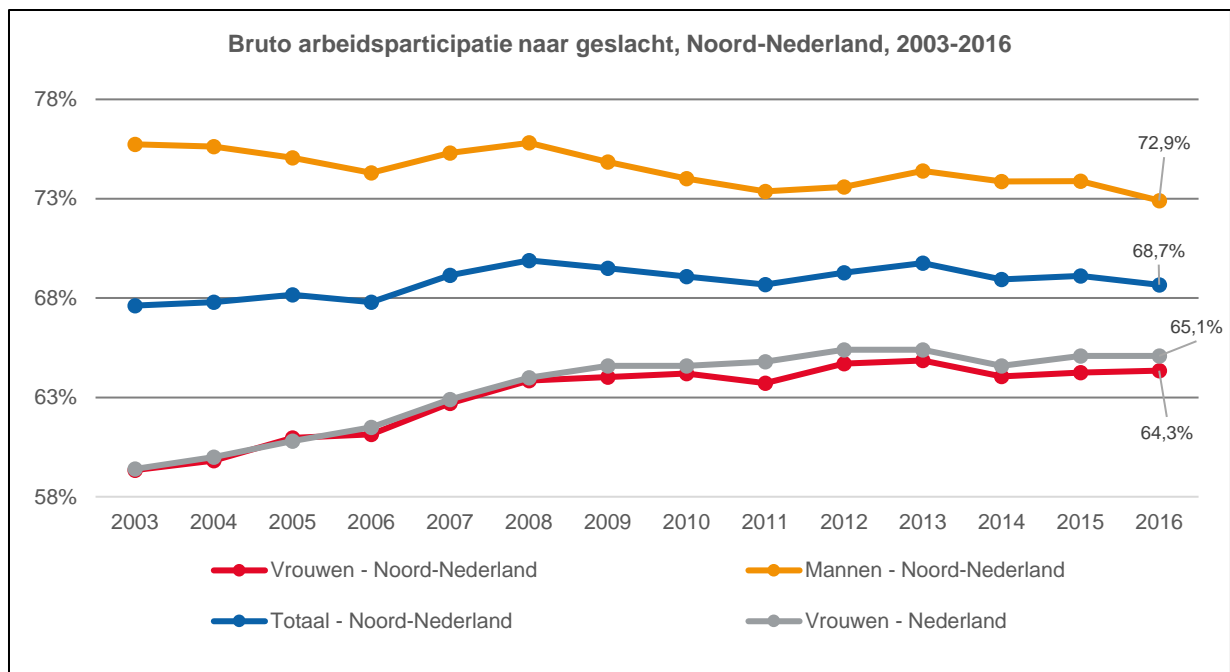


Bron: CBS, bewerking Etil.

Deeltijdfactor en arbeidsparticipatie

Naast het onbenut arbeidsaanbod zit er ook nog potentieel in de deeltijdfactor van de werkzame beroepsbevolking. In principe zou iemand die 20 uur per week werkt, ook meer uren kunnen werken. Vooral vrouwen werken relatief vaak in deeltijd: driekwart van de vrouwen werkt in deeltijd – en dat is al heel lang zo – en driekwart van de mannen werkt in voltijd. De meeste deeltijders geven echter aan dat zij niet meer uren willen werken.

Dat er onbenut potentieel is, geldt in principe ook voor de arbeidsparticipatie. Ook deze wordt beïnvloed door de conjunctuur. Zo zijn er groepen mensen die zich soms wel en soms niet aanbieden op de arbeidsmarkt, afhankelijk van de economische ontwikkelingen. In tijden van hoogconjunctuur bieden mensen die eerder hadden besloten om af te zien van het zoeken naar werk (omdat hun kansen gering waren als gevolg van het slechte economische klimaat), zich vaak weer aan op de arbeidsmarkt. Mede hierdoor is de verwachting dat de komende jaren de arbeidsparticipatie zal stijgen in Noord-Nederland (zie ook hoofdstuk 2). Ondanks deze stijging op totaalniveau blijft het, met het oog op reservepotentieel, interessant om te kijken naar de arbeidsparticipatie van specifieke doelgroepen. Zo blijft bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie van vrouwen achter bij die van mannen, al wordt de kloof tussen beide groepen steeds kleiner. Ook de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen nemen – heel geleidelijk – af. Inmiddels verdienen jongere vrouwen gemiddeld zelfs al iets meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten (CBS, Statline). In de afgelopen 10 jaar is de arbeidsparticipatie van vrouwen in Noord-Nederland gestegen en die van mannen juist gedaald. Toch ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen nog altijd beneden de totale arbeidsparticipatie.



Bron: CBS, bewerking Etil.

Bijna 335.000 mensen willen of kunnen niet werken

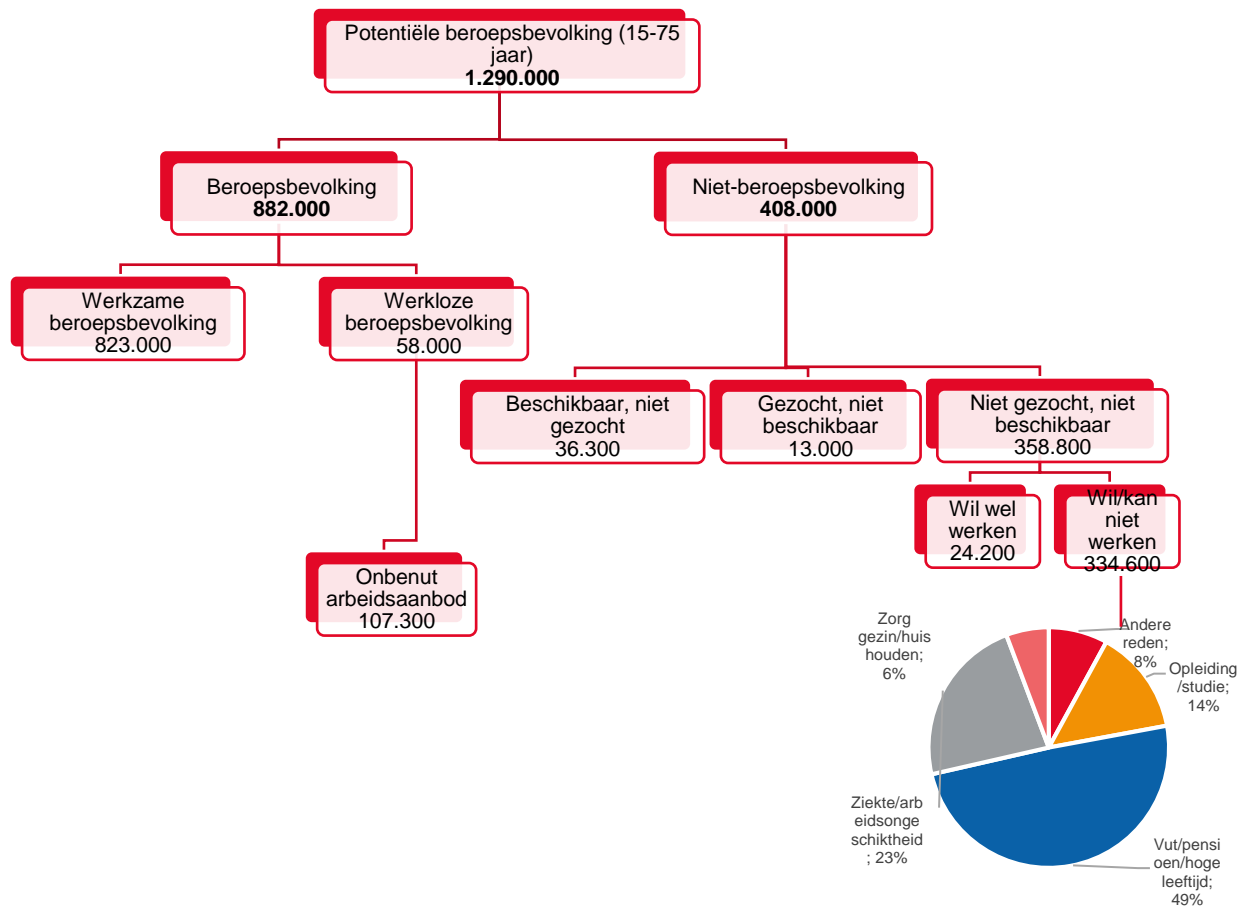
Volgens het CBS valt de niet-beroepsbevolking uiteen in drie categorieën:

- Personen die werk willen, hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn maar niet recent naar werk hebben gezocht;
- Personen die werk willen maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn; en
- Personen die niet beschikbaar zijn voor werk en niet recent hebben gezocht.

Ongeveer één op de tien mensen in Noord-Nederland behoort tot categorie 1 en 2. In Noord-Nederland gaat dit om ongeveer 50.000 personen. Deze mensen worden meegeteld in het onbenut arbeidsaanbod (zie pagina 34).

Bijna negen op de tien mensen heeft niet recent naar werk gezocht én zijn bovendien niet direct beschikbaar (categorie 3). In totaal gaat het in Noord-Nederland om bijna 359.000 mensen. Een grote meerderheid (335.000 personen) wil of kan niet werken om uiteenlopende redenen. Bij jongeren is de reden vooral het volgen van een opleiding of studie. Bij 25- tot 65-jarigen speelt relatief vaak dat zij niet kunnen werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Verder wijzen 25- tot 45-jarigen, voornamelijk vrouwen, vaak op zorgtaken in het gezin of huishouden. Ouderen noemen logischerwijs vaak pensionering als reden, al werken steeds meer ouderen door nadat zij de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Binding met de arbeidsmarkt, Noord-Nederland, 2016



Bron: CBS, bewerking Etil.

Groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Op macroniveau is het met het oog op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt interessant om te kijken naar het potentieel van onder andere het onbenut arbeidsaanbod. Wie dieper kijkt, ziet echter groepen mensen die een (behoorlijke) afstand tot de arbeidsmarkt hebben, waardoor zij moeilijk geschikt werk kunnen vinden. Daaronder bevinden zich bijstandsgerechtigden, WSW'ers en arbeidsongeschikten, en laaggeletterden.

Bijstand, WSW en arbeidsongeschikten

Het aantal mensen dat in de bijstand zit, is de afgelopen jaren toegenomen. In de nasleep van de crisis steeg het aantal bijstandsgerechtigden nog sterk, maar ook onlangs is er in Noord-Nederland sprake van een stijging. In maart 2017 kregen in Noord-Nederland 51.290 mensen een bijstandsuitkering. In december 2016 waren dat er nog 50.530, en in december 2015 48.790. In dit kader is het ook interessant om te kijken naar de doorstroom van de WW naar de bijstand. Tijdens de crisis is het aantal mensen dat na het ontvangen van een WW-uitkering in de bijstand belandt, sterk gestegen. Landelijk gezien stroomden in 2012 nog 24.200 mensen door van de WW naar de bijstand (6,8%), in 2017 waren dit er 31.100 (6,2%). Vergeleken met Nederland stroomden van alle WW-gerechtigden in 2017 procentueel gezien de meeste mensen door naar de bijstand in de provincie Groningen (7,8%), gevolgd door Friesland (6,5%). In Drenthe lag dat percentage iets onder het landelijk gemiddelde (6,0%). Bepaalde groepen, zoals laagopgeleiden, 55-plussers en alleenstaanden, hebben volgens het UWV de grootste kans om na de WW in de bijstand terecht te komen.

In december 2015 ontvingen nog 14.560 personen in Noord-Nederland een WSW-uitkering. Via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), konden mensen met een arbeidsbeperking (begeleid) werken in een normale arbeidsomgeving. Sinds de Participatiewet in 2015 is ingevoerd, kunnen er geen nieuwe personen instromen in de WSW.

Tot slot ontvingen in het laatste kwartaal van 2015 83.370 personen in Noord-Nederland een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In het vierde kwartaal van 2014 waren dat er nog 85.140. De meeste uitkeringen worden uitgekeerd aan wajongers, gevolgd door WAO'ers.

Tabel 9.1 Omvang WWB, WSW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Noord-Nederland

Inactieve groepen	Groningen	Friesland	Drenthe	Noord-Nederland
WWB (maart 2017)	20.150	18.750	11.390	50.290
WSW (december 2015)	5.900	4.390	4.270	14.560
Arbeidsongeschikten (4 ^{de} kwartaal 2015)	31.020	26.690	25.660	83.370
- WAO	10.750	9.330	9.710	29.790
- WAZ	560	670	550	1.780
- Wajong (oud en nieuw)	12.470	11.510	8.830	32.810
- WIA	7.230	5.190	6.570	18.990

Bron: CBS, POR WSW, UWV, bewerking Etil

De laaggeletterde

Laaggeletterden zijn volwassenen die slechts een basale vorm van geletterdheid hebben, maar ook personen die moeite hebben met het begrijpen en toepassen van relatief eenvoudige taalopdrachten. Laaggeletterdheid is een maatschappelijk probleem, omdat laaggeletterden minder vaak werk hebben, minder vaak maatschappelijk actief zijn, een slechtere gezondheid hebben en vaker in armoede leven⁹.

Factoren die het risico op laaggeletterdheid verhogen zijn achtereenvolgens een laag opleidingsniveau, ouderen, mensen met een beroepsopleiding, werklozen, mensen die ongeschoold werk of fabrieksarbeid verrichten en allochtonen. Het risico op laaggeletterdheid wordt groter naarmate een of meerdere van deze factoren samenkomen.

In Noord-Nederland zijn naar schatting 150.000 mensen laaggeletterd¹⁰, oftewel 13% van het aantal 15- tot 65-jarigen. Dat ligt rond het Nederlands gemiddelde. Op COROP-niveau is de laaggeletterdheid hoog in het noordoosten van Friesland en Groningen en het zuidoosten en zuidwesten van Drenthe. Twee derde van de laaggeletterden in Noord-Nederland is autochtoon, een derde allochtoon.

In Nederland is 57% van de laaggeletterden nog aan het werk. Door de toenemende digitalisering wordt het echter voor laaggeletterden steeds lastiger om hun functie uit te oefenen. Ook scholing kan problematisch zijn, aangezien het taalniveau van opleidingen vaak te hoog ligt.

⁹ Stichting lezen en schrijven/ROA, januari 2016, Regionale spreiding van geletterdheid in Nederland.

¹⁰ SER Noord-Nederland, februari 2017, Het werkend alternatief voor Noord-Nederland.

9. Conclusies en aanbevelingen

De werkgelegenheid neemt toe...

Het gaat goed met de arbeidsmarkt in Noord-Nederland. De werkgelegenheid groeit in 2017 naar verwachting met 1,5% en voor 2018 wordt een groei voorzien van 1%. Ook het aantal vacatures neemt toe, en aan de andere kant daalt het aantal WW-uitkeringen en daalt in 2017 de werkloosheid verder tot 4,5% in Drenthe, 5,2% in Friesland en 5,9% in Groningen.

...maar de groei blijft achter bij het landelijk gemiddelde

Noord-Nederland heeft de ambitie om de werkgelegenheidsgroei vóór 2020 op het landelijk gemiddelde te brengen. Tot op heden blijft de werkgelegenheidsgroei echter achter bij het Nederlands gemiddelde en verwacht Etil dat de groei ook tot 2021 lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Dit komt mede door:

- De geremde economische groei in Noord-Nederland als gevolg van de teruglopende aardgaswinning;
- De regionale sectorale samenstelling. Momenteel is er een hoge specialisatiegraad in de sectoren energie (Groningen), voeding (Friesland) en landbouw en visserij (Drenthe). Tot 2021 wordt in al die sectoren een krimp van de werkgelegenheid verwacht.

Kwantitatieve en kwalitatieve mismatches kunnen een verdere groei belemmeren

Een groot aantal sectoren profiteert de komende jaren van de economische groei. Zo neemt de werkgelegenheid de komende jaren fors toe in de bouw, maar groeien ook belangrijke sectoren als zorg en welzijn, informatie en communicatie en zakelijke dienstverlening. Tegelijkertijd wordt de arbeidsmarkt steeds minder ruim. Bedrijven geven aan dat zij door personeelsgebrek minder groeien dan zij zouden willen. Door mismatches kunnen er tekorten ontstaan die een verdere groei van de werkgelegenheid bemoeilijken.

- Voor een aantal krapteberoepen was er in het vierde kwartaal van 2016 relatief veel vraag in verhouding tot het beschikbare aanbod. Hiertoe behoorden onder andere artsen, software- en applicatieontwikkelaars en juristen.
- De interesse in bouwopleidingen is fors teruggelopen tijdens de economische crisis en het zittend personeelsbestand in de bouw is behoorlijk vergrijsd. Tegelijk trekt de woningmarkt aan en groeit de vraag naar bouw personeel. In Groningen is de vraag nog groter als gevolg van de herstelwerkzaamheden van de aardbevingen.
- De krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel remt de banengroei.
- In de sector vervoer en opslag neemt de werkgelegenheid toe. De voornaamste groei zal plaatsvinden op de binnenlandse markt. De grootste uitdaging voor het wegtransport is het toenemende tekort aan ervaren chauffeurs, wat grenzen stelt aan de groei.

Er moet rekening worden gehouden met de gevolgen van robotisering en automatisering...

Als gevolg van robotisering en automatisering kunnen in het hele land veel banen verloren gaan, maar tegelijkertijd ontstaan er kansen als gevolg van nieuwe ontwikkelingen. De mate en snelheid waarmee dit gebeurt zijn afhankelijk van de mate waarin het bedrijfsleven arbeidsbesparende technologie adopteert en de maatschappij de inzet ervan accepteert. Wat betreft het verdwijnen van banen geldt over het algemeen: hoe hoger het niveau van de opleiding is die een student volgt, hoe kleiner de kans is dat deze wordt opgeleid voor banen die in de toekomst dreigen te verdwijnen. Deloitte becijferde dat in Nederland voor 42,3% van de huidige mbo-studenten geldt dat zij worden opgeleid voor werk dat over tien tot twintig jaar potentieel niet meer bestaat. In het hbo geldt dit voor 19,3% van de studenten. In het wo daalt dit percentage tot 10,4%. Als we deze percentages vertalen naar de Noord-Nederlandse situatie dan gaat het over bijna 37.000 deelnemers die opgeleid zijn voor banen die in de toekomst mogelijk niet meer bestaan. Er zijn echter ook studies die de gevolgen van technologische ontwikkelingen op het aantal banen kleiner inschatten, maar het blijft belangrijk om nu al in te spelen op de veranderende arbeidsmarktdynamiek.

... zeker gezien de relatief grote hoeveelheid laag en middelbaar opgeleide werknemers

Op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt zijn veel middelbaar en laag opgeleide mensen werkzaam. De sectorale samenstelling biedt op het moment blijkbaar veel kansen aan deze groepen, al is het de vraag in hoeverre dit zo blijft. Omdat het opleidingsniveau in de noordelijke provincies nog steeds lager ligt dan landelijk, is het goed mogelijk dat de gevolgen van robotisering en automatisering in Noord-Nederland groter zijn dan in andere delen van Nederland. De perspectieven voor laag en middelbaar opgeleiden (tot mbo 2/3 niveau) zijn de komende jaren – over het algemeen - beperkt en een aantal beroepen met routinematige taken staat reeds onder druk.

De trend van upgradering zet zich voort, maar het percentage hoogopgeleiden is relatief laag

Upgradering van kwalificatie-eisen betekent dat steeds hogere opleidingseisen worden gesteld door werkgevers als gevolg van de toenemende complexiteit van te verrichten werkzaamheden. De trend van upgradering is ook in de Noord-Nederlandse economie zichtbaar: de H/L-ratio steeg namelijk van 28% in 2003 naar 45% in 2016. Toch ligt de H/L-ratio in Noord-Nederland met 45% onder het landelijk gemiddelde van 57%. Dat betekent dat het percentage hoger opgeleiden in Noord-Nederland fors lager ligt dan landelijk.

Aandachtsrichtingen

Op basis van de inzichten uit dit rapport kunnen een aantal aanbevelingen worden geformuleerd die in de noordelijke arbeidsmarkt een belangrijke rol spelen en om aandacht vragen. De provincies Drenthe, Friesland en Groningen kunnen op basis hiervan het gesprek aangaan met elkaar en met regionale stakeholders. Deze dialoog kan de basis vormen voor beleid om met arbeidsmarktopgaven aan de slag te gaan.

1. Economische groei stimuleren om op het landelijk gemiddelde te komen
 - De sector energie vraagt daarbij aandacht. Er is vervangende specialisatie nodig om de economische kracht van de – teruglopende - aardgaswinning op te vangen.
 - Innovatie blijft daarbij een belangrijke kapstok. Hierbij is het belangrijk om voort te borduren op de ambities uit de Noordvisie ('een robuust energiesysteem en een sterke energiesector') en de Noordelijke Innovatieagenda en daarbij de reeds ingezette koers te volgen voor het benutten van onderzoek, het realiseren van innovaties en het stimuleren van ondernemerschap.

2. Upgradering van competenties als basis voor economische ontwikkeling
 - a. De vraag naar hoger opgeleiden neemt toe bij werkgevers. Bovendien biedt een hoger opleidingsniveau betere vooruitzichten voor de toekomst, gezien de toenemende robotisering en digitalisering.
 - b. Opleiders, werkgevers maar ook ouders moeten jongeren blijven uitdagen en stimuleren om een zo hoog mogelijk opleidingsniveau te halen.
 - c. Het is belangrijk dat er goede doorstroommogelijkheden gecreëerd worden tussen verschillende opleidingsniveaus.
 - d. Ook voor laag- en middelbaaropgeleiden is ontwikkeling en scholing van belang.
 - 1) Voorlopig biedt de sectorale samenstelling van de arbeidsmarkt wel kansen, maar het is aan te bevelen om rekening te houden met een veranderende dynamiek op de arbeidsmarkt en hierop voorbereid te zijn door scholing, upgradering etc.
 - 2) ii. De bouw biedt nog kansen voor laagopgeleiden, al blijkt dat hier de invloed van de flexibilisering zich sterk doet voelen. Voor werkgevers heeft de flexibilisering momenteel voordelen, maar op termijn kan het zijn dat de flexibele schil onvoldoende geschoold blijft om nieuwe ontwikkelingen te kunnen incorporeren.
 - e. Het is zaak om in Noord-Nederland aandacht te blijven besteden aan het behoud en aantrekken van hoger opgeleiden. Een zorgelijke ontwikkeling is de huidige afname van het aantal wo-deelnemers.
 - i. Een hoog opleidingsniveau maakt de regio (naast de ruimte en de ligging) interessant voor grote bedrijven.

- f. Breng competenties van werkzoekenden en laaggeschoolden in kaart als schakelkans naar een ander type werk waar deze competenties ook gevraagd worden.
3. Aandacht besteden aan zwakkere groepen op de arbeidsmarkt
- a. Specifieke aandacht voor de werkloosheid onder (laaggeschoolde) jongeren (en ouderen) is van belang. Naarmate jongeren langer aan de kant staan, verloopt de uiteindelijke overgang naar de arbeidsmarkt lastiger.
 - b. Bij ouderen is het risico groter dat werkloosheid een structureel karakter krijgt. Dit terwijl steeds meer ouderen een financiële noodzaak hebben om (door) te blijven werken, ook na hun pensioendatum. Bovendien kunnen ouderen interessant zijn voor werkgevers, vanwege hun specifieke kennis en ervaring.
 - c. Het aantal mensen in de bijstand in Noord-Nederland neemt toe, evenals het aantal mensen dat doorstroomt vanuit de WW naar de bijstand. Hierbij dient vooral aandacht uit te gaan naar groepen die de grootste kans hebben om na de WW in de bijstand terecht te komen, zoals laagopgeleiden, 55-plussers en alleenstaanden.
4. Er is behoefte aan meer arbeidspotentieel
- a. De arbeidsparticipatie loopt in Noord-Nederland achter op het landelijk gemiddelde. Hoewel het in het verleden vaak veel moeite kostte om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken bij het arbeidsproces, blijkt dat met name groepen die zich in economisch zwakke tijden niet meldden voor vacatures dat wel doen als de economie aantrekt.
 - b. Het verdient daarom aanbeveling om ook de niet traditionele groepen aan te spreken.
 - c. Ook (een verdere) samenwerking met Duitsland biedt mogelijkheden om het arbeidspotentieel uit te breiden en dan met name door te kijken naar krapteberoepen aan weerszijden van de grens en de mogelijke match die er te maken is met werkzoekenden in Nederland en Duitsland.

Bijlage 1 – Gebruikte literatuur

- CPB (2015), Baanpolarisatie in Nederland, CPB Policybrief 2015/1
- CPB (2016), Policybrief 2016/14, Flexibiliteit op de arbeidsmarkt
- CPB (2016), De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief
- Deloitte (2014), De impact van automatisering op de Nederlandse arbeidsmarkt
- Ecorys (2016) Update Location Skills Audit Groningen-Assen
- Erken en Smid (2016), Arbeidsmarkteffecten van ICT-investeringen en robotkapitaal
Flexbarometer, EBB
- Frey and Osborne (2013), The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?
- ROA (2015), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2020
- NSvP (2017), Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op
SER Noord-Nederland, februari 2017, Het werkend alternatief voor Noord-Nederland.
- Smits, W. & J. de Vries (2015). Toenemende polarisatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Economisch Statistische Berichten, 100(4701), 24–25.
- Stichting lezen en schrijven/ROA, januari 2016, Regionale spreiding van geletterdheid in Nederland.
- TNO DE TOEKOMST WERKT | De arbeidsmarkt in 2020
- TNO, CBS, De Flexbarometer
- TNO, CBS Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016

Bijlage 2 – Tabellen

Tabel 1a: Bevolking naar kenmerken en werkgelegenheid

	Bevolking 2017	Bevolking 2021*	Groene druk 2017	Grijze druk 2017	Potentiële beroepsbevolking 2017	Potentiële beroepsbevolking 2021*	Arbeidsparticipatie 2016	Beroepsbevolking 2016	Beroepsbevolking 2021*	Werkgelegenheid 2016	Werkgelegenheid 2021*
Nederland	17.081.508	17.399.500	38%	31%	12.963.579	13.152.000	70%	8.942.000	9.280.000	8.253.170	8.691.000
Noord-Nederland	1.722.247	1.734.900	38%	35%	1.304.513	1.319.900	68%	882.000	899.000	769.400	798.000
Groningen (Provincie)	583.581	595.400	34%	31%	453.276	468.100	68%	305.000	312.000	270.440	283.000
Friesland (Provincie)	646.874	650.500	41%	36%	484.281	486.900	69%	332.000	338.000	284.860	294.000
Drenthe (Provincie)	491.792	489.000	40%	39%	366.956	364.900	68%	245.000	249.000	214.110	220.000
Groningen (Arbeidsmarktregio)	742.679	759.400	36%	33%	570.553	564.700	68%	382.000	391.000	340.170	353.000
Friesland (Arbeidsmarktregio)	646.874	652.100	41%	36%	484.281	477.700	69%	333.000	338.000	284.860	294.000
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	280.585	279.400	39%	39%	210.729	203.500	67%	140.000	141.000	116.580	119.000
Delfzijl en omgeving	46.850		37%	42%	35.138		66%	23.000		18.495	
Oost-Groningen	147.393		37%	41%	111.502		66%	73.000		53.094	
Overig Groningen	389.338		33%	27%	306.636		69%	208.000		198.846	
Noord-Friesland	324.367		40%	34%	244.613		69%	168.000		139.417	
Zuidwest-Friesland	135.743		43%	39%	100.666		70%	70.000		59.756	
Zuidoost-Friesland	186.764		41%	37%	139.002		69%	95.000		85.686	
Noord-Drenthe	192.497		41%	40%	142.518		69%	96.000		83.151	
Zuidoost-Drenthe	168.131		38%	39%	127.119		65%	83.000		67.196	
Zuidwest-Drenthe	131.164		41%	39%	97.319		69%	66.000		63.760	
Noord-Overijssel	366.319		44%	30%	271.374		72%	194.000		189.594	

* Prognose op COROP-niveau niet beschikbaar

Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Tabel 1b: Bevolking naar kenmerken en werkgelegenheid (gemeenten)

Gemeenten	Bevolking 2017	Groene druk 2017	Grijze druk 2017	Potentiële		Werkgelegenheid 2016
				beroepsbevolking 2017	Arbeitsparticipatie 2016	
Groningen (gemeente)	202.636	27%	18%	167.692	69%	113.000
Leeuwarden	108.667	35%	28%	83.973	69%	57.000
Assen	67.551	41%	33%	50.403	70%	34.000
Emmen	107.490	38%	38%	81.330	65%	52.000
Appingedam	11.971	37%	43%	8.867	67%	6.000
Bedum	10.479	40%	37%	7.972	70%	5.000
Bellingwedde	8.919	34%	49%	6.843	62%	4.000
De Marne	10.088	38%	41%	7.641	66%	5.000
Delfzijl	24.965	36%	43%	18.742	65%	12.000
Eemsum	15.656	40%	40%	11.817	67%	8.000
Grootegast	12.166	44%	31%	9.010	72%	6.000
Haren	19.570	46%	52%	13.701	69%	9.000
Hoogezand-Sappemeer	34.232	38%	38%	25.705	66%	17.000
Leek	19.643	42%	38%	14.574	69%	10.000
Loppersum	9.914	39%	36%	7.529	68%	5.000
Marum	10.388	40%	31%	7.965	71%	6.000
Menterwolde	12.162	35%	33%	9.569	68%	6.000
Oldambt	38.108	35%	41%	28.916	66%	19.000
Pekela	12.517	37%	37%	9.552	66%	6.000
Slochteren	14.737	40%	34%	11.249	70%	8.000
Stadskanaal	32.252	38%	44%	23.900	66%	16.000
Ten Boer	7.288	46%	35%	5.382	72%	4.000
Veendam	27.527	38%	38%	20.783	66%	14.000
Vlagtwedde	15.908	37%	46%	11.939	63%	8.000
Winsum	13.596	44%	39%	10.137	68%	7.000
Zuidhorn	18.859	48%	36%	13.791	71%	10.000
Achtkarspelen	27.893	44%	33%	20.710	69%	14.000
Ameland	3.633	38%	40%	2.706	70%	2.000
Dantumadiel	18.942	42%	38%	14.061	68%	10.000
De Fryske Marren	51.585	43%	39%	38.261	70%	27.000
Dongeradeel	23.901	43%	38%	17.485	69%	12.000
Ferwerderadiel	8.735	45%	35%	6.459	69%	4.000
Franekeradeel	20.215	40%	38%	15.267	69%	10.000
Harlingen	15.860	41%	43%	11.828	67%	8.000
Heerenveen	50.203	41%	37%	37.218	71%	26.000
het Bildt	10.493	42%	36%	7.817	70%	5.000
Kollumerland en Nieuwkruisland	12.872	42%	33%	9.616	69%	7.000
Leeuwarderadeel	10.108	40%	40%	7.643	70%	5.000
Littenseradiel	10.746	45%	33%	8.035	71%	6.000
Menameradiel	13.454	42%	36%	10.120	70%	7.000
Ooststellingwerf	25.540	39%	41%	19.195	68%	13.000
Opsterland	29.718	42%	36%	22.171	70%	15.000
Schiemonnikoog	941	30%	50%	717	67%	0
Smallingerland	55.695	42%	36%	41.447	69%	28.000
Sudwest-Fryslân	84.158	43%	38%	62.405	70%	43.000
Terschelling	4.859	33%	38%	3.840	70%	3.000
Tvylsteradiel	31.963	43%	41%	23.469	70%	16.000
Vlieland	1.085	26%	29%	867	71%	1.000
Weststellingwerf	25.608	39%	41%	18.971	69%	13.000
Aa en Hunze	25.286	37%	46%	19.150	67%	13.000
Borger-Oldoorn	25.355	37%	42%	19.422	66%	13.000
Coevorden	35.286	39%	41%	26.367	67%	18.000
De Wolden	23.744	41%	42%	17.645	70%	12.000
Hoozevee	55.311	42%	37%	40.724	69%	28.000
Meppel	33.025	41%	33%	24.725	71%	17.000
Midden-Drenthe	33.399	39%	39%	25.241	70%	17.000
Noordenveld	32.981	45%	47%	23.729	67%	15.000
Tynaarlo	33.280	44%	44%	23.995	70%	16.000
Westerveld	19.084	37%	50%	14.225	66%	9.000

Bron: CBS, LISA, bewerking Etil



Tabel 2: Werkgelegenheid naar sector

		Landbouw	Voeding	Chemie	Metaal	Overige industrie	Energie	Bouw	Detailhandel	Groothandel	Vervoer	Horeca	ICT	Financiële dienstverlening	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Welzijn	Overige dienstverlening
Nederland	2016	217.670	124.700	128.400	298.890	241.910	80.870	441.730	957.600	516.940	412.210	400.520	294.270	295.210	1.184.320	430.490	546.370	987.780	304.920	388.380
	2021	209.600	124.800	127.400	304.600	240.900	78.900	492.000	1.011.800	561.200	438.500	426.800	320.600	270.100	1.297.900	429.500	550.000	1.071.200	330.800	404.400
Noord-Nederland	2016	32.860	15.270	12.730	27.810	30.640	10.060	42.140	94.480	31.990	27.960	35.100	19.140	21.260	88.520	43.650	55.320	110.190	35.150	35.120
	2021	31.900	15.300	12.600	27.500	32.600	9.500	49.500	97.200	33.800	28.600	36.100	20.200	19.900	96.500	42.600	53.200	117.900	36.800	35.800
Groningen (Provincie)	2016	8.880	3.600	4.770	7.040	11.950	4.180	12.820	32.260	8.910	9.260	11.500	10.150	5.880	33.050	17.320	23.630	41.240	11.330	12.670
	2021	8.600	3.600	5.000	6.800	13.200	3.900	16.800	33.100	9.400	9.500	11.800	10.700	5.500	36.200	16.900	22.800	44.400	12.100	12.700
Friesland (Provincie)	2016	13.710	7.990	3.530	13.140	11.090	2.720	16.970	35.270	12.210	11.860	13.200	4.730	9.380	32.060	13.540	19.730	38.240	12.520	12.990
	2021	13.300	8.100	3.600	13.300	11.500	2.600	18.700	36.300	12.900	12.100	13.500	5.000	8.800	34.900	13.200	18.900	40.900	13.100	13.300
Drenthe (Provincie)	2016	10.270	3.680	4.440	7.640	7.610	3.170	12.350	26.960	10.870	6.840	10.400	4.260	6.000	23.400	12.790	11.960	30.710	11.310	9.460
	2021	10.000	3.700	4.100	7.400	7.900	3.000	13.900	27.800	11.500	7.000	10.700	4.500	5.600	25.400	12.500	11.500	32.700	11.600	9.700
Groningen (Arbeidsmarktregio)	2016	10.870	3.970	5.140	8.400	13.680	5.560	15.900	41.130	11.770	11.970	15.170	11.960	7.990	41.350	23.810	27.460	52.490	15.980	15.570
	2021	10.500	4.000	5.200	8.100	14.900	5.300	19.600	42.300	12.400	12.200	15.600	12.600	7.500	45.000	23.200	26.400	56.100	16.700	15.800
Friesland (Arbeidsmarktregio)	2016	13.710	7.990	3.530	13.140	11.090	2.720	16.970	35.270	12.210	11.860	13.200	4.730	9.380	32.060	13.540	19.730	38.240	12.520	12.990
	2021	13.300	8.100	3.600	13.300	11.500	2.600	18.700	36.300	12.900	12.100	13.500	5.000	8.800	34.900	13.200	18.900	40.900	13.100	13.300
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	2016	7.190	2.750	3.500	5.360	4.880	1.580	8.160	15.300	6.320	3.510	5.240	1.880	3.180	11.560	3.410	6.610	15.010	5.550	5.590
	2021	7.000	2.800	3.100	5.200	5.000	1.500	8.800	15.700	6.600	3.600	5.400	2.000	3.000	12.400	3.300	6.200	15.800	5.400	5.800
Delfzijl en omgeving	2016	1.003	95	1.524	929	808	225	1.152	2.214	483	1.602	653	161	594	1.046	466	876	2.906	388	334
Oost-Groningen	2016	2.828	757	1.199	1.994	4.340	432	3.357	7.847	1.844	2.030	1.787	589	1.051	2.546	2.895	3.249	6.165	3.853	1.558
Overig Groningen	2016	5.047	2.751	2.046	4.113	6.800	3.519	8.311	22.195	6.583	5.631	9.064	9.398	4.239	15.103	13.960	19.508	32.167	7.085	3.680
Noord-Friesland	2016	6.210	3.656	1.527	3.922	5.220	1.608	7.972	16.349	5.034	5.186	6.518	2.526	6.585	7.811	9.906	10.371	18.348	6.757	2.959
Zuidwest-Friesland	2016	3.770	2.238	556	3.123	2.610	332	4.018	7.894	2.383	2.174	3.512	771	969	4.973	1.570	3.349	6.804	2.695	1.902
Zuidoost-Friesland	2016	3.726	2.092	1.442	6.094	3.258	778	4.983	11.028	4.790	4.500	3.165	1.437	1.825	5.685	2.065	6.006	13.091	3.066	1.927
Noord-Drenthe	2016	3.531	1.337	452	1.508	2.071	1.706	3.946	10.580	4.207	2.827	4.311	1.949	2.351	5.770	6.749	4.370	13.427	4.886	1.637
Zuidoost-Drenthe	2016	3.804	772	3.138	3.060	2.865	874	4.742	8.852	3.128	1.917	3.309	1.215	1.200	3.731	2.272	4.067	8.341	2.778	1.661
Zuidwest-Drenthe	2016	2.939	1.568	848	3.068	2.671	590	3.658	7.524	3.538	2.092	2.776	1.094	2.449	3.744	3.770	3.526	8.945	3.642	1.338
Noord-Overijssel	2016	8.479	2.581	3.023	8.372	6.951	2.850	11.954	23.560	10.504	11.021	8.742	3.594	3.965	11.347	10.976	14.474	22.753	7.956	3.212
Groningen (gemeente)	2016	99	889	564	1.878	2.599	2.664	3.977	13.375	3.439	3.281	6.606	8.280	2.987	20.748	11.465	15.770	24.082	4.789	6.327
Leeuwarden	2016	390	1.548	250	1.374	1.627	1.177	1.716	6.633	1.839	1.851	2.231	1.842	5.358	8.922	7.462	5.872	10.417	4.376	2.786
Assen	2016	214	58	105	631	1.270	1.293	1.339	4.677	1.304	2.144	1.316	1.199	1.556	4.043	4.907	2.358	6.372	3.561	1.339
Emmen	2016	1.916	363	2.580	2.256	2.155	611	3.142	6.191	2.053	1.342	1.588	961	787	4.689	1.641	3.023	6.280	2.341	2.193

* Werkgelegenheidsprognose op COROP-niveau niet beschikbaar

Bron: CBS, LISA, bewerking Etil

Tabel 3: Werkloosheid

	2011		2016		2018*		2021*	
	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
Nederland	434.000	5,0%	538.000	6,0%	395.000	4,3%	371.000	4,0%
Noord-Nederland	47.000	5,4%	58.000	6,6%	43.000	4,9%	40.000	4,4%
Groningen (Provincie)	18.000	6,0%	22.000	7,4%	17.000	5,4%	15.000	4,7%
Friesland (Provincie)	17.000	6,3%	21.000	6,3%	15.000	4,6%	15.000	4,4%
Drenthe (Provincie)	12.000	6,1%	15.000	6,1%	11.000	4,5%	10.000	4,1%
Groningen (Arbeidsmarktregio)	18.000	7,1%	22.000	7,1%	20.000	5,3%	18.000	4,7%
Friesland (Arbeidsmarktregio)	18.000	6,3%	21.000	6,3%	15.000	4,6%	15.000	4,4%
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	8.000	6,3%	10.000	6,3%	7.000	4,7%	6.000	4,4%
Delfzijl en omgeving		5,8%	2.000	6,6%				
Oost-Groningen	4.000	5,9%	5.000	7,0%				
Overig Groningen	12.000	6,0%	16.000	7,6%				
Noord-Friesland	9.000	5,4%	11.000	6,6%				
Zuidwest-Friesland	3.000	4,8%	3.000	5,6%				
Zuidoost-Friesland	5.000	5,1%	6.000	6,4%				
Noord-Drenthe	4.000	5,6%	5.000	5,6%				
Zuidoost-Drenthe	5.000	5,8%	6.000	6,8%				
Zuidwest-Drenthe	3.000	4,9%	4.000	5,7%				
Noord-Overijsel	8.000	5,8%	11.000	5,8%				
Groningen (gemeente)	6.800	7,2%	11.500	9,1%				
Leeuwarden	2.900	6,5%	7.200	8,2%				
Assen	1.700	6,4%	2.700	6,4%				
Emmen	3.300	7,5%	3.900	7,5%				

* Werkloosheid 2018 en 2021 op COROP-niveau niet beschikbaar

Bron: CBS, prognose Etil

Tabel 4a: Binnenlandse pendel naar leeftijdsgroepen 2014

15-25 jaar	Inkomend	Uitgaand	Migratiesaldo
Noord-Nederland	106.600	112.397	-5.797
Groningen (Provincie)	37.392	43.233	-5.841
Friesland (Provincie)	38.439	41.029	-2.590
Drenthe (Provincie)	30.769	28.135	2.634
Groningen (Arbeidsmarktregio)	46.429	51.351	-4.922
Friesland (Arbeidsmarktregio)	38.418	41.023	-2.605
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	17.386	17.089	297
Delfzijl en omgeving	2.183	2.582	-399
Oost-Groningen	6.686	7.607	-921
Overig Groningen	28.309	32.910	-4.601
Noord-Friesland	18.373	21.902	-3.529
Zuidwest-Friesland	7.831	8.205	-374
Zuidoost-Friesland	12.028	10.759	1.269
Noord-Drenthe	10.943	10.159	784
Zuidoost-Drenthe	10.125	9.778	347
Zuidwest-Drenthe	9.493	8.024	1.469

25-45 jaar	Inkomend	Uitgaand	Migratiesaldo
Noord-Nederland	263.790	277.865	-14.075
Groningen (Provincie)	95.186	97.716	-2.530
Friesland (Provincie)	95.683	104.085	-8.402
Drenthe (Provincie)	72.921	76.064	-3.143
Groningen (Arbeidsmarktregio)	118.683	122.033	-3.350
Friesland (Arbeidsmarktregio)	95.675	104.086	-8.411
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	38.825	43.124	-4.299
Delfzijl en omgeving	5.431	6.600	-1.169
Oost-Groningen	16.871	21.770	-4.899
Overig Groningen	72.732	69.240	3.492
Noord-Friesland	47.068	53.092	-6.024
Zuidwest-Friesland	17.166	20.956	-3.790
Zuidoost-Friesland	31.303	29.980	1.323
Noord-Drenthe	26.814	29.216	-2.402
Zuidoost-Drenthe	21.854	25.301	-3.447
Zuidwest-Drenthe	24.069	21.508	2.561

45-75 jaar	Inkomend	Uitgaand	Migratiesaldo
Noord-Nederland	280.619	294.552	-13.933
Groningen (Provincie)	97.711	95.165	2.546
Friesland (Provincie)	100.612	108.940	-8.328
Drenthe (Provincie)	82.296	90.447	-8.151
Groningen (Arbeidsmarktregio)	124.074	125.642	-1.568
Friesland (Arbeidsmarktregio)	100.612	108.940	-8.328
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	45.291	50.686	-5.395
Delfzijl en omgeving	7.116	8.687	-1.571
Oost-Groningen	20.926	26.201	-5.275
Overig Groningen	69.497	60.152	9.345
Noord-Friesland	48.895	52.613	-3.718
Zuidwest-Friesland	18.570	23.591	-5.021
Zuidoost-Friesland	32.980	32.659	321
Noord-Drenthe	30.417	37.199	-6.782
Zuidoost-Drenthe	25.623	30.130	-4.507
Zuidwest-Drenthe	26.070	23.062	3.008

Bron: SSB 2014 (CBS), bewerking Etil

Tabel 4b: Binnenlandse pendelstromen in 2014

	Werkregio												
	Totaal	Groningen	Friesland	Drenthe	Delfzijl en omgeving	Oost-Groningen	Overig Groningen	Noord-Friesland	Zuidwest-Friesland	Zuidoost-Friesland	Noord-Drenthe	Zuidoost-Drenthe	Zuidwest-Drenthe
Woonregio	Groningen	x	9.397	21.660	4.173	4.745	15.242	4.090	693	4.599	13.509	5.640	2.507
	Friesland	10.370	x	7.554	283	313	9.750	11.852	7.569	17.132	3.082	911	3.558
	Drenthe	24.700	4.608	x	343	4.939	19.401	1.186	348	3.064	6.037	3.871	8.962
	Delfzijl en omgeving	6.621	217	793	x	1.084	5.537	105	13	99	493	251	49
	Oost-Groningen	10.934	601	7.108	1.229	x	9.705	234	51	316	2.826	3.701	581
	Overig Groningen	6.605	8.564	13.755	2.944	3.661	x	3.751	629	4.184	10.190	1.688	1.877
	Noord-Friesland	5.450	16.005	1.752	229	177	5.044	x	4.823	11.182	729	377	646
	Zuidwest-Friesland	4.165	9.015	4.878	15	27	689	5.583	x	5.950	140	182	599
	Zuidoost-Friesland	731	11.533	921	39	109	4.017	6.269	2.746	x	2.213	352	2.313
	Noord-Drenthe	18.113	2.393	6.477	230	1.620	16.263	666	110	1.617	x	2.402	4.075
	Zuidoost-Drenthe	5.421	755	8.632	101	3.210	2.110	253	54	448	3.745	x	4.887
	Zuidwest-Drenthe	1.149	1.450	3.761	12	109	1.028	267	184	999	2.292	1.469	x

Bron: SSB 2014 (CBS), bewerking Etil

Tabel 4c: Inkomende buitenlandse pendel in 2014

	Overige MOE-				
	België	Duitsland	Polen	landers	Overig buitenland
Nederland	39.654	39.119	61.796	9.023	8.841
Noord-Nederland	203	1.788	1.087	252	203
Groningen (Provincie)	104	741	272	157	107
Friesland (Provincie)	63	138	136	41	46
Drenthe (Provincie)	36	909	679	54	50
Groningen (Arbeidsmarktregio)	183	1.038	222	197	107
Friesland (Arbeidsmarktregio)	101	132	147	29	52
Drenthe (Arbeidsmarktregio)	43	1.296	559	57	43
Delfzijl en omgeving	38	38	24	93	39
Oost-Groningen	0	362	102	24	0
Overig Groningen	60	341	146	40	63
Noord-Friesland	36	61	31	0	16
Zuidwest-Friesland	18	21	41	12	17
Zuidoost-Friesland	0	56	64	23	13
Noord-Drenthe	0	95	227	0	0
Zuidoost-Drenthe	12	655	333	47	34
Zuidwest-Drenthe	15	159	119	0	0
Noord-Overijssel	63	556	171	130	25

Bron: SSB 2012 (CBS), bewerking Etil

Tabel 5: Werkgelegenheid en vestigingen naar grootteklasse

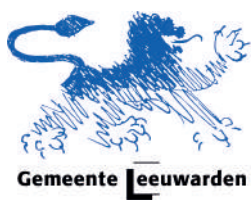
	Werkgelegenheid					Vestigingen					
	Aantallen		Naar grootteklasse			Aantallen		Naar grootteklasse			
	2011	2016	1 t/m 9 personen	10 t/m 99 personen	100 personen en meer	2011	2016	1 t/m 9 personen	10 t/m 99 personen	100 personen en meer	
Provincie	Drenthe	223.505	214.107				38.543	39.878	92%	7%	1%
	Friesland	289.099	284.859				50.878	58.702	93%	6%	1%
	Groningen	280.701	270.435				44.459	44.833	91%	7%	1%

Bron: Werkgelegenheidsregisters Groningen, Friesland en Drenthe, bewerking Etil

Tabel 6: Deelnemers en gediplomeerden mbo naar opleiding

	Deelnemers				Gediplomeerden				
	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	
Groningen	mbo onderwijs	262	234	266	273	85	59	75	54
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	1.058	1.134	1.156	1.187	161	228	261	236
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	3.296	3.206	3.340	3.458	1.158	1.161	1.216	1.148
	mbo ICT	782	770	796	873	253	206	220	231
	mbo techniek, industrie en bouw	3.573	3.507	3.469	3.421	1.008	1.001	1.079	947
	mbo landbouw en dieren	1.005	966	969	924	338	311	315	309
	mbo gezondheidszorg en welzijn	5.298	5.433	5.211	5.095	1.671	1.683	1.658	1.582
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	3.979	3.861	3.557	3.740	1.326	1.436	1.386	1.363
	mbo algemeen	522	525	229	21	332	393	158	16
	mbo totaal	19.775	19.636	18.993	18.992	6.332	6.478	6.368	5.886
Friesland	mbo onderwijs	731	680	635	599	282	211	179	183
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	1.583	1.648	1.699	1.672	304	331	386	355
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	3.927	4.003	3.992	4.032	1.226	1.351	1.505	1.328
	mbo ICT	914	882	817	893	288	196	271	218
	mbo techniek, industrie en bouw	4.537	4.256	4.348	4.433	1.535	1.393	1.418	1.291
	mbo landbouw en dieren	1.306	1.340	1.318	1.310	464	451	407	439
	mbo gezondheidszorg en welzijn	6.332	6.419	6.201	5.819	2.298	2.236	2.196	1.864
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	4.705	4.608	4.609	4.886	1.517	1.658	1.607	1.615
	mbo algemeen	601	515	258	62	483	430	209	3
	mbo totaal	24.636	24.351	23.877	23.706	8.397	8.257	8.178	7.296
Drenthe	mbo onderwijs	350	325	353	403	121	107	101	99
	mbo vormgeving en audiovisuele productie	766	721	689	693	144	131	160	110
	mbo handel, administratie en juridische ondersteuning	2.879	2.761	2.838	2.858	987	979	989	990
	mbo ICT	591	561	616	695	214	176	142	185
	mbo techniek, industrie en bouw	3.435	3.249	3.243	3.209	1.106	928	1.078	914
	mbo landbouw en dieren	957	1.010	1.005	1.006	323	382	374	343
	mbo gezondheidszorg en welzijn	4.575	4.605	4.315	4.214	1.675	1.523	1.398	1.319
	mbo persoonlijke dienstverlening, vervoer en veiligheid	3.582	3.415	3.323	3.424	1.209	1.078	1.153	1.097
	mbo algemeen	330	356	211	18	266	377	122	6
	mbo totaal	17.465	17.003	16.593	16.520	6.045	5.681	5.517	5.063

Bron: CBS, bewerking Etil



Gemeente Assen



Gemeente Emmen

provincie Drenthe

provinsje fryslân
provincie fryslân 



provincie
groningen