



Arbeidskracht Analyse Achterhoek 2022

Overzicht, inzicht, uitzicht

Edwin van de Wiel
Robin Koster
Gert-Jan Hospers

De Arbeidskracht Analyse Achterhoek
is gerealiseerd in opdracht van
8RHK ambassadeurs door Team Moventem.

Moventem
Onderzoek | Advisering | Procesbegeleiding

Klankbord 8RHK ambassadeurs

- Caroline Termaat, Programmaregisseur Onderwijs en Arbeidsmarkt, 8RHK ambassadeurs
- Marianne te Linde, Programmamedewerker Onderwijs en Arbeidsmarkt, 8RHK ambassadeurs
- Jan Willem te Dorshorst, Rayonmanager WERKbedrijf, UWV
- Petra Helming, Programmacoördinator, Arbeidsmarktregio Achterhoek
- Michiel Gerlagh, Lid college van bestuur, Graafschap College & Vice-voorzitter Thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt, 8RHK ambassadeurs
- Wilma Elbertsen, Regiomanager Achterhoek, VNO-NCW
- Harald Bus, Regionaal beleidsadviseur, UWV
- Jan Willem Boezel, Technisch directeur/ DGA, Van Raam

Team Moventem

- Edwin van de Wiel, Senior onderzoeker Research Efficiency en Kennispunt Twente
- Robin Koster, Strategisch adviseur/ Directeur, Moventem (projectleider)
- Gert-Jan Hospers, Hoogleraar Transitie in Stad en Regio, Radboud Universiteit en Stichting Stad en Regio

Overname van informatie uit deze jaarpublikatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding.

Disclaimer

Dit rapport is met grote zorg opgesteld. Team Moventem heeft getracht gebruikte bronnen zorgvuldig te vermelden en auteursrechten te respecteren. Mocht u onvolkomenheden tegenkomen dan willen wij dat graag weten. U kunt contact opnemen via info@moventem.nl. Team Moventem is niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade die zou kunnen ontstaan door het gebruik van deze rapportage.

Inhoudsopgave

Arbeidskracht Analyse

Achterhoek 2022

Overzicht, inzicht, uitzicht

Inleiding	4				
Regio Achterhoek	6				
Ontwikkelingen 2015-2021	7				
Vraagzijde: Bedrijven/instellingen & arbeidsmarkt					
De ontwikkeling van de Achterhoekse economie	8				
• <i>Resultaten werkgeversenquête</i>	9				
De stand van de Achterhoekse economie	10				
De A-factor Wat maakt de Achterhoekse economie bijzonder?	11				
• <i>Mogelijke verklaringen voor de A-factor</i>	13				
De A-factor naar sector	14				
De A-factor nader bekeken De top 5 best presterende subsectoren	15				
De top 5 subsectoren met de minste A-factor	16				
• <i>Werkgeversenquête</i>	17				
Werkenden naar opleiding	18				
• <i>Werkgeversenquête</i>	20				
• <i>Van functies en diploma's naar competenties</i>	21				
Werkenden naar opleidingsniveau naar subsector	22				
Werkenden naar opleidingsniveau, nader bekeken	23				
• <i>Werkgeversenquête</i>	24				
Aanbodzijde: Bedrijven/instellingen & arbeidsmarkt Ontwikkeling bevolking, leerlingen en studenten	26				
Bevolkingsontwikkeling	27				
		• <i>Woningbouw als arbeidsmarktbeleid?</i>	29		
		Ontwikkeling leerlingenaantal basis- en voortgezet onderwijs	30		
		Ontwikkeling studentenaantallen mbo	31		
		Waar werken Achterhoekers?	32		
		• <i>Onbenut arbeidspotentieel als kans voor de Achterhoek</i>	34		
		Onbenut arbeidspotentieel	35		
		Uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten	36		
		• <i>Willen jongeren minder uren werken?</i>	37		
		Huishoudens in de bijstand	38		
		Inclusiviteit	39		
		Inclusiviteit: banenafspraken	40		
		Inclusiviteit: arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	41		
		Ontwikkelingen tot 2026	42		
		Vraagzijde: Bedrijven/instellingen & arbeidsmarkt in de komende jaren De Achterhoekse vraag naar arbeid tot 2026	43		
		• <i>Hoe lok en bind je nieuwe werknemers?</i>	44		
		Jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector	45		
		• <i>Werkgeversenquête</i>	46		
		• <i>Filosofen over de banen van morgen</i>	47		
		Achterhoek vergeleken: jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector	48		
		• <i>Deskundigen over banen voor morgen</i>	49		
		Jaarlijkse instroom en vervangings- en uitbreidingsvraag mbo subsectoren tot 2026	50		
		Jaarlijkse instroom en vervangingsvraag hbo/wo	51		
		• <i>De fabrieken, ziekenhuizen en scholen van morgen</i>	52		
		Aanbodzijde: Bevolking & arbeidsmarkt Bevolking, leerlingen en studenten tot 2025	53		
		• <i>Technologische effecten op de arbeidsmarkt</i>	54		
		Bevolkingsprognose	55		
		• <i>Werkgeversenquête</i>	56		
		Prognose leerlingenaantallen	58		
		• <i>Werkgeversenquête</i>	59		
		• <i>Levenslang leren in soorten en maten</i>	61		
		Prognose mbo-studentenaantallen	62		
		• <i>Samen op zoek naar de Achterhoekse banen van morgen: kansen</i>	63		
		• <i>Samen op zoek naar de Achterhoekse banen van morgen: knelpunten</i>	64		
		• <i>Werkgeversenquête</i>	65		
		Bijlagen	67		
		1 Regio's en onderliggende gemeenten	68		
		2 Shift-share analyse naar SBI-afdeling	69		

Inleiding

Dit rapport geeft overzicht en inzicht in de arbeidsmarkt van de Achterhoek, in heden, verleden en de nabije toekomst. Het is als het ware een Arbeidskracht Analyse Achterhoek: hoe staat de regio er op werkgebied voor? De gepresenteerde data en grafieken vormden input voor de bespreking van de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt met stakeholders in een tweetal ateliers. In deze sessies is als het ware uitzicht geschetst op de Achterhoekse arbeidsmarkt tot 2030. De Transitieatlas Beroepsonderwijs Achterhoek (2017) is de voorloper van deze Arbeidskracht Analyse Achterhoek.

In dit rapport schetsen we de huidige en toekomstige Achterhoekse arbeidsmarkt tot 2026. Hoe kan de arbeidsmarkt er de komende jaren uitzien? Welke ontwikkelingen kunnen we nu al ontwaren? Natuurlijk is de toekomst ongewis, maar sommige ontwikkelingen liggen wel min of meer vast. Denk aan de personen die de komende jaren met pensioen gaan of afgestudeerden die vanuit de opleidingen instromen. Dit rapport bevat feiten en een beeld van de toekomst dat nu al reeds grotendeels bekend is.

Figuur 1 Vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt



Onderdeel van deze verkenning is ook een werkgevers-enquête en de genoemde ateliers. Een samenvatting van beiden is weergegeven in kaders die zijn opgenomen in de lopende tekst.

In dit rapport schetsen we dus niet alleen een beeld van de Achterhoekse arbeidsmarkt. We laten ook Achterhoekse werkgevers aan het woord. Wat zijn hun uitdagingen op de arbeidsmarkt? In een uitgebreide enquête zijn in de eerste maanden van 2022 de ervaringen van werkgevers geïnventariseerd. In totaal hebben 220 werkgevers hun mening gegeven. In het bijlagenboek staan de uitkomsten van de gehele enquête in tabelvorm. Daarbij is een onderscheid gemaakt naar sector en grootteklasse van de deelnemende bedrijven en instellingen.

Dit rapport behandelt beide kanten van de arbeidsmarkt, dus de vraag- en aanbodzijde. Enige overlap met de eind vorig jaar verschenen Achterhoek Monitor is onvermijdelijk. Beide studies behandelen immers een deels vergelijkbare thematiek. De kengetallen die eerder in de Achterhoek Monitor 2021 zijn besproken worden in dit rapport als infographic weergegeven. Voor een nadere duiding wordt dan ook verwezen naar de genoemde monitor.

Qua tijdsperiode richten we ons hier op de ontwikkeling in de afgelopen vijf tot zeven jaar, om vervolgens een blik op de nabije toekomst tot 2026 te werpen. Zo wordt ingezoomd op bijvoorbeeld de ontwikkeling van de leerlingen- en studentenaantallen in de Achterhoek, de profielen van werkenden en vraag naar nieuw personeel als gevolg van pensionering of economische ontwikkeling.

Een conceptversie van dit rapport is in het najaar van 2021 verschenen. In de definitieve versie van het rapport zijn enkele aanvullende thema's toegevoegd en is gebruik gemaakt van de meest recente arbeidsmarktprognoses. De vorige prognoses waren pre-COVID-19. Daarmee is het perspectief ook met twee jaar verlengd. De prognoses geven inzicht in de Achterhoekse arbeidsmarkt ontwikkeling tot 2026.

Regio Achterhoek

Voor deze rapportage vormen de zeven gemeenten van de Regio Achterhoek de basis. Tenzij anders vermeld presenteren wij de cijfers over het grondgebied van deze gemeenten als 'Regio Achterhoek'. Soms zijn de data niet beschikbaar op gemeentelijk niveau en ontkomen we er niet aan om andere regionale data te presenteren. In de kaarten is aangegeven om welke gemeenten het dan gaat. In verband met de leesbaarheid wordt de Arbeidsmarktregio Achterhoek in dit rapport afgekort tot Achterhoek. De Arbeidsmarktregio Achterhoek bestaat uit de zeven gemeenten plus de gemeente Montferland.

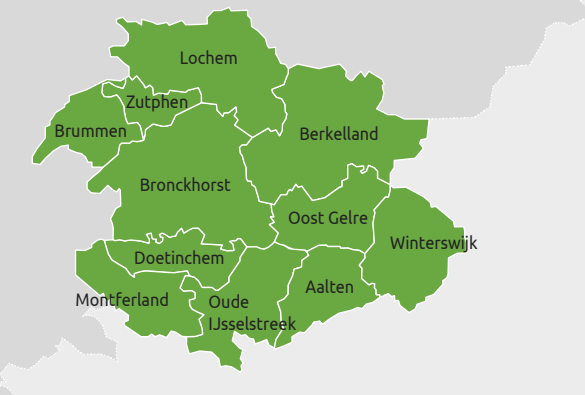
**Kaart 1 De Achterhoek in historisch perspectief/
Gebied Achterhoek Toerisme**



Kaart 2 De gemeenten van Regio Achterhoek



Kaart 3 De gemeenten van COROP-regio Achterhoek



**Kaart 4 De gemeenten van de Arbeidsmarktregio
Achterhoek**



Ontwikkelingen 2015-2021

De ontwikkeling van de Achterhoekse economie

Samenvattend

- De Achterhoekse economie heeft zich in de afgelopen jaren op de meeste fronten positief ontwikkeld. Er is sprake van een inhaalslag. Na een voorzichtig herstel na de vorige crisis (2008-2011) ligt een groot aantal Achterhoekse economische indicatoren boven het Nederlands gemiddelde.
- De effecten van de COVID-19 crisis zijn voor de Achterhoekse economie relatief beperkt geweest. Zie de Special '[Economische effecten COVID-19, juni 2021](#)' van de Achterhoek Monitor.
- De ontwikkeling van de Achterhoekse economie volgt hoofdzakelijk de ontwikkeling van de Nederlandse economie. Enkele sectoren zijn daarop een uitzondering. Deze bezitten een 'Achterhoek-factor' ofwel 'A-factor'. Deze bedrijfstakken presteren beter naar werkgelegenheidsontwikkeling dan op basis van de nationale of sectorontwikkeling verwacht zou mogen worden. Deze sectoren zijn: Detailhandel, Verhuur en overige zakelijke dienstverlening, Zorg, Metaalindustrie, Voedings- en genotmiddelenindustrie.
- De Achterhoek is een mbo-economie. 41,4 procent van de werkenden heeft een mbo-opleiding, 26,8 procent heeft een hbo/wo opleiding.
- Ten opzichte van de omliggende regio's is het aantal hoger opgeleiden laag.
- Het profiel van de Achterhoekse werkenden in vergelijking met de omliggende regio's is:
 - Gemiddeld hogere leeftijd
 - Relatief weinig allochtonen
 - Meer werknemers werkzaam in het midden- en kleinbedrijf
 - Minder jongeren (29-) en meer ouderen (55+) werken

Werkgevers in de Regio Achterhoek is gevraagd naar hun recente ervaringen en veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Daarbij is met name ingezoomd op de mogelijkheden en beperkingen om personeel aan te trekken en over welke vaardigheden de huidige en toekomstige personeelsleden dienen te beschikken. In dit rapport is een samenvatting van de belangrijkste resultaten weergegeven. In het bijlageboek zijn alle resultaten opgenomen, niet alleen voor alle werkgevers maar ook uitgesplitst naar sector en naar grootteklasse.

De enquête is in de eerste maanden van 2022 verspreidt onder de werkgevers in de Regio Achterhoek via de Achterhoek ambassadeurs, de werkgeversorganisaties, gemeenten en (sociale) media. In totaal hebben 220 werkgevers de enquête volledig ingevuld.

In verschillende kaders is per thema een analyse gegeven van een zevental onderwerpen die in de enquête aan bod zijn gekomen. Daarbij is een uitsplitsing gemaakt naar de eerdergenoemde grootte van bedrijven en de sector waarin de werkgevers actief zijn.

Vier sectoren

Primair: Economische sector die grondstoffen en voedsel levert, bestaat uit landbouw, veeteelt, jacht, visserij en de delfstoffenwinning. De verwerking van deze grondstoffen gebeurt in de secundaire sector.

Secundair: Sector staat hoofdzakelijk bekend als de industrie en bouw, behelst alle bedrijven en activiteiten die de grondstoffen van de primaire sector verwerken. De producten worden doorgaans door de tertiaire sector aan de consument verkocht.

Tertiair: Sector omvat commerciële dienstverlening: bedrijven die met de verkoop van hun diensten winst willen maken. Hiertoe rekent men bijvoorbeeld winkels, horeca, theaters, kappers, groothandels, transportbedrijven, verhuurders, uitzendbureaus, accountants, advocaten, adviseurs en ICT-bedrijven.

Quartair: Sector is de niet-commerciële dienstverlening, de enige economische sector zonder winstoogmerk. Hieronder vallen de overheidsdiensten en de door de overheid gefinancierde diensten. Bijvoorbeeld ziekenhuizen, verpleeghuizen, brandweer, defensie, gezondheidszorg, sociaal werk, onderwijs en cultuur.

In deze rapportage worden de woorden werkgevers, organisaties, bedrijven en instellingen en vestigingen naast elkaar gebruikt. Hoewel ze een verschillende betekenis (kunnen) hebben worden deze begrippen door elkaar gebruikt als bedoeld wordt op de respondenten van de enquête.

De stand van de Achterhoekse economie

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

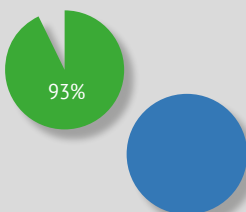
Eind vorig jaar is de tweede editie van de Achterhoek Monitor verschenen. In deze uitgave is een actueel beeld geschetst van de bevolking, economie en arbeidsmarkt van de Regio Achterhoek. De ontwikkeling van de Regio Achterhoek is ook in perspectief geplaatst met omliggende regio's en Nederland als geheel. In dit rapport geven wij een samenvatting van relevante cijfers voor dit onderzoek door middel van een infographic. Waar mogelijk zijn cijfers geactualiseerd ten opzichte van de Achterhoek Monitor 2021.

Ontwikkeling Bruto Achterhoeks product 2015 - 2019

- Achterhoek* +19,8%
- Nederland +17,4%



Arbeids- productiviteit 2017



- Achterhoek* € 73.800
- Nederland € 93.000

Werkloosheid 2020

- Achterhoek* 3,1%
- Nederland 3,8%



128.380 banen



Telde de Achterhoek
in 2020.

- Achterhoek +1,5% groei
t.o.v. 2019
- Nederland +0,8%

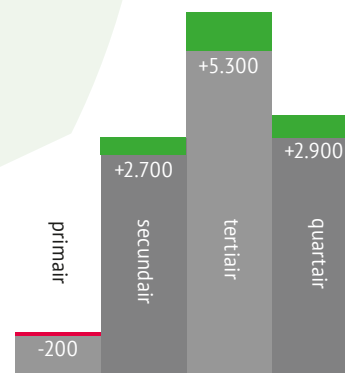
Netto arbeids- participatie

2015 - 2020

- Achterhoek* 65,9-68,7
- Nederland 65,4-68,4



Ontwikkeling banen 2015-2020



WW-rechten en bijstand

November 2021

WW rechten	2.068
Bijstand	3.240



Procentueel verschil
jan. 2019 - sept. 2021

- Achterhoek
- WW rechten -29%
- Bijstand -2,4%
- Nederland
- WW rechten -22%
- Bijstand -0,6%

Bron UWV, 2021

Het betreft Regio Achterhoek tenzij anders aangegeven

*COROP-regio Achterhoek

Wat maakt de Achterhoekse economie bijzonder?

De A-factor

Wat is specifiek Achterhoeks aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid? Wat is de A-factor? Deze kan berekend worden door een zogenoemde Shift-share analyse.

Shift-share analyse

Een shift-share analyse maakt het mogelijk om de ontwikkeling van de regionale economie te verbijzonderen in drie aspecten. Ten eerste de ontwikkeling als gevolg van de algemene groei van de nationale economie. Als de nationale economie groeit, ligt het voor de hand dat de Achterhoekse economie eveneens groeit. Dit wordt de 'national share' genoemd. Ten tweede kan regionale ontwikkeling het gevolg zijn van de specifieke sectorsamenstelling van het regionale bedrijfsleven. Een hoger aandeel in succesvolle sectoren - bijvoorbeeld in de chipindustrie - kan leiden tot een sterkere economische ontwikkeling. Dit wordt de 'industry mix' genoemd ('industry' is de Engelse term voor 'sector'). Als laatste is er de 'regional shift'. Dit is het deel van de ontwikkeling die niet door de eerste twee genoemde factoren verklaard kan worden en derhalve zijn oorsprong vindt in de specifieke factoren in de regio zelf. In de Regio Achterhoek is dit zeg maar de 'A-factor'.

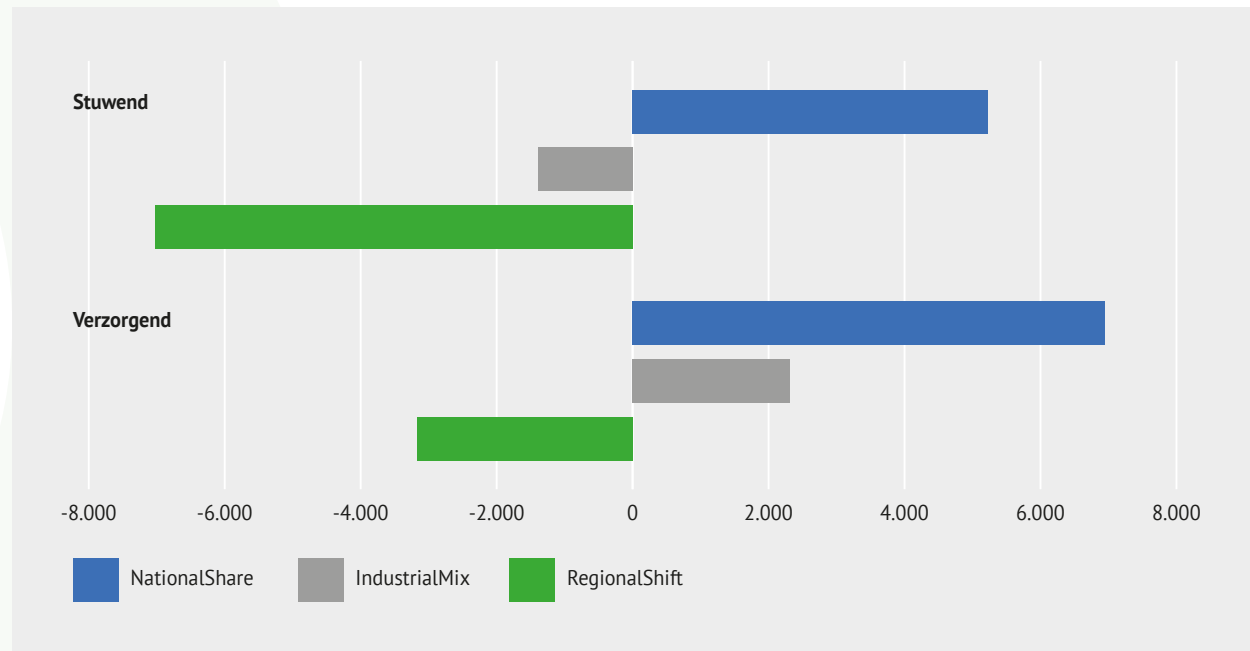
Stuwend en verzorgend

Stuwende bedrijven en instellingen zijn meer op 'export' gericht. Daarmee wordt bedoeld dat deze bedrijven als het ware inkomsten genereren voor de regio door (met name) goederen en/of diensten te verkopen buiten de regio. Verzorgende bedrijven zijn primair bedoeld om in de behoeften van stuwende bedrijven en de regionale bevolking te voorzien.

De indeling stuwend/verzorgende werkgelegenheid geeft een eerste verklaring voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

- De werkgelegenheidsontwikkeling in de Achterhoek komt op hoofdlijnen door de ontwikkeling van de nationale economie ('national share') en/of de ontwikkeling in de sector ('industry mix').
- De stuwende bedrijvigheid ontwikkelt zich uitsluitend door de groei van de Nederlandse economie.
- De verzorgende bedrijvigheid neemt ook toe door de positieve werkgelegenheidsontwikkeling van de betreffende sectoren.

Figuur 2 De stuwende en verzorgende sectoren naar drie componenten van ontwikkeling, Regio Achterhoek, 2020



Bron: PWE, 2020, bewerking Team Moventem, 2021

Binnen de shift-share analyse geeft de regional shift-component een indruk van de sectoren met regiospecifieke 'arbeidskracht'. Waarin blinkt de Achterhoek qua werkgelegenheidsgroei uit? Anders gezegd: waarin doet de regio het beter dan andere regio's in ons land?

Het is goed te verklaren waarom de Achterhoek een bovengemiddelde ontwikkeling kent in de zorg, metaalindustrie en voedings- en genotmiddelenindustrie. De bevolking is relatief sterker vergrijsd dan elders in ons land. En omdat ouderdom met gebreken komt en meestal meer zorg vereist, ligt het voor de hand dat de zorg banengroei oplevert. Dat de Achterhoek goed scoort in de metaal- en voedings- en genotmiddelenindustrie hoeft ook niet te verbazen. Vanouds kent de regio een sterke maakindustrie en excelleert ze in het maken van 'the basics in life' (zoals voeding en apparaten) en halffabricaten (zoals metalen onderdelen) voor andere sectoren.

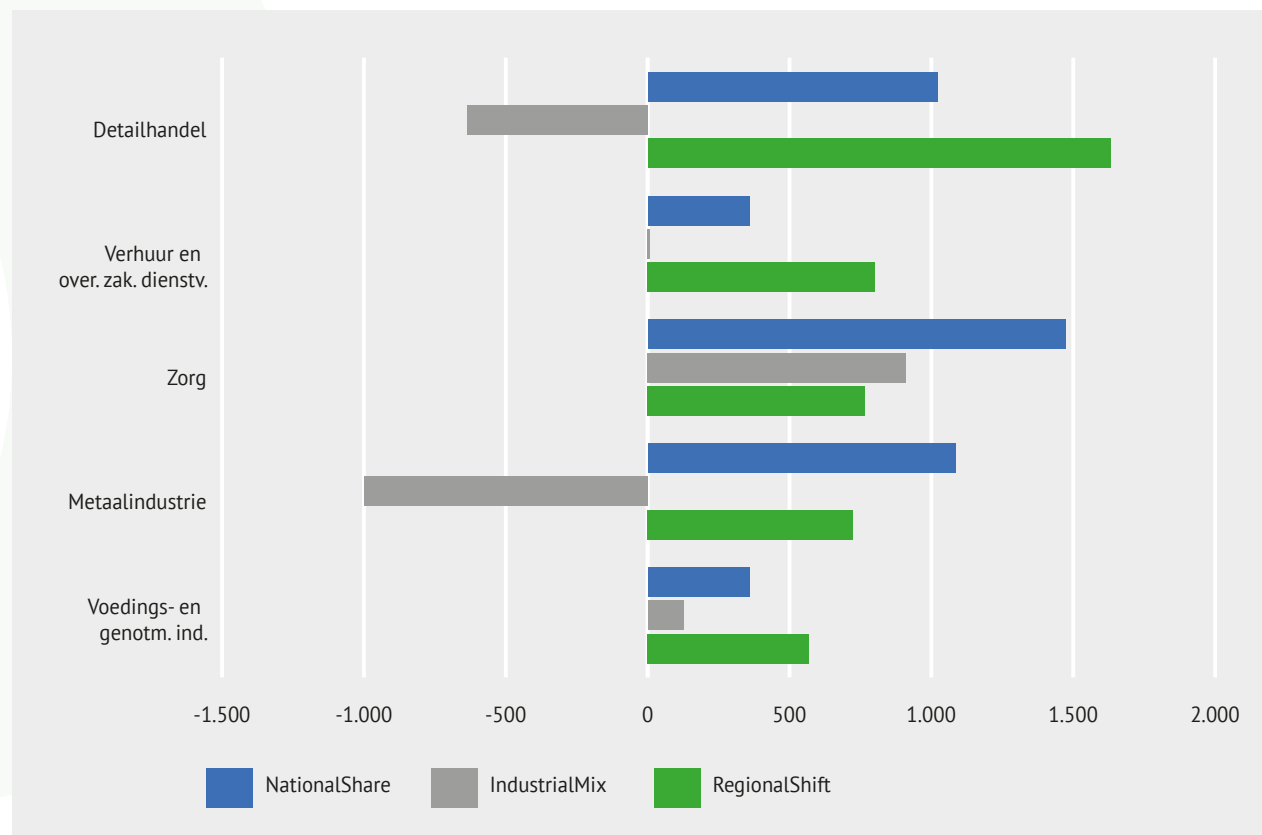
De bovengemiddelde groei van detailhandel, verhuur en overige zakelijke diensten verrast wellicht, zeker voor wie in het Achterhoekse straatbeeld steeds meer lege winkelpanden ziet. Maar bedenk hierbij dat onder deze categorie juist 'online' in de Achterhoek met een opmars bezig is. Uit de PWE 2020 blijkt dat het aantal bedrijven op het gebied van internetdetailhandel sterk is toegenomen, of het nu gaat om huis/tuinartikelen of kleding. Dus ook een particulier die vanuit huis een webshop in ambachtelijke boerderijproducten opent valt eronder.

Bron: Provincie Gelderland (2021), *Provinciale Werkgelegenheids Enquête Gelderland 2020: uitkomsten werkgelegenheidsonderzoek 2020*, Provincie Gelderland, Arnhem

De A-factor naar sector

- De A-factor geeft zicht op de eigen kracht van succesvolle regionale sectoren. Voor de Achterhoek zijn dit:
 - Detailhandel, Verhuur en overige zakelijke dienstverlening, Zorg, Metaalindustrie en Voedings- en genotmiddelenindustrie.
 - De werkgelegenheid in de detailhandel en metaalindustrie nemen toe ondanks een tegengestelde trend in de sector (grijze staaf).
- De top 5 sectoren met een ontwikkeling die het meest achterblijven bij de landelijke en sectorale ontwikkeling zijn:
 - Onderwijs, Groothandel, Bouwnijverheid, Overige industrie, Welzijn.
 - De analyse van alle subsectoren (sbi-afdelingen) is opgenomen in de bijlagen achter in dit rapport.

Figuur 3 Top 5 sectoren met hoogste 'regional shift', Regio Achterhoek, 2020

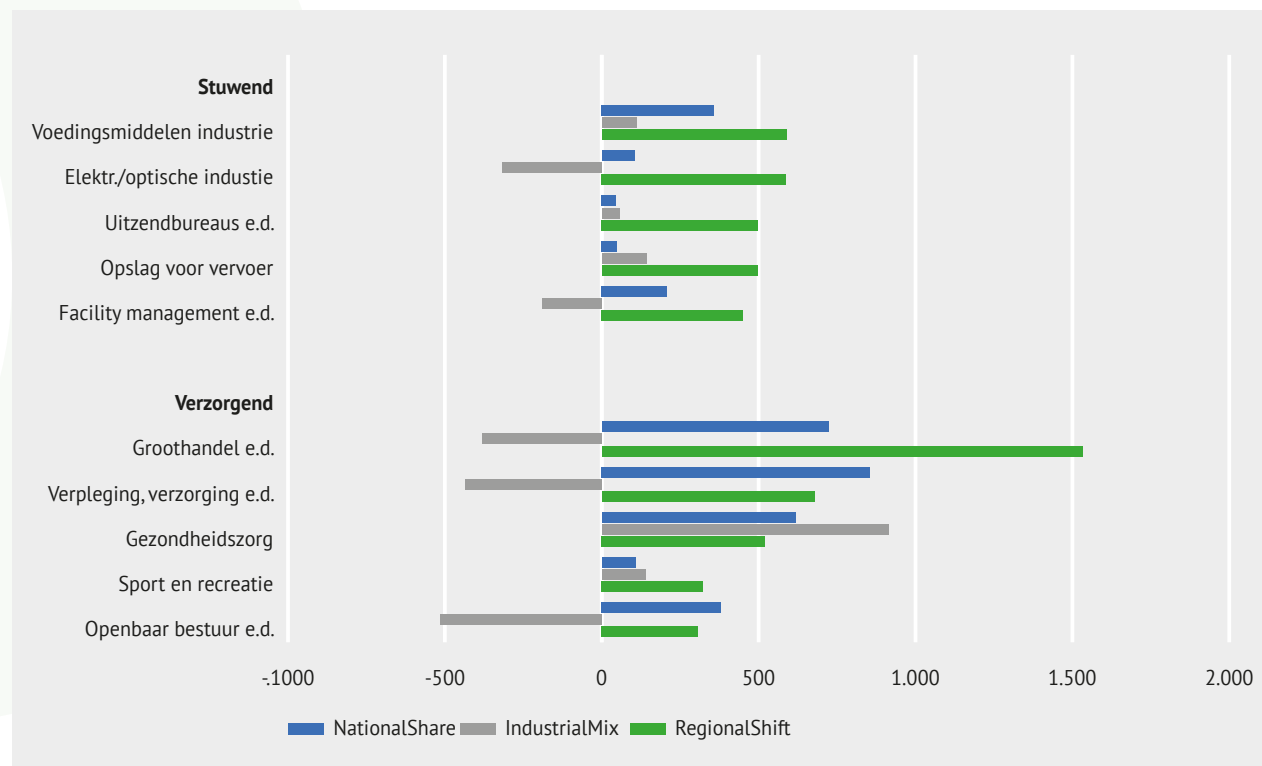


Bron: PWE, 2020, bewerking Team Moventem, 2021

De top 5 best presterende subsectoren

- De top 5 stuwende subsectoren (ook wel afdelingen genoemd) bestaat uit:
 - Voedingsmiddelen Industrie, elektronische en optische, Uitzendbureaus e.d., Opslag en dienstverlening voor vervoer en Facility management e.d.
- De top 5 verzorgende subsectoren zijn:
 - Groothandel en handelsbemiddeling, Verpleging en verzorging, Gezondheidszorg, Sport en recreatie en Openbaar bestuur

Figuur 4 Top 5 subsectoren met hoogste 'regional shift' naar stuwend en verzorgend, Regio Achterhoek, 2020



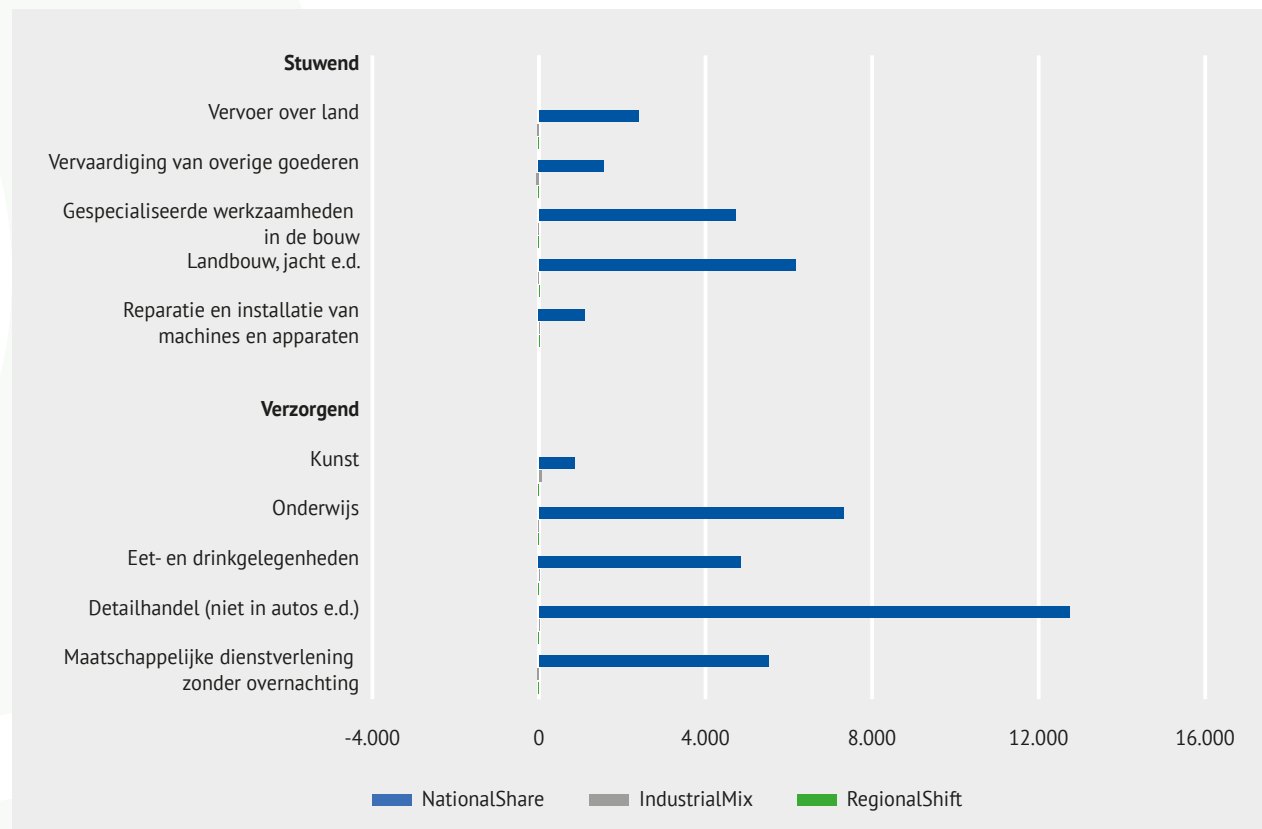
Bron: PWE, 2020, bewerking Team Moventem, 2021

De *tob* 5 subsectoren met de minste A-factor

De subsectoren met de minste A-factor zijn voor de werkgelegenheidsontwikkeling volledig afhankelijk van de ontwikkeling op nationaal niveau. Ze zijn als het ware de 'tobbers' van de Achterhoekse economie (vandaar 'tob 5').

- De *tob* 5 stuwende subsectoren bestaat uit:
 - Vervoer over land, Vervaardiging van overige goederen, Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw, Landbouw, jacht e.d. en Reparatie en installatie van machines en apparaten
- De *tob* 5 verzorgende subsectoren zijn:
 - Kunst, Onderwijs, Eet- en drinkgelegenheden, Detailhandel (niet in auto's e.d.) en Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting.

Figuur 5 Tob 5 subsectoren met laagste 'regional shift' naar stuwend en verzorgend, Regio Achterhoek, 2020



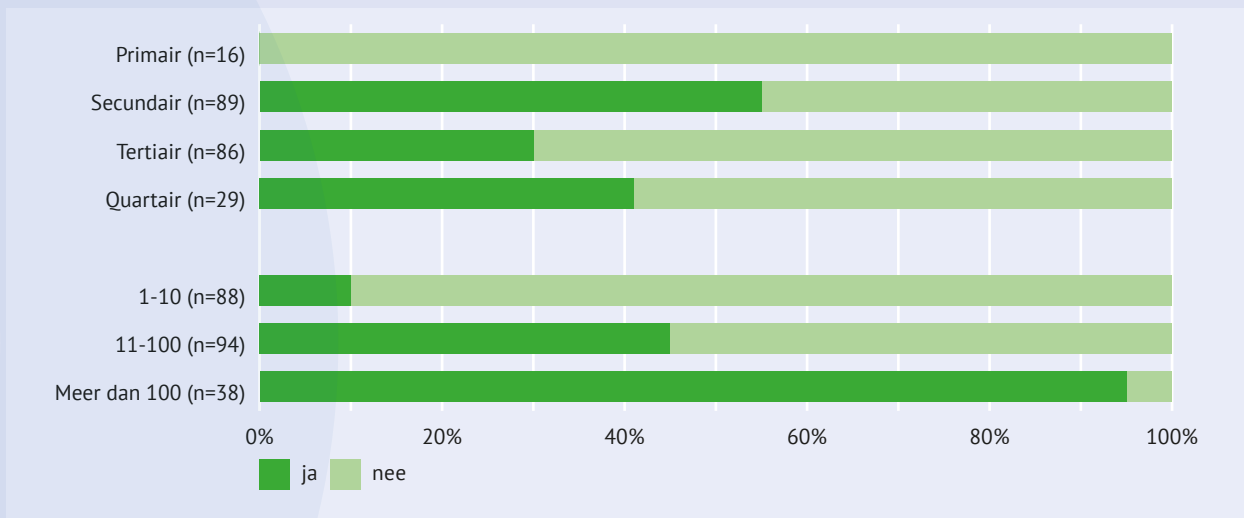
Bron: PWE, 2020, bewerking Team Moventem, 2021

Personeelsafdeling of -functionaris

De beschikking over een personeelsafdeling of -functionaris is geen gemeengoed voor de verschillende onderscheiden typen bedrijven. Voor de hand liggend is dat bij kleine bedrijven geen dergelijke afzonderlijke afdeling of functionaris aanwezig is. Bij vestigingen tussen de 11 en 100 personen heeft 45 procent een personeelsafdeling of -functionaris, dus 55 procent niet. Naar sector bekeken heeft 55 procent van de bedrijven in de secundaire sector, 30 procent in de tertiaire en 41 procent in de quartaire sector een personeelsafdeling of -functionaris, in de primaire sector ontbreekt deze.

Ook bij grotere bedrijven en instellingen (vanaf 10 personen) is de beschikbaarheid over een personeelsafdeling of -functionaris niet vanzelfsprekend. Terwijl het belang van deze expertise zeker gezien de krapper wordende arbeidsmarkt (zie elders in deze publicatie) steeds groter wordt.

Figuur 6 Heeft uw organisatie een human resource (HR) of personeelsafdeling of -functionaris?



ROA-cijfers over de arbeidsmarkt

In dit rapport is gebruik gemaakt van arbeidsmarktcijfers van het ROA (Research Centre for Education and the Labour Market), het arbeidsmarkt instituut van de Universiteit van Maastricht. Tweejaarlijks maakt deze instantie in opdracht van onder meer de ministeries van OCW, SZW, BKZ en LNV, het UWV, SBB en het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) een database met regionale actuele arbeidsmarktcijfers en -prognoses.

In het ROA ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS) staat per arbeidsmarktregio een groot aantal kengetallen naar zowel sectoren als opleidingsniveau. Meerdere provincies laten door het ROA op basis van dit systeem een arbeidsmarktschets of -prognose samenstellen.

Voor de verschillende Gelderse regio's heeft de Provincie Gelderland deze voor het laatst laten maken in 2019 ¹⁾. Sinds het verschijnen van deze studie is de database reeds twee keer ververs, het meest recent in november 2021.

De nieuwe regionale arbeidsmarktprognoses tot 2026 zijn in november 2021 gepubliceerd. De hier gepubliceerde cijfers vervangen de eerder in het conceptrapport gepresenteerde cijfers tot 2024.

Op basis van ROA- prognoses is een beeld gegeven van de behoefte aan nieuwe werkenden als gevolg van pensionering e.d. (vervangingsvraag). Cijfers over de instroom (hoofdzakelijk van opleidingen) en vervangingsvraag geven inzicht in de overschotten en

tekorten die in de komende jaren ontstaan op de regionale arbeidsmarkt. Dit is onafhankelijk van bijvoorbeeld economische ontwikkeling. De behoefte aan meer (of minder) personeel betreft de uitbreidingsvraag. Deze drie variabelen (instroom, vervangings- en uitbreidingsvraag) tezamen geven zicht op de personeelsbehoefte in de komende jaren.

¹⁾ Arbeidsmarktprognoses Achterhoek 2017-2022, ROA Fact Sheet, ROA-F-2018/10E

- De Arbeidsmarktregio Achterhoek telt in 2020 154.500 werkenden. Deze groep bestaat uit Achterhoekers die in de Achterhoek werken of (dagelijks) pendelen naar een andere regio. Ten opzichte van de vorige meting (2019) is dit aantal met 1.000 (afgerond) afgenomen.
- De Achterhoek telt in vergelijking met de omliggende regio's in absolute zin minder werkenden.
- Van de werkende Achterhoekers heeft 49,5 procent een mbo4-opleiding of hoger.
- In vergelijking met de omliggende regio's ligt dit aandeel lager. Twente telt 53,3 procent personen met een mbo4 of hogere opleiding, de Regio Arnhem 59,3 procent, de Stedendriehoek 57,7 procent.

Tabel 1 Aantal werkenden naar twee opleidingsniveau Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2020

	Achterhoek (AM)		Regio Arnhem		Twente		Stedendriehoek	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Maximaal mbo3	78.000	50,5	80.000	40,7	146.000	46,6	136.000	42,3
Mbo4 of hoger	76.500	49,5	116.500	59,3	167.500	53,4	185.500	57,7
Totaal	154.500	100,0	196.500	100,0	313.500	100,0	321.500	100,0

Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarkt Regio Achterhoek; Regio Achterhoek + Monferland
Maximaal mbo3 is inclusief onbekend.

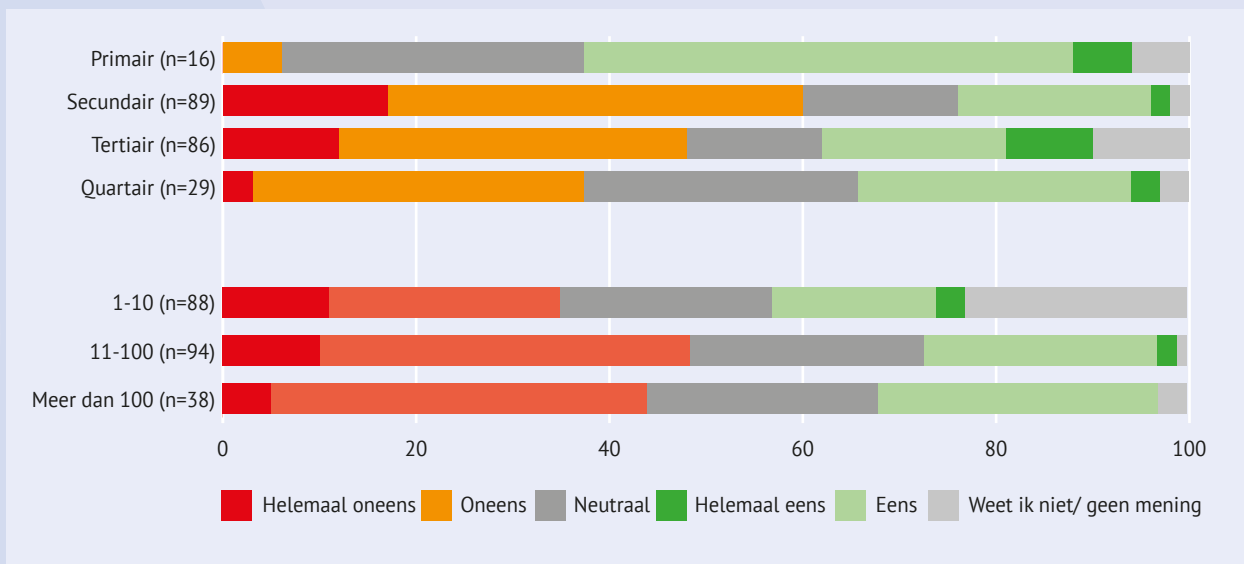
NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Werving van personeel

Een minderheid van alle organisaties heeft momenteel geen moeite om personeel aan te trekken. Dit geldt voor ongeveer 30 procent van de vestigingen, 70 procent heeft dus wel moeite met het aantrekken van personeel. Uitzondering hierop vormt de primaire sector, hoofdzakelijk landbouw, die vrijwel geen moeite ervaart met het aantrekken van personeel. Hier geeft slechts 6 procent van de werkgevers aan moeite te hebben met het aantrekken van personeel. De in dit rapport geconstateerde problemen bij het aantrekken van personeel worden ook door de werkgevers herkend.

Figuur 7 Het lukt in mijn organisatie om nieuwe werknemers aan te trekken zodat mijn organisatie kan uitbreiden



'Gezocht: procesoperators met een mbo4-kwalificatie procestechniek!' Bij personeelswerving gaan werkgevers meestal uit van gangbare functiebenamingen, diploma's en werkervaring. Dat helpt de werkgever om te beoordelen of iemand geschikt is voor een vacature.

Deze gebruikelijke manier van personeelswerving heeft volgens experts z'n langste tijd gehad. Ze stellen dat daarmee geen recht wordt gedaan aan de competenties die iemand mogelijk heeft. Zo pleit werkgeversvereniging AWWN voor een 'competentiepaspoort' dat – anders dan een cv – vermeldt wat iemand kan in plaats van wat hij of zij heeft gedaan. Ook laat onderzoek zien bedrijven door het gebruik van standaardfunctiebenamingen kansen laten liggen. Medewerkers die hun eigen functie mogen omschrijven zijn minder vermoeid en gestrest en voelen zich meer verbonden met het bedrijf dan zij die dat niet mogen en in een bepaalde 'mal' moeten passen.

Liesbeth Heeling, verantwoordelijk voor de opleidingen bij spoorbeheerder ProRail, zegt hierover in de NRC: "Het is als treinverkeersleider vooral belangrijk dat je veiligheidsgeschikt bent, analytisch aangelegd. De praktijk leer je wel bij ons. Er zitten nu mensen op de opleiding met een achtergrond als visagist, bakker, of in de bouw. Het is heel breed."

Bronnen: A. Grant, J. Berg en D. Cable (2014), Job titles as identity badges: how self-reflective titles can reduce emotional exhaustion, *Academy of Management Journal*, 57 (4), pp. 1201-1225; Personeel is schaars, dus hoe haal je ze binnen? *NRC*, 7/8 augustus 2021, pp. E8-E9

Werkenden naar opleidingsniveau naar subsector

- De Achterhoek is een mbo-economie. 41,4 procent van de werkenden heeft een mbo-opleiding. De regio Arnhem telt 30,0 procent mbo-ers, Twente 36,4 procent en de Stedendriehoek 34,5 procent.
- Het aantal werkenden met een hbo- of wo-opleiding ligt in de Achterhoek beduidend lager dan in de omliggende regio's. In de Achterhoek bedraagt dit percentage 26,8 procent tegen 41,2 procent in de regio Arnhem, 33,5 procent in Twente en 36,1 procent in de Stedendriehoek.
- De Achterhoek telt 49.000 werkenden zonder startkwalificatie. Dit is inclusief personen waarvan het opleidingsniveau niet bekend is. Op basis van eerdere ROA-analyses kan geschat worden dat circa 80 procent (39.000) daadwerkelijk geen startkwalificatie bezit en 20 procent (10.000) een onbekende startkwalificatie.

Tabel 2 Aantal werkenden naar opleidingsniveau Achterhoek, omliggende regio's, 2020

	Achterhoek		Regio Arnhem		Twente		Stedendriehoek	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
geen startkwalificatie	49.000	31,7	56.500	28,8	94.500	30,1	94.500	29,4
mbo2	9.500	6,1	8.500	4,3	17.500	5,6	16.500	5,1
mbo3	19.500	12,6	15.000	7,6	34.000	10,8	25.000	7,8
mbo4	35.000	22,7	35.500	18,1	62.500	19,9	69.500	21,6
bachelor	32.500	21,0	54.000	27,5	75.000	23,9	78.000	24,3
master, doctor	9.000	5,8	27.000	13,7	30.000	9,6	38.000	11,8
totaal	154.500	100,0	196.500	100,0	313.500	100,0	321.500	100,0

Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarkt Regio Achterhoek; Regio Achterhoek + Monferland

Geen startkwal. = Geen startkwalificatie inclusief onbekend

NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Werkenden naar opleidingsniveau, nader bekeken

Samenvattend

Op basis van de nevenstaande kenmerken kunnen de Achterhoekse werkenden in vergelijking met de omliggende regio's worden getypeerd als:

- Een gemiddeld hogere leeftijd
- Relatief weinig allochtonen
- Meer werknemers werkzaam in het midden- en kleinbedrijf
- Minder jongeren (29-) en meer ouderen (55+) werken
- Meer mbo4-opgeleiden, minder hbo en wo- opgeleiden.

Tabel 3 Kenmerken werkenden Achterhoek en omliggende regio's, 2020

	Achterhoek	Regio Arnhem	Twente	Stedendriehoek	Nederland
Uren					
gemiddeld aantal uren werk per week	31,0	30,9	30,5	30,4	31,2
Jaren					
gemiddelde leeftijd	42,7	41,5	41,0	41,7	41,2
Percentage					
vrouwen	46	47	46	47	47
niet-westerse allochtonen	4	12	10	5	12
vast dienstverband	84	84	82	85	83
flexibel werk	16	16	18	16	18
zelfstandig	17	16	14	15	17
midden- en kleinbedrijf	48	39	42	40	42
student/scholier	10	9	11	9	10
Naar Leeftijd					
15-29 jaar	25	25	27	24	26
55-74 jaar	26	22	21	22	21
Naar arbeidstijd					
minder dan 12 uur	11	10	12	11	11
12 tot 20 uur	8	7	8	8	7
20 tot 35 uur	31	33	32	34	31
35 uur en meer	50	50	48	47	51
Naar opleiding					
basisonderwijs	5	4	4	4	5
vmbo	11	8	9	9	8
vmbo tl/gl	7	7	7	8	7
havo/vwo	7	8	8	8	9
mbo 2	6	4	6	5	5
mbo 3	13	8	11	8	8
mbo 4	23	18	20	22	17
bachelor	21	28	24	24	24
master	6	14	10	12	15

Bron: ROA, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021

NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest

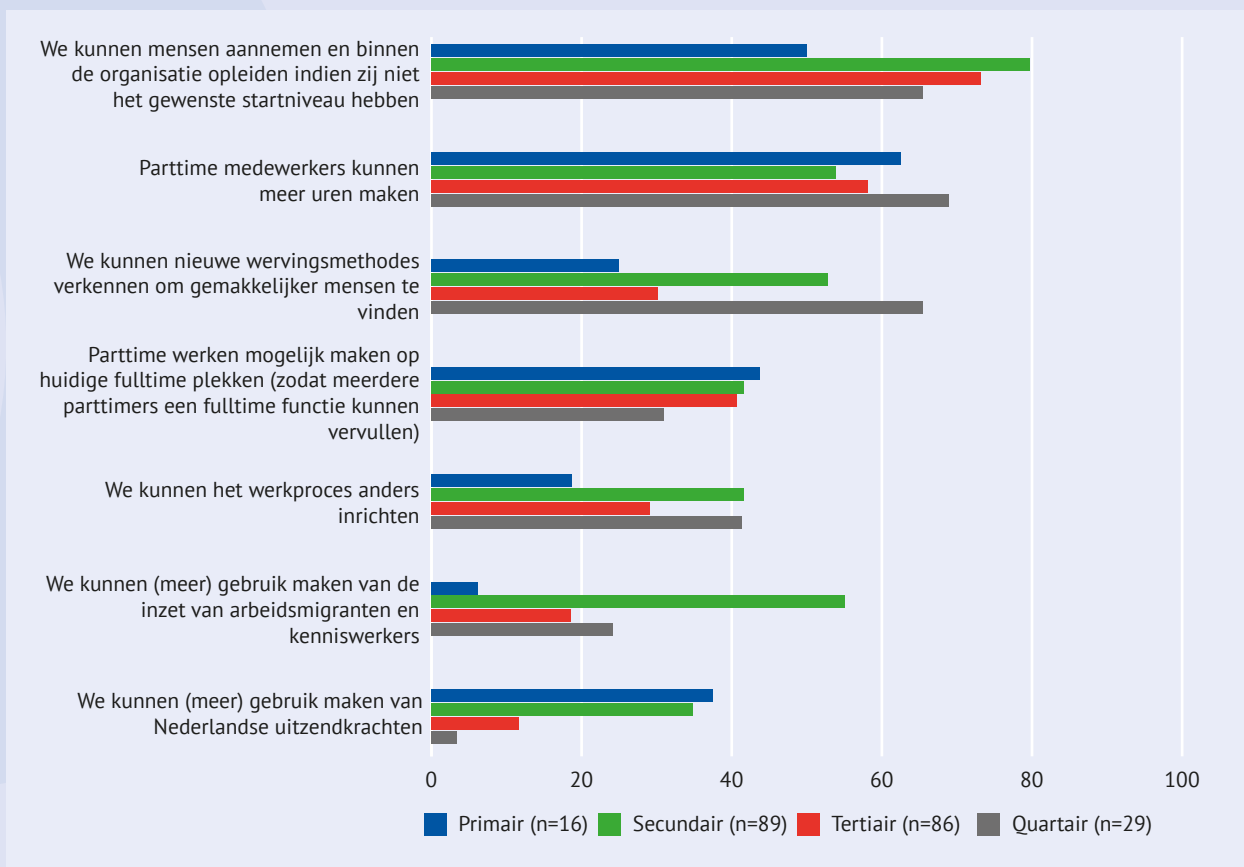
Veluwe

Mogelijkheden om meer personeel in te zetten

In de figuren op deze en volgende pagina is het percentage werkgevers dat antwoordde (helemaal) eens op de stellingen naar sector en grootteklasse weergegeven.

Grote werkgevers hebben meer mogelijkheden om aanpassingen binnen de organisatie te doen om meer personeel in te zetten. Voor 100+ vestigingen geldt dat meer dan de helft van de bedrijven alle gevraagde maatregelen toepast. Uitzondering hierbij is de inzet van Nederlandse uitzendkrachten. Dit wordt toegepast door ongeveer 30 procent van de bedrijven. 'We kunnen (meer) gebruik maken van Nederlandse uitzendkrachten' is voor alle onderscheiden groepen de minst genoemde mogelijkheid. Alhoewel meer bedrijven uit de primaire en secundaire sector aangeven meer aan dat deze oplossing tot de mogelijkheden behoren, respectievelijk 38 en 35 procent van de bedrijven in de genoemde sectoren. Voor de tertiaire en quartaire sector ligt dit percentage een stuk lager, respectievelijk 12 en 3 procent zien mogelijkheden om meer uitzendkrachten in te zetten.

Figuur 8a In hoeverre zijn de volgende aanpassingen binnen uw organisatie mogelijk als u meer personeel wil inzetten?

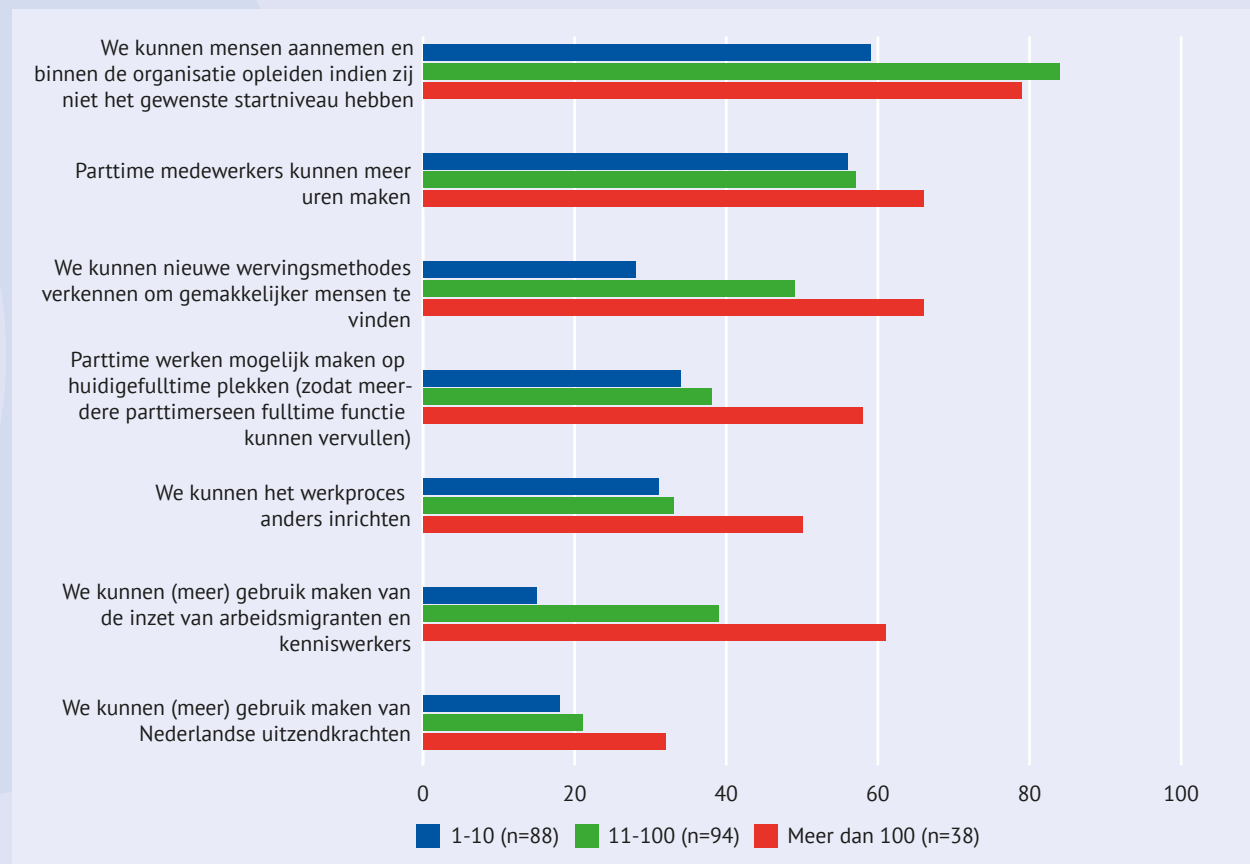


Binnen de Achterhoekse quartaire sector is de drie meest genoemde mogelijkheden:

- We kunnen mensen aannemen en binnen de organisatie opleiden indien zij niet het gewenste startniveau hebben
- Parttime medewerkers kunnen meer uren maken
- We kunnen nieuwe wervingsmethodes verkennen om gemakkelijker mensen te vinden

De werkgevers in de tertiaire sector zien ook de eerste twee genoemde acties als een reële mogelijkheid, maar de derde 'We kunnen nieuwe wervingsmethodes verkennen om gemakkelijker mensen te vinden' in veel mindere mate.

Figuur 8b In hoeverre zijn de volgende aanpassingen binnen uw organisatie mogelijk als u meer personeel wil inzetten?



Ontwikkeling bevolking, leerlingen en studenten

Samenvattend

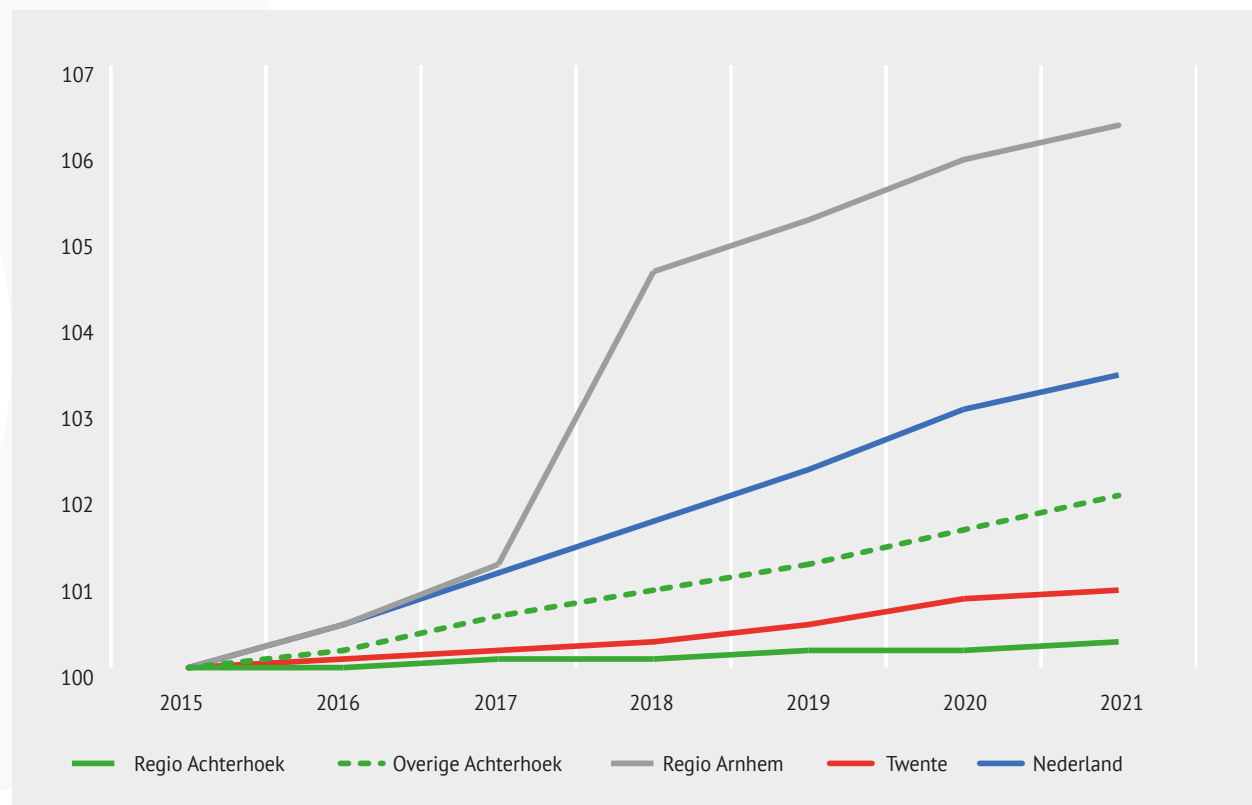
Op 1 januari 2021 telden de zeven Achterhoekse gemeenten 263.265 inwoners. Dit zijn er 472 (+0,18%) meer dan een jaar eerder.

- Ondanks de positieve bevolkingsontwikkeling blijft deze achter bij de ontwikkeling in de omliggende regio's en Nederland als geheel.
- De bevolkingsgroei komt uitsluitend tot stand als gevolg van een migratieoverschot. Er vestigen zich meer mensen in de Regio Achterhoek dan er vertrekken.
- Het aantal basisschoolleerlingen laat vanaf 2019 weer een lichte stijging zien (2 procentpunten), maar is nog altijd lager dan in 2016.
- In de afgelopen vijf jaar is het aantal leerlingen op scholen voor voortgezet onderwijs met 5 procent gedaald.
- In tegenstelling tot het basis- en voortgezet onderwijs liet het mbo in de afgelopen jaren een stijging van het aantal studenten zien. Ten opzichte van 2017 is het aantal bol-studenten wel (voltijds) met 2 % gedaald. Het aantal deeltijdstudenten is toegenomen.
- Van alle Achterhoekse werknemers werkt 73 procent in de regio zelf. Ouderen werken dichterbij huis dan jongeren.
- In 2020 behoorden circa 14.000 personen in de regio Achterhoek tot het onbenut arbeidspotentieel. Naast werklozen bestaat deze groep uit 4.900 deeltijders die wel meer uren willen maken en eveneens 4.900 personen die overwegen te gaan werken.

Bevolkingsontwikkeling is een uiting van de aantrekkingskracht van een locatie als woon- en werkplaats.

- *De bevolking is van belang voor de regionale consumptie en voor de leefbaarheid van een regio. Ook vormt de bevolking de basis voor het arbeidsaanbod.*
- *Op 1 januari 2021 telden de zeven Achterhoekse gemeenten 263.265 inwoners. Dat zijn er 472 (+0,18%) meer dan een jaar eerder.*
- *Vanaf 2015 is de bevolking met 719 personen toegenomen. In de periode 2007-2015 nam de bevolking met ruim 2.800 personen af.*
- *Ondanks de positieve bevolkingsontwikkeling blijft ze achter bij de bevolkingsontwikkeling in de omliggende regio's en Nederland als geheel.*

Figuur 9 Bevolkingsontwikkeling Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2015 - 2021 (2015 = 100)



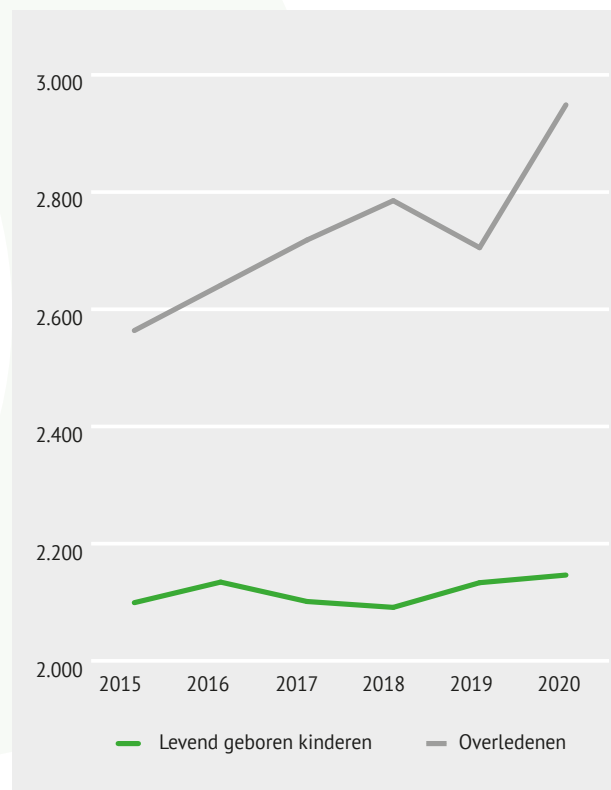
Bron: CBS, 2021, Bewerking Team Moventem, juli 2021

Bevolkingsontwikkeling bestaat behalve uit geboorte en sterfte uit migratie, vestiging in of vertrek uit een gebied.

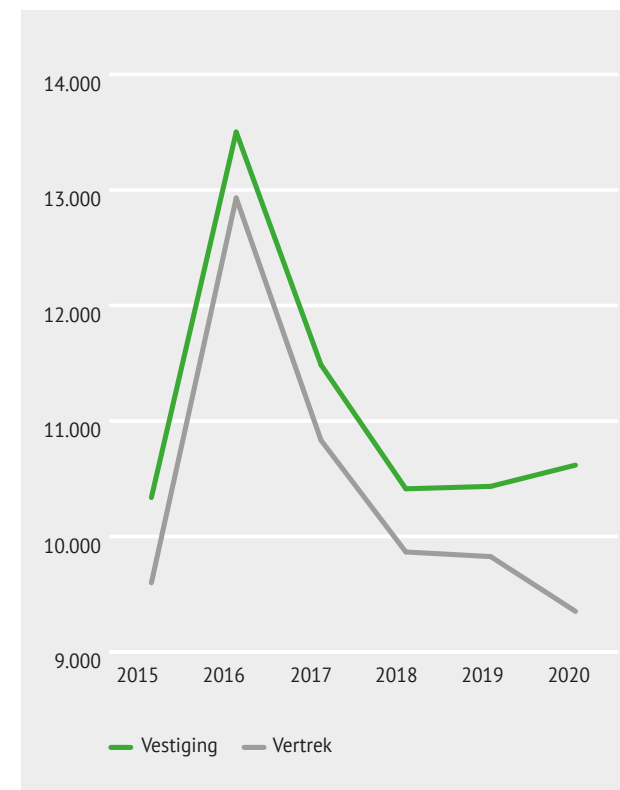
- De Regio Achterhoek kent sinds 2011 een sterfteoverschot. In 2020 bedroeg dit overschot 800 personen.
- De bevolkingsgroei komt uitsluitend tot stand als gevolg van een migratieoverschot. Er vestigen zich meer mensen in de Regio Achterhoek dan er vertrekken.
- In 2020 bedroeg dit overschot 1.266¹.

¹ De oplettende lezer zal opgemerkt hebben dat het negatief geboortesaldo en het positieve migratiesaldo niet optellen tot de bevolkingsgroei van 472. Het verschil van 6 personen bestaat uit administratieve correcties van eerdere misslagen.

**Figuur 10 Aantal geboren en overleden personen
Regio Achterhoek, 2015- 2020**



**Figuur 11 Aantal gevestigde en vertrokken personen
Regio Achterhoek, 2015- 2020**



Bron: CBS, 2021, Bewerking Team Moventem, juli 2021

De jeugd heeft de toekomst – en dat geldt zeker voor de vergrijzende Achterhoek. De regio heeft veel behoefte aan jongeren die net hun opleiding hebben afgerond, of het nu gaat om mbo of hoger onderwijs. Waar willen jonge talenten werken en wat vinden ze belangrijk?

In Twente, waar vergelijkbare arbeidsmarkttuitdagingen spelen als in de Achterhoek, heeft Young Twente Board er onderzoek naar gedaan. Het blijkt dat Twentse jongeren het liefste werken bij ondernemingen die zich inzetten voor een maatschappelijk en betekenisvol doel ('purpose'). Daarna volgen bekende bedrijven, MKB-bedrijven en duurzame bedrijven. Het minst aantrekkelijk vinden de jonge Tukkers een eigen bedrijf of een hightech bedrijf. Een interessante bevinding uit het onderzoek is verder dat jongeren hun sociale netwerk (familie en vrienden) belangrijker vinden dan een droombaan. Aan lekker wonen en leven hechten ze meer waarde dan het werken bij een bedrijf van hun voorkeur. Dat maakt de woningnood tot een urgent arbeidsmarktthema. Heeft de regio voldoende en betaalbare woningen voor jonge werkenden beschikbaar?

Dat is een vraag die niet alleen relevant is voor Twente, maar ook voor de Achterhoek. Of zouden Achterhoekse jongeren hun woon- en leefomgeving minder belangrijk vinden? Nader onderzoek daarvoor is nodig. Maar gezien de geografische en culturele nabijheid van Twente mogen we ervan uitgaan dat in de Achterhoek een vergelijkbaar beeld naar voren komt. Dit maakt woningbouw ook relevant voor de arbeidsmarkt.

Bron: Young Twente Board, *Resultaten survey Twentse arbeidsmarkt*, Young Twente Panel, 27 mei 2020

Ontwikkeling leerlingenaantal basis- en voortgezet onderwijs

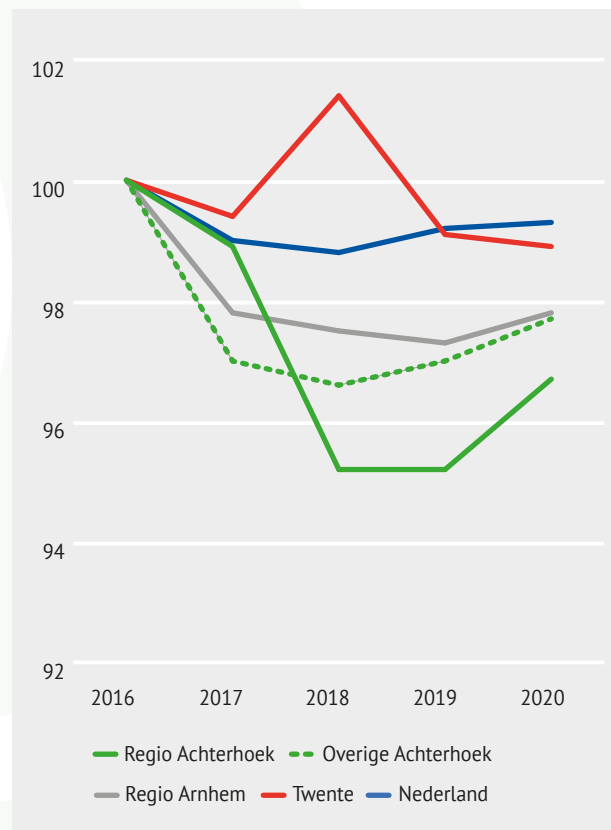
Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

Leerlingen vormen de werkenden van de toekomst. Goed opgeleide werkenden zijn belangrijk voor de regionale economie.

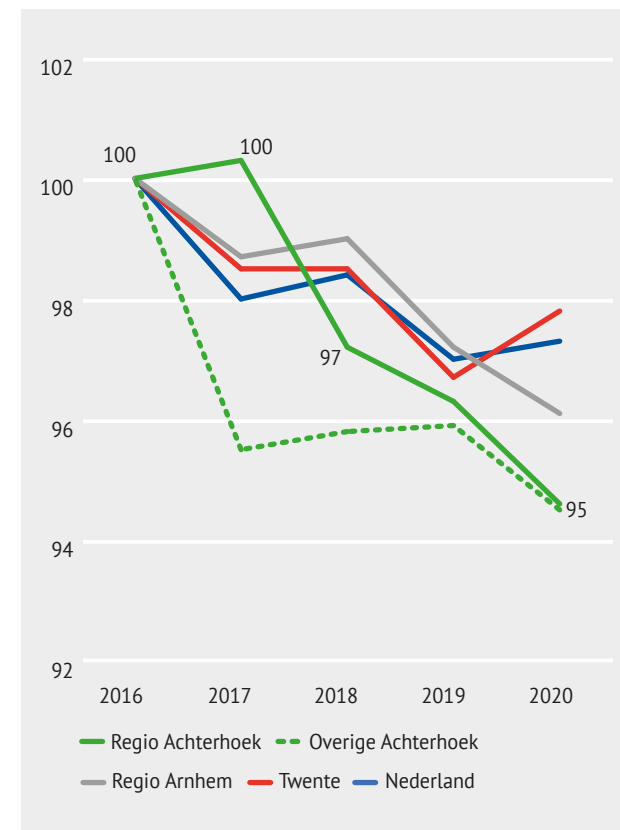
- *Het aantal basisschoolleerlingen laat vanaf 2019 weer een lichte stijging zien (2 procentpunten), maar is nog altijd lager dan in 2016. In dat jaar gingen 21.420 kinderen naar een basisschool, in 2020 waren dat er 19.308, 3,3 procent minderen dan in 2016.*
- *In de afgelopen vijf jaar is het aantal leerlingen op voortgezet onderwijsscholen met 5 procent gedaald. In totaal telden deze scholen in 2020 12.948 leerlingen, 2.670 minder dan in 2016.*
- *In vergelijking met de omliggende regio's is deze afname van zowel basis- als middelbare school leerlingen in de Achterhoek groter.*

Bron: DUO, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021
NB: gemeente/regio op basis van vestigingslocatie school

Figuur 12 Ontwikkeling aantal leerlingen basisonderwijs naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2016 – 2020 (2016 = 100)



Figuur 13 Ontwikkeling aantal leerlingen voortgezet onderwijs naar gemeenten Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2016 – 2020 (2016 = 100)



Ontwikkeling studentenaantallen mbo

Mbo-studenten zijn belangrijk voor de Regio Achterhoek vanwege de structuur van de regionale economie.

- In tegenstelling tot het basis- en voortgezet onderwijs liet het mbo in de afgelopen jaren een stijging van het aantal studenten zien.
- Het aantal studenten steeg met 5 procentpunten. In 2020 volgden ruim 9.200 Achterhoekers een mbo-opleiding. Ook in de omliggende regio's en Nederland als geheel is het aantal mbo-studenten toegenomen.
- In de Achterhoek woonden in 2020 6.913 bol-studenten. Dit is 75 procent van het totaal aantal mbo-studenten dat in de Achterhoek woont.
- Ten opzichte van 2017 is het aantal bol-studenten met 2 % gedaald. Het aantal bbl (of deeltijdstudenten) is toegenomen.
- In het dashboard zijn analyses naar sector en kwalificatieniveau opgenomen.

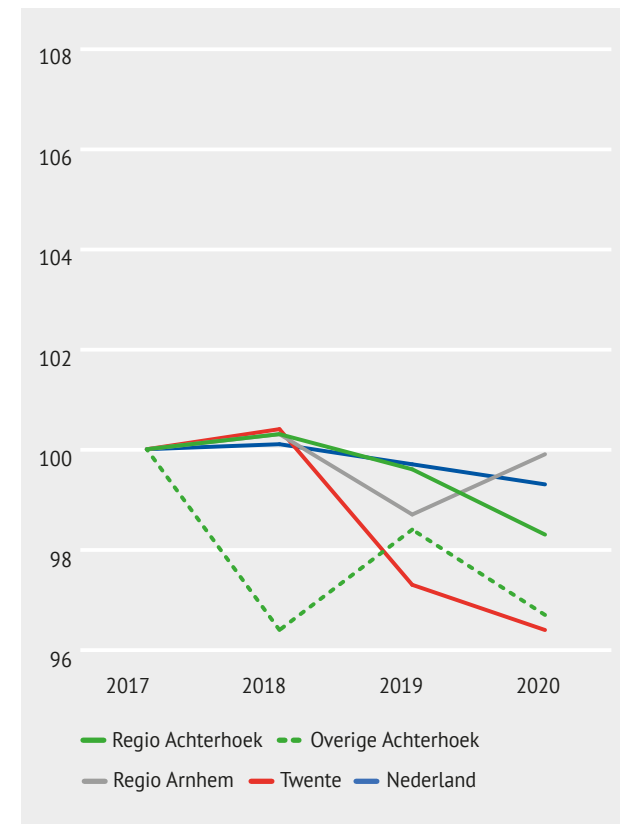
Het mbo kent twee opleidingstypen. De bol (beroeps opleidende leerweg) is de voltijdsopleiding en telt de meeste studenten. De Bbl (beroeps begeleidende leerweg) is praktijkgericht waarbij studenten meestal vier dagen werken en één dag college volgen.

Figuur 14 Ontwikkeling aantal studenten mbo naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2017 – 2021 (2017 = 100)



Bron: DUO, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021
NB: regio op basis van woonadres student

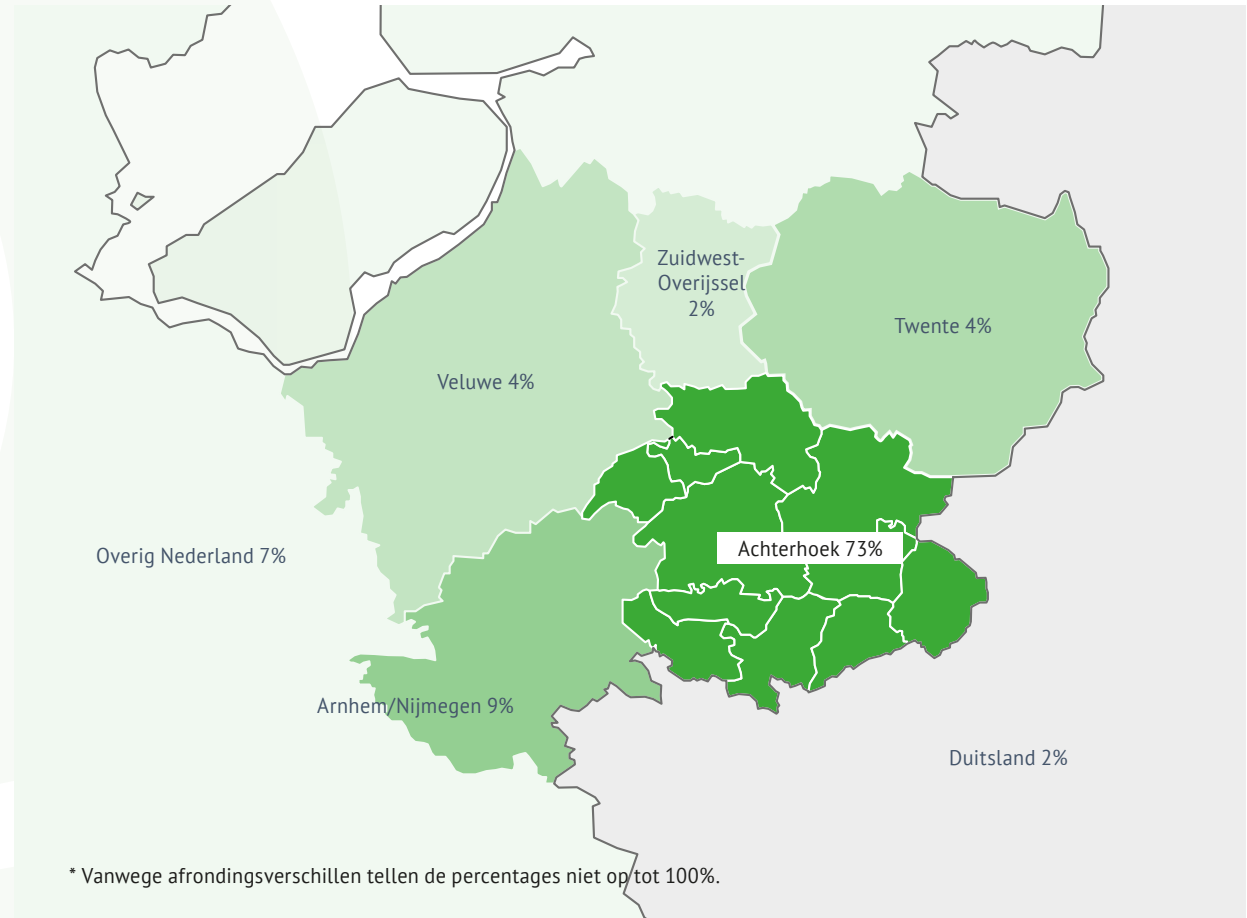
Figuur 15 Ontwikkeling aantal bol-studenten mbo naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2017 – 2020 (2017 = 100)



Waar werken Achterhoekers?

- Van alle Achterhoekse werknemers werkt 73 procent ook in de regio zelf.
- De gemiddelde Achterhoekse werknemer woont 8,3 kilometer van het werkadres, het nationaal gemiddelde is 22,5 kilometer.

Kaart 5 Werkbestemming van werkzame personen wonend in COROP-regio Achterhoek, 2018

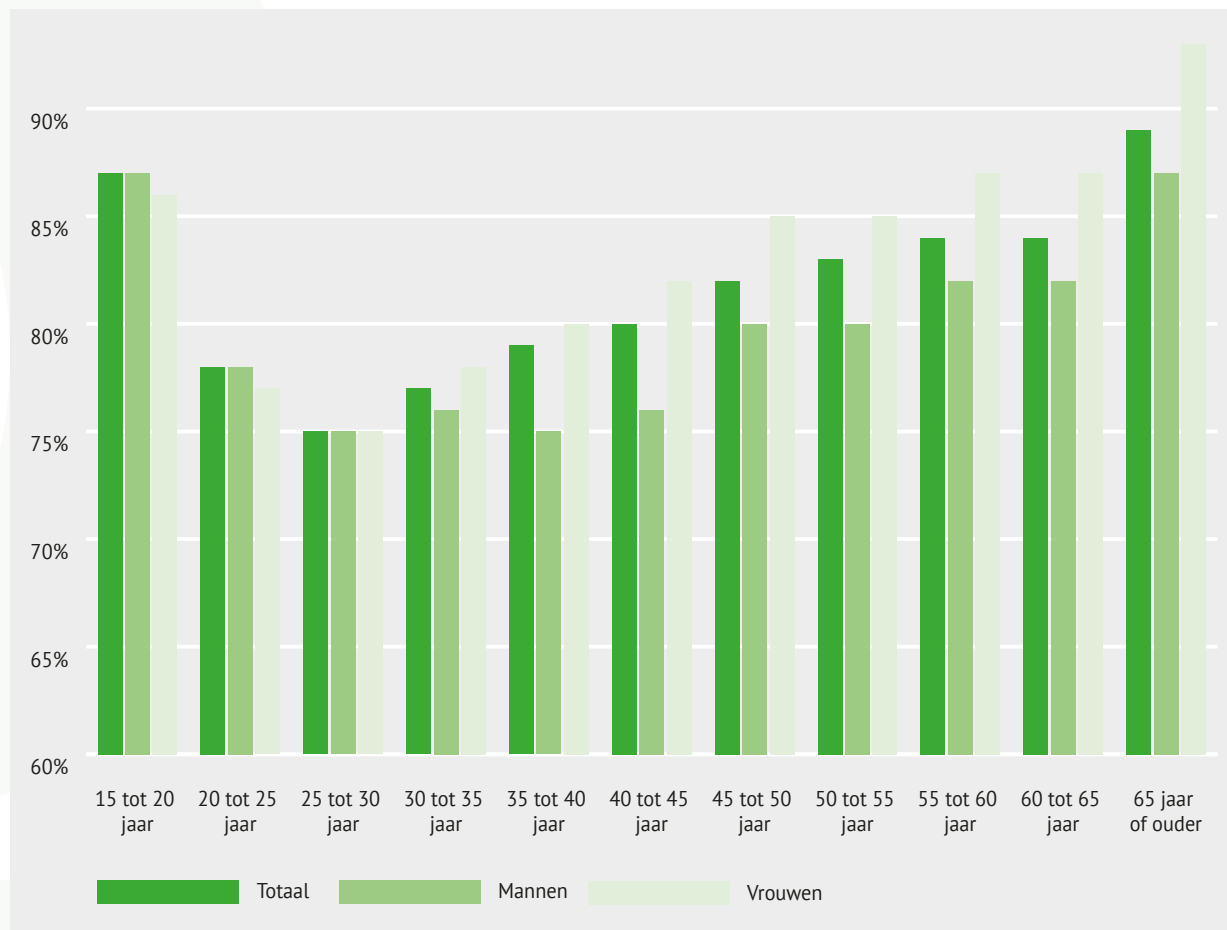


Bron: CBS, 2020. Bewerking: Team Moventem)

Waar werken Achterhoekers?

- *Er is een duidelijk leeftijdseffect naar werkregio: hoe ouder, hoe meer er in de Achterhoek wordt gewerkt.*
- *Mannen werken vaker buiten de regio dan vrouwen.*

Figuur 16 Aandeel Achterhoekse werknemers werkzaam in COROP-regio Achterhoek naar geslacht, 2019



* Vanwege afrondingsverschillen tellen de percentages niet op tot 100%.

Bron: CBS, 2020. Bewerking: Team Moventem)

Om het personeelsgebrek in de Achterhoek te lenigen is de groep ‘onbenut arbeidspotentieel’ erg interessant. Met een gerichte aanpak zijn de mensen uit deze categorie relatief makkelijk in beweging te krijgen. Toch staan ze bij veel bedrijven nog niet op het netvlies.

Denk bij de groep ‘onbenut arbeidspotentieel’ bijvoorbeeld aan moeders die in deeltijd werken, maar best wat meer uren zouden willen maken. Dat doen ze vaak niet vanwege hun schoolgaande kinderen. Kinderopvang in de buurt is immers niet altijd beschikbaar of te duur. Eigenlijk begint het al bij ons schoolstelsel, aldus Peter Hein van Mulligen (CBS) in EW: “De schooltijden stammen nog uit de tijd dat moeders niet werkten.” In theorie zouden werkgevers een financiële tegemoetkoming kunnen geven aan ouders of desnoods een eigen kinderopvang binnen de eigen organisatie of op het bedrijventerrein kunnen opzetten. Maar dat gebeurt nog nauwelijks. Ook zijn er genoeg 65-plussers te vinden die na hun pensioen door willen werken. Zo lost de Achterhoekse installatiegroothandel Rensa het chauffeursprobleem op door senioren in te huren die twee dagen per week op busjes rijden. Verder geldt dat werkgevers nog te vaak zoeken naar ‘het schaap met de vijf poten’.

Misschien moeten ze hun eisen wat vaker bijstellen en overwegen toch nog eens contact op te nemen met werklozen die eerder gesolliciteerd hebben. Een schaap met vier poten voldoet ook, zeker in de krappe arbeidsmarkt van vandaag de dag.

Bronnen: 10 stappen in de slag om personeel, *EW*, 4 september 2021, pp. 42-49;
Fluitend naar je werk na je pensioen, *NRC*, 7 september 2021, pp. E8-E9

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

1. Personen zonder betaald werk:

- Werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn. Het hebben van een uitkering is daarbij geen criterium. Werkloosheid volgens deze internationale en CBS-definitie is een houding.
- Semi-werklozen (potentieel additionele beroepsbevolking): personen die recent naar werk hebben gezocht, maar daarvoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar er niet recent naar hebben gezocht. Ook semi-werkloosheid wordt als een houding beschouwd.

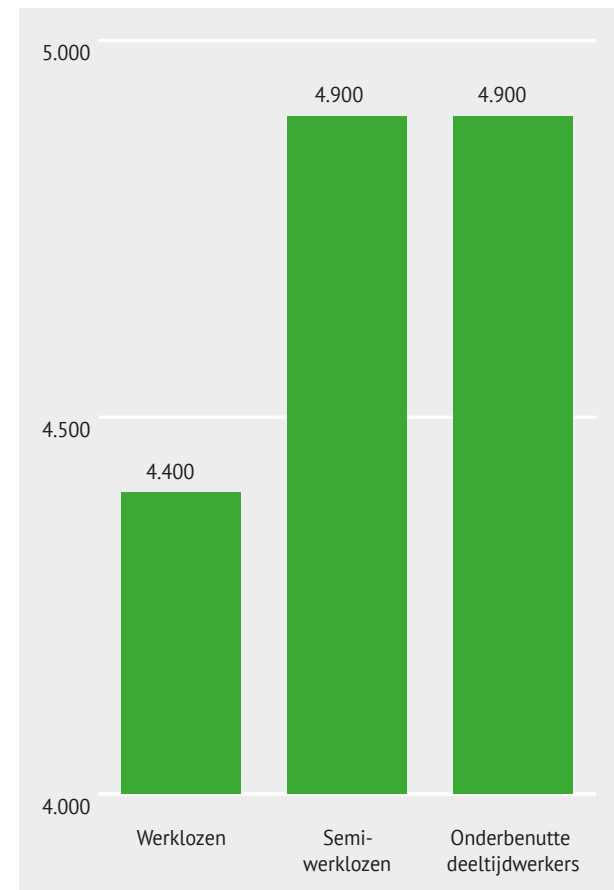
2. Personen met betaald werk:

- Onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Het onbenut arbeidspotentieel is met de juiste benadering relatief eenvoudig te bewegen om te gaan werken. Deze groep is grotendeels niet in beeld bij instanties, maar wel een interessante doelgroep voor de arbeidsmarkt.

- *In de Regio Achterhoek behoort 7 procent van de bevolking van 15 tot 75 jaar tot deze groep, in Nederland is dat 8,5 procent.*
- *In 2020 behoorden circa 14.000 personen in de regio Achterhoek tot het onbenut arbeidspotentieel.*
- *Circa 30 procent van deze groep bestaat uit werklozen.*
- *4.900 deeltijders zouden wel meer uren willen maken; eveneens 4.900 personen overwegen te gaan werken (semi-werklozen).*

Figuur 17 Onbenut arbeidspotentieel naar type, Regio Achterhoek, 2020



Bron: DUO, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021

Naast uitzendkrachten zijn ook oproep-/invalkrachten van belang voor de flexibele schil van werkgevers. De groep oproep-/invalkrachten is meer dan tweemaal zo groot als de groep uitzendkrachten. Het betreft 2,4% uitzendkrachten en 5,7% oproep-/invalkrachten van het totaal aantal werkenden in Nederland in 2020. Sinds 2007 is het aantal oproep-/invalkrachten 2,5 maal zo groot geworden en het aantal uitzendkrachten 1,5 maal zo groot. Er is een sterke toename van het aantal flexwerkers in 2021 als gevolg van het post-COVID19 effect.

Uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten in de Achterhoek

Op basis van landelijke cijfers is het aantal Achterhoekse oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten in 2020 geraamd op 9.600 – 11.000 werkenden. In dat jaar was tussen de 7% en 9% van de werkenden een oproep-/inval- of uitzendkracht. Uitgesplitst naar de twee groepen telde de Achterhoek tussen de 6.750 – 7.750 oproep-/invalkrachten en 2.800 – 3.200 uitzendkrachten. De verhouding oproep-/invalkrachten en uitzendkrachten is daarmee 7:3.

In de industrie en bouw ligt deze verhouding juist omgekeerd, circa 30 procent oproep-/invalkrachten en 70 procent uitzendkrachten. Dat komt neer op ongeveer 1.050 – 1.250 uitzendkrachten en 450 – 550 oproep-/invalkrachten in de industrie. In de bouw zijn deze cijfers circa 1.050 – 1.250 uitzendkrachten en 450 – 550 oproep-/invalkrachten. De Handel, Horeca en Zorg zijn de sectoren met de meeste oproep-/invalkrachten.

Uitzendkracht en oproep-/invalkrachten

Oproep-/invalkracht: een werknemer die op afroep beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden, dus in loondienst bij de werkgever.

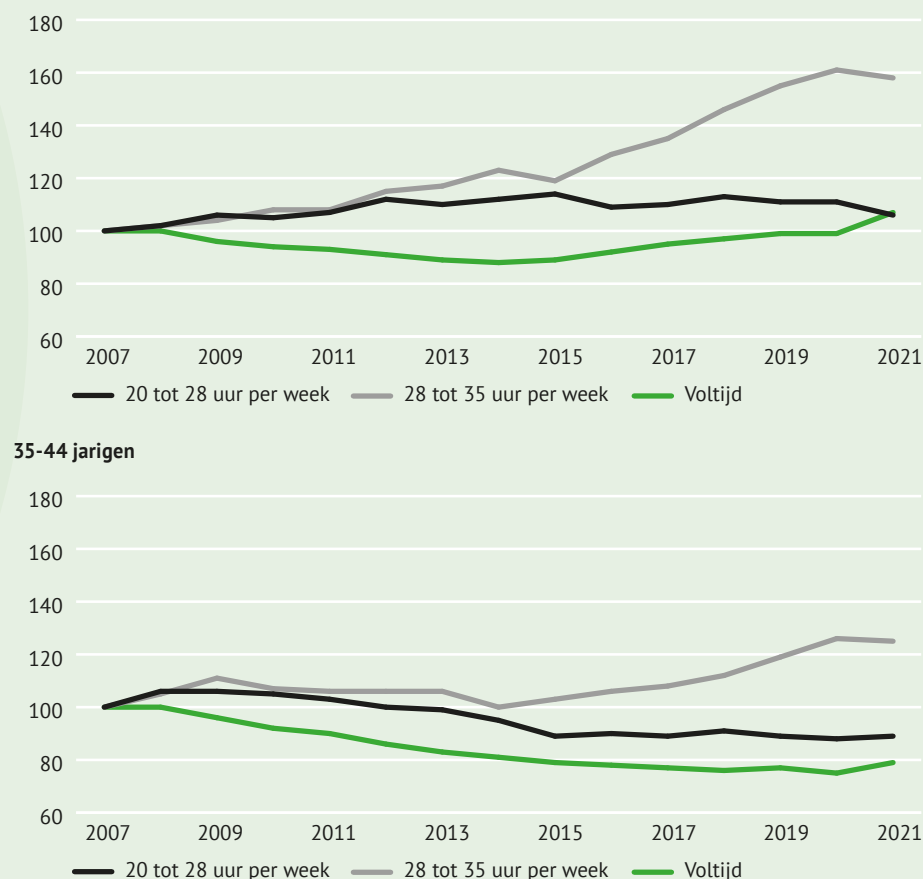
Uitzendkracht: Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.

Willen jongeren minder uren werken?

Ondanks de huidige schaarste aan werknemers is het voor jongeren niet vanzelfsprekend om meer uren te gaan werken. Tenminste als we berichten in dagbladen en op televisie moeten geloven. 'Lisanne ging van fulltime naar een werkweek van 32 uur: jongeren hebben een andere behoefte' kopte De Gelderlander en Tubantia op 21 april 2022. Ook omroep WNL besteedde aandacht aan deze trend 'Jongeren denken heel anders over werk dan hun ouders dat deden' (4 november 2021). Of dit een trend is onder een groot deel van de jongeren is de vraag. Minder uren werken betekent immers ook minder inkomen en niet iedereen kan dat deel van het inkomen missen.

Trend of niet, het blijkt nog niet uit de cijfers van het CBS. Die laten zien dat het aantal 25 – 34-jarigen dat 20 tot 28 uur werkt met 58 procent is toegenomen sinds 2007. Voltijds werken is - zeker in de laatste jaren - gegroeid en sinds 2007 met 7 procent toegenomen. Bij de 35 tot 44-jarigen zien we wel een trend om minder voltijds te werken. Het aantal voltijdsers is met 21 procent afgenomen in de genoemde periode en 28-34 uur werken met 25 procent toegenomen

Figuur 18 Werkzame beroepsbevolking naar arbeidsduur, 25-34 en 35-44-jarigen, 2007 - 2021 (2007 = 100), Nederland

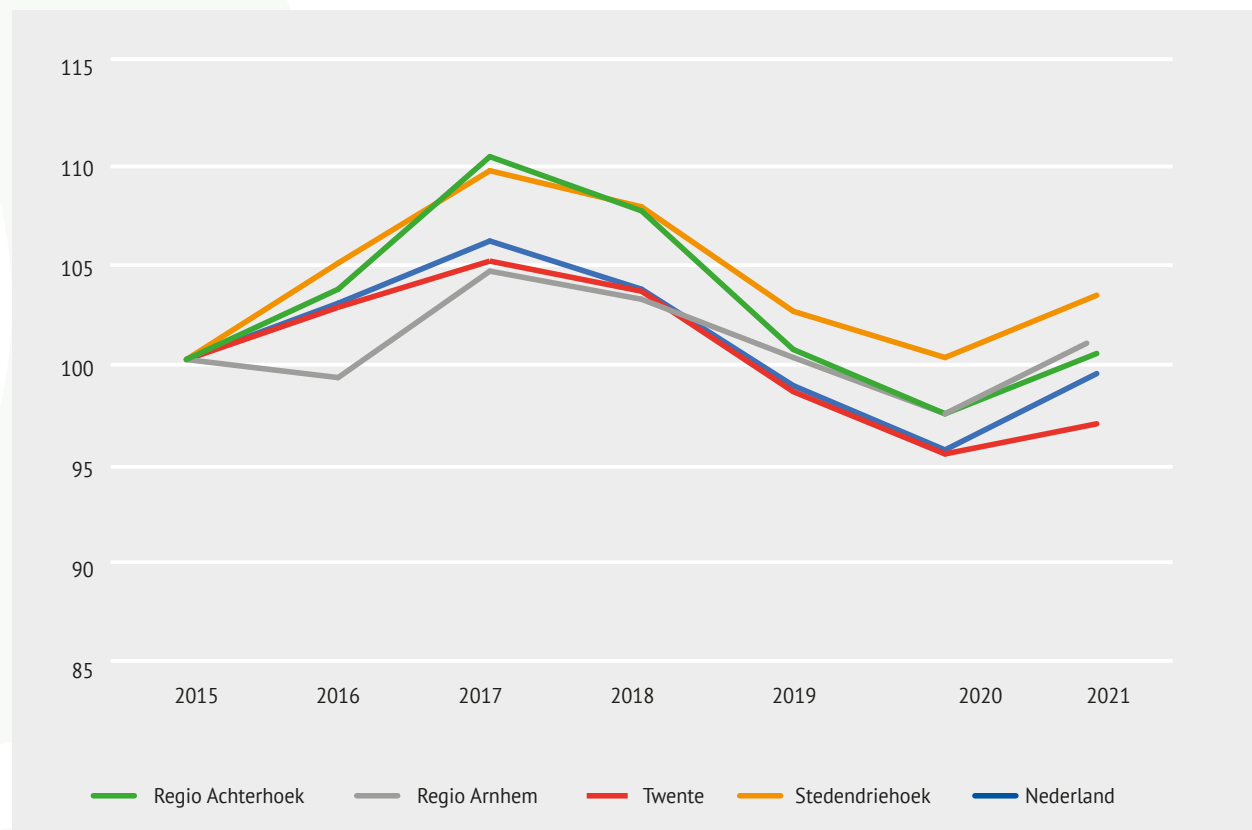


Bron: CBS, 2022, bewerking Team Moventem, april 2022

Huishoudens in de bijstand

- Het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in de Regio Achterhoek bedroeg in januari 2021 3.370.
- In januari 2015 bedroeg dit aantal 3.360.
- In de afgelopen jaren is het aantal gestegen tot 4.140 in 2017 en vervolgens gedaald tot 3.660 in 2021.
- In vergelijking met de omliggende regio's Arnhem en Twente is het aantal Achterhoekse huishoudens met een bijstandsuitkering sterker gestegen en minder gedaald. Het gaat echter om een beperkte aantallen.
- Het bijstandsuitkeringenbestand lijkt slechts beperkt te reageren op de economische ontwikkeling en de toegenomen vraag naar arbeid in de afgelopen jaren.

Figuur 19 Ontwikkeling aantal bijstandsuitkeringen naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, januari 2015 – 2021 (2015 = 100)



Bron: CBS, 2021, Bewerking Team Moventem, juli 2021

Banenafpraak

De banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen met ondersteuning bij een gewone werkgever tóch aan het werk kan.

Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. De banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die moeilijk werk vinden of werk behouden door bijvoorbeeld een ziekte of handicap. UWV beheert het doelgroepregister.

WAO

De WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) is een wet die bedoeld is voor werknemers die langdurig ziek of gehandicapt zijn.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

Binnen de WGA is er onderscheid naar personen die volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (met 80-100% loonverlies) maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is (WGA volledig) en personen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (met 35-80% loonverlies, WGA gedeeltelijk).

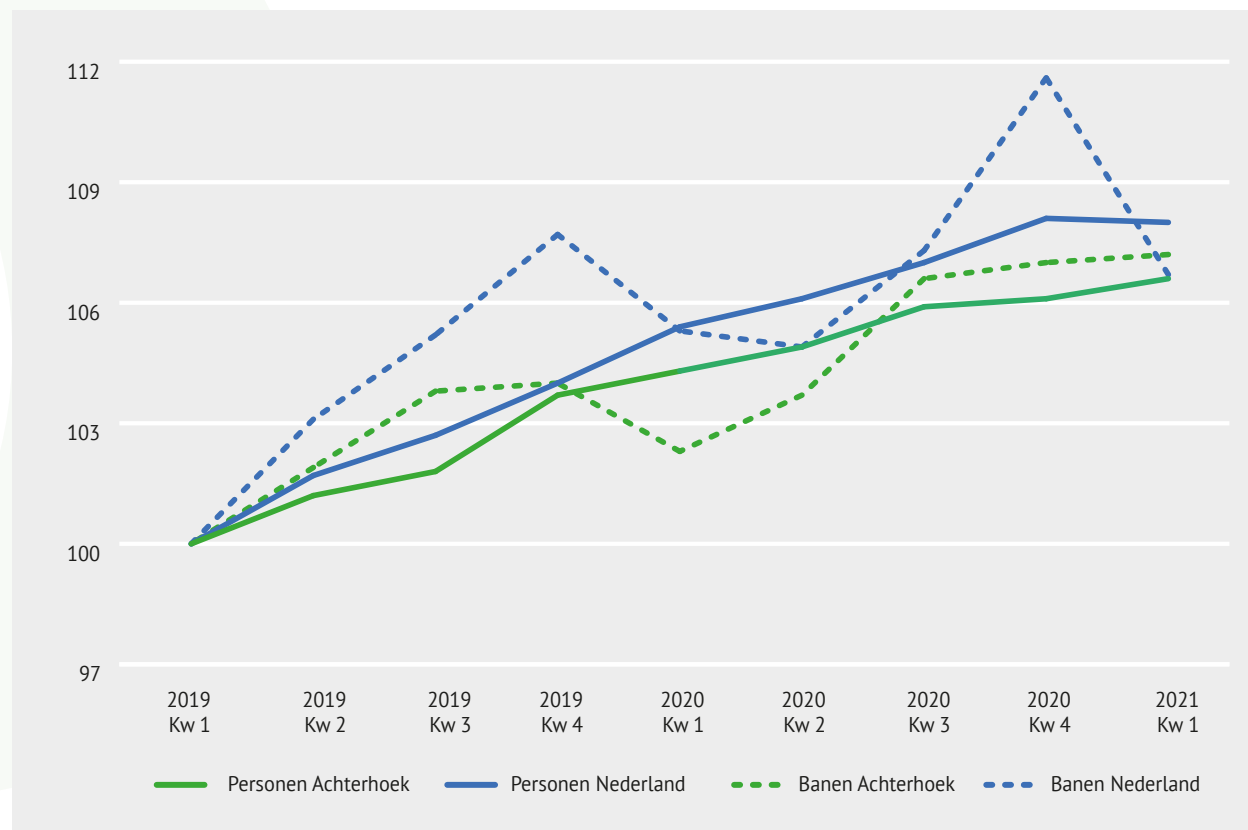
Wajong

De Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening JONGgehandicapten (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in.

Inclusiviteit: banenafspraak

- De Achterhoek telt begin 2021 5.418 personen in het doelgroepregister. Er zijn 3.882 banen voor personen uit het register.
- Dit is een stijging van 6,6 procent ten opzichte van begin 2019. In Nederland nam het aantal personen met 8 procent toe.
- Het aantal banen in de Achterhoek is sinds begin 2019 gestegen met 7,2 procent. In Nederland ging het om 6,7 procent.

Figuur 20 Ontwikkeling aantal personen en banen in banenafspraak (2019kw1 = 100)

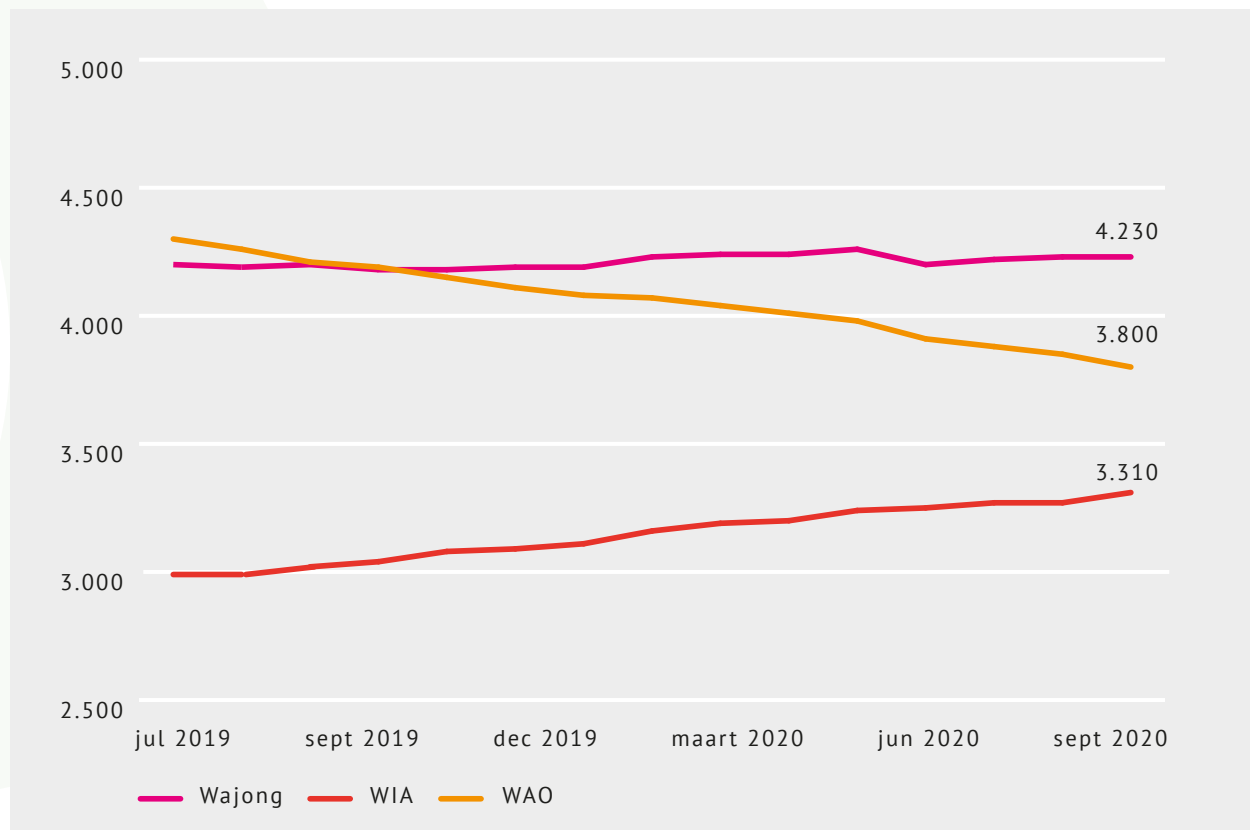


Bron: CBS, 2021, Bewerking Team Moventem, juli 2021

Inclusiviteit: arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

- De Achterhoek telt in september 2020 (NB: dit is het meest recente cijfer) 11.340 personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit zijn er 50 minder dan in juli 2019 (-1,3%). In Nederland steeg het aantal personen met dergelijke uitkeringen met 0,9 procent.
- De daling komt voor rekening van het aantal personen met een WAO-uitkering (-500). Dit is enerzijds het gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en anderzijds het gevolg van het feit dat de WAO is vervangen door een WIA-uitkering.
- De WIA nam toe met 10,7 procent (320), de Wajong met 0,7 procent (30).

Figuur 21 Ontwikkeling aantal personen naar soort arbeidsongeschiktheidsuitkering, Achterhoek, 2019 - 2020



Bron: CBS, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021

NB: dubbeltellingen zijn mogelijk. Een persoon kan gelijktijdig meerdere uitkeringen hebben

Ontwikkelingen tot 2026

Vraagzijde: Bedrijven/instellingen & arbeidsmarkt in de komende jaren

De Achterhoekse vraag naar arbeid tot 2026

Samenvattend

- Op basis van de ROA-arbeidsmarktraming bestaat een tekort aan 1.900 werkenden per jaar tot 2026. Dit is met name een gevolg van de hoge vervangingsvraag in de Achterhoek.
- De vraag naar werkenden zonder startkwalificatie alsmede de vraag bachelor- en master-opgeleiden overtreft ruimschoot het instromende aanbod. De vraag naar bachelor- en master-opgeleiden is in de Achterhoek relatief hoger dan in de omliggende regio's.
- Er is een tekort per jaar van 1.500 werkenden zonder startkwalificatie berekend en een tekort van 500 bachelor- en 650 master-opgeleiden.
- Het saldo van de instroom en vervangingsvraag laat voor mbo2- en mbo 3-opleidingen voor bijna alle subsectoren een overschot zien: meer instroom dan werkenden die met pensioen gaan. Dit overschot bedraagt ongeveer 600 instromers per jaar. Er wordt in deze subsectoren per saldo geen uitbreidingsvraag voorzien.
- Mbo4-opleiding techniek, bouw en procesindustrie laat een tekort aan werkenden zien. De overige mbo-subsectoren laten daarentegen een licht overschot zien.
- De uitbreidingsvraag voor alle berekende bachelor- en masteropleidingen is geraamd op enkele tientallen per subsector. Deze komen boven op het genoemde tekort door vervangingsvraag.
- Voor de bachelor- en masteropleidingen zijn de tekorten in absolute aantallen beperkt, maar als percentages fors. Een groot deel van de tekorten wordt veroorzaakt door de vervangingsvraag. Er treden meer personen uit het werkzame leven dan er instromen. Zo treden 100 personen met een master gezondheidszorg uit, terwijl de instroom is geraamd op 40 personen.

Hoe lok en bind je nieuwe werknemers?

De krapte op de arbeidsmarkt heeft anno 2021 ongekende vormen aangenomen. In de NRC vat hoogleraar arbeidsmarkt en sociale zekerheid Pierre Koning de huidige situatie als volgt samen: “Heel kort gezegd is het goed nieuws voor werkzoekenden en slecht nieuws voor werkgevers.”

Het ziet ernaar uit dat de krapte op de arbeidsmarkt een blijvertje is. Dat betekent een groeiende macht voor werkenden, of het nu gaat om net afgestudeerden, werknemers die een andere baan overwegen of het zittende personeel. Hoe kun je ze lokken en binden? De tijd dat een werkgever ze simpelweg kon verleiden met alleen een hoger loon is voorbij. Extraatjes als een auto of e-bike van de zaak kunnen werken, maar zijn ook niet meer voldoende. Startups bieden al winstdelingsregelingen aan, terwijl in de horecasector seizoensgebonden huisvesting wordt ingezet. Van de secundaire arbeidsvoorwaarden winnen vooral de immateriële faciliteiten aan belang, zoals flexibele arbeidstijden, meer autonomie in het werk en de mogelijkheid om meer thuis te werken.

Belangrijk bij al deze lokkertjes is dat ze op maat gesneden moeten zijn, met andere woorden: toegespitst op de specifieke levensfase van de individuele werknemer. Voorbeeld: een werkende ouder is gebaat bij andere ‘bonussen’ dan een 55+-er die aan de andere kant van het land woont. Goed personeelsbeleid vereist geen ‘one size fits all’-aankpak, maar vraagt om een gesprek op ooghoogte en empathie.

Bron: Blijft het tekort aan personeel zo groot?, NRC, 18 augustus 2021, pp. E6-E7; Een huis, geen proeftijd en meer vrije tijd, *TC Tubantia*, 26 augustus 2021, pp. 16-17

Jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

- *Op basis van de ROA-arbeidsmarktraming bestaat een tekort aan 1.900 werkenden per jaar tot 2026. Dit is met name een gevolg van de hoge vervangingsvraag in de Achterhoek. Het betreft een tekort van 1,2 procent van het aantal werkenden. Het aantal instromers kan het aantal personen dat de arbeidsmarkt verlaat niet compenseren.*
- *Op basis van deze arbeidsmarktraming laat de opleidingssector mbo3 een overschot zien van 550 werkenden per jaar tot 2026. Er stromen meer studenten uit deze opleidingen uit dan waar de arbeidsmarkt behoefte aan heeft. Dit geldt ook voor mbo2 (50) en mbo4 (150).*
- *De vraag naar personeel zonder startkwalificatie is groot, zeker in absolute aantallen (1.500 per jaar). Deze vraag wordt veroorzaakt door de uitstroom van werkenden die met pensioen gaan.*

- *Dit geldt eveneens voor de bachelor- en master-opgeleiden. Ook hiervoor geldt een grote vervangingsvraag en een beperkte instroom. Hierdoor nemen tekorten toe, voor hbo (-500) en wo (-650) per jaar.*

- *De uitdaging voor de Regio Achterhoek is de komende jaren de uitstroom als gevolg van pensionering adequaat op te vangen.*

Tabel 4 Aantal werkenden naar opleidingsniveau 2020 en verwachte jaarlijks instroom afgestudeerden, vervangingsvraag, uitbreidingsvraag en saldo tot 2026, Achterhoek

Sector	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort/ overschot	Tekort/overschot % werkenden
geen startkwal.	49.000	800	2.250	0	-1.500	-3,1
mbo2	9.500	300	250	0	50	0,7
mbo3	19.500	850	300	0	550	2,7
mbo4	35.000	1.100	900	50	150	0,5
bachelor	32.500	800	1.150	150	-500	-1,5
master, doctor	9.000	150	700	100	-650	-7,0
Totaal	154.500	4.000	5.550	300	-1.900	-1,2

Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen en/of saldi bestaan.

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarkt Regio Achterhoek; Regio Achterhoek + Monferland

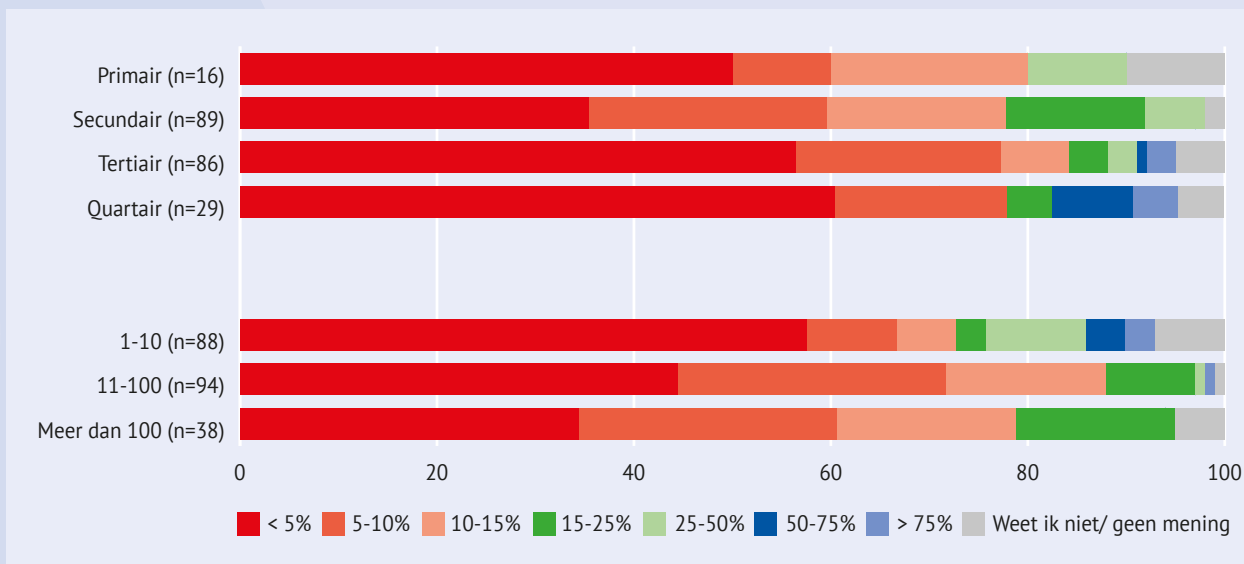
Pensionering binnen vijf jaar

In de figuur hiernaast is het percentage werkgevers dat antwoordde (helemaal) eens op de stellingen naar sector en grootteklasse weergegeven.

Circa 70 procent van de werkgevers ziet in de komende vijf jaar tot 10 procent van het huidige personeel met pensioen gaan. Gekeken naar sector zijn de verschillen groot. Het laagste percentage bedraagt 59 procent voor de secundaire sector en het hoogste percentage 78 procent voor de tertiaire sector. Vervanging als gevolg van pensioen is daarmee voor de tertiaire sector een grotere uitdaging dan voor de andere sectoren.

Naar bedrijfsgrootte gekeken liggen deze percentages minder ver uit elkaar. Grote bedrijven verwachten minder uittreding (61%) als gevolg van pensioen dan werkgevers met 11-100 personeelsleden (71%).

Figuur 22 Hoeveel procent van uw totale personeel verwacht u dat binnen nu en vijf jaar met (vervroegd) pensioen gaat?



Waarmee verdienen de Achterhoekers over zo'n tien jaar hun brood? Zeker is dat er banen zullen ontstaan waar nu nog geen vacatures voor zijn. Het World Economic Forum heeft zelfs berekend dat 85% van de banen in 2030 nu nog helemaal niet bestaan. Op dit moment geldt overigens ook dat de meest gevraagde banen tien jaar geleden nog niet bekend waren. De arbeidsmarkt is per definitie dynamisch.

Ongetwijfeld zullen de beroepen van morgen te vinden zijn in de techniek, ict, zorg en onderwijs. Daarin zien we nu al tekorten, ook in de Achterhoek. Hoewel we nu nog niet weten welke nieuwe banen in deze sectoren in 2030 veelgevraagd zijn, er wordt al wel druk over gefilosofeerd. Wat te denken van 3D-printexperts, zorgrobot-monteurs en droneregelaars? Ook biohackers, virtual reality-designers en digitale uitvaartondernemers (die de 'online erfenis' van een overledene afhandelen) zouden tot het nieuwe normaal kunnen horen. Maar ook aan meer op de mens gerichte beroepen, zoals psychologen, trainers en conflictmanagers zal waarschijnlijk veel behoefte bestaan.

Hoe het ook zij, zeker is dat de toekomstige arbeidsmarkt vraagt om 'levenslang leren'. Ook voor de huidige werkenden geldt dat om- en bijscholing steeds belangrijker wordt. In hun boek *Futurize! (2021)* stellen De Waal en Linthorst zelfs dat meer dan de helft van het zittende personeel de komende jaren zal moeten worden om- of bijgeschoold.

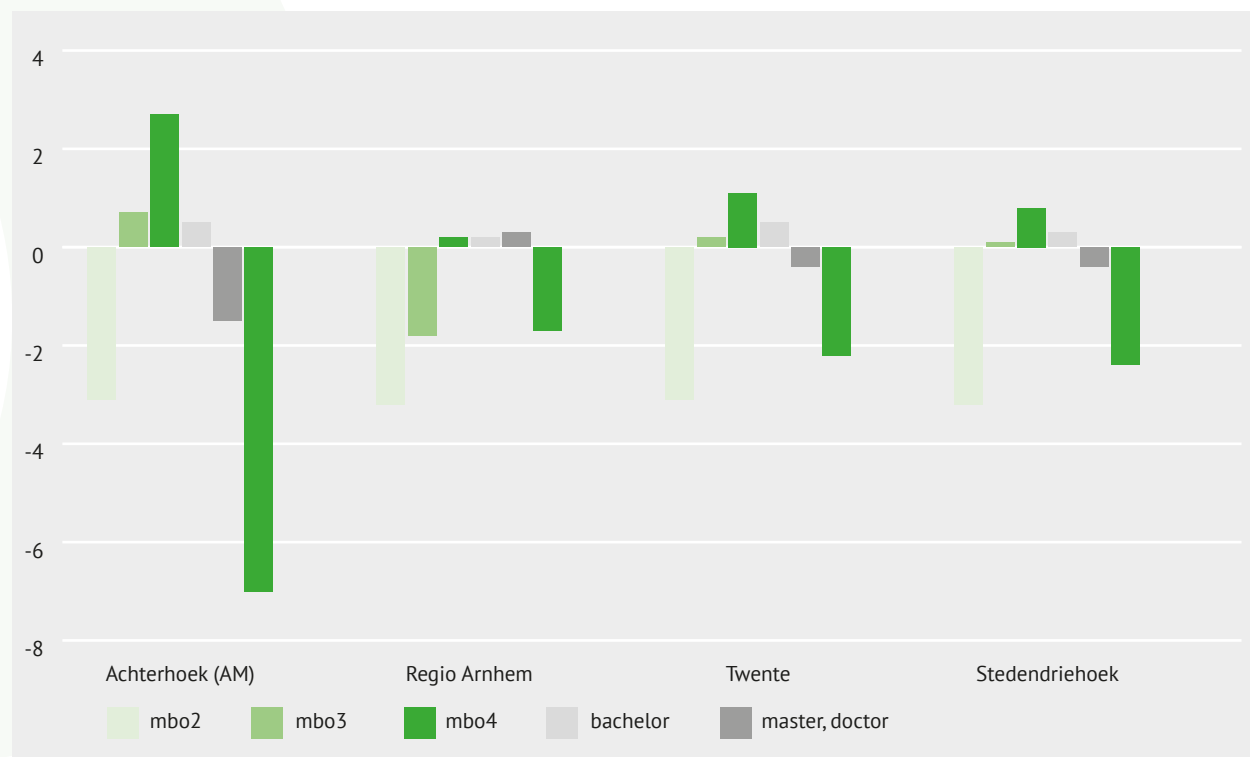
Bronnen: A. de Waal en J. Linthorst (2021), *Futurize! Omgaan met megatrends en disruptors*, Van Duuren Management, Culemborg; Die besten Jobs für morgen, *Focus*, 8 (2021), pp. 40-49

Achterhoek vergeleken: jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

- In vergelijking met de omliggende regio's laat de Achterhoek een groter tekort zien aan bachelor- en master-opgeleiden.
- Voor mbo3-opleidingen bestaat in de Achterhoek in tegenstelling tot de omliggende regio's een groter overschot.
- Door de tekorten in de Achterhoek en omliggende regio's zal de concurrentiestrijd – met name om de gunst van master-opgeleiden – groter worden.

Figuur 23 Saldo vraag en aanbod in procenten van werkenden naar opleidingsniveau gemiddeld per jaar, Achterhoek en omliggende regio's tot 2026



Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarkt Regio Achterhoek; Regio Achterhoek + Monferland

NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland, Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

De toekomst van de arbeidsmarkt is niet te voorspellen, maar we kunnen wel proberen ons voor te stellen hoe die markt eruit zal zien. Laten we eens kijken welke 'toekomstvoorstellingen' twee deskundigen in petto hebben: Wim de Ridder en Didier Fouarge.

Volgens futuroloog De Ridder koersen we af op een 'zzp-economie': een arbeidsmarkt waar steeds meer mensen eigen baas zijn en hun diensten als zzp'er aanbieden. Door groeiende economische onzekerheid en dynamiek zullen organisaties meer belang hechten aan een flexibele schil. Om mee te kunnen ademen met de economie hebben zzp'ers de voorkeur boven vast personeel. Diploma's nemen aan betekenis af, het komt aan op vaardigheden, vooral op ICT-gebied. De Ridder heeft het zelfs over 'digitaal darwinisme': verdergaande digitalisering zal mogelijk leiden tot een kloof tussen werkenden die mee kunnen komen met nieuwe ICT-trends en zij die dat niet kunnen.

Fouarge, hoogleraar arbeidsmarktdynamiek aan de Universiteit Maastricht, voorziet ook 'creatieve destructie': er verdwijnen banen, maar er komen nieuwe voor terug. Dat vraagt om een leven lang ontwikkelen. Werknemers zullen regie moeten voeren over hun loopbaan, terwijl werkgevers een positieve leercultuur op de werkvloer dienen te stimuleren. Net zoals De Ridder wijst Fouarge op het belang van vaardigheden. Die kun je vastleggen in een 'skills-paspoort' dat wordt aangevuld met een 'persoonlijke leerrekening' (een budget voor een leerproces op maat) die werkenden kunnen meenemen als ze van baan veranderen. Wel waarschuwt de hoogleraar voor een leer- en ontwikkelkloof tussen vast en flexibel personeel. Bij zzp'ers en flexwerkers is een leven lang ontwikkelen nog minder gebruikelijk dan bij werknemers in vaste dienst.

Bronnen: Iedereen wordt eigen baas, De Telegraaf, 22 maart 2018, pp. T10-T11; De noodzaak van een leven lang ontwikkelen, SER Magazine, februari 2022, pp. 4-8

Jaarlijkse instroom en vervangings- en uitbreidingsvraag mbo subsectoren tot 2026

Op basis van ROA- prognoses is een beeld gegeven van de behoefte aan nieuw personeel als gevolg van pensionering e.d.

Cijfers over de instroom en vervangingsvraag geven inzicht in de overschotten en tekorten die in de komende jaren ontstaan op de arbeidsmarkt. Dit is onafhankelijk van de uitbreidingsvraag als gevolg van bijvoorbeeld economische ontwikkeling.

- *Het jaarlijkse overschot of tekort tot 2026 verschilt per mbo-subsector.*
- *mbo3-opleidingen laten voor bijna alle subsectoren een beperkt overschot zien: meer afgestudeerden dan werkenden die het arbeidsproces verlaten. Dit overschot bedraagt ongeveer 300 instromers per jaar.*
- *De mbo4-opleiding techniek, bouw en procesindustrie laat als enige mbo4-opleiding een licht tekort zien. De mbo4-tekorten of overschotten zijn beperkt en betreft tientallen.*
- *De overige mbo-subsector zijn te klein om in deze prognose meegenomen te worden (mbo3 - economie en administratie, mbo3 en mbo4 - ict, media en vormgeving).*

Tabel 5 Aantal werkenden naar subsector opleidingsniveau mbo 2020 en verwachte jaarlijks instroom afgestudeerden, vervangingsvraag, uitbreidingsvraag en saldo tot 2026, Achterhoek

	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort/ overschot	Tekort/overschot % werkenden
Mbo3 - handel, ondernemerschap, transport en logistiek	2.000	180	10	0	170	8,5
Mbo3 - voedsel, natuur en leefomgeving	2.000	130	20	0	110	5,5
Mbo3 - techniek, bouw en procesindustrie	5.000	80	80	-10	10	0,2
Mbo3 - dienstverlening	2.500	140	40	0	100	4,0
Mbo3 - gezondheidszorg en welzijn	4.500	210	60	10	140	3,1
Mbo4 - economie en administratie	6.000	130	110	10	10	0,2
Mbo4 - handel, ondernemerschap, transport en logistiek	3.000	160	60	10	90	3,0
Mbo4 - voedsel, natuur en leefomgeving	3.500	50	60	-10	0	0,0
Mbo4 - techniek, bouw en procesindustrie	7.500	230	250	20	-40	-0,5
Mbo4 - dienstverlening	2.500	90	50	0	40	1,6
Mbo4 - gezondheidszorg en welzijn	8.500	320	280	10	30	0,4

Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen of saldi bestaan.

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarktregio Achterhoek, regio Achterhoek + Monferland

NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Jaarlijkse instroom en vervangings- en uitbreidingsvraag hbo/wo subsectoren tot 2026

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

- Voor de bachelor- en masteropleidingen zijn de tekorten in absolute aantallen beperkt, maar als percentages fors. Een groot deel van de tekorten wordt veroorzaakt door vervangingsvraag. Er treden meer personen uit het werkzame leven dan er instromen. Zo treden 100 personen met een master gezondheidszorg uit en is de instroom geraamd op 40 personen per jaar.
- Voor de opleidingen bachelor techniek en ict (-240) en onderwijs (-110) is een jaarlijks tekort geprognoseerd.
- Voor alle master-subsectoren is een jaarlijks tekort voorzien.
- Voor de overige subsectoren zoals de master techniek en ict zijn te weinig werkenden in de Achterhoek woonachtig om er uitspraken over te doen. Dit betekent dat de hierboven gepresenteerde cijfers gezien dienen te worden als een minimum.
- De uitbreidingsvraag voor alle genoemde subsectoren is geraamd op enkele tientallen per subsector. Deze komen boven op het genoemde tekort door vervangingsvraag.
- Alle genoemde getallen zijn jaarlijks tot 2026.

Tabel 6 Aantal werkenden naar subsector opleidingsniveau hbo en wo 2020 en verwachte jaarlijks instroom afgestudeerden, vervangingsvraag, uitbreidingsvraag en saldo tot 2026, Achterhoek

	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort/ overschot	Tekort/overschot % werkenden
Bachelor - dienstverlening	2.500	60	40	10	10	0,4
Bachelor - economie en recht	8.500	230	200	40	-10	-0,1
Bachelor - techniek en ict	7.000	110	300	50	-240	-3,4
Bachelor - gezondheidszorg en welzijn	6.000	220	190	20	10	0,2
Bachelor - onderwijs	4.500	120	200	30	-110	-2,4
Master - economie en recht	2.500	30	170	30	-170	-6,8
Master - gezondheidszorg	1.500	40	100	20	-80	-5,3

Bron: ROA, november 2021, bewerking Team Moventem, april 2022

Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen of saldi bestaan.

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarktregio Achterhoek, regio Achterhoek + Monferland

NB: Regio Arnhem = Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

Stedendriehoek = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Of iemand in 2030 nu gezondheidsapp-bouwer, VR-designer of cybersecurityspecialist is, zeker is dat techniek op de werkvloer steeds belangrijker wordt. Dat heeft ook consequenties voor de inrichting van industriële bedrijven en zorg- en onderwijsinstellingen.

Oude businessmodellen gebaseerd op een organogram zullen aan betekenis verliezen. Werkenden krijgen waarschijnlijk meer vrijheid om hun taken naar eigen goeddunken uit te voeren – hiërarchie maakt plaats voor eigen regie. Ook het principe ‘vertrouwen is goed, controle is beter’ wordt omgekeerd: managers moeten vertrouwen op de eigen verantwoordelijkheid van hun personeel. Op de werkplek zullen meer zzp'ers en flexwerkers rondlopen; ‘vaste’ collega's worden zeldzamer. De fabriek, het ziekenhuis en de school ontwikkelen zich tot ontmoetingsplekken waar werkenden van een divers pluimage elkaar regelmatig treffen. Ze zetten er samen projecten op, innoveren er en werken er aan het bijspijkeren van hun (digitale) vaardigheden.

In fabrieken krijgen werkenden er robots als collega's bij. Van overheidswege leidt dat tot nieuwe vragen. Als er door de opmars van robots minder personeel nodig is, krijgt de belastingdienst minder inkomstenbelasting binnen. Moet er dan een ‘robotbelasting’ komen? Ook traditionele zorg zal veranderen. Onder invloed van digitalisering wordt het mogelijk zorg steeds meer bij de patiënt en cliënt thuis plaats te laten vinden. Zeker voor de vergrijzende Achterhoek is dat een scenario waar we nu al op kunnen anticiperen.

Onderwijsinstellingen zullen minder gericht zijn op kennisoverdracht in een specifiek vakgebied. In plaats daarvan wordt de school een omgeving waar jongeren én ouderen werken aan hun algemene ontwikkeling en hun skills.

Bronnen: Iedereen wordt eigen baas, De Telegraaf, 22 maart 2018, pp. T10-T11; In gesprek over de toekomst van de gezondheidszorg, Achterhoek Nieuws Winterswijk, 22 juni 2021; Die besten Jobs für morgen, Focus 8 (2021), pp. 40-49

Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren

Samenvattend

- Op basis van de huidige bevolkingsprognose zal de Achterhoekse bevolking niet toenemen.
- De recente bevolkingsontwikkeling laat echter zien dat de bevolking door een toegenomen migratie naar de Achterhoek wel groeit.
- De Achterhoekse bevolkingsontwikkeling zal in toenemende mate minder goed geprognosticeerd kunnen worden door de afhankelijkheid van migratie. Deze laat zich minder nauwkeurig voorspellen dan de natuurlijk aanwas.
- De huidige bevolkingsgroei is onvoldoende om de verwachte daling van het aantal leerlingen in het basis-, voortgezet en mbo-onderwijs op te vangen.
- De daling van het aantal mbo-studenten leidt in 2025 tot een daling van ongeveer 10 procent instroom in de arbeidsmarkt.

Op de werkvloer komen we steeds meer automatisering, robotisering en kunstmatige intelligentie tegen. En die technologisering zal alleen maar toenemen, zo verwachten deskundigen. Moeten baliemedewerkers, kassières en fabriekspersoneel vrezen voor hun baan?

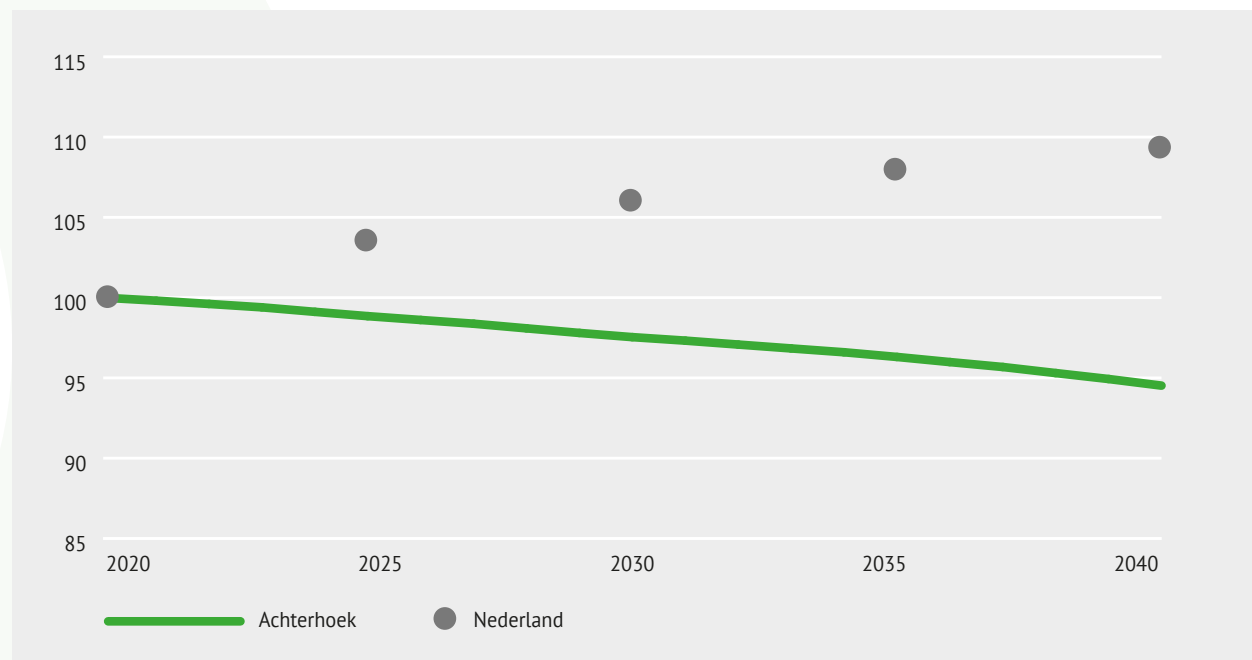
Uit onderzoek van de SER blijkt dat het zo'n vaart niet zal lopen. Weliswaar wordt de inzet van technologie in bedrijven en instellingen steeds belangrijker (denk alleen al aan de opmars van online winkelen, videobellen en zorgtechnologie), maar dat betekent niet dat robots onze banen massaal zullen overnemen. De toekomst is aan robots die hand in hand gaat met mensenwerk. Zo zullen in fabrieken 'cobots' (collaborative robots) steeds meer saaie, repeterende taken overnemen. Ook komen er nieuwe banen bij, zoals programmeurs, monteurs en andere beroepen waarvoor naast digitale skills sociale vaardigheden (zoals teamwork en helder communiceren) vereist zijn.

Technologisering vraagt van werknemers wél dat ze bereid en in staat zijn om continu bij te blijven in hun vak. Zijn ze leergierig en flexibel genoeg en lukt het ze om de technologische vernieuwing bij te benen? Ook waarschuwt de SER voor polarisatie op werkgebied: de vraag naar middelbaar opgeleiden daalt, er komen met andere woorden meer banen aan de bovenkant en aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bronnen: Sociaal-Economische Raad (2019), *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*, SER, Den Haag; Robotisering zorgt juist voor méér banen, *NRC*, 26 februari 2021, p. E9

- De meest recente bevolkingsprognose laat zien dat de Achterhoekse bevolking daalt met 5,5 procent in de komende 20 jaar.
- In 2040 zal de Achterhoek naar verwachting 248.000 inwoners tellen tegen bijna 263.000 inwoners begin 2020.
- De Nederlandse bevolking zal tot 2040 naar verwachting met ruim 9 procent toenemen
- Nederland zal dan ruim 19 miljoen inwoners tellen, van wie er 1,3 procent in de Achterhoek woonachtig zullen zijn. Nu is dat 1,5 procent.
- Gezien de ontwikkeling van de bevolking in de afgelopen jaren is het de vraag of deze geprognostiseerde daling tot 2025 'gehaald' gaat worden.

Figuur 24 Prognose bevolking Regio Achterhoek en Nederland



Bron: CBS, 20201, bewerking Team Moventem

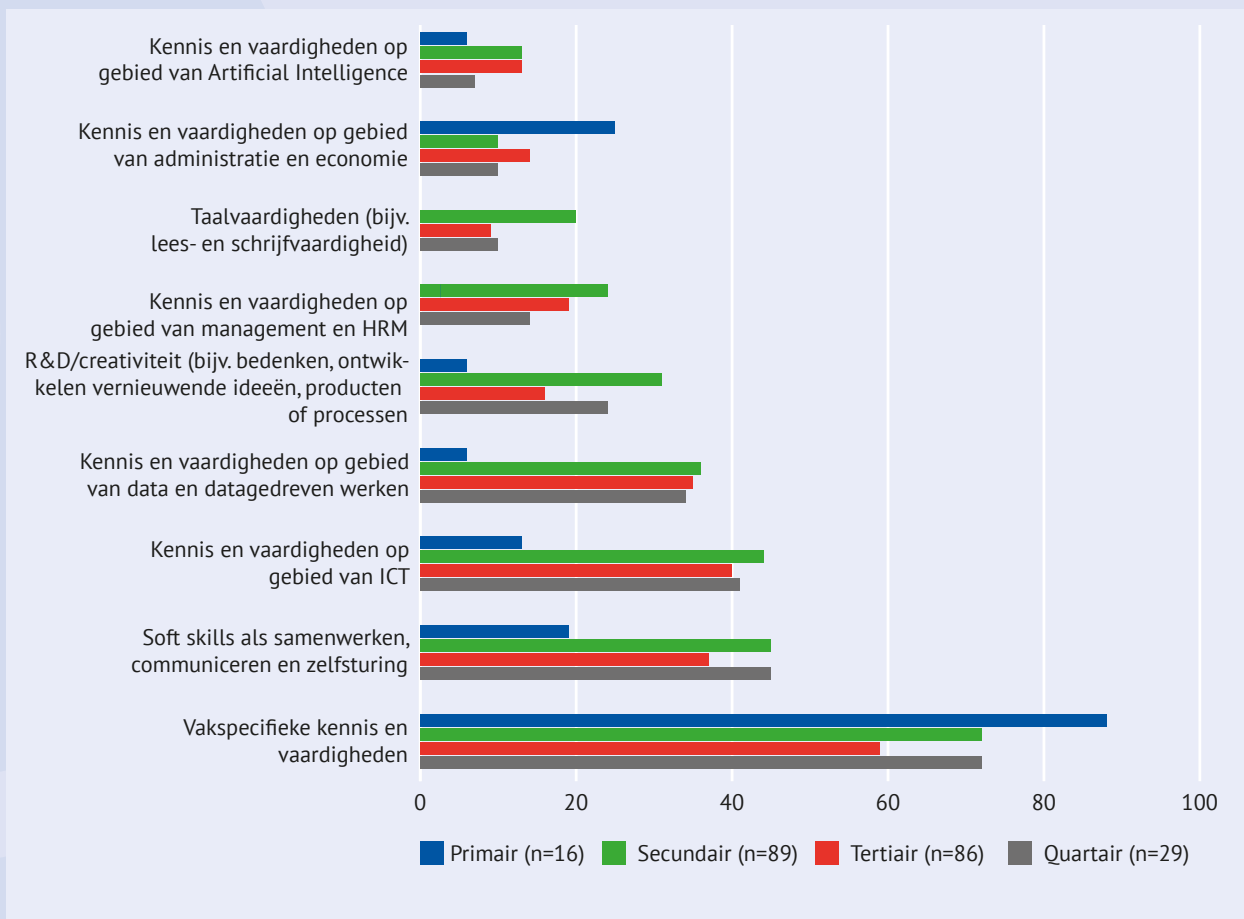
Kennis en vaardigheden voor de komende jaren

In de figuren op deze en de volgende pagina is het percentage werkgevers dat antwoordde (helemaal) eens op de stellingen naar sector en grootteklasse weergegeven.

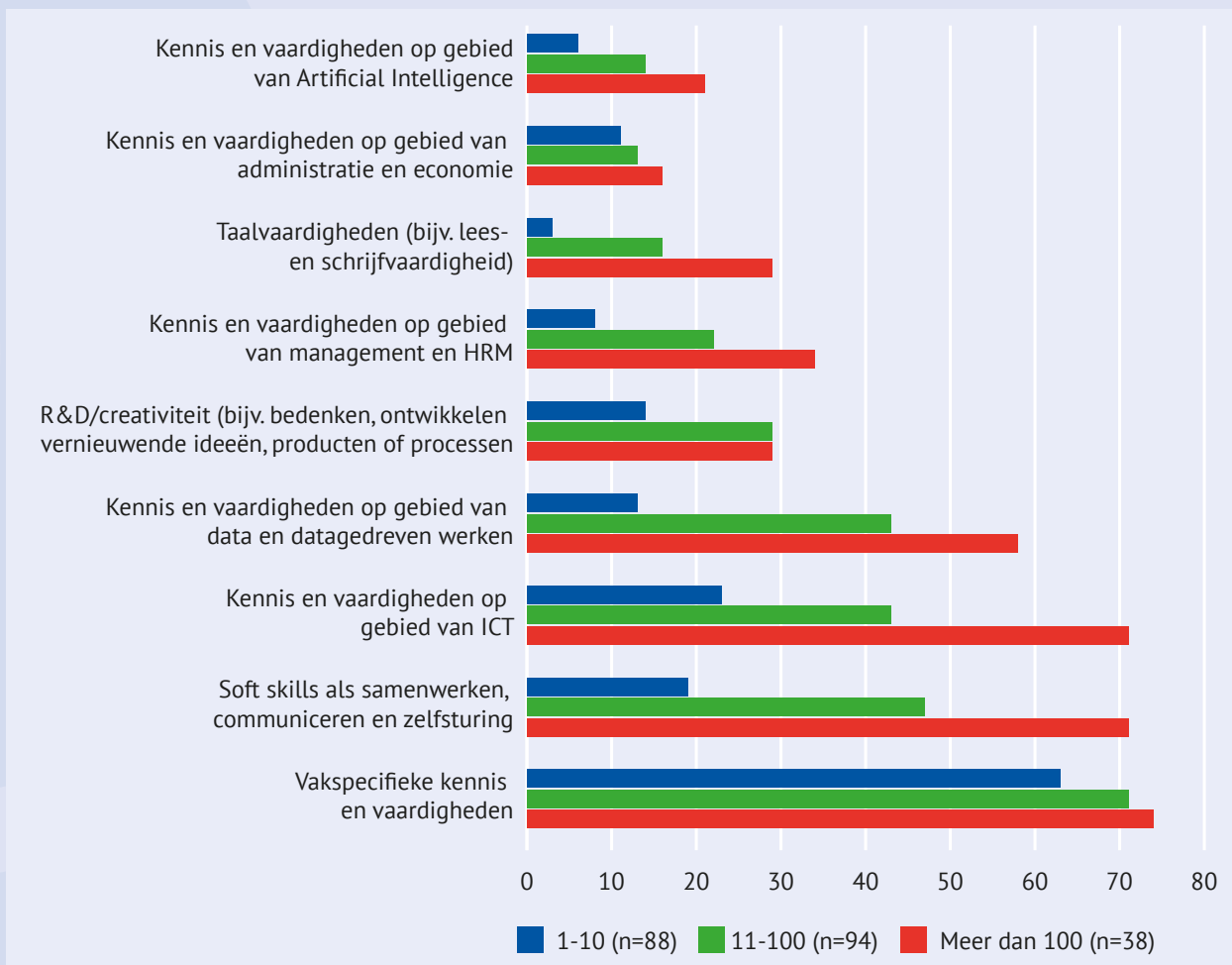
In grote meerderheid zijn werkgevers het erover eens dat vakspecifieke kennis en vaardigheden de komende jaren meer ontwikkeld dienen te worden. Voor de grote bedrijven betreft dat ook 'kennis en vaardigheden op gebied van ICT' en 'soft skills als samenwerken, communiceren en zelfsturing'.

De andere genoemde mogelijkheden worden met uitzondering van 'kennis en vaardigheden op gebied van data en datagedreven werken' niet door een meerderheid van de werkgevers genoemd. De groepen werkgevers die het minst mogelijkheden noemen zijn de kleine werkgevers en de werkgevers in de primaire sector.

Figuur 25a Welke kennis en vaardigheden zouden uw medewerkers in de komende jaren meer moeten ontwikkelen?



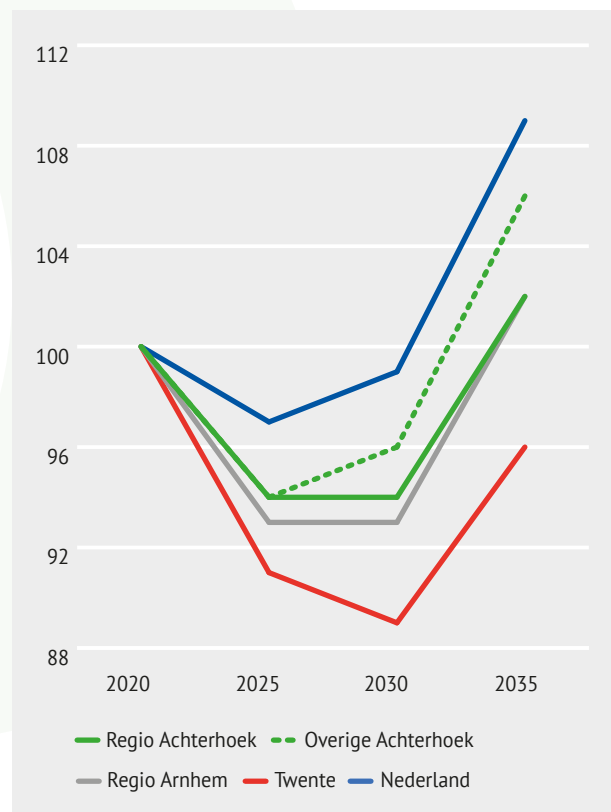
Figuur 25b Welke kennis en vaardigheden zouden uw medewerkers in de komende jaren meer moeten ontwikkelen?



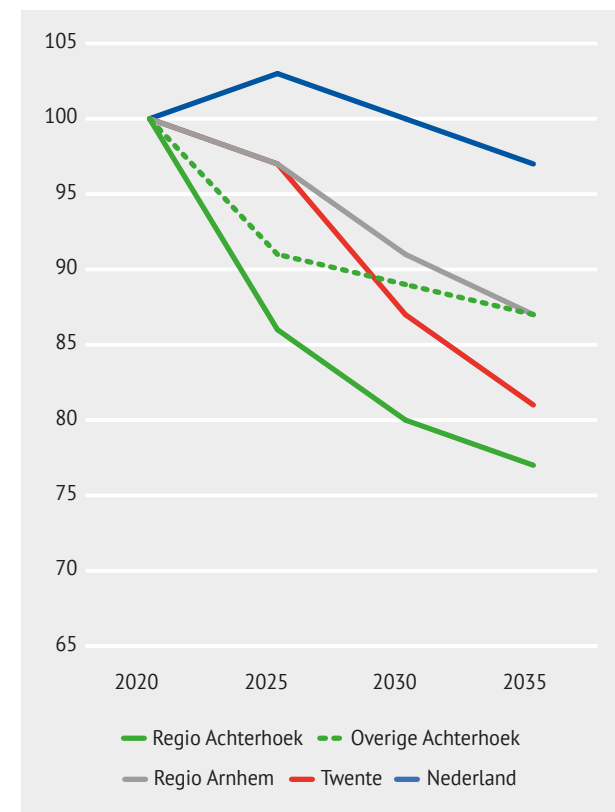
Prognose leerlingenaantallen

- De Regio Achterhoek telde in 2020 19.038 leerlingen in het basisonderwijs (exclusief speciaal basisonderwijs).
- Volgens prognoses van DUO (de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van OCW) zal dit aantal de komende 15 jaar afnemen.
- Tot 2025 gaat het om een afname in de Achterhoek met circa 1.150 leerlingen (-6%).
- De prognose voor het voortgezet onderwijs raamt in 2025 circa 12 procent (-1.500) minder leerlingen.
- Daling van het aantal leerlingen leidt op termijn tot minder instroom op de arbeidsmarkt.
- De Regio Achterhoek volgt voor het basisonderwijs de trend van de regio Arnhem en laat daarmee een minder sterke daling zien dan Twente. Voor de Achterhoek volgt het voortgezet onderwijs de lijn van Twente.

Figuur 26 Prognose ontwikkeling aantal leerlingen basisonderwijs naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2020 - 2035 (2020 = 100)



Figuur 27 Prognose ontwikkeling aantal leerlingen voortgezet onderwijs totaal naar Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2020 - 2035 (2020 = 100)



Bron: DUO, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021
NB: gemeente/regio op basis van vestigingslocatie school

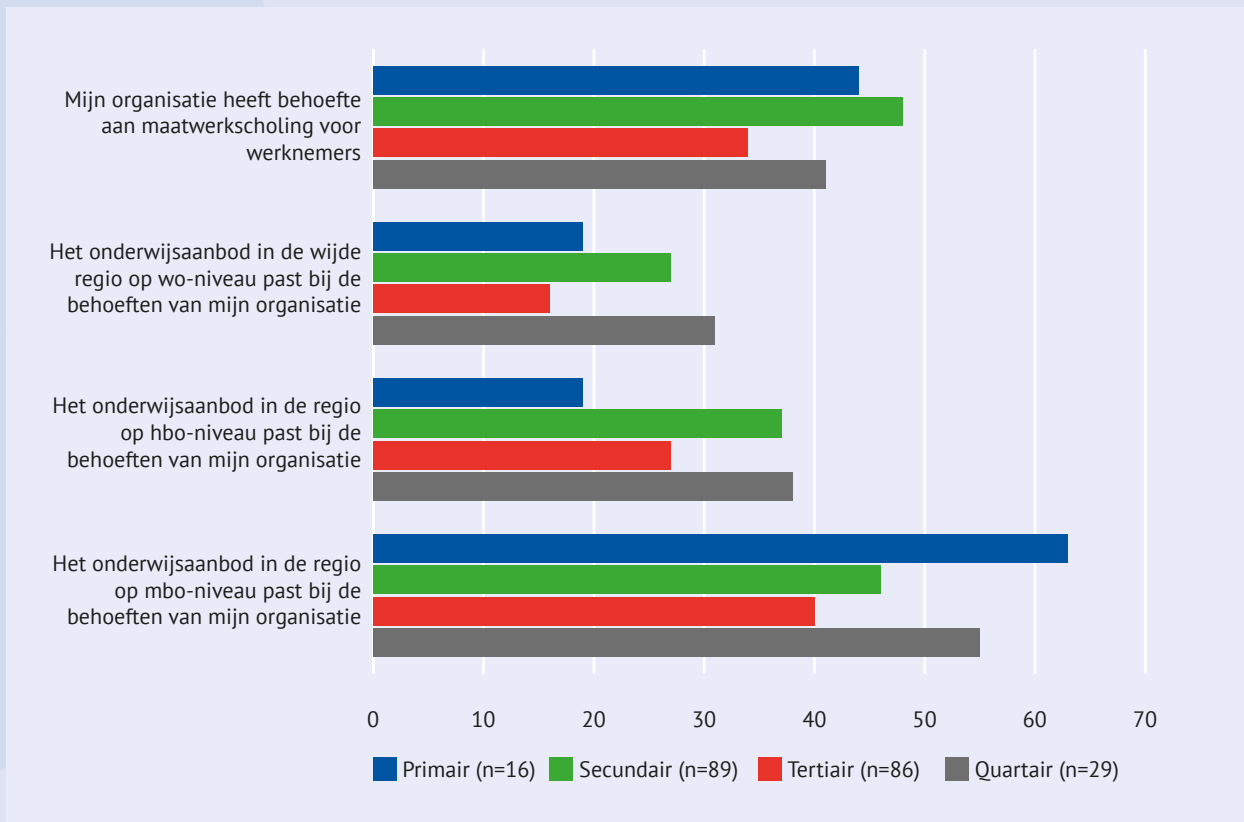
Onderwijsaanbod in de (wijde) regio

In de figuren hiernaast en op de volgende pagina is het percentage werkgevers dat antwoordde (helemaal) eens op de stellingen naar sector en grootteklasse weergegeven.

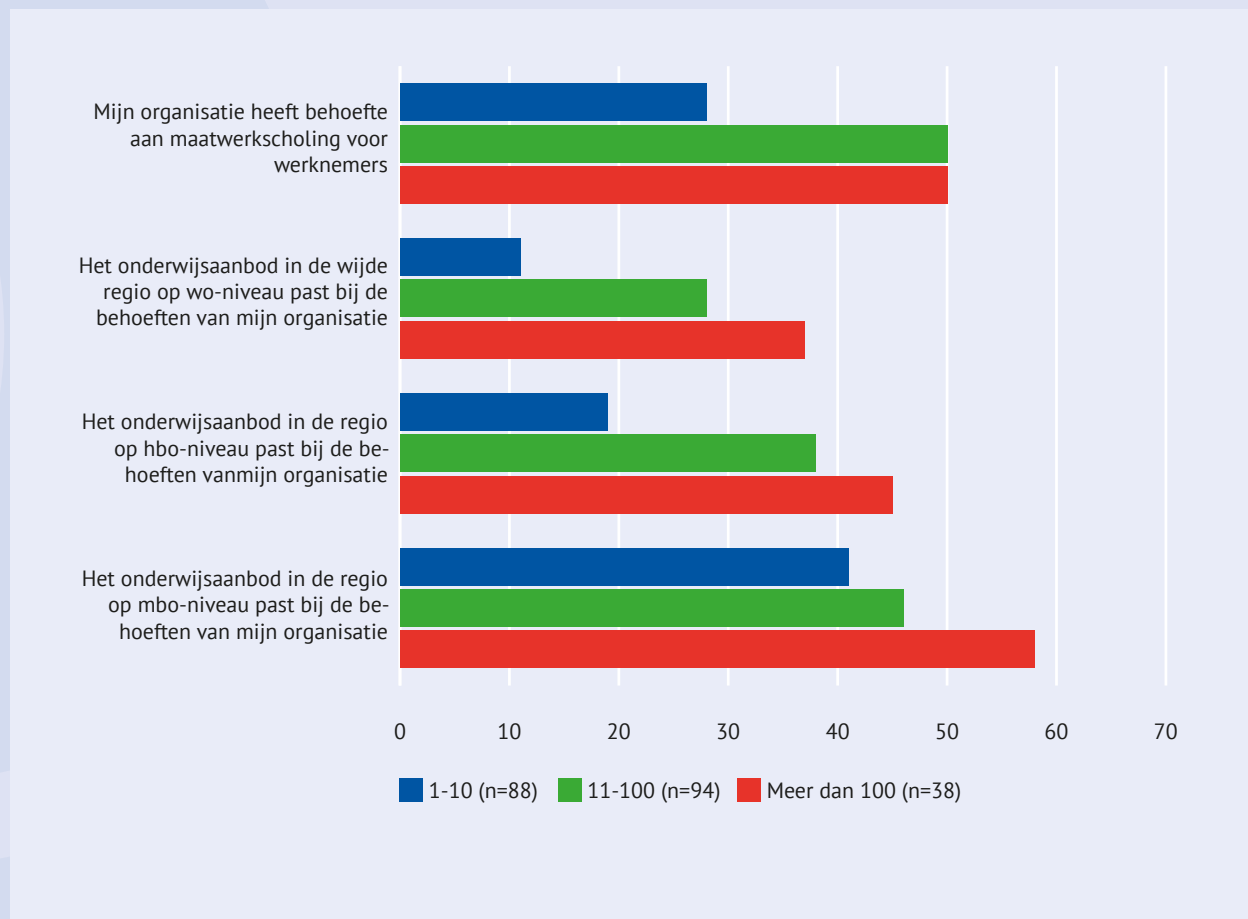
Uit de enquête blijkt dat onderwijs op hbo en wo-niveau in de wijde regio minder aansluit bij de behoefte van de werkgevers. Het percentage dat vindt dat het onderwijs wel aansluit bij de behoeften bedraagt voor alle groepen minder dan 40 procent, uitzondering hierop zijn de grote werkgevers (45%).

De aansluiting van het mbo-onderwijs bij de behoefte scoort hoger, met name bij de grote bedrijven (58%), de primaire sector (63%) en de quartaire sector (55%). Behoeftte aan maatwerksholing bestaat bij circa 45% van de bedrijven en instellingen in de Regio Achterhoek. Vanuit kleine bedrijven (28%) en de tertiare sector (34%) is de behoefte aan maatwerksholing minder groot.

Figuur 28a



Figuur 28b



Veel regio's in ons land kijken met bewondering naar de voortvarendheid waarmee de Achterhoek investeert in het 21e eeuwse toverwoord 'lifelong learning'. Denk aan het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling, het Grensland College en de om-, her- en bijscholing die het Graafschap College samen met Anton Tjondk Techniekopleidingen aanbiedt.

Levenslang leren is gebaat bij een nauwe samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en de overheid. Tegelijkertijd zien we dat met name de grotere Achterhoekse bedrijven het oude principe van 'bedrijfsopleidingen' nieuw leven inblazen. Neem Sealing Valley, een particuliere campus in Aalten, waar het veiligheids- en afdichtingssysteembedrijf Beele Engineering jonge technische talenten opleidt in eigen collegieruimtes, testcentra en productiehallen. Ook zien we dat bedrijven specifiek inspringen op het Achterhoekse personeelstekort. Zo zit in Vorden de firma Réwoud Talentontwikkeling – deel van de LubronGroep – die zich heeft toegelegd op HR-diensten, detachering en het opleiden van techniek- en bouw personeel in Oost-Nederland.

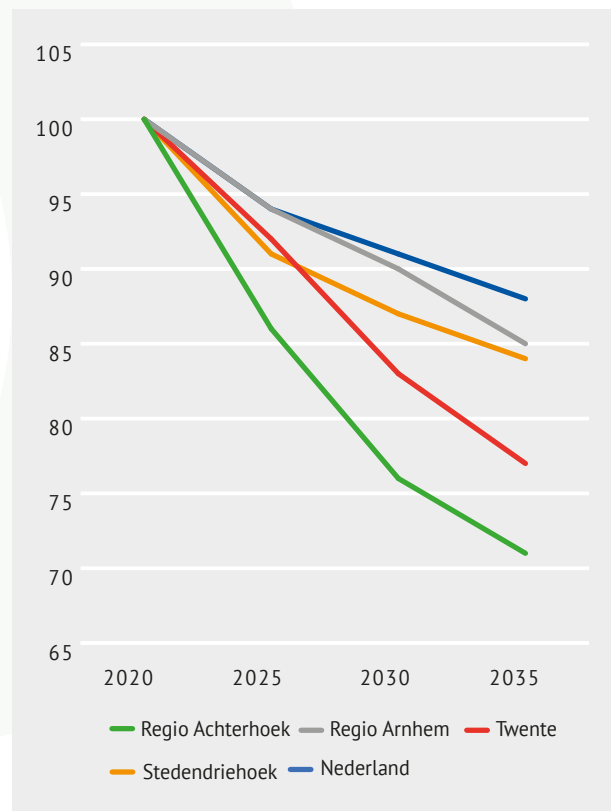
Voor welke vorm van om-, her- of bijscholing werknemers ook kiezen, vroeg of laat zal er in het curriculum aandacht zijn voor zogenoemde '21e eeuwse vaardigheden'. Dat zijn naast algemene competenties als communicatie, samenwerking en kritisch denken vooral ook digitale skills. Denk daarbij aan ICT-basisvaardigheden, 'computational thinking' (het oplossen van problemen met behulp van ICT) en mediawijsheid (inzicht in de goede omgang met digitale informatie).

Bron: F. Kwakman (2020), *Hoe ziet jouw werk er straks uit?*, AnderZ, Culemborg

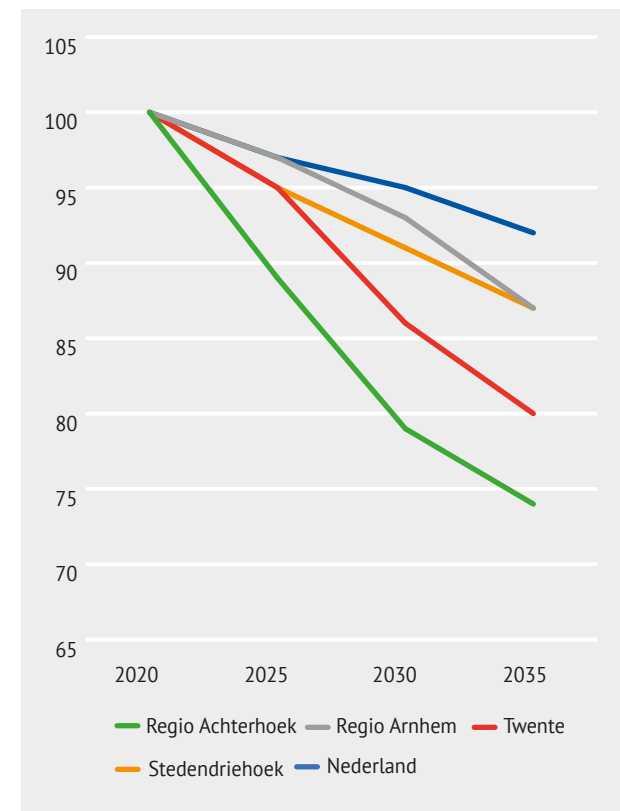
Prognose mbo-studentenaantallen

- In 2020 telde de Achterhoek 9.200 mbo-studenten (bbl en bol).
- Tot en met 2025 zal het aantal Achterhoekse mbo-studenten met 14 procent afnemen. Dit is de grootste daling in vergelijking met de referentie-regio's.
- In 2025 zullen naar verwachting 11 procent minder Achterhoekers een bol-opleiding volgen.
- Dat betekent dat het aantal bol-studenten daalt van 6.900 in 2020 naar 6.150 in 2025.
- Natuurlijk heeft deze daling ook gevolgen voor de uitstroom. De uitstroom daalt van ongeveer 2.000 in 2020 naar 1.800 in 2025.
- Niet alle studenten gaan na de mbo-opleiding direct op zoek naar werk. Ruim 10 procent is een mbo-doorstromer.

Figuur 29 Prognose ontwikkeling aantal bbl- en bol-studenten mbo Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2020 - 2035 (2020 = 100)



Figuur 30 Prognose ontwikkeling aantal bol-studenten mbo Regio Achterhoek, omliggende regio's en Nederland, 2020 - 2035 (2020 = 100)



Bron: DUO, 2021, bewerking Team Moventem, juli 2021

Cijfers hebben betrekking op de Arbeidsmarktregio Achterhoek, Regio Achterhoek + Montferland

NB: regio op basis van woonadres student

Samen op zoek naar de Achterhoekse banen van morgen: kansen

Met behulp van de World Café-methode – een kort groeps gesprek waarbij kennisdeling in een informele setting centraal staat en iedere deelnemer de kans heeft om input te leveren – hebben leden van de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt zich gebogen over de vraag welke kansen de arbeidsmarkt van de toekomst specifiek voor de Achterhoek oplevert. Tal van interessante perspectieven kwamen daarbij naar voren. Hieronder gebundeld de belangrijkste resultaten:

(1) Voortbouwen op de arbeidsmarktspeerpunten van de thematafel

De Achterhoek maakt al veel werk van inclusiviteit, praktijkleren en leven lang ontwikkelen. Deze thema's zullen in de toekomst alleen maar belangrijker worden. Wat dat betreft is de regio al goed voorbereid op wat er komen gaat. De ambitie zou moeten zijn om deze 'voorsprong' te behouden. Denk aan het meer bespreekbaar maken op de werkvloer van doorwerken na je pensioen.

(2) Gebruikmaken van de samenwerkingsbereidheid in de Achterhoek

De Achterhoek is een regio van 'korte lijntjes': werkgevers kennen elkaar en pakken vaak samen projecten op. In de arbeidsmarkt van morgen komt het steeds meer aan op samenwerking. Denk aan de vorming van één personeelsbestand ('pool') waarop meerdere bedrijven een beroep kunnen doen, een project waarbij een groot bedrijf kleinere bedrijven helpt (vgl. de Kaak Groep) en de gedachte dat bedrijven gezamenlijk een 'wooncoöperatie' vormen (zie hieronder).

(3) Inspelen op de specifieke omgevingskenmerken van de Achterhoek

Ruimtelijk-economisch gezien biedt de Achterhoek de nodige kansen voor de banen van morgen. Enerzijds maakt de regionale specialisatie in agro-industriële activiteiten en energie het mogelijk om deels 'zelfvoorzienend' te worden. Dat verkleint

de afhankelijkheid van ontwikkelingen en partijen van buiten de regio. Anderzijds biedt de aantrekkelijkheid van de woonomgeving kansen voor het trekken van nieuwe werkenden en mogelijkheden voor 'hybride werken'.

(4) Experimenteren op regionaal niveau met landelijke plannen/ideeën

Deskundigen noemen het skills-paspoort, langetermijndenken, de opzet van netwerkorganisaties en een meer gedifferentieerde benadering van de arbeidsmarkt kansrijk. Sommigen gaan nog verder en stellen dat je 'redundantie' zou moeten promoten: hoe maak je je baan overbodig (oftewel hoe zorg je ervoor dat je in de toekomst voor bepaalde taken geen personeel meer nodig hebt)? Gezien haar kleine schaal, overzichtelijkheid en 'korte lijntjes' is de Achterhoek de aangewezen plek om te experimenteren met deze innovatieve voorstellen.

Wil de Achterhoek de kansen verzilveren, dan is het belangrijk zichtbare projecten op te zetten. Een 'gouden' projectidee zou kunnen zijn om tien Achterhoekse werkgevers elk tien woningen voor hun personeel te laten bouwen. Daarmee zouden in totaal honderd woningen gerealiseerd worden, waarmee tevens een bijdrage wordt geleverd aan het regionale woningtekort. Voor Achterhoekse bedrijven is de incentive niet alleen dat ze er personeel mee kunnen werven en binden, maar ook dat het rendement oplevert: beleggen in vastgoed is immers een waardevaste investering. Lagere overheden (gemeenten, provincie) zouden een bijdrage kunnen leveren in het mogelijk maken van dit project, niet zozeer in geld als wel in het afgeven van vergunningen.

Bron: World Café Thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt, De Steck, Doetinchem, 11 april 2022

Samen op zoek naar de Achterhoekse banen van morgen: knelpunten

Met behulp van de World Café-methode – een kort groeps gesprek waarbij kennisdeling in een informele setting centraal staat en iedere deelnemer de kans heeft om input te leveren – hebben leden van de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt zich gebogen over de vraag welke knelpunten de arbeidsmarkt van de toekomst specifiek voor de Achterhoek oplevert. Tal van interessante perspectieven kwamen daarbij naar voren. Hieronder gebundeld de belangrijkste resultaten:

(1) Een traditionele visie op de toekomstige arbeidsmarkt

De werkelijkheid is complexer dan uit cijfers, statistieken en grafieken naar voren komt. Toch baseren werkgevers, werknemers en beleidsmakers hun aanpak op deze data en analyses. Voor een regionale leercultuur is het nodig om de toekomst met een frisse blik tegemoet te treden, het verhaal achter de cijfers op te sporen en bovensectoraal te denken. Dat is lastig, ook in de Achterhoek. Voorbeeld: veel vacatures van regionale bedrijven zijn nog in 'klassieke' termen geformuleerd, gevoed door traditionele visies. Hoe doorbreek je dat denken?

(2) Gebrek aan maatwerk en toekomstgerichtheid in het onderwijs

In het verlengde van het voorgaande speelt het knelpunt dat veel opleidingen specifiek zijn, of het nu gaat om zorg/welzijn of de verschillende niveaus (3,4) in het mbo-onderwijs. Ook ontbreken mogelijkheden om je horizon als student te verbreden (denk aan het volgen van een minor naast de hoofdopleiding) groten-deels. De banen van morgen vragen echter om 'creatieve combinaties' en algemene vaardigheden. Lukt het onderwijs om daar snel op in te spelen?

(3) Beperkingen in het systeem en institutioneel-culturele barrières

Veel arbeidsmarktbeleid is gegoten in landelijke regelingen. Door hun ligging of economische kenmerken hebben regio's echter specifieke noden waarin nationale wetgeving niet voorziet. Zo is de Achterhoek een grensregio die bovendien veel behoefte heeft aan ongeschoolde arbeid van migranten. Het 'systeem' werkt hier beperkend, ook al zijn de werkgevers creatief en van goede wil. Ook zachtere, culturele factoren op streekniveau kunnen belemmerend werken. Want heeft de Achterhoek als aanpakregio eigenlijk wel een echte 'regionale leercultuur'?

(4) Zoals elke regio afhankelijk van invloeden van buiten de regio

Samenhangend met de beperkingen die het nationale arbeidsmarktbeleid met zich meebrengt geldt het algemene punt dat het maar de vraag is of de Achterhoek zich aan algemene omgevingsinvloeden op wereldschaal kan onttrekken. Voorbeeld: ook in de regio zie je dat grote bedrijven kleinere bedrijven overnemen en dat de globalisering haar weerslag heeft. Bij het maken van plannen voor het Achterhoekse arbeidsmarktbeleid van de toekomst is het dan ook goed om je telkens af te vragen of een ontwikkeling door de regio te beïnvloeden is of niet.

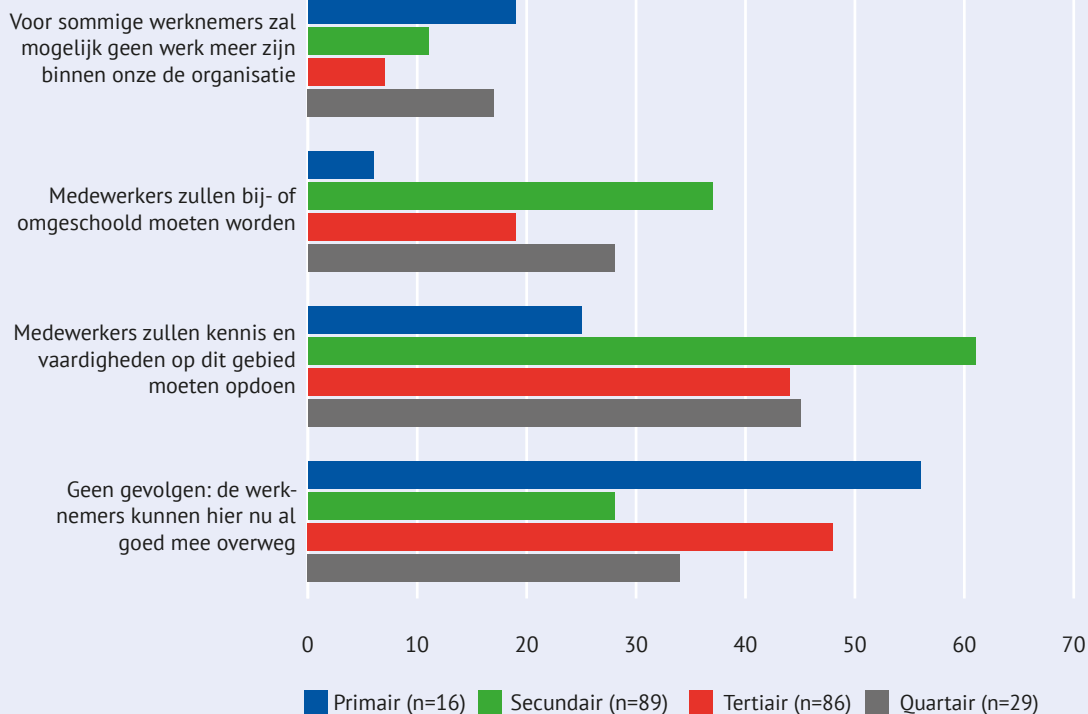
Bron: World Café Thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt, De Steck, Doetinchem, 11 april 2022

Digitalisering en robotisering

Digitalisering en/of robotisering heeft volgens het overgrote deel van de werkgevers geen grote gevolgen voor het zittende personeel. Slechts circa 10 procent van de werkgevers ziet de kans dat voor sommige werknemers geen werk meer zal zijn. Bij grote bedrijven (14%) en de primaire (19%) en quartaire sector (17%) ligt dit percentage hoger.

Digitalisering en/of robotisering leiden vooral tot omscholing en bijscholing van het zittende personeel. Omscholing wordt daarbij minder vaak genoemd (26%) dan bijscholing (50%). Daarbij valt op dat hoe groter het bedrijf, hoe vaker de mogelijkheid van omscholing en bijscholing wordt genoemd. Dat geldt ook voor bedrijven uit de secundaire sector. Deze zien substantieel meer mogelijkheden voor om- en bijscholing van het zittende personeel dan andere sectoren.

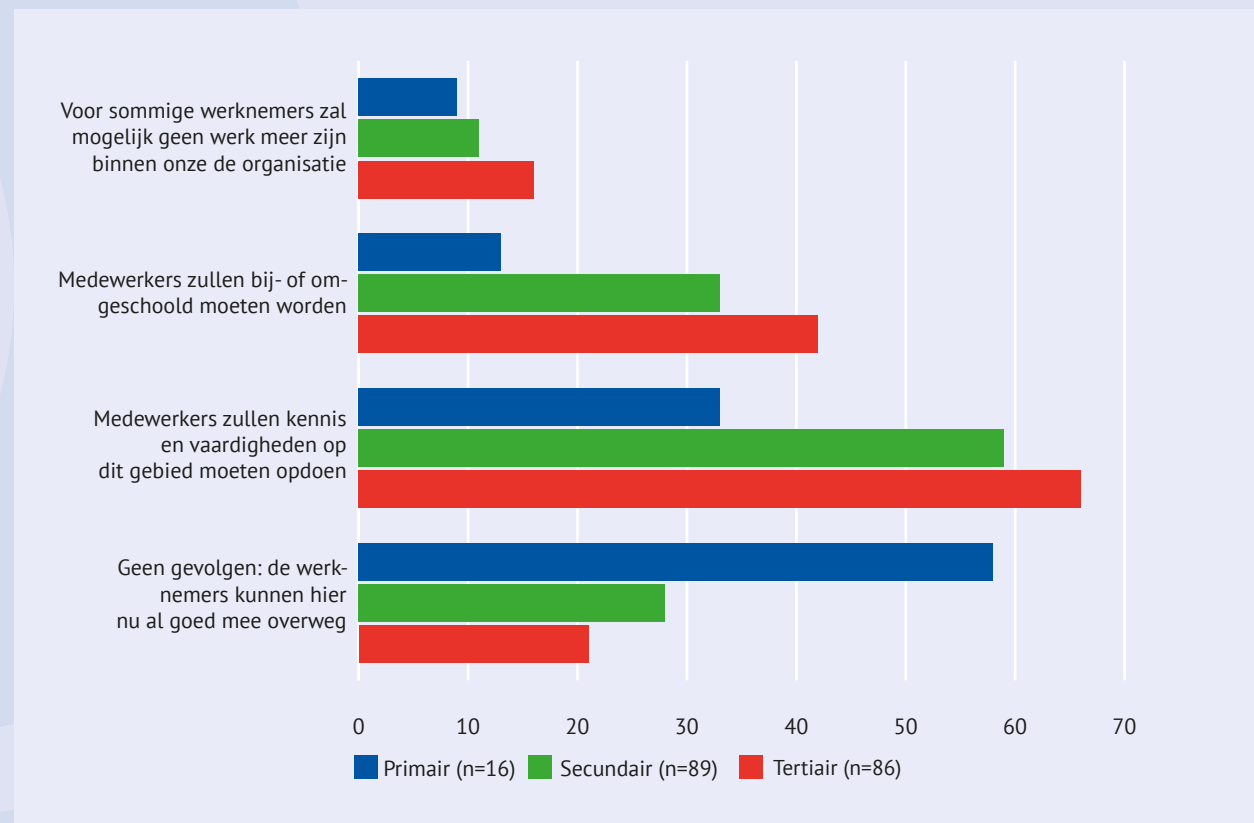
Figuur 31a Als digitalisering en/of robotisering in uw organisatie een grotere rol gaat spelen, welke gevolgen heeft dit dan voor uw medewerkers?



Samenvatting werkgeversenquête

- Het beeld van de huidige arbeidsmarkt dat in dit rapport naar voren komt komt overeen met het beeld dat een groot deel van de werkgevers hebben van de arbeidsmarkt.
- De geraamde vervangingsvraag als gevolg van pensionering komt overeen met het beeld dat werkgevers hebben van uittreding door pensionering in de komende vijf jaar.

Figuur 31b Als digitalisering en/of robotisering in uw organisatie een grotere rol gaat spelen, welke gevolgen heeft dit dan voor uw medewerkers?



Bijlagen

1 Regio's en onderliggende gemeenten

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

Tabel 7 Regio's en onderliggende gemeenten

Regio Achterhoek	Overige Achterhoek	Regio Arnhem	Stedendriehoek en Noordwest	Twente	Nederland
Aalten	Brummen	Arnhem	Veluwe	Almelo	Alle Nederlandse gemeenten exclusief caribische eilanden
Berkelland	Lochem	Doesburg	Apeldoorn	Borne	
Bronckhorst	Montferland	Duiven	Brummen	Dinkelland	
Doetinchem	Zutphen	Lingewaard	Deventer	Enschede	
Oost Gelre		Overbetuwe	Elburg	Haaksbergen	
Oude IJsselstreek		Rheden	Epe	Hellendoorn	
Winterswijk		Rozendaal	Ermelo	Hengelo	
		Westervoort	Harderwijk	Hof van Twente	
		Zevenaar	Lochem	Losser	
			Nunspeet	Oldenzaal	
			Olst-Wijhe	Rijssen-Holten	
			Putten	Tubbergen	
			Voorst	Twenterand	
			Zeewolde	Wierden	
			Zutphen		

2 Shift-share analyse naar SBI-afdeling

Arbeidskracht Analyse
Achterhoek 2022
Overzicht, inzicht, uitzicht

Tabel 8

Afdeling	Stuwend/ Verzorgend	Aantal werkzame personen 2019	Ontwikkeling werk- zame personen sinds 2007	NationalShare	IndustrialMix	RegionalShift
46: Groothandel en handelsbemiddeling (niet in autos e.d.)	Verzorgend	8589	27,9	722	-382	1532
87: Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	Verzorgend	9044	13,8	855	-436	678
10: Vervaardiging van voedingsmiddelen	Stuwend	4378	31,7	357	110	588
26: Vervaardiging van computers, elektronische en optische mach.	Stuwend	1347	38,7	104	-316	587
86: Gezondheidszorg	Verzorgend	7797	35,7	618	914	520
78: Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	Stuwend	1026	140,8	46	56	498
52: Opslag en dienstverlening voor vervoer	Stuwend	1141	151,9	49	143	496
81: Facility management, reiniging en landschapsverzorging	Stuwend	2402	24,1	208	-191	450
93: Sport en recreatie	Verzorgend	1564	57,0	107	139	322
84: Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen	Verzorgend	3706	4,8	380	-515	306
71: Architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies	Stuwend	1575	44,0	118	70	293
70: Holdings (geen financiële), interne concerndiensten	Stuwend	1755	94,1	97	462	292
30: Vervaardiging van overige transportmiddelen	Stuwend	397	104,6	21	-31	213
55: Logiesverstrekking	Verzorgend	1536	39,8	118	118	201
18: Drukkerijen, reproductie van opgenomen media	Stuwend	685	-27,0	101	-539	185
74: Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling	Stuwend	923	190,3	34	399	172
24: Vervaardiging van metalen in primaire vorm	Stuwend	699	13,8	66	-141	160
28: Vervaardiging van overige machines en apparaten	Stuwend	2870	16,7	264	2	144
45: Handel in en reparatie van autos, motorfietsen, aanhangers	Verzorgend	2924	5,1	299	-290	133
73: Reclame en marktonderzoek	Stuwend	903	22,4	79	-31	117
82: Overige zakelijke dienstverlening	Stuwend	214	130,1	10	15	96
23: Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale prod.	Stuwend	304	0,0	33	-97	64

38: Afvalinzameling en -behandeling; voorbereiding tot recycling	Verzorgend	474	28,8	40	14	52
65: Verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte soc. verz)	Stuwend	112	8,7	11	-42	40
80: Beveiliging en opsporing	Stuwend	250	16,3	23	-22	34
63: Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	Stuwend	157	137,9	7	53	30
94: Levensbeschouwelijke en politieke organisaties	Verzorgend	300	-0,3	32	-62	29
02: Bosbouw, exploitatie van bossen en dienstverlening bosbouw	Stuwend	102	32,5	8	-7	23
59: Productie en distributie van films en televisieprogramma's	Stuwend	189	57,5	13	44	12
20: Vervaardiging van chemische producten	Stuwend	106	-2,8	12	-20	5
61: Telecommunicatie	Stuwend	38	-26,9	6	-22	3
03: Visserij en kweken van vis en schaaldieren	Stuwend	14	0,0	2	-2	1
66: Overige financiële dienstverlening	Stuwend	486	-8,3	57	-102	1
09: Dienstverlening voor de winning van delfstoffen	Stuwend	0	-100,0	-1	0	0
08: Winning van delfstoffen (geen olie en gas)	Stuwend	31	-11,4	4	-7	-1
51: Luchtvaart	Stuwend	1	-66,7	0	0	-2
21: Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten	Stuwend	23	-20,7	3	-7	-2
60: Verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's	Stuwend	1	-80,0	1	-1	-3
11: Vervaardiging van dranken	Stuwend	19	0,0	2	2	-4
50: Vervoer over water	Stuwend	16	-27,3	2	-4	-4
75: Veterinaire dienstverlening	Verzorgend	314	38,3	24	67	-5
92: Loterijen en kansspelen	Verzorgend	11	-38,9	2	-3	-6
91: Culturele uitleencentra, archieven, musea, dierentuinen	Verzorgend	164	-17,6	21	-41	-15
13: Vervaardiging van textiel	Stuwend	381	-19,8	51	-127	-18
95: Reparatie van computers en consumentenartikelen	Verzorgend	273	4,6	28	11	-27
62: Dienstverl. activiteiten op het gebied van informatietechn.	Stuwend	1108	54,3	77	340	-28
16: Primaire houtbewerking en vervaardiging van artik. van hout	Stuwend	948	-17,7	124	-297	-31
17: Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren	Stuwend	382	-27,7	57	-171	-32

39: Sanering en overig afvalbeheer	Verzorgend	4	-82,6	2	14	-35
72: Speur- en ontwikkelingswerk	Stuwend	100	-6,5	12	18	-36
35: Productie, distributie, handel in elektriciteit, aardgas	Verzorgend	106	-6,2	12	18	-37
79: Reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie	Verzorgend	134	-15,2	17	2	-43
14: Vervaardiging van kleding	Stuwend	132	-44,5	26	-81	-50
37: Afvalwaterinzameling en -behandeling	Verzorgend	405	6,9	41	55	-70
25: Vervaardiging van prod. van metaal (geen machines en app.)	Stuwend	4780	-0,1	515	-437	-82
77: Verhuur en lease van autos, consumentenartikelen, machines	Stuwend	483	-5,8	55	22	-107
42: Grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet)	Stuwend	348	-31,9	55	-110	-108
15: Vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen	Stuwend	122	-60,3	33	-76	-142
27: Vervaardiging van elektrische apparatuur	Stuwend	409	-35,2	68	-141	-149
22: Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	Stuwend	672	-15,6	86	-51	-159
29: Vervaardiging van autos, aanhangwagens en opleggers	Stuwend	393	-9,2	47	79	-166
68: Verhuur van en handel in onroerend goed	Stuwend	630	-21,4	86	-86	-172
96: Wellness en overige dienstverlening; uitvaartbranche	Verzorgend	2049	18,6	186	316	-180
69: Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvies	Stuwend	2174	4,2	224	64	-202
90: Kunst	Verzorgend	846	60,8	57	468	-204
58: Uitgeverijen	Stuwend	381	-63,3	112	-472	-295
31: Vervaardiging van meubels	Stuwend	992	-32,6	158	-277	-362
64: Financiële instellingen (geen verzekeringen, pensioenfondsen)	Stuwend	373	-65,2	115	-376	-440
53: Post en koeriers	Stuwend	255	-72,3	99	-232	-531
41: Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw, projectontwikkeling	Stuwend	3203	-17,7	419	-490	-619
01: Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht	Stuwend	6160	-17,0	798	-1400	-656
49: Vervoer over land	Stuwend	2396	-24,7	342	-455	-672

33: Reparatie en installatie van machines en apparaten	Stuwend	1106	23,2	97	788	-677
56: Eet- en drinkgelegenheden	Verzorgend	4851	11,0	470	908	-899
43: Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	Stuwend	4728	-20,2	637	-737	-1095
85: Onderwijs	Verzorgend	7315	-1,0	795	353	-1223
47: Detailhandel (niet in autos e.d.)	Verzorgend	12750	3,7	1323	513	-1385
32: Vervaardiging van overige goederen	Stuwend	1561	-55,4	376	-829	-1485
88: Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	Verzorgend	5502	-25,5	795	415	-3097