

Aan:  
de voorzitter en leden van  
provinciale staten van Drenthe

Assen, 16 maart 2011

Ons kenmerk 10/5.4/2011001958

Behandeld door mevrouw T. Kleine Sextro (0592) 36 58 56

Onderwerp: Arbeidsmarktonderzoek: ontwikkelingen en prognoses op de Drentse arbeidsmarkt 2011-2014

Geachte voorzitter/leden,

Hierbij ontvangt u ter kennisneming een exemplaar van het rapport Arbeidsmarktonderzoek Drenthe: Ontwikkelingen en prognoses op de Drentse arbeidsmarkt 2011-2014. Deze publicatie van onderzoeksbureau Etil is gemaakt in opdracht van de provincie Drenthe. Met de studie wordt beoogd inzicht te krijgen in de actuele ontwikkelingen op de Drentse arbeidsmarkt en in de aard van de verwachte discrepantie tussen vraag en aanbod op de Drentse arbeidsmarkt voor de (middel)lange termijn.

Uit de vergelijking van de verwachte vraag met het verwachte aanbod op de arbeidsmarkt voor de periode 2011-2014 blijkt dat de arbeidsmarkt in Drenthe op een aantal punten slechter scoort dan landelijk. Zowel het aandeel moeilijk vervulbare vacatures als de werkloosheid is in Drenthe hoger dan het landelijk gemiddelde. De managementsamenvatting van de publicatie geeft een compleet overzicht van de uitkomsten van het onderzoek en is zelfstandig leesbaar.

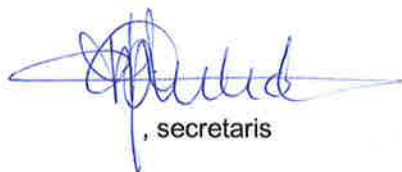
De uitkomsten van het onderzoek vormen de aanzet voor een verdere versterking van de beleidsontwikkeling van de provincie Drenthe op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs. Het onderzoek zal worden besproken met de partners van de provincie Drenthe op het terrein van arbeidsmarkt, onderwijs en ondernemerschap. Daartoe zal onder meer in het kader van de KEI-maand 2011 een arbeidsmarktconferentie plaatsvinden.



Wij zijn van mening dat wij met het voorliggende rapport beschikken over een goede basis voor een gerichte versterking van de Drentse arbeidsmarkt. Samen met onze partners – onderwijsinstellingen, ondernemers, gemeentelijke overheden en kenniscentra – zullen wij onze aandacht richten op het benutten van de in het rapport benoemde kansen en mogelijkheden, zodat werkgevers in Drenthe ook in de toekomst kunnen beschikken over voldoende en goed gekwalificeerd personeel.

Hoogachtend,

gedeputeerde staten van Drenthe,



, secretaris



, voorzitter

Bijlage(n):

# Ontwikkelingen en prognoses op de Drentse arbeidsmarkt



2011 ————— 2014





# ARBEIDSMARKTONDERZOEK DRENTHE 2011

Ontwikkelingen en prognoses op de Drentse arbeidsmarkt 2010-2014

Maastricht, januari 2011

Drs. H.M.F.G.M. Faun  
J.W.M. Gardeniers MSc.  
Drs. J.J.L. Meuwissen  
Drs. B.L.E. Paashuis  
Dr. L.P. Schakel

Projectnummer 2010: 046

**E,til**

Postbus 1016  
6201 BA Maastricht  
T 043-3506280  
F 043-3506281  
E [info@etil.nl](mailto:info@etil.nl)  
I [www.etil.nl](http://www.etil.nl)



## De Drentse Arbeidsmarkt: nu handelen voor straks



De Drentse economie is volop in beweging. Door onder andere de ontgroenings- en vergrijzingstrend gaan grote structurele onevenwichtigheden ontstaan tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, zowel kwalitatief als kwantitatief. Daardoor komt de verdere ontwikkeling van onze economische structuur onder druk te staan. Dit heeft directe gevolgen voor de werkgelegenheid in de regio.

### Uit balans

Ofschoon het in deze tijd van economische crisis voor de hand ligt om te denken dat de problemen nog ver weg zijn, is niets minder waar. Het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de huidige Drentse beroepsbevolking, de relatief hoge werkloosheid en tegelijkertijd de moeilijk vervulbare vraag in specifieke sectoren, baren in dat opzicht zorgen. Zo merken sommige bedrijven nu al dat het moeilijk is om aan personeel te komen. Als we geen actie ondernemen, staat ons binnen afzienbare tijd een structureel arbeidsmarktprobleem te wachten.

Van partijen op de arbeidsmarkt mag worden verwacht dat ze gezamenlijk een toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid ontwikkelen om te voorkomen dat de factor arbeid een remmende werking op onze economische ontwikkeling gaat vormen. Kennis van de arbeidsmarkt is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde. Daarvoor zijn goede (kwantitatieve) voorspellingen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de (middel)lange termijn nodig. De basis van iedere beleidsvorming is immers betrouwbare informatie, die een heldere doorkijk naar de toekomst biedt.

Dat was reden voor de provincie Drenthe om opdracht te geven voor een arbeidsmarktonderzoek. Met dit onderzoek "Ontwikkelingen en prognoses op de Drentse arbeidsmarkt 2011 - 2014" willen we een antwoord geven op de vraag met welke factoren en ontwikkelingen we op de middellange termijn rekening moeten houden in ons arbeidsmarktbeleid.

### Nu handelen

Het rapport is naar mijn overtuiging een uitstekend vertrekpunt voor het formuleren van het regionaal arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren. Op basis van de in het rapport benoemde kansen en mogelijkheden nodig ik graag alle betrokken partijen uit samen te werken aan de verdere ontwikkeling en versterking van de regionale arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die een evenwicht kent in vraag en aanbod van arbeid, bestaande werkgelegenheid zoveel mogelijk behoudt en nieuwe creëert.

Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn een leven lang leren, het verhogen van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en (beroeps)onderwijs.

Een goed arbeidsmarktbeleid is geen zaak van individuele partijen en kan alleen tot stand komen als overheden, werkgevers, werknemers, kennisinstellingen en intermediaire organisaties samen optrekken.

Daarom nodig ik de Drentse samenwerkingspartners van harte uit aan de slag te gaan met deze schat aan informatie.

Janny Vlietstra  
Gedeputeerde Economische zaken, innovatie en werkgelegenheid





## INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	1
MANAGEMENT SAMENVATTING	7
1 INLEIDING	19
1.1 Aanleiding en achtergrond	19
1.2 Onderzoeksvraag en -aanpak	19
1.3 Economische ontwikkelingen als kader	22
1.4 Leeswijzer	23
2 VRAAG NAAR ARBEID IN DRENTHE	25
2.1 Totale werkgelegenheid	25
2.2 Sectorale werkgelegenheid	27
2.3 Openstaande vacatures	40
2.4 Baanopeningen	42
2.5 Grensoverschrijdende invloeden	45
2.6 Samenvatting	47
3 AANBOD VAN ARBEID IN DRENTHE	49
3.1 De structuur van de (potentiële) beroepsbevolking	49
3.2 De ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking	50
3.3 Arbeidsparticipatie	52
3.4 Beroepsbevolking	57
3.5 Arbeidsmarktinstroom	60
3.6 Samenvatting	63
4 CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD	65
4.1 Moeilijk vervulbare vacatures	65
4.2 Algemene trends in werkloosheid	66
4.3 Niet-werkende werkzoekenden naar kenmerken	69
4.4 Arbeidsmarktsituatie en de krapte-indicator	74
4.5 Samenvatting	75
5 AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT IN DRENTHE	77
5.1 UWV Krapte-indicator naar beroepen	77
5.2 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven schoolverlaters	79
5.3 Toekomstige arbeidsperspectieven werkgevers	82
5.4 Samenvatting	84
6 SCENARIO'S	87
6.1 Alternatieve economische scenario's: lage en hoge variant	87
6.2 Lange termijn: de Drentse Arbeidsmarkt in 2020	89
6.3 Beleidsvarianten	92
6.4 Samenvatting	95
7 STERKTEN, ZWAKTEN, KANSEN EN BEDREIGINGEN VAN DE DRENTSE ARBEIDSMARKT	97
7.1 Inleiding	97
7.2 Sterkten en zwakten	97
7.3 Kansen en bedreigingen	100
7.4 Ontwikkelingsrichtingen op basis van SWOT	102
7.5 Samenvatting	105
8 ARBEIDSMARKTBREDE AANBEVELINGEN	107

## LIJST VAN BIJLAGEN

Bijlage 1	Conceptioneel arbeidsmodel	114
Bijlage 2	Definities arbeidsmarktonderzoek Drenthe	116
Bijlage 3	Indelingen	119
Bijlage 4	Uitsplitsing Beroepsgroepen	122
Bijlage 5	Uitsplitsing Opleidingstypen	128
Bijlage 6	Deelnemers expertpanels	132
Bijlage 7	Lijst met afkortingen	133

## LIJST VAN STATEN

Staat 1.1	Regio-indeling Arbeidsmarktonderzoek Drenthe
Staat 2.1	Sectorale werkgelegenheidsstructuur in Drenthe in 2009
Staat 2.2	Baanopeningen in de periode 2010-2014 naar beroepsklasse en het belang van vervangingsvraag in Nederland en Drenthe, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2009
Staat 2.3	Baanopeningen in de periode 2010-2014 naar opleidingstype en het belang van vervangingsvraag in Nederland en Drenthe, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2009
Staat 2.4	Top 10 uitgaande pendel in Drenthe, september 2005
Staat 2.5	Top 10 inkomende pendel in Drenthe, september 2005
Staat 2.6	Pendel naar gemeenten, 2005
Staat 3.1	Huidige en toekomstige potentiële beroepsbevolking voor Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009-2014
Staat 3.2	Huidige en toekomstige beroepsbevolking voor Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009-2014
Staat 3.3	Verwachte arbeidsmarktinstroom voor lagere en middelbare opleidingen in Nederland en Drenthe, 2010-2014, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid
Staat 3.4	Verwachte arbeidsmarktinstroom opleidingstype in Nederland en Drenthe, 2010-2014, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid
Staat 4.1	Niet-werkende werkzoekenden 2003-2014 in Drenthe en Corop-gebieden en jaarlijkse ontwikkeling
Staat 5.1	UWV Krapte-indicator naar beroepsgroep in Drenthe, juli 2008-2010
Staat 5.2	Arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters per opleidingstype, 2010-2014
Staat 5.3	Knelpunten voor werkgevers voor lagere en middelbare beroepsgroepen, 2010-2014
Staat 5.4	Knelpunten voor werkgevers voor hogere en wetenschappelijke beroepsgroepen, 2010-2014

## LIJST VAN FIGUREN

Figuur 1.1	Samenvattend overzicht van thema's en belangrijkste variabelen van het arbeidsmarktonderzoek Drenthe
Figuur 2.1	Werkgelegenheidsontwikkeling, Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2009-2014
Figuur 2.2	Ontwikkeling werkgelegenheid naar hoofdsector in Drenthe, 1996-2009
Figuur 2.3	Werkgelegenheid agrarische sector, 2009 en verwachting 2014, in Drenthe en Corop-gebieden
Figuur 2.4	Gemiddelde jaarlijkse procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in agrarische sector, 2009-2014
Figuur 2.5	Verdeling werkgelegenheid in industrie naar sectoren, 2009
Figuur 2.6	Werkgelegenheid industrie, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden
Figuur 2.7	Gemiddelde jaarlijkse procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in industrie, 2009-2014
Figuur 2.8	Verdeling werkgelegenheid in commerciële diensten naar sectoren, 2009
Figuur 2.9	Werkgelegenheid commerciële diensten, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden
Figuur 2.10	Gemiddelde jaarlijkse procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in commerciële diensten, 2009-2014
Figuur 2.11	Verdeling werkgelegenheid in niet-commerciële diensten naar sectoren, 2009
Figuur 2.12	Werkgelegenheid niet-commerciële diensten, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden
Figuur 2.13	Gemiddelde jaarlijkse procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in niet-commerciële diensten, 2009-2014
Figuur 2.14	Openstaande vacatures in Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2010, per kwartaal
Figuur 2.15	Vacaturegraad in Nederland, Drenthe en Corop-gebieden, 2007-2010, per kwartaal
Figuur 2.16	Ontwikkeling aantal openstaande vacatures in Drenthe uitgesplitst naar hoofdsector, 2003-2010

- Figuur 2.17 Werkgelegenheidsstructuur naar beroepsklassen in Drenthe, 2009
- Figuur 2.18 Pendelstromen in Drenthe, 1998-2005
- Figuur 3.1 Samenstelling potentiële beroepsbevolking Drenthe naar categorie, realisatiecijfers 2008
- Figuur 3.2 Procentuele ontwikkeling potentiële beroepsbevolking in Nederland en Drenthe, 1998-2014
- Figuur 3.3 Ontwikkeling (verwachte) participatiegraad in Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 1996-2014
- Figuur 3.4 Leeftijdsopbouw potentiële beroepsbevolking in Drenthe en de drie deelgebieden, 2009
- Figuur 3.5a Participatiegraad mannen naar leeftijdscategorie in Drenthe, 1996-2014
- Figuur 3.5b Participatiegraad vrouwen naar leeftijdscategorie in Drenthe, 1996-2014
- Figuur 3.6 Procentuele ontwikkeling beroepsbevolking, 1998-2014
- Figuur 3.7 Leeftijdsopbouw beroepsbevolking Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009
- Figuur 3.8 Opleidingsniveau beroepsbevolking Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009
- Figuur 3.9 Werkgelegenheidsstructuur Drenthe naar opleidingsniveau, 2009
- Figuur 4.1 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures t.o.v. totaal aantal openstaande vacatures, Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2008-2009
- Figuur 4.2 Ontwikkeling werkloosheidspercentage Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2003-2014
- Figuur 4.3 Aantal niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking, 2009
- Figuur 4.4 Aandeel niet-werkende werkzoekenden dat korter dan één jaar werkloos is, nationaal, provinciaal en regionaal, 2006-2010, per 1 juli
- Figuur 4.5 Niet-werkende werkzoekenden naar geslacht, Drenthe en Corop-gebieden, jaargemiddelden 2003-2009 en 1 juli 2010
- Figuur 4.6 Niet-werkende werkzoekenden naar leeftijd, Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2009 en juli 2010
- Figuur 4.7 Niet-werkenden naar opleidingsniveau, Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2009 en op 1 juli 2010
- Figuur 4.8 Ontwikkeling UWV Krapte-indicator, 2007-2010
- Figuur 6.1 Ontwikkeling werkgelegenheid, beroepsbevolking en werklozen, Provincie Drenthe, 2003-2020



## MANAGEMENT SAMENVATTING

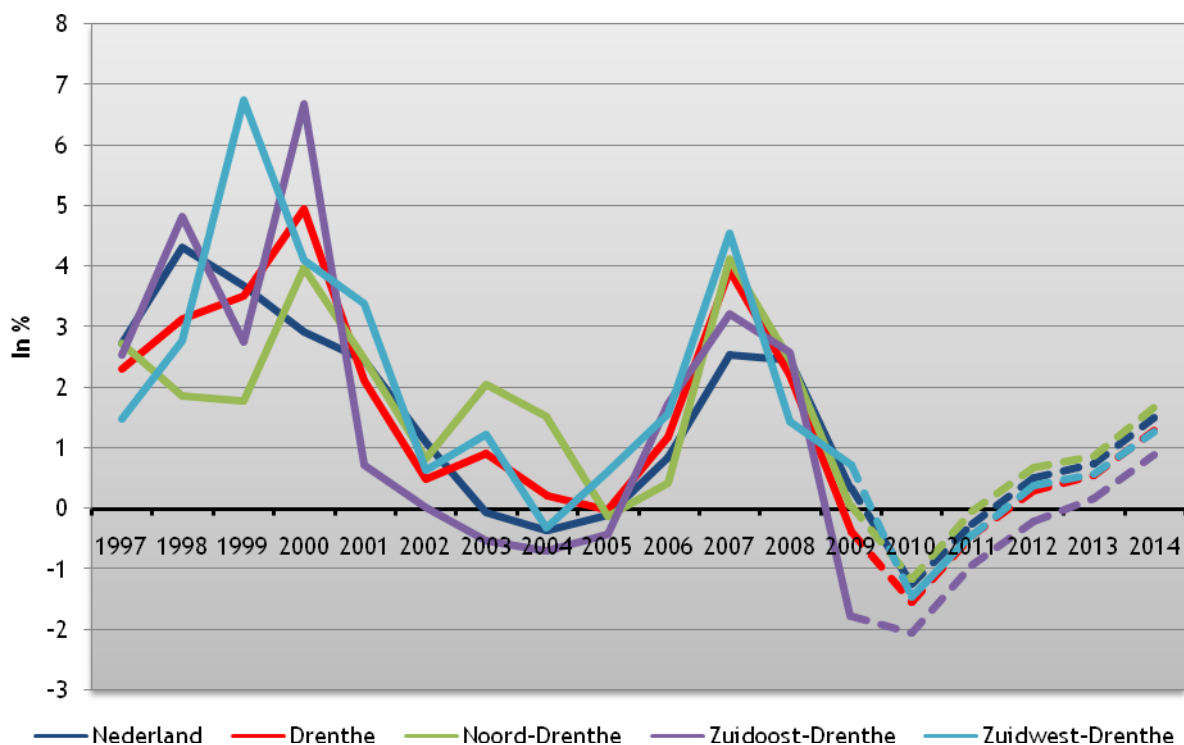
De Provincie Drenthe heeft als doelstelling dat er in Drenthe een goede match moet zijn tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin: de arbeidsmarkt moet beschikken over goed en voldoende personeel. Het Drentse arbeidsmarktmodel van Etil biedt handvatten om de route richting deze doelstelling te kunnen monitoren en waar nodig bij te sturen. De basis van dit model bestaat uit het analyseren van de algehele ontwikkelingen aan de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit wordt aangevuld met prognoses om de specifieke regionale arbeidsmarktsituatie naar opleidingstype en beroepsgroep ook voor de toekomst inzichtelijk te maken.

### 1. De vraag naar arbeid in Drenthe groeit langzaam

#### *Toename van de werkgelegenheid in Drenthe vanaf 2012*

In Drenthe zal het aantal arbeidsplaatsen naar alle waarschijnlijkheid gaan krimpen met 1,5% in 2010 en 0,5% in 2011<sup>1</sup>. Op middellange termijn (2012-2014) is de verwachting dat de groei van de werkgelegenheid weer zal terugkeren, al zal er sprake zijn van een beperktere groei dan vóór 2009. Het langzame herstel zal in Drenthe iets later optreden (begin 2012) dan in Nederland (2011), met in de periode 2012-2014 een groei van de werkgelegenheid in Drenthe van gemiddeld 0,7% per jaar.

Werkgelegenheidsontwikkeling, Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2009-2014 (in %)



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

<sup>1</sup> Landelijk een verwachte krimp van respectievelijk 1,25% en 0,25%.

### *Groei van werkgelegenheid voornamelijk door een groeiende vraag naar zorg*

De arbeidsmarkt van Drenthe is gedurende de afgelopen vijftien jaar minder conjunctuurgevoelig geworden door een groter aandeel in de Drentse werkgelegenheid van de commerciële en de niet-commerciële diensten.

Naar verwachting zal de werkgelegenheid in de *agrarische sector*, momenteel circa 11.000 arbeidsplaatsen, de komende vijf jaar afnemen als gevolg van verdere schaalvergroting en automatisering<sup>2</sup>. Voor de periode tot en met 2014 wordt voor Drenthe uitgegaan van een krimp van de werkgelegenheid van 2,3% per jaar. In Drenthe zijn er bijna 45.000 arbeidsplaatsen in de *industriële sector* waarvan het merendeel werkt in de bouw en overige industrie. Voor Drenthe wordt uitgegaan van een werkgelegenheidskrimp van 1,6% per jaar tot en met 2014, waardoor er in totaal bijna 3.500 arbeidsplaatsen verloren zullen gaan in de provincie. Dit heeft binnen Drenthe de meeste impact op de Zuidas, aangezien hier bijna 3 maal zoveel arbeidsplaatsen in de industrie zijn dan op de as Groningen-Assen.

De werkgelegenheid in *commerciële diensten* heeft in Drenthe (nog) niet geleden onder de recessie, met bijna 87.300 arbeidsplaatsen in 2009. Voor de komende jaren is de verwachting dat de werkgelegenheid in commerciële diensten in Drenthe zal blijven groeien, met gemiddeld 0,3% per jaar. In de *niet-commerciële dienstverlening* is de werkgelegenheid tussen 2008 en 2009 gegroeid met bijna 1.300 naar ruim 70.000 arbeidsplaatsen. Dit komt voornamelijk doordat sectoren als onderwijs, zorg en overheid minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen. Ook voor de komende jaren wordt een groei van de werkgelegenheid in deze sector in Drenthe verwacht van jaarlijks 1%, voornamelijk door een groeiende vraag naar zorg. Dit werkt met name door op de as Groningen-Assen omdat in deze regio zich veel werkgelegenheid binnen de zorg bevindt.

### *Baanopeningen met name in techniek en (para)medische sector*

In Drenthe zullen in de periode 2010-2014 in absolute zin (*aantallen*) de meeste baanopeningen ontstaan in economisch-administratieve beroepen en technische en industrieberoepen. Baanopeningen kunnen ook uitgedrukt worden als *percentage* van de werkgelegenheid. Afgezet tegen het huidige aantal werknemers worden relatief veel baanopeningen verwacht in: medische en paramedische beroepen, sociaal-culturele beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen

## **2. Het aanbod van arbeid in Drenthe stijgt, maar neemt rond 2017 structureel af**

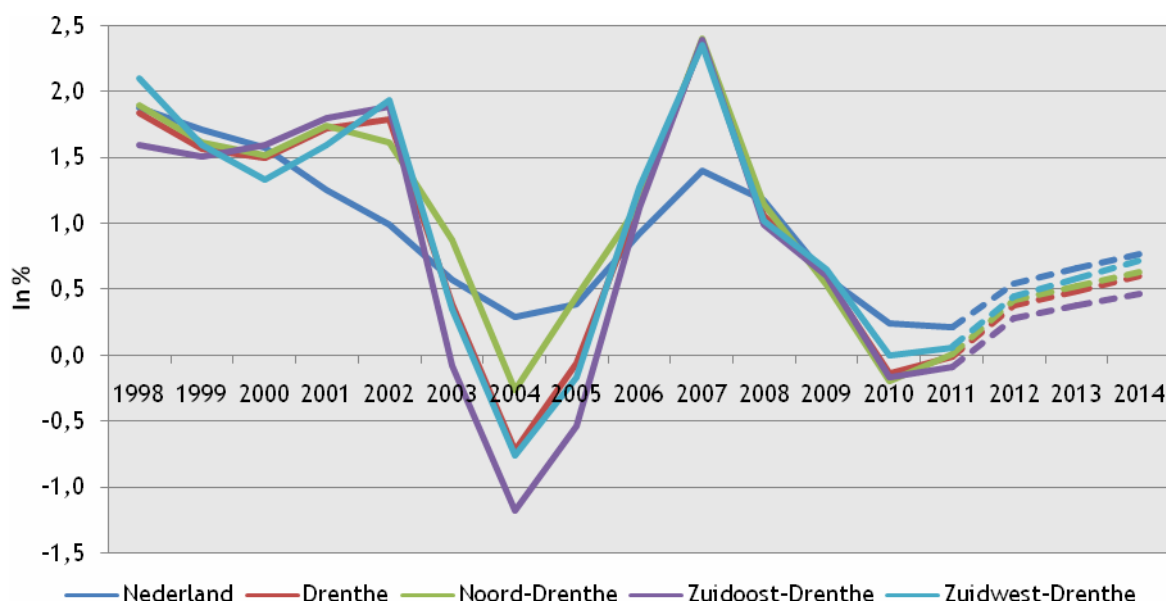
De werkzame beroepsbevolking bestond in Drenthe in 2008 uit 209.000 personen. De arbeidsparticipatie bedraagt onder mannen 76% en onder vrouwen 63%, in totaal iets onder het landelijk gemiddelde. Het onbenut arbeidsaanbod bestond in 2008 uit 23.000 personen waarvan 11.000 werklozen. Er is in Drenthe ook een grote groep mensen die wegens studie, ziekte, zorgtaken etc. niet voor de arbeidsmarkt beschikbaar is, namelijk 85.000 personen ofwel 27% van de potentiële beroepsbevolking.

De ontgroening en vergrijzing krijgen de komende decennia een steeds grotere invloed op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. In Drenthe is de groei van de potentiële beroepsbevolking al in 2008 omgeslagen naar een krimp. Ondanks het feit dat de potentiële beroepsbevolking in Drenthe inmiddels structureel krimpt, stijgt de beroepsbevolking in de periode 2009-2014 met circa 1,2%. Dit komt door een groeiende arbeidsparticipatie, gevoed door een herstel van de werkgelegenheid, een relatief grote vervangingsvraag en een grotere instroom van jongeren.

---

<sup>2</sup> Met agrarische sector wordt in dit rapport de **primaire sector** bedoeld, met daarin sectoren als mijnbouw, landbouw, veeteelt, visserij en bosbouw

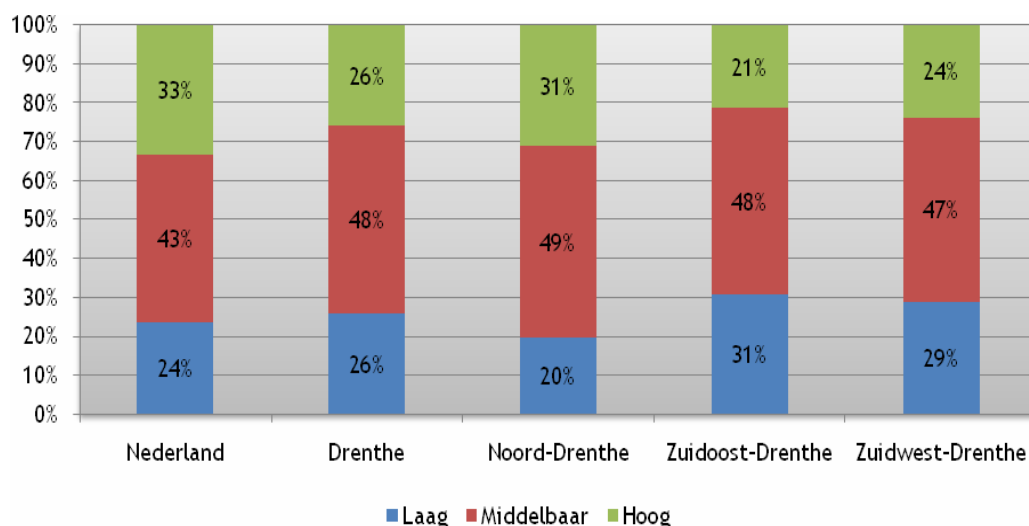
Procentuele ontwikkeling beroepsbevolking, 1998-2014 (3-jaars gemiddelde)



Bron: CBS en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking en prognose Etil.

Uit de onderstaande figuur blijkt dat Nederland relatief meer hoog opgeleiden in de beroepsbevolking heeft dan Drenthe. Drenthe heeft juist relatief veel mensen met een middelbaar onderwijsniveau. Er zijn ook verschillen tussen de Drentse deelgebieden. Op de Drentse Zuidas bestaat de beroepsbevolking voor een groter deel uit laagopgeleiden dan op de as Groningen-Assen. De as Groningen-Assen kent daarentegen een groter aandeel hoger opgeleiden. De verklaring hiervoor moet worden gezocht in de invloed van Groningen als onderwijsstad op Drenthe en de in deze regio meer op diensten gerichte werkgelegenheidsstructuur, tegenover de van oudsher zwakkere sociaal-economische structuur van de Zuidas.

Opleidingsniveau beroepsbevolking Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009



Bron: CBS, bewerking Etil.

De verwachting is dat rond 2017 de Drentse beroepsbevolking structureel gaat afnemen. De daling van de potentiële beroepsbevolking kan dan namelijk niet meer gecompenseerd

worden door de stijgende arbeidsparticipatie. Bij ongewijzigd beleid leidt dit tot krapte op de Drentse arbeidsmarkt. Zo kan de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs in de komende vijf jaar slechts 85% van de ontstane baanopeningen in Drenthe vervullen. Dit probleem geldt overigens niet alleen voor Drenthe, maar voor heel Nederland.

### 3. De aansluiting tussen vraag naar en aanbod van arbeid in Drenthe

#### *Werkloosheid niet zo hoog opgelopen als verwacht*

Naar verwachting zal het aantal bij het UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) dit jaar in Drenthe oplopen tot 17.300, waarna het tot 2014 afneemt tot 16.100. Drenthe kent een structureel hoger NWW-percentage<sup>3</sup> dan landelijk. De werkloosheid is tijdens de huidige recessie niet zo hoog opgelopen als men oorspronkelijk had verwacht, door onder andere labour hoarding<sup>4</sup>, de flexibilisering van de arbeidsmarkt, deeltijd-WW en een stuk verborgen werkloosheid.

#### *Relatief meer jongeren werkloos geworden*

De groep niet-werkende werkzoekenden in Drenthe bestaat uit ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Aangezien vrouwen in absolute zin de minderheid vormen in de beroepsbevolking, betekent dit dat het NWW-percentage onder vrouwen hoger is. Tijdens de crisis hebben in absolute aantallen meer mannen dan vrouwen hun baan verloren.

Op 1 juli 2010 was binnen de niet-werkende werkzoekenden in de provincie Drenthe de groep 35-44-jarigen met 26% relatief de grootste, gevolgd door de groep 45-54-jarigen (23%). Tijdens de huidige recessie zijn er relatief meer jongeren en minder ouderen werkloos geworden. Het grootste deel van de NWW'ers is lager opgeleid, de hoger opgeleiden vormen de kleinste groep.

#### *Drentse arbeidsmarkt beweegt zich van ruim richting krap*

Ten opzichte van Nederland is in Drenthe een groter aandeel van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar (in 2009 36% in Drenthe ten opzichte van 25% nationaal). Het betreft hier bij UWV WERKbedrijf aangegeven vacatures, deze zijn voornamelijk op vmbo- en mbo-niveau. Dit duidt op een minder flexibele arbeidsmarkt in Drenthe. Door de recessie is in Nederland het aantal werkzoekenden toegenomen en het aantal vacatures afgenomen, met als gevolg minder krapte op de arbeidsmarkt. Sinds mei 2010 is de (kleinere) krapte in Drenthe naar het Nederlands gemiddelde gegaan.

Uit deze bevindingen blijkt dat de arbeidsmarkt in Drenthe op een aantal punten slechter scoort dan landelijk. Zowel het aandeel moeilijk vervulbare vacatures als de werkloosheid is in Drenthe hoger dan het landelijk gemiddelde. Door deze vraag- en aanbodsfactoren is de arbeidsmarkt dan ook structureel ruimer in Drenthe dan in de rest van het land. Belangrijk is echter de constatering dat de Drentse arbeidsmarkt zich, net als de landelijke, beweegt van ruim richting krap.

### 4. Verwachte krapte in techniek en gezondheidszorg

Het arbeidsmarktperspectief is in de komende vijf jaar vrij goed voor nieuwkomers met een diploma in de *techniek of gezondheidszorg*. Als het om absolute aantallen gaat heeft Drenthe op middellange termijn te maken met een tekort aan schoolverlaters in de opleidingstypen

<sup>3</sup> Het aantal niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking.

<sup>4</sup> Werkgevers proberen hun personeel zo lang mogelijk vast te houden.



vmbo tl van 1.700 gediplomeerde schoolverlaters, mbo techniek van 700 en in vmbo techniek van 600. De goede perspectieven voor vmbo'ers betreffen hier voor een deel (MBO) leerwerkbanen.

Voor schoolverlaters met basisonderwijs, vmbo groen, mbo economie, wo groen en wo economie zal het arbeidsmarktperspectief matig tot slecht zijn. Dit omdat er naar verwachting een grotere arbeidsmarktinstroom zal zijn dan het aantal beschikbare baanopeningen.

#### Inschatting van het tekort/overschot aan schoolverlaters t/m mbo-niveau, in Drenthe, eind 2014

Opleiding	Typering	Tekort (-) / Overschot (+)
Basisonderwijs	slecht	1.800
VMBO TL	goed	-1.700
VMBO groen	matig	100
VMBO techniek	goed	-600
VMBO economie	redelijk	200
VMBO verzorging	redelijk	0
HAVO/VWO	goed	-400
MBO groen	goed	-100
MBO techniek	goed	-700
MBO sociaal-cultureel	redelijk	300
MBO gezondheidszorg	goed	-300
MBO economie	redelijk	1.300

Voor werkgevers wordt er tussen 2010 en 2014 een relatief grote krapte verwacht aan middelbare wiskundige en technische medewerkers<sup>5</sup>. Er worden verder grotere knelpunten in Drenthe verwacht voor lagere niet-specialistische beroepen, lagere wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen, lagere (para)medische beroepen, middelbare docenten transport-, sportvakken en middelbare transportberoepen.

Kort gezegd worden er momenteel te weinig leerlingen opgeleid in de zorg en techniek (toekomstige kraptesectoren) en te veel leerlingen in economie en groen. Dit geldt voor alle niveaus.

## 5. Verschillende scenario's voor de Drentse arbeidsmarkt

### *Laag en hoog economisch scenario*

In dit onderzoek wordt uitgegaan van de gemiddelde voorspelde ontwikkeling van de Nederlandse economie. Uitwerking van een lage en een hoge variant hiervan laten zien dat de effecten aan de aanbodzijde minder sterk zijn dan het geval is aan de vraagzijde. Dit heeft effect op het aantal werklozen, in de periode 2012-2014 gemiddeld 19.000 in de lage variant en 14.800 in de hoge variant.

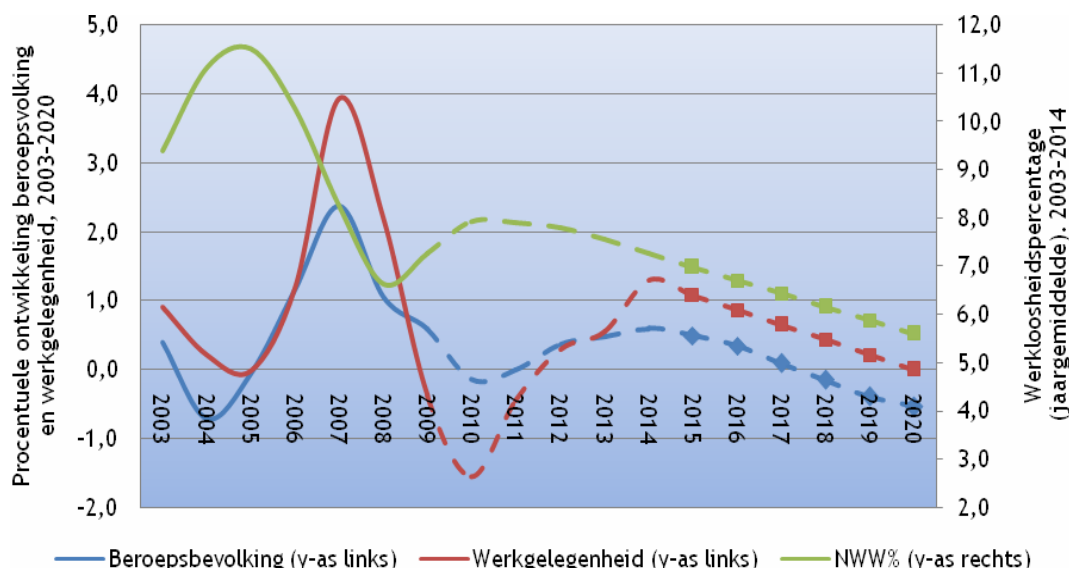
### *In 2020 wordt een grote structurele krapte op de Drentse arbeidsmarkt verwacht*

Belangrijk is om ook vooruit te kijken naar de ontwikkelingen op langere termijn, tot 2020. Hoe verder in de toekomst vooruit wordt gekeken, des te groter worden de onzekerheden. Vandaar dat er gebruik wordt gemaakt van een scenario waarin enkele veronderstellingen zijn opgenomen. Vanaf het jaar 2018 is het de verwachting dat de beroepsbevolking in de provincie Drenthe structureel afneemt. Binnen dit langetermijnsceario wordt ervan uitgegaan dat er gedurende de periode 2015-2020 sprake is van een afvlakking van de

<sup>5</sup> Met relatieve krapte wordt hier gerelateerd aan de verhouding tussen baanopeningen en arbeidsmarktinstroom, oftewel de kans dat een werkgever de juiste medewerker kan vinden.

werkgelegenheidsgroei. De werkgelegenheidsgroei gedurende deze periode wordt voor een groot deel verzorgd door de niet-commerciële sectoren (met name zorg), gevolgd door de commerciële sectoren (met name de zakelijke dienstverlening). De in Drenthe sterk vertegenwoordigde industrie en de agrarische sector hebben daarentegen op de lange termijn een negatieve invloed op de totale werkgelegenheidsontwikkeling. Binnen Drenthe wordt in 2020 een grote *structurele krapte* op de arbeidsmarkt verwacht. De crisis heeft ervoor gezorgd dat de problemen die met krapte gepaard gaan, enkele jaren zijn uitgesteld.

Ontwikkeling werkgelegenheid, beroepsbevolking en werklozen, Provincie Drenthe, 2003-2020



Bron: LISA, CBS, CPB, UWV WERKbedrijf en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking Etil.

*Langer doorwerken, meer werken of productiever werken?*

De bovenstaande conclusie is gebaseerd op een beleidsneutraal scenario. Onder een beleidsneutraal scenario wordt een scenario verstaan waarin toekomstige wijzigingen in het overheidsbeleid niet zijn meegenomen. Door middel van beleid kunnen bepaalde ontwikkelingen voorkomen of in ieder geval verminderd worden. Wat is nu het effect van een drietal mogelijke beleidsvarianten?

- Langer doorwerken, ofwel het verhogen van de *pensioenleeftijd*, heeft in de komende jaren slechts een beperkt effect. Op de lange termijn, rond 2018, is er echter sprake van een krappe arbeidsmarktsituatie, waardoor de extra ruimte in het arbeidsaanbod als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd de knelpunten kan verminderen. Hoewel het verhogen van de pensioenleeftijd een instrument is van de landelijke overheid, kunnen regionale werkgevers zelf besluiten in welke mate men in het eigen HR-beleid aandacht schenkt aan het behoud van (de kennis van) oudere werknemers. Overigens zullen oudere werknemers zeker in fysiek zwaardere beroepen veel minder tot niet inzetbaar zijn.
- Voor de langere termijn zijn de gevolgen van een verhoogde *arbeidsparticipatie* van vrouwen positief en komen grotendeels overeen met de gevolgen van een verhoging van de pensioenleeftijd. Een *arbeidsduurverlenging* (1% langer werken) specifiek voor vrouwen zou vooral voor de personeeltekorten in de zorg een oplossing zijn, aangezien relatief veel vrouwen in de zorg werken (circa 84,0% van het totaal aantal arbeidsplaatsen in de sector zorg is binnen de provincie Drenthe bezet door vrouwen).

- De gevolgen van het verhogen van de *arbeidsproductiviteit* zijn vergelijkbaar met die van een verlenging van de arbeidsduur. Met dit verschil dat de eerste makkelijker is te realiseren. Investeren in het onderwijs in Drenthe met als doel het opleidingsniveau te verhogen heeft een positief effect op arbeidsproductiviteit. Investeren in kennis van zowel toekomstige als huidige werknemers loont op dit gebied, net als het inzetten op sociale innovatie. Duurzame kennisallianties tussen het Drentse bedrijfsleven en de regionale kennisinstituten zijn hiervoor onontbeerlijk.

## 6. Arbeidsmarktbrede aanbevelingen

Op basis van de onderzoeksresultaten, aanverwante publicaties en de ervaringen van Etil in arbeidsmarktproblematiek geven we hieronder enkele meer algemene arbeidsmarktbrede aanbevelingen. Binnen de Provincie zijn reeds diverse beleidsstukken geschreven waarin verschillende van deze aanbevelingen zijn opgenomen, enkele worden hieronder ook genoemd. Daar waar dit beleid reeds is of wordt ontwikkeld, is het zaak toe te (blijven) zien op een concrete voortgang en waar nodig verder aan te scherpen.

### *Samenwerking, zeker nu de rol van de overheid verandert*

Om niet alleen de economische maar ook de sociale toekomst van de provincie te kunnen borgen, moet de arbeidsmarkt een integraal onderdeel zijn van meerdere beleidsvelden. Daarnaast is samenwerking noodzakelijk tussen de verschillende ruimtelijke niveaus (Provincie, regio's, gemeenten, de noordelijke provincies onderling), tussen de verschillende sectoren in de Drentse economie en tussen instellingen en organisaties. Het is zaak om daarbij over 'de eigen schaduw' heen te kijken en traditionele grenzen en belangen los te laten. Zie hiervoor bijvoorbeeld de Regiegroep Kennis en Arbeidsmarkt Drenthe waarin vele partijen samenwerken.

De overheid zal een andere rol gaan vervullen in de arbeidsmarkt. Een rol als facilitator, die meer ondersteunend dan leidend is, gericht op het creëren van randvoorwaarden, lobby en het bij elkaar brengen van partijen. Zo heeft de Provincie Drenthe geen wettelijke verantwoordelijkheid op het onderwijs-inhoudelijke terrein, de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de rijksoverheid, gemeenten en schoolbesturen. Als netwerker, lobbyist en facilitator kan en moet de provinciale overheid hier echter wel een belangrijke rol vervullen.

Het is belangrijk voor alle betrokken partijen om deze veranderende rol van de overheid zoveel mogelijk te benutten. Daarbij is het zaak dat men in de onderlinge communicatie en in de communicatie tussen de publieke en private actoren 'dezelfde taal' spreekt, zakelijk communiceert en concrete afspraken maakt. Overheden moeten ondernemers en werkgevers meer opzoeken, om een helder beeld te krijgen van hun behoeften.

### *Innovatie is cruciaal, maar wordt bedreigd*

Er is reeds een flinke slag gemaakt om van de Drentse economie meer een kenniseconomie te maken. Om hierop verder te kunnen bouwen moet Drenthe (de juiste) keuzes maken en het ondernemerschap in de provincie blijven bevorderen. Het is belangrijk om spin-off te realiseren van het werk dat wordt gedaan aan de regionale kennisinstellingen, dit kenniswerk biedt meer waarde voor de provincie wanneer deze ook gevaloriseerd kan worden, kan worden omgezet in marktkansen. Dit is mogelijk door deze kennisinstituten meer in contact te brengen met het bedrijfsleven. Zie in dit kader ook KEI 2011-2015 dat zich onder andere richt op kennis- en innovatiestimulering in het stuwende MKB.

Ook in het verhogen van de arbeidsproductiviteit, cruciaal wanneer de beroepsbevolking in Drenthe daadwerkelijk krimpt, speelt innovatie een grote rol. Voorbeeld hiervan in Drenthe is bijvoorbeeld de subsidieaanvraag koploperschap die de Provincie samen met de projectgroep 'van 7 tot 7' ('Mijn Dag') heeft ingediend bij het ministerie van OC&W. Het is belangrijk om in dit kader te noemen dat (de financiële bijlage van) het Regeerakkoord aangeeft dat het kabinet 170 miljoen euro wil bezuinigen op beroepsonderwijs voor 30-plussers, dat niet langer uit publieke middelen zal worden bekostigd. Hierdoor zal er een groter beroep worden gedaan op het bedrijfsleven om zelf in de scholing van werknemers te investeren. De vraag is of vooral midden- en kleinbedrijven deze opleidingskosten wel kunnen betalen. KEI 2011-2015 stelt de stimulering van sociale innovatie als een van de maatregelen in het optimaal op elkaar laten aansluiten van bedrijfsleven, kennis, onderwijs en arbeidsmarkt. Momenteel wordt in Drenthe hierop onder ander ingezet door de uitvoering van het project 'Leve lang leren' in het kader van de Drentse Zuidas. Bij doorgang van de plannen zoals deze in het Regeerakkoord staan, zullen nieuwe manieren moeten worden gevonden om dergelijke projecten in te richten dan wel te financieren. In deze ontwikkeling kan de provincie een rol spelen door partijen bij elkaar te brengen en nieuwe randvoorwaarden te creëren.

Het is belangrijk dat de Drentse arbeidsmarkt passende (deeltijd)banen biedt, bijvoorbeeld door verder in te zetten op flexibeler werken naar tijd en plaats, in hoger geschoolde banen met carrièreperspectief. Het belang van flexibel kunnen werken geldt uiteraard voor verschillende doelgroepen. Hierdoor kan niet alleen de participatiegraad stijgen, maar ook het aantal gewerkte uren. Dit is van groot belang voor sectoren met een hoog aandeel deeltijdbanen, zoals bijvoorbeeld de zorg. Hiervoor is wel een andere manier nodig waarop het werk georganiseerd wordt, gekoppeld aan een andere vorm van roosteren.

De organisaties die in hun HR-beleid en strategie goed omgaan met de komende krapte op de arbeidsmarkt zullen de winnaars zijn van de toekomst. Zij zullen immers veel beter in staat zijn om werknemers te behouden en binnen te halen dan hun concurrenten, dan wel eerder en beter een goed functionerende flexibele schil rondom hun eigen organisatie creëren. Sinds 2009 is in Drenthe de HRM+ regeling in werking. Deze regeling biedt mogelijkheden voor subsidie op de professionalisering van personeelsmanagement en het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers.

#### *Aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt, inclusief nieuwe vaardigheden*

Om een meer flexibele aansluiting tussen beide partijen te realiseren is het allereerst zaak dat men elkaar kent, van elkaar weet waar men mee bezig is en waarom, gemeenschappelijke doelen ziet en dezelfde taal spreekt. Investeren in deze wederzijdse kennis is een belangrijke eerste stap richting een betere Drentse arbeidsmarkt. Een meer flexibele aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is nodig, bijvoorbeeld door het onderwijsmodel zo in te richten dat leerlingen breed beginnen en later specialiseren wordt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt flexibeler. Zeker wanneer er mogelijkheden worden gecreëerd om verder samen te werken met het bedrijfsleven en leerlingen sneller in het werkproces actief zijn.

Belangrijk is het vroegtijdig monitoren van de (kwantitatieve en kwalitatieve) personeelsbehoefte, rekening houdend met innovatieve ontwikkelingen. Het is zaak het aanbod van beroepsopleidingen op deze behoefte af te stemmen, tussen onderwijsinstellingen en sectoren/individuele werkgevers op regionaal niveau. Dit door onder meer gestructureerd overleg, gastdocentschappen en docentenstages en het gezamenlijk ontwikkelen van lesprogramma's, met daarin een belangrijke rol voor regionale sectorale organisaties. Een goed functionerende stageplaatsen- en leerbanenmarkt is essentieel, met de nodige aandacht voor het MKB.

Binnen het mbo wordt veel tijd en aandacht besteed aan de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, dit is inherent aan het opleidingssysteem waarin (leer-)werkplekken zo'n grote rol vervullen. Binnen het hbo kan (meer) hiervan geleerd worden. In dat kader is het binnen Drenthe interessant dat de Stenden Hogeschool in de nabije toekomst verschillende Associate Degree programma's wil aanbieden.

Verder betreft het continu (bij)scholing voor bestaande werknemers. Dit kan in een veranderende economie ook betekenen dat men ervoor moet kiezen om werknemers op te leiden voor een nieuwe baan buiten de eigen sector. De mogelijkheid hiervoor is momenteel binnen sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen beperkt. Samenwerking tussen de verschillende fondsen om ook sectoroverschrijdende opleiding en ontwikkeling mogelijk te maken is nodig om de arbeidsmarkt in Drenthe meer flexibel te maken.

De manier waarop de arbeidsmarkt functioneert verandert enorm; meervoudige en kortere dienstverbanden, het aanbieden van diensten als zzp'er, het ontstaan van flexibele schillen. Dit vraagt om nieuwe vaardigheden voor zowel leerlingen als werknemers. Gezien het belang van het MKB als banenmotor is het zaak om in het onderwijs ook meer aandacht te besteden aan ondernemersvaardigheden.

#### *Meer aandacht voor 45-plussers, reserves en de onderkant van de arbeidsmarkt*

Binnen de krapte die op de regionale arbeidsmarkt over enkele jaren wordt verwacht is de rol van de groep 45-plussers erg belangrijk. De indruk bestaat dat deze groep nog te vaak wordt afgeschreven, een grote gemiste kans. Het bevorderen van de mobiliteit van deze groep op de arbeidsmarkt biedt mogelijke oplossingen. Scholing speelt hierin een rol, net als demotie (het teruggaan naar een lagere functie/salaris), maar ook het anders invullen of splitsen van functies. Bedrijven zijn zich nog onvoldoende bewust van de risico's die men loopt/kansen die men mist door de groep 45-plussers af te schrijven, en welke mogelijkheden men heeft om hier anders mee om te gaan. In deze bewustwording ligt een rol voor de overheid, maar ook voor werkgeversverbanden en voor partijen als het UWV WERKbedrijf.

Een deel van de werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt is toe te leiden tot regulier werk, door een gerichte inzet van (een combinatie van): arbeidsmarktinstrumenten (zoals re-integratieprojecten, leer-werkplaatsen, 'social return'), maatschappelijke activering en inburgering. Een groep werkzoekenden met afstand is niet (direct) toeleidbaar. Van deze groep dient de participatie te worden bevorderd (participatiebanen; werken met behoud van uitkering; vrijwilligerswerk). De aandacht bij dit alles zal zich de komende jaren vooral moeten richten op de oudere werkzoekenden en de WSW'ers en Wajongers die te maken krijgen met de gevolgen van hervormingen in de sociale zekerheid. De stille reserves (niet-uitkeringsgerechtigden) vormen in potentie een belangrijke bron van arbeid. Om deze te kunnen mobiliseren is inzicht nodig in de omvang en samenstelling van deze groep in Drenthe, moeten werkgevers rekening houden met wat de stille reserves willen (in termen van arbeidsduur en werktijden) en zijn begeleiding met maatwerk en bijscholing nodig.

Ongeveer een kwart van de beroepsbevolking in Drenthe is laagopgeleid, met beperkte arbeidsmarktperspectieven. Behalve dat dit een remmende factor is op de ontwikkeling van de Drentse arbeidsmarkt, kan dit ook een ongewenst maatschappelijk probleem worden door de opkomst van een nieuwe groep 'kanslozen' in de Drentse samenleving. Een belangrijke rol is hier aan de voorkant weggelegd voor het voorkomen van uitval, met name in het vmbo. Vervolgens is het zaak deze doelgroep daar waar mogelijk, bijvoorbeeld in 'werkend leren'-trajecten, verder op te leiden in de eigen of juist een andere branche. Aan de achterkant zijn de partijen belangrijk die kunnen zorgen voor afstemming tussen vraag en aanbod van deze lastig te bemiddelen groep, die moeilijk zelf haar eigen weg kan vinden. Het is belangrijk om

de wensen en gedachtewereld van deze groep goed te kennen, om de juiste acties te kunnen nemen. Hiervoor is meer samenwerking nodig tussen de gemeenten (Sociale Zaken, Onderwijs, Economische Zaken, Zorg en Welzijn), werkgevers, werknemers, UWV WERKbedrijf, uitzendbureaus en natuurlijk scholen. Het is zaak om met alle partijen gezamenlijk de schouders eronder te zetten voor een evenwichtige Drentse arbeidsmarkt.

*Een regionale benadering van arbeidsmarkt-vraagstukken is noodzakelijk*

De insteek van dit arbeidsmarktonderzoek betreft de provincie Drenthe als geheel en daarbinnen de drie Corop regio's Noord-Drenthe, Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe. Binnen de provincie wordt ook uitgegaan van de twee stedelijke netwerken, de as Groningen-Assen en de Drentse Zuidas. Hoewel niet een-op-een uit de Corop-indeling samen te stellen, is duidelijk dat deze twee stedelijke netwerken op sociaal-economisch gebied anders zijn samengesteld. Deze verschillen geven aan dat een regionale benadering van vraagstukken op de arbeidsmarkt noodzakelijk is.

## 7. SWOT Drentse arbeidsmarkt

Sterkten	Zwakten
<p><i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ten opzichte van landelijk relatief veel werkgelegenheid in zorgsector, die nauwelijks conjunctuurgevoelig is</li> <li>▪ Economie niet afhankelijk van dominante sectoren</li> <li>▪ Arbeidsmarkt afgelopen 15 jaar minder conjunctuurgevoelig geworden</li> <li>▪ Iets snellere groei dan landelijk in commerciële dienstensector verwacht (vooral Noord-Drenthe)</li> <li>▪ Baanopeningen voor alle opleidingsniveaus</li> <li>▪ Toenemende inkomende en uitgaande pendelstromen duiden op toenemende mobiliteit beroepsbevolking</li> </ul>	<p><i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief veel werkgelegenheid in conjunctuurgevoelige bouw (ten opzichte van landelijk)</li> <li>▪ Werkgelegenheid relatief conjunctuurgevoeliger dan landelijk (hele provincie, maar het meest in Zuidoost-Drenthe)</li> <li>▪ Tot en met 2014 grotere gemiddelde werkgelegenheidsdaling dan landelijk verwacht in landbouw en industrie</li> <li>▪ Over het algemeen lagere vacaturegraad dan landelijk</li> <li>▪ Door vergrijzing grote vervangingsvraag voor alle beroepsklassen</li> </ul>
<p><i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toename participatiegraad</li> <li>▪ Participatiegraad Noord-Drenthe hoger dan landelijk</li> </ul>	<p><i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sterkere afname potentiële beroepsbevolking dan landelijk; gemiddelde Drentse participatiegraad lager dan landelijk</li> <li>▪ Arbeidsmarktinstroom kleiner dan aantal baanopeningen; minder grote toename beroepsbevolking dan landelijk voorzien</li> <li>▪ Relatief grote instroom lager opgeleiden (veel op basisonderwijsniveau)</li> </ul>
<p><i>Discrepanties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ NWW-percentage Noord-Drenthe sinds 2008 onder landelijk gemiddelde</li> <li>▪ Werkloosheid loopt naar verwachting niet zo ver op als tijdens vorige recessie</li> </ul>	<p><i>Discrepanties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief groot aandeel moeilijk vervulbare vacatures; structureel hoger NWW-percentage dan landelijk; relatief veel vrouwen werkloos.</li> <li>▪ Oplopende werkloosheid onder jongeren door crisis</li> <li>▪ Oplopend aandeel middelbaar opgeleide werklozen in 2009-2010 door crisis</li> </ul>
<p><i>Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Totale arbeidsmarkt in tijden hoogconjunctuur minder krap dan landelijk (op basis van UWV krapte-indicator)</li> <li>▪ Goede arbeidsmarktperspectieven voor vmbo-opgeleiden in theoretische leerweg en techniek</li> <li>▪ Goede arbeidsmarktperspectieven voor middelbaar opgeleiden in de meeste opleidingsrichtingen voor de komende jaren voorzien</li> <li>▪ Vrijwel geen krapte verwacht voor lagere beveiligings- en verzorgende beroepen en voor middelbare administratieve, commerciële, taalkundige, culturele en verzorgende beroepen</li> </ul>	<p><i>Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Totale arbeidsmarkt in tijden laagconjunctuur ruimer (vmbo en mbo) dan landelijk (op basis van UWV Krapte-indicator)</li> <li>▪ Vraag en aanbod sluiten kwalitatief niet op elkaar aan (zowel ruimtes en kraptes bij verschillende beroepsgroepen)</li> <li>▪ Matige arbeidsmarktperspectieven voor vmbo groen</li> <li>▪ Grote arbeidsmarktkrapte verwacht voor (para)medische, technische, wiskundige en transportberoepen</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vier primaire aandachtssectoren met economische potenties</li> <li>▪ Samenwerkingsverbanden met Fryslân en Groningen</li> <li>▪ Nabijheid kennisinstituten Rijksuniversiteit Groningen en Kenniscampus in Emmen</li> <li>▪ MKB als banenmotor</li> <li>▪ Door economische crisis arbeidsmarktkrapte uitgesteld, dus meer tijd om te anticiperen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onzekerheid over economisch herstel en wereldhandel</li> <li>▪ Effect overheidsbezuinigingen</li> <li>▪ Bevolkingskrimp leidt tot arbeidsmarktkrapte op lange termijn</li> <li>▪ Imagoprobleem sectoren die met krapte bedreigd worden</li> </ul>





## 1 INLEIDING

### 1.1 Aanleiding en achtergrond

Op het terrein van arbeidsmarkt, onderwijs en sociale innovatie heeft de Provincie Drenthe een aantal doelstellingen geformuleerd die zijn vastgelegd in het Uitvoeringskader 'Aan het werk met kennis' (november 2009). Hoofddoelstelling - en ambitie voor de lange termijn - is dat er in Drenthe een goede match moet zijn tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. De arbeidsmarkt moet beschikken over goed en voldoende personeel. Deze ambitie is uitgewerkt in vier onderliggende doelstellingen:

1. Ondersteuning van ondernemers
2. Stimuleren van de sociale innovatie
3. Geen structurele tekorten op de arbeidsmarkt
4. Een leven lang leren.

De Provincie wil samen met haar partners op het beleidsterrein 'strategisch arbeidsmarktbeleid' - onder andere onderwijsinstellingen, ondernemers, overheden en kenniscentra - een toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid ontwikkelen. Kennis van de arbeidsmarkt is hiervoor een noodzakelijke voorwaarde. Daarvoor zijn goede kwantitatieve voorspellingen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de (middel)lange termijn nodig.

De Provincie Drenthe heeft daarom een arbeidsmarktonderzoek laten uitvoeren. Dit onderzoek levert cijfermatige gegevens over de ontwikkeling van vraag en aanbod op de Drentse arbeidsmarkt en bevat daarnaast een meer kwalitatieve verkenning van trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Tevens geeft het arbeidsmarktonderzoek een aanzet voor de verdere ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid voor Drenthe.

### 1.2 Onderzoeksvraag en -aanpak

#### *Onderzoeksvraag*

Het arbeidsmarktonderzoek Drenthe dient inzicht te bieden in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op korte en lange termijn op basis van gefundeerde prognoses. De centrale vraagstelling is dan ook als volgt geformuleerd:

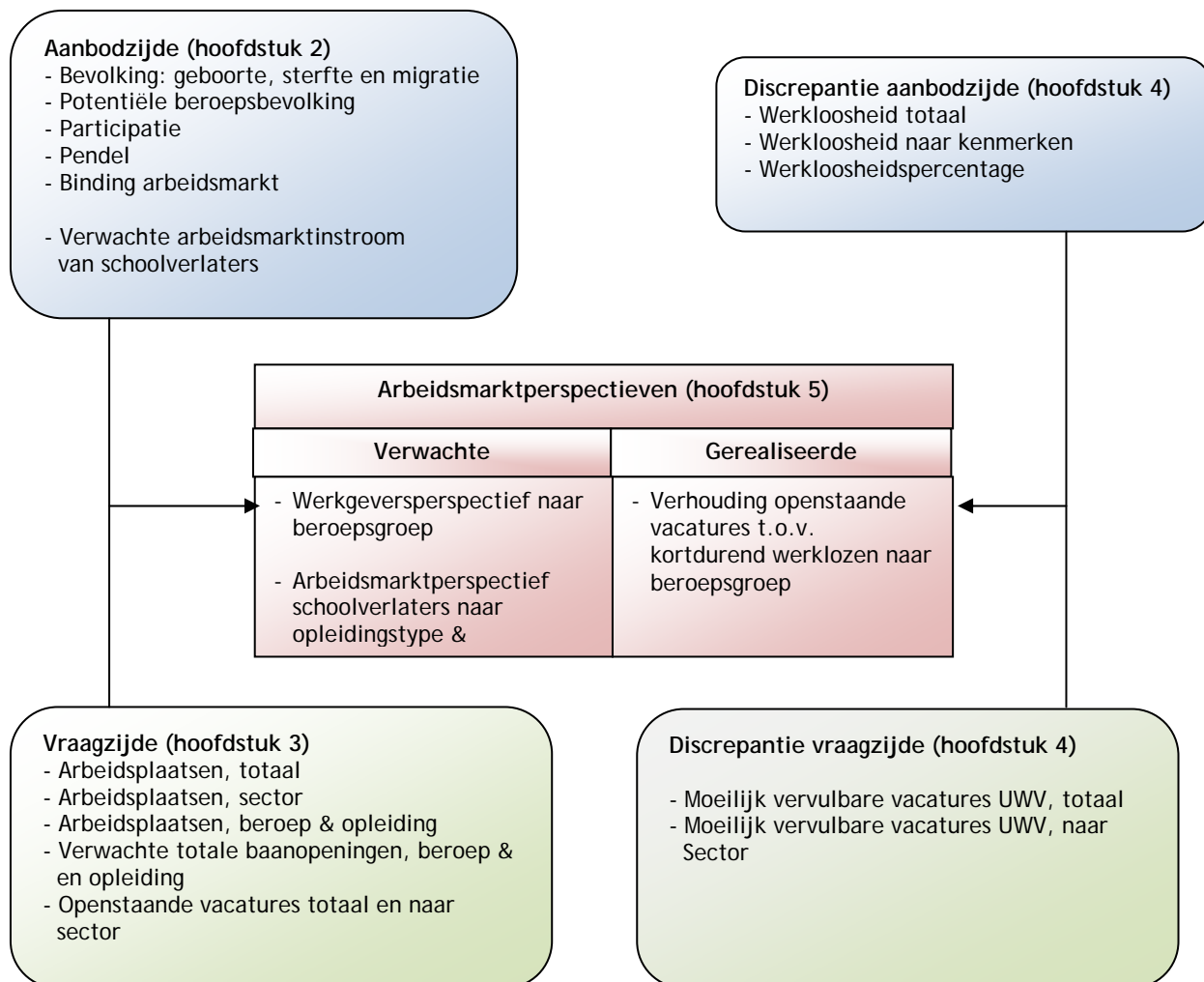
<i>Hoe ontwikkelen vraag en aanbod op de Drentse arbeidsmarkt zich en hoe kunnen betrokken actoren bijdragen aan een verbetering van de aansluiting van vraag en aanbod?</i>
--

#### *Aanpak van het onderzoek*

Door voor de Provincie Drenthe een beeld van de regionale arbeidsmarkt te schetsen, geeft Etil een antwoord op bovenstaande vraag en maakt het eveneens mogelijk om de Drentse arbeidsmarkt in de toekomst te monitoren. Etil heeft een model voor de werking van de regionale arbeidsmarkt ontwikkeld. De basis van het gehele arbeidsmarktmodel van Etil wordt gevormd door het analyseren van de algehele ontwikkelingen aan de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Door aanvullend ook prognoses te maken, naar opleiding en beroep, is het mogelijk om de specifieke regionale arbeidsmarktsituatie naar opleidingstype en beroepsgroep ook voor de toekomst inzichtelijk te maken. Er zijn prognoses gemaakt voor de provincie, voor de provinciale deelgebieden en voor Nederland (als referentiegebied). De

arbeidsmarktthema's die onderdeel uitmaken van het arbeidsmarktonderzoek en hun onderlinge verband zijn in figuur 1.1 schematisch weergegeven.

**Figuur 1.1**  
Samenvattend overzicht van thema's en belangrijkste variabelen van het arbeidsmarktonderzoek Drenthe



Bron: Etil.

De resultaten van zowel de analyse van de huidige arbeidsmarkt als de prognoses voor de toekomst zijn besproken met deskundigen van de regionale arbeidsmarkt in Drenthe. Indien noodzakelijk en relevant zijn de resultaten toegelicht aan de hand van inzichten van deze deskundigen. De resultaten hiervan vormen de input voor het Drentse arbeidsmarktmodel. Hierin wordt inzicht verkregen in de verwachte regionale kansen en bedreigingen. Door de resultaten te relateren aan andere relevante arbeidsmarktonderzoeken en beleidsnota's wordt optimaal gebruik gemaakt van eerder onderzoek. Het eindresultaat van het Drentse arbeidsmarktmodel bestaat hiermee in de eerste plaats uit feiten en cijfers van de arbeidsmarktsituatie en trends en ontwikkelingen en in de tweede plaats uit concrete beleidsaanbevelingen waarmee beleidsmakers optimaal in kunnen spelen op de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen.

### *Beleidsalternatieven*

Binnen het arbeidsmarktmodel bestaat de mogelijkheid om alternatieve scenario's of het effect van beleidsmaatregelen door te rekenen. Samen met de opdrachtgever zijn een drietal beleidsvarianten vastgesteld, die vervolgens zijn doorgerekend. Het betreft de volgende drie beleidsvarianten:

1. Langer doorwerken door ouderen
2. Verhoging arbeidsparticipatie van vrouwen
3. Verhoging van arbeidsproductiviteit.

Hoe bovenstaande varianten zijn geoperationaliseerd en welke gevolgen deze beleidsmaatregelen hebben voor de arbeidsmarkt in Drenthe, wordt beschreven in hoofdstuk 6.

### *Regio-indeling*

Na zorgvuldig overleg met de opdrachtgever is gekozen voor een van de regio-indelingen die het CBS hanteert: de Corop-indeling. Het voordeel van deze indeling is dat deze binnen de provinciegrenzen valt en duidelijk de verschillen binnen de provincie zelf laat zien aan de hand van drie unieke regio's. De provincie Drenthe bestaat uit drie Corop-gebieden (staat 1.1). De analyses en resultaten die aan bod komen in dit rapport worden gepresenteerd op het niveau van provincie en de Corop-gebieden. Daarnaast zijn Drentse ontwikkelingen vergeleken met landelijke cijfers en trends. Vanwege de vele onderwerpen die in dit rapport worden behandeld, voert het te ver om eveneens op gemeentelijk niveau uitsplitsingen te maken en te rapporteren. Etil heeft het arbeidsmarktmodel vanaf gemeentelijk niveau opgebouwd en daarom zijn er (beperkt) gegevens op gemeentelijk niveau beschikbaar. Deze gegevens behoren echter niet tot de scope van dit onderzoeksrapport.

#### Staat 1.1

##### Regio-indeling Arbeidsmarktonderzoek Drenthe

Provincie	Corop-gebied	Gemeenten
Drenthe	Noord-Drenthe	Noordenveld
		Tynaarlo
		Assen
		Aa en Hunze
		Midden-Drenthe
	Zuidoost-Drenthe	Borger-Odoorn
		Coevorden
		Emmen
	Zuidwest-Drenthe	Meppel
		Westerveld
		De Wolden
		Hoogeveen

### *Indeling sectoren, beroepsgroepen en opleidingstypes*

Binnen het arbeidsmarktonderzoek Drenthe wordt onderscheid gemaakt naar sectoren, beroepsgroepen en opleidingstypen. Voor de afbakening van deze indelingen is sprake van aansluiting bij gangbare indelingen<sup>6</sup>. In het onderzoek komen de volgende indelingen aan bod:

- **sector:** 34 bedrijfssectoren, die samen 15 overkoepelende sectoren vormen;
- **beroepsgroep:** 43 beroepsgroepen die samengesteld zijn uit 127 afzonderlijke beroepsgroepen. De 43 beroepsgroepen kunnen vervolgens opgeteld worden tot 11 overkoepelende beroepsklassen<sup>7</sup>;

<sup>6</sup> De exacte indeling is terug te vinden in de Bijlagen; Standaard Bedrijfsindeling (SBI'08), de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC'92) en de Standaard Onderwijsindeling 2003 (SOI'03).

- **opleidingstype:** 22 opleidingstypen die samengesteld zijn uit 104 verschillende opleidingstypen<sup>8</sup>.

### *Tijdsindeling*

Om de arbeidsmarktontwikkelingen in een perspectief van conjuncturele en structurele ontwikkelingen te kunnen plaatsen, zijn binnen dit onderzoek tijdreeksen opgenomen vanaf het jaar 1996. De prognoses voor de middellange termijn hebben betrekking op de periode 2010-2014 en sluiten daarmee aan bij overige landelijke onderzoeken. Naast de prognoses voor de middellange termijn wordt ook een doorkijk gegeven naar de lange termijn, het jaar 2020. Hierbij wordt een langetermijnscearioanalyse gehanteerd, waarin naar eigen inzicht zowel het langetermijnsceario van het CPB als prognoses van EIM worden gebruikt<sup>9</sup>. Er worden alleen langetermijnprognoses opgesteld voor de *algemene* arbeidsmarktontwikkelingen (beroepsbevolking, werkgelegenheid en werkloosheid), aangezien er teveel onzekerheden aanwezig zijn om voor deze termijn specifiekere prognoses naar beroep en opleidingen op te stellen. Deze komen terug in hoofdstuk 6.

### 1.3 Economische ontwikkelingen als kader

In het najaar van 2008 barstte de kredietcrisis los en werden economische voorspellingen snel pessimistischer. Zo werd in het najaar van 2008 nog een groei voor 2009 voorspeld, terwijl in juni 2009 voor datzelfde jaar juist een krimp van de Nederlandse economie werd voorspeld. Uiteindelijk is deze krimp uitgekomen op 3,9%. Dit alles maakt duidelijk dat 2009 een roerig jaar is geweest. Momenteel bevindt de Nederlandse economie zich in iets rustiger vaarwater.

#### *Korte termijn*

*Uitgangspunt voor dit arbeidsmarktonderzoek vormt de economische ontwikkeling in Nederland voorspeld door het Centraal Planbureau (CPB).* In haar meest recente raming in de Macro Economische Verkenning (MEV) van september 2010 gaat het CPB uit van een aarzelend economisch herstel. Dit herstel wordt vooral bepaald door de internationale economische ontwikkelingen, gedragen door de groei van de wereldhandel: voor een exportgerichte economie als Nederland is dit van groot belang. De economie groeit in 2010 en 2011 met respectievelijk 1,75% en 1,5%. De arbeidsmarkt reageert met vertraging op economische veranderingen. In 2010 moet, ondanks een licht economisch herstel, volgens de prognose nog gerekend worden op een stijging van werkloosheid. De werkloosheid is opgelopen, maar in historisch perspectief is de toename zeer gering te noemen. In eerdere recessies liep de werkloosheid namelijk veel harder op. Het CPB noemt enkele verklaringen voor deze meevaller<sup>10</sup>.

- Bedrijven kenden voor de crisis een hoge winstgevendheid en in de periode 2008-2009 bleef de stijging van de loonkosten beperkt. Beide factoren zorgen ervoor dat bedrijven hun personeel vrij goed hebben kunnen vasthouden.
- Er werken meer mensen in de dienstensector die minder conjunctuurgevoelig is.
- Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp) is de afgelopen jaren toegenomen. Zij zijn minder uren gaan werken en hebben zo de terugval in de productie opgevangen.
- Als laatste heeft de regeling deeltijd-ww de werkloosheid in 2009 en 2010 gedrukt.

<sup>7</sup> Op het niveau van de 127 beroepsgroepen worden geen gegevens gepubliceerd. Deze worden gebruikt voor het maken van de prognoses en bij de plausibiliteitscontrole.

<sup>8</sup> Op het niveau van de 104 opleidingstypen worden geen gegevens gepubliceerd. Deze worden gebruikt voor het maken van de prognoses en bij de plausibiliteitscontrole.

<sup>9</sup> CPB (2010). 'The Netherlands of 2040'.

<sup>10</sup> CPB nieuwsbrief, september 2010.

Opvallend is de scherpste van de economische ontwikkelingen, van groei in 2008 naar forse krimp in 2009 naar hoogstwaarschijnlijk weer groei in 2010. Dergelijke veranderingen in de economische groei van jaar tot jaar hebben zich sinds de jaren zestig en zeventig niet meer voorgedaan. De recessie kan dus vooralsnog gekarakteriseerd worden als kort maar hevig. Toch bestaat er grote onzekerheid over de economische ontwikkeling van 2010 en 2011, zowel internationale als nationale factoren spelen daarin een rol. Internationale onzekerheden ontstaan voornamelijk door de moeilijk te voorspellen ontwikkeling van de wereldhandel. Nederland heeft een open economie en is dus erg afhankelijk hiervan. Bezuinigingsmaatregelen in landen om ons heen hebben invloed op de wereldhandel en kunnen dus grote gevolgen hebben voor de Nederlandse economie. Daarnaast zijn er ook nationale onzekerheden, zoals de uitwerking van de bezuinigingsplannen door het nieuwe kabinet, die allemaal effect hebben op de Nederlandse economie en arbeidsmarkt.

Ondanks al deze onzekerheidsfactoren wil Etil de bruikbaarheid van de arbeidsmarktprognoses garanderen. Daarom houdt dit arbeidsmarktonderzoek rekening met meerdere economische scenario's. Het onderzoek gaat uit van drie landelijke economische scenario's met verschil in de economische groei:

- **Lage variant:** gemiddelde economische groei van 0,4% in 2010-2011
- **Middenvariant:** gemiddelde economische groei van 1,6% in 2010-2011
- **Hoge variant:** gemiddelde economische groei van 2,8% in 2010-2011

In dit rapport wordt steeds uitgegaan van de **middenvariant** omdat er vooralsnog geen reden is om aan te nemen dat de economische ontwikkeling anders zal lopen dan door het CPB is voorspeld. In hoofdstuk 6 zal aandacht worden besteed aan de gevolgen van het hoge en lage economische scenario.

### *Middellange termijn*

Het CPB heeft in maart vervroegd de 'Economische Verkenning 2011-2015' gepresenteerd met een scenario voor de Nederlandse economie op de middellange termijn. Naar verwachting zal de Nederlandse economie gemiddeld 1,75% per jaar groeien tussen 2011 en 2015. Deze groei zal vooral worden gedreven door een groeiende arbeidsproductiviteit. De werkloosheid zal naar verwachting langzaam teruglopen van 6,7% in 2011 naar 6,3% in 2014.

## 1.4 Leeswijzer

Het arbeidsmarktonderzoek Drenthe biedt inzichten in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op korte en (middel)lange termijn.

Hoofdstuk 2 gaat in op *de vraagzijde van de arbeidsmarkt*. We gaan in op landelijke en regionale werkgelegenheidsontwikkelingen, ontwikkelingen naar sectoren en ten slotte de ontwikkelingen van de totale en sectorale vacaturemarkt. Daarnaast beschrijven we de ontwikkelingen rondom de vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt uitgedrukt in aantallen baanopeningen. Naast recente ontwikkelingen worden ook toekomstverwachtingen beschreven.

Vervolgens beschrijft hoofdstuk 3 de *aanbodzijde van de Drentse arbeidsmarkt*. Dat gebeurt aan de hand van de ontwikkeling van de beroepsbevolking en de participatiegraad. Er is vooral aandacht voor de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie onder verschillende aanbod-categorieën. Daarnaast kijken we naar het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Ook hier worden zowel recente ontwikkelingen als toekomstverwachtingen beschreven.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op *de confrontatie tussen vraag en aanbod*. We gaan in op de ontwikkeling van de totale werkloosheid (gemeten als niet-werkende werkzoekenden) en kenmerken van werklozen. Daarnaast gaan we in op de ontwikkeling van het aantal moeilijk vervulbare vacatures geregistreerd bij het UWV WERKbedrijf en op de UWV Krapte-indicator.

Hoofdstuk 5 gaat in op *de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Drenthe*. We gaan in op arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters en bekijken de arbeidsmarkt ook vanuit het perspectief van een werkgever.

Zoals eerder aangegeven, besteedt hoofdstuk 6 aandacht aan *een aantal toekomstscenario's* en met name aan de gevolgen voor de arbeidsmarkt van Drenthe. Achtereenvolgens beschrijft het hoofdstuk de verschillen tussen het hoge en lage economische scenario; het langetermijn-perspectief tot en met 2020 en de uitwerking van de drie beleidsvarianten.

Op basis van de eerste vijf hoofdstukken zal hoofdstuk 7 verder gaan met een SWOT-analyse van de Drentse arbeidsmarkt, waarbij de hoofdvraag is: *wat zijn de belangrijkste aandachtspunten en arbeidsmarktknelpunten en waarom?* Dit wordt gevolgd door meer *algemene aanbevelingen* voor beleid in hoofdstuk 8.

## 2 VRAAG NAAR ARBEID IN DRENTHE

In dit hoofdstuk wordt de vraag naar arbeid in Drenthe beschreven. De vraag naar arbeid bestaat uit twee componenten: de vervulde vraag ofwel de werkgelegenheid (uitgedrukt in het aantal arbeidsplaatsen) en de openstaande vraag ofwel de vacatures. Dit hoofdstuk beschrijft eerst de ontwikkeling van de totale en sectorale werkgelegenheid in Drenthe en vervolgens komt de ontwikkeling van openstaande vacatures aan bod. Met behulp van de ontwikkelingen in vervulde en onvervulde vraag naar arbeid in Drenthe kan vervolgens de vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt in Drenthe (uitgedrukt in het aantal baanopeningen) worden bepaald. Als laatste is er aandacht voor pendelstromen in Drenthe.

### 2.1 Totale werkgelegenheid

De totale werkgelegenheid wordt gemeten in *het aantal bezette arbeidsplaatsen van minimaal 1 uur per week*. Het gaat hier zowel om personen in loondienst als zelfstandigen. Deze definitie is gelijk voor het aantal arbeidsplaatsen.

#### Nederland

In figuur 2.1 is de procentuele werkgelegenheidsontwikkeling tussen 1997 en 2014 te zien. De grafiek toont duidelijk een conjuncturele ontwikkeling in werkgelegenheid.

- De periode 1996-2001 onderscheidt zich als hoogconjunctuur. Als gevolg van een toenemende beroepsbevolking is er in deze periode sprake van een snel stijgende werkgelegenheid. Gedurende deze periode neemt de landelijke werkgelegenheid gemiddeld met 3,2% per jaar toe.
- In 2001 klappt de economie in elkaar als gevolg van het knappen van de internet bubble waardoor een periode van laagconjunctuur aanbreekt tussen 2002 en 2005 (gemiddeld een krimp van -0,2% per jaar).
- Tussen 2006 en 2008 is er vervolgens weer sprake van hoogconjunctuur.
- Begin 2009 worden de gevolgen van de zogenaamde 'kredietcrisis' duidelijk, waardoor de Nederlandse economie eind 2009 in een recessie belandt. Met enige vertraging werkt deze economische achteruitgang ook door op de vraag naar arbeid. In 2009 valt de groei van de werkgelegenheid fors terug. Terwijl de werkgelegenheid in Nederland in 2008 nog met 2,5% groeide, is er in 2009 nog maar sprake van een groei van 0,3%.

Velen hadden aan het begin van de crisis een forse krimp van de werkgelegenheid in 2009 verwacht. Achteraf bleek echter dat de economische achteruitgang maar deels is opgevangen door een lagere werkgelegenheid. Hetgeen betekent dat de productie per werknemer achteruit is gegaan. Een daling van de arbeidsproductiviteit is zeer bijzonder, in de jaren vijftig gebeurde dit voor het laatst. Tijdens de recessie blijken werkgevers toch behoorlijk terughoudend te zijn geweest om personeel te laten afvloeien. Er heeft zogenaamde 'labour hoarding'<sup>11</sup> plaatsgevonden, vanwege de angst om vakken te verliezen en de verwachting dat de krapte spoedig terugkeert. Ook de ingestelde regeling deeltijd-ww heeft het voor werkgevers makkelijker gemaakt om bestaand personeel vast te houden.

Dit alles heeft ertoe geleid dat de economische krimp in het recessiejaar 2009 vooral tot uiting is gekomen in een daling van de arbeidsproductiviteit, met als gevolg dat werkgevers ruim in hun personeel zitten. Daarom zal ondanks het economisch herstel de komende tijd slechts sprake zijn van een beperkte werkgelegenheidsstoeiname aangezien werkgevers het

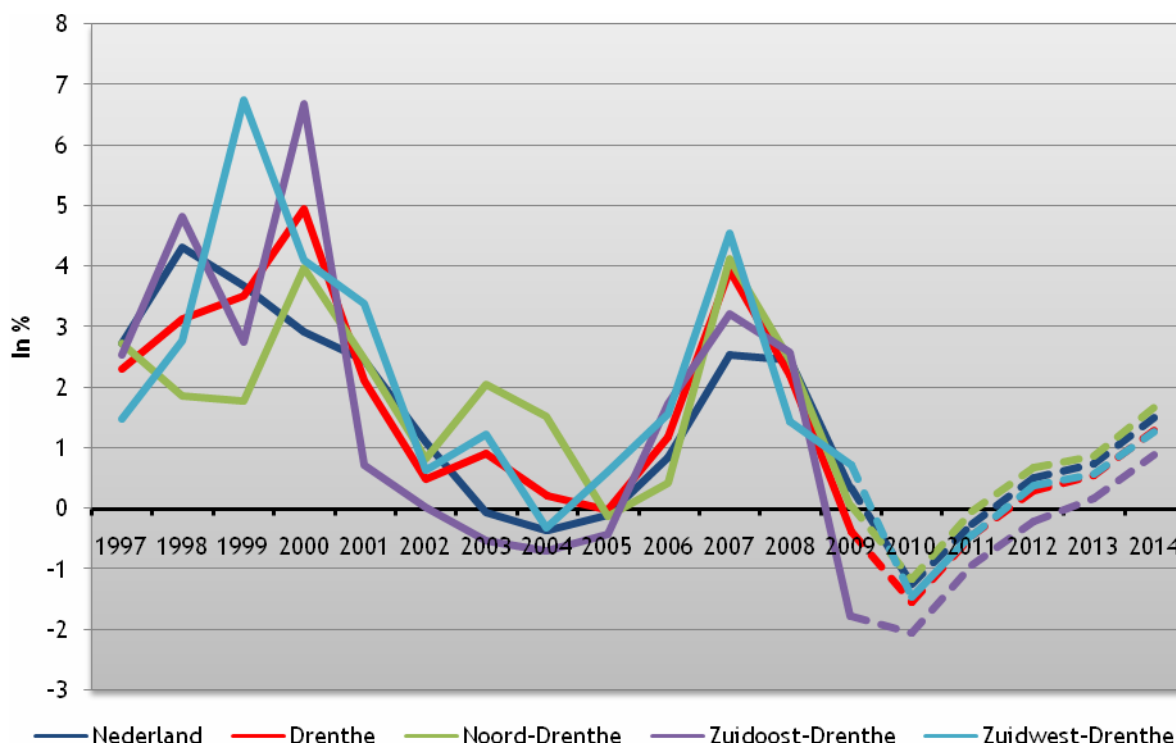
---

<sup>11</sup> Het tijdelijk vasthouden van een iets te grote hoeveelheid arbeid door bedrijven bij een conjuncturele terugval.

bestaand personeel meer zullen inzetten. Ondanks de problemen op de arbeidsmarkt in 2009 bereikte het aantal arbeidsplaatsen in Nederland toch een hoogtepunt in datzelfde jaar met ruim acht miljoen arbeidsplaatsen.

Naar verwachting zal de economische recessie in 2010 en 2011 voelbaar blijven op de arbeidsmarkt. Op landelijk niveau zal het aantal arbeidsplaatsen naar alle waarschijnlijkheid gaan krimpen met 1,25% in 2010 en 0,25% in 2011. Op middellange termijn (2012-2014) is de verwachting dat de groei van werkgelegenheid weer zal terugkeren, al zal er sprake zijn van een beperktere groei dan vóór 2009. Dit komt doordat de beroepsbevolking op de middellange termijn veel langzamer zal gaan groeien.

**Figuur 2.1**  
Werkgelegenheidsontwikkeling, Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2009-2014 (in %)<sup>12</sup>



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

### Drenthe

In de afgelopen jaren kende de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Drenthe ten opzichte van het Nederlands gemiddeld meer uitschieters. Dat is op zich niet zo verwonderlijk aangezien het een relatief kleine provincie qua werkgelegenheid betreft. Veranderingen in de werkgelegenheid hebben hierdoor relatief grotere gevolgen dan in grotere provincies. In 2009 is er in Drenthe sprake van een afname van de werkgelegenheid (-0,4%) terwijl er op landelijk niveau nog een geringe toename te zien is. Absoluut gezien ligt de piek in het aantal arbeidsplaatsen in Drenthe met ruim 214.000 arbeidsplaatsen een jaar eerder (in 2008) dan landelijk.

<sup>12</sup> Aan de hand van de meest actuele gegevens uit de Drentse WerkgelegenheidsEnquête (DWE) is het effect van de recessie maar deels zichtbaar. De peildatum voor de werkgelegenheidsgegevens is namelijk 1 april. Dit betekent dat het economisch keerpunt precies tussen de laatste twee peildata van DWE viel. Dit betekent dat tot 2009 alleen de eerste maanden van de crisis in beeld zijn gebracht en het totaal beeld vertroebeld wordt doordat de arbeidsmarktgegevens deels betrekking hebben op een periode toen het economische tij nog mee zat.



De komende jaren wordt voor Drenthe een slechtere werkgelegenheidsontwikkeling verwacht dan landelijk. Dit heeft deels te maken met de sectorale samenstelling van werkgelegenheid, de lagere economische groei in Drenthe, en daarnaast een langzamer groeiende beroepsbevolking in Drenthe. Naar verwachting ebt de crisis nog twee jaar na, daarna vindt er een langzaam herstel plaats. Dit geldt zowel voor Drenthe als landelijk. Het herstel zal in Drenthe iets later optreden (begin 2012) dan in Nederland (2011).

Op regionaal niveau heeft Noord-Drenthe met bijna 79.000 arbeidsplaatsen de grootste werkgelegenheid, gevolgd door Zuidoost-Drenthe met ruim 71.000 arbeidsplaatsen. Zuidwest-Drenthe heeft de kleinste werkgelegenheid met ruim 63.000 arbeidsplaatsen. Tot op heden kende Noord-Drenthe de gunstigste werkgelegenheidsontwikkeling. De werkgelegenheid in Zuidwest-Drenthe ontwikkelde zich vergelijkbaar aan het Nederlands gemiddelde. Zuidoost-Drenthe heeft het meeste last van de crisis en voor de komende jaren is de verwachting dat dit gebied de slechtste werkgelegenheidsontwikkeling blijft kennen. Dit kan worden verklaard door een achterblijvende economische groei. In Noord-Drenthe is de werkgelegenheidsontwikkeling 2010-2014 iets positiever dan het landelijk beeld.

Beleidsmatig kent Drenthe twee belangrijke aandachtgebieden, namelijk de Drentse Zuidas en de as Groningen-Assen. Grofweg kan Noord-Drenthe worden bestempeld als het Drentse deel van de as Groningen-Assen en dat betekent dat hier ongeveer 37% van de Drentse werkgelegenheid vandaan komt. De Drentse Zuidas betreft de as tussen Zwolle en Duitsland en omvat het gebied van de gemeenten Meppel, De Wolden, Hoogeveen, Coevorden en Emmen. Daarom kan de optelsom van Zuidwest- en Zuidoost-Drenthe dienen als indicatie voor de werkgelegenheid in de Zuidas. Dan blijkt dat ongeveer 63% van de Drentse werkgelegenheid op de Zuidas is.

Zoals eerder vermeld betreffen bovenstaande ontwikkelingen alle bezette arbeidsplaatsen van 1 uur of meer. Wanneer er gekeken wordt naar het verschil in werkgelegenheidsontwikkeling tussen parttime en fulltime banen dan vallen er in Drenthe enkele zaken op:

- Van 1996 tot en met 2009 is de werkgelegenheid in parttime banen in Drenthe harder toegenomen dan in fulltime banen, 50% ten opzichte van 24%.
- In de sectoren horeca, handel en reparatie en overige diensten vormen parttime banen (meer dan) een kwart van het totaal aantal arbeidsplaatsen.
- Het aantal parttime banen in transport en communicatie is sinds 1996 verdubbeld in Drenthe. Er waren eveneens forse toenames in het aantal parttime banen in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnzorg en horeca.

## 2.2 Sectorale werkgelegenheid

Er kan verder worden ingezoomd op de werkgelegenheidsontwikkeling door een uitsplitsing te maken naar verschillende sectoren. In deze paragraaf nemen we daarom eerst de werkgelegenheidsstructuur van Drenthe onder de loep om vervolgens een onderverdeling te maken naar vier hoofdsectoren en hun onderliggende sectoren.

### 2.2.1 Werkgelegenheidsstructuur Drenthe

Allereerst is het van belang om sectoren te onderscheiden die in Drenthe voor veel werkgelegenheid zorgen. Staat 2.1 toont daarom de werkgelegenheidsstructuur in 2009 voor de provincie Drenthe. Daarin is te zien dat de vier grootste sectoren in Drenthe op basis van aantal arbeidsplaatsen zijn:

- Handel en reparatie (18%)
- Zorg en welzijn (18%)
- Zakelijke dienstverlening (11%)
- Bouw (7%).

In deze indeling is de toeristensector niet als aparte sector te onderscheiden. In Drenthe zijn echter relatief veel mensen werkzaam in toeristische banen (zie onderdeel 'primaire aandachtssectoren').

Ten opzichte van de Nederlandse sectorstructuur zijn landbouw, gezondheidszorg en bouw relatief groter in Drenthe. Transport, zakelijke dienstverlening en bank- en verzekeringswezen zijn daarentegen relatief kleiner of gelijk in Drenthe.

#### Staat 2.1

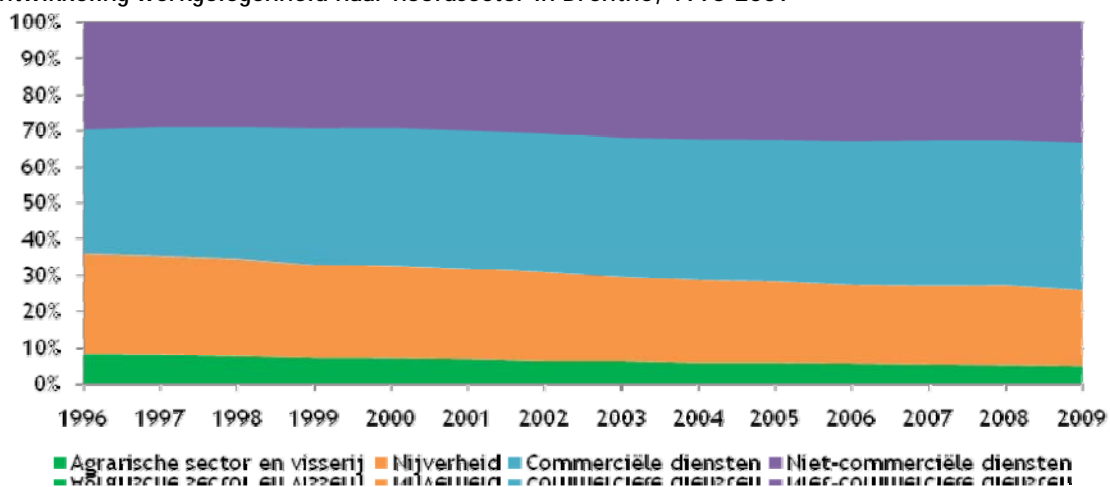
Sectorale werkgelegenheidsstructuur in Drenthe in 2009 (in absolute aantallen en als percentage van totaal)

Sector	Drenthe		Noord-Drenthe		Zuidoost-Drenthe		Zuidwest-Drenthe	
	<i>abs</i>	%	<i>abs</i>	%	<i>abs</i>	%	<i>abs.</i>	%
Landbouw en visserij	10.820	5,1%	3.630	4,6%	4.070	5,7%	3.120	4,9%
Voeding	3.440	1,6%	880	1,1%	940	1,3%	1.630	2,6%
Chemie	3.290	1,5%	530	0,7%	2.200	3,1%	560	0,9%
Metaal en elektrotechniek	9.180	4,3%	2.170	2,7%	3.870	5,4%	3.150	5,0%
Overige industrie	10.210	4,8%	2.490	3,2%	4.320	6,1%	3.400	5,4%
Energie	3.050	1,4%	1.780	2,2%	630	0,9%	650	1,0%
Bouw	15.660	7,3%	4.420	5,6%	6.190	8,7%	5.050	8,0%
Handel en reparatie	38.440	18,0%	15.080	19,1%	12.060	16,9%	11.300	17,9%
Horeca	9.690	4,5%	3.860	4,9%	3.300	4,6%	2.540	4,0%
Transport en communicatie	10.950	5,1%	3.430	4,3%	4.030	5,6%	3.490	5,5%
Bank- en verzekeringswezen	4.680	2,2%	1.980	2,5%	930	1,3%	1.770	2,8%
Zakelijke dienstverlening	23.520	11,0%	9.170	11,6%	8.540	12,0%	5.810	9,2%
Overheid	12.530	5,9%	5.620	7,1%	2.660	3,7%	4.250	6,7%
Onderwijs	12.200	5,7%	4.310	5,5%	4.210	5,9%	3.680	5,8%
Gezondheids- en welzijnszorg	37.590	17,6%	16.450	20,8%	10.440	14,6%	10.700	17,0%
Overige diensten	8.110	3,8%	3.190	4,0%	2.930	4,1%	2.000	3,2%
<b>Totaal</b>	<b>213.350</b>	<b>100%</b>	<b>78.970</b>	<b>100%</b>	<b>71.290</b>	<b>100%</b>	<b>63.090</b>	<b>100%</b>

Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

Op regionaal niveau zijn er ook verschillen in sectorstructuur op te merken. In Noord-Drenthe is het werkgelegenheidsaandeel van de sector gezondheids- en welzijnszorg relatief groot, terwijl de sectoren metaal-elektro, overige industrie en bouw juist relatief klein zijn. In Zuidoost-Drenthe is de sector chemie relatief groot wat betreft aantal arbeidsplaatsen in 2009, terwijl er relatief weinig mensen werken in de sectoren overheid en zorg. In Zuidwest-Drenthe is relatief veel werkgelegenheid in de sector voeding en juist weinig in de sector zakelijke dienstverlening.

Figuur 2.2  
Ontwikkeling werkgelegenheid naar hoofdsector in Drenthe, 1996-2009



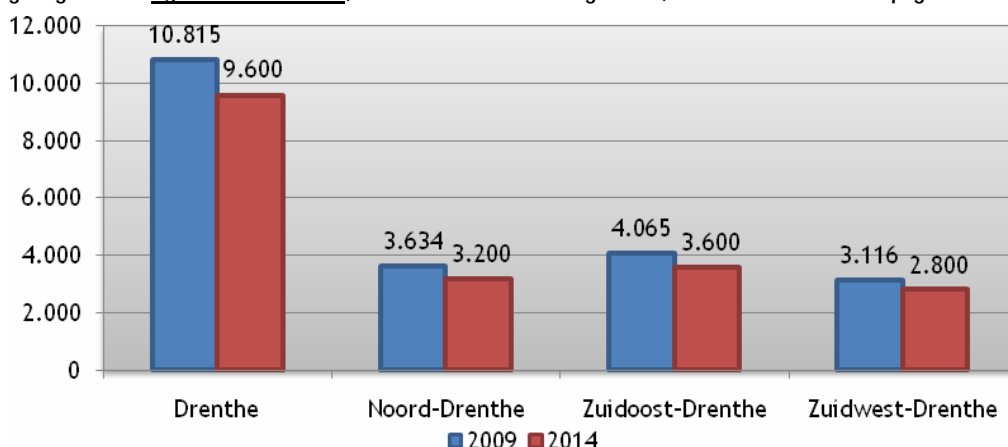
Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

In figuur 2.2 staat de werkgelegenheidsontwikkeling per hoofdsector afgebeeld. In dit onderzoek worden vier hoofdsectoren onderscheiden namelijk agrarische sector, nijverheid, commerciële diensten en niet-commerciële diensten. De arbeidsmarkt van Drenthe is gedurende de afgelopen vijftien jaar minder conjunctuurgevoelig geworden. Dit blijkt uit het feit dat het aandeel van de agrarische sector en nijverheid in de totale werkgelegenheid is afgenomen. Daarentegen nam het werkgelegenheidsaandeel in de niet-commerciële diensten en commerciële diensten verder toe. In het vervolg van dit rapport zal per hoofdsector de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling worden besproken.

### 2.2.2 Agrarische sector

Met agrarische sector wordt in dit rapport de primaire sector bedoeld met daarin sectoren als mijnbouw, landbouw, veeteelt, visserij en bosbouw. In de Drentse sectorstructuur heeft de primaire sector een aandeel van 5,1% en is daarmee relatief groter dan het Nederlands gemiddelde van 3%. De werkgelegenheid in de agrarische sector en visserij bedroeg in 2009 in Noord-Drenthe, Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe respectievelijk circa 3.600, 4.100 en 3.100 arbeidsplaatsen (figuur 2.3).

Figuur 2.3  
Werkgelegenheid agrarische sector, 2009 en verwachting 2014, in Drenthe en Corop-gebieden

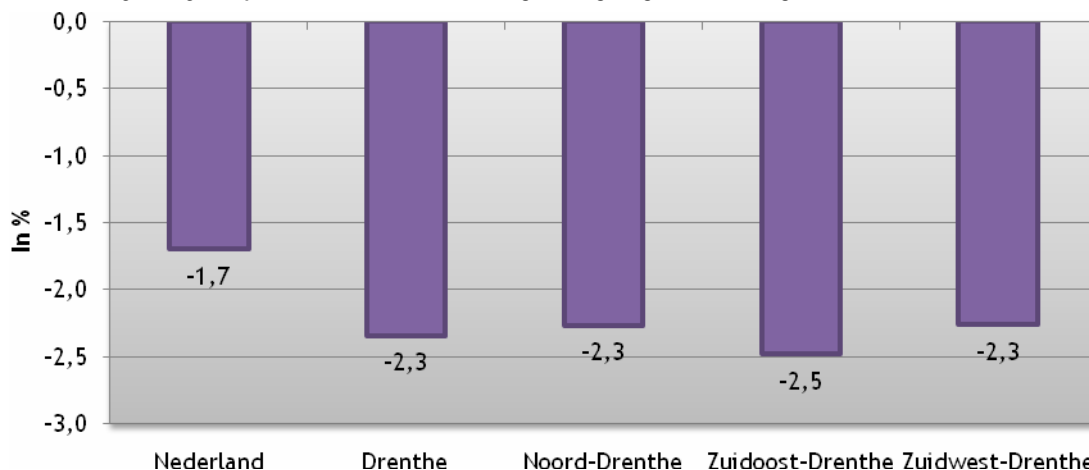


Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

Naar verwachting zal de werkgelegenheid in deze sector de komende vijf jaar afnemen. Dit heeft niet zo zeer met de recessie te maken, maar meer met een voortdurende trend van schaalvergroting, waardoor er steeds minder kleine zelfstandigen in de landbouw actief zijn. Daarnaast speelt ook de nog immer toenemende automatisering in de landbouw een rol in de afname van werkgelegenheid.

Figuur 2.4

Gemiddelde *jaarlijkse* procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in agrarische sector, 2009-2014



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

De voorziene afname in de werkgelegenheid in de agrarische sector in Drenthe zal gemiddeld jaarlijks groter dan landelijk zijn (figuur 2.4). In Zuidoost-Drenthe zal de krimp zelfs gemiddeld -2,5% per jaar bedragen in de periode 2010-2014.

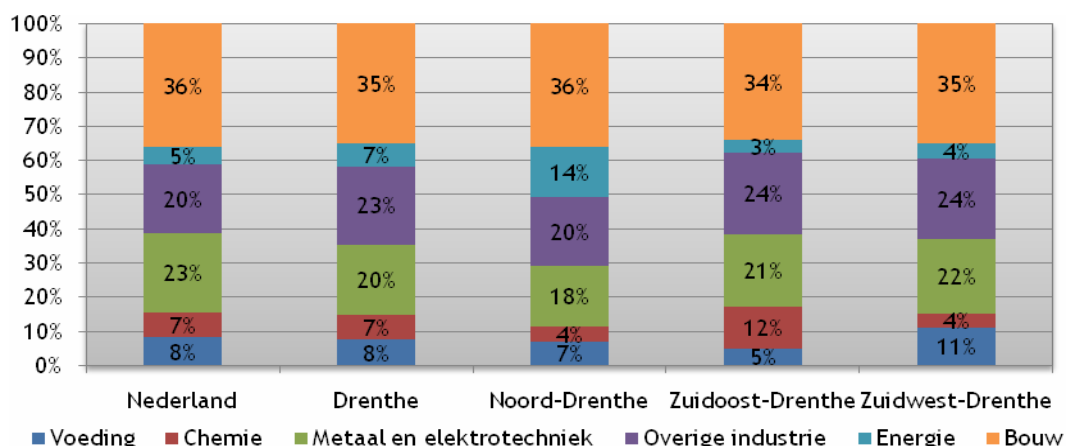
### 2.2.3 Industrie

De industriële sector, ook wel nijverheid genoemd, kan worden uitgesplitst in de volgende sectoren:

- Voeding
- Chemie
- Metaal en elektrotechniek
- Overige industrie
- Energie
- Bouw

In Drenthe zijn er bijna 45.000 arbeidsplaatsen in de industriële sector waarvan het merendeel werkt in de bouw en overige industrie. De verdeling van werkgelegenheid over de onderliggende sectoren is in Drenthe vrijwel gelijk aan het landelijk beeld (figuur 2.5). Regionaal zijn er wel enkele verschillen. Zo is in Noord-Drenthe de sector energie relatief groot, als gevolg van de aanwezigheid van de NAM in Assen, en datzelfde geldt voor de sector chemie in Zuidoost-Drenthe. In Zuidwest-Drenthe is de sector voeding relatief groot.

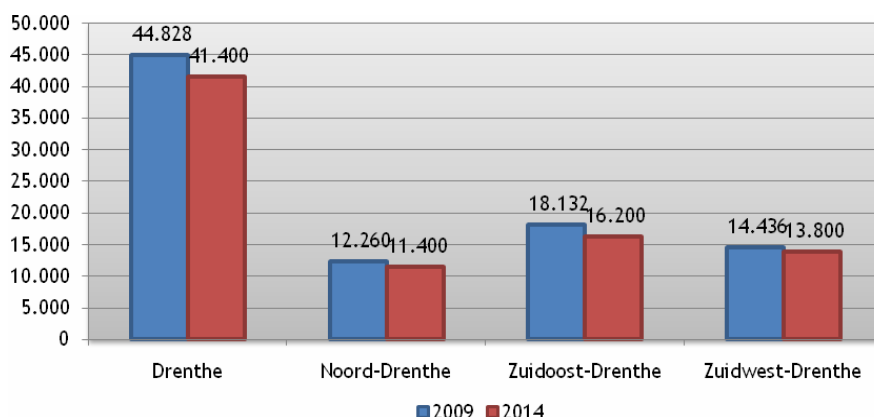
**Figuur 2.5**  
Verdeling werkgelegenheid in industrie naar sectoren, 2009



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

De werkgelegenheid in de industrie loopt al jaren terug. Naast deze structurele krimp is door de recessie de werkgelegenheid in de industriële sector extra hard teruggelopen. In Drenthe gingen er tussen 2008 en 2009 ruim 2.200 arbeidsplaatsen verloren in de industrie. De voorziene ontwikkelingen zullen ervoor zorgen dat de werkgelegenheid in de industriële sector in vijf jaar tijd verder zal krimpen in geheel Drenthe (figuur 2.6). In totaal zullen er bijna 3.500 arbeidsplaatsen verloren gaan in de hele provincie. Voor de komende periode wordt landelijk nog altijd uitgegaan van een werkgelegenheidskrimp van 1,2% per jaar tot en met 2014 (figuur 2.7). Voor Drenthe is de voorspelling zelfs iets negatiever met een krimp van gemiddeld 1,6% per jaar, voornamelijk in de onderliggende sectoren chemie en overige industrie. Dit betreft wel sectoren met een relatief kleine werkgelegenheid. Met het aantrekken van de internationale handel zal de industriële productie weer gaan aantrekken. Dit komt echter voornamelijk tot uiting in het herstel van de arbeidsproductiviteit en niet zo zeer in een groeiende werkgelegenheid<sup>13</sup>. Hoewel de arbeidsmarkt als zodanig hier niet van profiteert, creëren bedrijven zo wel meer toegevoegde waarde, worden dus weer sterker en dragen bij aan een sterker economisch klimaat in Drenthe.

**Figuur 2.6**  
Werkgelegenheid industrie, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden

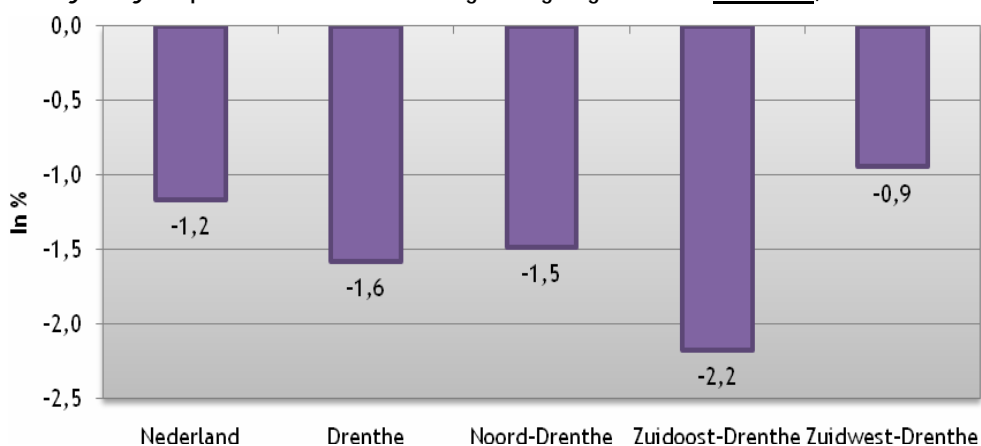


Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

**Figuur 2.7**

<sup>13</sup> UWV WERKbedrijf Arbeidsmarktprognoses 2010-2011.

Gemiddelde *jaarlijkse* procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in industrie, 2009-2014



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

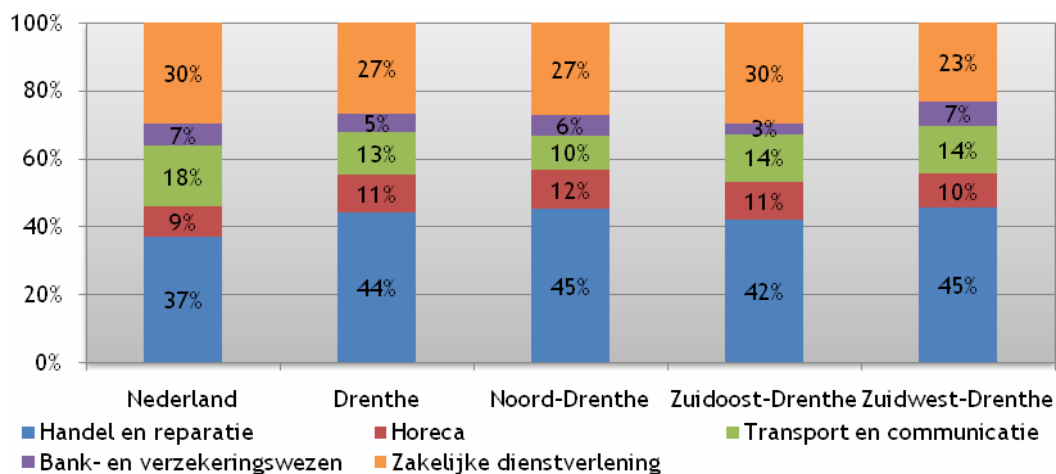
#### 2.2.4 Commerciële diensten

Ondanks dat de sector commerciële diensten ten opzichte van landelijk relatief klein is, is deze hoofdsector qua werkgelegenheid wel de grootste in Drenthe (87.300 arbeidsplaatsen). De commerciële dienstverlening kan worden onderverdeeld in de volgende sectoren:

- Handel en reparatie
- Horeca
- Transport en communicatie
- Bank- en verzekeringswezen
- Zakelijke dienstverlening

In de sector commerciële diensten werken de meeste mensen uit Drenthe. Relatief gezien zijn de onderliggende sectoren horeca en handel en reparatie in Drenthe goed vertegenwoordigd. Op regionaal niveau geldt hetzelfde voor zakelijke dienstverlening in Zuidoost-Drenthe; handel en reparatie in Noord-Drenthe en bank- en verzekeringswezen in Zuidwest-Drenthe.

Figuur 2.8  
Verdeling werkgelegenheid in commerciële diensten naar sectoren, 2009

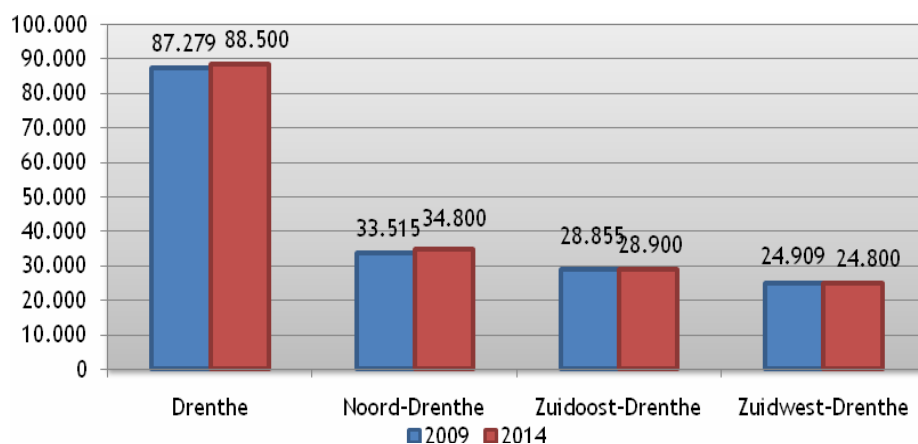


Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

De werkgelegenheid in de sector commerciële diensten is evenals binnen de sector nijverheid vrij conjunctuurgevoelig. Vooral een sector als zakelijke diensten vertoont aanzienlijke

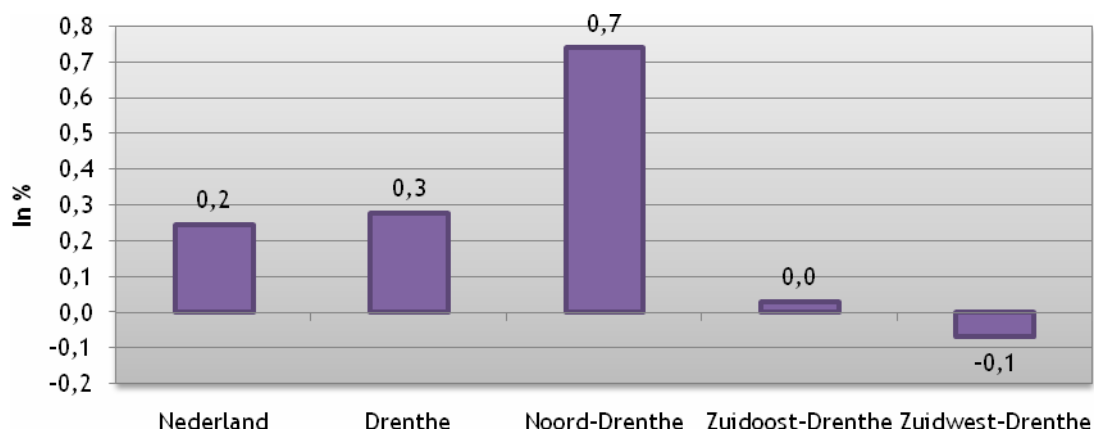
conjuncturele schommelingen. Toch heeft de werkgelegenheid in commerciële diensten in Drenthe (nog) niet geleden onder de recessie want van de ruim 86.500 arbeidsplaatsen in 2008 steeg het aantal naar bijna 87.300 in 2009. De komende jaren is de verwachting dat de werkgelegenheid in commerciële diensten zal blijven groeien (figuur 2.10). Zowel landelijk als provinciaal zijn de vooruitzichten dat er een kleine groei van gemiddeld 0,2% en 0,3% per jaar zal plaatsvinden. Op regionaal niveau is er echter een zeer uiteenlopend beeld in commerciële diensten te zien. In Noord-Drenthe gaat de komende vijf jaar de werkgelegenheid in deze sector met 0,7% groeien, terwijl er in Zuidwest-Drenthe juist een krimp van de werkgelegenheid met 0,1% wordt verwacht. Door de voorziene marginale groei tot en met 2014 zal de werkgelegenheid in de commerciële dienstverlening in Drenthe de komende vijf jaar met circa 1.300 arbeidsplaatsen toenemen (figuur 2.9).

Figuur 2.9  
Werkgelegenheid commerciële diensten, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

Figuur 2.10  
Gemiddelde *jaarlijkse* procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in commerciële diensten, 2009-2014



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

## 2.2.5 Niet-commerciële diensten

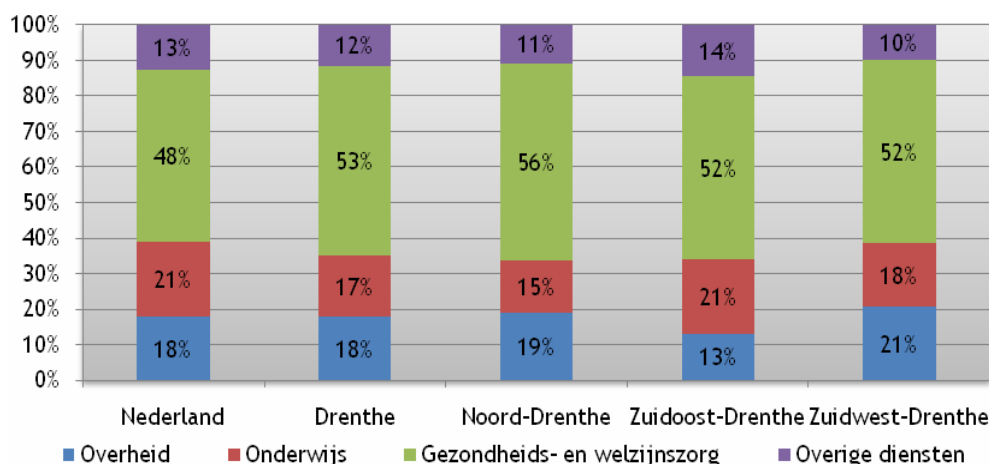
De sector niet-commerciële diensten kan worden onderverdeeld in de volgende sectoren:

- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Overige dienstverlening

De verdeling van werkgelegenheid over deze sectoren in Drenthe wijkt af van het landelijk beeld (figuur 2.11). Zo heeft Drenthe relatief veel arbeidsplaatsen in de gezondheidszorg en relatief weinig in het onderwijs. Regionaal zijn er ook enkele verschillen. Noord-Drenthe kent een grote werkgelegenheid in de gezondheidszorg; Zuidoost-Drenthe in het onderwijs en overige diensten en Zuidwest-Drenthe juist in de overheidssector.

Figuur 2.11

Verdeling werkgelegenheid in niet-commerciële diensten naar sectoren, 2009



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

De niet-commerciële dienstverlening heeft weinig last gehad van de recessie en de werkgelegenheid is tussen 2008 en 2009 zelfs gegroeid met bijna 1.300 arbeidsplaatsen. Dit komt voornamelijk doordat sectoren als onderwijs, zorg en overheid minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen. Voor de komende jaren wordt dan ook een groei in het aantal arbeidsplaatsen voorzien. De werkgelegenheid de sector niet-commerciële dienstverlening zal in Drenthe toenemen van ruim 70.000 arbeidsplaatsen naar ruim 74.000 arbeidsplaatsen (figuur 2.12).

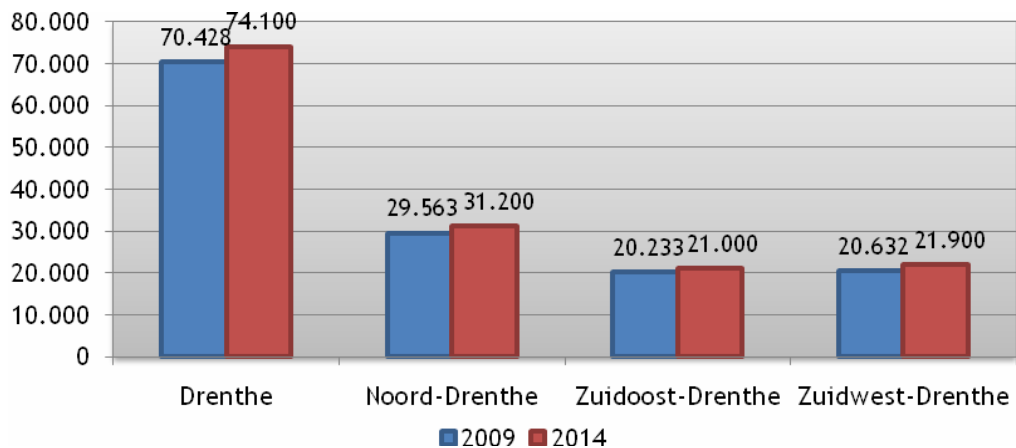
Binnen de overheid zal de werkgelegenheid vanwege reeds bestaande bezuinigingen<sup>14</sup> gaan afnemen (met gemiddeld 0,6% per jaar). Waarbij de verwachting bestaat dat aangekondigde maatregelen in het regeerakkoord van VVD en CDA tot een verdere bezuiniging binnen alle overheidslagen zal leiden, met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Het aantal banen in het onderwijs groeit nauwelijks meer als gevolg van ontgroening. In de zorg wordt nog altijd een werkgelegenheids groei verwacht vanwege de toenemende vraag naar zorg. Deze groei is echter met onzekerheid omgeven aangezien dit erg afhankelijk is van hoe er in de toekomst wordt omgegaan met de stijgende kosten van de zorg. Op nationaal niveau moeten er beleidsbeslissingen worden genomen over de financiering van de zorg en dat heeft mogelijk ook gevolgen voor de werkgelegenheids groei in de zorg.

Figuur 2.12

Werkgelegenheid niet-commerciële diensten, 2009 en 2014, in Drenthe en Corop-gebieden

<sup>14</sup> Dit betreft bezuinigingen die door het kabinet Balkenende IV zijn ingevoerd. De aangekondigde bezuinigingen in het nieuwe regeerakkoord van VVD en CDA zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

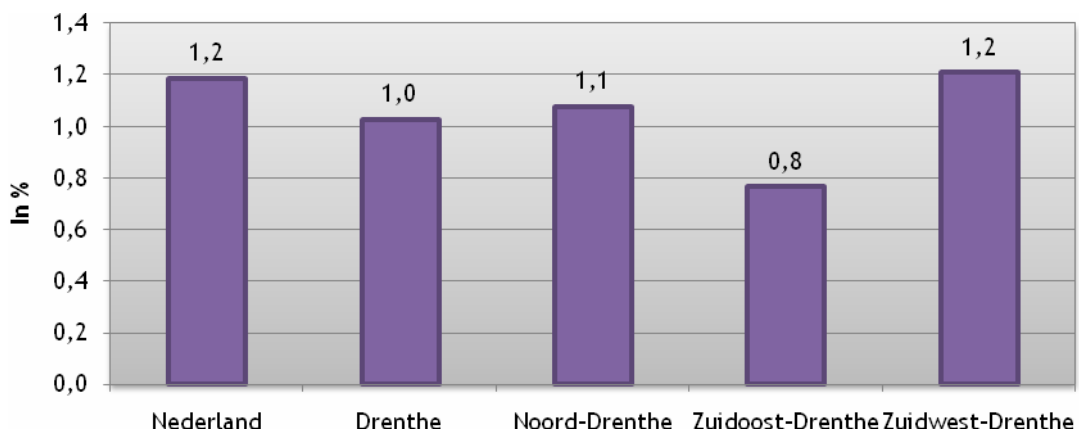




Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

In de periode tot 2014 wordt in de niet-commerciële diensten een kleine groei van de werkgelegenheid verwacht. In Drenthe zal de groei iets kleiner zijn dan landelijk met jaarlijks een toename van 1% (figuur 2.13). De verwachtingen voor de niet-commerciële diensten in Zuidoost-Drenthe blijven ietwat achter bij het provinciaal gemiddelde.

**Figuur 2.13**  
Gemiddelde *jaarlijkse* procentuele ontwikkeling werkgelegenheid in niet-commerciële diensten, 2009-2014



Bron: CPB, LISA, DWE, Etil.

## 2.2.6 Primaire aandachtssectoren

In het arbeidsmarktbeleid van de Provincie Drenthe zijn een viertal primaire arbeidsmarktsectoren voor de komende jaren benoemd, namelijk:

- Agribusiness
- Zorg
- Leisure
- Technologie

In dit onderzoek wordt een algemeen beeld geschetst van alle sectoren en dat betekent dat deze vier specifieke sectoren niet uitgebreid aan bod komen. Vandaar dat door middel van deskresearch hier de vier aandachtssectoren deels verder worden uitgediept.

### 1. Agribusiness

Eerder in dit rapport kwam reeds de agrarische sector aan bod, dit betrof echter de primaire sector waarbij het uitsluitend draait om het verbouwen van agrarische producten. In dit onderdeel gaat het echter over *agribusiness in de brede zin van het woord*.

Agribusiness betreft alle bedrijven die zich bezighouden met de toelevering, verwerking, productie en afzet van agrarische producten. Twee belangrijke pijlers van de agribusiness zijn de primaire landbouw en de voedingsmiddelenindustrie. Het aantal werkzame personen in Drenthe bedroeg in 2007 circa 12.000, van wie 9.000 in de primaire landbouw en 3.000 in de voedingsmiddelenindustrie. De genoemde aantallen komen neer op bijna 7% van het totale aantal Drentse arbeidsplaatsen (landbouw ruim 5%, voedingsmiddelenindustrie circa 1,5%).

Het belang van de agribusiness in Drenthe is de afgelopen 60 jaar spectaculair veranderd. In 1950 bedroeg het werkgelegenheidsaandeel van de agribusiness in Drenthe nog ruim 45%. Ook toen bepaalde de primaire landbouw het grootste deel hiervan met bijna 40%. De mechanisatie en herstructurering in de landbouw in de jaren '50 en '60 zorgden voor een sterke uitstoot van arbeid. De rol van de agribusiness in de Drentse economie is daarna langzaam gedaald van 11% in 1987 tot 7% twintig jaar later. In termen van aantallen (voltijd)banen schommelde het aantal voor de agribusiness tussen 1987 en 1998 steeds tussen de 14.000 en 15.000. Na die periode is dat aantal gedaald tot rond de 12.000 tot 13.000<sup>15</sup>.

Landelijk werken in de agribusiness 550.000 mensen ofwel 7% van de totale werkgelegenheid. Tot 2016 zal de werkgelegenheid in het agrocluster naar verwachting afnemen (vooral in de toeleveringsindustrie en de veehouderij). Dit heeft te maken met toenemende concurrentie, gebrek aan bedrijfsopvolging en daardoor schaalvergroting. Daarnaast is er sprake van nieuwe productietechnieken en organisatorische innovaties waardoor er vooral vraag zal zijn naar minder, maar meer gekwalificeerde mensen.

Toch zal het Nederlandse agrocluster in toenemende mate problemen hebben om voldoende arbeidskrachten te vinden, als gevolg van een aantal factoren:

- ontgroening en vergrijzing: naast vergrijzing krijgt het agrocluster te maken met een dalende instroom vanuit landbouwrichtingen in het onderwijs;
- grote en toenemende behoefte aan flexibele arbeid: dit terwijl het binnenlandse aanbod van flexibele arbeid naar verwachting eerder zal afnemen dan stijgen;
- een lagere score op arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en imago. Het negatieve imago heeft een negatieve uitwerking op de instroom vanuit opleidingen<sup>16</sup>

## 2. Zorg<sup>17</sup>

De sector Zorg en Welzijn omvat de volgende deelsectoren:

- ziekenhuizen: academische- en algemene ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg;
- verpleeg- en bejaardenhuizen: verpleging en verzorging, gehandicaptenzorg;
- overige gezondheids- en welzijnszorg: thuiszorg, overige zorg (waaronder praktijken van huisartsen, tandartsen, et cetera).

Binnen deze sector vormen in Drenthe verpleeg- en verzorgingshuizen de grootste branche (8.000 personen in loondienst gemiddeld in 2008). Voor alle branches binnen de sector Zorg

<sup>15</sup> Bron: 'Uitvoeringsstrategie Agribusiness', Provincie Drenthe, oktober 2009.

<sup>16</sup> Bron: 'De arbeidsmarkt van het agrocluster in 2016. Groene sector aan de slag', drs. W.J. Verhoeven en drs. P.M. de Klaver, 2008.

<sup>17</sup> Geraadpleegde bronnen:

- Brancheschets Zorg & Welzijn februari 2010, UWV WERKbedrijf;
- Arbeid in Zorg en Welzijn 2009;
- 'Zorgen voor zorg. Ramingen van de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030', september 2010, Sociaal en Cultureel Planbureau.

en Welzijn geldt dat vrouwelijke werknemers een ruime meerderheid vormen, gemiddeld 85%. De gemiddelde leeftijd in Zorg en Welzijn in Drenthe bedraagt 41 jaar. Wat betreft de arbeidsmarktsituatie zijn er op korte termijn over het algemeen weinig tekorten te verwachten in deze sector. Onzekerheid over financiële middelen en mogelijke bezuinigingen van de overheid drukken de vraag naar personeel.

Hoewel er regionaal grote verschillen zijn, blijft de vraag naar zorg- en welzijnsdiensten op langere termijn echter stijgen. Tussen 2008 en 2025 neemt de zorgvraag bijna 22% toe als gevolg van demografische ontwikkelingen, bij een stagnerend of zelfs krimpend arbeidsaanbod. Door doelmatiger werken kan de uitbreidingsvraag worden beperkt, maar de totale vraag blijft groot door de vervangingsvraag. Daar waar de vraag naar zorg harder groeit dan de beroepsbevolking in een regio zal spanning optreden. In het rapport 'Arbeid in Zorg en Welzijn 2009' wordt verwacht dat Drenthe tot de regio's behoort waar de discrepantie in 2025 het grootst is.

De vraag naar zorg wordt beïnvloed door een aantal vraagverhogende en vraagverlagende ontwikkelingen die van belang zijn voor de sector, namelijk:

#### Vraagverhogende ontwikkelingen

- Demografische ontwikkelingen: door vergrijzing zal de vraag naar zorg toenemen.
- Voortschrijdende medische technologie: de vraag om zorg en zorgpersoneel kan toenemen, doordat mensen als gevolg van medisch technologische ontwikkelingen langer blijven leven.
- Relatief minder snel groeiende arbeidsproductiviteit.
- Minder mantelzorg.
- Toegenomen medicalisering en eerder professionele hulp inschakelen.

#### Vraagverlagende ontwikkelingen

- Technologische ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van domotica (zoals sensormonitoring). Hierdoor is aanwezigheid van zorgverleners minder nodig.
- Toegenomen opleidingsniveau: hoger opgeleiden vragen over het algemeen minder zorg.
- Betere gezondheid van ouderen.
- Extramuralisatie: er is een tendens dat mensen met een zorgbehoefte steeds meer thuis blijven wonen, hetgeen een verlagend effect heeft op de zorgvraag.
- Bezuinigingen van de overheid die de vraag naar zorg zullen moeten verlagen.
- Verdergaande marktwerking: zorginstellingen werken steeds vraaggerichter en efficiënter.

Weer geldt dat deze ontwikkelingen (en derhalve de zorgvraag) regionaal sterk kunnen verschillen, afhankelijk van factoren zoals de gezondheidstoestand van mensen. Dit wordt onder meer beïnvloed door demografische factoren, sociaal economische status, stedelijkheid, opvoed- en opgroei problemen. Ook aan de aanbodskant spelen regionale invloeden, zoals de leeftijdsopbouw die van invloed is op de (potentiële) beroepsbevolking, en de participatiegraad van vrouwen een rol.

### *3. Leisure<sup>18</sup>*

---

<sup>18</sup> Bron: 'Toerisme in Drenthe: de groene motor. De economische betekenis van toerisme en recreatie in Drenthe', Ecorys, 2008.

De werkgelegenheid in de toeristische sector bedroeg in 2007 ruim 15.000 banen, verdeeld over zowel de directe en afgeleide werkgelegenheid bij toeristische bedrijven (waaronder verblijfsaccommodaties en attracties), de lokale middenstand en horeca en de toeleveranciers. Dagtochten zorgen voor een werkgelegenheid van 9.750 banen (12 uur of meer per week). Langere vakanties in Drenthe zijn goed voor nog eens 5.560 banen.

Met name in de kleinere plattelandskernen, bijvoorbeeld Aa en Hunze, Borger-Odoorn en Coevorden, is de werkgelegenheid sterk toeristisch georiënteerd, en daarmee een belangrijke pijler voor de plaatselijke economie.

Belangrijk is om te realiseren dat het belang van de toeristische sector breder is dan alleen de directe werkgelegenheid die hiermee gemoeid gaat. Veel winkels en voorzieningen in de Drentse dorpen, en de hieraan gerelateerde werkgelegenheid, zouden verdwijnen als er geen toeristische bestedingen zouden zijn. De toeristische sector levert daarmee ook een belangrijke bijdrage aan de leefbaarheid van de landelijke Drentse gebieden en dus ook aan het voorkomen/beperken van latere bevolkingskrimp.

Ondanks economische moeilijke tijden blijft de toeristische sector in Drenthe flink investeren. Zo blijkt uit de populariteit van de Stimuleringsregeling Toeristisch Natuurlijk! Drenthe 2008-2010 (STINAT). Waar gerekend was op een investering door ondernemers van 37,5 miljoen euro wordt dit ruim 50 miljoen euro, wat wordt gezien als een teken dat de STINAT meer en hogere investeringen in de Drentse toeristische sector heeft uitgelokt.

#### Staat 2.1

Aan toerisme verbonden werkzame personen in Drenthe in 2007 (in absolute aantallen en als percentage van de totaal werkgelegenheid)

	Aan toerisme verbonden werkzame personen (2007)	Aandeel in lokale werkgelegenheid (% , 2007)
Aa en Hunze	1.100	18
Assen	1.140	4
Borger-Odoorn	1.280	19
Coevoorden	1.690	16
Emmen	2.500	6
Hoogeveen	810	4
Meppel	370	2
Midden-Drenthe	1.230	13
Noordenveld	850	9
Tynaarlo	740	8
Westerveld	1.210	16
De Wolden	560	10

#### 4. Sensortechnologie<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Bron: ASM Sensorsystemen.

Noord-Nederland kent een onderscheidende kennispositie op het terrein van sensortechnologie. Sensortechnologie is een cluster-in-wording. De start voor de ontwikkeling ligt rond de bekende radiotelescoop van ASTRON in Westerbork. In 2004 is gestart met de bouw van een nieuwe radiotelescoop, LOFAR. LOFAR (LOW Frequency ARray) is uniek in de wereld. Het is de grootste ter wereld: het bestaat uit ruim 25.000 kleine antennes, die over een gebied van Fryslân, Groningen, Drenthe, Overijssel en Gelderland en een stuk van Duitsland zijn geplaatst. De telescoop heeft een diameter van 350 kilometer. De grote hoeveelheid data die afkomstig is van deze antennes wordt verzameld door de supercomputer STELLA (Supercomputer TEchnology for Linked LOFAR Application), die staat op het rekencentrum van de Universiteit Groningen. LOFAR is een schoolvoorbeeld van wat Harvard-professor Michael Porter een hoogwaardige vraag noemt: astronomen die de meeste geavanceerde meetapparatuur willen op zoek naar het ontstaan van het universum. Nergens in de wereld bestaat een vergelijkbare telescoop, dus er is technologie ontwikkeld die nog nergens in de wereld op die manier gebruikt wordt. De economische potentie van sensortechnologie en van LOFAR is enorm. Denk bijvoorbeeld aan de spin-offs en startups die kunnen profiteren van een dergelijk hoogwaardig digitaal netwerk. Daarbij kan gedacht worden aan vele toepassingsgebieden zoals beheersing van watersystemen, beheer van energienetwerken, monitoring van milieuaspecten, dijkbewaking (Ikdijk) en precisielandbouw<sup>20</sup>. Om die potentie te realiseren is er nog wel veel werk te verzetten, blijkt uit de analyse met het innovatiesysteemmodel. Op initiatief van de Provincie Drenthe, de gemeente Assen, de NAM en ASTRON is daarvoor Sensor Universe ([www.sensoruniverse.com](http://www.sensoruniverse.com)) opgericht. Sensor Universe stimuleert en ondersteunt initiatieven op het gebied van sensortechnologie in Noord-Nederland, zodat hier een hoogwaardige clustereconomie op het gebied van sensorsystemen kan ontstaan. Die impuls is erg nodig: sensortechnologie heeft nog weinig marktmasse, onderzoek en ontwikkeling, de reikwijdte is nog te regionaal en er is nog te weinig ondernemerschap om te kunnen spreken van een voldragen cluster. Het noorden heeft ongeveer 80 MKB-bedrijven die zich bezig houden met sensortechnologieën. Ook de opleidingen hebben een te beperkte schaal, ondanks de recent gestarte bachelor opleiding sensorsysteemtechnologie aan het Hanze Institute of Technology (HIT).

### 2.3 Openstaande vacatures

---

<sup>20</sup> Precisielandbouw is een vorm van landbouw, waarbij planten en dieren heel nauwkeurig die behandeling krijgen die ze nodig hebben. Het grote verschil met de klassieke landbouw is dat de klassieke landbouw per veld bepaalt wat er gebeurt terwijl bij precisielandbouw ongeveer per vierkante meter de behoefte bepaald kan worden. In deze geavanceerde vorm van landbouwmechanisatie wordt gebruik gemaakt van GPS, sensoren (op de grond en vanuit de satelliet) en computers op de trekker.

Naast de vervulde vraag naar arbeid in Drenthe bestaat er ook de onvervulde vraag. De onvervulde vraag naar arbeid kan worden gemeten in openstaande vacatures. Een gangbare methode om deze in kaart te brengen is door te kijken naar de openstaande vacatures die zijn geregistreerd bij het UWV WERKbedrijf. Een nadeel in het gebruik van openstaande vacatures van het UWV WERKbedrijf is dat men maar een beperkt marktaandeel heeft, waarin met name vacatures met een hoger opleidingsniveau ondervertegenwoordigd zijn. Dit betekent dat het UWV WERKbedrijf een betrouwbare bron is voor openstaande vacatures op vmbo- en mbo-niveau, maar niet op hbo+-niveau.

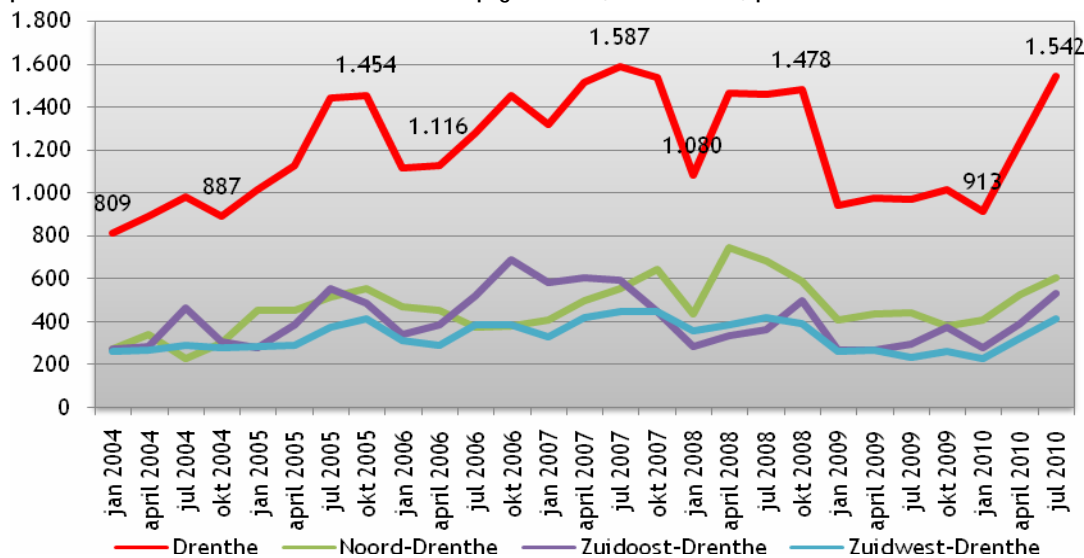
### 2.3.1 Totale vacature ontwikkeling

De afgelopen jaren, tot en met eind 2008, was er een over het algemeen stijgende lijn te zien in het aantal openstaande vacatures in Drenthe en onderliggende regio's (figuur 2.14). Schommelingen binnen een jaar zijn met name te wijten aan seizoenseffecten. Eind 2008 was er sprake van een krappe arbeidsmarkt met een groot aantal openstaande vacatures, dit komt vooral door de beperkte groei van de beroepsbevolking. Begin 2009 slaat de recessie toe en keldert het aantal openstaande vacatures fors met als dieptepunt 913 openstaande vacatures in januari 2010. In de laatste maanden is er weer een herstel te zien.

Van alle openstaande vacatures in de provincie Drenthe wordt ongeveer 40% geregistreerd in Corop-gebied Noord-Drenthe. De overige 60% is verdeeld over het zuiden van Drenthe. Dit onderzoek bevat geen prognoses wat betreft vacatures. Op basis van de UWV-prognose kan er echter worden verondersteld dat als gevolg van de voorspelde economische groei ook een toename van het aantal vacatures kan worden verwacht. Enerzijds omdat de werkgelegenheid verder groeit, anderzijds door meer baanwisselingen. Het UWV verwacht dat op de middellange termijn het aantal vacatures uit zou kunnen komen op de niveaus van vóór de economische crisis.

Figuur 2.14

Openstaande vacatures in Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2010, per kwartaal

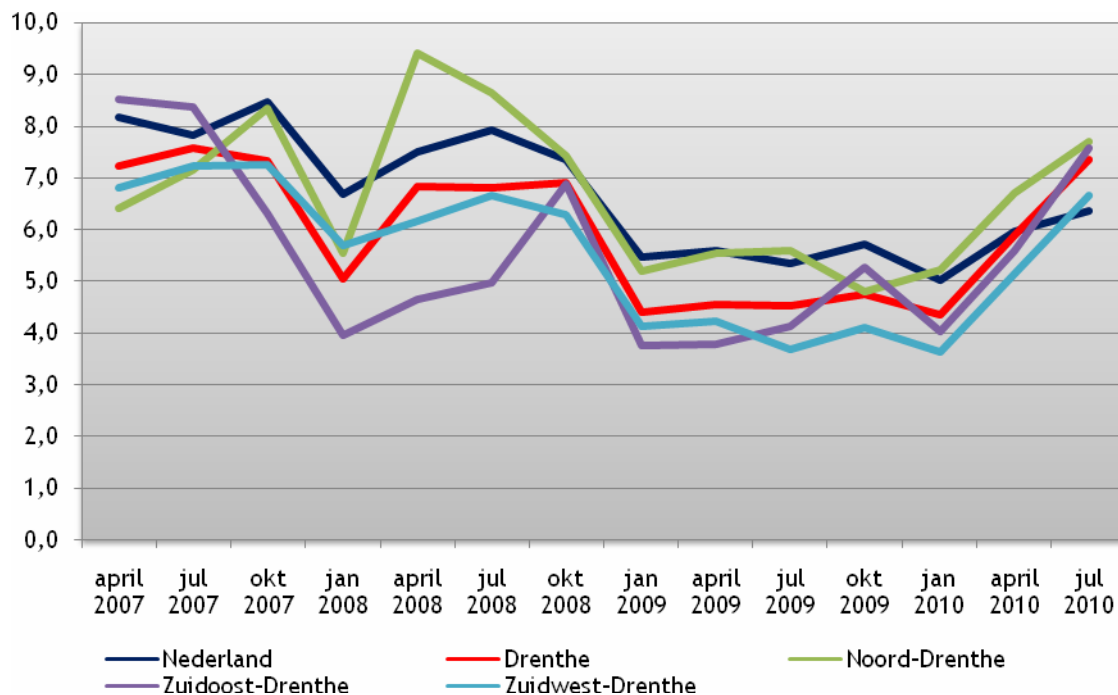


Bron: UWV WERKbedrijf.

Om de verhouding tussen werkgelegenheid en het aantal vacatures weer te geven wordt gebruik gemaakt van de vacaturegraad: *het aantal openstaande vacatures per 1.000*

*arbeidsplaatsen*. De gemiddelde Nederlandse vacaturegraad varieerde in de periode 2007-2010 tussen de vijf en negen vacatures per 1.000 arbeidsplaatsen (figuur 2.15). Op het laatste kwartaal in 2010 na lag de vacaturegraad in Drenthe hier altijd onder, met het dieptepunt van vier vacatures per 1.000 arbeidsplaatsen in januari dit jaar. De vacaturegraad in Noord-Drenthe lag de afgelopen vier jaar altijd boven het Drents gemiddelde en volgde meer de landelijke trend. In januari 2010 was de vacaturegraad in Noord-Drenthe 5,2; in Zuidoost-Drenthe 4,0 en in Zuidwest-Drenthe 3,6 per 1.000 arbeidsplaatsen. De gunstigere economische ontwikkeling van Noord-Drenthe weerspiegelt zich in een hogere vacaturegraad.

**Figuur 2.15**  
Vacaturegraad in Nederland, Drenthe en Corop-gebieden, 2007-2010, per kwartaal

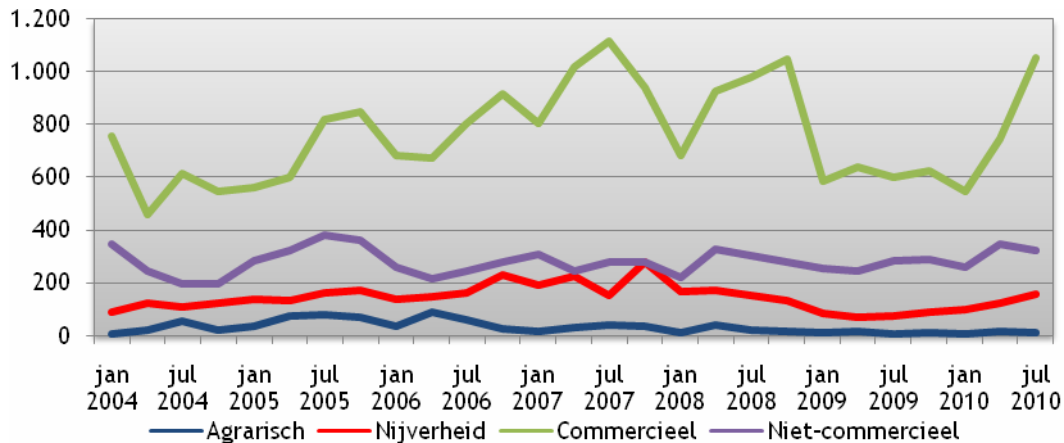


Bron: UWW WERKbedrijf, CBS, Etil.

### 2.3.2 Vacatures naar hoofdsector

Bovenstaande ontwikkelingen in openstaande vacatures zijn in meer of mindere mate terug te vinden in alle vier de hoofdsectoren (figuur 2.16). De ontwikkeling is het duidelijkst zichtbaar bij commerciële diensten, omdat het conjunctuurgevoelige uitzendwezen onderdeel is van deze sector. In Drenthe is ongeveer 60% van alle openstaande vacatures terug te vinden in de commerciële dienstverlening; gevolgd door 20% in de niet-commerciële diensten en 10% in de industrie. Openstaande vacatures in de agrarische sector maken maar 2% uit van het vacaturetotaal in Drenthe. Als deze relatieve verdeling van de vacatures over de sectoren wordt afgezet tegen het Nederlands gemiddelde dan komt dit grotendeels met elkaar overeen.

**Figuur 2.16**  
Ontwikkeling aantal openstaande vacatures in Drenthe uitgesplitst naar hoofdsector, 2003-2010



Bron: UWV WERKbedrijf.

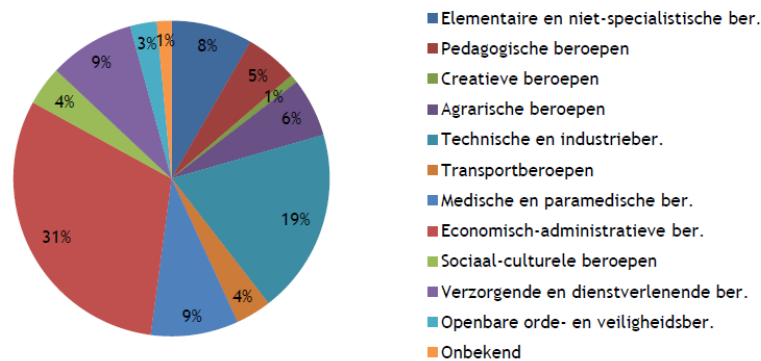
## 2.4 Baanopeningen

In dit hoofdstuk zijn de vervulde en onvervulde vraag naar arbeid beschreven. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te kunnen bepalen is het interessant om de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt te bepalen. Deze vraag naar nieuwkomers kan worden uitgedrukt in de baanopeningen. Het totaal aantal baanopeningen geeft de vrijgekomen banen per beroepsklasse of opleidingstype weer die beschikbaar zijn voor nieuwe arbeidskrachten. De baanopeningen worden bepaald door de som van uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

### 2.4.1 Werkgelegenheidsstructuur naar beroepen

Voordat daadwerkelijk wordt ingegaan op het aantal baanopeningen is het interessant om de werkgelegenheidsstructuur van Drenthe in 2009 nogmaals te bekijken. Ditmaal echter niet uitgesplitst naar sectoren, maar naar beroepsklassen. In figuur 2.17 staat dus weergegeven hoeveel arbeidsplaatsen er in Drenthe zijn in bepaalde beroepsklassen. In Drenthe zijn veel mensen werkzaam in economisch-administratieve beroepen en technische en industrieberoepen. Dit komt overeen met het landelijk beeld. Verderop in het hoofdstuk zal het aantal baanopeningen telkens worden afgezet tegen de huidige werkgelegenheid in een bepaalde beroepsklasse.

Figuur 2.17  
Werkgelegenheidsstructuur naar beroepsklassen in Drenthe, 2009



Bron: ROA, LISA, DWE, Etil.

### 2.4.2 Baanopeningen naar beroepen



Deze paragraaf beschrijft het verwachte aantal baanopeningen naar beroepsklassen. Naar verwachting zullen in de periode 2010-2014, 41.400 baanopeningen in Drenthe ontstaan. Wanneer dit aantal wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009 dan is dat 19% en daarmee gelijk aan het landelijk beeld. Absoluut gezien zullen in Drenthe de meeste baanopeningen ontstaan in economisch-administratieve beroepen en technische en industrieberoepen. Wanneer het aantal baanopeningen wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009 blijkt echter dat er in medische en paramedische beroepen, sociaal-culturele beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen relatief de meeste baanopeningen ontstaan. Met name in de agrarische beroepen worden de minste baanopeningen verwacht, zowel landelijk als in Drenthe.

De belangrijkste component van baanopeningen is de vervangingsvraag. In Drenthe bepaalt de vervangingsvraag gemiddeld genomen voor 98% het aantal baanopeningen, dat is iets hoger dan het landelijk beeld (staat 2.2). Alleen bij medische en paramedische beroepen, sociaal-culturele beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen is dit aandeel aanzienlijk kleiner. Hier zien we dus ook een groeiende vraag naar zorg terug, omdat juist in deze sector de uitbreidingsvraag relatief groot is.

#### Staat 2.2

Baanopeningen (BO) in de periode 2010-2014 naar beroepsklasse en het belang van vervangingsvraag (VV) in Nederland en Drenthe, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2009<sup>21</sup>

Beroepsklasse	Nederland			Drenthe		
	Totale			Totale		
	Aantal BO	BO % WP	Belang VV %	Aantal BO	BO % WP	Belang VV %
Elementaire en niet-specialistische ber.	125.900	20%	98%	3.600	20%	100%
Pedagogische beroepen	87.900	21%	86%	2.600	23%	95%
Creatieve beroepen	28.600	22%	81%	500	25%	91%
Agrarische beroepen	28.900	11%	100%	1.700	13%	100%
Technische en industrieberoepen	207.300	15%	100%	6.200	15%	100%
Transportberoepen	51.400	16%	100%	1.400	18%	100%
Medische en paramedische beroepen	148.900	26%	65%	5.100	27%	70%
Economisch-administratieve beroepen	518.500	18%	97%	11.800	18%	99%
Sociaal-culturele beroepen	85.500	25%	76%	2.300	26%	78%
Verzorgende en dienstverlenende ber.	142.200	24%	76%	4.900	26%	78%
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	42.900	18%	91%	1.000	17%	98%
Onbekend	26.900	17%	94%	500	15%	100%
<b>Totaal</b>	<b>1.494.900</b>	<b>19%</b>	<b>93%</b>	<b>41.400</b>	<b>19%</b>	<b>98%</b>

Bron: CBS, ROA, Etil.

In totaal zal 19% van de Drentse werkgelegenheid in de komende vijf jaar vervangen dienen te worden, dat is 3,5% gemiddeld per jaar. Landelijk ligt dit percentage iets lager op 17%. In totaal gaat het om bijna 40.500 arbeidsplaatsen in vijf jaar in Drenthe. Uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009 ligt de vervangingsvraag in openbare orde- en veiligheidsberoepen en economisch-administratieve beroepen onder het provinciaal gemiddelde. In de laatste beroepsklasse werken relatief weinig ouderen waardoor uittreding door pensionering minder een rol speelt. Er is juist relatief grote vervangingsvraag in de creatieve en pedagogische beroepen. Een verklaring hiervoor is de vergrijzing van het

<sup>21</sup> Indien de werkgelegenheid in een beroepsklasse of opleidingstype afneemt is er sprake van negatieve uitbreidingsvraag. Aangezien baanopeningen de som zijn van uitbreidingsvraag en vervangingsvraag, nemen de totale baanopeningen in het geval van negatieve uitbreidingsvraag af. In dergelijke gevallen bestaan baanopeningen geheel uit vervangingsvraag.

personeelsbestand binnen deze beroepen. Veel werkenden in deze beroepen zullen de komende jaren met pensioen gaan.

### 2.4.3 Baanopeningen naar opleidingen

Naast het weergeven van baanopeningen naar beroepsklassen kan de totale vraag naar nieuwkomers ook per opleidingstype worden uitgesplitst (staat 2.3). Het aantal baanopeningen naar opleidingstypen is niet precies gelijk aan het aantal baanopeningen naar beroepsgroepen. Dit komt doordat de vervangingsvraag uitgesplitst naar opleiding en beroep niet gelijk zijn aan elkaar. Iemand kan namelijk een ander beroep gaan doen, terwijl zijn (eerdere) opleiding hetzelfde blijft. Volgens de prognose zullen in de periode 2010-2014 41.900 baanopeningen in Drenthe ontstaan. Wanneer dit aantal wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009 dan is dat 20% en is daarmee net iets hoger dan het landelijk beeld. Absoluut gezien zullen er in Drenthe de komende vijf jaar de meeste baanopeningen ontstaan in de opleidingen mbo techniek en mbo sociaal-cultureel. Wanneer het aantal baanopeningen wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009 blijkt echter dat er in de opleidingen havo/vwo, hbo paramedisch en vmbo tl relatief de meeste baanopeningen ontstaan. Relatief de minste baanopeningen worden verwacht in wo groen, vmbo groen en mbo economie.

#### Staat 2.3

Baanopeningen (BO) in de periode 2010-2014 naar opleidingstype en het belang van vervangingsvraag (VV) in Nederland en Drenthe, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2009

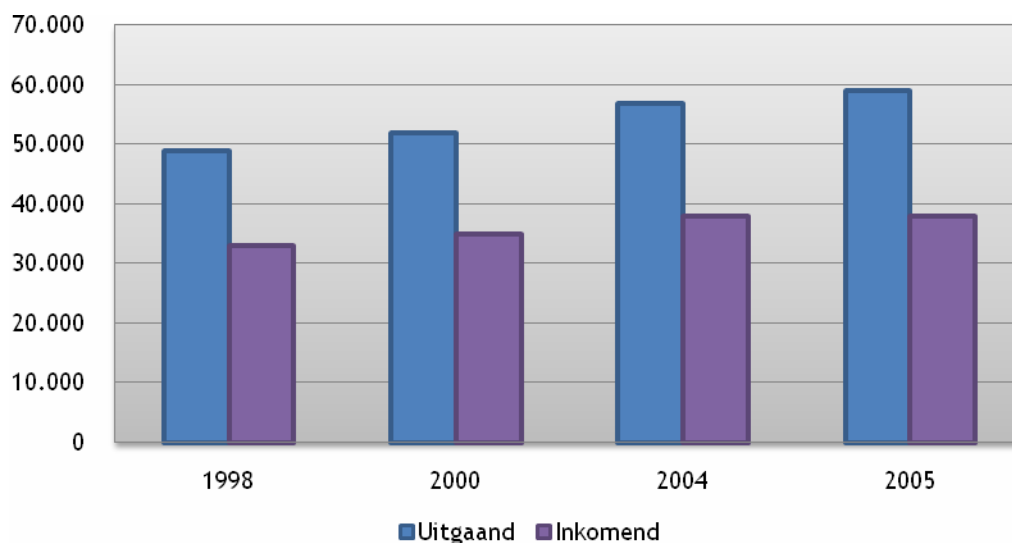
Opleidingstypen	Nederland			Drenthe		
	Aantal BO	Totale BO % WP	Belang VV %	Aantal BO	Totale BO % WP	Belang VV %
Basisonderwijs	52.000	14%	100%	1.400	13%	100%
VMBO TL	137.800	26%	98%	3.700	25%	98%
VMBO groen	8.200	12%	100%	400	13%	100%
VMBO techniek	81.900	17%	100%	2.300	16%	100%
VMBO economie	31.800	19%	97%	700	18%	97%
VMBO verzorging	45.500	22%	94%	1.400	20%	94%
HAVO/VWO	171.000	25%	95%	3.400	28%	95%
MBO groen	27.700	17%	100%	1.100	17%	100%
MBO techniek	174.400	18%	100%	4.900	18%	100%
MBO sociaal-cultureel	123.700	21%	80%	4.400	21%	80%
MBO gezondheidszorg	44.800	20%	70%	1.600	21%	70%
MBO economie	120.000	14%	96%	3.500	13%	96%
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	145.300	22%	87%	4.200	24%	87%
HBO groen	5.000	13%	100%	200	15%	100%
HBO techniek	54.800	19%	96%	1.600	21%	96%
HBO paramedisch	40.800	24%	70%	1.400	28%	70%
HBO economie	95.400	22%	95%	2.400	24%	95%
WO letteren en sociaal-cultureel	53.600	19%	83%	1.000	23%	83%
WO groen	1.000	7%	76%	0	7%	76%
WO techniek	20.700	13%	87%	400	20%	87%
WO medisch	17.900	22%	64%	400	24%	64%
WO economie	40.600	16%	85%	600	16%	85%
<b>Totaal (incl. overig)</b>	<b>1.547.800</b>	<b>19%</b>	<b>93%</b>	<b>41.900</b>	<b>20%</b>	<b>93%</b>

Bron: CBS, ROA, Etil.

### 2.5 Grensoverschrijdende invloeden

Pendel ontstaat als personen buiten hun eigen woongemeente, -provincie of -land werkzaam zijn. De meest voorkomende oorzaken van pendel zijn verschillen in de woningprijzen, lonen, arbeidsvoorwaarden en de beschikbaarheid van bepaalde banen. Ook in Drenthe is er sprake van pendel zoals wordt weergegeven in figuur 2.18. Voor Drenthe geldt dat zowel de inkomende als de uitgaande pendel in de periode 1998-2005<sup>22</sup> is toegenomen. De uitgaande pendel is in deze periode met 2,1% gegroeid en de inkomende pendel met 1,9%. Het aantal Drentse pendelaars dat buiten de provincie werkt betreft 59.100 mensen in 2005. Daarentegen komen 38.400 pendelaars in Drenthe werken. Dit levert Drenthe een negatief pendelsaldo van 20.700 pendelaars op.

**Figuur 2.18**  
Pendelstromen in Drenthe, 1998-2005



Bron: CBS. bewerking RuG.

**Staat 2.4**  
Top 10 uitgaande pendel in Drenthe, september 2005<sup>23</sup>

Vanuit Noord-Drenthe	Vanuit Zuidoost-Drenthe	Vanuit Zuidwest-Drenthe	
Naar	Naar	Naar	
Overig Groningen	16.100	Noord-Overijssel	3.000
Oost-Groningen	1.600	Oost-Groningen	2.900
Noord-Overijssel	1.400	Overig Groningen	2.100
Zuidoost-Friesland	1.200	Groot-Amsterdam	1.000
Utrecht	1.100	Utrecht	800
Noord-Friesland	800	Twente	700
Groot-Amsterdam	800	Noord-Friesland	500
Corop onbekend	800	Corop onbekend	500
Agglomeratie 's-Gravenhage	700	Veluwe	400
Veluwe	400	Achterhoek	300
<b>Totaal</b>	<b>28.300</b>		<b>15.100</b>
			<b>15.400</b>

Bron: CBS.

In totaal kent Noord-Drenthe de grootste uitgaande pendel. Het merendeel van de uitgaande pendel reist naar de provincie Groningen (40%) gevolgd door de provincies Overijssel (23%) en

<sup>22</sup> Momenteel zijn er nog geen meer recente gegevens bekend.

<sup>23</sup> De pendel tussen de Drentse Corop-gebieden onderling is hier buiten beschouwing gelaten.

Friesland (14,8%). Aangezien de grootste uitgaande pendel voornamelijk plaatsvindt naar aangrenzende Corop-gebieden blijkt dat de omvang van het pendelverkeer afhankelijk is van de reisafstand tussen de werk- en woonprovincie.

Van de inkomende pendel is 45% woonachtig in de provincie Groningen en 26% in Overijssel (staat 2.5). Noord-Drenthe kent eveneens de grootste inkomende pendel gevolgd door Zuidwest-Drenthe.

#### Staat 2.5

##### Top 10 inkomende pendel in Drenthe, september 2005<sup>24</sup>

Naar Noord-Drenthe	Naar Zuidoost-Drenthe	Naar Zuidwest-Drenthe	
<b>Vanuit</b>	<b>Vanuit</b>	<b>Vanuit</b>	
Overig Groningen	8.700 Oost-Groningen	3.100 Noord-Overijssel	5.900
Oost-Groningen	2.300 Noord-Overijssel	1.500 Zuidoost-Friesland	1.400
Zuidoost-Friesland	2.100 Overig Groningen	1.300 Overig Groningen	1.000
Noord-Friesland	900 Twente	500 Noord-Friesland	400
Noord-Overijssel	800 Veluwe	400 Twente	400
Twente	400 Noord-Friesland	300 Flevoland	400
Delfzijl en omgeving	300 Zuidoost-Friesland	300 Oost-Groningen	300
Zuidwest-Friesland	200 Arnhem/Nijmegen	200 Veluwe	300
Veluwe	200 Noordoost-Noord-Brabant	200 Zuidwest-Overijssel	200
Arnhem/Nijmegen	200 Delfzijl en omgeving	100 Utrecht	200
<b>Totaal</b>	<b>17.400</b>	<b>9.300</b>	<b>11.300</b>

Bron: CBS.

In de grote Drentse gemeenten zijn minder pendelaars die de gemeente verlaten om te werken dan het geval is bij de kleinere gemeenten (staat 2.6). Het percentage mensen dat buiten de gemeenten woont is juist hoger voor de grote gemeenten. Onderhevig aan schaalvergroting en specialisatie neemt de werkgelegenheid in middelgrote en kleine kernen af en die in de steden toe. Daarom ontstaan er verschillen in de hoeveelheid pendelverkeer tussen Drentse gemeenten. De noordelijke gemeenten Tynaarlo en Noordenveld kennen een relatief groot percentage van de inwoners (meer dan 50%) dat pendelt voor werk; Emmen en in mindere mate Hoogeveen kennen relatief lage pendelstromen.

#### Staat 2.6

##### Pendel naar gemeenten, 2005

	Werkzaam buiten de gemeente uitgedrukt als % van de inwoners	Woonachtig buiten de gemeente uitgedrukt als % van de inwoners
Assen	41	53
Emmen	30	30
Hoogeveen	37	42
Meppel	45	60
Coevorden	62	49
Midden-Drenthe	64	47
Noordenveld	66	53
Tynaarlo	70	50

Bron: CBS.

## Internationaal

<sup>24</sup> De pendel tussen de Drentse Corop-gebieden onderling is hier buiten beschouwing gelaten.

Het aantal pendelaars uit Duitsland dat werkzaam is op de Nederlandse arbeidsmarkt, schommelt rond de 50.000. Opvallend aan deze groep pendelaars is dat één op de drie Nederlandse nationaliteit heeft. In het merendeel van deze gevallen betreft het Nederlanders die vanwege gunstige woningprijzen in Duitsland zijn gaan wonen, maar werkzaam zijn in Nederland. De groep pendelaars met de Duitse nationaliteit bestaat voor het grootste deel uit uitzendkrachten. De groei in de pendel is met name toe te schrijven aan uitzendwerk. Uitzendbureaus spelen tegenwoordig dan ook een redelijk grote rol bij de pendel tussen Duitsland en Nederland. Uit de expertpanels die in september zijn gehouden in Drenthe, bleek dat er sprake is van weinig pendel over de landsgrens heen. Dat heeft ook te maken met het feit dat het grensgebied aan weerszijden dunbevolkt is. Hier werd ook bevestigd dat net over de grens in Duitsland vooral Nederlanders wonen, die veelal in Nederland werken.

## 2.6 Samenvatting

### Toename werkgelegenheid

Op landelijk niveau zal het aantal arbeidsplaatsen naar alle waarschijnlijkheid gaan krimpen met 1,25% in 2010 en 0,25% in 2011. Op middellange termijn (2012-2014) is de verwachting dat de groei van werkgelegenheid weer zal terugkeren, al zal er sprake zijn van een beperktere groei dan vóór 2009. Voor Drenthe wordt in dezelfde periode een slechtere werkgelegenheidsontwikkeling verwacht dan landelijk. Dit heeft deels te maken met de sectorale samenstelling van werkgelegenheid, de lagere economische groei in Drenthe en daarnaast een langzamer groeiende beroepsbevolking. Ook in Drenthe ebt de crisis nog twee jaar na. Het langzame herstel zal in Drenthe iets later optreden (begin 2012) dan in Nederland (2011).

### Sectoren

De vier grootste sectoren in Drenthe op basis van aantal arbeidsplaatsen zijn:

- Handel en reparatie (18 %)
- Zorg en welzijn (18 %)
- Zakelijke dienstverlening (11%)
- Bouw (7%)

De arbeidsmarkt van Drenthe is gedurende de afgelopen vijftien jaar minder conjunctuurgevoelig geworden. Dit blijkt uit het feit dat het werkgelegenheidsaandeel in de niet-commerciële diensten en commerciële diensten is toegenomen.

Naar verwachting zal de werkgelegenheid in de *agrarische sector en visserij* de komende vijf jaar afnemen. Dit heeft niet zo zeer met de recessie te maken, maar meer met een voortdurende trend van schaalvergroting en automatisering. In Drenthe gingen er tussen 2008 en 2009 ruim 2.200 arbeidsplaatsen verloren in de *industrie*. Voor de komende periode wordt landelijk nog altijd uitgegaan van een werkgelegenheidskrimp in deze sector tot en met 2014 die voor Drenthe groter is dan landelijk (een krimp van 1,6% per jaar versus 1,2% per jaar landelijk). De voorziene ontwikkelingen zullen ervoor zorgen dat de werkgelegenheid in de industriële sector in vijf jaar tijd verder zal krimpen in geheel Drenthe. In totaal zullen er bijna 3.500 arbeidsplaatsen verloren gaan in de hele provincie.

De werkgelegenheid in *commerciële diensten* heeft in Drenthe (nog) niet geleden onder de recessie want van de ruim 86.500 arbeidsplaatsen in 2008 steeg het aantal naar bijna 87.300 in 2009. De komende jaren is de verwachting dat de werkgelegenheid in commerciële diensten zal blijven groeien. Zowel landelijk als provinciaal zijn de vooruitzichten dat er een kleine groei van gemiddeld 0,2% en 0,3% per jaar zal plaatsvinden.

In de *niet-commerciële dienstverlening* is de werkgelegenheid tussen 2008 en 2009 gegroeid met bijna 1.300 arbeidsplaatsen. Dit komt voornamelijk doordat sectoren als onderwijs, zorg en overheid minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen. Ook voor de komende jaren wordt een groei van de werkgelegenheid in deze sector verwacht. Al zal in Drenthe de groei iets kleiner zijn dan landelijk met jaarlijks een toename van 1%. De voorziene groei in de niet-commerciële dienstverlening is aanzienlijk gematigd. In de sector overheid zal de werkgelegenheid vanwege reeds bestaande bezuinigingen gaan afnemen (met gemiddeld 0,6% per jaar), het aantal banen in het onderwijs groeit nauwelijks meer als gevolg van ontgroening en in de zorg wordt nog altijd een werkgelegenheidsgroei verwacht vanwege de toenemende vraag naar zorg.

### **Baanopeningen**

Kijken we naar baanopeningen *per beroepsgroep*, dan zullen in Drenthe in de periode 2010-2014 in absolute zin (aantallen) de meeste baanopeningen ontstaan in economisch-administratieve beroepen en technische en industrieberoepen. Wanneer het aantal baanopeningen wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2009, blijkt echter dat er in medische en paramedische beroepen, sociaal-culturele beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen relatief de meeste baanopeningen ontstaan. Met name in de agrarische beroepen worden de minste baanopeningen verwacht, zowel landelijk als in Drenthe.

Kijken we naar de baanopeningen in de komende vijf jaar in Drenthe *per opleiding*, dan is duidelijk dat er in absolute zin de meeste baanopeningen ontstaan in de opleidingen mbo techniek en mbo sociaal-cultureel. Relatief gezien ontstaan de meeste baanopeningen in de opleidingen havo/vwo, hbo paramedisch en vmbo tl. Relatief de minste baanopeningen worden verwacht in wo groen, vmbo groen en mbo economie.

### **Pendel**

Het aantal Drentse pendelaars dat buiten de provincie werkt, betreft 59.100 mensen in 2005. Daarentegen komen 38.400 pendelaars in Drenthe werken. Dit levert Drenthe een negatief pendelsaldo van 20.700 pendelaars op.

In totaal kent Noord-Drenthe de grootste uitgaande pendel. Het merendeel van de uitgaande pendel reist naar de provincie Groningen (40%) gevolgd door de provincies Overijssel (23%) en Friesland (14,8%). Aangezien de grootste uitgaande pendel voornamelijk plaatsvindt naar aangrenzende Corop-gebieden blijkt dat de omvang van het pendelverkeer afhankelijk is van de reisafstand tussen de werk- en woonprovincie.

### 3 AANBOD VAN ARBEID IN DRENTHE

In dit hoofdstuk staat de aanbodzijde van de Drentse arbeidsmarkt centraal. De aanbodzijde wordt bepaald door het aantal mensen van 15 tot 65 jaar dat potentieel beschikbaar is voor werk. De mate waarin deze mensen participeren, doordat ze werkzaam zijn of aangegeven hebben te willen werken, is bepalend voor het werkelijke aanbod op de arbeidsmarkt. In de eerste paragraaf wordt de structuur van het arbeidsaanbod in Drenthe besproken. In de daaropvolgende paragrafen wordt ingegaan op de ontwikkelingen van het arbeidsaanbod, met daarin zowel een terugblik (op basis van realisatiecijfers) als een beeld van de verwachte toekomstige ontwikkelingen. Achtereenvolgens komen de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking, de arbeidsparticipatie en de beroepsbevolking aan de orde. Voor het arbeidsaanbod zijn overigens niet alleen de aantallen interessant, ook de samenstelling ervan is van belang. In de volgende paragraaf worden daarom de demografische kenmerken van de beroepsbevolking besproken. Een bijzondere categorie (potentiële) deelnemers aan de arbeidsmarkt vormt de jonge instroom ofwel de mensen die (naar verwachting) instromen na afronding van hun opleiding. Deze arbeidsmarktinstroom staat centraal in de voorlaatste paragraaf, een samenvatting wordt weergegeven in de laatste paragraaf.

#### 3.1 De structuur van de (potentiële) beroepsbevolking

Voor de aanbodzijde van de Drentse arbeidsmarkt is de term *potentiële beroepsbevolking* van belang. Dit is het deel van de bevolking in de leeftijd van 15 tot 65 jaar. Binnen de potentiële beroepsbevolking wordt een onderscheid gemaakt tussen de *beroepsbevolking* en de *niet-beroepsbevolking*. De beroepsbevolking betreft alle personen van 15 tot 65 jaar die aangeven dat ze voor minimaal twaalf uur per week werken (de werkzame beroepsbevolking) of minimaal voor twaalf uur per week actief naar werk zoeken<sup>25</sup> (de werkloze beroepsbevolking). De niet-beroepsbevolking is het overige deel van de potentiële beroepsbevolking. In figuur 3.1 is de structuur van de Drentse (potentiële) beroepsbevolking voor het jaar 2008 schematisch weergegeven.

Uit figuur 3.1 blijkt dat de Drentse potentiële beroepsbevolking in 2008 uit 317.000 personen bestaat. 220.000 Personen (circa 70%) behoren tot de beroepsbevolking (werkend in dan wel zoekend naar een baan voor minimaal twaalf uur per week). Van de Drentse beroepsbevolking hebben 209.000 personen (95%) een baan en zijn 11.000 personen werkloos maar zoekend naar een baan (5%).

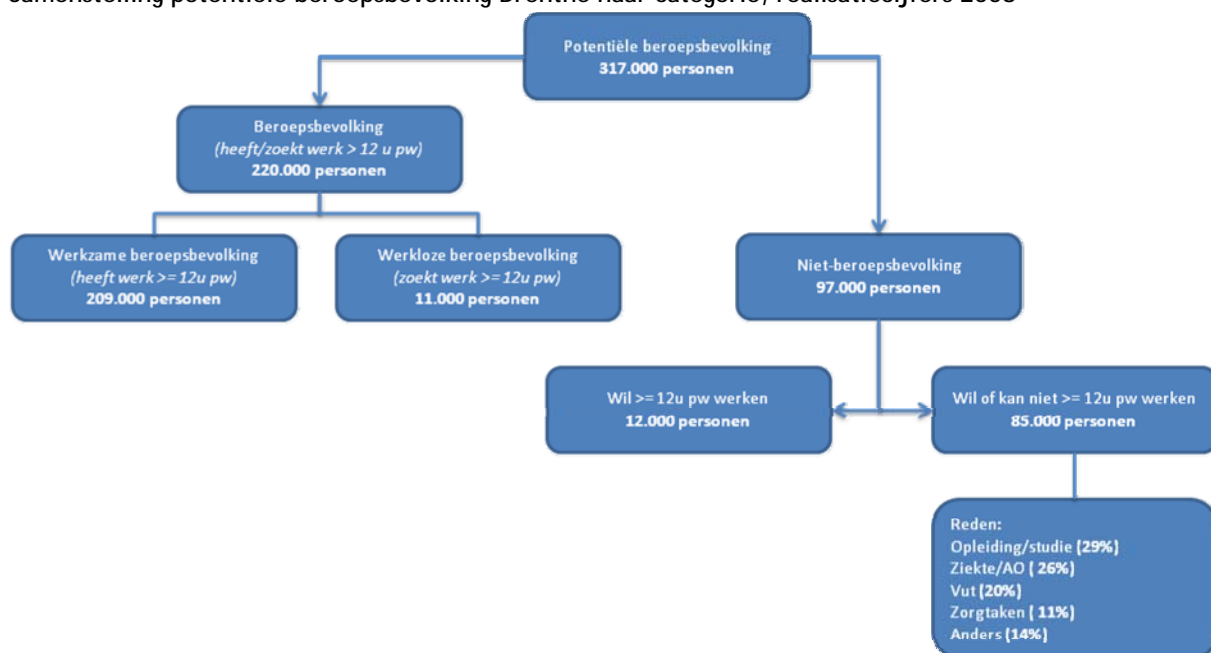
De niet-beroepsbevolking in Drenthe bedraagt 97.000 personen in 2008. De samenstelling van de niet-beroepsbevolking is tamelijk divers. 12.000 Personen geven aan dat ze wel voor twaalf uur of meer per week willen werken, maar dat ze niet actief hebben gezocht naar een baan. In deze groep zitten onder andere niet-uitkeringsgerechtigden die wel willen werken maar weinig kans zien om op korte termijn een baan te vinden, en personen die tijdelijk niet beschikbaar zijn. Samen met de werkloze beroepsbevolking vormt deze groep het *onbenut arbeidsaanbod* ofwel 23.000 personen.

Binnen de niet-beroepsbevolking zit ook een categorie die niet voor de arbeidsmarkt beschikbaar is vanwege studie (29%), ziekte of arbeidsongeschiktheid (26%), vut (20%), zorgtaken (11%) en andere redenen (14%). Deze categorie bestaat uit 85.000 personen en beslaat 27% van de potentiële beroepsbevolking.

---

<sup>25</sup> Actief betekent hier dat men beschikbaar moet zijn en dat men de afgelopen vier weken naar een baan moet hebben gezocht.

**Figuur 3.1**  
**Samenstelling potentiële beroepsbevolking Drenthe naar categorie, realisatiecijfers 2008**



Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (2008), bewerking Etil.

### 3.2 De ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking

De vergrijzing zal de komende decennia een steeds grotere invloed hebben op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Hoewel de Nederlandse bevolking nog tot ongeveer 2040 beperkt groeit, is de stijging van de potentiële beroepsbevolking in 2010 tot een einde gekomen. De komende jaren zal de potentiële beroepsbevolking gaan afnemen doordat de instroom aan de onderkant structureel lager ligt dan de uitstroom aan de bovenkant. Dit verschil wordt verklaard door de babyboomgeneratie<sup>26</sup> die vanaf 2011 de AOW-leeftijd gaat bereiken.

De Drentse bevolking groeit nog tot ongeveer het jaar 2020 en krimpt daarna, dus veel eerder dan de Nederlandse bevolking<sup>27</sup>. De stijging van de potentiële beroepsbevolking is in Drenthe al in 2008 tot een einde gekomen. Figuur 3.2 geeft de procentuele ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in Nederland en Drenthe weer voor de periode 1998-2014. Een percentage groter dan nul betekent dat in het betreffende jaar de bevolking van 15 tot 65 jaar is toegenomen; een negatief percentage duidt op een krimp.

Figuur 3.2 laat een neerwaarts patroon zien voor zowel Nederland als Drenthe als gevolg van de demografische ontwikkelingen. Daarnaast zijn de effecten van de conjunctuur op de potentiële beroepsbevolking (het migratiesaldo) in de figuur voor zowel Nederland als Drenthe goed zichtbaar<sup>28</sup>. Verder blijkt dat de ontwikkeling van de potentiële

<sup>26</sup> De babyboomgeneratie is de relatief grote bevolkingsgroep die tussen (grotendeels) 1945 en 1955 geboren is. In deze periode lag het gemiddeld kindertal per vrouw op 3 (nu 1,75). Door de uittrekking van de babyboomgeneratie komt de uitstroom structureel hoger te liggen dan de instroom. Hierdoor neemt het aantal 65-plussers sterk toe en daalt de potentiële beroepsbevolking (15 tot 65 jaar).

<sup>27</sup> De Drentse bevolkingsprognose is gebaseerd op de bevolkingsprognosecijfers van de Provincie Drenthe.

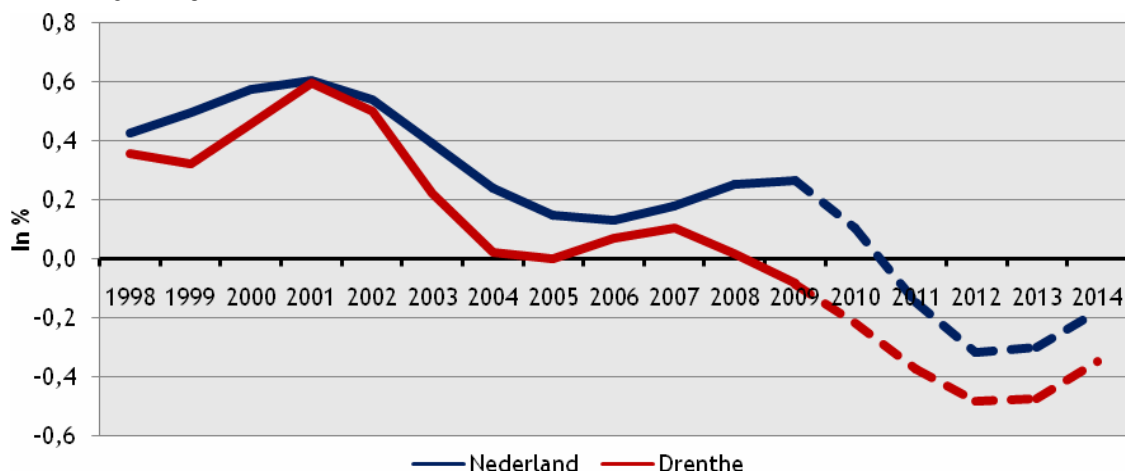
<sup>28</sup> In de afgelopen twaalf jaar was het buitenlands migratiesaldo positief gedurende de perioden van economische hoogconjunctuur en negatief gedurende de perioden van laagconjunctuur. Drenthe kende een zelfde ontwikkeling van het buitenlands migratiesaldo. Daarnaast ligt het aantal



beroepsbevolking lager ligt dan die voor Nederland; de lijn van Drenthe ligt voor de meeste jaren ruim onder de lijn van Nederland. Dit komt met name door de leeftijdsopbouw van de Drentse potentiële beroepsbevolking waarin relatief meer ouderen aanwezig zijn.

Figuur 3.2

Procentuele ontwikkeling potentiële beroepsbevolking in Nederland en Drenthe, 1998-2014 (3-jaars voortschrijdend gemiddelde)



Bron: CBS en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking en prognoses Etil.

Binnen Drenthe doen zich ook verschillen voor in de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking, weergegeven in staat 3.1. De Drentse potentiële beroepsbevolking zal in de periode 2009-2014 naar verwachting krimpen met circa 6.100 personen ofwel 1,9%. De landelijke krimp is in die periode ongeveer 0,9%. Regionaal gezien komt Zuidoost-Drenthe er het slechtst vanaf met 2,5% krimp. De verschillen tussen de regio's zijn overigens beperkt. De gemiddelde jaarlijkse krimp varieert namelijk van 0,3% tot 0,5% en ontstaat met name door veronderstellingen over migratie.

Staat 3.1

Huidige en toekomstige potentiële beroepsbevolking voor Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009-2014

Regio	Huidige omvang pot. beroepsbevolking 2009	Verwachte ontwikkeling pot. beroepsbevolking 2009-2014 (abs)	Verwachte ontwikkeling pot. beroepsbevolking 2009-2014 (%)
Nederland	11.108.900	-100.600	-0,9
Drenthe	316.600	-6.100	-1,9
Noord-Drenthe	121.200	-2.000	-1,7
Zuidoost-Drenthe	111.900	-2.800	-2,5
Zuidwest-Drenthe	83.400	-1.200	-1,5

Bron: CBS en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking en prognoses Etil.

De negatieve ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in de periode 2009-2014 zal met name worden bepaald door de hogere uitstroom aan de bovenkant. De instroom aan de

---

verhuizingen tijdens een hoogconjunctuur hoger; er wordt meer verhuisd tussen regio's. Voor Drenthe geldt dat het binnenlands migratiesaldo positief samenhangt met de conjunctuur; er vestigen zich meer mensen in Drenthe dan dat er vertrekken bij economische hoogtij (bron: CBS Statline).

onderkant is tamelijk stabiel en het migratiesaldo is gemiddeld genomen positief voor Drenthe en elk van haar deelgebieden. Nadere analyse van de migratiesaldi per regio in de periode 1996-2009 laat overigens wel zien dat het vooral de jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 22 jaar zijn die wegtrekken (veelal vanwege studie elders) en dat niet-jongeren zich vestigen. De regionale verschillen in opbouw van de migratiesaldi zijn overigens beperkt. Op basis van de gerealiseerde migratiesaldi kan dus worden geconcludeerd dat de Drentse regio's een positief imago hebben wat betreft woonaantrekkelijkheid en dat dit positieve imago een dempend effect heeft op de krimp van de potentiële beroepsbevolking.

### 3.3 Arbeidsparticipatie

De *arbeidsparticipatie* bepaalt de mate waarin de bevolking tussen 15 en 65 jaar (de potentiële beroepsbevolking) tot de beroepsbevolking behoort. De *participatiegraad* geeft de verhouding weer tussen de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking en de potentiële beroepsbevolking.

De arbeidsparticipatie is een belangrijke term voor het maken van arbeidsmarktbeleid aangezien een hogere arbeidsparticipatie leidt tot een grotere beschikbaarheid van mensen voor de arbeidsmarkt. Een groter arbeidsaanbod betekent dat:

- meer openstaande vacatures kunnen worden ingevuld;
- hierdoor werkgelegenheidsgroei ontstaat;
- dit kan samengaan met een lagere werkloosheid;
- de werkgelegenheidstoename uiteindelijk tot economische groei leidt<sup>29</sup>.

Daarnaast zorgt een hogere arbeidsparticipatie ervoor dat meer mensen actief in de maatschappij staan en dat ons sociaal zekerheidssysteem en pensioenstelsel beter betaalbaar blijven.

#### 3.3.1 Verklarende factoren voor de arbeidsparticipatiegroei

In de afgelopen decennia is de totale arbeidsparticipatie in Nederland sterk toegenomen. Deze toename kan worden verklaard door een viertal factoren, te weten:

- cohortontwikkelingen;
- conjuncturele ontwikkelingen;
- sociaal-culturele ontwikkelingen;
- beleidsontwikkelingen.

##### *Cohortontwikkelingen*

De toename van de arbeidsparticipatie wordt met name gerealiseerd door cohorteffecten. Cohorteffecten ontstaan doordat oudere generaties (cohorten) in de loop van de tijd worden vervangen door jongere cohorten die een hogere arbeidsparticipatie hebben. Deze jongere cohorten kennen in hun actieve werkzame periode een hogere arbeidsparticipatie dan de oudere cohorten, zodat de hogere participatiegraad zich (in enige mate) continueert wanneer men ouder wordt.

---

<sup>29</sup> Economische groei wordt bepaald door de ontwikkeling van het arbeidsvolume gemeten in arbeidsjaren en de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Het arbeidsvolume is sterk gerelateerd aan de werkgelegenheid.

### *Conjuncturele ontwikkelingen*

De beslissing om te participeren op de arbeidsmarkt wordt onder meer bepaald door de stand van de conjunctuur. In een situatie van laagconjunctuur is het vinden van een passende baan moeilijker en liggen de salarissen over het algemeen lager. Men zal dus minder snel geneigd zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Jongeren kiezen vaker voor een vervolgstudie en niet-uitkeringsgerechtigden raken gedemotiveerd en trekken zich terug van de arbeidsmarkt of bieden zich hierdoor niet aan. In het laatste geval spreekt men van het zogenaamde *ontmoedigingseffect*. Conjuncturele ontwikkelingen hebben overigens slechts een tijdelijk effect op de arbeidsparticipatie omdat bij een aantrekkende economie jongeren op termijn weer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en de ontmoedigden gaan participeren.

### *Sociaal-culturele ontwikkelingen*

Het aantal werkende vrouwen en ouderen neemt gestaag toe door sociaal-culturele trends zoals de emancipatie van vrouwen en betere werkomstandigheden (minder arbeidsongeschikten). Dit heeft geleid tot een sterke stijging van de arbeidsparticipatie onder deze groepen. Daarnaast is het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking in de afgelopen decennia gestegen. Hoger opgeleiden hebben een hogere arbeidsparticipatie dan laag opgeleiden, dus een toename van het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking leidt tot een hogere arbeidsparticipatie.

### *Beleidsontwikkelingen*

Beleidsontwikkelingen (ook wel institutionele ontwikkelingen genoemd) zorgen ook voor een stijging van de participatiegraad. Vrouwen en ouderen zijn in de afgelopen jaren meer gaan participeren door maatregelen die de combinatie van werk en gezin vergemakkelijken en door financiële prikkels. Een voorbeeld is de Wet kinderopvang die in 2005 van kracht is geworden en die heeft geleid tot een hogere participatie van vrouwen. Deze beleidsmaatregel heeft geleid tot een stijging van het aantal werkende moeders<sup>30</sup>. De ontmoedigingsmaatregelen voor vervroegde pensionering door de overheid hebben daarnaast geleid tot een stijging van de participatie van ouderen.

---

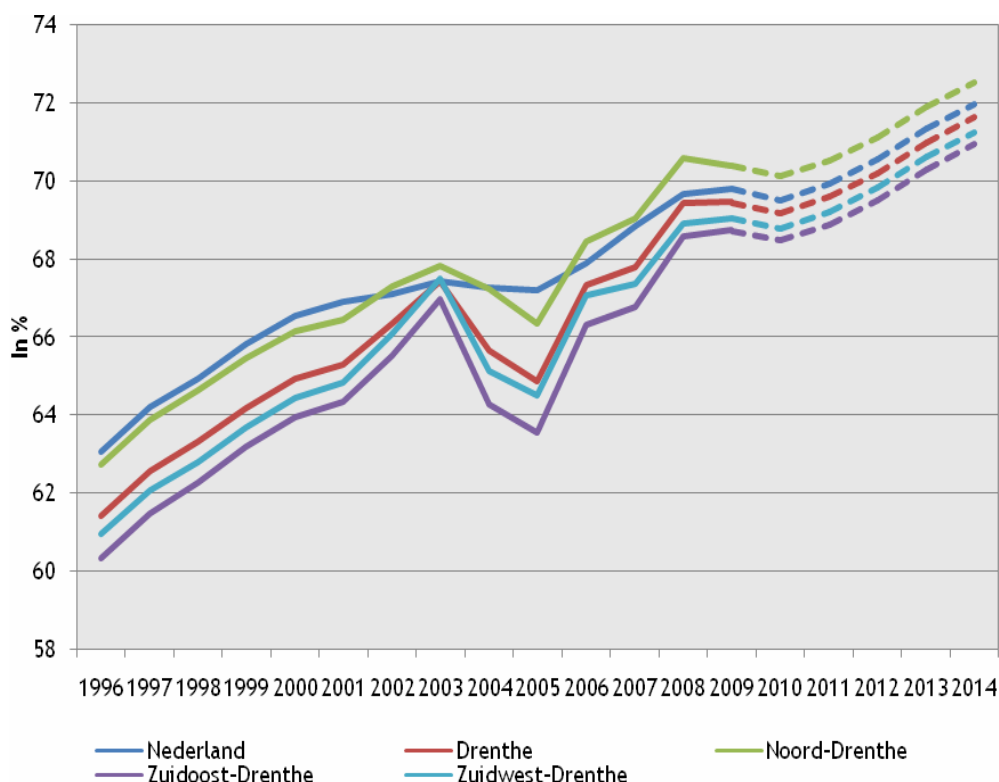
<sup>30</sup> C.D.A. Berden en L.M. Kok, 'Effect kinderopvangtoeslag op arbeidsparticipatie van moeders', Economisch Statistische Berichten, nr. 4590, jaargang 95, pp. 461-462.

### 3.3.2 Totale arbeidsparticipatie in Nederland en Drenthe

Figuur 3.3 laat de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van 1996 tot 2014 zien voor Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden. De arbeidsparticipatie is in de periode 1996-2009 aanzienlijk toegenomen, landelijk van 63 naar 70%. In Drenthe is de participatiegraad gestegen van 61% in 1996 naar 69% in 2009. De participatiegraad ligt dus in de provincie Drenthe iets onder het landelijk niveau. Binnen de Drentse deelgebieden zijn er verschillen. Noord-Drenthe laat een zelfde ontwikkeling zien als Nederland en zit ruim boven het provinciale niveau. In Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe ligt de arbeidsparticipatie iets onder het provinciaal niveau.

Figuur 3.3

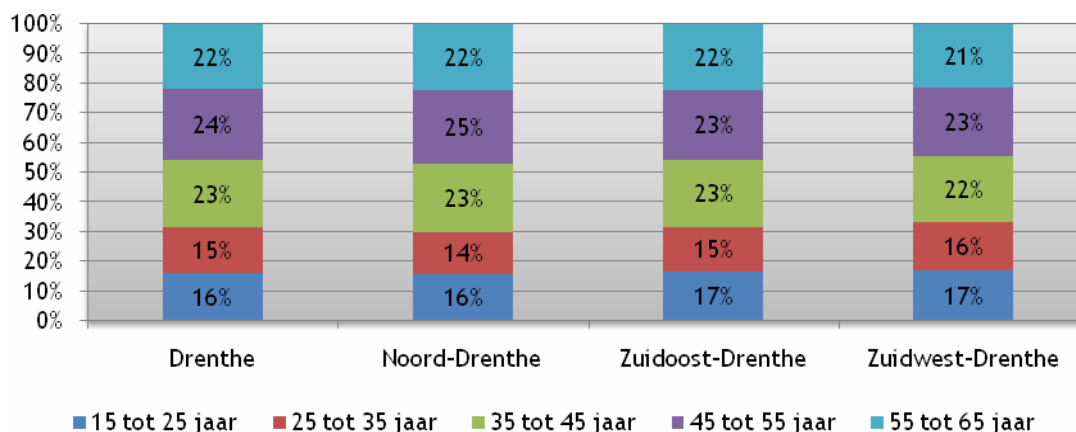
Ontwikkeling (verwachte) participatiegraad in Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 1996-2014



Bron: CBS, bewerking en prognoses Etil.

Figuur 3.4 laat zien dat de verschillen in arbeidsparticipatie niet kunnen worden verklaard aan de hand van de leeftijd van de potentiële beroepsbevolking, aangezien deze in de verschillende regio's vrijwel gelijk is opgebouwd. De verklaring voor de verschillen in arbeidsparticipatie die er bestaan tussen de Drentse deelgebieden moeten dan ook voornamelijk gezocht worden in sociaal-culturele verschillen.

**Figuur 3.4**  
**Leeftijdopbouw potentiële beroepsbevolking in Drenthe en de drie deelgebieden, 2009**



Bron: CBS, bewerking Etil.

De belangrijkste verklaring voor de hogere arbeidsparticipatie in Noord-Drenthe ligt gelegen in het gemiddelde opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking. Noord-Drenthe heeft relatief veel middelbaar en hoog opgeleiden in de potentiële beroepsbevolking<sup>31</sup>. De beter opgeleide bevolking in Noord-Drenthe heeft tot gevolg dat de arbeidsparticipatie op de as Groningen-Assen hoger ligt dan op de Drentse Zuidas. Daarnaast speelt de participatie van vrouwen en ouderen een rol bij de achterblijvende participatie op de Drentse Zuidas. De oorzaak hiervan moet gezocht worden in een combinatie van effecten<sup>32</sup>. Ten eerste is er het ontmoedigingseffect wat in de twee zuidelijke regio's sterker is dan in Noord-Drenthe als gevolg van de structureel hogere werkloosheid. Ten tweede kennen deze regio's relatief veel oudere arbeidsongeschikte vrouwen als gevolg van de sectorale werkgelegenheidsstructuur (zie hoofdstuk 2). Mogelijk speelt ook de emancipatie van vrouwen en ouderen een rol bij de achterblijvende arbeidsparticipatie op de Drentse Zuidas.

Uit figuur 3.3 kan ook worden afgeleid dat de arbeidsparticipatie in Drenthe sterker reageert op een economische neergang dan de arbeidsparticipatie in Nederland. Nederland bevond zich in de periode 2003-2005 in een laagconjunctuur. De huidige crisis heeft ook een sterk negatief effect op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. In 2009 is de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden gestagneerd. Voor de jaren 2010 en 2011 voorspelt Etil een stabilisatie<sup>33</sup>. De verklaring voor de stabilisatie ligt in een sterk ontmoedigingseffect en het feit dat jongeren in 2009 vaker hebben gekozen voor een vervolgstudie. Deze ontwikkelingen neutraliseren de cohorteffecten en sociaal-culturele trends die van positieve invloed zijn op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Na 2011 zal de arbeidsparticipatie naar verwachting weer gaan toenemen als gevolg van een grotere instroom van schoolverlaters. De arbeidsmarkt wordt ook weer krappere als gevolg van een herstel van de werkgelegenheid en een grote vervangingsvraag. De arbeidsparticipatie loopt in Nederland en Drenthe in de periode 2009-2014 naar verwachting op tot rond de 72%.

### 3.3.3 Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht

De arbeidsparticipatie onder mannen en vrouwen in Drenthe wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld. De arbeidsparticipatie van mannen ligt in Drenthe iets lager (76% ten

<sup>31</sup> CBS Statline, thema arbeidsmarkt en sociale zekerheid, tabel: beroepsbevolking; regio.

<sup>32</sup> CBS, Enquête Beroepsbevolking, 2008.

<sup>33</sup> De prognose van Etil is gebaseerd op ramingen van het UWV WERKbedrijf en het CPB.

opzichte van 77% landelijk in 2009); de participatie van vrouwen is in Drenthe iets hoger (63% ten opzichte van 62% landelijk).

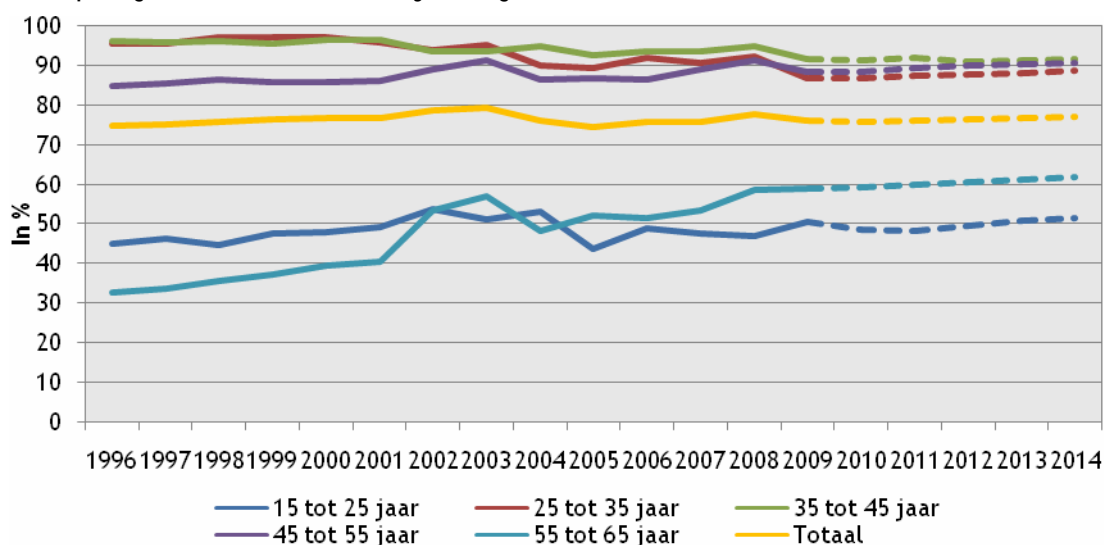
Figuur 3.5 geeft voor mannen en vrouwen de arbeidsparticipatie per leeftijdscategorie weer. Hieruit blijkt dat er bij mannen nauwelijks sprake is van een groei van de arbeidsparticipatie; deze ligt structureel op ruim 76%. Opvallend is met name de stijgende arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar tussen 1996 en 2009. Deze stijging wordt verklaard door het cohorteffect en het feit dat men langer blijft werken als gevolg van de overheidsmaatregelen tegen vervroegde pensionering. Daarnaast spelen sociaal-culturele trends een kleine rol.

In de periode 1996-2009 is er ook een lichte stijging te zien in de groep van 45 tot 55 jaar en een lichte daling onder mannen van 25 tot 45 jaar. Een verklaring voor de daling onder 25- tot 45-jarige mannen is dat de arbeidsparticipatie voor deze groepen aan het begin van deze periode al bijzonder hoog lag en dat door de emancipatie meer vrouwen zijn gaan werken en in een grotere deeltijdfactor. Hierdoor zijn mannen in deze leeftijdscategorieën minder uren gaan maken. Zij hebben een deel van de taken in het huishouden en de zorg voor de kinderen op zich genomen.

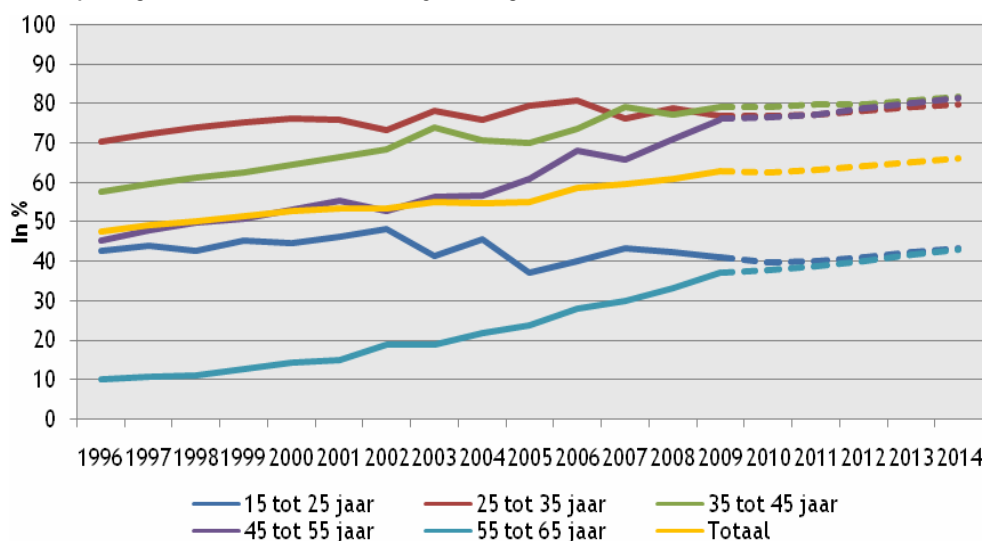
In de periode 2009-2014 zal de arbeidsparticipatie alleen nog in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar toenemen door het cohorteffect. De toename zal wel minder zijn dan in de periode 1996-2009 omdat het cohorteffect bij mannen dan grotendeels is uitgewerkt.

Op landelijk niveau blijft de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen groeien. Ook in Drenthe is dit het geval. Dit kan worden verklaard door het cohorteffect, het emancipatieproces en het toegenomen opleidingsniveau. Het aantal hoog opgeleide vrouwen neemt nog steeds toe en over het algemeen participeren hoger opgeleiden vaker op de arbeidsmarkt. Zoals in figuur 3.5b te zien is, is de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 1996 en 2009 toegenomen in alle leeftijdsgroepen vanaf 25 jaar. In de periode 2009-2014 zet de groei van de arbeidsparticipatie onder vrouwen wel door, maar zal de groei wel lager zijn dan in de periode 1996-2009. Alleen de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar zal nog sterk toenemen als gevolg van de lage uitgangswaarde in 2009 en het cohorteffect.

Figuur 3.5a  
Participatiegraad mannen naar leeftijdscategorie in Drenthe, 1996-2014



Figuur 3.5b  
Participatiegraad vrouwen naar leeftijdscategorie in Drenthe, 1996-2014



Bron: CBS, bewerking en prognoses Etil.

### 3.4 Beroepsbevolking

#### 3.4.1 Landelijke ontwikkeling beroepsbevolking

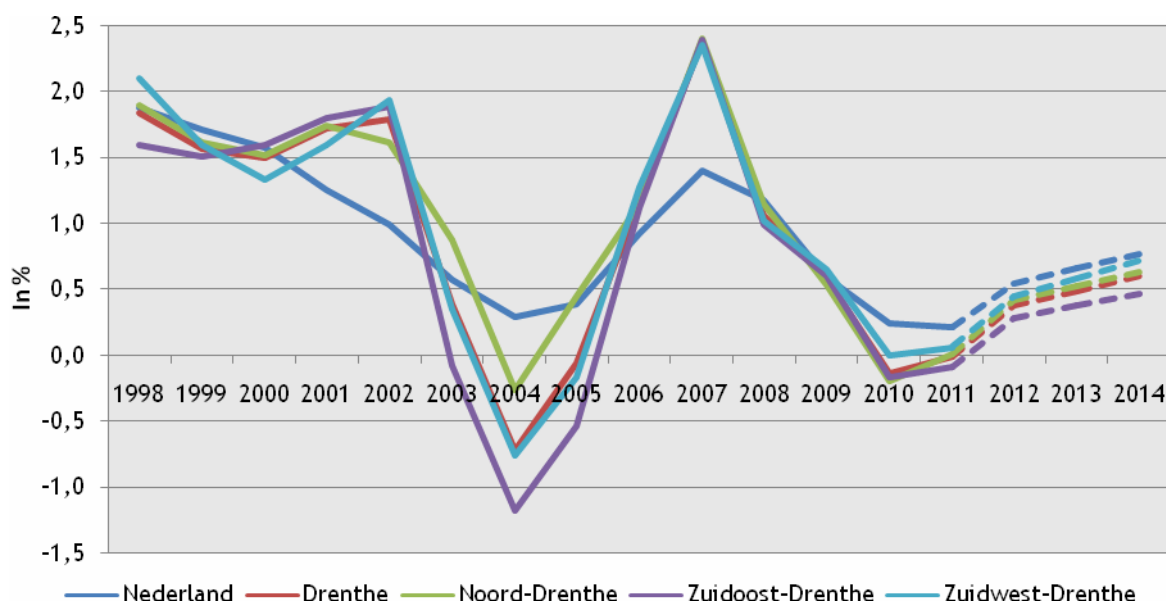
De ontwikkeling van de beroepsbevolking wordt bepaald door de combinatie van de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking en de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. In 2010 zitten we voor wat betreft de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in een unieke situatie. De potentiële beroepsbevolking zal na 2010, als gevolg van de uittrekking van de babyboomgeneratie, voor het eerst gaan krimpen. Ondanks dat de potentiële beroepsbevolking vanaf 2010 gaat afnemen, stijgt de beroepsbevolking in Nederland nog tot ongeveer 2018 (zie hoofdstuk 6). Deze groei ontstaat doordat de arbeidsparticipatie sterker toeneemt dan dat de potentiële beroepsbevolking afneemt. Na 2018 zal ook de beroepsbevolking structureel gaan dalen als gevolg van een dalende potentiële beroepsbevolking en een beperktere groei van de arbeidsparticipatie (die de afname van de potentiële beroepsbevolking niet meer kan compenseren).

#### 3.4.2 Ontwikkeling Drentse beroepsbevolking

De ontwikkeling van de beroepsbevolking in Drenthe komt in grote lijnen overeen met die van Nederland. Figuur 3.6 laat de procentuele ontwikkeling zien van de beroepsbevolking van Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden voor de periode 1998-2014. Hieruit blijkt dat tussen 1998 en 2009 de beroepsbevolking is toegenomen, maar dat de groei wel afneemt. In de periode 2003-2005 is de beroepsbevolking in Drenthe gekrompen<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> In Noord-Drenthe en Zuidwest-Drenthe is de beroepsbevolking in deze periode gedaald door een gelijkblijvende potentiële beroepsbevolking en een daling van de arbeidsparticipatie als gevolg van de economische laagconjunctuur. In Zuidoost-Drenthe is de beroepsbevolking juist gekrompen door zowel een daling van de potentiële beroepsbevolking als een terugval van de arbeidsparticipatie.

Figuur 3.6  
 Procentuele ontwikkeling beroepsbevolking, 1998-2014 (3-jaarsgemiddelde)



Bron: CBS en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking en prognose Etil.

Volgens de prognose zal de beroepsbevolking in 2010 dalen in alle Drentse regio's. Dit kan worden verklaard vanuit het ontmoedigingseffect van de crisis: jongeren kiezen vaker voor een vervolgstudie en werklozen trekken zich terug van de arbeidsmarkt omdat ze verwachten dat ze geen (geschikt) werk zullen vinden. In de periode 2010-2014 zal de beroepsbevolking naar verwachting weer gaan stijgen, al zal dit in Drenthe minder snel gaan dan landelijk. Binnen Drenthe is Zuidwest-Drenthe de snelste stijger; Zuidoost-Drenthe de langzaamste.

Staat 3.2 geeft de omvang weer van de huidige en toekomstige beroepsbevolking. De Drentse beroepsbevolking zal in 2014 naar verwachting zijn toegenomen met 2.500 tot een omvang van 222.400 personen. Dit is een stijging van 1,2%. De landelijke groei is in die periode ongeveer 2,2%. Regionaal gezien, komt Zuidoost-Drenthe er het slechtst vanaf met 0,7% groei. De toename van de Drentse beroepsbevolking komt overigens volledig voor rekening van de groeiende arbeidsparticipatie, aangezien de potentiële beroepsbevolking in Drenthe in de periode 2009-2014 afneemt (staat 3.1).

Staat 3.2

Huidige en toekomstige beroepsbevolking voor Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009-2014

Regio	Huidige omvang beroepsbevolking 2009	Verwachte ontwikkeling beroepsbevolking 2009-2014 (abs)	Verwachte ontwikkeling beroepsbevolking 2009-2014 (%)
Nederland	7.753.000	+170.000	+2,2
Drenthe	219.900	+2.500	+1,2
Noord-Drenthe	85.400	+1.100	+1,3
Zuidoost-Drenthe	76.900	+500	+0,7
Zuidwest-Drenthe	57.600	+900	+1,6

Bron: CBS en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking en prognoses Etil.

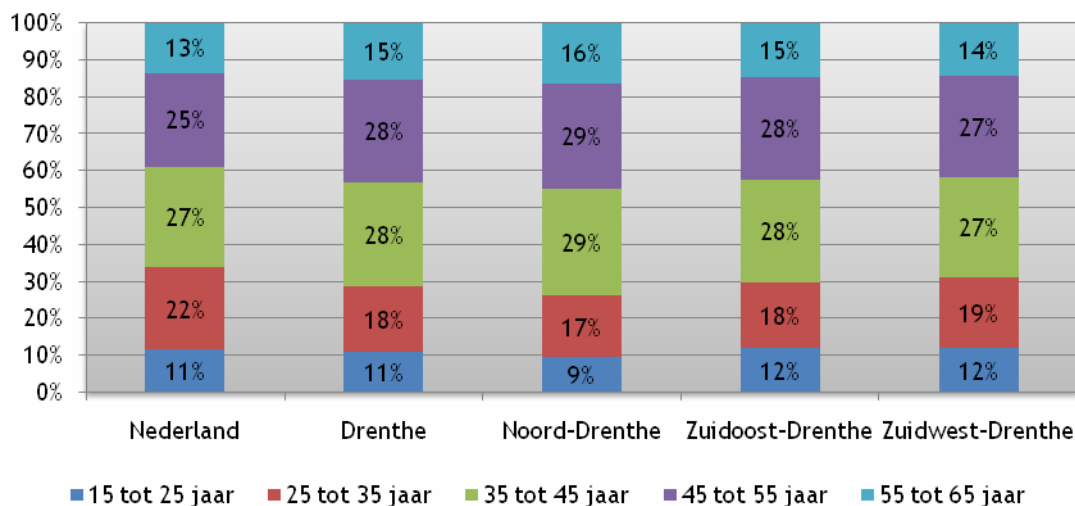


Het omslagpunt van de ontwikkeling van de beroepsbevolking wordt naar verwachting bereikt in 2017. Vanaf 2017 zal de beroepsbevolking in Drenthe structureel gaan dalen. Dit geldt voor alle deelgebieden binnen Drenthe. Hoofdstuk 6 gaat nader in op het arbeidsaanbod in Drenthe op de langere termijn.

### 3.4.3 Leeftijdsopbouw Drentse beroepsbevolking

Figuur 3.7 toont de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking van Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden in 2009. Nederland kent een iets jongere leeftijdsopbouw dan Drenthe en de drie deelgebieden. Binnen Drenthe zijn de regionale verschillen in leeftijdsopbouw beperkt. Noord-Drenthe heeft relatief minder jongeren (< 25 jaar) in de beroepsbevolking. Dit kan worden verklaard vanuit de demografische samenstelling van deze leeftijdsgroep. Noord-Drenthe heeft namelijk relatief veel jongeren in de leeftijdscategorie van 15 tot 20 jaar<sup>35</sup>. Deze jongeren gaan bijna allemaal naar school en maken dus geen deel uit van de beroepsbevolking.

**Figuur 3.7**  
Leeftijdsopbouw beroepsbevolking Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009



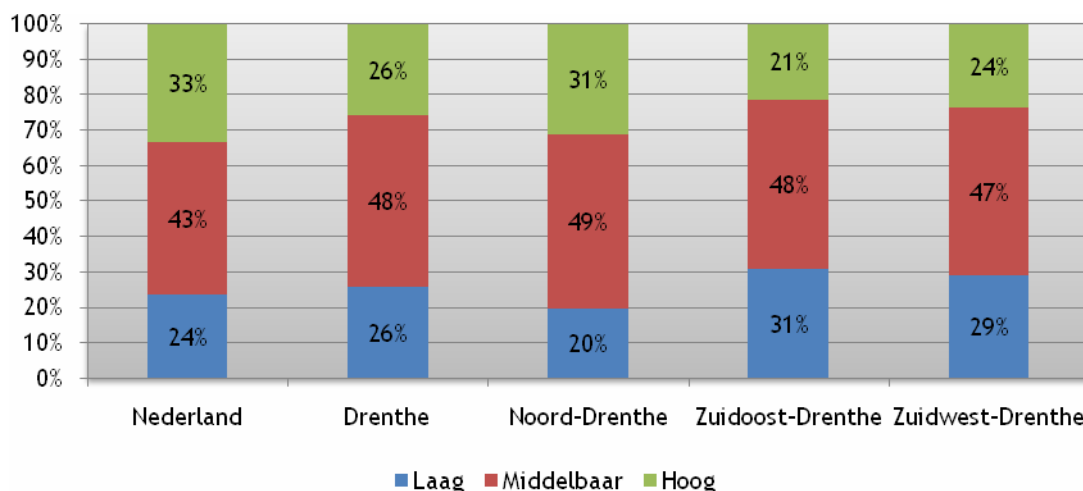
Bron: CBS, bewerking Etil.

### 3.4.4 Opleidingsniveau Drentse beroepsbevolking

Tot slot van deze paragraaf wordt het opleidingsniveau van de Drentse beroepsbevolking besproken. Figuur 3.8 geeft het opleidingsniveau weer voor de beroepsbevolking van Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden in 2009.

<sup>35</sup> CBS Statline; thema onderwijs, tabel: leerlingen naar woongemeente.

**Figuur 3.8**  
Opleidingsniveau beroepsbevolking Nederland, Drenthe en de drie deelgebieden, 2009



Bron: CBS, bewerking Etil.

Uit bovenstaande figuur blijkt dat Nederland relatief meer hoog opgeleiden in de beroepsbevolking heeft dan Drenthe. Drenthe heeft juist relatief veel mensen met een middelbaar onderwijsniveau. Er zijn ook verschillen tussen de Drentse deelgebieden. Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe zijn wat betreft het opleidingsniveau vergelijkbaar. Zuidwest-Drenthe telt echter iets meer hoog opgeleiden en iets minder laag opgeleiden. Noord-Drenthe laat een andere samenstelling van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking zien. Noord-Drenthe heeft namelijk relatief weinig mensen met een laag onderwijsniveau in de beroepsbevolking (ongeveer 20%) en relatief veel hoog opgeleiden (31%) tegenover 21% en 24% voor respectievelijk Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe. De verklaring hiervoor moet worden gezocht in de gunstige ligging van Noord-Drenthe ten opzichte van de stad Groningen en de van oudsher zwakkere sociaal-economische structuur van Zuidoost-Drenthe met relatief veel laaggeschoolden. Daarnaast is de werkgelegenheidsstructuur in Zuidoost-Drenthe anders dan in het meer op diensten gericht Noord-Drenthe, met daardoor andere eisen wat betreft opleidingsniveau.

### 3.5 Arbeidsmarktinstroom

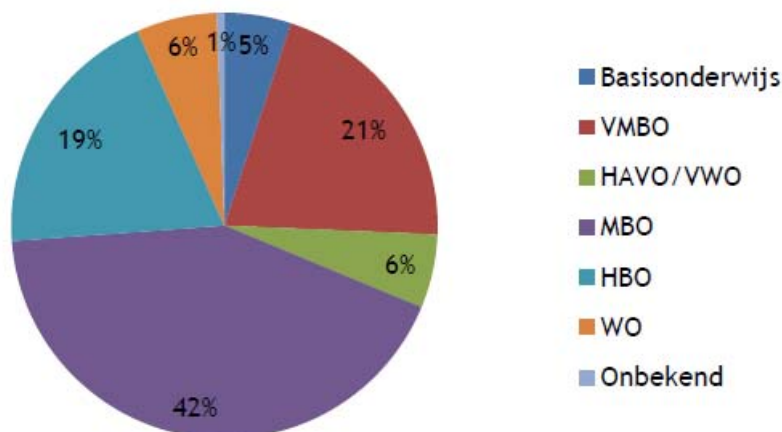
Naast ontwikkelingen in de vraag naar nieuwkomers (baanopeningen) op de arbeidsmarkt, dient ook het aanbod van nieuwkomers in kaart te worden gebracht. Alleen zo kan een goed beeld van de toekomstige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verkregen worden. Het aanbod van nieuwkomers op de arbeidsmarkt wordt in beeld gebracht door middel van de arbeidsmarktinstroom. Daarmee wordt het *aanbod van nieuwe arbeidskrachten* op de arbeidsmarkt, zoals bepaald door de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, de schoolverlaters van het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie bedoeld<sup>36</sup>. Daarbij wordt de benaming 'schoolverlater' ook gehanteerd voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs. Reeds werkenden kunnen ook tot nieuw aanbod op de arbeidsmarkt worden gerekend, wanneer zij een niveauverhogende of richtingveranderende opleiding voltooien.

<sup>36</sup> Voor gegevens over leerlingen en gediplomeerden is gebruik gemaakt van gegevens van het Colo.

### 3.5.1 Werkgelegenheidsstructuur Drenthe naar opleidingsniveaus

Om de ontwikkeling van de arbeidsmarktinstroom in een kader te plaatsen wordt in figuur 3.9 de werkgelegenheidsstructuur naar opleidingsniveaus van Drenthe weergegeven. De relatieve verdeling van arbeidsplaatsen over de opleidingsniveaus toont dat in Drenthe meer dan 40% van de werkzame beroepsbevolking een mbo-opleidingsniveau heeft. Twee andere veel voorkomende opleidingsniveaus onder de werkenden in Drenthe zijn vmbo en hbo. Deze verdeling komt overeen met het landelijk beeld.

Figuur 3.9  
Werkgelegenheidsstructuur Drenthe naar opleidingsniveaus, 2009



Bron: ROA, LISA, DWE, Etil.

### 3.5.2 Arbeidsmarktinstroom voor lagere en middelbare opleidingstypen

Wanneer de totale arbeidsmarktinstroom (AMI) wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid (staat 3.3) dan blijkt dat Drenthe een relatief kleinere arbeidsmarktinstroom kent dan landelijk. Dit betekent dat er in Drenthe relatief minder nieuwkomers de arbeidsmarkt opstroomen dan landelijk. In de periode 2010-2014 zullen in Drenthe naar verwachting in totaal ruim 24.800 schoolverlaters (met een lagere of middelbare opleiding) de arbeidsmarkt betreden, dat zijn er gemiddeld bijna 6.000 per jaar. Dit betekent dat de nieuwe instroom vanuit het onderwijs bijna 16% van de huidige werkgelegenheid betreft. In hoofdstuk 2 kwam het aantal baanopeningen voor lagere en middelbare opleidingen in Drenthe uit op 29.200 baanopeningen de komende vijf jaar. Hieruit blijkt dus dat de nieuwe instroom slechts 85% van de ontstane baanopeningen op lager en middelbaar niveau kan vervullen. Een verdere analyse van de arbeidsmarktkrapte in Drenthe komt aan bod in hoofdstuk 5

De verwachte totale arbeidsmarktinstroom in Drenthe kan verder worden uitgesplitst naar verschillende opleidingstypen (staat 3.3). Wanneer gekeken wordt naar lagere en middelbare opleidingen dan blijken er absoluut gezien tussen 2010 en 2014 in Drenthe de meeste schoolverlaters te zijn in mbo economie (4.400), mbo sociaal-cultureel (4.400) en mbo techniek (3.500). Uit het aantal baanopeningen naar opleiding (hoofdstuk 2) blijkt dat er in mbo economie 3.500 baanopeningen zullen ontstaan; in mbo techniek 4.900 en in mbo sociaal-cultureel 4.400. Dit geeft aan dat er tussen 2010 en 2014 een overschot aan leerlingen de arbeidsmarkt opstroomt voor mbo economie en een tekort aan schoolverlaters voor mbo techniek.

### Staat 3.3

Verwachte arbeidsmarktinstroom voor lagere en middelbare opleidingen in Nederland en Drenthe, 2010-2014, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid

	Nederland			Drenthe		
	<i>Aantal</i>	<i>AMI % WP</i>	<i>Gem. Jaarlijks %</i>	<i>Aantal</i>	<i>AMI % WP</i>	<i>Gem. Jaarlijks %</i>
Basisonderwijs	113.000	29,9	5,4	2.900	26,4	4,8
VMBO TI	45.400	8,4	1,6	1.100	7,8	1,5
VMBO Groen	13.000	19,6	3,6	400	16,4	3,1
VMBO Techniek	41.000	8,4	1,6	1.200	7,9	1,5
VMBO Economie	32.100	19,6	3,6	800	18,7	3,5
VMBO Verzorging	40.100	19,6	3,6	1.200	17,4	3,3
HAVO/VWO	143.100	20,5	3,8	2.600	21,4	4,0
MBO Groen	24.600	14,9	2,8	900	12,8	2,4
MBO Techniek	134.400	14,0	2,7	3.500	12,9	2,5
MBO Sociaal-cultureel	141.500	24,3	4,4	4.400	20,5	3,8
MBO Gezondheidszorg	37.100	16,8	3,2	1.100	14,2	2,7
MBO Economie	156.100	17,7	3,3	4.400	16,5	3,1
<b>Totaal lager &amp; middelbaar (incl. overig)</b>	<b>939.600</b>	<b>17,3</b>	<b>3,4</b>	<b>24.800</b>	<b>15,7</b>	<b>3,1</b>

Bron: ROA, LISA, DWE, Colo, Etil.

Naar verwachting zijn er in Noord-Drenthe de komende vijf jaar in totaal 8.400 schoolverlaters uit lagere en middelbare opleidingen, tegenover 11.400 verwachte baanopeningen op dit niveau. In Zuidoost-Drenthe is deze verhouding 8.900 schoolverlaters op 9.500 baanopeningen, in Zuidwest-Drenthe 7.400 op 8.400. Dus ook regionaal blijkt dat de nieuwe instroom uit lagere en middelbare opleidingen onvoldoende is om alle ontstane baanopeningen te vervullen.

#### 3.5.3 Arbeidsmarktinstroom voor hogere en wetenschappelijke opleidingstypen

Voor de hogere opleidingstypen wordt alleen op landelijk niveau de arbeidsmarktinstroom berekend. Dit komt doordat schoolverlaters op hbo- en wo-niveau vaak een grotere mobiliteit kennen, waardoor ze vaak verder zoeken naar werk dan in de regio. Daarom geeft het regionale perspectief niet een volledig beeld van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden en wordt in deze paragraaf uitsluitend het landelijk beeld gepresenteerd.

De totale arbeidsmarktinstroom uit het hoger en wetenschappelijk onderwijs wordt geschat op 390.500 nieuwkomers in de komende vijf jaar. Het aantal baanopeningen voor deze opleidingstypen wordt geschat op 475.300 de komende vijf jaar. Dit toont aan dat de nieuwe instroom slechts 82% van de ontstane baanopeningen op hoger en wetenschappelijk niveau kan vervullen.

Landelijk ligt naar verwachting de arbeidsmarktinstroom in absolute aantallen lager op wo-niveau dan op hbo-niveau de komende vijf jaar. Opleidingen met een grote instroom zijn hbo onderwijs en sociaal-cultureel (103.000), hbo economie (74.100) en wo economie (55.800). Respectievelijk worden in deze opleidingen 145.300, 95.400 en 40.600 baanopeningen verwacht (hoofdstuk 2). Hieruit blijkt dat voor de eerste twee opleidingen de instroom onvoldoende is om alle banen te vervullen, terwijl voor wo economie geldt dat er te weinig banen zijn voor alle nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

### Staat 3.4

Verwachte arbeidsmarktinstroom naar opleidingstype in Nederland, 2010-2014, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid

Opleidingscategorie	Nederland		
	Aantal	AMI % WP	Gem. jaarlijks %
HBO Onderwijs en sociaal-cultureel	103.000	15,3	2,9
HBO Groen	4.600	12,1	2,3
HBO Techniek	35.000	12,1	2,3
HBO Paramedisch	25.800	14,9	2,8
HBO Economie	74.100	16,8	3,2
WO Letteren en sociaal-cultureel	52.000	18,3	3,4
WO Groen	2.500	17,7	3,3
WO Techniek	21.500	14,0	2,7
WO Medisch	16.200	19,6	3,6
WO Economie	55.800	21,5	4,0
<b>Totaal hoger en wetenschappelijk</b>	<b>390.500</b>	<b>16,2</b>	<b>3,1</b>

Bron: ROA, LISA, DWE, Etil.

### 3.6 Samenvatting

In 2008 bestond de werkende beroepsbevolking in Drenthe uit 209.000 personen. Het onbenut arbeidsaanbod bestond in 2008 uit 23.000 personen waarvan 11.000 werklozen. Er is in Drenthe ook een grote groep mensen die om verschillende redenen niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, namelijk 85.000 personen ofwel 27% van de potentiële beroepsbevolking. Voor het maken van arbeidsmarktbeleid zijn zowel het onbenut arbeidsaanbod als de groep die niet wil of kan werken van belang.

De ontgroening en vergrijzing krijgen de komende decennia een steeds grotere invloed op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. In Drenthe is de groei van de potentiële beroepsbevolking al in 2008 omgeslagen naar een krimp. In de periode 2009-2014 krimpt de potentiële beroepsbevolking in Drenthe verder, naar verwachting met circa 6.000 personen (ongeveer 1,9%). Landelijk bedraagt de krimp in de periode 2009-2014 ongeveer 0,9%.

De ontwikkeling van de beroepsbevolking wordt bepaald door de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking en de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Ondanks het feit dat de potentiële beroepsbevolking in Drenthe inmiddels structureel krimpt, stijgt de beroepsbevolking in de periode 2009-2014 door een groeiende arbeidsparticipatie met circa 2.500 personen (ongeveer 1,2%). Na 2011 neemt de arbeidsparticipatie weer toe tot ongeveer 72% in 2014. Dit herstel wordt gevoed door een herstel van de werkgelegenheid, een relatief grote vervangingsvraag en een grotere instroom van jongeren. Ook een afname van het ontmoedigingseffect draagt bij aan de stijging van de arbeidsparticipatie.

Binnen Drenthe doen zich ook verschillen voor in de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking, de arbeidsparticipatie en de beroepsbevolking. In Zuidoost-Drenthe krimpt de potentiële beroepsbevolking in de periode 2009-2014 met circa 2,5% het hardst. Noord-Drenthe en Zuidwest-Drenthe laten een minder negatieve ontwikkeling zien van respectievelijk 1,7 en 1,5% krimp. Deze verschillen hangen samen met de leeftijdsopbouw van de potentiële beroepsbevolking.

In de periode 2009-2014 stijgt de beroepsbevolking in alle Drentse deelgebieden als gevolg van de arbeidsparticipatiegroei. Zuidwest-Drenthe is de snelste stijger; Zuidoost-Drenthe de

langzaamste. De verschillen die er bestaan tussen de regio's zijn voornamelijk demografisch en sociaal-cultureel van aard.

De relatieve verdeling van arbeidsplaatsen over de opleidingsniveaus toont dat in Drenthe meer dan 40% van de werkzame beroepsbevolking een mbo-opleidingsniveau heeft. Twee andere veel voorkomende opleidingsniveaus onder de werkenden in Drenthe zijn vmbo en hbo. De nieuwe instroom op lager en middelbaar niveau kan slechts 85% van de ontstane baanopeningen op dat niveau vervullen. De nieuwe instroom op hoger en wetenschappelijk niveau kan slechts 82% van de ontstane baanopeningen op dat niveau vervullen.

De verwachting is dat rond 2017 de Drentse beroepsbevolking structureel gaat afnemen. De (negatieve) ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking bepaalt dan in sterke mate de ontwikkeling van de beroepsbevolking. De afnemende groei van de arbeidsparticipatie kan dan namelijk de daling van potentiële beroepsbevolking niet meer compenseren. Bij ongewijzigd beleid leidt dit tot grote krapte op de Drentse arbeidsmarkt. Dit probleem geldt overigens niet alleen voor Drenthe, maar voor heel Nederland. Beleid kan zich richten op het verlengen van de arbeidsduur (mensen klaarstomen voor het idee dat er meer uren gewerkt moeten worden), verhogen van de arbeidsproductiviteit (efficiënter werken en innovatie) en het verhogen van de arbeidsparticipatie (middels het mobiliseren van het onbenut arbeidsaanbod en maatregelen die specifiek gericht zijn op de groepen die nu nog niet willen of kunnen participeren).

## 4 CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD

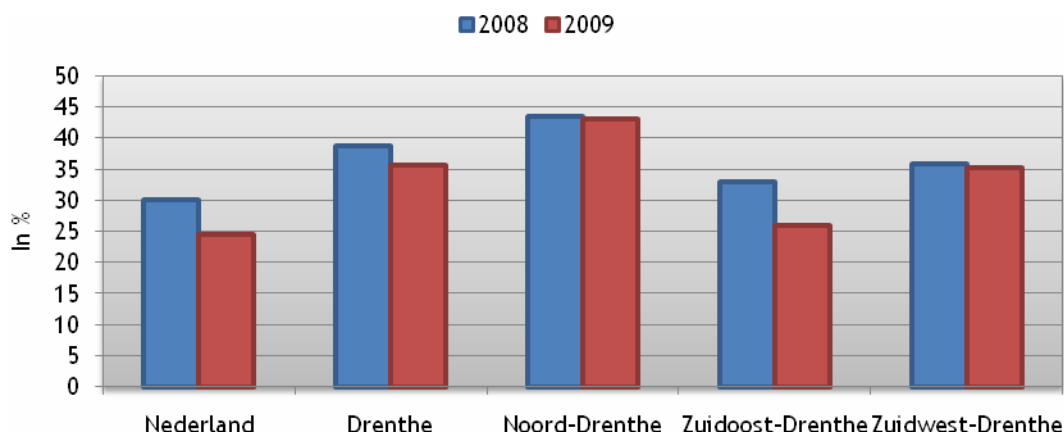
Op de arbeidsmarkt treffen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten elkaar. Wanneer er sprake is van een perfecte aansluiting tussen deze twee is er niets aan de hand en is de arbeidsmarkt in evenwicht. In de praktijk blijkt echter dat vraag en aanbod niet precies op elkaar aansluiten waardoor discrepanties ontstaan. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op dergelijke discrepanties. Achtereenvolgens worden de knelpunten aan de vraagzijde, in de vorm van moeilijk vervulbare vacatures, en de knelpunten aan de aanbodzijde, in de vorm van werkloosheid, inzichtelijk gemaakt. Vervolgens worden beide discrepanties met elkaar gecombineerd om na te gaan in hoeverre er sprake is van een ruime of krappe arbeidsmarkt-situatie.

### 4.1 Moeilijk vervulbare vacatures<sup>37</sup>

Discrepanties aan de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt worden in beeld gebracht met behulp van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures binnen het totale aantal openstaande vacatures. Een groot aandeel moeilijk vervulbare vacatures duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie, waarin werkgevers problemen ondervinden bij het voorzien in hun personeelsbehoefte. In figuur 4.1 is de ontwikkeling van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures binnen het totale aantal vacatures weergegeven voor de jaren 2008 en 2009.

Figuur 4.1

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures t.o.v. totaal aantal openstaande vacatures, Nederland, Drenthe en drie Corop-gebieden, 2008-2009 (in %)



Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil.

Op basis van deze figuur kan geconcludeerd worden dat de knelpunten voor werkgevers in het jaar 2009 op lager en middelbaar niveau, als gevolg van de economische crisis, ten opzichte van het jaar 2008 zijn afgenomen. Dit fenomeen heeft zich zowel landelijk als in Drenthe voorgedaan. Ten opzichte van Nederland is de afname van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures binnen de provincie Drenthe, met uitzondering van Zuidoost-Drenthe, echter

<sup>37</sup> Onder een moeilijk vervulbare vacature wordt hier verstaan: een bij het UWV WERKbedrijf geregistreerde vacature die langer dan drie maanden open staat. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het UWV niet alle vacatures in haar bestand heeft. Het UWV registreert vooral vacatures op lager en middelbaar niveau en is voor deze niveaus betrouwbaar. De cijfers die hier over moeilijk vervulbare vacatures gegeven worden, zijn derhalve enkel indicatief en dienen vooral om de situatie in Drenthe ten opzichte van Nederland te kunnen schetsen.

relatief beperkt. De arbeidsmarkt in de provincie Drenthe is daarmee minder flexibel dan landelijk. Dit blijkt verder ook uit het gegeven dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in 2009 in de provincie Drenthe (36%), Noord-Drenthe (43%) en Zuidwest-Drenthe (35%) ten opzichte van Nederland (25%) relatief hoog is.

## 4.2 Werkloosheid

Discrepancies aan de *aanbodzijde* van de arbeidsmarkt worden in beeld gebracht met behulp van werkloosheidscijfers. Werkloosheid wordt uitgedrukt in het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW). Niet-werkende werkzoekenden zijn personen van 15-65 jaar zonder betaald werk of met werk van minder dan twaalf uur per week, die bij het UWV WERKbedrijf staan ingeschreven en bij de inschrijving hebben aangegeven een baan te zoeken van ten minste twaalf uur per week<sup>38</sup>.

### 4.2.1 Algemene trends in werkloosheid

De Nederlandse werkloosheid nam in de periode 2005-2008 vanwege de economische voorspoed af. Door de recessie van 2009 is het aantal werklozen toegenomen. De stijging in het aantal werklozen zet in 2010 door. Deze nationale trend geldt ook voor Drenthe. Telde Drenthe in 2005 nog 23.600 werklozen, in 2008 was dit aantal teruggelopen tot 14.600 (staat 4.1). Met name in Noord-Drenthe nam het aantal werklozen af. In 2009 liep de werkloosheid in Drenthe weer op tot bijna 16.000 personen.

Op basis van de laatste prognoses zullen in Drenthe in 2010 gemiddeld ruim 17.300 niet-werkende werkzoekenden geregistreerd staan. Dit aantal zal in 2011 waarschijnlijk redelijk constant blijven. Vanaf 2012 wordt voor de hele provincie een afname verwacht tot circa 16.100 niet-werkende werkzoekenden in 2014.

#### Staat 4.1

Niet-werkende werkzoekenden 2003-2014 in Drenthe en Corop-gebieden (jaargemiddelde) en jaarlijkse ontwikkeling

	Drenthe		Noord-Drenthe		Zuidoost-Drenthe		Zuidwest-Drenthe	
	Ontw.		Ontw.		Ontw.		Ontw.	
2003	20.000		6.600		8.800		4.600	
2004	23.000	15%	7.500	14%	10.200	16%	5.400	17%
2005	23.600	3%	7.900	5%	10.200	0%	5.500	2%
2006	21.900	-7%	7.400	-6%	9.300	-9%	5.200	-5%
2007	17.700	-19%	5.700	-23%	7.700	-17%	4.200	-19%
2008	14.600	-18%	4.500	-21%	6.400	-17%	3.700	-12%
2009	16.000	10%	4.700	4%	7.200	13%	4.100	11%
2010	17.300	8%	5.300	13%	7.600	6%	4.400	7%
2011	17.300	0%	5.400	2%	7.500	-1%	4.400	0%
2012	17.100	-1%	5.400	0%	7.400	-1%	4.400	0%
2013	16.700	-2%	5.300	-2%	7.200	-3%	4.300	-2%
2014	16.100	-4%	5.100	-4%	6.900	-4%	4.100	-5%

Bron: UWV WERKbedrijf, CPB, Etil.

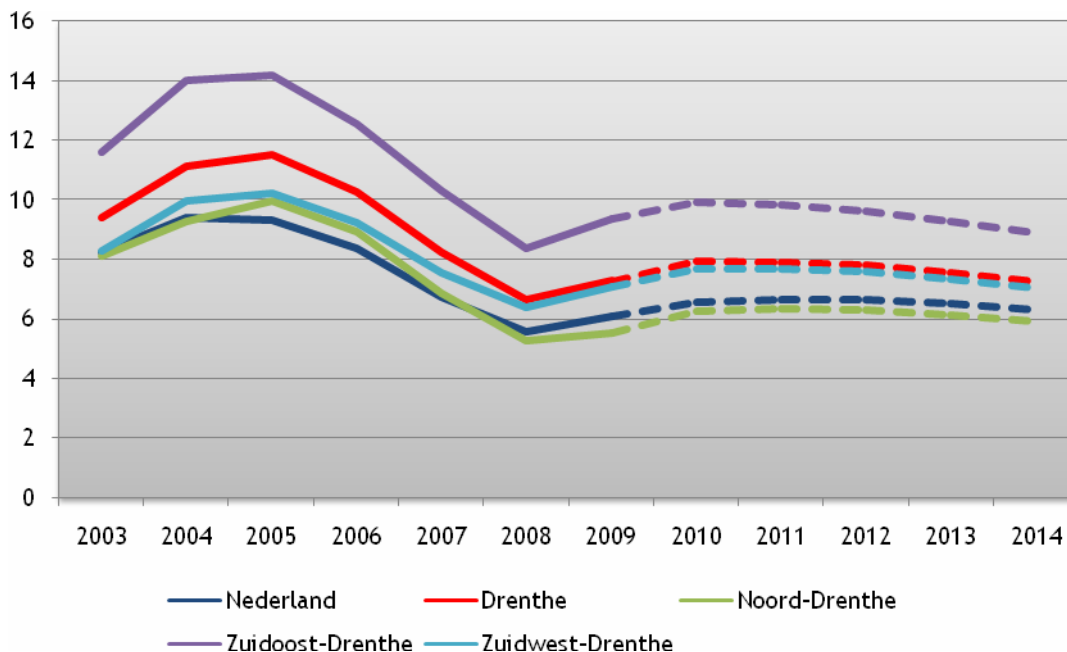
<sup>38</sup> Bron: UWV WERKbedrijf. De andere methode om werkloosheid te bepalen is die volgens de enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Deze blijft hier buiten beschouwing. Voor verschillen en overeenkomsten wordt verwezen naar het CBS.



Om de regionale werkloosheid te kunnen vergelijken met het landelijk gemiddelde wordt het aantal niet-werkende werkzoekenden uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking. Aan de hand van dit NWW-percentage is te zien dat de relatieve werkloosheid in Drenthe structureel hoger is dan landelijk (figuur 4.2). Dit is vooral te wijten aan de relatief hoge werkloosheid in Zuidoost-Drenthe. Ook in Zuidwest-Drenthe ligt de werkloosheid iets hoger dan landelijk. In Noord-Drenthe schommelt het NWW-percentage rond het landelijk gemiddelde.

Figuur 4.2

Ontwikkeling werkloosheidspercentage Nederland, Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2014 (jaargemiddelde)



Bron: UWV WERKbedrijf, CPB, Etil.

De conjuncturele ontwikkelingen zijn duidelijk te zien in de ontwikkeling van het NWW-percentage. Tot 2005 liep het aantal NWW'ers op door de economisch mindere tijden. In de periode van economische voorspoed, tussen 2005 en 2008, nam het aantal niet-werkende werkzoekenden af, waarna eind 2008 de crisis begon. Het aandeel niet-werkende werkzoekenden is daardoor tot en met 2009 landelijk met ongeveer een half procentpunt toegenomen. In de provincie Drenthe nam de werkloosheid in 2009 iets sneller toe dan landelijk, vooral in Zuidoost-Drenthe. In Noord-Drenthe daarentegen nam de werkloosheid juist iets minder snel toe dan nationaal. Naar verwachting komt het jaargemiddelde van het landelijk NWW-percentage over 2010 uit op ruim 6,5%. In de provincie Drenthe zal dit op bijna 8% liggen. Regionaal zal het aandeel niet-werkende werkzoekenden in Zuidoost-Drenthe het hoogst zijn (10%), gevolgd door Zuidwest-Drenthe (ruim 7,5%) en Noord-Drenthe (iets lager dan het landelijk gemiddelde van 6,5%). Naar verwachting zal het NWW-percentage na 2010 redelijk stabiel blijven en slechts langzaam gaan afnemen.

Binnen de provincie Drenthe doen zich enkele grote regionale verschillen voor in de ontwikkeling van het NWW-percentage. Zuidoost-Drenthe kent structureel een groter aandeel NWW'ers en is daarbij ook conjunctuurgevoeliger: bij laagconjunctuur loopt de werkloosheid sneller op en bij hoogconjunctuur is er een snellere afname. Zuidwest-Drenthe en Noord-Drenthe lijken daarentegen veel minder gevoelig voor de economische ontwikkelingen. De

conjunctuurgevoeligheid van de ontwikkelingen in het aantal niet-werkende werkzoekenden hangt af van de samenstelling van de werkgelegenheid. Hierin zitten namelijk grote regionale verschillen. Zuidoost-Drenthe kent een relatief grote industriële sector. Zodra het in economisch opzicht minder gaat zullen in deze sector relatief snel banen verloren gaan. In Zuidwest-Drenthe en met name Noord-Drenthe is juist de minder conjunctuurgevoelige niet-commerciële dienstensector relatief groter dan in het zuidoosten. In deze sector reageert de werkgelegenheid een stuk minder sterk op conjuncturele schommelingen, waardoor de werkloosheid ook in mindere tijden niet zo sterk oploopt.

#### *Effecten crisis vallen mee*

Bij het uitbreken van de economische crisis, eind 2008, werd een hoge werkloosheid voorzien voor de periode 2009-2010. Op basis van de economische groei en de werkgelegenheidsontwikkeling zou dit ook in de lijn der verwachting liggen. In de praktijk was de toename van de werkloosheid echter minder groot dan verwacht. Sterker nog, in vergelijking met de vorige periode van laagconjunctuur (tussen 2002 en 2005) is de toename van de werkloosheid zeer beperkt te noemen. Voor deze relatief geringe toename van de werkloosheid tijdens de huidige recessie is een aantal verklaringen te geven. Hoewel er geen inzicht is in de precieze invloeden, zijn arbeidsmarktdeskundigen het erover eens dat de belangrijkste verklaringen zijn: het fenomeen labour hoarding, de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, de deeltijd-WW en een stuk verborgen werkloosheid<sup>39</sup>.

*Labour hoarding* is wellicht de belangrijkste verklaring voor het feit dat de werkloosheid niet zo veel is opgelopen als verwacht. Met labour hoarding wordt bedoeld dat werkgevers proberen hun personeel zo lang mogelijk in dienst te houden, ondanks een afgenomen vraag naar producten en diensten. Vaak is er door middel van opleidingen in personeel geïnvesteerd en heeft het personeel veel kennis en ervaring in huis. Aangezien veel werkgevers inschatten dat de recessie van tijdelijke aard is, willen zij voorkomen dat zij nu personeel laten afvloeien, om vervolgens na de crisis opnieuw personeel te moeten werven. In de nabije toekomst zal het door arbeidsmarktkrapte steeds lastiger worden om vacatures te vervullen. Dit willen de werkgevers door labour hoarding voorkomen. Het vasthouden van personeel, met een lagere arbeidsproductiviteit tot gevolg, was mogelijk door een hoge winstgevendheid vóór de crisis en een slechts beperkte stijging van de loonkosten in de periode 2008-2009.

De *flexibilisering van de arbeidsmarkt* heeft eraan bijgedragen dat labour hoarding mogelijk is. Deze flexibilisering houdt in dat er minder uren gewerkt worden door het eigen personeel of dat de zogenaamde 'flexibele schil' van uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) voor minder uren wordt ingehuurd. Dit lager aantal gewerkte uren vertaalt zich niet in een stijging van de werkloosheid. Daarbij maakt de aanwezigheid van zzp'ers de economie veerkrachtiger. Het CBS geeft aan dat Nederland in het derde kwartaal van 2010 708.000 zelfstandigen zonder personeel kende.

De *deeltijd-ww* heeft met name in de industrie een drukkend effect op het aantal werklozen gehad. Deze nieuwe en tijdelijke overheidsregeling (van 1 april 2009 t/m 1 juli 2011) zorgde ervoor dat werknemers tijdelijk voor minder uren ingezet konden worden (flexibilisering), waardoor ze niet volledig ontslagen hoefden te worden (labour hoarding). Daarbij geldt voor de mensen die onder deze regeling vallen geen inschrijvingsplicht bij het UWV WERKbedrijf, waardoor ze niet voorkomen in de werkloosheidscijfers. Eind november 2010 is uit cijfers van het UWV WERKbedrijf zichtbaar dat inmiddels 75.000 werknemers gebruik hebben gemaakt van deze regeling, hiervan zijn 62.000 mensen alweer uitgestroomd.

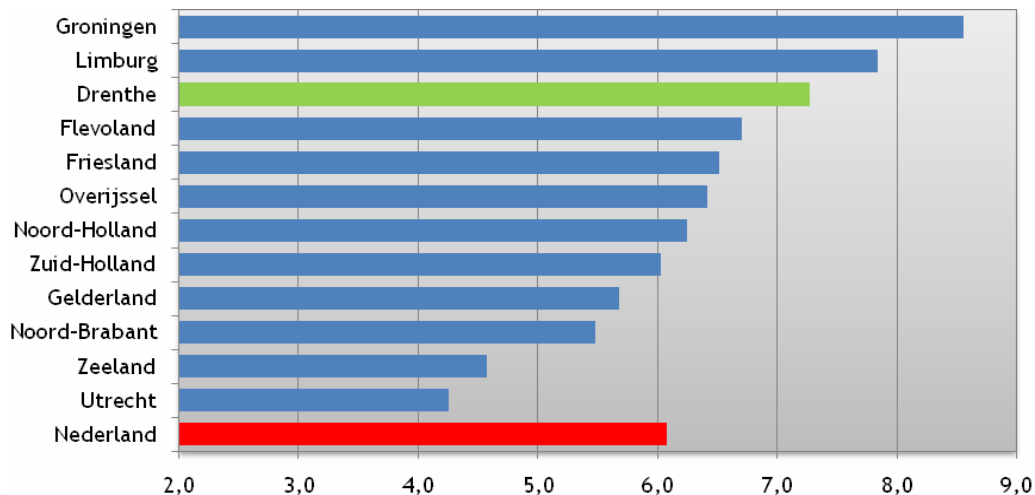
<sup>39</sup> Bronnen: CPB nieuwsbrief, september 2010; Raad voor Werk en inkomen, Arbeidsmarktanalyse 2010.

Door *verborgen werkloosheid* geven de werkloosheidscijfers ook een ietwat vertekend beeld. De huidige crisis veroorzaakt een relatief grote werkloosheid onder jongeren (zie paragraaf 4.3). Dit blijkt echter niet uit de cijfers van het UWV WERKbedrijf, omdat jongeren zich veel minder vaak dan voorheen inschrijven bij het UWV WERKbedrijf. Ze schrijven zich niet in omdat ze meestal geen recht hebben op een (bijstands)uitkering. Ook andere niet-uitkeringsgerechtigden (zoals werklozen met een goedverdienende partner of freelancers zonder opdrachten) schrijven zich in economisch mindere tijden niet meer in als werkzoekende.

Niet alleen binnen de provincie Drenthe zijn er verschillen in de NWW-percentages. Ook tussen de verschillende provincies in Nederland zijn deze verschillen te zien. In figuur 4.3 is te zien dat Drenthe in 2009 met 7,3% tot de top drie van hoogste NWW-percentages behoorde. Alleen in Groningen (8,6%) en Limburg (7,8%) was er een hoger aandeel NWW'ers. Evenals binnen Drenthe, zijn ook deze landelijke verschillen in werkloosheid (deels) te verklaren door de sectorale samenstelling van de economie.

Figuur 4.3

Aantal niet-werkende werkzoekenden als percentage van de beroepsbevolking, 2009 (jaargemiddelde)



Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil.

#### 4.3 Niet-werkende werkzoekenden naar kenmerken

Om een beter inzicht te krijgen in het werkzoekendenbestand van de provincie Drenthe wordt in deze paragraaf ingegaan op de samenstelling van de werkloosheid. Eerst wordt gekeken naar de werkloosheidsduur. Vervolgens wordt het NWW-bestand van Drenthe uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

##### *Werkloosheidsduur*

De impact van de crisis op het aantal niet-werkende werkzoekenden wordt goed duidelijk als er gekeken wordt naar de werkloosheidsduur<sup>40</sup>. In Nederland vormden op 1 juli 2009 degenen die korter dan één jaar werkloos waren de helft van alle niet-werkende werkzoekenden. In

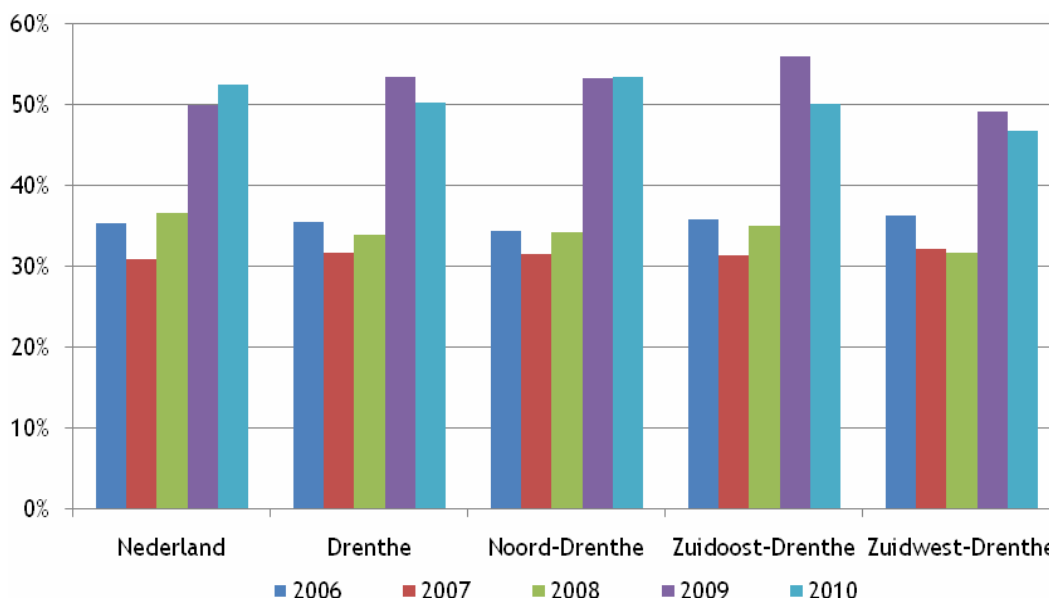
<sup>40</sup> Werkloosheidsduur is de tijd die verstreken is sinds het moment dat men formeel niet meer werkt. De werkloosheidsduur is niet per definitie gelijk aan de inschrijvingsduur. De inschrijvingsduur is namelijk de tijd die verstreken is sinds het moment van inschrijven bij het UWV, dit kan namelijk ook al voor of na het moment van stoppen zijn geweest.

Drenthe was dit bijna 54%. Een jaar later was het aandeel in Nederland opgelopen tot 53%, terwijl het Drentse gemiddelde op 50% uitkwam. Het feit dat het aandeel werkzoekenden dat korter dan één jaar werkloos was zowel in 2009 als 2010 hoog was, betekent dat in 2010 de werkloosheid als gevolg van de crisis verder is opgelopen.

De regionale verschillen in werkloosheidsduur waren in 2006 en 2007 binnen Drenthe niet bijzonder groot. Vanaf 2008 valt met name Zuidwest-Drenthe op met een relatief kleiner aandeel NWW'ers dat korter dan een jaar werkloos is.

**Figuur 4.4**

**Aandeel niet-werkende werkzoekenden dat korter dan één jaar werkloos is, nationaal, provinciaal en regionaal, 2006-2010, per 1 juli**



Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil,

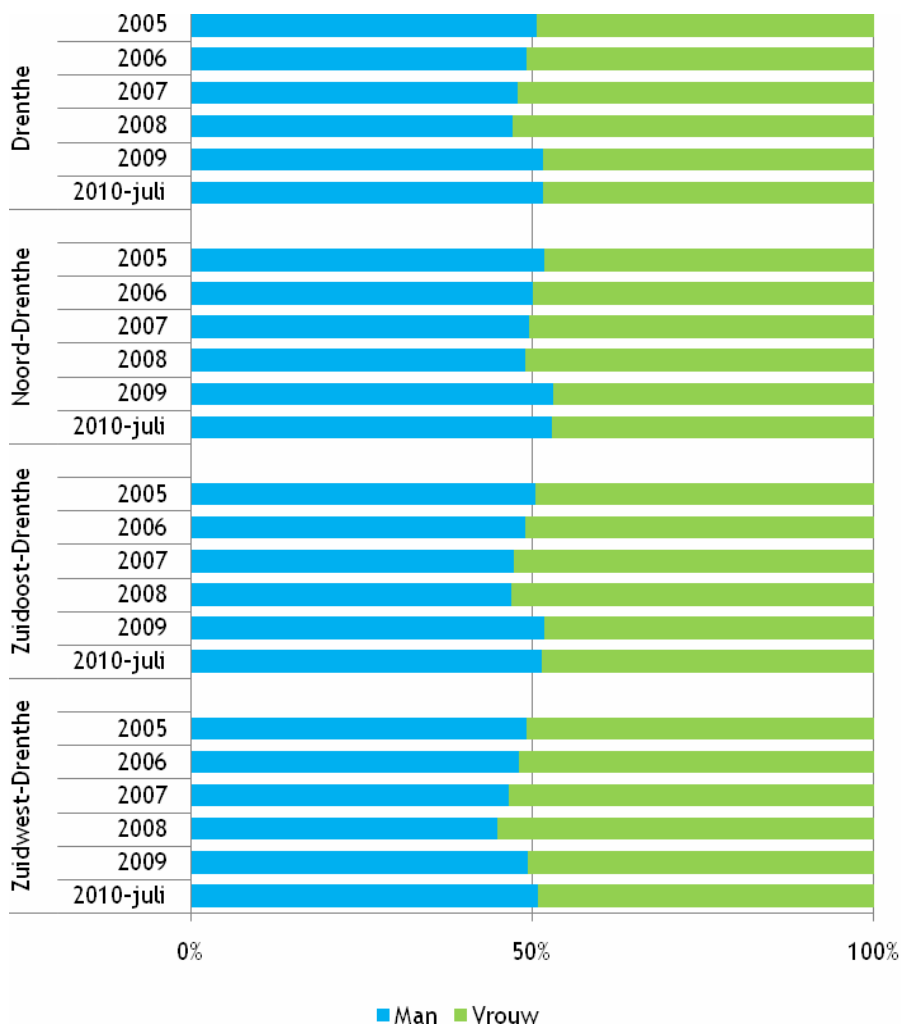
**Geslacht**

De afgelopen vijf en een half jaar schommelen de aandelen mannelijke en vrouwelijke niet-werkende werkzoekenden rond de 50% (figuur 4.5). Dit is opvallend te noemen, aangezien vrouwen een kleiner deel van de beroepsbevolking vormen. Er zijn dus relatief meer vrouwen werkloos dan mannen. Regionaal zijn er binnen Drenthe slechts kleine verschillen in deze man-vrouwverhoudingen.

Als de man-vrouwverhouding in het NWW-bestand naast de conjuncturele ontwikkelingen wordt gelegd, kan geconcludeerd worden dat de recessie ervoor heeft gezorgd dat in absolute zin (aantallen) meer mannen dan vrouwen hun baan hebben verloren. Tot 2008 liep het aandeel mannelijke NWW'ers terug, maar vanaf 2009 nam hun aandeel weer toe. Dit is niet verwonderlijk, gezien de man-vrouwverhouding op de arbeidsmarkt en het feit dat er in de zwaarst getroffen sectoren bouw en industrie meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn. Daarbij zijn vrouwen relatief vaker werkzaam in conjunctuurongevoelige sectoren, zoals de zorg en het onderwijs.

**Figuur 4.5**

Niet-werkende werkzoekenden naar geslacht, Drenthe en Corop-gebieden, jaargemiddelden 2003-2009 en 1 juli 2010



Bron: UWW WERKbedrijf, bewerking Etil.

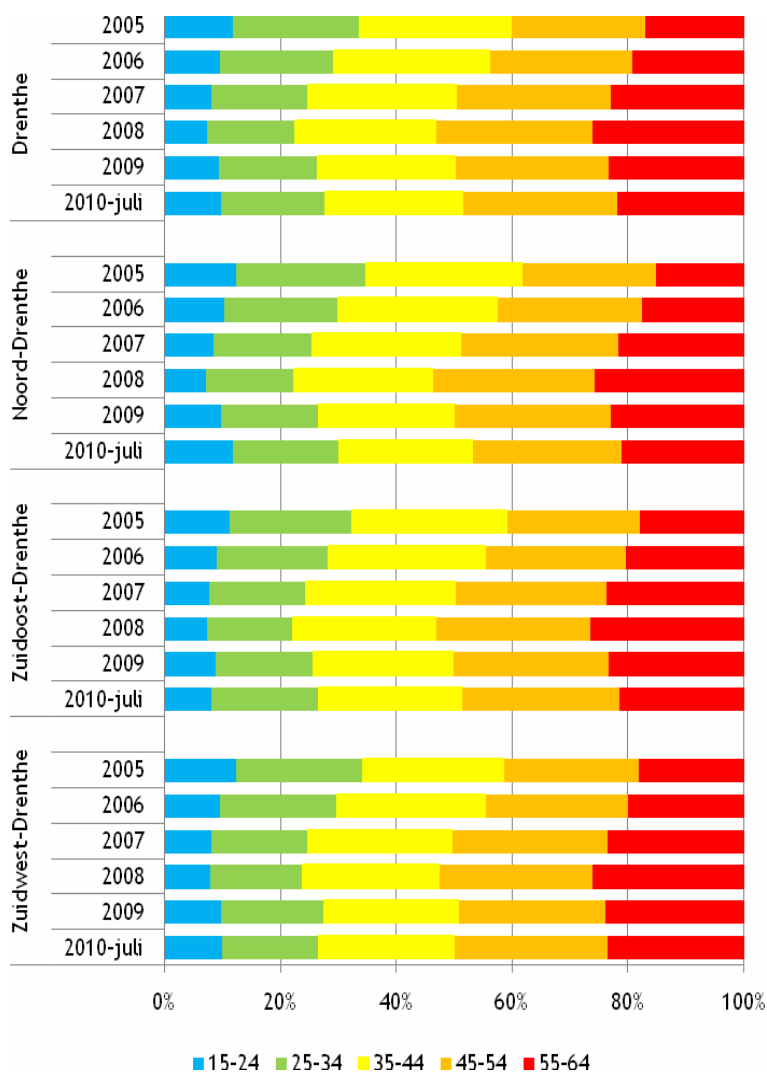
**Leeftijd**

Op 1 juli 2010 was binnen het bestand van niet-werkende werkzoekenden in de provincie Drenthe de groep 35-44-jarigen met 26% de relatief grootste (figuur 4.6), gevolgd door de groepen 45-54-jarigen (23%) en 25-34-jarigen (22%). De groep tussen 55 en 64 jaar vormde 17%, de jongste groep (15-24 jaar) de overige 12%. Deze samenstelling verschilde slechts marginaal tussen de verschillende regio's binnen Drenthe.

Bij deze samenstelling naar leeftijd dienen enkele zaken in ogenschouw genomen te worden. Zo is het aandeel NWW'ers van onder de 25 relatief klein doordat deze groep ook maar een klein aandeel binnen de beroepsbevolking vormt. Een groot deel van de jongeren volgt immers nog een opleiding. Ook aan de andere kant van het leeftijdsspectrum, bij de 55-plussers, dient opgemerkt te worden dat een groot deel van deze mensen, die als niet-werkende werkzoekende ingeschreven staan, niet daadwerkelijk actief naar een baan op zoek is. Deze groep staat voor een groot deel om administratieve redenen ingeschreven, zodat men recht op een uitkering behoudt. De kans is echter klein dat zij daadwerkelijk allen weer terug in het arbeidsproces zouden kunnen terugkeren.

Doordat de relatieve verhoudingen een ietwat vertekend beeld geven, is het vooral interessant om naar de ontwikkelingen door de tijd te kijken. Hierin valt op, dat bij de omslag van hoog- naar laagconjunctuur vooral het aantal niet-werkende werkzoekenden in de twee laagste leeftijdsklassen (tot en met 34 jaar) is toegenomen, terwijl het aandeel ouderen (55+) juist is afgenomen. Het aandeel in de tussenliggende categorieën is redelijk constant gebleven. *Dit toont aan dat de crisis de jongeren relatief het hardst heeft getroffen.* De afname van het aandeel ouderen valt te verklaren door het feit dat velen in deze groep gebruik kunnen maken van een vervroegdpensioenregeling en dus niet meer als werkzoekend geregistreerd worden. De toename van het aandeel jongeren is te verklaren doordat jongeren relatief vaker op basis van tijdelijke contracten of detachering werken, waarbij het makkelijker is om hun contracten niet te verlengen. Tevens hebben jongeren minder ervaring, waardoor er door hen te ontslaan minder kennis verloren gaat. Wanneer de economie weer aantrekt kunnen de arbeidsplaatsen van jongeren in dat laatste geval ook makkelijker weer opgevuld worden.

**Figuur 4.6**  
Niet-werkende werkzoekenden naar leeftijd, Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2009 (jaargemiddelden) en juli 2010



Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil.

### Opleidingsniveau

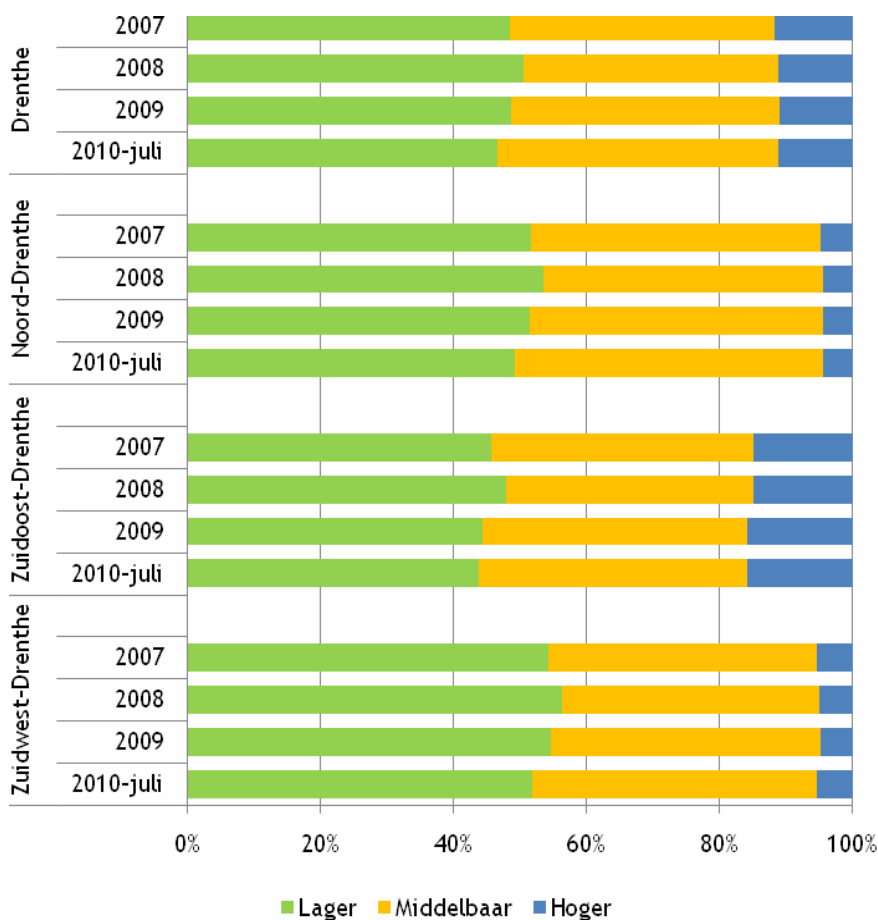
Op 1 juli 2010 was 47% van de bij het UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden laagopgeleid (figuur 4.7). De middelbaar opgeleiden vormden 42% en de hoger opgeleiden slechts 11%. Het lage aandeel hoger opgeleiden enerzijds is te verklaren doordat er onder deze groep daadwerkelijk minder NWW'ers zijn, maar ook doordat er een ondervertegenwoordiging op dit gebied bij het UWV WERKbedrijf is. Zo schrijven veel recent afgestudeerden van het hbo en wo zich niet bij het UWV in als ze geen werk hebben, omdat ze veelal niet voor een uitkering in aanmerking komen en er bij het UWV WERKbedrijf ook nauwelijks vacatures voor hoger opgeleiden zijn.

Tussen de drie Corop-gebieden in Drenthe zijn er per 1 juli 2010 enkele opmerkelijke verschillen in de opbouw van het NWW-bestand:

- het aandeel hoger opgeleiden is een stuk groter in Zuidoost-Drenthe dan in de andere Corop-gebieden (16% in juli 2010, ten opzichte van 5% in het zuidwesten en 4% in het noorden);
- het aandeel middelbaar opgeleiden is in Noord-Drenthe met 46% groter dan in het zuidwesten (43%) en zuidoosten (40%);
- het aandeel laagopgeleiden is het grootste in Zuidwest-Drenthe (53%, ten opzichte van 49% in het noorden en 44% in het zuidoosten).

Figuur 4.7

Niet-werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau, Drenthe en Corop-gebieden, 2003-2009 (jaargemiddelden) en op 1 juli 2010



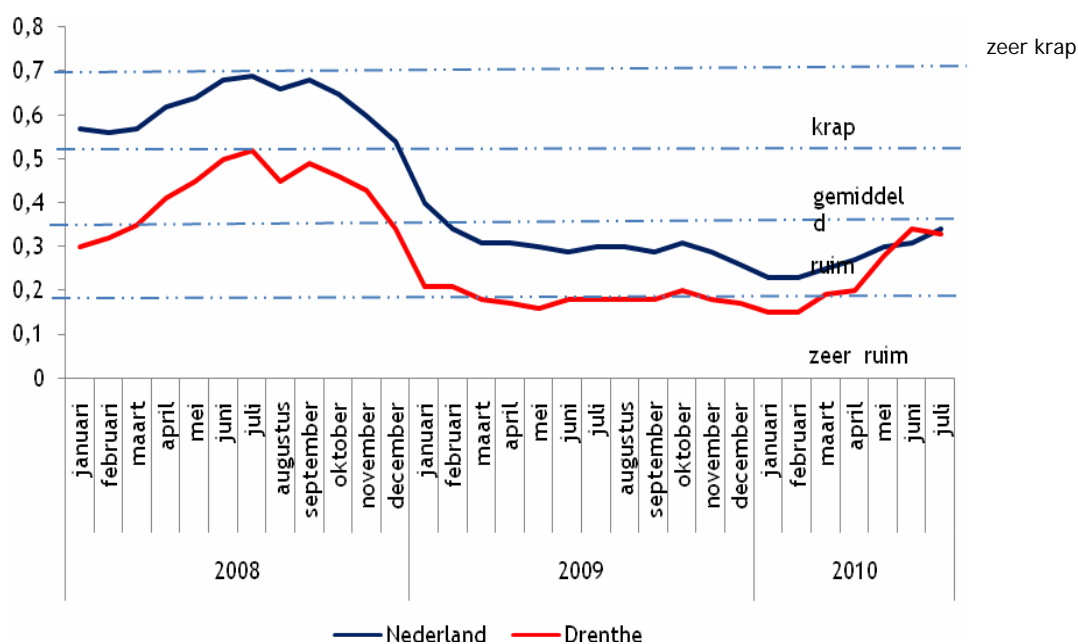
Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil.

Als de conjuncturele ontwikkeling naast de samenstelling van het NWW-bestand naar opleidingsniveau wordt gelegd, dan valt te zien dat het aandeel hoogopgeleiden nauwelijks beïnvloed wordt door de economische schommelingen. De verhouding tussen middelbaar en lager opgeleiden daarentegen verandert wel. Het aandeel middelbaar opgeleiden neemt toe, terwijl het aandeel lager opgeleiden juist afneemt. Dit lijkt paradoxaal, aangezien de laag opgeleiden meestal als de 'zwakste' groep op de arbeidsmarkt gezien wordt. Anderzijds schuilt hierin ook juist de verklaring: de lager opgeleiden vormen een constante factor in de niet-werkende werkzoekenden, terwijl de middelbaar opgeleiden juist te duchten hebben van de economische schommelingen. Hier treedt een *verdringingseffect* op: in economisch mindere tijden nemen hbo'ers banen op mbo-niveau in. Daarom gaan er voor de groep middelbaar opgeleiden relatief de meeste arbeidsplaatsen verloren en neemt het aandeel van deze groep in het NWW-bestand toe.

#### 4.4 Arbeidsmarktsituatie en de krapte-indicator

Om inzicht in de arbeidsmarktsituatie te krijgen hanteert het UWV WERKbedrijf een krapte-indicator. Deze indicator geeft de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures bij het UWV WERKbedrijf en het aantal werkzoekenden dat korter dan een half jaar werkloos is. Aangezien de vacatures voor hoger opgeleiden bij het UWV WERKbedrijf ondervertegenwoordigd zijn, gaat het hierbij enkel om de arbeidsmarkt krapte tot en met mbo-niveau.

Figuur 4.8  
Ontwikkeling UWV Krapte-indicator, 2007-2010



Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etil.

Sinds begin 2008 is de arbeidsmarkt in Nederland van 'krap' veranderd in 'ruim' (figuur 4.8). Door de economische voorspoed - en de daarmee samenhangende vele vacatures en lage werkloosheid - nam de krapte tot het derde kwartaal van 2008 toe. In het laatste kwartaal van dat jaar schudde de economie op haar grondvesten door het uitbreken van de kredietcrisis. Dit vertaalde zich direct door in een afname van de vacatures en een toename van de niet-werkende werkzoekenden. Het gevolg hiervan was dat de krapte-indicator in vier



maanden tijd van net onder het niveau van 'zeer krap' naar 'ruim' ging. Tussen maart en november 2009 bleef de arbeidsmarktsituatie vervolgens redelijk stabiel. Door seizoensinvloeden werd de arbeidsmarkt in de winter even 'zeer ruim', maar sinds maart 2010 is de arbeidsmarkt weer iets in krapte toegenomen, tot het niveau 'ruim'.

De provincie Drenthe volgt grotendeels de landelijke ontwikkelingen, met dit verschil dat de arbeidsmarkt in Drenthe tot en met mei 2010 structureel ruimer was dan landelijk. Sinds begin dit jaar is Drenthe echter naar het landelijk gemiddelde gegaan. In juni 2010 was de arbeidsmarkt in Drenthe zelfs even krappere dan het nationaal gemiddelde.

De arbeidsmarktsituatie zoals hierboven beschreven kan per beroepsgroep verschillend uitpakken. Voor specifieke beroepen kan er krapte bestaan in een tijd van laagconjunctuur, terwijl voor andere beroepen de arbeidsmarkt juist ruim is in tijden van hoogconjunctuur. Om een inzicht te geven in hoe dit per beroepsgroep en opleidingsrichting kan uitpakken (zowel nu als in de toekomst) wordt er in het volgende hoofdstuk uitgebreid stilgestaan bij de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt.

#### 4.5 Samenvatting

##### Werkloosheid algemeen

In 2009 waren er in Drenthe (gemiddeld) 16.000 mensen bij het UWV WERKbedrijf ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Naar verwachting zal dit aantal dit jaar oplopen tot 17.300, waarna het tot 2014 afneemt tot 16.100. Regionaal is de werkloosheid absoluut (in aantallen) het hoogst in Zuidoost-Drenthe en het laagst in Zuidwest-Drenthe.

Het NWW-percentage (NWW'ers als percentage van de beroepsbevolking) is in Drenthe structureel hoger dan landelijk. In 2009 was de werkloosheid alleen in Groningen en Limburg hoger. Regionaal is het NWW-percentage het hoogst in Zuidoost-Drenthe en het laagst in Noord-Drenthe.

De werkloosheid is tijdens de huidige recessie niet zo hoog opgelopen als men oorspronkelijk verwacht had. Dit is te verklaren doordat werknemers hun personeel zo lang mogelijk vast proberen te houden (labour hoarding), door de flexibilisering van de arbeidsmarkt, door de deeltijd-WW en door een stuk verborgen werkloosheid.

##### Samenstelling werkloosheid Drenthe

In de crisisjaren 2009 en 2010 was zowel landelijk als in Drenthe 50% of meer van het bestand niet-werkende werkzoekenden korter dan een half jaar werkloos. Het NWW-bestand in Drenthe bestaat ongeveer uit evenveel mannen als vrouwen. Aangezien vrouwen in absolute zin de minderheid in de beroepsbevolking vormen, betekent dit dat het NWW-percentage onder vrouwen hoger is. Tijdens de crisis hebben meer mannen dan vrouwen hun baan verloren.

Op 1 juli 2010 was binnen het NWW-bestand in de provincie Drenthe (zowel provinciaal als regionaal) de groep 35-44-jarigen met 26% relatief de grootste, gevolgd door de groepen 45-54-jarigen (23%), 25-34-jarigen (22%), 55-64-jarigen (17%) en de 15-24-jarigen (12%). Tijdens de huidige recessie zijn er relatief meer jongeren en minder ouderen in het NWW-bestand gekomen.

Het grootste deel van de NWW'ers is lager opgeleid, de hoger opgeleiden vormen de kleinste groep. Tijdens de recessie is het aandeel middelbaar opgeleide NWW'ers relatief het meest toegenomen.

### **Vacatures**

Ten opzichte van Nederland is in Drenthe een groter aandeel van de openstaande vacatures moeilijk vervulbaar (in 2009 36% in Drenthe ten opzichte van 25% nationaal). Dit duidt op een minder flexibele arbeidsmarkt in Drenthe voor lager en middelbaar opgeleiden. Door de economische crisis is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures zowel provinciaal als nationaal afgenomen. Door de recessie is het aantal werkzoekenden toegenomen en het aantal vacatures afgenomen. Hierdoor is de krapte op de arbeidsmarkt afgenomen. Volgens de UWV Krapte-indicator was de Drentse arbeidsmarkt van januari 2009 tot mei 2010 'zeer ruim' te noemen. In juli was de arbeidsmarkt nog steeds 'ruim'. De afgelopen jaren was de Drentse arbeidsmarkt structureel ruimer dan landelijk. Sinds mei 2010 is de krapte naar het Nederlands gemiddelde gegaan.

Uit deze bevindingen blijkt dat de arbeidsmarkt in Drenthe op een aantal punten slechter scoort dan landelijk. Zowel het aandeel moeilijk vervulbare vacatures als de werkloosheid is in Drenthe hoger dan het landelijk gemiddelde. Door deze vraag- en aanbodfactoren is de arbeidsmarktkrapte dan ook structureel kleiner in Drenthe dan in de rest van het land (er is zelfs sprake van een ruime arbeidsmarkt). Regionaal scoort Zuidoost-Drenthe op het gebied van werkloosheid het slechtst, met een relatief groot aantal niet-werkende werkzoekenden. Ook Zuidwest-Drenthe heeft een iets hogere werkloosheid dan landelijk. Noord-Drenthe daarentegen heeft een NWW-percentage van rond het Nederlands gemiddelde. Belangrijk is de constatering dat de Drentse arbeidsmarkt zich, net als de landelijke, beweegt van ruim richting krap.

## 5 AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT IN DRENTHE



Dit hoofdstuk gaat verder in op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Drenthe. Het doel is om inzicht te verschaffen in de actuele en de op middellange termijn verwachte situatie op de regionale arbeidsmarkt, verbijzonderd naar beroep en opleiding. Deze transparatie heeft tot doel dat de bij onderwijs en arbeidsmarkt betrokken partijen beter inzicht hebben in de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Op basis van deze inzichten kan men meer adequate beslissingen nemen, om zo discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verminderen.

Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bepalen wordt aan de vraagzijde gekeken naar het aantal baanopeningen (hoofdstuk 2) en aan de aanbodkant ligt de nadruk op de arbeidsmarktinstroom (hoofdstuk 3). Door vraag en aanbod met elkaar te vergelijken worden *toekomstige discrepanties* bepaald met behulp van twee indicatoren, namelijk 'Indicator Perspectief op Baan' (IPB) en de 'Indicator Personeelskrapte' (IPK). Beide indicatoren komen verderop in dit hoofdstuk aan bod. Allereerst worden de *huidige aansluitingsproblemen* in Drenthe besproken door verder in te zoomen op de UWV Krapte-indicator.

### 5.1 UWV Krapte-indicator naar beroepen

UWV WERKbedrijf gebruikt de zogeheten Krapte-indicator om de arbeidsmarktkrapte op een bepaald moment uit te drukken. Het geeft de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal direct inzetbare werkzoekenden. De indicator wordt als volgt berekend: 'het aantal bij het UWV WERKbedrijf openstaande vacatures' gedeeld door 'het aantal niet-werkende werkzoekenden dat korter dan zes maanden ingeschreven staat'.

Voor de kraptebepaling van de arbeidsmarkt worden de volgende normen gehanteerd:

-  zeer ruim
-  ruim
-  gemiddeld
-  krap
-  zeer krap

De UWV Krapte-indicator kan dus per beroepsgroep variëren van een zeer ruime arbeidsmarkt (donker groen) tot een zeer krappe arbeidsmarkt (rood).

In het vorig hoofdstuk is de huidige arbeidsmarktkrapte in de diverse regio's reeds aan bod gekomen. Deze paragraaf splitst de UWV Krapte-indicator verder uit naar beroepsgroepen (staat 5.1). Het UWV WERKbedrijf publiceert de krapte-indicator alleen maar voor beroepen tot en met mbo-niveau, omdat de vacatures voor hoger opgeleiden bij de organisatie ondervertegenwoordigd zijn.

Er zit een duidelijke schommeling in de arbeidskrapte de afgelopen jaren, ook op het niveau van beroepsgroepen. De Drentse arbeidsmarkt was in 2008 (zeer) krap te noemen, de krapte verdween echter in 2009 bijna volledig om vervolgens in 2010 weer ergens in het midden te eindigen. Bovenstaande ontwikkeling is duidelijk terug te zien in Noord-Drenthe en Zuidwest-Drenthe. In Zuidoost-Drenthe is de arbeidsmarkt al langere tijd ruim te noemen. Op de Noord-Drentse arbeidsmarkt zijn in juli 2010 kraptes in een aantal specifieke beroepsgroepen, namelijk in lagere beveiligingsberoepen, middelbare werktuigbouwkundige beroepen, middelbare algemeen verzorgende beroepen en middelbare commerciële beroepen. In tegenstelling hiervan is de arbeidsmarkt voor lagere administratieve beroepen, middelbare administratieve beroepen, middelbare verkoopberoepen en middelbare sociaal-

maatschappelijke beroepen zeer ruim te noemen. In Zuidoost-Drenthe zijn minder knelpunten dan in de andere twee deelgebieden. Toch was er in juli 2010 sprake van zeer grote krapte in lagere bouwkundige beroepen, middelbare algemene (para)medische beroepen en middelbare commerciële beroepen. De Zuidwest-Drentse arbeidsmarkt is zeer krap voor lagere beveiligingsberoepen, middelbare metaalkundige beroepen, middelbare werktuigbouwkundige beroepen en middelbare beveiligingsberoepen.

Staat 5.1

UWV Krapte-indicator naar beroepsgroep in Drenthe, juli 2008-2010

Beroepsgroepen		jul-08	jul-09	jul-10
Noord-Drenthe	Elementaire beroepen	krap	ruim	gemiddeld
	Lagere algemeen agrarische beroepen		ruim	
	Lagere bouwkundige beroepen	krap	zeer ruim	gemiddeld
	Lagere weg- en waterbouwkundige beroepen			ruim
	Lagere metaalkundige beroepen		zeer ruim	
	Lagere algemene transportberoepen	gemiddeld	zeer ruim	ruim
	Lagere administratieve beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere verkoopberoepen	zeer krap	zeer ruim	ruim
	Lagere beveiligingsberoepen			zeer krap
	Lagere algemeen verzorgende beroepen	zeer krap	krap	gemiddeld
	Middelbare bouwkundige beroepen	zeer krap	zeer ruim	ruim
	Middelbare metaalkundige beroepen		zeer ruim	
	Middelbare werktuigbouwkundige beroepen	zeer krap	krap	zeer krap
	Middelbare procestechnische beroepen	zeer krap		
	Middelbare algemene (para)medische beroepen		zeer ruim	
	Middelbare administratieve beroepen (automatisering)		zeer ruim	
	Middelbare administratieve beroepen (excl. automatisering)	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare commerciële beroepen	zeer krap	gemiddeld	krap
	Middelbare verkoopberoepen		zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen	zeer krap	zeer ruim	zeer ruim
Middelbare algemeen verzorgende beroepen	zeer krap	krap	zeer krap	
<b>Totaal</b>		zeer krap	ruim	gemiddeld
Zuidoost-Drenthe	Elementaire beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere algemeen agrarische beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere technische beroepen		zeer ruim	
	Lagere bouwkundige beroepen	ruim	zeer ruim	gemiddeld
	Lagere weg- en waterbouwkundige beroepen	gemiddeld	zeer krap	zeer krap
	Lagere metaalkundige beroepen		zeer ruim	zeer ruim
	Lagere procestechnische beroepen		zeer ruim	
	Lagere algemene transportberoepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere administratieve beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere verkoopberoepen	zeer ruim	zeer ruim	krap
	Lagere algemeen verzorgende beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare bouwkundige beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare metaalkundige beroepen		zeer ruim	ruim
	Middelbare werktuigbouwkundige beroepen	zeer krap	zeer ruim	ruim
	Middelbare elektrotechnische beroepen (excl. automatisering)			krap
	Middelbare algemene (para)medische beroepen			zeer krap
	Middelbare administratieve beroepen (automatisering)	zeer krap		
	Middelbare administratieve beroepen (excl. automatisering)	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare commerciële beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer krap
	Middelbare verkoopberoepen	ruim	gemiddeld	zeer ruim
Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen			zeer ruim	
Middelbare algemeen verzorgende beroepen	krap	zeer ruim	zeer ruim	
<b>Totaal</b>		zeer ruim	zeer ruim	ruim

Zuidwest-Drenthe	Elementaire beroepen	gemiddeld	zeer ruim	ruim
	Lagere bouwkundige beroepen	zeer krap	zeer ruim	gemiddeld
	Lagere metaalkundige beroepen		zeer ruim	
	Lagere algemene transportberoepen	gemiddeld	zeer ruim	ruim
	Lagere administratieve beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Lagere verkoopberoepen	zeer krap	zeer ruim	gemiddeld
	Lagere beveiligingsberoepen			zeer krap
	Lagere algemeen verzorgende beroepen	krap	zeer ruim	ruim
	Middelbare bouwkundige beroepen		ruim	gemiddeld
	Middelbare metaalkundige beroepen			zeer krap
	Middelbare werktuigbouwkundige beroepen		zeer ruim	zeer krap
	Middelbare administratieve beroepen (excl automatisering)	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare commerciële beroepen	gemiddeld	ruim	gemiddeld
	Middelbare verkoopberoepen		zeer ruim	zeer ruim
	Middelbare beveiligingsberoepen			zeer krap
	Middelbare algemeen verzorgende beroepen	zeer krap	gemiddeld	gemiddeld
	<b>Totaal</b>	<b>krap</b>	<b>zeer ruim</b>	<b>gemiddeld</b>

Bron: UWV WERKbedrijf.

## 5.2 Toekomstige arbeidsmarktperspectieven schoolverlaters

Het voorgaande schetst een beeld van de huidige arbeidsmarktkrapte voor verschillende beroepen tussen 2007 en 2010. In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de perspectieven op de arbeidsmarkt voor de periode tot en met 2014. De focus ligt op de arbeidsmarktperspectieven van nieuwkomers op de arbeidsmarkt oftewel schoolverlaters. Het toekomstig arbeidsmarktperspectief per opleidingstype wordt bepaald door middel van de *Indicator Perspectief op Baan (IPB)*, die gebaseerd is op de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) van het ROA. De indicator is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen. De indicator kan de volgende waarden hebben:

- zeer goed < 0,850;
- goed > 0,850;
- redelijk > 0,996;
- matig >1,050;
- slecht >1,150

Wanneer voor een bepaald opleidingstype het aanbod kleiner is dan de vraag, dan is de IPB kleiner of gelijk aan 1,00 en wordt het bijbehorende arbeidsmarktperspectief van schoolverlaters als goed of zeer goed aangeduid. Naar verwachting zullen schoolverlaters met een diploma van een dergelijk opleidingstype relatief eenvoudig een baan vinden. Wanneer de IPB echter groter is dan 1,00, dan hebben schoolverlaters juist meer moeite met het vinden van een baan die goed aansluit op de gevolgde opleiding. Schoolverlaters van opleidingstypen met matige of slechte arbeidsmarktperspectieven zullen eerder geneigd zijn om een baan, onder hun niveau of buiten de studierichting, te accepteren of zij zullen langer moeten zoeken met een grotere kans op werkloosheid.

In staat 5.2 wordt het verwachte arbeidsmarktperspectief voor schoolverlaters getoond in de gehele periode 2010-2014. Het is belangrijk om te vermelden dat deze periode *een tweedeling qua verwachte ontwikkelingen* bevat. Voor de korte termijn (2010-2011) heeft de

recessie een negatieve invloed op de arbeidsmarktontwikkelingen, terwijl op middellange termijn (2012-2014) weer goede vooruitzichten worden verwacht. Beide indicatoren tonen echter de verwachte arbeidsmarktperspectieven voor de gehele periode 2010-2014<sup>41</sup>.

## Staat 5.2

### Arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters per opleidingstype IPB, eind 2014

Opleiding	Nederland	Drenthe	Noord-Drenthe	Zuidoost-Drenthe	Zuidwest-Drenthe
Basisonderwijs	slecht	slecht	matig	slecht	matig
VMBO TL	goed	goed	goed	goed	goed
VMBO groen	matig	matig	redelijk	matig	redelijk
VMBO techniek	goed	goed	goed	goed	goed
VMBO economie	redelijk	redelijk	redelijk	redelijk	redelijk
VMBO verzorging	redelijk	redelijk	goed	redelijk	goed
HAVO/VWO	goed	goed	goed	goed	goed
MBO groen	redelijk	goed	goed	goed	goed
MBO techniek	goed	goed	goed	goed	goed
MBO sociaal-cultureel	redelijk	redelijk	goed	redelijk	redelijk
MBO gezondheidszorg	goed	goed	goed	goed	goed
MBO economie	matig	redelijk	redelijk	matig	matig
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	goed	*	*	*	*
HBO groen	redelijk	*	*	*	*
HBO techniek	goed	*	*	*	*
HBO paramedisch	goed	*	*	*	*
HBO economie	goed	*	*	*	*
WO letteren en sociaal-cultureel	redelijk	*	*	*	*
WO groen	matig	*	*	*	*
WO techniek	redelijk	*	*	*	*
WO medisch	goed	*	*	*	*
WO economie	matig	*	*	*	*

\* Niet relevant

Bron: ROA, EBB, bewerking Etil.

Over het algemeen schetst de staat een vrij goed perspectief voor schoolverlaters op middellange termijn. Er is relatief veel groen en geel te zien, dat wil zeggen redelijk tot goede arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters. Dit betekent dat er langzaam weer sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Door de economische crisis was de arbeidskrapte vorig jaar tijdelijk verdwenen. Uiteindelijk liep de werkloosheid veel minder hard op dan verwacht en ook het aantal vacatures trekt inmiddels weer aan, daarom is het de verwachting dat de arbeidsmarktkrapte vrij snel weer zal terugkeren. Dit betekent dat de arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters voor de komende vijf jaar, zeker voor nieuwkomers met een diploma in de *techniek of gezondheidszorg*, vrij goed zijn (staat 5.2). Uiteraard is ook het tegenovergestelde mogelijk. Zo is het de verwachting dat het arbeidsmarktperspectief voor schoolverlaters met basisonderwijs, vmbo groen, mbo economie, wo groen en wo economie matig tot slecht zal zijn. Dit heeft meerdere redenen. Een slecht perspectief voor mensen met als hoogst genoten opleiding basisonderwijs kan worden verklaard door verdringingseffecten. In Nederland neemt het algemene opleidingsniveau alsmaar toe. Dit maakt dat werkgevers steeds hogere opleidingseisen stellen aan toekomstige werknemers en dus veel eerder kiezen voor iemand met een hogere opleiding. Hierdoor wordt het arbeidsperspectief voor schoolverlaters uit het basisonderwijs steeds slechter. Daarnaast is er een matig perspectief voor schoolverlaters in economie (mbo en wo) en groenopleidingen

<sup>41</sup> Op basis van de beschikbare brongegevens is het niet mogelijk om de perspectieventabellen in dit hoofdstuk uit te splitsen naar de korte (2010-2011) en middellange (2012-2014) termijn. De weergegeven tabellen laten dus het gemiddelde perspectief zien over de gehele periode 2010-2014.

(vmbo en wo). Dit heeft te maken met discrepanties tussen vraag en aanbod. De verwachte arbeidsmarktinstroom in deze opleidingen is groter dan het aantal beschikbare baanopeningen.

De goede perspectieven voor VMBO'ers tl en techniek hebben voor een deel betrekking op (MBO)leerwerk-banen. Verder betreft het hier banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zonder verder toekomstperspectief indien men niet (later) verder leert. Er is wat deze laatstgenoemde banen betreft veel dynamiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waaronder schoolverlaters die tijdelijk in- en uitstromen en zo een grote vervangingsvraag creëren. Deze beweging zien we onder andere terug bij VMBO tl en HAVO/VWO. Er is een relatief grote vraag naar goedkope slimme jongeren, die op de arbeidsmarkt instromen omdat ze afhaken bij de vervolgopleiding. Dat leidt dus vaak tot zowel een hoge vervangingsvraag als een grote instroom op de arbeidsmarkt. Overigens lopen deze jongeren, indien ze niet doorstromen in het onderwijs, later op deze wijze een grote kans op werkloosheid of non-participatie. Omdat ze relatief duur worden als ze ouder worden zonder dat hun productiviteit (kennis en vaardigheden) toeneemt.

In Drenthe komen de perspectieven voor schoolverlaters grotendeels overeen met het landelijk gemiddelde. Er zijn net iets betere perspectieven voor mbo-opleidingen groen en economie. Regionaal gezien is de arbeidsmarkt voor nieuwkomers het gunstigst in Noord-Drenthe en het ongunstigst in Zuidoost-Drenthe. Daarnaast is er regionaal een beter perspectief voor een schoolverlater met een mbo-diploma dan met een vmbo-diploma. Voor hbo en wo wordt alleen op landelijk niveau het arbeidsmarktperspectief van schoolverlaters getoond. Dit komt doordat deze schoolverlaters een relatief grotere mobiliteit kennen en daardoor vaak verder zoeken dan de regio om een baan te vinden. Daarnaast is er geen universiteit in Drenthe waardoor het aanbod aan wo-schoolverlaters klein is. Op landelijk niveau zijn er betere vooruitzichten voor hbo'ers dan voor academici met name voor de opleidingen economie, techniek, letteren en sociaal-cultureel en groen.

In staat 5.3 wordt op Drents niveau een inschatting gemaakt van het verwachte tekort (-) of overschot (+) aan schoolverlaters per opleidingstype in absolute aantallen. Wanneer er sprake is van een tekort dan wil dat zeggen dat het arbeidsaanbod kleiner is dan de vraag en is het perspectief op een baan voor een schoolverlater (zeer) goed. In de omgekeerde situatie van een overschot heeft een schoolverlater juist moeite met het vinden van een baan in het verlengde van zijn opleiding (matig of slecht perspectief).

Staat 5.3 Inschatting van het tekort/overschot aan schoolverlaters tot en met mbo-niveau, in Drenthe, eind 2014

Opleiding	Typering	Tekort (-) / Overschot (+)
Basisonderwijs	slecht	1.800
VMBO TL	goed	-1.700
VMBO groen	matig	100
VMBO techniek	goed	-600
VMBO economie	redelijk	200
VMBO verzorging	redelijk	0
HAVO/VWO	goed	-400
MBO groen	goed	-100
MBO techniek	goed	-700
MBO sociaal-cultureel	redelijk	300
MBO gezondheidszorg	goed	-300
MBO economie	redelijk	1.300

Bron: ROA, EBB, bewerking Etil.

Als het om absolute aantallen gaat, heeft Drenthe op middellange termijn te maken met tekorten aan schoolverlaters in opleidingstypen:

- VMBO tl (-1.700)
- MBO techniek (-700)
- VMBO techniek (-600).

Er juist sprake van een overschot aan schoolverlaters in opleidingstypen: basisonderwijs (1.800) en MBO economie (1.300).






### 5.3 Toekomstige arbeidsperspectieven werkgevers

Naast de perspectieven voor schoolverlaters is ook het gezichtspunt van de werkgevers, de mate waarin er knelpunten zullen ontstaan in de personeelsvoorziening naar beroep, van groot belang. Om de knelpunten voor werkgevers naar beroep inzichtelijk te maken wordt gebruik gemaakt van de indicator Personeelskrapte (IPK).<sup>42</sup> De IPK geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepen te realiseren.

Wanneer in een beroepsgroep veel mensen werkzaam zijn met een opleidingsachtergrond waarvoor grote knelpunten worden verwacht, zullen werkgevers moeite hebben om voor deze beroepsgroep de gewenste personeelssamenstelling te realiseren. Binnen de IPK worden de voorspelde vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen als uitgangspunt genomen.<sup>43</sup>

De IPK heeft een waarde tussen de 0 en 1. Naarmate de indicator lager is, zijn de knelpunten groter voor de opleidingstypen die voor de betreffende beroepsgroep relevant zijn. Wanneer de IPK daarentegen dicht bij 1 ligt, zullen werkgevers minder moeite hebben de gewenste personeelssamenstelling te realiseren.

Tabellen 5.3 en 5.4 geven het perspectief op een baan in Drenthe weer naar beroepsgroep, waarbij gebruik wordt gemaakt van de volgende codering:

-  Geen knelpunten > 0,889
-  Vrijwel geen knelpunten > 0,849
-  Enige knelpunten > 0,829
-  Grote knelpunten > 0,749
-  Zeer grote knelpunten < 0,750

Het relatieve perspectief voor werkgevers kan dus variëren van geen personeelskrapte (donker groen) naar zeer grote personeelskrapte (rood). Het perspectief naar beroep (IPK) is niet gelijk aan het perspectief naar opleiding (IPB), omdat vanuit één opleiding meerdere beroepen mogelijk zijn. Andersom geldt hetzelfde, één beroep kan worden uitgeoefend vanuit meerdere opleidingen. Er is dus wel een samenhang tussen beide perspectieven, maar ze zijn niet 100% aan elkaar gelijk.

<sup>42</sup> Deze indicator is gebaseerd op de indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) van het ROA.

<sup>43</sup> De arbeidsmarktinstroom naar beroepsgroep is niet goed vast te stellen, aangezien nieuwkomers met een bepaalde opleidingsachtergrond in meerdere beroepsgroepen kunnen instromen. Binnen de IPK wordt dit probleem vermeden door te kijken naar de kans waarin binnen een beroepsgroep iemand met de gewenste opleidingsachtergrond aangetrokken kan worden. Als gevolg hiervan is het daarnaast ook niet mogelijk om absolute aantallen weer te geven voor de toekomstige tekorten of overschotten, hetgeen bij de indicator Perspectief op baan voor schoolverlaters wel mogelijk was.



### 5.3.1 Knelpunten in lagere en middelbare beroepsgroepen

Op middellange termijn zijn er enige tot grote kraptes voor werkgevers in lagere en middelbare beroepsgroepen. Voornamelijk voor werkgevers in middelbare wiskundige en technische beroepen worden grote personeelkraptes verwacht tussen 2010 en 2014. In vergelijking met het landelijk beeld vallen de vooruitzichten voor werkgevers in lagere en middelbare beroepen in Drenthe tegen. Er worden grotere knelpunten in Drenthe verwacht voor lagere niet-specialistische beroepen, lagere wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen, lagere (para)medische beroepen, middelbare docenten transport-, sportvakken en middelbare transportberoepen. Er zijn juist betere vooruitzichten in Drenthe voor lagere beveiligingsberoepen en voor middelbare taalkundige, culturele beroepen.

In staat 5.3 vallen binnen Drenthe de relatief slechtere perspectieven op voor werkgevers in het Corop-gebied Noord-Drenthe ten opzichte van het zuiden van Drenthe. Naar verwachting zullen in Noord-Drenthe relatief grotere personeelskraptes ontstaan voor lagere docenten sportvakken, lagere technische beroepen, middelbare wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen, middelbare technische beroepen en middelbare transportberoepen. Zuidwest-Drenthe springt eruit omdat het de enige regio is waar er naar verwachting grote knelpunten in de personeelsvoorziening zullen ontstaan in middelbare agrarische beroepen<sup>44</sup>. Zuidoost-Drenthe kent relatief minder personeelskrapte dan de andere twee deelgebieden, iets wat kan worden gebruikt in de profilering van de regio.

Staat 5.3

Knelpunten voor werkgevers voor lagere en middelbare beroepsgroepen, eind 2014

Beroepen	Nederland	Drenthe	Noord-Drenthe	Zuidoost-Drenthe	Zuidwest-Drenthe
Elementaire beroepen	vrijwel geen	vrijwel geen	enige	vrijwel geen	vrijwel geen
Lagere niet-specialistische beroepen	enige	groot	groot	groot	groot
Lagere docenten sportvakken	enige	enige	groot	enige	enige
Lagere agrarische beroepen	vrijwel geen	enige	enige	vrijwel geen	enige
Lagere wisk., natuurwetensch. ber.	enige	groot	groot	enige	enige
Lagere technische beroepen	enige	enige	groot	enige	enige
Lagere transportberoepen	vrijwel geen	enige	enige	vrijwel geen	vrijwel geen
Lagere (para)medische beroepen	enige	groot	groot	enige	groot
Lagere adm., commerciële ber.	enige	enige	enige	enige	enige
Lagere beveiligingsberoepen	enige	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
Lagere verzorgende beroepen	vrijwel geen	vrijwel geen	enige	vrijwel geen	vrijwel geen
Middelb. docenten transp.-, sportvak.	enige	groot	groot	groot	groot
Middelbare agrarische beroepen	vrijwel geen	enige	enige	enige	groot
Middelb. wisk., natuurwetensch. ber.	groot	groot	groot	groot	groot
Middelbare technische beroepen	groot	groot	groot	enige	enige
Middelbare transportberoepen	enige	groot	groot	enige	enige
Middelbare (para)medische beroepen	enige	enige	enige	vrijwel geen	vrijwel geen
Middelbare adm., commerc. ber.	vrijwel geen	vrijwel geen	enige	vrijwel geen	vrijwel geen
Middelb. jur., bestuurl., beveilig.ber.	vrijwel geen	enige	enige	enige	vrijwel geen
Middelb. taalk., culturele beroepen	enige	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen
Middelb. ber. mbt gedrag en maatsch.	vrijwel geen	enige	enige	vrijwel geen	enige
Middelbare verzorgende beroepen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen	vrijwel geen

Bron: ROA, EBB, bewerking Etil.

<sup>44</sup> In deze berekening worden andere mogelijkheden om kraptes op te vullen, bijvoorbeeld met behulp van arbeidskrachten uit het buitenland, buiten beschouwing gelaten.

### 5.3.2 Knelpunten in hogere en wetenschappelijke beroepsgroepen

Naast de knelpunten voor werkgevers in lagere en middelbare beroepen zijn ook personeelskraptes voor hogere en wetenschappelijke beroepen berekend (staat 5.4). Vanwege de grotere mobiliteit van hoger opgeleide mensen worden enkel uitspraken gedaan op landelijk niveau.

Tussen 2010 en 2014 worden op landelijk niveau grote personeelskraptes verwacht voor hogere wiskundige, technische en (para)medische beroepen en eveneens voor wetenschappelijke paramedische beroepen. Er worden de komende vijf jaar geen personeelskraptes verwacht in wetenschappelijk landbouwkundige beroepen.

#### Staat 5.4

Knelpunten voor werkgevers voor hogere en wetenschappelijke beroepsgroepen, eind 2014

Beroepen	Nederland
Hogere landbouwkundige beroepen	vrijwel geen
Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	groot
Hogere technische beroepen	groot
Hogere transportberoepen	enige
Hogere (para)medische beroepen	groot
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	enige
Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen	vrijwel geen
Hogere taalkundige, culturele beroepen	enige
Hogere beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	enige
Hogere verzorgende beroepen	enige
Managers (HBO werk- en denkniveau)	vrijwel geen
Wetenschappelijke pedagogische beroepen	enige
Wetenschappelijke landbouwkundige beroepen	geen
Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	enige
Wetenschappelijke technische beroepen	vrijwel geen
Wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.	groot
Wetenschappelijke economische, administratieve beroepen e.d.	vrijwel geen
Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	vrijwel geen
Wetenschappelijke beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	enige
Managers (WO werk- en denkniveau)	enige

Bron: ROA, EBB, bewerking Etil.

### 5.4 Samenvatting

Het arbeidsmarktperspectief is in de komende vijf jaar vrij goed voor nieuwkomers met een diploma in de *techniek of gezondheidszorg*. Als het om absolute aantallen gaat heeft Drenthe op middellange termijn te maken met een tekort aan schoolverlaters in de opleidingstypen vmbo tl van 1.700 gediplomeerde schoolverlaters, mbo techniek van 700 en in vmbo techniek van 600. De goede perspectieven voor vmbo'ers betreffen hier voor een deel (MBO) leerwerkbanen.

Voor schoolverlaters met basisonderwijs, vmbo groen, mbo economie, wo groen en wo economie zal het arbeidsmarktperspectief matig tot slecht zijn. Dit omdat er naar verwachting een grotere arbeidsmarktinstroom zal zijn dan het aantal beschikbare baanopeningen.

Voor werkgevers wordt er tussen 2010 en 2014 een grote krapte verwacht in middelbare wiskundige en technische schoolverlaters. Er worden verder relatief grotere knelpunten in

Drenthe verwacht voor lagere niet-specialistische beroepen, lagere wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen, lagere (para)medische beroepen, middelbare docenten transport-, sportvakken en middelbare transportberoepen. Zuidwest-Drenthe springt eruit omdat het de enige regio is waar er naar verwachting grote knelpunten in de personeelsvoorziening zullen ontstaan in middelbare agrarische beroepen.

Kort gezegd worden er momenteel te weinig leerlingen opgeleid in de zorg en techniek (toekomstige kraptesectoren) en te veel leerlingen in economie en groen. Dit geldt voor alle niveaus.



## 6 SCENARIO'S

In de voorgaande hoofdstukken is de verwachte arbeidsmarktsituatie in Nederland, Drenthe en de drie Corop-gebieden in beeld gebracht voor de periode 2010-2014. Hierbij is uitgegaan van de meest recente ramingen van het Centraal Planbureau<sup>45</sup>. Om deze resultaten in een goed referentiekader te kunnen plaatsen, worden in dit hoofdstuk enkele alternatieve scenario's gepresenteerd. Achtereenvolgens wordt ingegaan op een tweetal economische scenario's, een langetermijnsceario en een drietal beleidsvarianten.

### 6.1 Alternatieve economische scenario's: lage en hoge variant

De economische crisis van het afgelopen jaar heeft aangetoond dat de toekomstige economische ontwikkeling een grote impact heeft op de verwachte arbeidsmarktsituatie. Bij het opstellen van economische ramingen is er altijd sprake van risico's waardoor ramingen van de arbeidsmarkt omgeven zijn door onzekerheden. Momenteel zijn er over de impact van de economische crisis steeds meer inzichten beschikbaar waardoor de verschillen tussen de opeenvolgende kwartaalramingen van het CPB ten opzichte van voorgaande jaar relatief beperkt zijn. Het verwachte patroon van het economische herstel wordt echter nog steeds omgeven door veel onzekerheden. Het economisch herstel zou sterker kunnen zijn als het vertrouwen van consumenten en producenten een positievere ontwikkeling kent. Een belangrijke factor daarbij is de implementatie van de geplande overheidsbezuinigingen van achttien miljard euro, zoals opgenomen in het regeerakkoord (zie kader). Verder spelen de ontwikkelingen in EU-landen met grote overheidstekorten zoals Ierland, Griekenland en Spanje ook een belangrijke rol.

Het herstel van de Nederlandse economie zou echter ook vertraging kunnen oplopen. Tot op heden is het aantrekken van de wereldhandel een van de belangrijkste oorzaken voor het economisch herstel in Nederland. Deze grote export is het gevolg van het relatief goed presteren van de Duitse economie en de toenemende vraag uit China en India. Een terugval in de wereldhandel zou een verslechtering van het economisch herstel tot gevolg hebben.

#### **Gevolgen beleidsplannen regeerakkoord VVD en CDA**

Een onzekere factor bij het opstellen van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen is het effect van de beleidsplannen van de nieuwe regering van de VVD en het CDA. Op 30 september van dit jaar is de nieuwe regering vastgesteld en zijn de eerste plannen in het Regeerakkoord openbaar gemaakt. Momenteel is er nog veel onduidelijk over de definitieve plannen, aangezien deze nog niet helemaal uitgewerkt zijn. Daarbij is er sprake van een minderheidskabinet, zodat het ook nog de vraag is of er voor alle plannen een meerderheid zal zijn. Momenteel is het daardoor lastig om de precieze gevolgen van het regeerakkoord voor de arbeidsmarkt in Nederland en Drenthe te overzien. Naar verwachting kan met behulp van de decemberprognoses van het CPB hierover meer inzicht worden gegeven.

Het CPB heeft echter wel het financiële kader waarop het coalitieakkoord gebaseerd is, doorgerekend. De doorrekening komt daardoor niet exact overeen met het definitieve regeerakkoord, maar geeft wel een indicatie van de verwachte gevolgen voor de arbeidsmarkt. De belangrijkste resultaten van deze doorrekening zijn achtereenvolgens:

<sup>45</sup> CPB (2010), Macro-Economische Verkenningen 2011, september 2010.

- Op basis van de CPB-analyse blijkt dat de economische groei gedurende de periode 2011-2015 (gemiddeld 1,25% per jaar) gemiddeld 0,4% per jaar lager uitvalt dan verwacht werd in de Macro-Economische Verkenningen 2011.
- De lagere economische groei en de plannen om de overheid in te krimpen zorgen ervoor dat de werkgelegenheid, uitgedrukt in arbeidsjaren, met gemiddeld 0,4% per jaar lager uitvalt. De structurele werkgelegenheid (in 2040) neemt daarentegen als gevolg van de maatregelen toe met 1,0%, gemeten in arbeidsjaren.
- Het gevolg van de werkgelegenheidsafname in combinatie met de nog steeds groeiende beroepsbevolking is dat de werkloosheid met ongeveer 1,4% oploopt tot 6,75% in het jaar 2015.
- De toename van de werkloosheid heeft tot gevolg dat het arbeidsaanbod, als gevolg van het ontmoedigings-effect, licht afneemt met gemiddeld 0,1% per jaar.
- Op basis van het financiële kader wordt een verbetering van het begrotingstekort verwacht van 1,5% ten opzichte van het BBP, hetgeen in 2015 neerkomt op een begrotingstekort van -0,7% van het BBP.

Met het oog op deze onzekerheden zijn in staat 6.1 naast de middenvariant die de basis vormt van dit rapport, twee alternatieve economische scenario's weergegeven, een lage variant en een hoge variant. Naast de economische uitgangspunten binnen de scenario's worden in deze staat ook de gevolgen van de verschillende varianten voor de Drentse arbeidsmarkt weergegeven. Hierbij wordt telkens onderscheid gemaakt tussen de korte (2010 en 2011) en middellange termijn (2012-2014).

#### Staat 6.1

##### Economische scenario's en gevolgen arbeidsmarkt Drenthe, gemiddeld per jaar

	2009	2010-2011			2012-2014		
		Lage variant	Midden-variant	Hoge variant	Lage variant	Midden-variant	Hoge variant
<i>Nederland</i>							
Groeipercentage BBP	-3,9	0,4	1,6	2,8	1	1,75	2,5
<i>Provincie Drenthe</i>							
<i>(Absoluut)</i>							
Arbeidsplaatsen	213.350	207.600	209.600	211.500	207.400	211.400	216.440
Beroepsbevolking	219.870	218.100	218.900	219.800	218.700	221.100	223.700
Aantal NWW	15.990	17.600	17.300	17.100	19.000	16.700	14.800
<i>(Gemiddeld jaarlijkse ontw. %)</i>							
Arbeidsplaatsen	-0,4	-1,7	-1	-0,3	0,5	0,7	1,2
Beroepsbevolking	-0,1	-0,4	-0,1	0,1	0,2	0,5	0,7
NWW%	7,3	8,1	7,9	7,8	8,7	7,5	6,6

Bron: CPB, UWV WERKbedrijf, Etil.

In de lage variant wordt voor Nederland uitgegaan van een economische groei van gemiddeld 0,4% per jaar gedurende de periode 2010-2011. Op de middellange termijn wordt in de lage variant uitgegaan van een economische groei van gemiddeld 1,0% per jaar. De negatievere

verwachtingen omtrent het economische herstel hebben tot gevolg dat de daling van het aantal arbeidsplaatsen (gemiddeld -1,7% per jaar) op de korte termijn sterker is, terwijl de toename van de werkgelegenheid op de middellange termijn minder groot is (gemiddeld 0,5% per jaar).

De lagere verwachte economische groei heeft ook gevolgen voor de beroepsbevolking. Zo zullen gediplomeerden er eerder voor kiezen om door te studeren, waardoor ze pas op een later moment op de arbeidsmarkt zullen instromen. Daarnaast is er sprake van het ontmoedigingseffect waarbij mensen door slechte vooruitzichten op de arbeidsmarkt zich terugtrekken van diezelfde arbeidsmarkt. Zowel op de korte als op de middellange termijn is er ten opzichte van de middenvariant sprake van een relatief lagere ontwikkeling van de beroepsbevolking van gemiddeld 0,3% per jaar. In het geval van de hoge variant van het economische herstel zijn de ontwikkelingen aan de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt tegenovergesteld.

De veranderingen in de ontwikkeling van vraag en aanbod hebben ook tot gevolg dat de discrepanties op de arbeidsmarkt veranderen. De effecten aan de aanbodzijde zijn namelijk minder sterk dan het geval is aan de vraagzijde. In de *lage variant* zijn er in 2010 en 2011 gemiddeld 17.600 werklozen, terwijl dit er gemiddeld 19.000 werklozen zijn gedurende de periode 2012-2014. Het aantal werklozen is in de *hoge variant* daarentegen minder negatief dan het geval is in de middenvariant. Op de korte termijn is het aantal werklozen gemiddeld 17.100 werklozen per jaar, terwijl dit op de middellange termijn gemiddeld 14.800 werklozen per jaar zijn<sup>46</sup>.

## 6.2 Lange termijn: de Drentse Arbeidsmarkt in 2020

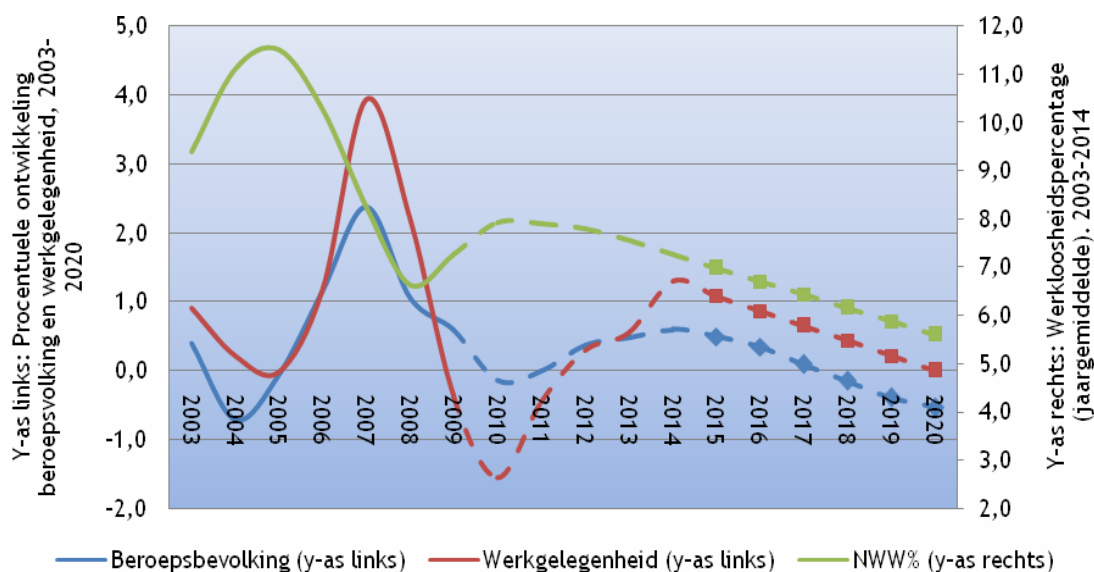
Tot op heden is alleen ingegaan op de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen voor de korte en middellange termijn. Ook na het jaar 2014 zullen er echter ontwikkelingen op de arbeidsmarkt blijven plaatsvinden. Inzicht in deze ontwikkelingen is voor het maken van beleid, zowel overheids- als personeelsbeleid, zeer relevant. Op basis van deze inzichten kunnen beleidsmakers namelijk nagaan of het beleid dat geschikt is voor de korte of middellange termijn niet contraproductief is voor het beleid dat op de langere termijn gewenst is. In deze paragraaf wordt daarom een doorkijk gegeven voor de verwachte arbeidsmarktsituatie in Drenthe anno 2020.

Hoe verder in de toekomst vooruit gekeken wordt, des te groter worden de onzekerheden. Op de lange termijn is het namelijk onduidelijk welke conjuncturele aspecten een rol spelen. Voor het in beeld brengen van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen gedurende de periode 2015-2020 wordt daarom gebruik gemaakt van een scenario, waarin veronderstellingen worden opgenomen over de gevolgen van de structurele arbeidsmarktontwikkelingen. De verwachte ontwikkelingen tot het jaar 2020 zijn daardoor minder hard dan de ramingen voor de korte en middellange termijn. In figuur 6.1 zijn de veronderstelling omtrent de ontwikkeling van de werkgelegenheid, beroepsbevolking en werkloosheid weergegeven voor de periode 2003-2020. De verwachte arbeidsmarktontwikkelingen gedurende de periode 2015-2020 zijn met vierkantjes weergegeven.

---

<sup>46</sup> Aandachtspunt hierbij is dat het absolute verschil tussen de veranderingen in vraag en aanbod niet overeenkomt met de absolute verandering in het aantal werklozen. Oorzaken hiervoor zijn dat de definities van vraag en aanbod enigszins van elkaar afwijken, niet iedereen hoeft zich te registreren als niet-werkende werkzoekende, en werkgevers laten ook de lange termijn mee wegen in hun personeelsbeleid.

Figuur 6.1  
Ontwikkeling werkgelegenheid, beroepsbevolking en werklozen, provincie Drenthe, 2003-2020



Bron: LISA, CBS, CPB, UWV WERKbedrijf en Bevolkingsprognose Provincie Drenthe, bewerking Etil.

#### Ontwikkeling beroepsbevolking tot 2020

In de afgelopen jaren, 2009 en 2010, was er in Drenthe sprake van een afname van de potentiële beroepsbevolking, met gemiddeld 475 mensen per jaar. In Nederland steeg de potentiële beroepsbevolking gedurende deze periode nog beperkt. Rond het jaar 2011 zal de landelijke groei echter ook omslaan in een afname. Een belangrijke verklaring voor de afname van de potentiële beroepsbevolking is dat de babyboomers (geboortjaar 1946) rond 2011 met pensioen zullen gaan. Daarbij worden er steeds minder kinderen geboren waardoor de arbeidsmarktuitstroom van de babyboomers niet opgevangen kan worden door een instroom van jongeren. Een daling van de beroepsbevolking is op zichzelf geen vreemde ontwikkeling, aangezien er ook in het verleden sprake is geweest van dalingen van de beroepsbevolking. Deze dalingen waren echter altijd het gevolg van conjuncturele schommelingen en waren niet het resultaat van structurele ontwikkelingen. De huidige verwachte afname is daardoor een unieke situatie waarbij ervan uitgegaan wordt dat de afname van de beroepsbevolking geen *tijdelijke gebeurtenis* is, maar een *structureel karakter* heeft.

Gezien het structurele karakter van de afname van de potentiële beroepsbevolking wordt in Drenthe gedurende de periode 2011-2020 een verdere afname van de potentiële beroepsbevolking verwacht (gemiddeld 1.250 mensen per jaar). Binnen de provincie Drenthe kent het Corop-gebied Zuidoost-Drenthe de grootste afname (gemiddeld -0,5% per jaar), terwijl de Corop-gebieden Noord-Drenthe en Zuidwest-Drenthe (beide gemiddeld -0,3% per jaar) ten opzichte van de provincie Drenthe een relatief kleine afname kennen. In hoofdstuk 2 is reeds aangegeven dat de daling van de potentiële beroepsbevolking op de middellange termijn nog gecompenseerd wordt door de toename van de participatiegraad. De participatiegroei vlt op termijn echter af. In het jaar 2018 is het de verwachting dat de participatiestijging in Drenthe niet langer in staat zal zijn de daling van de potentiële beroepsbevolking te compenseren. Vanaf het jaar 2018 is het dus de verwachting dat de beroepsbevolking in de provincie Drenthe structureel jaarlijks afneemt. In Nederland zal dit een jaar later, in het jaar 2019, het geval zijn.



### *Werkgelegenheidsontwikkeling tot 2020*

Na de werkgelegenheidsdaling als gevolg van de economische crisis is er gedurende de periode 2012-2014 weer sprake van een herstel van de werkgelegenheidsgroei. Voor het inzichtelijk maken van de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling op de lange termijn wordt aangesloten bij onderzoeken van het CPB en het EIM<sup>47</sup>. Verder is hierbij ook gebruik gemaakt van de eigen expertise van Etil. Binnen het langetermijnsценario wordt ervan uitgegaan dat er gedurende de periode 2015-2020 sprake is van een afvlakking van de werkgelegenheidsgroei. Verondersteld wordt dat de werkgelegenheidsgroei van 1,3% in het jaar 2014 afvlakt naar 0,0% in het jaar 2020. De werkgelegenheidsgroei gedurende deze periode wordt voor een groot deel verzorgd door de niet-commerciële sectoren (met name zorg), gevolgd door de commerciële sectoren (met name de zakelijke dienstverlening). De nijverheid en de agrarische sector hebben daarentegen op de lange termijn een negatieve invloed op de totale werkgelegenheidsontwikkeling. In Drenthe zijn deze laatste twee sectoren relatief sterk vertegenwoordigd. De verwachte werkgelegenheidsgroei in Drenthe ligt daardoor gedurende deze periode 2015-2020 iets lager dan landelijk.

### *Werkloosheidsontwikkeling tot 2020*

In het langetermijnsценario is de werkgelegenheidsontwikkeling in Drenthe gemiddeld 0,5% per jaar positiever dan de ontwikkeling van de beroepsbevolking. Als gevolg van deze ontwikkeling neemt de werkloosheid binnen de provincie Drenthe af. Het werkloosheidspercentage ligt in Drenthe in het jaar 2020 naar verwachting rond de 5,5%. Het verschil met Nederland wordt gedurende deze periode kleiner. Het beginpunt van het werkloosheidspercentage van Nederland (6,3% in 2014) ligt lager dan in Drenthe (7,3% in 2014) en komt daardoor eerder in de buurt van het niveau van de frictiewerkloosheid<sup>48</sup>. Het Nederlandse werkloosheidspercentage neemt daardoor ten opzichte van Drenthe minder snel af.

### *Arbeidsmarktsituatie en indicator krapte tot 2020*

Het werkloosheidspercentage in is in het jaar 2020 ongeveer 5,5%, hetgeen ongeveer 1,0% lager is dan het laagste gerealiseerde werkloosheidspercentage in 2008 (6,6%). Om de arbeidsmarktsituatie in 2020 goed te kunnen interpreteren is het relevant om terug te blikken naar de periode eind 2008. Gedurende deze periode gaven werkgevers aan problemen te ondervinden bij het voorzien in de personeelsbehoeften, terwijl ze voor de toekomst nog grotere problemen voorspelden. De arbeidsmarktsituatie kon eind 2008 daardoor gekenmerkt worden als krap (paragraaf 4.4). Hoewel er sprake is van een laag werkloosheidscijfer, brengt een krappe arbeidsmarkt ook problemen met zich mee.

Enkele nadelige gevolgen van een krappe arbeidsmarkt zijn:

- ondernemingen die onvoldoende geschikt personeel kunnen aantrekken, kunnen besluiten om bepaalde delen van de werkzaamheden van de onderneming naar het buitenland te verplaatsen;
- de lonen zullen als gevolg van personeelstekorten stijgen, waardoor Nederland minder competitief wordt ten opzichte van het buitenland;
- als gevolg van de krapte zullen werkgevers ernaar streven de arbeidsproductiviteit te verhogen. Het is de vraag in hoeverre dit in sommige gevallen wenselijk is. Te denken

<sup>47</sup> Bij het vaststellen van de werkgelegenheidsontwikkeling gedurende de periode 2015-2020 is gebruik gemaakt van de langetermijnramingen van het CPB opgenomen in 'Vier vergezichten op Nederland' uit 2004. Verder wordt hierbij gebruik gemaakt van de studie van het EIM, 'De arbeidsmarkt van Midden-Nederland, ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde tot 2020'.

<sup>48</sup> Onder frictiewerkloosheid wordt de werkloosheid verstaan die ontstaat bij het zoeken of wisselen van een baan.

valt hierbij aan de efficiencyverhogingen in de zorgsector, hetgeen ten koste gaat van de menselijke aandacht voor de patiënt.

Door de economische crisis is de arbeidsmarktsituatie van eind 2008 weer ruimer geworden waardoor het thema arbeidsmarktkrapte enigszins naar de achtergrond verdween. Op basis van de resultaten van het gepresenteerde langetermijnsce­nario blijkt echter dat de economische crisis geen veranderingen heeft aangebracht in de structurele ontwikkelingen die tot arbeidsmarktkrapte leiden. De economische crisis heeft dus ook een positief effect. Zo heeft de crisis ervoor gezorgd dat de problemen van een krappe arbeidsmarkt enkele jaren zijn uitgesteld. Beleidsmakers hebben daardoor meer tijd gekregen om met hun beleid in te kunnen spelen op de verwachte arbeidsmarktkrapte. Een ander voordeel is dat iedereen de krapte reeds gevoeld heeft waardoor actoren sneller bereid zijn actief mee te denken en te participeren. In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op enkele voorbeelden van beleid die de problemen als gevolg van krapte op de lange termijn kunnen verminderen.

### 6.3 Beleidsvarianten

De conclusie van de voorgaande paragraaf dat er in Drenthe rond 2020 naar verwachting sprake is van grote (*structurele*) krapte op de arbeidsmarkt is gebaseerd op een beleidsneutraal scenario. Onder een beleidsneutraal scenario wordt een scenario verstaan waarin toekomstige wijzigingen in het overheidsbeleid niet zijn meegenomen. Landelijke en regionale actoren kunnen echter door middel van beleid proberen knelpunten te voorkomen of in elk geval proberen te verminderen. Voorbeelden van dergelijke oplossingsrichtingen zijn achtereenvolgens langer doorwerken, verhogen van de participatie van vrouwen en het verhogen van de arbeidsproductiviteit. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de gevolgen en de kansrijkheid van de afzonderlijke beleidsopties.

#### 6.3.1 Langer doorwerken

Het verhogen van de pensioenleeftijd heeft tot gevolg dat het arbeidsaanbod op termijn toeneemt. De omvang van deze toename en het moment waarop deze toename plaatsvindt is echter afhankelijk van de manier waarop de verhoging van de pensioenleeftijd geïmplementeerd wordt.

Relevante aspecten hierbij zijn:

- de hoogte van de pensioenleeftijd, een verhoging naar 66 of 67 jaar;
- het beginjaar van de maatregel;
- de methode van implementatie, is er sprake van een geleidelijke implementatie of gaat de overgang meteen in. Een ander aandachtspunt hierbij is of er rekening gehouden wordt met de intensiviteit van het arbeidsverleden;
- het effect van de maatregel op de participatiegraad van 64-jarigen. Momenteel is deze relatief beperkt, ongeveer 10%.

In het plan van het huidige regeerakkoord van de VVD en het CDA is ervoor gekozen om het jaar 2020 als beginjaar voor de verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 66 jaar te nemen. Het effect van een dergelijke maatregel heeft voor de arbeidsmarktontwikkelingen gedurende de periode 2010-2020 dus maar weinig invloed<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> In het regeerakkoord is wel opgenomen dat de verhoging van de richtleeftijd voor aanvullende pensioenen wel al in 2011 ingaat.

Een alternatief zou zijn om in 2011 de AOW-leeftijd te verhogen tot 66 jaar<sup>50</sup>. De extra toename van het arbeidsaanbod als gevolg van deze maatregel vergroot de ruimte op de arbeidsmarkt. Indien ervan uitgegaan wordt dat participatiegraad van 65-jarigen gelijk verondersteld wordt aan de huidige participatiegraad van 64-jarigen, ongeveer 10%, neemt de Drentse beroepsbevolking gedurende de periode 2010-2020 met jaarlijks gemiddeld 600 personen toe.

Indien naast de verhoging van de AOW-leeftijd ook een verhoging van de participatie van de 64-65-jarigen bereikt kan worden zijn de gevolgen groter. Indien de participatie van deze oudere werknemers op een hoger niveau komt te liggen, bijvoorbeeld 30%, neemt de beroepsbevolking gedurende de periode 2010-2020 jaarlijks gemiddeld met 3.000 personen toe<sup>51</sup>. In deze toename van de beroepsbevolking moet overigens wel rekening worden gehouden met de (fysieke) inzetbaarheid, deze doelgroep zal niet zomaar elk beroep op zich kunnen nemen. Met name in de fysiek zwaardere functies in de zorg en techniek, de sectoren met de grootste krapte, zal dit (nog los van kwalificaties) moeilijk realiseerbaar zijn.

Welke gevolgen heeft een (eerdere) verhoging van de AOW-leeftijd op de arbeidsmarkt? In de periode 2010-2011 neemt de beroepsbevolking sneller toe dan de werkgelegenheid, zodat deze maatregel in eerste instantie zal resulteren in een groeiende werkloosheid.

Gedurende de periode 2012-2014 is de arbeidsmarkt enigszins in evenwicht. Het is de verwachting dat de maatregel in deze periode een minimaal effect op de werkloosheid heeft. Zo maakt de extra ruimte van het arbeidsaanbod ook een relatief sterkere toename van de werkgelegenheid mogelijk. Op de lange termijn, rond 2018, is er sprake van een krappe arbeidsmarktsituatie, waardoor de extra ruimte in het arbeidsaanbod als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd de knelpunten kan verminderen. Het verhogen van de pensioenleeftijd is echter een instrument dat door de landelijke overheid bepaald wordt, zodat regionale actoren een dergelijk instrument niet vrij kunnen inzetten. Wel kunnen regionale werkgevers zelf besluiten in welke mate men in het eigen HR-beleid aandacht schenkt aan het behoud van (de kennis van) oudere werknemers.

### 6.3.2 Verhogen participatie vrouwen

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen heeft tot gevolg dat het arbeidsaanbod toeneemt. Er zijn een tweetal manieren waarop een verhoging van de participatie bij vrouwen mogelijk is. Ten eerste is er de mogelijkheid dat meer vrouwen gaan participeren, waardoor de participatiegraad van vrouwen stijgt. De gevolgen van een dergelijke beleidsvariant komen grotendeels overeen met de effecten van een verhoging van de pensioenleeftijd. Het is daarom interessanter om in deze paragraaf in te gaan op de tweede variant<sup>52</sup>. Een alternatieve manier is dat niet meer vrouwen gaan participeren, maar dat de vrouwen die reeds participeren meer gaan werken. Vrouwen werken namelijk momenteel relatief veel in deeltijd. Het CPB heeft in 2004 een onderzoek uitgevoerd naar de effecten van een arbeidsduurverlenging van gemiddeld 1,0% voor alle werknemers<sup>53</sup>. Binnen dit onderzoek is helaas geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Om toch een indicatie te geven van de mogelijke effecten van arbeidsduurverlenging laten we het onderscheid tussen mannen en vrouwen in het vervolg van de paragraaf achterwegen.

<sup>50</sup> Overige effecten van de verhoging in de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld wat betreft de betaalbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel, zijn in deze beschouwing niet meegenomen.

<sup>51</sup> Hierbij wordt zowel het effect meegenomen van de hogere participatiegraad van het aantal 64-jarigen en het effect van een jaar langer doorwerken van het aantal 65-jarigen.

<sup>52</sup> Een andere reden om nader in te gaan op deze variant is dat in de expertpanels vragen over de effecten van een eventuele arbeidsduurverlenging zijn gesteld.

<sup>53</sup> CPB (2004). 'De macro-economische effecten van arbeidsduurverlenging'.

Een arbeidsduurverlenging van gemiddeld 1% van alle werknemers heeft tot gevolg dat er sprake is van een grotere productiecapaciteit. Er is echter niet meteen sprake van een hogere afzet. Op korte termijn zijn er door de arbeidsduurverlenging dus minder mensen nodig voor het werk dat gedaan moet worden. Het gevolg hiervan is dat de werkloosheid in eerste instantie verder oploopt. Deze stijging wordt enigszins gedempt doordat het arbeidsaanbod licht afneemt. Zo is er als gevolg van de oplopende werkloosheid sprake van een ontmoedigingseffect. Verder heeft de verlenging van de arbeidsduur ook een negatief effect op het aantal mensen dat aangeeft te willen werken.

Op de middellange termijn is er weer sprake van een werkgelegenheidstoename en neemt het werkloosheidspercentage weer licht af. De grotere productiecapaciteit als gevolg van de arbeidsduurverlenging kan daardoor voor een deel ingezet worden. De maatregel heeft daardoor op de middellange termijn een minimaal effect op de werkloosheid.

Voor de lange termijn zijn de gevolgen van de arbeidsduurverlenging positief. Zo kunnen de mensen die door de vergroting van de productiecapaciteit aan de kant stonden, omdat er onvoldoende vraag was, op de lange termijn ingezet worden om de verwachte personeelstekorten te verminderen. Een arbeidsduurverlenging specifiek voor vrouwen zou vooral voor de personeelstekorten in de zorg een oplossing zijn, aangezien relatief veel vrouwen in de zorg werken (circa 84,0% van het totaal aantal arbeidsplaatsen in de sector zorg is binnen de provincie Drenthe bezet door vrouwen). Het is echter lastig een inschatting te maken van de haalbaarheid van een dergelijke beleidsmaatregel, aangezien hierbij de persoonlijke afweging tussen materiële welvaart en vrije tijd een belangrijke rol speelt. In deze afweging spelen verder ook het intrinsieke belang dat men hecht aan (o.a. sociale contacten middels het) werk en de betaalbaarheid van kinderopvang een rol.

### 6.3.3 Verhogen arbeidsproductiviteit

De omvang van de arbeidsproductiviteit wordt naast demografische factoren mede bepaald door factoren die betrekking hebben op het volgen van opleidingen en het opdoen van ervaring. Een hogere participatiegraad van hoger opgeleiden heeft een stijging van de arbeidsproductiviteit tot gevolg, terwijl een stijging van de participatiegraad van lager opgeleiden juist een daling van de arbeidsproductiviteit tot gevolg heeft. Het investeren in onderwijs met als doel het opleidingsniveau in de provincie Drenthe te verhogen heeft dus positieve effecten op de arbeidsproductiviteit. Het betreft dan ook het combineren van werken en leren bij zittende werknemers vanuit hun werkplek, waarbinnen zowel aandacht moet zijn voor inhoudelijke werkgerelateerde ontwikkeling als het opdoen van loopbaan- en ondernemersvaardigheden. Om zo niet alleen arbeidsproductiviteit te verhogen maar ook werknemers te helpen om een weg te kunnen vinden in het nieuwe arbeidslandschap. Hiervoor is het zaak om duurzame kennisallianties te vormen tussen het regionale bedrijfsleven en de regionale kennisinstellingen.

Naast ontwikkelingen in het menselijk kapitaal spelen technologische ontwikkelingen c.q. innovatie ook een belangrijke rol. Zo wordt de toename van de arbeidsproductiviteit voor een kleine economie als Nederland in hoge mate elders bepaald. Dat betekent echter niet dat er voor de regio Drenthe hier geen mogelijkheden zijn. Net als voor het verhogen van arbeidsproductiviteit is voor het bevorderen van innovatie een sterke verbinding nodig tussen onderwijsinstellingen onderling, bedrijven onderling en de combinatie van beide. Dergelijke verbindingen ontstaan niet vanzelf, daar is kennis van en over elkaar voor nodig, evenals een uitgesproken bereidheid tot samenwerking en het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Gezien de demografische ontwikkeling en de relatief hoge participatie van hoger opgeleiden zal vooral voor deze factor in de komende jaren een belangrijke rol weggelegd zijn bij het

verhogen van de arbeidsproductiviteit. Het is wel zaak om te blijven investeren in het arbeidsaanbod, aangezien de mensen de nieuwe technieken moeten kunnen absorberen en toepassen (CPB, 2005)<sup>54</sup>.

De gevolgen van een verhoging van de arbeidsproductiviteit komen overeen met de gevolgen van een verlenging van de arbeidsduur. Een verhoging van de arbeidsproductiviteit is makkelijker te realiseren, aangezien bij het beter absorberen van technologische ontwikkelingen geen sociale weerstand zal optreden. Een ander voordeel van deze beleidsmaatregel is dat regionale actoren gericht beleid kunnen uitzetten om een stijging van de arbeidsproductiviteit mogelijk te maken. Te denken valt hierbij aan investeren in onderwijs, de eerder genoemde duurzame aansluiting tussen het onderwijs en werkgevers en het ondersteunen van innovatie.

#### 6.4 Samenvatting

Uitwerking van een lage en een hoge variant van de ontwikkeling van de Nederlandse economie laten zien dat de effecten aan de aanbodzijde minder sterk zijn dan het geval is aan de vraagzijde. Dit heeft effect op het aantal werklozen, in de periode 2012-2014 gemiddeld 19.000 in de lage variant en 14.800 in de hoge variant.

Belangrijk is om ook vooruit te kijken naar de ontwikkelingen op langere termijn, tot 2020. Hoe verder in de toekomst vooruit gekeken wordt, des te groter worden de onzekerheden. Voor het in beeld brengen van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen gedurende de periode 2015-2020 wordt daarom gebruik gemaakt van een scenario, waarin veronderstellingen worden opgenomen over de gevolgen van de structurele arbeidsmarktontwikkelingen.

Vanaf het jaar 2018 is het de verwachting dat de beroepsbevolking in de provincie Drenthe structureel jaarlijks afneemt. Binnen dit langetermijnsceario wordt ervan uitgegaan dat er gedurende de periode 2015-2020 sprake is van een afvlakking van de werkgelegenheids-groei. De werkgelegenheids-groei gedurende deze periode wordt voor een groot deel verzorgd door de niet-commerciële sectoren (met name zorg), gevolgd door de commerciële sectoren (met name de zakelijke dienstverlening). De in Drenthe sterk vertegenwoordigde nijverheid en de agrarische sector hebben daarentegen op de lange termijn een negatieve invloed op de totale werkgelegenheidsontwikkeling. Binnen Drenthe wordt in 2020 een grote *structurele krapte* op de arbeidsmarkt verwacht. De crisis heeft ervoor gezorgd dat de problemen die hiermee gepaard gaan enkele jaren zijn uitgesteld.

Deze conclusie is gebaseerd op een beleidsneutraal scenario. Onder een beleidsneutraal scenario wordt een scenario verstaan waarin toekomstige wijzigingen in het overheidsbeleid niet zijn meegenomen. Door middel van beleid kunnen bepaalde ontwikkelingen voorkomen of in ieder geval verminderd worden.

Langer doorwerken, ofwel het verhogen van de *pensioenleeftijd*, heeft in de komende jaren slechts een beperkt effect. Op de lange termijn, rond 2018, is er echter sprake van een krappe arbeidsmarktsituatie, waardoor de extra ruimte in het arbeidsaanbod als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd de knelpunten kan verminderen. Hoewel het verhogen van de pensioenleeftijd een instrument is van de landelijke overheid, kunnen regionale werkgevers zelf besluiten in welke mate men in het eigen HR-beleid aandacht schenkt aan het behoud van (de kennis van) oudere werknemers.

Voor de langere termijn zijn de gevolgen van een verhoogde *arbeidsparticipatie* van vrouwen positief, en komen grotendeels overeen met de gevolgen van een verhoging van de pensioenleeftijd. Een *arbeidsduurverlenging* (1% langer werken) specifiek voor vrouwen zou vooral

---

<sup>54</sup> CPB (2004). Hoofdstuk 6 Macro-economische verkenningen, menselijk kapitaal en productiviteit.

voor de personeeltekorten in de zorg een oplossing zijn, aangezien relatief veel vrouwen in de zorg werken (circa 84,0% van het totaal aantal arbeidsplaatsen in de sector zorg is binnen de provincie Drenthe bezet door vrouwen).

De gevolgen van het verhogen van de *arbeidsproductiviteit* zijn vergelijkbaar met die van een verlenging van de arbeidsduur. Met dit verschil dat de eerste makkelijker is te realiseren. Investeren in het onderwijs in Drenthe met als doel het opleidingsniveau te verhogen heeft een positief effect op arbeidsproductiviteit. Investeren in kennis van zowel toekomstige als huidige werknemers loont op dit gebied, net als het inzetten op sociale innovatie. Duurzame kennisallianties tussen het Drentse bedrijfsleven en de regionale kennisinstellingen zijn hiervoor onontbeerlijk.

## 7 STERKTEN, ZWAKTEN, KANSEN EN BEDREIGINGEN VAN DE DRENTSE ARBEIDSMARKT

### 7.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken is de Drentse arbeidsmarkt in feiten, cijfers, ontwikkelingen en trends beschreven. In dit hoofdstuk wordt nogmaals kort stilgestaan bij de bevindingen uit de vorige hoofdstukken, door deze samen te vatten in een schematische sterkten-zwaktenanalyse. Vervolgens wordt er ook gekeken naar de kansen en bedreigingen, waarbij er vooral oog is voor de daaruit voortvloeiende potentiële ontwikkelingsrichtingen voor de Drentse arbeidsmarkt.

Een SWOT-analyse<sup>55</sup> kan op vele manieren uitgevoerd worden, variërend van uitgebreide analyses van iedere factor die in de SWOT is opgenomen, tot een schematische weergave op basis van steekwoorden. In dit hoofdstuk is ervoor gekozen om de sterkten en zwakten zo veel mogelijk kort en bondig te beschrijven. De meeste van deze sterkten en zwakten zijn immers in de voorgaande hoofdstukken al de revue gepasseerd. De kansen en bedreigingen worden iets uitgebreider besproken, zonder daarbij te diep op de details in te gaan. De kansen en bedreigingenanalyse kan dan ook gezien worden als richtinggevend in plaats van alomvattend.

### 7.2 Sterkten en zwakten

In dit hoofdstuk staat een volledig overzicht van de sterke en zwakke punten van de provincie Drenthe op arbeidsmarktgebied, gecategoriseerd naar de verschillende thema's zoals deze in de voorgaande hoofdstukken behandeld zijn.

#### Ruimte en krapte

Wellicht de meest complexe zwakte van Drenthe is het feit dat er zowel ruimtes als kraptes op de Drentse arbeidsmarkt zijn, doordat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin niet volledig op elkaar aansluiten. Dit fenomeen komt in het hele land voor, maar de discrepanties zijn op de Drentse arbeidsmarkt net iets groter. Aan de ruimtes en kraptes liggen dan ook zowel factoren van de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt ten grondslag. De ruimtes en kraptes worden door de verschillende actoren op de arbeidsmarkt anders gepercipieerd.

Door te weinig aanbod aan (potentieel) personeel worden verschillende beroepen met krapte op de arbeidsmarkt geconfronteerd. Hoewel ongunstig voor werkgevers biedt dit betere perspectieven voor schoolverlaters en andere werkzoekenden. Anderzijds zijn er ook bepaalde opleidingen waarbij de instroom van leerlingen dermate groot is dat er veel onderlinge concurrentie is en gediplomeerden moeilijker aan een baan komen. Vanuit de werkgevers gezien is er bij een overaanbod van leerlingen sprake van ruimte op de arbeidsmarkt.

In zowel situaties van ruimte als krapte is de arbeidsmarkt niet in evenwicht. Een arbeidsmarkt waar vraag en aanbod niet op elkaar afgestemd zijn, is een veelvoorkomende situatie en hoeft tot op zekere hoogte niet problematisch te zijn. Echter, hoe groter de kwalitatieve en kwantitatieve discrepanties, hoe meer dit als een zwakte van de regionale arbeidsmarkt gezien kan worden.

---

<sup>55</sup> Het veelgebruikte acroniem SWOT staat voor 'strengths, weaknesses, opportunities and threats', de Engelse vertaling van 'sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen'.

Vanuit het werkgeversstandpunt doen zich in Drenthe relatief meer knelpunten voor dan landelijk. Voor tien van de eenentwintig lagere en middelbare beroepsgroepen is de Drentse arbeidsmarkt krappere dan landelijk (lagere niet-specialistische beroepen, lagere wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen, lagere (para)medische beroepen, middelbare docenten transport-, sportvakken en middelbare transportberoepen). Terwijl de Drentse arbeidsmarkt maar voor twee sectoren ruimer dan landelijk is (lagere beveiligingsberoepen en middelbare taalkundige, culturele beroepen).

De grootste arbeidsmarktcraptes ('grote knelpunten') doen zich in Drenthe relatief gezien voor in de volgende beroepsgroepen:

- Middelbare technische beroepen
- Lagere (para)medische beroepen
- Lagere niet-specialistische beroepen
- Middelbare transportberoepen
- Middelbare docenten transport en sportvakken
- Middelbare wiskundige en natuurkundige beroepen
- Lagere wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen

Kijken we naar de tekorten in absolute aantallen, dan bevinden deze zich in Drenthe in de lagere en middelbare technische beroepen, en de middelbare (para)medische beroepen.

De grootste ruimtes ('vrijwel geen knelpunten') zijn er voor de volgende beroepsgroepen:

- Middelbare taalkundige, culturele beroepen
- Lagere beveiligingsberoepen
- Lagere verzorgende beroepen
- Middelbare verzorgende beroepen
- Elementaire beroepen
- Middelbare administratieve en commerciële beroepen

Als de werkgevers met krapte worden geconfronteerd, houdt dit automatisch in dat de perspectieven voor schoolverlaters redelijk tot goed zijn. Voor de opleidingen mbo groen en mbo economie zijn de perspectieven voor schoolverlaters in Drenthe beter dan het landelijk gemiddelde. Enkel voor schoolverlaters met alleen basisonderwijs zijn de arbeidsmarkt-perspectieven (net als in heel Nederland) ronduit slecht. Voor schoolverlaters van de opleiding vmbo, zijn de perspectieven 'matig', net zoals bij het landelijk gemiddelde.

### Regio's

Regionaal gezien, valt duidelijk op dat het arbeidsmarktgebied Noord-Drenthe er sterk voorstaat. De arbeidsparticipatie is er hoger en de werkloosheid is er lager dan elders in de provincie. De goed functionerende arbeidsmarkt in deze regio is deels toe te schrijven aan de ligging nabij de grote stad Groningen (een omstreken), waar vele Drentenaren werken. Tevens is de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid in Noord-Drenthe minder gericht op de conjunctuurgevoelige industrie en bouw, maar meer op de niet-commerciële diensten als overheid en gezondheids- en welzijnzorg. Door deze sectorale samenstelling kent Noord-Drenthe een gunstigere werkgelegenheidsontwikkeling dan de twee andere Drentse regio's. Hierdoor is Noord-Drenthe de enige van de drie regio's die op de meeste onderzochte factoren rond het Nederlands gemiddelde presteert, of soms zelfs iets beter. Keerzijde van de medaille is echter wel dat er in deze regio grotere krapte ontstaat in de personeelsvoorziening.

De regio Zuidoost-Drenthe daarentegen presteert op de meeste arbeidsmarktindicatoren het minste van de provincie, met een hogere werkloosheid, een lagere participatie en een prominentere aanwezigheid van conjunctuurgevoelige sectoren. De zwaktes van de Zuidoost-Drentse arbeidsmarkt drukken bij meerdere van deze factoren op het provinciaal gemiddelde. Het minder sterke arbeidsmarktprofiel van Zuidoost-Drenthe is deels te verklaren door de reeds genoemde productiestructuur, sociaal-culturele factoren en deels door de ligging tegen



de grens met Duitsland, omringd door een slechts dunbevolkt gebied. Hierdoor zijn er beperktere mogelijkheden voor economische ontwikkelingen. Zuidwest-Drenthe heeft daarentegen qua arbeidsmarktprofiel voordeel van de nauwe relatie met Zwolle.

Sterkten	Zwakten
<p><i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ten opzichte van landelijk relatief veel werkgelegenheid in zorgsector, die nauwelijks conjunctuurgevoelig is</li> <li>▪ Economie niet afhankelijk van dominante sectoren</li> <li>▪ Arbeidsmarkt afgelopen 15 jaar minder conjunctuurgevoelig geworden</li> <li>▪ Iets snellere groei dan landelijk in commerciële dienstensector verwacht (vooral Noord-Drenthe)</li> <li>▪ Baanopeningen voor alle opleidingsniveaus</li> <li>▪ Toenemende inkomende en uitgaande pendelstromen duiden op toenemende mobiliteit beroepsbevolking</li> </ul>	<p><i>Vraagzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief veel werkgelegenheid in conjunctuurgevoelige bouw (ten opzichte van landelijk)</li> <li>▪ Werkgelegenheid relatief conjunctuurgevoeliger dan landelijk (hele provincie, maar het meest in Zuidoost-Drenthe)</li> <li>▪ Tot en met 2014 grotere gemiddelde werkgelegenheidsdaling dan landelijk verwacht in landbouw en industrie</li> <li>▪ Over het algemeen lagere vacaturegraad dan landelijk</li> <li>▪ Door vergrijzing grote vervangingsvraag voor alle beroepsklassen</li> </ul>
<p><i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toename participatiegraad</li> <li>▪ Participatiegraad Noord-Drenthe hoger dan landelijk</li> </ul>	<p><i>Aanbodzijde arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sterkere afname potentiële beroepsbevolking dan landelijk</li> <li>▪ Gemiddelde Drentse participatiegraad lager dan landelijk</li> <li>▪ Arbeidsmarktinstroom kleiner dan aantal baanopeningen</li> <li>▪ Minder grote toename beroepsbevolking dan landelijk voorzien</li> <li>▪ Relatief grote instroom lager opgeleiden (veel op basisonderwijsniveau)</li> </ul>
<p><i>Discrepanties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ NWW-percentage Noord-Drenthe sinds 2008 onder landelijk gemiddelde</li> <li>▪ Werkloosheid loopt naar verwachting niet zo ver op als tijdens vorige recessie</li> </ul>	<p><i>Discrepanties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relatief groot aandeel moeilijk vervulbare vacatures</li> <li>▪ Structureel hoger NWW-percentage dan landelijk (op twee na hoogste provinciaal gemiddelde in 2009)</li> <li>▪ Relatief veel vrouwen werkloos.</li> <li>▪ Oplopende werkloosheid onder jongeren door crisis</li> <li>▪ Oplopend aandeel middelbaar opgeleide werklozen in 2009-2010 door crisis</li> </ul>
<p><i>Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Totale arbeidsmarkt in tijden hoogconjunctuur minder krap dan landelijk (op basis van UWV Krapte-indicator)</li> <li>▪ Goede arbeidsmarktperspectieven voor vmbo-opgeleiden in theoretische leerweg en techniek</li> <li>▪ Goede arbeidsmarktperspectieven voor middelbaar opgeleiden in de meeste opleidingsrichtingen voor de komende jaren voorzien</li> <li>▪ Vrijwel geen krapte verwacht voor lagere beveiligings- en verzorgende beroepen en voor middelbare administratieve, commerciële, taalkundige, culturele en verzorgende beroepen</li> </ul>	<p><i>Aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Totale arbeidsmarkt in tijden laagconjunctuur ruimer dan landelijk (op basis van UWV krapte-indicator)</li> <li>▪ Vraag en aanbod sluiten kwalitatief niet op elkaar aan (zowel ruimtes en kraptes bij verschillende beroepsgroepen)</li> <li>▪ Matige arbeidsmarktperspectieven voor vmbo groen</li> <li>▪ Grote arbeidsmarktkrapte verwacht voor (para)medische, technische, wiskundige en transportberoepen</li> </ul>

Het arbeidsmarktprofiel van Zuidwest-Drenthe ligt grotendeels tussen dat van Noord- en Zuidoost-Drenthe in. De werkgelegenheidsontwikkeling, participatiegraad, aandeel moeilijk vervulbare vacatures en het werkloosheidspercentage liggen tussen die van Noord- en Zuidoost-Drenthe in. De enige factor waarin Zuidwest-Drenthe zich onderscheidt van de andere twee Corop-gebieden is in een grotere voorziene groei van de beroepsbevolking de komende jaren. De ligging nabij Zwolle, en de pendelbewegingen tussen Zuidwest-Drenthe en Noord-Overijssel dragen bij aan het profiel van de regionale arbeidsmarkt.

### 7.3 Kansen en bedreigingen

Op basis van de (inter)nationale economische ontwikkelingen, de regionale demografische ontwikkelingen en de sociaal-maatschappelijke condities in de provincie Drenthe zijn enkele kansen en bedreigingen te onderscheiden. In het onderstaande schema worden de kansen en bedreigingen samengevat. Omdat deze kansen en bedreigingen meer toelichting behoeven, wordt vervolgens in deze paragraaf uitgebreid stilgestaan bij de punten uit het schema.

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vier primaire aandachtssectoren met economische potenties</li> <li>▪ Samenwerkingsverbanden met Fryslân en Groningen</li> <li>▪ Nabijheid kennisinstituten Rijksuniversiteit Groningen en Kenniscampus in Emmen</li> <li>▪ MKB als banenmotor</li> <li>▪ Door economische crisis is arbeidsmarktkrapte uitgesteld, dus meer tijd om op krapte te anticiperen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onzekerheid over economisch herstel en wereldhandel</li> <li>▪ Effect overheidsbezuinigingen</li> <li>▪ Bevolkingskrimp leidt tot arbeidsmarktkrapte op lange termijn</li> <li>▪ Imagoprobleem sectoren die met krapte bedreigd worden</li> </ul>

#### Bedreigingen

De bedreigingen waarmee de provincie Drenthe op arbeidsmarktgebied wordt geconfronteerd zijn externe factoren, of zaken waar een regio zelf weinig invloed op heeft. Sommige bedreigingen zijn algemeen geldend voor niet alleen de Drentse arbeidsmarkt, maar op nationaal of zelfs internationaal niveau. Andere bedreigingen zijn juist meer specifiek op Drenthe gericht.

De meest algemene bedreiging die zowel binnen Drenthe als daarbuiten een rol speelt, is de *onzekerheid over het economisch herstel en de wereldhandel*. Hoewel de recessie (vooralsnog) niet zo ingrijpend is geweest als eind 2008 gedacht werd, is het voorzichtige herstel nog broos. Onverwachte wendingen in de financiële markten, de wereldhandel of politieke verhoudingen kunnen ook op korte termijn leiden tot een terugval in het economisch herstel.

Op nationaal niveau zijn de *overheidsbezuinigingen* een onzekere factor. Op landelijk niveau wordt verwacht dat, ten opzichte van het beleidsneutrale scenario, de bezuinigingen zullen leiden tot een kleinere economische groei, een werkgelegenheidsafname en een oplopende werkloosheid. Er is echter nog niet met zekerheid vast te stellen hoe de overheidsmaatregelen op regionaal niveau zullen uitpakken.

Iets waar Drenthe in ieder geval op regionaal niveau op termijn mee geconfronteerd zal worden is *krapte op de arbeidsmarkt*. Dit werd hierboven al bij de zwakten van de Drentse arbeidsmarkt aangegeven. Drenthe is één van de regio's in Nederland waar *bevolkingskrimp*

zal optreden. Reeds nu al neemt de potentiële beroepsbevolking af. Deze afname wordt nu nog door de toenemende participatie (vooral van vrouwen) gecompenseerd. Maar binnen enkele jaren zal ook de daadwerkelijke beroepsbevolking gaan krimpen, waardoor in sommige beroepsgroepen structurele krapte zal optreden, doordat alleen al de vervangingsvraag groter dan het aanbod aan gekwalificeerd personeel zal zijn. Indien bedrijven in de toekomst onvoldoende gekwalificeerd personeel kunnen aantrekken, zou dit negatieve gevolgen kunnen hebben voor de economische groei in de regio<sup>56</sup>.

De krapte op de arbeidsmarkt wordt, naast de kwantitatieve factor bevolkingskrimp, ook veroorzaakt door een kwalitatieve mismatch. Bepaalde beroepsgroepen en de bijbehorende opleidingen zijn namelijk minder in trek, of kampen met een *imagoprobleem*. Vooral technische opleidingen lijken de laatste jaren niet in zwang te zijn, terwijl er wel een grote behoefte is aan technisch opgeleid personeel. Dit speelt ook de zorg parten. Deze sector kampt zowel met imagoproblemen als met de gevolgen van de imagoproblemen van de techniek. Er is namelijk een groeiende behoefte aan technisch opgeleid personeel in de zorg.

### Kansen

De kansen die zich voor de Drentse arbeidsmarkt voordoen, hangen nauw samen met de economische ontwikkelingsrichtingen waarop de provincie wil inzetten. In hoofdstuk 2 werden reeds de vier primaire aandachtssectoren agribusiness, techniek, zorg en leisure genoemd. Dit zijn dan ook de sectoren waarmee Drenthe zich kan differentiëren en die de economische groei kunnen waarborgen. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen regionaal stuwende sectoren en regionaal verzorgende sectoren.

De **zorgsector** heeft vooral een regionaal verzorgende functie. Dit wil zeggen dat deze sector in eerste instantie niet bijdraagt aan de (internationale) concurrentiekracht van de regio, maar vooral gericht is op het bieden van producten en diensten voor de eigen regio. Met de groeiende zorgvraag van de vergrijzende bevolking is de zorgsector een belangrijke banenmotor, die nauwelijks gevoelig is voor conjuncturele schommelingen. Hierdoor vormt de zorgsector een belangrijke stabiele factor in de toekomstige Drentse werkgelegenheidsstructuur. Met het oog op de link met de kennisinfrastructuur van Drenthe is het interessant om te zien dat, in lijn met de Drentse Economische Agenda (voorloper van KEI), de provincie gesprekken voert met de kennisinstellingen over de ontwikkeling van nieuwe clusters, waaronder 'healthy aging'.

De sectoren **agribusiness**, **techniek** en **leisure** zijn regionaal stuwend en dragen daarmee bij aan de (internationale) concurrentiekracht van de provincie. Agribusiness is voor Drenthe, met een relatief grote landbouwsector en veel toeleverende en verwerkende bedrijven, een belangrijke sector. Doelstelling van de provincie is om in 2015 de nummer 1 te worden op het gebied van groene life sciences, het snijvlak tussen life sciences en agribusiness. Onder ander door samenwerking met LTO Noord, het noordelijke agrobédrijfsleven, kennisinstellingen en de rijksoverheid. In de industriële sector, maar ook in andere sectoren als zorg en landbouw, is er een groeiende vraag naar technisch gekwalificeerd personeel. Het belang van technische beroepen is dus groeiende. Inzetten op het opleiden van voldoende technisch gekwalificeerd personeel zal een belangrijke bijdrage leveren aan de economische kracht van de provincie. De leisure sector, ten slotte, biedt kansen door de groeiende welvaart van de bevolking. Met een aantal belangrijke dagattracties als het Dierenpark Emmen en grootschalige evenementen als de TT-Assen, te midden van een groene omgeving, heeft Drenthe een uitgesproken

---

<sup>56</sup> Bepaalde economische groei, of zelfs economische krimp hoeft niet per definitie te betekenen dat er een afname van het welvaartsniveau plaatsvindt. Er zijn immers door de bevolkingskrimp ook minder mensen over wie het regionale inkomen verdeeld wordt.

toeristisch profiel. Indien hierop voortgebouwd zou kunnen worden kan ook de toeristische industrie een stabiele motor voor de economie en werkgelegenheid worden.

De keuze zich toe te leggen op een beperkt aantal sectoren als economische motor en 'centre of excellence' biedt kansen voor gerichte economische ontwikkeling, waar ook de arbeidsmarkt van profiteert. Om de vier primaire aandachtssectoren daadwerkelijk tot bloei te laten komen, kan verder aangehaakt worden bij enkele andere kansrijke elementen: de samenwerking met de provincies Fryslân en Groningen kan bijdragen aan regionale synergie in de economische ontwikkeling en de nabijheid van kennisinstellingen kan bijdragen aan het kennisniveau in de regio.

Voor de *regionale synergie* wordt door Drenthe reeds aansluiting gezocht bij *Fryslân en Groningen*. Gezamenlijk hebben de drie noordelijke provincies in de vorm van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland een gebiedsgericht economisch programma opgesteld: 'Koers Noord: op weg naar pieken - Duurzame groei door omschakeling naar een kenniseconomie'. Dat programmadocument is in feite een regionale uitwerking van het landelijke programma 'Pieken in de delta'. In het economisch programma worden de voor Drenthe kansrijke sensortechnologie, agribusiness en toerisme als primaire aandachtssectoren genoemd.

Een belangrijke rol bij de omschakeling naar een kenniseconomie is weggelegd voor de onderwijsinstellingen. In Drenthe is een aantal hbo-instellingen en is er de *Kenniscampus Emmen* waarin de Stenden Hogeschool, de Provincie Drenthe, de Gemeente Emmen en het MKB participeren. Tevens is er de *Rijksuniversiteit Groningen*. Dit gerenommeerde kennisinstituut ligt dicht bij de grens met Drenthe en is vanuit de hele provincie goed te bereiken. Dit biedt kansen voor het kennisniveau in de provincie Drenthe, die zelf een instelling voor wetenschappelijk onderwijs ontbeert. De nabijheid van hoger onderwijs is geen absolute must, aangezien de agrarische sector in Drenthe ook nauwe banden heeft met de WUR in Wageningen. Desalniettemin biedt de nabijheid van Groningen kansen voor het Drentse bedrijfsleven.

Een kansrijke bron van werkgelegenheid op een concreter niveau dan de overkoepelende ontwikkelingen in bedrijfssectoren en algeheel kennisniveau is het *Drentse midden- en kleinbedrijf* (MKB). Het MKB is lokaal geworteld, een bron van ondernemerschap en (samen met de non-profit sector) de banenmotor van Drenthe. Daarnaast blijkt meer dan de helft van de Nederlandse MKB-bedrijven maatschappelijke organisaties te ondersteunen en zo jaarlijks 1,75 miljard euro in de Nederlandse samenleving te investeren<sup>57</sup>.

Een van de grootste bedreigingen voor de Drentse economische ontwikkelingen en de arbeidsmarktontwikkelingen is de arbeidsmarktkrapte die er als gevolg van de bevolkingskrimp zal komen. De huidige economische recessie biedt echter een kans om hierop beter te participeren. De *krapte op de arbeidsmarkt* is namelijk *uitgesteld* doordat er op dit moment minder vraag naar personeel is. Hierdoor is er voor zowel ondernemers als beleidsmakers meer tijd en ruimte om een koers te bepalen hoe de krapte het hoofd geboden kan worden.

#### 7.4 Ontwikkelingsrichtingen op basis van SWOT

Op basis van de in dit hoofdstuk benoemde sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen kunnen enkele ontwikkelingsrichtingen geduid worden die ertoe kunnen bijdragen dat, op basis van de sterke kanten van de Drentse arbeidsmarkt, de kansen optimaal benut worden,

<sup>57</sup> Onderzoek MVO Nederland 2010.

zodat de bedreigingen gekeerd kunnen worden en de zwakke punten wellicht omgebogen worden.

### Onderwijs

Zo ligt er bij het ontwikkelen van de primaire aandachtssectoren een kans voor Drenthe in het **verstevigen van de regionale onderwijsstructuur**. Het is van belang talentrijke jongeren vast te houden in de omgeving door ze op lager, middelbaar en hoger onderwijsniveau voldoende mogelijkheden te bieden hun talenten te ontplooien. Als jongeren eenmaal de provincie verlaten om elders een opleiding te volgen, is de kans groot dat ze ook elders emploi vinden en dus niet meer terugkeren. Dit dient voorkomen te worden.

De noodzaak om de onderwijsstructuur te versterken is zowel op niveau van Noord-Nederland als op provinciaal niveau opgepakt. In het Sectorplan HBO Noord-Nederland 2010-2015, getiteld 'Scholen voor Ambities', worden drie programmalijnen geformuleerd om het opleidingsniveau van de bevolking te verhogen, kennis te verbinden aan economische bedrijvigheid, praktijkgericht onderzoek voor het midden- en kleinbedrijf uit te voeren en via incubators jonge starters te ondersteunen en begeleiden. Het sectorplan is een initiatief van de vier noordelijke hogescholen in Groningen, Friesland en Drenthe. Binnen de provincie Drenthe wordt bij het sectorplan HBO aangesloten middels het strategiedocument 'Naar een gerichte versterking van de Drentse kennisinfrastructuur'. Dit advies van een werkgroep bestaande uit Stenden Hogeschool, Provincie Drenthe en Gemeente Emmen stelt voor om zowel langs horizontale als verticale sporen te investeren in het onderwijs. Het horizontale spoor houdt in het investeren in leven-lang-leren-programma's en in kenniscirculatie. Bij het verticale spoor wordt ingezet op de speerpunten logistiek, duurzame kunststofchemie, hospitality en toerisme, om hier meer kritische massa in te creëren.

Belangrijk, omdat opleidingen en sectoren om aantrekkelijk(er) te zijn ook moeten kiezen voor een uitgesproken profiel. Gekoppeld aan goede voorlichting en communicatie kan zo de instroom in tekortopleidingen verhoogd worden. Het studierendement kan verhoogd worden door een goede beroepenoriëntatie en studiekeuzebegeleiding vooraf, en een intensieve begeleiding tijdens de opleiding. Ook indien men van opleiding wisselt. Verder is het zaak om schoolverlaters goed in zicht te houden

Het verstevigen van de regionale onderwijsstructuur is vooral een taak van de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. Hoe nauwer de samenwerking tussen werkgevers en onderwijs, hoe beter de afstemming van opleidingen op de praktijk zal zijn. Deze partijen zijn de directe belanghebbenden, maar de verschillende onderwijsinstellingen en vertegenwoordigers van verschillende bedrijfstakken kunnen ook onderling verschillende belangen hebben. Zo zullen er keuzes gemaakt moeten worden om bepaalde opleidingen of speerpunten meer te stimuleren dan anderen. Om alle partijen op één lijn te krijgen (en houden), kan de provincie Drenthe een rol spelen, om de overkoepelende belangen te vertegenwoordigen en waar nodig als bemiddelaar optreden tussen verschillende partijen. Overigens wordt er momenteel fors ingezet op het hbo, maar ook binnen het mbo zijn gelijkaardige initiatieven nodig. Ook hierbij kan de provincie een faciliterende rol tussen onderwijs en bedrijfsleven spelen.

### Arbeidsmarkt

Uit de analyse van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bleek dat Drenthe zowel relatief veel niet-werkende werkzoekenden heeft, alsook relatief veel moeilijk vervulbare vacatures. Er is dus een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Deze mismatch is voor sommige beroepsgroepen zo groot dat er zelfs sprake is van arbeidsmarktcrisissen. Een aanzienlijk deel van het *relatief grote werklozenbestand* zou daarom *omgeschoold* kunnen worden, zodat enkele kwalitatieve knelpunten het hoofd

geboden zou kunnen worden. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn wel de schoolbaarheid en gedragscompetenties van deze doelgroep. Duidelijk is dat wanneer men eenmaal in deze situatie zit, men er lastig weer uit komt. Het voorkomen van (verdere) werkloosheid door 'van werk naar werk'-programma's is dus zeer belangrijk. Bij het omscholen van werkzoekenden is een belangrijke rol weggelegd voor de werkbedrijven om te kijken wie voor welke opleiding of cursus in aanmerking komt. Hierbij kan aansluiting gezocht worden bij de lopende initiatieven op het gebied van de regionale onderwijsstructuur, waarbij de Provincie wederom een faciliterende en verbindende rol kan spelen.

Bij het op-, om- en bijscholen van werkenden wordt in het kader van het programma 'Aan het werk met kennis' van de Provincie Drenthe<sup>58</sup> ook ingezet op een 'leven lang leren'. Hiermee beoogt men een algehele kennisverhoging, waardoor mensen beter gekwalificeerd zijn en beter inzetbaar op de arbeidsmarkt worden en blijven.

### **Onbenut arbeidsaanbod**

Ook het onbenutte arbeidsaanbod kan een uitkomst bieden voor zowel de huidige als de toekomstige arbeidsmarktkrapte. Indien door middel van stimuleringsbeleid de participatiegraad in Drenthe verhoogd zou kunnen worden, zou dit het aanbod aan arbeidskrachten verruimen, waardoor de toekomstige krapte door bevolkingskrimp (deels) verlicht wordt. Dit is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan, er is namelijk geen 'quick fix' voor het verhogen van de participatie. Door voortdurende conjuncturele schommelingen, gecombineerd met wisselend arbeidsmarktbeleid is het vrijwel onmogelijk vast te stellen welk beleid in het verleden het meest effectief is geweest: stimulering door middel van positieve prikkels (bijvoorbeeld een bonus voor werklozen als ze werk vinden) of negatieve prikkels (bijvoorbeeld korten op uitkeringen). Er is nog niet genoeg onderzoek verricht om te bewijzen of stimulerend arbeidsmarktbeleid het gewenste effect sorteert<sup>59</sup>.

### **Sociale innovatie**

Sociale innovatie een kans bieden om de arbeidsmarktkrapte tegen te gaan. Sociale innovatie richt zich onder meer op een betere en meer duurzame inzetbaarheid van werknemers, op een lagere belasting van werkenden en op het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Hierdoor kunnen minder mensen meer werk verrichten, waardoor de economische groei niet hoeft te lijden onder de toekomstige (beroeps)bevolkingskrimp. In het programma 'Aan het werk met kennis' zet de Provincie Drenthe dan ook in om de sociale innovatie te stimuleren door ondernemers hierin te ondersteunen, bijvoorbeeld door het uitvoeren van enkele projecten of pilots op het terrein van sociale innovatie en door het stimuleren van 'leven lang leren' van de (beroeps)bevolking en het inzetbaar houden van de oudere werknemers. Hierbij is het vooral van belang dat de bedrijven aansluiting vinden bij de ROC's en hbo's, zodat de opleidingen goed aansluiten bij de behoeften uit de markt.

In het kader van sociale innovatie en de gedachte van 'een leven lang leren' is het relevant te vermelden dat (de financiële bijlage van) het Regeerakkoord aangeeft dat het kabinet 170 miljoen euro wil bezuinigen op beroepsonderwijs voor 30-plussers, dat niet langer uit publieke middelen zal worden bekostigd. Hierdoor zal er een groter beroep worden gedaan op het bedrijfsleven om zelf in de scholing van werknemers te investeren. De vraag is of vooral midden- en kleinbedrijven deze opleidingskosten wel kunnen betalen.

### **Regionale benadering van de stedelijke netwerken**

---

<sup>58</sup> Provincie Drenthe (2009) 'Aan het werk met kennis: Uitvoeringskader arbeidsmarkt - onderwijs - sociale innovatie'.

<sup>59</sup> 'Effectief beleid', Bas van der Klaauw, Vrije Universiteit.

De insteek van dit arbeidsmarktonderzoek betreft de provincie Drenthe als geheel en daarbinnen de drie Corop regio's Noord-Drenthe, Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe. Binnen de provincie wordt ook uitgaan van de twee stedelijke netwerken, de as Groningen-Assen en de Drentse Zuidas. Hoewel niet een-op-een uit de Corop-indeling samen te stellen, is duidelijk dat deze twee stedelijke netwerken op sociaal-economisch gebied anders zijn samengesteld. Grofweg kan Noord-Drenthe worden bestempeld als het Drentse deel van de as Groningen-Assen en dat betekent dat hier ongeveer 37% van de Drentse werkgelegenheid vandaan komt. De Drentse Zuidas betreft de as tussen Zwolle en Duitsland en omvat het gebied van de gemeenten Meppel, De Wolden, Hoogeveen, Coevorden en Emmen. Daarom kan de optelsom van Zuidwest- en Zuidoost-Drenthe dienen als indicatie voor de werkgelegenheid in de Zuidas. Dan blijkt dat ongeveer 63% van de Drentse werkgelegenheid op de Zuidas is.

Op de as Groningen-Assen is het werkgelegenheidsaandeel van de sector gezondheids- en welzijnzorg relatief groot, terwijl de sectoren metaal-elektro, overige industrie en bouw juist relatief klein zijn. Op de Zuidas zijn de sectoren chemie en voeding relatief groot wat betreft aantal arbeidsplaatsen in 2009, terwijl er relatief weinig mensen werken in de sectoren overheid, zorg en zakelijke dienstverlening. De as Groningen-Assen kent een lagere werkloosheid, een hoger opleidingsniveau en een hogere participatiegraad dan de Zuidas.

Deze verschillen geven aan dat een regionale benadering van vraagstukken op de arbeidsmarkt noodzakelijk is. Zie in dat kader ook de ontwikkelingsvisie 'De kracht van de Drentse Zuidas' van de gemeenten Coevorden, Emmen, Hoogeveen, Meppel, De Wolden en de provincie. De deelnemende partijen geven hierin aan dit stedelijk netwerk duurzaam te willen ontwikkelen als industriële en logistieke as.

## 7.5 Samenvatting

Over het algemeen kan gezegd worden dat de Drentse arbeidsmarkt uitdagingen kent die niet veel anders zijn dan landelijk, zij het dat deze in de provincie sterker doorwerken. Zo heeft Drenthe een relatief hoge werkloosheid, hogere conjunctuurgevoeligheid in de werkgelegenheidssamenstelling, relatief lage participatie, lagere vacaturegraad, kwalitatieve mismatch op korte termijn en kwantitatieve mismatch voorzien voor de lange termijn. Daar staan echter gunstige ontwikkelingen in Noord-Drenthe en veelal goede arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters tegenover.

De bedreigingen zitten vooral in onzekerheden over de uitwerking van de mondiale economische ontwikkelingen en de bezuinigingen van de nationale overheid. Daarnaast kan door structurele arbeidsmarktkrapte in de toekomst de economische groei in het geding komen.

De bedreigingen kunnen echter het hoofd geboden worden, wanneer er gebruik wordt gemaakt van de kansen die er op economisch en arbeidsmarkterrein zijn. Zo kunnen, samen met de twee andere noordelijke provincies, de primaire aandachtsectoren agribusiness, zorg, leisure en techniek versterkt worden. De zorgsector heeft vooral een regionaal verzorgende functie. Dit wil zeggen dat deze sector in eerste instantie niet bijdraagt aan de (internationale) concurrentiekracht van de regio, maar vooral gericht is op het bieden van producten en diensten voor de eigen regio. Met de groeiende zorgvraag van de vergrijzende bevolking is de zorgsector een belangrijke banenmotor die nauwelijks gevoelig is voor conjuncturele schommelingen.

De sectoren agribusiness, techniek en leisure zijn regionaal stuwend en dragen daarmee bij aan de (internationale) concurrentiekracht van de provincie. Agribusiness is voor Drenthe, met een relatief grote landbouwsector en veel toeleverende en verwerkende bedrijven, een belangrijke sector. In de industriële sector, maar ook in andere sectoren als zorg en landbouw, is er een groeiende vraag naar technisch gekwalificeerd personeel. Het belang van technische beroepen is dus groeiende. Indien er voldoende technisch gekwalificeerd personeel in de regio opgeleid en behouden kan worden, zal dit een belangrijke bijdrage leveren aan de economische kracht van de provincie. De leisure sector, ten slotte, biedt kansen door de groeiende welvaart van de bevolking. Met een aantal belangrijke dagattracties te midden van een groene omgeving heeft Drenthe een uitgesproken toeristisch profiel waardoor de toeristische industrie een belangrijke, stabiliserende factor in de Drentse economie en werkgelegenheid kan zijn.

Bij deze ontwikkelingen kan synergie gezocht worden tussen de primaire aandachtssectoren onderling, en kan de aansluiting gezocht worden bij de Rijksuniversiteit Groningen, om innovaties te realiseren. Naast de banden met de Rijksuniversiteit Groningen ligt er een kans voor Drenthe in het verstevigen van de regionale onderwijsstructuur. Bijvoorbeeld op basis van het 'Sectorplan HBO Noord-Nederland 2010-2015' en het strategiedocument 'Naar een gerichte versterking van de Drentse kennisinfrastructuur'. Dit advies van een werkgroep bestaande uit Stenden Hogeschool, Provincie Drenthe en Gemeente Emmen, stelt voor om zowel te investeren in leven-lang-leren-programma's en in kenniscirculatie als in de sectoren logistiek, duurzame kunststofchemie, hospitality en toerisme. Het is van belang talentrijke jongeren vast te houden in de omgeving door ze op lager, middelbaar en hoger onderwijsniveau voldoende mogelijkheden te bieden hun talenten te ontplooien. Als jongeren eenmaal de provincie verlaten om elders een opleiding te volgen, is de kans groot dat zo ook elders emplot vinden en dus niet meer terugkeren. Dit dient voorkomen te worden. Bij het verstevigen van de onderwijsstructuur kunnen de hogescholen in Assen, Emmen en Meppel, de verschillende ROC's en de Kenniscampus Emmen een belangrijke rol spelen. Het verstevigen van de regionale onderwijsstructuur is vooral een taak van de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. Om alle partijen op één lijn te krijgen (en houden), kan de Provincie Drenthe een rol spelen om de overkoepelende belangen te vertegenwoordigen, en waar nodig als bemiddelaar optreden tussen verschillende partijen.

Daarnaast kunnen niet-werkende werkzoekenden en mensen die nu nog buiten het arbeidsproces staan, gestimuleerd worden om (eventueel na omscholing) een rol te vervullen binnen de met krapte geconfronteerde beroepsgroepen. Helaas zijn er weinig bruikbare onderzoeksgegevens waar het gaat om de evaluatie van beleid op het gebied van participatie. Sociale innovatie, ten slotte, kan ervoor zorgen dat er met minder mensen toch meer bereikt kan worden. In het programma 'Aan het werk met kennis' zet de Provincie Drenthe dan ook in om de sociale innovatie te stimuleren door ondernemers hierin te ondersteunen, bijvoorbeeld door het stimuleren van leven lang leren van de (beroeps)bevolking. De financiële bijlage van het Regeerakkoord geeft echter aan dat het kabinet 170 miljoen euro wil bezuinigen op beroepsonderwijs voor 30-plussers, dat niet langer uit publieke middelen zal worden bekostigd.

De insteek van dit arbeidsmarktonderzoek betreft de provincie Drenthe als geheel en daarbinnen de drie Corop regio's Noord-Drenthe, Zuidoost-Drenthe en Zuidwest-Drenthe. Binnen de provincie wordt ook uitgaan van de twee stedelijke netwerken, de as Groningen-Assen en de Drentse Zuidas. Hoewel niet een-op-een uit de Corop-indeling samen te stellen, is duidelijk dat deze twee stedelijke netwerken op sociaal-economisch gebied anders zijn samengesteld. Deze verschillen geven aan dat een regionale benadering van vraagstukken op de arbeidsmarkt noodzakelijk is.



## 8 ARBEIDSMARKTBREDE AANBEVELINGEN

Uit de analyse van de ontwikkelingen op de Drentse arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, is duidelijk geworden dat de provincie voor een aantal uitdagingen staat. Economie, omvang en samenstelling van de (beroeps)bevolking, de vraag naar bepaalde werknemers, de rol van de overheid, overal vinden veranderingen plaats. In de eerder beschreven SWOT-analyse zijn reeds mogelijkheden en bedreigingen specifiek voor de provincie Drenthe aan de orde gekomen. Op basis van de onderzoeksresultaten, aanverwante publicaties en de ervaringen van Etil in arbeidsmarktproblematiek geven we hieronder enkele meer algemene arbeidsmarktbrede aanbevelingen. Binnen de Provincie zijn reeds diverse beleidsstukken geschreven waarin verschillende van deze aanbevelingen zijn opgenomen, zie bijvoorbeeld het uitvoeringskader 'Aan het werk met kennis', 'Koers Noord: op weg naar pieken' en het 'Kader voor Economische Investerings 2011-2015' (KEI). Daar waar dit beleid reeds is of wordt ontwikkeld is het zaak toe te (blijven) zien op een concrete voortgang en waar nodig verder aan te scherpen.

### **Samenwerking is cruciaal**

Als iets duidelijk wordt wanneer we naar de uitdagingen op de arbeidsmarkt kijken, dan is dat wel dat samenwerking cruciaal is. Een gezonde en evenwichtige arbeidsmarkt in Drenthe vraagt om een innige samenwerking tussen economische en sociale zaken, maar ook onderwijs en ruimte (wonen, infrastructuur en bedrijventerreinen). Om niet alleen de economische maar ook sociale toekomst van de provincie te kunnen borgen moet de arbeidsmarkt een integraal onderdeel zijn van meerdere beleidsvelden. Daarnaast is samenwerking noodzakelijk tussen de verschillende ruimtelijke niveaus (Provincie, regio's, gemeenten en de drie noordelijke provincies onderling), tussen de verschillende sectoren in de Drentse economie en tussen instellingen en organisaties onderling. Op provinciaal niveau is de Regiegroep Kennis en Arbeidsmarkt Drenthe (RKA) hiervan een goed voorbeeld. De RKA beoogt een onderlinge strategische afstemming in het arbeidsmarktbeleid in Drenthe en bestaat uit de volgende deelnemers: Assen, Emmen, Hoogeveen, Meppel, Provincie Drenthe, VNO/NCW en MKB Noord, de vier vestigingen van het UWV WERKbedrijf, de Kennisinstituten Alfa-college, Drenthe College, Noorderpoort College, AOC Terra, Stenden Hogeschool, KBB's en de KvK Noord Nederland. Deze brede samenwerking kan ook een rol spelen in het in de toekomst opnieuw/verder in kaart brengen van de Drentse arbeidsmarkt zoals dat bijvoorbeeld in Limburg gebeurt<sup>60</sup>.

Het moet duidelijk(er) worden dat men een gemeenschappelijk belang heeft bij het gezamenlijk oppakken van de verschillende uitdagingen. En dat het zaak is om daarbij over 'de eigen schaduw' heen te kijken en traditionele grenzen en belangen los te laten. Daarbij speelt ook de samenwerking tussen de publieke en private sector een cruciale rol. Beleid op het gebied van de arbeidsmarkt zonder daarbij het bedrijfsleven te betrekken heeft bij voorbaat een geringe kans van slagen.

Een dergelijke samenwerking realiseren en vasthouden is niet eenvoudig. Samenwerken is immers vaak lastiger dan concurreren. De overheid kan hierin een belangrijke rol vervullen als facilitator.

---

<sup>60</sup> RAIL 2011 brengt de ontwikkelingen en prognoses op de Limburgse arbeidsmarkt in kaart. Hierin werken zowel provincie als centrumgemeenten, UWV WERKbedrijf, ROC's en kennisallianties gezamenlijk als opdrachtgever/stuurgroep. In de loop van 2011 zal deze samenwerking met meer partijen worden uitgebreid.

### **Actief omgaan met de veranderende rol van de overheid**

De rol van de overheid op lokaal en provinciaal niveau verandert. Doordat de overheid zich herbezint op de uit te voeren taken, in combinatie met noodzakelijke bezuinigingen, is duidelijk dat deze een andere rol zal gaan vervullen in de arbeidsmarkt. Een rol als facilitator die meer ondersteunend is en gericht op het creëren van randvoorwaarden en het bij elkaar brengen van partijen. Een overheid die, ook al biedt men financiële ondersteuning, van leidend veel meer naar participierend zal gaan. Zie ook rolopvatting nieuwe stijl van de Provincie Drenthe zoals deze wordt weergegeven in het Kader voor Economische Investerings 2011-2015 (KEI). Hierin geeft de Provincie aan zich minder uitvoerend en regulerend op te stellen en zich meer te richten op strategieontwikkeling, kaderstelling, het creëren van randvoorwaarden, lobby en het bij elkaar brengen van partijen. Kijken we naar het onderwijs-inhoudelijke terrein dan heeft de Provincie Drenthe hier geen wettelijke verantwoordelijkheid, de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de rijksoverheid, gemeenten en schoolbesturen. Als netwerker, lobbyist en facilitator kan en moet de provinciale overheid hier echter wel een belangrijke rol vervullen.

Het is belangrijk voor alle betrokken partijen om deze veranderende rol niet alleen te accepteren maar ook zoveel mogelijk te benutten. Woningbouwcorporaties, onderwijsinstellingen, zorginstellingen, werkgeversverbanden, nog vaker dan nu het geval is zal men het voortouw moeten nemen in de ontwikkeling van zowel initiatieven als concrete activiteiten richting de lokale en provinciale economie en arbeidsmarkt. Daarbij is het zaak dat men in de onderlinge communicatie en in de communicatie tussen de publieke en private actoren 'dezelfde taal' spreekt. Om dit te kunnen realiseren moeten overheden zich meer verdiepen in de behoeften van ondernemers en werkgevers, onder andere door het creëren van meer contactmomenten. Hiervoor is het zaak dat men ondernemers opzoekt, hiermee zakelijk communiceert in plaats van door middel van beleidsnotities, en concrete afspraken maakt.

### **Kennisinnovatie**

Er is reeds een flinke slag gemaakt om van de Drentse economie meer een kenniseconomie te maken. Er is een kenniscampus in Emmen, een sensorcluster in Assen en het Drentse MKB heeft met behulp van het Innovatief Actieprogramma vele innovatieve projecten uitgevoerd. Om hierop verder te kunnen bouwen moet Drenthe (de juiste) keuzes maken en het ondernemerschap in de provincie blijven bevorderen. Het is belangrijk om spin-off te realiseren van het werk dat wordt gedaan aan de regionale kennisinstellingen, zoals de RuG, de hogescholen in Assen, Emmen en Meppel, de verschillende ROC 's en de Kenniscampus Emmen. Dit kenniswerk biedt meer waarde voor de provincie wanneer deze ook gevaloriseerd kan worden, kan worden omgezet in marktkansen. Dit is mogelijk door deze kennisinstututen meer in contact te brengen met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld op de gebieden van sensortechnologie en agribusiness. De Provincie Drenthe (KEI 2011-2015) richt zich op kennis- en innovatiestimulering in het stuwende MKB. In de doelstelling het (innovatieve deel van het) Drentse MKB een omgeving te bieden om te blijven innoveren past deze valorisering. Door het Drentse MKB in actief contact te brengen met de diverse kennisinstellingen komt men in de mogelijkheid om innovatie ook daadwerkelijk om te zetten in nieuwe dan wel verbeterde producten en diensten. Omdat het hier kan gaan om tegenstrijdige belangen van verschillende partijen wordt dit proces versneld wanneer de kaders gesteld worden door een onafhankelijk partij als de provinciale overheid.

### **Sociale Innovatie**

Hierin is een grote rol weggelegd voor de werkgevers. Arbeid wordt immers het nieuwe schaarstegoed; in de nabije toekomst is het niet de vraag of er voldoende werk is maar waar een werkgever de mensen vandaan kan halen om te blijven bestaan. De verwachting is dat

het onvoldoende is om deze nieuwe problemen met traditionele oplossingen te lijf te gaan. Onderzoek laat zien dat 30% van de Nederlandse organisaties niet heeft nagedacht over HR-beleid en strategie in verband met krapte op de arbeidsmarkt<sup>61</sup>. De organisaties die dit wel (en goed) doen, zullen de winnaars zijn van de toekomst. Zij zullen immers veel beter in staat zijn om werknemers te behouden en binnen te halen dan hun concurrenten, dan wel eerder en beter een goed functionerende flexibele schil rondom hun eigen organisatie creëren. Sinds 2009 is in Drenthe de HRM+ regeling in werking. Deze regeling biedt mogelijkheden voor subsidie op de professionalisering van personeelsmanagement en het verbeteren van de inzetbaarheid van medewerkers.

Dit geldt ook voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit, cruciaal wanneer de beroepsbevolking in Drenthe daadwerkelijk krimpt. Ook hierin speelt innovatie een grote rol, waarbij bijvoorbeeld het verbeteren van werkomstandigheden, flexibeler werken, mogelijkheden tot thuiswerken, scholing of nieuwe ict-oplossingen belangrijk zijn om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Voorbeeld hiervan in Drenthe is de subsidieaanvraag koploperschap die de Provincie samen met de projectgroep 'van 7 tot 7' ('Mijn Dag') heeft ingediend bij het ministerie van OC&W. Na toekenning van de subsidie zal in het bedrijfsleven een aantal pilots op het terrein van flexibel roosteren en de combinatie van arbeid en zorg worden uitgevoerd, onder meer in samenwerking met het kenniscentrum voor Sociale Innovatie.

Zoals eerder vermeld is het belangrijk om in dit kader te noemen dat (de financiële bijlage van) het Regeerakkoord aangeeft dat het kabinet 170 miljoen euro wil bezuinigen op beroepsonderwijs voor 30-plussers, welk niet langer uit publieke middelen zal worden bekostigd. Hierdoor zal er een groter beroep worden gedaan op het bedrijfsleven om zelf in de scholing van werknemers te investeren. De vraag is of vooral midden- en kleinbedrijven deze opleidingskosten wel kunnen betalen. KEI 2011-2015 stelt de stimulering van sociale innovatie als een van de maatregelen in het optimaal op elkaar laten aansluiten van bedrijfsleven, kennis, onderwijs en arbeidsmarkt. Momenteel wordt in Drenthe hierop onder ander ingezet door de uitvoering van het project 'Leve lang leren' in het kader van de Drentse Zuidas. Bij doorgang van de plannen zoals deze in het Regeerakkoord staan zullen nieuwe manieren moeten worden gevonden om dergelijke projecten in te richten dan wel te financieren. In deze ontwikkeling kan de Provincie een rol spelen door partijen bij elkaar te brengen en nieuwe randvoorwaarden te creëren.

#### **Arbeidsparticipatie en aantal uren**

De arbeidsparticipatie van vrouwen is in Drenthe iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Toch is het ook voor Drenthe zaak om deze groep meer bij de arbeidsmarkt te betrekken. Het merendeel van de afstudeerders in het hoger en wetenschappelijk onderwijs is vrouw, waardoor het verhogen van de participatie van deze groep duidelijke positieve gevolgen kan hebben op de Drentse kenniseconomie. Het is daarom belangrijk dat de Drentse arbeidsmarkt passende (deeltijd)banen biedt, bijvoorbeeld door verder in te zetten op flexibeler werken naar tijd en plaats, in hoger geschoolde banen met carrièreperspectief. Het belang van flexibel(er) kunnen werken geldt uiteraard ook voor andere doelgroepen. Hierdoor kan niet alleen de participatiegraad stijgen, maar ook het aantal gewerkte uren. Wanneer parttime werknemers gestimuleerd kunnen worden om meer uren in een flexibele omgeving te werken kan dit de negatieve gevolgen van krapte op de Drentse arbeidsmarkt aanzienlijk verminderen. Dit is van groot belang voor sectoren met een hoog aandeel deeltijdbanen, zoals bijvoorbeeld de zorg. Hiervoor is wel een andere manier nodig waarop het werk georganiseerd wordt, gekoppeld aan een andere vorm van roosteren.

---

<sup>61</sup> Randstad Arbeidsmarktverkenning 2010.

### **Laat onderwijs en arbeidsmarkt beter en flexibeler op elkaar aansluiten**

Om een meer flexibele aansluiting tussen beide partijen te realiseren is het allereerst zaak dat men elkaar kent, van elkaar weet waar men mee bezig is en waarom, gemeenschappelijke doelen ziet en dezelfde taal spreekt. In deze wederzijdse kennis (verder) investeren is een belangrijke stap richting een betere Drentse arbeidsmarkt.

Door het onderwijsmodel zo in te richten dat leerlingen breed beginnen en later specialiseren wordt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt flexibeler. Belangrijk is het vroegtijdig monitoren van de (kwantitatieve en kwalitatieve) personeelsbehoefte, rekening houdend met innovatieve ontwikkelingen. Afstemmen van het aanbod van beroepsopleidingen op deze behoefte, tussen onderwijsinstellingen en sectoren/individuele werkgevers op regionaal niveau. Door onder meer gestructureerd overleg, gastdocentschappen en docentenstages en het gezamenlijk ontwikkelen van lesprogramma's, met een belangrijke rol voor regionale sectorale organisaties. Zo ontstaat meer wederzijds inzicht in de vraag naar nieuwe medewerkers en hun capaciteiten en het stimuleren van die opleidingen die op de Drentse arbeidsmarkt perspectief bieden, bijvoorbeeld in techniek, transport en paramedische richtingen. Daarnaast betreft het hier ook de rol die het bedrijfsleven zelf moet vervullen in het opleiden van de juiste mensen, voor zowel de eigen als andere organisaties. Sectoren waar een krapte kan ontstaan moeten hierin hun eigen verantwoordelijkheid nemen door het creëren van meer leerplekken en stageplaatsen. Een goed functionerende stageplaatsen- en leerbanenmarkt is essentieel, met de nodige aandacht voor het MKB.

Momenteel volgt traditioneel werken op leren. Maar er zijn reeds experimenten waarin de opleiding, na het opdoen van kennis en vaardigheden die breed in de arbeidsmarkt in trek zijn, al vroeg deels binnen een bedrijf of instelling plaatsvindt. Hierin participeert men actief in het werkproces om pas in een latere fase, op basis van de interesse en het talent van de leerling, te kiezen voor een verdere specialisatie.

Binnen het mbo wordt veel tijd en aandacht besteed aan de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, dit is inherent aan het opleidingssysteem waarin (leer-)werkplekken zo'n grote rol vervullen. Binnen het hbo kan (meer) hiervan geleerd worden. In dat kader is het binnen Drenthe interessant dat de Stenden Hogeschool in de nabije toekomst Associate Degree programma's Logistiek & Economie en Cultuurmanagement wil aanbieden, alsmede nieuwe richtingen Assurantie en Accountancy; in deze aanvraag ondersteunt de Provincie de Stenden Hogeschool. Om het aanbod te verbreden in het hoger beroepsonderwijs en het gat te dichten tussen het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs werd in september 2006 gestart met tweejarige opleidingen aan hogescholen. Afronding hiervan wordt afgesloten met een (nieuwe) wettelijke graad, de 'Associate Degree' geheten. De AD-opleidingen kunnen ook in een duale werken-lerenvariant worden aangeboden, ze sluiten daarmee aan bij de behoefte uit het bedrijfsleven aan personeel met een opleidingsniveau dat ligt tussen mbo niveau 4 en een hbo-bachelor, en vergroten zo ook de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de hbo-opleidingen.

Verder is hierboven al een leven lang leren genoemd, continue (bij)scholing voor bestaande werknemers. Dit kan in een veranderende economie ook betekenen dat men ervoor moet kiezen om werknemers op te leiden voor een nieuwe baan buiten de eigen sector. De mogelijkheid hiervoor is momenteel binnen sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen beperkt. Samenwerking tussen de verschillende fondsen om ook sectoroverschrijdende opleiding en ontwikkeling mogelijk te maken is nodig om de arbeidsmarkt in Drenthe meer flexibel te maken.

### **Nieuwe vaardigheden**

Het is een kleine stap van innovatie in mensen naar het (een leven lang) leren van nieuwe vaardigheden. De manier waarop de arbeidsmarkt functioneert, verandert enorm; meervoudige en kortere dienstverbanden, het aanbieden van diensten als zzp'er, het ontstaan van flexibele schillen van dienstverlening (deels bestaand uit voormalige werknemers) rondom een veranderende overheid en het bedrijfsleven. Al deze ontwikkelingen vragen om vaardigheden die zowel scholieren en studenten als huidige werknemers zich eigen moeten maken, aangeboden door onderwijs en werkgevers. Denk daarbij aan meer algemene loopbaanvaardigheden die (ook huidige) werknemers meer en beter in staat stellen om in al deze veranderingen hun weg te vinden en vaardigheden die gekoppeld zijn aan 'het nieuwe werken'. Gezien het belang van het MKB als banenmotor is het zaak om in het onderwijs ook meer aandacht te besteden aan ondernemersvaardigheden.

### **Houd ouderen bij de arbeidsmarkt betrokken**

De babyboomers verlaten binnen korte tijd de arbeidsmarkt in Drenthe. Binnen de krapte die op de regionale arbeidsmarkt over enkele jaren wordt verwacht, betekent dit dat onder andere de rol van de groep 45-plussers erg belangrijk wordt. De indruk bestaat dat deze groep nog te vaak wordt afgeschreven, een grote gemiste kans omdat het om meerdere redenen belangrijk is dat deze groep bij de arbeidsmarkt betrokken blijft. Het bevorderen van de mobiliteit van deze groep op de arbeidsmarkt biedt mogelijke oplossingen. Scholing speelt hierin een rol, net als demotie (het teruggaan naar een lagere functie/salaris), maar ook het anders invullen of splitsen van functies. Bedrijven zijn zich nog onvoldoende bewust van de risico's die men loopt/kansen die men mist door de groep 45-plussers af te schrijven, en welke mogelijkheden men heeft om hier anders mee om te gaan. In deze bewustwording ligt een rol voor de overheid, maar ook voor werkgeversverbanden en voor partijen als het UWV WERKbedrijf.

### **Reserves**

Een deel van de werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt is toe te leiden tot regulier werk, door een gerichte inzet van (een combinatie van): arbeidsmarktinstrumenten (zoals re-integratieprojecten, leer-werkplaatsen, 'social return'<sup>62</sup>, loonkosten- en andere subsidies), maatschappelijke activering (in samenhang met de WMO) en inburgering. Een groep werkzoekenden met afstand is niet (direct) toeleidbaar. Van deze groep dient de participatie te worden bevorderd (participatiebanen; werken met behoud van uitkering; vrijwilligerswerk). De aandacht bij dit alles zal zich de komende jaren vooral moeten richten op de oudere werkzoekenden en de WSW'ers en Wajongers die te maken krijgen met de gevolgen van hervormingen in de sociale zekerheid.

De stille reserves (niet-uitkeringsgerechtigden) vormen in potentie een belangrijke bron van arbeid. Om deze te kunnen mobiliseren is inzicht nodig in de omvang en samenstelling van deze groep in Drenthe, moeten werkgevers rekening houden met wat de stille reserves willen (in termen van arbeidsduur en werktijden) en zijn begeleiding met maatwerk en bijscholing nodig.

### **Geef aandacht aan de onderkant van de arbeidsmarkt**

Ongeveer een kwart van de beroepsbevolking in Drenthe is laag opgeleid. Hoewel de cijfers van het UWV WERKbedrijf enigszins vertekend zijn, geeft de constatering dat bijna de helft van alle ingeschreven werkzoekenden laag is opgeleid aan dat de arbeidsmarktperspectieven voor deze groep slecht zijn. Behalve dat dit een remmende factor is op de ontwikkeling van

---

<sup>62</sup> Social return is het koppelen van sociale doelstellingen bij het aanbesteden cq. ontwikkelen van grote projecten met als specifiek doel meer mensen aan het werk te krijgen.

de Drentse arbeidsmarkt, kan dit ook een ongewenst maatschappelijk probleem worden door de opkomst van een nieuwe groep 'kanslozen' in de Drentse samenleving.

Een belangrijke rol is hier aan de voorkant weggelegd voor het voorkomen van uitval, met name in het vmbo. Vervolgens is het zaak deze doelgroep daar waar mogelijk, bijvoorbeeld in 'werkend leren'-trajecten, verder op te leiden in de eigen of juist een andere branche. Aan de achterkant zijn de partijen belangrijk die kunnen zorgen voor afstemming tussen vraag en aanbod van deze lastig te bemiddelen groep, die moeilijk zelf haar eigen weg kan vinden. Denk aan het UWV WERKbedrijf en uitzend- en re-integratiebureaus. Lastiger te realiseren is een verandering van het imago van zowel functies voor lager opgeleiden als van de lager opgeleiden op de arbeidsmarkt zelf. Het is belangrijk om de wensen en gedachtewereld van deze groep goed te kennen, om de juiste acties te kunnen nemen. Hiervoor is meer samenwerking nodig tussen de gemeenten (Sociale Zaken, Onderwijs, Economische Zaken, Zorg en Welzijn), werkgevers, werknemers, UWV WERKbedrijf, uitzendbureaus en natuurlijk scholen. Het is zaak om met alle partijen gezamenlijk de schouders eronder te zetten voor een evenwichtige Drentse arbeidsmarkt.

## BIJLAGEN

## Bijlage 1 - Conceptueel arbeidsmarktmodel

Bij het in beeld brengen van de Drentse arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van een arbeidsmarktmodel. Een modelmatige aanpak draagt bij aan een gestructureerde verzameling, verwerking en presentatie van gegevens en daarmee aan het verkrijgen van een nauwkeurig en helder beeld van (de ontwikkelingen op) de regionale arbeidsmarkt. Aan een beleidsrelevant arbeidsmarktmodel zijn naar onze mening de volgende eisen te stellen:

- het model brengt de algemene arbeidsmarktontwikkelingen aan de aanbod- en vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt in beeld en richt zich verder op de gevolgen van deze ontwikkelingen in de vorm van aantal werkzoekenden en aantal vacatures;
- het model brengt de aansluiting van het onderwijs en de arbeidsmarkt in beeld door inzicht te geven in de specifieke regionale arbeidsmarktsituatie naar opleidingstype en beroepsgroep;
- naast het inzichtelijk maken van de gerealiseerde ontwikkelingen en de huidige arbeidsmarktstructuur brengt het model ook de toekomstige regionale arbeidsmarktsituatie in beeld. Een belangrijk onderdeel hierbinnen is het inzichtelijk maken van de verwachte arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters en werkgevers. Binnen het model wordt een doorkijk gegeven naar de middellange en lange termijn;
- het model is qua opzet dynamisch en biedt de mogelijkheid om alternatieve economische scenario's en beleidsopties door te rekenen;
- het model kan gekenmerkt worden als transparant, waardoor het mogelijk is om met behulp van het model de resultaten te analyseren en duiden. Op basis van deze analyses biedt het model de mogelijkheid om aanbevelingen te formuleren waarmee beleidsmakers optimaal in kunnen spelen op de verwachte regionale kansen en bedreigingen.

Etil heeft op basis van deze eisen een model voor de werking van de regionale arbeidsmarkt ontwikkeld, bestaande uit drie onderling nauw samenhangende deelmodellen.

1. Regionaal Arbeidsmarkt Prognosemodel (RAP)
2. Prognoses en Raming naar Opleiding en Beroep (PROB)
3. Analysemodel

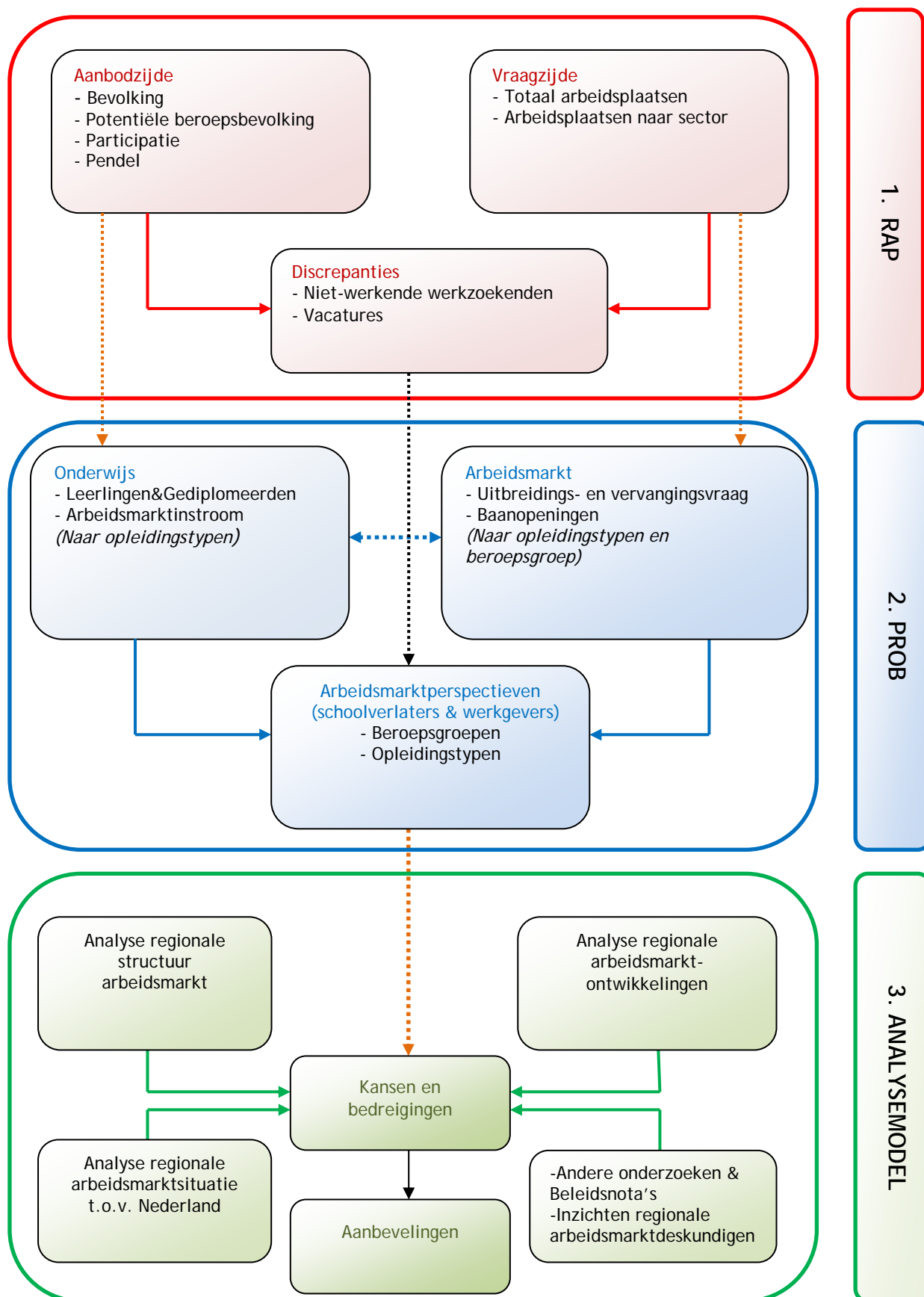
In figuur B1 is een schematisch overzicht weergegeven van de belangrijkste onderdelen binnen de afzonderlijke deelmodellen en de onderlinge samenhang tussen de modellen. RAP vormt de basis van het gehele arbeidsmarktmodel. RAP staat voor Regionaal Arbeidsmarkt Prognosemodel. De kern van RAP wordt gevormd door een model waarin de algehele ontwikkelingen aan de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt centraal staan. De algemene landelijke prognoses binnen RAP zijn gebaseerd op de landelijke prognoses van het CPB, het UWV WERKbedrijf en het EIM. Binnen RAP bestaat de mogelijkheid om alternatieve scenario's of het effect van beleidsmaatregelen door te rekenen.

Binnen RAP bestaat verder de mogelijkheid een aanvullende module toe te voegen: PROB. PROB staat voor Prognose en Raming naar Opleiding en Beroep en biedt de mogelijkheid om de specifieke regionale arbeidsmarktsituatie naar opleidingstype en beroepsgroep inzichtelijk te maken. Voor het in beeld brengen van de regionale arbeidsmarktsituatie naar beroep en opleiding wordt gebruik gemaakt van het bronbestand van de Enquête BeroepsBevolking (EBB). De prognoses binnen PROB worden gemaakt voor de provincie, voor Nederland (als referentiegebied) en voor de provinciale deelgebieden. De landelijke prognoses binnen PROB zijn gebaseerd op de landelijke prognoses van het ROA.

Binnen het analysemodel worden de resultaten op een systematische en gestructureerde wijze geanalyseerd, zodat inzicht wordt verkregen in de verwachte regionale kansen en bedreigingen. Door de resultaten te relateren aan andere relevante arbeidsmarktonderzoeken en beleidsnota's wordt optimaal gebruik gemaakt van het onderzoek dat reeds heeft plaatsgevonden.



Figuur B1  
Schematisch overzicht arbeidsmarktmodel Etil



## Bijlage 2 Definities arbeidsmarktonderzoek Drenthe

### Arbeidsmarktinstroom

Het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, zoals bepaald door de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, de schoolverlaters van het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneducatie. Daarbij wordt de benaming 'schoolverlater' meestal ook gehanteerd voor de afgestudeerden van het hoger onderwijs.

*Bron: ROA, bewerking Etil.*

### Arbeidsongeschikten

Personen die door ziekte of gebrek niet in staat zijn om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met een soortgelijke opleiding en ervaring gewoonlijk verdienen. Onder deze categorie vallen personen die een uitkering krijgen in het kader van WIA, WAO, WAJONG of WAZ.

Dit hoeft niet te betekenen dat deze personen NIET werken. Zij kunnen een GEDEELTELIJKE uitkering ontvangen en zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat wanneer iemand zich daadwerkelijk aanbiedt, hij of zij behoort tot de beroepsbevolking. Biedt iemand met een gedeeltelijke uitkering zich niet aan op de arbeidsmarkt, dan behoort hij of zij bij de stille arbeidsreserve.

*Bron: CBS, bewerking Etil.*

### Arbeidsplaatsen

Het aantal 'bezette' arbeidsplaatsen van minimaal 1 uur per week. Het gaat hier zowel om personen in loondienst als zelfstandigen. Deze definitie is gelijk aan die van werkgelegenheid.

*Peildatum: 1 april.*

*Bron: LISA, DWE Drenthe, prognose Etil.*

### Baanopeningen (naar opleiding)

De totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei en de vervangingsvraag.

### Beroepsgroep

In het arbeidsmarktmodel Drenthe wordt uitgegaan van 127 beroepsgroepen over de volle breedte van de arbeidsmarkt. Deze zijn geclusterd tot 44 beroepsklassen waarop de resultaten gepresenteerd worden. De indeling van 127 beroepsgroepen is gebaseerd op de *Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC '92)* van het CBS.

### Bevolking

Bevolking per 1 januari. Het betreft de geregistreerde bevolking van een gebied.

*Bron: CBS, prognose Provincie Drenthe, bewerking Etil.*

### Beroepsbevolking

De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking. De werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen (15-64-jarigen) die ten minste 12 uur per week betaald werken of werk hebben aanvaard. De werkloze beroepsbevolking bestaat uit personen (15-64-jarigen) die geen betaald werk hebben (of minder dan 12 uur per week) en die aangeven meer dan 12 uur per week te willen werken, daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn en de afgelopen vier weken actief naar werk hebben gezocht.

*Peildatum: jaargemiddelde.*

*Bron: CBS, bewerking en prognose Etil.*

### **Beroepsdeelneming**

Beroepsbevolking in percentage van de potentiële beroepsbevolking (= bevolking 15-64 jaar). Beroepsdeelneming wordt ook wel arbeidsparticipatie of participatiegraad genoemd.

*Peildatum: jaargemiddelde.*

*Bron: CBS, bewerking en prognose Etal.*

### **Indicator Perspectief op Baan (IPB)**

De indicator Perspectief op Baan geeft de verhouding tussen aanbod en vraag in de prognoseperiode voor een opleidingstype weer. De vraag- en aanbodprognoses zijn gebaseerd op de actuele arbeidsmarktpositie van een opleiding. Het toekomstig arbeidsmarktperspectief per opleidingstype wordt bepaald door middel van de *Indicator Perspectief op Baan (IPB)*, die is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen. Naarmate de waarde van de indicator hoger is wordt het perspectief slechter.

### **Indicator Personeelskrapte (IPK)**

Om inzicht te verschaffen hoe de aansluitingsproblematiek tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn weerslag heeft op de wervingsproblematiek in de verschillende beroepsgroepen, wordt gebruik gemaakt van de *Indicator Personeelskrapte (IPK)*. De IPK geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepen te realiseren, bij de voorspelde vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De IPK heeft een waarde tussen 0 en 1. Naarmate de waarde van de indicator lager is, zijn de knelpunten in de personeelsvoorziening voor de betreffende beroepsgroep groter.

### **Niet-werkende werkzoekenden (NWW)**

Personen van 15-64 jaar zonder betaald werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die bij het UWV staan ingeschreven en die bij inschrijving hebben aangegeven een baan te zoeken van ten minste 12 uur per week (ongeacht of men hiervoor beschikbaar is).

*Bron: UWV WERKbedrijf, prognose Etal.*

### **Openstaande vacatures**

Alle openstaande vacatures die op de betreffende peildatum bij het UWV zijn geregistreerd.

*Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Etal*

### **Opleidingstype**

Alle voorkomende opleidingen zijn samengevoegd tot een aantal clusters. In het arbeidsmarktmodel Drenthe worden 102 opleidingstypen onderscheiden. Deze zijn geclusterd tot 22 opleidingscategorieën waarop de resultaten gepresenteerd worden. De opleidingsindeling is gekoppeld aan de *Standaard Onderwijsindeling 2003 (SBI '03)* van het CBS.

### **Potentiële beroepsbevolking**

Alle personen van 15-64 jaar.

*Peildatum: jaargemiddelde.*

*Bron: CBS, prognose Provincie Drenthe, bewerking Etal.*

## **Sectoren**

In het arbeidsmarktmodel Drenthe wordt uitgegaan van 33 sectoren over de volle breedte van de economie. Deze zijn geclusterd tot 16 sectoren waarop de resultaten gepresenteerd worden.

## **Uitbreidingsvraag**

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.

## **Vervangingsvraag**

De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat de arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt opnieuw moeten worden opgevuld. De vervangingsvraag per beroepsgroep kan bovendien ontstaan door de beroepsmobiliteit. De vervangingsvraag naar opleidingstype kan ontstaan wanneer arbeidskrachten door middel van niveauverhogende of richtingveranderende scholing aanvullende kwalificaties weten te verwerven. Vertrek van werkenden dat niet leidt tot vraag naar nieuwkomers uit hetzelfde opleidingstype of dezelfde beroepsgroep wordt niet meegerekend als vervangingsvraag.

*Bron: ROA, bewerking Etil.*

## **Werkgelegenheid**

Het aantal bezette arbeidsplaatsen van minimaal 1 uur per week. Het gaat hier zowel om personen in loondienst als zelfstandigen. Deze definitie is gelijk aan die van arbeidsplaatsen.

*Peildatum: 1 april*

*Bron: LISA, DWE Drenthe, prognose Etil.*

## **Werkloosheid (NWW)**

Werkloosheid wordt uitgedrukt in aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW).

*Bron: UWV WERKbedrijf, CBS, prognose Etil.*

## **Werkloosheidspercentage**

Aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW) uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking.

*Peildatum: jaargemiddelde*

*Bron: UWV WERKBEDRIJF, CBS, prognose Etil.*

## Bijlage 3 Indelingen

### A. Bedrijfssectoren

Indeling bedrijfssectoren	
A	<i>Agrarische sector</i>
1	Agrarische sector
B	<i>Nijverheid</i>
2	Voeding
3	Chemie
4	Metaal en elektrotechniek
5	Overige industrie
6	Energie
7	Bouwnijverheid
C	<i>Commerciële diensten</i>
8	Handel en reparatie
9	Horeca
10	Vervoer, opslag en communicatie
11	Financiële diensten
12	Zakelijke diensten
D	<i>Niet-commerciële diensten</i>
13	Overheid en onderwijs
14	Gezondheidszorg- en verzorging
15	Overige diensten

## B. Beroepsgroepen

Indeling beroepsgroepen	
1	Elementaire beroepen
2	Lagere niet-specialistische beroepen
3	Lagere docenten sportvakken
4	Lagere agrarische beroepen
5	Lagere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen
6	Lagere technische beroepen
7	Lagere transportberoepen
8	Lagere (para)medische beroepen
9	Lagere administratieve, commerciële beroepen e.d.
10	Lagere beveiligingsberoepen
11	Lagere verzorgende beroepen
12	Middelbare docenten transport-, sportvakken
13	Middelbare agrarische beroepen
14	Middelbare wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen
15	Middelbare technische beroepen
16	Middelbare transportberoepen e.d.
17	Middelbare (para)medische beroepen
18	Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d.
19	Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen
20	Middelbare taalkundige, culturele beroepen
21	Middelbare beroepen mbt gedrag en maatschappij
22	Middelbare verzorgende beroepen e.d.
23	Hogere pedagogische beroepen
24	Hogere landbouwkundige beroepen
25	Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen
26	Hogere technische beroepen
27	Hogere transportberoepen
28	Hogere (para)medische beroepen
29	Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen
30	Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen
31	Hogere taalkundige, culturele beroepen
32	Hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij e.d.
33	Hogere verzorgende beroepen
34	Managers (HBO werk- en denkniveau) e.d.
35	Wetenschappelijke pedagogische beroepen
36	Wetenschappelijke landbouwkundige beroepen
37	Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen
38	Wetenschappelijke technische beroepen
39	Wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.
40	Wetenschappelijke economisch, administratieve beroepen e.d.
41	Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen
42	Wetenschappelijke beroepen mbt gedrag en maatschappij e.d.
43	Managers (Wetenschappelijk werk- en denkniveau) e.d.

## C. Opleidingstypen

Indeling opleidingstypen	
1	Basisonderwijs
2	VMBO TL
3	VMBO landbouw en milieu
4	VMBO techniek
5	VMBO economie
6	VMBO verzorging
7	HAVO/VWO
8	MBO landbouw en milieu
9	MBO techniek
10	MBO economie
11	MBO gezondheidszorg
12	MBO sociaal-cultureel
13	HBO landbouw en milieu
14	HBO techniek
15	HBO economie
16	HBO onderwijs en sociaal-cultureel
17	HBO paramedisch
18	WO landbouw en milieu
19	WO techniek
20	WO economie
21	WO letteren en sociaal-cultureel
22	WO medisch

## Bijlage 4 Uitsplitsing Beroepsgroepen

SOM ALLE BEROEPSGROEPEN NEDERLAND		128
44 Beroepssegmenten volgens ROA		
Naam	Aantal Bergr	
<a href="#">Elementaire beroepen</a>	6	
<a href="#">Lagere niet-specialistische beroepen</a>	1	
<a href="#">Lagere docenten sportvakken</a>	1	
<a href="#">Lagere agrarische beroepen</a>	2	
<a href="#">Lagere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</a>	1	
<a href="#">Lagere technische beroepen</a>	9	
<a href="#">Lagere transportberoepen</a>	1	
<a href="#">Lagere (para)medische beroepen</a>	1	
<a href="#">Lagere administratieve, commerciële beroepen e.d.</a>	3	
<a href="#">Lagere beveiligingsberoepen</a>	1	
<a href="#">Lagere verzorgende beroepen</a>	2	
<a href="#">Middelbare docenten transport-, sportvakken</a>	2	
<a href="#">Middelbare agrarische beroepen</a>	2	
<a href="#">Middelbare wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</a>	1	
<a href="#">Middelbare technische beroepen</a>	12	
<a href="#">Middelbare transportberoepen e.d.</a>	3	
<a href="#">Middelbare (para)medische beroepen</a>	4	
<a href="#">Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d.</a>	6	
<a href="#">Middelbare juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen</a>	2	
<a href="#">Middelbare taalkundige, culturele beroepen</a>	2	
<a href="#">Middelbare beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij</a>	1	
<a href="#">Middelbare verzorgende beroepen e.d.</a>	2	
<a href="#">Hogere pedagogische beroepen</a>	8	
<a href="#">Hogere landbouwkundige beroepen</a>	1	
<a href="#">Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</a>	1	
<a href="#">Hogere technische beroepen</a>	7	
<a href="#">Hogere transportberoepen</a>	1	
<a href="#">Hogere (para)medische beroepen</a>	2	
<a href="#">Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen</a>	6	
<a href="#">Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen</a>	2	
<a href="#">Hogere taalkundige, culturele beroepen</a>	3	
<a href="#">Hogere beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.</a>	4	
<a href="#">Hogere verzorgende beroepen</a>	1	
<a href="#">Managers (HBO werk- en denkniveau)</a>	1	
<a href="#">Wetenschappelijke pedagogische beroepen</a>	7	
<a href="#">Wetenschappelijke landbouwkundige beroepen</a>	1	
<a href="#">Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</a>	1	
<a href="#">Wetenschappelijke technische beroepen</a>	4	
<a href="#">Wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.</a>	2	
<a href="#">Wetenschappelijke economische, administratieve beroepen e.d.</a>	4	
<a href="#">Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen</a>	1	
<a href="#">Wetenschappelijke beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.</a>	4	
<a href="#">Managers (WO werk- en denkniveau)</a>	1	
<a href="#">Overige beroepen</a>	1	



<b>Elementaire beroepen</b>	<b>6</b>
Agrarische hulparbeiders	1
Productiemedewerkers	1
Laders en lossers	1
Kantoorhulpen, inpakkers en colporteurs	1
Vakkenvullers	1
Interieurverzorgers	1
<b>Lagere niet-specialistische beroepen</b>	<b>1</b>
Ondersteunende administratieve hulpkrachten	1
<b>Lagere docenten sportvakken</b>	<b>1</b>
Zweminstructeurs	1
<b>Lagere agrarische beroepen</b>	<b>2</b>
Agrarische arbeiders	1
Landbouwmachinebestuurders en vissers	1
<b>Lagere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</b>	<b>1</b>
Laboratorium-assistenten	1
<b>Lagere technische beroepen</b>	<b>9</b>
Conciërges	1
Bouwvakkers	1
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	1
Metaalarbeiders	1
Assembleurs	1
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	1
Grafisch productiepersoneel	1
Mechanisch operators	1
Confectie-arbeiders	1
<b>Lagere transportberoepen</b>	<b>1</b>
Chauffeurs	1
<b>Lagere (para)medische beroepen</b>	<b>1</b>
Verpleeghulpen en leerling-verpleegkundigen	1
<b>Lagere administratieve, commerciële beroepen e.d.</b>	<b>3</b>
Receptionisten en administratieve employés	1
Verzekeringsagenten	1
Verkopers	1
<b>Lagere beveiligingsberoepen</b>	<b>1</b>
Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachte	1
<b>Lagere verzorgende beroepen</b>	<b>2</b>
Hulpkrachten horeca en verzorging	1
Café- en snackbarhouders	1

<b>Middelbare docenten transport-, sportvakken</b>	<b>2</b>
Rij-instructeurs	1
Sportinstructeurs	1
<b>Middelbare agrarische beroepen</b>	<b>2</b>
Agrarische vakkrachten	1
Agrarische bedrijfshoofden	1
<b>Middelbare wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</b>	<b>1</b>
Laboranten	1
<b>Middelbare technische beroepen</b>	<b>12</b>
Hoofden technische dienst	1
Aannemers en installateurs	1
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	1
Bankwerkers en lassers	1
Monteurs	1
Elektronicamonteurs	1
Elektromonteurs	1
Grafische vakkrachten	1
Procesoperators	1
Schoen- en kleermakers	1
Bakkers en slaggers	1
Brandweerlieden	1
<b>Middelbare transportberoepen e.d.</b>	<b>3</b>
Schippers en conducteurs	1
Stewards	1
Administratieve transportemployés	1
<b>Middelbare (para)medische beroepen</b>	<b>4</b>
Verplegenden en doktersassistenten	1
Apothekersassistenten en medisch laboranten	1
Medisch secretaresses	1
Ziekenverzorgenden	1
<b>Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d.</b>	<b>6</b>
Productieplanners	1
Boekhouders en secretaresses	1
Commercieel employés	1
Technisch-commercieel employés	1
Programmeurs	1
Winkeliers	1
<b>Middelbare juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen</b>	<b>2</b>
Juridisch en fiscaal medewerkers	1
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	1

<b>Middelbare taalkundige, culturele beroepen</b>	<b>2</b>
Bibliotheekassistenten	1
Grafisch ontwerpers	1
<b>Middelbare beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij</b>	<b>1</b>
Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling	1
<b>Middelbare verzorgende beroepen e.d.</b>	<b>2</b>
Verzorgend personeel	1
Bedrijfshoofden horeca	1
<b>Hogere pedagogische beroepen</b>	<b>8</b>
Leraar basisonderwijs	1
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e graads)	1
Docenten landbouw en techniek (2e graads)	1
Docenten economisch-administratieve vakken (2e graads)	1
Docenten talen en expressie	1
Docenten sociale vakken (2e graads)	1
Docenten 2e graads zonder specialisatie	1
Onderwijskundig medewerkers	1
<b>Hogere landbouwkundige beroepen</b>	<b>1</b>
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	1
<b>Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</b>	<b>1</b>
Technisch analisten	1
<b>Hogere technische beroepen</b>	<b>7</b>
Architecten en bouwkundig projectleiders	1
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	1
Bedrijfshoofden metaalbewerking	1
Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst	1
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	1
Procestecnologen	1
Technisch systeemanalisten	1
<b>Hogere transportberoepen</b>	<b>1</b>
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden transport	1
<b>Hogere (para)medische beroepen</b>	<b>2</b>
Therapeuten en verpleegkundigen	1
Medisch analisten	1
<b>Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen</b>	<b>6</b>
Bedrijfshoofden	1
Organisatie-adviseurs	1
Assistent accountants	1
Commercieel medewerkers	1
Technisch-bedrijfskundig medewerkers	1

Systeemanalisten	1
<b>Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen</b>	<b>2</b>
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	1
Politie-inspecteurs en officieren	1
<b>Hogere taalkundige, culturele beroepen</b>	<b>3</b>
Tolken, vertalers en schrijvers	1
Bibliothecarissen	1
Kunstenaars	1
<b>Hogere beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.</b>	<b>4</b>
Geestelijk verzorgers	1
Journalisten	1
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	1
Sociaal-wetenschappelijk medewerkers	1
<b>Hogere verzorgende beroepen</b>	<b>1</b>
Afdelingshoofden zorginstelling	1
<b>Managers (HBO werk- en denkniveau)</b>	<b>1</b>
Leidinggevend	1
<b>Wetenschappelijke pedagogische beroepen</b>	<b>7</b>
Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (1e graads)	1
Docenten landbouw en techniek (1e graads)	1
Docenten economisch-administratieve vakken (1e graads)	1
Docenten letteren (1e graads)	1
Docenten sociale vakken (1e graads)	1
Docent 1e graads zonder specialisatie	1
Onderwijskundigen en pedagogen	1
<b>Wetenschappelijke landbouwkundige beroepen</b>	<b>1</b>
Landbouwkundigen	1
<b>Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen</b>	<b>1</b>
Natuurwetenschappers	1
<b>Wetenschappelijke technische beroepen</b>	<b>4</b>
Werktuigbouwkundigen	1
Weg- en waterbouwkundigen	1
Elektrotechnici	1
Materiaalkundigen	1
<b>Wetenschappelijke (para)medische beroepen e.d.</b>	<b>2</b>
Artsen	1
Apothekers	1

Wetenschappelijke economische, administratieve beroepen e.d.	4
Economen	1
Organisatiekundigen	1
Accountants	1
Informatici	1
Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen	1
Juristen	1
Wetenschappelijke beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij e.d.	4
Geestelijken	1
Taalkundigen	1
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid	1
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers	1
Managers (WO werk- en denkniveau)	1
Managers	1
Overige beroepen	1
Overig	1

## Bijlage 5 Uitsplitsing Opleidingstypen

SOM ALLE OPLEIDINGEN NEDERLAND	110
--------------------------------	-----

### Opleidingscategorieën volgens ROA

Naam	Aantal opleidingstypen
<a href="#">Basisonderwijs</a>	1
<a href="#">VMBO TI</a>	1
<a href="#">VMBO Groen</a>	1
<a href="#">VMBO Techniek</a>	8
<a href="#">VMBO Economie</a>	3
<a href="#">VMBO Verzorging</a>	1
<a href="#">HAVO/VWO</a>	1
<a href="#">MBO Groen</a>	2
<a href="#">MBO Techniek</a>	16
<a href="#">MBO Sociaal-cultureel</a>	4
<a href="#">MBO Gezondheidszorg</a>	5
<a href="#">MBO Economie</a>	7
<a href="#">HBO Onderwijs en sociaal-cultureel</a>	15
<a href="#">HBO Groen</a>	2
<a href="#">HBO Techniek</a>	8
<a href="#">HBO Paramedisch</a>	5
<a href="#">HBO Economie</a>	7
<a href="#">WO Letteren en sociaal-cultureel</a>	4
<a href="#">WO Groen</a>	1
<a href="#">WO Techniek</a>	6
<a href="#">WO Medisch</a>	3
<a href="#">WO Economie</a>	4
<a href="#">Onderwijs Overig</a>	5

Basisonderwijs	1
Basisonderwijs	1
VMBO TI	1
VMBO ti	1
VMBO Groen	1
VMBO landbouw en natuurlijke omgeving	1
VMBO Techniek	8
VMBO bouw	1
VMBO installatietechniek	1
VMBO metaal	1
VMBO voertuigentechniek	1
VMBO elektrotechniek	1
VMBO grafische techniek	1
VMBO transport en logistiek	1
VMBO techniek overig	1

<b>VMBO Economie</b>	<b>3</b>
VMBO administratie, handel en mode	1
VMBO consumptief en levensmiddelentechniek	1
VMBO beveiliging	1
<b>VMBO Verzorging</b>	<b>1</b>
VMBO (uiterlijke) verzorging	1
<b>HAVO/VWO</b>	<b>1</b>
HAVO/VWO	1
<b>MBO Groen</b>	<b>2</b>
MBO voeding, natuur en milieu	1
MBO groene ruimte	1
<b>MBO Techniek</b>	<b>16</b>
MBO laboratorium	1
MBO bouw	1
MBO grond-, weg- en waterbouw	1
MBO installatietechniek	1
MBO werktuigbouw en mechanische techniek	1
MBO fijnmechanische techniek	1
MBO motorvoertuigentechniek en tweewielers	1
MBO vliegtuigtechniek	1
MBO operationele techniek	1
MBO elektrotechniek	1
MBO grafische techniek	1
MBO procestechniek	1
MBO brood en banket	1
MBO levensmiddelentechniek/vleesverwerking	1
MBO vervoer	1
MBO techniek overig	1
<b>MBO Sociaal-cultureel</b>	<b>4</b>
MBO sociaal-pedagogisch en welzijn	1
MBO verzorging	1
MBO uiterlijke verzorging	1
MBO horeca	1
<b>MBO Gezondheidszorg</b>	<b>5</b>
MBO dokters-, tandarts- en dierenartsassistent	1
MBO apothekersassistent	1
MBO verpleging	1
MBO gezondheidstechniek	1
MBO beweging en therapie	1
<b>MBO Economie</b>	<b>7</b>
MBO administratie en logistiek	1

MBO handel	1
MBO secretariaat	1
MBO toerisme en recreatie	1
MBO facilitaire dienstverlening	1
MBO ICT	1
MBO openbare orde en veiligheid	1
<b>HBO Onderwijs en sociaal-cultureel</b>	<b>15</b>
HBO lerarenopleiding basisonderwijs	1
HBO lerarenopleiding talen	1
HBO lerarenopleiding natuur en techniek	1
HBO lerarenopleiding economie en maatschappij	1
HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding	1
HBO lerarenopleiding medisch en verzorging	1
HBO lerarenopleiding expressie	1
HBO tolk en vertaler	1
HBO communicatie en journalistiek	1
HBO maatschappelijk werk en hulpverlening	1
HBO personeel en arbeid	1
HBO documentatie en informatie	1
HBO pedagogie	1
HBO horeca	1
HBO uitvoerende en beeldende kunsten	1
<b>HBO Groen</b>	<b>2</b>
HBO landbouw en veeteelt	1
HBO milieukunde	1
<b>HBO Techniek</b>	<b>8</b>
HBO laboratorium	1
HBO bouwkunde	1
HBO civiele techniek	1
HBO werktuigbouwkunde	1
HBO elektrotechniek	1
HBO informatica	1
HBO chemische technologie	1
HBO vervoer en logistiek	1
<b>HBO Paramedisch</b>	<b>5</b>
HBO verpleegkunde	1
HBO (fysio)therapie	1
HBO voeding	1
HBO radiologie	1
HBO paramedisch en overig	1
<b>HBO Economie</b>	<b>7</b>
HBO accountancy en bedrijfseconomie	1
HBO commerciële economie	1
HBO toerisme en recreatie	1



HBO recht en bestuur	1
HBO secretariaat	1
HBO bedrijfskunde	1
HBO openbare orde en veiligheid	1
<b>WO Letteren en sociaal-cultureel</b>	<b>4</b>
WO letteren	1
WO theologie	1
WO sociale wetenschappen	1
WO kunstwetenschappen	1
<b>WO Groen</b>	<b>1</b>
WO landbouw en milieukunde	1
<b>WO Techniek</b>	<b>6</b>
WO wiskunde en natuurwetenschappen	1
WO bouwkunde	1
WO civiele techniek	1
WO werktuigbouwkunde	1
WO elektrotechniek	1
WO informatica en bestuurlijke informatiekunde	1
<b>WO Medisch</b>	<b>3</b>
WO (dier)geneeskunde	1
WO tandheelkunde	1
WO farmacie en medische biologie	1
<b>WO Economie</b>	<b>4</b>
WO econom(etr)ie	1
WO bedrijfskunde	1
WO accountancy en belastingen	1
WO rechten en bestuurskunde	1
<b>Onderwijs Overig</b>	<b>5</b>
VMBO overig	1
MBO overig	1
HBO overig	1
WO overig	1
Onderwijs Overig	1

## Bijlage 6 Deelnemers Expertpanels

Ellen Offers	Zorgplein Noord
Judith Lampe	Provincie Drenthe
Pieter Tjepkema	Gemeente Emmen
Ronald Zanen	Arbeidsmobiliteit Drenthe
Roelof van der Velde	UWV Werkbedrijf
Gea Weert	Gemeente Hoogeveen
Jan Dorenbos	Provincie Drenthe
Gini Coutinho	Drenthe College
Harm van Lieshoud	Hanzehogeschool Groningen
André Bouwmeester	OTIB
Ria Lahuis	Gemeente Assen
Monique Leijn	Provincie Drenthe
Hinrich Kuper	EDR
Ineke Delies	Stenden Hogeschool en ROC Alfa College

## Bijlage 7 Lijst met afkortingen

Afkortingen	
%	Percentage van of procentuele verandering
Abs.	Absoluut
AMI	Arbeidsmarktinstroom
AOW	Algemene Ouderdomswet
Bev.	Bevolking
Ber. Bev.	Beroepsbevolking
BO	Baanopeningen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
Corop	Commissie Regionaal Onderzoek Programma
CPB	Centraal Plan Bureau
DWE	Drentse Werkgelegenheids Enquête
EBB	Enquête Beroepbevolking
gem.	Gemiddelde
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HR	Human Resources
IPB	Indicator Perspectief op Baan
IPK	Indicator Personeelskrapte
LISA	Landelijk Informatie Systeem van Arbeidsplaatsen en Vestigingen
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MEV	Macro Economische Verkenning
NWW	Niet-werkende werkzoekenden
Ontw.	Ontwikkeling
Pot. ber. bev.	Potentiële beroepsbevolking
PROB	Prognoses en Raming naar Opleiding en Beroep
pw	per week
RAP	Regionaal Arbeidsmarkt Prognosemodel
Rel.	Relatief
ROA	Research Centre for Education and the Labour Market
SBC'92	Standaard Beroepenclassificatie 1992
SBI'08	Standaard Bedrijven Indeling 2008 (CBS)
SOI'93	Standaard Onderwijsindeling 2003
SWOT	Strengths, weaknesses, opportunities, threats (sterkten, zwakten, kansen, bedreigingen)
UV	Uitbreidingsvraag
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VV	Vervangingsvraag
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet arbeidsongeschiktheid
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WP	Werkzaam personeel
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
zzp	zelfstandige zonder personeel





