



Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

Jessie Bakens
Frank Cörvers
Evie Graus
Rogier Goedhart

ROA Factsheet

ROA-F-2022/1C

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre For Education and the Labour Market | ROA

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

Actiepunten voor Rijk van Nijmegen

- *Interesseer in het Rijk van Nijmegen meer jongeren voor techniek & ict op mbo4-, bachelor- en masterniveau om de knelpunten in deze richting te verlichten, vooral vrouwen en jongeren met een migrantenachtergrond.*
- *Voor de opleidingsrichtingen met verwachte grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers zijn betere voorlichting over kansrijke banen voor studiekeuzers wenselijk, evenals voorlichting over om- of bijscholing voor werkzoekenden of de voordelen van een carrièrestap, al dan niet in samenhang met Leven Lang Ontwikkelen (LLO).*
- *Werkgevers in het Rijk van Nijmegen zullen zich bij de personeelswerving ook moeten richten op afgestudeerden van het hoger onderwijs met een opleiding techniek & ict uit (naburige) regio's waar relatief veel jongeren in deze richting worden opgeleid, zoals Eindhoven, Twente en eventueel Wageningen.*
- *Om de knelpunten in de personeelsvoorziening voor mbo2 zorg & dienstverlening te verlichten, dient men meer mannen, migranten en lager opgeleiden te interesseren voor een dergelijke opleiding, eventueel in het kader van LLO.*
- *Om laaggeschoolde banen en werk op het niveau van mbo2 zorg & dienstverlening aantrekkelijker te maken, zijn er betere arbeidsvoorwaarden nodig, zoals vaste in plaats van tijdelijke contracten, meer contracturen per week en zicht op deelname aan LLO-activiteiten.*
- *Ook dient er voor dit werk gelet te worden op de arbeidsomstandigheden, waaronder gepaste huisvesting voor migranten.*
- *Houd er rekening mee dat door een mogelijk aanhoudende grotere zorgvraag vanwege corona, er op termijn een structureel grotere behoefte aan zorgpersoneel kan ontstaan dan de huidige prognoses voorzien. Dit is vooral voor het Rijk van Nijmegen vanwege de grote zorgsector een risicofactor die zorgvuldige monitoring vereist.*

Inleiding

Als onderdeel van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) stelt het ROA tweejaarlijkse regionale arbeidsmarktprognoses op die tegemoetkomen aan de toenemende belangstelling voor regionale arbeidsmarktinformatie. Binnen dit kader past ook deze factsheet met arbeidsmarktprognoses voor het Rijk van Nijmegen. Deze en de overige zes factsheets zijn samen met de factsheet voor heel Gelderland in opdracht van de provincie Gelderland samengesteld. Deze prognoses bestrijken de periode 2021-2026. Waar mogelijk worden de prognoses vergeleken met deze voor Gelderland als geheel en Nederland, en wordt er een relatie gelegd met zowel de sector- als opleidingsspecialisatie van de werkgelegenheid in de verschillende regio's. De interpretatie van de prognoses gebeurt steeds vanuit het perspectief van de personeelsvoorziening van werkgevers en de knelpunten die ze bij de personeelswerving kunnen verwachten in termen van opleidingen.

Figuur 1 bevat een kaart die aangeeft hoe Gelderland is samengesteld uit de verschillende arbeidsmarktregio's, en Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende gemeenten die in het Rijk van Nijmegen gelegen zijn. In Tekstbox 1 worden de definities van de belangrijkste variabelen in deze factsheet weergegeven. De cijfers in deze factsheet zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Als er minder dan 80 ongewogen respondenten voor een opleiding in de EBB zijn, worden deze opleidingen niet meegenomen in de rapportage omdat de informatie dan niet voldoende betrouwbaar wordt geacht.

De arbeidsmarktprognoses zijn gebaseerd op de meest recente prognoses van ROA in het Project Onderwijs Arbeidsmarkt (POA). Daarbij is uitgegaan van de middellangetermijnramingen van het CPB uit maart 2021 voor de verwachte economische groei. In juni 2021 heeft het CPB de verwachtingen voor de economische groei op de middellange termijn omhoog bijgesteld. Dit betekent dat over het algemeen de vraag in de POA-prognoses tot 2026 iets lager is ingeschat door gebruik van de ramingen uit maart 2021. Daardoor kunnen de hier gepresenteerde arbeidsmarktprognoses iets minder gunstig zijn dan als gebruik gemaakt zou worden van de laatste CPB-voorspellingen voor de economische groei tot 2026. Desalniettemin zal een iets gunstigere economische groei niet tot significant andere prognoses leiden dan hier gepresenteerd zijn.

Van arbeidsmarktperspectief naar knelpunten in de personeelsvoorziening

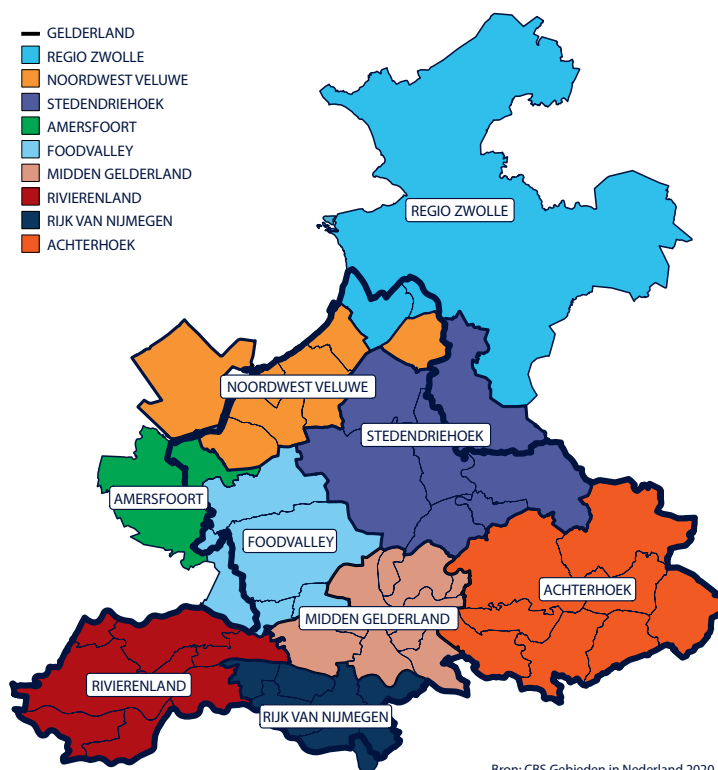
In de vorige factsheet-publicaties voor de Gelderse arbeidsmarktregio's uit 2018 werden de arbeidsmarktprognoses gerapporteerd vanuit het perspectief van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen schoolverlaters. Dit werd gedaan aan de hand van de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) naar opleidingsniveaus en opleidingstypes. De ITA wordt berekend door het totale verwachte aanbod op de arbeidsmarkt (instroom + kortdurig werklozen) te delen door het totale verwachte aantal baanopeningen (arbeidsvraag). Het aantal baanopeningen bestaat uit de vervangingsvraag en de groeiende werkgelegenheid (oftewel een positieve uitbreidingsvraag). Daarnaast wordt aan de vraagkant rekening gehouden met de substitutievraag. In Tekstbox 1 worden deze begrippen nader toegelicht.

In de nieuwe publicaties worden de prognoses echter gerapporteerd vanuit het perspectief van werkgevers in plaats van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Er wordt nu gekeken naar de te verwachten spanning in de personeelsvoorziening voor werkgevers, weergegeven door de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP). De ITKP wordt op dezelfde manier berekend als de ITA en is dus eveneens gelijk aan het verwachte aanbod gedeeld door de verwachte vraag tot 2026. Enige verschil met de ITA is dat er bij de ITKP rekening mee wordt gehouden dat de uitstroom van werkenden als gevolg van een krimpende werkgelegenheid (door bijvoorbeeld gedwongen ontslagen) ingezet kan worden om de knelpunten in de personeelsvoorziening bij werkgevers elders op de arbeidsmarkt te verlichten. Zeker wanneer bedrijven geconfronteerd worden met een krappe arbeidsmarkt voor een bepaald opleidingstype, zullen zij van deze mogelijkheid gebruik maken. Naarmate de waarde van de ITKP lager wordt, zijn de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening groter. Zo betekent een ITKP gelijk aan of kleiner dan 1,00 (respectievelijk 0,85) voor een opleidingstype dat er (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht worden voor werkgevers; een ITKP groter dan 1,15 (respectievelijk 1,05) betekent (vrijwel) geen verwachte knelpunten voor werkgevers; als de ITKP tussen 1,01 en 1,05 ligt, is de arbeidsmarkt min of meer in evenwicht en zijn er enige verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening.

TABEL 1. Gemeenten in het Rijk van Nijmegen

Gelderland	Limburg
Berg en Dal	Mook en Middelaar
Beuningen	
Druten	
Heumen	
Nijmegen	
Wijchen	

FIGUUR 1. Arbeidsmarktregio's binnen Gelderland



Bron: CBS Gebieden in Nederland 2020

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

TEKSTBOX 1. Definities kernbegrippen

Variabele	Definitie
Uitbreidingsvraag	Vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.
Vervangingsvraag	Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door bijvoorbeeld pensionering, (tijdelijke) uittreding vanwege zorgtaken, arbeidsongeschiktheid, beroepsmobiliteit of doorstroom naar een andere opleiding. De vervangingsvraag kan niet negatief zijn. De uitbreidingsvraag en vervangingsvraag vormen samen met de substitutievraag de vraag naar arbeid.
Substitutievraag	Als gevolg van discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt treden er verschuivingen op in de werkgelegenheidsstructuur. Schoolverlaters in een aanbodoverschotsituatie kunnen anders opgeleiden gaan verdringen, terwijl werkgevers die te kampen hebben met een tekortschietend arbeidsaanbod, personen met een andere opleidingsachtergrond kunnen gaan werven. De vraag die hierdoor verloren gaat of ontstaat wordt aangeduid als het passieve substitutie-effect. Als het passieve substitutie-effect positief is, gaat het om extra baanopeningen als gevolg van tekorten bij andere opleidingen. Een negatief substitutie-effect duidt daarentegen op een verlies aan baanopeningen binnen een opleiding, omdat men verdrongen wordt door andere opleidingen.
Arbeidsmarktuitstroom	De som van de vervangingsvraag en de absolute waarde van de negatieve uitbreidingsvraag. De arbeidsmarktuitstroom is minstens even groot als de vervangingsvraag omdat de uitstroom ook de uittrekkers bevat die vanwege de werkgelegenheidskrimp (i.e. de negatieve uitbreidingsvraag) ten gevolge van bijvoorbeeld gedwongen ontslagen, niet worden vervangen.
Arbeidsmarktinstroom	De arbeidsmarktinstroom is het verwachte aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Deze is gebaseerd op de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dag-, deeltijd-, niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie.
Baanopeningen	Baanopeningen betreffen de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag.
ITA	Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectief (ITA) van schoolverlaters en werkzoekenden. Deze indicator is gebruikt in de vorige publicatie uit 2018, maar is in de huidige publicatie vervangen door de ITKP. De ITA is gelijk aan een deling van het verwachte aanbod door de verwachte vraag tot 2026. Naarmate de waarde van de ITA hoger ligt, is er sprake van een slechter arbeidsmarktperspectief.
ITKP	Als de vraag naar werkenden met een bepaalde opleidingsachtergrond groter is dan het aanbod kunnen knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers verwacht worden. Vergelijkbaar met de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) geeft de Indicator van de Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) deze vraag-aanbod-spanning per opleidingstype aan. De ITKP is dus ook gelijk aan een deling van het verwachte aanbod door de verwachte vraag tot 2026. Verschil met de ITA is dat bij de ITKP de uitstroom van werkenden als gevolg van een krimpende werkgelegenheid is meegerekend in de vraag, omdat verwacht mag worden dat bij knelpunten in de personeelsvoorziening deze (gedwongen) uitstroom kan worden afgeremd of elders werk zou kunnen vinden. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten groter.

TEKSTBOX 1. Definities kernbegrippen

Variabele	Definitie
Typering ITKP	Een kwalitatieve beschrijving van de ITKP. ITKP $\leq 0,85$ wordt als "zeer grote" knelpunten in de personeelswerving getypeerd, ITKP $> 0,85$ en $\leq 1,00$ als "groot", ITKP $> 1,00$ en $\leq 1,05$ als "enige", ITKP $> 1,05$ en $\leq 1,15$ als "vrijwel geen" en ITKP $> 1,15$ als "geen" knelpunten.
Niet-westerse migratieachtergrond	Personen met een niet-westerse migratieachtergrond, iedereen waarvan ten minste één ouder in het buitenland is geboren, en waarvan de herkomst een niet westers land is. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking.
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	Percentage van de werkenden die op het enquêtemoment een opleiding volgen met een duur van minder dan 6 maanden. (Gemiddelde cijfers voor Nederland)
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	Percentage van de werkenden die op het enquêtemoment een opleiding volgen met een duur van 6 maanden of langer. (Gemiddelde cijfers voor Nederland)
Loopbaanperspectief	De ratio van het bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 40-49 jaar tegenover het bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 20-29 jaar. Gemiddelde cijfers voor Nederland.
Bruto uurloon	Gemiddeld bruto uurloon van werknemers in 2019-2020 in euro's. Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2019-2020 gekoppeld aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) 2019-2020.
Werkenden	Minimaal 1 uur werkzaam per week en in de leeftijd 15-74. Cijfers op basis van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.
Werkzaamheid	Het percentage werkzaam is de werkzame beroepsbevolking als percentage van de potentiële beroepsbevolking.
Werkloosheid	Percentage personen die geen betaald werk hebben, wel recent hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn als percentage van de beroepsbevolking.
Vast werk	Personen met een vast dienstverband. Percentage op basis van werknemers in de werkzame beroepsbevolking.
Voltijds	Voltijdarbeid betreft personen die minstens 35 uur per week werkzaam zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking.
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd.
Uren	Gemiddeld aantal uren werk per week.
Student/scholier	Percentage van de werkenden met maatschappelijke positie student/scholier.
Sectorspecialisatie	De verhouding tussen het aandeel van het aantal werkenden in een sector in een bepaalde regio ten opzichte van het aandeel van die sector in Nederland. Een sectorspecialisatiecoëfficiënt groter dan 1 impliceert dat het aandeel werkenden in de desbetreffende sector in de regio groter is dan in Nederland als geheel.
Opleidingspecialisatie	De ratio van het aandeel werkzame personen met een bepaalde opleidingscategorie die wonen in een bepaalde regio ten opzichte van het aandeel van die opleidingscategorie in het Nederlandse totaal. Indien de specialisatiecoëfficiënt voor een opleidingscategorie groter is dan 1, betekent dit dat de regio in verhouding tot Nederland een groter aandeel van werkenden met deze opleiding kent.

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

Belangrijkste bevindingen en aanbevelingen

- In vergelijking met de andere Gelderse arbeidsmarktregio's onderscheidt het Rijk van Nijmegen zich vooral vanwege de sterke aanwezigheid van een grote universiteit met een universitair ziekenhuis en een grote hogeschool. Daardoor is er een grote arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden uit het hoger onderwijs en is er veel werkgelegenheid in de sectoren onderwijs én horeca. De vele studenten bieden zich ook aan voor bijbanen op de regionale arbeidsmarkt en zijn vaak werkzaam in de horeca-sector. Ook de zorgsector is groot in het Rijk van Nijmegen, in tegenstelling tot de industriesectoren.
- De werkgelegenheidssamenstelling qua geslacht en herkomst is veelal niet afwijkend van het gemiddelde van Nederland. Zo zijn vrouwen ondervertegenwoordigd onder de werkenden met een hogere opleiding techniek & ict, en landbouw & natuur. Het aandeel niet-westerse migranten in de werkgelegenheid is in het Rijk van Nijmegen na Midden-Gelderland het hoogst onder de Gelderse arbeidsmarktregio's. Vooral lager opgeleiden zijn vertegenwoordigd onder de werkzame niet-westerse migranten.
- Tot 2026 worden de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers vooral verwacht in de richting techniek & ict op de opleidingsniveaus mbo4, bachelor en master. Ondanks de arbeidsmarktinstroom van hoger opgeleiden in de regio door de aanwezigheid van instellingen voor het hoger onderwijs, is er in de technische en ict opleidingen op de hoogste niveaus te weinig aanbod. Oplossingen kunnen worden gevonden in het interesseren van meer jongeren voor techniek & ict, vooral vrouwen en jongeren met een migrantenachtergrond. Bovendien zullen werkgevers zich veel inspanningen moeten getroosten om te werven uit andere (naburige) regio's met relatief veel afgestudeerden van techniek & ict, zoals Eindhoven en Twente en mogelijk ook Wageningen.
- Daarnaast worden er tot 2026 ook knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht voor mbo2 zorg & dienstverlening. Voor deze opleidingsrichting kan het zinvol zijn om meer mannen en migranten te interesseren. De doorstroom van lager opgeleiden naar een hoger opleidingsniveau in de richting van mbo2 zorg & dienstverlening door Leven Lang Ontwikkelen (LLO), kan een mogelijke oplossing zijn voor de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers voor deze opleidingen. Andere oplossingsrichtingen zijn wellicht het bieden van betere arbeidsvoorwaarden zoals vaste in plaats van tijdelijke contracten en het uitbreiden van het aantal contracturen per week.
- Wat betreft het LLO is het positief dat er in het Rijk van Nijmegen veel korte cursussen door hoger opgeleiden worden gevolgd, die vooral werkgerelateerd lijken te zijn. Lange opleidingen worden vooral gevolgd door werkenden met havo/vwo-niveau. Dit zijn veelal studenten met een bijbaan.
- Omdat het aanbod van lager opgeleiden tot 2026 naar verwachting kleiner zal zijn dan de arbeidsvraag, zullen werkgevers vooral moeite hebben met het vasthouden van personeel en het telkens opnieuw vinden van geschikt personeel voor de banen op de laagste opleidingsniveaus. Een belangrijke oorzaak hiervan is echter dat de banen waarvoor de werkgevers op dit zogeheten secundaire arbeidsmarktsegment vacatures hebben, vaak tijdelijk, klein en slecht betaald zijn met weinig loopbaanperspectief. Het gaat hier niet alleen om bijbanen voor scholieren en studenten in bijvoorbeeld de horeca, maar ook om beroepen als chauffeurs en hulpkrachten in de landbouw, bouw en industrie. Door voortdurend personeelsverloop (hoge 'turnover' met telkens nieuwe instroom) en een hoge vervangingsvraag is de verwachting tot 2026 dat werkgevers grote knelpunten zullen ervaren om laaggeschoold personeel te werven en te behouden. De oplossingsrichting ligt daarmee voor de hand: werkgevers zullen voor dit segment de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten verbeteren om de uitstroom tegen te gaan en de werving te stimuleren. Daardoor kan ook de relatief grote werkloosheid onder lagere opgeleiden worden verminderd. Het intensiever werven van migranten is een andere oplossingsrichting, maar ook hier zijn om een groot personeelsverloop tegen te gaan goede arbeidsomstandigheden vereist, met vooral aandacht voor gepaste huisvesting.
- Positief voor het Rijk van Nijmegen is dat er geen grote knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2026 zijn te verwachten voor de banen waarin de regio gespecialiseerd is. Dit betreft vooral opleidingen gericht op de zorgsector en het onderwijs. Door de aanwezigheid van een grote universiteit en een grote hogeschool leidt het Rijk van Nijmegen echter in deze

richtingen veel studenten op voor de omliggende regio's en de rest van het land.

- Opleidingssectoren met grote verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening tot 2026 en weinig werkgelegenheidsspecialisatie zijn mbo2 zorg & dienstverlening, mbo4, bachelor en master techniek & ict. Deze opleidingen kunnen worden beschouwd als niches waarvoor geldt dat ze wellicht weinig zichtbaar zijn qua werkgelegenheidsomvang, maar waarvoor wervingsproblemen wel door werkgevers gevoeld kunnen worden. Oplossingsrichtingen zijn betere voorlichting over baankansen voor studiekeziers, over om- of bijscholing voor werkzoekenden of over de voordelen van een carrièrestap al dan niet in samenhang met LLO, zodat de kansrijke banen beter over het voetlicht komen.
- Door een mogelijk aanhoudende grotere zorgvraag vanwege corona, kan er op termijn een structureel grotere behoefte aan zorgpersoneel ontstaan dan in de huidige prognoses is voorzien. Dit betekent dan een groter risico op knelpunten in de personeelsvoorziening in de sectoren zorg & welzijn. Ook de horecasector kan door sluitingen en beperkingen vanwege corona veel last krijgen, niet alleen door omzetverlies, maar ook door problemen met het vasthouden en werven van personeel.
- Verder kunnen er sterke schommelingen in het afstuderen van studenten ontstaan in het Rijk van Nijmegen tijdens de coronacrisis (vanwege de grote studentenpopulaties die al dan niet langer doorstuderen). Als gevolg daarvan kunnen er grote kortetermijnfluctuaties in de arbeidsmarktinstroom van afgestudeerden ontstaan.

Prognoses en actuele arbeidsmarkt cijfers naar opleidingsniveau

Het Rijk van Nijmegen wordt gekenmerkt door een relatief hoge verwachte instroom van gediplomeerden op de arbeidsmarkt de komende zes jaar vergeleken met het gemiddelde in Gelderland (voor de vergelijking met Gelderland en Nederland, zie Tabel A1 in de appendix). De verwachte arbeidsmarktinstroom bedraagt 3,5% per jaar (als percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019/2020), terwijl dit voor Gelderland 2,8% is. Een belangrijke factor is de aanwezigheid van de Radboud Universiteit. Veel recent gediplomeerden blijven namelijk in de omgeving wonen en werken. Deze relatief hogere instroom zorgt ervoor dat het aanbod op de

arbeidsmarkt gemiddeld genomen hoger is dan de andere arbeidsmarktregio's in Gelderland. Daardoor is de ITKP-score voor Rijk van Nijmegen, die de verwachte knelpunten in de personeelswerving aangeeft, met een waarde van 1,03 iets hoger dan voor Gelderland (0,99). Met andere woorden, de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers zijn in het Rijk van Nijmegen naar verwachting minder groot dan in Gelderland. Mede door de hoge arbeidsmarktinstroom worden er voor werkgevers in het Rijk van Nijmegen slechts enige knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht. Werkgevers zullen in deze regio de komende 6 jaar doorgaans voldoende geschikt personeel kunnen vinden.

Tabel 2 geeft de arbeidsmarktprognoses weer naar opleidingsniveau (voor de vergelijking met Gelderland en Nederland, zie Tabel A2 en A3 in de appendix). Er wordt voor het hoger onderwijs onderscheid gemaakt naar bachelor- en masterniveau, zoals deze ook geldt aan hbo-instellingen en universiteiten. Verreweg de meeste bachelors zullen echter de arbeidsmarkt betreden met een hbo-opleiding, en de meeste masters zullen vanuit een wo-opleiding instromen op de arbeidsmarkt. Ingezoomd naar opleidingen wordt het duidelijk dat een groot aandeel van de verwachte arbeidsmarktinstroom zal bestaan uit hoger opgeleiden: vanaf niveau mbo4 en hoger ligt de jaarlijkse arbeidsmarktinstroom boven de 4% (als percentage van het aantal werkenden in 2019/2020). Het zal voor werkgevers daardoor relatief gemakkelijk zijn om hooggeschoold personeel te werven. Dit blijkt uit de ITKP en typering voor bachelor- (1,1, vrijwel geen knelpunten) en masteropleidingen (1,08, vrijwel geen knelpunten).

Daarentegen is de verwachte jaarlijkse arbeidsmarktinstroom van laaggeschoolde jongeren (afgeronde vmbo-opleiding of uitsluitend basisonderwijs, dus zonder startkwalificatie) beduidend kleiner dan van hoger opgeleide schoolverlaters. De verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers lijken dan ook groter te zijn voor lager dan voor hoger opgeleiden. Dit laatste komt deels doordat de werkgelegenheid op de laagste opleidingsniveaus vaak bestaat uit laagbetaalde, tijdelijke en kleine banen met weinig loopbaanperspectief (zie Tabel 2: voor 'ongeschoolden' met alleen basisonderwijs 29% stijging van uurloon vs. 75% voor masteropgeleiden). Dit segment

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

van de arbeidsmarkt wordt ook wel eens het secundaire arbeidsmarktsegment genoemd. In tegenstelling tot het zogenaamde primaire arbeidsmarktsegment met vaste, goedbetaalde banen en veel aandacht voor allerhande arbeidsvoorwaarden en Leven Lang Ontwikkelen, ligt hier de 'turnover' van personeel (voortdurend personeelsverloop met nieuwe instroom) en daarmee ook de vervangingsvraag gemiddeld genomen hoger. De grote uitstroom van lager opgeleiden ontstaat enerzijds door de uitstroom naar inactiviteit (bijv. al dan niet tijdelijke werkloosheid of ziekte) uit de weinig aantrekkelijke banen qua arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Aansluitend bij de bovenstaande schets over het secundaire arbeidsmarktsegment, is het aandeel laagopgeleiden oververtegenwoordigd in de werkloosheidscijfers van deze arbeidsmarktregio. In het Rijk van Nijmegen ligt het werkloosheidspercentage hoger dan het gemiddelde in Gelderland (4,5% tegenover 3,3% gemiddeld per jaar). Anderzijds ontstaat deze grote uitstroom door verdere scholing en doorstroom van leerlingen en studenten die in flexibele bijbanen in bijvoorbeeld de horeca werkzaam zijn en na enige tijd hun opleiding afronden en naar banen overstappen van een hoger beroepsniveau. Omdat het aanbod van lager opgeleiden tot 2026 naar verwachting kleiner zal zijn dan de arbeidsvraag, zullen werkgevers vooral moeite hebben met het vasthouden van personeel en het telkens opnieuw vinden van geschikt personeel voor de banen op de laagste opleidingsniveaus. Het gaat hier niet alleen om bijvoorbeeld keukenhulpen in bijvoorbeeld de horeca, maar ook om chauffeurs en hulpkrachten in de landbouw, bouw en industrie.

Diversiteit

Op het gebied van diversiteit op de arbeidsmarkt verschilt het Rijk van Nijmegen niet sterk met Gelderland als geheel. Het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt is iets groter voor hoger opgeleiden, hoewel dit binnen de opleidingsrichtingen sterk kan verschillen. Voor de richtingen gezondheidszorg & welzijn is het aandeel werkenden grotendeels vrouwelijk (voor alle niveaus). Dit geldt binnen de bachelor- en masteropleidingen daarnaast vooral voor het onderwijs. Vrouwen zijn minder goed vertegenwoordigd in de richtingen techniek & ict, en landbouw & natuur. Opvallend is dat het aandeel vrouwen in techniek & ict erg laag is onder hoger opgeleiden: het aandeel vrouwen in de bachelor

techniek & ict bedraagt slechts 19,2%, en voor masteropleidingen is dit zelfs slechts 11,3%.

In het Rijk van Nijmegen heeft 10,6% van de werkenden een niet-westerse migratieachtergrond; alleen de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland kent met 11,7% een groter aandeel binnen de provincie Gelderland. Daarmee ligt het aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond van het Rijk van Nijmegen dichtbij het landelijke gemiddelde dat eveneens 11,7% is. Belangrijker is de positie van deze groep werkenden op de arbeidsmarkt: zo blijkt uit Tabel 2 dat het aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond sterker is vertegenwoordigd binnen de laagste opleidingscategorieën (met name met een opleidingsachtergrond in het basisonderwijs: 34,3%). Over het algemeen zijn deze cijfers goed vergelijkbaar met de andere stedelijke arbeidsmarktregio's waar het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond groot is, zoals binnen de provincie Gelderland ook Midden-Gelderland.

Leven Lang Ontwikkelen

In het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wordt ook gekeken naar het percentage van de beroepsbevolking dat een cursus, training of opleiding volgt, van meer of minder dan 6 maanden. Hierdoor ontstaat een beeld over hoe de beroepsbevolking op de arbeidsmarkt van het Rijk van Nijmegen doorleert en zich blijft ontwikkelen. Het percentage dat een opleiding volgt met een duur van minder dan 6 maanden ligt met 5,2% op het Gelderse gemiddelde, en is in het Rijk van Nijmegen iets groter voor hoger opgeleiden (bachelor 5,6%, master 7,7%). Het betreft hier voornamelijk cursussen op het werk voor het opdoen van vaardigheden. Wat betreft het percentage werkenden dat een opleiding volgt die langer duurt dan 6 maanden zit het Rijk van Nijmegen met 21,7% ver boven het Gelderse en Nederlandse gemiddelde van 17,3 respectievelijk 17,4%. Dit komt deels door de grotere studentenpopulatie, die zich tevens voor een bijbaan aanbiedt op de arbeidsmarkt: 58,7% van de werkenden met als hoogst behaalde opleiding havo/vwo volgt zo'n langdurige opleiding. In Tabel 2 is ook zichtbaar dat er in het Rijk van Nijmegen geen grote verwachte arbeidsvraag is naar mensen met een havo- of vwo-diploma.

TABEL 2. Arbeidsmarktprognoses* (2021-2026) en actuele arbeidsmarktcijfers (2019-2020) Rijk van Nijmegen naar opleidingsniveau

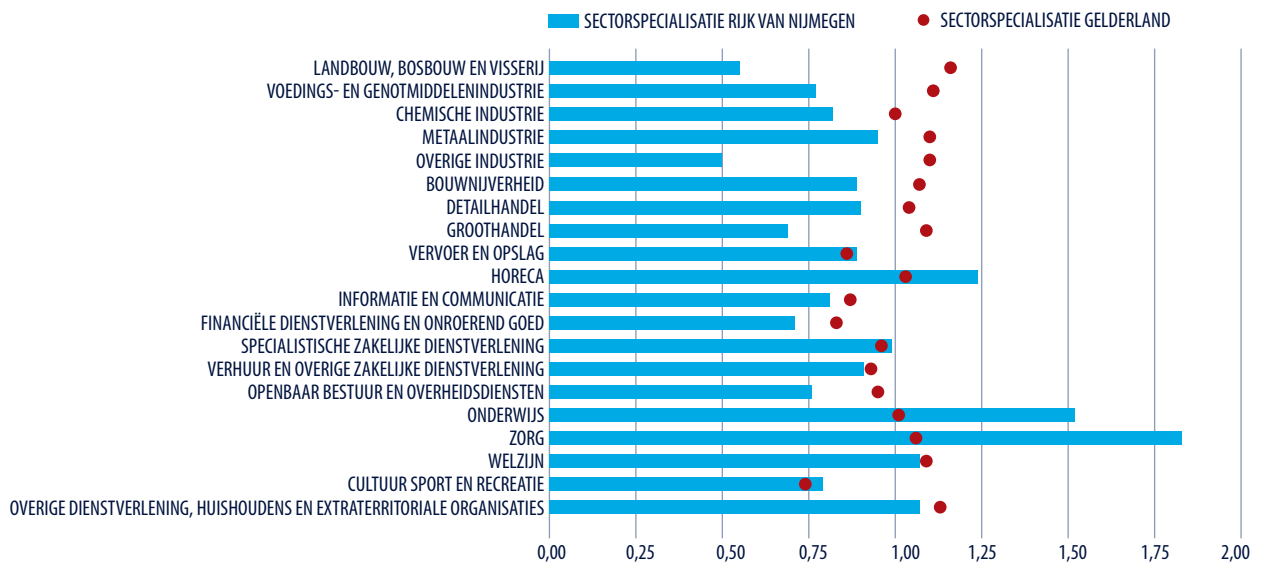
	basis- onderwijs	vmbo b/k, mbo1	vmbo g/t, havo/vwo onderb.	havo, vwo	mbo 2	mbo 3	mbo 4	hbo-, wo- bachelor	hbo-, wo- master, doctor	Totaal
Prognoses										
Uitbreidingsvraag (%)	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4	0,6	0,3
Vervangingsvraag (%)	8,9	3,7	6,7	1,7	3,9	3,0	3,1	2,2	2,1	3,1
Arbeidsmarktinstroom (%)	2,8	2,0	1,1	2,0	2,4	2,5	4,4	4,3	4,1	3,5
ITKP (Rijk van Nijmegen)	0,76	0,97	0,77	1,07	0,95	1,02	1,09	1,1	1,08	1,03
Typering ITKP (Rijk van Nijmegen)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Vrijwel geen	Groot	Enige	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Enige
ITKP (GLD)	0,74	0,97	0,8	1	1,04	1,12	1,07	1,03	0,96	0,99
Typering ITKP (GLD)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Groot	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Enige	Groot	Groot
Loopbaanperspectief (NL)	1,29	1,32	1,43	1,74	1,38	1,34	1,43	1,59	1,75	
Actuele indicatoren										
Bruto uurloon (NL)	14,1	16,1	13,5	17,9	18,9	18,8	20,6	26,1	32,7	
Werkenden	7.000	11.000	10.000	19.500	6.000	9.500	26.500	45.500	33.500	168.500
Werkzaamheid (%)	88,2	93	91,1	94,7	95,5	97,5	95,6	96,6	98,1	95,5
Werkloosheid (%)	11,8	7	8,9	5,3	4,5	2,5	4,4	3,4	1,9	4,5
Vast werk (%)	62	75,9	51,3	48,8	86,9	86,3	84	85,8	93,5	78,8
Voltijds (%)	37,3	49,3	21,5	23,1	58,7	46,3	50,6	46,4	55,3	45
Uren	25,7	29,6	18,9	20,4	32,5	31	32,1	31,4	33,8	29,7
Leeftijd	40,9	42,8	34	32,1	45,8	44,8	41,6	40,1	42,3	40,2
Student/scholier (%)	25,1	12,7	46,8	52,4	1,6	2,1	8,4	9,6	0,9	14,8
Vrouw (%)	42,7	39,2	50,4	50,7	34,1	42	49,3	52	51,5	48,7
Niet-westerse migratieachtergrond (%)	34,3	13,6	11,4	13,6	7,6	11,3	10,8	7,7	6,1	10,6
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	2,5	3,2	1,6	2	3,4	6,6	6,4	5,6	7,7	5,2
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	30,1	16,3	47,4	58,7	5,5	10,3	16	16,3	11,4	21,7

* Prognoses als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019-2020.

Bron: POA 2021

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

FIGUUR 2. Actuele sectorspecialisatie* Rijk van Nijmegen ten opzichte van Gelderland en Nederland (2019-2020) (Nederland = 1)



* Indien het ongewogen aantal werkenden voor een sector in het bronbestand lager is dan 80, kunnen de gegevens voor deze sector niet worden gepubliceerd.
Bron: POA 2021

Sectorspecialisatie

De arbeidsmarkt van het Rijk van Nijmegen is ten opzichte van Nederland sterk gespecialiseerd in drie sectoren, zo blijkt uit Figuur 2. Ten eerste is de specialisatie in de zorgsector opvallend hoog, vooral vergeleken met de andere arbeidsmarktregio's in Gelderland. Hoewel Gelderland al gespecialiseerd is in de zorg, is deze specialisatie nog veel sterker in het Rijk van Nijmegen (door onder meer het grote ziekenhuis Radboudumc). Daarentegen kent Gelderland wel een iets sterkere specialisatie in de welzijnssector vergeleken met het Rijk van Nijmegen. Ten tweede is er een sterke specialisatie zichtbaar in het onderwijs mede door de aanwezigheid van een grote universiteit en een grote hogeschool. De werkgelegenheid in het onderwijs is dan ook duidelijk groter vergeleken met het gemiddelde in Gelderland. Ten derde kent de arbeidsmarktregio ook nog een sterkere specialisatie in de horeca. Deze laatste twee sectoren krijgen vooral een stimulans vanwege de grote studentenpopulatie in deze regio. Niet alleen is er daardoor veel werkgelegenheid in de sector onderwijs, maar de studenten bepalen ook de vraag naar horecavoorzieningen. De studenten zijn overigens vaak zelf werkzaam in de horeca.

Opvallend is dat het werkgelegenheidsaandeel in de meeste andere sectoren in Rijk van Nijmegen lager ligt dan het gemiddelde in Gelderland, met uitzondering van vervoer en opslag, specialistische zakelijke dienstverlening en cultuur, sport en recreatie. De focus op de industrie is laag.

Arbeidsmarkt knelpunten naar opleidingssector

De prognoses naar opleidingsniveau uit de eerste paragraaf kunnen verder uitgesplitst worden naar opleidingssector. Figuur 3 geeft per opleidingssector binnen het middelbaar (beroeps)onderwijs aan hoe de totale arbeidsvraag en het totale arbeidsaanbod zich naar verwachting de komende zes jaar in het Rijk van Nijmegen zullen verhouden. Figuur 4 doet hetzelfde voor het hoger onderwijs. De kleuren bakenen de gebieden af die corresponderen met de vijf eerder besproken ITKP-typeringen voor de verwachte knelpunten voor werkgevers, gaande van zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening (rood en ITKP $\leq 0,85$) tot geen knelpunten (donkerblauw en ITKP $> 1,15$). Deze typeringen zijn een kwalitatieve aanduiding van de

verwachte moeilijkheden die werkgevers zullen ervaren bij het werven van personeel: met bijvoorbeeld veel vraag en weinig aanbod is dat niet gemakkelijk. Voor de punten op de middelste diagonale lijn zijn verwachte vraag en aanbod aan elkaar gelijk, wat correspondeert met een ITKP gelijk aan 1. Rond deze lijn zijn er enige knelpunten wat betekent dat vraag en aanbod in evenwicht zijn. Hierbij moet worden opgemerkt dat een opleidingssector meerdere onderliggende opleidingen heeft en dat voor de weergegeven opleidingssectoren de ITKP kan verschillen voor de onderliggende opleidingen.

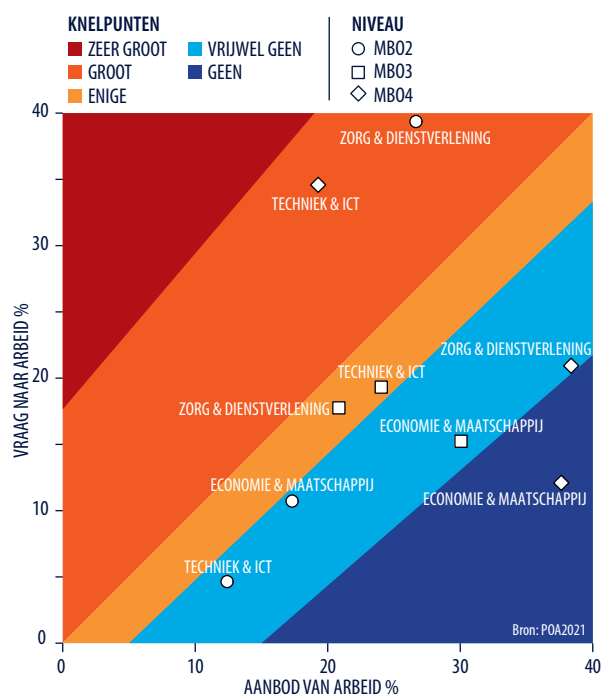
Middelbaar beroepsonderwijs

Uit Figuur 3 blijkt dat er in het Rijk van Nijmegen in het mbo twee opleidingsrichtingen zijn die naar verwachting grote knelpunten in de personeelsvoorziening laten zien in de periode tot 2026. Ten eerste gaat het om mbo2 zorg & dienstverlening: de bijzonder hoge vraag naar werkenden met deze opleidingsachtergrond bestaat voor het grootste deel uit vervangingsvraag, welke naar verwachting jaarlijks 5,6% van het aantal werkenden zal zijn. Dit staat tegenover een relatief lagere uitbreidingsvraag van jaarlijks 0,2%. Dit betekent dat er vooral veel mensen zullen uittreden uit een beroep waar om deze opleidingskwalificaties wordt gevraagd, en deze mensen zullen werkgevers moeten vervangen. Hoewel er voor deze opleiding wel sprake is van een redelijke instroom op de arbeidsmarkt van 3,5% van het aantal werkenden, zal het voor werkgevers toch moeilijk blijven om voldoende mensen te vinden om de hoge vervangingsvraag op te vullen. Ten tweede geldt in grote lijnen hetzelfde voor mbo4 techniek & ict, al is voor deze opleidingssector de jaarlijkse vervangingsvraag iets kleiner (4,8%) en de uitbreidingsvraag iets groter (0,3%) met een tevens iets kleinere arbeidsmarktinstroom (3,1%). Daardoor zijn de knelpunten eveneens groot, zo valt uit Figuur 3 op te maken.

Voor de overige mbo-opleidingen kunnen werkgevers de komende 6 jaar geen tot enige knelpunten verwachten. Op mbo3-niveau liggen arbeidsvraag en -aanbod in de richtingen techniek & ict en zorg & dienstverlening ongeveer in evenwicht, waardoor slechts enige knelpunten kunnen ontstaan. Economie & maatschappij zal voor alle mbo-niveaus naar verwachting vrijwel geen (mbo2 en mbo3) of geen knelpunten (mbo4) opleveren voor werkgevers. Vooral vanuit mbo4-

niveau zal er een grote instroom aan schoolverlaters zijn met een achtergrond in economie & maatschappij (jaarlijkse groei is 5,5%, in totaal over zes jaar 38%), waardoor werkgevers weinig moeite zullen hebben om geschikt personeel te vinden in deze richting.

FIGUUR 3. Vraag en aanbod voor opleidingssector middelbaar beroepsonderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid), Rijk van Nijmegen (2021-2026)



Hoger onderwijs

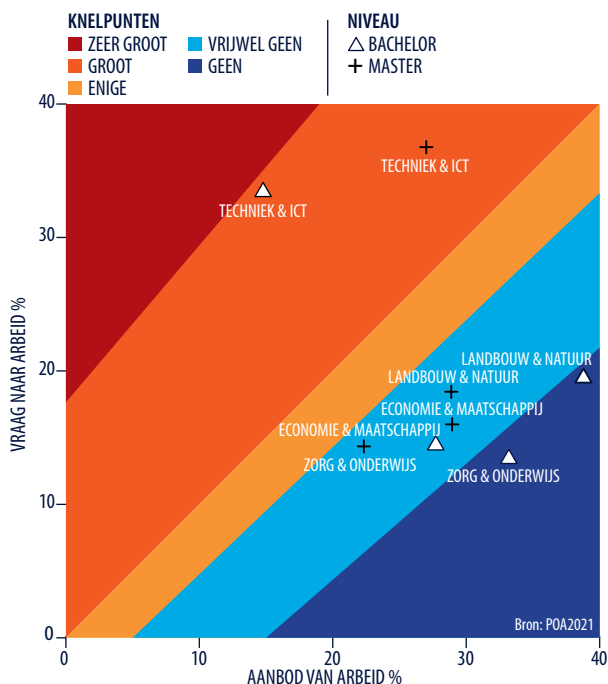
Figuur 4 toont de confrontatie tussen de verwachte vraag en aanbod de komende 6 jaar voor bachelor- en master-opleidingen in het Rijk van Nijmegen. Zoals eerder is geconstateerd in Tabel 2 is er in deze arbeidsmarktregio sprake van een grote instroom aan afgestudeerden van het hoger onderwijs, wat zal resulteren in een groot verwacht aanbod op de arbeidsmarkt. Ingezoomd naar de verschillende opleidingsrichtingen blijft dit beeld grotendeels hetzelfde. Opleidingen waarvoor de verwachte arbeidsmarktinstroom in het bijzonder groot is, zijn de bacheloropleidingen zorg & onderwijs (jaarlijkse verwachte instroom 5,2%) en landbouw & natuur (5,9%). Werkgevers zullen daarom geen enkele moeite hebben met het zoeken en werven van personeel met deze diploma's, maar voor de afgestudeerden zelf kan het grote aanbod hun kansen op

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

de regionale arbeidsmarkt van het Rijk van Nijmegen verminderen aangezien de vraag naar verhouding veel minder groot is. Voor deze richtingen zijn er echter in de naburige regio's beduidend grotere kansen.

Uitzondering binnen het hoger onderwijs in het Rijk van Nijmegen is de opleidingsrichting techniek & ict, op zowel bachelor- als masterniveau. Het aanbod van schoolverlaters met een masterdiploma is weliswaar niet heel verschillend van het aanbod vanuit andere masteropleidingen (jaarlijkse instroom van 3,8%), daarentegen is de vraag ongeveer twee keer zo groot (uitbreidingsvraag van 0,8% jaarlijks en vervangingsvraag van 4,5% jaarlijks). De grote knelpunten voor werkgevers ontstaan dus vooral door de grote verwachte vraag naar technisch geschoold personeel, zowel wat betreft de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag. Nog grotere problemen zullen ontstaan bij de werving van personeel met een bachelorsdiploma techniek & ict, omdat het aanbod hiervan zelfs veel lager zal zijn (jaarlijkse instroom 2,1%) dan het aanbod van mastergediplomeerden. Hierdoor krijgen werkgevers grote knelpunten in de personeelsvoorziening.

FIGUUR 4. Vraag en aanbod voor opleidingssector hoger onderwijs (totaal over 6 jaar als % van de werkgelegenheid), Rijk van Nijmegen (2021-2026)

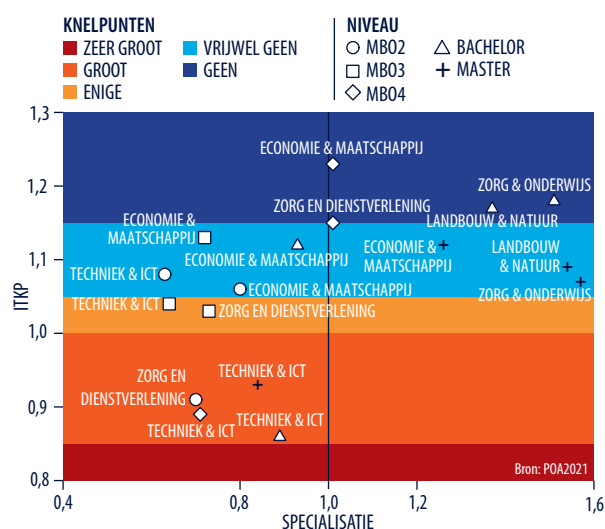


Relatie arbeidsmarktknelpunten en specialisatie naar opleiding

Figuur 5 toont de relatie tussen de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening (ITKP) voor de verschillende opleidingssectoren over de periode 2021-2026 en de mate waarin het Rijk van Nijmegen wat betreft de werkgelegenheid in deze opleiding "gespecialiseerd" is. Deze laatste variabele is gelijk aan de ratio van het aandeel werkenden met een bepaalde opleidingscategorie die in het Rijk van Nijmegen wonen ten opzichte van het aandeel van die opleidingscategorie in het Nederlandse totaal. Indien de specialisatiecoëfficiënt voor een opleidingscategorie groter is dan 1,00, betekent dit dus dat het Rijk van Nijmegen in verhouding tot Nederland een groter aandeel van mensen met deze opleiding kent. Bijvoorbeeld, de opleidingspecialisatiecoëfficiënt van 1,51 die hoort bij bachelor zorg & onderwijs impliceert dat het aandeel werkenden van deze opleidingscategorie in het Rijk van Nijmegen 51% groter is dan het aandeel van deze opleidingscategorie in Nederland als geheel. De arbeidsmarkttekorten in de regio zijn urgenter of problematischer als de specialisatiegraad van de werkgelegenheid voor de betreffende opleidingscategorieën sterker is. Dit geldt voor de opleidingen in het kwadrant rechtsonder.

Het grootste verschil met Gelderland als geheel is dat hogere opleidingen sterker zijn vertegenwoordigd wat betreft leerlingen en studenten in zowel het onderwijs als de werkgelegenheid van het Rijk van Nijmegen. De werkgelegenheidsspecialisatie is voor de meeste hogere opleidingen relatief sterk. Toch is de arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen dusdanig hoog dat in het Rijk van Nijmegen de knelpunten voor werkgevers voor deze opleidingen veel lager zijn (hoge ITKP). Dit is voornamelijk het geval voor de opleidingen in de richting zorg of onderwijs. Opvallend is daarnaast dat de specialisatie in techniek & ict (mbo4, bachelor en master) juist relatief lager is. Voor opleidingen in deze richtingen zijn de verwachte knelpunten in personeelsvoorziening juist veel groter (lage ITKP). Er zijn dus geen grote knelpunten voor opleidingen op de arbeidsmarkt waarin het Rijk van Nijmegen een relatief sterke specialisatie heeft. Dat betekent dat het Rijk van Nijmegen geen knelpunten heeft voor die opleidingen die een erg belangrijke rol spelen in de economie van de regio, zoals binnen de richting zorg & onderwijs.

FIGUUR 5. Arbeidsmarktknelpunten tot 2026 (ITKP) versus specialisatie naar opleidingssector, Rijk van Nijmegen



Arbeidsmarktontwikkelingen door Covid-19

Sinds het begin van de Covid-19 pandemie is de druk op de zorg groter geworden. Aangezien het Rijk van Nijmegen het sterkst gespecialiseerd is in de zorgsector (Figuur 2) zal deze druk tijdens de crisis sterk merkbaar zijn. Zoals uit Figuur 3 en Figuur 4 blijkt, is de vraag naar medisch personeel op mbo-, hbo-, bachelor- en master-niveau de komende 6 jaar nog altijd sterk, maar is er naar verwachting ook voldoende aanbod op de arbeidsmarkt van werkenden met een zorgachtergrond. Als de druk op het zorgpersoneel echter sterker toeneemt dan nu verwacht wordt, omdat bijvoorbeeld de Covid-19 pandemie langer aan blijft houden, dan zou de vraag naar personeel extra kunnen toenemen waardoor er grotere knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen ontstaan.

Daarnaast kent het Rijk van Nijmegen een sterke specialisatie in de horeca ten opzichte van Nederland. De horeca is vergeleken met de meeste andere sectoren in

het bijzonder getroffen door de coronacrisis. Aangezien de komende jaren ook problemen worden verwacht met het werven van personeel voor beroepen die geen startkwalificatie vereisen, zullen werkgevers in de horeca het moeilijker gaan krijgen dan de meeste andere sectoren in het Rijk van Nijmegen.

Verder zijn er nog meer sectoren binnen het Rijk van Nijmegen die weliswaar niet zo gespecialiseerd zijn als de horeca, maar toch in zwaar weer terecht zullen komen bij een langer aanhoudende coronacrisis en een langzamer herstel. Zo kan voor de sector cultuur, sport en recreatie ook gelden dat de coronacrisis een langdurige impact heeft.

Ten slotte is het goed mogelijk dat studenten langer blijven doorstuderen als gevolg van de coronacrisis. Studenten kunnen vertraging oplopen door het veel online onderwijs, of kunnen hun kansen op de arbeidsmarkt zien slinken door de crisis en daardoor besluiten langer te blijven studeren, wat de baankansen bij een latere arbeidsmarktintrede zou kunnen vergroten. Omdat het Rijk van Nijmegen relatief veel studenten heeft, zal dit effect duidelijker merkbaar zijn binnen deze arbeidsmarktregio. Hoewel de instroom van hoger opgeleiden nu nog groot genoeg is om aan de vraag naar de meeste bachelor- en mastergediplomeerden te voldoen, is het mogelijk dat deze arbeidsinstroom op korte termijn tijdelijk lager komt te liggen. Daarna zou een periode kunnen volgen waarin meer hoogopgeleiden tegelijk de arbeidsmarkt instromen (boeggolfeffect). Op de huidige middellangetermijnprognoses heeft dit naar verwachting niet veel effect, maar enige jaarlijkse fluctuaties in het aanbod van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt kan wel merkbaar worden in het Rijk van Nijmegen. Een uitgebreidere analyse van de arbeidsmarktontwikkelingen door Covid-19 is terug te vinden in de factsheet voor heel Gelderland. Aan de factsheet voor Gelderland is bovendien een verdiepende analyse naar opleiding en beroep toegevoegd.

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

Appendix

TABEL A1. Arbeidsmarktprognoses* (2021-2026) en actuele arbeidsmarktgegevens (2019-2020) voor Rijk van Nijmegen, Gelderland en Nederland

	Rijk van Nijmegen	Gelderland	Nederland
Prognoses			
Uitbreidingsvraag (%)	0,3	0,4	0,5
Vervangingsvraag (%)	3,1	3,2	3,1
Arbeidsmarktinstroom (%)	3,5	2,8	2,8
ITKP	1,03	0,99	0,99
Typering ITKP	Enige	Groot	Groot
Actuele indicatoren			
Werkenden	168.500	1.062.000	8.952.000
Werkzaamheid (%)	95,5	96,7	96,4
Werkloosheid (%)	4,5	3,3	3,6
Vast werk (%)	78,8	82,9	82,5
Voltijds (%)	45,0	48,5	50,7
Uren	29,7	30,5	31,2
Leeftijd	40,2	41,4	41,2
Student/scholier (%)	14,8	10,5	10,2
Vrouw (%)	48,7	46,7	46,9
Niet-Westerse migratieachtergrond (%)	10,6	7,1	11,7
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	5,2	5,3	5,6
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	21,7	17,3	17,4

* Prognoses als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019-2020.

Bron: POA 2021

TABEL A2. Arbeidsmarktprognoses (2021-2026) en actuele arbeidsmarkt cijfers (2019-2020) Gelderland (GLD) naar opleidingsniveau

	basis- onderwijs	vmbo b/k, mbo1	vmbo g/t, havo/vwo onderb.	havo, vwo	mbo 2	mbo 3	mbo 4	hbo-, wo- bachelor	hbo-, wo- master, doctor	Totaal
Prognoses										
Uitbreidingsvraag (%)	0,3	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,2	0,6	0,9	0,4
Vervangingsvraag (%)	9,1	2,8	6,0	2,3	2,9	2,0	2,7	2,6	3,3	3,2
Arbeidsmarktinstroom (%)	2,8	1,5	1,1	1,7	3,1	3,9	3,5	3,2	2,7	2,8
ITKP (GLD)	0,74	0,96	0,80	1,00	1,04	1,13	1,06	1,03	0,96	0,99
Typering ITKP (GLD)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Groot	Enige	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Enige	Groot	Groot
ITKP (NL)	0,77	0,95	0,79	1,00	1,05	1,10	1,05	1,02	1,00	0,99
Typering ITKP (NL)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Groot	Enige	Vrijwel geen	Enige	Enige	Groot	Groot
Actuele indicatoren										
Werkenden	45.500	98.000	75.500	91.500	54.000	96.000	203.000	255.000	133.500	1.062.000
Werkzaamheid (%)	91,6	96,2	93,4	95,2	96,9	97,8	97,7	97,6	97,8	96,7
Werkloosheid (%)	8,4	3,8	6,6	4,8	3,1	2,2	2,3	2,4	2,2	3,3
Vast werk (%)	65,1	80,2	54,8	60,0	86,8	89,5	89,5	90,5	94,5	82,9
Voltijds (%)	35,3	51,3	27,8	32,1	57,5	50,7	50,7	52,7	56,5	48,5
Uren	24,1	30,3	21,4	23,7	32,7	31,8	32,1	32,6	34,2	30,5
Leeftijd	39,8	43,8	34,1	34,2	44,6	42,8	42,2	42,1	44,3	41,4
Student/scholier (%)	27,3	10,0	41,5	39,6	1,1	1,3	4,6	3,6	0,5	10,5
Vrouw (%)	41,9	36,9	50,1	48,1	37,4	45,6	49,6	49,7	48,0	46,7
Niet-westerse migratieachtergrond (%)	17,3	8,2	5,7	8,1	7,8	8,0	6,2	5,6	5,3	7,1
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	1,8	3,2	2,2	3,1	4,0	5,0	5,9	6,5	8,9	5,3
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	31,6	15,3	44,8	46,5	6,0	8,2	11,0	12,1	10,3	17,3

* Prognoses als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019-2020.

Bron: POA 2021

Arbeidsmarktprognoses Rijk van Nijmegen 2021-2026

TABEL A3. Arbeidsmarktprognoses (2021-2026) en actuele arbeidsmarkt cijfers (2019-2020) Nederland naar opleidingsniveau

	basis- onderwijs	vmbo b/k, mbo1	vmbo g/t, havo/vwo onderb.	havo, vwo	mbo 2	mbo 3	mbo 4	hbo-, wo- bachelor	hbo-, wo- master, doctor	Totaal
Prognoses										
Uitbreidingsvraag (%)	0,3	0,2	0,2	0,4	0,1	0,3	0,3	0,6	0,9	0,5
Vervangingsvraag (%)	8,3	3,1	6,1	2,1	2,8	2,1	2,9	2,5	2,6	3,1
Arbeidsmarktinstroom (%)	2,6	1,7	1,10	1,6	3,2	3,5	3,5	3,1	3,1	2,8
ITKP	0,77	0,95	0,79	1,00	1,05	1,10	1,05	1,02	1,00	0,99
Typering ITKP	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Groot	Enige	Vrijwel geen	Enige	Enige	Groot	Groot
Loopbaanperspectief (NL)	1,29	1,32	1,43	1,74	1,38	1,34	1,43	1,59	1,75	
Actuele indicatoren										
Bruto uurloon (NL)	14,1	16,1	13,5	17,9	18,9	18,8	20,6	26,1	32,7	
Werkenden	407.000	705.000	602.500	838.500	454.500	749.500	1.514.500	2.179.500	1.380.000	8.952.000
Werkzaamheid (%)	91,3	95,1	93,7	94,6	96,3	97,2	97,5	97,5	97,7	96,4
Werkloosheid (%)	8,7	4,9	6,3	5,4	3,7	2,8	2,5	2,5	2,3	3,6
Vast werk (%)	64,5	78,0	56,3	61,5	85,4	87,8	88,9	90,0	94,0	82,5
Voltijds (%)	39,5	50,9	28,2	33,8	56,6	53,0	50,9	54,6	63,8	50,7
Uren	25,5	30,6	21,9	24,8	33	32,8	32,4	33,1	35	31,2
Leeftijd	40,2	43,7	34,1	35,1	44,6	42,7	42,0	41,8	42,7	41,2
Student/scholier (%)	24,7	11,0	40,3	36,5	2,1	1,2	4,8	3,9	0,6	10,2
Vrouw (%)	40,5	37,5	50,5	47,8	37,9	45,3	49,2	49,9	48,4	46,9
Niet-westerse migratieachtergrond (%)	24,2	13,0	13,9	13,4	10,5	12,5	9,2	9,8	9,1	11,7
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	2,4	3,0	2,3	3,5	4,9	5,1	5,5	7,0	8,8	5,6
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	28,8	16,9	43,8	43,8	7,1	7,3	11,7	12,7	11,0	17,4

* Prognoses als gemiddeld jaarlijks percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019-2020.

Bron: POA 2021

Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden
verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de directeur van het ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Maastricht University
School of Business and Economics
secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl
www.roa.nl

Vormgeving
ROA secretariaat, Maastricht

maart 2022

ISSN: 2667-0488