



Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

Jessie Bakens
Frank Cörvers
Evie Graus
Rogier Goedhart

ROA Factsheet

ROA-F-2022/1E

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

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

Actiepunten voor FoodValley

- *De aanwezigheid van de WUR en een 'groene' hogeschool (AERES) in FoodValley genereren weliswaar ruim voldoende aanbod in de richting landbouw & natuur, wat erg belangrijk is voor de regionale werkgelegenheid. Toch zou er wat meer aandacht kunnen zijn voor het werven van personeel van andere opleidingsrichtingen uit bijvoorbeeld aangrenzende regio's of het buitenland. Dit laatste geldt met name voor de bachelor techniek & ict, de master economie & maatschappij en de master zorg & onderwijs, waarin grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers te verwachten zijn.*
- *Ook zouden de hogeronderwijsinstellingen in de regio een verbreding van de curriculae kunnen overwegen, zodat hun gediplomeerden gemakkelijker op meer segmenten van de arbeidsmarkt goed inzetbaar zijn. Dat wil zeggen niet alleen voor banen binnen de belangrijke voedings- en genotsmiddelenindustrie, maar ook voor twee andere sectoren waarin FoodValley qua werkgelegenheidsaandeel het meest boven Nederland uitsteekt: de bouwnijverheid en de metaalindustrie.*
- *Gediplomeerden van mbo-niveau 2 en 3 landbouw & natuur of techniek & ict zouden hun arbeidsmarktpositie sterk kunnen verbeteren en de grote knelpunten in de personeelsvoorziening binnen deze richtingen helpen verlichten als zij zouden doorleren op mbo4-niveau (of zelfs bachelorniveau voor techniek & ict). Dit is ook van belang omdat mbo4 landbouw & natuur qua werkgelegenheid een strategisch belangrijke richting is voor FoodValley.*
- *Voorals daar waar knelpunten in de personeelsvoorziening optreden, in het bijzonder in de richtingen mbo4 landbouw & natuur, mbo4 techniek & ict en bachelor techniek & ict, zouden er meer inspanningen kunnen worden verricht om vrouwen of niet-westerse migranten voor een opleiding in één van deze richtingen te interesseren. Tevens zouden werkgevers voor deze richtingen ook in andere regio's kunnen gaan werven.*
- *Mede omdat er een groot onbenut potentieel aan lager opgeleiden is in FoodValley (ten opzichte van andere regio's), kan een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor werkgevers een uitkomst bieden om de verwachte grote knelpunten aan laaggeschoold personeel te verlichten.*
- *Ook kan er meer worden gedaan aan Leven Lang Ontwikkelen onder de lager opgeleiden, zodat er voor hen een beter loopbaanperspectief en een aantrekkelijkere werkomgeving wordt geboden, en het personeelsverloop wordt verminderd.*
- *Omdat de knelpunten in de personeelsvoorziening voor bachelor- en masteropgeleiden met een (para) medische achtergrond groter kunnen worden met het aanhouden van de Covid-19 crisis, dient er voldoende aandacht te zijn voor de monitoring van verloop en uitval van zorgpersoneel en de eventueel daaruit volgende noodzakelijke maatregelen.*

Inleiding

Als onderdeel van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) stelt het ROA tweejaarlijkse regionale arbeidsmarktprognoses op die tegemoet komen aan de toenemende belangstelling voor regionale arbeidsmarkt-informatie. Binnen dit kader past ook deze factsheet met arbeidsmarktprognoses voor de arbeidsmarktregio FoodValley. 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 opleidingspecialisatie 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 FoodValley gelegen zijn. In Tekstbox 1 worden de definities van de belangrijkste variabelen die in deze factsheet gebruikt 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.

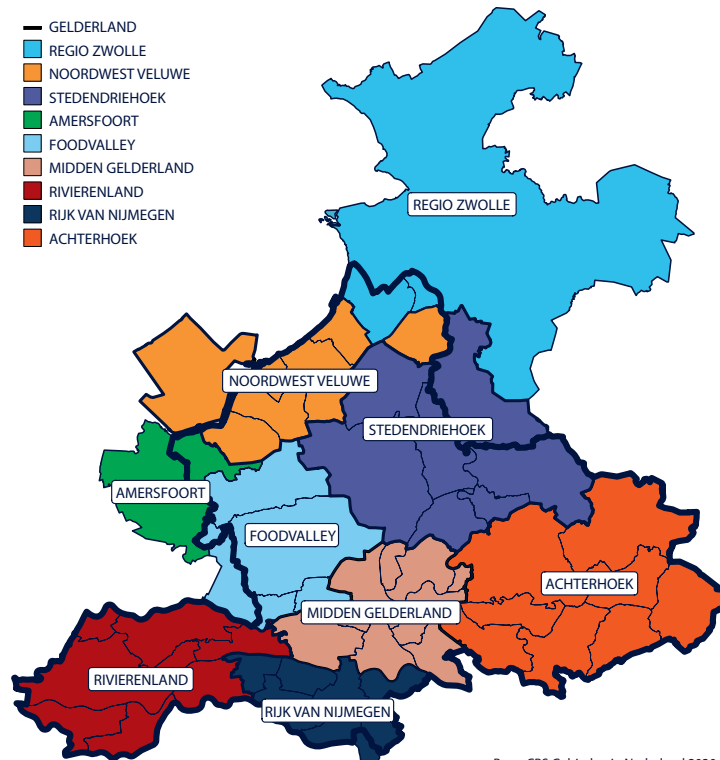
In de nieuwe publicaties worden de prognoses echter gerapporteerd vanuit het perspectief van werkgevers in plaats van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Er wordt nu gekeken naar de te verwachten spanning in de personeelsvoorziening voor werkgevers, weergegeven door de Indicator Toekomstige Knelpunten 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 de Foodvalley

Gelderland	Utrecht
Barneveld	Renswoude
Ede	Rhenen
Renkum	Veenendaal
Scherpenzeel	
Wageningen	

FIGUUR 1. Arbeidsmarktregio's binnen Gelderland



Bron: CBS Gebieden in Nederland 2020

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 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 FoodValley 2021-2026

Belangrijkste bevindingen met aanbevelingen

- FoodValley is qua werkgelegenheid in belangrijke mate gespecialiseerd in de sector voedings- en genotsmiddelenindustrie, zoals de naam al doet vermoeden. Daarmee verschilt ze sterk van de andere arbeidsmarktregio's in Gelderland. Dit sluit aan bij de sterke focus van de Wageningen University & Research (WUR) en enkele andere onderwijsinstellingen op deze sector. Twee andere sectoren waarin FoodValley qua werkgelegenheidsaandeel het meest boven Nederland uitsteekt zijn de bouwnijverheid en de metaalindustrie. Opmerkelijk is verder dat FoodValley een behoorlijk klein werkgelegenheidsaandeel heeft in de sector landbouw, bosbouw en visserij ten opzichte van Gelderland en Nederland.
- FoodValley is, samen met het Rijk van Nijmegen, de enige regio in Gelderland waar werkgevers over het algemeen redelijk in staat zullen zijn om geschikt personeel te vinden voor de verwachte baanopeningen. De uitbreidingsvraag ligt iets hoger en de vervangingsvraag lager dan in Gelderland. In combinatie met de wat hogere arbeidsmarktinstroom zijn de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers er gemiddeld genomen wat minder groot dan voor Gelderland.
- Voor de hoger opgeleiden zullen werkgevers naar verwachting in mindere mate met knelpunten in de personeelsvoorziening worden geconfronteerd dan voor Gelderland als geheel. Dat geldt in het bijzonder voor de masteropgeleiden. Dit laatste komt overeen met de hogere werkloosheid onder de masteropgeleiden dan gemiddeld in Gelderland.
- Voor de periode tot 2026 worden onder de hoger opgeleiden de grootste knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht voor de bachelor techniek & ict, de master economie & maatschappij en de master zorg & onderwijs. Daarentegen wordt verwacht dat werkgevers de komende zes jaar weinig moeilijkheden zullen ondervinden bij het rekruteren van geschikt personeel met een diploma landbouw & natuur van het hoger onderwijs, of met een masterdiploma techniek & ict.
- De aanwezigheid van de WUR en een 'groene' hogeschool (AERES) in de regio zullen een rol in spelen bij het genereren van ruim voldoende aanbod van gediplomeerden van de opleidingssectoren landbouw & natuur. Deze instellingen zijn belangrijk voor de regio vooral omdat FoodValley qua werkgelegenheid sterk is gespecialiseerd in de bachelor en master landbouw & natuur. Toch zou er wat meer aandacht kunnen zijn voor het werven van jongeren (eventueel uit aangrenzende regio's of het buitenland) die een diploma hebben behaald in andere opleidingsrichtingen dan landbouw & natuur, vooral voor die richtingen waar grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers te verwachten zijn. Ook kunnen de hogeronderwijsinstellingen in de regio een verbreding van de curriculae overwegen zodat hun gediplomeerden gemakkelijker op meer segmenten van de arbeidsmarkt goed inzetbaar zijn.
- Grote knelpunten in de personeelsvoorziening zijn er voor laaggeschoold personeel. Deze ontstaan omdat het hier gaat om laagbetaalde, tijdelijke en kleine banen met weinig loopbaanperspectief (inclusief bijbanen voor scholieren en studenten) op het secundaire arbeidsmarktsegment. Er is in FoodValley wel arbeidspotentieel aan lager opgeleiden beschikbaar voor werkgevers; zo is de werkloosheid er het hoogst voor ongeschoolde werkenden (met alleen basisonderwijs). Maar door voortdurend personeelsverloop (met nieuwe instroom) en een hoge vervangingsvraag zullen werkgevers toch grote knelpunten ervaren om laaggeschoold personeel te werven en te behouden. Een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kan hier een uitkomst bieden.
- Wat betreft Leven Lang Ontwikkelen volgen werkenden in FoodValley iets meer korte opleidingen en trainingen (van minder dan 6 maanden, waarschijnlijk vaak werkgerelateerd) dan gemiddeld in Gelderland, vooral werkenden met mbo-niveaus 3 en 4 en een bachelor- of masteropleiding. Wellicht is het raadzaam om dit ook voor laaggeschoold personeel te intensiveren zodat er voor hen een beter loopbaanperspectief en een aantrekkelijkere werkomgeving wordt geboden, zodat het hoge personeelsverloop voor deze groep wordt teruggedrongen. Wat betreft de lange opleidingen van meer dan 6 maanden lijken zowel de werkenden met een lager opleidingsniveau als de werkenden met een bachelorachtergrond in FoodValley vaak door te leren in het middelbaar of hoger beroepsonderwijs of in de masteropleidingen.
- Hoewel op mbo-niveau tot 2026 vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkge-

vers worden verwacht, zijn mbo4 techniek & ict en mbo4 landbouw & natuur twee belangrijke uitzonderingen die vanwege een grote vraag en een laag aanbod wel grote knelpunten laten zien. Vooral wat betreft vacatures voor gediplomeerden mbo4 landbouw & natuur is dit problematisch, omdat FoodValley juist in deze opleidingssector qua werkgelegenheid en economische activiteiten is gespecialiseerd. Uit gegevens over Leven Lang Ontwikkelen blijken weinig werkzame mbo'ers van niveau 2 en 3 een lange opleiding volgen ten opzichte van de andere opleidingsniveaus in FoodValley. Met name gediplomeerden mbo-niveau 2 en 3 landbouw & natuur of techniek & ict zouden hun arbeidsmarktpositie sterk kunnen verbeteren en de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers helpen verlichten als zij zouden doorleren op mbo4-niveau (of zelfs bachelorniveau voor techniek & ict).

- De diversiteit op de arbeidsmarkt wat betreft vrouwen en migranten met een niet-westerse achtergrond verschilt nauwelijks tussen FoodValley en Gelderland. Het aandeel vrouwen verschilt sterk per opleidingsrichting, met een laag aandeel vrouwen in de techniek & ict opleidingen en een hoog aandeel in de opleidingen zorg & dienstverlening. FoodValley heeft verder bij de hogere opleidingsniveaus (vanaf mbo-niveau 3, uitgezonderd de bacheloropleidingen) een hoger percentage werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond dan Gelderland als geheel. Vooral daar waar knelpunten in de personeelsvoorziening optreden, in het bijzonder in de richtingen mbo4 landbouw & natuur, mbo4 techniek & ict en bachelor techniek & ict, zouden er meer inspanningen kunnen worden verricht om vrouwen of niet-westerse migranten voor een opleiding in één van deze richtingen te interesseren.
- FoodValley heeft ten opzichte van andere arbeidsmarktregio's in Nederland het laagste werkgelegenheidsaandeel in de zorgsector. Alleen voor bachelor- en masteropgeleiden met een (para) medische achtergrond worden er respectievelijk enige tot grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht. Met het aanhouden van de Covid-19 crisis de zal druk op het vinden van met name hoger opgeleid personeel voor de zorgsector wellicht nog groter worden.

Prognoses en actuele arbeidsmarkt cijfers naar opleidingsniveau

In afwijking van Nederland en Gelderland, worden er voor FoodValley gemiddeld genomen geen grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht in de komende periode van zes jaar. Daar waar er voor Nederland en Gelderland een grotere vraag dan aanbod is op de arbeidsmarkt, geldt voor FoodValley dat vraag en aanbod min of meer in evenwicht zijn (voor de vergelijking met Gelderland en Nederland, zie Tabel A1 in de appendix). Daarmee is FoodValley, samen met het Rijk van Nijmegen, de enige regio in Gelderland waar werkgevers over het algemeen redelijk in staat zullen zijn om geschikt personeel te vinden voor de verwachte baanopeningen, wat mogelijk deels te maken heeft met de universiteiten die juist in deze twee regio's zijn gevestigd. In FoodValley geldt dat de arbeidsmarktinstroom ten opzichte van Gelderland wat hoger is met 3,0% per jaar (als percentage van de werkzame beroepsbevolking in 2019-2020). De uitbreidingsvraag ligt er iets hoger en de vervangingsvraag lager dan in Gelderland.

Tabel 2 geeft de prognoses weer naar opleidingsniveau (voor de vergelijking met Gelderland en Nederland, zie Tabel A2 en A3 in de appendix). Voor het hoger onderwijs wordt de indeling in bachelor en master gebruikt, zoals deze ook geldt aan hbo-instellingen en universiteiten. De vervangingsvraag naar hoger opgeleiden is beduidend lager in FoodValley dan gemiddeld in Gelderland, vooral voor degenen met een masterdiploma (jaarlijks 2,3% in FoodValley en 3,3% in Gelderland, zie tabel A2 in de appendix). De wat hogere instroom van masteropgeleiden op de regionale arbeidsmarkt van FoodValley vergeleken met Gelderland hangt wellicht samen met de aanwezigheid van een universiteit in Wageningen. Met andere woorden, de hogere arbeidsmarktinstroom wordt mogelijk veroorzaakt door de vele afgestudeerden die in eerste instantie in de omgeving van de universiteit willen blijven wonen en werken. Daardoor is het aanbod in de regio groter dan de vraag, waardoor werkgevers naar verwachting in mindere mate dan voor Gelderland met knelpunten in de personeelsvoorziening voor hoger opgeleiden worden geconfronteerd. Dit geldt dus met name voor de masteropgeleiden.

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

Tabel 2 laat verder zien dat er een hoge instroom op de arbeidsmarkt wordt verwacht onder gediplomeerden van de mbo-niveaus 2 en 4. Onder deze opleidingsniveaus is er een verwachte arbeidsmarktinstroom van ruim 4%. Deze instroom is hoger dan de gemiddelde instroom aan gediplomeerden van mbo-niveau 2 en niveau 4 in de provincie Gelderland. Tegenover deze hoge arbeidsmarktinstroom staat dat de vraag naar gediplomeerden op de arbeidsmarkt voor deze opleidingen relatief laag is, vooral de vervangingsvraag. Daardoor worden er vrijwel geen knelpunten verwacht voor werkgevers bij de werving van personeel met deze opleidingsachtergrond. Ook voor mbo-niveau 3 worden vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht. Dat komt vooral door de aanzienlijk lagere vervangingsvraag dan op de andere opleidingsniveaus. Vergeleken met de provincie Gelderland kenmerkt FoodValley zich ook door minder grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor vooral gediplomeerden van havo/vwo en van de masteropleidingen. Dit komt door een lagere vervangingsvraag naar werkenden met deze achtergrond.

Voor laaggeschoolde jongeren (afgeronde vmbo-opleiding of uitsluitend basisonderwijs, dus zonder startkwalificatie) is de verwachte jaarlijkse arbeidsmarktinstroom kleiner dan voor de middelbaar en hoger opgeleide schoolverlaters. De vervangingsvraag voor deze groep laaggeschoolden is juist veel groter. Dit laatste komt deels doordat de werkgelegenheid op de laagste opleidingsniveaus vaak bestaat uit laagbetaalde, tijdelijke en kleine banen op het zogeheten secundaire arbeidsmarktsegment. Daardoor is de 'turnover' van personeel (voortdurend personeelsverloop met nieuwe instroom) en daarmee ook de vervangingsvraag groter dan op het primaire arbeidsmarktsegment met veel vaste banen en goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Het loopbaanperspectief voor laagopgeleiden laat zien dat op de langere termijn de loonontwikkeling niet gunstig is ten opzichte van hoogopgeleiden. Het uurloon van werkenden tussen de 40 en 49 jaar oud met alleen basisonderwijs (ongeschoolden) ligt slechts 29% hoger dan het uurloon van werkenden tussen de 20 en 29 jaar oud met alleen basisonderwijs, terwijl dat voor masteropgeleiden bijvoorbeeld maar liefst 75% is. De werkloosheid is het hoogst voor werkenden die alleen het basisonderwijs hebben doorlopen. Kortom, er is in FoodValley wel arbeidspotentieel aan lager opgeleiden beschikbaar voor werkgevers, maar zij zullen op dit arbeidsmarktsegment

ment toch grote knelpunten ervaren om personeel op dit niveau te werven en te behouden.

In FoodValley ligt het werkloosheidspercentage aan tegen het gemiddelde in de provincie Gelderland, 3,2% vergeleken met 3,3%. De werkloosheid is met name groter onder lager opgeleide gediplomeerden met uitzondering van gediplomeerden van het onderwijsniveau vmbo b/k, mbo-niveau 1. Ook opvallend is dat er onder gediplomeerden met een masteropleiding meer werkloosheid is dan gemiddeld in Gelderland. Dit komt overeen met de kleinere vervangingsvraag naar mastergediplomeerden in FoodValley ten opzichte van de provincie Gelderland.

Diversiteit

Met betrekking tot de diversiteit op de arbeidsmarkt verschilt de arbeidsmarktregio FoodValley niet veel van Gelderland. Het aandeel vrouwen onder werkenden op de verschillende opleidingsniveaus reikt van 36% bij vmbo b/k, mbo-niveau 1 en mbo-niveau 2 tot bijna 53% bij vmbo g/t, havo/vwo-onderbouw. Het aandeel vrouwen verschilt echter per opleidingsrichting. Van de werkenden met een opleiding ict en techniek op mbo-niveau 2 is 11% vrouw terwijl dat 63% is voor werkenden met een opleiding zorg & dienstverlening op mbo-niveau 2. Wat betreft diversiteit in migratieachtergrond, is het aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond in FoodValley gelijk aan dat van de provincie Gelderland: 7,1%. FoodValley heeft echter bij de hogere opleidingsniveaus (vanaf mbo-niveau 3, uitgezonderd de bacheloropleidingen) een hoger percentage werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond dan Gelderland als geheel.

Leven Lang Ontwikkelen

In het kader van Leven Lang Ontwikkelen wordt gekeken naar het percentage van de werkzame 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 FoodValley doorleert en zich blijft ontwikkelen. Het percentage werkenden dat een opleiding/training volgt van minder dan 6 maanden is 5,7%. Dit is iets hoger vergeleken met de provincie Gelderland waar het percentage 5,3% bedraagt. Vooral gediplomeerden van de mbo-niveaus 3 en 4 en de bachelor- en masteropleidingen lijken vaker korte trainingen of opleidingen

te volgen, die waarschijnlijk vooral werkgerelateerd zijn. Het percentage werkenden dat een opleiding of training volgt die langer duurt dan 6 maanden is gemiddeld 19,3%. Dit is hoger dan het Gelderse gemiddelde van 17,3%. De trainingsintensiteit is vooral hoog op de opleidingsniveaus vmbo g/t, havo/vwo onderbouw en havo/vwo. Deze groep bestaat wellicht uit veel doorleerders in het beroepsonderwijs. Bovendien is er een hoger percentage aan bachelorgediplomeerden die een training of opleiding volgen van meer dan 6 maanden

vergeleken met de provincie Gelderland (16,8% in FoodValley en 12,1% in Gelderland). Dit kan voor zowel de werkenden met een lager opleidingsniveau als de werkenden met een bachelorachtergrond erop duiden dat er in FoodValley vaak wordt doorgeleerd in het middelbaar of hoger beroepsonderwijs of in de masteropleidingen. Wel is er een laag percentage werkzame mbo'ers van niveau 2 en 3 dat een lange opleiding volgt ten opzichte van de andere opleidingsniveaus in FoodValley.

TABEL 2. Arbeidsmarktprognoses* (2021-2026) en actuele arbeidsmarkt cijfers (2019-2020) FoodValley 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	0,2	0,4	0,2	0,2	0,4	0,7	1,0	0,5
Vervangingsvraag (%)	8,3	2,3	6,3	2,0	2,2	1,5	2,6	2,2	2,3	2,9
Arbeidsmarktinstroom (%)	3,1	1,6	1,3	1,7	4,5	3,5	4,3	3,2	3,1	3,0
ITKP (FoodValley)	0,78	0,98	0,78	1,01	1,12	1,12	1,09	1,04	1,03	1,01
Typering ITKP (FoodValley)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Enige	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Vrijwel geen	Enige	Enige	Enige
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
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	9.000	17.500	12.500	16.500	10.000	17.000	28.500	38.000	25.000	177.000
Werkzaamheid (%)	92,1	97,2	95,1	93,7	96,9	97,4	98,4	98,3	96,5	96,8
Werkloosheid (%)	7,9	2,8	4,9	6,3	3,1	2,6	1,6	1,7	3,5	3,2
Vast werk (%)	67,3	82,4	51,6	57,8	90,8	88,4	88,7	87,0	94,7	81,6
Voltijds (%)	39,5	55,2	27,3	32,5	55,4	56,1	49,3	49,9	54,6	48,1
Uren	23,6	31,3	21,6	23,0	32,7	33,1	31,5	31,2	33,9	30,1
Leeftijd	36,8	41,6	30,8	33,8	43,0	41,0	40,1	41,3	44,2	40,0
Student/scholier (%)	29,3	11,3	46,7	39,9	1,4	1,9	4,8	6,3	0,2	12,0
Vrouw (%)	45,6	36,0	52,6	47,1	36,0	43,0	51,4	48,7	45,2	46
Niet-westerse migratieachtergrond (%)	11,3	6,8	6,5	7,7	5,3	9,8	6,8	5,1	6,0	7,1
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	3,5	4,0	1,7	3,6	3,4	6,9	6,1	6,7	9,4	5,7
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	35,6	18,0	50,8	47,8	5,7	5,4	11,5	16,8	10,1	19,3

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

Bron: POA 202

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

Sectorspecialisatie

Figuur 2 toont de sectorspecialisatie van FoodValley, waaruit duidelijk naar voren komt dat deze regio in belangrijke mate gespecialiseerd is in de sector voedings- en genotmiddelenindustrie, zoals de naam al doet vermoeden. Daarmee verschilt ze sterk van de andere arbeidsmarktregio's. Dit sluit aan bij de sterke focus van de Wageningen University & Research (WUR) en enkele andere onderwijsinstellingen op deze sector. Twee andere sectoren waarin FoodValley qua werkgelegenheidsaandeel het meest uitsteekt boven Nederland zijn de bouwnijverheid en de metaalindustrie. Wat verder opvalt is dat FoodValley een aanzienlijk kleiner werkgelegenheidsaandeel heeft in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, de zorg & overige dienstverlening ten opzichte van Gelderland en Nederland. Vergeleken met alle andere arbeidsmarktregio's in Nederland is het werkgelegenheidsaandeel voor de sector zorg het kleinst in FoodValley.

Arbeidsmarktknelpunten naar opleidingssector

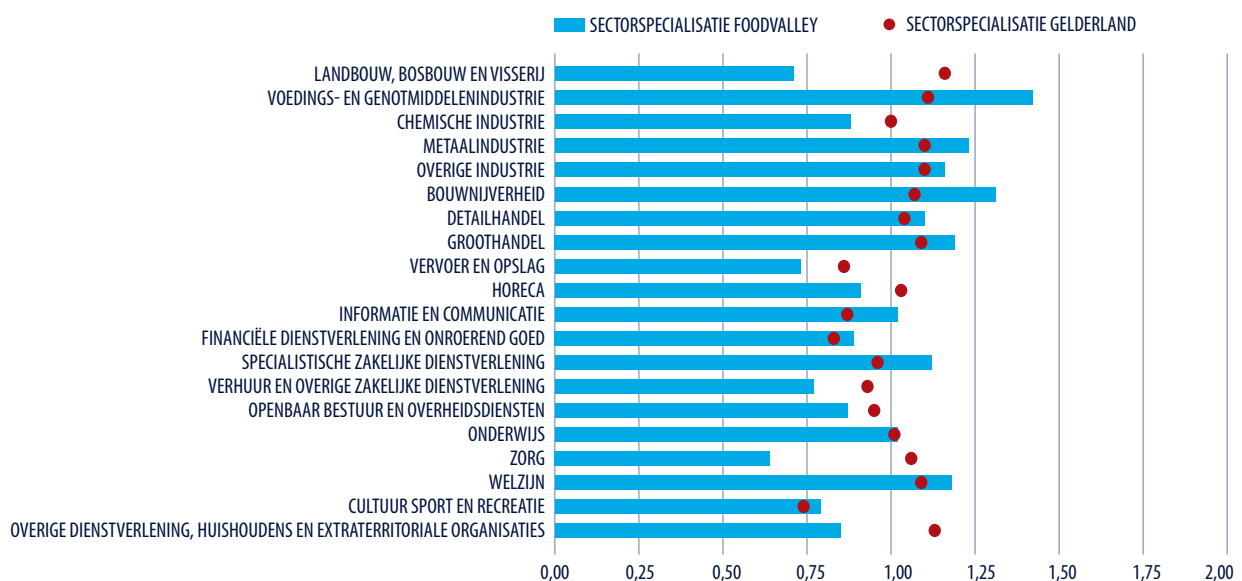
De prognoses naar opleidingsniveau uit de eerste paragraaf kunnen verder worden uitgesplitst naar opleidingssector. Dit is weergegeven in Figuur 3, die

per opleidingssector binnen het middelbaar (beroeps) onderwijs toont hoe de totale arbeidsvraag en het totale arbeidsaanbod zich naar verwachting de komende zes jaar in FoodValley tot elkaar 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 kunnen geïnterpreteerd worden als een kwalitatieve aanduiding van de verwachte moeilijkheden die werkgevers zullen ervaren bij het werven van personeel: met bijvoorbeeld veel vraag en weinig aanbod zal dit niet gemakkelijk zijn. Voor de punten op de middelste diagonale lijn zijn verwachte vraag en aanbod aan elkaar gelijk, wat correspondeert met een ITKP gelijk aan 1. Hierbij moet worden opgemerkt dat voor de onderliggende opleidingen vraag en aanbod verschillend kunnen zijn van de gemiddeldes per opleidingssector.

Middelbaar beroepsonderwijs

Uit Figuur 3 blijkt dat er voor de meeste opleidingssectoren op mbo-niveau vrijwel geen problemen in de personeelswerving voor werkgevers worden verwacht.

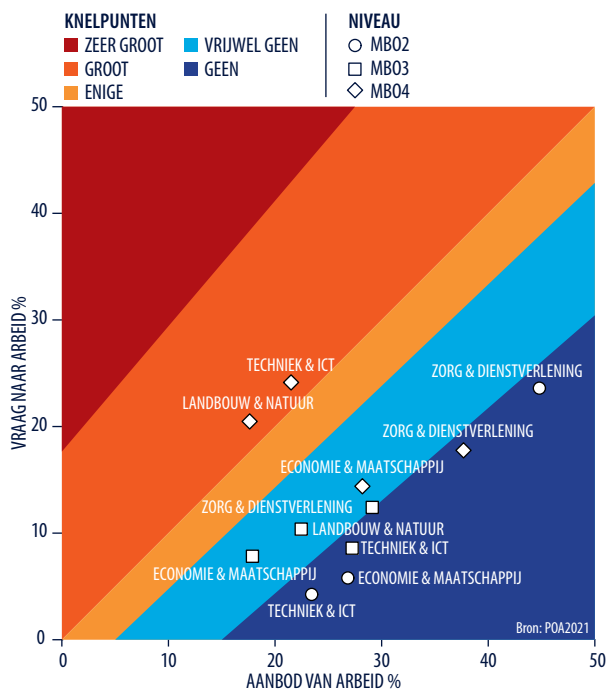
FIGUUR 2. Actuele sectorspecialisatie* FoodValley ten opzichte van Gelderland en Nederland (2019-2020) (Nederland = 1)



*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

Vooral de opleidingssector zorg & dienstverlening laat een grote verwachte arbeidsmarktinstroom zien, waardoor er naar verwachting voldoende aanbod van jong personeel is voor werkgevers. In tegenstelling hiermee kunnen werkgevers wel grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwachten voor mbo-niveau 4 techniek & ict, en mbo-niveau 4 landbouw & natuur. Deze opleidingssectoren worden gekenmerkt door een grote vraag en een laag aanbod.

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



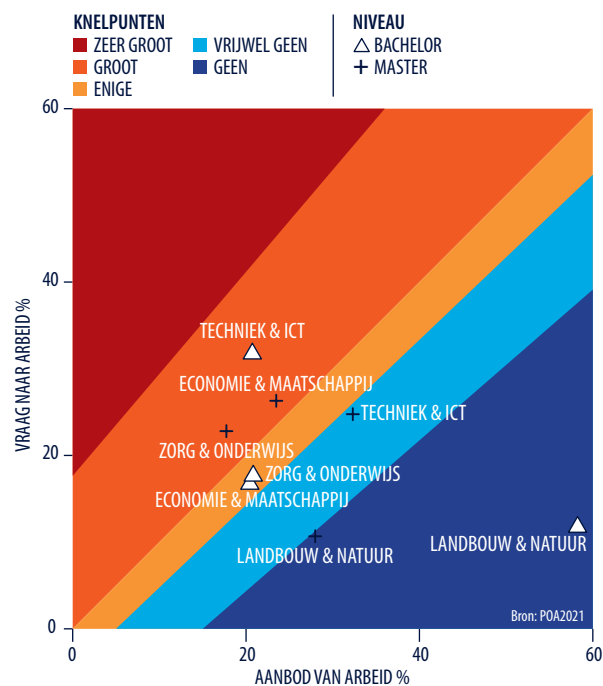
Hoger onderwijs

De situatie is minder gunstig voor werkgevers die gediplomeerden willen werven van het hoger onderwijs, zoals blijkt uit Figuur 4. Er worden over het algemeen enige tot grote problemen verwacht in het werven van nieuw personeel. De grootste knelpunten zijn er voor de bachelor techniek & ict, de master economie & maatschappij en de master zorg & onderwijs. Daarentegen worden er geen knelpunten voor werkgevers verwacht

voor de bachelor- en masteropleidingen binnen de opleidingssector landbouw & natuur, en vrijwel geen knelpunten voor de masteropleidingen binnen de opleidingssector techniek & ict. FoodValley kenmerkt zich

door een aanbodoverschot van hoogopgeleiden in deze opleidingssectoren. De aanwezigheid van de WUR en een 'groene' hogeschool (AERES) in de regio zullen hier een rol in spelen.

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



Relatie arbeidsmarktknelpunten en specialisatie naar opleiding

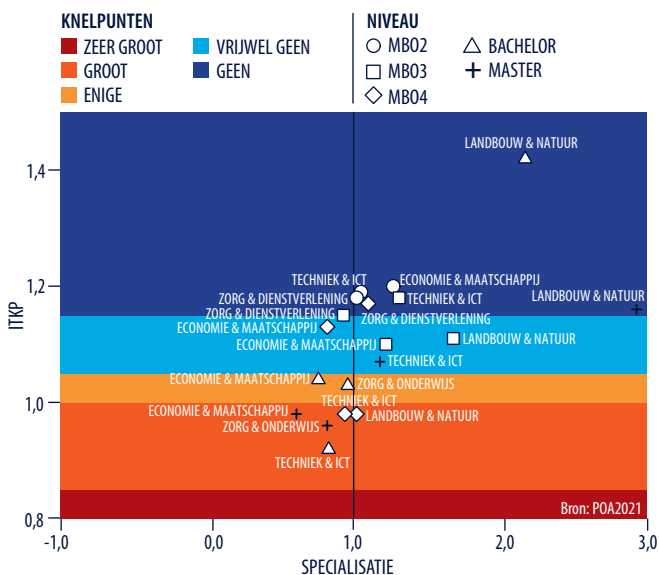
Figuur 5 toont de relatie tussen de verwachte arbeidsmarktknelpunten (ITKP) voor de verschillende opleidingssectoren over de periode 2021-2026 en de omvang van de werkgelegenheid in FoodValley als gevolg van specialisatie in economische activiteiten en bijbehorende banen. De specialisatie van de werkgelegenheid is gelijk aan de ratio van het aandeel werkenden van een bepaalde opleidingssector die in FoodValley wonen ten opzichte van het aandeel van die opleidingssector in Nederland. Indien de specialisatie voor een opleidingssector groter is dan 1,00, betekent dit dat FoodValley in verhouding tot Nederland een groter aandeel van werkenden met deze opleidingsachtergrond kent. Bijvoorbeeld, de werkgelegenheids-specialisatie van 1,68 die hoort bij mbo-niveau 3 landbouw & natuur impliceert dat het aandeel werkenden met deze opleidingssector in FoodValley 68% groter is dan het aandeel werkenden van deze opleidingssector

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

in Nederland als geheel. Grote knelpunten in de personeelsvoorziening zijn nog ernstiger naarmate de specialisatiegraad van de werkgelegenheid voor de betreffende opleidingssector in een regio groter is. Dit heeft betrekking op het kwadrant rechtsonder in de figuur, waar zich uitsluitend de opleidingssector mbo4 landbouw & natuur bevindt. De werkgelegenheid voor deze opleidingssector is dus bovengemiddeld belangrijk voor FoodValley en wordt gekenmerkt door grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers.

Uit Figuur 5 blijkt dat werkgevers voor de meeste banen relatief gemakkelijk personeel kunnen werven, omdat de meeste opleidingssectoren een ITKP-score hebben van groter dan 1. Bovendien bevinden zich ook veel opleidingssectoren in het kwadrant rechtsboven, wat betekent dat opleidingen met een relatief grote werkgelegenheid in FoodValley over het algemeen een aanbodoverschot en dus weinig knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers laten zien. Voor de master landbouw & natuur is deze specialisatiegraad zeer groot: deze richting heeft een werkgelegenheidsaandeel dat driemaal groter is dan het Nederlandse aandeel. Het aanbodoverschot maakt het gunstig voor werkgevers om gediplomeerden te werven binnen deze richting. Op masterniveau zijn er wel grote knelpunten voor economie & maatschappij en zorg & onderwijs maar hierin is FoodValley niet gespecialiseerd qua werkgelegenheid. Hetzelfde geldt voor mbo4 en bachelor techniek & ict.

FIGUUR 5. Arbeidsmarktknelpunten tot 2026 (ITKP) versus specialisatie naar opleidingssector, FoodValley



Arbeidsmarktontwikkelingen door Covid-19

Sinds het begin van de Covid-19 pandemie is de druk op de zorg hoog. FoodValley heeft ten opzichte van andere arbeidsmarktregio's in Nederland het laagste werkgelegenheidsaandeel in de zorgsector. Er zal op basis van de huidige berekeningen naar verwachting voldoende aanbod zijn van schoolverlaters vanuit het lager en middelbaar beroepsonderwijs met een zorg- of welzijnsachtergrond. Wel worden er enige tot grote knelpunten worden verwacht voor respectievelijk bachelor- en masteropgeleiden met een (para)medische achtergrond. Aangezien er voor de komende zes jaar al knelpunten worden verwacht in personeelswerving van hoger opgeleiden met een zorgopleiding, zal met het aanhouden van de Covid-19 crisis de druk op het vinden van passend personeel voor de zorgsector wellicht nog groter worden.

Verder kenmerkt FoodValley zich door een hoge mate van specialisatie in de voedings- en genotsmiddelenindustrie en zijn er relatief veel hoger opgeleiden die een studie hebben gevolgd in de richting landbouw & natuur. Dit komt met name ook door de aanwezigheid van de WUR die vooral bekend staat om opleidingen in biowetenschappen en landbouwkundig en milieu-opleidingen, evenals de aanwezigheid van een hogeschool. Terwijl de Covid-19 pandemie verder weinig invloed lijkt te hebben op de vraag naar gediplomeerden uit deze opleidingssectoren, is het wel mogelijk dat de vraag naar hoogopgeleide gediplomeerden met een achtergrond in voeding, landbouw & natuur toe zal nemen als er nog meer aandacht komt voor milieu- en klimaatdoelen en gezonde voeding. 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.

Appendix

TABEL A1. Arbeidsmarktprognoses* (2021-2026) en actuele arbeidsmarkt cijfers (2019-2020) voor FoodValley, Gelderland en Nederland

	FoodValley	Gelderland	Nederland
Prognoses			
Uitbreidingsvraag (%)	0,5	0,4	0,5
Vervangingsvraag (%)	2,9	3,2	3,1
Arbeidsmarktinstroom (%)	3,0	2,8	2,8
ITKP	1,01	0,99	0,99
Typering ITKP	Enige	Groot	Groot
Actuele indicatoren			
Werkenden	177.000	1.062.000	8.952.000
Werkzaamheid (%)	96,8	96,7	96,4
Werkloosheid (%)	3,2	3,3	3,6
Vast werk (%)	81,6	82,9	82,5
Voltijds (%)	48,1	48,5	50,7
Uren	30,1	30,5	31,2
Leeftijd	40,0	41,4	41,2
Student/scholier (%)	12,0	10,5	10,2
Vrouw (%)	46,0	46,7	46,9
Niet-Westerse migratieachtergrond (%)	7,1	7,1	11,7
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	5,7	5,3	5,6
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	19,3	17,3	17,4

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

Bron: POA 202

Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026

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

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