



Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

Jessie Bakens
Frank Cörvers
Evie Graus
Rogier Goedhart

ROA Factsheet

ROA-F-2022/1G

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

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

Actiepunten voor Rivierenland

- *Extra inspanningen van werkgevers zijn vereist om de knelpunten in de personeelsvoorziening voor mbo4 landbouw & natuur, mbo4 techniek & ict en de master landbouw & natuur aan te pakken, omdat Rivierenland in de werkgelegenheid van deze opleidingen en daaraan gerelateerde sectoren (chemische industrie en landbouw, bosbouw en visserij) is gespecialiseerd.*
- *Oplossingen voor het verlichten van de knelpunten op mbo-niveau kunnen zijn een betere studiekeuzevoorlichting over de kansrijke richtingen, een grotere doorstroom van studenten vanuit de lagere opleidingsniveaus naar de mbo4-opleidingen met de knelpunten, evenals het doorleren in de praktijk van mbo'ers van niveau 2 en 3 door leven lang ontwikkelen.*
- *Door de vergrijzende hoger opgeleide beroepsbevolking en de grote of zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening van hoger opgeleid personeel in Rivierenland, moeten werkgevers voor de recruiting nadrukkelijk naar andere regio's (zoals Nijmegen) en het buitenland kijken.*
- *Andere oplossingen voor het aanpakken van de tekorten aan hoger opgeleiden in Rivierenland zijn gelegen in de doorstroom van mbo naar hbo en eventueel hbo naar wo, in om- of bijscholingstrajecten voor werkzoekenden al dan niet in samenhang met leven lang ontwikkelen.*
- *Werkgevers zouden zich tevens meer inspanningen kunnen getroosten om vrouwen en migranten met een niet-westerse achtergrond te interesseren voor een baan in de techniek en ict richting, vooral daar waar er personeelstekorten worden verwacht op mbo-niveau.*
- *De knelpunten in de werving van lager geschoold personeel in Rivierenland kunnen worden aangepakt door het bieden van betere arbeidsvoorwaarden (waaronder beloning en contractduur), meer investeringen in cursussen en korte opleidingen ten behoeve van leven lang ontwikkelen, en het creëren van een aantrekkelijker loopbaanperspectief.*
- *De oplopende werkdruk in de zorg vanwege de Covid-19 crisis vraagt om voortdurende monitoring van in- en uitstroom in de zorgsector om te voorkomen dat, daar waar de arbeidsmarkt in Rivierenland nu nog redelijk in balans is, toch grote knelpunten in de personeelsvoorziening gaan ontstaan.*

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 arbeidsmarktinformatie. Binnen dit kader past ook deze factsheet met arbeidsmarktprognoses voor het Rivierenland. 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 werkgevers en de personeelsvoorziening van werkgevers 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 Rivierenland gelegen zijn. In Tekstbox 1 worden de definities van de belangrijkste variabelen in deze factsheet weergegeven. De gebruikte 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

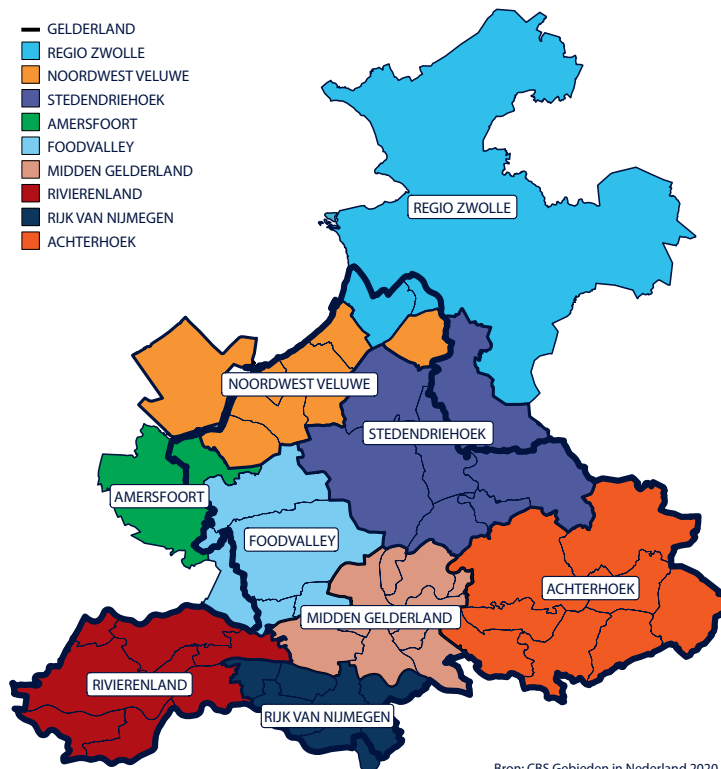
In de vorige factsheet-publicaties voor de Gelderse arbeidsmarktregio's uit 2018 werden de arbeidsmarktprognoses gerapporteerd vanuit het perspectief van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen schoolverlaters. Dit werd gedaan aan de hand van de Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) 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. Gelderse gemeenten in Rivierenland

Buren	
Culemborg	
Maasdriel	
Neder-Betuwe	
Tiel	
West-Betuwe	
West Maas en Waal	
Zaltbommel	

FIGUUR 1. Arbeidsmarktregio's binnen Gelderland



Bron: CBS Gebieden in Nederland 2020

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 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 pensioering, (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 uittreeders 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.
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.

TEKSTBOX 1. Definities kernbegrippen

Variabele	Definitie
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 Rivierenland 2021-2026

Belangrijkste bevindingen met aanbevelingen

- De totale arbeidsvraag in Rivierenland kan naar verwachting onvoldoende worden gecompenseerd door schoolverlaters en ander arbeidsaanbod, zoals kortdurig werklozen met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt of inkomende pendel. Daardoor worden er over het algemeen grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers verwacht, zelfs nog wat groter dan voor Gelderland als geheel.
- De grote arbeidsvraag wordt voor het grootste deel veroorzaakt door uittredende werknemers en derhalve een grotere vervangingsvraag in Rivierenland dan in Gelderland. Deze vervangingsvraag wordt deels gedreven door de vergrijzende werkzame beroepsbevolking, vooral op masterniveau.
- Rivierenland is qua werkgelegenheid ten opzichte van Nederland en Gelderland sterk gespecialiseerd in de landbouw, bosbouw en visserij, en in de chemische industrie. Verder is er sprake van een redelijke specialisatie in groothandel, metaalindustrie en overige dienstverlening.
- Voor werkgevers in Rivierenland zal de werving van personeel niet altijd gemakkelijk zijn de komende jaren, en zal het vinden van geschikt personeel veel tijd vragen. Dit gaat echter minder sterk op voor personeel op mbo-niveau 2, 3 en 4 (i.e. middensegment van de arbeidsmarkt), en juist sterker voor lager geschoold én hoger geschoold personeel.
- Mbo4 landbouw & natuur en mbo4 techniek & ict zijn de uitzonderingen die wél grote knelpunten voor werkgevers laten zien bij de werving van personeel op het middensegment. Dit is des te belangrijker omdat Rivierenland in de werkgelegenheid van deze opleidingen is gespecialiseerd. Deze opleidingssectoren zijn dus relatief belangrijk voor Rivierenland qua werkgelegenheidsaandeel. Oplossingen voor het verlichten van de knelpunten kunnen zijn een betere studiekeuzevoorlichting voor mbo'ers over de kansrijke richtingen, een grotere doorstroom van studenten vanuit de lagere opleidingsniveaus naar de mbo4-opleidingen met de knelpunten, evenals het doorleren in de praktijk van mbo'ers van niveau 2 en 3 door leven lang ontwikkelen.
- Verder zijn er in Rivierenland relatief weinig vrouwen aan het werk, vooral in de technische en ict richting, en zijn er in Rivierenland ook weinig migranten met een niet-westerse achtergrond werkzaam. Voor deze groepen zal moeten worden nagegaan of ze meer kunnen worden ingezet op de arbeidsmarkt, vooral daar waar er personeelstekorten worden verwacht op mbo-niveau.
- Voor de lager geschoolden wordt een erg hoge vervangingsvraag verwacht, die voor een groot deel wordt veroorzaakt door veel baanwisselingen (een hoog verloop) vanwege een grote doorstroom en uitstroom. Dat hangt samen met de vaak kleine, tijdelijke en slecht betaalde banen met weinig toekomstperspectief die lager geschoolden bekleden in de banen op het zogeheten secundaire arbeidsmarktsegment. Ook zijn er relatief veel leerlingen en studenten die bijvoorbeeld in de horeca of detailhandel een (tijdelijke) bijbaan hebben en studeren. De vervangingsvraag is dus hoog ten opzichte van de arbeidsmarktinstroom doordat werkgevers de werknemers niet weten vast te houden (of dat niet willen), waardoor er telkens opnieuw vacatures ontstaan.
- De lage arbeidsparticipatie van lager geschoolden (door lage werkzaamheid en hoge werkloosheid), geeft aan dat werkgevers zich meer dan tot nu toe moeten inspannen om deze groep te bereiken. De knelpunten in de werving van lager geschoold personeel kunnen ook aangepakt worden door het bieden van betere arbeidsvoorwaarden (waaronder beloning en contractduur), meer investeringen in cursussen en korte opleidingen ten behoeve van leven lang ontwikkelen, en het creëren van een aantrekkelijker loopbaanperspectief.
- Voor de hoger opgeleiden is de verwachte vervangingsvraag veel groter dan op mbo-niveau, deels door de vergrijzing, vooral op masterniveau. Maar ook de verwachte uitbreidingsvraag is veel groter voor de hoger opgeleiden dan voor de rest van de arbeidsmarkt. De verwachte arbeidsmarktinstroom blijft hierbij achter, vooral wat betreft het arbeidsaanbod van de masteropgeleiden. Dat laatste komt wellicht doordat veel studenten wonen in de grote steden, zoals Nijmegen, en daar zowel hun diploma halen als in eerste instantie een baan zoeken zonder zich te oriënteren op een baan in regio's als Rivierenland.
- Omdat de arbeidsvraag in Rivierenland het arbeidsaanbod naar verwachting zal overtreffen, zijn de knelpunten voor hoger opgeleiden in het algemeen groot of zeer groot, met uitzondering van

de bachelor economie & maatschappij. De grote knelpunten voor de master landbouw & natuur zijn vooral precair omdat Rivierenland gespecialiseerd is in het soort werkgelegenheid voor hoger opgeleiden in deze richting. Zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening worden voorzien voor de master en bachelor techniek & ict vanwege de grote arbeidsvraag, en de master zorg & onderwijs vanwege de achterblijvende belangstelling voor deze opleidingen waardoor de arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen de komende jaren relatief laag is.

- Door de grote of zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening van hoger opgeleid personeel, moeten werkgevers in Rivierenland voor de recruiting nadrukkelijk in andere regio's en eventueel het buitenland kijken. In bijvoorbeeld het Rijk van Nijmegen is er over het algemeen, met uitzondering van de bachelor en master techniek & ict, een overschot aan hoger opgeleiden. Andere oplossingen zijn gelegen in de doorstroom van mbo naar hbo en eventueel hbo naar wo, in om- of bijscholingstrajecten voor werkzoekenden al dan niet in samenhang met leven lang ontwikkelen.
- Door de oplopende werkdruk in de zorg vanwege de Covid-19 crisis kan er een grotere uitstroom optreden van zorgpersoneel dan nu wordt voorzien. Daardoor kunnen, vooral daar waar de arbeidsmarkt in de zorg in Rivierenland nu nog redelijk in balans is (dat geldt met name voor mbo2 en mbo4 zorg & dienstverlening), toch grote knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan.

Prognoses en actuele arbeidsmarkt cijfers naar opleidingsniveau

Rivierenland is met 126.500 werkenden een relatief kleine arbeidsmarktregio: alleen Noordwest Veluwe heeft een lager aantal werkenden. Desondanks laten zowel de prognoses tot 2026 als de actuele cijfers een patroon zien dat sterk vergelijkbaar is met Gelderland in totaal (voor de vergelijking met Gelderland en Nederland, zie Tabel A1 in de appendix). Net zoals voor de provincie Gelderland wordt er in Rivierenland tot 2026 een bescheiden uitbreidingsvraag naar personeel verwacht: 0,5% jaarlijks van het aantal werkenden in 2019-2020, ten opzichte van 0,4% in Gelderland. Verder is er een hogere vervangingsvraag: 3,4% in Rivierenland en 3,2% in Gelderland. De gemiddelde jaarlijkse

instroom van gediplomeerden op de arbeidsmarkt is in Rivierenland met 2,9% van het aantal werkenden nauwelijks hoger dan in Gelderland (2,8%). Er wordt voor de komende jaren een grotere arbeidsvraag dan arbeidsaanbod voorzien in Rivierenland. De grotere arbeidsvraag wordt voor het grootste deel veroorzaakt door uittredende werknemers. Deze vraag kan naar verwachting onvoldoende worden gecompenseerd door schoolverlaters en ander arbeidsaanbod. Daardoor worden er over het algemeen grote knelpunten verwacht in de personeelsvoorziening, zelfs nog wat groter dan voor Gelderland als geheel. Voor werkgevers in Rivierenland zal dus de werving van personeel niet altijd gemakkelijk zijn, en zal het vinden van geschikt personeel veel tijd vragen.

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. De knelpunten in de personeelsvoorziening verschillen sterk tussen de verschillende opleidingsniveaus. Tabel 2 laat zien dat voor het werven van lager geschoolden jongeren (afgeronde vmbo-opleiding of uitsluitend basisonderwijs, dus zonder startkwalificatie) grote of zelfs zeer grote knelpunten gelden. Met name de vervangingsvraag is voor deze lagere opleidingsniveaus vaak hoog: de banen die worden geassocieerd met deze niveaus zijn vaker klein, tijdelijk en laagbetaald (waaronder veel bijbanen voor jongeren), waarbij de 'turnover' van personeel (door door- en uitstroom) en als gevolg daarvan de vervangingsvraag gemiddeld hoger ligt. Ook is er een lage trainingintensiteit wat betreft korte opleidingen van minder dan 6 maanden die werkgerelateerd zijn (dus niet van lange opleidingen van degenen die nog studeren of op school zijn). 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; deze stijging is bijvoorbeeld 75% voor jongeren met een masteropleiding, wat duidt op weinig loopbaanperspectief voor de ongeschoolden. Doordat het arbeidsaanbod van lager opgeleiden naar verwachting kleiner zal zijn dan de arbeidsvraag wordt voor de komende 6 jaar voorzien dat werkgevers moeite zullen hebben met het vinden van geschikt personeel voor deze banen.

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

TABEL 2. Arbeidsmarktprognoses* (2021-2026) en actuele arbeidsmarkt cijfers (2019-2020) Rivierenland naar opleidingsniveau

	basis- onderw.	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 (%)	0,4	0,2	0,2	0,5	0,2	0,2	0,4	0,8	1,1	0,5
Vervangingsvraag (%)	9,2	2,5	5,5	2,5	2,4	1,5	3,0	3,1	4,3	3,4
Arbeidsmarktinstroom (%)	2,9	1,4	1,1	1,6	3,1	6,1	3,4	2,9	1,0	2,9
ITKP (Rivierenland)	0,71	0,97	0,8	1	1,06	1,29	1,04	0,99	0,85	0,98
Typering ITKP (Rivierenland)	Zeer groot	Groot	Zeer groot	Groot	Vrijwel geen	Geen	Enige	Groot	Zeer Groot	Groot
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
Typering loopbaan (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	6.000	13.000	10.500	10.000	8.000	16.000	23.500	26.000	12.500	126.500
Werkzaamheid (%)	93,5	94,9	93,8	95,6	95,6	98,5	97,2	98,1	99,3	96,8
Werkloosheid (%)	6,5	5,1	6,2	4,4	4,4	1,5	2,8	1,9	0,7	3,2
Vast werk (%)	65,5	84,6	53,3	62,8	77,2	85,8	92,2	92,8	95,8	83
Voltijds (%)	46,3	57,2	30,4	39,6	59,1	54,1	58,4	53,9	60,3	52,6
Uren	27,5	32,1	23,2	25,8	31,2	32,1	34,4	33,7	35	31,6
Leeftijd	42,2	44	36,6	36,7	44,4	39,7	41,9	44,4	46,4	42,1
Student/scholier (%)	22,2	5,9	36	31,5	1,5	2,7	3,1	1,1	0,1	8,4
Vrouw (%)	37,3	36,2	53,7	48,1	34,1	41,3	46,7	50,4	45	45,1
Niet-Westerse migratieachtergrond (%)	7,8	5,7	3,8	4,9	9,1	4,3	6	4,6	3,4	5,2
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	0,2	3,1	3	2,6	3,6	4,3	4,1	7,9	10,8	5
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	27,8	13,3	40,6	40,6	4,1	9,9	10,5	10,1	9,5	15,8

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

Bron: POA 2021

De situatie is geheel anders op mbo-niveau: de verwachte instroom vanuit het mbo op de arbeidsmarkt is dusdanig hoog dat er voor het grootste deel aan de vraag wordt voldaan. Op mbo2- en mbo4-niveau ligt de jaarlijkse instroom (als percentage van het aantal werkenden in 2019-2020) boven de 3%, en op mbo3-niveau is dit bijna het dubbele met 6,1%. De vraag naar werknemers met deze opleidingsniveaus is bescheiden wat de uitbreidingsvraag betreft (tussen de 0,2% en 0,4%), en de vervangingsvraag ligt net als bij de andere arbeidsmarktregio's ongeveer tussen de 2% en 3% per jaar. Uitzondering hierop is de vervangingsvraag naar mensen met een opleiding van mbo3-niveau, welke slechts 1,5% per jaar bedraagt. Het opvallend hoge aanbod vanuit mbo3 en de relatief lage vraag resulteert

in een ITKP van wel 1,29, waaruit valt op te maken dat er een grote mismatch is voor dit opleidingsniveau. In dit geval is dit gunstig voor werkgevers, omdat zij voor het werven van personeel kunnen putten uit een groot aanbod. Voor schoolverlaters en werkzoekenden op mbo3-niveau kan dit echter problematisch zijn.

Rivierenland verschilt het meest van Gelderland wat betreft de arbeidsmarktprognoses voor de bachelor en master. Hoewel het gemiddeld jaarlijks niet om bijzonder grote afwijkingen in de percentages gaat, zijn zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag naar bachelor- en masteropgeleiden ongeveer anderhalf keer groter dan in Gelderland en Nederland. De vervangingsvraag naar mensen met een master-

opleiding bedraagt jaarlijks zelfs 4,3%. De jaarlijkse arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden is niet groot genoeg om aan deze relatief grote vraag tegemoet te komen. De gemiddeld jaarlijkse arbeidsmarktinstroom van bachelor-gediplomeerden is dan nog wel 2,9% van het aantal werkenden met deze opleidingsachtergrond, de instroom van mastergediplomeerden is opvallend laag met slechts 1,0% van het aantal werkenden (in Gelderland en op landelijk niveau ligt dit rond de 3%). Dit resulteert in grote tot zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Later in deze factsheet zal blijken dat deze knelpunten in het bijzonder groot zijn voor specifieke opleidingen (zoals technische opleidingen). De hoge vervangingsvraag naar mastergediplomeerden kan te maken hebben met de vergrijzing van de werkende beroepsbevolking in Rivierenland (de gemiddelde leeftijd is er erg hoog, zie Tabel 2), terwijl de lage arbeidsmarktinstroom te verklaren is doordat veel studenten in de grote steden wonen, zoals Nijmegen, en daar hun diploma halen.

Wat betreft de werkloosheid verschilt Rivierenland niet veel van Gelderland. Vergeleken met Gelderland zijn lager opgeleiden in Rivierenland iets minder werkzaam en is een groter percentage werkloos. Dit grotere potentieel aan werklozen, waarvan een deel zich zal aanbieden op de arbeidsmarkt, blijkt voor werkgevers op dit moment nog niet voldoende te zijn om de grote verwachte vraag op te vullen. Hoger opgeleiden (met name de master-gediplomeerden) kennen in Rivierenland daarentegen een hoog percentage dat werkzaam is en een lage werkloosheid (voor mastergediplomeerden slechts 1%). Opvallend is verder dat in Rivierenland het percentage werkenden dat voltijds werkt hoog is vergeleken met de andere arbeidsmarktregio's. De groep mastergediplomeerden in Rivierenland is wel de enige groep waarvan meer dan 60% voltijds werkt.

Diversiteit

Het aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt is in Rivierenland met 45,1% het laagste van alle Gelderse arbeidsmarktregio's. Mogelijk hangt het relatief lage aandeel vrouwen op de arbeidsmarkt samen met de ondervertegenwoordiging van de sector welzijn, zorg en onderwijs (zie paragraaf over sectorspecialisatie hieronder), waarin traditioneel veel vrouwen werken. Het aandeel werkende vrouwen is vooral laag voor

vrouwen met basisonderwijs (37,3%), mbo2 (34,1%) en master (45%; in Gelderland respectievelijk 41,9%, 37,4% en 48,0%, zie Tabel A.2). Verder ingezoomd naar opleidingssectoren (niet weergegeven in de Appendix) lijken de lagere percentages voor mbo2 en masteropleidingen voornamelijk gedreven te worden door het relatief lage aandeel werkende vrouwen met een opleiding in techniek & ict. Verder is het kenmerkend dat het aandeel werkende vrouwen met een achtergrond in zorg & onderwijs of economie & maatschappij groter is dan in Gelderland.

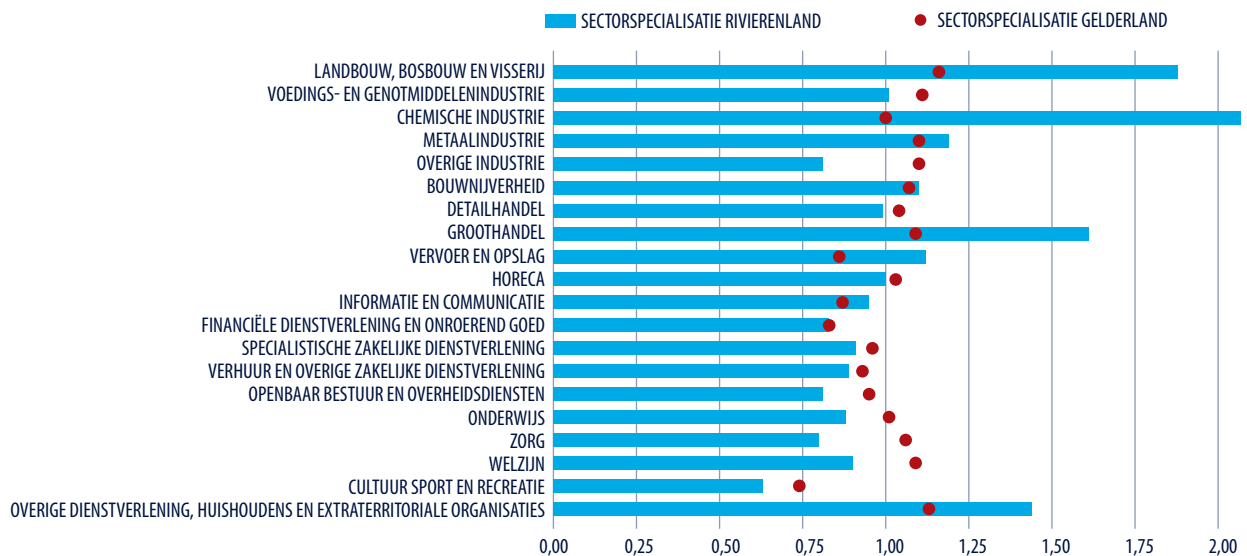
Het percentage van de beroepsbevolking met een niet-westerse migratieachtergrond bedraagt in Rivierenland 5,2%. Dit is veel lager dan in Gelderland (7,1%) en Nederland (11,7%). Het opleidingsniveau met het grootste aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond is mbo2 met 9,1%, hoewel dit ook een vrij kleine groep van werkenden is (in totaal 8.000). Op masterniveau is het aandeel werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond met slechts 3,4% het laagst. Over het algemeen kent Rivierenland wat migratieachtergrond betreft dus een iets minder diverse beroepsbevolking dan Gelderland en Nederland in totaal, mogelijk omdat het geen grote steden heeft.

Leven Lang Ontwikkelen

Ten slotte toont Tabel 2 nog enkele indicatoren die betrekking hebben op het leven lang ontwikkelen, namelijk de trainingsintensiteit. Het aandeel werkenden dat een cursus of opleiding volgt van korter dan 6 maanden is voor alle opleidingsniveaus niet bijzonder hoog (rond de 5%), maar onder werkenden met een bachelor of masterdiploma zien we een duidelijk hoger aandeel van 7,9% en 10,8%. Dit betekent dat werkgevers meer investeren in het ontwikkelen van vaardigheden op korte termijn voor werknemers met deze opleidingsachtergrond. Betreffende opleidingen en cursussen van langer dan 6 maanden, is het niet verassend dat werkenden die direct van de middelbare school komen vaak hieraan deelnemen (40,6%), omdat velen van deze groep nog doorstuderen op het mbo, het hbo of de universiteit. Het percentage werkenden dat een lange opleiding volgt vanaf mbo3 en hoger ligt echter nog steeds rond de 10%. Omdat dit meestal geen studenten of scholieren zijn, is dat een indicatie dat er ook onder de werkenden in Rivierenland veel wordt geïnvesteerd in leven lang ontwikkelen.

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

FIGUUR 2. Actuele sectorspecialisatie* Rivierenland 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

Rivierenland is qua werkgelegenheid ten opzichte van Nederland en Gelderland sterk gespecialiseerd in een aantal specifieke sectoren. Ten eerste is de arbeidsmarktregio sterk gespecialiseerd in de sector landbouw, bosbouw en visserij, zo blijkt uit Figuur 2. Het werkgelegenheidsaandeel is bijna twee keer zo groot als het Nederlandse aandeel in deze sector. Daarnaast is het aandeel in de chemische industrie aanzienlijk groter in verhouding tot Nederland. Let wel dat de sectorspecialisatie niets zegt over het werkgelegenheidsaandeel en de absolute omvang van de werkgelegenheid van sectoren. Daarnaast is er sprake van redelijke specialisatie in groothandel, metaalindustrie en overige dienstverlening. Het streven in Gelderland om Rivierenland als logistieke hotspot te positioneren zou gerelateerd kunnen zijn aan de relatief sterke specialisatie in de groothandel, en minder aan de geringe specialisatie in vervoer en opslag. De energiesector is niet opgenomen in de figuur omdat het ongewogen aantal werkenden in het bronbestand voor de figuur lager is dan 80. Opvallend is dat de welzijnssector, de zorgsector en het onderwijs qua werkgelegenheid sterk zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van zowel Gelderland en Nederland. Verder valt op dat Rivierenland nog minder

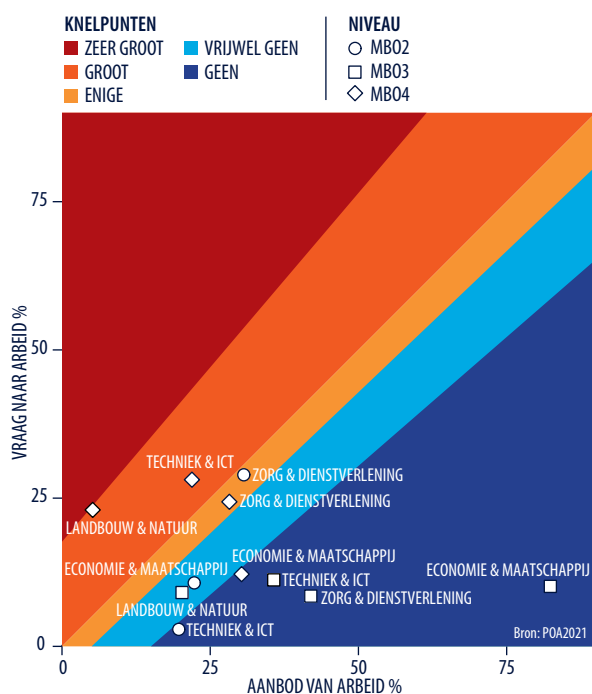
dan Gelderland is gespecialiseerd in cultuur, sport en recreatie. Het is dus opvallend dat er weinig ondersteuning in deze cijfers te vinden is voor Rivierenland (en ook Gelderland) als toeristische regio.

Arbeidsmarkt knelpunten naar opleidingssector

De prognoses naar opleidingsniveau uit de eerste paragraaf kunnen verder uitgesplitst worden 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 Rivierenland zullen verhouden. Figuur 4 doet hetzelfde voor het hoger onderwijs. De kleuren bakenen de gebieden af die corresponderen met de vijf eerder besproken ITKP-typering voor 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 binnen de weergegeven opleidingscategorïen verwachte vraag- en aanbodverhoudingen kunnen verschillen voor de onderliggende opleidingen.

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

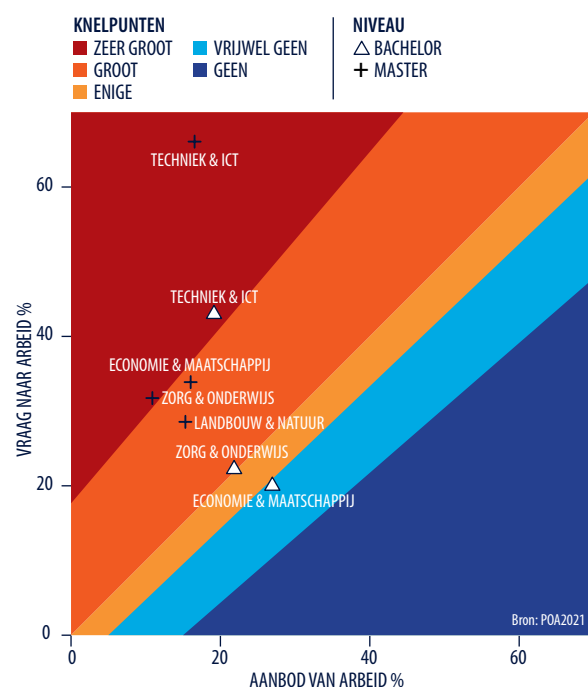


Middelbaar beroepsonderwijs

Zoals eerder is benoemd bij de omschrijving van Tabel 2 is de verwachte vraag naar gediplomeerden uit het mbo relatief laag in Rivierenland, wat over het algemeen zorgt voor weinig knelpunten in personeelsvoorziening voor werkgevers. Uit Figuur 3 blijkt dat dit specifiek geldt voor mbo2 en mbo3; voor mbo4-gediplomeerden is de vraag net iets hoger en het aanbod dusdanig kleiner dat er knelpunten kunnen ontstaan in het vinden van personeel met deze opleidingsachtergrond. Het laagste aanbod wordt verwacht voor de gediplomeerden landbouw & natuur mbo4. Hoewel hier de vraag rond hetzelfde niveau ligt als mbo4 zorg & dienstverlening, namelijk 24% van de werkgelegenheid, is het aanbod op de arbeidsmarkt vanuit deze opleidingen zo laag dat werkgevers grote moeite zullen hebben met het vinden

van geschikte werknemers. Ook voor mbo4 techniek & ict overstijgt de vraag naar personeel het arbeidsaanbod. Voor de zorg & welzijnssectoren is van belang dat er de komende 6 jaar op mbo-niveau (specifiek mbo2 en mbo4) een relatief grote vraag naar zorgpersoneel wordt verwacht in Rivierenland. Deze vraag wordt nog wel voldoende opgevuld door het aanbod, waardoor slechts enige knelpunten worden voorzien. Nog minder zorgen voor personeelstekorten in de zorg zijn er op mbo3-niveau, waar ook beduidend minder vraag naar zal zijn in Rivierenland.

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



Hoger onderwijs

Vergeleken met de vraag naar gediplomeerden van het middelbaar (beroeps)onderwijs wordt er voor gediplomeerden van het hoger onderwijs (bachelor en master) de komende 6 jaar een veel grotere vraag verwacht, terwijl de arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen niet hoger ligt dan het aanbod op mbo-niveau. Dit resulteert in grote tot zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening, zoals al eerder is geconstateerd bij de beschrijving van Tabel 2. Figuur 4 zoomt in op de confrontatie tussen vraag en aanbod voor de onderlig-

Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2021-2026

gende opleidingssectoren. De grootste knelpunten voor werkgevers zullen zich naar verwachting voordoen in de techniek & ict en in de zorg en het onderwijs. De vraag naar afgestudeerden met een masterdiploma vanuit de richting techniek & ict is in verhouding naar verwachting zo groot (over 6 jaar boven de 65% van de werkgelegenheid, ongeveer 850 baanopeningen), dat het verwachte aanbod hier bij lange na niet tegenop weegt. Werkgevers in Rivierenland zullen dan ook de grootste moeite hebben om aan bekwaam techniek & ict personeel te komen. Daarnaast zal de zorg in Rivierenland te maken krijgen met krapte aan personeel met een masterdiploma, aangezien de vraag ook hier veel groter is dan het aanbod. Deze vraag wordt voor een significant deel gedreven door de vervangingsvraag (gemiddeld 3,9% per jaar, ten opzichte van 0,8% uitbreidingsvraag; in totaal betreft het ongeveer 940 baanopeningen); ook hier kan uitstroom ontstaan als gevolg van de toenemende druk op de zorg een factor zijn.

Grote problemen in de personeelsvoorziening worden verder verwacht bij het werven van schoolverlaters met een bachelorsdiploma in de richting landbouw & natuur, en zorg & onderwijs. Voor landbouw & natuur wordt de vraag ook gedreven door de vervangingsvraag, in dit geval zelfs gemiddeld 4,8% per jaar. De verwachte vervangingsvraag naar bachelor gediplomeerden zorg & onderwijs is hiervan precies de helft, maar nog steeds groter dan het verwachte arbeidsaanbod. Op masterniveau zien we knelpunten van ongeveer dezelfde grootte voor landbouw & natuur en voor economie & maatschappij, waarbij de vervangingsvraag boven de 3% per jaar ligt. De enige opleiding op hbo- en wo-niveau waarvoor vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening worden verwacht is de bacheloropleiding economie & maatschappij.

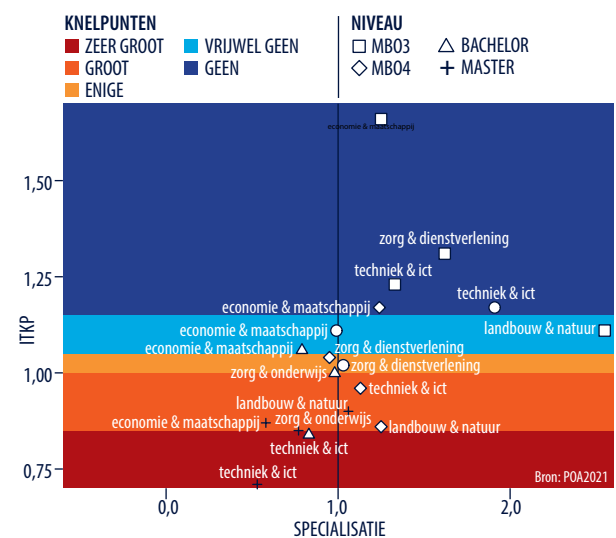
Relatie arbeidsmarktknelpunten en specialisatie naar opleiding

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 Rivierenland in deze opleidingssectoren qua werkgelegenheid gespecialiseerd is. De specialisatie is gelijk aan de ratio van het aandeel werkzame personen van een bepaalde opleidingssector die in Rivierenland wonen ten opzichte van het aandeel van die opleidingssector in het Nederlandse totaal. Indien

de specialisatie voor een opleidingssector groter is dan 1,00, betekent dit dus dat Rivierenland in verhouding tot Nederland een groter aandeel van mensen met deze opleidingsachtergrond kent. Bijvoorbeeld, de specialisatie 1,24 die hoort bij mbo4 economie & maatschappij impliceert dat het werkgelegenheidsaandeel van deze opleidingssector in Rivierenland 24% groter is dan het aandeel van deze opleidingssector in Nederland als geheel. Maar uit Figuur 5 komt naar voren dat voor deze opleidingssector geen knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten zijn. Hetzelfde geldt min of meer voor de overige opleidingssectoren in het kwadrant rechtsboven van de figuur.

De arbeidsmarkttekorten in de regio zijn urgenter of problematischer als de specialisatiegraad van de werkgelegenheid voor de betreffende opleidingssector sterker is. Het is daarom vooral van belang dat er voldoende personeel is voor de opleidingssectoren waarin Rivierenland gespecialiseerd is. Des te problematischer zijn daarom de grote knelpunten voor de opleidingssectoren in het kwadrant rechtsonder in Figuur 5: master landbouw & natuur, mbo4 techniek & ict en mbo4 landbouw & natuur.

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



Figuur 5 laat zien dat de opleidingssectoren waarin Rivierenland niet is gespecialiseerd ten opzichte van Nederland naar verwachting ook de grootste knelpunten voor werkgevers gaan opleveren in het werven van personeel (lage ITKP). Het aandeel werkenden met een master techniek & ict is in Rivierenland bijna 50% kleiner dan in Nederland, en de nieuwe instroom vanuit deze opleiding zal de komende jaren niet voldoende blijken om de vraag van werkgevers te dekken. Hetzelfde geldt op masterniveau voor economie & maatschappij en voor zorg & onderwijs. Ook op bachelorniveau zijn de knelpunten voor techniek & ict groot maar Rivierenland is niet gespecialiseerd in deze werkgelegenheid. Hoewel de vraag naar deze gediplomeerden dus naar verwachting groter zal dan het aanbod, werken er in de regio relatief minder mensen met deze diploma's ten opzichte van Nederland.

Rivierenland kent op mbo-niveau een relatief sterke specialisatie in techniek & ict (mbo2 en mbo3) en in zorg & dienstverlening (mbo3), en naar verwachting zal er voor deze opleidingen meer dan voldoende aanbod zijn de komende 6 jaar om aan de vraag van werkgevers tegemoet te komen. Een opvallende uitschieter is verder mbo3 landbouw & natuur. Vanwege een verwachte redelijk grote arbeidsmarktinstroom aan schoolverlaters uit deze opleidingen (in 6 jaar tijd 20% van het aantal werkenden) zullen werkgevers weliswaar geen moeite hebben met het werven van gediplomeerden van deze opleidingsrichting, maar de regio biedt wel veel werkgelegenheid voor deze groep zoals blijkt uit de sterke specialisatie.

Arbeidsmarktontwikkelingen door Covid-19

Rivierenland is als regio bijzonder sterk gespecialiseerd in de sector landbouw, bosbouw en visserij (zie Figuur2). Deze sector is door de coronacrisis relatief ongeschonden gebleven in verhouding tot andere, zwaarder getroffen sectoren. Naast de landbouw is Rivierenland ten opzichte van Nederland meer gespecialiseerd in de groothandel: deze sector heeft in 2020 te maken gehad met forse omzetzdalingen die ontstonden door vraaguitval (vanuit onder andere retail en industrie). De groothandel in voedselproducten lijkt minder last te hebben gehad van deze problemen.

In deze factsheet is geconstateerd dat de vraag zal aanhouden voor hoger geschoold personeel in de zorg (en daarmee ook de tekorten zullen aanhouden). Deze vraag wordt voor het grootste deel gedreven door de vervangingsvraag, die ontstaat wanneer werknemers uittreden of van beroep wisselen. De druk op de zorg is eind 2021 nog steeds erg groot en het blijkt nog steeds moeilijk om alle uitgestelde zorg in te halen, waardoor de werkdruk zal blijven toenemen. Dit kan uiteindelijk leiden tot een nog grotere vervangingsvraag terwijl de instroom van gediplomeerden vanuit de zorgopleidingen op bachelor en masterniveau hierbij achter dreigt te blijven. Ook daar waar de arbeidsmarkt in de zorg nu nog redelijk in balans is (dat geldt met name voor mbo2 en mbo4 zorg & dienstverlening), kunnen er door uitstroom als gevolg van een almaar toenemende werkdruk in de zorg toch grotere knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan dan nu wordt voorzien. 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 Rivierenland 2021-2026

Appendix

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

	Rivierenland	Gelderland	Nederland
Prognoses			
Uitbreidingsvraag (%)	0,5	0,4	0,5
Vervangingsvraag (%)	3,4	3,2	3,1
Arbeidsmarktinstroom (%)	2,9	2,8	2,8
ITKP	0,98	0,99	0,99
Typing ITKP	Groot	Groot	Groot
Actuele indicatoren			
Werkenden	126.500	1.062.000	8.952.000
Werkzaamheid (%)	96,8	96,7	96,4
Werkloosheid (%)	3,2	3,3	3,6
Vast werk (%)	83,0	82,9	82,5
Voltijds (%)	52,6	48,5	50,7
Uren	31,6	30,5	31,2
Leeftijd	42,1	41,4	41,2
Student/scholier (%)	8,4	10,5	10,2
Vrouw (%)	45,1	46,7	46,9
Niet-westerse migratieachtergrond (%)	5,2	7,1	11,7
Trainingsintensiteit <6 mnd (%)	5,0	5,3	5,6
Trainingsintensiteit >6 mnd (%)	15,8	17,3	17,4

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

Bron: POA2021

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 Rivierenland 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
Vol tijds (%)	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