

Arbeidsmarkt analyse Gelrepact

Facts, figures & feelings

Edwin van de Wiel | Robin Koster | Gert-Jan Hospers

2023

Movementem

Onderzoek | Advisering | Procesbegeleiding

Inhoudsopgave

Frisse kijk op de Gelrepact-regio's	3
Inleiding	7
Regio's van het Gelrepact	8
Gebiedsindeling	9
1. Ontwikkeling 2015 - 2022 Vraagzijde	11
1.1 De ontwikkeling van de Gelrepact-economie, 2015 - 2022	12
1.2 De X-factor	13
Wat maakt de economie zo bijzonder?	13
Stuwende en verzorgende activiteiten	14
Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's	15
Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's naar component	16
1.3 De best presterende sectoren naar werkgelegenheidsontwikkeling	17
Best presterende subsectoren naar werkgelegenheidsontwikkeling	18
De top 3 best presterende stuwende subsectoren	19
De top 3 best presterende verzorgende subsectoren	20
1.4 Werkenden naar opleiding	22
Werkenden naar opleidingsniveau	22
ROA-cijfers over de arbeidsmarkt	23
Werkenden nader bekeken	24
2. Ontwikkeling 2015 - 2022: Aanbodzijde	26
2.1 Bevolking	27
Bevolkingsontwikkeling	27
Bevolking Gelrepact-regio's	28
Natuurlijke aanwas en migratie	29

2.2 Ontwikkeling leerlingen- en studenten aantallen	30
Leerlingenaantal basis- en voortgezet onderwijs	30
Studentaantal mbo	31
2.3 Woon- werkverkeer	33
Woon-werkverkeer berekend	33
Werknemers die in de regio wonen en werken	34
Waar werken de werknemers buiten de regio	35
2.4 Onbenut arbeidspotentieel	37
2.5 WW-rechten en bijstandsgerechtigden	39
WW-rechten en bijstandsgerechtigden, 2015 - 2022	39
3. Toekomstige ontwikkelingen	40
3.1 Saldo vraag en aanbod	41
Jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector	41
3.2 Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren	43
Bevolkingsprognose tot 2050	43
Prognose leerlingenaantallen tot 2040	44
Prognose mbo-studentenaantallen tot en met 2035	46
Bijlagen	47
Saldo vraag en aanbod van werkenden naar opleidingsniveau gemiddeld per jaar tot 2026 (in %)	47
Gemeenten naar arbeidsmarktregio	48

Frisse kijk op de Gelrepact-regio's

Door prof. dr. Gert-Jan Hospers

Dit rapport vormt samen met de zes regiorapporten de Arbeidsmarkt analyse Gelrepact 2023. Het bevat tal van relevante facts, figures en feelings die van belang zijn voor de Gelderse arbeidsmarkt(en). De regiorapporten en een groot deel van dit hoofdrapport gaan in op facts en figures. Deze samenvatting bevat evenwel grotendeels feelings.

We kijken meer naar de samenhang en verschillen tussen de regio's. Daarbij is het onvermijdelijk om ook wat buiten de spreekwoordelijke lijntjes te kleuren.

Duidelijk is dat dé Gelderse arbeidsmarkt niet bestaat: elk deelgebied heeft z'n 'couleur locale' met unieke sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. Maar tegelijkertijd is er, afgaande op de eigentijdse 'sectorkaart' (zie later in dit rapport), ook iets van een gemene deler te ontwaren. Zo blijkt dat de gezondheids- en welzijnszorg en de industrie in meerdere regio's tot de best presterende branches - gerekend naar werkgelegenheidsontwikkeling - behoren. Het Gelrepact-gebied is met andere woorden een mozaïek van regio's: van buitenaf zie je een duidelijk patroon dat echter uit specifieke

stukjes is samengesteld. Die lokale verschillen reiken verder dan traditionele scheidslijnen tussen centraal en perifeer gelegen gebieden, tussen stad en platteland en tussen steden met en zonder instelling voor hoger onderwijs. Het ligt genuanceerder, terwijl er tegelijkertijd ook intrigerende overeenkomsten tussen de deelregio's bestaan. Hieronder enkele observaties.

Overal personeelstekorten, benodigde skills verschillen

Niet verrassend: in alle regio's zien we tekorten op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Vergrijzing van het personeelsbestand speelt hierbij een rol, maar ook de regionale sectorstructuur. De behoefte aan kwalificaties verschilt per gebied. Regio's met een dominante mkb/mbo-economie (Rivierenland, Achterhoek, Stedendriehoek en Noordwest Veluwe) zitten vooral te springen om bachelor- en masteropgeleiden. Van die groep zijn er genoeg in het Rijk van Nijmegen en de FoodValley – regio's met een eigen universiteit en hogeschool – maar de kennisvelden waarin de afgestudeerden zijn opgeleid sluiten niet altijd aan bij de vraag. Zo is er overal vraag naar technisch geschoolden op academisch niveau (bijv. ict-experts) en zorgprofessionals, terwijl het aanbod daarvan binnen Gelderland achterblijft. Om die mismatch aan te pakken, kan het uitgaan van 'skills' in plaats van diploma's en gerichte na-, bij- en omscholing een helpende hand bieden. Initiatieven zoals het project 'Bevorderen leercultuur MKB' van de provincie en de zes arbeidsmarktregio's binnen het Gelrepact zijn dan ook toe te juichen¹.

¹ Zie: www.leercultuurmkb.nl

Frisse kijk op de Gelrepact-regio's

Werkenden in Rivierenland en Achterhoek lijken op elkaar

Kijken we naar het arbeidsaanbod, dan valt op dat Rivierenland en de Achterhoek veel gelijkenissen met elkaar vertonen. Zo hebben beide regio's binnen Gelderland het grootste aandeel werkzame personen bij mkb-bedrijven en telt de gemiddelde werkweek voor werkenden er 31 uur of meer. Ook hebben ze relatief gezien de meeste oudere werknemers van het totale gebied – en daarmee een grote uitdaging op het gebied van vergrijzing. Opvallend: uit onderzoek van Moventem en Companen naar brede welvaart in Gelderland (2023) bleek ook al dat Rivierenland en de Achterhoek op elkaar lijken: we vinden er de meest tevreden Gelderlanders². De inwoners uit beide regio's beoordelen hun geluksniveau met een 7,9 en geven vergeleken met de rest van hun provinciegenoten de hoogste rapportcijfers voor hun woning, woonomgeving en – niet onbelangrijk – werkgelegenheid.

Wat speelt er in Stedendriehoek en Noordwest Veluwe?

De shift-share analyse in het rapport laat het locatiespecifieke van arbeidsmarktregio's zien. Wat is de X-factor, wat maakt de regio anders dan je op grond van nationale en sectorcijfers zou verwachten? Het dempende regionale effect van de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe springt meteen in het oog: de X-factor is er negatief en ligt op maar liefst -30 procent. Wat is daarvan de achtergrond? Ligt het misschien aan het feit dat deze arbeidsmarktregio is samengesteld uit gebieden (Stedendriehoek enerzijds en Noordwest Veluwe anderzijds) die onderling weinig contact met elkaar hebben? Heeft de bij de bevolkingsontwikkeling achterblijvende werkgelegenheidsgroei te maken met de

² Moventem & Companen (2023), *Brede Welvaart in de provincie Gelderland: een verkenning vanuit inwonersperspectief voor beleid en gebiedsagenda*, Moventem/Companen, Zutphen/Arnhem

komst van groepen die niet meer aan het arbeidsproces deelnemen (denk aan de populariteit van Lochem bij gepensioneerden)? Of zien we iets over het hoofd? Een eenduidige verklaring is er niet.

Er staat geen hek om de Gelderse arbeidsmarktregio's

Met uitzondering van Midden-Gelderland kennen alle deelregio's binnen de provincie een negatieve pendel. Meer inwoners werken in een ander gebied dan waar ze wonen; er staat geen hek om hun woonregio. Die observatie is belangrijker dan ze op het eerste gezicht lijkt. Om te beginnen laat het de relativiteit van de grenzen van arbeidsmarktregio's zien – ze zijn min of meer kunstmatig en doen geen recht aan de regio van het dagelijks leven ('daily urban system'). Als we ervan uitgaan dat middelbaar en hoger opgeleiden bereid zijn om langere reistijden te accepteren (vuistregel: een pendelbereidheid van 1,5 uur per dag), dan biedt dat kansen voor regio's die op zoek zijn naar arbeidskrachten met specifieke competenties. Deze conclusie werd ook al getrokken in de studie Kracht van Oost 2.0 (2020) en was destijds aanleiding om te pleiten voor meer samenwerking tussen arbeidsmarktregio's³. Bij dat pleidooi sluit ik me aan. Door de blik over de regiogrenzen te richten komen synergiekansen in beeld. Voorbeeld: om ict-professionals te werven, zou de Achterhoek zich specifiek kunnen focussen op Midden-Gelderland en het Rijk van Nijmegen.

³ P. Tordoir (2020), *Oost-Nederland: verbindingen centraal*, Ruimtelijk Economisch Atelier Tordoir, Amsterdam

Frisse kijk op de Gelrepact-regio's

Synergiekansen binnen en buiten regio én provincie

Waarom zou het contact tussen de Gelderse arbeidsmarktregio's beperkt moeten blijven tot het pendelverkeer van de werkenden? Je zou 'regionale verwevenheid' ook tot een speerpunt van provinciaal arbeidsmarktbeleid kunnen maken. Daar is zeker in het geval van Gelderland wat voor te zeggen. Zo levert samenwerking tussen de FoodValley en de Achterhoek rond voedseltechnologie voor beide regio's meerwaarde op, bijvoorbeeld door stages door Wageningse studenten bij Achterhoekse food-bedrijven te stimuleren. De synergiekansen reiken verder dan alleen binnen de provincie Gelderland. Neem Rivierenland dat in toenemende mate contact heeft met de stedelijke agglomeraties rond Utrecht en Den Bosch of het Rijk van Nijmegen dat nauwe relaties onderhoudt met Oost-Brabant en Noord-Limburg. Uit het hiervoor aangehaalde onderzoek Kracht van Oost 2.0 (2020) blijkt dat er binnen Oost-Nederland naast gezondheid & gezondheidszorg en duurzame voeding in algemene zin met name rond de specialisaties 'eiwittransitie & voedseltechnologie', 'agrotech/smart farming' en 'composieten' bovenregionale synergie mogelijk is⁴.

Van systeembeperkingen naar experimenteerruimte

Het meeste arbeidsmarktbeleid is gegoten in landelijke regelingen. Door hun ligging of economische kenmerken hebben regio's echter specifieke noden of kwaliteiten waarin nationale wetgeving niet voorziet. Zo is de Achterhoek een grensregio die bovendien veel behoefte heeft aan ongeschoolde arbeid van migranten.

In de FoodValley studeren veel buitenlandse studenten die na hun opleiding van grote waarde kunnen zijn om de krapte op de Gelderse arbeidsmarkt op te vangen. Maar hoe kun je deze groep zonder administratieve rompslomp rond verblijf, wonen en dergelijke verleiden tot een baan in bijvoorbeeld Rivierenland of de Noordwest Veluwe? Het 'systeem' werkt hier nog vaak beperkend, ook al zijn de werkgevers creatief en van goede wil. Als partij die over de regiogrenzen kijkt en beleidslijnen met elkaar verbindt, kan de provincie de relevante actoren bij elkaar brengen, innovatieve projecten opzetten en lobbyen bij het rijk voor 'experimenteerruimte'⁵.

Provincie als dé partij om toekomstthema's te agenderen

Effectief arbeidsmarktbeleid vraagt om geduld, vasthoudendheid en een lange adem – het is geen sprintje, maar een marathon. De focus op de lange termijn die daarvoor vereist is staat in de huidige kortetermijnsamenleving echter steeds meer onder druk⁶. Hoe zorg je ervoor dat partijen op de arbeidsmarkt verder kijken dan de waan van de dag? Vanuit haar agenderende rol zou de provincie Gelderland in samenspraak met de zes arbeidsmarktregio's nog meer dan nu een podium kunnen bieden om nieuwe topics te bespreken die relevant zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Welke rol kan het veel bezongen 'onbenutte arbeidspotentieel' daadwerkelijk spelen bij het oplossen van personeelstekorten? Moeten we niet veel bewuster nadenken over de rol van taal (denk aan de denigrerende term 'laagopgeleiden') in het beleid? Zouden we de arbeidsmarktcrapte ook niet kunnen oplossen door in te zetten

⁴ P.A. Balland & R. Boschma (2020), *Ontwikkelingspotenties in Oost-Nederland*, Universiteit Utrecht, Utrecht

⁵ Y. Prince, K. Zandvliet & A.J. van der Toorn (2019), *Evaluatie inrichting van het arbeidsmarktbeleid van de provincie Noord-Brabant 2016-2019*, SEOR, Rotterdam

⁶ R. Krznaric (2020), *De goede voorouder: langetermijndenken voor een kortetermijnwereld*, Ten Have, Utrecht

Frisse kijk op de Gelrepact-regio's

op 'degrowth' of 'de economie van de vreugde'?⁷ Het is zomaar een greep aan toekomstgerichte thema's die zich lenen voor verdieping en debat.

Maak je alleen druk over zaken waar je als regio invloed hebt

Samenhangend met de eerdergenoemde beperkingen van het nationale arbeidsmarktbeleid geldt het algemene punt dat de Gelderse arbeidsmarktregio's voor hun wel en wee sterk afhankelijk zijn van wat er buiten de provincie gebeurt. Voorbeeld: of je nu in Midden-Gelderland, het Rijk van Nijmegen of de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe bent, overal zie je dat globalisering, de energiecrisis en andere externe ontwikkelingen hun weerslag op 'het lokale' hebben. Bij het ontwikkelen van arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau is het dan ook goed om je telkens af te vragen of een vraagstuk door beleidsinterventies te beïnvloeden is of niet. Wat dat betreft geldt ook voor bestuurders en andere stakeholders op de arbeidsmarkt het stoïcijnse advies dat je je alleen druk moet maken over zaken waarop je invloed hebt, hoe moeilijk dat ook is.

⁷ G. Bujs (2019), *Waarom werken we zo hard? Op weg naar een economie van de vreugde*, Boom, Amsterdam

⁸ M. van Reijen (2016), *Stoïcijnse levenskunst: evenveel geluk als wijsheid*, ISVW Uitgevers, Leusden

Inleiding

Hoe staan de Gelrepack-regio's er op werkgebied voor? In dit rapport geven we antwoord op deze vraag door de zes Gelrepack-regio's met elkaar en met de ontwikkeling in Nederland te vergelijken. We geven overzicht en inzicht op hoofdlijnen voor deze regio's, in het heden, verleden en de nabije toekomst. Naast dit rapport zijn er voor de afzonderlijke regio's arbeidsmarkt analyses samengesteld. Deze regiorapporten bevatten de facts en figures die als bouwstenen kunnen dienen voor het formuleren van arbeidsmarktbeleid. Dit hoofdrapport bevat niet alleen de facts en figures, maar ook een frisse kijk op de (toekomstige) ontwikkeling van het Gelrepack-gebied. Daarbij is gebruik gemaakt van de cijfers en figuren als basis voor feelings over het Gelrepack-gebied.

We behandelen beide kanten van de arbeidsmarkt, dus de vraag- en aanbodzijde. Qua tijdsperiode richten we ons op de ontwikkeling in de afgelopen acht à negen jaar, om vervolgens een blik te werpen op de toekomst. Meer in detail tot 2026 en globaler kijken we naar 2035 of 2040. Zo wordt bijvoorbeeld ingezoomd op de ontwikkeling van de leerlingen- en studentenaantallen in de regio, de profielen van werkenden en vraag naar nieuw personeel als gevolg van pensionering of economische ontwikkeling. Doorgaans worden de indicatoren van de zes arbeidsmarktregio's vergeleken met de Nederlandse ontwikkeling. Dit niet alleen als een soort van benchmark maar vooral ook om te zien hoe de regio's zich onderling tot elkaar verhouden.

Om dit rapport samen te stellen is gebruik gemaakt van data-leveranciers met een landelijke of provinciale dekking. Vaak is het mogelijk om op het niveau van de arbeidsmarktregio een beeld te schetsen. Een enkele keer is dat helaas niet mogelijk omdat data op gemeente- of arbeidsmarktregioniveau niet beschikbaar is. In die gevallen is gekozen voor het niveau van COROP-regio's.

De data-analyse voor dit rapport is afgesloten in augustus 2023. De meest recent beschikbare data zijn gebruikt. Soms ligt de meest recente peildatum echter enkele jaren

terug. Het betreft evenwel de meest recent beschikbare data. Om zoveel mogelijk actueel te zijn is ook gebruik gemaakt van voorlopige cijfers. Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat de hier gepresenteerde cijfers (licht) af kunnen wijken van de definitieve cijfers die later dit jaar worden gepubliceerd. Indien wij gebruik maken van voorlopige cijfers is dit genoemd in de bronvermelding.

Overlap met bestaande regionale economische monitoren is mogelijk.

Onze analyse betreft evenwel de gebiedsindeling van de arbeidsmarktregio's. Terwijl economische monitoren doorgaans een bestuurlijke eenheid, zoals Regio Achterhoek, Regio Stedendriehoek of een COROP-regio bestrijken.

Maandag 25 september jl. heeft Team Moventem op het Gelderse Provinciehuis een werkatelier verzorgd. Daarbij waren onder andere aanwezig de gedeputeerde, enkele wethouders, programmamanagers van de Gelrepack arbeidsmarktregio's en vertegenwoordigers van organisaties als het UWV. Tijdens het werkatelier werden de uitkomsten van de zes uitgevoerde analyses op hoofdlijnen gepresenteerd en besproken. Dit heeft geleid tot aanscherping van het voorliggende hoofdrapport. Vervolgens werd van gedachten gewisseld over de implicaties voor boven-regionaal arbeidsmarktbeleid. Ideeën varieerden van een gezamenlijke aanpak op het gebied van onbenut arbeidspotentieel, omdat de regio's daarin een vergelijkbaar beeld hebben in de cijfers. Tot een gedifferentieerde benadering van krapteberoepen, omdat daarin de regio's onderling ook verschillen. Duidelijk was dat "er geen hek" om de regio's staat en dat samenwerken nodig is om de opgaven slagvaardig aan te gaan. Hier wordt op initiatief van Gelrepack een concreet vervolg voor georganiseerd.

Regio's van het Gelrepact

Voor deze rapportage vormen de arbeidsmarktregio's van het Gelrepact de basis. Tenzij anders vermeld presenteren wij cijfers over deze regio's. Het gebied omvat de gehele provincie Gelderland en een viertal gemeenten grenzend aan de provincie. Dit zijn: Mook en Middelaar (L), Deventer, Olst-Wijhe (O) en Zeewolde (FL).

Soms zijn de data niet beschikbaar op arbeidsmarktregioniveau en is het ook niet mogelijk data te genereren door gemeenten bij elkaar op te tellen. We ontkomen er dan niet aan om de cijfers op een andere regionale schaal te presenteren. Dit is de zogenoemde COROP-regio. COROP is een regionale indeling. Deze indeling wordt gebruikt voor analytische doeleinden. De naam COROP komt van Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma. In totaal zijn er in Nederland 40 COROP-gebieden. De COROP-indeling wordt gebruikt door onderzoeksinstituten, zoals het CBS, om statistische gegevens te presenteren. Het is daarmee de meest gebruikte regionalisatie naast provincies en gemeenten.

Op de kaarten hierna is aangegeven welke gemeenten de arbeidsmarktregio's en de COROP-regio's omvatten. De COROP-regio's die een groot deel van het Gelrepact-gebied omvatten zijn Achterhoek (CR), Arnhem/Nijmegen, Veluwe, Zuidwest-Gelderland en Zuidwest-Overijssel. Voor het deelrapport van FoodValley zijn ook cijfers van COROP-regio Utrecht (CR) gebruikt. In de bijlagen zijn de gemeenten per arbeidsmarktregio opgenomen.

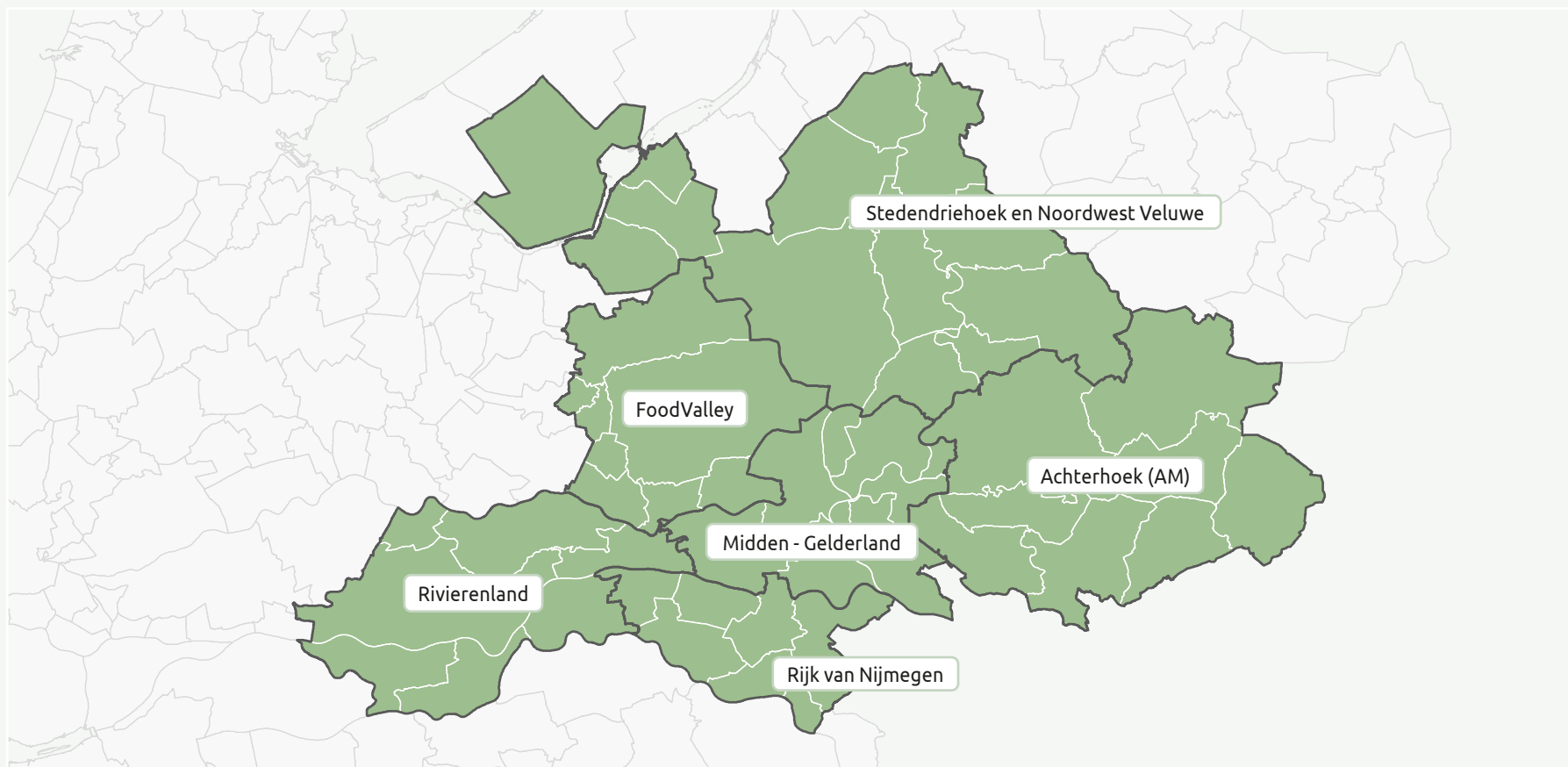
In verband met de leesbaarheid wordt de term arbeidsmarktregio doorgaans weggelaten als dit type regio wordt bedoeld. Zonder toevoeging gaat het dus om arbeidsmarktregio's. Als sprake is van een andere regio-indeling, zoals COROP, dan wordt dit expliciet vermeld. In de meeste gevallen hebben de arbeidsmarktregio's een andere naam dan de COROP-regio's. Dat geldt niet voor de Achterhoek. Deze regio bestaat in twee varianten, de arbeidsmarktregio Achterhoek (8 gemeenten) en de COROP-regio Achterhoek (11 gemeenten). Om verwarring te voorkomen, bijvoorbeeld bij het knippen en plakken van figuren voor andere doeleinden, duiden we de arbeidsmarktregio Achterhoek aan met Achterhoek (AM) en de 'andere' met Achterhoek (CR).

Gebiedsindeling

Arbeidsmarktregio's

Figuur 1

Arbeidsmarktregio's van het Gelrepack

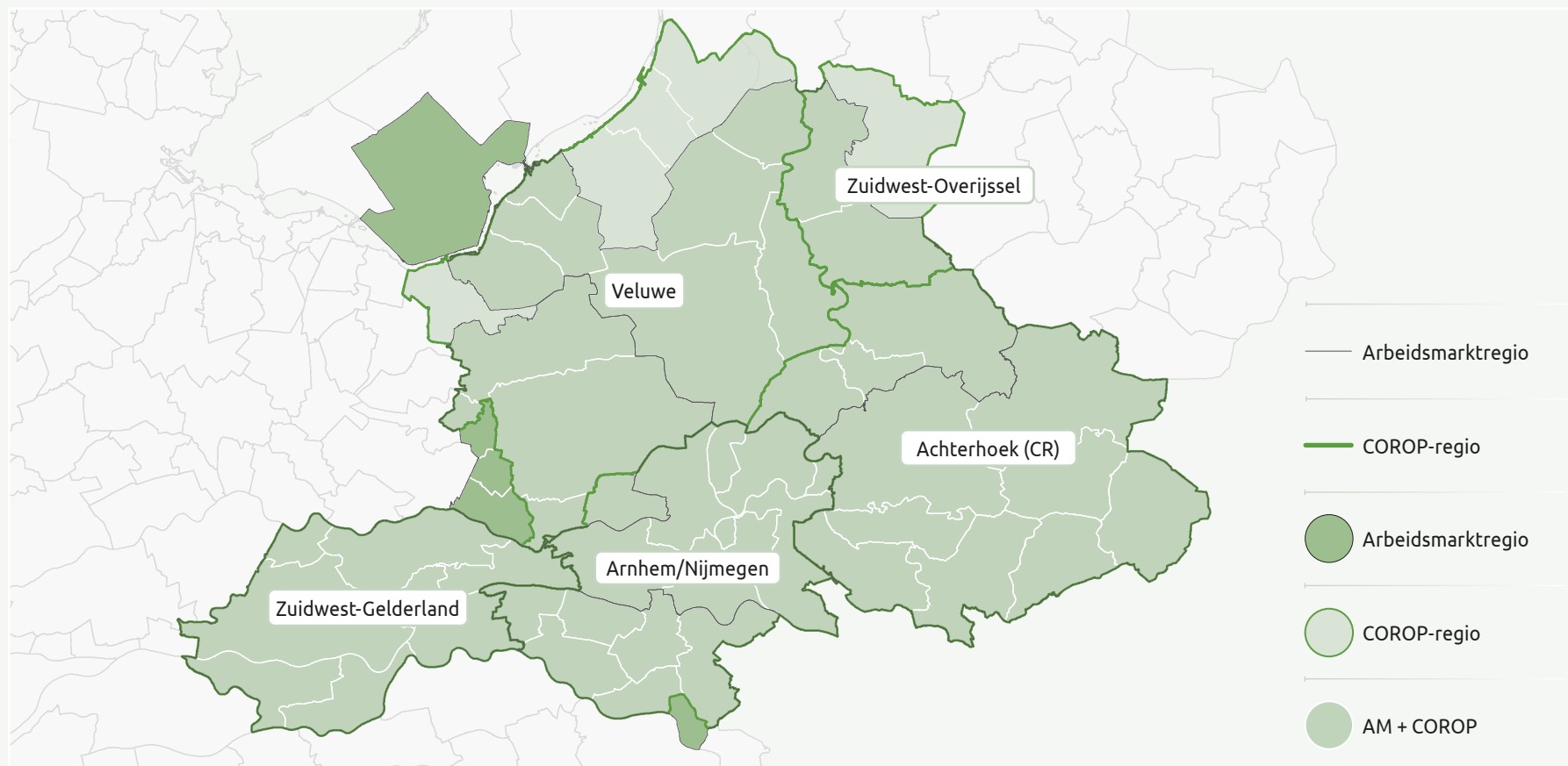


Gebiedsindeling

COROP-regio's

Figuur 2

COROP-regio's grotendeels overlappend met de arbeidsmarktregio's van het Gelrepact



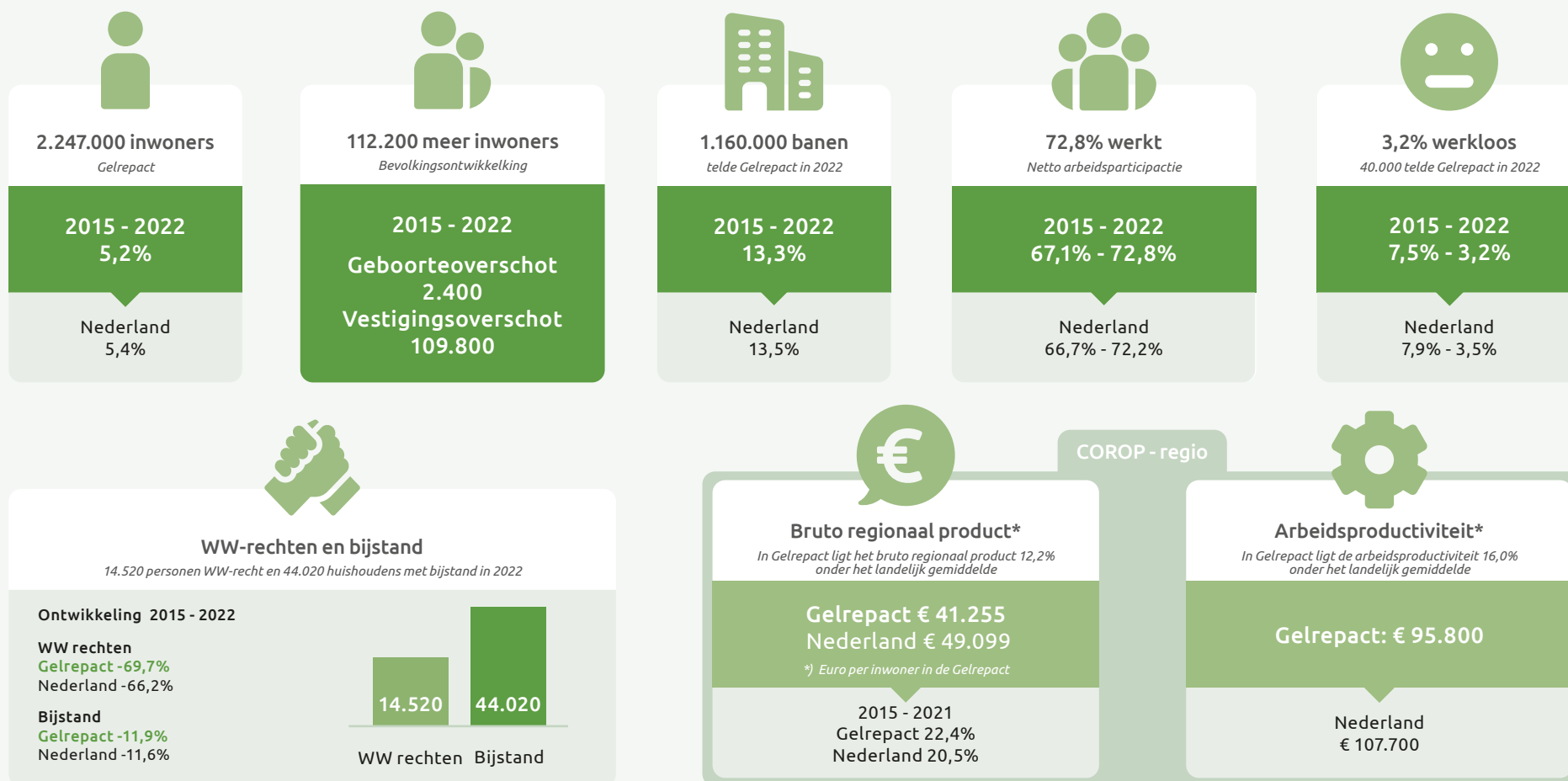


1. Ontwikkelingen

Vraagzijde

2015
2022

1.1 De ontwikkeling van de Gelrepact-economie, 2015 - 2022



Bron: CBS, 2023, PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem.
Door afronden en/of administratieve correctie kunnen verschillen met totalen bestaan.

*) Cijfers voor de arbeidsmarktregio zijn niet beschikbaar, vandaar dat hier cijfers voor de COROP-regio worden gepresenteerd. Voorlopige cijfers 2021.
Cijfers voor de Gelre-regio's hebben betrekking op de COROP-regio's Achterhoek (CR), Arnhem/Nijmegen, Veluwe, Zuidwest-Gelderland en Zuidwest-Overijssel.

1.2 De X-factor

Wat maakt de regionale economie zo bijzonder?

De ontwikkeling van de werkgelegenheid is een belangrijke indicator voor de toestand van de regio. Hoe ontwikkelt de werkgelegenheid zich en uit welke 'hoek' komt deze. De indeling stuwende/verzorgende werkgelegenheid geeft een eerste verklaring voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (zie kader).

Is de ontwikkeling van het aantal banen een gevolg van de ontwikkeling van de economie in Nederland als geheel? Neemt de werkgelegenheid in Nederland toe dan is aannemelijk dat deze ook in de regio toeneemt. Een shift-share analyse (zie kader op pagina 14) maakt dit inzichtelijk. Hoe groot is het nationale deel (de national share) van de ontwikkeling? Of ligt de ontwikkeling van de werkgelegenheid aan de branchesamenstelling van de regio (de industrial mix)? Zijn er branches in de regio die (inter)nationaal de wind mee hebben dan kan dat in potentie voor een bovengemiddelde werkgelegenheidsontwikkeling zorgen. Of ligt de ontwikkeling aan iets anders? Aan specifieke regionale omstandigheden, oftewel het eigene of de X-factor van de regio? Deze factor is doorgaans niet eenvoudig te duiden, het vereist een diepgaande analyse en kennis van wat dat geheim van de regio is. Maar het geeft wel direct zicht op welke delen van de bedrijvigheid verantwoordelijk zijn voor de 'onverklaarde' ontwikkeling van de werkgelegenheid. De sectoren of branches waarbinnen de werkgelegenheidsontwikkeling (in sterke mate) afwijkend is van wat je op basis van de nationale ontwikkeling (national share) en sectorsamenstelling (industry mix) zou mogen verwachten.

Voor Nederlandse regio's in het algemeen geldt deze dagen dat de werkgelegenheidsontwikkeling voor het overgrote deel wordt veroorzaakt of verklaard door de ontwikkeling van de nationale economie ('national share'). Deze is voor zowel de stuwende als de verzorgende sectoren bepalend. De industrial mix en de regional share hebben beperkte invloed op de werkgelegenheidsontwikkeling.

Stuwend en verzorgend

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

1.2 De X-factor

Stuwende en verzorgende activiteiten

Economische sectoren kunnen worden onderverdeeld in stuwende en verzorgende activiteiten. Bij stuwende activiteiten is de vestigingsplaatskeuze niet hoofdzakelijk afhankelijk van het bevolkingsdraagvlak.

Stuwende bedrijven en instellingen produceren goederen of diensten die niet aan de lokale of regionale markt gebonden zijn. Deze bedrijven zijn doorgaans 'export' gericht; zij generen inkomsten door (met name) goederen en diensten te verkopen buiten de eigen regio. Verzorgende activiteiten zijn wel hoofdzakelijk afhankelijk van lokaal of regionaal bevolkingsdraagvlak.

Verzorgende bedrijven zijn primair bedoeld om in de behoeften van andere (stuwende) bedrijven en de regionale bevolking te voorzien. Goed functionerende stuwende economische activiteiten kunnen dienen als een 'economische drager' van de regio.

Shift-share analyse

Een shift-share analyse maakt het mogelijk om de ontwikkeling van de regionale economie te verbijzonderen in drie aspecten. Ten eerste de ontwikkeling als gevolg van de algemene groei van de nationale economie. Als de nationale economie groeit, ligt het voor de hand dat de regionale economie eveneens groeit. Dit wordt de 'national share' genoemd. Ten tweede kan de regionale ontwikkeling het gevolg zijn van de specifieke branchesamenstelling van het regionale bedrijfsleven. Een hoger aandeel in succesvolle branches - bijvoorbeeld in de IT - kan leiden tot een sterkere regionaal-economische ontwikkeling.

Dit wordt de 'industry mix' genoemd ('industry' is de Engelse term voor 'sector of branche'). Als laatste is er de 'regional shift'. Dit is het deel van de ontwikkeling die niet door de eerste twee genoemde factoren verklaard kan worden en derhalve zijn oorsprong vindt in de specifieke factoren in de regio zelf: de 'X-factor' van de betreffende regio.

Eén of meerdere componenten van de shift-share kunnen negatief zijn. Dat betekent dat die specifieke component een dempende werking heeft op de werkgelegenheidsontwikkeling in de regio. Een positief getal betekent een positief effect op de ontwikkeling. De drie componenten van de shift-share analyse opgeteld vormen de totale werkgelegenheidsontwikkeling in de regio.

1.2 De X-factor

Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's

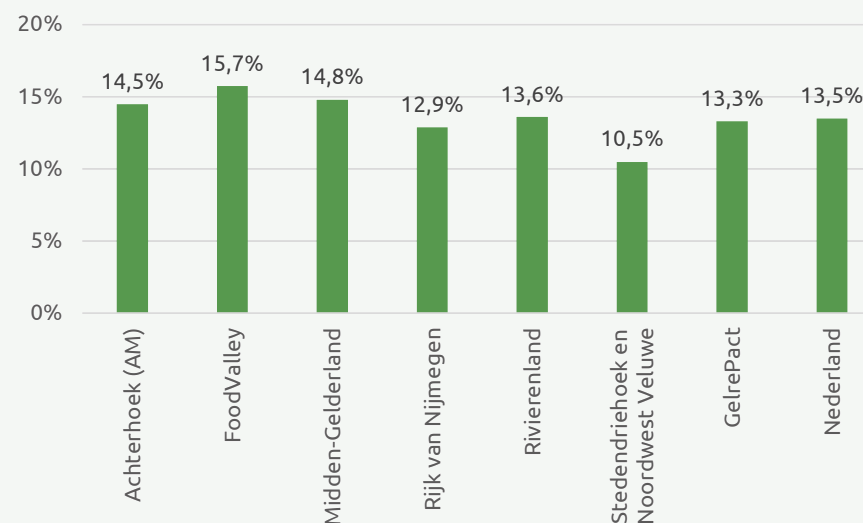
In 2022 telt het Gelrepact-gebied bijna 1.160.000 werkzame personen. Dit is 12,4 procent van de nationale werkgelegenheid. In de periode 2015 - 2022 de werkgelegenheid is met ruim 136.000 werkzame personen toegenomen; een groei van 13,3 procent.

Dat is minder dan in Nederland als geheel. In het hele land groeide de werkgelegenheid met 13,5 procent.

Achterhoek, FoodValley, Midden-Gelderland en Rivierenland scoren boven het landelijk gemiddelde. In de Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe en Rijk van Nijmegen groeide de werkgelegenheid minder hard dan het landelijk gemiddelde

Figuur 3

Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's, Gelrepact en Nederland, 2015 – 2022



Bron: PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem, augustus 2023.

1.2 De X-factor

Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's naar component

Welke sectoren en branches zijn voor deze ontwikkeling verantwoordelijk. Welke hebben zich sterker ontwikkeld en welke minder sterk? Een shift-share analyse geeft een inzicht in deze ontwikkeling en laat bovendien zien welk deel van de ontwikkeling komt door het regio-eigene. Regio-specifieke omstandigheden die maken een regio op bepaald vlak bovengemiddeld presteert of groeit: de X-factor.

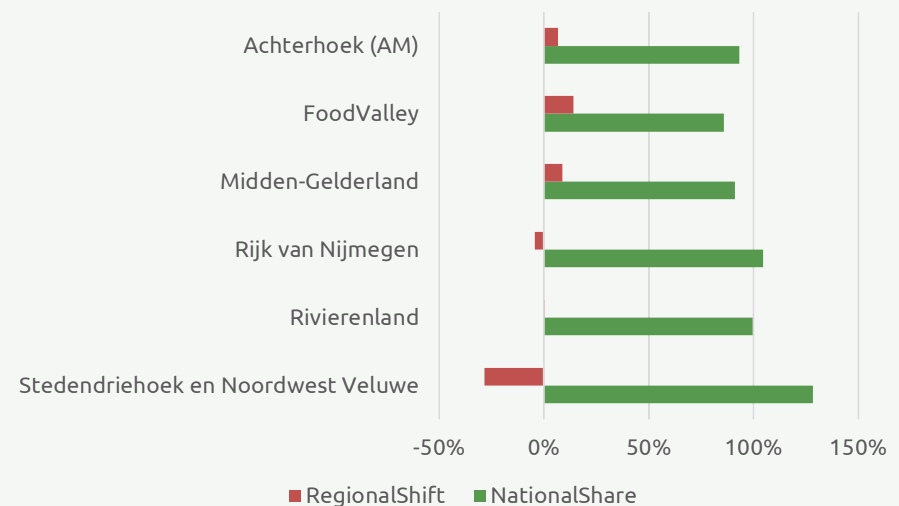
Zoals reeds aangegeven wordt de ontwikkeling van de economie van Nederlandse regio's in hoge mate verklaard door de omvang van de nationale ontwikkeling. Feitelijk is er regionaal economisch weinig onderscheid tussen de regio's. Zeker in vergelijking met landen als Frankrijk, Spanje en Italië. Dat neemt niet weg dat er regionale verschillen zijn in Nederland.

Als naar de totale ontwikkeling van een regio gekeken wordt is de industrial mix '0'. Immers de regio vormt de basis van deze analyse. Voor de vier regio's Achterhoek, FoodValley, Midden-Gelderland en Rivierenland, met een werkgelegenheidstoename boven het landelijk gemiddelde, geldt dat het regio-eigene (X-factor) iets toevoegt aan deze ontwikkeling. Het maakt dat de werkgelegenheidsontwikkeling positief afwijkt van het Nederlands gemiddelde.

Voor Rijk van Nijmegen en Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe geldt dat niet. Het dempende regionaal effect voor Rijk van Nijmegen is beperkt (-4,5 procent), maar voor de Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe ligt dit op bijna -30 procent.

Figuur 4

Werkgelegenheidsontwikkeling Gelrepact-regio's naar component, 2015 – 2022



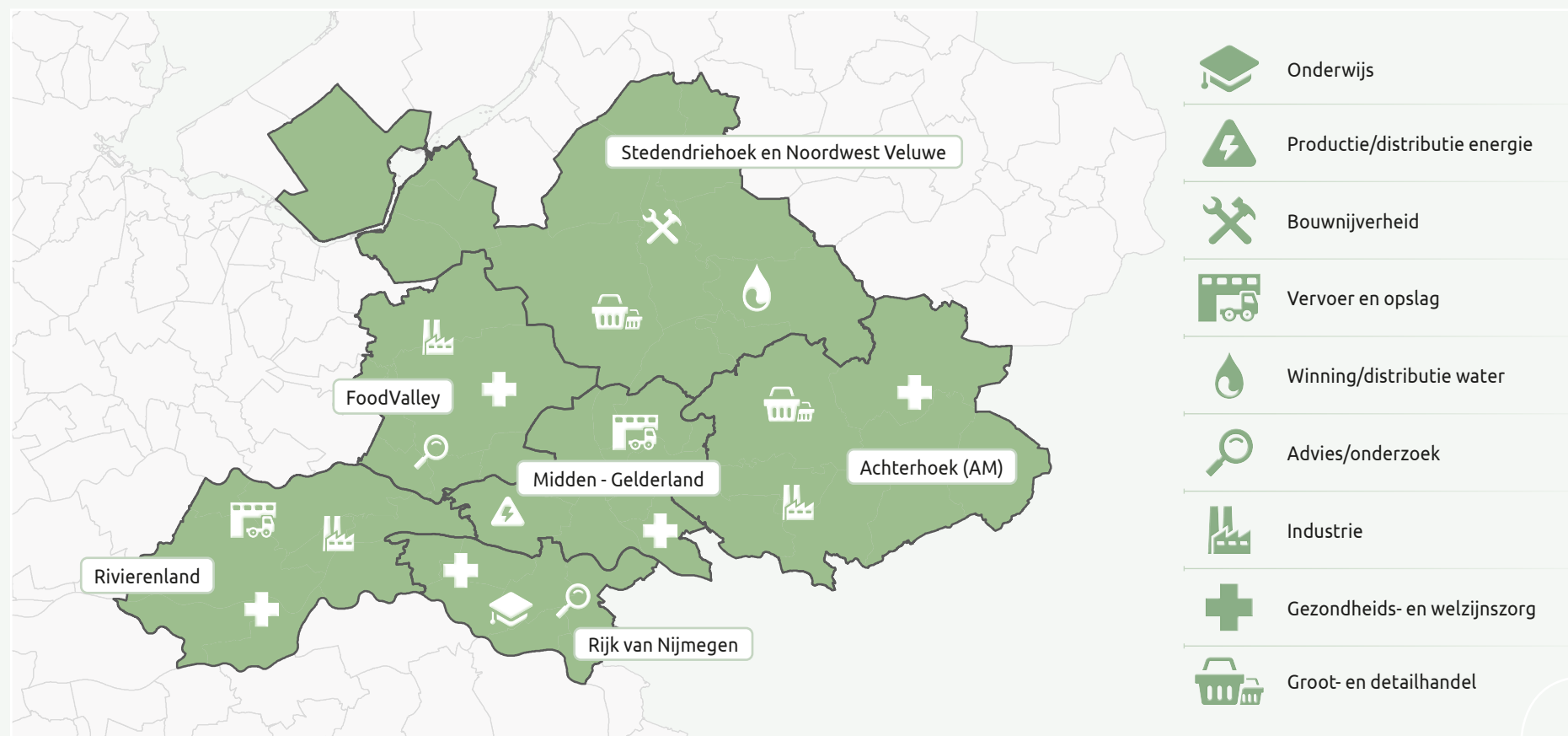
Bron: PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem, augustus 2023.

1.3 De best presterende sectoren

Best presterende sectoren naar werkgelegenheidsontwikkeling

Figuur 5

Best presterende sectoren naar werkgelegenheidsontwikkeling, 2015 -2022



Bron: PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem, augustus 2023.

1.3 De best presterende sectoren

Best presterende subsectoren naar werkgelegenheidsontwikkeling

Als per regio wordt gekeken naar sectoren met de hoogste 'regional shift', het deel van de werkgelegenheidstoename dat verklaard wordt door het regio-eigene, dan valt op dat de verzorgende sector Gezondheids- en welzijnszorg vijfmaal in de top 3 staat. Dit geeft aan dat een groot deel van de regio's een zekere X-factor bezit, wat maakt dat de Gezondheids- en welzijnszorg bovengemiddeld groeit. Alleen in Stedendriehoek en Noordwest Veluwe is dit niet het geval. Verder valt op dat de stuwende sector Industrie driemaal in een top 3 voorkomt. Ook voor deze sector zijn de regionale omstandigheden dusdanig gunstig, de betreffende regio's hebben de X-factor, wat resulteert in een bovengemiddelde bijdrage aan de werkgelegenheidsontwikkeling.

De Achterhoek en Rijk van Nijmegen tellen elk twee verzorgende sectoren in de top 3. Voor beide regio's is dit Gezondheids- en welzijnszorg. Daarnaast gaat het om Groot- en detailhandel voor de Achterhoek en om Onderwijs voor het Rijk van Nijmegen. De andere vier regio's tellen elk één verzorgende sector in de top 3.

Werkzame personen

Tot de werkzame personen behoren alle personen die betaalde arbeid verrichten, ook al is het maar voor één of enkele uren per week. Werkzame personen kunnen worden onderscheiden in werknemers en zelfstandigen. Ze kunnen woonachtig zijn in Nederland, maar ook in het buitenland. De basis voor deze groep is het gebied waarin gewerkt wordt. De regionale toedeling waarop dit cijfer berekend wordt, is de locatie van de vestiging. Voor organisaties met meerdere vestigingen is de registratie per vestiging. Het betreft zowel vol-, deeltijds- als uitzendkrachten. Arbeidskrachten worden dus geregistreerd bij de inhurende vestiging. De werkgelegenheidsstatistieken van de provincies worden in werkzame personen weergegeven.

Werkenden

Werkenden zijn alle personen die in een gebied wonen en betaalde arbeid verrichten. Zij kunnen zowel in het gebied als daarbuiten werkzaam zijn. De basis voor deze groep is dus het gebied waar gewoond wordt. ROA-cijfers zijn doorgaans gebaseerd op werkenden.

Werknemer

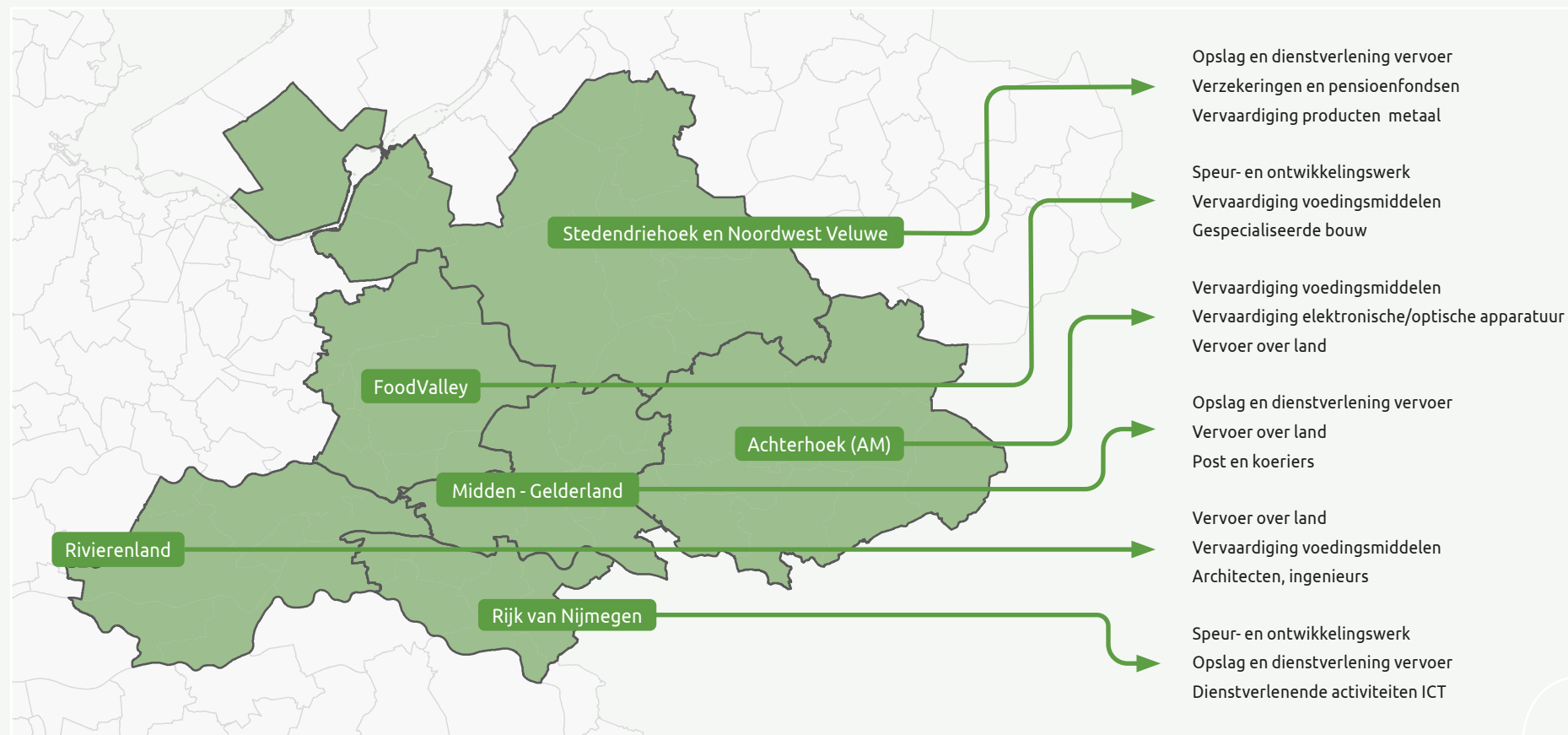
Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat. Omdat zij in loondienst zijn, zijn deze personen sociaal verzekeringsplichtig en zijn dan ook geregistreerd in de Polisadministratie van het UWV. Zzp-ers zijn doorgaans niet in loondienst en derhalve geen werknemer. Het CBS gebruikt deze groep bijvoorbeeld voor het berekenen van woon/werkverkeerstromen.

1.3 De best presterende sectoren

De top 3 best presterende stuwende subsectoren

Figuur 6

De top 3 best presterende stuwende subsectoren, 2015-2022



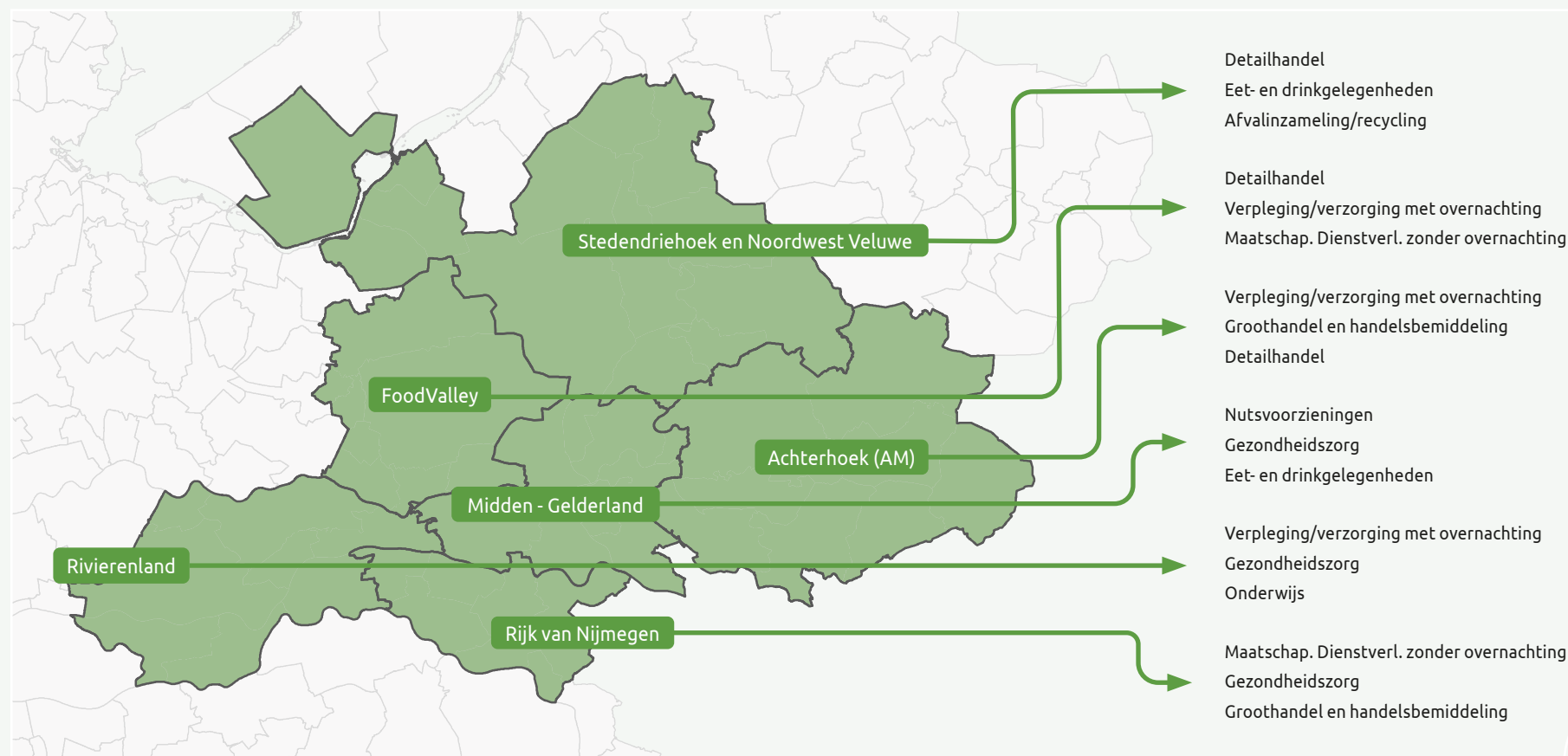
Bron: PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem, augustus 2023.

1.3 De best presterende sectoren

De top 3 best presterende verzorgende subsectoren

Figuur 7

De top 3 best presterende verzorgende subsectoren, 2015 -2022



Bron: PWE-Gelderland, 2023/Vestigingenregister Flevoland, 2023/LISA, 2023.
Bewerking Team Moventem, augustus 2023.

Investeren in zittend personeel levert veel op

Een bekende vuistregel in de marketing luidt dat het vijf keer zoveel tijd kost om een nieuwe klant te vinden als een bestaande klant te behouden. Koester wat je hebt! Dat geldt ook in deze krappe arbeidsmarkt: investeer in zittende werknemers en probeer ze tevreden te houden. Aantrekkelijke traditionele arbeidsvoorwaarden zoals meer loon, extra vergoedingen en een e-bike van de zaak kunnen daarbij een rol spelen. Maar immateriële en op de persoon toegesneden investeringen worden ook steeds belangrijker, zoals flexibele arbeidstijden, meer autonomie in het werk en de mogelijkheid om thuis te werken. Daarnaast kunnen bedrijven hun personeel binden met een 'longlife learning experience', waarbij leren en persoonlijke ontwikkeling integraal deel uitmaken van het werk. Onderschat ook het belang van een prettige organisatiecultuur niet.

Starbucks noemt dat 'the secret sauce': wat bindt de medewerkers, hoe inspireren ze elkaar en wat houdt ze gemotiveerd? Inzetten op die 'wisselstroom' op de werkvloer kan uitstroom voorkomen, aldus Nyenrode-prof Van der Sluis. De aandacht van werkgevers voor deze 'zachte' factoren betaalt zich uit. Zo blijkt uit de Welzijnsmonitor (2023) van ABN AMRO dat het welzijn van het personeel in ons land sinds 2015 nog nooit zo hoog is geweest. De werk-privébalans is in 2022 verbeterd. Verder is er meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Dat betekent niet dat het ziekteverzuim omlaag is gegaan. Maar bij dat verzuim zijn vaak niet-werk-gerelateerde factoren doorslaggevend, zoals zorgen over inflatie, hoge energielasten of de stress om een passende woning te vinden.

Bronnen: Investeren in levenslang leren: zo houd je je personeel vast, *Topic Talks 2023*, p. 20;
Hoe in sterke organisaties alle medewerkers er samen iets van maken, *Topic Talks 2023*, p. 21;
Werkgever doet alles om het personeel naar de zin te maken, *Twentsche Courant Tubantia*, 11 augustus 2023, p. 13

Van diploma's naar skills op de arbeidsmarkt

'Gezocht: procesoperators met een mbo4-kwalificatie procestechniek!'

Bij personeelswerving gaan werkgevers vanouds uit van gangbare functiebenamingen en diploma's. Dat helpt ze om te beoordelen of iemand geschikt is. Deze wervingsmethode heeft echter z'n langste tijd gehad. Functiebenamingen werken uitsluitend en dat geldt ook voor diplomavereisten. 'We verspillen enorm veel talent door vast te houden aan een papiertje', zegt HR-expert Pals daarover in *De Telegraaf*. Want iemand zonder diploma kan wel degelijk geschikt zijn voor een vacature door de competenties ('skills') die hij of zij heeft opgebouwd. Zeker in deze krappe arbeidsmarkt werkt een 'skills-paspoort' (een document dat anders dan een cv zicht biedt op wat iemand kan) beter. Bovendien maakt zo'n paspoort de overstap van de ene naar de andere sector makkelijker. Steeds meer bedrijven geloven in deze filosofie en experimenteren ermee. Zo heb je bij netwerkbedrijf Alliander niet meer per se een diploma nodig als je als uitvoerder, gasmonteur of elektromonteur aan de slag wilt. Na een toets om te kijken of je affiniteit met techniek hebt, krijg je een interne opleiding. Hetzelfde zien we bij spoorbeheerder ProRail, waar opleidingsmanager Heeling het in een interview in de NRC als volgt zegt: 'Het is als treinverkeersleider vooral belangrijk dat je veiligheidsgeschikt bent, analytisch aangelegd. De praktijk leer je wel bij ons. Er zitten nu mensen op de opleiding met een achtergrond als visagist, bakker, of in de bouw. Het is heel breed.' Verspreid over ons land kunnen werkzoekenden hun skills in kaart laten brengen en verder ontwikkelen, zoals bij de Beroepentuin (Rotterdam) en de Doeners-Academie (Breda).

Bronnen: Personeel is schaars, dus hoe haal je ze binnen? *NRC*, 7/8 augustus 2021, pp. E8-E9;
Carrière maken zonder papiertje, *De Telegraaf*, 9 september 2023, p. T41;
3 voorbeelden van een skills-based arbeidsmarkt, nodig voor een bloeiende economie,
Blog Wise Up Consultancy, 25 april 2023

1.4 Werkenden naar opleiding

Werkenden naar opleidingsniveau

In de tabel zijn de werkenden in de zes Gelrepact-regio's verdeeld naar opleidingsniveau. Zo'n 30 procent van de werkenden kan niet worden toegedeeld aan een opleidingssoort, omdat deze werkenden geen startkwalificatie hebben of niet bekend is welk opleidingsniveau zij bezitten. De groep werkenden zonder startkwalificatie bestaat deels uit scholieren en studenten met een bijbaan; zij die nog bezig zijn met een opleiding.

Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen tellen procentueel de meeste werkenden met een bachelor- of master-opleiding.

De hoogste percentages master-opgeleiden zijn te vinden in Rijk van Nijmegen en FoodValley.

De Achterhoek, en in mindere mate Rivierenland, tellen juist relatief veel mbo-geleiden.

Figuur 8

Aandeel werkenden naar opleidingsniveau Gelrepact-regio's, 2020

	Achterhoek	FoodValley	Midden-Gelderland	Rijk van Nijmegen	Rivierenland	Stedendrie-hoek en Noordwest Veluwe	Gelrepact
	%	%	%	%	%	%	%
mbo2	6,1	5,6	4,3	3,6	6,3	5,1	5,1
mbo3	12,6	9,6	7,6	5,6	12,6	7,8	8,9
mbo4	22,7	16,1	18,1	15,7	18,6	21,6	19,1
bachelor	21,0	21,5	27,5	27,0	20,6	24,3	23,9
master	5,8	14,1	13,7	19,9	9,9	11,8	12,7
overig	31,7	33,1	28,8	28,2	32,0	29,4	30,3
totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: ROA, 2021.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: overig: personen zonder startkwalificatie (waaronder scholieren met bijbaan) en onbekend. Master inclusief doctor.

1.4 Werkenden naar opleiding

ROA-cijfers over de arbeidsmarkt

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

In het ROA ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS) staat per arbeidsmarktregio een groot aantal kengetallen naar zowel sectoren als opleidingsniveau. Meerdere provincies laten door het ROA op basis van dit systeem een arbeidsmarktschets of -prognose samenstellen. Voor de verschillende Gelderse regio's heeft de Provincie Gelderland deze voor het laatst laten maken in 2022. Deze prognoses zijn gemaakt op basis van cijfers van eind 2021. Nieuwe prognoses worden aan het einde van 2023 verwacht.

Op basis van ROA-prognoses is een beeld gegeven van de behoefte aan nieuwe werkenden als gevolg van pensionering e.d. (vervangingsvraag). Cijfers over de instroom (hoofdzakelijk vanuit opleidingen) en vervangingsvraag geven inzicht in de overschotten en tekorten die in de komende jaren ontstaan op de regionale arbeidsmarkt.

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

1.4 Werkenden naar opleiding

Werkenden nader bekeken

Figuur 9

Kenmerken werkenden Gelrepact-regio's en Nederland, 2020

		Achterhoek	FoodValley	Midden-Gelderland	Rijk van Nijmegen	Rivierenland	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	Nederland
	Gemiddeld aantal uren werk per week	31	30,1	30,9	29,7	31,6	30,4	31,2
	Gemiddelde leeftijd	42,7 jaar	40 jaar	41,5 jaar	40,2 jaar	42,1 jaar	41,7 jaar	41,2 jaar
		%	%	%	%	%	%	%
	vrouwen	46	46	47	49	45	47	47
	niet-westerse migratieachtergrond	4	7	12	11	5	5	12
	vast dienstverband	84	82	84	79	83	85	83
	flexibel werk	16	18	16	21	17	16	18
	zelfstandig	17	15	16	16	19	15	17
	midden- en kleinbedrijf	48	46	39	40	51	40	42
	student/scholier	10	12	9	15	8	9	10
Naar leeftijd	jongeren (15-29)	25	29	25	31	25	24	26
	ouderen (55-74)	26	19	22	22	24	22	21
Naar arbeidstijd	deeltijd arbeid, minder dan 12 uur	11	12	10	14	11	11	11
	deeltijd arbeid, 12 tot 20 uur	8	10	7	7	8	8	7
	deeltijd arbeid, 20 tot 35 uur	31	30	33	34	29	34	31
	voltijd arbeid, 35 uur en meer	50	48	50	45	53	47	51

Bron: ROA, 2021.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

Cijfers 2022 verschijnen eind 2023.

1.4 Werkenden naar opleiding

Werkenden nader bekeken

In de regio's Rivierenland en Achterhoek telt de gemiddelde werkweek 31 uur of meer. Rijk van Nijmegen telt het minste aantal gewerkte uren in de week (gemiddeld 29,7 uur).

Voor het aandeel werkende vrouwen geldt het omgekeerde. In Rijk van Nijmegen is 49 procent van de werkenden vrouw, tegenover 45 procent in Rivierenland. Op landelijk niveau is 47 procent van de werkenden vrouw.

Rijk van Nijmegen telt ook het hoogste aandeel flexwerkers, terwijl het aandeel zelfstandigen onder het landelijk gemiddelde ligt. Rivierenland kent daarentegen het hoogste aandeel zelfstandigen. Bijna één op de vijf werkenden is daar een zelfstandige. In FoodValley en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe wonen verhoudingsgewijs de minste zelfstandigen (15 procent). Landelijk gezien is 17 procent van de werkenden actief als zelfstandige.

In Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen heeft meer dan 10 procent van de werkenden een migratieachtergrond. Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. In de overige regio's liggen de aandelen fors lager.

Rivierenland en de Achterhoek kennen het grootste aandeel werkenden bij mkb-bedrijven. Voor Rivierenland is dat meer dan de helft (51 procent) en in de Achterhoek iets minder dan de helft (48 procent). Midden-Gelderland telt verhoudingsgewijs het minste aantal werkenden in het mkb: 39 procent. In Nederland als geheel is 42 procent van de werkenden werkzaam in het mkb.

Niet onverwacht zijn in de regio's met een hogeschool en universiteit relatief de meeste werkende leerlingen/studenten te vinden. Het aandeel van deze groep in FoodValley en Rijk van Nijmegen is respectievelijk 12 en 15 procent. Landelijk is dit 10 procent.

In Nederland is 21 procent van de werkenden ouder dan 55 jaar. De Achterhoek en Rivierenland tellen verhoudingsgewijs de meeste oudere werkenden, respectievelijk 26 en 24 procent van de werkenden is daar ouder dan 55 jaar.



2. Ontwikkelingen

Aanbodzijde

2015
2022

2.1 Bevolking

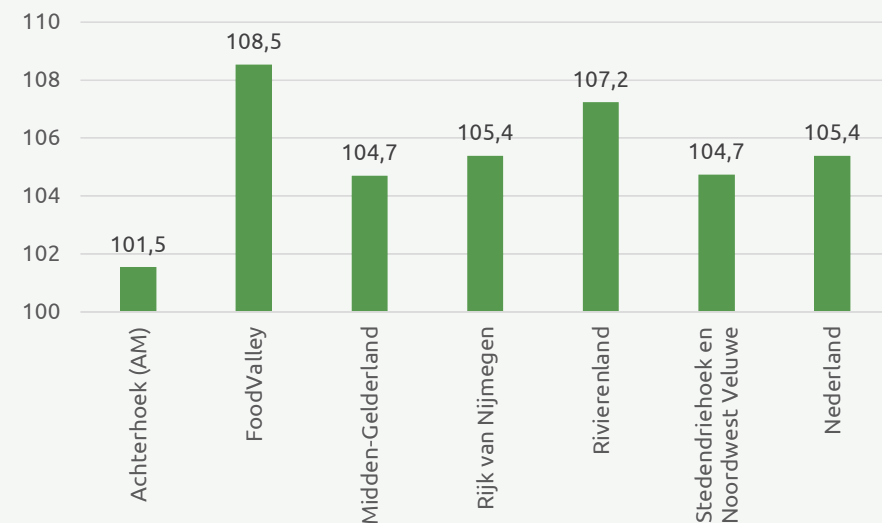
Bevolkingsontwikkeling

De bevolkingsontwikkeling is naast de fertiliteit en levenskracht van de bevolking ook een uiting van de aantrekkingskracht van de regio als woon- en werkgebied. De bevolking is van belang voor de regionale consumptie en voor de leefbaarheid van een regio. Ook vormt de bevolking de basis voor het arbeidsaanbod.

De bevolking van de Gelrepact-regio's heeft zich in de afgelopen periode niet gelijkmatig ontwikkeld. FoodValley en Rivierenland laten een ontwikkeling zien die duidelijk boven de Nederlandse ligt. De bevolkingsontwikkeling in het Rijk van Nijmegen neemt evenredig toe met die van Nederland. De Achterhoek, Midden-Gelderland en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe kennen een bevolkingsontwikkeling die onder het landelijke gemiddelde ligt.

Figuur 10

Ontwikkeling bevolking naar regio en Nederland, 2015 - Eind 2022 (2015 = 100)



Bron: CBS, 2023.

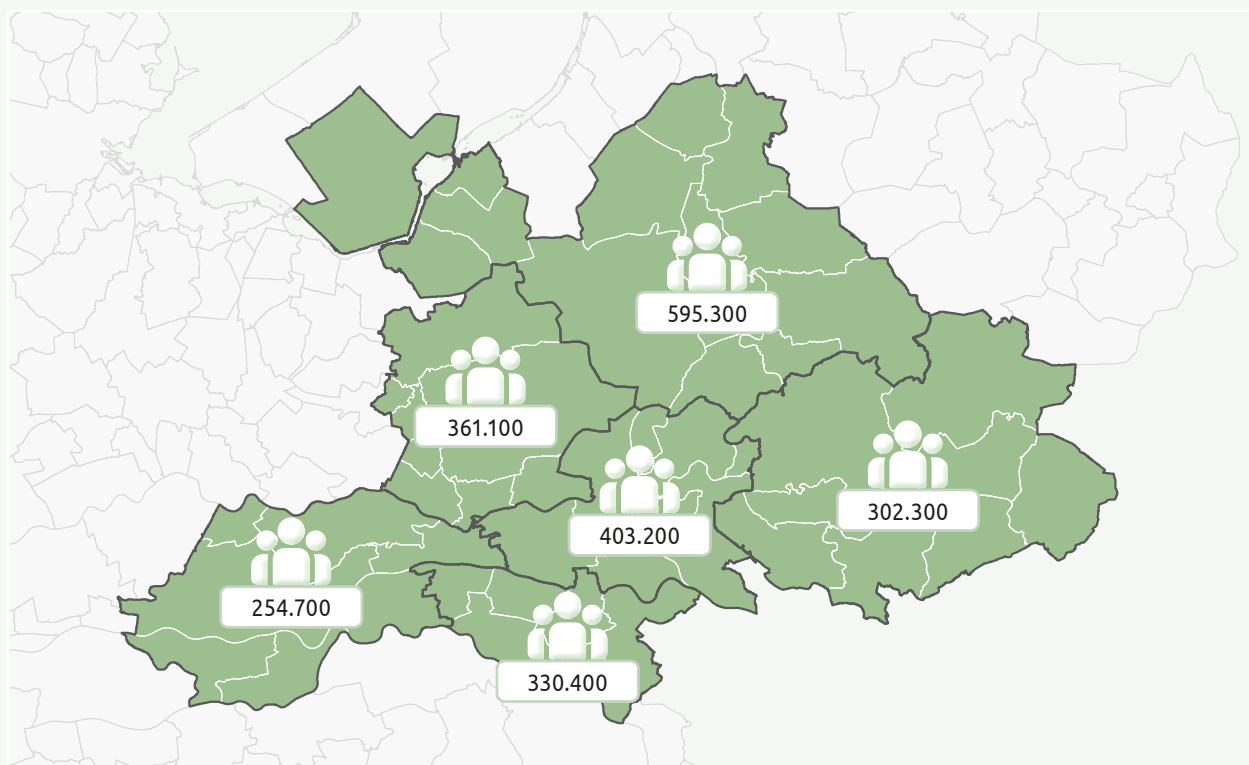
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

1.2 Bevolking

Bevolking Gelrepack-regio's

Figuur11

Bevolking Gelrepack-regio's, eind 2022



Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

In het bovenstaande kaartje zijn alleen de stromen van 1.000 werknemers of meer weergegeven.

Regio	Aantal
Achterhoek (AM)	302.300
FoodValley	361.100
Midden-Gelderland	403.200
Rijk van Nijmegen	330.400
Rivierenland	254.700
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	595.300
Gelrepack	2.247.000

Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

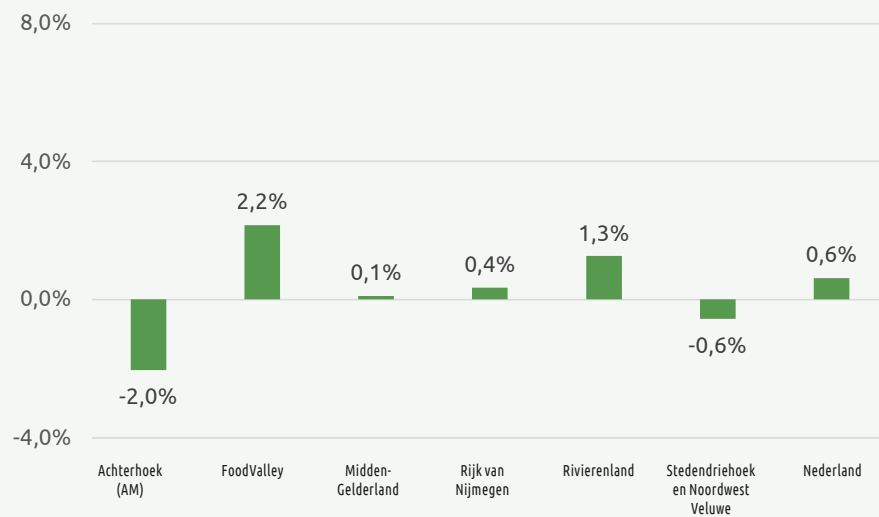
2.1 Bevolking

Natuurlijke aanwas en migratie

De bevolkingsontwikkeling zoals geschetst in de vorige paragraaf komt voor het overgrote deel voor rekening van de migratie. Er vestigden zich niet alleen veel meer mensen in de regio dan er vertrokken, maar de migratie is ook nog eens vele malen groter dan de natuurlijke aanwas. De sterke migratie compenseert het negatieve geboorteoverschot in de Achterhoek en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe.

Figuur 12

Natuurlijke aanwas 2015 - 2022 als percentage van de bevolking 2015



Bron: CBS, 2023.

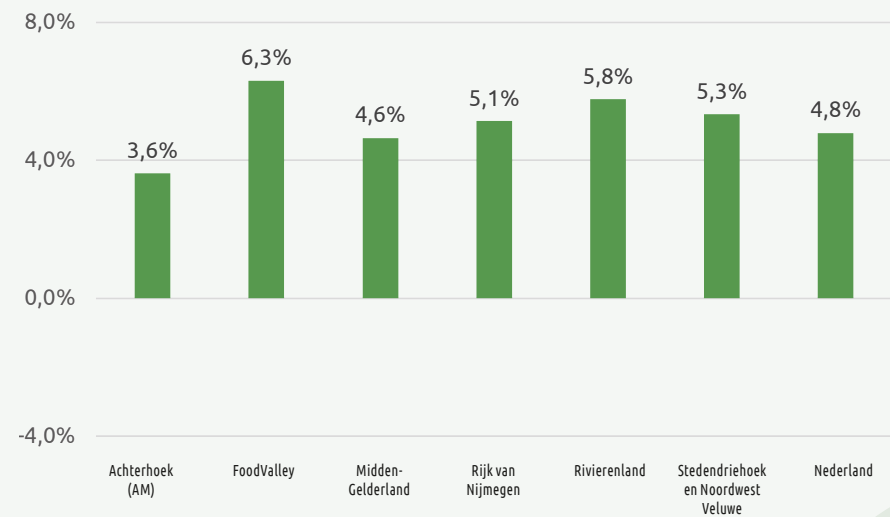
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: Het betreft zowel binnenlandse als buitenlandse migratie.

Daardoor kennen deze regio's eveneens een positieve bevolkingsontwikkeling. Voor vier van de zes regio's ligt het migratieoverschotspercentage hoger dan het landelijk gemiddelde. De Achterhoek en Rijk van Nijmegen kennen evenwel een migratieoverschotpercentage dat onder dit gemiddelde ligt.

Figuur 13

Migratieoverschot 2015 - 2022 als percentage van de bevolking 2015



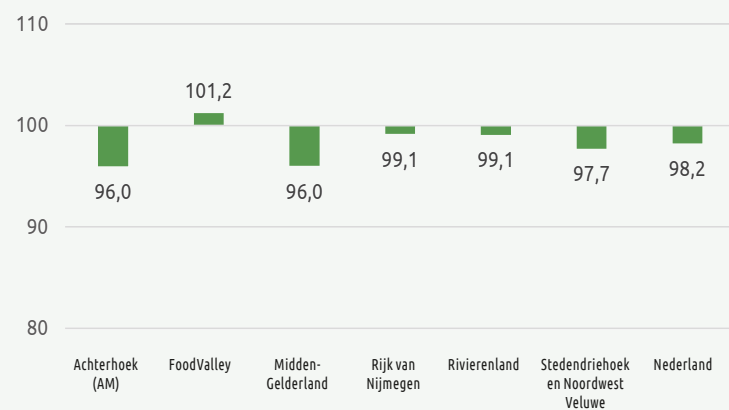
2.2 Ontwikkeling leerlingen- en studentenaantallen

Leerlingenaantal basis- en voortgezet onderwijs

Leerlingen vormen de werkenden van de toekomst. Goed opgeleide werkenden zijn belangrijk voor de regionale economie. Het aantal leerlingen in het basisonderwijs is als gevolg van de landelijke demografische ontwikkeling aan het dalen. Dat geldt ook in vijf van de Gelrepact-regio's. Alleen in FoodValley is in de afgelopen jaren het aantal basisonderwijsleerlingen met 1,2 procent toegenomen.

Figuur 14

Ontwikkeling aantal leerlingen basis- en speciaal basisonderwijs naar regio en Nederland, 2019 - 2022 (2019 = 100)



Bron: DUO, 2023.

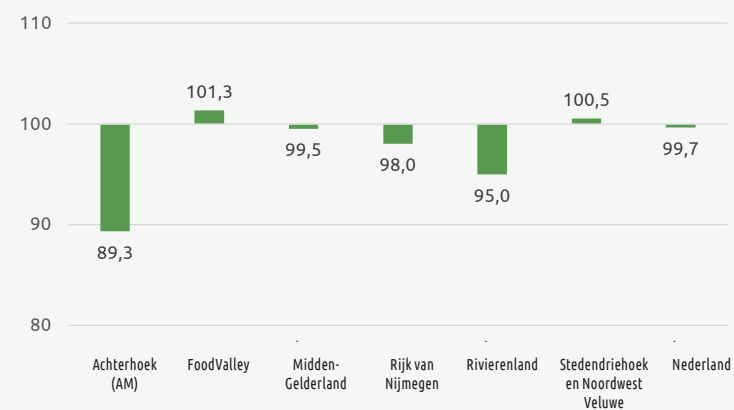
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: afgerond op honderdtallen. Gebied op basis van vestigingslocatie school/instelling.

Het middelbaar onderwijs laat een soortgelijk beeld zien. Ook in het voortgezet onderwijs neemt het aantal leerlingen in de beschreven periode af. Uitzondering vormt hierbij niet alleen FoodValley, maar ook Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. Tegen de nationale trend in neemt het aantal leerlingen in deze regio's toe met respectievelijk 1,3 en 0,5 procent.

Figuur 15

Ontwikkeling aantal leerlingen voortgezet onderwijs naar regio en Nederland, 2019 - 2022 (2019 = 100)



2.2 Ontwikkeling leerlingen- en studentenaantallen

Studentenaantal mbo

Mbo-studenten zijn belangrijk voor de regio, niet alleen vanwege de grote vraag naar praktisch geschoolden. Ze zijn behoorlijk honkvast en verlaten de regio na afstuderen slechts beperkt.

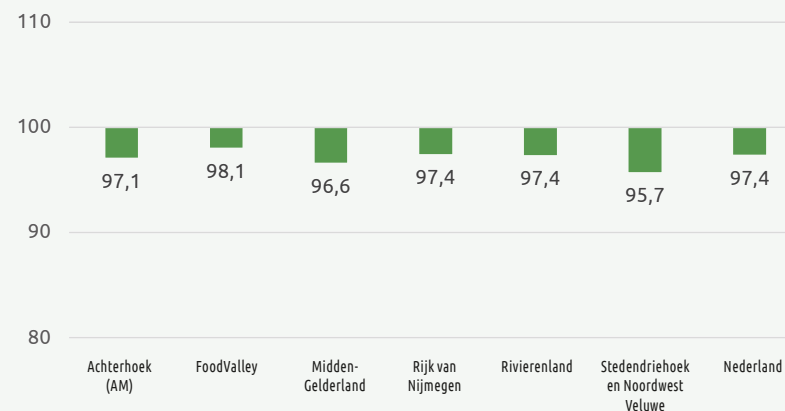
Het aantal studenten in het mbo staat echter onder druk als gevolg van de demografische ontwikkeling die gekenmerkt wordt door onder andere een toenemende ontgroening. De effecten van deze ontwikkeling laten zich sinds 2018 ook in het mbo zien. Minder kinderen betekent ook minder (potentiële) instroom. Daarnaast is een beperkt effect op de cijfers dat een groeiend aandeel leerlingen in het voortgezet onderwijs kiest voor een hbo- of wo-opleiding.

Over de periode 2018–2022 is in drie regio's de daling van het aantal studenten in het mbo groter dan landelijk. Alleen in FoodValley is de daling van het studentenaantal kleiner. Voor Rijk van Nijmegen en Rivierenland is de daling gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Het mbo kent twee opleidingstypen. De bol (BeroepsOpleidende Leerweg) is de voltijdsvaariant en telt de meeste studenten. De bbl (BeroepsBegeleidende Leerweg) is praktijkgericht waarbij studenten meestal vier dagen werken en één dag lessen volgen.

Figuur 16

Ontwikkeling aantal studenten middelbaar beroepsonderwijs naar regio en Nederland, 2018 - 2022 (2018 = 100)



Bron: DUO, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: afgerond op honderdtallen. Gebied op basis van woongebied student.

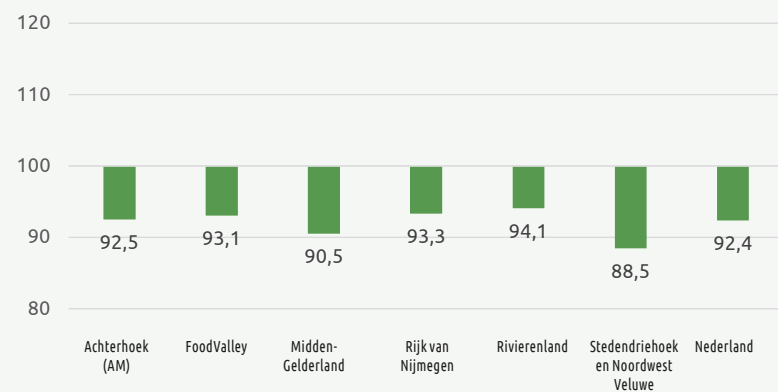
2.2 Ontwikkeling leerlingen- en studentenaantallen

Studentenaantal mbo

Bol-studenten vormen de overgrote meerderheid in het mbo. Van de 64.400 mbo-studenten in het Gelrepact-gebied volgen 45.400 studenten (70,3 procent) een bol-opleiding. De overige 19.200 zijn bbl-studenten. Het aandeel bbl-studenten neemt niet alleen relatief, maar ook in absolute aantallen toe. Tussen 2018 en 2022 is het aantal bbl-studenten met 2.200 toegenomen, terwijl het aantal bol-studenten met 4.300 is gedaald.

Figuur 17

Ontwikkeling aantal studenten middelbaar beroepsonderwijs bol naar regio en Nederland, 2018 - 2022 (2018 = 100)



Bron: DUO, 2023.

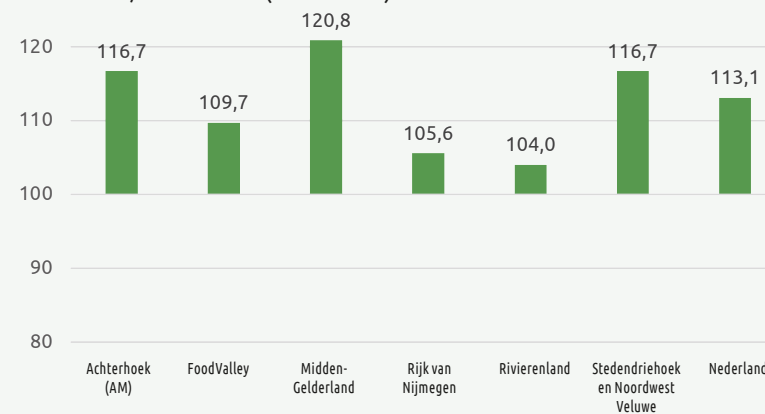
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: afgerond op honderdtallen. Gebied op basis van woongebied student.

In Midden-Gelderland en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe neemt het aantal bol-studenten sterker af dan in Nederland als geheel. Voor deze regio's neemt tegelijkertijd het aantal bbl-studenten sterker toe dan gemiddeld. Iets dat ook geldt voor de Achterhoek. Tegenover de toename van het aantal bbl-studenten staat een grotere afname van het aantal bol-studenten. Voor elk van de zes Gelrepact-regio's geldt dat het totaal aantal mbo-studenten in 2022 lager is dan in 2018. In het gehele gebied is over de periode 2018-2022 het aantal mbo-studenten met 2.100 gedaald.

Figuur 18

Ontwikkeling aantal studenten middelbaar beroepsonderwijs bbl naar regio en Nederland, 2018 - 2022 (2018 = 100)



2.3 Woon- werkverkeer

Woon-werkverkeer berekend

Het CBS berekent elk jaar het woon-werkverkeer – ook wel pendel genoemd – van werknemers. Zowel de woon- als werkgemeente wordt bepaald en de gemiddelde afstand tot de standplaats wordt berekend. Het uitsluitend berekenen van de pendelcijfers voor werknemers is een bewuste keuze. In Nederland is het niet noodzakelijk om vast te leggen waar een persoon werkt.

Er bestaat dan ook geen registratie van werkenden per adres. Een registratie die voor het bepalen van het werkadres gebruikt kan worden is de Polisadministratie van het UWV. Deze bevat voor alle werknemers in Nederland de werkgever. Werkgevers moeten immers sociale verzekeringspremies afdragen voor alle werknemers. Vandaar dat deze administratie de Polisadministratie wordt genoemd, naar de sociale verzekeringspolissen.

De werkgever is dus bekend, maar voor organisaties met meerdere vestigingen is niet bekend waar de werknemers werken. Dit wordt zoals eerder gezegd niet centraal geregistreerd in Nederland. Daarom maakt het CBS gebruik van een methode om werknemers toe te delen aan de verschillende vestigingen.

Zo ontstaat een berekende woon-werktabel. Uitgangspunt daarbij is de standplaats, het adres van de vestiging of het filiaal. Voor een winkelbediende of leerkracht zal dit veelal hetzelfde adres zijn. Maar bijvoorbeeld servicemonteurs, bouwvakkers of consultants werken doorgaans op verschillende plaatsen. Ook wordt thuiswerken niet in de pendelcijfers verdisconteerd.

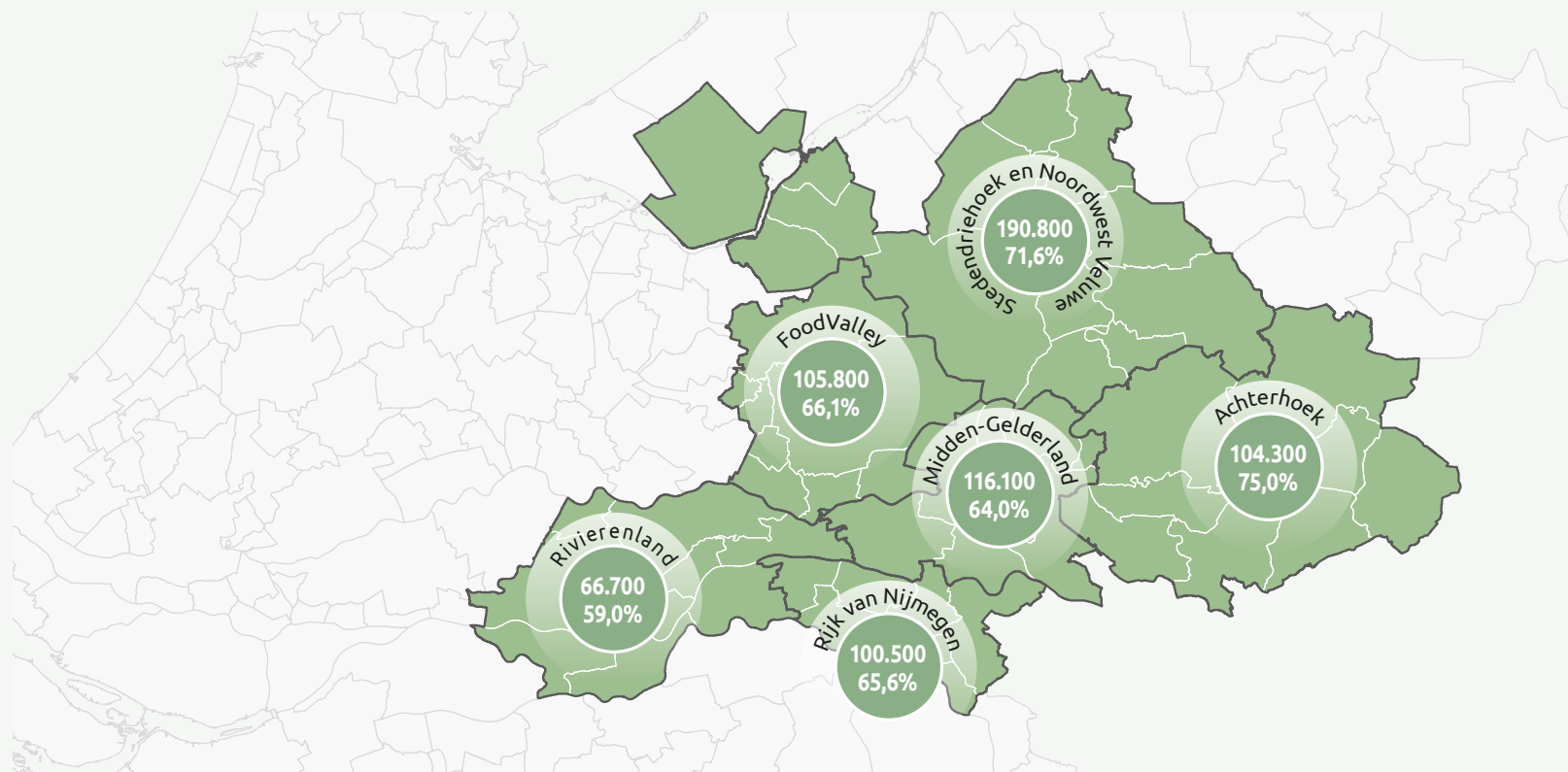
De pendelcijfers zeggen daarom niet zoveel over de dagelijkse mobiliteit die met het woon-werkverkeer gepaard gaat, maar meer over het patroon waar werknemers werken en waar ze wonen.

2.3 Woon-werkverkeer

Werknemers die in de regio wonen en werken

Figuur 19

Aandeel van de werknemers dat in de regio woont en werkt



Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

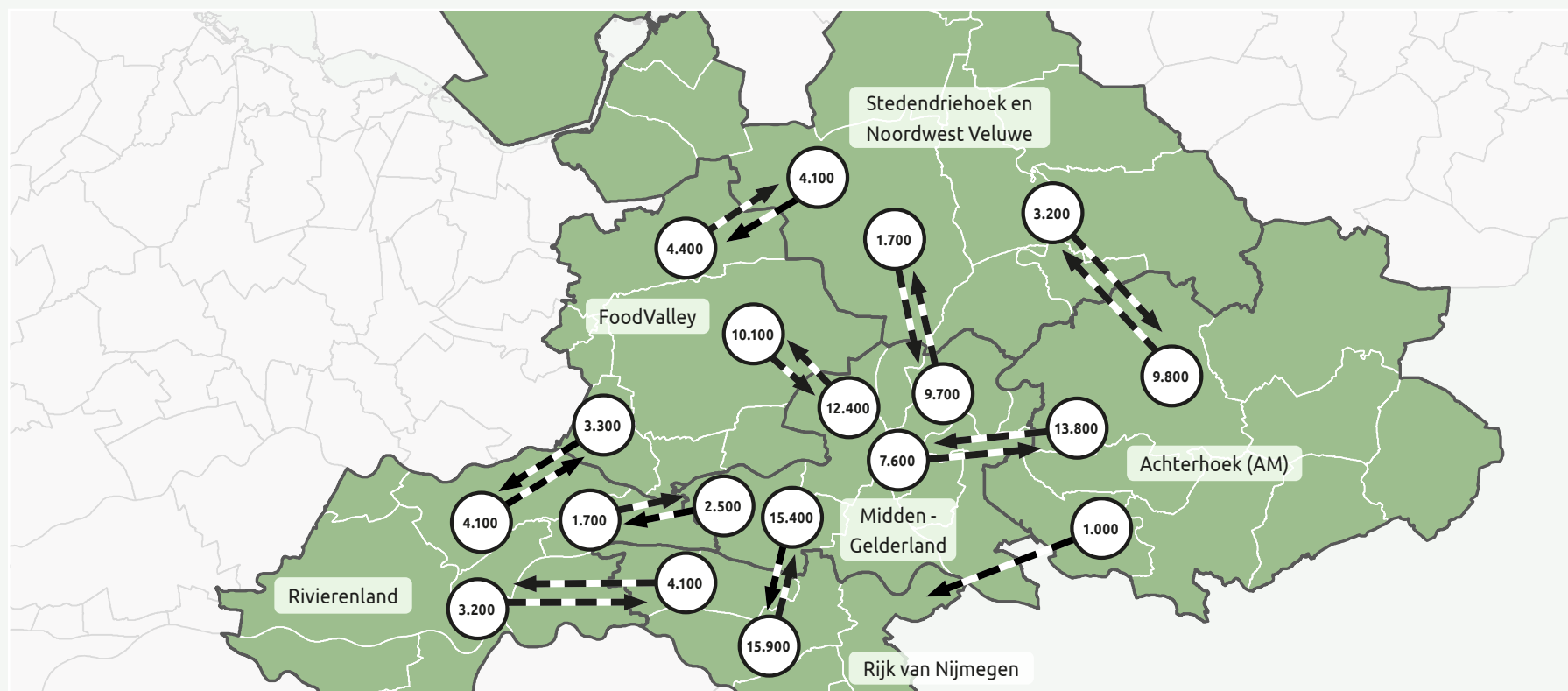
Voorlopige cijfers, december 2021.

2.3 Woon-werkverkeer

Waar werken de werknemers buiten de regio

Figuur 20

Waar werken de inwoners buiten de regio, 2021



Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

Voorlopige cijfers, december 2021.

Introspectie: ook de overheid zelf kan wat doen

In de discussie over de krappere wordende arbeidsmarkt wordt vaak vergeten dat de overheid in ons land de grootste werkgever is – en dat de vraag naar overheidspersoneel blijft groeien. Zo was de instroom van werknemers in het tweede kwartaal van 2023 van alle sectoren het hoogst in het openbaar bestuur, de zorg en het onderwijs. En afgaande op de prognoses is het einde van de groei van ambtenaren nog niet in zicht. Dat komt niet alleen door vergrijzing, maar ook door politieke ambities en keuzes. Neem de rijksoverheid, die in 2022 7000 extra ambtenaren in dienst heeft genomen, onder meer omdat er bij de ministeries van EZK en LNV meer klimaatspecialisten en stikstofexperts nodig zijn. Toch iets om rekening te houden bij het doornemen van de verkiezingsprogramma's van de partijen die strijden om de gunst van de kiezer.

Zijn er wel genoeg mensen beschikbaar om de politieke beloftes waar te maken? En kunnen overheden – niet alleen de rijksoverheid, maar ook provincies, gemeenten en uitvoeringsorganisaties – hun werk niet anders organiseren, zodat je met minder mensen evenveel kunt doen? Denk aan personeelsuitruil tussen overheden binnen dezelfde regio, het verminderen van bureaucratische werkmethoden, 'jobcarving' (het anders kijken naar taken en functies) of terughoudendheid betrachten bij het maken van nieuw beleid.

De overheid als werkgever concurreert immers met het bedrijfsleven. Cru gezegd zouden overheden wat vaker naar zichzelf kunnen kijken in plaats van vanaf de zijlijn te roepen wat er moet gebeuren. Of zoals het FD in een commentaar stelt: 'Als belastingheffer én grote werkgever draagt de overheid een grote verantwoordelijkheid.'

Bronnen: Banenexplosie: meer werkenden is fijn, maar niet als de meesten bij de overheid zitten, *EW*, 26 augustus 2023, p. 9; Sleutelrol voor overheid op krappe arbeidsmarkt, *FD*, 7 september 2023, p. 4

Slimme methoden in de slag om personeel

Bedrijven halen de laatste jaren werkelijk alles uit de kast om personeel te werven. Creatieve methoden zoals nieuwe sollicitatieprocedures worden daarbij niet geschuwd. Denk aan het aanbrengen van vrienden als nieuwe collega's ('friendployees') en het solliciteren door middel van een game of via spraakassistent Alexa. Ook trachten grote en kapitaalcrachtige ondernemingen werknemers te lokken door ze huisvesting of kinderopvang in het vooruitzicht te stellen. Op hun beurt bieden start-ups en scale-ups nieuwe medewerkers winstdelingsregelingen en bonussen bij het contract. De Twentse technologiefirma TKH Group realiseert zich dat concurreren op salaris alleen niet meer volstaat. De onderneming wil meer vrouwen in haar personeelsbestand en sponsort daarom studentes tijdens hun opleiding.

Andere bedrijven laten jongeren hun eigen functie bedenken of recruterende internationale talenten die als 'remote colleagues' vanuit het buitenland werken. Maar alleen al vanwege het demografische gegeven dat onze samenleving ontgroent en vergrijsd is het inzetten op ouderen ook slim. Voorbeeld: de Achterhoekse installatiegroothandel Rensa lost het chauffeursprobleem op door senioren in te huren die twee dagen per week op busjes rijden. Belangrijk bij al deze methoden is dat ze op maat gesneden moeten zijn en toegespitst op de levensfase van de individuele werknemer. Een werkende ouder is gebaat bij andere lokkertjes dan een 55+-er die aan de andere kant van het land woont. Goed personeelsbeleid is geen 'one size fits all', maar vraagt om het zorgvuldig doorlopen van de 'employee journey' oftewel het traject dat iemand aflegt van kandidaat tot werknemer.

Bronnen: Een mooie woning als lokkertje voor personeel, *Twentsche Courant Tubantia*, 12 augustus 2021, pp. 12-13; Een huis, geen proeftijd en meer vrije tijd, *Twentsche Courant Tubantia*, 26 augustus 2021, pp. 16-17; De strijd om het beste personeel, *EW*, 4 november 2022, p. 157; www.trendhunter.com

2.4 Onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

1. Personen zonder betaald werk:

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

2. Personen met betaald werk:

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

Het onbenut arbeidspotentieel is grotendeels niet in beeld bij instanties, maar niettemin een interessante doelgroep voor een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door oplopende tekorten.

2.4 Onbenut arbeidspotentieel

Over de zes regio's bekeken laat het aandeel werklozen, als bestanddeel van het onbenut arbeidspotentieel, een sterk homogeen beeld zien. In alle regio's ligt het aandeel werklozen iets onder of op het landelijke aandeel van 30 procent.

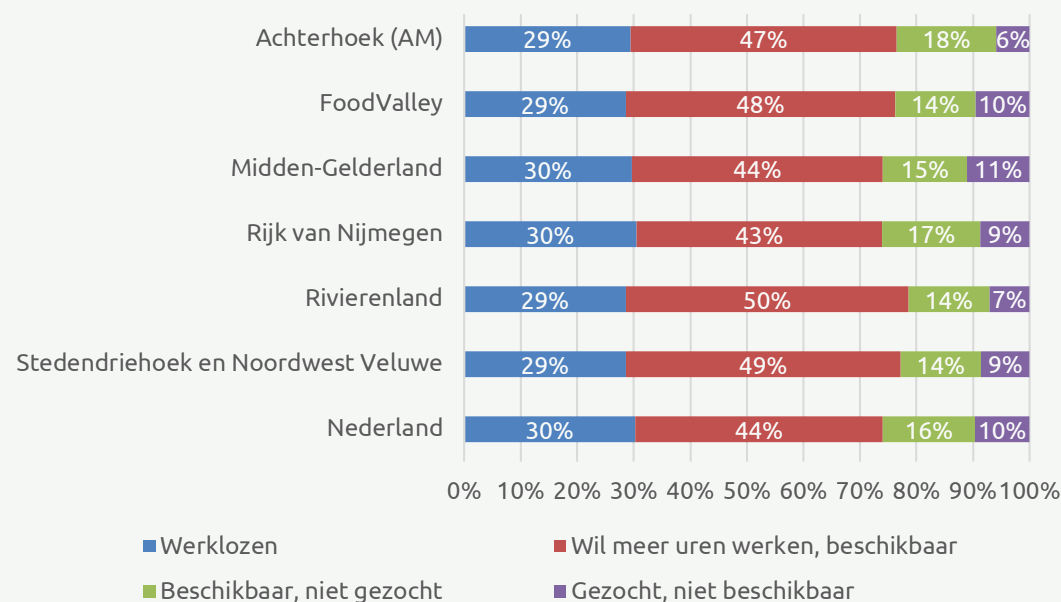
Minder homogeen is de verdeling van de overige bestanddelen van het onbenut arbeidspotentieel. Rijk van Nijmegen en Midden-Gelderland kennen een lager aandeel onderbenutte deeltijders (wil meer uren werken, beschikbaar) dan de overige regio's.

In de andere regio's bedraagt dit percentage bijna de helft van het onbenut potentieel. Daarmee is het aandeel onderbenutte deeltijders substantieel hoger dan het landelijke aandeel van 44 procent.

Voor wat betreft de semi-werklozen variëren de aandelen van personen die beschikbaar zijn maar niet gezocht hebben tussen de 14 en 18 procent (landelijk 16 procent). Voor de andere groep semi-werklozen, gezocht maar niet beschikbaar, liggen de aandelen tussen de 6 en 11 procent van het onbenut arbeidspotentieel (landelijk 10 procent).

Figuur 21

Aandeel onbenut arbeidspotentieel naar type naar arbeidsmarktregio en Nederland, 2022



Bron: CBS, 2023.
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

2.5 WW-rechten en bijstandsgerechtigden

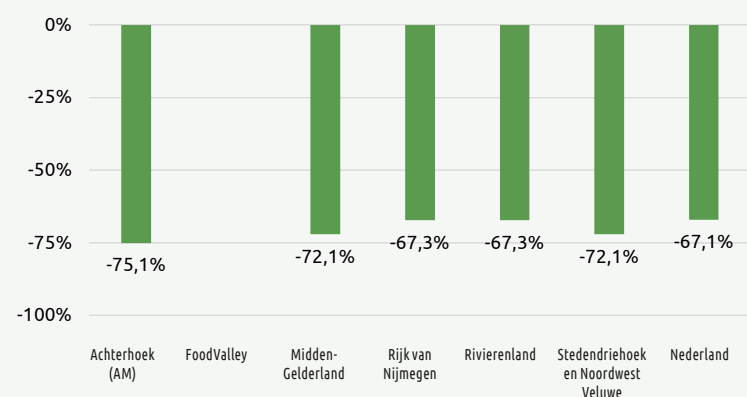
WW-rechten en bijstandsgerechtigden, 2015 - 2022

Het aantal WW-rechten is de afgelopen jaren sterk gedaald. In de regio's van het Gelrepack was een daling van ruim twee-derde tot driekwart te zien. Daarmee nam het aantal WW-rechten sterker af dan landelijk (-67,1 procent).

FoodValley is in de figuur niet weergegeven. Cijfers over het aantal WW-rechten zijn vanaf 2017 beschikbaar, sinds de oprichting van deze arbeidsmarktregio. Vanaf dat jaar is het aantal WW-rechten met 66,2 procent gedaald.

Figuur 22

Ontwikkeling aantal WW-rechten naar regio en Nederland, 2015 – 2022 (in % *)



Bron: CBS, 2023.

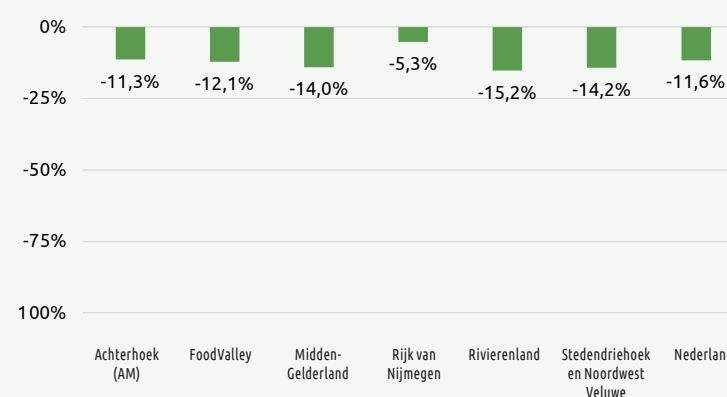
Bewerking Team Moventem, juli 2023.

*) FoodValley 2017 - 2022, -66,2%

In het Gelrepack-gebied is het aantal bijstandsgerechtigden sinds 2015 gestaag gedaald. Een daling die ongeveer gelijk is aan het landelijke gemiddelde of sterker is. Opvallend is de beperkte daling van het aantal bijstandsgerechtigden in Rijk van Nijmegen. Deze blijft ruim achter ten opzichte van de overige regio's en Nederland als geheel.

Figuur 23

Ontwikkeling aantal bijstandsgerechtigden tot pgl naar regio en Nederland, 2015 - 2022 (in % *)



Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023. NB: pgl: pensioengerechtigde leeftijd. Peildatum december van het jaar.

*) FoodValley sinds 2017.



3. Toekomstige ontwikkelingen



2023
2026
2040

3.1 Saldo vraag en aanbod

Jaarlijkse saldo vraag en aanbod naar opleidingssector

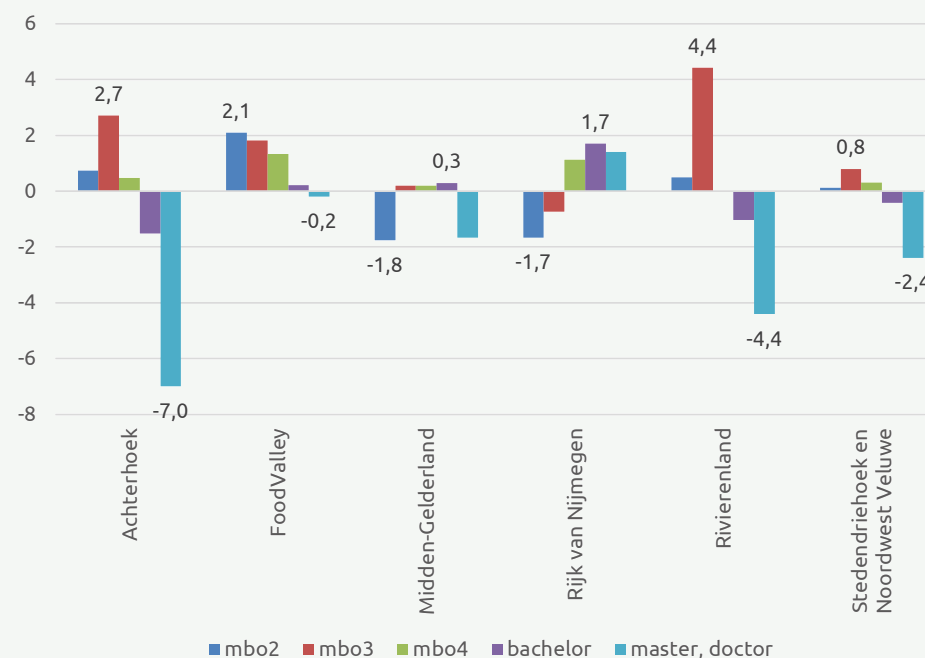
Krapte op de arbeidsmarkt is een actueel gegeven. Het is niet alleen een effect van de hoogconjunctuur na de COVID-crisis, maar in toenemende mate vormt het een structurele uitdaging voor de regionale arbeidsmarkt. De ROA-prognoses voor arbeidsmarktregio's maken inzichtelijk voor welke opleidingssectoren tekorten dan wel overschotten bestaan. In de zes deelrapporten zijn op een meer detailniveau – op het niveau van opleidingssubsectoren - deze cijfers opgenomen. De cijfers die de basis vormen van de figuur zijn ook opgenomen in de bijlagen.

Overduidelijk blijkt uit de ROA-prognoses dat er een tekort bestaat aan master-opgeleiden. Dit ondanks dat de instroom vanuit het onderwijs nu voor meer dan 50 procent uit bachelor- en masteropgeleiden bestaat. Het tekort aan master-opgeleiden geldt voor alle regio's behalve voor de regio's met een universiteit binnen de regiogrenzen zoals FoodValley en Rijk van Nijmegen.

Voor mbo3-opleidingen verwacht ROA voor de meeste regio's een overschot. Alleen voor Rijk van Nijmegen wordt een tekort verwacht.

Figuur 24

Saldo vraag en aanbod van werkenden naar opleidingsniveau gemiddeld per jaar tot 2026 (in %)



Bron: ROA, november 2021.
Bewerking Team Moventem, juli 2023.
Cijfers tot 2028 verschijnen eind 2023.

Blik op de toekomst: kansrijke beroepen

Hoe ziet de arbeidsmarkt van 2030 eruit? Om welke mensen staan werkgevers dan te springen? Het World Economic Forum becijferde in 2020 dat 85% van de banen in 2030 nu nog niet bestaan. Zeker is dat er onder invloed van robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie beroepen – en met name deeltaken daarbinnen – verdwijnen, maar er ook nieuwe banen bijkomen. Datawetenschappers, robotmonteurs en droneregelaars zijn de komende jaren ongetwijfeld gewild. Wie weet horen biohackers, virtual reality-designers en digitale uitvaartondernemers (die de ‘online erfenis’ van overleden personen afhandelen) ook wel tot ‘het nieuwe normaal’. Minder exotisch, maar zeker zo belangrijk, blijven beroepen die nu al met een tekort te maken hebben, zoals banen in de zorg, het onderwijs en transport en logistiek. Het UWV voorziet veel vraag naar bijvoorbeeld opticiens, medewerkers in de kinderopvang, roostermakers/ personeelsplanners en binnenvaartschippers (stand: juni 2023). Ook naar ons welzijn en op de mens gerichte beroepen, zoals psychologen, trainers en conflictmanagers, zal waarschijnlijk veel vraag zijn in de toekomst. Daar komt bij dat de dynamiek op de arbeidsmarkt toeneemt, wat van werkenden een flexibele instelling vereist. Sommige deskundigen, zoals futuroloog De Ridder, voorzien zelfs een ‘zzp-economie’ waarin iedereen eigen baas wordt en bedrijven vooral werken met een flexibele schil van tijdelijk personeel. Hoe het ook zij: zeker is dat de toekomstige arbeidsmarkt vraagt om ‘levenslang leren’. Ook voor huidige werknemers geldt dat om- en bijscholing steeds relevanter wordt en dat ‘een baan voor het leven’ spoedig tot het verleden behoort.

Bronnen: A. de Waal en J. Linthorst (2021), *Futurize! Omgaan met megatrends en disruptors*, Van Duuren Management, Culemborg; Die besten Jobs für morgen, *Focus*, 8 (2021), pp. 40-49; Het personeel is op, en dat zal voorlopig niet veranderen, *Lichtkogel*, nr. 2 (2022), p. 53; Kansrijke beroepen, *UWV*, 4 juli 2023

Millennials en babyboomers op de werkvloer

Op onze arbeidsmarkt bedraagt het aandeel ‘millennials’ – generatie Y, geboren tussen ongeveer 1980 en 1996 – intussen ruim de helft van het aantal werknemers. Die groep neemt alleen maar toe. Waarin verschillen ze van de babyboomers (generatie X) vóór hen? En wat betekent dat voor de werkvloer? Hoewel het van persoon tot persoon verschilt, hechten veel millennials aan een goede werk-privébalans en flexibiliteit qua werktijden. Verder zijn ze technologisch vaardig en willen ze zich constant blijven ontwikkelen. Ook staan ze open voor nieuwe uitdagingen, waardoor loyaliteit aan hun werkgever minder vanzelfsprekend voor ze is. Op de werkvloer begrijpen de babyboomers en millennials elkaar nog niet altijd.

Deels komt dat door de verschillende ‘taal’ die ze spreken: generatie X denkt bij ‘persoonlijke ontwikkeling’ bijvoorbeeld vooral aan een cursus of opleiding, terwijl het voor generatie Y ook een wereldreis kan zijn. Beide generaties spreken vaak over elkaar in plaats van met elkaar en blijven regelmatig hangen in clichés. Dat is jammer, want daarmee laten organisaties synergiekansen liggen. Anne Bernds van het bedrijf Voor Morgen heeft onderzoek op de werkvloer gedaan en adviseert werkgevers millennials vooral niet te zien als ‘overdreven’ of ‘gedoe’, maar ze te beschouwen als een kans om het bedrijf te updaten. Bernds: ‘Zo voorkom je als organisatie dat de tijd je inhaalt en blijf je relevant voor de nieuwe generatie werknemers én klanten!’ Overigens kom je in bedrijven ook steeds vaker Generatie Z – geboren tussen 1995/1997 en 2010/2012 – tegen. Net zoals de millennials zijn ze goed in technologie, maar omdat ze zijn opgegroeid in crisistijd, lijken ze wat ‘baanvaster’ dan generatie Y.

Bronnen: Wat spreektaent Anne Bernds allemaal te vertellen heeft over de nieuwe generatie, *Blog Werf& Recruitment & arbeidsmarktcommunicatie*, 7 oktober 2021; Millennials werven: alles wat je moet weten om de beste profielen te werven, *Blog Intermediair*, september 2022

3.2 Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren

Bevolkingsprognose tot 2050

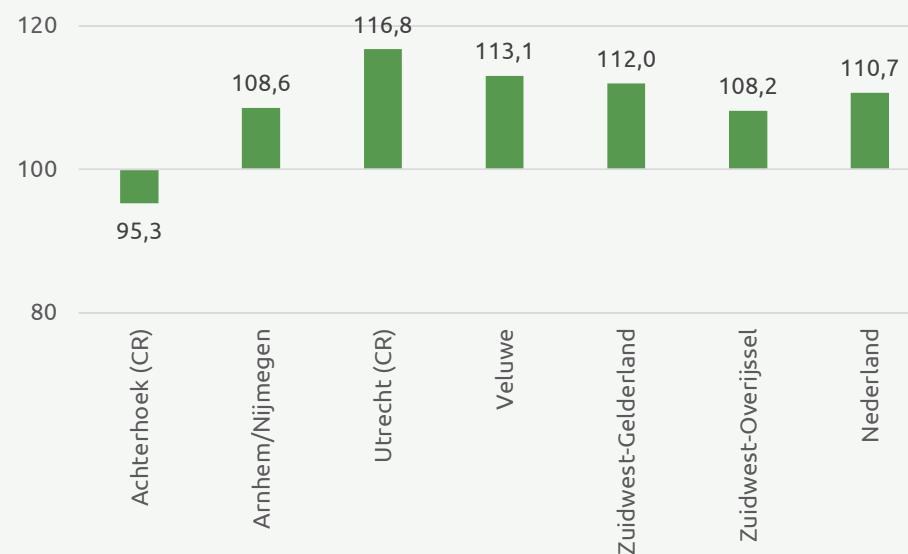
De bevolkingsontwikkeling is door het CBS geprognostiseerd tot 2050. Deze prognoses zijn niet beschikbaar voor arbeidsmarktregio's, maar wel voor COROP-regio's. Vijf COROP-regio's omvatten min of meer de zes Gelrepact-arbeidsmarktregio's. In de bijlagen is aangegeven welke gemeenten onder welke arbeidsmarkt- en COROP-regio vallen.

Utrecht (CR) kent de sterkste bevolkingsontwikkeling, maar in dit gebied liggen slechts drie Gelrepact-gemeenten. Daarnaast laten twee COROP-regio's een ontwikkeling van de bevolking tot 2050 zien die boven de gemiddelde Nederlandse ontwikkeling ligt. Daar zal naar de huidige inzichten de bevolking sneller toenemen dan landelijk.

De ontwikkeling van de bevolking in de regio's Arnhem/Nijmegen en Zuidwest-Overijssel (Deventer, Olst-Wijhe, Raalte) ligt ruim twee procentpunten onder de landelijke prognose. De Achterhoek is de enige regio die volgens deze prognose een daling van de bevolking laat zien. Ten opzichte van 2023 zal de Achterhoek in 2050 zo'n 5 procent minder inwoners tellen.

Figuur 25

Ontwikkeling bevolking naar COROP-regio en Nederland, 2023 - 2050 (2023 = 100)



Bron: CBS, 2023.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

NB: COROP-regio's, prognoses voor arbeidsmarktregio's niet beschikbaar.

3.2 Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren

Prognose leerlingenaantallen tot 2040

Figuur 26

Prognose aantal leerlingen basis-/speciaal basisonderwijs en voortgezet onderwijs naar regio en Nederland, 2040 (2022 = 100)



Bron: DUO, 2023

Bewerking Team Moventem, juli 2023

NB: 2022 op basis van telling, overige jaren prognose. Gebied op basis van vestigingslocatie school/instelling.

DUO-prognoses

DUO, de Dienst Uitvoering Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maakt jaarlijks een prognose van de verschillende typen onderwijs. Regionaal zijn met name de prognoses voor het aantal leerlingen in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs en het aantal studenten in het mbo interessant. Dit zijn de onderwijstypen die sterk regionaal verankerd zijn. Leerlingen vormen de voeding voor het mbo en mbo-studenten wonen in de regio en blijven voor het overgrote deel ook in de regio wonen na afronding van de opleiding. Dat maakt deze groep tot een zekere toekomstige instroom op de regionale arbeidsmarkt. Hbo- en wo-studenten kennen zowel voor de studielocatie als later ook voor de werkringkeuze meer een nationale of zelfs internationale oriëntatie. In dit rapport is daarom verslag gedaan van leerlingen- en studentenprognoses voor het voortgezet onderwijs en het mbo.

DUO hanteert voor de verschillende onderwijstypen andere perioden. Zo zijn basisonderwijs- en voortgezet onderwijsprognoses tot en met 2040 beschikbaar en de prognoses voor het mbo zijn tot en met 2035 beschikbaar.

3.2 Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren

Prognose leerlingenaantallen tot 2040

Vanaf ongeveer 2030 zal het aantal leerlingen in het basisonderwijs toenemen. Dit als gevolg van het zogenoemde na-ijleffect van de babyboom van na de Tweede Wereldoorlog. Deze geboortegolf leidt nog elke 25 tot 30 jaar tot een toename van het aantal geboorten. Er is overigens wel sprake van een steeds kleinere piek in het aantal geboorten. Daarnaast is de verwachte migratie een bron van de toename van het aantal kinderen.

Beide ontwikkelingen zijn verantwoordelijk voor de toename van het aantal leerlingen in het basisonderwijs. Deze golf bereikt na 2040 ook het middelbaar onderwijs maar is nog niet zichtbaar voor alle regio's in de onderste figuur.

Het basisonderwijs laat voor alle regio's een toename van het aantal leerlingen zien. Deze toename ligt voor FoodValley en Rivierenland ver boven het landelijk gemiddelde. Het is bijna een groei met een factor twee. De regio's Achterhoek, Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen laten een geprognoseerde groei zien die onder het landelijk gemiddelde ligt.

Voor het middelbaar onderwijs laten ook FoodValley en Rivierenland een sterke toename zien van het aantal leerlingen tot 2040.

3.2 Bevolking, leerlingen en studenten in de komende jaren

Prognose mbo-studentenaantallen tot en met 2035

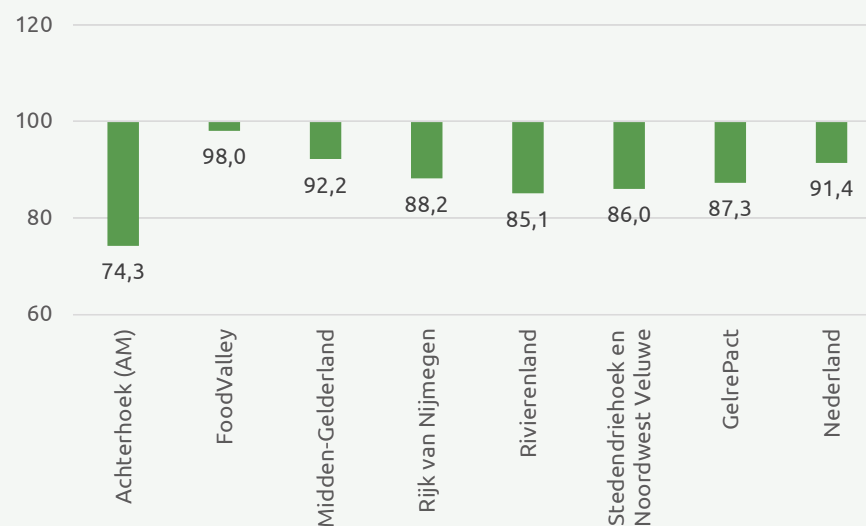
Mbo-studenten zijn belangrijk voor de regio, niet alleen vanwege de grote vraag naar praktisch geschoolden. Ze zijn behoorlijk honkvast en verlaten de regio na afstuderen slechts beperkt.

Het toekomstige aantal studenten in het mbo daalt in de komende jaren als gevolg van de demografische ontwikkeling zoals eerder genoemd. Minder kinderen betekent immers ook minder (potentiële) instroom.

Het babyboom-effect is nog niet te zien in de prognosecijfers van het mbo. Dat komt in de loop van de jaren '40. Het aantal mbo-studenten laat voor alle regio's en Nederland een dalende trend zien. De verschillen tussen de regio's zijn evenwel groot. Zo is voor FoodValley nauwelijks sprake van een daling en voor Midden-Gelderland een daling die ligt onder het Nederlands gemiddelde. Voor de overige regio's is een substantiële daling geprognoseerd.

Figuur 27

Prognose aantal studenten middelbaar beroepsonderwijs naar regio en Nederland, 2035 (2022 = 100)



Bron: DUO, 2023

Bewerking Team Moventem, juli 2023

NB: 2022 op basis van telling, overige jaren prognose. Gebied op basis van woongemeente studenten.

Bijlagen

Saldo vraag en aanbod van werkenden naar opleidingsniveau gemiddeld per jaar tot 2026 (als percentage van het totaal aantal werkenden)

	Achterhoek	FoodValley	Midden-Gelderland	Rijk van Nijmegen	Rivierenland	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
mbo2	0,7	2,1	-1,8	-1,7	0,5	0,1
mbo3	2,7	1,8	0,2	-0,7	4,4	0,8
mbo4	0,5	1,3	0,2	1,1	0,0	0,3
bachelor	-1,5	0,2	0,3	1,7	-1,0	-0,4
master, doctor	-7,0	-0,2	-1,7	1,4	-4,4	-2,4

Bron: ROA, november 2021.

Bewerking Team Moventem, juli 2023.

Cijfers tot 2028 verschijnen eind 2023.

Bijlagen

Gemeenten naar arbeidsmarktregio

Gemeente	Arbeidsmarktregio
Apeldoorn	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Brummen	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Deventer	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Epe	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Ermelo	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Harderwijk	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Heerde	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Lochem	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Olst-Wijhe	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Putten	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Voorst	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Zeewolde	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
Zutphen	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Arnhem	Midden-Gelderland
Doesburg	Midden-Gelderland
Duiven	Midden-Gelderland
Lingewaard	Midden-Gelderland
Overbetuwe	Midden-Gelderland
Rheden	Midden-Gelderland
Rozendaal	Midden-Gelderland
Westervoort	Midden-Gelderland
Zevenaar	Midden-Gelderland

Gemeente	Arbeidsmarktregio
Berg en Dal	Rijk van Nijmegen
Beuningen	Rijk van Nijmegen
Druten	Rijk van Nijmegen
Heumen	Rijk van Nijmegen
Mook en Middelaar	Rijk van Nijmegen
Nijmegen	Rijk van Nijmegen
Wijchen	Rijk van Nijmegen

Aalten	Achterhoek
Berkelland	Achterhoek
Bronckhorst	Achterhoek
Doetinchem	Achterhoek

Montferland	Achterhoek
Oost-Gelre	Achterhoek
Oude IJsselstreek	Achterhoek
Winterswijk	Achterhoek

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

Barneveld	FoodValley
Ede	FoodValley
Renkum	FoodValley
Renswoude	FoodValley
Rhenen	FoodValley
Scherpenzeel	FoodValley
Veenendaal	FoodValley
Wageningen	FoodValley

Team Moventem

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

Team Moventem

Edwin van de Wiel

Onderzoeker Research Efficiency

Robin Koster

Strategisch adviseur/Directeur, Moventem (projectleider)

Gert-Jan Hospers

Hoogleraar Transitie in Stad en Regio

Radboud Universiteit en Stichting Stad en Regio

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

Disclaimer

Dit rapport is met grote zorg opgesteld.

Team Moventem heeft getracht gebruikte bronnen zorgvuldig te vermelden en auteursrechten te respecteren. Mocht u onvolkomenheden tegenkomen dan willen wij dat graag weten.

U kunt contact opnemen via info@moventem.nl.

Team Moventem is niet aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade die zou kunnen ontstaan door het gebruik van deze rapportage.

Moventem
Onderzoek | Advisering | Procesbegeleiding