

Regio in Beeld

Groningen

31 oktober 2023



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Banengroei Groningen in lagere versnelling	4
1.1. Economie koelt af	4
1.2. Banengroei vlakkt af door minder economische groei en krapte	4
1.3. Omvang vacaturemarkt neemt af, maar blijft op hoog niveau	8
1.4. Geen einde aan de krapte	9
2. Krapte lost niet vanzelf op	11
2.1. Aanhoudende krapte door vergrijzing	11
2.2. Meerdere oorzaken voor mismatch	14
2.3. Mismatch in initieel onderwijs zichtbaar	15
2.4. Post-initieel onderwijs noodzakelijk voor terugdringen mismatch	18
2.5. Pendel kan krapte Groningen amper verlichten	19
3. Waar is aanbod arbeidsmarkt te vinden?	22
3.1. Potentieel werkzoekenden nog niet volledig benut	22
3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten	23
3.3. Belemmeringen bij deelname aan arbeidsmarkt	24
4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Groningen	27
Literatuur	31
Begrippen	33
Colofon	34

Voorwoord

Waar 2022 een jaar was van ongekeerde krapte op de arbeidsmarkt, zien we in 2023 dat de arbeidsmarkt in Groningen in een lagere versnelling komt. In 2023 groeit het totaal aantal banen nog gestaag. Het aantal vacatures blijft echter hoog. We voorzien de komende jaren structurele personeelstekorten voor beroepen in onder andere zorg, onderwijs en techniek. Dit komt vooral door vergrijzing, mismatch en een veranderende vraag door bijvoorbeeld ontwikkelingen als de hoge zorgvraag en de energietransitie.

Inzetten op een leven lang ontwikkelen is en blijft de komende jaren essentieel als het erom gaat het grote tekort aan mensen in cruciale sectoren iets op te lossen. Er zijn in Groningen inmiddels 97 structureel kansrijke beroepen. Het is van belang dat we samenwerken om kennis en kunde van mensen te laten aansluiten bij de vraag op de snel veranderende arbeidsmarkt. Dat we kijken hoe we belemmeringen kunnen wegnemen om mensen die (meer) willen werken daadwerkelijk aan een baan te helpen of duurzaam aan het werk te houden.

Niet in de laatste plaats omdat we met zijn allen steeds meer de maatschappelijke impact van de tekorten ervaren. Werkgevers en ondernemers ervaren inmiddels een serieuze belemmering in het op peil houden van hun bedrijfsvoering en dit drukt weer op economische groei en werkgelegenheid.

Voorzitter van de Arbeidsmarktregio Groningen en wethouder Werk van de gemeente Groningen Carine Bloemhoff hierover: 'De krapte lost zich niet vanzelf op. Dat is misschien wel de belangrijkste opdracht uit deze Regio in Beeld. Het dwingt werkgevers om anders te kijken en te doen dan voorheen. Het werk wordt anders georganiseerd en we moeten meer investeren in de ontwikkeling van werknemers en werkzoekenden in en richting kansrijke beroepen. We zien in onze regio al mooie oplossingen en voorbeelden.'

Marie-Louise Harsta, rayonmanager van het UWV in Groningen en Drenthe: 'Anders kijken en anders doen, wordt het thema voor de komende jaren willen wij een antwoord bieden op de krapte en daarmee onze economie op peil houden. We zullen met alle partijen in moeten gaan zetten op het stimuleren van een leven lang ontwikkelen, het aanboren van hogere arbeidsproductiviteit en we moeten serieus werk maken om het nu nog 'onbekend talent' te gaan vinden en ontwikkelen.'

Laten we samen onze schouders zetten onder deze uitdagingen op de arbeidsmarkt in en voor de regio.

Carine Bloemhoff,
Voorzitter Arbeidsmarktregio Groningen

Marie-Louise Harsta,
*Rayonmanager UWV WERKbedrijf
Groningen - Drenthe*

Over Regio in Beeld

Regio in Beeld analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe. Deze inzichten bieden gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden een gemeenschappelijk startpunt voor regionale initiatieven en arbeidsmarktbeleid.

Samenvatting

De economie stagneert en voor 2024 wordt een lagere economische groei verwacht. In 2023 groeit het aantal banen in Groningen en Noord-Drenthe nog, maar in 2024 valt de banengroei bijna stil. Nog steeds zijn er voor veel beroepen in verschillende richtingen personeelstekorten die de komende jaren blijven aanhouden. Dit komt vooral door vergrijzing en mismatch. Ondanks deze krapte zijn er mensen die de weg naar de arbeidsmarkt niet zelfstandig kunnen vinden. Zij ervaren verschillende belemmeringen, waardoor het voor hen soms moeilijk is om werk te vinden of te behouden.

Kleinere banengroei in 2023 en 2024

Tussen 2020 en 2022 groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Groningen met 21.500. In 2023 komt de arbeidsmarkt in dit gebied – waarin de provincie Groningen en Noord-Drenthe vallen – in een lagere versnelling. In 2023 groeit het aantal banen nog, maar in 2024 valt de banengroei bijna stil. In sectoren als bouw, industrie en financiële diensten krimpt het aantal banen in 2024. In sectoren als ICT, overige zakelijke diensten en groothandel groeit het aantal banen nog wel. Halverwege 2022 piekte het aantal vacatures in Nederland tot het hoogste niveau sinds 1997. In het afgelopen jaar daalde het aantal vacatures. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in de arbeidsmarktregio Groningen 13.000 vacatures open. Dat zijn er wel minder dan een jaar eerder, maar nog altijd veel meer dan eind 2019, voor de coronacrisis. Ook de spanning op de arbeidsmarkt is iets lager dan een jaar geleden. Nog steeds kennen veel beroepen een (zeer) krappe arbeidsmarkt, waardoor het voor werkgevers moeilijk blijft om personeel te vinden.

Krapte houdt voorlopig aan

Vergrijzing en mismatch zorgen voorlopig voor aanhoudende krapte. Meer mensen bereiken de pensioengerechtigde leeftijd en verlaten de arbeidsmarkt dan dat er mensen toetreden. Vooral in de sectoren zorg & welzijn, openbaar bestuur, industrie en onderwijs werken momenteel veel 60-plussers. Maar ook op individueel niveau weten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden. Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Zo kiezen studenten soms voor opleidingsrichtingen waar minder vraag naar is. Daarnaast verandert de vraag van werkgevers door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. In deze snel veranderende samenleving is het belangrijk dat mensen zich een leven lang ontwikkelen, om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.

Waar is personeel te vinden?

In Groningen en Noord-Drenthe wonen momenteel 55.000 mensen die (meer uren) willen werken. Dit onbenut arbeidspotentieel is onder te verdelen in:

- 25.000 onderbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 16.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 14.000 semi-werklozen. Dit zijn mensen zonder betaald werk die bijvoorbeeld tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken.

Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV. In juni 2023 stonden in Groningen 49.600 personen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU). De meerderheid van het GWU behoort echter niet tot het onbenut arbeidspotentieel.

Belemmeringen om te werken

Door verschillende oorzaken kan het – ondanks de krappe arbeidsmarkt – voor mensen lastig zijn om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Bijvoorbeeld vanwege een kwetsbaarheid, aandoening, ziekte of handicap. Ook hebben ze niet altijd de vaardigheden waar werkgevers om vragen. Hierbij valt te denken aan het moeite hebben met lezen en/of schrijven, of het missen van belangrijke digitale vaardigheden die nodig zijn op de werkvloer. Sommige mensen verwachten dat zij er financieel niet of weinig op vooruitgaan als ze (meer) gaan werken. Dit kan het geval zijn door verlies van toeslagen of andere ondersteuningsregelingen.

Uitdagingen en oplossingen voor Groningen en Noord-Drenthe

Er zijn verschillende manieren om werkgevers en mensen die (meer) willen werken elkaar beter te laten vinden. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe in 4 pijlers:

- het ontwikkelen van arbeidspotentieel;
- oplossingsrichtingen voor personeelstekorten van werkgevers;
- de inzet van UWV en partners;
- het verder uitbouwen van een regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

1. Banengroei Groningen in lagere versnelling

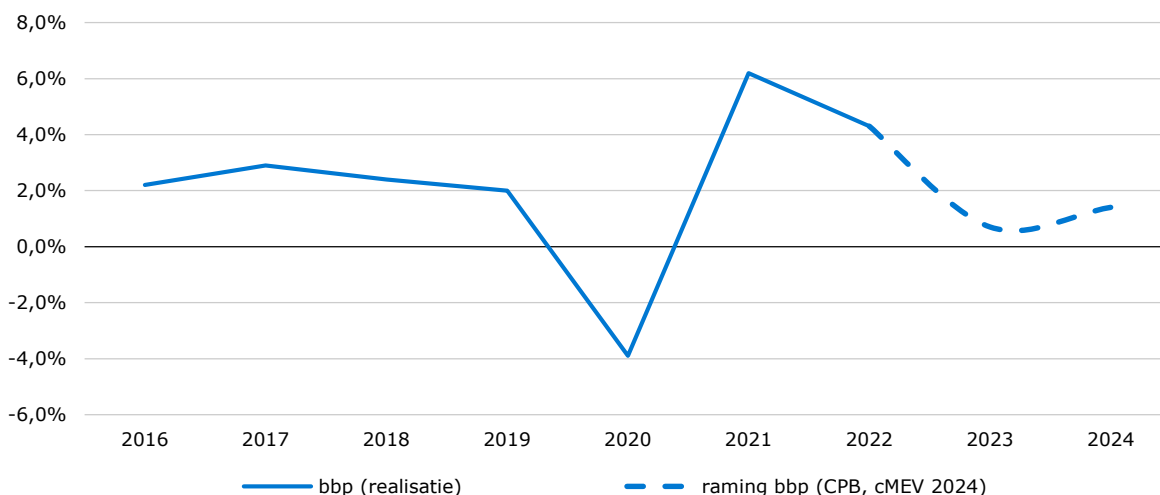
De arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe is in een lagere versnelling terechtgekomen. De economie koelt af en ook de banengroei vakt af. In 2023 groeit het aantal banen nog door, maar in 2024 valt de banengroei nagenoeg stil met een groei van 0,2%. De terugval van het groeitempo van de werkgelegenheid in 2024 doet zich voor in de meeste sectoren. Enkele sectoren laten zelfs banenkrimp zien. In de ICT, overige zakelijke diensten en groothandel groeit het aantal banen wel sterk door. Het aantal vacatures neemt in 2023 en 2024 af, nadat het in 2022 het hoogste niveau sinds 1997 bereikte. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in veel beroepsgroepen.

1.1. Economie koelt af

De economische groei stagneerde in de afgelopen periode. In de eerste twee kwartalen van 2023 kromp de economie zelfs licht, waardoor er medio 2023 sprake is van een milde economische recessie. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor 2023 (+0,7%) en 2024 (+1,4%) een duidelijk lagere economische groei dan in de afgelopen jaren, waarin het bbp met meer dan 4% groeide. De jaren 2021 en 2022 stonden in het teken van herstel van de economische gevolgen van de coronapandemie. Het einde van de beperkende maatregelen vanwege het coronavirus viel in voorjaar 2022 min of meer samen met een nieuwe bedreiging voor de economie; de oorlog in Oekraïne. Die leidde tot sterk stijgende gasprijzen en een hoge inflatie. Overheidsmaatregelen, zoals het instellen van een prijsplafond voor energie, verzachtten de gevolgen daarvan. Desondanks kromp de economie in het eerste en tweede kwartaal van 2023 met respectievelijk 0,4% en 0,2%. Hiermee kwam de Nederlandse economie in een milde recessie. Van een crisis is echter vooralsnog geen sprake. Hoewel het aantal faillissementen inmiddels enigszins oploopt, ligt dit nog steeds op een laag niveau vergeleken met de jaren voor de coronapandemie. Ook de arbeidsmarkt is uitermate krap gebleven. Dit uit zich in hogere lonen en een recordaantal mensen met een baan.

Afbeelding 1.1 toont de ontwikkeling van de economie in de afgelopen jaren en de ramingen voor 2023 en 2024. De belangrijkste factoren die de groei van de economie de komende jaren drukken zijn de hoge inflatie, afkoeling van de wereldhandel, geopolitieke onzekerheden, stijgende rente en veranderingen op de woningmarkt (dalende huizenprijzen, minder investeringen in woningen).

Afbeelding 1.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en ramingen CPB
Nederland, realisatie 2016-2022, raming 2023-2024

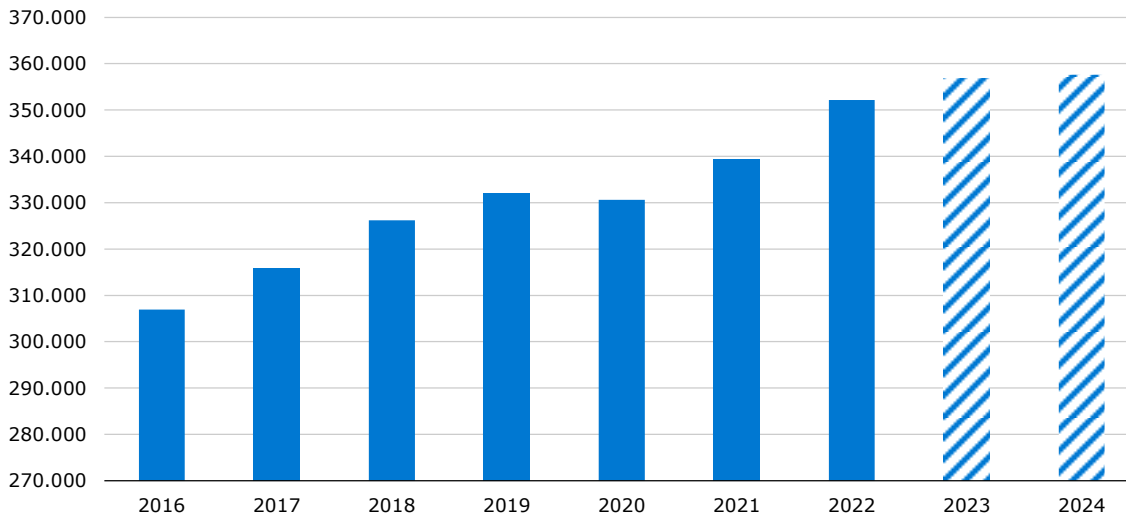


Bron: CPB

1.2. Banengroei vakt af door minder economische groei en krapte

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief. Zo groeide het aantal werknemersbanen in arbeidsmarktregio Groningen sinds 2020 met 21.500 banen. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). Dit kwam mede door overheidssteun en maatregelen als het prijsplafond voor energie en regelingen om de negatieve gevolgen voor huishoudens en bedrijven te compenseren. Dit neemt niet weg dat de verwachtingen voor de komende jaren onder invloed van de aanhoudende hoge inflatie, arbeidsmarktkrapte, onzekerheden op de internationale markten en afkoeling van de woningmarkt minder positief zijn. In de jaren 2023 en 2024 neemt het aantal banen van werknemers in Groningen naar verwachting toe met 5.500 (1,6%) en komt uit op 357.600. Deze groei wordt echter voor een belangrijk deel in 2023 gerealiseerd.

Afbeelding 1.2 Ontwikkeling werknemersbanen Groningen, realisatie 2016 – 2022 en prognoses 2023 en 2024



Bron: UWV

In 2024 neemt het groeitempo van de werkgelegenheid beduidend af met in de arbeidsmarktregio Groningen een groei van 0,2%, hoewel de productie van veel bedrijven redelijk op peil blijft. De arbeidsmarkt staat onder druk vanwege de lagere economische groei, maar ook door de aanhoudende krapte. De krapte neemt naar verwachting de komende jaren op totaalniveau wel enigszins af, maar blijft aanwezig in veel beroepsrichtingen. Het schaarse personeelsaanbod zorgt ervoor dat er op de arbeidsmarkt weinig ruimte is voor verdere groei. Bedrijven zijn genoodzaakt andere oplossingen te vinden in plaats van het werven van meer personeel om de productie te laten groeien. Zo stimuleren aanhoudende personeelstekorten bedrijven om vol in te zetten op automatisering, robotisering en het herverdelen van het extra werk onder het zittend personeel. Daardoor stijgt de arbeidsproductiviteit, maar groeit ook de werkdruk.

Box 1.1. Werkgelegenheid, werknemersbanen en vacatures

Economische activiteit creëert werkgelegenheid. Werkgelegenheid is een containerbegrip voor de al dan niet vervulde vraag naar arbeid. Meerdere begrippen vallen onder deze noemer: arbeidsplaatsen - zowel vervulde arbeidsplaatsen (banen) als onvervulde arbeidsplaatsen (openstaande vacatures), werkzame personen, werkzame beroepsbevolking en arbeidsvolume. Banen worden onderscheiden in banen van werknemers en banen van zelfstandigen. Er zijn geen regionale prognoses van het aantal zelfstandigen. De geschetste ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid in Regio in Beeld betreft dan ook de ontwikkeling van werknemersbanen. Volgens UWV groeit het aantal zelfstandigen in 2024 in heel Nederland met 0,8%; iets sterker dan de banengroei van werknemers van 0,4%. Voor arbeidsmarkt vraagstukken is het verder relevant te kijken naar vacatures. Dat zijn onvervulde arbeidsplaatsen waarvoor, binnen of buiten een arbeidsorganisatie, personeel wordt gezocht. Vacatures leveren mogelijk knelpunten op voor werkgevers en bieden kansen voor werkzoekenden.

Bron: UWV (2023), Arbeidsmarktprognose 2023-2024

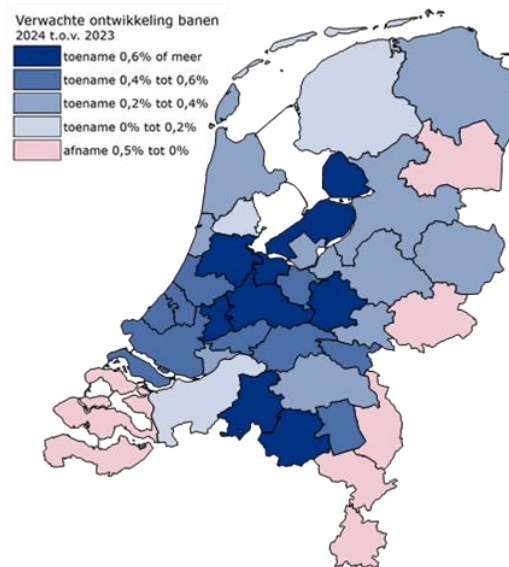
Groningen in middenmoot banengroei

In de arbeidsmarktregio Groningen neemt de werkgelegenheid in de jaren 2023 en 2024 in de meeste sectoren toe. Het aantal banen van werknemers groeit echter vooral in 2023, in sectoren als horeca, overige diensten en specialistische zakelijke diensten. In 2023 neemt alleen in de industrie het aantal banen af. In 2024 valt in vrijwel alle sectoren het groeitempo van de werkgelegenheid terug. Meerdere sectoren, waaronder industrie, financiële diensten en transport & logistiek laten dan banenkrimp zien. Meer informatie is te zien het dashboard [Prognoses](#) dat UWV jaarlijks actualiseert.

Groningen bevindt zich met een banengroei van 0,2% in 2024 in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's. De regio's met de grootste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot Amsterdam, Flevoland en Midden-Utrecht. Regio's met banenkrimp zijn Drenthe, Achterhoek, Zeeland en Noord-, Midden- en Zuid-Limburg. Daarmee herstellen zich de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van voor de coronacrisis; een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Regionale bevolkingsgroei of -krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. De regionale bevolkingsgroei zegt enerzijds iets over de potentiële afzetmarkt voor producten en diensten, en anderzijds iets over het potentiële arbeidsaanbod. In Groningen groeit de bevolking minder hard dan het landelijk gemiddelde. In delen van Groningen is zelfs sprake van bevolkingskrimp. Dit dempt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur.

Factoren als de ligging ten opzichte van landelijke en Europese economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo heeft Groningen last van de relatief grote afstand tot de Randstad en de minder gunstige ligging op de transportassen tussen de Nederlandse en Europese economische centra.

Afbeelding 1.3 Ontwikkeling werknemersbanen 35 arbeidsmarktregio's, prognose 2024



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

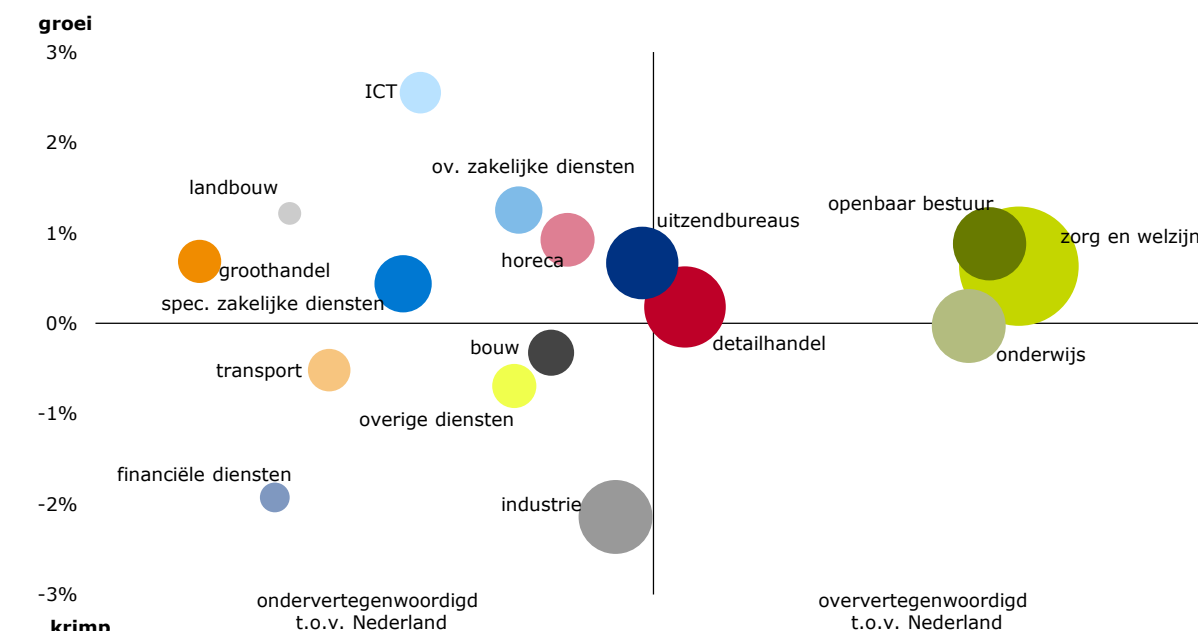
Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale prestaties. Groningen en Noord-Drenthe kenmerken zich door een oververtegenwoordiging van de collectieve sectoren openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn. Sectoren als ICT, financiële diensten, transport & logistiek en groothandel zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 1.4 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in de arbeidsmarktregio Groningen en de verwachte banenontwikkeling in 2024. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het verwachte aantal banen van werknemers in 2023; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2024 ten opzichte van 2023; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2023. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Afbeelding 1.4 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Groningen, verwachte omvang (2023) en groeiprognose 2023-2024



Bron: UWV

Groeisectoren vallen terug in groeitempo

In Groningen komen er in 2024 per saldo ruim 800 banen van werknemers bij. Dat brengt het aantal banen van werknemers in deze regio in 2024 op ruim 357.600. In ongeveer de helft van de sectoren groeit het aantal werknemersbanen in 2024, al neemt het groeitempo duidelijk af. Ook enkele sectoren met een oververtegenwoordiging in Groningen laten banengroei zien. In afbeelding 1.4 bevinden deze sectoren zich in het kwadrant rechts bovenin.

Met een banengroei van ruim 500 neemt de sector **zorg & welzijn** een groot deel van de totale banengroei voor zijn rekening. Met zo'n 81.000 werknemersbanen is zorg & welzijn verreweg de grootste sector in de regio. De sector is in Groningen ook sterker aanwezig dan in veel andere regio's. De zorgsector heeft nog steeds te maken met de nasleep van de coronacrisis, zoals een inhaalvraag van uitgestelde zorg, vooral bij ziekenhuizen. De zorgvraag blijft ook hoog door de toenemende vergrijzing van de bevolking. Het kan lastig zijn om aan deze vraag te voldoen door aanhoudende personeelstekorten. Ook de kinderopvang heeft te maken met een tekort aan pedagogisch medewerkers. Hierdoor kan de kinderopvang lang niet altijd voldoen aan de toenemende vraag en komt het zelfs voor dat groepen moeten sluiten door een gebrek aan medewerkers kinderopvang.

Ook het **openbaar bestuur** (+300) draagt in 2024 nog flink bij aan de banengroei in Groningen. Deze sector groeide tijdens coronacrisis door de uitvoering van maatregelen om de gevolgen van de crisis voor burgers en bedrijven te verzachten. Dit zorgde voor extra werk bij de diverse overheidsdiensten en uitvoeringsorganen. Met het beëindigen van de coronamaatregelen resteert een lagere banengroei dan in de afgelopen jaren. Ook in de publieke sector staat de groei onder druk vanwege grote personeelstekorten. In de **detailhandel** valt de banengroei terug naar zo'n 100 extra banen in 2024. Al jarenlang heeft de detailhandel te maken met de overgang van fysieke naar online verkopen. Deze verandering neemt de komende jaren verder toe. Verder beperken een lager consumentenvertrouwen in combinatie met hogere kosten voor inkoop en energie de verkopen in de detailhandel. Bij de **uitzendbureaus** is de banengroei beperkter dan in de afgelopen jaren (+200). De uitzendbranche is een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen en in de afgelopen jaren juist weer flinke groei liet zien. De personeelskrapte zorgt er echter voor dat bedrijven personeel liever rechtstreeks in dienst nemen, zonder tussenkomst van een uitzendbureau. Ook maakt de krapte het voor uitzendbureaus lastig om personeel te vinden om uit te plaatsen bij bedrijven. In het **onderwijs** blijft het aantal werknemersbanen in 2024 nagenoeg gelijk. Dat hangt onder andere samen met de teruglopende aantallen leerlingen. Ook kampt het onderwijs met lerarentekorten, zowel in het basis- als voortgezet onderwijs. Dit drukt de ontwikkeling van de werkgelegenheid, omdat vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden. In het voortgezet onderwijs zijn er met name tekorten in exacte en taalkundige vakken.

Box 1.2. Uitzendwerk

Uitzendwerk is een belangrijke manier om vanuit de WW-uitkering weer aan het werk te gaan. Van de mensen die in 2022 vanuit de WW het werk hervatten, ging landelijk 23% als uitzendkracht aan de slag. In Groningen zelfs 32%. Mensen die vanuit de WW als uitzendkracht aan het werk gaan, verrichtten vaak voor de WW ook uitzendwerk. Werkhervatting met een uitzendcontract geeft minder werkzekerheid dan werkherhervatting met een vast of tijdelijk contract. Uitzendkrachten komen ook relatief vaker in de WW terecht dan werknemers die direct in dienst zijn bij een werkgever. Dit hangt samen met de grotere kans op herhalingswerkloosheid bij uitzendkrachten. Uitzendkrachten worden vaak ingezet voor bijvoorbeeld seizoenswerk, piekdrukke of vervanging bij ziekte. Uit de factsheet van ABU blijkt dat de meeste uitzendkrachten werken in de industrie, transport & logistiek, zorg & welzijn, verhuur & overige zakelijke diensten. Het aandeel uitzendkrachten is vooral groot in technische, transport-, logistieke en dienstverlenende beroepen. Bronnen: UWV en ABU (2023), De waarde van uitzendwerk – Feiten en cijfers 2021

De relatief sterkste banengroei zit in 2024 in sectoren als **ICT** (+200), **overige zakelijke diensten** (+200) en **landbouw** (+50). Deze groeisectoren bevinden zich in afbeelding 1.4 in het kwadrant links bovenin. Het aandeel van deze sectoren in de Groningse werkgelegenheid is kleiner dan in andere regio's, waardoor het effect van de banengroei in deze sectoren voor de totale werkgelegenheid in Groningen minder is dan in veel andere regio's.

Krimp in industrie, bouw en financiële dienstverlening

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. Sectoren als industrie, bouw, transport & logistiek en financiële diensten krijgen in 2024 te maken met banenkrimp. Deze sectoren zijn in de arbeidsmarktregio Groningen echter veelal ondervertegenwoordigd. Hierdoor hebben ze een kleinere invloed op de totale werkgelegenheidsontwikkeling dan in veel andere regio's. In afbeelding 1.4 zijn deze sectoren terug te vinden in het kwadrant links onderin.

Voor de banenkrimp in de **industrie** heeft een negatieve invloed op de werkgelegenheid in Groningen en Noord-Drenthe. In 2024 neemt het aantal werknemersbanen in deze sector af met bijna 700. De industrie is conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. De oorlog verstoort internationale ketens van productie en transport en zorgt voor hoge energieprijzen en grondstoftekorten. Vooral bij energie-intensieve bedrijven wordt een daling van de productie verwacht door enerzijds hogere energie- en grondstofprijzen en anderzijds afnemende vraag. Voortschrijdende automatisering en digitalisering zorgen er verder voor dat minder werknemers nodig zijn voor de productie. Ook flexibilisering en uitbesteding van taken hebben invloed op de dalende werkgelegenheid in de industrie. Dit zorgt ervoor dat veel werkzaamheden in de industrie worden uitgevoerd door uitzendkrachten en specialistische zakelijke diensten.

De **bouw** lijkt na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid te stagneren. In 2024 krimpt in de arbeidsmarktregio Groningen het aantal werknemersbanen licht. De nieuwbouw van woningen en andere gebouwen valt terug en de investeringen en het onderhoud van de infrastructuur staan onder druk. Als gevolg van de aanhoudende hoge prijzen voor grondstoffen en materialen en een stijgende rente neemt de vraag naar nieuwbouw af. Ook de stikstofproblematiek en personeelstekorten remmen de bouw. Een positieve ontwikkeling is de toename van de vraag naar verduurzaming van bestaande woningen. Opvallend is ook de sterke banenkrimp in de **financiële dienstverlening**. In deze sector maakt automatisering veel handmatige werkzaamheden overbodig. Dit zorgt voor concentratie van werkzaamheden op de hoofdkantoren in de grote steden. De financiële dienstverlening is in Groningen echter ondervertegenwoordigd, zodat de afname van werknemersbanen beperkt blijft tot zo'n 100.

Ook **transport & logistiek** en **overige diensten** krimpen in 2024. Deze sectoren zijn in Groningen en Noord-Drenthe echter relatief klein van omvang en ondervertegenwoordigd. De transportsector staat de komende jaren onder druk. Het thuiswerken is structureel toegenomen, waardoor er minder reizigers zijn in het openbaar vervoer dan voor de coronacrisis. Ook de personeelstekorten in de sector remmen de productie. Daarbij is de sector vergrijsd, waardoor er de komende jaren veel medewerkers met pensioen gaan en het personeelstekort waarschijnlijk niet zal afnemen. De overige diensten zijn divers samengesteld. Een eenduidige verklaring voor de banenkrimp is daarom lastig. Het gaat hier om kappers en schoonheidsspecialisten, ideële en belangenorganisaties, reparatie van consumentenartikelen, huishoudens als werkgever en extraterritoriale organisaties.

1.3. Omvang vacaturemarkt neemt af, maar blijft op hoog niveau

De afkoelende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze zeker niet stil. Het aantal ontstane vacatures neemt in 2023 en 2024 landelijk af, nadat het in 2022 het hoogste niveau sinds 1997 bereikte. Als gevolg van de afkoelende economie daalt het aantal ontstane vacatures de komende jaren tot net boven het niveau van 2019, het laatste jaar voor de coronapandemie. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei in 2024 amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag. Die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt (zie box 1.3).

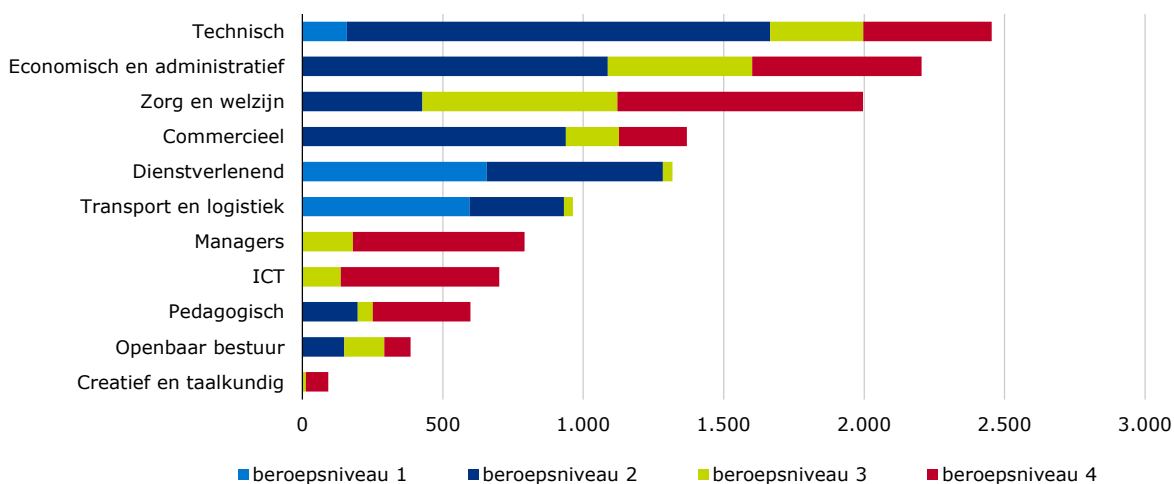
Box 1.3. Vacaturemarkt - Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag

Twee belangrijke factoren bepalen de ontwikkeling van het aantal vacatures in een sector: de banengroei (leidend tot uitbreidingsvraag) en het personeelsverloop (leidend tot vervangingsvraag). De vervangingsvraag ontstaat vooral als personeel naar een andere werkgever vertrekt, met pensioen gaat, (tijdelijk) vervangen moet worden in verband met verlof (zwangerschap, ouderschap, sabbatical), ziekte of omdat tijdelijke contracten van flexwerkers eindigen. Het belang van deze factoren verschilt per sector. Denk aan de detailhandel en horeca, waar veel vacatures ontstaan door het (be)indigen van tijdelijke contracten. In deze sectoren werken relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. In sectoren met een sterk vergrijsd personeelsbestand - zoals openbaar bestuur, onderwijs en transport & logistiek - is pensionering een belangrijke factor bij het ontstaan van vacatures.

De afname van het aantal ontstane vacatures zorgt er ook voor dat er minder vacatures openstaan. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in Groningen en Noord-Drenthe 13.000 vacatures open. Dat zijn er ruim 1.100 minder (-8%) dan in het tweede kwartaal van 2022, toen de vacaturemarkt zijn hoogtepunt bereikte. Ondanks de afname in het afgelopen jaar was de regionale vacaturemarkt medio 2023 66% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs bijna drie keer zo groot.

Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau (ISCO)

Groningen, 2^e kwartaal 2023



Bron: UWV

Afbeelding 1.5 toont het aantal openstaande vacatures in de arbeidsmarktregio Groningen aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Van de vacatures die medio 2023 openstonden in Groningen waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op ISCO-beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als timmerman, elektricien, loodgieter, monteur en installateur. Ook stonden veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op ISCO-beroepsniveau 2, zoals ondersteunend secretariaal medewerker, financieel-administratief medewerker, medewerker klantenservice en productieplanner. Verder telt de arbeidsmarktregio Groningen veel openstaande vacatures voor commerciële en zorg & welzijn beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (ISCO-beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistieke en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Vacaturemarkt](#).

1.4. Geen einde aan de krapte

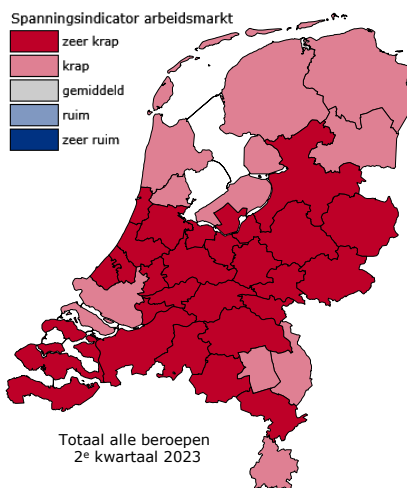
De afkoelende economie met bijbehorende afvlakking van de banengroei en afname van het aantal vacatures betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Conjuncturele ontwikkelingen lijken maar beperkt invloed te hebben op de personeelstekorten. De krapte wordt weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in beroepsgroepen als techniek, industrie, zorg en ICT. Dit komt omdat personeelskrapte deels structurele oorzaken heeft, zoals vergrijzing, ontgroening en mismatch. Het volgende hoofdstuk gaat hier nader op in.

Krappe arbeidsmarkt in Groningen

Halverwege 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt in Groningen minder groot dan in dezelfde periode in 2022. Dit is vooral het gevolg van een kleiner aantal openstaande vacatures in het afgelopen jaar. Daar stonden in het tweede kwartaal van 2023 iets meer mensen tegenover met een kortdurende WW-uitkering. Na een afname in het eerste kwartaal van 2023, nam de spanning in het tweede kwartaal toch weer toe. De arbeidsmarkt in Groningen blijft dan ook oververhit. In de meeste regio's en beroepen was er halverwege 2023 nog steeds sprake van een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt (zie landkaart in afbeelding 1.6) en daarmee van grote personeelstekorten.

Afbeelding 1.6 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Groningen naar beroepsrichting (tabel), 2^e kwartaal 2023



Bron: UWV

Groningen	
Beroepsklasse	
ICT	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Zorg en welzijn	zeer krap
Pedagogisch	zeer krap
Commercieel	zeer krap
Economisch en administratief	krap
Managers	krap
Technisch	krap
Transport en logistiek	krap
Creatief en taalkundig	gemiddeld
Totaal	krap

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.6 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2023 in Groningen voor zes van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft. Vooral in de ICT, dienstverlening, openbaar bestuur, zorg, onderwijs en commercie is de krapte groot in Groningen. Voor vier beroepsrichtingen is sprake van een iets minder krappe arbeidsmarkt. Alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen was de arbeidsmarkt in evenwicht. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard [Spanningsindicator](#).

Tekorten aan personeel, materiaal en ruimte beperken productiegroei

De economie koelt in 2023 en 2024 af, na enkele jaren van uitbundige groei. De resultaten van de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS laten dan ook zien dat in Groningen het percentage ondernemers dat onvoldoende vraag ziet als grootste belemmering voor de bedrijfsvoering in het afgelopen jaar is toegenomen. Aanhoudende tekorten aan personeel, materiaal en ruimte spelen echter nog steeds een grote rol. Het tekort aan arbeidskrachten blijft voor de meeste ondernemers in Groningen en Noord-Drenthe de grootste belemmering in hun bedrijfsvoering, al neemt het aandeel af van ondernemers die dit als grootste belemmering ziet. In het tweede kwartaal van 2023 gaf 29% van de ondernemers in de provincie Groningen aan dergelijke belemmeringen te hebben, in Noord-Drenthe zelfs ruim 40%. Het personeelstekort drukt niet alleen de economische groei, maar ook de werkgelegenheidsontwikkeling. Bedrijven zijn in deze krappe arbeidsmarkt genoodzaakt om andere oplossingen te vinden om aan de vraag te voldoen en de productie te laten groeien.

Bijna 100 beroepen structureel kansrijk in Groningen

UWV publiceert regelmatig overzichten met [kansrijke beroepen](#). Vanwege de extreme krapte bevatte het meest recente overzicht meer kansrijke beroepen dan ooit. Een aantal van deze beroepen geldt al langer als kansrijk voor werkzoekenden (en daarmee krap voor werkgevers). Schommelingen in de conjunctuur lijken weinig invloed te hebben op de mate waarin werkgevers moeite hebben om geschikt personeel te vinden voor deze structureel kansrijke beroepen. De verwachting is dan ook dat deze beroepen voorlopig kansrijk (krap) blijven, ook als de economie afkoelt. In totaal gaat het in Groningen om 97 [structureel kansrijke beroepen](#). Meer dan de helft van deze beroepen valt in het segment bouw, industrie en techniek. De krimp van de werkgelegenheid in bouw en industrie in 2024 (zie paragraaf 1.2.) betekent dus niet dat in deze sectoren geen vraag meer is naar personeel. In veel technische beroepen (die veelal voorkomen in bouw en industrie) blijft er sprake van krapte. Vergrijzing, ontgroening, schoolkeuze en mismatch zorgen voor een beperkt personeelsaanbod. Daar tegenover staat een onverminderd grote vraag, onder andere als gevolg van de grote klimaatuitdagingen voor de gebouwde omgeving en het duurzaam maken van het energiesysteem.

Grote maatschappelijke impact

Ook de collectieve sector kent veel structureel kansrijke (krappe) beroepen. Werkgevers in zorg, onderwijs en openbaar bestuur hebben al jarenlang moeite met het vinden van personeel voor enkele cruciale beroepen. Zo zijn in de zorg al jaren tekorten in onder andere de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), geestelijke gezondheidszorg en ziekenhuizen. Als gevolg van de groeiende en vergrijzende bevolking heeft de zorg te maken met een toenemende vraag. In de komende jaren neemt het aantal ouderen snel toe, ook onder medewerkers in de zorg. Dit betekent dat niet alleen de zorgvraag toeneemt, maar ook de vervangingsvraag van zorgpersoneel. Ook de overheid kent al lang tekorten voor onder andere beleidsadviseurs ruimtelijke ordening en inspecteurs toezichthouders brandveiligheid. Het onderwijs heeft een groot tekort aan leerkrachten in het basis- en voortgezet onderwijs. De verwachting is dat het lerarentekort de komende jaren in het hele land zal toenemen.

De maatschappelijke impact van de personeelstekorten is groot; lange wachtlijsten in de zorg, kinderen die niet naar de kinderopvang kunnen, ouders die beperkt worden in het aantal uren dat en het moment waarop ze werken, leerlingen die niet voor alle vakken les krijgen van bevoegde vakdocenten en bouwvergunningen die lang op zich laten wachten. Ook met de afkoelende economie lost de krapte niet vanzelf op. Het volgende hoofdstuk gaat nader in op de oorzaken van de krapte en het structurele karakter ervan.

2. Krapte lost niet vanzelf op

Momenteel kent de arbeidsmarktregio Groningen een krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft meerdere oorzaken en lost niet vanzelf op. Ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening spelen een belangrijke rol. Ook sluiten onderwijs en arbeidsmarkt niet altijd goed op elkaar aan. Verder hebben werkenden tegenwoordig andere wensen ten aanzien van werk. Dat uit zich bijvoorbeeld in de toename van het aantal deeltijdwerkers en zelfstandigen zonder personeel (zzp). Ook de pendel – het reizen tussen woon- en werkplaats – kan de krapte op de arbeidsmarkt amper verlichten.

2.1. Aanhoudende krapte door vergrijzing

Veranderingen in omvang en samenstelling van de bevolking hebben gevolgen voor de arbeidsmarkt. Minder jongeren en meer ouderen stellen de overheid en werkgevers voor enorme uitdagingen. Een situatie met te weinig jongeren om ouderen die met pensioen gaan te vervangen, houdt de krapte de komende jaren in stand. Vooral in sectoren als transport & logistiek, openbaar bestuur, industrie, zorg & welzijn en onderwijs werken bovengemiddeld veel 60-plussers.

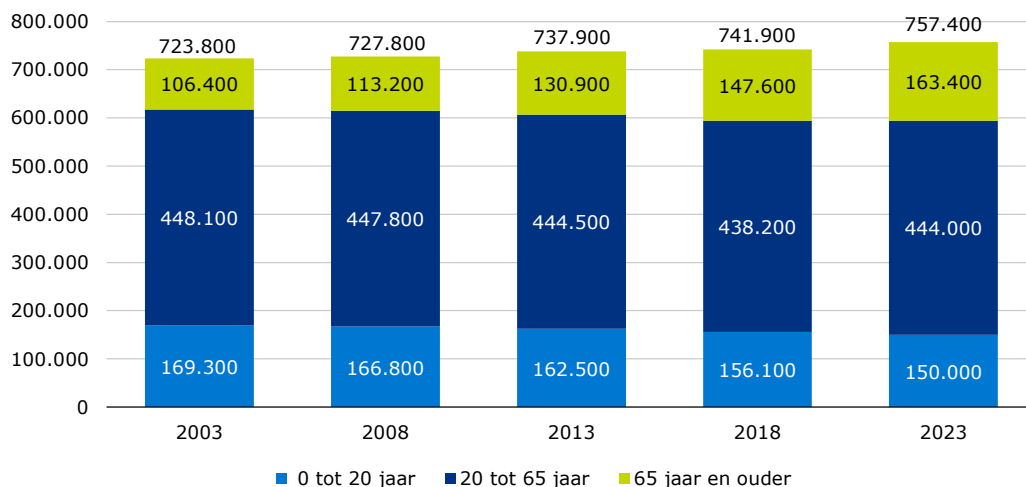
Werkfit en stimuleren Leven Lang Ontwikkelen om ouderen te behouden voor werk

De arbeidsmarktregio Groningen telde begin 2023 in totaal 757.400 inwoners. Tussen 2003 en 2023 groeide de bevolking in Groningen met bijna 5% (+33.600 personen). De bevolkingsgroei in Nederland als geheel was in deze periode met 10% veel sterker. Afbeelding 2.1 laat zien dat de groei tussen 2003 en 2023 niet gelijk is verdeeld over de leeftijdsklassen:

- 11% minder jongeren tot 20 jaar, een daling met 19.300 personen tot 150.000;
- 1% minder 20- tot 65-jarigen, een daling met 4.100 personen 444.000;
- 54% meer 65-plussers, een stijging met 57.000 personen tot 163.400.

Afbeelding 2.1 Bevolking naar leeftijdsklasse

Groningen, stand per 1 januari in de periode 2003 - 2023



Bron: CBS, bewerking door UWV

De groei van de Groningse bevolking in de afgelopen 20 jaar kwam volledig op het conto van de forse groei van het aantal 65-plussers. Daartegenover staan minder mensen in de leeftijdsklasse 20 tot en met 65 jaar (de huidige potentiële beroepsbevolking) en jongeren (degenen die de komende jaren toetreden tot de arbeidsmarkt). Deze veranderingen binnen de bevolking zorgen ervoor dat de totale demografische druk in Groningen is opgelopen van 62% in 2003 tot 71% in 2023. De totale demografische druk geeft de verhouding weer tussen jongeren tot 20 jaar en 65-plussers samen ten opzichte van de 20- tot 65-jarigen. Dit geeft de verhouding weer tussen het aantal werkende en niet-werkende leeftijdsgroepen. Jongeren tot 20 jaar volgen immers nog vaak een voltijdsopleiding en 65-plussers zijn dikwijls gepensioneerd, alhoewel de pensioenleeftijd inmiddels hoger is. Een hogere demografische druk zorgt voor een dempend effect op het gemiddeld aantal gewerkte uren per inwoner. De toename van de demografische druk komt door de vergrijzing en de ontgroening. Het aantal en aandeel 65-plussers is in 20 jaar tijd sterk gestegen. Het aandeel jongeren tot 20 jaar is daarentegen gedaald. Volgens CPB kan langer doorwerken na het 65^e levensjaar de gevolgen van de vergrijzing verlichten.

Voor werkgevers betekenen vergrijzing en langer doorwerken dat zij moeten investeren in het werkfit houden van werkzame 50-plussers en een inclusief personeelsbeleid. Centraal daarbij staat hoe oudere werknemers zo goed mogelijk inzetbaar blijven tot aan hun pensioen. Denk daarbij aan een loopbaan APK, zorgen voor laagdrempelige manieren voor werknemers om zich te ontwikkelen en het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook voor 50-plussers zelf die op zoek zijn naar een baan is werkfit worden en blijven essentieel. Daarnaast ontstaat in de samenleving steeds meer aandacht voor de optie om door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit leidt tot aanpassingen van cao's, waarin nu nog automatisch ontslag volgt bij het bereiken van die leeftijd. Een ander voorbeeld zijn gespecialiseerde uitzendbureaus die (door)werkende ouderen bemiddelen naar werk.

Klus klaren door hogere arbeidsproductiviteit en aanboren onbenut arbeidspotentieel

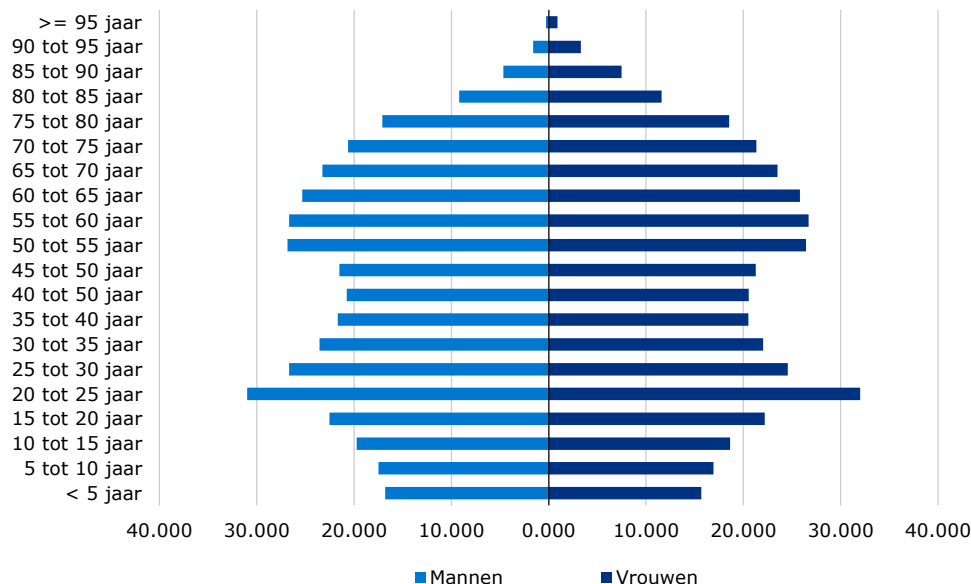
De arbeidsmarktregio Groningen zal volgens de bevolkingsprognoses van CBS en Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) 756.400 inwoners tellen in 2030 (ongeveer gelijk aan dat in 2023) en 738.400 in 2050 (1,4% minder dan in 2023). Deze bevolkingsontwikkeling is tegengesteld aan wat gemiddeld in Nederland gebeurt. Landelijk is sprake van een groei van 4,7% in 2030 en 10,7% in 2050 ten opzichte van 2023. De bevolkingskrimp in Groningen en Noord-Drenthe in tegenstelling tot de bevolkingsgroei gemiddeld in heel Nederland kan samenhangen met een lager aandeel inwoners in de arbeidsmarktregio met een migratieachtergrond. CPB wijst er in 'De Nederlandse economie in historisch perspectief' op het gemiddeld hoger kindertal van migranten in vergelijking tot de bestaande bevolking.

De komende jaren schuiven 157.800 inwoners van Groningen en Noord-Drenthe in de leeftijdsgroepen 50- tot 65-jarigen geleidelijk door naar de groep 65-plussers. In afbeelding 2.2 is te zien dat dit de grootste groepen zijn. De leeftijdsgroepen daaronder zijn kleiner van omvang. Een uitzondering vormt de groep 20- tot 25-jarigen. De omvang van deze groep is vooral omvangrijk door het grote aantal studenten die in de stad Groningen studeren. Deze situatie werkt door richting de beroepsbevolking. De groep die de arbeidsmarkt verlaat vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is groter dan de aanwas vanuit jongere leeftijdsgroepen, ervan uitgaande dat een deel van de Groningse studenten na hun studie elders gaat wonen.

Het aanboren van het onbenut arbeidspotentieel en het overbruggen van de eventuele kloof tussen gevraagde en aangeboden kwaliteiten via scholing en training kunnen de gevolgen van de vergrijzing beperken. Steeds vaker ook zoeken gemeenten, UWV en leerwerkloketten hun doelgroepen op in de wijken. Hoofdstuk 3 gaat nader in op het onbenut arbeidspotentieel. Ook innovatie en het vergroten van de productiviteit met inzet van technologie zijn voor werkgevers manieren om deze situatie het hoofd te bieden.

Afbeelding 2.2 Bevolkingsopbouw naar leeftijd en geslacht

Groningen, 1 januari 2023



Bron: CBS, bewerking door UWV

De veranderende samenstelling van de bevolking plaatst overheid en werkgevers voor uitdagingen. Aard en omvang van producten, diensten en voorzieningen kunnen veranderen. Voorbeelden van sectoren die invloed ondervinden van de bevolkingsontwikkeling en de veranderende samenstelling, zijn detailhandel, horeca, cultuur, sport & recreatie en persoonlijke dienstverlening. Een bevolkingskrimp in Groningen betekent voor deze marktsectoren potentieel beperktere verdiensten en daarmee samenhangend minder arbeidsvraag. Een dalend aantal jongeren kan een dempend effect hebben op personeelstekorten in het onderwijs. Meer ouderen kan juist voor zorg & welzijn bijdragen aan grotere knelpunten op de arbeidsmarkt.

Grootste vervangingsvraag in zorg & welzijn, openbaar bestuur, industrie en onderwijs

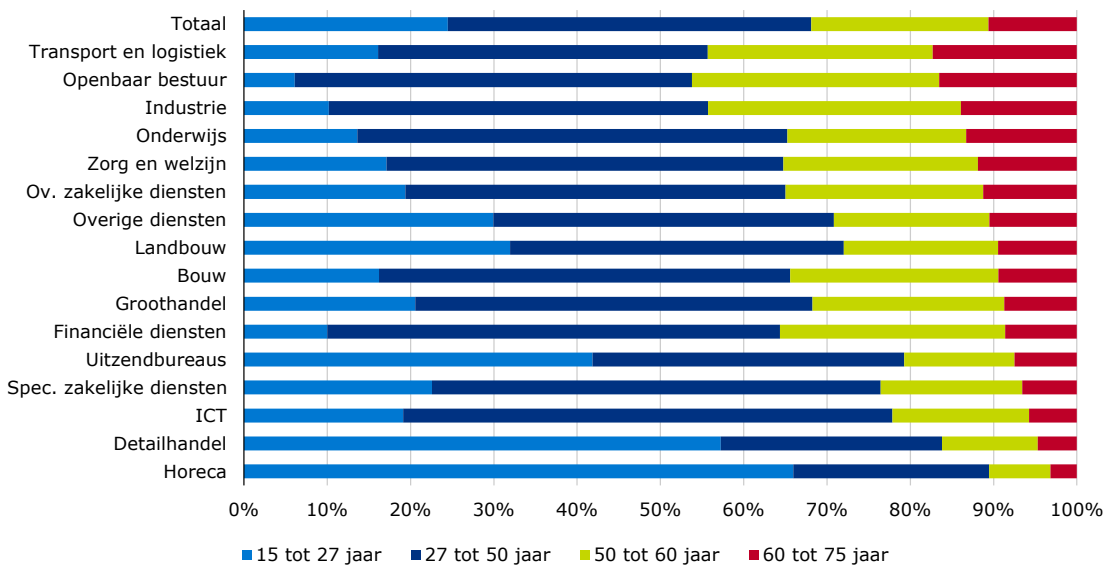
Ruim 70% van de inwoners tussen 15 en 75 jaar in de arbeidsmarktregio Groningen is aan het werk. En van degenen die werken, kan de positie op de arbeidsmarkt verschillen: de meesten van hen zijn werknemer in loondienst (86%), anderen zijn zelfstandig ondernemers (14%). UWV heeft inzicht in het aantal werknemers per arbeidsmarktregio en de sectoren waarin zij werken. Daaruit blijkt dat eind 2022 in Groningen 325.900 werknemers woonden. Hiervan zijn:

- 79.500 jongeren tot 27 jaar;
- 141.900 werknemers tussen 27 en 50 jaar;
- 103.600 werknemers van 50 jaar of ouder, waaronder 34.500 60-plussers.

Afbeelding 2.3 laat zien hoe de verschillende leeftijdsklassen van werknemers binnen de sectoren in de arbeidsmarktregio Groningen zijn verdeeld. De figuur is aflopend gesorteerd op het aandeel 60-plussers.

Afbeelding 2.3 Leeftijdopbouw werknemers naar sector

Groningen, december 2022



Bron: UWV

Horeca en detailhandel bieden in Groningen en Noord-Drenthe vooral werk aan jongeren. **Jongeren tot 27 jaar** hebben een aandeel van respectievelijk 66% en 57% in het personeelsbestand van die sectoren. Ook in uitzendbureaus en landbouw werken veel jongeren. Ruim de helft van alle jongere werknemers doet dat in een van deze vier sectoren. Hoewel het aandeel jongeren in zorg & welzijn beperkter is, werken er - gezien de grootte van de sector - veel jongeren, zo'n 12.900. De komende jaren zijn minder jongeren beschikbaar. Dit betekent meer concurrentie tussen werkgevers om de schaarse kandidaten. UWV geeft op werk.nl [negen tips](#) om jongeren te vinden en te binden.

De andere kant van het leeftijdsspectrum, de groep **60 jaar of ouder**, telt in Groningen 34.500 werkenden. Zij verlaten in de nabije toekomst de arbeidsmarkt. In Groningen werkt 64% van alle werknemers van 60-plus in zorg & welzijn, openbaar bestuur, industrie of onderwijs. Vergrijzing kan ook kleine sectoren voor een forse uitdaging stellen. Zo is in de transport & logistiek het aandeel 60-plussers het hoogst. Horeca, detailhandel en ICT hebben de laagste aandelen 60-plussers. Bij detailhandel gaat het daarbij - door de omvang van de sector - wel om 1.600 werknemers.

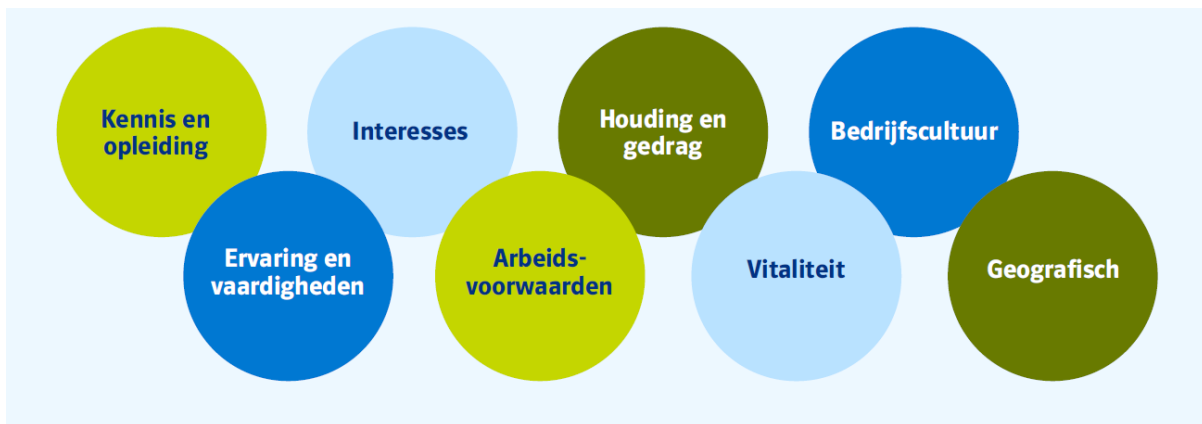
De komende jaren ontstaat een aanzienlijke vervangingsvraag. Behalve 60-plussers telt Groningen ook 69.100 werknemers tussen de 50 en 60 jaar. Zij verlaten de arbeidsmarkt in de verdere toekomst. Uitstroom door vergrijzing is dan ook een belangrijke factor die de krapte op de arbeidsmarkt de komende jaren in stand houdt. Individuele werkgevers kunnen inspiratie opdoen in de publicatie van UWV over [34 oplossingen bij personeelstekorten](#) om toch personeel te vinden. Zo kunnen ze meerdere of andere groepen betrekken in de werving van personeel, werk in de sector aantrekkelijker maken en inzetten op het behoud van personeel.

Een divers personeelsbestand vormt voor werkgevers soms een uitdaging. Zo zouden er verschillen zijn tussen generaties en elke generatie bepaalde kenmerkende of eigenschappen hebben waar rekening mee gehouden moet worden. Veel wetenschappers, waaronder onderzoekers van de Universiteit van Gent zien echter geen grote verschillen tussen generaties. In de praktijk blijkt dat wat mensen belangrijk vinden, vooral samenhangt met de levensfase waarin zij verkeren. Belangrijk is dus dat mensen in verschillende levensfasen elkaar op het werk kunnen versterken. Wanneer een werkgever voor een groepsgewijze benadering van het personeel kiest, dan kan dat volgens de Gentse onderzoekers beter gedaan worden op basis van dienstjaren en positie in de organisatie dan op leeftijd. Bij de werving van nieuw personeel kan beter gekeken worden naar individuele kwaliteiten van kandidaten dan naar leeftijd. Ervaren werknemers kunnen als mentor of buddy hun kennis en vaardigheden overdragen aan nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers brengen, ongeacht hun leeftijd, een frisse blik en andere kennis en ervaring met zich mee.

2.2. Meerdere oorzaken voor mismatch

Een groot aantal openstaande vacatures en een historisch laag aanbod van werkzoekenden zorgen momenteel voor een krappe arbeidsmarkt. Door de vergrijzing houdt de krapte de komende jaren waarschijnlijk aan, ook als de economie verder afkoelt. Tegelijkertijd zijn er nog mensen die geen goede aansluiting op de arbeidsmarkt vinden, omdat hun profiel en hetgeen werkgevers vragen op de arbeidsmarkt niet goed bij elkaar passen. Individuele werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar niet altijd even goed. Meerdere oorzaken dragen bij aan deze mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (zie afbeelding 2.4).

Afbeelding 2.4 Meerdere oorzaken voor mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt



Bron: UWW

Het aantal studenten dat de arbeidsmarkt betreedt neemt af en is onvoldoende om de huidige vraag in te vullen. Bovendien kiezen sommige studenten voor opleidingsrichtingen met een minder goede startpositie op de arbeidsmarkt. **Kennis, opleiding en interesse** zijn belangrijke aspecten die bijdragen aan de mismatch. De paragrafen 2.3 en 2.4 gaan hierop dieper in.

Technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zorgen ervoor dat binnen bestaande functies de benodigde **ervaring** en **vaardigheden** in de loop van de tijd veranderen. Mensen die zich niet blijven ontwikkelen, kunnen hierdoor de aansluiting met de arbeidsmarkt verliezen. Na baanverlies kan het dan moeilijk zijn om weer werk te vinden. Een voorbeeld hiervan is de digitalisering en automatisering in economisch-administratieve beroepen. Dit maakt taken als data-invoer, agendabeheer en notuleren minder belangrijk. Andere taken, zoals adviesvaardigheden en projectmatig werken, winnen aan belang. Ontbrekende ervaring en vaardigheden kan een belemmering zijn voor werkzoekenden om werk te vinden (zie paragraaf 3.3).

Mismatch kan zich ook voordoen in de aspecten **houding** en **gedrag** ten aanzien van werk, **arbeidsvoorwaarden** en de **bedrijfscultuur**. Gedeelde kernwaarden en motieven, contractvormen en de leiderschapstijl in een organisatie zijn daar voorbeelden van. Nederland heeft het hoogste aandeel werkenden met een deeltijdcontract van Europa. Dit aandeel blijft nog steeds groeien. Pluspunt hiervan is dat de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking hoog is, zeker ook in vergelijking met andere Europese landen. In sommige sectoren en beroepen – zoals in zorg en onderwijs – is het haast vanzelfsprekend om in deeltijd te werken. In andere sectoren, zoals ICT en techniek, geldt voltijds werken als norm. Werkzoekenden en werkgevers weten elkaar niet altijd te vinden op dit punt. Ook de groei van het aantal zelfstandigen zou je kunnen scharen onder dit aspect van mismatch. Volgens het CBS gaan mensen om meerdere redenen als zelfstandige aan de slag. Zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer men werkt, wordt het vaakst genoemd als reden. Deze groep wil dus meer grip krijgen op het werkrooster en het aantal uren. Hierdoor verbetert voor hen de balans tussen werk en privé. Dit speelt bijvoorbeeld in de zorgsector. Voor werkgevers en het vaste personeel wordt het op deze manier echter erg lastig om een continue bezetting rond te krijgen en kwalitatief goede zorg te blijven bieden.

Vitaliteit – of liever gezegd, een gebrek daaraan – kan eveneens een bron van mismatch zijn. Vitaliteit komt van het Latijnse woord *vitae* (leven). Hoe vitaal iemand is, heeft te maken met meerdere aspecten, zoals fysieke gezondheid, mentale gezondheid en sociaal-emotionele kenmerken. Op de arbeidsmarkt vertaalt zich dat in mensen die energie hebben om hun werk en taken uit te voeren, zelfvertrouwen hebben, kunnen omgaan met werkdruk en op een constructieve manier communiceren en samenwerken. Wanneer een of meerdere van deze aspecten ontbreken, kan een werkgever ervoor kiezen om iemand niet aan te nemen. Ook kunnen hulpmiddelen of extra ondersteuning nodig zijn waardoor werkgevers en werkzoekenden elkaar wel weten te vinden. Meer mensen hechten waarde aan een vitale werkplek, waar ruimte is voor lichamelijke gezondheid, mentaal welbevinden en inspiratie.

Ook **geografische** mismatch kan de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beperken. Werkenden of werkzoekenden wonen niet altijd waar de vraag naar arbeid is. Zo kwamen Groningse werkgevers in de eerste helft van 2023 voor beroepen als ondersteunend secretariaal medewerker, medewerker data invoer, secretaresse, medewerker bedrijfsrestaurant, conciërge, schilder en behanger, productiemedewerker en heftruckchauffeur relatief gemakkelijk aan personeel, terwijl dat in veel andere regio's moeilijker was. In hoeverre geografische mismatch valt op te lossen, hangt af van de mate waarin mensen bereid zijn om een (grotere) afstand af te leggen voor het woon-werkverkeer (pendel). Paragraaf 2.5 geeft inzicht in de pendelbewegingen van en naar de arbeidsmarktregio Groningen.

2.3. Mismatch in initieel onderwijs zichtbaar

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is van essentieel belang voor schoolverlaters en bedrijven en daarmee voor een goed functionerende economie. Voor sommige jongeren bestaat er een mismatch tussen de opgedane kennis in het initieel onderwijs en hetgeen werkgevers vragen. Deze mismatch is zowel kwalitatief als kwantitatief van aard. Het aantal studenten dat de arbeidsmarkt betreedt, neemt de laatste jaren af en de kennis die werkgevers vragen verandert door technologische, sociaal-culturele en economische ontwikkelingen. Andere ambities zoals de energie- en klimaattransities dragen eveneens bij aan de veranderende vraag. Het blijft dan ook een uitdaging om curricula aan te laten sluiten op de arbeidsmarktontwikkelingen. Bovendien kiest een deel van de studenten (soms onbewust) voor opleidingsrichtingen met een minder kansrijke startpositie op de arbeidsmarkt.

2.3.1. Profielkeuze eerste indicatie van toekomstige richting

In Nederland nam het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs van 2011 tot 2022 af (-2%) naar 929.600. In de arbeidsmarktregio Groningen was deze afname sterker (-8%) naar uiteindelijk 36.900 leerlingen in het voortgezet onderwijs. Landelijk doet de daling zich volledig voor op vmbo-niveau leerjaar 3 en 4, zowel binnen de theoretische/gemengde (-2%) als binnen de basis/kader beroeps leerweg (-17%). Het aantal leerlingen op de havo leerjaar 3 tot en met 5 (+6%) en het vwo leerjaar 3 tot en met 6 (+5%) steeg. In Groningen daalde het aantal leerlingen op de vmbo theoretische/gemengde leerweg (-7%) en op de vmbo-basis/kader beroeps leerweg (-23%). Ook het aantal leerlingen op de havo (-3%) en binnen het vwo (-6%) nam in Groningen af.

De onderlinge verdeling van de door **vmbo**-leerlingen gekozen richtingen verandert. Het aandeel leerlingen dat voor landbouw kiest, nam tussen 2011 en 2022 licht toe, terwijl het aandeel dat kiest voor techniek, zorg & welzijn en economie licht daalde. De grootste verandering deed zich voor in het intersectorale profiel. Dit profiel leidt leerlingen breed op in plaats van voor één beroepsrichting, zodat ze nog alle kanten op kunnen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het aandeel leerlingen met een intersectoraal profiel steeg van 18% naar 28%.

Tussen 2011 en 2022 is het profiel economie en maatschappij ieder jaar het populairste onder de leerlingen op de **havo** en het **vwo**. Het aandeel havisten dat kiest voor het profiel natuur en techniek neemt af en wordt het minst gekozen, terwijl een vervolgopleiding in deze richting de kans op een goede startpositie op de arbeidsmarkt vergroot. Op het vwo neemt het aandeel leerlingen dat kiest voor de profielen natuur en techniek en natuur en gezondheid juist toe.

De profielkeuzes geven een indicatie waar de interesses van leerlingen in het initieel onderwijs naar uitgaan en in welke richting mogelijk een vervolgopleiding volgt. Bovendien heeft de gekozen richting invloed op de kennis en vaardigheden van de toekomstige beroepsbevolking en hun arbeidsmarktpositie. Hoewel het overgrote deel van de vervolgopleidingen geen profieleis heeft (technische of bèta-vervolgstudies vaak wel), krijgen leerlingen in ieder profiel te maken met andere werk- en denkwijzen die hun eerste vaardigheden vormen. Op jonge leeftijd scholieren en studenten voorlichten en interesseren voor richtingen met een sterke arbeidsmarktpositie zorgt voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en verkleint de mismatch.

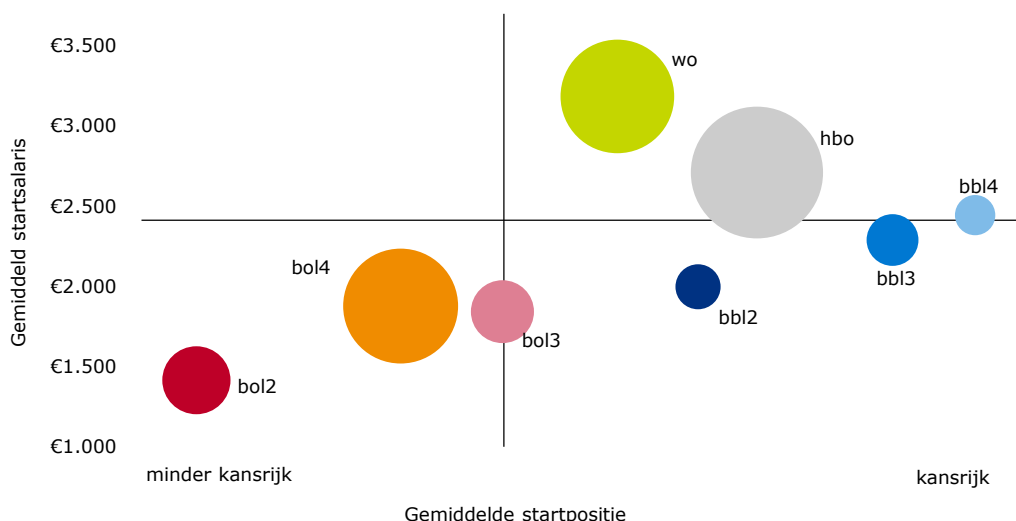
2.3.2. Praktijkervaring en opleidingsrichting vervolgonderwijs bepalend voor positie arbeidsmarkt

Over het algemeen vinden jongeren op de huidige arbeidsmarkt snel werk nadat ze een vervolgopleiding hebben afgerond. Wel is er per opleidingsniveau en -richting verschil in hoe gemakkelijk dit verloopt, blijkt uit het onderzoek Studie & Werk 2023 van Elsevier Research en SEO Economisch Onderzoek. Dit onderzoek geeft inzicht in 4.500 opleidingen en de aansluiting met de arbeidsmarkt op mbo-, hbo- en wo-niveau.

Afbeelding 2.5 toont het verschil in startpositie en startsalaris tussen mbo-, hbo- en wo-afgestudeerden. De bollen in de afbeelding zijn geschaald naar de omvang van het aantal afgestudeerden. De startpositie wordt bepaald door de duur tot een substantiële baan en de kans op een vast contract. In vergelijking met hbo- en wo-afgestudeerden vinden mbo-afgestudeerden gemiddeld minder snel een substantiële baan, hebben een kleinere kans op een vast contract en verdienen minder één jaar na het afstuderen.

Toch vertellen gemiddelden niet het hele verhaal over verschillen in startpositie tussen mbo-, hbo- en wo-afgestudeerden. Zo hebben mbo'ers van bbl-opleidingen (met name op niveau 3 en 4) een kansrijkere startpositie op de arbeidsmarkt dan de meeste hbo'ers en wo'ers. Bbl staat voor beroepsbegeleidende leerweg. Bbl-studenten zijn tijdens hun opleiding al in dienst bij een werkgever, wat zich vertaalt in een gunstigere startpositie op de arbeidsmarkt. Bbl-afgestudeerden verdienen gemiddeld meer dan bol-gediplomeerden. Bol-studenten gaan voltijds naar hun opleiding maar lopen wel stage bij werkgevers. Over het algemeen blijft het startsalaris van mbo-niveaus wat achter op het hoger onderwijs. Opleidingsrichtingen zijn hierbij echter bepalend. Zo verdienen bbl-afgestudeerden in de zorg en techniek gemiddeld evenveel als hbo- en wo-afgestudeerden van alfa-opleidingen. Bol niveau 4 heeft meer afstudeerders, maar de startpositie op de arbeidsmarkt is minder kansrijk. Bovendien ligt het gemiddeld startsalaris lager dan voor bbl-afgestudeerden.

Afbeelding 2.5 Startpositie van bol en bbl (mbo-niveau 2, 3 en 4), hbo en wo
Nederland, studiejaar 2020/2021



Bron: CBS Microdata en SEO Economisch Onderzoek (2023)

Middelbaar beroepsonderwijs: alle bbl- en bol-opleidingen in de zorg en techniek kansrijk

Het mbo is van cruciaal belang voor de Nederlandse economie. Het biedt praktijkgerichte opleidingen die studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven voorziet in de vraag naar mbo-geschoold personeel. Enerzijds groeit de vraag naar mbo'ers door onder andere vergrijzing (vervangingsvraag) en door veranderingen in de maatschappij, zoals de energietransitie (uitbreidingsvraag). Anderzijds daalt het aanbod van mbo-studenten de laatste jaren en naar verwachting zet deze daling de komende jaren door.

Volgens SBB nam het aantal bol-studenten in Groningen tussen 2018/2019 en 2021/2022 af met 2% naar 18.900. In dezelfde periode nam het aantal bbl-studenten juist toe; met 6% naar 5.600 studenten in 2021/2022. DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) verwacht dat het aantal mbo-studenten in Groningen de komende jaren afneemt; van 23.800 in 2022 naar 20.800 in 2032 (-12,6%). Deze afname vindt vooral plaats op mbo-niveau 3 en 4 en heeft te maken met de afname van het aantal jonge volwassenen (zie paragraaf 2.1). Bovendien volgt in Nederland een steeds kleiner deel van de leerlingen in het voortgezet onderwijs een vmbo-opleiding, terwijl het aandeel havo en vwo juist toeneemt. Daardoor stromen jongeren vaker door naar een hbo- of wo-opleiding en is de beroepsbevolking steeds hoger opgeleid. Studenten kiezen dus minder vaak voor een mbo-opleiding, terwijl richtingen als zorg en techniek juist een sterke startpositie op de arbeidsmarkt geven. Ook de maatschappij vraagt om deze mbo'ers. Onderwijsinstellingen, werkgevers en de overheid proberen jongeren (en hun ouders) te stimuleren om vaker voor een vmbo- en daaropvolgende mbo-opleiding te kiezen, vooral in de richting van belangrijke kraptesectoren als zorg en techniek.

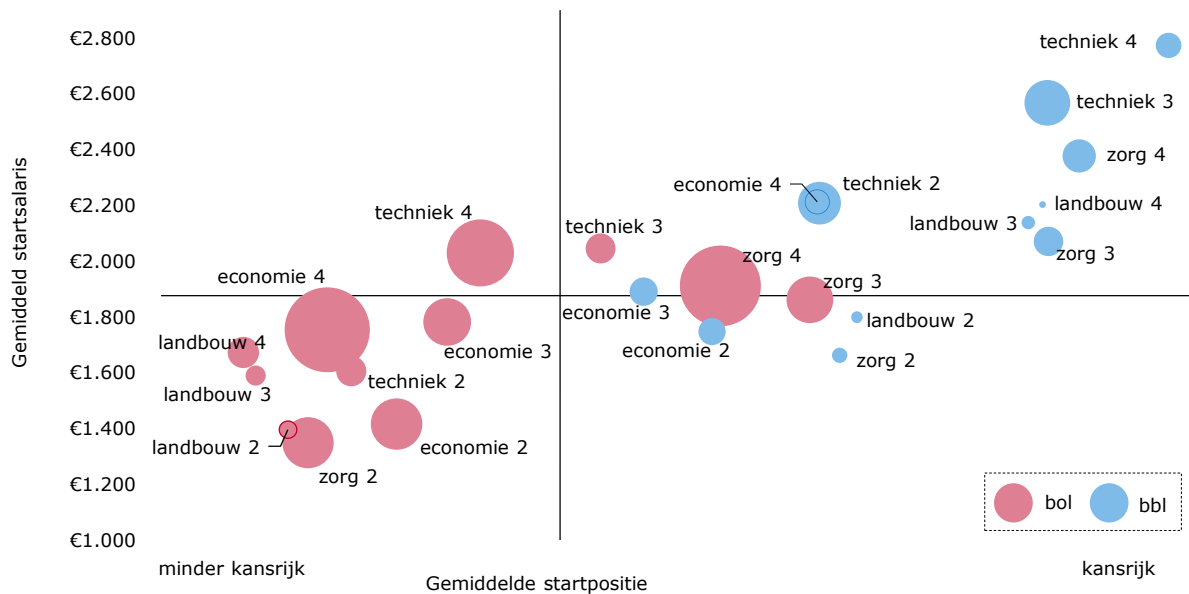
Uit het onderzoek Studie & Werk 2023 blijkt ook dat het mbo-opleidingsniveau (niveau 2, 3 en 4), de gekozen leerweg (bol en bbl) én de opleidingsrichting van invloed zijn op de startpositie op de arbeidsmarkt. Afbeelding 2.6 laat – waar het gaat om startsalaris en startpositie op arbeidsmarkt – een uitsplitsing zien van het mbo naar opleidingsrichting per niveau en leerweg.

Bol-opleidingen in de zorg en techniek en alle bbl-opleidingsrichtingen bieden een relatief kansrijke startpositie op de arbeidsmarkt. De verschillen in startpositie tussen niveau 2 en 3 zijn groter dan de verschillen tussen niveau 3 en 4. Het gemiddelde startsalaris van bbl-niveau 2 is zelfs hoger dan dat van bol niveau 4. Bbl-gediplomeerden hebben vaker werk na het behalen van het diploma. Dit toont het zogenaamde 'bbl-effect' aan, wat verwijst naar de voordelen die gepaard gaan met het volgen van een bbl-opleiding. Bbl'ers doen praktijkervaring op, leren op de werkplek en kunnen vaak bij hun werkgever in dienst blijven. Hoe hoger het mbo-niveau, hoe vaker gediplomeerden werkzaam zijn in hun opleidingsrichting. Voor bbl'ers geldt dit nog meer dan voor bol'ers. Bbl'ers zijn – achteraf terugkijkend – het meest tevreden met de gevolgde opleiding (ROA, 2022).

Van de **bol**-leerweg hebben afgestudeerden op niveau 3 een iets gunstigere startpositie dan afgestudeerden op niveau 4. Dit komt doordat niveau 4 meer opleidingen aanbiedt met een minder kansrijke startpositie die relatief veel studenten trekken, vooral binnen de sector economie. Dit toont de mismatch op het gebied van kennis en opleiding (afbeelding 2.4). Een aanzienlijk deel van de studenten kiest voor een mbo-opleiding met een minder kansrijke startpositie. Nog te weinig studenten kiezen voor een mbo-opleiding met veel vraag op de arbeidsmarkt.

In augustus 2023 zijn er 8.500 actieve leerbedrijven in Groningen. Zij bieden studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen voor verschillende opleidingsrichtingen en hun startpositie op de arbeidsmarkt kansrijker maken.

Afbeelding 2.6 Bol en bbl-opleidingen naar startsalaris en startpositie op arbeidsmarkt
Nederland, studiejaar 2020/2021



Bron: CBS Microdata en SEO Economische Onderzoek (2023)

Hoger onderwijs: gediplomeerden leraren- en technische opleidingen vinden snel een baan

Anders dan in het mbo, neemt het aantal hbo- en wo-studenten sterk toe. Ten opzichte van het studiejaar 2011/2012 nam het aantal studenten in 2021/2022 in Groningen op het hbo (met 14%) toe tot 26.700. Ook in het wetenschappelijk onderwijs steeg het aantal studenten dat in Groningen woont (met 14%) tot 25.900. In 2020/2021 nam landelijk gezien het aantal studenten in het hbo en wo sterker toe dan de jaren ervoor. Dit kan samenhangen met versoepelingen die zijn ingesteld tijdens de coronapandemie, waardoor meer scholieren hun diploma voor havo en vwo behaalden en doorstroomden naar hbo en wo. Ook neemt het aantal internationale studenten in het wo nog steeds toe.

Uit het onderzoek Studie & Werk 2023 blijkt, net als in eerdere jaren, dat de startpositie sterk samenhangt met de gevolgde opleiding. Voor hbo- en wo-afgestudeerden is de duur tot een eerste substantiële baan ongeveer gelijk en relatief laag. Afgestudeerden van lerarenopleidingen en technische opleidingen vinden het snelst een substantiële baan. Afgestudeerden verloskunde en maritiem officier (hbo) en tandheelkunde en geneeskunde (wo) verdienen het meest, gevolgd door afgestudeerden verpleegkunde, mondzorgkunde en fysiotherapie (hbo) en diergeneeskunde en econometrie (wo). Hbo-afgestudeerden binnen het domein taal & communicatie en kunst verdienen doorgaans minder als zij na het behalen van hun hbo-diploma gaan werken. Wo-afgestudeerden die een opleiding hebben afgerond in het domein taal, communicatie & cultuur of kunst, geschiedenis en filosofie, hebben gemiddeld de laagste startsalarissen. Hoger opgeleiden zijn in het algemeen minder tevreden met hun functie nadat ze zijn afgestudeerd dan middelbaar opgeleiden, terwijl zij wel vaker aangeven dat de functie verwant is aan hun opleidingsrichting (ROA, 2022).

Bij deeltijd en duaal onderwijs is de duur tot een eerste substantiële baan korter dan bij voltijdsonderwijs. Bij het wo vinden vooral afgestudeerden die deeltijd studeerden sneller een substantiële baan. Net als bij het mbo, speelt werkervaring tijdens de opleiding hier mogelijk een rol, evenals een werkgever die de student na afstuderen in dienst houdt of neemt.

Startkwalificatie versterkt positie op de arbeidsmarkt aanzienlijk

Een deel van de jongeren verlaat voortijdig het onderwijs zonder startkwalificatie (een diploma op minimaal mbo 2-, havo- of vwo-niveau). Het niveau en/of het behalen van een diploma in het voortgezet onderwijs heeft een sterke relatie met de mate waarin jongeren uitvallen in het vervolgonderwijs. Volgens het CPB vallen studenten zonder diploma of met alleen vmbo-basisniveau vaker uit dan gemiddeld. Niet alleen het niveau veroorzaakt uitval. Studenten zonder diploma of met een diploma op lager niveau hebben ook vaak te kampen met andere problemen (bijvoorbeeld psychosociale problemen, criminaliteit en ziekte). Bovendien vallen jongens met een migratieachtergrond vaker uit dan gemiddeld. Ook wanneer studenten wisselen van opleidingsdomein (bijvoorbeeld van bouw en infra naar media en vormgeving) vallen ze vaker uit dan leerlingen die binnen hetzelfde opleidingsdomein blijven.

Jongeren (van 27 jaar of jonger) met een startkwalificatie doen het duidelijk beter op de arbeidsmarkt dan jongeren zonder startkwalificatie. De eerste groep heeft anderhalf keer zo vaak een baan en zijn ook vaker economisch zelfstandig. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter het aandeel jongeren met een baan. Met name tussen mbo 2, 3 en 4 zijn de verschillen groot, daarna vlakken de verschillen af.

Tekort docenten in Groningen nadelig voor aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Onderwijzend personeel is van belang om een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Net als in de rest van Nederland heeft Groningen te maken met een tekort aan onderwijspersoneel. Beroepen als docent vo/mbo exacte vakken, docent taalkundige vakken en leerkracht basisonderwijs kennen in bijna alle regio's een krappe arbeidsmarkt. Het personeelstekort heeft verschillende oorzaken, zoals te weinig nieuwe leraren op de arbeidsmarkt en veel leraren die de komende jaren met pensioen gaan. In Groningen is op dit moment 13% van de werkenden in het onderwijs 60-plus. Een groot deel van hen verlaat binnen nu en zeven jaar de arbeidsmarkt.

2.4. Post-initieel onderwijs noodzakelijk voor terugdringen mismatch

Permanente ontwikkeling van werkzoekenden en werkenden is noodzakelijk om de uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt aan te gaan. Bovendien vergroot het duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Daarom staat het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) op de agenda van vele bestuurstafels. Het post-initieel onderwijs speelt hier een grote rol in. Dit is onderwijs dat iemand volgt na het betreden van de arbeidsmarkt.

Voor niet-werkenden spelen gemeenten en uitvoeringsorganisaties een belangrijke ondersteunende rol. Door LLO functioneert de arbeidsmarkt beter en wordt deze inclusiever. Ook stimuleert LLO innovatie en draagt zo bij aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat. In de dienstverlening van UWV en gemeenten kan scholing ook het verschil maken. Een voorbeeld is het scholingsbudget van maximaal € 5.000 dat UWV aanbiedt aan WW-gerechtigden. Uit een enquête onder deelnemers blijkt dat van de deelnemers die op het moment van de enquête de opleiding succesvol hadden afgerond, 84% werk had gevonden. Hiervan vond 70% werk dat aansloot op de gevolgte opleiding.

Onderzoek van de SER en TNO brengt de leercultuur in Nederland in kaart. Het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt, neemt al jarenlang af. Een zorgwekkende constatering, aangezien de arbeidsmarkt om permanente ontwikkeling vraagt. In 2012 had 54% van de werknemers de voorafgaande twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. In 2021 was dat 49%. Werknemers geven ook aan minder behoefte aan scholing te hebben. Waar in 2012 bijna de helft (49%) van de werknemers behoefte had aan een cursus, is dit in 2021 gedaald naar 42%. Mogelijke verklaringen voor de afname zijn de coronapandemie, vergrijzing, flexibilisering van de beroepsbevolking en krapte op de arbeidsmarkt. Een krappe arbeidsmarkt kan voor werknemers minder redenen geven om te investeren in hun inzetbaarheid. Zij hebben immers een sterke positie op de arbeidsmarkt en kunnen relatief makkelijk aan werk komen.

Als het gaat om actieve deelname aan LLO zijn er grote verschillen tussen groepen op de arbeidsmarkt. Zo nemen praktisch opgeleiden en werkenden zonder startkwalificatie minder vaak deel aan cursussen en trainingen dan theoretisch opgeleiden. Onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie was cursusdeelname in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004. Terwijl zij vaker werkzaam zijn in beroepen met een relatief groter risico's op automatisering (ROA, 2022). Ook flexwerkers, wiens baan in grotere mate onzeker is, blijven fors achter in deelname aan cursussen en trainingen.

Naast overheid dragen ook werkgevers bij aan LLO door het creëren van een positieve leercultuur in hun organisatie. Uit het UWV werkgeversonderzoek onder 4.500 werkgevers blijkt dat een groot deel op dit moment investeert in scholing voor werknemers. Het belangrijkste doel voor werkgevers (85%) is het verbeteren van beroepsgerichte vaardigheden of vakkennis (zie afbeelding 2.7).

Uit het werkgeversonderzoek blijkt ook dat bijna de helft van de werkgevers verwacht dat de komende vijf jaar bepaalde vaardigheden van werknemers belangrijker worden. Met 59% staat behoud van personeel op de tweede plaats bij de doelen waarvoor werkgevers scholing inzetten. Werkgevers zetten scholing dus ook in om aantrekkelijk te blijven voor hun medewerkers. Scholing van werknemers lijkt hiermee een belangrijke strategie van werkgevers te zijn om mensen te binden en te boeien. 58% van de werkgevers geeft aan werknemers scholing te laten volgen om te voldoen aan wet- en regelgeving of cao-afspraken.

Afbeelding 2.7 Doelen waarvoor werkgevers scholing inzetten

Nederland, Aandeel van werkgevers waarbij werknemers scholing hebben gevolgd (meerdere antwoorden mogelijk)

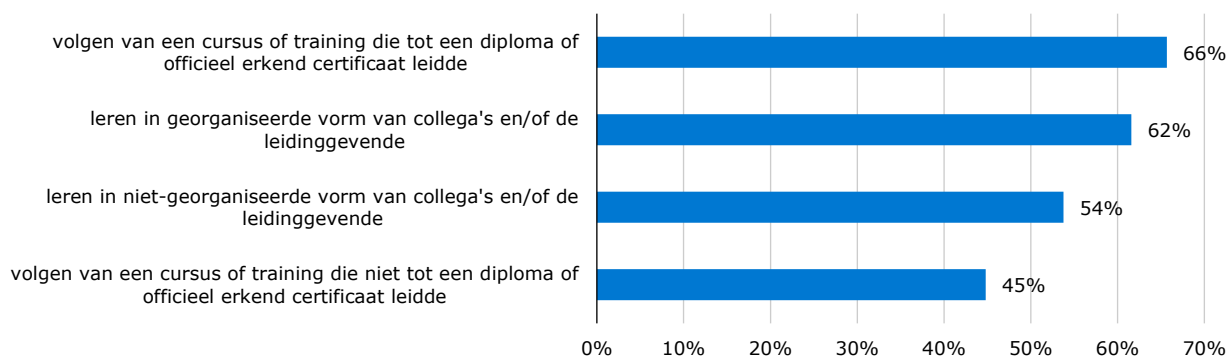
Voor welke doelen wordt scholing ingezet?	Aandeel werkgevers dat het doel noemt
Verbeteren beroepsgerichte vaardigheden of vakkennis van werknemers	85%
Behoud personeel	59%
Voldoen aan wet- en regelgeving of cao-afspraken	58%
Teamontwikkeling	55%
Productontwikkeling of verbetering van diensten	55%
Doorgroeimogelijkheden vergroten	54%
Verbeteren organisatorische, sociale of communicatieve vaardigheden van werknemers	54%
Duurzame inzetbaarheid ouder personeel (55+)	26%
Anders, namelijk	2%

Bron: UWV

Werkgevers zetten verschillende scholingsvormen in voor hun doelen. Zij investeren vooral in cursussen of trainingen die tot een diploma of certificaat leiden (zie afbeelding 2.8). Werkgevers noemen ook het leren van collega's of leidinggevenden in georganiseerde (62%) of niet-georganiseerde (54%) als veelvoorkomende scholingsvorm. Onder de niet-georganiseerde vorm vallen minder formele manieren van leren, zoals het inwerken van een nieuwe collega. Bij de meer georganiseerde vorm valt te denken aan een collega die elders een training heeft gevolgd en de opgedane kennis weer deelt met zijn of haar team. Of aan deelname aan workshops of presentaties, waarin een collega zijn of haar expertise deelt. Ook door een intern opleidingscentrum georganiseerde trainingen vallen onder deze categorie.

Afbeelding 2.8 Top 4 Scholingsvormen die werkgevers het meest hebben ingezet

Nederland, Aandeel werkgevers (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: UWV

Scholing, zowel initieel als post-initieel, kan bijdragen aan vermindering van de mismatch. Het is van belang (toekomstige) studenten te informeren over de kansen op de arbeidsmarkt voor de verschillende opleidingen. Werkenden en werkzoekenden kunnen post-initieel onderwijs inzetten voor om- of bijscholing, waardoor zij een gunstigere positie op de arbeidsmarkt krijgen. Voor werkgevers is het een belangrijke strategie voor behoud van personeel.

2.5. Pendel kan krapte Groningen amper verlichten

Ook de geografie kan mismatch veroorzaken. Veel mensen wonen en werken niet in dezelfde plaats. Het reizen voor werk wordt pendel genoemd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen uitgaande en inkomende pendel. De mogelijkheid tot pendel verruimt voor werkzoekenden het aantal mogelijke banen en voor werkgevers de groep potentiële kandidaten. Verschillende factoren beïnvloeden de mate waarin pendelen plaatsvindt. De totale reistijd is de belangrijkste factor. Maar ook de regionale werkgelegenheidsstructuur speelt een rol, zowel in totaalvolume als in de aanwezigheid van specifieke sectoren. Ook spelen opleidingsniveau, geografische en sociaal-culturele factoren mee.

Beperkte pendel in Groningen

De pendel in Groningen is relatief beperkt. De meeste inwoners van Groningen werken in de eigen regio. Slechts 12% van de inwoners van Groningen die werken in loondienst doet dat in een andere regio. De meeste uitgaande pendel gaat richting Friesland en Drenthe; 8% van de werkenden reist naar deze regio's. 4% gaat naar een andere regio, waaronder Regio Zwolle en Groot Amsterdam. Inkomende pendel komt eveneens vooral uit Friesland en Drenthe (beiden 5%). De inkomende en uitgaande pendel is voor Groningen vrijwel in evenwicht. In totaal reizen ongeveer 1.400 mensen meer de regio uit dan in. Er is daarmee sprake van een klein negatief pendelsaldo (zie afbeelding 2.9, volgende pagina).

Reisafstand en reistijd belangrijk voor pendel

Reistijd heeft de grootste invloed op de pendel. Pendelstromen houden zich lang niet altijd aan een grensindeling zoals een arbeidsmarktregio. Een nabijgelegen grote stad heeft vaak een aanzuigende werking, ook als deze net in een andere arbeidsmarktregio ligt. Toch zijn ook andere factoren van belang. Zo kan de reistijd van de ene naar de andere kant van een stad langer zijn dan vanuit een aangrenzende gemeente. De beschikbaarheid van openbaar vervoer is daarbij uiteraard van belang. In meer landelijke gebieden is het ontbreken van goed openbaar vervoer vaker een beperkende factor. Pendelstromen zijn ook niet altijd logisch te verklaren. Soms spelen regio-specifieke factoren mee. Zo heeft in de arbeidsmarktregio Groningen het stedelijk gebied Groningen – Assen een sterke aanzuigende werking op de overige gemeenten in de regio.

Afbeelding 2.9 Pendel naar, binnen en vanuit arbeidsmarktregio Groningen, 2021



Bron: CBS, bewerking door UWV

Box 2.1. Grenspendel

Met pendel wordt over het algemeen regionale pendel bedoeld. Als een werknemer in een ander land woont dan waar hij werkt en hiervoor dagelijks reist, is er sprake van grenspendel. Deze vorm van pendel is uiteraard vooral van toepassing in regio's die aan de landsgrenzen liggen. Voor Nederlandse werkgevers kan het gunstig zijn ook over de grens te werven. Zo heeft Duitsland een overschot aan hotelschoonmakers en België aan keukenhulpen. Dit zijn beroepen waar in Nederland veel vraag naar is, zo staat te lezen in de rapportage "[Vaak arbeidsaanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen](#)" die UWV in juni 2023 uitbracht. Wel geldt dat voor de meeste krapteberoepen ook in de buurlanden de vraag groot is.

Ook reiskostenvergoeding, opleidingsniveau en aantal werkuren van invloed

Naast reisafstand en reistijd, spelen andere factoren een rol in de pendelmogelijkheid. Cao's maken vaak afspraken over een reiskostenvergoeding en voor specifieke, of hoger betaalde functies maakt een auto van de zaak soms onderdeel uit van de beloning. Dit maakt het makkelijker om naar de werkplek te reizen. Het opleidingsniveau maakt ook verschil. De gemiddelde reisafstand van hoger opgeleiden is bijna twee keer zo groot als van lager opgeleiden. Ook is het voor iemand die fulltime werkt vaak eerder lonend om naar de werkplek te reizen dan voor iemand die geen hele dagen werkt. Omgekeerd is het waarschijnlijk dat werkgevers voor een vacature voor halve dagen iemand aannemen die dicht bij de werkplek woont. Mensen die tussen de 12 en 30 uur per week werken, reizen gemiddeld ruim 8 kilometer. Mensen die meer dan 30 uur werken, reizen gemiddeld meer dan 15 kilometer.

Beroepen en invloed van corona

De mate van pendel verschilt per beroep. Door de coronapandemie ontstonden hierin nog grotere verschillen. Aan het begin van de coronapandemie werd werkend Nederland gevraagd zoveel mogelijk thuis te werken. Hieraan gaven werkenden massaal gehoor. Technologische ontwikkeling stelde veel meer mensen in staat om bijvoorbeeld thuis online te vergaderen of al dan niet vanuit huis les te geven aan leerlingen of studenten die zelf thuis zaten. Nu de maatregelen al enige tijd zijn opgeheven, blijven veel mensen de voordelen van thuiswerken zien en werken nog een deel van de werkweek thuis. Hoewel het aantal reiskilometers inmiddels weer toeneemt, is de gemiddelde reisafstand nog wel steeds lager dan voor de coronapandemie.

Niet voor alle beroepen is thuiswerken een optie. Een aantal beroepen is vrijwel alleen uit te voeren op een specifieke werkplek. Denk aan beroepen als schoonmaker of winkel-, zorg- en productiepersoneel. Bij andere beroepen, vooral beroepen waarbij administratieve (computer)taken een belangrijk onderdeel van het werk uitmaken, is de locatie minder van belang en kunnen mensen makkelijker thuiswerken. Dit geldt vooral voor beroepen in de ICT, bedrijfskundigen, boekhoudkundig medewerkers, professionals in de juridische, sociale en culturele sector en wetenschappers en ingenieurs. Zeker na corona werkt men in deze beroepen relatief vaak thuis, hoewel vrijwel nooit de hele werkweek. Andere beroepen dragen weliswaar bij aan de dagelijkse reisbewegingen, maar vallen strikt genomen niet onder pendel. Dit geldt voor beroepen als bouwvakker en chauffeur. Voor hen is reizen onderdeel van het werk en wordt niet als pendel gezien.

Invloed van vastgoedprijzen (kantoren en woningen) op pendel

Ook de vastgoedprijzen beïnvloeden de pendel. Veel werkgelegenheid concentreert zich in en rond de grotere steden. Juist in deze gebieden stegen de huizenprijzen de laatste jaren sterk. Een gevolg daarvan is dat werknemers regelmatig wel in de buurt van hun werk willen wonen, maar dat het niet lukt om daar een betaalbare woning te vinden. Mensen worden zo gedwongen verder van hun werkplek te gaan wonen, als daar makkelijker een woning is te vinden. Deze tendens vergroot de pendelstromen. In reactie daarop zijn er gemeenten (zoals Amsterdam) die voor afgestudeerden in bijvoorbeeld het onderwijs of de zorg een aantal huurwoningen beschikbaar stelt. Hoewel dit niet direct tot doel heeft de pendelstromen te beperken, vormt het wel een bijkomend effect.

In tegenstelling tot de grote vraag naar woonhuizen, neemt de vraag naar kantoorpanden na de coronapandemie juist wat af. Vooral grotere bedrijven lijken een deel van hun panden af te stoten, omdat zij verwachten dat de bezetting door thuiswerken de komende jaren daalt. Volgens de NVM kwam er in het eerste kwartaal van 2023 een einde aan de jarenlange daling van het aanbod kantoorpanden.

Geografische mismatch verkleinen door zoekgebied te vergroten

De pendelstromen laten zich maar beperkt sturen door regionale grenzen. Groningen telt bijvoorbeeld 81.000 banen voor werknemers in de zorg en welzijn. Het invullen van al deze banen alleen door mensen die zelf in de regio wonen, is lastig. Werving buiten de regio ligt dan ook voor de hand. Ook voor werkzoekenden kan het goed zijn om wat verder te kijken dan de eigen woonregio. Iemand die werk zoekt in de financiële dienstverlening heeft waarschijnlijk een grotere kans als hij of zij in de regio Utrecht of Amsterdam op zoek gaat naar een baan. Deze regio's kennen immers een veel grotere werkgelegenheid in de financiële dienstverlening. Voor veel Groningers betekent dit echter een te grote reisafstand. Een groter zoekgebied, voor zowel werkzoekenden als voor werkgevers, kan de kansen op een individuele passende match vergroten. Meer thuiswerken heeft dit voor een aantal beroepen aantrekkelijker gemaakt.

Momenteel hebben alle regio's in Nederland te maken met een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt. De pendel vanuit omliggende regio's kan de krapte in de arbeidsmarktregio Groningen dan ook amper verlichten. Het volgende hoofdstuk gaat in op het arbeidsaanbod in Groningen en Noord-Drenthe. Het laat zien hoeveel mensen in de arbeidsmarktregio Groningen beschikbaar zijn voor werk, welk deel daarvan nog niet of niet volledig wordt ingezet en welke factoren de deelname aan de arbeidsmarkt belemmeren.

3. Waar is aanbod arbeidsmarkt te vinden?

In Groningen en Noord-Drenthe wonen 566.000 personen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar, waarvan het grootste deel aan het werk is. Maar er staan ook nog veel mensen aan de kant, ondanks de krappe arbeidsmarkt. Zij ervaren verschillende belemmeringen waardoor ze de weg naar de arbeidsmarkt niet (volledig) kunnen vinden.

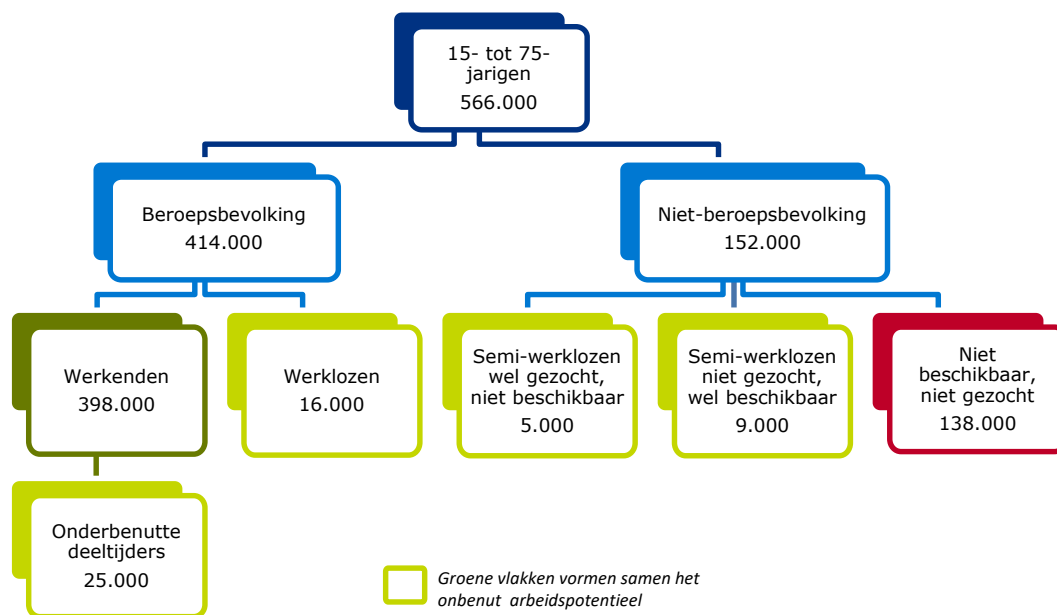
3.1. Potentieel werkzoekenden nog niet volledig benut

Medio 2023 is de arbeidsmarkt nog steeds krap, terwijl er tegelijkertijd werkzoekenden aan de kant staan. Groningen heeft een onbenut arbeidspotentieel van 55.000 personen. Lang niet iedereen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoort, staat als werkzoekende ingeschreven bij UWV of gemeenten. Deze groep in beeld brengen en activeren voor de arbeidsmarkt kan de arbeidsmarktcrisps verkleinen.

Onbenut arbeidspotentieel in Groningen

In 2022 woonden er 566.000 personen van 15 tot 75 jaar in de arbeidsmarktregio Groningen (zie afbeelding 3.1). Zij vormen de potentiële beroepsbevolking. Hiervan behoren volgens het CBS 414.000 personen tot de beroepsbevolking en 152.000 tot de niet-beroepsbevolking. Het **onbenut arbeidspotentieel** bestaat in Groningen uit 55.000 personen, aangegeven in de lichtgroene vlakken in afbeelding 3.1. Het onbenut arbeidspotentieel geeft aan welk deel van de bevolking in potentie beschikbaar is om (meer uren) te werken. Van de inwoners van Groningen tussen 15 en 75 jaar valt 9,7% onder het onbenut arbeidspotentieel. Dat is hoger dan het landelijke aandeel. De omvang van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland loopt al jaren terug, alleen in 2020 was er een toename door de coronapandemie.

Afbeelding 3.1. Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Groningen, gemiddelde 2022



Bron: CBS, bewerking door UWV

Onderverdeling onbenut arbeidspotentieel in Groningen

Het onderbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Groningen bestaat uit een aantal groepen:

- 25.000 **onderbenutte deeltijders**. Dit zijn personen die in deeltijd werken, aangegeven meer te willen werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn. Bijna de helft (45%) van het onbenut arbeidspotentieel in Groningen is onderbenutte deeltijder. Van de onderbenutte deeltijders in Nederland is bijna de helft jong (15 tot 25 jaar). Het is aannemelijk dat een deel hiervan scholier of student is met een bijbaan. Volgens SEO willen de onderbenutte deeltijders in Nederland gemiddeld acht uur per week extra werken. Er lijkt dus nog veel ruimte om onderbenutte deeltijders meer in te zetten. Het percentage onderbenutte deeltijders is hoger dan gemiddeld in sectoren als horeca, cultuur, sport & recreatie en handel. Dit zijn sectoren waar veel jongeren werken, zoals middelbare scholieren en studenten. In sectoren als energievoorziening, waterbedrijven & afvalbeheer, financiële dienstverlening en bouw is het aandeel onderbenutte deeltijders relatief laag. Van de 25.000 onderbenutte deeltijders in de arbeidsmarktregio Groningen is 58% vrouw.

Zij werken vaker in sectoren waarin het gebruikelijk is om in deeltijd te werken, zoals in de zorg. Het grootste deel van de onderbenutte deeltijders behaalde middelbaar onderwijs, dus bovenbouw havo/vwo, mbo- 2, 3 of 4 (41%).

- 16.000 **werklozen**. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk zochten én daarvoor op korte termijn beschikbaar zijn. Er zijn nagenoeg evenveel mannen als vrouwen werkloos. De meeste werklozen zijn relatief jong. De grootste groep werklozen in Nederland (38%) is 15 tot 25 jaar, gevolgd door de 25- tot 45-jarigen (32%) en 45- tot 75-jarigen (30%).
- 5.000 **semi-werklozen, gezocht maar niet beschikbaar**. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk zochten, maar niet op korte termijn beschikbaar zijn. 9.000 **semi-werklozen, niet gezocht maar wel beschikbaar**. Dit zijn personen die niet recent zochten, maar wel op korte termijn beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn personen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of werkzoekend zijn. De grootste groep van alle semi-werklozen (40%) is 45 tot 75 jaar. Jongeren behoren relatief weinig tot deze groep. Opvallend is dat een relatief groot deel van de semi-werklozen die wel beschikbaar zijn maar niet naar werk zochten, geen startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-1 niveau) hebben. Uit landelijk onderzoek bleek dat 12% van de semi-werklozen ontmoedigd is geraakt en geen resultaat verwacht in het zoeken naar werk. Specifiek voor Groningen gaat het om ongeveer 1.000 personen.

Het onbenut arbeidspotentieel is momenteel op het laagste niveau in jaren. UWV en gemeenten hebben een deel van deze groep in beeld, bijvoorbeeld via een uitkering. Een groter deel is niet in beeld. Het opsporen en (meer) benutten van het onbenut arbeidspotentieel kan een belangrijke rol spelen in het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Hier ligt een rol voor de samenwerking in de regio tussen de verschillende sociale partners, werkgevers, onderwijs en andere stakeholders om deze groep in beeld te krijgen en te activeren op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 4).

Binnen de arbeidsmarktregio Groningen woont iets minder dan de helft (44%) van het onbenut arbeidspotentieel in de centrumgemeente Groningen. Ook in Assen, Midden-Groningen en Westerkwartier is het aantal onbenut arbeidspotentieel hoog. Pekela, Aa en Hunze, Noordenveld en Westerwolde kennen weinig onbenut arbeidspotentieel. Meer informatie over het onbenut arbeidspotentieel in Groningen, en in de regionale gemeenten, is te vinden in de publicatie [Onbenut talent in Groningen](#).

Naast het onbenut arbeidspotentieel, zijn er nog twee groepen die behoren tot de potentiële beroepsbevolking.

- 24% (138.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Groningen **werkt niet, zocht niet naar werk en is hier ook niet voor beschikbaar** en valt daardoor buiten de beroepsbevolking. 3 op de 5 hiervan zijn vrouwen. De groep is volgens het CBS momenteel voor Nederland op het kleinst sinds 2003. Met name in 2022 nam dit aantal snel af. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat landelijk gezien de helft van deze groep niet zocht en niet beschikbaar was vanwege pensioen, een kwart vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, kleiner deel (1 op de 8) omdat zij bezig waren met een opleiding of studie en een nog kleiner deel (1 op de 11) vanwege zorg voor gezin of huishouden. Hun situatie kan veranderen, waardoor zij alsnog op zoek gaan naar werk.
- 70% (398.000) van de totale potentiële beroepsbevolking in Groningen bestaat uit **werkenden**. Van alle werkenden in Nederland heeft iets meer dan de helft (52%) een voltijdbaai. Het andere deel (48%) werkt in deeltijd. De overgrote meerderheid van de deeltijders wil en/of kan niet meer uren werken dan zij momenteel doen. 12% van de deeltijders wil wel meer werken en is hiervoor op korte termijn beschikbaar. Zij behoren dus tot het onbenut arbeidspotentieel. Dit lijkt op het oog wellicht een laag percentage, maar komt neer op 25.000 personen in de arbeidsmarktregio Groningen.

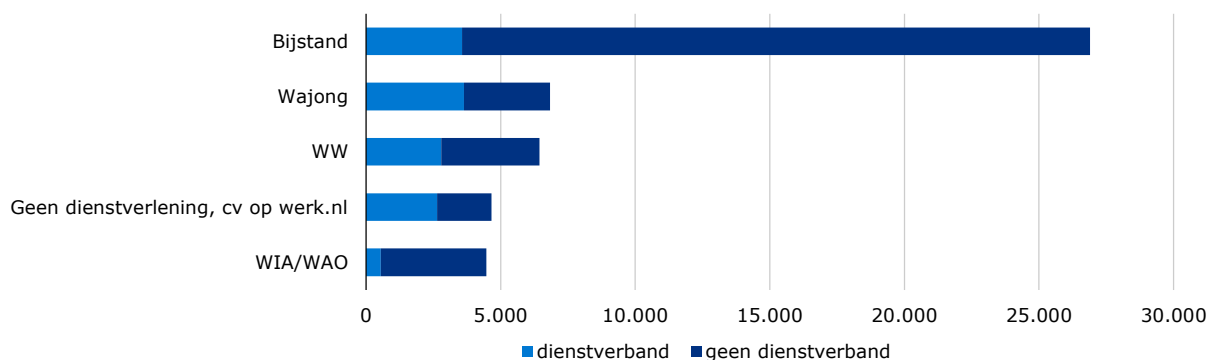
3.2. Deel onbenut arbeidspotentieel bekend bij UWV en gemeenten

Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) zijn werkzoekenden die ingeschreven staan, omdat ze een WW-, bijstand-, Wajong-, WIA- of WAO-uitkering hebben, of omdat ze met een actief cv op werk.nl zoeken naar werk. UWV en gemeenten beschikken over cijfermateriaal van deze groep en hebben zo zicht op een deel van het onbenut arbeidspotentieel, zoals hiervoor beschreven. In de GWU-cijfers ontbreken vooral jongeren en werkzoekenden zonder uitkering. Zij registreren zich amper bij UWV of gemeente als werkzoekend. Bovendien behoort de meerderheid van de mensen binnen het GWU **niet** tot het onbenut arbeidspotentieel. Veel uitkeringsgerechtigden geven aan niet (meer) te kunnen en/of willen werken. Een deel van het GWU ervaart belemmeringen in de aansluiting met de arbeidsmarkt.

In 2020 stond 25% van het totale onbenut arbeidspotentieel in Nederland als werkzoekend ingeschreven bij UWV of gemeenten. Een jaar later, in 2021, was dat volgens het CBS nog maar 23%. In 2022 is het aandeel geregistreerde werkzoekenden gedaald tot 19%. Vooral de onderbenutte deeltijders zijn niet of slechts maar voor een klein deel in beeld bij UWV en gemeenten. Zij ontvangen veelal geen uitkering. Voor een goede werking van de arbeidsmarkt is het van belang om met het onbenut arbeidspotentieel in contact te komen/blijven en te kijken welke mogelijkheden er zijn om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

In juni 2023 bestaat het GWU in Groningen uit 49.600 personen, waarvan 5.300 jongeren tot 27 jaar en 20.200 mensen van 50 jaar of ouder. Van het GWU hebben 19.700 personen geen startkwalificatie, dat wil zeggen dat ze maximaal een mbo-1 diploma hebben. Deze groepen gaan dwars door alle uitkeringsachtergronden heen. Afbeelding 3.2 toont het GWU naar uitkerings situatie en dienstverband. Van alle personen in het GWU heeft bijna de helft een dienstverband. Het aandeel met een dienstverband varieert sterk met het type uitkering. Dit aandeel is het hoogst in de WW, gevolgd door de Wajong. Mensen in de bijstand of met een WIA- of WAO-uitkering hebben veel minder vaak een dienstverband. Een relatief groot deel van de groep zonder dienstverlening en met een cv op werk.nl, heeft een dienstverband. Waarschijnlijk is deze groep op zoek naar een andere functie.

Afbeelding 3.2 Geregistreeerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en dienstverband Groningen, april 2023



Bron: UWV

De samenstelling van de groep Geregistreeerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) per uitkeringssituatie is als volgt uit in de arbeidsmarktregio Groningen:

- 26.900 personen met een **bijstandsuitkering** op grond van de Participatiewet van gemeenten, waarvan relatief veel personen (44%) zonder startkwalificatie. Er staan vooral personen ingeschreven met een technisch (5.500), dienstverlenend (3.500) of een bedrijfseconomische en administratief beroep (2.400).
- 6.800 **Wajongers** met dienstverlening van UWV naar werk. Dit zijn Wajongers die kunnen werken (zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen) en daarom ondersteuning van UWV krijgen om aan het werk te komen of blijven. Het grootste deel van deze groep (86%) is 27 tot 50 jaar en 12% is 50 jaar of ouder. Slechts 2% is jonger dan 27 jaar. Dit aandeel daalt, omdat er sinds 2015 geen Wajong wordt verstrekt aan jonggehandicapten met arbeidsvermogen. Bijna de helft (43%) van deze Wajongers heeft werk, of bij een reguliere werkgever of in of via een Sociaal Werkbedrijf. Zij werken vooral in sectoren als openbaar bestuur, industrie en zorg & welzijn. Wajongers die werken bij een reguliere werkgever doen dat meestal met ondersteuning, in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een andere voorziening. De omvang van deze groep is de afgelopen jaren, ondanks de krappe arbeidsmarkt, nauwelijks geslonken.
- 6.400 personen met een **WW-uitkering**, waarvan 44% 50 jaar of ouder is. Ruim 3 van de 5 WW'ers heeft een verstreken duur van de WW-uitkering van 6 maanden of korter. Een relatief groot deel van de WW'ers (1.200 mensen) staat ingeschreven voor administratief beroep. Het aantal WW'ers beweegt meer mee met economische ontwikkelingen dan andere uitkeringstypen. Zo halveerde het aantal werkzoekenden met een WW-uitkering in de afgelopen drie jaar. Vaak stromen personen uit een WW-uitkering sneller door naar werk, omdat ze meer recente werkervaring hebben en daardoor een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- 4.700 personen **zonder dienstverlening** (en uitkering) **van UWV, met een cv op werk.nl**, waarschijnlijk op zoek naar ander werk. Ruim de helft is 50 jaar of ouder, 7% is jonger dan 27 jaar en de rest is 27 tot 50 jaar oud.
- 4.500 personen met **WIA- of WAO-uitkering**. Het betreft hier personen die een uitkering ontvangen op grond van WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt (3.600) of WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt (800) en recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV. De meerderheid (55%) is 50 jaar of ouder. Van de groep WGA volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt is 8% aan het werk en van de groep WGA gedeeltelijk arbeidsongeschikt 29%. Zij werken met name in sectoren als zorg & welzijn, via uitzendbureaus en in de detailhandel. De omvang van deze groep nam de afgelopen jaren, ondanks de krappe arbeidsmarkt, nauwelijks af.

Verskillende belemmeringen kunnen de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten; zie de volgende paragraaf. Meer details en informatie over GWU per gemeente in Groningen staan op het [dashboard GWU](#).

3.3. Belemmeringen bij deelname aan arbeidsmarkt

De grote vraag naar arbeid staat in contrast met de ogenschijnlijk grote groep mensen die nog langs de kant staat. UWV heeft het meeste inzicht op personen met een WW-uitkering. UWV schat in dat bijna de helft van de WW'ers een kleine kans heeft om binnen een jaar aan het werk te gaan. Van de andere groepen die behoren tot het GWU is zo'n schatting niet te maken. WW'ers hebben recent werk gehad en hebben daardoor een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt. Naar verwachting zijn voor de andere groepen de kansen in ieder geval niet rooskleuriger. Verschillende oorzaken zorgen ervoor dat mensen – ondanks de krappe arbeidsmarkt – lastig (meer) werk vinden, terwijl zij dat wel willen. Deze paragraaf beschrijft een selectie van veelvoorkomende belemmeringen waar verschillende groepen die langs de kant staan mee te maken hebben.

Mentale of lichamelijke belemmeringen

Uit verschillende analyses van SEO, SCP en CBS (allen uit 2023) komt naar voren dat de kans op werk voor mensen met een aandoening, ziekte of handicap klein is. Psychische of lichamelijke belemmeringen maken het veel mensen niet mogelijk om (snel) aan het werk te gaan, bijvoorbeeld doordat iemand nog herstelt van klachten. Soms werken mensen in deeltijd vanwege mentale of lichamelijke belemmeringen. Als (meer) werken wel mogelijk is, kunnen deze mensen discriminatie ervaren op grond van hun beperking.

Onderzoek van SCP laat zien dat al meerdere jaren 1 op de 5 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft. De meest genoemde reden voor werkgevers om hen niet in dienst te nemen, is een gebrek aan geschikte functies. Ook geven werkgevers aan te weinig capaciteit te hebben voor begeleiding en ondersteuning. Vaak blijken subsidieregelingen die het aantrekkelijker maken om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen nog niet bekend. Ook zijn 7 op de 10 werkgevers niet op de hoogte van de Banenafpraak.

Box 3.1. Psychische kwetsbaarheid en werk

Nederland telt veel mensen met een psychische aandoening, namelijk bijna 3,3 miljoen mensen tussen de 18 en 75 jaar (Trimbos, 2022). Dat is meer dan een kwart van het totaal aantal mensen binnen deze leeftijdscategorie, en dat aandeel nam de afgelopen jaren toe. Er zijn verschillende soorten aandoeningen, zoals een angststoornis en een depressie, die qua ernst variëren van licht tot zeer ernstig. Een psychische aandoening komt bovendien bij alle groepen voor, maar relatief vaker bij jongvolwassen vrouwen tussen de 25 en 34 jaar en personen zonder startkwalificatie. Relatief veel mensen met psychische problematiek hebben geen betaalde baan, omdat het voor hen lastig of niet mogelijk is om aan de slag te gaan. Uit cijfers van het CBS blijkt dat 4 op de 10 arbeidsongeschiktheidsverzekeringen worden verstrekt op grond van psychische klachten. Participeren kan ook juist bijdragen aan het herstel van een psychische aandoening (in combinatie met behandeling).

Soms is niet de psychische aandoening zelf een dusdanige belemmering om te gaan werken, maar een probleem in combinatie met het stigma wat daaromheen hangt. Uit onderzoek blijkt dat het merendeel (64%) van de ondervraagde leidinggevenden terughoudend staat tegenover het aannemen van sollicitanten met psychische gezondheidsproblemen (Tilburg University, 2021). Bovendien zou 1 op de 3 leidinggevenden een werknemer die ooit psychische klachten heeft gehad niet snel aannemen, ook al zijn de klachten voorbij.

De krappe arbeidsmarkt brengt daarnaast een groter risico op psychische klachten met zich mee door de hoge werkdruk die kan ontstaan. Hierdoor re-integreren mensen die al wel werken en te maken krijgen met psychische klachten trager, en vallen vaker definitief uit. Aandacht op de werkvloer voor het thema en bewustwording van het stigma kan helpen bij het vinden en/of behouden van werk.

Ontbreken vaardigheden

Het onderwijsniveau en de gekozen leerweg (zie paragraaf 2.3) beïnvloeden de positie op de arbeidsmarkt. Zo leidt het ontbreken van een startkwalificatie volgens het CBS tot minder kans op werk. Een niet onbelangrijke factor is dat werk voortdurend verandert en met de jaren complexer is geworden. Hierdoor verwachten werkgevers steeds meer kennis en vaardigheden. Dit maakt het voor velen met beperkte scholing of werkervaring die langs de kant staan lastig om duurzaam werk te vinden. In Groningen heeft ruim 4 op de 10 personen met een bijstandsuitkering geen startkwalificatie (zie paragraaf 3.2). Ook laaggeletterdheid kan een knelpunt vormen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. In Nederland is ongeveer 1 op de 6 Nederlanders laaggeletterd volgens Stichting Lezen en Schrijven. Zij kunnen niet voldoende lezen en schrijven om volledig te functioneren in de samenleving. Ook missen ze digitale vaardigheden die steeds belangrijker zijn op de werkvloer, en bovendien nodig bij het solliciteren zelf. Dit maakt het voor hen moeilijker om een baan te vinden of te behouden. Laaggeletterden zijn vaker afhankelijk van een uitkering (meestal bijstandsuitkering). Bijna de helft van de laaggeletterden is werkloos of niet actief op de arbeidsmarkt.

Financiële overwegingen

Sommige mensen willen wel (meer uren) werken, maar zien hiervoor niet een directe financiële noodzaak. Dat komt bijvoorbeeld doordat de partner werkt en voldoende inkomen heeft. Ook kan er sprake zijn van een ervaren 'armoedeval'. Door (meer) te werken kan een huishouden of persoon er financieel op achteruit gaan door verlies van uitkering, toeslagen en andere ondersteuningsregelingen. Ook een ervaren of verwachte beperkte toename aan inkomen kan belemmerend werken. Bijvoorbeeld doordat de belasting bij inkomensstijging toeneemt. Deze financiële redenen spelen ook bij de 25.000 onderbenutte deeltijders in Groningen.

Lastig combineren van werk en zorgtaken

Zorgtaken kunnen aanzienlijk veel tijd en energie vergen, zoals de zorg voor kinderen en kleinkinderen. Ook stijgt door de vergrijzing de vraag naar mantelzorg. Volgens het RIVM neemt het aantal werkende mantelzorgers tussen 2020 en 2040 landelijk toe van 1,8 miljoen naar 2,1 miljoen. De druk ligt vooral bij de werkende beroepsbevolking. Het kan moeilijk zijn om zorgtaken te combineren met een betaalde baan. De tijd die iemand besteedt aan het zorgen voor anderen, verkleint de tijd die over is voor werk. Dit geldt vooral als de zorgtaken intensief zijn of langdurige toewijding vereisen. Ook voor (onderbenutte) deeltijdwerkers kan dit een reden zijn waarom zij niet meer uren willen of kunnen werken.

Multiproblematiek zorgt voor grote afstand tot arbeidsmarkt

De problematiek van mensen die langs de kant staan, beperkt zich vaak niet tot één aspect. Velen van hen ondervinden belemmeringen op diverse leefgebieden tegelijk, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groot is. Bijvoorbeeld door schulden, gezondheidsproblemen, eenzaamheid en/of ontbrekende vaardigheden en laaggeletterdheid. Met deze 'rugzak' is het moeilijk de knop om te zetten richting scholing of werk, en worden zij minder vaak en snel daarheen begeleid. Zo is betaald werk bij een deel van de bijstandsgerechtigden geen reëel perspectief door de stapeling van problemen, zelfs niet in deze krappe arbeidsmarkt. Hierdoor blijven zij langdurig in de bijstand. Volgens het SCP is voor deze groep een bredere blik nodig die zich niet uitsluitend richt op uitstroom naar betaald werk, maar ook op ondersteuning bij andere levensdomeinen waarin zij problemen ervaren.

Box 3.2. Nieuwkomers in Nederland ondervinden tal van belemmeringen

Het demissionair kabinet verwacht voor de komende jaren een grote toename van het aantal asielzoekers in Nederland. Degenen die uiteindelijk een verblijfsvergunning krijgen (statushouders), kunnen volwaardig de arbeidsmarkt betreden. Dit kan op den duur de arbeidsmarktcrisperte verlichten. Alleen blijkt de praktijk vaak weerbarstig. Hoewel ieder jaar de participatie omhoog gaat, had in juni 2022 nog altijd 55% van de statushouders tussen 18 en 65 jaar een bijstandsuitkering. 35% is aan het werk.

Nieuwkomers in Nederland die willen werken, lopen vaak tegen verschillende belemmeringen aan. In de eerste plaats zijn er taalbarrières en culturele verschillen (op de werkvloer). Ook ontbreekt het hen in eerste instantie aan een Nederlands diploma. Eventuele diploma's of certificaten, opgedaan in het land van herkomst, worden in Nederland vaak niet erkend. Daarnaast kunnen nieuwkomers verschillende andere belemmeringen ondervinden om aan het werk te gaan, zoals mentale problemen door een vluchtgeschiedenis, het ontbreken van een sociaal netwerk of een gebrek aan sollicitatievaardigheden en kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt (Divosa, 2022 en SCP, 2018).

Belemmeringen bij 55-plussers

De arbeidsparticipatie van 55-plussers nam de afgelopen jaren toe. Volgens het CBS is 82% van de 55- tot 60-jarigen in het eerste kwartaal van 2023 aan het werk, waar dit in 2018 nog 66% was. Van de 60- tot 65-jarigen was in het eerste kwartaal van 2023 66% aan het werk, tegen 55% in 2018. Niet alle 55-plussers zonder werk zijn van plan dat te gaan doen, bijvoorbeeld omdat dit financieel niet meer noodzakelijk is. Voor 55-plussers die wel willen werken, kunnen verschillende belemmeringen optreden die ervoor zorgen dat werk vinden niet lukt.

- Vooral voor 55-plussers die wel beschikbaar zijn maar niet zoeken, geldt dat een relatief hoog percentage ontmoedigd is in het vinden van werk. Zij verwachten geen resultaat van hun zoektocht naar werk (23%).
- Van de 55-plussers met een WW-uitkering schat UWV de kans op werkherleving binnen een jaar in de meeste gevallen in als 'klein'.
- 55-plussers doen minder aan scholing en blijven soms lang bij dezelfde werkgever. Hierdoor zijn zij minder wendbaar op de arbeidsmarkt. Bij verlies van werk kan dit werkherleving bemoeilijken.
- Van de werkzoekende 55- tot 64-jarigen dacht in 2018 ongeveer de helft dat een afwijzing voor een baan te maken kon hebben met discriminatie. Dat aandeel ligt veel hoger dan in andere leeftijdsgroepen. Ook kan een vacaturetekst er (indirect) toe leiden dat 55-plussers zich vanwege de leeftijd niet aangesproken voelen.
- Werkgevers met 55-plussers in dienst zijn over het algemeen positief over hun functioneren en productiviteit (SCP, 2023). Maar van de werkgevers zonder 55-plussers in dienst verwacht juist bijna 1 op de 5 dat zij minder goed zullen functioneren dan jongere collega's. Deze negatieve verwachtingen beïnvloeden mogelijk het sollicitatieproces.

Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd vaak nog niet mogelijk, soms wel gewenst

In Groningen zijn momenteel 34.500 60-plussers aan het werk. Langer doorwerken gebeurt steeds vaker, wordt door werkgevers vaker als iets positiefs gezien en kan voor zowel werkgevers als werknemers voordelen opleveren. Daarentegen vinden 4 op de 10 werkgevers het onwenselijk dat iemand na de pensioenleeftijd blijft werken (SCP, 2023). Opvallend is dat vooral veel overheidswerkgevers (meer dan de helft) hier negatief tegenover staan. Ook werkgevers uit sectoren met veel fysiek werk (bouw, zorg) vinden het doorwerken na de pensioenleeftijd ongewenst.

Hier lijkt potentie te liggen. Door de vergrijzing groeit de komende jaren het aandeel van de Groningse bevolking dat ouder is dan de pensioengerechtigde leeftijd. Uit onderzoek van SEO (2023) blijkt dat ongeveer 1 op de 3 werkenden ervoor open staat om door te werken na de pensioenleeftijd. Voorwaarde hiervoor is vaak de keuzevrijheid in aantal uren werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen. Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken (NIDI, 2023). Werknemers overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevenden dit ondersteunen. Werkgevers doen er dus goed aan het gesprek vroegtijdig aan te gaan met werknemers en samen na te denken over een eventuele invulling van het werk bij langer doorwerken.

Naast het behouden van een goede werknemer biedt het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd de werkgever ook financiële voordelen. Zij hoeven namelijk voor pensioengerechtigde werknemers geen premies te betalen voor werknemersverzekeringen, zoals de WW en de AOW. Ook heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding bij ontslag en heeft een gepensioneerde werknemer maximaal 6 weken recht op loondoorbetaling in geval van ziekte (in plaats van 104 weken).

Door aard beroep niet altijd mogelijk om meer uren te werken

Naast al eerder genoemde belemmeringen speelt bij onderbenutte deeltijdwerkers ook mee dat het in sommige beroepen niet mogelijk is om meer uren te werken. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten van de dag, zoals in de horeca, schoonmaak of detailhandel. Ook in het groepsvervoer of de buitenschoolse opvang is het vaak niet mogelijk voltijds te werken.

Er zijn verschillende manieren om vraag naar en aanbod van arbeid elkaar beter te laten vinden en belemmeringen bij mensen weg te nemen zodat zij alsnog de arbeidsmarkt kunnen betreden. Bijvoorbeeld door te matchen op competenties of het volgen van bij- en omscholing. Het volgende hoofdstuk gaat in op uitdagingen en oplossingen voor de regionale arbeidsmarkt in Groningen.

4. Uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Groningen

De economie stagneert en 2024 laat naar verwachting een lagere economische groei zien. In 2024 gaat de banengroei in Groningen en Noord-Drenthe in een lagere versnelling. Toch kent de regio nog steeds voor veel beroepen in verschillende richtingen personeelstekorten. De arbeidsmarkt is dusdanig krap dat er bij veel bedrijven nauwelijks ruimte meer is voor groei. Dit geldt ook voor zogenaamde vitale sectoren als zorg, onderwijs en kinderopvang. Ondanks de krapte zijn er mensen die de weg naar de arbeidsmarkt niet zelfstandig kunnen vinden. Zij ervaren verschillende belemmeringen waardoor het voor hen soms moeilijk is om werk te vinden of houden. De arbeidsmarktregio Groningen staat voor een grote uitdaging om de almaar voortdurende krapte op de arbeidsmarkt te verminderen en daarbij – voor zover mogelijk – onbenut arbeidspotentieel in te schakelen. De krapte is namelijk niet alleen conjunctureel, maar ook structureel van aard. Dit komt door factoren als vergrijzing, ontgroening, verduurzaming, flexibilisering en een veranderende maatschappij. De structureel krappe arbeidsmarkt vraagt om nieuwe en meer fundamentele oplossingen. Hieronder wordt ingegaan op het handelingsperspectief vanuit verschillende invalshoeken, voor verschillende partijen.

Ontwikkelen arbeidspotentieel

Ondanks de krappe arbeidsmarkt kan het voor mensen lastig zijn om (meer) te werken, terwijl zij dat wel willen. Niet iedereen vindt zelfstandig zijn weg in de huidige arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld vanwege een kwetsbaarheid, aandoening, ziekte of handicap. Ook hebben ze niet altijd de kennis en vaardigheden waar werkgevers om vragen. Hierbij valt te denken aan het moeite hebben met lezen en/of schrijven, of het missen van belangrijke digitale vaardigheden die nodig zijn op de werkvloer. Sommige mensen verwachten dat zij er financieel niet of weinig op vooruit gaan als ze (meer) gaan werken. Dit kan het geval zijn door verlies van toeslagen of andere ondersteuningsregelingen.

- Een groot deel van het **onbenut arbeidspotentieel** is niet in beeld bij UWV en gemeenten. Dit geldt onder andere voor een groot deel van de jongeren, mensen die meer uren willen werken, voortijdig schoolverlaters, langdurig werklozen, mogelijke herintreders, gepensioneerden die nog willen werken, werklozen die vanwege vermogen of partnerinkomen niet in aanmerking komen voor bijstand en mensen met een migratieachtergrond. Initiatieven gericht op het opsporen, faciliteren en ontwikkelen van deze groepen vergroten de arbeidsparticipatie en verkleinen de krapte op de arbeidsmarkt.
- De arbeidsmarkt verandert voortdurend door economische, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit maakt studie- en loopbaankeuzes niet altijd even makkelijk. Voor een goed lopende arbeidsmarkt is **informatie, advies en coaching** over loopbaan- en scholingsmogelijkheden voor brede groepen werkenden, werkzoekenden en studenten noodzakelijk. Daarnaast is het van belang dat werkzoekenden op de juiste wijze zoeken naar werk en zich presenteren bij werkgevers. Dienstverlening van UWV, gemeenten en andere partners, zoals webinars over netwerken of het gebruik van LinkedIn en banenmarkten, richt zich hierop.
- Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is van belang voor scholieren die zich oriënteren op studiekeuze of keuzevakken, schoolverlaters en bedrijven en daarmee voor een goed functionerende economie. Een deel van de studenten kiest (soms onbewust) voor een opleidingsrichting met een minder kansrijke positie op de arbeidsmarkt. Ook in het vervolg van de loopbaan blijft het een uitdaging om curricula te laten aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Technologische, sociaal-culturele en economische ontwikkelingen en ambities als de energie- en klimaattransitie zorgen voor een voortdurend veranderende vraag naar kennis en vaardigheden. Vooral praktisch geschoolden nemen minder vaak deel aan cursussen en scholing dan hoger opgeleiden, terwijl juist bij deze groep veel winst te behalen is. Het **ontwikkelen, aanbieden en financieren van een scholingsaanbod** dat toegankelijk is voor alle leden van de beroepsbevolking en voor alle bedrijven vergroot het aantal gekwalificeerde werknemers op de arbeidsmarkt.
- Overheden, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties beschikken over een groot arsenaal aan mensen, middelen en organisatiekracht dat de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt helpt verbeteren. De veelheid aan middelen en het versnipperde aanbod zorgen er echter voor dat werkzoekenden en werkgevers hun weg in dit aanbod niet altijd even goed weten te vinden. **Verwijzing naar en inzet van passende scholings- en re-integratietrajecten, bemiddelingsdiensten en randvoorwaardelijke ondersteuning** (schuldhulpverlening en andere vormen van hulpverlening) helpt arbeidsmarktpartijen.
- Hoewel de arbeidsmarkt voorlopig krap blijft, zijn de perspectieven voor sommige beroepen en sectoren minder gunstig. Zo verdwijnen er banen door het dichtdraaien van de gaskraan in Groningen en zorgt de energietransitie voor verlies aan werkgelegenheid in fossiele industrieën. Automatisering en digitalisering hebben vooral invloed op financieel-administratieve functies. In de detailhandel zorgt de opkomst van webshops voor minder vraag naar verkopers en fysieke winkels. Ook het hybride werken kost banen, zoals in facilitaire diensten, beveiliging en bedrijfsrestaurants. Werkzoekenden in deze beroepen en sectoren kunnen baat hebben bij het heroriënteren op een ander beroep of sector, bijvoorbeeld door op basis van skills te kijken welk kansrijk beroep bij hen past. Door samenwerking van werkgevers, werknemersorganisaties, overheden en onderwijs kunnen deze groepen vroegtijdig worden opgespoord en **van-werk-naar-werk** worden begeleid.

- Ondanks mooie initiatieven en goede bedoelingen van werkgevers, UWV en gemeenten vindt een deel van de werkzoekenden ook in de huidige krappe arbeidsmarkt niet de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is ook werkplekken beschikbaar komen. De **SW-bedrijven** spannen zich extra in om meer doelgroepen te bereiken die nu aan de kant staan. Met hun infrastructuur en hun lokale positie in de regio's kunnen ze een optimale aansluiting creëren. Ook aandacht voor het realiseren van **afsprakbanen** blijft in tijden van structurele krapte noodzakelijk.

Oplossingsrichtingen voor personeelstekorten werkgevers

Veel werkgevers kampen met structurele personeelstekorten. Er is veel werk te doen, maar er is vaak te weinig personeel. Dit kan leiden tot een verhoogde werkdruk bij werknemers of een verlaagde productie. Personeelstekorten zijn niet alleen lastig voor werkgevers. De hele maatschappij piept en kraakt onder de personeelstekorten. UWV en gemeenten ondersteunen werkgevers met informatie en advies over arbeidsmarktontwikkelingen en helpen bij het vinden van personeel. Als het vinden van personeel moeilijk blijkt, proberen de meeste werkgevers vooral langer of anders te werven. Ook worden er vaak uitzendbureaus of werving- en selectiebureaus ingezet. Als dit ook niet werkt, is er meer creativiteit en flexibiliteit nodig. Voor mogelijke oplossingen kunnen werkgevers inspiratie opdoen in het rapport 'Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers'. Hierin staan praktijkvoorbeelden van werkgevers met bijpassende oplossingen. De oplossingen zijn verdeeld over 3 strategieën:

- Het **aanboren van nieuw talent**. Als de perfect passende kandidaat niet direct te vinden is, loont het om anders te kijken naar het talent dat nog wél beschikbaar is. Zo kunnen werkgevers meer kandidaten in beeld krijgen door mensen laagdrempelig te laten kennismaken met de organisatie, studenten stage te laten lopen, harde functie-eisen los te laten en in plaats daarvan te kijken naar talenten en vaardigheden en extra begeleiding of scholing te bieden. Werkgevers kunnen zich ook richten op groepen waar nog niet eerder aan gedacht was, zoals statushouders, gepensioneerden, mensen met een kwetsbaarheid of arbeidsbeperking en mensen uit het buitenland.
- Het **anders organiseren van werk**. Door het werk soms net wat anders te organiseren kan het werk alsnog worden gedaan, zonder dat er nieuw personeel geworven hoeft te worden. Zo kunnen werkgevers schuiven met taken en nieuwe functies creëren, taken schrappen die niet noodzakelijk zijn, kijken of er werknemers zijn die meer uren kunnen werken, deeltijdwerk mogelijk maken voor mensen die niet fulltime willen werken of duobanen (2 mensen in 1 functie) of combinatiebanen (voor mensen met meerdere banen) mogelijk maken.
- Het **binden en boeien** van medewerkers. Het behouden van personeel is belangrijk. Door het werk aantrekkelijker te maken zijn werknemers eerder bereid om te blijven. Tevreden werknemers zijn goede ambassadeurs voor de organisatie. Het binden en boeien van werknemers kan bijvoorbeeld door aandacht te geven aan zaken als aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, een zorgvuldig inwerktraject, mogelijkheden voor ontwikkeling en groei, een vitaliteitsplan om te blijven doorwerken tot aan het pensioen, inspraak in bijvoorbeeld roosters en ondersteuning bij bijvoorbeeld geldzorgen.

Personeelstekorten aanpakken

34 oplossingen voor werkgevers

Hele rapport?
[Lees hier](#)

**Nieuw talent
aanboren**

<ul style="list-style-type: none"> Laagdrempelig kennismaken Studenten interesseren Kijk naar skills Focus op talent en minder op functie 	<ul style="list-style-type: none"> Werven via open hiring Werven in andere regio's Werven in het buitenland 	<ul style="list-style-type: none"> 55-plussers werven Inzet gepensioneerden Inzet mensen met een arbeidsbeperking 	<ul style="list-style-type: none"> Inzet statushouders Talent binnen eigen organisatie Nieuw personeel zelf opleiden
---	---	---	--

**Werk anders
organiseren**

<ul style="list-style-type: none"> Jobcarving en functiecreatie Banen en taken combineren Meer uren werken mogelijk maken 	<ul style="list-style-type: none"> Openstaan voor kleine contracten Duobanen Leerling-gezel-meester structuur 	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking op gebied van personeel Inzet technologie Aanpak administratieve belasting
---	---	--

**Binden en
boeien**

<ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor vitaliteit Fysieke belasting verminderen Aandacht voor werktijden en roosters 	<ul style="list-style-type: none"> Tevreden en betrokken medewerkers Werkdruk verlichten Arbeidsvoorwaarden op orde 	<ul style="list-style-type: none"> Personeel faciliteren Ondersteunen bij geldzorgen Stimuleren van leren en ontwikkelen 	<ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor sfeer en cultuur Goede onboarding Employer branding
--	---	--	--

Voor advies of hulp bij het verkennen van de mogelijkheden om aan personeel te komen, het werk anders te organiseren en personeel te behouden, kunnen werkgevers terecht bij **Werk in Zicht**. Zij kunnen wervingen starten voor vacatures en in gesprek gaan over de 34 oplossingsrichtingen voor personeelstekorten. Daarnaast kunnen de werkgeversadviseurs en accountmanagers werkgevers informeren over de Participatiewet, de Banenafpraak, voorzieningen, een Leven Lang Ontwikkelen en financiële regelingen.

Inzet van UWV en partners

De huidige situatie op de arbeidsmarkt kenmerkt zich door langjarige krapte met tegelijkertijd een groot onbenut arbeidspotentieel. Tegen deze achtergrond is het zaak om:

- potentiële werkenden te activeren om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het om uitkeringsgerechtigden maar zeker ook onbenut arbeidspotentieel dat (nog) niet in beeld is bij UWV en gemeenten;
- de juiste zorg en ondersteuning te bieden aan diegenen voor wie de belemmeringen dusdanig groot zijn dat zij de werk naar werk (nog) niet kunnen inslaan;
- zittende medewerkers te stimuleren om zich te ontwikkelen, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn in een alsmaar veranderende werkomgeving, indien nodig en mogelijk kunnen doorstromen én ruimte kunnen maken voor nieuwe (zij-)instroom.

De kernboodschap is hierbij om in verbinding met elkaar te blijven opdat mensen, organisaties en middelen zo optimaal mogelijk met elkaar samenwerken, zodat mensen een baan vinden, zich scholen en werkgevers nieuwe medewerkers ontvangen. Alles tegen een veranderende arbeidsmarkt met sterke druk op personeelstekorten. Door samen te werken als arbeidsmarktpartners kunnen wij de meeste impact maken en resultaten behalen op een sterk veranderende arbeidsmarkt. Van belang hierin is ook de samenwerking met maatschappelijke organisaties die mensen kunnen ondersteunen op andere leefgebieden die van invloed kunnen zijn op werk, zoals schulden, psychische kwetsbaarheid en laaggeletterdheid.

De komende tijd zetten de samenwerkingspartners in de arbeidsmarktregio Groningen de volgende stappen:

- Het samenwerkingsverband **Werk in Zicht (WIZ)** heeft het Kaderplan 23-27 ontwikkeld waarbij de ambitie is om 20.000 burgers van de arbeidsmarktregio Groningen een ontwikkelingsstap te laten maken. Dit kan zijn naar werk maar evenzo goed een stap in persoonlijk ontwikkeling, zoals het volgen van een opleiding. Het Kaderplan kent drie bouwstenen: **bereiken, ontwikkelen en duurzaamheid**. Continu worden vanuit deze uitgangspunten passende instrumenten ingezet.
- Om doelgroepen te bereiken, investeren de partners binnen Werk in Zicht (gemeenten en UWV) in hun eigen personeel om het **No wrong door!**-principe in de hele arbeidsmarktregio door te voeren. Het maakt niet uit wat je achtergrond is - werkend of niet werkend - als je hulp nodig hebt, krijg je die. Het streven is hierbij dat alle burgers weten waar ze - digitaal en fysiek - moeten zijn voor alle vragen rondom werken en leren.
- Om deze ontwikkeling verder aan te zetten, organiseren de arbeidsmarktpartners - werkgevers, werknemers, onderwijs - de komende twee jaren zo'n 10 **Werkfestivals** op lokaal en regionaal niveau. Deze Werkfestivals richten zich vooral op werkzoekenden en lokale werkgevers met uitwisseling van ideeën, informatie en vacatures. Alle partners worden zoveel mogelijk betrokken bij de opzet en organisatie van deze events.
- In het eerste kwartaal van 2024 wordt een **werkgeversfeest** georganiseerd, gericht op het vergroten van de bewustwording van de arbeidsmarktomstandigheden en de oplossingsmogelijkheden ervoor.
- In de afgelopen jaren is het **Talentperron** uitgegroeid tot een landelijk bekende inspiratiebron voor een drempelloze gezamenlijke dienstverlening voor alle burgers. Vanuit het Talentperron is de kanteling vormgegeven die de arbeidsmarktregio doorzet, gericht op de startvraag van de burger. Werken in vertrouwen en het versterken van de relatie met de burger, zeker vanuit de publieke dienstverlening. Thema's als laaggeletterdheid, schuldhulpverlening en bereikbaarheid van burgers zijn er verder opgepakt. Ook organiseert het Talentperron periodiek branchemiddagen, waarbij werkgevers en werkzoekenden uit diverse branches elkaar ontmoeten.
- Er liggen plannen klaar voor **WIZ Ontwikkelcentra** om op lokaal niveau laagdrempelig inwoners te activeren om eens langs te komen en een eventueel begin te maken met ontwikkeling naar werk of een opleiding.
- In Groningen wordt gewerkt aan een mentaal veerkrachtige samenleving waar mensen met een **psychische kwetsbaarheid** naar vermogen mee kunnen doen op de arbeidsmarkt en werkgevers ondersteuning krijgen om mensen met een psychische kwetsbaarheid een duurzame werkplek te bieden. In arbeidsmarktregio Groningen wordt samenwerkt met organisaties als Cosis (dagbesteding) en Lentis (GGZ). De komende periode wordt gewerkt aan het verstevigen van deze samenwerking en het uitbreiden van partijen en actielijnen.
- In **Het Noorden werkt door** - het operationele Regionale Mobiliteit Team - werken vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, gemeenten, UWV en onderwijsinstanties samen in de ontschotte dienstverlening aan (kwetsbare) werkenden en niet-werkenden. Dit gebeurt steeds meer in intensieve samenhang en samenwerking met het Leerwerkloket en de - zo langzamerhand bekende - dienstverlening van het Talentperron.
- De arbeidsmarkt in Groningen kenmerkt zich de komende jaren door extra programma's vanuit onder andere het Rijk en de Europese Unie. Denk hierbij aan de inzet van **JTF**-middelen om de effecten van de energietransitie op te vangen, het **Nationaal Programma Groningen (NPG)**, **aardbevingscompensatiegelden** en de **LLO-Katalysator** vanuit de onderwijspartners. Ook zijn er allerlei andere maatregelen vanuit de branches om de personeelstekorten op te lossen.
- De **Nieuwe Arbeidsmarktdienstverlening** wordt verder vormgegeven, onder andere gebaseerd op de ervaringen die zijn opgedaan met de Regionale Mobiliteitsteams. Kenmerkend hierbij is de samenwerking tussen private en publieke organisaties waarbij preventie, dus het voorkomen van een uitkeringssituatie, in ieders belang is; voor de werknemer én zeker ook voor de vraagkant van werkgevers.

- Extra financiële middelen als JTF en NPG – naast de bestaande middelen – maken het mogelijk een **Leven Lang Ontwikkelen (LLO)** steeds concreter vorm te geven. Op deze manier kunnen (financiële) drempels worden weggenomen. Dit maakt het volgen van een opleiding voor werkenden en niet-werkenden beter bereikbaar. De goede ervaringen van Praktijkleren (onder andere met het ervaringscertificaat) worden gecontinueerd en waar mogelijk uitgebreid. Praktijkleren in brede zin is een belangrijke vorm van leren om de aansluiting naar de arbeidsmarkt te kunnen versnellen.
- Het belang van **duurzame inzetbaarheid** is groot gezien de vergrijzing, langer doorwerken, terugdringen van ziekteverzuim, het vergroten van productiviteit en flexibiliteit. Binnen de arbeidsmarktregio Groningen wordt daarom ingezet op het project Duurzame Inzetbaarheid. Dit project voorziet in een website www.duurzameinzetbaarheidnoord.nl en een netwerk van bedrijven die 'actieve' interesse hebben voor duurzame inzetbaarheid. Met de inhoud van het project, de kennis die dit genereert, de netwerkvorming en de samenwerking kan het project een bijdrage leveren aan het verminderen van de knelpunten op de arbeidsmarkt.
- Ondanks de aandacht die er de afgelopen jaren is besteed aan het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces, zijn er nog niet voldoende functies in organisaties voor deze doelgroep. De meerwaarde en specifieke talenten van deze mensen zijn nog altijd onderbelicht. Werkgevers die nieuwe functies willen creëren voor werknemers die meetellen voor de banenafpraak, kunnen daarbij gebruik maken van een **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie**. De werkgeversservicepunten verstrekken dit advies kosteloos. De adviseur zoekt in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden. Hij combineert deze tot een nieuw takenpakket en zoekt hierbij een geschikte kandidaat uit de doelgroep.
- De samenwerking met werkgevers krijgt vorm via de **branches en O&O-fondsen**. Hier komen werkgeversorganisaties en de arbeidsmarktregio bij elkaar. Zo werkt de arbeidsmarktregio Groningen binnen de techniek samen met werkgevers binnen het **Servicepunt Techniek (SPT) Noord**. Maar ook in de zorgsector zijn verbanden gelegd. Dit los van de uitvoeringscontacten die bestaan met de meeste sectoren.
- De vier **Regionale Opleidingscentra (ROC's)** in het middelbaar beroepsonderwijs werken steeds nauwer met elkaar samen, zoals binnen de DNA (Drenthe College, Alfa College en Noorderpoort College) en tussen het Terra College en het Drenthe College. Deze samenwerkingsverbanden zijn belangrijk om de bereikbaarheid van opleidingen voor de inwoners in een landelijk gebied zo optimaal mogelijk te houden.
- De noordelijke overheden zijn bezig om met sociale partners, onderwijsinstellingen, O&O-fondsen, brancheorganisaties en SBB te komen tot een gezamenlijke **Human Capital** agenda **Noord-Nederland** die de arbeidsmarktregio verder versterkt. Voor de inwoners en bedrijven van Noord-Nederland is een goed werkende arbeidsmarkt van groot belang. De opgaven waar de arbeidsmarkt voor staat – de zorg voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel en een leven lang ontwikkelen in alle bedrijven en voor alle inwoners - maakt een gezamenlijke aanpak noodzakelijk. Met de Human Capital agenda leggen de regionale partners – provincie, arbeidsmarktregio, sociale partners, branches, O&O-fondsen en onderwijsinstellingen - vast wat ieders rol, visie, ambitie en aanpak is in het versterken van de werking van de arbeidsmarkt en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Centrale thema's op de agenda voor de arbeidsmarktregio Groningen zijn: RWC-vorming, LLO en MKB-werkgevers. De wil om hierin samen op te trekken om voor onze inwoners het beste eruit te halen is de basis. Het zetten van concrete stappen en het betrekken van diegenen om wie het gaat zijn uitgangspunt.

Verder uitbouwen arbeidsmarktinfrastructuur

Naast de hierboven genoemde stappen, is het ook belangrijk om verder te bouwen aan een arbeidsmarktdienstverlening voor de (middel)lange termijn waarin wordt samengewerkt aan dienstverlening voor brede groepen werkenden en werkzoekenden en een Leven Lang Ontwikkelen voor alle leden van de beroepsbevolking. Zo langzamerhand is het voor alle private en publieke partijen rondom werk, uitkeren, opleiden en arbeidsmarkt duidelijk dat we naar **Regionale Werkcentra** op weg zijn. De arbeidsmarktregio Groningen heeft hierop in de afgelopen jaren al stevig voorgesorteerd. Centraal in de vorming van de infrastructuur staat ontschotting, waarbij de uitkeringswet waaronder een werkzoekende valt, niet langer de inhoud van iemands dienstverlening bepaalt. Het is daarbij van belang om snel te kunnen acteren bij zich voordoende omstandigheden. Het jaar 2024 staat in het teken van de verdere invulling van de ontschotte arbeidsmarktdienstverlening. Het gaat hierbij vooral om het verbinden van alle goede zaken die al bestaan zodat voor de burger een logisch, herkenbare situatie ontstaat voor al hun informatie en ondersteuning rondom werken en leren.

Literatuur

Hoofdstuk 1

- ABU (2023), [De waarde van uitzendwerk. Feiten en cijfers 2021](#).
CBS (2023), [Economie krimpt in tweede kwartaal 2023 met 0,2 procent](#).
CPB (2023), [Concept Macro Economische Verkenning 2024](#).
UWV (2023), [Arbeidsmarktprognose: minder banengroei in 2023 en 2024](#).
UWV (2023), [Kansrijke beroepen](#).
UWV (2023), [Regionale arbeidsmarktprognose Groningen](#).
UWV (2023), [Regionale kansrijke beroepen Groningen](#).
UWV (2023), [Structureel kansrijke beroepen in de regio](#).
UWV (2023), [Verwachte banengroei sterkt in regio's met grotere bevolkingsgroei](#). In: ESB – kort.

Hoofdstuk 2

- CBS (2022), [40 procent eerstejaars universiteit is internationale student](#).
CBS (2023), [Meer kilometers van en naar het werk](#).
CBS (2023), [Wat zijn redenen om zzp'er te worden?](#)
CPB (2018), [Waarde van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt](#).
CPB (2023), [De Nederlandse economie in historisch perspectief](#).
DUO (2023), [Dashboard MBO prognose 2023](#).
Examenblad (2022), [Maatregelen coronavirus en de centrale examens VO 2022](#).
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021), [Besluit eindexamen voortgezet onderwijs 2022](#).
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023), [Leerlingenaantallen voortgezet onderwijs](#).
Ministerie OCW en Ministerie SZW (2018), [Brief regering; Leven Lang Ontwikkelen \(LLO\) - Leven Lang Leren](#).
Ministerie van Volksgezondheid, welzijn en sport (2022), [Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn](#).
Nu.nl (2022), [Waarom werken 4,5 miljoen Nederlanders deeltijd en maken zij niet meer uren?](#)
NVM (2023), [Kantorenmarkt 2023, Stand van zaken](#).
PBL (2021), [Thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit](#).
PBL/CBS (2022), [Regionale bevolkings- en huishoudensprognose](#).
Rabobank (2022), [Vastgoed: wat doen de deelmarkten in 2022 en 2023?](#)
ROA (2021), [Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt](#).
ROA (2022), [Leven lang ontwikkelen in Nederland](#).
SCP (2019), [Grenzen aan een leven lang leren](#).
SCP (2022), [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#) In: SCP (2022), [Arbeidsmarkt in kaart, Wel- en niet-werkenden – editie 3](#).
SEO Economisch onderzoek (2022), [Scholing en training voor werkenden](#).
SEO Economisch onderzoek (2023), [Studie & Werk 2023 MBO](#).
SEO Economisch onderzoek (2023), [Studie & Werk 2023 HO](#).
SEO Economisch onderzoek en Verwey-Jonker Instituut (2021), [De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt](#).
SER (2022), [Monitor Leercultuur. Minder opleidingen en cursussen gevolgd voor werk](#).
Staatscourant (2020), [Besluit eindexamens voortgezet onderwijs 2020](#).
Stec Groep (2021), [Invloed van COVID-19 op de kantorenmarkt](#).
Tweede Kamer (2023), [Buitenlandse studenten in het Nederlandse hoger onderwijs](#).
Universiteit Gent (2016), [Generatieverschillen op de werkvloer: een systematische analyse van een mythe](#). In: [Gedrag & organisatie](#), reeks 'Mythes en hypes in de A&O-psychologie'.
UWV (2022), [Arbeidsmarktgericht scholen. Evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021](#).
UWV (2022), [Terugdringen deeltijdwerk oplossing voor krapte op de arbeidsmarkt?](#)
UWV (2022), [Zo benut je de kracht van vijftigplussers: drie inzichten van prof. Annet de Lange](#).
UWV (2022), [Zo stimuleer je de ontwikkeling van je medewerkers](#).
UWV (2023), [9 tips om jongeren te vinden en binden](#).
UWV (2023), [34 oplossingen voor personeelstekorten](#).
UWV (2023), [Minder scholing in MKB en bij flexibele arbeidscontracten](#).
UWV (2023), [Mismatch op de arbeidsmarkt bij 5 administratieve beroepen](#).
UWV (2023), [Toekomstverwachtingen over vaardigheden en scholing](#).
UWV (2023), [Vaak arbeidsaanbod in Europa voor Nederlandse tekortberoepen](#).
UWV (2023), [Verwachte banengroei sterkt in regio's met grotere bevolkingsgroei](#). In: ESB – kort.

Hoofdstuk 3

ARCO SZ en UWV (2018), [Factsheet Psychische kwetsbaarheid en werk](#). In: Kennis en Participatiefestival.

CBS (2021), [Onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een derde uit jongeren](#).

CBS (2022), [42 procent van uitkeringen arbeidsongeschiktheid door psychische klachten](#).

CBS (2022), [Arbeidspotentieel van niet-werkenden](#).

CBS (2022), [Vooral jongeren wilden meer uren werken in 2021](#).

CBS (2023), [Dashboard beroepsbevolking. Wil meer uren werken, beschikbaar](#). En: CBS (2023), [Werkzaam](#).

CBS (2023), [Aantal mensen buiten beroepsbevolking in 2022 snel geslonken](#).

CentERdata (2020), [Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers](#).

CPB (2020), [De brede baten van werk](#).

Divosa (2022), [Factsheet statushouders en gezinsmigranten: rapportage inburgering, onderwijs, werk en bijstand](#).

ECBO (2016), [Relatie laaggeletterdheid en armoede](#).

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), [Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht](#). In: ESB.

NIDI (2023), [Onbenut reservoir van gepensioneerden](#).

NOS (2023), [Komende jaren grote toename aantal asielzoekers verwacht](#).

Rijksoverheid (z.d.), [Aanpak laaggeletterdheid](#).

RIVM (2021), [Groeibende vraag naar mantelzorg komt steeds vaker neer op mantelzorger met werk](#).

SCP (2018), [Syriërs in Nederland](#).

SCP (2020), [Ervaren discriminatie in Nederland II](#).

SCP (2022), [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#) In: SCP (2022), [Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers, editie 3](#).

SCP (2023), [Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie](#). En: [Hoe kijken werkgevers naar oudere werknemers?](#) In: SCP (2023), [Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers, editie 4](#).

SCP (2023), [Een brede blik op bijstand](#).

SEO Economisch Onderzoek (2019), [Gezondheidsproblemen in WW en bijstand](#).

SEO Economisch Onderzoek (2023), [Onbenut arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers beperkt](#). In: ESB.

SEO Economisch Onderzoek (2023), [Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte. Een sectoraal perspectief](#).

SEOR (2023), [Onbenut aan het werk, Eindrapport Drechtsteden](#).

SER (2023), [Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk](#).

Sociaal Planbureau Groningen (2021), [Gemeenten spelen belangrijke rol bij ontstaan én oplossen van de armoedeval](#).

Stichting Lezen en Schrijven (z.d.), [Laaggeletterdheid in Nederland](#).

Stichting van de Arbeid (z.d.), [Laaggeletterdheid](#).

Tilburg University (2021), [Line managers' hiring intentions regarding people with mental health problems: A cross-sectional study on workplace stigma](#).

Trimbos Instituut (2023), [NEMESIS Kerncijfers psychische aandoeningen Samenvatting](#).

Trouw (2023), [Krappe arbeidsmarkt, maar vanuit de bijstand naar een baan is zo simpel niet](#).

UWV (2023), [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten](#).

UWV (2023), [Steeds meer 55-plussers aan het werk](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van [CBS \(Statline\)](#):

- Arbeidsdeelname, kerncijfers
- Bevolking
- Conjunctuurenquête Nederland
- Grensdata, grenspendel werknemers.
- Mobiliteit, per persoon, persoonskenmerken, motieven en regio's.
- Leerlingen en studenten, onderwijssoort, woonregio
- Binding arbeidsmarkt
- Participatiepotentieel
- Regionale kerncijfers Nederland, Bevolkingsstelling 1 januari 2023, Groene en grijze druk.

DUO

- Prognoses aantal mbo-studenten per instelling.

Eurostat

- Labour market; employment and unemployment

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

- Arbeidsmarktinformatiesysteem

SBB

- Dataset Actieve leerplekken en unieke leerbedrijven. Meer informatie is te vinden op het dashboard van [SBB](#).
- Dataset Aantal studenten naar leerweg bol/bbl. Meer informatie is te vinden op het dashboard van [SBB](#).

Werk in zicht

- EU grenspendel Nederland

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie

Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Demografische druk

Som van groene en grijze druk.

Groene druk

De verhouding tussen het aantal mensen tot 20 jaar en het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar.

Grijze druk

De verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 tot 65-jarigen

Geregistreeerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WIA-uitkering, WAO-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die zich hebben aangemeld bij de gemeente en als zodanig ingeschreven staan bij UWV en alle mensen die een cv op werk.nl hebben geplaatst.

Herkomst

Iemand heeft een buiten Nederland gelegen herkomst als betrokkene zelf buiten Nederland is geboren en/of als één of beide ouders buiten Nederland zijn geboren.

Niet-beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Onderbenutte deeltijders

Mensen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen

Semi-werklozen zijn mensen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Startkwalificatie

Iemand met een startkwalificatie heeft een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Iemand zonder startkwalificatie heeft alleen basisonderwijs afgerond of een diploma vmbo of mbo-niveau 1.

Werkloze beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Woon-werkverkeer (pendel)

Heen en weer reizen tussen de woon- of verblijfplaats en de plaats waar arbeid wordt verricht, mits dit ten minste eenmaal per week gebeurt op dezelfde dag. Het saldo woon-werkverkeer geeft het verschil aan tussen het aantal werkenden van buiten de regio en het aantal inwoners dat buiten de regio werkt. Het saldo is gelijk aan het aantal in een regio werkende werknemers en zelfstandigen die daar niet wonen (inkomende pendel) minus het aantal in de regio wonende werknemers en zelfstandigen die daar niet werken (uitgaande pendel). Een positief saldo geeft aan dat het aantal arbeidsplaatsen in de regio groter is dan het aantal werkende inwoners.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Auteur

Erik Oosterveld

Inlichtingen

erik.oosterveld@uwv.nl

Redactieadres

UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman

Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Groningen is het werkgebied van Werk in Zicht. De gemeenten Aa en Hunze, Assen, Eemsdelta, Groningen, Het Hogeland, Midden-Groningen, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Stadskanaal, Tynaarlo, Veendam, Westerkwartier en Westerwolde maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2023

