

**Intersectorale  
Arbeidsmarktmonitor  
Gelderland**

**2017**



# Inhoudsopgave

---

## Voorwoord

## Trends op nationaal niveau

- 1.1 Economische ontwikkelingen
- 1.2 Bevolkingsontwikkelingen
- 1.3 Ontwikkelingen in de beroepsbevolking
- 1.4 Contracttypes

1

## Arbeidsmarkt in de regio

- 2.1 Regioschets
- 2.2 Sectoren in de regio
- 2.3 Vraag en aanbod
- 2.4 Vraag: aantal vacatures
- 2.5 Aanbod: ww-uitkeringen
- 2.6 Lager/middelbaar onderwijs
- 2.7 Hoger onderwijs
- 2.8 Lokale initiatieven

2

## Conclusies en aanbevelingen

- 3.1 Conclusies
- 3.2 Aanbevelingen

3

## Bijlagen

# Voorwoord

---

De arbeidsmarkt is en blijft (sub)regionaal georganiseerd. WZW gelooft dan ook in een arbeidsmarkt waar aanwezige talenten bij werkgevers optimaal worden benut. En waar intersectorale samenwerking, transitie en inzet van medewerkers vanzelfsprekend zijn. Voor u ligt daarom de WZW Intersectorale Arbeidsmarktmonitor 2017.

Dit rapport biedt een overzicht van de ontwikkelingen op de Gelderse Arbeidsmarkt. Het geeft inzicht in welke ontwikkelingen een stempel drukken op de (intersectorale) arbeidsmarkt en hoe de lange termijn verwachting eruit ziet. U leest in dit rapport welke kansen er liggen op het gebied van intersectorale uitwisseling. Een sterk werk- en vestigingsklimaat in de regio realiseren we door gezamenlijk en sectoroverschrijdend op te trekken.

Dit rapport biedt een bescheiden maar heldere bijdrage aan het inzichtelijk maken van de lokale ontwikkelingen en discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Gelderland. Met deze inzichten is het van belang om van 'denken naar doen' te komen met werkgevers, medewerkers, overheid en onderwijs. Daarbij zijn experimentele ruimte, innovatie- en realisatiekracht van belang.

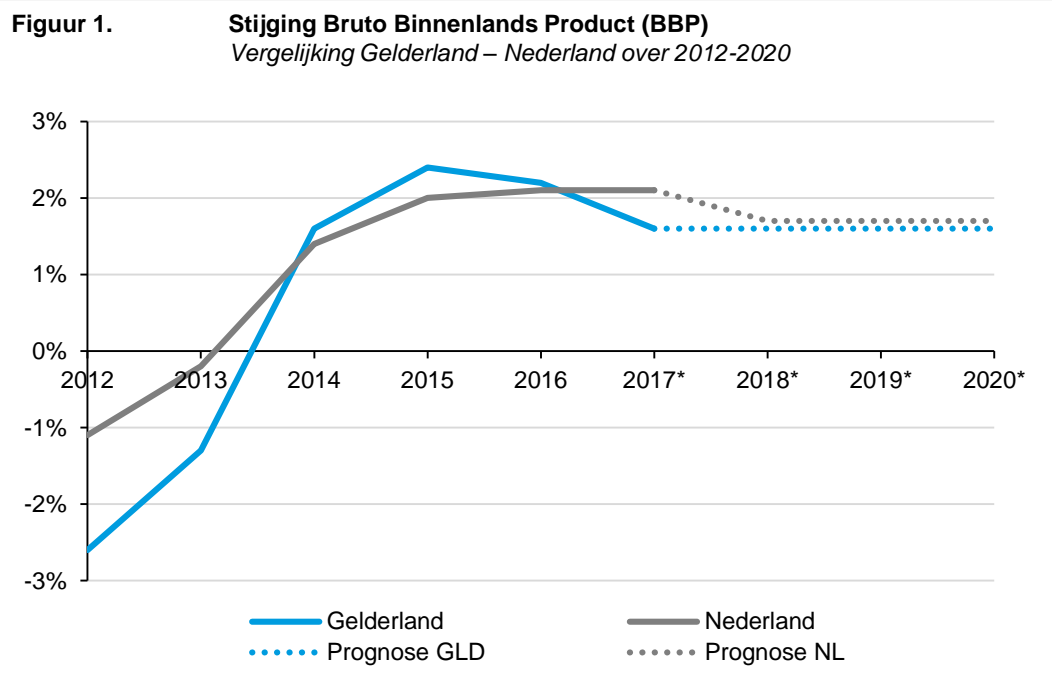
Pascalie Neijenhuis  
Directeur – bestuurder WZW, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn

# 1. Trends op nationaal niveau

## 1.1 Economische ontwikkelingen

De Gelderse economie vertoont sinds enkele jaren weer een groei, nadat er een periode van neergang is geweest. Deze vooruitgang is duidelijk te zien aan de stijging van het Bruto Binnenlands Product (BBP). De verwachting is dat deze groei zich voortzet tot en met 2020 in zowel Nederland als in Gelderland.

Onderstaande figuur laat zien dat de Gelderse economie een substantiële groei heeft doorgemaakt. Lang was de daling in het Gelders BBP lager dan het Nederlands gemiddelde, maar inmiddels lopen de twee gelijk op in hun groei. De verwachting is dat deze groei doorzet tot 2020 met een gemiddelde van ongeveer 1,6 procent per jaar.



## Onzekerheden die van invloed zijn op de ramingen



Toenemende particuliere consumptie en investeringen vanuit het bedrijfsleven



Vertraging in de wereldhandel



Nieuwe regeringscoalitie en de koers die zij gaat volgen



Onzekere ontwikkelingen op de financiële markten



Onduidelijkheid over mogelijke gevolgen van de Brexit

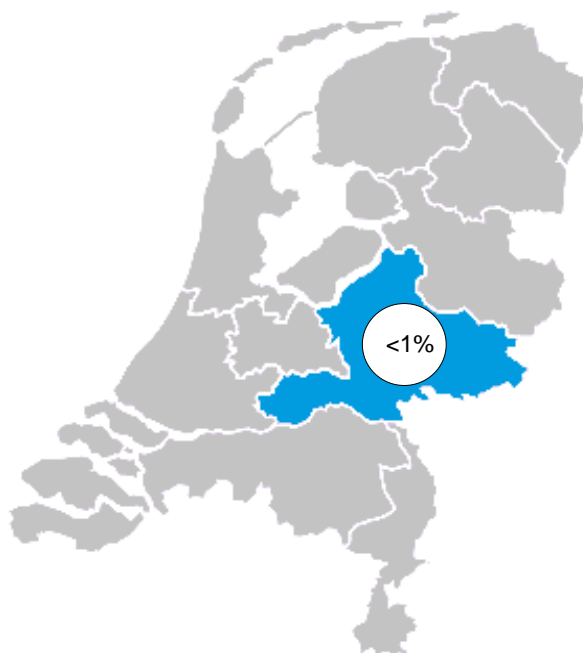
# 1. Trends op nationaal niveau

## 1.2 Bevolkingsontwikkelingen

De Nederlandse bevolking raakt steeds verder vergrijsd en de ontgroening zet verder door. Ook in Gelderland zien we deze ontwikkelingen terug: het aandeel ouderen neemt gestaag toe. Naar verwachting bereiken deze trends hun hoogtepunt rond 2040. Hoewel ontgroening en vergrijzing voor een lichte bevolkingskrimp zorgen, wordt deze gecompenseerd door een toename van het aantal asielzoekers dat ons land bereikt. Hierdoor groeit de bevolking alsnog licht.

Afbeelding 1.

Verwachte bevolkingsgroei  
Prognose Gelderland 2017



### Belangrijkste bevolkingstrends



#### Ontgroening

- Het aandeel jongeren in Nederland daalt.
- Deze trend raakt met name de dorpen, terwijl de toestroom van jongeren naar steden stabiel blijft.
- In Gelderland vertrekken veel jongeren na hun studie naar grotere steden buiten de provincie.



#### Dubbele vergrijzing

- De gemiddelde leeftijd van Nederlanders wordt steeds hoger.
- Daarnaast komen er steeds meer ouderen bij als gevolg van de babyboom in de jaren '50 en '60.
- De provincie Gelderland is van oudsher een provincie die meer vergrijsd is dan de rest van Nederland.

#### Arbeids- en asielimmigratie

Een toename van het aantal immigranten zorgt voor een lichte bevolkingsgroei in Gelderland.



Arbeidsimmigranten vestigen zich vooral in de randprovincies.



Het aantal asielimmigranten is sterk gestegen. Het merendeel vestigt zich overigens niet permanent in Gelderland, maar trekt door naar de grotere steden.

#### Vergrijzing in Japan

*In Japan kampt men met de hoogste mate van vergrijzing ter wereld. Als oplossing voor dit groeiende probleem, kiezen ze er hier voor om meer technologie in te zetten ter ondersteuning van hun werknemers. Daarnaast wordt er een groeiend beroep gedaan op werknemers die uit het buitenland moeten komen.*

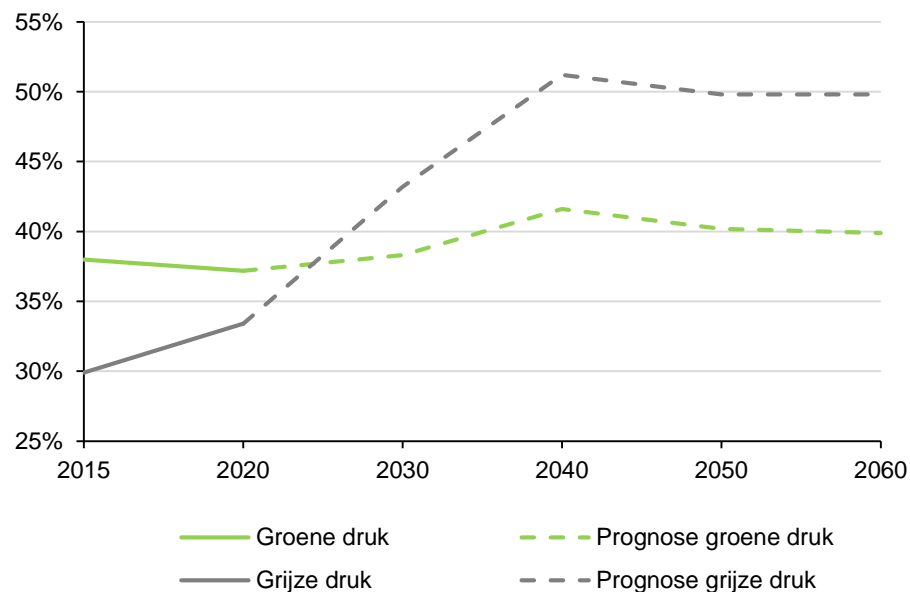
# 1. Trends op nationaal niveau

## 1.3 Ontwikkelingen in de beroepsbevolking

In lijn met de trends binnen de totale Nederlandse bevolking vindt er een verandering plaats in de samenstelling van de beroepsbevolking. Ouderen gaan een steeds prominentere rol spelen, aangezien het aandeel ouderen steeds groter wordt (figuur 2) en de pensioenleeftijd verder stijgt. Naar verwachting is één op de vier mensen rond 2020 boven de 55 jaar.

Verder zal de beroepsbevolking de komende decennia enigszins groeien, maar vanaf 2040 volgt een periode van lichte krimp. Deze krimp zou al eerder zijn ingetreden, ware het niet dat de pensioenleeftijd in de afgelopen jaren is verhoogd. De gemiddelde AOW-leeftijd loopt per sector uiteen (figuur 3), en is absoluut gezien nog steeds het hoogst in de sector Landbouw en visserij.

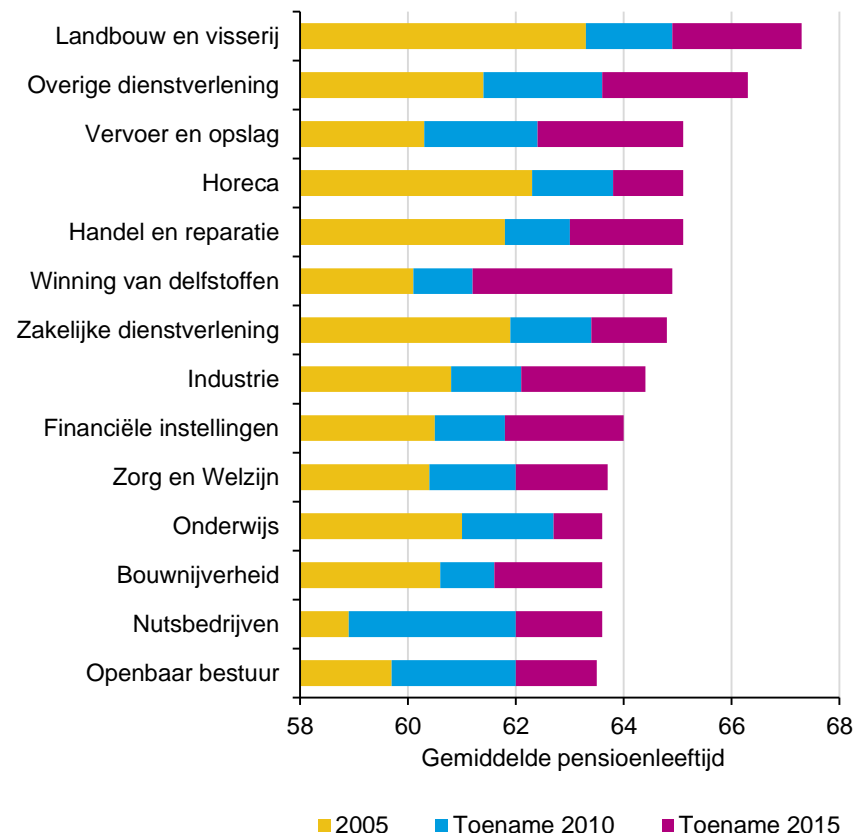
**Figuur 2. Verwachte ontwikkeling groene en grijze druk**  
Prognose tot 2060 in Nederland



## Stijging gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland

**61 jaar** 2005 → **62,8 jaar** 2010 → **64,4 jaar** 2015

**Figuur 3. Toename gemiddelde pensioenleeftijd per sector**  
Ontwikkeling in Nederland 2005-2015



# 1. Trends op nationaal niveau

## 1.4 Contracttypes

Over het afgelopen decennium was er een toename in het aantal flexibele en tijdelijke contracten. Werkgevers zien vaak af van contracten voor onbepaalde tijd en stappen steeds meer over op contracten voor een bepaalde arbeidstermijn.

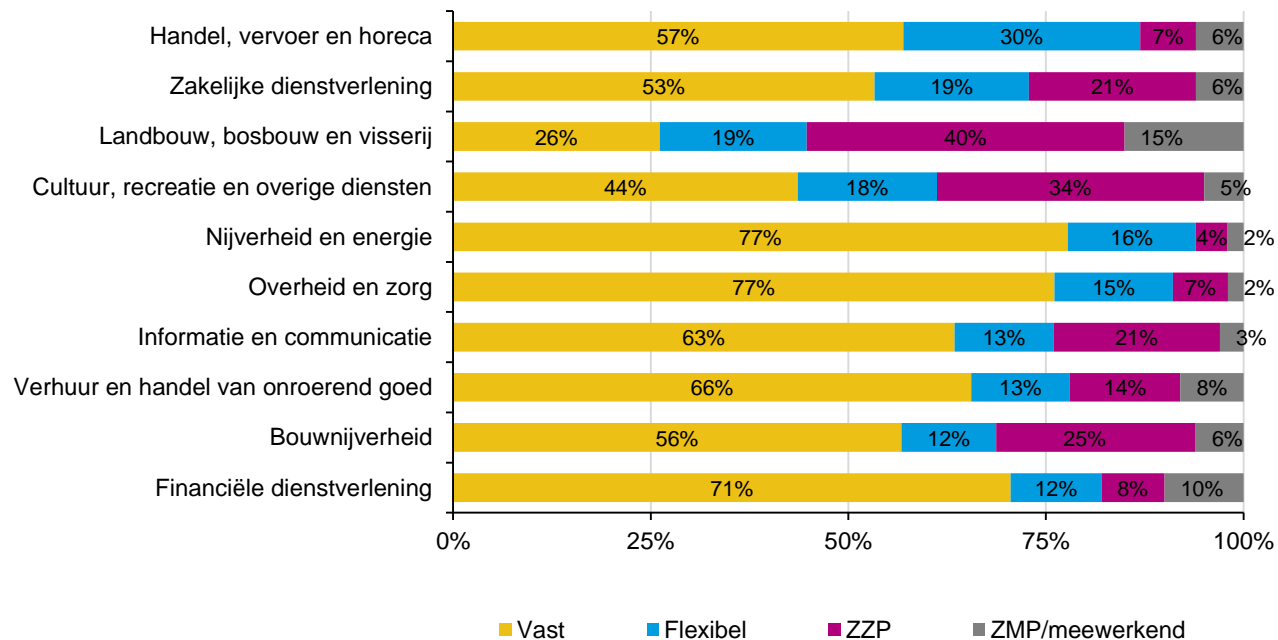
Als het om flexibele contracten gaat, betreft het met name oproep-/invalkrachten of uitzendwerk. De meeste flexcontracten bevinden zich binnen de sector Handel, Vervoer en Horeca sector. Hier zijn veel mensen met bijbanen, tijdelijke klussen en seizoensgebonden werk.

Naast deze verschillen in het aantal flexcontracten per sector, zijn er nog twee dingen die opvallen. Allereerst is er een verschil in het aantal flexcontracten bij lagere en hogere opleidingsniveaus. Zo heeft 17 procent van de lager opgeleide werknemers een flexibel contract, tegenover 8 procent van de hoger opgeleiden. Ten tweede valt het op dat leeftijd geen rol speelt bij het wel of niet hebben van een vast contract.

## Toename aantal flexibele contracten



**Figuur 4. Verdeling contracttypes per sector**  
Peildatum 2016



## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.1 Regioschets

WZW zet zich binnen de provincie Gelderland specifiek in voor de vier onderstaande regio's. Onderstaand volgt een kort overzicht van de ontwikkelingen binnen deze arbeidsregio's. De dienstverlenende sectoren (o.a. Zorg en Zakelijke dienstverlening) vervullen een belangrijke rol binnen elk van deze regio's. Nu de economie aantrekt, is te zien dat ook deze sectoren weer opbloeien en de werkgelegenheid aantrekt.

#### Foodvalley



De werkgelegenheid in Foodvalley zal naar verwachting doorgroeien naar zo'n 152.000 arbeidsplaatsen in 2017. Dit is een bovengemiddelde groei ten opzichte van de provincie Gelderland. Dit komt door de aanwezigheid van groeisectoren zoals zakelijke dienstverlening en groothandel.



De bevolking is gemiddeld gezien jonger dan die van Gelderland: er zijn in verhouding veel jonge gezinnen met veel kinderen.



In 2019 staat de verhuizing van het Unilever Innovation Center naar Wageningen op de planning (550 banen).

#### Rivierenland



In de afgelopen vier jaar behoorde Rivierenland tot de top 4 groeiregio's van het land. Deze groei is gestagneerd en het aantal arbeidsplaatsen zal aankomend jaar groeien tot 103.000. De verwachting is dat de regio op korte termijn wederom ver boven het gemiddelde gaat presteren.



In Rivierenland ligt de nadruk op commerciële dienstverlening, logistiek in het bijzonder. Waar eerder het economisch zwaartepunt nog op stadsregio Arnhem-Nijmegen lag, is er nu een verschuiving gaande richting Rivierenland en de Veluwe als logistieke hotspots.



Samenwerkingsverband Fruitdelta Rivierenland wil graag nieuwe initiatieven en investeringen in de regio gaan stimuleren. De regio heeft unieke kwaliteiten als fruitdelta en wil zich als zodanig profileren.

#### Arnhem



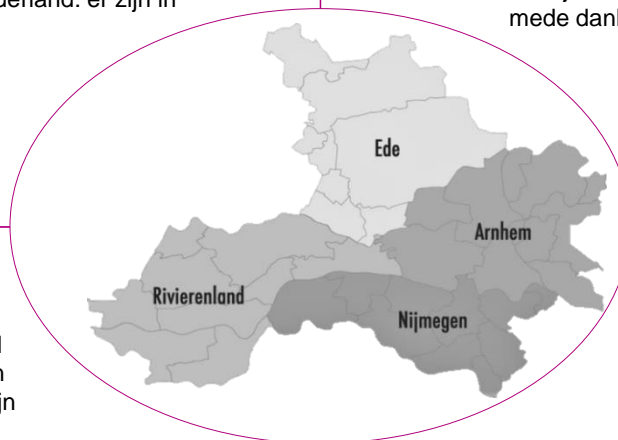
De verwachting is dat de regio Arnhem in 2017 een lichte groei in werkgelegenheid laat zien. Dankzij deze lichte groei komt de werkgelegenheid uit op zo'n 174.400 arbeidsplaatsen aan het einde van het jaar.



Hoewel de werkloosheid nog altijd boven het nationaal gemiddelde ligt, zal deze in de komende jaren waarschijnlijk dichterbij het nationaal niveau toe gaan. Dit is mede dankzij een verwachte groei in het aantal beschikbare arbeidsplaatsen.



Park15 is in ontwikkeling als nieuwe logistieke hotspot voor de regio Arnhem en Nijmegen. Transport kan door de ligging plaatsvinden via weg, spoor en water.



#### Nijmegen



De werkgelegenheid groeit in 2017 licht met 0,8 procent naar 140.600 banen. Daarmee scoort de regio net beneden het nationaal gemiddelde, met name door de oververtegenwoordiging van krimpsectoren (o.a. Zorg) in de regio.



De toestroom van jongeren die gaan studeren in Nijmegen blijft aanhouden. Deze studenten gaan daarmee de trend van vergrijzing in de regio tegen.



In 2018 is Nijmegen de European Green Capital, in navolging van alle duurzame initiatieven die in gang zijn gezet vanuit de gemeente en bewoners.



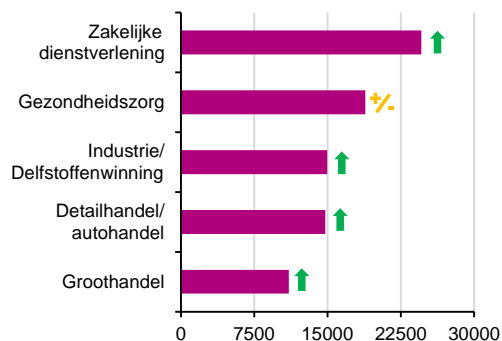
## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.2 Sectoren in de regio

Dienstverlenende sectoren zoals onderwijs, zorg, detailhandel en zakelijke dienstverlening zijn ruim vertegenwoordigd op de Gelderse arbeidsmarkt. In onderstaande figuren worden de vijf grootste sectoren per arbeidsregio uitgelicht en een aantal grote organisaties in deze sectoren. Daarnaast wordt er groei in de werkgelegenheid (↑) voor 2017 verwacht in alle regio's met name in de Zakelijke dienstverlening en Detailhandel.

#### Foodvalley

**Figuur 5a. Top 5 werkgelegenheid Foodvalley**  
Stand 2016 en verwachte groei 2017



**Grote organisaties in de regio**  
Op basis van het aantal fte

**Zakelijke dienstverlening**  
Is de grootste sector in de regio en bestaat uit allemaal kleine bedrijven en uitzendbureaus.

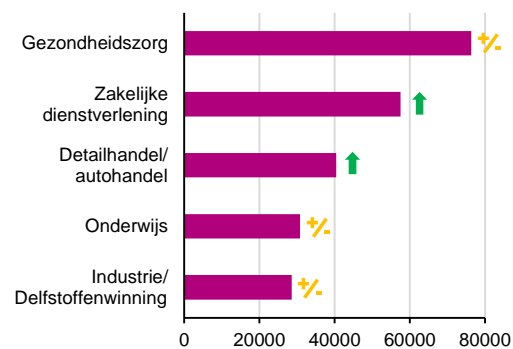
- MeteoGroup Nederland B.V.
- Noot Services B.V.

**Gezondheidszorg**

- Ziekenhuis Gelderse Vallei
- Opella
- Norschoten

#### Arnhem

**Figuur 5b. Top 5 werkgelegenheid Arnhem**  
Stand 2016 en verwachte groei 2017



**Grote organisaties in de regio**  
Op basis van het aantal fte

**Gezondheidszorg**

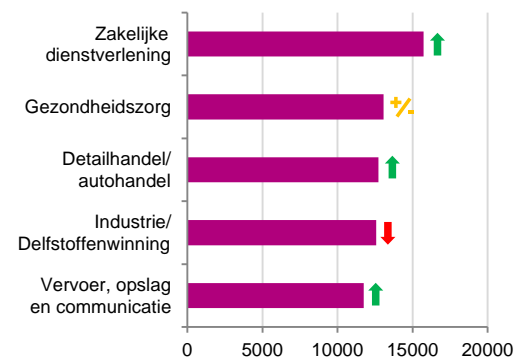
- Rijnstate
- Stichting Vredenhof

**Zakelijke dienstverlening**  
Dit is een sector die is opgebouwd uit veel kleine bedrijven en uitzendbureaus.

- Arcadis Nederland B.V.
- Alliander N.V.

#### Rivierenland

**Figuur 5c. Top 5 werkgelegenheid Rivierenland**  
Stand 2016 en verwachte groei 2017



**Grote organisaties in de regio**  
Op basis van het aantal fte

**Zakelijke dienstverlening**

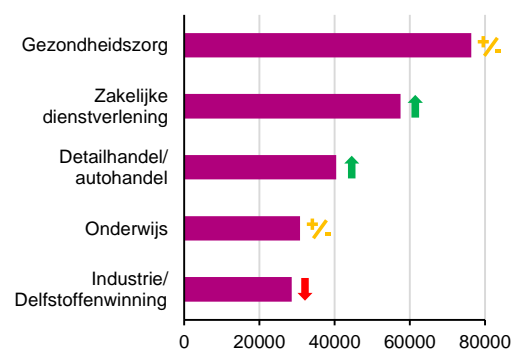
- Adecco hoofdkantoor in Zaltbommel
- SNR Schouten & Nelissen Recovery B.V.

**Gezondheidszorg**

- Ziekenhuis Rivierenland Tiel
- 's Heeren Loo Zorggroep

#### Nijmegen

**Figuur 5d. Top 5 werkgelegenheid Nijmegen**  
Stand 2016 en verwachte groei 2017



**Grote organisaties in de regio**  
Op basis van het aantal fte

**Zakelijke dienstverlening**

- Poelmann van den Broek Advocaten N.V.
- HMS Customer Contact Centers B.V.

**Gezondheidszorg**

- Radboudumc
- Canisius Wilhelmina Ziekenhuis

## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

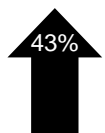
### 2.3 Vraag versus aanbod in Gelderland

De arbeidsmarkt in Gelderland trekt aan. Zo is het aantal vacatures in het afgelopen jaar met ruim 40 procent toegenomen ten opzichte van 2016. Daarnaast is het aantal WW-uitkeringen afgenomen; veel mensen vinden nieuw werk. Helaas valt ook te zien dat vraag en aanbod nog steeds niet op elkaar aansluiten (Figuur 6 en 7). Zo valt het op dat de vraag naar technisch personeel enorm is, terwijl tegelijkertijd een groot aantal mensen met deze achtergrond in de WW zit. Eenzelfde trend zien we bijvoorbeeld ook bij de economische en administratieve beroepen, waar zowel vraag als aanbod hoog is. Uit deze gegevens blijkt dat het profiel van de werklozen vaak niet aansluit op waar de werkgevers specifiek naar op zoek zijn.

#### Vacatures Gelderland

9.808

februari 2016



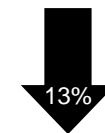
13.980

februari 2017

#### WW-uitkeringen Gelderland

60.093

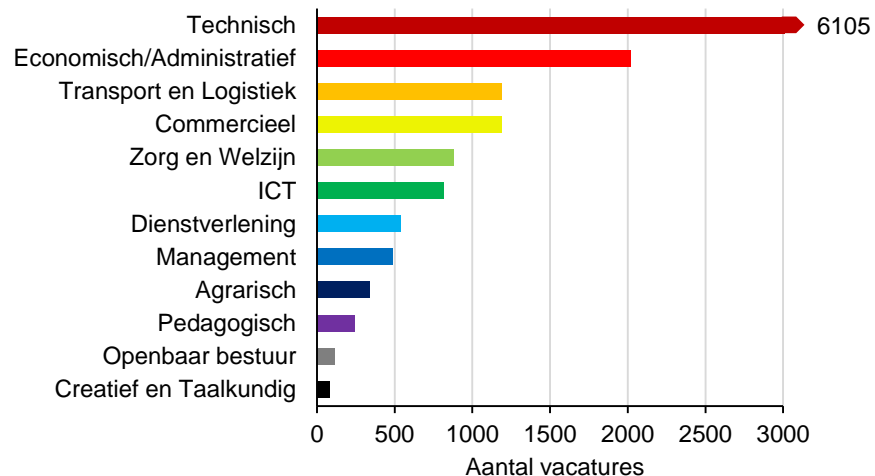
februari 2016



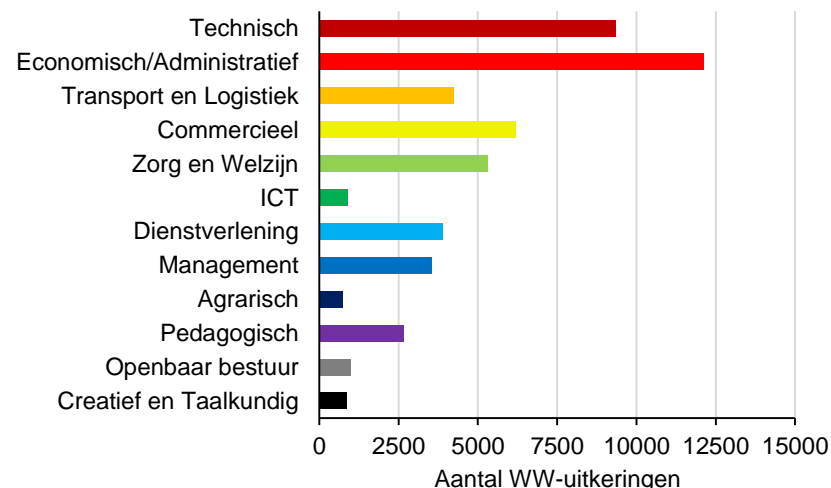
51.991

februari 2017

**Figuur 6.** Vacatures in Gelderland per beroepsklasse  
Peildatum februari 2017








**Figuur 7.** WW-uitkeringen in Gelderland per beroepsklasse  
Peildatum februari 2017



## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.4 Vraag in de regio: aantal vacatures

Gedurende het afgelopen jaar zijn er op lager beroepsniveau vooral vacatures ontstaan binnen de commerciële, dienstverlenende en transportsector. Het betreft werk waarbij opleidingsniveau niet zozeer van belang is omdat het meer om kwaliteiten en inzet van werknemers gaat. Dit zijn de sectoren waar uitzendwerk, tijdelijke projecten en seizoensgebonden werk een belangrijk aandeel in hebben. Binnen zowel de economisch/administratieve als de zorgsector is er vooral vraag naar middelbaar en hoger opgeleiden met een specialisatie. Door wet- en regelgeving zitten er vaak specifieke eisen aan de functies, wat vraagt om een langer opleidingstraject.

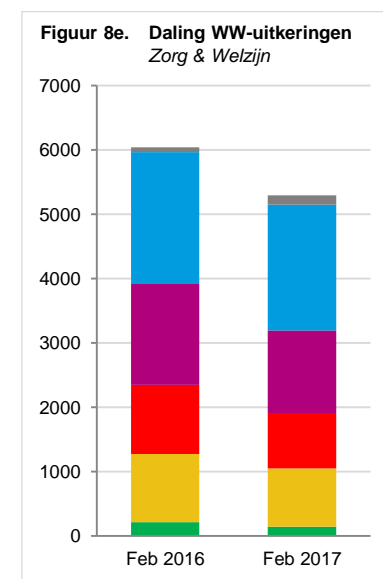
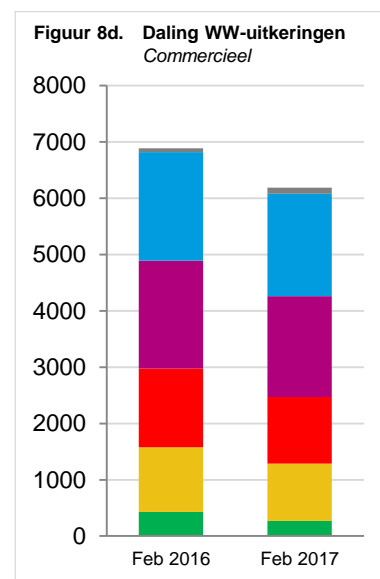
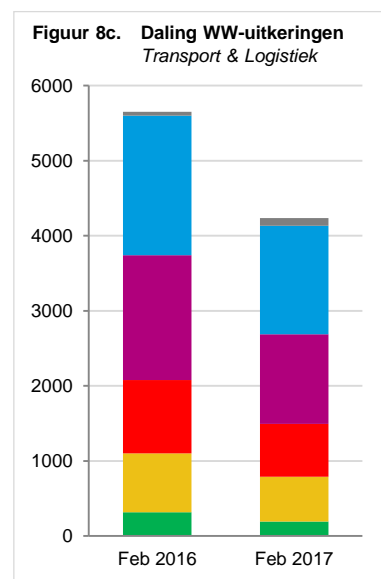
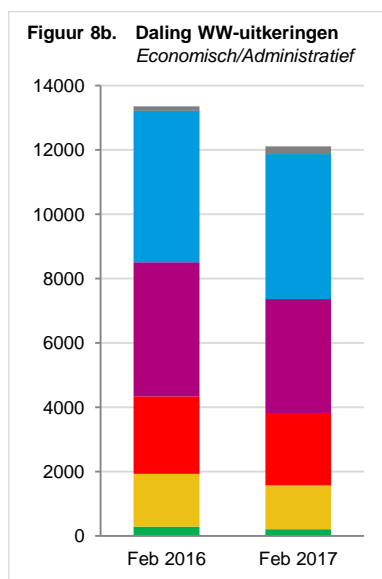
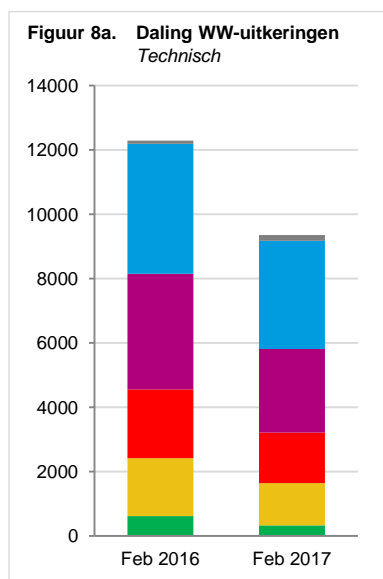
Beroepsklasse	Groei aantal vacatures (februari 2016 – februari 2017)	Krapteberoepen per opleidingsniveau		
		Lager (mbo1 en 2)	Middelbaar (mbo 3 en 4)	Hoger (hbo en wo)
Technisch	4.140  6.105	Lassers en Plaatwerkers Machinemonteurs	Automonteurs Productcontroleurs	Elektrotechnisch Ingenieur Ingenieur
Economisch en Administratief	1.220  2.014	Administratief medewerkers	Boekhouders Transportplanners Logistiek medewerkers	Financieel specialisten Financieel economen Accountants
Transport en Logistiek	792  1.189	Vrachtwagenchauffeurs Laders, lossers en vakkenvullers Vuilnisophalers Dagbladenbezorgers		
Commercieel	867  1.184	Kassamedewerkers Callcentermedewerkers	Adviseurs marketing, public relations en sales Vertegenwoordigers en inkopers	
Zorg en Welzijn	709  880		Verzorgende IG Verpleegkundigen Medisch praktijkassistenten	Gespecialiseerd verpleegkundige Artsen Laboranten

## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.5 Aanbod in de regio: WW-uitkeringen

Het aantal WW-uitkeringen in Gelderland is het afgelopen jaar met 13 procent afgenomen, tegenover een daling van 12 procent op nationaal niveau. Deze trend zien we ook terug in de grootste vijf sectoren binnen de provincie, die elk een afname laten zien in het aantal WW-gerechtigden ten opzichte van 2016. Bovendien zijn WW'ers die werk hebben gevonden van alle leeftijdscategorieën.

Het is opvallend dat het grootste deel van de werklozen 45 jaar of ouder is (figuur 8a-e). In deze groep werkzoekenden komt langdurige werkloosheid veel voor. Al jaren blijkt uit rapporten van UWV dat het voor oudere doelgroepen moeilijk is weer aan de slag te komen als zij eenmaal werkloos zijn. Bij WW-gerechtigden onder de 45 jaar doet langdurige werkloosheid zich daarentegen nauwelijks voor. Deze groep vindt over het algemeen werk binnen één jaar.



■ <25 jaar    
 ■ 25-35 jaar    
 ■ 35-45 jaar    
 ■ 45-55 jaar    
 ■ 55-65 jaar    
 ■ > 65 jaar

## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.6 Lager/middelbaar onderwijs

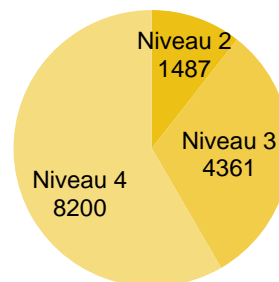
In september 2016 kende het Gelders middelbaar beroepsonderwijs in totaal meer dan 53.000 studenten. Ruim 1 op de 4 van deze studenten volgt een studie in de richting Zorg en Welzijn.

Daarnaast worden veel mensen in Gelderland opgeleid in de sectoren Natuur of Economie en Administratie. Op de arbeidsmarkt zien we bovendien dat de agrarische sector en zakelijke dienstverlening sterk oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van de rest van Nederland.

Uit de vraag- en aanbodanalyse eerder in dit rapport werd al duidelijk dat de vraag naar technisch opgeleiden almaar toeneemt. De technische opleidingen blijven met ruim 3.700 studenten echter ver achter op deze vraag. De instroom op de arbeidsmarkt zal daardoor niet genoeg zijn om op korte termijn de tekorten op te vullen.

**Figuur 9a. Zorg en Welzijn**

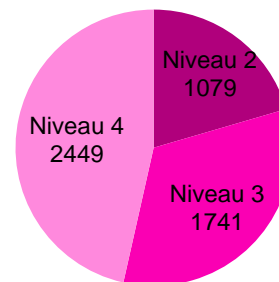
**14.048**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
2	Dienstverlening	--
3	Verzorgende IG Maatschappelijke Zorg Pedagogisch Werk	++ +/- -
4	Mbo Verpleegkundige Maatschappelijke Zorg Pedagogisch Werk	++ - -

**Figuur 9b. Voedsel, Natuur en Leefomgeving**

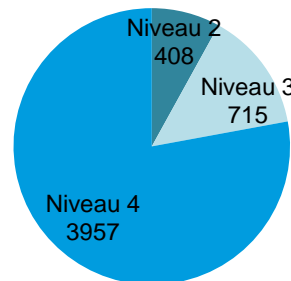
**5.272**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
2	Agroproductie, Handel en Tech. Bloem, Groen en Styling Hovenier	++ -- ++
3	Diervverzorging Bloem, Groen en Styling	+/- -
4	Diervverzorging Agroproductie, Handel en Tech. Groene Ruimte	- +/- ++

**Figuur 9c. Economie en Administratie**

**5.080**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
2	Ondersteunend Administratief	-
3	Commercie Financieel Administratief Secretariële Beroepen	+/- - +/-
4	Commercie Financieel Administratief Secretariële Beroepen Juridisch Administratief Marketing, Communicatie en Events	+/- + +/- - +/-

## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.7 Hoger onderwijs

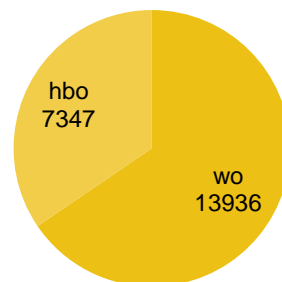
In september 2016 namen ruim 77.500 studenten deel aan het hoger onderwijs in de provincie Gelderland. Ruim 1 op de 4 van deze studenten volgt een Natuuropleiding. Studenten aan de universiteit van Wageningen vormen een groot deel van deze groep.

Daarnaast vervullen de opleidingen Gedrag en Maatschappij en Economie een prominente rol binnen Gelderland. Opleidingen als Bedrijfs- kunde en Psychologie zijn daarbij nog altijd erg populair. Echter de kansen op werk voor studenten Gedrag en Maatschappij zijn matig tot slecht. Voor economisch geschoolden met een specialistische financiële achtergrond is er echter wel veel kans op werk.

Net zoals in het lager onderwijs en middelbaar onderwijs is tevens in het hoger onderwijs weinig instroom op technische opleidingen. Slechts 7 procent van de studenten kiest voor een technische studie, terwijl de kansen op werk hier erg groot zijn.

**Figuur 9d. Natuurlijke omgeving en landbouw**

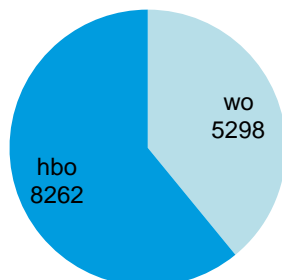
**21,283**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
hbo	Diermanagement Dier- en Veehouderij Bos- en Natuurbeheer	n.n.b. +/- -
wo	Biologie Voeding en Gezondheid Informatica	- n.n.b. ++

**Figuur 9e. Gedrag en Maatschappij**

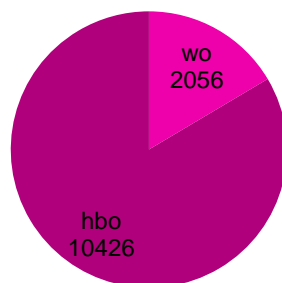
**13.560**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
hbo	Sociaal Pedagogische Hulpverlening Human Resource Management Maatschappelijk Werk	+/- - --
wo	Psychologie Pedagogische wetenschappen Politologie	+/- +/- n.n.b.

**Figuur 9f. Economie**

**12.482**  
Studenten 2016



Niveau	Opleiding	Kansen
hbo	Bedrijfskunde (Bedrijfs-) Economie Communicatie Economie en Recht Accountancy	+/- + n.n.b. ++ ++
wo	Bedrijfskunde (Bedrijfs-) Economie	+/- ++

## 2. Arbeidsmarkt in Gelderland

### 2.8 Lokale initiatieven

Binnen de provincie Gelderland worden diverse initiatieven opgezet om de werkgelegenheid in de verschillende arbeidsregio's te stimuleren. Deze projecten benadrukken de regionale kenmerken om zich zo te onderscheiden van de andere regio's. Hieronder worden initiatieven besproken die in de WZW arbeidsmarktregio's zijn ondernomen.

#### Foodvalley



Het World Food Center is in januari geopend in Ede. Het WFC moet hét experience center worden waar overheden, kennisinstellingen en het bedrijfsleven samenkomen om oplossingen te vinden voor de wereldwijde voedseluitdagingen. Door als gehele regio samen te werken, wil men de gehele regio Foodvalley (inter)nationaal op de kaart zetten als het gaat om agrobusiness.



Het WFC biedt een plek voor ontmoeting tussen het bedrijfsleven en kennisinstellingen. Daarnaast zijn er verschillende labs waar ontwikkeld kan worden en kunnen bezoekers kennis maken met deze unieke food experience. Vanuit deze grootschalige opzet is het doel om ieder jaar zo'n 300.000 bezoekers te verwelkomen in het WFC.

#### Rivierenland



In de regio Rivierenland wil men de toerismesector in de gehele regio een boost geven. Om dit plan te laten slagen, is het initiatief HollandDelta in het leven geroepen.



Marco de Haas en Gepco de Kruijff zijn de initiatiefnemers en aanjagers van het plan. Zij willen zowel binnenlandse als buitenlandse toeristen naar de regio trekken om ze kennis te laten maken met het gebied dat zich uitstrekt tussen de Gelderse Poort en de Haringvliet. Het project streeft ernaar in 2020 meer dan een miljard euro extra op te hebben geleverd voor ondernemers in de regio. Daarnaast moet het project de werkgelegenheid in de regio stimuleren. De ambitie is om met dit project zo'n 30.000 banen te creëren in met name de toerismesector.

#### Arnhem

Vanuit de Provinciale Staten is er ruim 11 miljoen euro beschikbaar gesteld om te ontwikkelen en investeren in de regio Arnhem-Nijmegen. Dit bedrag moet een boost geven aan de verdere onderscheiding en positionering van de twee stadsregio's.



Het eerste deel van het bedrag werd in 2016 ter beschikking gesteld, en het overige deel volgt in 2017. De investeringen zijn bedoeld voor verdere ontwikkeling van de regio op het gebied van energie en gezondheidstechnologie. Arnhem investeert vooral in het Industriepark Kleefse Waard (IPKW) in samenwerking met Hogeschool Arnhem en Nijmegen en Hogeschool van Hall Larenstein.

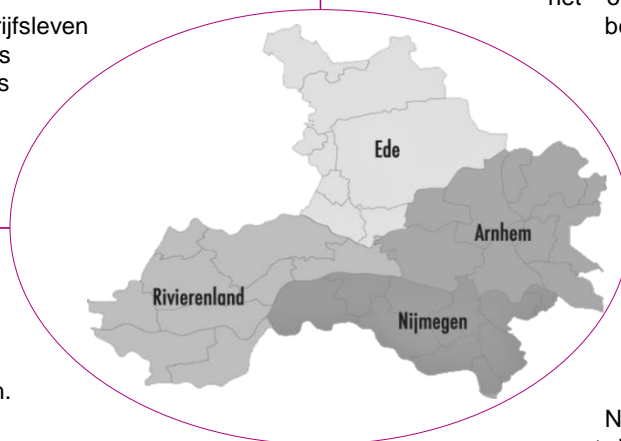


#### Nijmegen

Deel van het geld dat door de Provinciale Staten beschikbaar is gesteld aan de stadsregio's Arnhem en Nijmegen wordt gestoken in de Novio Tech Campus in Nijmegen. Dit project moet dé plek worden waar de ontwikkeling van technologie en gezondheid elkaar ontmoeten.



Op het Novio Tech terrein worden start-ups vanuit de hele wereld samengebracht om met elkaar te werken aan innovaties. Wat begon als een klein project, is inmiddels uitgelopen tot een campus waar zo'n vijftig bedrijven zich huisvesten. Bovendien wordt er nog steeds gewerkt aan de verdere uitbreiding van de faciliteiten zodat het ruimte kan bieden aan nog meer bedrijven.

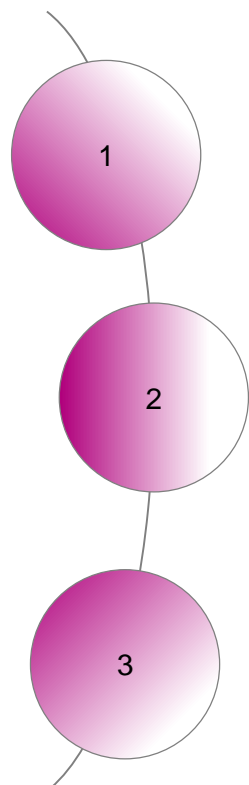


## 3. Conclusies en Aanbevelingen

### 3.1 Conclusies

Uit de analyses van dit rapport blijkt dat vraag en aanbod op de Gelderse arbeidsmarkt niet volledig op elkaar zijn afgestemd. Dat geldt voor verschillende sectoren. Er is een groeiende vraag naar met name hoger opgeleiden en er wordt vooral opgeleid voor beroepen waar weinig vraag naar is. Hieruit volgt:

**Er is een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**



#### **Arbeidsmarkt**

De resultaten benadrukken dat de vraag vanuit organisaties niet aansluit op het aanbod van werkzoekenden. Zo stijgt de vraag naar hoger opgeleiden, terwijl WW'ers veelal een lager of middelbaar beroepsniveau hebben. Deze grote groep valt daarmee direct buiten de boot, terwijl deze groep met (korte) omscholingstrajecten wellicht wel geschikt is.

#### **Onderwijs**

De aansluiting tussen scholing en arbeidsmarkt in Gelderland is niet optimaal. Veel studenten worden nog altijd opgeleid voor beroepen waar beperkte vraag naar is. De vraag naar technisch geschoolden blijft almaar stijgen, terwijl de groep technische studenten slechts beperkt is.

Dit geeft aan dat de huidige tekorten onmogelijk opgelost kunnen worden met de huidige instroom van studenten en dat er gekeken moet worden naar andere manieren om vacatures te vervullen. Dit vraagt bijvoorbeeld om bij- en omscholing van werkzoekenden, maar ook om een verandering van de opleidingsprofielen zodat deze beter aansluiten op de arbeidsmarkt.

#### **Leven lang leren**

Uit de analyses is gebleken dat veel WW'ers zich wel bevinden in de beroepsklassen waar veel vraag naar is. Zij voldoen echter vaak niet aan het gevraagde niveau. Of ze hebben een andere specialisatie en zijn daarmee niet geschikt voor de openstaande vacatures. Deze discrepantie vraagt om continue bijscholing en omscholing, zodat werknemers ervoor zorgen dat ze hun kennis relevant en up-to-date blijft en dat ze daardoor duurzaam inzetbaar blijven.



## 3. Conclusies en Aanbevelingen

### 3.2 Aanbevelingen

De hoofdconclusie van dit rapport is dat er een kwalitatieve mismatch is tussen vraag en aanbod. Om deze discrepantie te verkleinen is vanuit de multi helix (onderwijs, overheid, werkgevers en werknemers) innovatie nodig. Hieronder enkele aanbevelingen.



#### Onderwijs

- Het werkveld intensiever betrekken bij de opleidingen, ten einde studenten beter voor te bereiden op de praktijk. Dit kan onder andere door een sterke focus te leggen op leerwerktrajecten en praktijkroutes.
- Meer trajecten op maat aanbieden voor bij- of omscholen. Daarnaast de trajecten aantrekkelijker maken voor de oudere werknemers.
- Meer mogelijkheden creëren om verkorte omscholingstrajecten aan te bieden om de zijinstroom te vergemakkelijken.



#### Werkgevers

- Op dit moment zijn werkgevers op zoek naar een “perfecte” kandidaat die aan alle vereisten voldoet. Hierdoor vallen veel mensen buiten de boot die nét buiten dit plaatje vallen maar met enige aanpassing wel geschikt zijn. Door meer te kijken naar competenties zullen er meer geschikte sollicitanten zijn.
- Recrutment aanpassen op de ouder wordende arbeidsmarkt. Door enkel te focussen op jonge schoolverlaters blijft een grote en geschikte groep buiten schot.
- Het aanbieden van onder andere meeloopdagen en werkervaringsplekken als onderdeel van het recruitmentproces. Hierdoor zien werkgevers wat een potentiële werknemer kan. Ook als deze op papier niet geschikt lijkt.



#### Overheid

- Veel stimuleringsprogramma's richten zich op het weer aan het werk krijgen van 55+'ers. Er is weinig aandacht om deze doelgroep juist duurzaam inzetbaar te houden.
- Het creëren van een klimaat voor leven lang leren. Op dit moment is het voor mensen die lang uit de schoolbanken zijn, een grote stap om verder te gaan leren. Initiatieven, zoals het Individuele scholingsfonds van de SER, bieden hiervoor kansen.



#### Werknemers

- Zelf inzetten op het aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Dit kan door tijdens de loopbaan voortdurend bij te scholen (zowel formeel als informeel). Op deze manier blijft kennis up-to-date en is de kans om aangenomen te worden bij een volgende werkgever groter.
- Werk verandert de komende jaren steeds sneller. De tijd dat men tot het pensioen dezelfde functie uitoefent, is voorbij. Daarom is het nodig dat medewerkers weten wat hun competenties zijn, zodat ze breed inzetbaar zijn en zich beter kunnen profileren.

## 4. Bijlages

---

### Bronnen

- Figuur 1** CPB, Macro Economische Verkenning 2017, gegevens 2012-2016 bewerkt door WZW.  
Provincie Gelderland, Provinciaal Economische Verkenning 2016-2020, Prognose 2017-2020.
- Figuur 2** CBS, CBS Statline, Prognose bevolking en kerncijfers 2016-2060, gegevens bewerkt door WZW.
- Figuur 3** CBS, CBS Statline, Van arbeid naar pensioen; personen 55 jaar of ouder, 22 maart 2017, gegevens bewerkt door WZW.
- Figuur 4** EBB, Verhouding vast-flexibel-zelfstandigen uitgesplitst naar sectoren, 2014.
- Figuur 5 a-d** Provincie Gelderland, Eerste uitkomsten Werkgelegenheidsonderzoek 2016, gegevens sectorgrootte bewerkt door WZW.  
UWV, Regio in Beeld 2016 Foodvalley; Nijmegen; Midden-Gelderland; Rivierenland.
- Figuur 6** UWV, arbeidsmarktgegevens, vacatures februari 2017.
- Figuur 7** UWV, arbeidsmarktgegevens, WW-uitkeringen februari 2017.
- Pag. 10** UWV, Spanningsindicator, januari 2017.
- Figuur 8 a-e** UWV, arbeidsmarktgegevens, WW-uitkeringen februari 2017.
- Figuur 9 a-f** Dienst Uitvoering Onderwijs, databestanden Onderwijs, gegevens aantal studenten bewerkt door WZW.  
SBB, Kans op werk, maart 2017.



Neem voor meer informatie  
contact op met WZW:

026 – 389 89 83  
info@wzw.nl