



Hanzehogeschool
Marian van Os
Centrum voor Ondernemerschap

Baanopeningenmonitor arbeidsmarktregio Groningen 2017

Een bedrijfsoverstijgende analyse
van verwachte kansen en
knelpunten voor de arbeids-
marktregio Groningen

H.A.M. van Lieshout, A. Scholing,
M.C.T. Geling, J.C. Kamphorst,
C.Y.D. van Orden



Ondernemerschap

share your talent. move the world.

Baanopeningenmonitor arbeidsmarktregio Groningen 2017

**Een bedrijfsoverstijgende analyse van
verwachte kansen en knelpunten voor de
arbeidsmarktregio Groningen**

**H.A.M. van Lieshout, A. Scholing,
M.C.T. Geling, J.C. Kamphorst,
C.Y.D. van Orden**

met medewerking van
C.M.G. Engbers & D.A. van Gelderen

Lectoraat Human Capital
Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap
Hanzehogeschool Groningen

November 2017

www.hanze.nl/humancapital

Inhoud

1	Inleiding	6
2	Aanleiding en achtergronden van het onderzoek	10
	2.1 Context en probleem	10
	2.2 Eerder onderzoek	10
	2.3 Ontwikkeling van de dataverzamelmethode	11
	2.4 Opdracht	12
3	Opzet en methode van de Baanopeningenmonitor	14
	3.1 Conceptueel model	14
	3.2 Kernbegrippen in het model	18
	3.3 Dataverzameling	20
4	Deelname Baanopeningenmonitor	22
5	Bevindingen op bedrijfsniveau	26
	5.1 Inleiding	26
	5.2 Huidige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en arbeidsmarktdiscrepanties	26
	5.3 Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en baanopeningen	29
6	Bevindingen op beroepsniveau	34
	6.1 Inleiding	34
	6.2 Huidige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en arbeidsmarktdiscrepanties	35
	6.3 Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en baanopeningen	36
7	Tot slot	44
	Bijlage resultaten per ISCO unit group	46
	Literatuur	50
	Noten	51

1 Inleiding

Dit is het verslag van de resultaten van de Baanopeningenmonitor die het lectoraat Human Capital van de Hanzehogeschool Groningen in de arbeidsmarktregio Groningen heeft uitgevoerd. De Baanopeningenmonitor is een methode van dataverzameling waarmee werkgevers beter zicht kunnen krijgen op hun huidige en toekomstige personeelsbehoefte. Wanneer de bedrijfsgegevens die met de Baanopeningenmonitor zijn verzameld, worden geaggregeerd, dan kan het databestand dat dan is ontstaan ook worden benut voor het beantwoorden van vragen van een regio over hoe de arbeidsmarkt zich zal ontwikkelen.

De Baanopeningenmonitor is medegefinancierd en uitgevoerd in het kader van Groningen op Voorsprong, het Intersectoraal Regionaal Sectorplan Groningen. Het doel van de Baanopeningenmonitor is dat er een beeld ontstaat van de werkgelegenheidsontwikkeling in de arbeidsmarktregio Groningen over 5 jaar, om actoren op de regionale arbeidsmarkt zoals werkgevers, gemeenten en UWV, opleidingsinstituten en werkzoekenden te helpen beleid te maken om eventuele tekorten (onvervulbare vacatures) en overschotten (werkloosheid) te voorkomen. Bedrijven, samenwerkingsverbanden van bedrijven, opleidingsinstituten, maar ook UWV kunnen de informatie benutten voor hun eigen doelen die, per partner vanuit een ander perspectief, te maken hebben met een optimale vervulling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Op deze wijze kan de informatie van de Baanopeningenmonitor op regionaal niveau bijdragen aan het voorkomen van personeelstekorten in bedrijven of bedrijfssectoren, aan een betere anticipatie op kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen in de markt door opleidingsinstituten en een meer 'op maat' begeleiding en advisering van werkzoekenden door gemeenten en UWV.

Het project is uitgevoerd in de periode 16 juni 2015 tot 16 juni 2017. In totaal is van 108 bedrijven uit verschillende sectoren en variërend in omvang, data verzameld. Bedrijven zelf hebben met de onderzoekers het beeld voor hun bedrijf in kaart gebracht en de gegevens over hun bedrijf in een eigen format ter beschikking gekregen voor eigen gebruik. Het lectoraat heeft de per bedrijf verzamelde gegevens, geanonimiseerd, in een databestand verzameld voor de

bedrijfsversterkende analyse. De belangrijkste uitkomsten daarvan worden in dit rapport gepresenteerd. We zijn de bedrijven dankbaar voor hun medewerking, de tijd en energie die ze in dit onderzoek hebben geïnvesteerd. We hopen dat de uitkomsten niet alleen hen helpen hun eigen HRM beleid aan te scherpen, maar ook dat zij – gezamenlijk, en waar het nodig is – de hulp van andere arbeidsmarktpartijen zullen krijgen om kansen op werkgelegenheidsgroei te pakken, en waar boventaligheid dreigt, tijdig scholing en mobiliteit te organiseren.

In dit rapport geven we eerst, in hoofdstuk 2, een schets van de aanleiding en achtergronden van het onderzoek. In hoofdstuk 3 beschrijven we het conceptueel model dat ten grondslag ligt aan de dataverzamelmethode. In hoofdstuk 4 doen we verslag van de uitvoering en het verloop van het onderzoek. De resultaten van het onderzoek rapporteren we tenslotte in hoofdstuk 5 en 6. Alle resultaten hebben betrekking op de arbeidsmarktregio Groningen, de reikwijdte van het Groningse Sectorplan. Deze regio omvat alle Groningse gemeenten en de Drentse gemeenten Assen, Noordenveld en Tynaarlo. In hoofdstuk 5 presenteren we de belangrijkste bedrijfsversterkende totale uitkomsten en geven we een indruk van uitkomsten op het niveau van bedrijven. Omwille van de privacy presenteren we geen gedetailleerde uitkomsten per bedrijf. In hoofdstuk 6 presenteren we de belangrijkste bedrijfsversterkende resultaten per beroepsgroep. Juist deze analyse helpt de arbeidsmarktagenda van onze arbeidsmarktregio verder te focussen voor de komende periode.



2 Aanleiding en achtergronden van het onderzoek

2.1 Context en probleem

Een beter zicht op het opleidingsniveau en de specifieke opleidingskwalificaties van het gevraagde personeel, prognoses van de te verwachten personeelsbehoefte en op deze informatie gebaseerd regionaal arbeidsmarktbeleid, zou kunnen bijdragen aan het voorkomen van onverwachte personeelstekorten. Op basis van deze stelling heeft het lectoraat Human Capital van de Hanzehogeschool Groningen¹ eerder een dataverzamelmethode ontwikkeld die inzicht geeft in het mogelijk ontstaan van tekorten aan arbeidskrachten in de toekomst, ten einde deze problemen te voorkomen. De methode is in 2013 uitgetoetst in een pilot onder negen werkgevers in de Eemsdelta-regio.

De ontwikkelde methode levert goede aanknopingspunten voor het handelen van actoren op de regionale arbeidsmarkt (werkgevers, gemeenten en UWV, opleidingsinstituten, werkzoekenden). Zo wordt per individueel bedrijf duidelijk waar de toekomstige personeelsbehoefte ligt. En door samenvoeging van deze gegevens kan een regionaal beeld van arbeidsmarktknelpunten worden gevormd. Dat regionale beeld is doorgaans onvoldoende, omdat werkgevers slechts ongeveer 10 tot 15% van alle vacatures bij het UWV melden waardoor de gegevensbasis van de 'Basisset' en 'Regio in Beeld' onvolledig is. Bestaande rapportages geven als gevolg daarvan onvoldoende antwoord op de informatiebehoefte van de actoren op de arbeidsmarkt. Door aanvullende informatie over verwachte ontwikkelingen in de werkgelegenheid kan eerder (waar nodig) beleid worden gemaakt.

2.2 Eerder onderzoek

Op initiatief van regionale werkgevers in de Eemsdelta-regio zijn in 2008 en 2011 werkgeversenquêtes uitgevoerd naar de verwachte personeelsvraag en knelpunten

op de arbeidsmarkt voor de periode tot 2020. Een in opdracht van de regionale werkgeversorganisatie Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta (SBE) in 2008 onder 72 leden uitgevoerd onderzoek naar de personeelsvraag voor de periode 2008 – 2020, liet een forse vervangings- en uitbreidingsvraag zien. Van de verwachte 1.745 baanopeningen was 80% van technische aard (van Dijk, 2008). Een herhaling van het onderzoek in 2011 onder 89 werkgevers kwam uit op 3.227 baanopeningen, waarvan tweederde in technische functies (Van Lieshout, Geling & Van Emst, 2012). De uitkomsten van deze onderzoeken bevestigden de vrees van werkgevers voor toenemende personeelstekorten, in het bijzonder voor technische functies. De destijds soms al langer openstaande vacatures zouden, bij ongewijzigd beleid, straks helemaal niet meer ingevuld kunnen worden. Met de uitkomsten van beide onderzoeken is een bijdrage geleverd aan het verhogen van de 'sense of urgency' van werkgevers en andere arbeidsmarktactoren ten aanzien van de ontwikkelingen en toekomstige knelpunten op de regionale arbeidsmarkt.

2.3 Ontwikkeling van de dataverzamelmethode

Ondanks de vrees voor een dreigend tekort aan technici kwamen partijen niet in actie. Het ontbrak hen aan gedetailleerde informatie over de toekomstige vraag van werkgevers naar personeel. Werkgevers bleken hier zelf geen goed zicht op te hebben. Onderzoek laat zien dat de aanwezige informatie weinig specifiek is, verspreid is over diverse functionarissen en niet toekomstgericht (Folkeringa, Grijpstra, Klaver & Verhoeven, 2012). Door deze informatielacune hebben werkgevers geen goed beeld van behoeften aan personeel naar opleidingsrichting en -niveau op langere termijn. De informatielacune heeft ook gevolgen voor de andere actoren op de arbeidsmarkt. Zo draagt het gebrek aan transparantie van informatie over toekomstige baanopeningen voor gemeenten bij aan een stagnerende doorstroom in de werkzoekendenbestanden. Voor onderwijsinstellingen kan het leiden tot werven van te veel of juist te weinig studenten in bepaalde richtingen. Het lectoraat Human Capital bood daarom aan, en kreeg het verzoek om, voor de samenwerkende actoren op de arbeidsmarkt in de Eemsdelta-regio (naast de Samenwerkende Bedrijven Eemsdelta was dat het Seaports Xperience Center, waarin de samenwerkende bedrijven met regionale overheden en onderwijsinstellingen samenwerkten) een methode te ontwerpen waarmee werkgevers relatief eenvoudig maar gedetailleerd informatie over hun huidige en toekomstige personeelsvraag en -bestand in kaart kunnen brengen.

Het instrument is in 2013 uitgetoetst in een pilot met negen werkgevers uit de regio Eemsdelta (Van Lieshout et al. 2013). De ervaringen tijdens de pilot waren positief. De methode bleek goed uitvoerbaar voor de werkgevers, de tijdsinvestering voor werkgevers was beperkt en het leverde de gewenste informatie op. De door het lectoraat Human Capital en de deelnemende bedrijven

gefinancierde pilot is gepresenteerd op een werkbezoek van minister Asscher aan de Eemsdelta op 29 mei 2013, waarbij de minister aangaf op zoek te zijn naar dit soort regionale initiatieven, en vooruit verwees naar de die zomer te verschijnen sectorplanregeling als financieringsoptie voor een uitrol ervan. De ervaringen met de methode uit de pilot zijn meegenomen bij de uitrol ervan in de Baanopeningenmonitor.

2.4 Opdracht

De Baanopeningenmonitor is vervolgens als onderdeel opgenomen in het sectorplan 'Groningen op Voorsprong' voor de arbeidsmarktregio Groningen, dat medegefinancierd wordt door het ministerie van Sociale Zaken. De Baanopeningenmonitor is uitgevoerd onder Maatregel 4 van het Sectorplan, dat betrekking heeft op onderzoek, experimenten en voorlichting en gericht is op het verbeteren van kansen en het benutten van mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt. Daaraan draagt de Baanopeningenmonitor bij door meer inzicht te geven in die mogelijke kansen en eventuele bedreigingen. De opdracht luidde om van ruim 100 bedrijven uit de arbeidsmarktregio Groningen data te verzamelen over hun huidige en toekomstige arbeidsplaatsen en personeelsbezetting. Op basis van die data wordt een rapportage gemaakt met daarin een bedrijfs overstijgende analyse van verwachte kansen en knelpunten voor de regio.



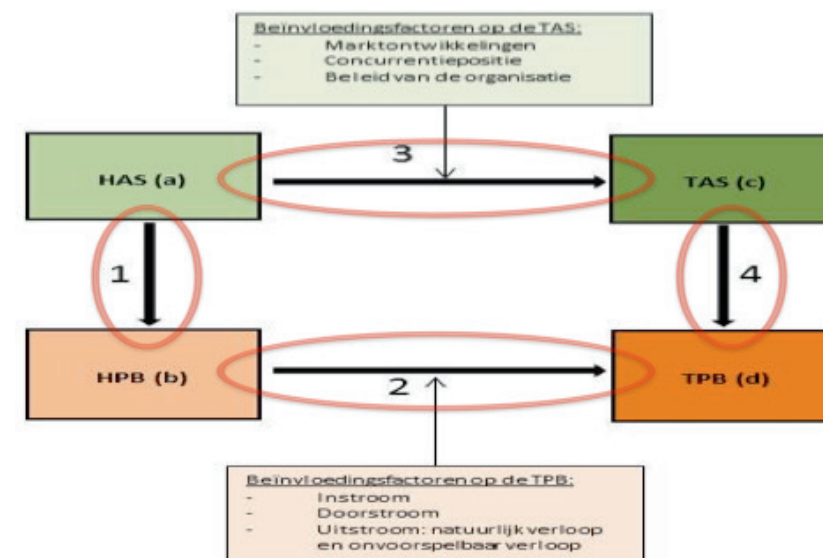
3 Opzet en methode van de Baanopeningenmonitor

Hierna volgt eerst een uitleg van het conceptueel model en van de kernbegrippen die ten grondslag liggen aan de dataverzamelmethode van de Baanopeningenmonitor. Een uitgebreider uitleg over het model en de achtergronden is gepubliceerd in van Lieshout et al. (2016). Daarna geven we een toelichting op de uitvoering van het model in de praktijk van het project onder het Sectorplan Groningen op Voorsprong.

3.1 Conceptueel model

Door vier verschillende begrippen met elkaar te vergelijken kan een werkgever huidige en toekomstige arbeidsmarktknelpunten of -discrepanties in kaart brengen en samenvoeging van die afzonderlijke bedrijfsbeelden geven vervolgens een regionaal beeld. De vier begrippen zijn schematisch weergegeven in figuur 1. Het betreft de Huidige Arbeidsplaatsenstructuur (HAS), de Toekomstige Arbeidsplaatsenstructuur (TAS), het Huidige Personeelsbestand (HPB) en het Toekomstige personeelsbestand (TPB).

Met het begrip Arbeidsplaatsenstructuur doelen we op de binnen de organisatie onderscheiden functies. Met het begrip Personeelsbestand doelen we op de personen die deze functies bezetten. Het is van belang om beide in kaart te brengen: arbeidsmarktknelpunten zijn immers het gevolg van discrepanties tussen beiden, zoals een (langdurig) onvervulde vacature. Van de arbeidsplaatsenstructuur wordt zowel de huidige situatie als de toekomstige situatie in beeld gebracht (HAS en TAS), dit geldt ook voor het personeelsbestand (HPB en TPB). Op basis daarvan kan uiteindelijk een schatting van het aantal baanopeningen worden gedaan. Voor de toekomstige situatie gaan we in het model uit van een termijn van 5 jaar. Langer dan 5 jaar vooruit kijken is in de praktijk erg moeilijk; bovendien strookt de termijn van 5 jaar met de landelijke arbeidsmarktprognose van het



Figuur 1: Conceptueel model

Legenda. HAS = Huidige arbeidsplaatsenstructuur; TAS = Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur; HPB = Huidig personeelsbestand; TPB = Toekomstig personeelsbestand

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) die we als benchmark gebruiken.

Het model wordt op bedrijfsniveau in een aantal fasen doorlopen (zie cijfers 1 t/m 4 in figuur 1) namelijk:

1. Vaststellen HAS en HPB op basis waarvan uitspraken gedaan kunnen worden over de discrepantie tussen HAS en HPB (zie pijl 1).
2. Extrapolatie TPB op basis van de HPB waarbij een aantal beïnvloedingsfactoren (uitstroom ten gevolge van pensionering en regulier verloop) wordt meegenomen, resulterend in een beeld van de verwachte vervangingsvraag de komende jaren (zie pijl 2).
3. 'Best guess' TAS op basis van de HAS waarbij een aantal beïnvloedingsfactoren wordt meegenomen, resulterend in een beeld van de verwachte uitbreidingsvraag (zie pijl 3).
4. Vaststellen verwachte discrepantie tussen TAS en TPB of wel het aantal verwachte baanopeningen en de mate waarin die discrepantie mogelijk tot knelpunten in de personeelsvoorziening kan leiden (zie pijl 4).

Per bedrijf worden de fasen uit het model doorlopen en de betreffende gegevens in kaart gebracht. Voor het in kaart brengen van de gegevens wordt een vast Excelformat gebruikt, dat per bedrijf wordt ingevuld.

1. Vaststellen HAS en HPB en eventuele discrepanties (pijl 1)

Voor het in kaart brengen van de HAS (zie a in figuur 1) wordt een aantal kenmerken geïnventariseerd: de aanwezige functies, het aantal benodigde fte per functie en de opleidingsvereisten per functie (niveau en richting). Als aanwezige functie beschouwen we ook de functie(s) die structureel ingevuld worden door flexibele arbeidskrachten. Daarbij kan het gaan om uitzendkrachten, detacheringkrachten, leerling-werknemers en stagiaires (BOL en BBL) of zzp'ers.

Voor het in kaart brengen van de HPB (zie b in figuur 1) worden de volgende kenmerken geïnventariseerd: per medewerker de omvang van het dienstverband (in fte), de basis van het dienstverband (intern, extern, of zzp), de geboortedatum en sekse (alleen voor interne werknemers). Op basis van de geboortedata kan berekend worden in welk jaar een medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en naar verwachting zal uitstromen. Sekse kan in een enkel geval van belang zijn als men nu slechts uit een beperkt deel van de arbeidsmarkt rekruteert, en dus (bijvoorbeeld) het aantrekken van meer vrouwen een mogelijkheid kan zijn om in tekorten te voorzien.

Vergelijking van de huidige arbeidsplaatsenstructuur met de huidige personeelsbezetting kan een verschil laten zien. Die discrepantie kan mogelijk duiden op een probleem voor de werkgever, dat kwantitatief of kwalitatief van aard kan zijn. Van een kwantitatief probleem is bijvoorbeeld sprake als het aantal huidige arbeidsplaatsen niet ingevuld kan worden vanuit het huidige personeelsbestand (een personeelsvoorzieningsprobleem). Van een kwalitatief probleem is sprake als in het huidige personeelsbestand niet de juiste of niet up-to-date kwalificaties aanwezig zijn om de huidige functies adequaat te vervullen (een kwalificatieprobleem).

2. Extrapolatie TPB op basis van HPB (pijl 2)

De toekomstige personeelsbezetting bestaat uit de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag ontstaat door het verloop van medewerkers en kan berekend worden op basis van gegevens over het personeelsbestand. De uitbreidingsvraag is afhankelijk van veranderingen in de arbeidsplaatsenstructuur, deze zal in de volgende fase van het model in kaart worden gebracht.

Voor de toekomstige situatie gaan we zoals eerder vermeld in ons model uit van een termijn van 5 jaar. Over 5 jaar zal als gevolg van pensionering en overige uitstroom zoals bijvoorbeeld naar andere werkgevers of vanwege arbeidsongeschiktheid, niet de volledige huidige bezetting nog in dienst zijn. In het model maken we een schatting van de vervangingsvraag op basis van de huidige personeelsbezetting van de interne medewerkers, minus de

medewerkers die met pensioen gaan, minus het percentage natuurlijk verloop. Aan de hand van de geïnventariseerde geboortedata kan berekend worden welke medewerkers in de komende 5 jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Voor de pensioengerechtigde leeftijd gaan we uit van 67 jaar tenzij een andere pensioengerechtigde leeftijd is bepaald in de voor het bedrijf van toepassing zijnde cao-regeling. Het overige natuurlijk verloop betreft de uitstroom van personeel om andere redenen dan pensionering. Het gaat hierbij om de medewerkers die het bedrijf verlaten om bij een ander bedrijf te gaan werken, omdat ze werkloos of arbeidsongeschikt worden, of omdat ze de arbeidsmarkt verlaten. Voor de berekening van deze uitstroom is uitgegaan van het uitstroompercentage dat het bedrijf zelf, op basis van eigen ervaring, aangaf.

Externe contracten duren als regel korter dan vijf jaar. Banen die op dit moment worden ingevuld zullen dus binnen vijf jaar altijd weer een keer 'open' vallen.

Best guess TAS (pijl 3)

In deze fase wordt de verwachte arbeidsplaatsenstructuur (ook weer over 5 jaar) in kaart gebracht. Het verschil tussen de huidige en verwachte arbeidsplaatsenstructuur is de uitbreidingsvraag. De toekomstige arbeidsplaatsenstructuur is van veel zaken afhankelijk, zoals de ontwikkeling van de (wereld)afzetmarkt van het bedrijf, zijn concurrentiepositie en bedrijfsbeleid op diverse flanken: veranderingen in zijn strategie (nieuwe producten), in de aard van de organisatie van het werk, veranderingen in personeelsbeleid en veranderende omstandigheden op de externe arbeidsmarkt. Deze deelvraag alleen zou onderwerp van een uitgebreid apart onderzoek kunnen zijn. Binnen dit bredere onderzoeksproject is daar geen ruimte voor. Om de TAS in beeld te brengen wordt het bedrijf gevraagd om zelf een inschatting te geven, daarbij rekening houdend met eerder genoemde factoren die voor het bedrijf een rol kunnen spelen. De onderzoeker fungeert daarbij desgewenst als sparring partner.

3. Vaststellen discrepantie tussen TAS en TPB (verwachte baanopeningen) en verwachte arbeidsmarktknelpunten (pijl 4)

In de laatste fase vindt de confrontatie van de gegevens uit de voorgaande fasen plaats. In fase 2 is de verwachte TPB in kaart gebracht, door de HPB minus het aantal pensioneringen en de niet pensioen gerelateerde uitstroom. In fase 3 is de verwachte TAS in kaart gebracht door een schatting van het bedrijf. Het verschil tussen de HAS en de TAS is de uitbreidingsvraag, ofwel de mate waarin het aantal arbeidsplaatsen toe- of afneemt. Het verschil tussen de TAS en de TPB is daarmee

de optelsom van de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag en de uitkomst is het aantal verwachte baanopeningen.

Het aantal baanopeningen alleen is nog niet voldoende om te bepalen of er mogelijk knelpunten in de personeelsvoorziening ontstaan. Veel baanopeningen in een beroep met een ruime arbeidsmarkt hoeft geen knelpunt of discrepantie op te leveren; één enkele vacature in een extreem krap beroep kan echter onvervulbaar blijken – en dus wel een (kwantitatief of kwalitatief) knelpunt opleveren. Er ontstaat pas een knelpunt indien de baanopeningen functies betreffen waarvoor het moeilijk is om personeel te krijgen. De verwachte baanopeningen worden daarom vergeleken met landelijke gegevens van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). De bedrijfsspecifieke uitkomst van verwachte baanopeningen per beroepsgroep vergelijken we met de beroepsspecifieke verwachting van krapte uit de meest recente vijfjarige (landelijke) arbeidsmarktprognose van het ROA. Dat geeft een indicatie van mogelijke toekomstige discrepanties (personeelsvoorzienings- en kwalificatieproblemen).

3.2 Kernbegrippen in het model

Voor een dataverzamelmethode die tot doel heeft actuele en toekomstige arbeidsmarkt knelpunten in kaart te brengen vormen de vier begrippen uit figuur 1, aangevuld met enkele begrippen die vanuit het perspectief van werkgevers belangrijk zijn, het vertrekpunt. De kernbegrippen zijn als volgt gedefinieerd (Box 1).

Huidige arbeidsplaatsenstructuur (HAS) = Het aanwezige (vervulde en niet-vervulde) aantal structurele arbeidsplaatsen, per functie gespecificeerd naar benodigd aantal fte en opleidingsvereiste (niveau en richting) dat nodig is voor de activiteiten die een bedrijf wil uitvoeren met het oog op missie en doelen van het bedrijf.

Huidige personeelsbezetting (HPB) = De medewerkers die de arbeidsplaatsen vervullen, per medewerker gespecificeerd naar het aantal fte dat de medewerker werkzaam is, de basis van het dienstverband (intern, extern, zzp), geboortedatum en geslacht.

Toekomstige personeelsbezetting (TPB) = Het verwachte aantal interne medewerkers dat over 5 jaar is overgebleven van de huidige bezetting, gespecificeerd naar aantal fte. Dit is gelijk aan de huidige personeelsbezetting (HPB, alleen interne medewerkers) minus de geschatte mutaties door pensionering en overige uitstroom.

Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur (TAS) = Geschatte aantal arbeidsplaatsen, per functie gespecificeerd naar benodigde aantal fte, opleidingsniveau en opleidingsrichting, dat nodig is voor het uitvoeren van over 5 jaren verwachte activiteiten door het bedrijf.

Arbeidsmarktdiscrepanties vanuit het perspectief van de werkgever:

- Actuele arbeidsmarktdiscrepanties = HPB - HAS (zie pijl 1 in figuur 1). Ofwel: de huidige personeelsbezetting komt niet overeen met de huidige arbeidsmarktplaatsenstructuur. Typering: personeelsvoorzieningsprobleem of benuttingsprobleem.
- Toekomstige baanopeningen = TAS - TPB (zie pijl 4 in figuur 1). De verwachte veranderingen in het zittende personeelbestand in combinatie met de toekomstige arbeidsplaatsenstructuur schetsen het te verwachten aantal baanopeningen dat het bedrijf de komende jaren naar verwachting zal moeten invullen.
- Confrontatie baanopeningen met beroepsspecifieke verwachting van krapte uit de meest recente vijfjarige (landelijke) arbeidsmarktprognose van het ROA.

Box 1: Definitie van kernbegrippen.

Bronnen: Van Lieshout et al. (2013); Van Lieshout et al. (2016)

Het dataverzamelformat is in Excel opgebouwd. De reden dat voor Excel is gekozen is dat dit format bij werkgevers (personeelsfunctionarissen en/of directie MKB) het meest bekend is, zodat ze het bestand zelf kunnen (her)gebruiken.² De begrippen uit Box 1 vormen de kern van het Excelformat. Op drie niveaus worden gegevens vastgelegd, zie Box 2.

Bedrijfsniveau:

- Naam van het bedrijf
- SBI³-code, als aanduiding van de sector
- Het gemiddelde uitstroompercentage (exclusief pensionering) in de ervaring van het bedrijf

Op functieniveau binnen elk bedrijf:

- De functienaam
- De bijbehorende functiecode op basis van de ISCO-08⁴
- Het huidige aantal arbeidsplaatsen in fte's
- Het vereiste opleidingsniveau, en
 - de CREBO/CROHO⁵-code behorende bij deze opleiding
 - de opleidingsnaam behorende bij deze code
- Het toekomstige aantal arbeidsplaatsen in fte's
- Het toekomstige verwachte vereiste opleidingsniveau, en
 - de CREBO/CROHO-code behorende bij deze opleiding
 - de opleidingsnaam behorende bij deze code
- De ITKB. Dat is de Indicator voor Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep die het ROA tweejaarlijks berekend.
- Een typering van het knelpunt, lopend van geen, via vrijwel geen, enige, naar groot of zeer groot.

Op werknemerniveau binnen elk bedrijf:

- Het aantal fte dat de werknemer voor het bedrijf werkt
- De aard van het dienstverband met het bedrijf, namelijk:
 - intern, geregistreerd als werknemer van het bedrijf
 - extern, van elders tijdelijk ingehuurd en geregistreerd als werknemer bij een ander bedrijf
 - zzp'er, werkzaam als zelfstandige en tijdelijk ingehuurd door het bedrijf
- Geboortedatum (alleen voor de interne medewerkers)
- Geslacht (alleen voor de interne medewerkers)

Box 2: Opbouw van Excelformat

Box 2 laat zien dat per bedrijf op drie niveaus gegevens worden vastgelegd. Voor elke functie worden gegevens zoals functienaam, benodigde fte en typisch vereiste opleidingsachtergrond (richting en niveau) opgenomen in het bestand. Daarnaast worden op bedrijfsniveau ook andere gegevens vastgelegd, bijvoorbeeld de bedrijfstak of sector gecodeerd volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI-code) en het gemiddelde uitstroompercentage. Vervolgens worden per werknemer gegevens vastgelegd zoals omvang van de aanstelling, aard van het dienstverband (intern, extern of zzp'er), leeftijd en geslacht.

3.3 Dataverzameling

Voor de uitvoering van de dataverzameling is gekozen voor een gefaseerde werkwijze. Belangrijk bij deze gefaseerde aanpak is dat een werkgever, voordat het instrument wordt aangeboden, zich bewust wordt van het belang van een goed inzicht in de actuele en toekomstige personeelsvraag voor een goede personeelsplanning. Als een werkgever eenmaal dit inzicht heeft en bereid is mee te werken, kan worden overgegaan tot het data verzamelen. In principe gebeurde dat in drie sessies.

1. De onderzoeker geeft in een eerste gesprek met het bedrijf een toelichting op het in te vullen Excelformat en er worden afspraken gemaakt over gegevensaanlevering. Daarna vult het bedrijf zelf de gegevens ten aanzien van de huidige arbeidsplaatsen en personeelsbezetting (HAS en HPB) op het Excelformat in.
2. Vervolgens vindt in een tweede sessie een interview plaats door een onderzoeker met een (HR-)manager van het bedrijf over het tot dan toe ingevulde Excelformat (HAS en HPB). Eventuele onduidelijkheden worden opgehelderd en zo nodig worden de gegevens in het format verbeterd. Tevens worden aspecten toegelicht die van belang kunnen zijn voor het inschatten van de toekomstige arbeidsplaatsen (TAS) en ontvangen de bedrijven een instructie voor hoe zij tot die inschatting kunnen komen. Vervolgens gaan de bedrijven op een door henzelf gekozen wijze aan de slag om tot een inschatting van de TAS te komen en vullen die in op het Excelformat.
3. In de derde sessie worden de uitkomsten (aantal baanopeningen en mate van verwachte knelpunten) en nog eventuele vragen over de data besproken. De baanopeningen berekent de onderzoeker op basis van de door het bedrijf ingevulde gegevens. Om te bepalen in hoeverre een baanopening een knelpunt kan opleveren wanneer het bedrijf deze zou willen invullen, confronteert de onderzoeker het bedrijfsspecifieke aantal per beroepsgroep met de beroepsspecifieke verwachting van krapte uit de meest recente vijfjarige (landelijke) arbeidsmarktprognose van het ROA.



4 Deelname Baanopeningenmonitor

Deelname aan de Baanopeningenmonitor stond open voor alle werkgevers uit de arbeidsmarktregio Groningen. Aan de Baanopeningenmonitor is bekendheid gegeven via een brochure, de website en andere publicitaire uitingen van het lectoraat en het Centrum voor Ondernemerschap, een door studenten van de Academie Minerva gemaakt informatiefilmpje, presentaties voor werkgeverssamenwerkingsverbanden en mailing. Werkgevers (bedrijven) konden zichzelf via een online aanmeldingsformulier aanmelden. In de informatie over het onderzoek werd aangegeven hoe personeelsplanning beter kan als deze door feiten zou worden onderbouwd, en dat een goede gegevensbasis zou kunnen bijdragen aan een versterking van de personele bezetting en het voorkomen van personeelsvoorzienings- en/of kwalificatieproblemen.

Het resulterende databestand betreft dus geen aselecte steekproef van de populatie van alle werkgevers in de regio. Dit project is immers niet bedoeld om een voorspelling te doen van de totale arbeidsmarkt over 5 jaar en representativiteit was dan ook geen doel. Het project is bedoeld om werkgevers die verwachten dat zij in de toekomst mogelijk knelpunten in de personeelsvoorziening krijgen te helpen die in beeld te brengen en de resultaten bedrijfs overstijgend te aggregeren. Het doel was om zo dreigende specifieke knelpunten op de regionale arbeidsmarkt op te sporen, zodat de regionale arbeidsmarktactoren daarop preventief actie kunnen ondernemen. De Baanopeningenmonitor beschouwden wij als geslaagd als de signalering van mogelijke knelpunten zou leiden tot preventieve acties, als gevolg waarvan de knelpunten in de toekomst niet of in mindere mate optreden. Er zou in dat geval sprake zijn van een self-denying prophecy (Lieshout et al., 2016, p.13).

Uiteindelijk hebben zich 119 bedrijven gemeld voor de Baanopeningenmonitor. Daarvan hebben we met 69 bedrijven de dataverzameling volledig doorlopen. Met twee bedrijven konden we de verzameling niet volledig afronden, maar leverde dat voldoende relevante data voor de overkoepelende analyse. In totaal

levert dat een onderzoekdatabase op met data van 71 bedrijven. Met de overige 48 bedrijven hebben we tenminste een eerste gesprek gehad, of zijn we heel ver gekomen met de dataverzameling. Maar uiteindelijk is bij hen – om het bedrijf moverende redenen, zoals tijdgebrek of personele mutaties – de dataverzameling binnen de projectperiode niet ver genoeg gevorderd om deze in het databestand mee te kunnen nemen. Bovenop de in dit project verzamelde data van 71 bedrijven hebben we de beschikking over vergelijkbare data van 37 andere bedrijven uit de arbeidsmarktregio Groningen, die op dezelfde wijze in een ander project zijn verzameld in dezelfde periode. De uiteindelijke onderzoekdatabase waarover we in dit rapport verslag doen bestaat daarmee uit data van 108 bedrijven uit de arbeidsmarktregio Groningen.

Zoals eerder aangegeven konden alle bedrijven uit de arbeidsmarktregio Groningen die interesse hadden zich aanmelden. De deelnemende bedrijven zijn afkomstig uit diverse sectoren, onder andere de (proces)industrie, scheepsbouw, ICT, zakelijke dienstverlening, zorg, onderwijs en (semi)overheid. De deelnemende bedrijven waren gemiddeld wat groter dan vooraf verwacht, waardoor gemiddeld meer onderzoekstijd per bedrijf nodig was dan vooraf ingeschat. Daarnaast bleek anders dan verwacht ook bij kleinere bedrijven sprake van een grote verscheidenheid aan functies en kostte dat gemiddeld iets meer onderzoekstijd. In de meeste gevallen hebben we data voor het hele bedrijf en haar functies verzameld. Een beperkt aantal grotere bedrijven had alleen behoefte aan dataverzameling voor één of enkele afdelingen (daar waar knelpunten te verwachten waren).

De bedrijven reageerden positief op hun deelname. De werkwijze met het Excelformat en het stapsgewijs invullen blijkt goed te werken. De reden voor bedrijven om mee te doen is veelal omdat ze bezig zijn met strategische personeelsplanning. Het aanleveren van de data voor het onderzoek helpt hen om naar de toekomst te kijken en deze in kaart te brengen. Ook zijn de bedrijven geïnteresseerd in de overkoepelende analyse en willen daar met hun deelname aan bijdragen. Vooral bedrijven in sectoren waar knelpunten dreigen zoals de ICT en techniek willen weten wat de verwachtingen zijn voor de regionale arbeidsmarkt in hun sector.



5 Bevindingen op bedrijfsniveau

5.1 Inleiding

Omwillen van de vertrouwelijkheid presenteren we in deze paragraaf slechts globaal (en vanzelfsprekend anoniem) de belangrijkste uitkomsten op bedrijfsniveau. De bedrijven zelf zijn in bezit van hun data, en kunnen die zelf desgewenst wel met anderen delen. Zoals in de vorige paragraaf gemeld, hebben we uiteindelijk de beschikking over data van 108 bedrijven uit de arbeidsmarktregio Groningen. Bij 2 daarvan hebben we echter enkel data over de huidige arbeidsplaatsenstructuur en personeelsbezetting, maar geen inschatting van de toekomstige. De meeste bedrijven hebben hun hele arbeidsorganisatie in ons onderzoek betrokken. Tien bedrijven hebben enkel hun ICT-gerelateerde banen in kaart laten brengen, en nog een enkel ander bedrijf heeft eveneens niet het gehele bedrijf maar een deel in het onderzoek betrokken.

5.2 Huidige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en arbeidsmarktdiscrepanties

Over de 108 bedrijven gezamenlijk bedraagt de totale huidige arbeidsplaatsenstructuur (HAS) 11.261,9 fte. Per bedrijf gemiddeld komt dat neer op een HAS van 104,3 fte. De grootste HAS bij een bedrijf is 825,8 fte. De kleinste 2 bedrijven hebben op het moment van onderzoek een HAS van 0,5 fte; er deden immers juist ook start-ups en grow-ups mee in dit project, om zich te oriënteren op hun toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling.

Het huidige personeelsbestand (HPB) over de 108 bedrijven samen was 11.350,3 fte. Daarbij gaat het niet alleen om het interne personeel (al is dat wel de hoofdmoot), maar ook eventuele externe arbeidskrachten plus eventuele zzp'ers. Per bedrijf gemiddeld komt dat neer op een HPB van 105,1 fte. De grootste HPB is 826,6 fte. De grootste 5 bedrijven naar HAS zijn ook de grootste bedrijven gemeten in HPB.

De kleinste 2 bedrijven naar bezetting hebben elk een HPB van 0,5 fte (en zijn dezelfde bedrijven die ook een HAS van 0,5 hadden).

Externe schil

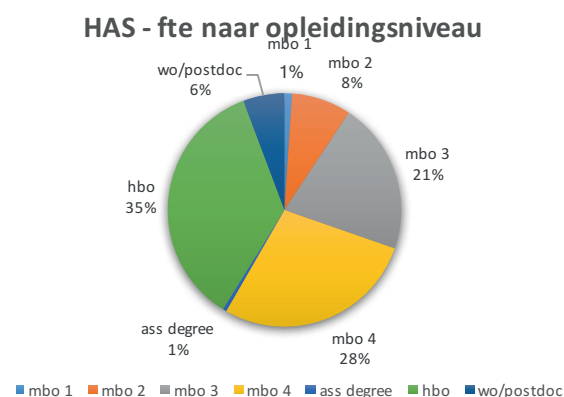
55 bedrijven hebben enkel personeel in loondienst en geen enkele externe of zzp'er in hun HPB. Het grootste aantal externen/zzp'ers bij een bedrijf is 483,3 fte. Bij 5 bedrijven is iets meer dan 50% van hun personeel extern; bij 12 bedrijven ligt het percentage externen tussen de 20% en 50%; 18 bedrijven hebben tussen de 10 tot en met 20% externen in dienst; en nog eens 18 bedrijven hebben dus tussen de 0 tot en met 10% externen in dienst. Gemiddeld per bedrijf komt dat alles neer op dat 15,6% van de HPB uit externen (incl. zzp'ers) bestaat.

Opleidingsniveau

Grafiek 1 laat voor de huidige totale arbeidsplaatsenstructuur van alle 108 bedrijven de verdeling naar opleidingsniveau zien. Het betreft het opleidingsniveau dat een werkgever op dit moment voor de betreffende functie vraagt. De verdeling laat zien dat er voor relatief veel arbeidsplaatsen een hoger opleidingsniveau wordt gevraagd. Het is duidelijk dat onze dataset op dit punt natuurlijk niet representatief is voor de hele regionale arbeidsmarkt. Dat is conform verwachting; er hebben immers juist bedrijven mee gedaan die krapte vrezden, en dat geldt wat vaker voor beroepen die een hoger opleidingsniveau vragen. Een aantal grotere bedrijven heeft om die reden ook alleen hun ICT-afdeling in het

onderzoek betrokken en dat betreft over het algemeen functies waarvoor een hoger opleidingsniveau wordt gevraagd.

Voor ruim een derde (35%) van het totale aantal arbeidsplaatsen in onze dataset is hbo het gevraagde opleidingsniveau. Daarna is met 28% mbo 4 het meest gevraagde opleidingsniveau en vervolgens mbo 3 met 21%.



Grafiek 1: HAS naar opleidingsniveau

Huidige arbeidsmarktdiscrepanties

In totaal is er dus op het moment van onderzoek sprake van een kleine boventalligheid van personeel – op dit moment hebben de 108 bedrijven in totaal 84,4 fte meer in dienst dan ze normaliter op het moment nodig denken te hebben. Dit saldo is echter minder interessant, omdat overschotten bij het ene bedrijf de tekorten bij het andere niet oplossen (en vice versa). Het totaal aantal ‘boven formatie’ bij bedrijven waar de HPB hoger is dan de HAS is 215,7 fte; het totaal ‘niet ingevuld’ bij bedrijven waar de HAS hoger is dan de HPB is 127,3 fte.

Hoewel op het moment van onderzoek er bij de meeste bedrijven een redelijk evenwicht tussen HAS en HPB is, zijn er 23 bedrijven met actuele discrepanties tussen vraag en aanbod van 5% of meer. Bij 10 daarvan gaat het echter om minder dan 2 fte totaal. Bij een klein bedrijf is een enkele vacature (of boventalligheid) immers al snel een hoog percentage. In het bijzonder bij start- of grow-ups past het in de normale ontwikkeling dat men al wel een idee heeft van de arbeidsplaatsenstructuur voor de huidige fase, maar die nog niet volledig heeft ingevuld. Bij de resterende 13 bedrijven (met een overschot of tekort van meer dan 5% en 2 fte) gaat het bij 8 bedrijven om een tekort aan mensen, bij 5 om boventalligheid. Bedenk dat niet al deze discrepanties problematisch zijn. In veel

gevallen is er toevallig net iemand vertrokken en loopt de sollicitatieprocedure voor de opvolging nog. Of kan de een functionaris bij het bedrijf blijven werken, maar zal de functie na diens vertrek komen te vervallen.

Het grootste aantal niet ingevulde functies bij een bedrijf is 29,2 fte. Dan zijn er nog 3 bedrijven waarbij dat aantal tussen de 10 en 13 fte ligt. Omgekeerd zijn er 4 bedrijven met meer dan 10 fte aan HPB boven hun HAS. Het grootste aantal is 111,7 fte; de op een na grootste bedraagt 43,9 fte, de andere 2 liggen rond de 15 fte. Bij dat bedrijf met de grootste discrepantie (van 111,7 fte) is niet sprake van een knelpunt. Het bedrijf verwacht op termijn niet te groeien en stelt haar HAS daarom niet naar boven bij; maar op dit moment is er genoeg werk voor alle personen die bij dit bedrijf in dienst zijn. En het bedrijf heeft een voldoende flexibele schil om, als het werk afneemt, haar bezetting aan te passen.

5.3 Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en baanopeningen

106 van de 108 bedrijven hebben een inschatting gemaakt van hun toekomstige vraag naar arbeid over 5 jaar. Op grond van de leeftijd van zittende werknemers en de typische uitstroom van personeel in de onderneming om andere redenen hebben we bekeken wat er naar verwachting van het huidige personeelsbestand (alleen de interne medewerkers) over 5 jaar nog resteert. Confrontatie van die twee gegevens levert het verwachte aantal baanopeningen op, dat ergens in de komende 5 jaar vrij komt en mogelijk vervuld zal moeten worden.

Verwachte groei en krimp: absoluut

De 106 bedrijven gezamenlijk verwachten over 5 jaar 11.045,2 fte aan personeel nodig te hebben. Dat correspondeert voor deze bedrijven met een groei van de totale werkgelegenheid van 180,6 fte. Die 180,6 fte is de resultante van een groei van 1.024,1 fte bij bedrijven die verwachten te groeien, en een krimp van 843,5 fte van bedrijven die verwachten te krimpen. Per bedrijf is de kleinste TAS 1,0 fte (bij 4 bedrijven die elk ook een HAS van 1,0 fte hebben)⁶. De grootste verwachte TAS is 879,1 fte. De top 5 van bedrijven qua grootte is redelijk constant.

Sommige bedrijven krimpen, andere groeien of blijven gelijk. Van de 106 bedrijven zijn er meer bedrijven (65) die verwachten te groeien dan te krimpen (31). 10 bedrijven verwachten dat de werkgelegenheid precies gelijk blijft. Van de bedrijven die verwachten te groeien, verwachten er 8 dat de werkgelegenheid met meer dan 50 fte groeit de komende 5 jaar. De (in absolute zin) grootste verwachte werkgelegenheids groei bij een bedrijf is 82,4 fte. Van de bedrijven die verwachten

te krimpen, verwachten 6 bedrijven dat de werkgelegenheid met meer dan 50 fte daalt. De grootste verwachte krimp is 127,0 fte.

Verwachte groei en krimp: relatief

De grootste verwachte groei in relatieve zin zit (natuurlijk) bij kleine start-ups of grow-ups. Wie op dit moment met 0,5 fte persoon werkt met een verwachting over 5 jaar een vraag naar personeel van 76 fte te hebben, verwacht een werkgelegenheids groei van maar liefst 15.200%. De nummer 2 en 3 zijn eveneens nu nog erg kleine bedrijven, die beiden verwachten met ruim 1.000% te groeien. (In absolute zin gaat het daar om respectievelijk 50,5 fte en 5,9 fte verwachte groei). Er zijn in totaal 20 bedrijven die meer dan 100% groei verwachten; de grootste daarvan in termen van huidige werkgelegenheid heeft een HAS van 67,3 fte, terwijl de andere 19 bedrijven een HAS van 14,7 fte of kleiner hebben.

De grootste verwachte krimp in relatieve zin bij een bedrijf is 58,0%, met 33,3% en 28,8% als nummer 2 en 3. Krimp betekent overigens niet altijd per definitie dat de werkgelegenheid naar verwachting geheel verdwijnt; er kan (mede) sprake zijn van een beslissing om een activiteit uit te besteden aan een ander bedrijf.

Verwachte pensioneringen

Het toekomstig personeelsbestand (TPB) is in onze aanpak per definitie lager dan de HPB. We willen immers juist inventariseren waar de komende periode baanopeningen ontstaan. De TPB is de HPB, minus de werknemers die op grond van hun leeftijd naar verwachting de komende 5 jaar met pensioen gaan, minus een inschatting van het overige verloop in het bedrijf (door het bedrijf geschat op basis van eigen ervaring).

Er zijn 43 bedrijven waar geen enkele pensionering verwacht wordt⁷. Het grootste aantal verwachte pensioneringen bij een bedrijf in absolute zin is 64,1 fte. Over het totale bestand gaat 4,3% de komende 5 jaar met pensioen. Bij 2 kleine bedrijven gaat naar verwachting 100% met pensioen, omdat de ene respectievelijk beide medewerkers de 67-jarige leeftijd zullen bereiken. Uitgezonderd deze 2 bedrijven is het hoogste pensioneringspercentage 12,1% (bij een middelgroot bedrijf).

Verwachte overige uitstroom

De verwachte overige uitstroom van werknemers de komende 5 jaar bij bedrijven varieert van 0 fte (bij de twee eerder genoemde bedrijven waar 100% naar verwachting al met pensioen gaat) tot 323,4 fte (bij het grootste bedrijf in ons bestand). Over het totale bestand (106 bedrijven) gaat het gemiddeld om een overige uitstroom van 22,5 % over 5 jaar, dus 4,5% per jaar. Er zijn echter bedrijven die (in veel gevallen vanwege een groot aantal tijdelijke contracten) een relatief bijzonder hoge uitstroom verwachten: 13 bedrijven verwachten een overige

uitstroom van gemiddeld 10% of meer per jaar. De 'topper' verwacht maar liefst een uitstroom van 95,4% over 5 jaar (19,1% per jaar); begrijpelijkerwijs is bij dit bedrijf nauwelijks pensionering te verwachten (1,34%).

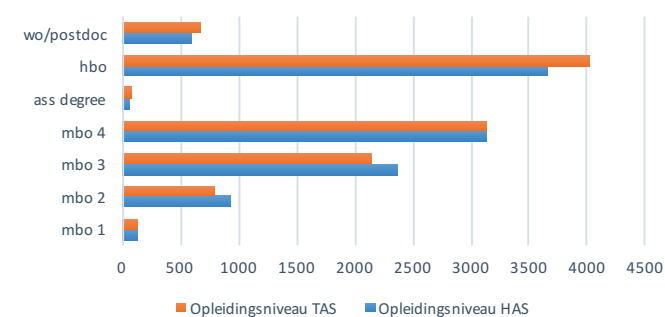
Externe schil

Naast pensionering en overige uitstroom van personeel is een derde mogelijke reden voor het ontstaan van baanopeningen het vrij komen van arbeidsplaatsen die nu door externe inhuur van zzp'ers of andere bedrijven worden bezet. Deze externe schil hebben we al kort in paragraaf 5.2 geschetst. In principe lopen dergelijke contracten nooit langer dan 5 jaar, dus we gaan er van uit dat al deze arbeidsplaatsen tenminste 1 keer opnieuw bemenst zullen worden de komende 5 jaar.

Opleidingsniveau

Grafiek 2 brengt de ontwikkeling in kaart van het gevraagde opleidingsniveau van de arbeidsplaatsen. Per opleidingsniveau is het gevraagde aantal fte aan huidige en toekomstige arbeidsplaatsen (HAS en TAS) weergegeven. We hebben van 106 bedrijven in ons bestand informatie over zowel de HAS en de TAS. We zien dat het aantal arbeidsplaatsen met een hoger opleidingsniveau groeit. Voor alle niveaus vanaf mbo 4 en hoger neemt het aantal arbeidsplaatsen toe, waarbij de toename voor hbo en vervolgens voor wo/postdoc het grootste is. Het aantal arbeidsplaatsen waarvoor mbo 2 of 3 wordt gevraagd neemt af. Tot zover is het beeld dus redelijk conform verwachting. Opvallend is dat in ons bestand het aantal arbeidsplaatsen op het laagste opleidingsniveau (tot en met mbo1) groeit. Het gaat echter om kleine aantallen functies en bedrijven.

HAS en TAS: fte naar opleidingsniveau



Grafiek 2: Ontwikkeling opleidingsniveau

Verwachte baanopeningen

Dat alles resulteert in een saldo van aantal verwachte baanopeningen over al deze bedrijven van 4.662,4 fte. Bij slechts 3 bedrijven is per saldo over 5 jaar nog sprake van (potentiële) boventaligheid, in die zin dat de verwachte personeelsbezetting hoger is dan het aantal arbeidsplaatsen (met respectievelijk 28,3 fte, 17,7 fte en 8,9 fte, totaal 54,9 fte). Bij de overige 103 bedrijven ontstaat in totaal naar verwachting 4.717,3 fte aan baanopeningen. Het grootste aantal bij 1 bedrijf is 845,1 fte. Dit is een uitschieter, die te maken heeft met een ruim gebruik van externe inhuur en flexibele contracten. Het op één na hoogste aantal baanopeningen per bedrijf is 259,1 fte.

Het aantal baanopeningen schetst de dynamiek van de arbeidsmarkt en laat zien dat er meer beweging is dan we vaak denken. Een baanopening betekent niet dat er een tekort aan personeel dreigt. We hebben immers rekening gehouden met overige uitstroom en met het aflopen van contracten van externe inhuur. Er is mogelijk 2.548,4 fte aan overige uitstromers en zo'n 1.600 fte⁸ aan externen beschikbaar (naast jongeren en zij-instromers op de arbeidsmarkt). Als die allemaal beschikbaar zouden blijven voor betaald werk, resteert een saldo van zo'n 500 fte aan baanopeningen, waar nieuwe instroom (van jonge afgestudeerden, werklozen of herintreders) voor nodig is.

Dergelijke saldi per bedrijf of over het totaal missen echter het punt dat een uitstromende (of werkloze) loodgieter niet een programmeursbaan kan invullen. Een bedrijfsopstijgende blik per beroepsgroep leert ons veel meer over de richting van de dynamiek op de arbeidsmarkt en de kansen en bedreigingen in termen van werkgelegenheid. Daarom zoomen we in de volgende paragraaf op het beeld per beroep in.



6 Bevindingen op beroepsniveau

6.1 Inleiding

Voor het in kaart brengen van de beroepen is per bedrijf informatie verzameld over de aanwezige functies. Omdat werkgevers verschillende benamingen kunnen geven voor vergelijkbare functies, hebben de onderzoekers de aangegeven functies gecodeerd conform de International Standard Classification of Occupations (ISCO). De ISCO is een internationale indeling van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. De ISCO wordt gebruikt door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en in (internationaal vergelijkend) onderzoek in statistieken over beroep. Door in het onderzoek deze codering te hanteren kunnen de gegevens van de bedrijven overkoepelend vergeleken worden. Het maakt eventueel ook vergelijking mogelijk met andere landelijke, regionale en internationale gegevens. De ISCO-indeling onderscheidt 4 niveaus van meer naar minder gedetailleerd. Het vierde niveau is het meest gedetailleerd, de zogeheten unit-groups met een 4-digit code, in totaal 436. Vervolgens zijn er 130 minor groups met een 3-digit code, dan 43 sub-major groups met een 2-digit code, en tenslotte 10 major groups met 1-digit code. In ons onderzoek hebben we de beroepen gespecificeerd op het meest gedetailleerde, vierde niveau.

In ons bestand komen bij deze 106 bedrijven functies voor die corresponderen met 194 ISCO unit groups. Bijlage 1 presenteert de belangrijkste cijfers van ons model voor al die beroepen. Natuurlijk gaat het bij veel van die beroepen om relatief kleine aantallen functies (en beroepsbeoefenaren) bij slechts één of enkele bedrijven. Het gemiddelde aantal huidige arbeidsplaatsen per beroep in ons bestand is 56,0 fte. We concentreren ons in dit hoofdstuk vanzelfsprekend op de beroepen waar we grotere aantallen functies bij meerdere bedrijven (nu en/of in de toekomst) waarnemen; gegevens van beroepen met kleine aantallen, en beroepen die bij slechts een enkel bedrijf in ons bestand voor komen, bieden te weinig basis voor algemenere beschouwingen. Met die kanttekeningen kan de lezer in de bijlage de kerninformatie over unit groups vinden

waarin tenminste 50 fte aan HAS in ons bestand zit. We gebruiken in het vervolg voor deze ISCO 'unit groups' de Nederlandse term 'beroepen'.

6.2 Huidige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en arbeidsmarktdiscrepanties

Er zijn 4 beroepen die op dit moment nog niet bij onze bedrijven in hun arbeidsplaatsenstructuur voorkomen (en dus een totale HAS van 0,0 fte kennen), maar waar wel in de toekomst bij tenminste 1 bedrijf in ons bestand (en vaak ook niet meer) een bij dat beroep behorende functie zal ontstaan. Een overzicht van de top 5 beroepen met de meeste arbeidsplaatsen is opgenomen in tabel 1.

Beroep	HAS (fte)
Callcentermedewerker inkomende berichten	950,4
Systeemanalisten	447,3
Bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie	365,0
Systeembeheerders	343,2
Softwareontwikkelaars	327,8

Tabel 1: Top 5 beroepen met de meeste arbeidsplaatsen

De top 5 naar bezetting (HPB) is vergelijkbaar; alleen prijkt dan het beroep kinderverzorger (met 329,5 fte) net in de top 5 (in plaats van de softwareontwikkelaars, dat dan net buiten de top 5 valt).

Externe schil

Er zijn 98 beroepen waarin bij onze bedrijven helemaal geen externen (inclusief zzp'ers) voorkomen. De top 5 beroepen (in absolute aantallen) wat betreft het aantal externen in de personeelsbezetting zijn callcentermedewerkers inkomende berichten (514,6 fte); softwareontwikkelaars (133,3 fte); timmerlieden (114,1 fte); systeemanalisten (95,5 fte) en systeembeheerders (72,4 fte).

Huidige arbeidsmarktdiscrepanties

Als we de HAS met de HPB vergelijken is het beroep waar de grootste discrepantie bestaat in de vorm van een hogere HPB dan HAS: timmerlieden. Dat 'overschot' aan personeel komt echter geheel voor rekening van 1 bedrijf. Dat bedrijf verwacht een constante vraag naar timmerlieden – de TAS is nagenoeg gelijk aan de HAS. Op dit moment heeft men echter meer werk (een piek) – voldoende voor al die mensen die in nu dienst zijn. Een aanzienlijk deel daarvan wordt gevormd door externe inhuur zodat het bedrijf toekomstige krimp in het opdrachtportfolio kan managen door externe contracten niet te verlengen. Er is dus wel een discrepantie

tussen HAS en HPB, maar geen knelpunt of probleem voor deze werkgever op dit moment. Het op één na grootste 'overschot' komt voor in het beroep informatieverstrekkers (32,0 fte), en ook hier is het geheel te herleiden op 1 bedrijf, waar de externe schil (33,9 fte) voldoende is om de eventuele boventalligheid te managen. Ook bij de volgende twee beroepen met een overschot aan HPB boven de HAS (bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie en loodgieters) is de externe schil in principe groot genoeg om de boventalligheid te managen.

Kijken we naar de beroepen waar er meer vraag naar personeel is dan bezetting, dan wordt de top 3 gevormd door ICT beroepen: softwareontwikkelaars (20,7 fte), netwerkspecialisten (13,5 fte) en systeembeheerders (12,4 fte). Het ROA (2015) voorspelt in haar laatste vijfjarige arbeidsmarktprognose voor softwareontwikkelaars en netwerkspecialisten enige knelpunten in de personeelsvoorziening en voor softwareontwikkelaars zelfs grote knelpunten: dat er nu al in onze regio enige vacatures open staan in deze beroepen hoeft dus niet te verbazen, en de knelpunten zullen zich mogelijk ook niet vanzelf oplossen.

6.3 Toekomstige arbeidsplaatsenstructuur, personeelsbestand en baanopeningen

Ook in de toekomst is het grootste beroep (in termen van TAS) in ons bestand nog de callcentermedewerker (1.013,6 fte). Daarna volgen nog steeds de systeemanalisten (359,6 fte) en het bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie (358,2 fte). De kinderverzorgers zijn nu naar grootte het vierde beroep (342,7 fte) en de softwareontwikkelaars zijn nog steeds nummer 5 (335,6 fte).

Verwachte groei en krimp

Opvallend is dat een paar ICT beroepen bovenaan prijken als we kijken waar – in ons bestand – de vraag naar arbeid lijkt af te nemen. De top 3 krimpberoepen in ons bestand zijn systeembeheerders (96,3 fte); financieel- en beleggingsadviseurs (87,9 fte) en systeemanalisten (87,7 fte). Bij de financieel- en beleggingsadviseurs is de informatie van minder dan 5 bedrijven afkomstig; maar een terugloop in dat beroep past wel in het beeld van recente reorganisaties in de financiële sector en de effecten van digitalisering in die branche.

De informatie over de systeembeheerders komt van tientallen bedrijven. Dit beroep krimpt bij meer bedrijven (totaal 109,2 fte) dan het groeit (totaal 12,9 fte). Er zijn 3 bedrijven waar de werkgelegenheid in dit beroep naar verwachting tussen de 15 en 50

fte krimpt. Bij de overige bedrijven is sprake van een gelijkblijvende vraag of een kleine (← +/- 5 fte) krimp of groei.

Ook bij de systeemanalisten komt de informatie van tientallen bedrijven. Er zijn ongeveer even veel bedrijven die verwachten dat hun werkgelegenheid in dit beroep krimpt of groeit. Maar de totaal verwachte krimp (113,3 fte) is veel hoger dan de totaal verwachte groei (totaal 25,6 fte). Dat komt onder meer omdat hier 2 bedrijven zijn waar de werkgelegenheid in dit beroep naar verwachting flink krimpt (tussen de 30 en 70 fte).

De grootste groeiers in absolute aantallen zijn de beroepen medewerkers kredieten en leningen (141,9 fte), applicatieprogrammeurs (85,0 fte), callcentermedewerkers inkomende berichten (63,3 fte) en assembleurs (niet elders geassocieerd) (62,0 fte). Bij medewerkers kredieten en leningen, de applicatieprogrammeurs en assembleurs komt de informatie van minder dan 5 bedrijven. Zeker bij de applicatieprogrammeurs past groei wel in het beeld in de media en recent onderzoek. Bij de callcentermedewerkers groeit de vraag in 80% van de bedrijven, maar zal die mogelijk voor een belangrijk deel vorm krijgen als externe schil.

Verwachte pensioneringen

Er zijn 91 beroepen waar in ons bestand geen enkele pensionering wordt verwacht (vanzelfsprekend zijn dit met name beroepen waarvan we slechts weinig functies bij een enkel bedrijf in ons bestand hebben). De top 5 wat betreft het aantal verwachte pensioneringen wordt gevormd door de beroepen procestechnicus (28,7 fte); toezichhoudend personeel in de bouwnijverheid (26,0 fte); bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van papierpulp en papier (22,0 fte); systeemanalisten (19,8 fte) en bouwelektriciens (18,0 fte).

Verwachte baanopeningen en discrepanties

Er zijn relatief weinig beroepen waar over 5 jaar per saldo nog meer mensen uit het huidige personeelsbestand werkzaam lijken te zijn bij de deelnemende bedrijven dan ze op dat moment nodig hebben: het zijn in totaal 18 beroepen.

Het absoluut grootste aantal 'boventalligen' is 13,6 fte in het beroep 'financieel- en beleggingsadviseurs'. Bij dit beroep is zoals eerder genoemd de informatie van minder dan 5 bedrijven afkomstig. Maar een terugloop in dat beroep past wel in het beeld van recente reorganisaties in de financiële sector en de effecten van digitalisering op dit beroep. Alsdan zou de mobiliteit vanuit dit beroep naar andere beroepen de komende jaren moeten worden gestimuleerd om (mogelijk in werkloosheid resulterende) boventalligheid te voorkomen. Ditzelfde geldt voor het aan het vorige beroep verwante beroep verzekeringsagent en voor het beroep verkoopmedewerker: in ons bestand dreigt een mogelijke boventalligheid van tussen de 5 en 10 fte. Ook voor deze

beroepen komt de informatie van minder dan 5 bedrijven, maar past een terugloop wel in het recente beeld uit overig onderzoek en media. Alsdan is ook hier een hogere mobiliteit naar een ander beroep wenselijk.

Bij het beroep informatieverstrekker dreigt in ons bestand eveneens een mogelijke boventaligheid van tussen de 5 en 10 fte. Hier hebben we van 5 of meer bedrijven informatie en blijkt die eventuele boventaligheid overwegend te herleiden op 1 bedrijf met een meer dan voldoende externe schil om dat op te kunnen vangen.

Andere beroepen waar in absolute zin in ons bestand boventaligheid van tussen de 5 en 10 fte dreigt zijn: boekhoudkundig medewerkers; installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie; kassabedienden en kaartverkopers. Bij die laatste twee beroepen is de informatie weer van minder dan 5 bedrijven afkomstig. Over de boekhoudkundig medewerker hebben we van 5 of meer bedrijven informatie. In dat beroep ontstaat mogelijke boventaligheid bij meerdere bedrijven, waar ook geen externe schil is om dat te managen. Hier is de verwachte terugloop van werkgelegenheid dus zo groot dat deze waarschijnlijk niet met natuurlijk verloop kan worden opgevangen en er mobiliteitsbeleid gewenst is.

Let wel: we houden in deze cijfers geen rekening met de nieuwe instroom in deze beroepen de komende jaren. Bij de bedrijven in ons bestand zullen afgestudeerden in de hiervoor genoemde beroepen dus mogelijk moeilijker aan het werk komen.

Aan de andere kant van het spectrum zijn er 9 beroepen waar elk tenminste 100 fte aan baanopeningen lijkt te ontstaan de komende 5 jaar. Tabel 2 geeft een overzicht van de 5 beroepen met de meeste baanopeningen.

Beroep	Baanopeningen (fte)
Callcentermedewerkers	859,0
Softwareontwikkelaars	225,2
Vakspecialisten op het gebied van maatschappelijk werk	195,6
Systeemanalisten	182,9
Applicatieprogrammeurs	149,6

Tabel 2: Top 5 beroepen met de meeste baanopeningen.

Verreweg het grootste aantal baanopeningen ontstaat in het beroep callcentermedewerkers inkomende berichten: maar liefst 859,0 fte. Het gaat om 84,7% van de verwachte TAS. De belangrijkste reden hiervoor is het bijzonder hoge aandeel externen waar men in dit beroep mee werkt: 514,6 fte. Als die externen

allemaal in dit beroep willen (en kunnen) blijven werken, kunnen zij natuurlijk ook over 5 jaar nog in een belangrijk deel van al die baanopeningen voorzien. Waarschijnlijker is dat veel van hen door (willen) stromen naar een ander beroep en dat een groot deel van de baanopeningen wordt ingevuld door nieuwe instroom van (bijvoorbeeld) studenten, die in dit beroep een bijbaan naast de studie vinden.

Na deze uitschieter ontstaan naar verwachting de meeste baanopeningen in ons bestand in de volgende beroepen: softwareontwikkelaars (225,2 fte); vakspecialisten op het gebied van maatschappelijk werk (195,6 fte); systeemanalisten (182,9 fte); applicatieprogrammeurs (149,6 fte); medewerkers kredieten en leningen (144,15 fte); bedrijfs- en organisatieanalisten (128,7 fte); assembleurs niet elders geassocieerd (113,6 fte); maatschappelijk werkers en counselors (103,1 fte). Dat in deze lijst een groot aantal ICT-gerelateerde beroepen prijkt is niet verbazingwekkend; dat er ook een paar beroepen uit het sociaal domein prijken was minder verwacht. Voor de beroepen 'medewerkers kredieten en leningen' en 'assembleurs niet elders geassocieerd' hebben we van minder dan 5 bedrijven informatie en ontstaan de baanopeningen overwegend bij 1 bedrijf.

Voor de beide hierboven genoemde beroepen uit het sociaal domein hebben we van minder bedrijven informatie dan voor de genoemde ICT beroepen. Maar er zijn wel verschillende bedrijven die een redelijk aantal baanopeningen verwachten. Zij hebben het voordeel dat voor hun arbeidsmarktsegmenten geen krapte wordt verwacht, dus de kans dat zij die baanopeningen kunnen vervullen is naar verwachting een stuk groter dan voor de genoemde ICT beroepen.

ICT beroepen

Voor de ICT beroepen softwareontwikkelaars en systeemanalisten verwachten tientallen bedrijven allemaal baanopeningen en verwacht het ROA grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Bij de systeemanalisten kan het wellicht verbazen dat het beroep tegelijkertijd in de top 5 van krimp beroepen staat (de verwachte TAS is beduidend lager dan de HAS) en in de top 5 beroepen met de meeste verwachte baanopeningen. Beide dingen zijn tegelijk waar, omdat het beroep tegelijkertijd ook in de top 5 van verwachte uitstroom (exclusief pensionering) EN in de top 5 van externen prijkt. Ondanks de kleiner worden vraag naar systeemanalisten ontstaan er toch veel baanopeningen omdat er veel werknemers zullen vertrekken en er veel externen zijn wiens contract niet verlengd hoeft te worden. Als al die externen en vertrekkende werknemers wel in dit beroep zouden willen blijven werken, dan zal dat – althans bij de bedrijven die aan ons onderzoek mee deden – niet lukken – want dat zijn er samen meer dan het aantal verwachte baanopeningen. Het beroep applicatieprogrammeur komt in ons bestand bij minder dan 5 bedrijven voor, maar vertoont hetzelfde beeld als de andere zojuist genoemde ICT beroepen. Bij het beroep bedrijfs- en

organisatieanalisten hebben we weer van tientallen bedrijven informatie. Niet elk bedrijf, maar wel de grote meerderheid verwacht hier baanopeningen. Hier verwacht het ROA geen grote, maar wel enige knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers.

Naast deze vier grootste ICT beroepen hebben we ook naar andere ICT beroepen gekeken. We zien een gevarieerder beeld dan we hadden verwacht voor deze 13 ICT beroepen. In het hier en nu zijn er in deze beroepen relatief wat meer (nog) niet bezette banen dan in de rest van ons bestand: 3,3% van de functies in deze 13 ICT beroepen is op dit moment niet bezet, terwijl er nauwelijks sprake is van enige boventaligheid. In het hele bestand zagen we juist dat er bijna twee keer zo veel sprake is van boventaligheid als van openstaande functies. De grootste aantallen openstaande huidige functies vinden we in de beroepen softwareontwikkelaars (20,7 fte; 5,3%), netwerkspecialisten (13,5 fte; 7,8%) en systeembeheerders (12,4 fte; 3,6%).

7 beroepen groeien en 6 beroepen krimpen naar verwachting bij deze bedrijven de komende vijf jaar. Per saldo loopt de verwachte vraag voor deze 13 ICT beroepen bij deze 106 bedrijven zelfs met bijna 160 fte (zo'n 7,5%) terug de komende vijf jaar. We zien echter dat veel van de krimp te herleiden is op slechts 3 grotere werkgevers, waar de verwachte werkgelegenheid per saldo met ruim 330 fte terug loopt en die elk een eigen verhaal hebben. In een deel van de gevallen zal werk dus niet meer bij deze werkgevers worden gedaan, maar mogelijk wel verplaatst worden naar anderen.

De uitbreidingsvraag is voor de ICT per saldo dus kleiner dan verwacht in ons bestand en varieert tussen groei- en krimp beroepen in ons bestand. Doordat er in ICT-beroepen relatief veel externen werken (21%) en de pensionering weliswaar laag is (0,7% per jaar), maar de overige uitstroom ook hoger dan gemiddeld is (ruim 7,5% per jaar), is er sowieso een aanzienlijke vervangingsvraag.

De grootste ICT krimpberoepen in ons bestand zijn de systeembeheerders en de systeemanalisten. Voor beide beroepen zijn bij deze bedrijven in theorie meer dan voldoende uitstromers en externen beschikbaar om nieuwe baanopeningen in deze beroepen te vullen dan er bij deze bedrijven in onze regio nodig zijn. De grootste ICT groeieroepen in ons bestand zijn de applicatieprogrammeurs en de softwareontwikkelaars. Zelfs als alle uitstromers en externen uit deze beroepen in dat beroep in onze regio een nieuwe baan zouden aanvaarden, dan nog zijn er respectievelijk 86 fte extra aan applicatieprogrammeurs nodig omdat de vraag naar dit beroep bijna twee keer zo groot wordt bij deze bedrijven de komende vijf jaar. Bij de softwareontwikkelaars zijn voor deze bedrijven 34 fte extra professionals nodig (zelfs

als alle uitstromers en externen in hun beroep in onze regio blijven werken); dat is ruim 10% van het huidige aantal fte.

Voor deze laatste twee beroepen is extra (zij-) instroom dus dringend gewenst en zullen bedrijven samen met andere stakeholders op zoek moeten naar creatieve manieren om daarin te voorzien. Maar misschien kan een deel van die instroom komen van talent in andere ICT beroepen, waar bij een paar werkgevers op termijn minder talent nodig is. Gericht HRM-beleid, en bedrijfs overstijgende samenwerking daarbij tussen werkgevers zoals in Samenwerking Noord, is dus gewenst.

(Overige) Technisch beroepen

Per saldo blijft de totale vraag naar procestechnici in ons bestand nagenoeg gelijk, maar door de relatief hoge pensionering (in combinatie met overige uitstroom) ontstaan er naar verwachting de komende vijf jaar 56,6 fte aan baanopeningen op een totale HAS van 320,4 fte. Het mogelijke potentieel om die baanopeningen in te vullen is gering, uitgaande dat de pensioneringen (28,7 fte) niet meer beschikbaar zullen zijn. Ook wanneer de overige uitstroom en externe schil voor het beroep behouden kunnen blijven (27,3 fte) dekt dat ongeveer de helft van het verwachte totale aantal baanopeningen. Daarbij verwacht het ROA voor dit beroep krapte. Bij het toezichthoudend personeel in de bouw gaat het om 49,6 fte op een totale HAS van 179,3 fte, dus een absoluut kleiner aantal baanopeningen, maar een relatief groter aandeel op de huidige werkgelegenheid. Bij het beroep bouwelectricien ontstaan naar verwachting 88,0 fte baanopeningen op een totale HAS van 245,0 fte. Naast een redelijk aantal pensioneringen is daar ook sprake van een bescheiden verwachte totale werkgelegenheids groei van 10,3 fte.

Ook in de techniek hebben we nog naar wat andere beroepen gekeken dan de allergrootste. Omdat de technische beroepen relatief gespecialiseerd binnen de ISCO zitten, zijn de aantallen per beroep misschien wat kleiner, maar we zien bij een aantal vergelijkbare technische beroepen een vergelijkbaar beeld waar (samen) toch ook de nodige baanopeningen ontstaan die aandacht vragen. Ook voor het beroep technici op het gebied van elektrotechniek zien we bijvoorbeeld dat de totale vraag naar personeel weliswaar nagenoeg gelijk blijft, maar dat er toch de nodige baanopeningen ontstaan (59,6 fte). Dit is het gevolg van een groot aantal pensioneringen (11,0 fte) en veel overige uitstroom (46,6 fte). De externe schil voor dit beroep is gering (1,2 fte). Zelfs als ALLE verwachte uitstromers en externen weer een nieuwe baan in dit beroep in onze regio zouden aannemen, is dat nog niet genoeg om alle baanopeningen op te vullen. Er blijft dan nog 11,8 fte aan baanopeningen over – bijna zes procent van het verwachte totaal aantal fte in dat beroep over 5 jaar. Bovendien wordt voor dit beroep

door het ROA zeer grote krapte verwacht. Hier zal naar verwachting flankerend beleid nodig zijn om knelpunten te voorkomen.

Ook bij de beroepen technici op het gebied van werktuigbouwkunde en toezichthoudend personeel in de industrie zien we flinke aantallen baanopeningen ontstaan. Voor deze beide beroepen neemt de vraag naar personeel toe maar krimpt de huidige personeelsbezetting flink als gevolg van een relatief groot aantal pensioneringen en overige uitstroom. Dit leidt tot een verwacht aantal baanopeningen voor technici op het gebied van werktuigbouwkunde van 57,8 fte en 33,5 fte voor toezichthoudend personeel in de industrie. Zelfs als ALLE uitstromers en externen technici op het gebied van werktuigbouwkunde een nieuwe baan in dit beroep en onze regio zouden aanvaarden, zou nog steeds iets meer dan 22% (!) van de verwachte banen in dit beroep over vijf jaar open staan (30,9fte). Voor het toezichthoudend personeel in de industrie zou het in dat geval gaan om 8,5% (15,4 fte). Bovendien verwacht het ROA ook voor deze beroepen grote (toezichthoudend personeel) tot zeer grote (werktuigbouwkunde) krapte. Ook hier lijkt flankerend beleid nodig om toekomstige arbeidsmarktknelpunten te voorkomen.

Bij het beroep administratief productiepersoneel zien we een heel ander beeld. Ook hier ontstaan nog wel baanopeningen de komende vijf jaar (48,4 fte). Maar de vraag naar dit beroep krimpt de komende vijf jaar met 12%. Het aantal baanopeningen is niet voldoende om werk te bieden aan alle externen en verwachte overige uitstromers die nu in dat beroep werken. Een aantal van hen zal dus actief op zoek moeten naar werk in ander beroep (of in een andere regio). Een vergelijkbare situatie doet zich voor bij het beroep bedieningspersoneel chemische installaties. Daar is nu al sprake van een kleine boventaligheid en zal de vraag naar personeel licht afnemen, en wordt ook geen krapte verwacht door het ROA - zodat een aantal van de huidige beroepsbeoefenaren op termijn in een ander beroep (of regio) aan de slag zal moeten.

Gevraagd opleidingsniveau

In algemene zin geldt dat voor de meeste functies het gevraagde opleidingsniveau naar verwachting niet wezenlijk verschuift; bij enkele functies in sommige bedrijven wordt wel een verandering in het gevraagde niveau (bijvoorbeeld van mbo 2 naar mbo 3) verwacht, of van opleidingsrichting. Het meest duidelijke patroon van *up- of downgrading* zien we in ons bestand bij het beroep bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie. Er zijn 31 functies bij bedrijven in ons bestand die bij dat beroep horen. Op dit moment wordt voor 1 van die functies mbo-1 gevraagd, bij 7 functies mbo-2, bij 16 functies mbo-3, en bij 7 functies mbo-4. Bij 7 van deze 31 functies wordt over naar verwachting 1 opleidingsniveau hoger gevraagd dan nu het geval is: 1 keer wordt nu mbo-2 gevraagd en straks mbo-3, en 6 keer wordt nu al mbo-3 gevraagd, en over vijf jaar mbo-4.



7 Tot slot

Met de uitvoering van de Baanopeningenmonitor onder het Sectorplan Groningen op Voorsprong wilden we met regionale werkgevers een beter beeld krijgen van de verwachte kansen en knelpunten voor de arbeidsmarktregio Groningen. Het doel was niet om een voorspelling voor de hele regio te doen, maar om – met werkgevers die daar aanleiding toe zien – mogelijke dreigende knelpunten op de regionale arbeidsmarkt in beeld te krijgen.

We hebben de afgelopen 2 jaar 71 bedrijven kunnen helpen hun eigen personele perspectief scherper te krijgen. Met hun data en die van 37 andere bedrijven, waarvan we vergelijkbare data uit een ander project hebben, hebben we in deze rapportage een bedrijfs overstijgend beeld gepresenteerd. Dat beeld kan door al deze en andere bedrijven weer gebruikt worden als een informatiebron om hun eigen keuzes en beleid verder aan te scherpen. Ze kunnen hun eigen bedrijfsinformatie hier per beroep vergelijken met het totale beeld in de regio voor dat beroep (en eventuele aanpalende beroepen). Ze kunnen – met name voor een aantal ICT beroepen en een aantal andere technische beroepen – met andere werkgevers en andere arbeidsmarktpartijen de samenwerking zoeken om preventief in actie te komen voor meer instroom en/of bedrijfs- en beroepsmobiliteit in gewenste richtingen.

Met de afronding van het Groningse sectorplan en ons project daarbinnen is onze missie nog niet voltooid. Als Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap en lectoraat Human Capital blijven we ons inspannen voor een zo goed mogelijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in onze regio. We zijn tijdens een aantal bijeenkomsten met werkgevers en andere stakeholders in gesprek gegaan over deze uitkomsten. We gaan bekijken of en hoe we onze onderzoeks aanpak verder kunnen optimaliseren: hoe kunnen we met zo veel mogelijk werkgevers zo efficiënt mogelijk data genereren over de vraagontwikkeling op de regionale arbeidsmarkt, als informatiebron voor alle arbeidsmarktactoren in de regio? En

we zoeken naar nieuwe mogelijkheden om dit en verwant instrumentarium in partnerschap met anderen in nieuwe projecten in te zetten.

Bijlage resultaten per ISCO unit group

ISCO	Beroepsgroep	HAS totaal fte	HPB totaal fte	TAS totaal fte	TPB totaal fte	Baanopeningen fte (TAS-TPB, postief= baanopeningen, negatief is overschot (ondanks uitstroom))
1120	Directeuren van grote ondernemingen	59,1	58,5	64,9	44,7	20,2
1219	Leidinggevende functies op het gebied van zakelijke diensten en op administratief gebied, niet elders geclassificeerd	57,6	58,0	64,4	34,5	29,9
1221	Leidinggevende functies op het gebied van verkoop en marketing	81,5	79,8	96,5	54,0	42,5
1321	Leidinggevende functies in de industrie	127,0	127,1	127,0	103,0	24,0
1330	Leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie	72,0	68,6	61,0	37,5	23,5
2141	Industrieel ingenieurs en productie-ingenieurs	52,4	51,3	57,5	40,0	17,5
2144	Werktuigbouwkundig ingenieurs	130,4	130,4	156,7	99,0	57,7
2145	Chemisch ingenieurs	70,5	72,5	72,0	61,1	10,9
2151	Elektrotechnisch ingenieurs	88,8	90,6	89,0	62,5	26,5
2412	Financieel en beleggingsadviseurs	145,4	145,2	57,5	71,1	-13,6
2421	Bedrijfs- en organisatieanalisten	250,2	245,8	253,1	124,4	128,7
2423	Specialisten op het gebied van personeelszaken en loopbaanontwikkeling	66,6	67,2	80,4	44,2	36,2
2431	Specialisten op het gebied van reclame en marketing	65,3	66,3	100,2	30,9	69,2

ISCO	Beroepsgroep	HAS totaal fte	HPB totaal fte	TAS totaal fte	TPB totaal fte	Baanopeningen fte (TAS-TPB, postief= baanopeningen, negatief is overschot (ondanks uitstroom))
2433	Technisch verkopers en artsbezoekers (m.u.v. ICT)	55,2	57,3	55,1	36,7	18,4
2511	Systeemanalisten	447,3	441,4	359,6	176,7	182,9
2512	Softwareontwikkelaars	327,8	307,1	335,6	110,4	225,2
2514	Applicatieprogrammeurs	93,0	93,0	178,0	28,4	149,6
2519	Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten, niet elders geclassificeerd	165,2	162,1	134,0	63,1	70,9
2522	Systeembeheerders	343,2	330,9	247,0	177,3	69,7
2523	Netwerkspecialisten	172,1	158,6	130,0	69,6	60,4
2634	Psychologen	73,4	82,5	86,1	67,2	18,8
2635	Maatschappelijk werkers en counselors	128,8	126,1	167,6	64,5	103,1
3113	Technici op het gebied van de elektrotechniek	203,5	203,5	204,3	144,7	59,6
3115	Technici op het gebied van de werktuigbouwkunde	126,4	125,2	138,3	80,5	57,8
3118	Technisch tekenaars	79,6	79,0	57,9	49,2	8,7
3122	Toezichhoudend personeel in de industrie	175,5	174,4	180,9	147,4	33,5
3123	Toezichhoudend personeel in de bouwnijverheid	179,3	190,3	179,3	129,7	49,6
3133	proces technicus	320,4	319,2	319,9	263,2	56,6
3135	Procesbeheerders metaalproductie	112,0	111,0	154,0	72,1	81,9
3257	Milieu-inspecteurs, inspecteurs arbeidshygiëne e.d.	53,7	53,8	53,3	38,7	14,6
3315	Taxateurs en schadebeoordelaars	58,4	58,4	38,0	31,2	6,8
3321	Verzekeringsagenten	79,4	79,4	61,0	70,7	-9,7

ISCO	Beroepsgroep	HAS totaal fte	HPB totaal fte	TAS totaal fte	TPB totaal fte	Baanopeningen fte (TAS-TPB, postief= baanopeningen, negatief is overschot (ondanks uitstroom))
3323	Inkopers	69,1	69,1	68,0	53,3	14,7
3341	Kantoorchefs	51,4	51,1	41,6	40,8	0,8
3343	Administratief secretaressen en uitvoerende secretaressen	53,4	52,9	52,5	41,2	11,3
3344	Medische secretaressen	90,1	87,4	63,3	43,6	19,6
3412	Vakspecialisten op het gebied van maatschappelijk werk	235,1	235,1	263,4	67,8	195,6
3512	Technici voor informatie- en communicatietechnologie: gebruikersondersteuning	121,8	117,9	91,0	67,5	23,5
4110	Administratieve medewerkers, algemeen	152,7	153,5	142,8	89,2	53,6
4120	Secretariaatsmedewerkers, algemeen	54,1	49,8	51,6	37,1	14,5
4214	Incasseerders e.d.	162,7	162,7	120,0	53,6	66,4
4222	Callcentermedewerkers: inkomende berichten	950,4	950,9	1013,6	154,6	859,0
4225	Informatieverstrekkers	86,1	118,1	69,7	76,9	-7,2
4321	Administratief magazijnpersoneel	155,1	150,4	130,2	108,0	22,2
4322	Administratief productiepersoneel	226,9	228,6	199,3	150,9	48,4
5223	Verkoopmedewerkers	65,8	65,9	46,0	54,7	-8,7
5311	Kindverzorgers	319,9	329,5	342,7	276,7	66,0
5321	Ziekenverzorgers	64,3	64,3	64,3	52,3	12,0
5411	Brandweerlieden	131,0	139,6	131,0	88,1	42,9
7115	Timmerlieden	131,2	235,9	145,7	90,5	55,2
7126	Loodgieters	126,8	139,8	129,0	58,6	70,4
7212	Lassers en snijders	55,0	55,0	44,0	26,3	17,7

ISCO	Beroepsgroep	HAS totaal fte	HPB totaal fte	TAS totaal fte	TPB totaal fte	Baanopeningen fte (TAS-TPB, postief= baanopeningen, negatief is overschot (ondanks uitstroom))
7214	Constructiewerkers	98,4	98,4	107,8	69,0	38,8
7233	Monteurs industriële en landbouwmachines	134,5	137,4	143,1	95,8	47,2
7411	Bouwelektriciens e.d.	245,0	246,9	255,3	167,3	88,0
8131	Bedieningspersoneel van machines en installaties voor de chemische industrie	365,0	384,0	358,2	276,4	81,8
8142	Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van producten van kunststof	75,5	76,0	96,5	57,0	39,5
8171	Bedieningspersoneel van machines voor de vervaardiging van papierpulp en papier	211,5	206,5	170,7	160,1	10,7
8181	Bedieningspersoneel van installaties voor de vervaardiging van glas en aardewerk	104,5	104,5	75,0	57,6	17,4
8219	Assembleurs, niet elders geïnclassificeerd	78,4	68,1	140,4	26,8	113,6
8342	Bedieningspersoneel van grondverzetmachines e.d.	51,0	50,9	53,0	42,0	11,0
9329	Ongeschoolde arbeiders in de industrie, niet elders geïnclassificeerd	55,0	55,0	53,0	15,8	37,2
9333	Laders en lossers	122,0	121,8	102,3	78,5	23,8
Totaal		10864,6	10963,0	11034,2	6382,8	4651,4

Literatuur

Dijk, J. van (2008). Het gaat goed met de Noordelijke arbeidsmarkt. In: *girugten*, 39, 16-17. Groningen: RUG, Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen.

Folkeringa, M., Grijpstra, D., Klaver, de, P. & Verhoeven, W. (2012). *Arbeidsmarktinformatiebronnen. De inhoud, kwaliteit en bruikbaarheid op regionaal niveau van arbeidsmarktinformatiebronnen*. Den Haag: Research voor Beleid.

Lieshout, H. van, Geling, K. & van Emst, H. (2012). 'Uitkomsten arbeidsmarktonderzoek Eemsdelta 2011.' In: H. van Lieshout (red.), *Co-makership rond Leven Lang Leren in het hbo* (pp. 50-68). Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen.

Lieshout, H. van, Geling, K. & Scholing, A. (2013). *Pilotproject Arbeidsmarktmonitor Eemsdelta 2013. Aanpak, opbrengst en vervolg. Rapport*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid, Hanzehogeschool Groningen.

Lieshout, H. van, Geling, K., Scholing, A. & Kamphorst, J. (2016). 'Regionale preventie van arbeidsmarktdiscrepancies via strategische personeelsplanning'. *Tijdschrift voor HRM* 2016 (6), 1 19.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: ROA

Noten

- 1 Het lectoraat Human Capital is sinds 1 september 2015 onderdeel van het Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap van de Hanzehogeschool Groningen. Daarvoor was het als lectoraat Flexicurity onderdeel van het Kenniscentrum Arbeid van dezelfde hogeschool. We gebruiken in deze rapportage de actuele naam voor de hele periode.
- 2 In een 2.0 versie van het instrument zal onderzocht worden of een andere ICT-vormgeving mogelijk is.
- 3 SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling en is opgesteld door het CBS. Elk bedrijf krijgt bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel een of meerdere SBI-codes. De SBI-code geeft aan wat de activiteit van een bedrijf is.
- 4 De International Standard Classification of Occupations (ISCO) is een internationale classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. In dit onderzoek is uitgegaan van de versie ISCO-08 van de International Labour Office (ILO).
- 5 Het Centraal Register Beroepsopleidingen (Crebo) betreft alle kwalificaties die door het Ministerie van OCW zijn vastgesteld en het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (Croho) bevat de erkende opleidingen aan hogescholen en universiteiten in Nederland.
- 6 Soms heeft zo'n eenpitter wel de intentie om werkgelegenheidsgroei in de vorm van een andere onderneming te realiseren. Dat valt buiten de scope van onze meting.
- 7 Natuurlijk kunnen daar uiteindelijk wel mensen vrijwillig vervroegd met pensioen blijken te gaan in die periode.
- 8 In totaal hebben we over 106 bedrijven 1.668,9 fte externen in ons bestand. Van deze weten we de leeftijd niet. Een aantal van hen zullen echter ook met pensioen gaan. Rekenend met eenzelfde pensioneringspercentage van 4,3% zouden daarvan mogelijk nog 1.579,1 fte beschikbaar voor arbeid kunnen zijn.

Colofon

Titel	Baanopeningenmonitor arbeidsmarktregio Groningen 2017
Subtitel	Een bedrijfs overstijgende analyse van verwachte kansen en knelpunten voor de arbeidsmarktregio Groningen
Auteurs	H.A.M. van Lieshout, A. Scholing, M.C.T. Geling, J.C. Kamphorst, C.Y.D. van Orden
Met medewerking van	C.M.G. Engbers & D.A. van Gelderen
Uitgever	Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap, Hanzehogeschool Groningen 2017
In opdracht van	Lectoraat Human Capital
Voorkant	Hanzehogeschool Groningen
ISBN/EAN	978-90-5303-126-1
Grafische verzorging	Canon Nederland N.V.
Druk	1e druk

