



03 /22



BALANS VAN DE ECONOMISCHE VEERKRACHT

VAN FRYSLÂN 2021

FRIES SOCIAAL PLANBUREAU IN
SAMENWERKING MET DATA FRYSLAN,
IPF, RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN EN
PROVINCIE FRYSLAN

CIJFERS / MENSEN / INZICHT

// INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1. Inleiding	4
Hoofdstuk 2. Veerkracht voor regionale economische ontwikkeling	5
Hoofdstuk 3. Basismonitoring Menselijk Kapitaal in Fryslân	7
Hoofdstuk 4. Vervangingsvraag in beeld	13
Hoofdstuk 5. Zicht op <i>skills</i> in Fryslân	16
Hoofdstuk 6. Conclusies: Veerkracht en Menselijk kapitaal in Fryslân	25
Literatuur	27

// SAMENVATTING

Het Fries Sociaal Planbureau wil graag een centrale rol spelen in de Friese kennisinfrastructuur, met als doel om bestuurders en beleidsmakers te voeden met relevante en op wetenschappelijke inzichten gebaseerde kennis. Daartoe trekt het samen op met partners in een kennisnetwerk die gezamenlijk de agenda bepalen. De voorliggende rapportage maakt hiermee een begin op het gebied van de regionale economie, en wil een eerste balans geven van economische veerkracht in Fryslân. Dat gebeurt door in te zoomen op het thema menselijk kapitaal, werk en arbeidspotentieel, in de provincie. In een volgende fase kan een ander thema gekozen worden.

Het onderzoek bestaat uit twee delen. Ten eerste een beeld van menselijk kapitaal zoals dat gegeven wordt in de regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS, en een beredeneerde aanvulling op de data daaruit. Daaraan was behoefte omdat de data uit het brede welvaart portaal niet toereikend waren om het gesprek over werk en de arbeidsmarkt van morgen te voeren. Om dat gesprek goed te kunnen voeren en als basis te gebruiken voor het maken van beleid en strategie, zijn ook data nodig over scholing, over werktevredenheid en over krapte in de sectoren op de Friese arbeidsmarkt. Deze zijn nu bij elkaar gebracht en het FSP blijft ze in de komende jaren volgen.

Ten tweede geeft het rapport toekomstgerichte verdieping van aspecten van menselijk kapitaal. Daarin wordt ingegaan op de vervangingsvraag op de arbeidsmarkt en een model ontworpen om de omvang daarvan in te schatten. Een oplossingsrichting voor krapte op de arbeidsmarkt die vaak genoemd wordt is een skillsgerichte benadering. Daarin is een goed inzicht onontbeerlijk in de competenties en vaardigheden die werkgevers nodig hebben en die werkenden in de aanbieding hebben. Dat is het onderwerp van de tweede verdieping.

De slotsom van dit onderzoek is dat de Friese arbeidsmarkt een aantal duidelijke opgaven kent, die de komende jaren aandacht behoeven. De eerste en direct urgente opgave is de spanning op de arbeidsmarkt. De acute krapte van eind 2021 is misschien ten dele conjunctureel, maar naar de toekomst toe is er in een aantal, verouderde, sectoren sprake van een grote vervangingsvraag. De economische transities in de komende jaren creëren bovendien nieuw werk, waarvoor voldoende goed opgeleid personeel nodig is. Een antwoord kan heel goed gevonden worden in een benadering op de arbeidsmarkt die uitgaat van de skills van werkenden. Daarvoor is een goed beeld nodig van enerzijds wat werknemers kunnen, anderzijds wat werkgevers nodig hebben - vandaag én in de toekomst. Dat maakt het des te belangrijker om de skills van werkenden up-to-date te houden door middel van scholing.

// HOOFDSTUK 1. INLEIDING

Deze rapportage wil een eerste balans opmaken van de staat van economische veerkracht in de provincie Fryslân. Het doel is om dat de komende jaren periodiek te doen, in samenwerking met partners uit de regio. Dat voornemen past goed bij de rol die het Fries Sociaal Planbureau wil spelen in het dynamische kennislandschap voor regionaal beleid ([FSP, 2021a](#)). Daarin gaat het om het bij elkaar brengen van relevante kennis die het beleidsproces kan voeden, en het doen van verdiepend onderzoek dat gericht is op toekomstige ontwikkelingen. Het is daarnaast belangrijk om ook partijen uit de wereld van beleid, kennis en ondernemerschap bij elkaar te brengen, om gezamenlijk opgaven te bepalen en daaraan een kennisagenda te koppelen (cf. [VNG, 2019](#)). Een integrale blik op brede welvaart in de provincie vormt daarbij het uitgangspunt. Het Centraal Bureau voor de Statistiek brengt sinds 2020 data over brede welvaart in de regio samen. Voor Fryslân heeft het FSP, in samenwerking met de provincie, die data van duiding voorzien ([FSP, 2021b](#)). In die duiding wordt ook een vervolg geschetst waarin het instrument brede welvaart verrijkt moet worden met een 'Friese schil': nieuwe elementen en aanvullende data om de monitoring beter te laten aansluiten bij de Friese context en het Friese debat.

Deze rapportage maakt een begin met het verrijken van de al bestaande monitoring voor economische vraagstukken. Daarmee is het een vervolg op de vraagverkenning die het FSP in 2020 samen met het InnovatiePact Fryslân (IPF) uitvoerde in een breed stakeholdersveld naar de kennisbehoefte ([FSP, 2020b](#)). Hieruit bleek een grote behoefte aan kennis over het hier en nu, toekomstige ontwikkelingen, zowel sectorbreed als -overstijgend. Juist de Friese en noordelijke context en verbinding tussen economische en andere opgaven wordt belangrijk gevonden. Het FSP heeft daarop diverse partijen bij elkaar gebracht (onder andere IPF, Rijksuniversiteit Groningen, provincie Fryslân en DataFryslân) om deze partijen aan elkaar te verbinden en de kennis te vertalen naar de beleidspraktijk.

We hebben ons daarbij gericht op het thema menselijk kapitaal. De kwaliteit en het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking is één van de belangrijke factoren van regionale veerkracht, dat we als theoretisch uitgangspunt nemen ([Martin, 2015](#)). Het thema is bovendien zeer actueel, gezien de arbeidsmarktkrapte. ([RaboResearch, 2021](#); [CPB, 2022](#)). Economische transities in de regio, zoals de energietransitie en digitalisering van productie en diensten, verlopen moeizamer als het menselijk kapitaal niet meebeweegt. De Innovatiestrategie voor Noord-Nederland, die door verschillende noordelijke partijen is opgesteld, merkt de relatief grote mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt aan als bedreiging in de SWOT-analyse ([RIS3, 2020](#); zie ook [SER Noord-Nederland, 2021](#)). Menselijk kapitaal wordt wel gemeten in de regionale Monitor Brede Welvaart, maar enigszins beperkt. Daarom willen we hier eerst een basismonitoring uitdenken, die beter laat zien hoe het er voor staat met werk en arbeidspotentieel in Fryslân, en welke ontwikkelingen in de komende jaren te verwachten zijn.

Op 30 november 2021 kwam een kerngroep van 16 leden uit verschillende organisaties online bij elkaar om de eerste resultaten te bespreken en ideeën over het vervolg te delen. De vragen die daar voorlagen, staan ook centraal in deze publicatie: 1) Hoe organiseren we kennis voor economische ontwikkeling in Fryslân op zo'n manier dat we er optimaal voordeel van hebben?, 2) Welke betekenis heeft het beeld van menselijk kapitaal in Fryslân voor het maken van beleid en strategie?

In dit rapport introduceren we eerst het leidende concept van economische veerkracht, en de klemtoon die we daarbinnen leggen op het thema van menselijk kapitaal. Dan volgt een eerste uitwerking van de Friese schil, een aanvulling op de basismonitoring over Arbeid en Vrije Tijd, die als doel heeft om het gesprek over menselijk kapitaal in de komende jaren mogelijk te maken. In de hoofdstukken 4 en 5 geven we een toekomstgerichte verdieping over de vervangingsvraag en ons begrip van 'skills' in de Friese arbeidsmarkt. Tot slot volgt een reflectie.

// HOOFDSTUK 2. VEERKRACHT VOOR REGIONALE ECONOMISCHE ONTWIKKELING

Regionale economische veerkracht

Voor steeds meer politici, beleidsmakers en wetenschappers is veerkracht een belangrijk concept. Veerkracht wordt vaak omschreven als de manier waarop een systeem reageert op een versturende schok van binnen- of buitenaf. Na de kredietcrisis van 2008 is het concept, dat aanvankelijk in wetenschapsgebieden zoals ecologie, psychologie en economie werd bestudeerd, toegepast in regionale studies. Sindsdien wordt er gezocht naar een antwoord op de vraag hoe landelijke en regionale economieën weerstand kunnen ontwikkelen tegen schommelingen. De gevolgen van COVID-19 vergroten de aandacht voor het concept nog verder ([WRR 2020](#)).

Regionale economische veerkracht kan omschreven worden als 'het vermogen van een regio om succesvol te herstellen van economische schokken die de potentie hebben om de regio in kwestie van zijn groeipad af te werpen of de potentie hebben om dat te kunnen veroorzaken' [Hill et al. \(2008, p. 2\)](#). Een regionale economie kan op twee manieren van het groeipad afraken. Ten eerste is dat mogelijk via externe schokken, zoals een natuurramp of het vertrek van een belangrijke werkgever uit de regio. Schokken kunnen echter ook veroorzaakt worden door veranderingen in de economische structuur, bijvoorbeeld als gevolg van veranderende vraag naar een product uit de regio. Het is belangrijk te bedenken dat regio's geen gesloten, geïsoleerde systemen zijn: de veerkracht van een regio is in veel gevallen afhankelijk van factoren van buitenaf. Denk hierbij aan beleidskeuzes en -strategieën op nationaal niveau, maar ook aan schokken in de wereldeconomie die doorwerken in de regio (zoals COVID-19 of de crisis van 2008). Deze factoren hebben voor elke regio eigen consequenties. Het begrip veerkracht kan daarom behulpzaam zijn bij onderzoek naar reactie en herstel van de regio's na zo'n schok.

Veerkrachtige regio's

Veerkrachtige regio's zijn dus beter in staat om schokken op te vangen, maar wat maakt nu dat de ene regio dat beter kan dan de andere? Economen zien de mate van verscheidenheid van sectoren in de regio als belangrijke maatstaf. Regio's met een grote diversiteit aan sectoren zijn beter bestand tegen schokken, omdat de risico's die horen bij economische conjunctuur worden verspreid over de verschillende sectoren ([Van Den Toren & Cloosterman, 2021; Martin & Sunley, 2008](#)). In de Nederlandse regio's is over het algemeen juist sprake van sterke specialisatie, waardoor de regionale economie gevoeliger is voor economische schokken ([Weterings et al., 2013](#)). Factoren die bepalen of een regio al dan niet veerkrachtig is, verschillen niet alleen per regio, maar veranderen ook door tijd heen. Onder andere economische groei (nu en in het verleden), de locatie en het ondernemersklimaat van de regio zijn van invloed op de ontwikkeling op regionaal niveau.

In de literatuur zijn veel factoren te vinden die een positieve invloed hebben op economische veerkracht in de regio. Die zijn samen te vatten als de aanwezigheid van *hightech clusters*, intersectorale samenwerking, de kwaliteit van de infrastructuur, onderwijs, menselijk kapitaal, financiële middelen en de mate van ondernemerschap ([Van de Toren en Cloosterman, 2021](#)). In dit eerste FSP-onderzoek naar economische veerkracht ligt de focus op menselijk kapitaal.

Regionale economische veerkracht en menselijk kapitaal

In een eerdere vraagverkenning ([FSP, 2020](#)) bleek dat er behoefte is aan nadere invulling van het begrip menselijk kapitaal. Het ging daarin om het opzetten van een effectieve kennisinfrastructuur; het aansluiten van vaardigheden van werkenden bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt; het in kaart brengen van vervangingsbehoefte; het verhogen van het opleidingsniveau.

Vanuit organisatieperspectief is het concept veerkracht behulpzaam bij het oplossen van problemen rondom krapte en matching. Die arbeidsmarktcrapte vormt nu een belangrijke uitdaging voor Nederlandse bedrijven ([Groenewegen](#)

[& Hardeman, 2021](#)). Veerkracht is in deze context te beschouwen als een soort smeermiddel voor verschuivingen van de ene naar de andere sector in de (potentiële) beroepsbevolking.

Uit onderzoek van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) naar regionale arbeidsmarkten in Nederland blijkt dat de veerkracht van regionale arbeidsmarkten niet alleen afhankelijk is van het aantal banen binnen pendelafstand. Het hangt ook af van de beschikbaarheid van banen in sectoren die in benodigde kennis en vaardigheden gerelateerd zijn aan de door de schok getroffen sector. Met andere woorden: hoe gemakkelijk het is om over te stappen van de ene naar de andere sector. Volgens het PBL vraagt het beleid dat gericht is op het vergroten van regionale arbeidsmarkten niet alleen om invulling op regionaal niveau, maar ook om afstemming tussen de verschillende bestuurlijke niveaus en beleidsterreinen ([Weterings et al., 2013](#)).

Het PBL onderscheidt drie factoren die maken dat een regionale arbeidsmarkt weinig veerkrachtig is. Als bepaalde kennis en/of vaardigheden (vrijwel) niet te gebruiken zijn in andere sectoren, wordt het lastig om in een 'nieuwe' sector aan de slag te gaan. Naast die beperkte mogelijkheden in intersectorale arbeidsmobiliteit zijn er nog twee andere factoren te benoemen. Wisselen van sector wordt moeilijk wanneer er weinig of geen banen gerelateerd zijn aan de getroffen sector. Ook de pendelafstand is hier een belangrijke factor: als er in het algemeen weinig banen in gerelateerde sectoren binnen afzienbare reistijd te vinden zijn, is het lastig om arbeidsmobiliteit te realiseren. Daarom kan betere bereikbaarheid de veerkracht van de regio versterken, omdat er op die manier meer banen binnen acceptabele woon-werkreistijd worden gecreëerd ([Weterings et al., 2013](#)).

In de volgende hoofdstukken gaan we in op de huidige situatie rondom menselijk kapitaal in Fryslân. Ook kijken we hoe de regionale economische veerkracht via menselijk kapitaal kan worden versterkt en wat daar dan vervolgens precies voor nodig is. In het volgende hoofdstuk presenteren we daarom een basismonitoring menselijk kapitaal in Fryslân.

// HOOFDSTUK 3. BASISMONITORING MENSELIJK KAPITAAL IN FRYSLÂN

Er is behoefte aan een betrouwbaar en duurzaam overzicht van data, op basis waarvan we het gesprek over de Friese economie kunnen voeren. Op uiteenlopende platforms wordt al data bijgehouden over de economische ontwikkeling, maar die is versnipperd en biedt niet altijd het complete overzicht dat nodig is om beleid te voeren met kennis. De regionale Monitors Brede Welvaart, die op basis van het CBS [dataportaal](#) gemaakt kunnen worden, bieden een goede mogelijkheid om basisgegevens bij elkaar te brengen voor Fryslân.

Het FSP heeft in 2020 samen met de provincie Fryslân een eerste duiding gegeven van *Brede Welvaart in Fryslân* (FSP, 2021b). In de systematiek van brede welvaart wordt het economisch domein echter beperkt gemeten. Daarom wordt in *Brede Welvaart in Fryslân* gepleit voor een 'Friese schil' rond de CBS-indicatoren. Die 'Friese schil' biedt data die goed aansluiten bij de regionale context en de debatten in de regio. In dit hoofdstuk maken we daarmee een begin, voor het veerkracht-thema *menselijk kapitaal*.

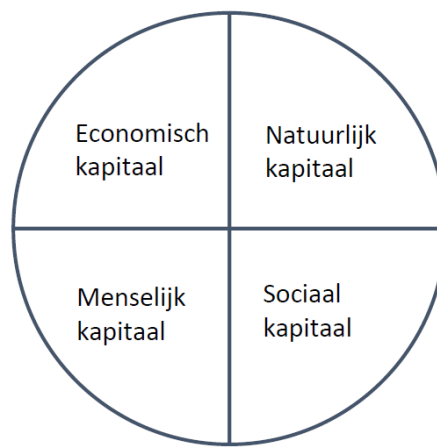
Hoe kunnen we de monitoring in de Monitor Brede Welvaart aanvullen met regiospecifieke data, met als doel om de stand van *menselijk kapitaal* in Fryslân beter te begrijpen? We beginnen met CBS-data, waarna we een aantal aanvullende indicatoren bespreken die een Friese schil kunnen vormen. Het doel is om het gesprek over menselijk kapitaal in de komende jaren mogelijk te maken, en het beleidsproces daaromtrent met informatie te voeden.

Menselijk kapitaal in de Monitor Brede Welvaart

De CBS_Monitor Brede Welvaart onderscheidt 'brede welvaart *Hier&Nu*', 'brede welvaart *Later*' en 'brede welvaart *Elders*'. Die dimensie *Elders* is voor de regionale monitors nog niet uitgewerkt, dus die blijft hier achterwege. In het '*Hier & Nu*' staan recente cijfers over de materiële welvaart, welzijn en de persoonlijke leefomgeving van mensen. Trends en ontwikkelingen geven hiermee meer inzicht in de actuele kwaliteit van leven. Brede Welvaart '*later*' kijkt naar de toekomst.



Afb. 1a Thema's Brede Welvaart *Hier & Nu*



Afb. 1b Thema's Brede Welvaart *Later*

In deze rapportage richten we ons op het veerkracht-thema menselijk kapitaal dat bij CBS te vinden is in de brede welvaardsdimensies Hier&nu en Later. Deze thema's zijn ingedeeld in indicatoren (zie tabel 1). De tabel laat zien hoe de CBS-indicatoren van menselijk kapitaal en Arbeid & Vrije tijd in Fryslân uitvallen ten opzichte van het Nederlands gemiddelde.

Tabel 1. Indicatoren over werk en arbeidspotentieel in de CBS Monitor Brede Welvaart.¹

Arbeid & Vrije tijd	Menselijk kapitaal
Arbeidsparticipatie	Arbeidsduur per week
Hoogopgeleide bevolking	Hoogopgeleide bevolking
Tevredenheid met reistijd van en naar het werk	Levensverwachting
Vacaturegraad	Ervaren gezondheid
Werkloosheid	

Friese schil

Onze doelstelling is om het gesprek over menselijk kapitaal in de provincie te faciliteren door een aanvullende basisonderzoek aan te bieden. Dat gaat gesprek gaat niet alleen over 'hoogopgeleide bevolking', maar ook over gericht opgeleide professionals en het up-to-date houden van vaardigheden. Het gaat niet alleen over 'arbeidsparticipatie' in brede zin, maar ook over krapte in bepaalde sectoren. Het gaat over het vervangen van arbeidskrachten die uitstromen door pensionering. De discussie over brede welvaart brengt bovendien de kwaliteit van werk en de waarde van werk voor inwoners van Fryslân sterker naar voren ([SCP, 2021](#); [WRR, 2020](#); [Wilthagen en Stolp, 2021](#)).

Ook met het oog op economische transitie die een grote invloed zullen hebben op de (regionale) arbeidsmarkt. In de RIS3, de strategie voor de ontwikkeling van Noord-Nederland, worden vier transitie geschetst:

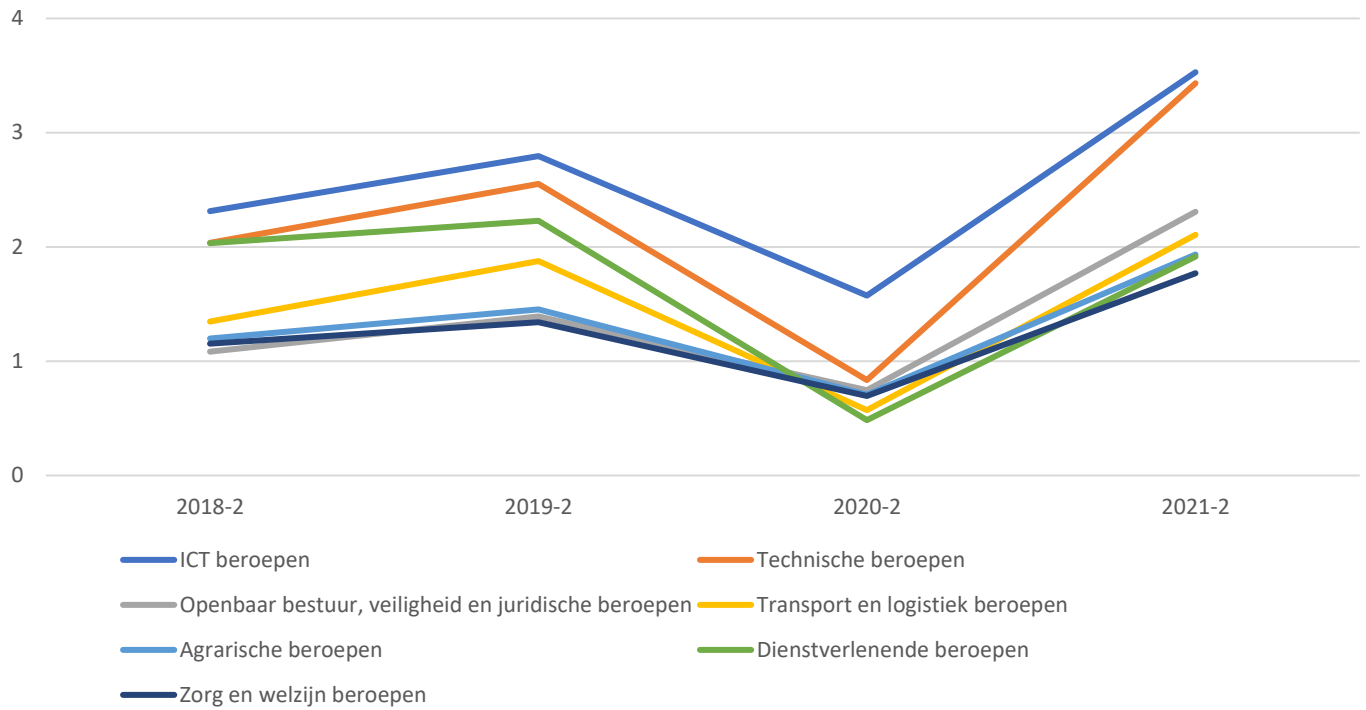
1. Van een lineaire naar een circulaire economie;
2. Van fossiele naar hernieuwbare energie;
3. Van zorg naar positieve gezondheid;
4. Van analoog naar digitaal ([RIS3, 2020](#)).

Om deze elementen van menselijk kapitaal in de regio beter te kunnen beoordelen, voegen we een aantal indicatoren toe, die we langjarig blijven volgen. Vanaf 2022 worden deze data gepubliceerd in de monitoring Brede Welvaart op de website van het [FSP](#). De aanvullende indicatoren die betrekking hebben op:

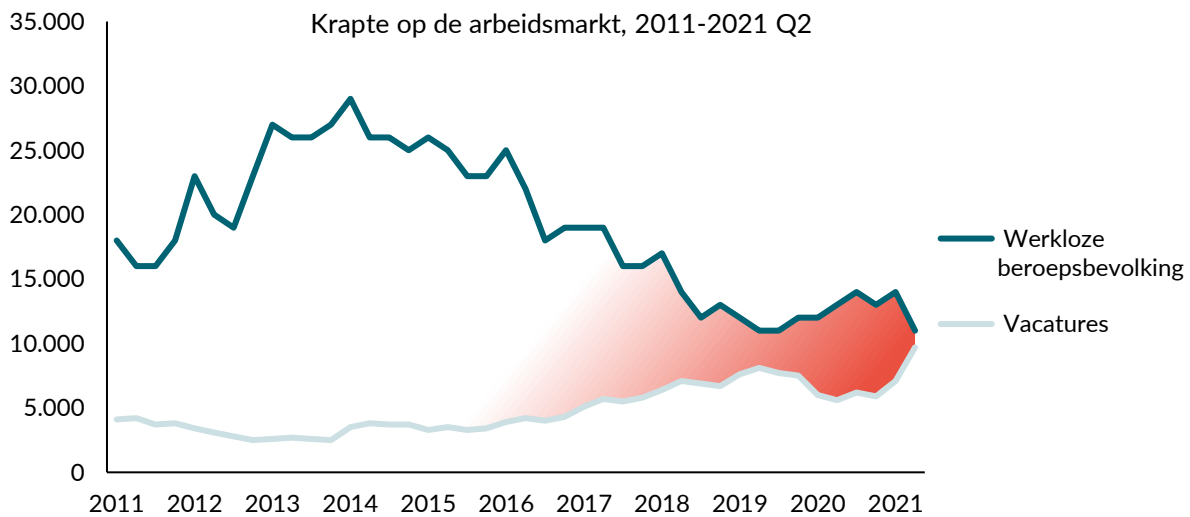
- Krapte op de arbeidsmarkt
- Opleidingsprofielen van mbo en hbo
- Leeftijdsopbouw per sector
- Werktevrede per sector
- Leven Lang Ontwikkelen

¹ Kleuren zijn toegekend na vergelijking tussen waarden voor Fryslân en het landelijk gemiddelde voor dezelfde indicator, waarbij een rode kleur negatief en een groene kleur positief is ten opzichte van Nederland. Bij een grijze kleur is er geen groot verschil.

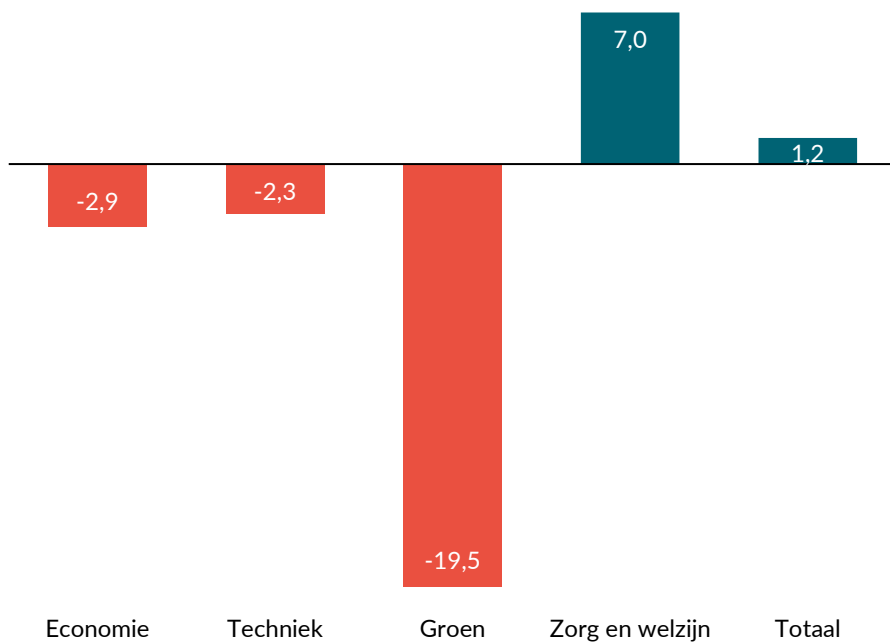
Spanningsindicator per sector, Friesland 2018-2021



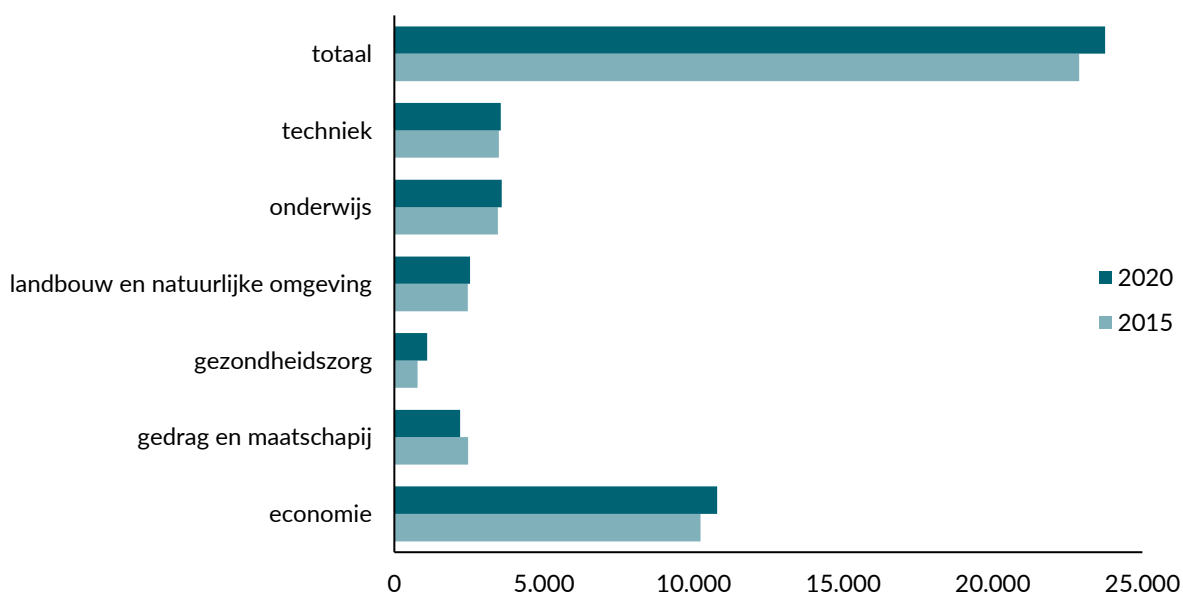
Krapte op de arbeidsmarkt, 2011-2021 Q2

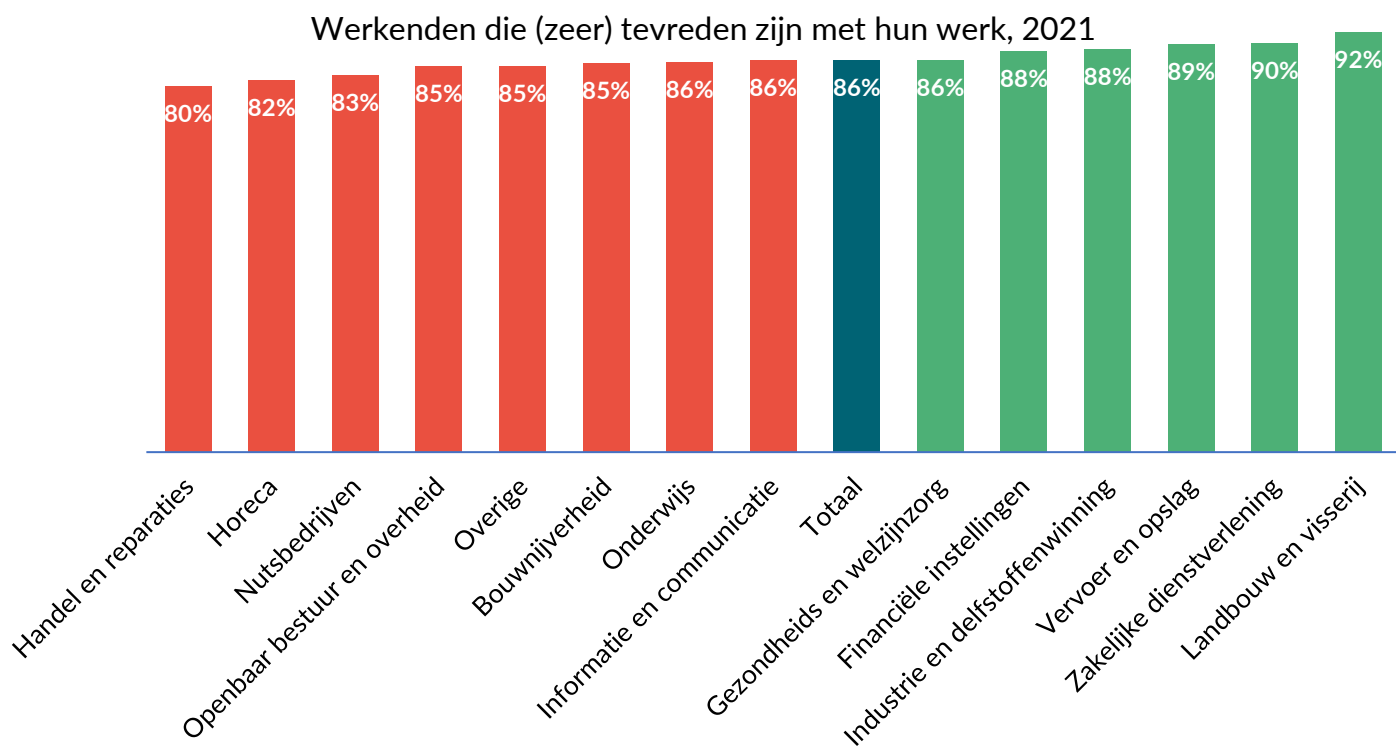
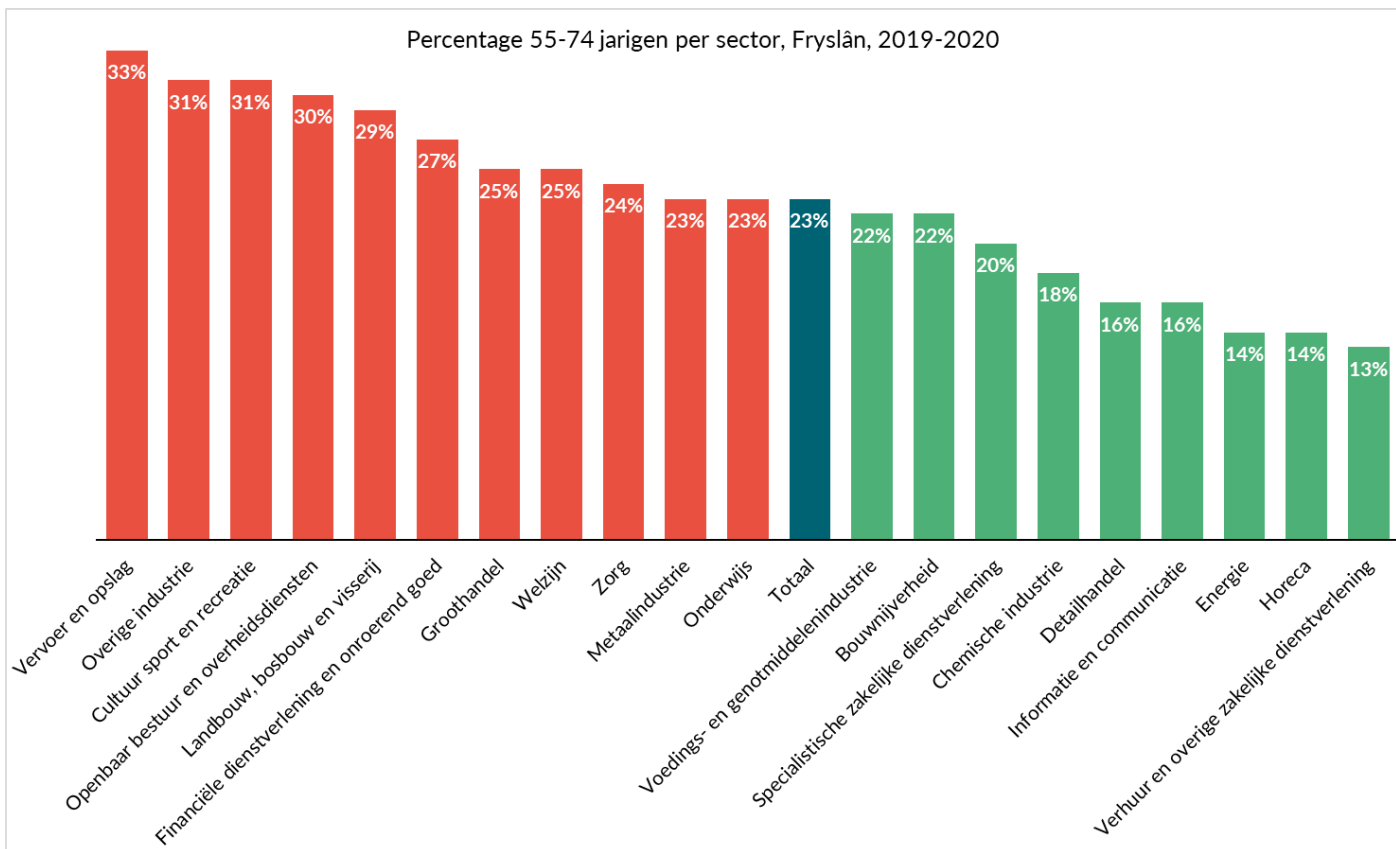


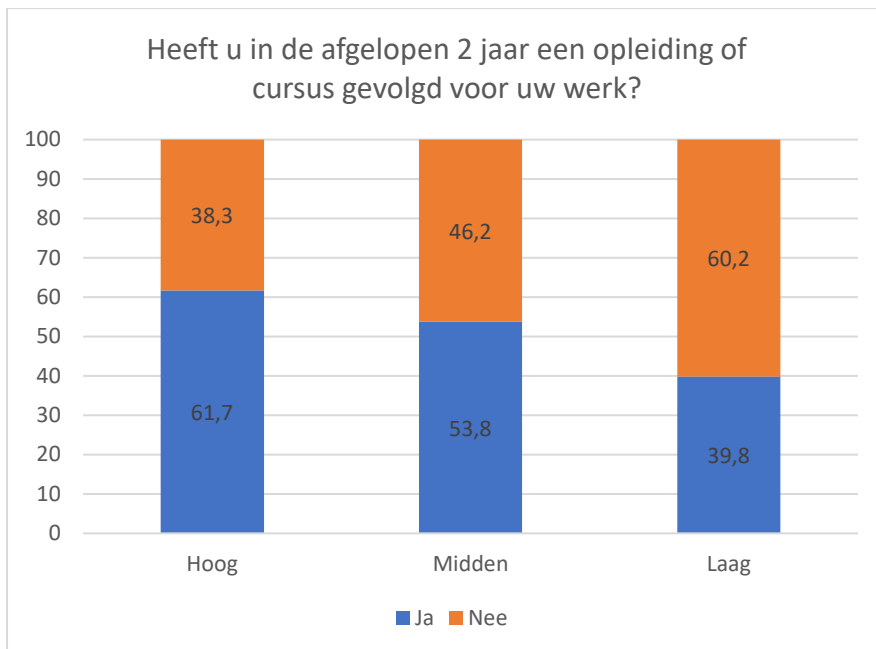
Deelnemers MBO vakgebieden 2016-2020



Studenten Friese HBO opleidingen







Tot slot

De data die we nu voorstellen om op te nemen in de Friese schil vullen de bestaande indicatoren van menselijk kapitaal in de Monitor Brede Welvaart op verschillende manieren aan. Ten eerste is het een combinatie van objectieve en subjectieve data. De werktevredenheid is zo'n subjectieve indicator, die we kunnen belichten met behulp van een periodieke vragenlijst aan [Panel Fryslân](#), het representatieve burgerpanel van het FSP. (FSP, 2019). Hetzelfde geldt voor de deelname aan Leven Lang Ontwikkelen door werkenden in de regio. Verder brengen we de sectorale verdeling van werk en vacatures, en ook van de vervangingsvraag door pensionering wat sterker in kaart. Ten slotte richten we de blik op nieuwe aanwas: deelnemers aan mbo- en hbo-opleidingen in Fryslân, die naar verwachting als starter op de Friese arbeidsmarkt zullen instromen. In de komende hoofdstukken gaan we dieper in op de betekenis van deze vervangingsvraag en het laten aansluiten van in- en uitstromers in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt.

// HOOFDSTUK 4. DE VERVANGINGSVRAAG IN BEELD

Van basis naar verdieping

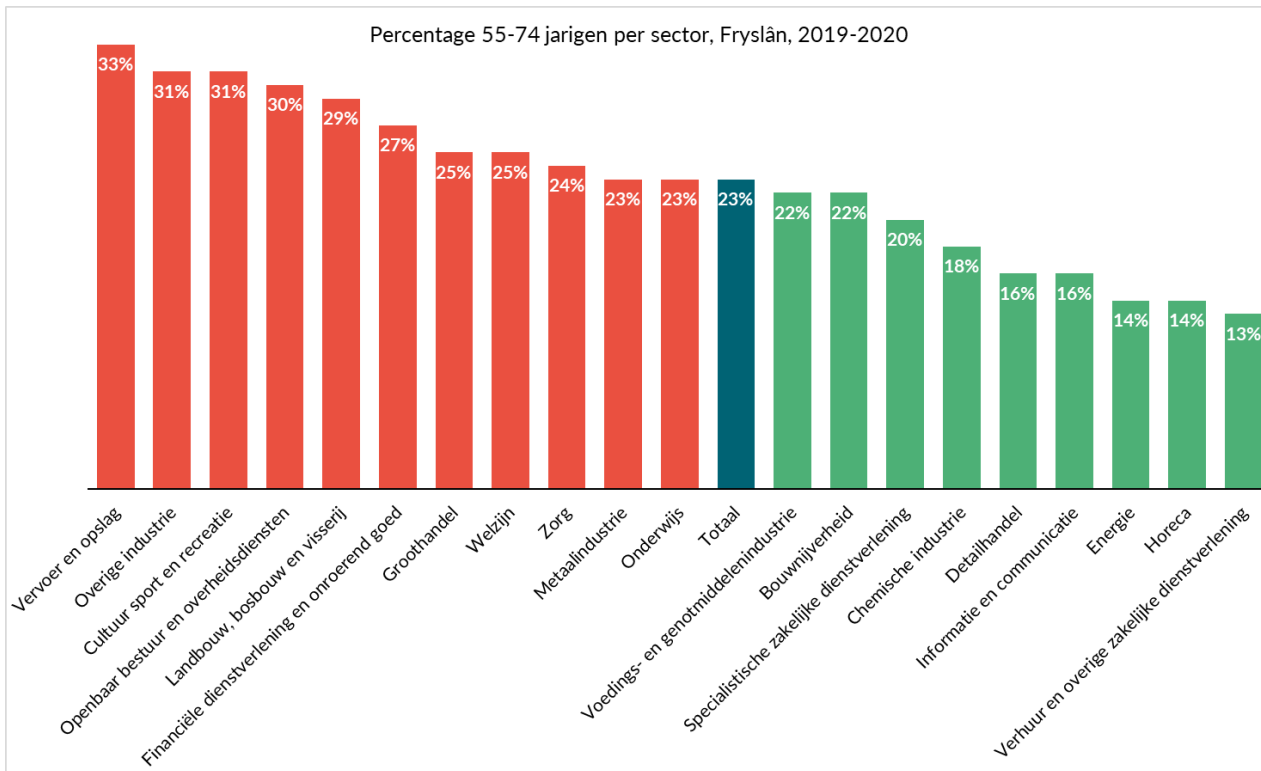
De veerkracht van het economische systeem bepaalt hoe gemakkelijk de regio reageert op en herstelt van alles wat er op haar af komt. De basismonitoring die in het voorgaande hoofdstuk is voorgesteld is bedoeld om in kaart te brengen hoe het er vandaag voorstaat met die veerkracht, op het vlak van menselijk kapitaal. Maar wat zijn nu de omstandigheden van morgen, op welke veranderingen moet de regio voorbereid zijn? En welke perspectieven zijn er om daarop ingespeeld te zijn? Die vragen stellen we in de komende twee hoofdstukken. Hoofdstuk 4 gaat in op de vervangings- en uitbreidingsvraag, het beeld van in- en uitstroom van werkenden per sector tegen de achtergrond van vergrijzing en transitie in de economie. In hoofdstuk 5 proberen we in kaart te brengen welke vaardigheden en competenties er op de Friese arbeidsmarkt gevraagd en aangeboden worden. Voor deze twee verdiepingshoofdstukken is samengewerkt met kennispartners: via het platform van DataFryslân, en met onderzoekers van de onderzoeksgroep economische geografie van de Rijksuniversiteit Groningen. Bovendien hebben we gebruikgemaakt van de data die het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit van Maastricht samenbrengt in het [Arbeidsmarkt Informatie Systeem](#).

Morgen werkt het anders: de arbeidsmarkt van morgen

Er spelen zich verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt af. Demografische ontwikkelingen -vergrijzing en ontgroening - zetten de bezetting in bepaalde sectoren onder druk. Die ontwikkeling is niet nieuw; al in 2010 stelde het Verbond Sectorwerkgevers Overheid scenario's voor de arbeidsmarkt samen in het rapport 'De grote uittocht' ([VSO, 2010](#)). Die uittocht bestaat uit werkenden die nu de leeftijdsgroep 50+ vormen en die in de komende jaren met pensioen zullen gaan. Hoewel het om meerdere, op elkaar inspelende, ontwikkelingen gaat, is een eerste vraag hoe de *vervangingsvraag* eruit ziet. Het werk van stoppers zal moeten worden overgenomen, of opgevangen worden door automatisering of het werk anders te organiseren.

Het aantal werkenden dat met pensioen gaat is goed in kaart te brengen door naar de leeftjidsverdeling in sectoren en beroepsgroepen te kijken. In figuur 1 zien we het aandeel ouderen per sector (werkenden 55-74 jaar.) Deze mensen gaan hoogstwaarschijnlijk in de komende 10 jaar met pensioen.

Dan zien we een aantal sectoren met relatief veel jonge medewerkers, met name de horeca en 'overige zakelijk dienstverlening' (waarvan de uitzendsector het grootste deel uitmaakt), maar ook meer vergrijzde sectoren. Sommige daarvan, zoals 'vervoer en opslag' en 'overige industrie' zijn in absolute aantallen werkenden groot in de Friese economie. Dat laatste geldt ook voor de allergrootste van de Friese arbeidsmarktsectoren: de Zorg- en Welzijnssector. Niet alleen de werkgelegenheid, maar ook de bijdrage aan de Friese economie in termen van toegevoegde waarde is hier van belang. Zorg en Overheid, Nijverheid en Bouw dragen in termen van toegevoegde waarde het meeste bij aan de regionale economie, dus veroudering in die sectoren is een belangrijk aandachtspunt bij het nadenken over economische beleid in Fryslân ([CBS, 2021](#)).



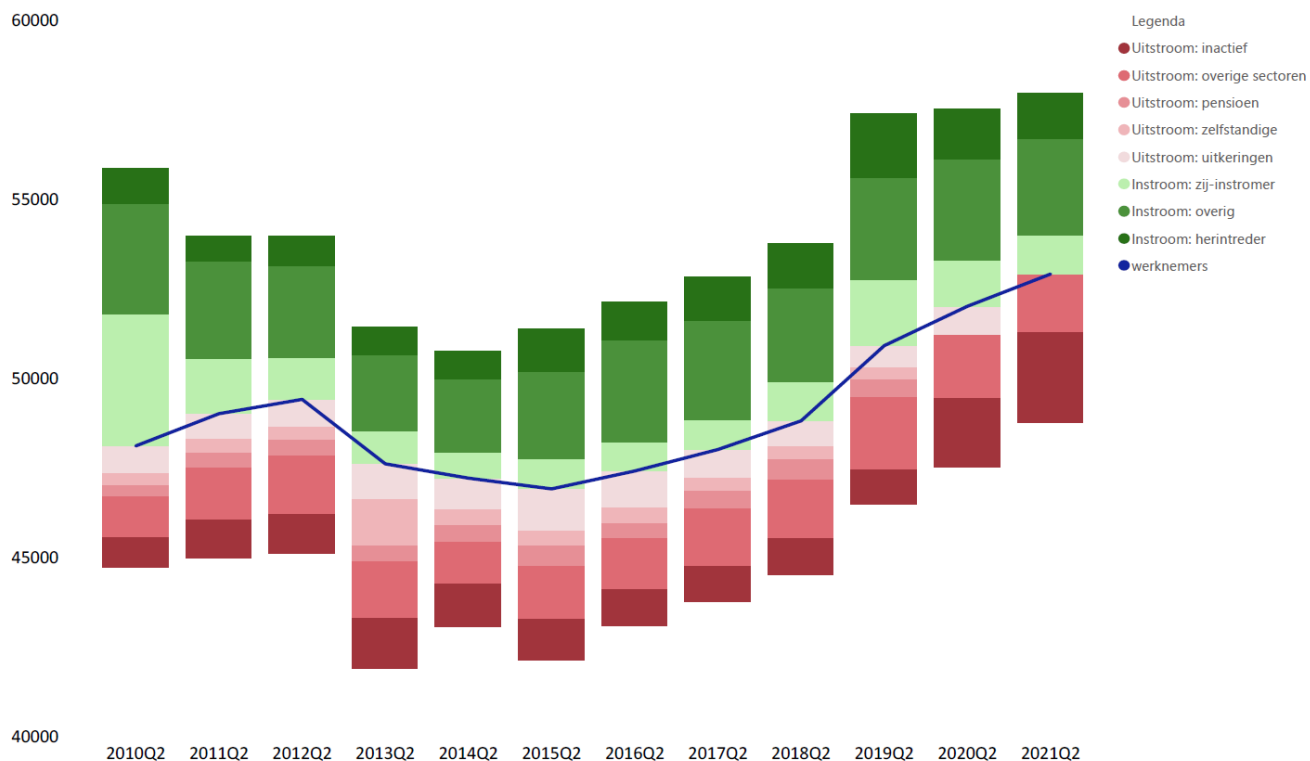
Om een completer beeld te krijgen, moeten we begrijpen om welke redenen mensen stoppen, maar ook waarom zij starten. Pensioneringen zijn namelijk niet de enige factor: er stappen ook werkenden over naar andere sectoren, of komen in een uitkeringssituatie terecht. En aan de 'instroomkant' gaat het niet alleen om jongvolwassenen die net van de opleiding komen, maar ook om zij-instromers en herintreders. Als we die in- en uitstromen kunnen kwantificeren, kunnen we met de data van vandaag vooruitlopen op de situatie van morgen. Daarbij blijft het belangrijk om ons te realiseren dat modelleren altijd het versimpelen van de werkelijkheid is.

In de figuur hieronder hebben we de verschillende in- en uitstroomtypen van elkaar onderscheiden en in één figuur geplaatst voor de sector Zorg- en Welzijn. In die sector is veel aandacht voor personeelstekort. Dat komt niet alleen door de coronacrisis en de ziekenhuiszorg die daaruit voortvloeit, maar ook door de vergrijzing in Fryslân. Voor de zorg is dat een dubbel probleem: de 55+'ers van vandaag gaan met pensioen, terwijl de ouder wordende bevolking in de komende jaren meer zorg nodig heeft. ZorgpleinNoord houdt de arbeidsmarkt voor deze sector goed in gaten, ook met het oog op prognoses voor de komende jaren ([ZorgpleinNoord, 2021](#)). De data onder die prognoses zijn afkomstig van het Prognosemodel ZW, dat door ABF Research is ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ([ABF, 2021](#)). We onderscheiden in de grafiek verschillende soorten instroom in de sector:

- starters op de arbeidsmarkt;
- herintreders;
- zij-instromers.

Aan de uitstroomkant verdwijnen werkenden uit de sector door:

- pensionering
- werkenden die als zelfstandigen verder gaan;
- werkenden die inactief worden;
- overstap naar andere sectoren;
- of in een uitkeringssituatie terechtkomen.



De blauwe lijn geeft de omvang van de sector aan. We kunnen hieruit concluderen dat in de zorgsector op dit moment de vervangingsvraag niet het grootste probleem is, omdat de instroom de uitstroom overtreft en de sector daarom groeit. Het probleem is veeleer gelegen in de *uitbreidingsvraag*. Voor de sector Zorg en Welzijn gaat het dan om de groeiende zorgvraag, die het gevolg is van een ouder wordende bevolking die steeds vaker langer zelfstandig blijft wonen (FSP, 2021d; RIVM, 2021). Om aan die zorgvraag te kunnen voldoen is in deze sector dus meer groei van het aantal werkenden nodig dan nu het geval is. ZorgpleinNoord berekent dat het verhogen van de deeltijdfactor het meeste effect heeft op het verlagen van het personeelstekort. Ook kunnen arbeidsbesparende, technische en sociale innovaties de productiviteit opstuwten (ZorgpleinNoord, 2021).

Het lukt niet voor elke sector in de Friese arbeidsmarkt om de verschillende typen in- en uitstroom eenvoudig te kwantificeren. Dit wordt bijvoorbeeld veroorzaakt door de versnippering van de data. Een erkende kraptesector als de techniek bijvoorbeeld is in verschillende sectoren verdeeld, die niet steeds op dezelfde manier data behandelen. Zo gebruiken zij bijvoorbeeld verschillende definities. Ook voor de sector Onderwijs geldt iets dergelijks. Daar is bijvoorbeeld wel veel data te vinden voor leerkrachten, maar niet voor andere beroepsgroepen binnen het onderwijs. Daardoor is het lastig om op sectorniveau een stromenschema zoals hier boven uitgewerkt is, te maken.

Maar wat deze exercitie wel duidelijk maakt, is dat inspelen op arbeidsmarktontwikkelingen om meer dan alleen het vervangen van uitstromers gaat. Het één op één vervangen van gepensioneerden door nieuwe werkenden levert in de sector Zorg en Welzijn niet voldoende groei op om te beantwoorden aan de vraag. Het gaat dus ook om wat de uitbreidingsvraag genoemd wordt: hoeveel werkenden zullen er nodig zijn om te voldoen aan de vraag naar arbeid? Daarvan worden prognoses gemaakt, op basis van de ramingen van sectorale groei van het Centraal Planbureau. Op basis daarvan gaat het onderzoekscentrum Etil voor de noordelijke arbeidsmarkt uit van een relatief sterke werkgelegenheidsafname in de industrie en de landbouw, bosbouw en visserij. De sectoren zorg, openbaar bestuur en overheidsdiensten en bouwnijverheid zijn de enige sectoren die gedurende deze periode een toename van het aantal arbeidsplaatsen kennen (Etil, 2021). Maar als we nog verder vooruitkijken, moeten we ook rekening houden met de gevolgen van transities in de economie, zoals de energietransitie en *smart industries*. De energietransitie zou voor de Friese economie 3800 tot 7200 arbeidsplaatsen opleveren (Etil, 2021; p28).

// HOOFDSTUK 5. ZICHT OP SKILLS IN FRYSLÂN

Harm-Jan Rouwendal, Rijksuniversiteit Groningen

Inleiding

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Technologisering, flexibilisering en vergrijzing zorgen ervoor dat vraag en aanbod steeds opnieuw op elkaar afgestemd moeten worden. Door verschillen in de structuur van regionale arbeidsmarkten pakken deze ontwikkelingen niet overal hetzelfde uit. Voor beleidsmakers is het daarom belangrijk om inzicht in veranderingen in hun regio te hebben. Welke sectoren zijn sterk in de regio? Naar welke opleidingsniveaus wordt gevraagd? In welke beroepsgroepen neemt de vraag toe? En welke vaardigheden vraagt de arbeidsmarkt van de toekomst? De ontwikkeling en implementatie van beleid zijn als het goed is zoveel mogelijk afgestemd op de toekomstige vraag in de regionale arbeidsmarkt. Hier doemt een probleem op. We weten veel over de aanbodkant van de arbeidsmarkt (leeftijden, opleidingen en kwalificaties etc.), maar weinig over de vraagkant. Een structurele analyse van ontwikkelingen op de vraagkant van de arbeidsmarkt – welke werknemers hebben bedrijven precies nodig? – als input voor beleid ontbreekt daardoor vaak. Data op basis van vacatures biedt hier uitkomst. In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de vraagkant van de arbeidsmarkt in Fryslân. De vraag die daarbij centraal staat luidt: hoe ontwikkelt de vraag naar arbeid, uitgedrukt in type banen en type skills (vaardigheden), zich in Fryslân ten opzichte van Nederland als geheel?

Data

Vacatures geven een direct inzicht in de wensen van werkgevers. Daarom wordt in dit hoofdstuk gebruik gemaakt van een database met online vacatures. Deze database is verzameld door Textkernel, een techbedrijf dat kunstmatige intelligentie gebruikt om vacatures van websites te verzamelen en te classificeren. De techniek die daarvoor gebruikt wordt is ontwikkeld tot het niveau waarop vrijwel alle online vacatures worden verzameld. Dubbele vacatures worden samengevoegd en informatie over het type baan, de locatie van de baan en het gevraagde opleidingsniveau wordt geclassificeerd. Door middel van tekstanalyse worden de gevraagde skills uit de omschrijving van de baan gehaald. Middels controle voor het gebruik van synoniemen is het zo mogelijk om een vergelijking van het aantal gevraagde skills te maken.

Vacatures geven een gedetailleerd inzicht in de vraagkant van de arbeidsmarkt. Toch zijn er, zoals bij elke dataset, enkele beperkingen. Het is daarom belangrijk om voorzichtig te zijn in het trekken van conclusies. Alleen vacatures die online hebben gestaan zijn vertegenwoordigd in de database. Banen in laagopgeleid service werk in bijvoorbeeld fastfoodrestaurants kunnen daardoor ondervertegenwoordigd zijn. Vacatures voor dit type baan worden waarschijnlijk minder vaak online geplaatst maar door middel van een papieren aankondiging of van mond-tot-mond verspreid. Verder is het onbekend of een vacature ook daadwerkelijk wordt vervuld en tot welk compromis werkgever en werknemer besluiten bij het ontbreken van het gevraagde opleidingsniveau of de benodigde skills.

Beroepsgroepen

De regionale arbeidsmarkt wordt voor een groot deel beïnvloed door de regionale structuur van de economie. Een concentratie van servicebedrijven levert een andere vraag naar arbeid op dan een cluster van zware industrie. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal vacatures in negen beroepsgroepen in Nederland en Fryslân in 2010 en 2020. Deze groepen zijn gebaseerd op de International Standard Classification of Occupations (ISCO). Voor beide jaren wordt allereerst het relatieve belang van elke beroepsgroep weergegeven door middel van een percentage van het totale aantal vacatures in Fryslân. Het aantal vacatures in de beroepsgroep Ambachtslieden is in beide jaren het grootst en is de afgelopen tien jaar in zowel absolute als relatieve zin sterk gegroeid. Het gaat hierbij om praktische

beroepen zoals bouwarbeiders, monteurs, schilders en elektriciens. Ook de beroepsgroepen met intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en technici beslaan een aanzienlijk percentage van de vacatures.

De tweede kolom geeft voor elk jaar de locatiequotiënt (LQ) weer. De locatiequotiënt is de verhouding tussen het aandeel van de vraag in een beroepsgroep op regionaal niveau ten opzichte van het aandeel van de vraag in deze beroepsgroep op nationaal niveau. De vraag naar bijvoorbeeld Ambachtslieden in Fryslân kan zo vergeleken worden met de vraag naar Ambachtslieden in heel Nederland. Een locatiequotiënt hoger dan 1 geeft aan dat de vraag in een beroepsgroep in Fryslân hoger is dan in de rest van Nederland.

Het valt op dat het aantal vacatures in de beroepsgroep Ambachtslieden in Fryslân veel hoger is dan het Nederlands gemiddelde. Hoewel gedaald sinds 2010, is ook de vraag in elementaire beroepen zoals schoonmakers, vuilnisophalers en ongeschoolde arbeiders oververtegenwoordigd ten opzichte van de landelijke vraag. De vraag in de groep Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en in de groep Managers is in vergelijking met de rest van het land ondervertegenwoordigd. In Fryslân is de vraag naar kennisintensieve banen dus relatief laag.

Tabel 1. Vacatures per beroepsgroep

Beroepsgroep	2010		2020	
	%	LQ	%	LQ
Managers	7,3	0,7	5,1	0,7
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	17,6	0,7	18,5	0,7
Technici en verwante beroepen	16,7	0,8	14,1	0,8
Administratief personeel	9,0	0,8	7,7	0,9
Dienstverlenend personeel en verkopers	15,5	1,3	10,5	1,0
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	1,2	1,7	2,2	1,4
Ambachtslieden	20,5	1,7	28,7	1,6
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	2,8	1,1	4,5	0,9
Elementaire beroepen	9,5	1,8	8,6	1,5

Ten opzichte van de vraag naar arbeid in 2010 is Fryslân in 2020 opgeschoven richting het landelijk gemiddelde. De oververtegenwoordiging van de groepen Dienstverlenend personeel en verkopers, Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers en Elementaire beroepen is afgenomen. Hoewel de vraag naar Managers en Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen lager is dan in de rest van Nederland lijkt Fryslân bezig te zijn met een voorzichtige inhaalslag. Het aantal vacatures is door de krappe arbeidsmarkt in Nederland in vrijwel alle beroepsgroepen groot. Dat het aandeel vacatures in de groep Ambachtslieden van 20% naar 28% stijgt terwijl de locatiequotiënt juist daalt geeft aan de krapte in deze beroepsgroep in Fryslân minder groot is dan in Nederland als geheel.

Opleidingsniveau

In veel regionale arbeidsmarkten is de vraag naar hoogopgeleid werk de laatste jaren gestegen (Autor, 2015), maar in Fryslân is de vraag naar middelbaar opgeleid werk nog steeds aanzienlijk en hoger dan in de rest van Nederland. Scholing maakt de werknemers van de toekomst klaar voor de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk inzicht te hebben in de vraag per opleidingsniveau. Tabel 2 geeft een overzicht van het aantal vacatures per opleidingsniveau in Fryslân voor de jaren 2010 en 2020. De eerste kolom geeft voor beide jaren het percentage vacatures per opleidingsniveau weer. De percentages tellen hier niet op tot honderd doordat bij een deel van de vacatures het gevraagde opleidingsniveau onbekend is. Vacatures voor banen waarbij tenminste een mbo-opleiding wordt gevraagd vormen verreweg de grootste groep (45,5 % in 2020). In de afgelopen tien jaar is het belang van deze groep gegroeid. Vacatures waarbij tenminste een middelbare school of hbo-opleiding vormen een kleiner maar aanzienlijk deel.

In vergelijking met de rest van Nederland vallen een aantal zaken op. Voor de lagere opleidingsniveaus is de locatiequotient hoger dan 1. Dat betekent dat het aantal vacatures voor deze opleidingsniveaus in Fryslân oververtegenwoordigd is ten opzichte van de rest van Nederland. Voor de vraag naar arbeid waarbij een opleiding hoger dan mbo noodzakelijk is zien we juist het omgekeerde. De vraag naar arbeid in Fryslân is in vergelijking met de rest van Nederland geconcentreerd in de lagere opleidingsniveaus. Het beeld is daarmee vergelijkbaar met de vraag in beroepen (tabel 1). De vraag naar kennisintensieve beroepen is in Fryslân ondervertegenwoordigd. Krapte op de arbeidsmarkt in Fryslân is vooral terug te zien in de mbo-beroepen.

Tabel 2. Vacatures per opleidingsniveau

Opleidingsniveau	2010		2020	
	%	LQ	%	LQ
Elementair	0,5	1,2	0,3	1,3
Middelbare school	19,8	1,5	16,2	1,3
Mbo	35,5	1,2	45,5	1,2
Mbo/Hbo	14,2	1,0	9,9	1,1
Hbo	16,6	0,8	14	0,7
Hbo/wo	7,2	0,6	5,2	0,6
Wo	3	0,5	3,9	0,7

Skills

Vacatures bevatten vaak een beschrijving van de werkzaamheden die kandidaten uit moeten kunnen voeren. Deze beschrijving geeft de mogelijkheid om het aantal en het type vaardigheden (skills) dat van werknemers wordt verwacht te analyseren. Het is hierbij belangrijk om te beseffen dat het gaat om uiteenlopende vaardigheden die de werkgever belangrijk vindt en niet als vanzelfsprekend veronderstelt. Van een data analist zal verwacht worden dat deze met een computer om kan gaan, daarom zal de vacaturetekst niet expliciet naar de beheersing van bijvoorbeeld 'Word' of 'Excel' vragen, terwijl dit in andere beroepen wel gebruikelijk kan zijn.

In de data worden vier skills groepen onderscheiden. Allereerst professional skills. Dit zijn vakinhoudelijke vaardigheden zoals elektrotechniek, bedrijfskunde, koken etc. Ten tweede IT skills, die zowel basale digitale vaardigheden als kennis van specifieke software kunnen omvatten. Soft skills bestaan uit sociale vaardigheden zoals communicatie maar ook zelfmotivatie. De laatste skill groep omvat de beheersing van talen. In 2019 werd er ongeveer duizend keer naar beheersing van de Friese taal gevraagd. Door middel van het tellen van het aantal gevraagde skills ontstaat inzicht in het belang van deze vaardigheden. Daarmee geeft het aantal gevraagde skills ook een idee van de mate van specialisatie van een baan. Hoe belangrijker het is dat een werknemer een bepaalde vaardigheid beheerst, hoe belangrijker het voor de werkgever is om deze te noemen in de vacature.

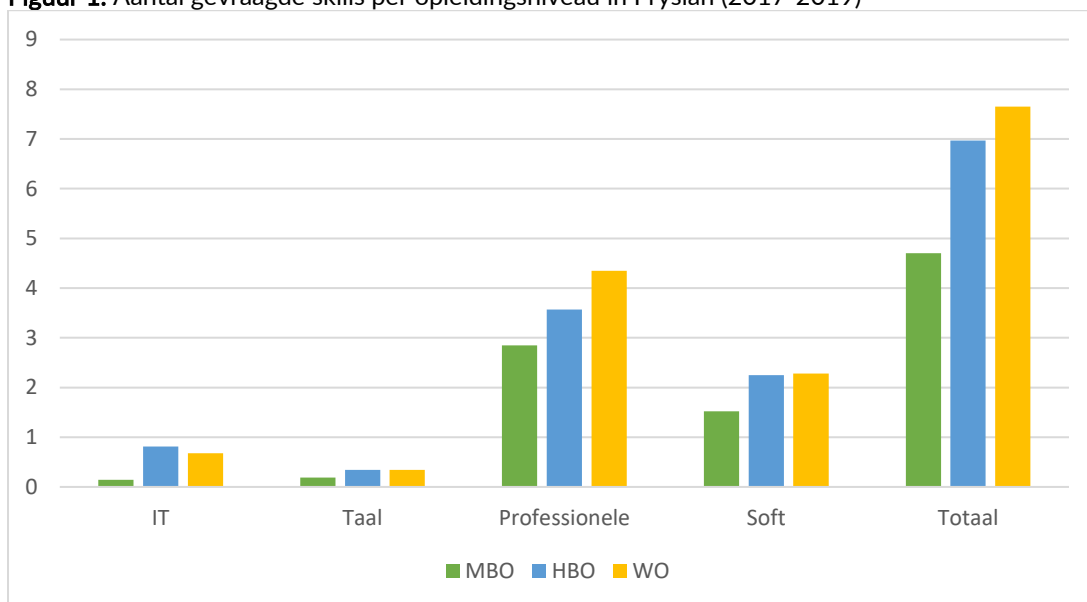
In vergelijking met Nederland als geheel worden in Fryslân gemiddeld minder skills per vacature gevraagd. Dit beeld is stabiel over de periode tussen 2017 en 2019. In Nederland worden gemiddeld ongeveer zes skills per vacature gevraagd terwijl dit aantal in Fryslân rond de vijf ligt. Het verschil is terug te zien in alle skill groepen maar is relatief het grootst bij IT skills. Ten minste een deel van de verschillen in skills vraag kan verklaard worden uit de structuur van de arbeidsmarkt in Fryslân. Beroepen met een lager gevraagd opleidingsniveau vragen een lager aantal skills. Het is opvallend dat het aantal IT skills gemiddeld erg laag is en niet toeneemt over de tijd. In Nederland wordt er gemiddeld minder dan één IT skill gevraagd en in Fryslân ligt het gemiddelde lager dan 0,5. Het is mogelijk dat de digitale vaardigheden als vanzelfsprekend aanwezig worden verondersteld. Toch is ook het aantal vacatures met meer geavanceerde IT skills laag. De digitale revolutie is (vooralsnog) niet terug te zien in de skillsvraag.

Skills per opleidingsniveau

De opleiding van de regionale beroepsbevolking is een belangrijke factor in het matchingproces van de regionale arbeidsmarkt. Inzicht in het belang van gevraagde skills in relatie tot het benodigde opleidingsniveau is daarom relevant. Figuur 1 geeft het gemiddelde aantal skills per opleidingsniveau voor de provincie Fryslân weer. De gevraagde skills per opleidingsniveau in Fryslân zijn vergelijkbaar met de vraag in de rest van Nederland.

Gemiddeld genomen worden voor banen die een hogere opleiding vragen meer skills gevraagd. Het gaat daarbij vooral om inhoudelijke, professionele skills. Banen voor hbo'ers en wo'ers vragen echter gemiddeld evenveel soft skills, en bij de beheersing van talen lijkt het gevraagde opleidingsniveau weinig uit te maken. Ook hier blijkt het aantal gevraagde IT skills laag te liggen. Voor hbo'ers zijn IT skills zelfs belangrijker dan voor wo'ers. Voor mbo-functies, de grootste groep wat betreft het aantal vacatures, wordt gemiddeld slechts 0,1 IT skill per baan gevraagd. Dit is opvallend omdat bij beroepen als elektrotechnici IT kennis vaak wel noodzakelijk is. Mogelijk worden deze skills geïmpliceerd in de vraag om een (beroeps)diploma en daarom niet apart in de vacaturetekst genoemd.

Figuur 1. Aantal gevraagde skills per opleidingsniveau in Fryslân (2017-2019)



Regionale verschillen

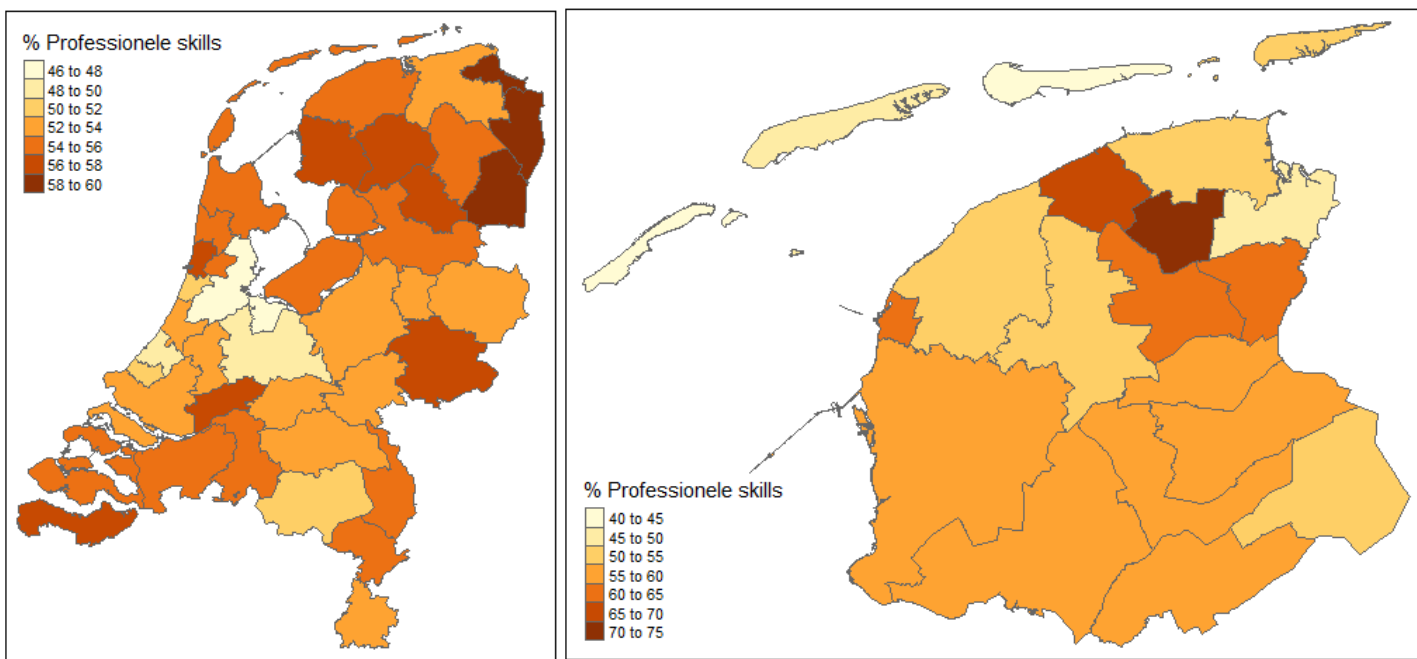
Verschillen in de vraag naar arbeid en vaardigheden doen zich niet alleen voor tussen sectoren maar ook tussen verschillende gebieden. Grote bedrijven vestigen zich bijvoorbeeld vaker in grote steden. Dit zorgt ervoor dat er daar meer verschillende soorten vacatures zijn. Verzekeringskantoren in Leeuwarden vragen andere werknemers dan het mkb in Bolsward. De structuur van de regionale economie terug is daarom te zien in de skills die in dat gebied belangrijk worden geacht.

Figuur 2 (a-d) geeft het relatieve belang van de vier skill groepen weer. Voor Nederland zijn de veertig COROP gebieden gebruikt terwijl voor Fryslân gemeenten worden weergegeven. De kaarten geven gemiddeldes voor de periode 2017 tot 2019. Ze tonen het belang van een skill groep ten opzichte van de andere drie skill groepen. Hoe hoger het relatieve belang van een skill, hoe donkerder het gebied kleurt. De kaarten aan de linkerkant maken een vergelijking tussen Fryslân en de rest van Nederland mogelijk, de kaarten aan de rechterkant geven de verschillen binnen Fryslân weer.

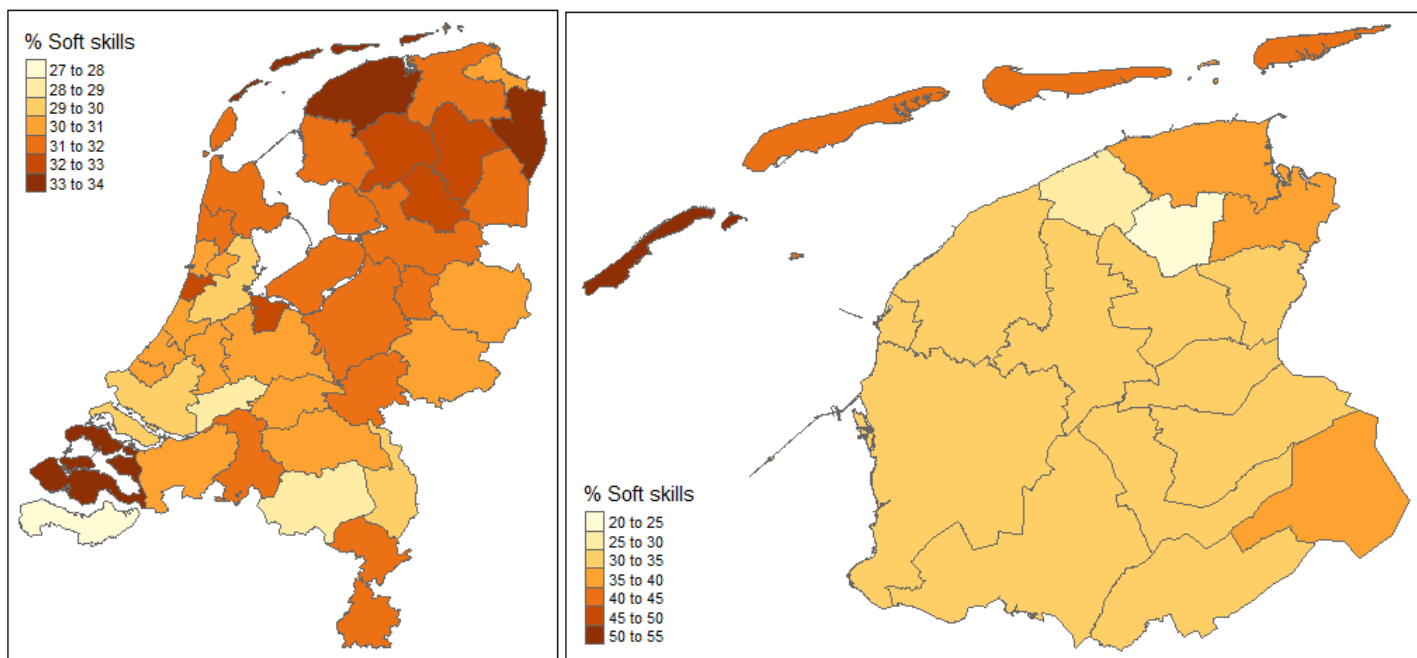
Ten opzichte van de rest van Nederland zijn professionele en soft skills belangrijk in de provincie Fryslân. Meer dan de helft van de skills die in vacatures in Fryslân gevraagd worden zijn professionele skills, soft skills vormen meer dan dertig procent. IT skills zijn belangrijker in de stedelijke gebieden terwijl Taal skills relatief belangrijk zijn aan de randen van Nederland.

Binnen Fryslân spring de gemeente Dantumadiel eruit wat betreft het belang van professionele skills, meer dan driekwart van de daar gevraagde skills valt in deze categorie. Soft skills en taal skills zijn met name op de eilanden van belang, mogelijk door de werkgelegenheid die gericht is op toerisme. IT skills hebben veel gewicht in de gemeente Leeuwarden: dit beeld past bij een grotere stad met een verzekeringscluster.

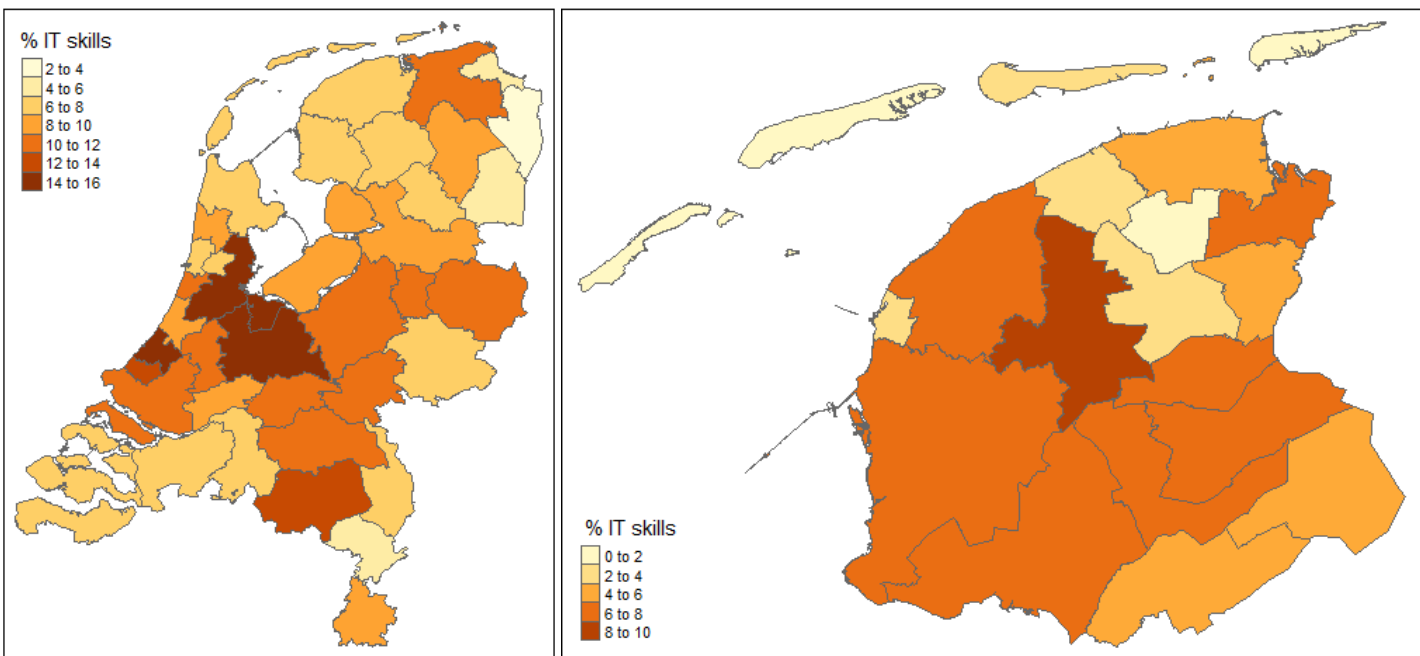
Figuur 2a. Professionele skills als percentage van alle gevraagde skills



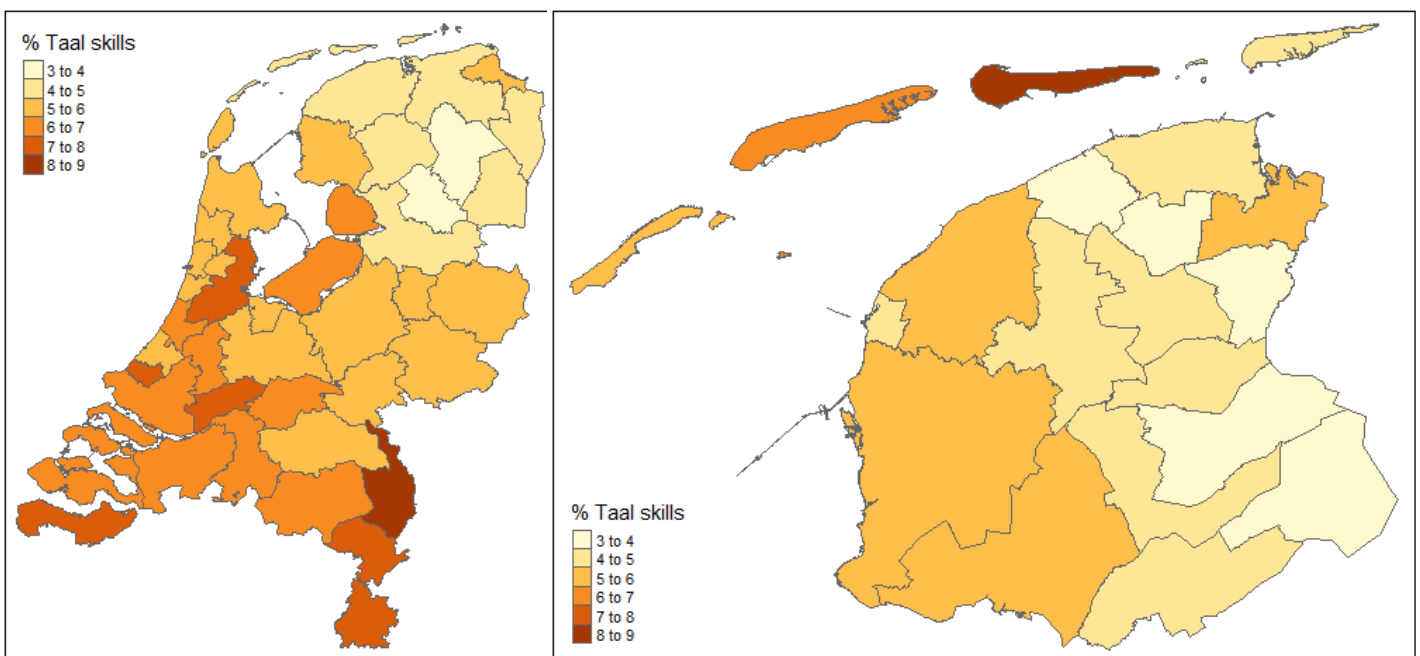
Figuur 2b. Soft skills als percentage van alle gevraagde skills



Figuur 2c. IT skills als percentage van alle gevraagde skills



Figuur 2d. Taal skills als percentage van alle gevraagde skills



Automatisering en routinematigheid

Een goede manier om de (verwachte) gevolgen van automatisering in kaart te brengen is het meten van de routinematigheid van taken. Het idee daarachter is dat taken die volgens een bepaalde steeds terugkerende routine uitgevoerd worden makkelijker te automatiseren zijn. In de literatuur worden vijf groepen taken onderscheiden (Spitz-

Oener, 2006): routinematige handmatige taken, niet-routinematige handmatige taken, routinematige cognitieve taken, niet-routinematige analytische taken en niet-routinematige interactieve taken.

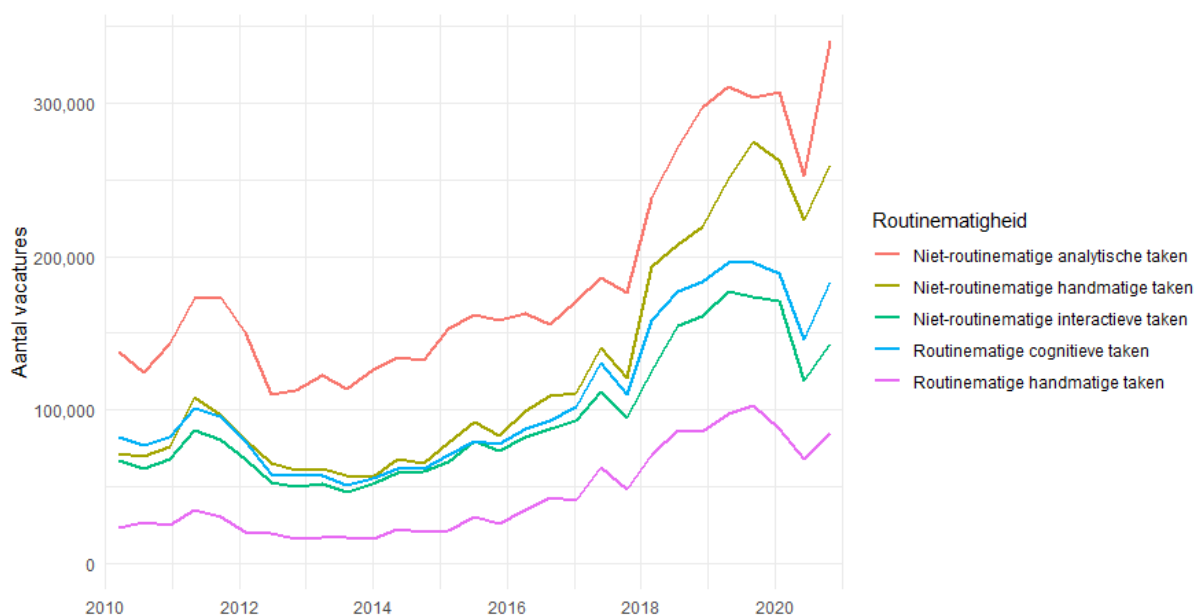
Het besturen van machines is een voorbeeld van een routinematige handmatige taak. Reparatie van de machine is echter een niet-routinematige handmatige taak. Bij routinematige cognitieve taken kan gedacht worden aan het maken van berekeningen en doen van administratie. Niet-routinematige analytische taken omvatten het uitvoeren van onderzoek, evaluatie en planning. Voorbeelden van niet-routinematige interactieve taken zijn taken als onderhandelen, strategie bepalen en onderwijzen.

Een baan bestaat vaak uit combinaties van deze vijf genoemde taken, maar voor elke baan kan wel de relatieve routinematigheid bepaald worden. Banen als schoonmaker, kok, horecamedewerker of zorgmedewerker scoren bijvoorbeeld hoog op niet-routinematige handmatige taken. Beroepen zoals software en applicatieontwikkelaars scoren hoog op niet-routinematige analytische taken.

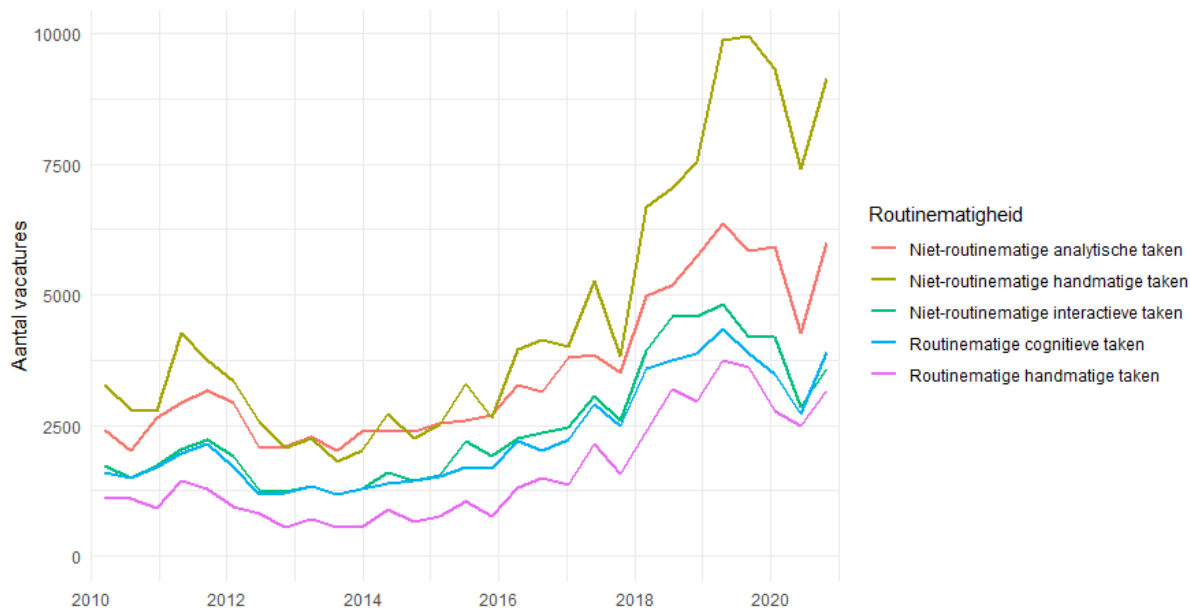
Figuur 3 (a-b) geeft een overzicht van de totale vraag naar arbeid ingedeeld naar routinematigheid voor Nederland en Fryslân van 2010 tot en met 2020. Vanaf 2012 is een gestage stijging van het aantal geplaatste vacatures te zien. De snellere stijging vanaf 2017 is gedeeltelijk te verklaren vanuit een verbeterde manier van dataverzameling en de steeds krappere Nederlandse arbeidsmarkt. De terugval in het aantal vacatures in 2020 is het gevolg van de coronacrisis. Omdat hier alleen het aantal vacatures in beeld wordt gebracht en weging door middel van andere informatie ontbreekt is voorzichtigheid in het trekken van conclusies op zijn plaats.

In vergelijking met de vraag in heel Nederland valt op dat in Fryslân de vraag naar in beroepen met niet-routinematige handmatige taken veel belangrijker is. Waar in de rest van Nederland niet-routinematige analytische beroepen het grootste deel van de vraag uitmaken voeren praktische taken in Fryslân de boventoon. Dit past in het beeld van het grote belang van de beroepsgroep Ambachtslieden (tabel 1). Er ligt daarmee een belangrijk uitdaging voor Fryslân om in de vraag naar beroepen met niet-routinematige handmatige taken te voorzien. Verder valt op dat het de vraag naar beroepen met routinematige handmatige taken relatief belangrijk is. Deze beroepen zijn kwetsbaar voor automatisering. Daarmee staat Fryslân meer bloot voor de gevolgen van voortgaande automatisering dan Nederland als geheel. Dit is een belangrijke uitdaging omdat deze banen op termijn mogelijk verdwijnen en er weinig instroom naar dit type banen zal zijn. Tegelijkertijd kan de grote vraag naar beroepen met routinematige handmatige taken bedrijven aanzetten tot grotere investeringen in technologie. Daarmee kunnen in een krappe arbeidsmarkt tekorten worden opgelost.

Figuur 3a. Routinevraag Nederland



Figuur 3b. Routinevraag Fryslân



Conclusie

De vraag naar arbeid in de provincie Fryslân volgt de gemiddelde vraag in de Nederlandse arbeidsmarkt op een kleine afstand. Ten opzichte van de rest van het land is de vraag naar hoogopgeleiden in Fryslân ondervertegenwoordigd: vacatures voor kennisintensieve beroepen komen daarmee minder vaak voor. Dat komt tot uiting in een relatief grotere vraag naar in de beroepsgroepen Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers en Ambachtslieden en een lage vraag in de groep Managers en de groep Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen. Er bestaat daarmee veel vraag naar mbo-personeel. In vergelijking met de vraag naar arbeid in 2010 lijkt Fryslân wat betreft de verdeling van de vraag over sectoren bezig te zijn met een voorzichtige inhaalslag ten opzichte van de rest van Nederland.

Het gemiddelde aantal gevraagde skills is in Fryslân lager dan in rest van Nederland. Het aantal benodigde skills stijgt met het gevraagde opleidingsniveau, maar de vraag naar IT skills is opmerkelijk gering, zeker wat betreft mbo-banen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat IT skills als aanwezig worden verondersteld bij bepaalde diploma's. Professionele skills en soft skills zijn relatief belangrijk in de provincie Fryslân. Dit past bij een grote vraag naar de beroepsgroep Ambachtslieden. Professionele skills vormen meer dan de helft van de skills die in Fryslân gevraagd worden, soft skills zijn goed voor ruim dertig procent.

De vraag naar beroepen met niet-routinematige handmatige taken is in Fryslân belangrijker dan in de rest van Nederland. Tegelijkertijd, door de relatief grote vraag naar beroepen met routinematige handmatige taken ten opzichte van andere provincies, is Fryslân wel kwetsbaar voor automatisering. Hoewel zich hier het gevaar van baanverlies voordoet en er weinig instroom naar deze banen zal zijn, kan het voor bedrijven ook een aansporing zijn om te investeren in technologische ontwikkelingen. Fryslân lijkt daarmee de speelruimte te hebben om de langdurige krapte op de arbeidsmarkt op te vangen.

Skills: de aanbodzijde

In dit hoofdstuk leggen we het vergrootglas op de vraagzijde van de Friese economie, met als doel om een beter zicht te krijgen op de skills die door werkgevers gevraagd worden. In aanvulling daarop is er in een kortlopend onderzoek in het verband van DataFryslân gekeken naar skills aan de aanbodzijde: de vaardigheden en competenties van werkenden ([DataFryslân 2021](#)). De veerkracht van regionale arbeidsmarkten wordt namelijk mede bepaald door de ‘skill-gerelateerdheid’, de mate waarin werkenden met hun kennis en vaardigheden ook aan de slag kunnen in een andere sector ([Neffke en Henning, 2013](#)). Door die overlap in skills in beeld te brengen krijgen we zicht op slimme overstapmogelijkheden tussen beroepen en sectoren. Voor sommige beroepen is het immers heel moeilijk om gekwalificeerd personeel te vinden, bijvoorbeeld in de zorg of de techniek ([UWV 2021](#)). Voor die beroepen loont het de moeite om creatief te kijken naar kandidaten die deze taken zouden kunnen vervullen. Welke overlap is er bijvoorbeeld tussen de skill sets van werkenden in verschillende beroepen? Daarmee sluit de onderzoeksvraag aan bij het debat over een skillsgerichte arbeidsmarktbenadering, om die toekomstbestendig en veerkrachtig te maken ([TNO 2021](#); [SER 2021](#)).

Als bron voor dit onderzoek fungeerden de zogenaamde Beroepskwalificatiedossiers voor het mbo waarin de vakkennis en de competenties die nodig zijn om te starten in een beroep zijn omschreven ([SBB 2021](#)). Dat leverde de beperking op dat we met dit onderzoek alleen zicht kregen op middelbaar opgeleide professionals. Maar omdat die groep op de Friese arbeidsmarkt relatief omvangrijk is, is de exercitie zeker de moeite waard. Het voordeel van deze bron is bovendien dat het gebruiken van de opleidingsprofielen als lens voor beroepskwalificaties goed mogelijk is in het middelbaar beroepsonderwijs, omdat de opleidingen in grote mate toeleiden naar specifieke beroepen. UWV werkt met het initiatief CompetentNL aan een taxonomie van soft skills en taken, die het mogelijk moet maken om zo’n exercitie op grotere schaal te maken ([UWV, 2021](#)). De uitkomst is dat er op het gebied van competenties (bijvoorbeeld: ‘formuleren en rapporteren’, en ‘samenwerken en overleggen’) soms grote overlap is tussen beroepen. Dat geldt vanzelfsprekend in mindere mate voor vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, omdat die meer specifiek relevant zijn voor een bepaalde beroepsgroep. Die vakinhoudelijke kennis en vaardigheden zouden echter met scholing ontwikkeld kunnen worden. Voor een krapteberoep als ‘Verzorgende IG’ is dat bijvoorbeeld het geval met ‘mbo- verpleegkunde’, ‘Maatschappelijke zorg’ en ‘Voetzorg’. De betekenis hiervan is, dat er een slimme zij-instroom georganiseerd kan worden van professionals die in grote mate de juiste skills bezitten, maar bijvoorbeeld niet de diploma’s. Daarvoor is dan gerichte scholing nodig, waarvoor onderwijspartijen en bedrijfsleven de handen ineen zouden moeten slaan. De infrastructuur daarvoor ontstaat in Noord-Nederland al, in bijvoorbeeld de Scholingalliantie Noord en verschillende arbeidsbemiddelingsinitiatieven (zie [RIS3, 2020](#)).

// HOOFDSTUK 6. CONCLUSIES: VEERKRACHT EN MENSELIJK KAPITAAL IN FRYSLÂN

Inleiding

Het doel van deze rapportage was tweeledig. Ten eerste was dat een eerste beeld geven van de economische veerkracht van de provincie, door de staat van menselijk kapitaal in kaart te brengen. Ten tweede, een duurzame samenwerking tot stand brengen die de beleidsmakers en bestuurders kan voeden met kennis over economische vraagstukken.

Menselijk kapitaal in Fryslân

Om kennis over werk en arbeidspotentieel optimaal te benutten is het nodig om over de juiste basismonitoring te beschikken. Dat was ook de conclusie uit het onderzoek naar brede welvaart in Fryslân (FSP 2020a). In aanvulling op de data die in de regionale Monitor Brede Welvaart wordt samengebracht, is eigenlijk nog meer nodig om de balans te kunnen opmaken van hoe de provincie er voor staat. Het is daarom van belang om beredeneerde keuzes te maken over deze basismonitoring, en die vervolgens langjarig in kaart te brengen. Dat is de opgave die het FSP met zijn kennispartners aan wil gaan, door op de verschillende aspecten van brede welvaart data uit een verscheidenheid van bronnen. Deze conversie gaat op meer thema's in dan op menselijk kapitaal alleen, maar in deze rapportage is een begin gemaakt met dit thema. Het doel daarvan is om de stand van zaken op gebied van werk en arbeidspotentieel in kaart te brengen en trends en ontwikkelingen te volgen. Daaruit volgen zes conclusies, waaraan een aantal denkrichtingen kunnen worden gekoppeld. In welke richting kunnen we in de provincie (en in Noord-Nederland) de oplossing zoeken? Tabel 2 geeft eerst een samenvatting van het beeld van menselijk kapitaal in Fryslân.

Tabel x. Menselijk kapitaal in Fryslân

	Conclusie	Constatering
1	Opleidings- en beroepsniveau	Het aandeel werkenden met een hoog opleidingsniveau is Fryslân lager dan gemiddeld; hetzelfde geldt voor het aandeel banen op ISCO 4 niveau
2	Arbeidsparticipatie	De arbeidsparticipatie is iets lager dan gemiddeld in Nederlandse regio's
3	Krapte	Er is in Fryslân, net als in andere regio's, een toenemende krapte op de arbeidsmarkt waardoor het moeilijk is om vacatures te vervullen
4	Vervangings- en uitbreidingsvraag	Vergrijzing en transities in de economie leiden tot een urgente vervangings- en uitbreidingsvraag
5	Sectorale verbondenheid	De regio is in vergelijkend perspectief een relatief dunne economie, waarin skill-gerelateerdheid niet voor het oprapen ligt
6	Leven Lang Ontwikkelen	Naar aanleiding van economische transities en krapte wordt scholing tijdens de carrière steeds belangrijker

De beroepsbevolking van Fryslân, die ongeveer 339.000 mensen telt ([FSP 2021c](#)), heeft een aantal regiospecifieke karakteristieken. Die zijn niet allemaal verrassend en sommigen al jaren bekend, maar het is belangrijk om die eigenschappen goed in beeld te hebben en te houden. Daarvan is het opleidings- en beroepsniveau er één. Zonder normatief oordeel stellen we vast dat het aandeel hoger opgeleiden lager is dan gemiddeld in Nederlandse regio's.

Dat is ook terug te zien in het percentage banen naar beroepsniveau. Daar komt bij dat de arbeidsparticipatie in de provincie iets lager is dan gemiddeld.

Er is daarbij een aantal opgaven in de Friese arbeidsmarkt, die in deze rapportage aan bod zijn gekomen en aandacht behoeven in de komende jaren. De eerste en direct urgente daarvan is de spanning op de arbeidsmarkt. Mede door het herstel na de lockdowns van 2020 en 2021 is er veel vraag naar personeel die moeilijk vervuld kan worden. Dat is in Fryslân niet anders dan in andere arbeidsmarktregio's. Het is in bepaalde sectoren, met name de ict en de techniek in toenemende mate moeilijk om goede mensen te vinden. De acute krapte van eind 2021 is misschien ten dele conjunctureel, maar naar de toekomst toe is er in een aantal, verouderde, sectoren sprake van een grote vervangingsvraag. Die vraag gaat over het vervangen van werkende die uitstromen, met name door pensionering. Dat is in de Friese arbeidsmarkt urgent in de grootste twee sectoren: de zorg en welzijn en de industrie. Het saldo van in- en uitstroom van werkenden levert een uitdaging op waarop betrokken partijen uit bedrijfsleven, onderwijs en overheid een antwoord moeten formuleren. Ingewikkelder, maar niet minder belangrijk, is het om een antwoord te hebben op wat arbeidsmarktdeskundigen *uitbreidingsvraag* noemen ([ROA, 2021; p.5](#)). Die geeft de verwachte benodigde arbeid weer in verschillende sectoren en beroepsgroepen, ook in het licht van transities in de economie.

Een antwoord kan heel goed gevonden worden in een benadering op de arbeidsmarkt die uitgaat van de *skills* van werkenden. Daarvoor is het nodig een goed beeld te hebben van wat werknemers kunnen enerzijds en van wat werkgevers nodig hebben anderzijds, vandaag én in de toekomst. Een wendbare arbeidsmarkt is er één waarop iemand die zijn of haar werk in de ene beroepsgroep verliest, gemakkelijk in een andere beroepsgroep aan de slag kan. Die veerkracht is in de Friese arbeidsmarkt in vergelijkend perspectief niet zeer groot, omdat er relatief veel specialisatie is in een klein aantal sectoren, en er daardoor relatief weinig banen in gerelateerde sectoren beschikbaar zijn ([Weterings et al., 2013, p27](#)). Dat maakt het des te belangrijker om de skills van werkenden up-to-date te houden door middel van scholing. En ook: om een goed aanbod te hebben van mogelijkheden tot omscholing voor beroepen die vandaag misschien nog niet bestaan, maar die binnenkort nodig zijn om de brede welvaart in de provincie op peil te houden.

Samen nadenken over de arbeidsmarkt van morgen

Zo hebben we in deze rapportage voeding willen geven aan betrokken partijen die in Fryslân nadenken over beleid en strategie de regionale economie. Dat beleid en die strategie moeten toekomstgericht zijn. De beleidsimplicatie van de conclusies hierboven is er daarom in gelegen dat die partijen elkaar opzoeken, overheden, ondernemers en onderwijspartijen, om samen na te denken over brede welvaart in de provincie. Bij welk economisch beleid is die brede welvaart het meest gebaat? En welke mogelijkheden zijn er om het menselijk kapitaal optimaal toe te rusten om aan die economie een betekenisvolle bijdrage te leveren? Met als uitgangspunt dat *de toekomst* niet iets is wat ons overkomt, maar die we samen vormgeven ([WRR, 2020](#)). In zo'n duurzaam kennisnetwerk speelt het Fries Sociaal Planbureau in de komende jaren graag de rol van kennismakelaar.

// LITERATUUR

DataFryslân (2021). De cijfers /LAB 'Morgen werkt het anders: de toekomst van de arbeidsmarkt'. Leeuwarden: DataFryslân.

Centraal Planbureau (2022). Centraal Economisch Plan 2022. Den Haag: CPB.

ETIL (2020). Noordelijk onderzoek Arbeidsmarkt. Arbeidsmarktanalyse Noord-Nederland. Sittard: Etil.

FSP (2019). Panel Fryslân: onderzoeksverantwoording, Steekproef en werving van een representatief internetpanel. Leeuwarden: FSP.

FSP (2020a). Samen werken aan Friese veerkracht in een veranderende context. De kennisbehoefte van de triple helix in Fryslân op een rij. Leeuwarden: FSP.

FSP (2021a). Onderzoeksagenda Fries Sociaal Planbureau 2022. Leeuwarden: FSP.

FSP (2021b). Brede Welvaart in Fryslân. Leeuwarden: FSP.

FSP (2021c). Werk en arbeidspotentieel in Fryslân. Leeuwarden: FSP.

FSP (2021d). Friese Venster Thuiswonende Ouderen: ouderenzorg in beeld. Leeuwarden: FSP.

Groenewegen, Jesse, en Sjoerd Hardeman (2021). Arbeidsmarkt krapte momenteel belangrijkste uitdaging voor Nederlandse bedrijven. RaboResearch.

Hill, Edward, Howard Wial en Harold Wolman (2008). Exploring regional economic resilience. Berkeley Working paper No. 2008.04.

Martin, Ron, Peter Sunley, Ben Gardiner & Peter Tyler (2016) How Regions React to Recessions: Resilience and the Role of Economic Structure, *Regional Studies*, 50:4, 561-585.

Martin, Ron en Peter Sunley (2015). On the notion of regional economic resilience: conceptualization and explanation. *Journal of Economic Geography*, 15: 1, 1-42.

Neffke, Frank en Martin Henning (2012). Skill relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal* 34: 3, 297-316.

RIS3 (2020). Research en Innovatiestrategie voor slimme specialisatie (RIS3) voor Noord-Nederland, 2020-2027. Groningen: SNN.

RIVM (2021). Monitor Langer Thuis 2021. Bilthoven: RIVM.

S-BB (2021). Kwalificaties MBO. Den Haag: SBB.

SER (2021). Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen. Den Haag: SER.

SER Noord-Nederland (2021). Integrale Investeringsprogrammering Noord-Nederland. Groningen: SER Noord-Nederland

TNO (2021). Mismatch arbeidsmarkt vraagt om matching op skills. Den Haag: TNO.

Toren, Jan Peter van den, en Elmar Cloosterman (2021). Gevolgen en herstel van economische schok verschillen sterk per regio. *Economisch Statistische Berichten* 105: 4790, 464-467.

UWV (2021). Regio in Beeld: Friesland. Amsterdam: UWV.

VNG (2019). Kennis voor en van gemeenten. Onderzoeken en leren wat werkt. Den Haag: VNG.

Wilthagen, Ton, en Marieke Stolp (2021). De arbeidsmarkttransitie: naar meer waarde en meer werk. Arnhem: NSVP.



Fries Sociaal Planbureau
Doelestraat 8a
8911 DX Leeuwarden
(058) 234 85 00
info@fsp.nl
www.fsp.nl

COLOFON

'Balans van de Economische Veerkracht van Fryslân' is een uitgave van het Fries Sociaal Planbureau, maart 2022.

Auteurs

Wouter Marchand
Kirsten Commijs
Menno Holkema
Harm-Jan Rouwendal

Met medewerking van

Data Fryslân, IPF, Rijksuniversiteit Groningen
en Provincie Fryslân