



# ARBEIDSMARKTANALYSE RIJK

## EEN VOORUITBLIK NAAR 2016 EN 2020

### *Belangrijkste bevindingen en uitkomsten*

*Deze digitale publicatie is het beste leesbaar op een PC of laptop. Bij het openen op een tablet kunnen de interactieve toepassingen niet goed zichtbaar zijn.*

### Inhoudsopgave

**1**  
INLEIDING

**2**  
TOELICHTING OP  
ONDERZOEKS-  
METHODE

**3**  
DE HUIDIGE  
ARBEIDSMARKT  
VAN HET RIJK

**4**  
POSITIONERING  
VAN HET RIJK OP DE  
ARBEIDSMARKT

**5**  
DE ARBEIDSMARKT-  
ONTWIKKELING VAN  
HET RIJK: 2014-2020

**6**  
KANSEN EN  
KNELPUNTEN OP  
DE ARBEIDSMARKT

**7**  
DE ARBEIDSMARKT  
VOOR HET RIJK  
IN DE REGIO

**8**  
BIJLAGE  
FACTSHEETS  
PER REGIO



# 1

## INLEIDING



De rijksdienst van de toekomst wil dienstverlenend, slagvaardig en kostenbewust zijn. Om die doelen te kunnen halen, is het belangrijk om als Rijk een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Daarom is het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020 ontwikkeld dat in mei 2013 als onderdeel van de Hervormingsagenda Rijk door de minister voor Wonen en Rijksdienst aan de Tweede Kamer is aangeboden<sup>1</sup>. Het Rijk staat in haar personeelsbeleid voor de uitdaging om grote bezuinigingen te realiseren op haar apparaatskosten en tegelijkertijd te voldoen aan de eisen die door politiek en maatschappij aan haar worden gesteld.

Analyses voor het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020<sup>2</sup> laten zien dat een strategisch arbeidsmarktbeleid noodzakelijk is om tijdig (en mogelijk anticyclisch) te anticiperen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland en Europa, en te investeren in de positie van het Rijk op de arbeidsmarkt. Daarom is in opdracht van het DG Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk (BZK) een arbeidsmarktanalyse van het Rijk ontwikkeld die inzicht geeft in de (toekomstige) kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt voor de sector Rijk.

De analyse dient als input voor de ontwikkeling van het Strategisch Arbeidsmarktbeleid Rijk 2020. Ze heeft tevens tot doel om de verschillende onderdelen binnen het Rijk te helpen om inzicht te krijgen in de mogelijkheden tot invulling van moeilijk vervulbare functies, en in de kansen voor externe mobiliteit van personeel waar intern geen werk meer voor is. Hopelijk leidt dit tot nieuwe kansen voor samenwerking binnen (en buiten) het Rijk om knelpunten op de arbeidsmarkt gezamenlijk aan te pakken. In deze publicatie worden de belangrijkste bevindingen en uitkomsten uit de arbeidsmarktanalyse gedeeld.

### BELANGRIJKSTE CONCLUSIES:

- Krimpende beroepsgroepen: de vooruitzichten voor de lagere en middelbare beroepsgroepen zijn de komende jaren als slecht te kwalificeren omdat zowel binnen het Rijk als op de externe arbeidsmarkt een deel van het personeel overtollig wordt, onder meer door upgrading van functies. Dit betreft vooral administratieve en juridische beroepen, alsook lagere en middelbare beveiligingsfuncties. In de periode 2017-2020 verbetert de arbeidsmarktsituatie licht in vergelijking met 2014-2016 maar de positie van personeel met deze beroepen blijft matig.

- Beroepsgroepen met tekorten: Voor een aantal beroepsgroepen worden komende jaren (grote) tekorten verwacht. Op het gebied van hoger en wetenschappelijk technisch en ICT-personeel, evenals de hogere economische, commerciële en adviesberoepen is er op sommige plekken nu al sprake van moeilijk vervulbare vacatures, vooral in regio's met veel concurrentie in de marktsector. In de periode 2014-2016 groeien deze tekorten, in 2017-2020 nog wat sterker. Vanaf 2017 geldt dit voor meer beroepsgroepen: vooral op middelbaar technische en (para)medisch-verzorgende beroepen en de middelbare ICT-beroepen.
- Regionaal is voor de krimpberoepen de arbeidsmarktsituatie in Utrecht en Noord-west-Nederland doorgaans beter dan landelijk. Voor Zuidwest-Nederland en ook Zuid-oost-Nederland geldt het omgekeerde; er zijn minder kansen voor mobiel personeel van het Rijk. Voor de beroepen waarvoor de komende jaren een tekort wordt verwacht zal de arbeidsmarkt vooral in Utrecht en Zuid-Holland nog krappere zijn dan gemiddeld.
- Een van de doelstellingen uit Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2020 is om de mobiliteit van medewerkers bij het Rijk te bevorderen. Het Rijk zet hiertoe al de nodige instrumenten in. Verdere versnelling van dat proces van toenemende mobiliteit is belangrijk om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten, kwaliteits-tekorten te bestrijden en kansen te creëren voor nieuwe instroom.

## HOOFDPUNTEN STRATEGISCH PERSONEELSBELEID 2020

- In 2020 is er één rijksdienst en dus ook één werkgever. Het Rijk wil een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Medewerkers zijn voor het Rijk het belangrijkste kapitaal. De rijksdienst van de toekomst is dienstverlenend, slagvaardig en kostenbewust.
- Het aantal personen in dienst van het Rijk zal de komende jaren teruglopen. Tot 2020 zal het werk vooral worden uitgevoerd met het huidige personeel. De instroom is beperkt. Dit komt deels door de taakstellingen, maar ook doordat de uitstroom lager is dan voorheen. De gehele capaciteitsinzet voor de uitvoering van de taken bij het Rijk bestaat overigens naast personeel in vaste of tijdelijke dienst ook uit extern ingehuurd personeel.
- Komende jaren zullen functies verdwijnen. In april 2013 is met de vertegenwoordigers van de vakbonden een overeenkomst tot 2016 gesloten om voor de korte termijn zoveel mogelijk medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Ook plaatsing buiten het Rijk is een optie. De verschillende mobiliteitsorganisaties gaan hiervoor optimaal met elkaar samenwerken. Er is een arbeidsmarktpositiemeter ontwikkeld die de individuele medewerker kan helpen zijn kansen op de arbeidsmarkt in te schatten.
- Voor de lange termijn wil het Rijk de instroom stimuleren door de uitstroom te vergroten. Dat gebeurt door te investeren in duurzame inzetbaarheid en in middelen als functiewisseling, loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding. Het gedurende de loopbaan vaker wisselen van baan zorgt voor een omslag van baan- naar werkzekerheid en draagt bij aan een grotere flexibiliteit.
- Het werken voor Nederland is niet eenvoudig maar wel eindeloos interessant. Het Rijk wil nu en in de toekomst leuke en boeiende banen blijven bieden, op alle functieniveaus en verspreid over Nederland.
- De complexiteit in maatschappelijke vraagstukken neemt toe, evenals de pluriformiteit van de samenleving zelf. Om voor complexe problemen in een pluriforme samenleving tot oplossingen te komen is de inzet al die verschillende kwaliteiten van mensen onontbeerlijk. Het Rijk streeft naar een diverse en evenwichtige personeelsopbouw en houdt oog voor Europese en internationale inzet van personeel.

# 2

## TOELICHTING OP ONDERZOEKSMETHODE



### ONTWIKKELINGEN WERKGELEGENHEID RIJK

Uitgangspunten van de arbeidsmarktanalyse zijn het kabinetsbeleid voor de Rijksdienst en de kwantitatieve vertaling van dit beleid in de omvang van de personele bezetting. Daaruit blijkt dat de personele bezetting van het Rijk afneemt van ruim 116.000 medewerkers in 2013 naar, volgens de raming, iets meer dan 100.000 in 2020. Een daling met in totaal 14 procent, waarvan 6 procent tot en met 2016 en 8 procent in de periode 2017-2020. Het zijn prognoses die wel met onzekerheden zijn omgeven.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid van het Rijk is gebaseerd op een berekening van de effecten van de taakstelling op de werkgelegenheid door BZK en de strategische personeelsplannen (SPP's) van de ministeries. De daarbij behorende verwachte economische achtergronden zijn gebaseerd op een gemiddeld scenario.

### PROGNOSES WERKGELEGENHEID EXTERNE ARBEIDSMARKT

De prognoses van het aantal banen, de vacatures, de baan-baanmobiliteit en de kortstondig werklozen zijn gemaakt met het prognosemodel PRISMA van Panteia. Voor de prognose van de instroom vanuit het onderwijs is gebruik gemaakt van de referentieraming van OCW en de onderwijsgegevens van DUO. Voor het maken van de prognoses is gebruik gemaakt van de middellange termijnprognose 2013-2017 van het CPB en de arbeidsmarktprognose 2014-2019 die Panteia voor UWV heeft gemaakt. Het zijn prognoses die met onzekerheden zijn omgeven. De prognoses zijn aan te merken als

een gemiddeld scenario, maar kunnen ook positiever of negatiever uitvallen.<sup>1</sup> De werkgelegenheid is gemeten in bezette banen.

### KOPPELING CBS BEROEPSGROEPEN EN FUNCTIEGEBOUW RIJK

Om te kijken naar de kansen voor het personeel van het Rijk op de externe arbeidsmarkt is een koppeling gemaakt tussen de functiefamilies en functiegroepen uit het Functiegebouw Rijk (FGR) en de beroepsgroepen die het CBS hanteert bij de Enquête beroepsbevolking (EBB). Om deze koppeling mogelijk te maken is gebruik gemaakt van detailgegevens uit de personeelsadministratie van het Rijk en de functierichtingen uit POMO. Het kennisniveau is vastgesteld op basis van de salarisschalen.

Er is bewust voor gekozen op het niveau van deze beroepsgroepen te rapporteren. In veel gevallen hangt de mogelijkheid om een vacature te vervullen of voor een mobiele werknemer om die ene baan te vinden niet direct samen met een hele specifieke functie, maar is sprake van een breder perspectief. **Door met de cursor over de beroepsgroepen in de figuren in deze publicatie te bewegen ziet u welke functiegroepen uit het FGR tot de beroepsgroepen van het CBS behoren.**

<sup>1</sup> Als de economie 1 procent minder groeit, dan valt de werkgelegenheid grofweg 1,25 procent lager uit. Dit komt voor de gehele economie neer op circa 110.000 banen minder. Per sector en beroepsgroep zijn de verschillen echter groot. De uitkomst is ook mede afhankelijk van de achtergrond van de lagere groei: is het de export die tegenvalt, of de koopkracht van de consument? Deze voorbeelden werken heel anders uit op de economie.

## BEPERKTE INFORMATIE

Op specifieke onderdelen zijn de resultaten beperkt door een gebrek aan informatie:

- De omvang van externe inhuur is in geld bekend maar nog niet volledig in soorten functies en kenmerken.
- Er is weinig bekend over de doorstroom van personeel binnen het Rijk vanuit databestanden op rijksniveau . Dit betreft bijvoorbeeld het aantal en de kenmerken van detacheringen, en ook de doorstroom binnen departementen en diensten.
- Hoewel er informatie is over het aantal externe vacatures en enkele kenmerken daarvan is die informatie niet te koppelen aan wie er nu precies instromen bij het Rijk. Ook is op rijksniveau niet bekend hoe snel en met welke kwaliteit vacatures daadwerkelijk vervuld worden.
- Ook de informatie over de kansen op de Europese/internationale arbeidsmarkt is beperkt.

# 3

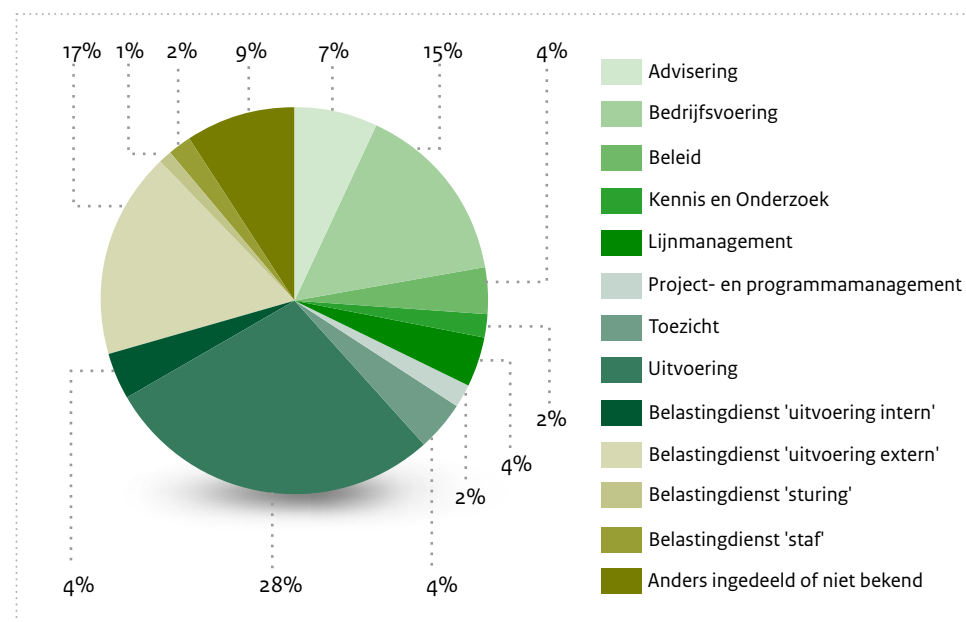
## DE HUIDIGE ARBEIDS- MARKT VAN HET RIJK



In dit hoofdstuk staat de huidige werkgelegenheid bij de Rijksoverheid centraal. Het geeft inzicht in de samenstelling van de werkgelegenheid bij het Rijk en gaat in op mobiliteit: de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel en het aantal ontstane vacatures.

Bij het Rijk werkten in 2013 ruim 116.000 personen, dat is bijna 109.000 fte's. Veel werkgelegenheid bevindt zich bij uitvoeringsorganisaties, zoals de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), de Belastingdienst en Rijkswaterstaat. Het Rijk heeft veel uitvoerende functies (circa de helft) en daarnaast veel functies op het gebied van bedrijfsvoering (15 procent) en management (7 procent) en toezicht (4 procent).

**FIGUUR 3.1** VERDELING WERKGELEGENHEID RIJK NAAR FUNCTIEFAMILIES RIJK EN FUNCTIE-INDELING BELASTINGDIENST, 2013

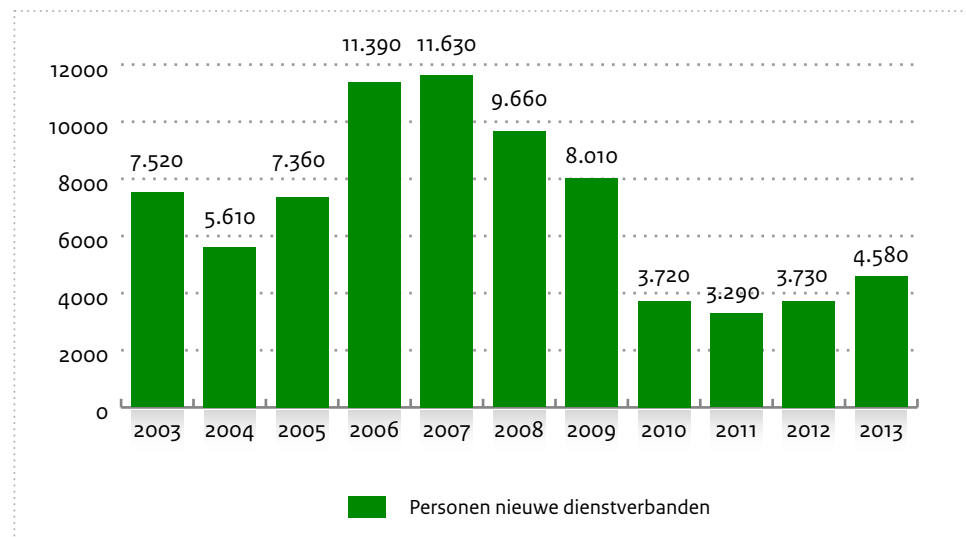


Bron: Panteia o.b.v. P-direkt en gegevens Belastingdienst

Ongeveer een derde van de medewerkers bij het Rijk is laag tot middelbaar opgeleid, 30 procent is hoger opgeleid en 36 procent van de functies heeft een wetenschappelijk niveau. Het aandeel tijdelijke aanstellingen bij het Rijk is gehalveerd van 10 procent in 2008 naar 5 procent in 2013. Er is ook een flexibele schil van ingehuurd personeel. Kwantitatieve informatie over de omvang van de flexibele schil is schaars. In 2013 had 8,8 procent van de personele uitgaven betrekking op ingehuurd personeel, waarvan het bij 65 procent ging om uitzendkrachten. Het aandeel ingehuurd personeel loopt terug.

Tussen 2003 en 2006 is de werkgelegenheid bij het Rijk afgenomen. Daarna is er weer een sterke toename te zien. Vanaf 2010 zette duidelijk een dalende trend in naar een compactere en efficiëntere Rijksoverheid. In 2013 zijn in totaal 4.580 nieuwe medewerkers ingestroomd. Zoals uit figuur 1.2 blijkt is de instroom in 2013 daarmee hoger dan in de twee voorafgaande jaren, maar flink lager dan de piek in 2007. Een groot deel van de instroom is op basis van een tijdelijke aanstelling. Vaak gaat het daarbij om tijdelijke functies voor het invoeren van nieuwe regelingen of om een arbeidsplaats waarvan het werk op den duur verdwijnt.

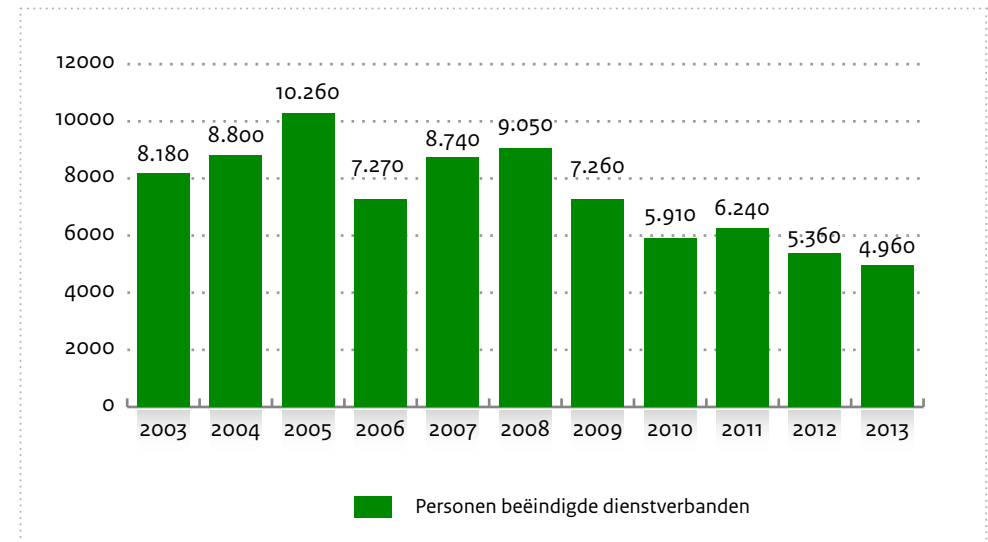
**FIGUUR 3.2** INSTROOM PERSONEEL RIJKSOVERHEID, 2003-2013\*



\* Er is sprake van een trendbreuk in 2009: tot 2009 inclusief de doorstroom binnen het Rijk; vanaf 2009 alleen de uitstroom naar buiten het Rijk  
Bron: Panteia o.b.v. P-direkt.

Volgens de personeelsadministratie zijn in 2013 510 medewerkers binnen het Rijk doorgestroomd naar een ander rijksonderdeel. Dit cijfer is hoogstwaarschijnlijk een flinke onderschatting. Niet alle interne veranderingen worden geregistreerd en medewerkers werken soms tijdelijk op detachingsbasis bij een ander departement of andere dienst. Detacheringen monden zelden uit in daadwerkelijke doorstroom naar een ander rijksonderdeel. Ten slotte wisselt een toenemend aantal medewerkers binnen het eigen rijksonderdeel van baan. Het aantal beëindigde dienstverbanden lag in 2013 op 4.690, in absolute zin het laagste niveau in 10 jaar tijd. Gemiddeld lag de uitstroom in de periode 2003-2013 op 7.450 medewerkers.

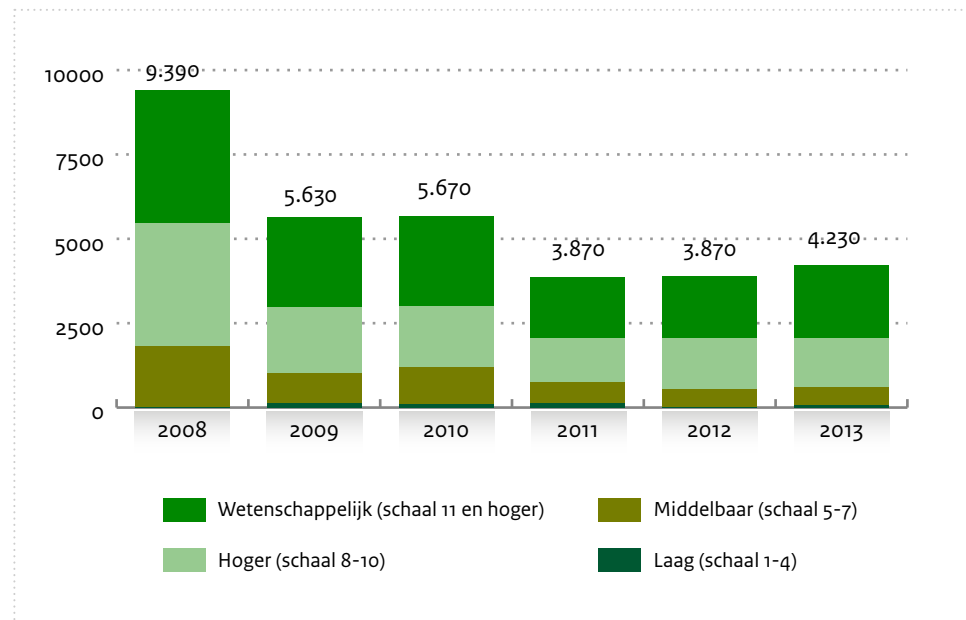
**FIGUUR 3.3** UITSTROOM PERSONEEL RIJKSOVERHEID, 2003-2013\*



\* Er is sprake van een trendbreuk in 2009; vanaf 2009 alleen de uitstroom naar buiten het Rijk  
Bron: Panteia o.b.v. P-Direkt.

Het aantal vacatures bij het Rijk is in de periode 2012-2013 licht toegenomen tot 4.230. Wel ligt het nog steeds aanzienlijk lager dan de piek in 2008, zie figuur 1.4. Voor ongeveer drie kwart van de vacatures wordt alleen intern geworven. Bij het Rijk waren er in 2013 ruim 1.300 externe vacatures. Er zijn volgens HR adviseurs op dit moment nauwelijks moeilijk vervulbare vacatures; hooguit zijn die er voor een aantal specialistische functies.

**FIGUUR 3.4** ONTWIKKELING VACATURES RIJKSOVERHEID NAAR NIVEAU, 2008-2013



Bron: Panteia o.b.v. BZK (EC O&P).



# 4 POSITIONERING VAN HET RIJK OP DE ARBEIDSMARKT

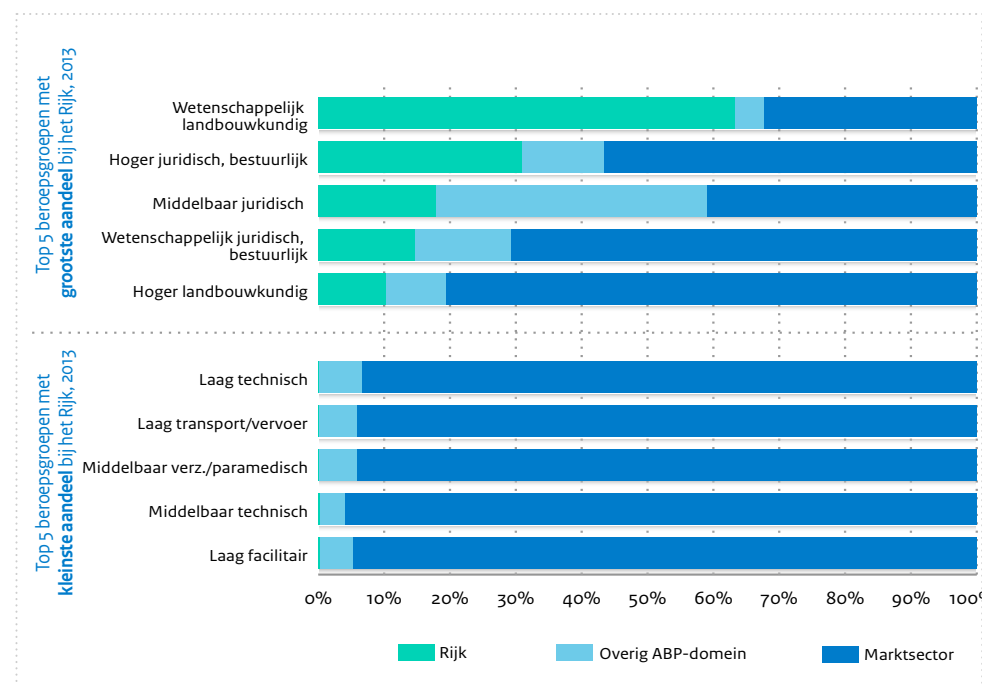


Voor het beoordelen van kansen van personeel bij het Rijk op de arbeidsmarkt is het relevant om te weten wat de positie van het Rijk op de totale arbeidsmarkt is. Bij de analyse van de externe arbeidsmarkt (nu en in de komende jaren) ligt de nadruk op de sectoren die het dichtst bij de Rijksoverheid staan.

De totale arbeidsmarkt telt ongeveer 8,6 miljoen banen, waarvan 7,4 miljoen in de marktsector, 1,1 miljoen bij het overige ABP-domein, en 116.000 bij het Rijk (1,4 % van totale werkgelegenheid). Binnen het ABP-domein zijn naast het Rijk vooral de medeoverheden, ZBO's en het onderwijs relevant. Binnen de marktsector zijn met name de financiële en zakelijke diensten, de ICT en de handel relevant. Sommige bij het Rijk aanwezige beroepen, zoals de administratieve en managementberoepen, komen in alle sectoren voor.

Lagere en middelbare beroepen zijn bij het Rijk duidelijk ondervertegenwoordigd vergeleken met de marktsector en het overige ABP-domein. Sommige hogere en wetenschappelijke beroepen komen maar beperkt voor buiten de Rijksoverheid. Een voorbeeld hiervan zijn de landbouwkundige beroepen op de hogere niveaus. Figuur 4.1 geeft een overzicht van de top 5 beroepsgroepen met het grootste en kleinste aandeel binnen het Rijk in vergelijking met het overig ABP-domein en de marktsector.

FIGUUR 4.1 TOP 5 BEROEPSGROEPEN MET GROOTSTE EN KLEINSTE AANDEEL BIJ HET RIJK IN VERGELIJKING MET HET OVERIG ABP-DOMEIN EN DE MARKTSECTOR, 2013 IN %



Bron: Panteia o.b.v. P-Direkt en Enquête Beroepsbevolking (CBS)

De mobiliteit ligt in de marktsector (8,4 procent in 2013) aanmerkelijk hoger dan bij het Rijk en het overig ABP-domein (4 resp. 4,5 procent). Met behulp van de vacaturespider Jobfeed zijn de aantallen en kenmerken van de externe vacatures in die beroepsgroepen, die ook bij het Rijk aanwezig zijn, in kaart gebracht. In 2013 gaat het om ruim 347.000 vacatures, waarvan bijna 42.000 vacatures in het overige ABP-domein.

De vacaturegraad, de verhouding tussen vacatures en werkgelegenheid, ligt bij het ABP-domein en de marktsector met 5,3 procent en 7,3 procent aanmerkelijk hoger dan bij het Rijk (3,6 procent). Uitgaande van de gemiddelde vacaturegraad waren er in 2013 op de externe arbeidsmarkt relatief veel vacatures op het gebied van ICT. Andere beroepsgroepen waar de **vacaturegraad hoog** is zijn wetenschappelijke landbouwberoepen, technische beroepen, wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen, managementfuncties en lagere facilitaire beroepen. Beroepsgroepen met een **relatief lage vacaturegraad** zijn de middelbare en wetenschappelijke administratieve beroepen, wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen, beveiligingsberoepen, lagere technische beroepen, middelbare onderzoeksberoepen en sociaal-maatschappelijke beroepen.

# 5

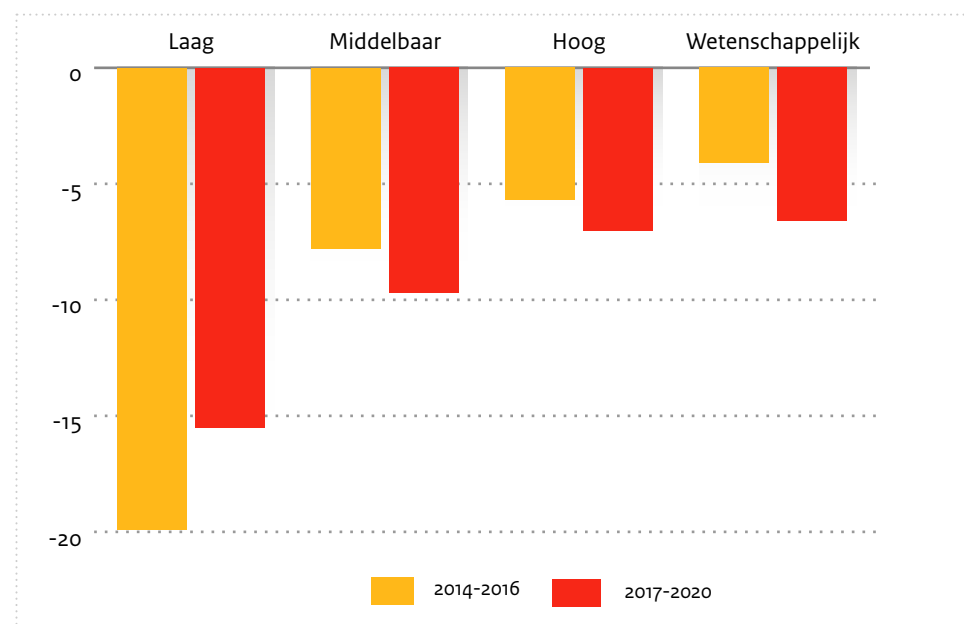
## DE ARBEIDSMARKTONTWIKKELING VAN HET RIJK: 2014-2020



In de voorgaande hoofdstukken is gekeken naar de werkgelegenheidssituatie bij het Rijk en de positionering ten opzichte van de externe arbeidsmarkt in 2013. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de te verwachten ontwikkelingen op de interne arbeidsmarkt voor de periode 2014-2020. Deze periode is opgedeeld in twee deelperioden: 2014-2016 en 2017-2020.

Mede onder invloed van de taakstellingen bij de Rijksoverheid en hervormingsprogramma's daalt de werkgelegenheid bij het Rijk naar verwachting in de periode 2014-2016 met bijna 7.500 banen en in de periode 2017-2020 met 8.700 banen. Dat is een krimp met respectievelijk 6 procent en 8 procent. De krimp verschilt sterk tussen de rijksonderdelen. De komende jaren is sprake van upgrading. Er worden een hoger opleidingsniveau en meer sociale competenties gevraagd. Hierdoor vallen bij de krimp de zwaarste klappen bij de lagere en middelbare niveaus. In figuur 5.1 is duidelijk te zien dat de lagere en middelbare beroepen qua aantal veel sterker afnemen dan de hogere en wetenschappelijke beroepen.

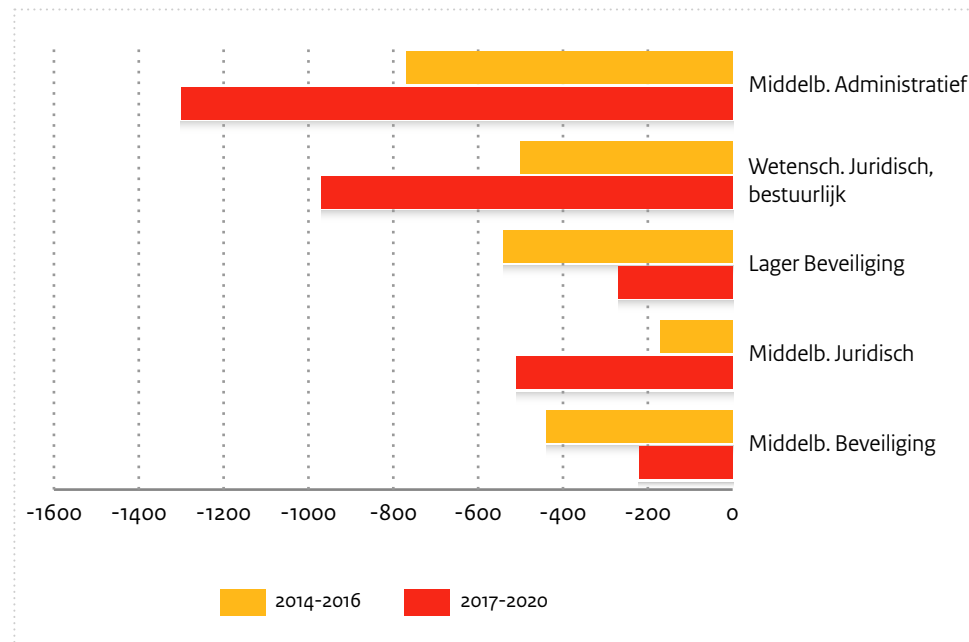
**FIGUUR 5.1** MUTATIE AANTAL BANEN RIJK NAAR KENNISNIVEAU,  
PROGNOSE 2014-2016 EN 2017-2020



Bron: Panteia, 2014.

Bij geen enkele beroepsgroep is sprake van groei van enige omvang. De vijf beroepsgroepen met de grootste krimp bij het Rijk zijn de middelbare administratieve beroepen, de wetenschappelijke juridische bestuurlijke beroepen, de lagere en middelbare beveiligingsberoepen en de middelbare juridische beroepen.

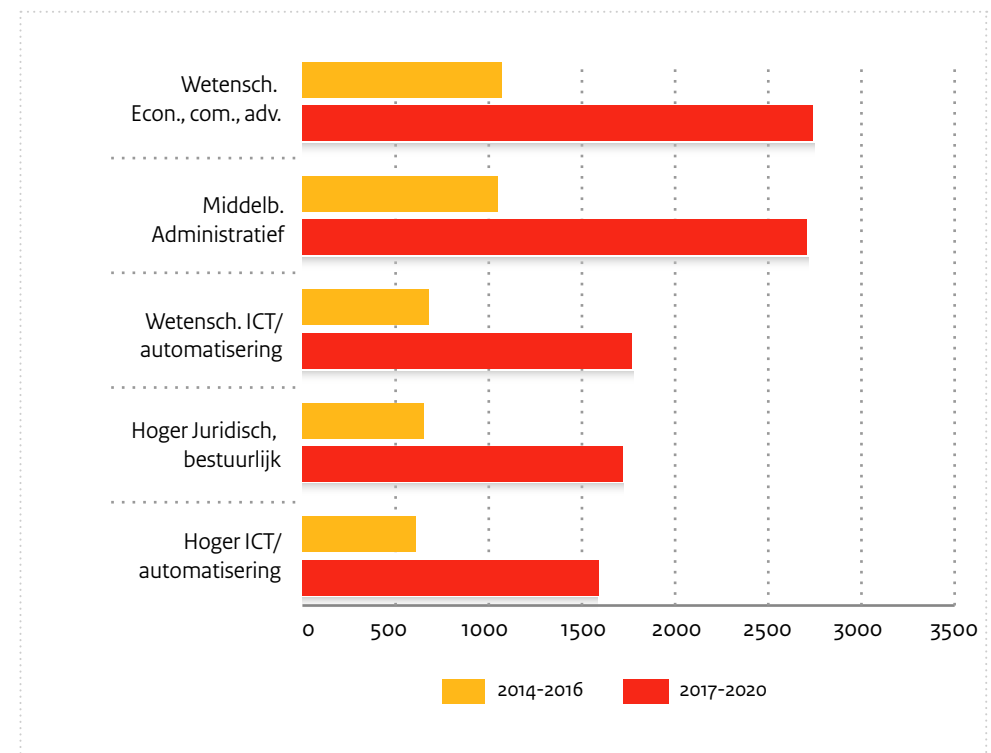
**FIGUUR 5.2** TOP 5 BEROEPSGROEPEN RIJK MET GROOTSTE NETTO WERKGELEGENHEIDSMUTATIES, 2014-2016 EN 2017-2020



Bron: Panteia, 2014.

In de periode 2014-2016 is het aantal vacatures bij het Rijk nog beperkt, maar onder invloed van de vergrijzing en een toename van de baan-baanmobiliteit als gevolg van het economische herstel is de verwachting dat het aantal wel jaarlijks toeneemt. Vanaf 2018 vlakt de groei naar verwachting af. De top 5 beroepsgroepen met de meeste vacatures zijn de wetenschappelijke ICT-beroepen, de middelbare administratieve beroepen, de wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen, de hogere ICT-beroepen en de hoge juridisch bestuurlijke beroepen.

**FIGUUR 5.3** PROGNOSE EXTERNE VACATURES RIJK, NAAR BEROEPSGROEPEN, 2014-2016 EN 2017-2020



Bron: Panteia, 2014.

# 6

## KANSEN EN KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT



In dit hoofdstuk worden de stromen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor de perioden 2014-2016 en 2017-2020 met elkaar geconfronteerd waardoor er een totaalbeeld ontstaat van de kansen en mogelijkheden voor personeel van het Rijk.

De werkgelegenheid op de externe arbeidsmarkt ontwikkelt zich aanmerkelijk gunstiger dan bij het Rijk. Terwijl de werkgelegenheid bij het Rijk in de periode 2014-2016 daalt met 6 procent, blijft deze op de externe arbeidsmarkt nagenoeg ongewijzigd. De marktsector doet het daarbij iets beter dan het overig ABP-domein. 2017-2020 geeft een vergelijkbaar beeld. Terwijl de werkgelegenheid bij het Rijk dan afneemt met 8 procent, neemt op de externe arbeidsmarkt de werkgelegenheid weer toe, als gevolg van het optredende economische herstel.

**TABEL 6.1** PROGNOSE WERKGELEGENHEID (AANTAL BANEN) 2016 EN 2020, NAAR SECTOR EN TOTAAL MARKTSECTOR EN OVERIG ABP-DOMEIN EN TOTAAL RIJK

| Sector            | 2013<br>(x1.000) | Mutatie<br>(%) | 2016<br>(x1.000) | Mutatie<br>(%) | 2020<br>(x1.000) |
|-------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| <b>Totaal</b>     | <b>8.473,7</b>   | <b>0,5%</b>    | <b>8.513,3</b>   | <b>2,5%</b>    | <b>8.714,5</b>   |
| w.v. Marktsector  | 7.418,0          | 0,8%           | 7.474,6          | 2,5%           | 7.659,8          |
| Overig ABP-domein | 1.055,7          | -1,5%          | 1.038,7          | 1,5%           | 1.054,7          |
| Rijk              | 116,4            | -6,5%          | 108,9            | -8,1%          | 100,1            |

Bron: Panteia, 2014.

De kansen op de arbeidsmarkt worden enerzijds bepaald door vraag en aanbod: het aantal vacatures enerzijds en door de concurrentie op de arbeidsmarkt anderzijds. De concurrentie hangt samen met het aantal baanwisselaars binnen een beroepsgroep, de netto instroom vanuit het onderwijs en het aantal kortstondig werkzoekenden.

Aan de vraagkant van de arbeidsmarkt wordt er van uitgegaan dat het aantal vacatures toeneemt van 600.000 in 2013 tot iets meer dan 1 miljoen in 2018. Daarna vlakkt de stijging af. Hiervan is drie kwart relevant voor het Rijk. In totaal wordt voor de periode 2014-2016 uitgegaan van in totaal 1,6 miljoen vacatures en in 2017-2020 van 2,4 miljoen, waarvan twee derde voor het Rijk relevant is. Aan de aanbodkant wordt verwacht dat naar schatting 1,8 miljoen studenten vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt instromen. Hiervan heeft 42 procent een richting die aansluit bij de vraag bij de Rijk. Het aantal nieuwe kortstondig werkzoekenden zonder baan wordt voor 2014-2016 geschat op 199.000 en voor 2017-2020 op 217.000, waarvan 47 procent relevant is voor het Rijk.

Door vraag en aanbod te confronteren ontstaat een beeld van de kansen voor overtollig personeel bij het Rijk en tevens van knelpunten door tekorten.

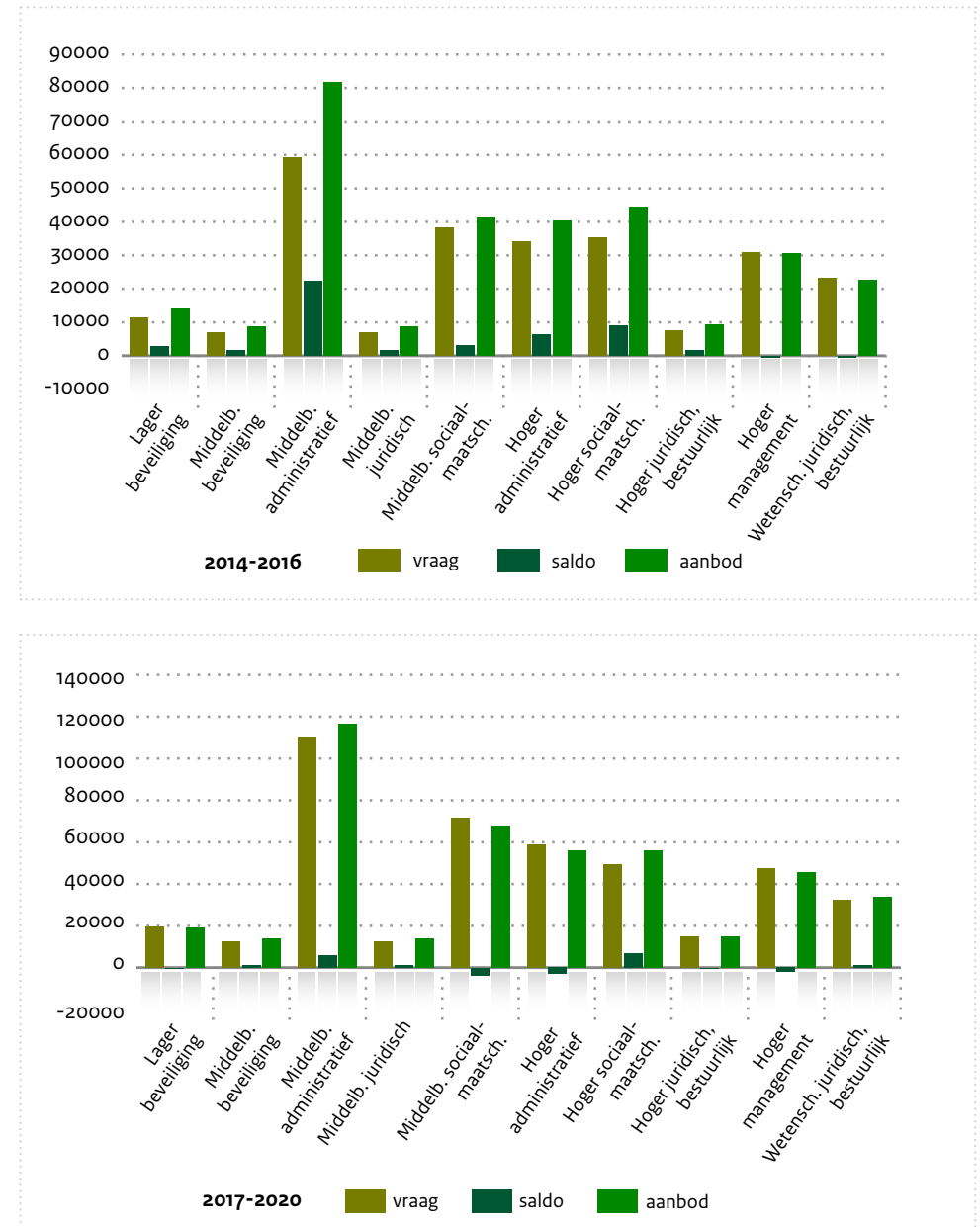
## EXTERNE KANSEN VOOR KRIMPENDE BEROEPSGROEPEN

Bij de volgende beroepsgroepen verdwijnen per saldo de meeste banen bij het Rijk.

- Lagere beveiligingsberoepen
- Middelbare beveiligingsberoepen
- Middelbare administratieve beroepen
- Middelbare juridische beroepen
- Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen
- Hogere administratieve beroepen
- Hogere sociaal-maatschappelijke beroepen
- Hogere juridische, bestuurlijke beroepen
- Hogere managementberoepen
- Wetenschappelijk juridische, bestuurlijke beroepen.

Door de vraag (vacatures) af te zetten tegen het aanbod (baanwisselaars, instromers uit onderwijs en kortstondig werklozen) ontstaat een beeld van de kansen op de arbeidsmarkt. Hoe meer de vraag achterblijft bij het aanbod, des te kleiner is de kans om gemakkelijk een andere baan te vinden. Figuur 6.2 geeft hiervan een beeld. De figuur heeft betrekking op de totale arbeidsmarkt.

**FIGUUR 6.2** CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP DE TOTALE ARBEIDSMARKT VOOR BEROEPSGROEPEN MET DE GROOTSTE KRIMP BIJ HET RIJK, 2014-2016 EN 2017-2020



Bron: Panteia, 2014.

Figuur 6.3 geeft een totaaloverzicht op de mogelijkheden voor een eventuele herplaatsing op de externe arbeidsmarkt voor de beroepsgroepen met de grootste krimp bij het Rijk. Afhankelijk van hoe vraag en aanbod zich tot elkaar verhouden, geven de symbolen in combinatie met de kleuren aan wat de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt zijn. De beoordeling is vanuit het perspectief van de baanzoeker. Goede plaatsingsmogelijkheden op de externe arbeidsmarkt voor functies met krimp binnen het Rijk, helpen zowel baanzoeker als de werkgever. In dit geval correspondeert het perspectief van de baanzoeker dus met het perspectief van de werkgever.

**FIGUUR 6.3** INDICATIE KANSEN OP DE EXTERNE ARBEIDSMARKT VOOR BEROEPSGROEPEN MET KRIMP

| Beroepsgroep                            | 2016 | 2020 |
|---|------|------|
| Lager beveiliging                       | -    | o    |
| Middelbaar beveiliging                  | --   | --   |
| Middelbaar administratief               | --   | o    |
| Middelbaar juridisch                    | --   | -    |
| Middelbaar sociaal-maatschappelijk      | -    | o    |
| Hoger administratief                    | -    | o    |
| Hoger sociaal-maatschappelijk           | -    | -    |
| Hoger juridisch, bestuurlijk            | -    | o    |
| Hoger management                        | o    | o    |
| Wetenschappelijk juridisch, bestuurlijk | o    | o    |

Bron: Panteia, 2014.

- Bruin (--)** zeer gering, het aanbod overtreft de vraag 30% of meer
- Rood (-)** gering, het aanbod overtreft de vraag met meer dan 5%, maar minder dan 30%
- Grijs (o)** gemiddeld, het verschil tussen aanbod en vraag is minder dan 5% (positief of negatief)
- Mosgroen (+)** goed, de vraag overtreft het aanbod met meer dan 5%, maar minder dan 15%
- Groen (++)** zeer goed, de vraag overtreft het aanbod 15% of meer

#### HIERONDER EEN TOELICHTING OP DE GROOTSTE MUTATIES:

- Voor de **middelbare beveiligingsberoepen** is het beeld in de eerste jaren vergelijkbaar met dat voor de lagere beveiligingsberoepen, zij het dat het perspectief nog iets **slechter** is. Binnen het Rijk komen ook deze beroepen vooral voor bij VenJ. Deze beroepsgroep is binnen het overige ABP-domein sterk vertegenwoordigd bij de politie en komt maar beperkt voor in de marktsector. Bij de politie is bovendien sprake van een verschuiving naar mbo+ en hbo, waardoor de vraag naar middelbaar opgeleiden afneemt. Hoewel de lagere beveiligingsberoepen in de periode na 2016 profiteren van een aantrekkende economie (met name in de marktsector), blijft het perspectief voor de middelbare beveiligingsberoepen **zeer gering**.
- Het perspectief voor de **middelbare administratieve beroepen** in de periode tot en met 2016 wordt als **zeer gering** gekenmerkt. Hoewel uit het vorige hoofdstuk bleek dat er door de totale omvang van deze beroepsgroep nog een aanzienlijk aantal vacatures is, overtreft het aanbod overtreft de vraag ruimschoots. Niet alleen bij het Rijk, maar ook daarbuiten vervallen als gevolg van digitalisering en upgradering veel van deze functies. De mogelijkheden net buiten deze beroepsgroep zijn eveneens beperkt, gezien het perspectief voor zowel de lagere (hier niet weergegeven) als de hogere administratieve beroepen. Dit betekent dat er niet alleen concurrentie is binnen de beroepsgroep (en het aanbod wat direct in aanmerking komt voor deze beroepsgroep), maar ook tussen de beroepsgroepen treedt er meer concurrentie op. In de periode na 2016 verbetert het beeld. Met het aantrekken van de economie neemt ook de werkgelegenheid voor middelbare administratieve beroepen weer iets toe (uitbreidingsvraag). Vraag en aanbod op de externe arbeidsmarkt zijn naar verwachting meer in evenwicht. De kansen op de externe arbeidsmarkt zijn dan **gemiddeld**. Door upgradering van functies zullen de kansen op de arbeidsmarkt voor werkzoekenden met een opleiding op mbo-4 niveau aanzienlijk beter zijn dan die voor personen met een mbo-opleiding op een lager niveau.

- Ook voor de **middelbare juridische beroepen** is het perspectief in de periode tot en met 2016 **zeer gering**. Bij het Rijk gaat het voornamelijk om medewerkers bij de Belastingdienst en de Rechtspraak. Anders dan bij de meeste andere beroepsgroepen is een groot deel van de werkgelegenheid op de externe arbeidsmarkt voor deze beroepsgroep in het overige ABP-domein te vinden. Ook buiten het Rijk neemt de werkgelegenheid in dit segment af. Na 2016 verbetert het beeld wat; het perspectief in de periode tot en met 2020 wordt als **gering** beoordeeld. Eventuele mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt zijn nog vooral in de zakelijke dienstverlening te vinden.
- Voor de **hogere sociaal-maatschappelijke beroepen** is het beeld in de periode tot en met 2016 redelijk vergelijkbaar met dat voor de middelbare beroepen op dit terrein. Vraag en aanbod liggen nog wel iets uit elkaar, maar het perspectief wordt eveneens beoordeeld als **gering**. In de marktsector is deze beroepsgroep vooral terug te vinden in de zorg- en welzijnssector en in mindere mate binnen de zakelijke dienstverlening. In het overige ABP-domein komen vergelijkbare beroepen met name voor bij het overige openbaar bestuur (dus exclusief het Rijk). Ook daar is, net als bij het Rijk, sprake van krimp. In tegenstelling tot de middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen verbetert het beeld na 2016 naar verwachting nauwelijks en blijft het perspectief **gering**. Mogelijkheden om bijvoorbeeld via bijscholing op een iets hoger niveau aan het werk te gaan zijn beperkt.

### KNELPUNTEN DOOR TEKORTEN

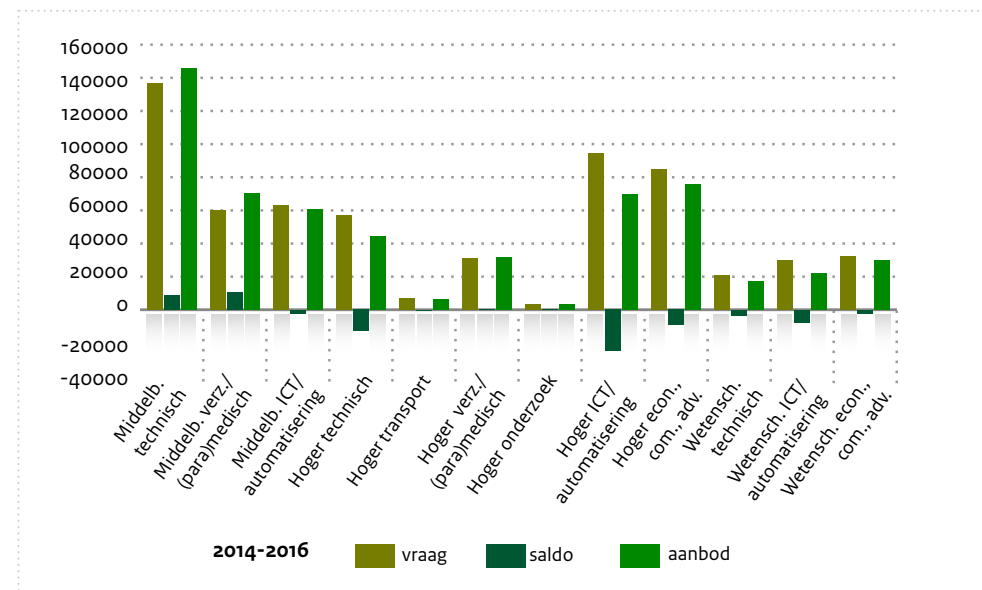
Naast beroepsgroepen die bij het Rijk een krimp laten zien, zijn er ook beroepsgroepen waar in de periode 2014-2016 knelpunten zijn te verwachten: het aanbod blijft er achter bij de vraag. Dit is met name van belang voor de periode na 2016. In het voorgaande lag de focus op de analyse in hoeverre overtollig personeel kansen heeft op de externe markt. De analyse is vooral ingestoken vanuit het perspectief van de medewerkers. Vanuit een andere invalshoek kan ook gekeken worden in hoeverre werkgevers in hun vraag naar personeel kunnen voorzien. In beroepsgroepen waarbij het aanbod achterblijft bij de vraag, treden er naar verwachting personeelstekorten op.

Figuur 6.4 geeft een beeld van de beroepsgroepen waar het aanbod (sterk) achterblijft bij de vraag (in tenminste één van de onderscheiden perioden). Bij tekorten gaat het om

de volgende beroepsgroepen:

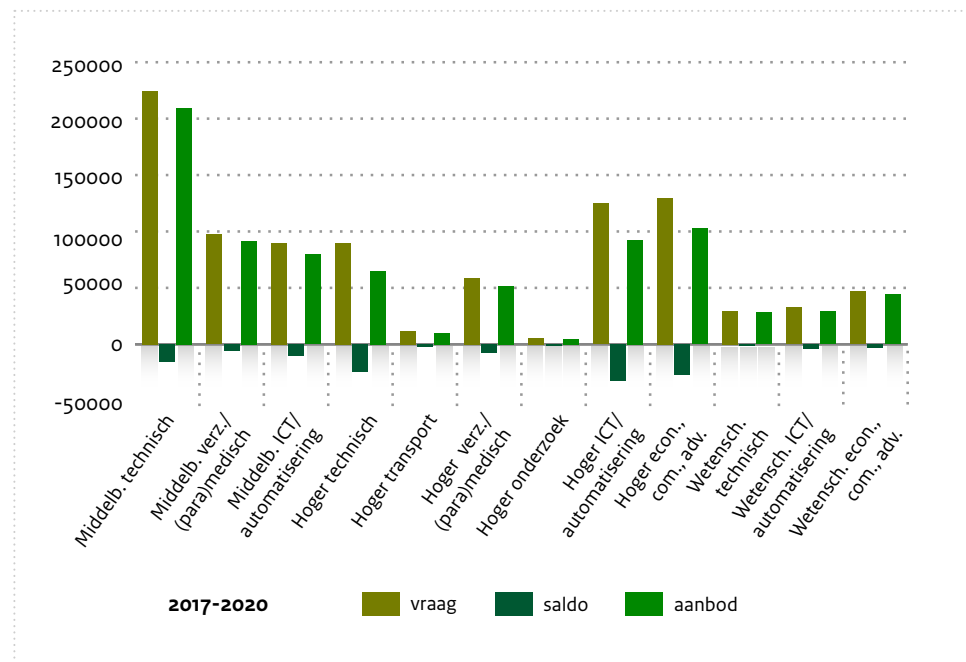
- Middelbare technische beroepen
- Middelbare verzorgende/(para)medische beroepen
- Middelbare ICT-beroepen
- Hogere technische beroepen
- Hogere transportberoepen
- Hogere verzorgende/(para)medische beroepen
- Hogere onderzoeksberoepen
- Hogere ICT-beroepen
- Hogere economische, commerciële en adviesberoepen
- Wetenschappelijke technische beroepen
- Wetenschappelijke ICT-beroepen
- Wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen.
- Van belang is erop te wijzen dat binnen de middelbare beroepen de knelpunten vaak zijn aan te treffen op de hogere mbo-niveaus (niveaus 3 en 4) terwijl er op niveau 2 sprake is van overschotten aan personeel.

**FIGUUR 6.4** CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP DE TOTALE ARBEIDSMARKT VOOR BEROEPSGROEPEN MET EEN VERWACHT TEKORT AAN PERSONEEL BIJ HET RIJK, 2014-2016





**FIGUUR 6.4** CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP DE TOTALE ARBEIDSMARKT VOOR BEROEPSGROEPEN MET EEN VERWACHT TEKORT AAN PERSONEEL BIJ HET RIJK, 2017-2020



Bron: Panteia, 2014.

Figuur 6.5 geeft een totaaloverzicht op het perspectief en mogelijke knelpunten in de komende jaren voor beroepsgroepen met een verwacht tekort aan personeel binnen het Rijk. Afhankelijk van hoe vraag en aanbod zich tot elkaar verhouden, geven de symbolen in combinatie met de kleuren aan wat de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt zijn. De beoordeling is vanuit het perspectief van de baanzoeker. Dit is tegenovergesteld aan het perspectief van de werkgever. Voor de werkgever is het lastiger om functies te vervullen waar veel vraag naar is op de totale arbeidsmarkt. Wat positief (++) is voor de baanzoeker, is dus negatief (--) voor de werkgever die een vacature moet vervullen.

**FIGUUR 6.5** INDICATIE KANSEN OP DE EXTERNE ARBEIDSMARKT VOOR BEROEPSGROEPEN MET TEKORTEN BIJ HET RIJK (PERSPECTIEF WERKNEMER)

| Beroepsgroep   | 2016 | 2020 |
|--|------|------|
| Middelbare technische beroepen                               | -    | +    |
| Middelbare verzorgende/(para)medische beroepen               | -    | +    |
| Middelbare ICT-beroepen                                      | o    | +    |
| Hogere technische beroepen                                   | ++   | ++   |
| Hogere transportberoepen                                     | +    | ++   |
| Hogere verzorgende/(para)medische beroepen                   | o    | +    |
| Hogere onderzoeksberoepen                                    | o    | ++   |
| Hogere ICT-beroepen  | ++   | ++   |
| Hogere economische, commerciële en adviesberoepen            | +    | ++   |
| Wetenschappelijke technische beroepen                        | +    | o    |
| Wetenschappelijke ICT-beroepen                               | ++   | +    |
| Wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen | +    | +    |

Bron: Panteia, 2014.

- Bruin (--)** zeer gering, het aanbod overtreft de vraag 30% of meer
- Rood (-)** gering, het aanbod overtreft de vraag met meer dan 5%, maar minder dan 30%
- Grijs (o)** gemiddeld, het verschil tussen aanbod en vraag is minder dan 5% (positief of negatief)
- Mosgroen (+)** goed, de vraag overtreft het aanbod met meer dan 5%, maar minder dan 15%
- Groen (++)** zeer goed, de vraag overtreft het aanbod 15% of meer

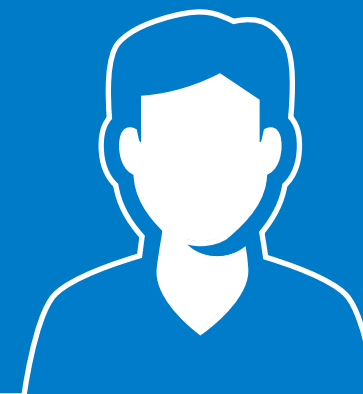
### HIERONDER WORDEN DE BELANGRIJKSTE MUTATIES TOEGELICHT:

- Voor de **middelbare technische beroepen** is er een verschil tussen de periode tot en met 2016 en die erna. Tot en met 2016 zijn er als gevolg van het na-ijlen van de crisis (de werkgelegenheid reageert vertraagd op het herstel) nog overschotten, waardoor de kansen als **gering** moeten worden aangemerkt.  
Als gevolg van het verwachte algehele economische herstel en de vergrijzing bij deze beroepsgroep (met name in de industrie) zijn na 2016 tekorten te verwachten. De instroom vanuit het onderwijs is onvoldoende om in de vraag te voorzien. De kansen zijn dan **goed** te noemen. Qua vraag en aanbod is deze beroepsgroep het omvangrijkst. Deze beroepen zijn binnen het Rijk vooral bij Rijkswaterstaat te vinden. Op de externe arbeidsmarkt zijn deze beroepen vooral in de industrie en de bouwnijverheid aan te treffen.
- Ook bij **middelbare verzorgende/(para)medische beroepen** zijn er ná 2016 tekorten te verwachten. In 2014 en 2015 treden grote veranderingen op in delen van de zorg. Zorg wordt dan decentraal georganiseerd door gemeenten en zorgverzekeraars, wat gepaard gaat met grote bezuinigingen. Dit leidt voor de periode 2014-2016 tot krimp, waardoor de kansen als **gering** moeten worden aangemerkt.  
Maar ná 2016 wordt verwacht dat de zorg weer een groei zal laten zien. Deze beroepen zijn binnen het Rijk geconcentreerd bij VWS en in mindere mate bij VenJ (DJI). Extern betreft het hoofdzakelijk de zorg- en welzijnssector. De kansen zijn dan **goed**.
- Bij de **hogere technische beroepen** zijn nu al tekorten, die naar verwachting de komende jaren verder oplopen als de economie weer op stoom komt. Binnen het Rijk is deze beroepsgroep met name bij IenM (vooral Rijkswaterstaat) te vinden. Extern is deze beroepsgroep het talrijkst in de zakelijke dienstverlening (ingenieurs- en architectenbureaus), de industrie en de bouw. In beide deelperioden zijn de kansen **zeer goed**. Voor deze beroepsgroep zijn voor het Rijk duidelijke knelpunten te verwachten.

- Naar **hogere ICT-personeel** is steeds meer vraag. Voor de gehele periode 2014-2020 worden hier tekorten verwacht. De tekorten zijn voor deze beroepsgroep het omvangrijkst. De kansen op een baan zijn voor de gehele periode tot en met 2020 **zeer goed**. De beroepsgroep is op alle departementen te vinden, maar het meest bij Financiën (Belastingdienst) en VenJ. Ook buiten het Rijk is deze beroepsgroep alom aanwezig, maar het talrijkst in de ICT-sector en de zakelijke dienstverlening. Omdat bij het Rijk relatief veel vacatures zijn te verwachten, mogen hier duidelijke knelpunten worden verwacht.
- De beroepsgroep **wetenschappelijk ICT** laat ook een tekort zien gedurende de gehele periode, met name tot 2017. De kansen op een baan zijn tot 2017 **zeer goed** en daarna als **goed** te beoordelen. Binnen het Rijk is deze beroepsgroep het meest bij Financiën (Belastingdienst) te vinden; buiten het Rijk vooral in de ICT-sector en de zakelijke dienstverlening.
- Ook de **economische, commerciële en adviesberoepen** laten in de gehele beschouwde periode een tekort zien. Er is veel vraag naar dit soort beroepen. Tot 2017 worden de baankansen als **goed** beoordeeld, vanaf 2017 als **zeer goed**. Binnen het Rijk is deze beroepsgroep het meest bij Financiën (Belastingdienst) te vinden; buiten het Rijk vooral in de handel en de financiële en zakelijke dienstverlening. Omdat voor het Rijk voor deze beroepsgroep veel vacatures worden verwacht, moet rekening worden gehouden met moeilijk vervulbare vacatures, vooral vanaf 2017.

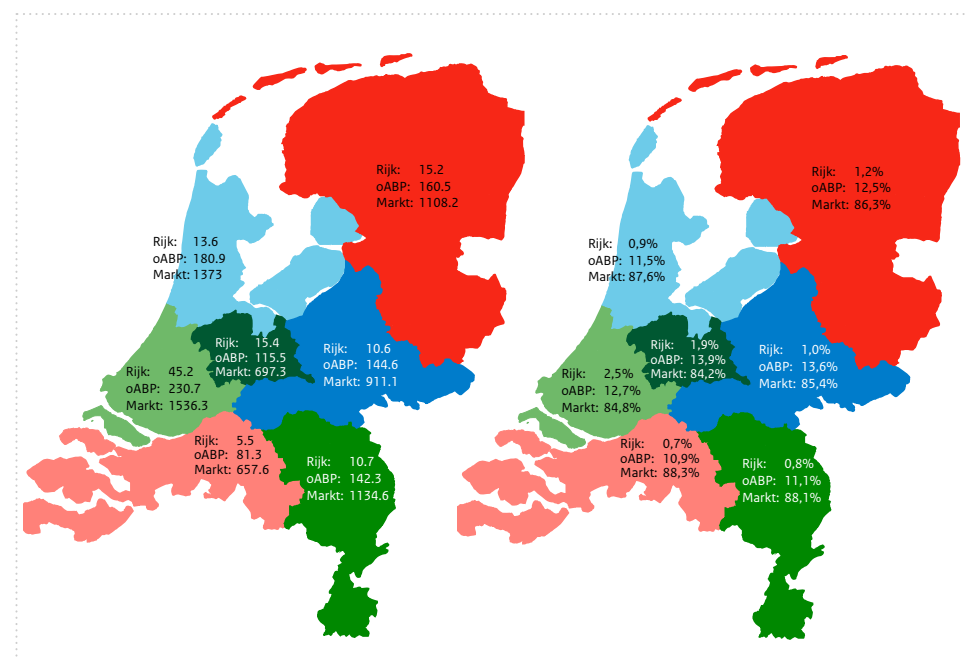
# 7

## DE ARBEIDSMARKT VOOR HET RIJK IN DE REGIO



Voor deze studie zijn zeven regio's gedefinieerd<sup>2</sup>: Noord-Nederland, Gelderland, Utrecht, Noordwest-Nederland, Zuid-Holland, Zuidwest-Nederland en Zuidoost-Nederland. De belangrijkste regio qua werkgelegenheid is Zuid-Holland. In deze regio is het Rijk ook het sterkst vertegenwoordigd. Hier zijn de kerndepartementen gevestigd. In de regio's Zuidwest-Nederland en Zuidoost-Nederland is het Rijk het minst sterk vertegenwoordigd. Figuur 7.1 toont de omvang van de werkgelegenheid in de zeven regio's.

**FIGUUR 7.1** OMVANG WERKGELEGENHEID 2013 (AANTAL BANEN X.1.000 EN AANDEEL %) NAAR RIJK, OVERIG ABP-DOMEIN EN MARKTSECTOR



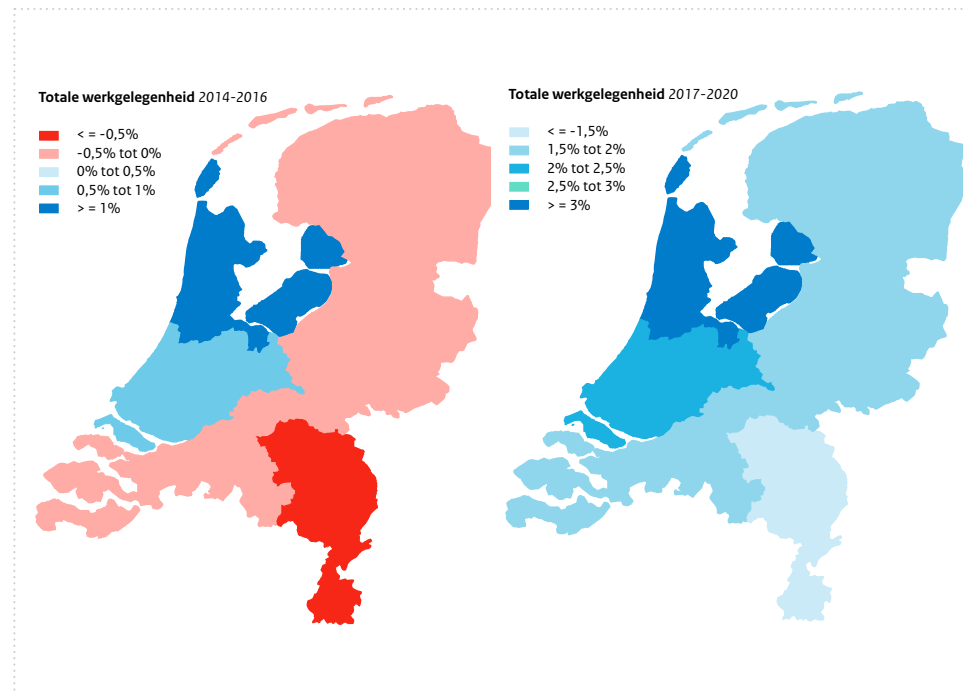
<sup>2</sup> De indeling van de arbeidsmarktregio's is gebaseerd op de indeling van de 6 arbeidsmarktregio's die worden gehanteerd door BZK/UBR/ECO&P. Utrecht en Gelderland zijn gesplitst vanwege de specifieke ontwikkelingen in de werkgelegenheid bij het Rijk in de regio Utrecht. Hierdoor zijn er 7 regio's ontstaan.

Bron: Panteia o.b.v.P-Direkt en CBS (EBB)

De werkgelegenheid bij het Rijk krimpt in de periode 2014-2016 in alle regio's, maar het meest in Zuidwest-Nederland en het minst in Gelderland. In de periode 2017-2020 is de krimp het grootst in Zuid-Holland en opnieuw het kleinst in Gelderland. Wel valt de krimp in de periode 2017-2020 groter uit dan in 2014-2016.

Wordt naar de totale regionale werkgelegenheidsontwikkeling gekeken, dan is in de periode 2014-2016 met name in Zuidoost-Nederland en in mindere mate in Noord-Nederland, Gelderland en Zuidwest-Nederland nog sprake van krimp, al is deze veel minder sterk dan bij het Rijk (zie figuur 7.2). Met name in Noordwest-Nederland en in iets mindere mate in Zuid-Holland en Utrecht is sprake van een duidelijke groei van de werkgelegenheid.

**FIGUUR 7.2** TOTALE REGIONALE WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING 2014-2016 EN 2017-2020

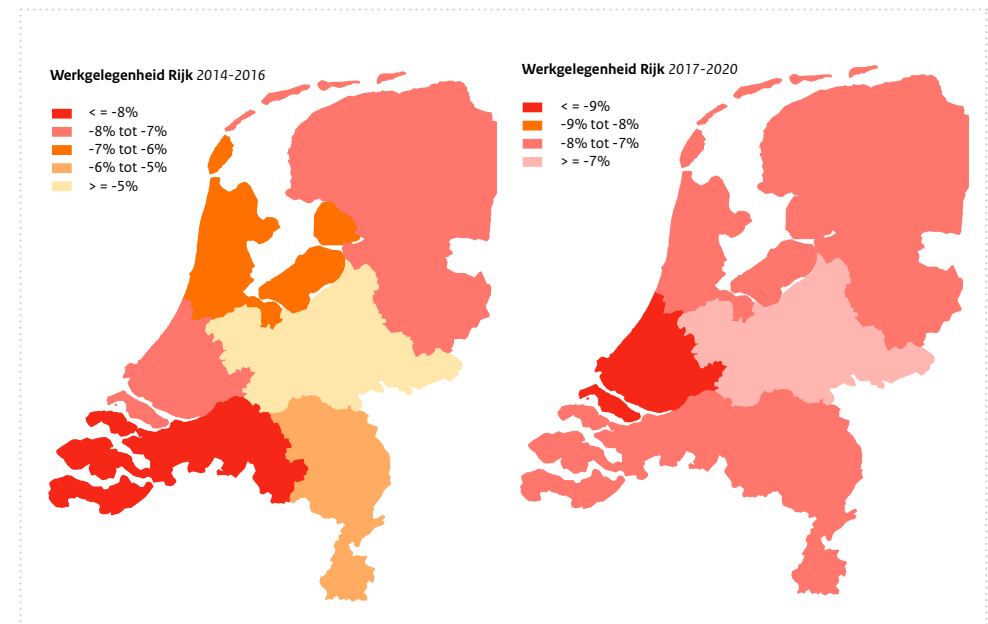


Bron: Panteia

In de periode 2017-2020 is weer in alle regio's groei te verwachten. Opnieuw scoort Noordwest-Nederland het best. In Zuidoost-Nederland is de groei het laagst. Aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt neemt in de periode 2014-2016 de beroepsbevolking in de meeste regio's toe, vooral in Utrecht en Zuid-Holland. Alleen in Zuidoost-Nederland is sprake van krimp. In de periode 2017-2020 is in alle regio's groei te verwachten, al is deze in Zuidoost-Nederland beperkt. Opnieuw is de groei in Utrecht en Zuid-Holland het sterkst. Dat in deze periode in alle regio's de beroepsbevolking groeit, wordt vooral veroorzaakt door de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd die steeds meer gewicht in de schaal legt.

Figuur 7.3 toont de verwachte regionale werkgelegenheidsontwikkeling binnen het Rijk in de periode 2014-2016 respectievelijk de periode 2012-2020. In beide periodes geldt voor alle regio's een negatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de Rijksoverheid.

**FIGUUR 7.3** REGIONALE WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING VAN DE RIJKSOVERHEID 2014-2016 EN 2017-2020



Bron: Panteia 2014.

De relevante vacaturegraad voor het Rijk, dat wil zeggen het aantal vacatures voor de voor het Rijk relevante beroepsgroepen per eenheid werkgelegenheid, is voor alle regio's in de periode 2017-2020 hoger dan in de periode 2014-2016. De vacaturegraad is in beide perioden het hoogst in Utrecht. Ook in Noordwest- en Zuidwest-Nederland is de vacaturegraad bovengemiddeld, met name in 2017-2020. In Noordoost-Nederland blijft de vacaturegraad in beide perioden achter bij het landelijk gemiddelde.

Kijkend naar de kansen op de externe arbeidsmarkt voor de voor het Rijk relevante beroepen die de komende jaren bij het Rijk in omvang afnemen (krimpberoepen), dan wel tekorten te zien kunnen geven (knelpuntberoepen), dan is het beeld per regio als volgt:

- Bij de krimpberoepen scoort met name Utrecht en in iets mindere mate ook Noordwest-Nederland doorgaans beter dan landelijk. Voor Zuidwest-Nederland en in iets mindere mate ook Zuidoost-Nederland geldt het omgekeerde.
- Ook de beroepen waar de komende jaren tekorten worden verwacht, laten regionaal een verschillend beeld zien. Met name in Utrecht, en in iets mindere mate in Zuid-Holland, zal de arbeidsmarkt voor deze tekortberoepen nog krappere zijn dan gemiddeld.

Een bijzondere regionale markt is de buitenlandse arbeidsmarkt. Het gaat hierbij met name om grenspendelaars en expats. De kansen om personeel over de grens te werven danwel te herplaatsen lijken, op basis van de weinige beschikbare literatuur en data, gering. Tabel 7.4 geeft een samenvattend beeld van de kansen op de externe arbeidsmarkt voor de krimp- en groeieroepen.

TABEL 7.4 REGIONAAL BEELD VAN DE PERSPECTIEVEN OP DE EXTERNE ARBEIDSMARKT VAN KRIMP EN GROEIBEROEPEN BIJ HET RIJK IN 2014-12016 EN 2017-2020

|                                 | Lagere beveiligingsberoepen | Middelbare beveiligingsberoepen | Middelbare administratieve beroepen | Middelbare Juridische beroepen | Middelbare sociaal-maatschappelijke beroepen | Hogere administratieve beroepen | Hogere sociaal-maatschappelijk beroepen | Hogere juridische, bestuurlijke beroepen | Hogere managementberoepen | Wetenschappelijk juridische, bestuurlijke beroepen | Middelbare technische beroepen | Middelbare verzorgende/(para) medische beroepen | Middelbare ICT-beroepen | Hogere technische beroepen | Hogere transportberoepen | Hogere verzorgende (para)medische beroepen | Hogere onderzoeksberoepen | Hogere ICT-beroepen | Hogere economische, commerciële en adviesberoepen | Wetenschappelijke technische beroepen | Wetenschappelijke ICT-beroepen | Wetenschappelijke economische, commerciële en adviesberoepen |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|---|--|---------------------------|--|--------------------------------|---|-------------------------|----------------------------|--------------------------|--|---------------------------|---------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------|--|
| <b>2014-2016</b>                |                             |                                 |                                     |                                |  |                                 |   |  |                           |  |                                |   |                         |                            |                          |  |                           |                     |   |                                       |                                |  |
| perspectief beroep in Nederland | o                           | o                               | o                                   | o                              | o  | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | o                              | o   | o                       | o                          | o                        | o  | o                         | o                   | o   | o                                     | o                              | o  |
| Noord-Nederland                 | o                           | o                               | -                                   | o                              | ++   | o                               | +                                       | o  | o                         | o  | -                              | ++  | -                       | o                          | o                        | +  | o                         | -                   | -   | o                                     | -                              | o  |
| Gelderland                      | o                           | o                               | o                                   | o                              | +  | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | -                              | +   | -                       | o                          | o                        | o  | o                         | -                   | -   | o                                     | o                              | o  |
| Utrecht                         | o                           | o                               | +                                   | o                              | ++   | +                               | +                                       | o  | o                         | o  | --                             | ++  | ++                      | +                          | o                        | +  | o                         | ++                  | ++  | o                                     | +                              | +  |
| Noordwest-Nederland             | +                           | o                               | o                                   | o                              | -  | +                               | o                                       | o  | o                         | +  | --                             | --  | ++                      | o                          | o                        | -  | o                         | ++                  | ++  | o                                     | +                              | +  |
| Zuid-Holland                    | o                           | o                               | +                                   | o                              | +  | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | ++                             | ++  | o                       | o                          | o                        | +  | o                         | o                   | o   | o                                     | o                              | o  |
| Zuidwest-Nederland              | -                           | o                               | -                                   | -                              | ++   | --                              | --                                      | o  | o                         | -  | ++                             | --  | --                      | -                          | o                        | --   | o                         | --                  | --  | -                                     | --                             | --   |
| Zuidoost-Nederland              | o                           | o                               | -                                   | o                              | --   | -                               | -                                       | o  | o                         | -  | ++                             | --  | --                      | o                          | o                        | -  | o                         | --                  | -   | o                                     | -                              | -  |
| <b>2017-2020</b>                |                             |                                 |                                     |                                |  |                                 |   |  |                           |  |                                |   |                         |                            |                          |  |                           |                     |   |                                       |                                |  |
| perspectief beroep in Nederland | o                           | o                               | o                                   | o                              | o  | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | o                              | o   | o                       | o                          | o                        | o  | o                         | o                   | o   | o                                     | o                              | o  |
| Noord-Nederland                 | o                           | o                               | -                                   | o                              | ++   | o                               | +                                       | o  | o                         | o  | o                              | ++  | -                       | o                          | o                        | +  | o                         | -                   | --  | o                                     | -                              | o  |
| Gelderland                      | o                           | o                               | o                                   | o                              | o  | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | o                              | +   | -                       | o                          | o                        | o  | o                         | -                   | -   | o                                     | o                              | o  |
| Utrecht                         | o                           | o                               | +                                   | o                              | ++   | +                               | +                                       | o  | o                         | o  | -                              | ++  | ++                      | +                          | o                        | ++   | o                         | ++                  | ++  | o                                     | +                              | +  |
| Noordwest-Nederland             | +                           | o                               | +                                   | o                              | -  | +                               | o                                       | o  | o                         | +  | --                             | --  | ++                      | o                          | o                        | -  | o                         | ++                  | ++  | o                                     | +                              | +  |
| Zuid-Holland                    | o                           | o                               | +                                   | o                              | ++   | o                               | o                                       | o  | o                         | o  | ++                             | ++  | o                       | o                          | o                        | +  | o                         | -                   | -   | o                                     | o                              | o  |
| Zuidwest-Nederland              | o                           | o                               | -                                   | -                              | ++   | --                              | --                                      | o  | -                         | -  | ++                             | --  | --                      | --                         | o                        | --   | o                         | --                  | --  | -                                     | -                              | --   |
| Zuidoost-Nederland              | o                           | o                               | -                                   | o                              | --   | -                               | -                                       | o  | o                         | -  | ++                             | --  | -                       | o                          | o                        | --   | o                         | -                   | o   | o                                     | o                              | o  |

Bron: Panteia

**LEGENDA:**

- ++ = aanmerkelijk beter
- + = iets beter
- o = conform landelijk beeld
- = iets slechter
- = aanmerkelijk slechter

**PERSPECTIEFBLOKJES:**

- = zeer gering
- = gering
- = gemiddeld
- = goed
- = zeer goed

# 8

## INHOUDSOPGAVE BIJLAGEN: FACTSHEETS PER REGIO

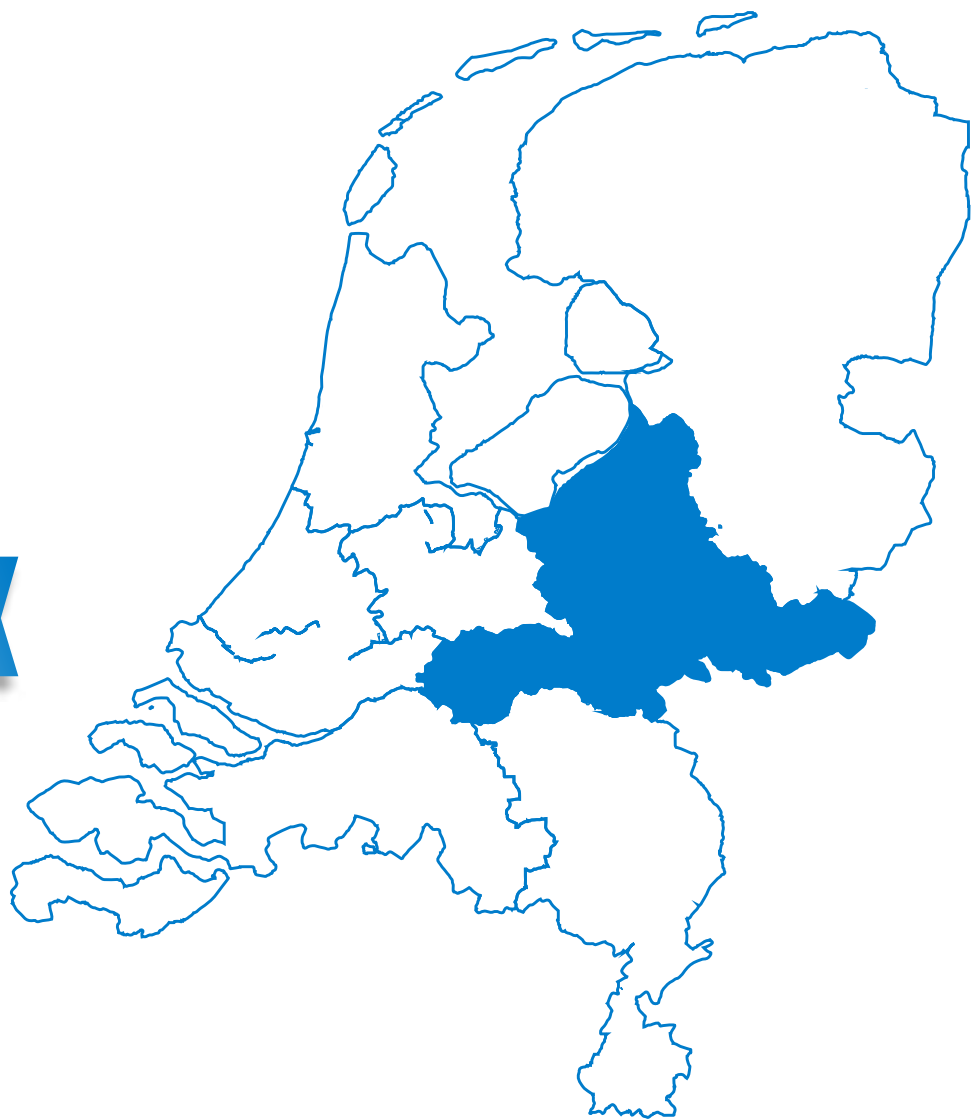


## BIJLAGE: FACTSHEET NOORD-NEDERLAND





## BIJLAGE: FACTSHEET GELDERLAND



## BIJLAGE: FACTSHEET UTRECHT



## BIJLAGE: FACTSHEET NOORDWEST-NEDERLAND



## BIJLAGE: FACTSHEET ZUID-HOLLAND



## BIJLAGE: FACTSHEET ZUIDWEST-NEDERLAND



## BIJLAGE: FACTSHEET ZUIDOOST-NEDERLAND



# ARBEIDSMARKTANALYSE RIJK

## EEN VOORUITBLIK NAAR 2016 EN 2020

*Belangrijkste bevindingen en uitkomsten*

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

DG Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk

Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Voor meer informatie kunt u mailen naar:

[postbus.nieuwsbriefarbeidsmarktbeleid@minbzk.nl](mailto:postbus.nieuwsbriefarbeidsmarktbeleid@minbzk.nl)

Ontwerp: VijfKeerBlauw, Rijswijk

Augustus 2014