

# Werken en wonen in het noorden

Een analyse van brede welvaart en arbeidsmarkt in Drenthe, Fryslân en Groningen



## Colofon

**Titel:** Werken en wonen in het noorden - Een analyse van brede welvaart en arbeidsmarkt in Drenthe, Fryslân en Groningen

**Datum:** 22 maart 2023

**Opdrachtgever:** Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland

**Auteurs:** Herbert Rolden, Wouter Marchand, Marije Kooistra, Eva Hansen

© Copyright 2023, CMO STAMM, Planbureau Fryslân

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van CMO STAMM, of Planbureau Fryslân.

Voor zover het maken van kopieën is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1995, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze opgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich te wenden tot CMO STAMM, of Planbureau Fryslân.

## Inhoud

Colofon.....	1
1. Inleiding.....	3
Aanleiding .....	3
Perspectief van brede welvaart .....	3
Leeswijzer.....	4
2. Brede welvaart: theorie en praktijk.....	5
2.1. Het concept Brede welvaart .....	5
2.2. Brede welvaart in cijfers .....	8
2.3. Brede welvaart in beleid .....	10
2.4. Conclusie .....	11
3. Brede welvaart in het noorden.....	12
3.1 De huidige bredewelvaartssituatie in het noorden .....	12
3.2 Duiding .....	13
3.3. Brede welvaart later .....	15
3.3. Conclusie .....	16
4. De arbeidsmarkt in het noorden.....	17
4.1. Arbeidsmarkt in het ‘hier en nu’ (en elders).....	17
4.2. De arbeidsmarkt ‘later’ .....	25
4.3 Conclusie .....	29
5. Kansengelijkheid in Noord-Nederland.....	30
5.1 Kansengelijkheid in het onderwijs: onderadvisering .....	30
5.2 Kansengelijkheid op het gebied van inkomen .....	32
5.3 Conclusie .....	33
6. Discussie.....	34
6.1 Conclusie .....	34
6.2 Overwegingen op basis van de stand van brede welvaart .....	35
Referentielijst.....	37

# 1. Inleiding

## Aanleiding

De drie noordelijke planbureaus – Planbureau Fryslân<sup>1</sup>, Sociaal Planbureau Groningen en Trendbureau Drenthe – hebben van de Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland (SER NN) het verzoek gekregen om onderzoek te doen naar de stand van *brede welvaart* in de drie noordelijke provincies.

Het doel is om bouwstenen aan te leveren voor een advies dat SER NN wil opstellen ten behoeve van een sterke sociaal-economische positie van de noordelijke drie provincies. De SER NN wil de nadruk leggen op de samenhang tussen de transitieopgaven en de woon- en leefomgeving in het noorden (SER NN, 2021). Het voornemen om brede welvaart als uitgangspunt te nemen is in lijn met het advies van landelijke SER om brede welvaart centraal te stellen bij sociaal-economische investeringen (SER, 2022).

## Perspectief van brede welvaart

De noordelijke planbureaus ondersteunen deze aanpak van harte, omdat zij een grote meerwaarde zien in een benadering die begint vanuit brede welvaart. Om die reden participeren de planbureaus in een landelijk netwerk dat onderzoekers en beleidsmakers bij elkaar brengt om het toepassen van brede welvaart een stap dichterbij te brengen (FSP, 2022; Sociaal Planbureau Groningen, 2022). Brede welvaart biedt een bredere blik op hoe het met (inwoners van) een regio gaat dan het traditionele gebruik van klassieke macro-economische indicatoren.

De lens van brede welvaart biedt op drie manieren een scherper beeld.

### *Brede blik*

Ten eerste is het bij het bepalen van de opgave mogelijk om verder uit te zoomen. Dan kan expliciet de vraag gesteld worden welke samenhang er is tussen verschillende aspecten van brede welvaart binnen landelijke of regionale grenzen, zoals de arbeidsmarkt, gezondheid en veiligheid. Bij brede welvaart gaat het om het maken van *integrale* keuzes. Bij het opstellen van beleidsadviezen voor een thema, zoals de arbeidsmarkt, moet dus overwogen worden welke gevolgen het implementeren van deze adviezen heeft op andere vlakken van brede welvaart.

### *Reflectie op het streefbeeld*

Ten tweede nodigt een breed beeld van hoe de regio ervoor staat uit tot het creëren van een streefbeeld. Een duidelijk streefbeeld kan helpen bij het bepalen van opgaves en het maken van afwegingen. Een regio kan het creëren van meer werkgelegenheid bijvoorbeeld als doel stellen. Maar in hoeverre mag het creëren van werkgelegenheid ten koste gaan van bijvoorbeeld het welzijn en de gezondheid van inwoners of het natuurlijk kapitaal dat nodig is voor de toekomst? Andersom kunnen er bijvoorbeeld maatregelen genomen worden om het natuurlijk kapitaal te beschermen. Maar wat als dit een toename in werkloosheid veroorzaakt omdat bepaalde economische activiteiten als gevolg daarvan verdwijnen?

### *Inwonersperspectief*

Ten derde gaat een sociaal-economische visie die start vanuit een benadering van brede welvaart niet alleen over de economie op het niveau van de samenleving, maar vooral om de mensen die in

---

<sup>1</sup> Planbureau Fryslân heette tot 7 maart 2023 Fries Sociaal Planbureau (FSP). In verwijzingen naar publicaties van voor die datum wordt daarom de afkorting FSP gebruikt, als volgt: (FSP, 2020).

de regio wonen. Dat inwonersperspectief is een belangrijke meerwaarde in het bepalen van wat er van waarde is en waar de regionale bestuurders in willen investeren. Bij dat perspectief hoort ook de vraag welke kansen (of: *capabilities*) mensen hebben om hun leven zelf in te richten.

## Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk introduceert het concept brede welvaart en gaat in op de Monitor Brede Welvaart en brede welvaart toegepast in beleid. Hoofdstuk 3 geeft een breed beeld van de stand van brede welvaart, door de positie van elk van de drie provincies op de ranglijst per indicator van brede welvaart. In hoofdstuk 4 geeft vervolgens een scherper beeld van de arbeidsmarkt in de noordelijke drie provincies. Hier wordt een focus gelegd op de arbeidsmarkt 'hier en nu' en die van 'later'. Hoofdstuk 5 gaat in op de kansenongelijkheid in het noorden, waarbij wordt ingezoomd op de intergenerationele samenhang in het onderwijs en inkomen. Tot slot volgt een discussiehoofdstuk waarin de lijnen samen worden gebracht.

Deze analyse is gelijktijdig gepubliceerd met het advies van de SER Noord-Nederland en een publicatie van Brakman & Weterings (2023). In die notitie wordt beschreven hoe door brede welvaart centraal te stellen in sociaal-economisch beleid, zicht ontstaat op de samenhang tussen de vele verschillende zaken die allemaal het welzijn van de inwoners in de regio beïnvloeden.

## 2. Brede welvaart: theorie en praktijk

### 2.1. Het concept Brede welvaart

*Brede welvaart* omvat alles wat mensen van waarde vinden en de mate waarin brede welvaart duurzaam wordt voortgebracht (PBL, 2020). Brede welvaart bestaat uit meerdere aspecten, die in samenhang worden bekeken. Daarbij is er niet alleen oog voor het ‘hier en nu’, maar ook voor het welzijn van mensen ‘later’ en ‘elders’.

Brede welvaart ‘hier en nu’ betreft de persoonlijke kenmerken van mensen, de kwaliteit van de omgeving waarin zij leven en meer in het algemeen hun materiële welvaart en welzijn. Brede welvaart ‘later’ omvat de hulpbronnen die toekomstige generaties nodig hebben om eenzelfde niveau van welvaart te kunnen bereiken als de huidige generatie. Brede welvaart ‘elders’ gaat over gevolgen van keuzes voor mensen elders, op hun banen, inkomens, hulpbronnen en milieu. Het concept brede welvaart speelt in toenemende mate een rol in het monitoren hoe het gaat met regio’s.

#### Achtergrond

Brede welvaart is een zogenaamd *beyond-GDP* concept. In de voorbije jaren is de overtuiging steeds sterker geworden dat we niet uitsluitend op basis van macro-economische indicatoren (bruto binnenlands product, werkloosheid, opleidingsniveau, enz.) kunnen meten hoe goed het gaat met inwoners en de samenleving van de regio (Hoekstra, 2019). Er ontstond daarom behoefte aan een alternatief dat een breder beeld gaf van de staat waarin mensen en samenleving zich begeven, en hoe zich dit ontwikkelt. Zo kan voorkomen worden dat economische belangen een onevenredig groot gewicht krijgen in beleidsafwegingen en andere aspecten die belangrijk zijn voor mensen, zoals gezondheid, veiligheid en milieu, over het hoofd worden gezien. Sinds 2018 brengt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) brede welvaart in Nederland in kaart in een jaarlijkse monitor en sinds 2020 ook op regionaal niveau. Het definieert brede welvaart daarin als volgt: ‘Brede welvaart betreft de kwaliteit van leven hier en nu en de mate waarin deze al dan niet ten koste gaat van die van latere generaties en/of van mensen elders in de wereld’ (CBS, 2022A).

#### Hier versus elders, nu versus later

*Brede welvaart ‘hier en nu’*

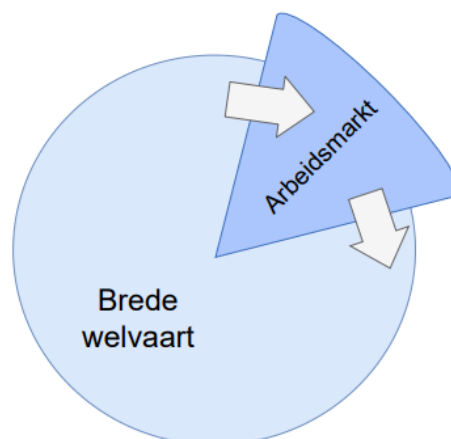
Onder brede welvaart *hier en nu* besteedt het CBS aandacht aan acht thema’s die van belang zijn voor het welzijn van mensen: *Welzijn, Materiële welvaart, Gezondheid, Arbeid en vrije tijd, Wonen, Samenleving, Veiligheid* en *Milieu*. Deze acht thema’s worden verder opgesplitst in verschillende indicatoren, zoals weergegeven in figuur 1.

Deze thema’s en de onderliggende indicatoren beïnvloeden elkaar in sterke mate. Zo is de materiële welvaart in een regio, zoals het besteedbaar inkomen, sterk afhankelijk van de werkgelegenheid, dat onder het thema arbeid valt. Het thema arbeid is op zijn beurt afhankelijk van de gezondheid (lichamelijke beperkingen of levensverwachting) en het welzijn van inwoners. En andersom kan de arbeidssituatie van inwoners ook weer invloed hebben op hun gezondheid en welzijn – denk aan de positieve effecten van werkgelegenheid en een goede werk-privébalans, of juist de nadelige effecten van slechte arbeidsomstandigheden. Zie Brakman & Weterings (2023) voor een nadere toelichting op wat die samenhangen betekenen voor het bevorderen van brede welvaart.



**Figuur 1. Brede welvaart in het hier en nu: thema's en indicatoren** (CBS, 2022a; bewerkt door Planbureau Fryslân)

Figuur 2 illustreert de samenhang tussen brede welvaart en de arbeidsmarkt, welke in dit rapport centraal staat. Daaruit valt af te lezen dat de arbeidsmarkt onderdeel is van brede welvaart en als zodanig impact heeft op andere bredewelvaartsthema's, maar dat de arbeidsmarkt op zijn beurt ook beïnvloed wordt door andere thema's. De 'taartpunt' arbeidsmarkt is iets groter afgebeeld dan het geheel, om aan te geven dat er ook arbeidsmarktfactoren zijn die niet direct gerekend worden als onderdeel van brede welvaart.



---

**Figuur 2. De verbanden tussen bredewelvaartsthema's (Sociaal Planbureau Groningen)***Brede welvaart 'elders'*

Niet alleen bestaat er een sterke onderlinge afhankelijkheid tussen de thema's *binnen een regio* maar ook *tussen regio's*. Dit raakt aan het concept brede welvaart 'elders': de situatie in één deel van de wereld of een regio heeft ook invloed op andere gebieden. De indicatoren uit de regionale monitor brede welvaart over brede welvaart 'elders' zijn verdeeld in de dimensies *Handel en hulp* en *Milieu en grondstoffen*. Binnen de monitor van het CBS wordt 'elders' dus op nationaal niveau benaderd. Het gaat om het effect van de brede welvaart in Nederland op andere landen. Hoewel de indicatoren dus niet toepasbaar zijn op regionale brede welvaart, is brede welvaart 'elders' ook op regionaal niveau zeer relevant. De keuzes die een regio maakt op het gebied van de verschillende thema's van brede welvaart hebben effect op de brede welvaart in andere regio's. Wanneer het over de arbeidsmarkt gaat is dit bijzonder relevant omdat arbeidsmarktdynamiek vaak regio overstijgend is en werknemers soms in andere regio's wonen en werken. Het is daarom belangrijk om bij beleidskeuzes na te gaan wat het verwachte effect op de brede welvaart van andere regio's is. Tevens kan er nagedacht worden over wat de keuzes van andere regio's betekenen voor de eigen regio.

*Brede welvaart 'later'*

Om brede welvaart 'later' in kaart te brengen worden vier kapitaalsoorten gebruikt, namelijk natuurlijk, sociaal, economisch en menselijk kapitaal. Deze hulpbronnen zijn nodig om het voor toekomstige generaties mogelijk te maken hetzelfde niveau van brede welvaart te ervaren als huidige generaties. Daarbij heeft menselijk kapitaal het meest direct betrekking op de arbeidsmarkt van nu en de arbeidsmarkt in de toekomst. Onder menselijk kapitaal vallen arbeidsduur, ervaren gezondheid en het opleidingsniveau van de bevolking. Als het menselijk kapitaal niet op orde is, kan dit in de toekomst een problemen veroorzaken op de arbeidsmarkt door de effecten op de grootte en samenstelling van de beroepsbevolking.

Economisch kapitaal betreft de gemiddelde schuld en het gemiddeld vermogen van huishoudens. Dit staat in verband met de arbeidsmarkt omdat het economisch kapitaal sterk afhankelijk is van de situatie op de arbeidsmarkt in het hier en nu. Het verband tussen de arbeidsmarkt en sociaal en natuurlijk kapitaal is minder vanzelfsprekend maar mag niet vergeten worden. Besluiten die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarkt kunnen (onbedoelde) effecten hebben op deze kapitalen. Zo kan het aantrekken van werknemers van buiten de regio bijvoorbeeld effect hebben op sociale cohesie en kan het stimuleren van bepaalde sectoren het natuurlijk kapitaal schaden.

**Van cijfers naar opgaven en beleid**

Het is belangrijk dat de indicatoren die gebruikt worden voor brede welvaart 'later' in de juiste context worden gezien. Als een regio bijv. 'laag scoort' op het gebied van arbeidsduur of opleidingsniveau, dan betekent dit niet meteen dat hier ook (meteen) de opgave ligt. Oftewel, het betekent voor bestuurders of beleidsmakers niet dat dit automatisch vraagt om stimulansen voor voltijdige dienstverbanden of investeringen in hoger onderwijs. Ten eerste hebben cijfers duiding nodig – en kennen ze inherent beperkingen. Daar gaat de volgende paragraaf over (2.2). Ten tweede zijn de opgaven afhankelijk van de wensen en behoeftes van inwoners en de visie die bestuurders of beleidsmakers hebben voor de regio. Daar gaat paragraaf 2.3 over.



## 2.2. Brede welvaart in cijfers

In de Monitor Brede Welvaart van het CBS worden 42 indicatoren gebruikt, verspreid over de acht thema's. De thema's zijn als het ware onderdelen van brede welvaart en de indicatoren worden gebruikt om te meten hoe het gaat op het gebied van deze thema's. Tezamen geven deze indicatoren een breed beeld van de staat en ontwikkeling van de regionale kwaliteit van leven.

### **Een bruikbaar instrument, maar niet zonder beperkingen**

De meeste thema's worden gemeten aan de hand van meerdere indicatoren. Dit is belangrijk om een volledig mogelijk beeld van het thema te geven. Er spelen echter wel een aantal beperkingen bij het monitoren van brede welvaart. Deze worden hieronder uitgelicht.

#### *Niet alles meetbaar*

Een belangrijke beperking is dat er niet voor alle relevante onderwerpen en indicatoren evenveel informatie beschikbaar is. Het ene thema is moeilijker meetbaar dan het andere en bovendien is men veelal afhankelijk van reeds verzamelde data.

Specifiek kunnen we ook (nog) niet meten in hoeverre indicatoren onderling effect op elkaar hebben. Eerder beschreven we al hoe werkgelegenheid impact heeft op inkomen en hoe inkomen op zijn beurt ook weer invloed heeft op diverse andere bredewelvaartsaspecten (zie ook p. 6). Binnen de (regionale) monitors worden deze afhankelijkheden niet geanalyseerd. Wel worden mogelijke relaties tussen bredewelvaartsaspecten in de provinciale monitors van Planbureau Fryslân, Sociaal Planbureau Groningen en Trendbureau Drenthe benoemd en geduid.

#### *Scores op indicatoren open voor interpretatie*

Er zijn veel verschillende manieren om de betekenis van de uitkomst op een bepaalde indicator te interpreteren. Vaak wordt er gekozen voor het meten van de trend of een vorm van benchmarking, waarbij de score op een indicator wordt vergeleken met scores in andere regio's. Deze analysemethoden zijn waardevol, maar kennen ook hun beperkingen. Zo betekent een neerwaartse trend of lage benchmarkscore niet automatisch dat het 'slecht' gaat in de regio – en omgekeerd betekent een opwaartse trend of hoge benchmarkscore niet per se dat het 'goed' gaat. Een regio kan bijvoorbeeld een zeer hoog werkloosheidspercentage kennen, maar als er een kleine positieve trend is kan de opwaartse trend de indruk wekken dat het 'goed' gaat. In een ander voorbeeld: volgens de benchmarkmethode kan een regio in vergelijking met andere regio's laag scoren op 'afstand tot basisschool', maar als het gaat om een klein absoluut verschil (zeg 50 meter) dan is het de vraag of er wel echt een probleem gesignaleerd wordt.

#### *Gemiddelden gaan niet voor iedereen op*

De uitkomsten van de Regionale Monitor Brede Welvaart zeggen veelal niets over de ongelijkheid die er binnen een regio op een bepaald thema. Een goede benchmarkscore op een indicator in een provincie kan bijvoorbeeld verhullen dat één of enkele gemeenten hier laag op scoren en worstelen met problemen binnen het betreffende thema. Naast dergelijke regionale ongelijkheid kan er ook sprake zijn van ongelijkheid tussen deelpopulaties.

#### *Niet alle thema's/indicatoren even belangrijk*

De vierde beperking is dat de monitor geen inzicht geeft in de onderlinge verhoudingen tussen de onderdelen van brede welvaart: alle thema's wegen even zwaar mee. Dat is een uitvloeisel van de keuze om brede welvaart niet in één indicator te vangen. De diverse aspecten van brede welvaart kunnen immers niet opgeteld worden omdat de mate waarin waarde wordt gehecht aan elk aspect

verschilt van persoon tot persoon. De een hecht bijvoorbeeld aan een groene, rustige woonomgeving, terwijl de ander juist in een drukke stad wil wonen. Dat betekent dat voor de eerste persoon de brede welvaart laag is als hij/zij in de stad woont, en voor de tweede persoon juist hoog. In werkelijkheid hebben bepaalde indicatoren of thema's een groter effect hebben op de brede welvaart in een regio dan anderen.

#### *Verschillende perspectieven vertegenwoordigd*

Bredewelvaartsindicatoren verschillen van aard. Sommige indicatoren zeggen vooral iets over de beleving van de inwoners – zoals welzijn of ervaren gezondheid. Anderen zijn meer 'objectief' van aard, die niet direct impact hebben op de levens van inwoners – zoals het gemiddelde opleidingsniveau of arbeidsparticipatie in een regio. Indicatoren van het laatste type zijn in directe zin vooral van belang voor beleidsmakers en werkgevers. Dat neemt echter niet weg dat ze op indirecte wijze de levens van inwoners beïnvloeden. Zo houdt opleidingsniveau verband met verschillende aspecten van brede welvaart – inwoners met een hoger opleidingsniveau hebben vaak een hoger inkomen en een betere gezondheid. En het niveau van arbeidsparticipatie kan op indirecte wijze invloed hebben op de leefomgeving van mensen – in regio's met hogere werkloosheid is het risico op criminaliteit vaak ook hoger.

Waarom kunnen verschillende perspectieven nu een beperking vormen? Ten eerste kan dat zorgen dat scores op indicatoren niet eenduidig worden. Zo kan een hoge vacaturegraad voordelig zijn voor inwoners die door een 'vraagoverschot' op de arbeidsmarkt meer baan- of inkomenszekerheid ervaren, maar nadelig zijn werkgevers die te maken krijgen met een tekort aan geschikt personeel. Ten tweede kan het verwarrend werken, ook voor een rapport als dit. Voor de lezer is het dan niet duidelijk waarom belang wordt gehecht aan bepaalde indicatoren, zoals arbeidsparticipatie of vacaturegraad, als dat vooral voor werkgevers belangrijk lijkt te zijn.

#### **Op zoek naar het verhaal achter de cijfers**

De regionale monitor brede welvaart geeft een beeld van brede welvaart. Dit betekent niet dat de monitor voor ieder onderdeel van brede welvaart een volledig beeld geeft. Om dieper in te gaan op een bepaald onderwerp is verdiepende informatie en duiding nodig. Hierbij is het wel belangrijk om de andere onderdelen van brede welvaart niet uit het oog te verliezen.

De Regionale Monitor Brede Welvaart van het CBS schetst een beeld van hoe het nu staat met de brede welvaart en de hulpbronnen die nodig zijn om het niveau van welvaart te kunnen behouden in de toekomst. We zien dat er regionale verschillen zijn in dit beeld. Zo ziet brede welvaart er in een grote stad vaak anders uit dan in een plattelandsgemeente. Het volgende hoofdstuk gaat dieper in op regionale spreiding van brede welvaart.

### 2.3. Brede welvaart in beleid

Bij het maken van beleid, bijvoorbeeld op het gebied van economie en arbeidsmarkt, is het van belang om rekening te houden met de brede waaier van onderdelen van welzijn. Werk en inkomen hebben een belangrijke plaats in het leven van mensen, en hangen samen met andere thema's die in hun leven van waarde zijn. Brede welvaart is op verschillende momenten in de beleidscyclus van waarde. Bij het bepalen van de opgave wordt de vraag gesteld: wat heeft in deze regio aandacht nodig? Bij het ontwerpen van beleid: welke interventie of maatregel is dan passend, en tot welke onbedoelde effecten kan die maatregel leiden op andere aspecten van brede welvaart? En bij het evalueren van beleid: hoe heeft het beleid uitgedaakt op het geheel van de brede welvaart?

Om deze reden wordt brede welvaart steeds vaker als toetsingskader aangeraden bij omvangrijke beleidsprogramma's zoals het Nationaal Programma Groningen en de verschillende regiodeals.

#### **Regionale verschillen**

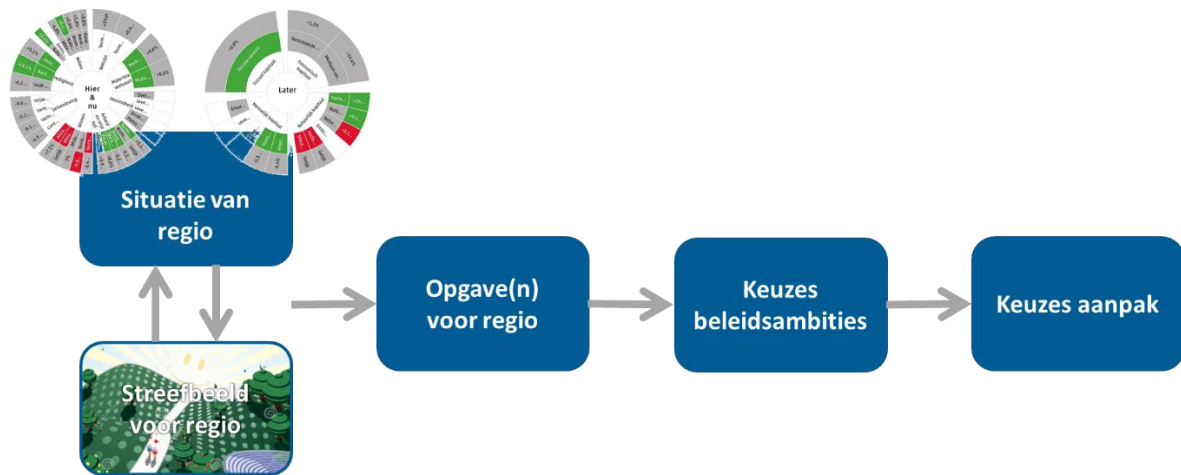
Verschillen tussen regio's kunnen ontstaan door al langer bestaande kenmerken van een regio. Zo kan de ligging van een regio economische activiteiten aantrekken zoals mijnbouw, industrie of transport. Ook kan het succes van een bedrijf (of conglomeratie van bedrijven) karakterbepalend zijn, bijvoorbeeld zoals ASML voor de Metropoolregio Eindhoven, de haven voor de stad Rotterdam en – dichterbij huis – de Rijksuniversiteit Groningen en het UMCG voor de provincie Groningen.

Regionale verschillen worden ook veroorzaakt politieke en bestuurlijke keuzes. Zo kan het groene karakter van een wijk een direct resultaat zijn van beslissingen die in een gemeenteraad zijn genomen, of is de toename van toerisme in een provincie misschien te herleiden tot de economische visie van het provinciebestuur. In het kader van brede welvaart wordt in deze context ook wel gesproken over 'streefbeelden' die bestuurders en beleidsmakers hebben, die op hun beurt (idealiter) via democratisch bestel gebaseerd zijn op de voorkeuren en belangen van inwoners.

Bepaalde aspecten kunnen in het streefbeeld van de ene regio meer prioriteit hebben dan in een andere regio. Vaak worden regio's vergeleken met het landelijke gemiddelde of met vergelijkbare regio's. Maar streefdoelen kunnen ook los van benchmarkregio's of een landelijke context worden gesteld. Zo kunnen bestuurders of beleidsmakers een 'drempelwaarde' of 'acceptabel minimum' bepalen. En waar de ene regio bijvoorbeeld een zo'n hoog mogelijke netto arbeidsparticipatie prioriteert, kiest een andere regio misschien juist voor leefbaarheid. Mogelijk hebben beide voorbeeldregio's dan een gelijke netto arbeidsparticipatie, terwijl dit de ene regio arbeidsdeelname als opgave ziet en de andere niet.

#### **Beleidsdynamiek**

In figuur 3 wordt uitgebeeld hoe brede welvaart onderdeel is of kan zijn van het beleid van een regio. Tussen de situatie van de regio en het streefbeeld liggen de opgaven voor de regio. Er moeten beleidskeuzes worden gemaakt om de regio in de richting van het streefbeeld te doen bewegen. Vaak worden deze keuzes gemaakt binnen een bepaald beleidsterrein. Zo kan er op het gebied van de arbeidsmarkt bijvoorbeeld een arbeidsmarktvisie worden afgesproken waar naartoe gewerkt moet worden. Bij brede welvaart gaat het echter om het maken van integrale keuzes. Er moet dus ook overwogen worden welke gevolgen het implementeren van deze arbeidsmarkt visie heeft op andere vlakken van brede welvaart.



**Figuur 3. Schema ‘Van brede welvaart naar beleid’ (PBL)**

### **Samenhang tussen bredewelvaartsaspecten: afruil en synergie**

Zoals eerder beschreven staat zijn er sterke interacties tussen de verschillende aspecten van brede welvaart. Keuzes die gemaakt worden ter bevordering van het ene aspect kunnen gevolgen hebben die verder reiken dan het beoogde doel en positieve of negatieve effecten op andere aspecten van brede welvaart. Brede welvaart als afwegingskader heeft als voordeel dat het een expliciete belangenafweging mogelijk maakt, in de wetenschap dat er sprake is van afruilen tussen aspecten van welzijn en ten opzichte van brede welvaart later. Hier verwijzen we graag weer naar Brakman & Weterings (2023), die hier dieper op ingaan.

### **Brede welvaart en arbeidsmarkt: positie vs. functioneren**

Bovenstaande beleidsafwegingen kunnen ook gemaakt worden ten aanzien van de arbeidsmarkt in het noorden. Daarbij is het goed om te benoemen dat de brede welvaart van inwoners wordt beïnvloed door zowel hun *positie* op de arbeidsmarkt als het *functioneren* van de arbeidsmarkt in hun regio. Bij arbeidsmarktpositie valt bijv. te denken aan de werkstatus van een inwoner, hun werkzekerheid, de balans tussen werk en vrije tijd, of de tevredenheid met werk. Bij het functioneren van de arbeidsmarkt gaat het bijv. om de werkgelegenheid of juist werkloosheid in de regio, vacaturegraad, enz. - aspecten die op meer indirecte wijze verband houden met andere bredewelvaartsaspecten.

## **2.4. Conclusie**

Dit hoofdstuk heeft een eerste blik gegeven op de achtergrond van het concept brede welvaart, alsmede op de invulling die CBS (en in navolging daarvan ook de regionale planbureaus) daaraan geven. Ook is ingegaan op de betekenis van het concept op het maken van beleid. In de volgende hoofdstukken zoomen we verder in op de situatie in Noord-Nederland en de implicaties voor het maken van regionaal sociaal-economisch beleid.

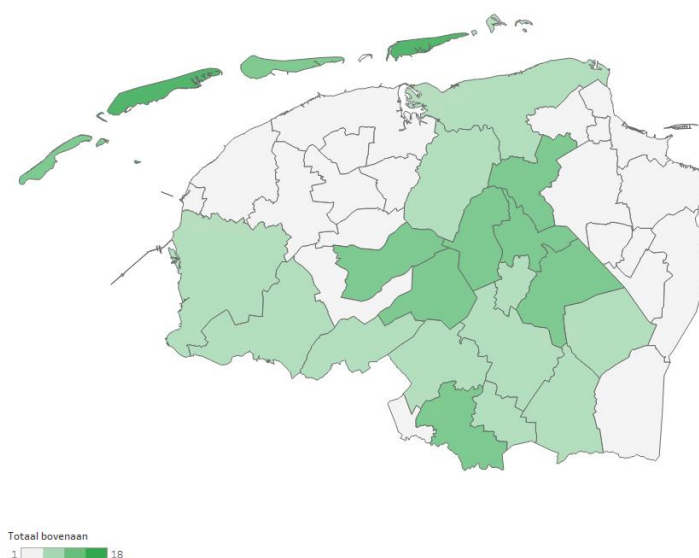
## 3. Brede welvaart in het noorden

### 3.1 De huidige bredewelvaartssituatie in het noorden

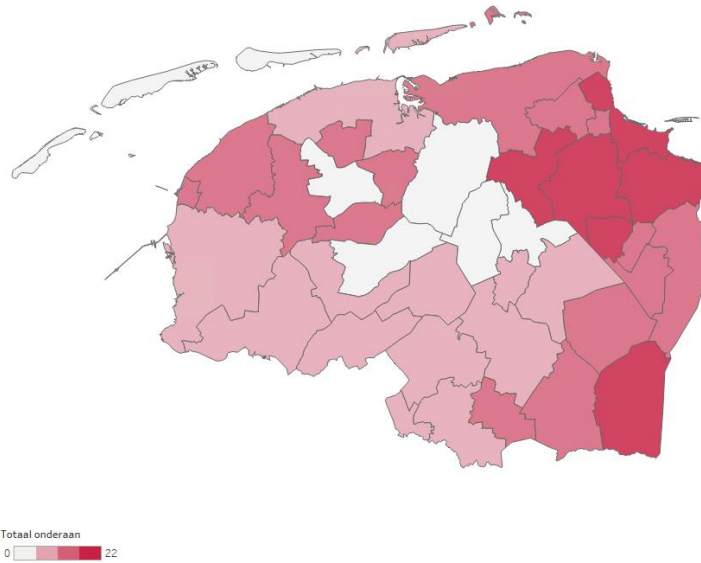
De Regionale Monitor Brede Welvaart (CBS, 2022b) brengt de ruimtelijke verschillen in brede welvaart in kaart. Het CBS rangschikt gemeenten op de verschillende indicatoren en zo ontstaat een snel beeld van relatieve verschillen. Het is goed om aan te geven dat deze rangschikking geen rekening houden met streefbeeld van regio's en pas een begin zijn van werken vanuit brede welvaart. In deze rangschikkingen bestaan binnen Noord-Nederland grote verschillen. Het noorden en oosten van de provincie Groningen scoren op verschillende aspecten van brede welvaart laag ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde. Sommige delen van Fryslân en Drenthe staan juist hoog in de ranglijst. Hierbij moet opgemerkt worden dat het rangschikken van regio's op indicatoren slechts een van de manieren is om brede welvaart te monitoren en dat deze methode ook tekortkomingen heeft. Ten eerste is er niet voor alle indicatoren duidelijk is welke positie leidt tot hogere bredere welvaart. Zo staat een regio met een hogere vacaturegraad hogere op de ranglijst. Dit is goed voor de arbeidsmarktpositie van inwoners maar krapte op de arbeidsmarkt kan ook negatief doorwerken op andere onderdelen van brede welvaart. Ten tweede is een ranglijst per definitie relatief. Dat een regio het 'beter' doet dan andere regio's hoeft nog niet te betekenen dat het goed gaat in deze regio en vice versa.

#### Hoog- en laagscorende gemeenten

De onderstaande kaarten geven een eerste beeld van de ruimtelijke spreiding van brede welvaart in Noord-Nederland. De gemeenten van de drie noordelijke provincies zijn gerangschikt naar hun score op alle indicatoren van brede welvaart. Figuur 4 laat het aantal indicatoren in het hoogste kwart (een positieve score) zien; figuur 5 het aantal indicatoren in het laagste kwart van de ranglijst (een minder positieve score). Wat opvalt is dat met name de gemeenten in het oosten van Groningen en Drenthe op weinig indicatoren hoog scoren en op veel indicatoren laag. Ook in het noorden van de Fryslân staan een aantal gemeenten vaak onderaan en weinig bovenaan. In het noorden van Drenthe, het westen van Groningen en het zuiden van Fryslân lijkt de brede welvaart het hoogst.



**Figuur 4. Gemeenten in Noord-Nederland naar het aantal indicatoren in het bovenste kwart van de ranking van bredewelvaartsindicatoren.** (Bron: CBS, 2022b).



**Figuur 5. Gemeenten in Noord-Nederland naar het aantal indicatoren in het onderste kwart van de ranking van bredewelvaartsindicatoren. (Bron: CBS, 2022b).**

### Kijk op de noordelijke provincies volgens de bredewelvaartsindicatoren

Tabel 1 geeft de getallen die ten grondslag liggen aan bovenstaande figuur 4 en 5. Specifiek zijn hierin de waarden en bijbehorende rang van de bredewelvaartsindicatoren te zien. In bijlage 1 wordt een toelichting gegeven op de bredewelvaartsindicatoren.

## 3.2 Duiding

### Drenthe

In vergelijking met andere provincies scoort Drenthe vaak laag op thema's als gezondheid en arbeidsmarkt. Drenthe staat op de 10<sup>e</sup> en 11<sup>e</sup> plaats van de 12 Nederlandse provincies als het gaat om (bruto en netto) arbeidsparticipatie en aandeel hoogopgeleide bevolking. Daarnaast is het bruto binnenlands product het laagst van alle provincies. Inwoners van Drenthe zijn juist wel erg tevreden over hun vrije tijd, hun reistijd naar werk en het leven in het algemeen.

### Fryslân

Op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid behoort Fryslân tot de middenmoot van provincies. Voor de indicatoren werkloosheid en vacaturegraad staat Fryslân onderaan de ranglijst. Wel zijn inwoners van Fryslân tamelijk tevreden met hun vrije tijd (4<sup>e</sup> plaats) en staan ze zelfs op de eerste plaats als het gaat om tevredenheid met het leven in het algemeen.

### Groningen

De provincie Groningen staat met veel indicatoren onderaan de lijst van provincies, zoals bij de indicatoren arbeidsparticipatie, werkloosheid en vacaturegraad. In tegenstelling tot Friesland en Drenthe zijn inwoners van Groninger minder tevreden met hun leven (12<sup>e</sup>) en hun vrije tijd (11<sup>e</sup>). Het percentage hoogopgeleiden (4<sup>e</sup>) ligt in Groningen hoger dan in Fryslân en Drenthe.

**Tabel 1. Brede welvaart 'hier & nu' in de noordelijke drie provincies en Nederland**

	Drenthe		Groningen		Fryslân		NL
	Waarde	Rang	Waarde	Rang	Waarde	Rang	Waarde
<b>Welzijn</b>							
Tevreden met het leven (%) <sup>(1)</sup>	85,7	3	81,7	12	86,3	2	83,6
Tevreden met vrije tijd (%) <sup>(1)</sup>	80,0	1	75,1	9	77,3	4	76,1
<b>Materiële welvaart</b>							
Mediaan besteedbaar inkomen (€/huishouden)	26.300	8	23.300	12	25.200	11	26.600
Bruto binnenlands product (€/inwoner)	28.900	12	39.900	5	30.500	11	43.600
<b>Gezondheid</b>							
Overgewicht (%) <sup>(1)</sup>	53,5	12	50,2	4	51,0	7	49,4
(Zeer) goede ervaren gezondheid (%) <sup>(1)</sup>	79,3	6	77,9	10	80,7	3	79,1
Levensverwachting bij geboorte (jr./inwoner)	81,4		80,9		81,7		81,7
≥1 langdurige ziekten/aandoeningen (%) <sup>(1)</sup>	35,3	11	31,9	5	32,9	7	32,2
<b>Arbeid en vrije tijd</b>							
Netto-arbeidsparticipatie (%) <sup>(2)</sup>	68,8	10	68,3	12	69,8	8	32,2
Bruto-arbeidsparticipatie (%) <sup>(2)</sup>	71,4	11	71,8	11	72,8	9	73,5
Hoogopgeleide bevolking (%) <sup>(2)</sup>	25,3	11	31,0	5	25,3	10	
Werkloosheid (% beroepsbevolking)	3,6	2	4,9	11	4,1	8	4,2
Vacaturegraad (vacatures/1.000 banen)	44	7	39	12	40	11	45
Tevreden met reistijd van/naar het werk (%) <sup>(2)</sup>	88,0	2	88,5	1	86,3	6	85
<b>Wonen</b>							
Tevreden met woonomgeving (% huishoudens)	86,9	4	82,7	10	87,3	2	83,8
Tevreden met woning (% huishoudens)	87,4	7	85,3	10	88,9	3	85,6
Afstand tot sportterrein (km)	1,1		1,0		0,9		1
Afstand tot basisschool (km)	1,0		0,9		0,8		0,7
Afstand tot café e.d. (km)	2,6	12	1,5	6	2,2	10	1,3
<b>Samenleving</b>							
Contact met familie, vrienden of buren (%) <sup>(3)</sup>	70,4	10	69,8	12	71,1	2	70,8
Vertrouwen in instituties (%) <sup>(3)</sup>	64,9	10	63,2	11	65,5	7	58,3
Vertrouwen in anderen (%) <sup>(3)</sup>	66,7	6	65,4	7	67,4	4	50,5
Vrijwilligerswerk (%) <sup>(3)</sup>	42,9	4	40,0	6	44,3	1	38,9
<b>Veiligheid</b>							
Vaak onveilig voelen in de buurt (%) <sup>(3)</sup>	1,2	2	1,9	8	0,9	1	2
Aantal ondervonden delicten (per 100 inwoners)	23,6	3	34,2	9	22,9	4	33,3
Geregistreerde misdrijven (per 1.000 inwoners)	34	2	40	7	31	1	43
<b>Milieu</b>							
Natuurgebied per inwoner (ha/inwoner)	0,096	1	0,024	9	0,065	2	0,029
Emissies van fijnstof (PM <sub>2,5</sub> ) naar lucht (kg/km <sup>2</sup> )*	200		300		200		500
Afstand tot openbaar groen (km/inwoner)*	0,5		0,5		0,7		0,5
Natuur- en bosgebieden (% totale oppervlakte)	17,8	2	6,0	12	12,7	8	14,9
Broeikasgasemissie (CO <sub>2</sub> equivalent) (ton/inwoner)	8,9	4	24,0	11	10,2	8	-
Kwaliteit zwemwater binnenwateren (score 0-4)*	4,0		4,0		3,0		-
Kwaliteit zwemwater kustwateren (score 0-4)*	-		1		4		-

(1) % van de bevolking van 18 jr. en ouder; (2) % van de bevolking van 15 tot 75 jr.; (3) % van de bevolking van 15 jr. en ouder. \* = Benchmark (rang) niet meegenomen, omdat veel provincies dezelfde waarde hebben.

### 3.3. Brede welvaart later

In tabel 2 zien de indicatoren van brede welvaart 'later' opgenomen van de drie noordelijke provincies. Deze indicatoren zijn verdeeld onder vier 'kapitalen' - waarbij economisch en menselijk kapitaal het meest verband houden met de arbeidsmarkt.

**Tabel 2. Brede welvaart 'later' in de noordelijke drie provincies**

	Drenthe		Groningen		Fryslân		NL
	Waarde	Rang	Waarde	Rang	Waarde	Rang	Waarde
<b>Economisch kapitaal</b>							
Gemiddelde schuld (€/huishouden)	104.800	5	82.100	1	91.900	2	112.100
Mediaan vermogen (€/huishouden)	73.200	5	28.900	12	63.900	8	64.600
<b>Natuurlijk kapitaal</b>							
Particuliere zonne-energie (watt/woning)	760	1	530	6	590	4	410
Natuur- en bosgebieden (% totale oppervlakte)	17,8	2	6,0	12	12,7	8	14,9
Bebouwd terrein (% totale oppervlakte)	6,0	2	7,2	5	5,5	1	11
Emissies van fijnstof (PM <sub>2,5</sub> ) naar lucht (kg/km <sup>2</sup> )*	200		300		200		500
Fosfaatuitscheiding landbouw (kg/ ha)	54	6	46	4	76	7	84
Groen-blaue ruimte† (m <sup>2</sup> /inwoner)	1.680	4	1.603	5	4.529	1	
Stikstofuitscheiding landbouw (kg/ ha)	163	5	143	4	256	7	234
<b>Menselijk kapitaal</b>							
Arbeidsduur per week (uren)	26,5	10	26,2	11	26,7	8	27,4
Hoogopgeleide bevolking (%) <sup>(2)</sup>	25,3	11	31,0	4	25,3	10	
Ervaren gezondheid (score 0-10)	79,3	6	77,9	10	80,7	3	79,1
<b>Sociaal kapitaal</b>							
Sociale cohesie (score 0-10)	6,7	2	6,3	9	6,7	2	6,4

(1) % van de bevolking van 18 jr. en ouder; (2) % van de bevolking van 15 tot 75 jr.; (3) % van de bevolking van 15 jr. en ouder. \* = Benchmark (rang) niet meegenomen, omdat veel provincies dezelfde waarde hebben. † = Excl. reguliere landbouw

Rondom de meeste indicatoren binnen economisch en menselijk kapitaal bevindt Drenthe zich in de middenmoot. Wel scoort Drenthe net als Fryslân en Groningen laag op arbeidsduur per week (10<sup>e</sup>). Ook zijn er relatief weinig hoog opgeleiden.<sup>2</sup> Op natuurlijk en sociaal kapitaal staat Drenthe vaak juist bovenaan de ranglijst.

Fryslân staat op de 8<sup>e</sup> plaats als het gaat om arbeidsduur per week en percentage hoogopgeleide bevolking. De ervaren gezondheid van de bevolking is hoog (3<sup>e</sup> plaats). De gemiddelde schuld per huishouden is relatief laag (2<sup>e</sup> plaats) maar het mediaan vermogen ook (8<sup>e</sup> plaats). Dit kan deels worden verklaard doordat woningwaardes in de provincie over het algemeen lager liggen dan in de rest van Nederland, waardoor Friese inwoners gemiddeld genomen minder vermogen 'in bakstenen' hebben, maar ook lagere hypotheekschulden. Op natuurlijk en sociaal kapitaal scoort Fryslân gemiddeld tot zeer hoog.

Als het gaat om de kapitalen die nodig zijn voor het borgen van Brede welvaart in de toekomst is het beeld op de arbeidsmarkt-gerelateerde kapitalen (economisch en menselijk kapitaal) voor Groningen gemengd. De gemiddelde schuld per huishouden is het laagst en dit geldt ook voor het mediaan vermogen (met dezelfde verklaring als voor Fryslân). Groningen heeft een relatief hoog percentage

<sup>2</sup> Zie daarover ook p. 7 onder het kopje 'Van cijfers naar opgaven en beleid'.



hoogopgeleiden (4<sup>e</sup>) maar staat onderaan het lijstje bij de indicatoren arbeidsduur per week (11<sup>e</sup>) en ervaren gezondheid (10<sup>e</sup>). Op natuurlijk en sociaal kapitaal staat Groningen vaak in de onderste helft van de ranglijst, maar niet helemaal onderaan.

### 3.3. Conclusie

Over het algemeen scoren de noordelijke provincies in het hier en nu ten opzichte van de rest van Nederland minder goed als het gaat om materiële welvaart, gezondheid en arbeid en vrije tijd. Als we kijken naar later valt het thema menselijk kapitaal op. Over het algemeen scoren de noordelijke provincies hier minder hoog op, vooral op arbeidsduur per week en het opleidingsniveau van de bevolking. Menselijk kapitaal is nodig voor een goed functionerende arbeidsmarkt in de toekomst. Voor de grote economische opgaven in de nabije jaren (energietransitie, circulaire economie, digitalisering) zijn voldoende en gericht opgeleide arbeidskrachten nodig (RIS3, 2020).

Voor beleidsmakers is daarom de vraag welke van de achterblijvende onderdelen van brede welvaart aandacht nodig hebben, en welke niet. Van sommige regionale karakteristieken hoeft het immers helemaal niet erg te zijn dat die achterblijven bij het Nederlands gemiddelde. Neem bijv. weer het voorbeeld van opleidingsniveau: voor een regio kan het wellicht belangrijker zijn dat er meer technisch geschoold personeel beschikbaar komt *binnen* alle opleidingsniveaus dan dat er verschuivingen *tussen* opleidingsniveaus plaatsvinden. Of neem het voorbeeld van 'afstand tot de basisschool': de noordelijke provincies worden gewaardeerd om hun ruimtelijkheid en misschien is een extra 100 meter afstand de 'prijs' die ze daar (prima) voor willen betalen – of zelfs helemaal niet *hoeven* te betalen, doordat er minder verkeersopstoppingen zijn.

Het volgende hoofdstuk zoomt iets verder in op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland, en poogt zo om een dergelijke afweging mogelijk te maken.

## 4. De arbeidsmarkt in het noorden

Dit hoofdstuk gaat in op de arbeidsmarkt van het noorden. Eerst ligt de nadruk op de de arbeidsmarktpositie van inwoners van het Noorden in het 'hier en nu', en hoe het functioneren van de arbeidsmarkt in het Noorden daarop van invloed is (paragraaf 4.1.). Vervolgens staan de contouren van de arbeidsmarkt 'later' centraal (4.2.), door onze blik te richten op de huidige prognoses rondom arbeid, inkomen en vrije tijd in het noorden.

### 4.1. Arbeidsmarkt in het 'hier en nu' (en elders)

In deze paragraaf komt eerst de relatie tussen brede welvaart, de *Sustainable Development Goals* (SDG's)<sup>3</sup> en de arbeidsmarkt aan bod. Daarna volgt een overzicht van de arbeidsmarkt in het noorden door presentatie van de kernindicatoren en een korte beschrijving. Deze indicatoren worden verdeeld over vijf verschillende categorieën: arbeidsdeelname, spanning op de arbeidsmarkt, tevredenheid van werknemers, opleidingsniveau en inkomen. Tenslotte wordt de betekenis van deze categorieën voor de noordelijke arbeidsmarkt geduid.

#### **De relatie tussen brede welvaart 'hier en nu', SDG's en de arbeidsmarkt<sup>4</sup>**

Hier worden de kernindicatoren van de arbeidsmarkt toegelicht die gebruikt worden binnen brede welvaart en de SDG's. Daarna wordt de relatie tussen de arbeidsmarkt en brede welvaart, inclusief de SDG's verder toegelicht.

##### *Kernindicatoren arbeidsmarkt*

Verschillende arbeidsmarktaspecten zijn van belang voor de brede welvaart in het 'hier en nu'. Het CBS ziet de beschikbaarheid van werk, de ervaren balans tussen arbeid en vrije tijd en de tevredenheid met verschillende aspecten van het werk als belangrijke pijlers voor de brede welvaart van onze samenleving. Ook goed onderwijs wordt gezien als 'cruciaal voor de brede welvaart'. Daarbij wordt het aandeel van hoogopgeleiden binnen Nederland of een regio als indicator gebruikt.

Op het eerste oog is het vreemd dat 'opleidingsniveau' als indicator wordt gebruikt als maatstaf voor 'goed onderwijs'. Volgens het CBS gebeurt dat niet omdat "andere vormen van opleiding, zoals beroepsopleidingen en vakmanschap, niet van belang zijn" (CBS, 2022a; p. 30). Deze indicator wordt gebruikt omdat mensen met een hoger opleidingsniveau beter scoren op diverse bredewelvaartsaspecten. Opleidingsniveau draagt als het ware dus *indirect* bij aan een hogere brede welvaart.

De arbeidsmarkt maakt ook onderdeel uit van de SDG's. Met name SDG 8 – 'Waardig werk en economische groei: arbeid en vrije tijd'<sup>5</sup> kent veel arbeidsmarktindicatoren. Een deel van deze indicatoren komt terug in de monitor brede welvaart. Voorbeelden van indicatoren die niet terugkomen in de monitor brede welvaart zijn psychische vermoeidheid onder werknemers, of hun perspectief op werkprivébalans en behoud van hun baan.

##### *De Nederlandse arbeidsmarkt in het 'hier en nu'*

Vanuit het perspectief van brede welvaart lijkt het goed te gaan met de gemiddelde arbeidsmarktpositie van Nederlanders. De werkloosheid kent een dalende trend sinds een

<sup>3</sup> De SDG's bestaan uit 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (VN) en beschrijven afzonderlijke thema's die binnen de brede welvaart in de Nederlandse context gebruikt worden. Zie voor verdere toelichting: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

<sup>4</sup> De cijfers in deze paragraaf komen uit CBS (2022a), of zijn van CBS Statline gehaald.

<sup>5</sup> In mindere mate is SDG 9 - 'Industrie, innovatie en infrastructuur: mobiliteit' van toepassing.

aanvankelijke stijging in 2020 (door de coronacrisis) en verkeert op het moment van schrijven op een historisch laag niveau. Ook is de tevredenheid met werk groot: vier van de vijf werknemers was in 2021 zeer tevreden. Deze Nederlandse getallen steken gunstig af binnen de Europese context. Ook zijn Nederlanders binnen de EU relatief hooggeschoold, waarbij een stijging is te zien van het aandeel hoogopgeleiden van 29,3% in 2014 naar 35,5% in 2021.

Arbeidsmarktindicatoren die verzameld worden in het kader van de SDG's laten ook een overwegend positief beeld zien. Zo is het aandeel werknemers in Nederland waarbij werk en privé niet in balans is van relatief laag niveau binnen de Europese context. Ook is er een dalende trend in zorgen over het behoud van hun baan. Deze dalende trend houdt verband met krapte op de arbeidsmarkt: als er relatief veel vacatures zijn per werkende, hoeven mensen zich immers minder zorgen te maken over hun baan- of inkomenszekerheid. Maar zoals we later zullen zien heeft een krappe arbeidsmarkt niet louter positieve effecten op brede welvaart. Daarnaast is er een stijgende trend te ontwaren rond het percentage werknemers dat psychisch vermoeid is door werk (van 14,4% in 2014 naar 17,3% in 2021).

In tabel 3 worden verschillende kernindicatoren gepresenteerd met de bijbehorende waarden voor Nederland en de drie noordelijke provincies.

**Tabel 3. Kerncijfers arbeidsmarkt in het noorden en Nederland, 2022** (Bron: CBS Statline, tenzij anders vermeld).

	Drenthe	Groningen	Fryslân	Nederland
<b>Arbeidsdeelname</b>				
Netto arbeidsparticipatie	70,6%	70,4%	71,6%	72,2%
Bruto arbeidsparticipatie	72,9%	73,3%	74,2%	74,8%
Werkloosheid	3,2%	4%	3,5%	3,5%
<b>Spanning op de arbeidsmarkt</b>				
Spanningsindicator*	124	91	92	123
<b>Opleidingsniveau</b>				
Hoogopgeleiden†	25,3%	31%	25,3%	35,5%

\* Vacatures per 100 werklozen. Cijfers over 4<sup>e</sup> kwartaal. Uit: CBS, Dashboard Arbeidsmarkt.

† Cijfers over 2021. Uit: CBS, Dashboard arbeidsmarkt.

#### *Directe en indirecte effecten*

De arbeidsmarkt heeft effect op de brede welvaart van een land of regio. Denk bijvoorbeeld aan de positieve relatie tussen werkgelegenheid en inkomen, als ook tevredenheid met het leven. Of aan de impact die de sectorstructuur kan hebben op verschillende facetten van brede welvaart. Zo kunnen industriële activiteiten in een regio invloed hebben op de blootstelling aan fijnstof, of kan de omvang en intensiteit van landbouw in een regio invloed op de hoeveelheid stikstofdepositie.

Op kleinere schaal zijn er ook directe effecten te ontwaren. Iemands arbeidsomstandigheden hebben bijvoorbeeld effect op individuele gezondheid (zoals voldoende beweging), welzijn (bijvoorbeeld psychische stress) of op sociaal welzijn (denk aan de mogelijkheid om zorg te kunnen dragen voor kinderen of hulpbehoevenden).

De arbeidsmarkt beïnvloedt ook op *indirecte wijze* de brede welvaart in een land of regio. Zo draagt werkgelegenheid bij aan het besteedbaar inkomen van inwoners, en besteedbaar inkomen heeft weer invloed op de manier waarop mensen wonen of hun vrije tijd besteden.

## Arbeidsdeelname

### *Het belang van arbeidsdeelname*

Arbeidsdeelname is van belang voor de brede welvaart omdat op individueel niveau het hebben van werk van grote invloed is op het besteedbaar inkomen en welzijn. Op grotere schaal kan het van invloed zijn op verschillende facetten van brede welvaart; zo kennen regio's met hogere werkloosheid vaak een lager gezondheids- en welzijnsniveau (meer psychische problemen, slechtere leefstijl), een lagere kwaliteit van huisvesting (minder particuliere woningen, slechter onderhoud) en minder veiligheid (deviant gedrag).

Werkloosheid heeft ook een groot effect op de economie, omdat er minder geconsumeerd en geproduceerd wordt. Zo kan een groei in werkloosheid leiden tot een afname in de vraag naar recreatieve activiteiten (horeca, cultuur, evenementen). Door deze afname in vraag zal het aanbod ook afnemen, wat de werkloosheid verder kan versterken. In algemene zin kunnen hogere werkloosheidscijfers er ook voor zorgen dat mensen vertrekken uit de regio, niet alleen omdat ze ergens anders beter werk kunnen vinden, maar ook omdat de aantrekkingskracht van een regio afneemt. De genoemde ontwikkelingen kunnen er voor zorgen dat bedrijven weg trekken uit de regio.

### *Arbeidsdeelname in het noorden*

In de noordelijke drie provincies is de arbeidsdeelname relatief laag. Met name de provincie Groningen scoort slecht op werkloosheidscijfers en netto arbeidsparticipatie. Fryslân lijkt door de oogcharen heen een middenmoter te zijn. Alhoewel Drenthe relatief lage werkloosheid kent, is met name de bruto arbeidsparticipatie relatief laag.

### *Drenthe*

Drenthe kent redelijk positieve werkloosheidscijfers (3,2%), maar wel een relatief lage netto arbeidsparticipatie. Dat laatste is vooral te wijten aan de leeftijdsopbouw van de provincie: het relatief hoge aantal ouderen zorgt er in de provincie voor dat het aandeel van de beroepsbevolking (15- tot 75-jarigen) binnen de totale bevolking vrij laag is (specifiek gaat het om 72,9%, na Limburg het laagste aandeel). Opvallend is dat de werkloosheidscijfers van Drenthe een heel grillig verloop kennen tussen 2013 en 2021, waarbij de rang van de provincie varieerde tussen de 8<sup>e</sup> plek (in 2015 en 2017) en de 2<sup>e</sup> plek (2019 en 2021).

### *Fryslân*

Door de financiële crisis van 2008 steeg het werkloosheidspercentage in Fryslân van 3,8% in 2008 naar 8% in 2014. Ook landelijk nam de werkloosheid in deze periode toe, van 3,7 naar 7,4%. Op het hoogtepunt kende Fryslân dus relatief meer werklozen dan landelijk. Na 2014 daalde de werkloosheid in Fryslân en de rest van het land. Zowel in 2019 als 2020 was het Friese werkloosheidspercentage gelijk aan het landelijk gemiddelde (respectievelijk 3,4% en 3,8%). Als gevolg van de coronacrisis nam de werkloosheid in 2020 weer licht toe.

### *Groningen*

Met 4% had Groningen de hoogste werkloosheid van alle provincies in 2022 (tegenover een Nederlands gemiddelde van 3,5%). De hoge werkloosheidscijfers van Groningen spelen al langere tijd: in ieder geval sinds 2013 voert de provincie de ranglijsten aan. Opvallend is wel dat Groningen een relatief laag aandeel langdurig niet-werkenden kent – van het niet-werkzame deel heeft 73% al vier jaar of langer geen baan. Dat is een relatief laag percentage: zeven provincies kennen een hoger percentage van langdurig niet-werkenden. Hier speelt echter het leeftijdseffect mee. Als we bijvoorbeeld inzoomen op 25- tot 65-jarigen, dan zakt dit percentage voor Groningen wel naar 63%, maar kennen ze nu ineens wel het hoogste aandeel langdurig niet-werkenden.

## Spanning op de arbeidsmarkt<sup>6</sup>

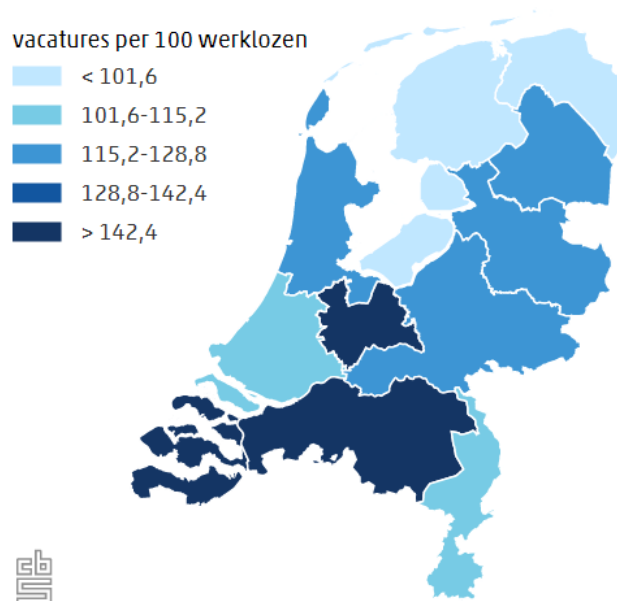
Met spanning of krapte op de arbeidsmarkt wordt vaak gerefereerd aan het aantal openstaande vacatures, die een indicatie geven van de moeite die werkgevers hebben om vacatures te vervullen. Het aantal openstaande vacatures kan zowel tegenover het aantal werkenden als het aantal werklozen worden gezet. In het laatste geval heeft men het ook wel over een ‘spanningsindicator’, die de verhouding meet tussen de vraag naar arbeid en het aanbod ervan.

### *Het belang van ‘vacaturegraad’ of ‘spanningsindicatoren’*

Arbeidsmarktspanning heeft zowel invloed op de arbeidsmarktpositie van inwoners als het functioneren van de regionale arbeidsmarkt. Voor mensen die werken of op zoek zijn naar werk betekent zorgt een krappe arbeidsmarkt ervoor dat ze over het algemeen makkelijker een baan vinden of betere arbeidsvoorwaarden kunnen eisen van hun werkgevers. Op de langere termijn kunnen inwoners echter wel de nadelige effecten ondervinden van dergelijke krapte, omdat een gebrek aan personeel een enorme rem kan zetten op zowel de economische vitaliteit van een regio, als het voorzieningenniveau (daarover meer in de conclusie van deze paragraaf op p. 24 en 25).

### *Spanning op de arbeidsmarkt*

Volgens het UWV was de spanningsindicator van Nederland in het tweede kwartaal van 2022 ongeveer 5,4 en daarmee aangemerkt als ‘zeer krap’.<sup>7</sup> Daarmee heeft de spanning op de arbeidsmarkt een recordhoogte bereikt. Die grote arbeidsmarktspanning is ook op de noordelijke arbeidsmarkt aan de orde, maar ligt overigens wel *relatief* laag in vergelijking met de rest van Nederland (zie figuur 6).



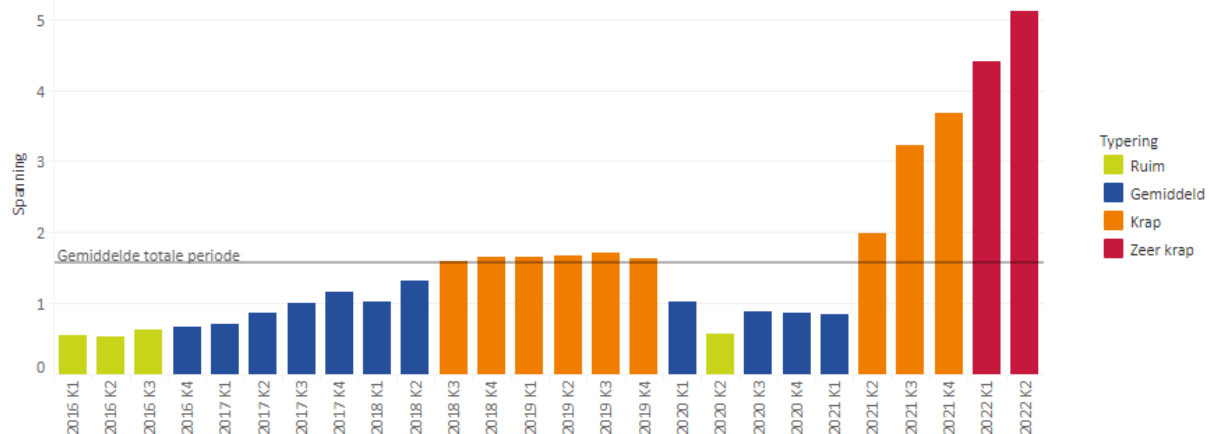
**Figuur 6. Spanning de arbeidsmarkt per arbeidsmarktregio (CBS, Dashboard arbeidsmarkt)**

<sup>6</sup> Alle cijfers die hier over spanning op de arbeidsmarkt worden gepresenteerd, komen van het Dashboard Spanningsindicator van het UWV (tenzij anders aangegeven). Zie:

<https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/dashboards/spanningsindicator>

<sup>7</sup> De scores van het UWV kennen een minimum van 1/16<sup>e</sup> (0,06) en een maximum van 16. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Een indicator van 0,67 tot 1,5 is gemiddeld en 1,5 tot 4 wordt gezien als ‘krap’ en daarboven als ‘zeer krap’.

Sinds 2016 is de spanning op de arbeidsmarkt gestaag toegenomen, overigens met een dip in 2020 en een deel van 2021 door de coronacrisis. Onderstaande figuur geeft het verloop van de spanning op de arbeidsmarkt in Groningen weer ten aanzien van commerciële beroepen en is vrij typerend voor het verloop van de spanning op de arbeidsmarkt in het algemeen.



**Figuur 7. Een voorbeeld van het verloop van krapte op de arbeidsmarkt: Commerciële beroepen in de provincie Groningen, 2016-2022.**

#### Beroepsklassen

De krapte op de arbeidsmarkt verschilt per beroepsklasse. In tabel 4 zijn de landelijke spanningswaarden in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2022 opgenomen voor alle elf sectoren, geordend van de hoogste naar de laagste krapte. In Nederland zijn negen van de elf sectoren volgens de UWV-normen te typeren als ‘zeer krap’ en de overige twee sectoren (agrarische en creatieve en taalkundige beroepen) als ‘krap’.

**Tabel 4. Spanning op de arbeidsmarkt per beroepsklasse (2022, 2<sup>e</sup> kwartaal), Nederland en de noordelijke drie provincies.**

Beroepsklasse	Nederland		Fryslân		Groningen		Drenthe	
ICT beroepen	16,00	1	7,42	2	9,56	1	7,50	2
Dienstverlenend	8,42	2	8,06	1	6,34	2	10,17	1
Technisch	6,79	3	4,20	5	3,52	10	3,53	10
Commercieel	6,78	4	4,49	4	5,11	3	5,64	5
Openbaar bestuur, veiligheid en juridisch	6,49	5	5,60	3	3,69	7	6,28	4
Pedagogisch	6,24	6	3,90	7	4,76	4	3,85	8
Zorg en welzijn	5,80	7	4,02	6	3,67	8	6,53	3
Transport en logistiek	5,79	8	3,90	8	3,65	9	5,47	6
Bedrijfseconomisch en administratief	5,19	9	2,90	10	3,71	6	3,61	9
Managers	5,09	10	3,50	9	4,61	5	4,83	7
Agrarisch	3,95	11	2,71	11	3,26	11	2,20	12
Creatief en taalkundig	2,41	12	1,71	12	1,01	12	2,39	11

De drie noordelijke provincies laten een vergelijkbaar beeld zien, hoewel de spanningswaarden in vrijwel alle beroepsklassen lager liggen. Zo waren de tekorten in de ICT-sector ook voor Drenthe,

Fryslân en Groningen ongekend hoog, maar lagen de spanningswaarden tussen de 7,4 (Fryslân) en 9,6 (Groningen). Alleen in Drenthe waren er twee hogere spanningswaarden, namelijk voor dienstverlenende beroepen (10,2 tegenover 8,4 in Nederland) en beroepen binnen zorg en welzijn (6,5 tegenover 5,8).

Opvallend is wel dat de krapte rondom dienstverlenende beroepen in Fryslân en Drenthe groter is dan rondom de ICT, en dat het tekort aan technisch personeel lager ligt

#### *Beroepsgroepen*

Beroepsklassen zijn verder onder te verdelen in beroepsgroepen. Zo zijn technische beroepen onder te verdelen in 25 beroepsgroepen, van architecten tot timmerlieden. Van de 112 beroepsgroepen die het UWV in totaal onderscheidt, was 69% in het tweede kwartaal van 2022 te typeren als ‘zeer krap’ en 29% als ‘krap’.

Binnen een beroepsklasse kunnen er grote verschillen bestaan tussen in arbeidsmarkt krapte. Zo was de spanningswaarde van technische beroepen ongeveer 6,8 in het tweede kwartaal van 2022, maar varieerde de waarden binnen deze beroepsklasse van circa 2 (hulpkrachten bouw en industrie, slagers, schilders en metaalspuiters) tot de maximumwaarde van 16 (elektriciens en elektronica monteurs, (elektrotechnisch) ingenieurs en machinemonteurs).

In onderstaande tabellen 5 en 6 is te zien welke beroepsgroepen de grootste krapte kennen in Nederland en de noordelijke drie provincies.

**Tabel 5. De 20 beroepsgroepen die de hoogste krapte kennen op landelijke schaal (2022, 2<sup>e</sup> kwartaal), voor Nederland en de drie noordelijke provincies.**

Beroepsgroep	Beroepsklasse	Nederland	Fryslân	Groningen	Drenthe
Keukenhulp	Dienst	16,00	12,38	15,17	16,00
Managers detail- en groothandel	Managers	16,00	12,72	16,00	14,71
Machinemonteurs	Technisch	16,00	15,08	12,15	15,93
Elektrotechnisch ingenieurs	Technisch	16,00	16,00	15,92	9,25
Gespecialiseerd verpleegkundigen	Zorg	16,00	16,00	8,10	16,00
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	Technisch	16,00	14,52	11,71	11,05
Elektriciens en elektronica monteurs	Technisch	16,00	11,06	15,07	10,29
Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	Transport	16,00	16,00	9,44	10,20
Verpleegkundigen (mbo)	Zorg	16,00	9,48	7,52	16,00
Software- en applicatieontwikkelaars	ICT	16,00	7,36	13,22	12,10
Databank- en netwerk specialisten	ICT	16,00	7,70	13,56	9,67
Productieleiders industrie en bouw	Technisch	15,31	10,08	13,30	7,43
Transportplanners/logistiek medewerkers	Bedrijf	15,26	9,08	8,58	9,52
Bouwarbeiders afbouw	Technisch	13,10	11,41	9,32	8,62
Kelners en barpersoneel	Dienst	12,73	15,79	7,96	15,58
Gebruikersondersteuning ICT	ICT	12,66	9,21	4,06	4,04
Automonteurs	Technisch	12,38	5,61	6,58	7,79
Boekhouders	Bedrijf	12,05	6,92	8,02	10,16
Leerkrachten basisonderwijs	Pedagogisch	11,79	2,65	6,82	2,99

**Tabel 6. De 10 beroepsgroepen waar vooral in het Noorden tekorten voor zijn in het noorden (2022, 2<sup>e</sup> kwartaal), voor Nederland en de noordelijke drie provincies.**

Beroepsgroep	Beroepsklasse	Fryslân	Groningen	Drenthe	Nederland
Artsen	Zorg	16,00	4,44	16,00	5,58
Accountants	Bedrijf	5,30	16,00	14,76	10,76
Loodgieters en pijpfitters	Technisch	9,47	4,65	16,00	10,76
Psychologen en sociologen	Zorg	5,15	3,96	14,21	5,44
Managers horeca	Managers	6,75	4,38	13,77	2,76
Juristen	Juridisch	13,52	5,64	6,82	9,53
Fysiotherapeuten	Zorg	11,98	7,3	8,15	8,71
Schoonmakers	Dienst	9,10	7,54	11,69	8,67
Beveiligingspersoneel	Veiligheid	5,21	3,65	11,13	5,66
Docenten hoger onderwijs	Pedagogisch	-	9,12	-	5,97

#### *Oorzaken van krapte op de arbeidsmarkt*

De verwachting is dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor een deel van korte duur is, met name door een corona-effect. Echter, een belangrijk deel van de krapte is van structurele aard is: er wordt verwacht dat een deel van de krapte de komende jaren of zelfs decennia in meer of mindere mate blijven bestaan. Er zijn verschillende oorzaken aan te wijzen voor de meer langdurige krapte op de arbeidsmarkt in Nederland (UWV, 2022).

- **Vergrijzing.** De komende jaren zullen steeds meer oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten. De instroom van jongeren zal onvoldoende zijn om dit grote aantal vertrekkende ouderen op te vangen.
- **Economische groei.** Nadat de omvang van de Nederlandse economie in 2020 door de coronapandemie was afgenomen, herstelde deze zich weer in 2021. Met economische groei neemt ook de vraag van werkgevers naar arbeid toe, een toename waar het aanbod deels niet aan kan voldoen.
- **Mismatch tussen vraag en aanbod.** De mismatch tussen vraag en aanbod kan (logischerwijs) uit twee richtingen komen. Aanbodkant: met name als de opleidingen, werkervaring en competenties van werkzoekenden niet aansluiten bij de functie-eisen van werkgevers. Vraagkant: als de werkinhoud en arbeidsomstandigheden bijvoorbeeld niet passen bij de wensen van werkzoekenden.
- **Andere arbeidsmarktfactoren.** Bijvoorbeeld het grote aantal deeltijdwerkers, de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt en een beperkte groei in de arbeidsproductiviteit.

#### *Onbenut arbeidspotentieel*

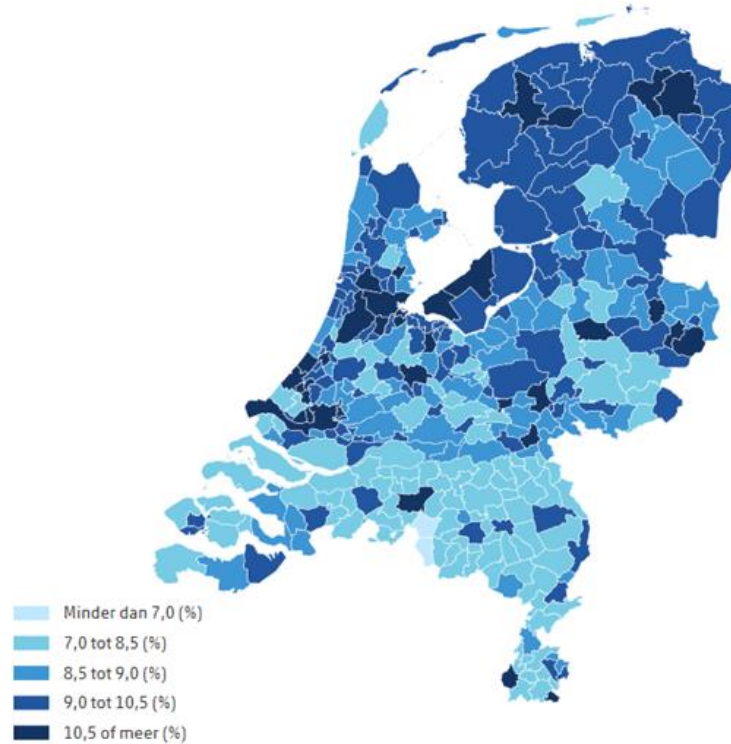
Op de arbeidsmarkt is er altijd sprake van enig 'onbenut arbeidspotentieel', bestaande uit (semi-) werklozen en deeltijders die meer kunnen en willen werken.<sup>8</sup> In de noordelijke provincies valt op dat deze vooral hoog is in Groningen en in mindere mate in Fryslân en Drenthe (zie figuur 8).

Het onbenut arbeidspotentieel in Groningen komt uit op 11,6%, waarmee de provincie wederom de ranglijsten aanvoert. Het gemiddelde van Fryslân is met 10,1% gelijk aan het landelijk gemiddelde,

<sup>8</sup> Semi-werklozen zijn personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom: personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht.



en Drenthe ligt daar onder (9,4%). Opvallend is dat bijna de helft van het onbenutte arbeidspotentieel in Drenthe (49%) is te herleiden tot onbenutte deeltijdwerkers, het hoogste aandeel van alle provincies (bij een landelijk gemiddelde van minder dan 43%).



**Figuur 8. Onbenut arbeidspotentieel in Nederland, 2021.** (Bron: CBS, Dashboard Arbeidsmarkt)

Over het algemeen zijn er meer vrouwen dan mannen die meer willen en kunnen werken, landelijk gaat het om 11,3% van de vrouwen tegenover 8,8% van de mannen. Dit verschil is bijna volledig te verklaren door deeltijdwerk. De provincie Groningen valt in dat opzicht op doordat er relatief veel onbenut arbeidspotentieel is onder mannen (11%), waarbij het vooral gaat om (semi-) werklozen (67%).

#### *Conclusie*

Krapte op de arbeidsmarkt werkt op verschillende manieren door op de brede welvaart. Eerder werd al genoemd dat steeds minder Nederlanders zich zorgen maken over het behoud van hun baan. Dit komt mede door een stijgende krapte op de arbeidsmarkt, oftewel: hoe meer moeite werkgevers hebben om vacatures te vervullen, hoe lager men de kans acht dat een werkgever het arbeidscontract beëindigt.

Dat betekent overigens niet dat inwoners alleen voordeel hebben bij een krappe arbeidsmarkt. Een krappe arbeidsmarkt zorgt er immers ook voor dat er minder producten en diensten geleverd kunnen worden die een belangrijke bijdrage leveren aan de brede welvaart, zoals zorg, onderwijs, huisvesting en mobiliteit (bijvoorbeeld openbaar vervoer).

Neem het voorbeeld van huisvesting. De woningbouw in Nederland heeft op het moment van schrijven te lijden onder de leveringsproblemen en prijsstijgingen van bouwmaterialen, als ook aan een gebrek aan personeel. Zoals blijkt uit de cijfers rondom arbeidsmarktspanning gaat het hierbij om bouwpersoneel, vooral elektrotechnici. We moeten echter niet vergeten dat er meer

beroepsklassen en -groepen actief zijn in de keten rondom woningbouw – wat mogelijk niet direct terug te zien is in de cijfers. Zo kan een gebrek aan personeel in de publieke sector ertoe leiden dat er vertragingen ontstaan in de verstrekking van bouwvergunningen.

Nadelige effecten van krapte op de arbeidsmarkt ontstaan dus niet alleen door een tekort aan ‘vakmensen’ – elektriciens, verpleegkundigen of treinconducteurs – maar mogelijk ook door een gebrek aan ondersteunend personeel in de publieke sector of dienstverlening, zoals administratieve, ambtelijke of ICT-medewerkers.

## 4.2. De arbeidsmarkt ‘later’

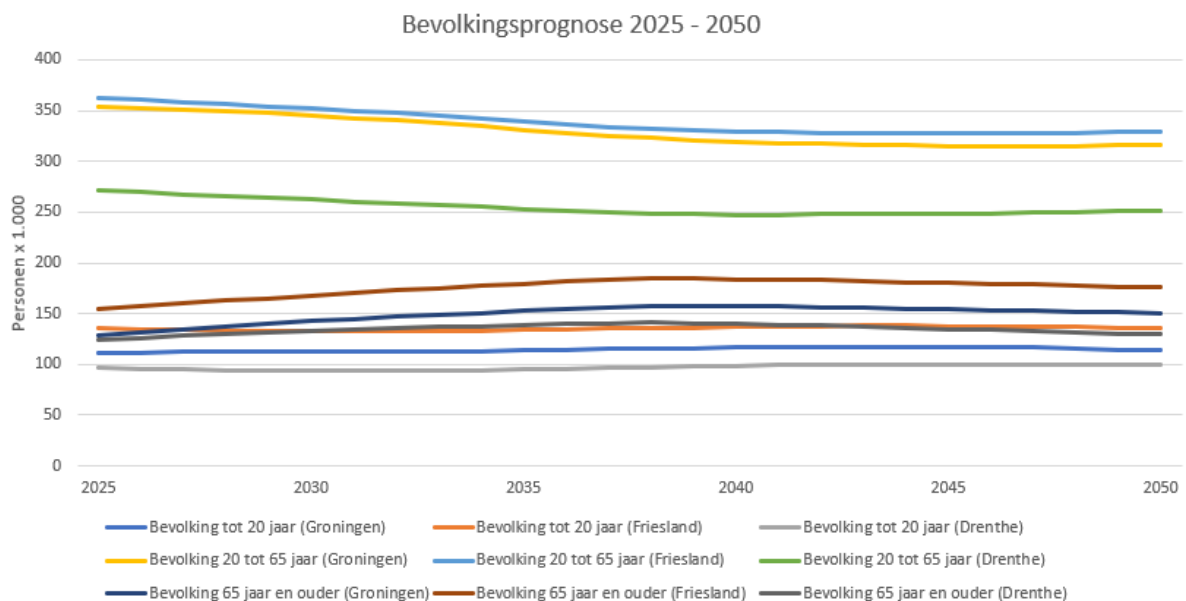
De komende jaren is er een aantal grote economische opgaven, die alleen met voldoende, gericht opgeleide werkenden op een goede manier het hoofd geboden kan worden. Tegelijk verandert de samenstelling van bevolking, met gevolgen voor de omvang van de beroepsbevolking. Deze paragraaf schetst eerst een aantal demografische ontwikkelingen die invloed hebben op de noordelijke arbeidsmarkt later, waarna er wordt ingegaan op de toekomstige impact op de arbeidsmarkt.

### Impact van de demografische overgang

Momenteel hebben de drie noordelijke provincies te maken met een demografische overgang: de langdurige bevolkingsgroei in het noorden vakt af, of zet zich zelfs om in krimp. Daarnaast verandert de samenstelling van de bevolking in de provincies. Deze bevolkingsontwikkelingen hebben consequenties voor vele aspecten van de samenleving, zoals wonen, werken, onderwijs, zorg en voorzieningen.

#### *Ontgroening en vergrijzing*

De drie provincies hebben op een vergelijkbare manier te maken met een veranderende samenstelling van de bevolking. Naar verwachting zullen de volgende drie ontwikkelingen zich in de komende jaren voordoen (uitgebeeld in figuur 9). Ten eerste groeit het aantal jongeren (inwoners tot 20 jaar) niet, ook wel ontgroening van de bevolking genoemd. Ten tweede neemt de potentiële beroepsbevolking (20 tot 65 jaar) af. Ten derde zal de grootste bevolkingstoename plaatsvinden in de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder. Daarbij is sprake van een dubbele vergrijzing waarbij er niet alleen naar verhouding meer ouderen zullen zijn, maar door een stijgende levensverwachting neemt het aandeel ‘oude ouderen’ onder de senioren ook toe



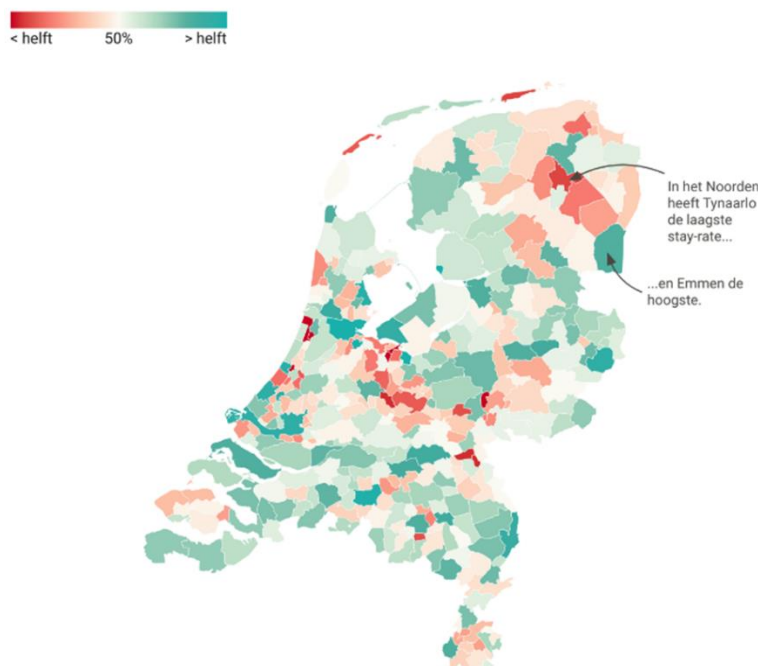
**Figuur 9. Bevolkingsprognose 2025-2050** (Bron: CBS Statline)

De omvangrijke Babyboomgeneratie, geboren tussen 1945 en 1955, bereikt vanaf 2025 de leeftijd 80-plus. De stijging van het aantal oudere ouderen bereikt haar piek rond 2040. Na 2040 treedt naar verwachting afname van deze groep in.

De komende jaren zal de krimpende beroepsbevolking in het noorden de regionale economie en arbeidsmarkt voor grote uitdagingen stellen. De arbeidsmarkt zal naar verwachting slinken door enerzijds de pensionering van een grote groep ouderen en anderzijds door een lage natuurlijke aanwas tot de potentiële beroepsbevolking. Oplossingsrichtingen die in de literatuur genoemd worden zijn het koppelen van de AOW-leeftijd aan de stijgende levensverwachting, het opvangen van tekorten door automatisering en het binden van jongeren aan de regio (NIDI, 2021).

#### *Migratiestromen van jongvolwassenen*

Door de krimpende beroepsbevolking is het van belang om kennis te hebben van de migratie van jongvolwassenen uit de noordelijke provincies. De *Talentmonitor* van Talent in de regio (RUG, 2022), een onderzoeksprogramma van de Rijkuniversiteit Groningen en de Hanzehogeschool Groningen, geeft daarin inzicht. Deze gegevens verrijken het beeld van een krimpende regio met wegtrekkende jongeren. Hieruit is onder meer op te maken dat de gemeentes Emmen, Leeuwarden en Groningen een bovengemiddelde *stay-rate* hebben (het percentage dat zowel op 16 als op 28-jarige leeftijd in dezelfde gemeente woont). Daarnaast is Ameland een opvallende casus, waar 60% op zijn of haar 28<sup>e</sup> nog steeds of weer op het eiland woont. Verder blijkt dat 70% van de jongeren uit de gemeentes Tynaarlo, Schiermonnikoog en Loppersum woonachtig zijn in een andere gemeente op het moment dat zij 28 jaar zijn. Ook verlaat 50% van de jongeren in veel gemeentes in het noorden en in rurale gebieden in het noordoosten de plek waar zij 16 jaar waren, zoals blijkt op de kaart in figuur 10. Daartegenover staat dat grote steden hun jongeren wel weten te binden.



**Figuur 10. Stay-rate naar gemeente in Noord-Nederland** (Bron: RUG, 2022)

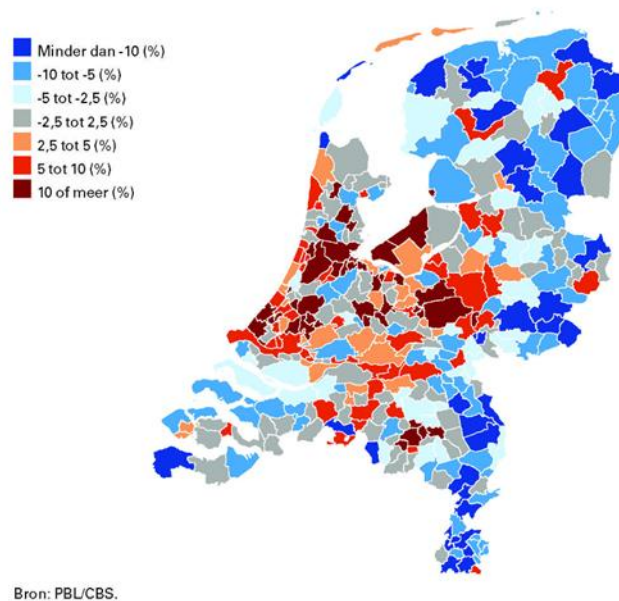
Cijfers over stay-rate zijn uit te splitsen naar opleidingsniveau. Hieruit blijkt dat in alle noordelijke gemeentes de stay-rate van mbo'ers het hoogste is en dat er meer hbo'ers (50% tot 66%) en wo'ers (80%) vertrekken dan blijven in de gemeentes waar zij op hun 16<sup>e</sup> woonden. Dit is vooral het geval voor rurale gemeentes of gemeentes zonder hbo of universiteit.

Tot slot werken hoger opgeleiden vier jaar na het afronden van hun studie vaak niet in de drie noordelijke provincies en trekt Noord-Holland de meeste afgestudeerden aan. Daarentegen werken mbo'ers vaak wel in de drie noordelijke provincies. Opvallend is dat een steeds groter percentage van de hoger opgeleiden vier jaar na het afstuderen in de provincie Groningen werkt en daarmee het aantal hoogopgeleiden in de provincie Groningen stijgt. Opleidingsrichting is bovendien een belangrijke factor. Mensen in de zorg en techniek werken vaak in het noorden en mensen met een sociale studie-achtergrond vertrekken uit het noorden nadat zij daar hun hoogste diploma aan een noordelijke onderwijsinstelling hebben behaald.

### Arbeidsdeelname

De beroepsbevolking in de noordelijke provincies is relatief klein: qua bruto arbeidsparticipatie liggen de percentages alleen lager in de provincies Zeeland en Limburg. Het toekomstperspectief belooft in dat opzicht ook niet veel goeds: de verwachting is dat de bruto arbeidsparticipatie met name in de noordelijke drie provincies en Limburg verder zal dalen tot 2035 (figuur 11). In sommige gemeenten wordt zelfs een krimp van meer dan 10% verwacht in de potentiële beroepsbevolking.

Groei en krimp van potentiële beroepsbevolking tussen 2021 en 2035 per gemeente



Bron: PBL/CBS.

**Figuur 11. Verwachte groei en krimp van de potentiële beroepsbevolking 2021-2035** (Bron: PBL/CBS, 2022).

De figuur laat ook zien dat de beroepsbevolking in de Randstedelijke gebieden juist enorm zal groeien in de komende 13 jaar, met weer uitschieters boven de 10%. Er is dus sprake van groeiende regionale ongelijkheid.

### Arbeidsduur

Als het gaat om het ‘menselijk kapitaal later’ worden er in monitor brede welvaart drie indicatoren gebruikt: arbeidsduur<sup>9</sup>, het opleidingsniveau en de ervaren gezondheid of levensverwachting. Hier ligt de focus op de indicator arbeidsduur, die een indicatie geeft van de benutting van het arbeidspotentieel in de regio.

De gemiddelde arbeidsduur is in de noordelijke provincies relatief laag: in 2021 kwam Drenthe met 26,2 uur per week op de 9<sup>e</sup> plek, op de voet gevolgd door Fryslân met 26,1 uur (11<sup>e</sup> plek), en met Groningen (opnieuw) als hekkensluiter met 24,3 uur (CBS, 2022b). In Europese context is Nederland een ‘lage middenmoter’ met een 19<sup>e</sup> plek (van de 27 EU-landen). Dit beeld zal niet onverwachts zijn voor de lezer, aangezien in de vorige paragraaf al duidelijk werd dat er in de noordelijke provincies relatief veel onbenut arbeidspotentieel is, mede door het hoge aantal onbenutte deeltijders.

Overigens is het wel goed om te benadrukken dat hier ook een kans ligt voor het noorden. Een groter onbenut arbeidspotentieel impliceert immers dat er dat er in potentie ook een grotere ‘reserve’ is aan inwoners om de krapte op de arbeidsmarkt te compenseren.

### **Arbeidsdeelname en arbeidsduur: Relatie met andere indicatoren**

Het is denkbaar dat de relatief lage arbeidsdeelname en arbeidsduur in de noordelijke provincies verband houden met bepaalde schaduwfactoren. Zo is het mogelijk dat mensen die mantelzorg bieden aan naasten tijdelijk minder uren werken. Op provinciaal niveau lijkt dit verband in ieder geval niet te bestaan, aangezien het aandeel 18- tot 65-jarigen dat mantelzorg levert het laagst is in de drie noordelijke provincies.

Aan de andere kant is mogelijk dat deeltijders meer tevreden zijn met hun werk, arbeidsomstandigheden en vrije tijd, omdat hun werkende leven minder druk legt op het werk of de privésituatie. Uit landelijke cijfers blijkt die relatie in ieder geval niet te bestaan: voltijders zijn juist net iets meer tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden dan deeltijders (CBS Statline).

Het noorden scoort relatief hoog op tevredenheid met vrije tijd, met de provincie Groningen als uitzondering. Het aandeel mensen dat hun vrije tijd met 7 of hoger beoordeelt het hoogst ligt in Drenthe (79,5%). Fryslân komt op de 3<sup>e</sup> plek met 78,6% en Groningen staat relatief laag op de 9<sup>e</sup> plek met 76,1%.

### **Spanning op de arbeidsmarkt**

Zoals eerder is genoemd, wordt verwacht dat een belangrijk deel van de krapte op de arbeidsmarkt blijft bestaan voor de aankomende jaren of zelfs decennia. Alhoewel spanning op de arbeidsmarkt geen indicator is die wordt gebruikt in de context van brede welvaart later, is het wel een onderwerp dat aandacht verdient om de brede welvaart voor de toekomst te waarborgen.

De gevolgen op de langere termijn zijn moeilijk te voorspellen, maar het is denkbaar dat blijvende of zelfs toenemende krapte binnen bepaalde sectoren zwaarwegende gevolgen zal hebben voor de samenleving op de langere termijn. Zo kunnen toenemende tekorten binnen de zorg leiden tot hogere werkdruk onder zorgpersoneel én een groot beslag leggen op mensen die in de toekomst voor hun naasten moeten zorgen – zeker in samenloop met de vergrijzing. Daarnaast is het waarschijnlijk dat deze tekorten negatieve effecten zullen hebben op de kwaliteit en toegankelijkheid van de zorg in de komende decennia.

---

<sup>9</sup> Het totale aantal uren dat werknemers en zelfstandigen werkelijk hebben gewerkt. Niet-gewerkte uren door verlof of ziekte tellen dus niet mee.

Daarnaast kan blijvende of toenemende krapte belemmerend werken voor de grote maatschappelijke opgaven waar we nu voor staan. Als het noorden bijvoorbeeld wil inzetten op waterstof – zelfs een belangrijke wereldpositie wil innemen – dan is de aanwezige gasinfrastructuur en de inzet op kennis en innovatie en geldstromen niet afdoende. Zonder voldoende geschikt personeel wordt dit een bijzonder moeilijke opgave. Weterings en Brakman (2023) gaan dieper in op deze casus.

#### *Het hoofd bieden aan arbeidsmarktkrapte*

Om de huidige krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden kunnen beleidsmakers proberen verschillende instrumenten in te zetten. Beleidsmakers zullen zich de komende tijd waarschijnlijk vooral gaan richten op het huidige onbenutte arbeidspotentieel. Maar er zijn helaas geen ‘quick fixes’: geen een oplossingsrichting zal snel en makkelijk in te zetten zijn. Zeker als we kijken naar de verwachting dat de vraag naar personeel op zowel de korte als de middellange termijn in de meeste sectoren eerder toeneemt dan afneemt.

### 4.3 Conclusie

In dit hoofdstuk is wat meer ingezoomd op de arbeidsmarkt van de noordelijke provincies. Eerst is een beeld geschetst van de huidige toestand van werk en arbeidspotentieel: de arbeidsmarkt hier en nu. Die wordt gekenschetst door een beroepsbevolking die in mindere mate dan in andere delen van het land hoogopgeleid is. Bovendien valt het onbenut arbeidspotentieel op, dat met name verklaard is door de deeltijdfactor. Net als in andere delen van Nederland is er sprake van krapte, werkgevers hebben moeite om geschikt personeel te vinden.

Het tweede deel van dit hoofdstuk ging in op de arbeidsmarkt later: welke ontwikkelingen bepalen de omvang en eigenschappen van de beroepsbevolking in de komende jaren. dat is een belangrijke vraag omdat er veel te doen is in de noordelijke economie, maar de vergrijzing, de arbeidsdeelname en het veronderstelde vertrekoverschot van jongvolwassenen zorgen voor een krimpende beroepsbevolking. Daarop moeten beleidsmakers en bestuurders nu al inspelen, omdat krapte er structureel door vergroot kan worden en zo een grote belemmering kan worden voor brede welvaart in de regio.

## 5. Kansengelijkheid in Noord-Nederland

In dit hoofdstuk gaat het over kansengelijkheid in Noord-Nederland. De mate van kansengelijkheid is afhankelijk van de verschillen die er bestaan tussen inwoners in de mogelijkheden om volwaardig, naar de capaciteiten die men bezit, te kunnen participeren in de samenleving (Kenniscentrum Ongelijkheid, z.j.). Het perspectief van brede welvaart vraagt om niet alleen aandacht te besteden aan verschillende uitkomsten, zoals een lager gemiddeld huishoudinkomen of een lager percentage van de bevolking dat hoogopgeleid is, maar ook over de mogelijkheden die mensen hebben om zich te ontplooien. Dit sluit aan bij de *capabilities benadering* (Nussbaum en Sen, 1993), die welzijn duidt als het vermogen van mensen om waardevolle facetten van het leven te bereiken. Deze benadering is ook het theoretisch uitgangspunt van de Monitor Brede Welvaart die het CBS sinds 2018 uitgeeft. De mate waarin mensen in staat zijn de mogelijkheden die hen worden geboden ook kunnen benutten, is mede bepalend voor brede welvaart 'later'. Immers, als de toekomstige inkomenspositie (sterk) afhankelijk is van het inkomen van ouders, dan is het gemiddeld lage inkomen in de regio duurzaam en moeilijk te veranderen. Beleidsmakers die brede welvaart in de regio willen verbeteren moeten daarom goed op de hoogte zijn van kansengelijkheid (SER, 2021).

### Intergenerationele kansen en overdracht

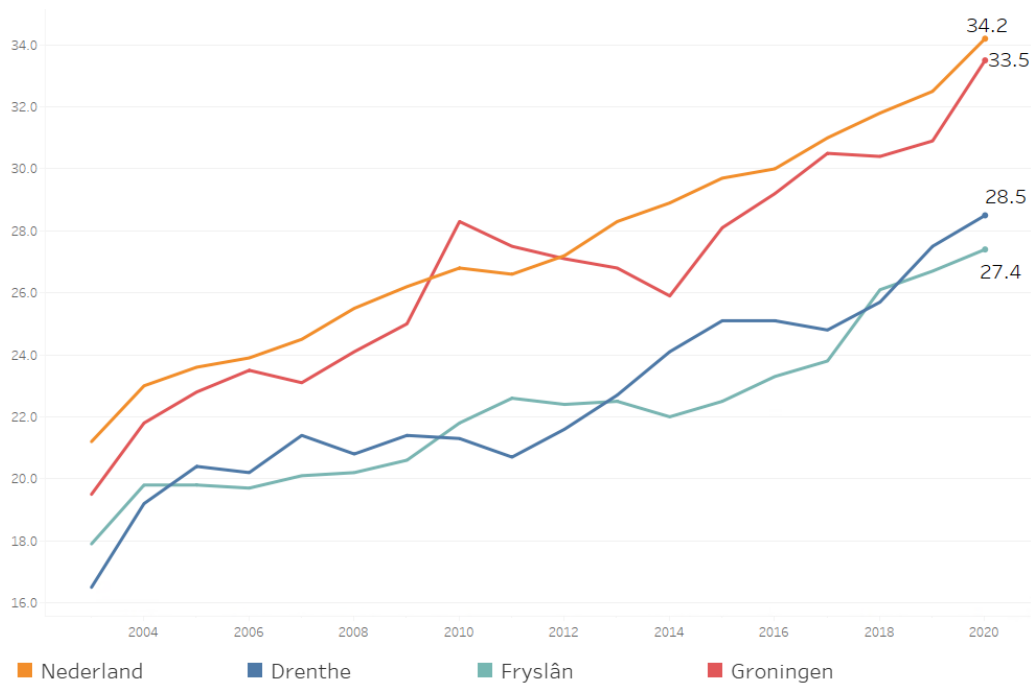
De mogelijkheden die mensen hebben zijn niet voor iedereen gelijk, maar worden bepaald door verschillende hulpbronnen waaruit zij kunnen putten. Die hulpbronnen zijn economisch, sociaal en cultureel van aard en hebben een belangrijke *intergenerationele* component. Dat wil zeggen dat inkomenspositie, opleidingsniveau en sociaal kapitaal mede beïnvloed worden door de status van de ouders (SCP, 2021). Daarom zijn kansen in het leven ongelijk verdeeld tussen mensen en verschilt de samenhang tussen, bijvoorbeeld, inkomenspositie van ouders en kinderen ook per regio.

### 5.1 Kansengelijkheid in het onderwijs: onder advisering

Opleidingsniveau heeft belangrijke invloed op verschillende uitkomsten op het gebied van arbeidsparticipatie, inkomen, gezondheid en veiligheid. Het is daarom van belang om goed zicht te hebben op onderwijskansen en daar beleid op te maken. De landelijke SER roept daar ook toe op (SER, 2021).

In Noord-Nederland vallen wat betreft het opleidingsniveau een aantal zaken op. Ten eerste blijkt uit de Regionale Monitor Brede welvaart (CBS, 2021) dat in de noordelijke regio's het percentage van de bevolking dat hoger opgeleid is, lager ligt dan het gemiddelde in Nederland (zie figuur 12). Niet verrassend is dat percentage in Groningen het hoogst ligt, met zijn Rijksuniversiteit en hogeschool. De stad Groningen trekt dit percentage verder omhoog, waar 45,8% van de inwoners opgeleid is op HBO- of WO-niveau. In Drenthe en Fryslân blijft dat percentage daarbij achter. Deze situatie is niet per se ongewenst en op verschillende manieren ook goed verklaarbaar, bijvoorbeeld door de afwezigheid van (of grote afstand tot) een hogeronderwijsinstelling, en de sectorverdeling waarin veel vraag is naar middelbaar opgeleide werkenden. Er is bovendien een goed debat te voeren over de wenselijkheid van een beroepsbevolking met een meerderheid aan hogeropgeleiden – zie bv. het dossier onderwijs van Trouw (2022).

## Hoogopgeleide bevolking



**Figuur 12. Aandeel hoogopgeleiden in de drie noordelijke provincies en Nederland (Bron: CBS)**

Vanuit het perspectief van onderwijskansen zijn daar verschillende dingen over te zeggen. Het is bijvoorbeeld opvallend dat een vergelijking van CITO-scores laat zien dat het niveau van groep 8-leerlingen ten tijde van de eindtoets niet sterk afwijkt ten opzichte van de rest van Nederland (FSP, 2021). De verschillen die leiden tot het beeld in figuur 12 komen dus niet zozeer voort uit verschillen in talent en competentie. De vraag is dus welke factoren later in de onderwijscarrière bepalend zijn.

Eén thema dat aandacht behoeft is *onderadvisering*, het fenomeen waarbij het schooladvies van de leerkracht lager is dan de score op de eindtoets rechtvaardigt. Onderzoek van de Onderwijsinspectie laat zien dat vooral leerlingen met lager opgeleide ouders lagere schooladviezen krijgen (Onderwijsinspectie, 2018). Zo ontstaat er de situatie dat leerlingen met lagere sociale achtergronden op een lager onderwijsniveau het voortgezet onderwijs instappen, en daar minder vaak opstromen naar een hoger niveau dan even goed presterende medeleerlingen met hoogopgeleide ouders. Dat is onwenselijk vanwege de hierboven aangehaalde positieve samenhang tussen opleidingsniveau en inkomenspositie, arbeidsparticipatie, gezondheidskenmerken en veiligheid. Maar op macroniveau leidt het ook tot onbenut potentieel, doordat er werkenden zijn die niet op hun optimale niveau de arbeidsmarkt betreden. Hier ligt dus ook een verband met brede welvaart 'later'. Voor latere generaties geldt dat inkomens- en vermogensniveau gemiddeld lager zal zijn, als zij niet hun potentie kunnen benutten in het onderwijs en bij het betreden van de arbeidsmarkt.

In Noord-Nederland is goed te zien dat onderadvisering vaker voorkomt. Figuur 13 toont het percentage leerlingen voor wie dit geldt, ingedeeld naar COROP gebied. Gemiddeld gaat dit op voor 43% van de leerlingen in Noord-Nederland, tegen 38% landelijk. Maar de uitschieters bevinden zich in Noord-Fryslân (48%), Delfzijl en omstreken (46%) en Oost-Groningen (49%).





**Figuur 13. Onder advisering in het noorden (Planbureau Fryslân)**

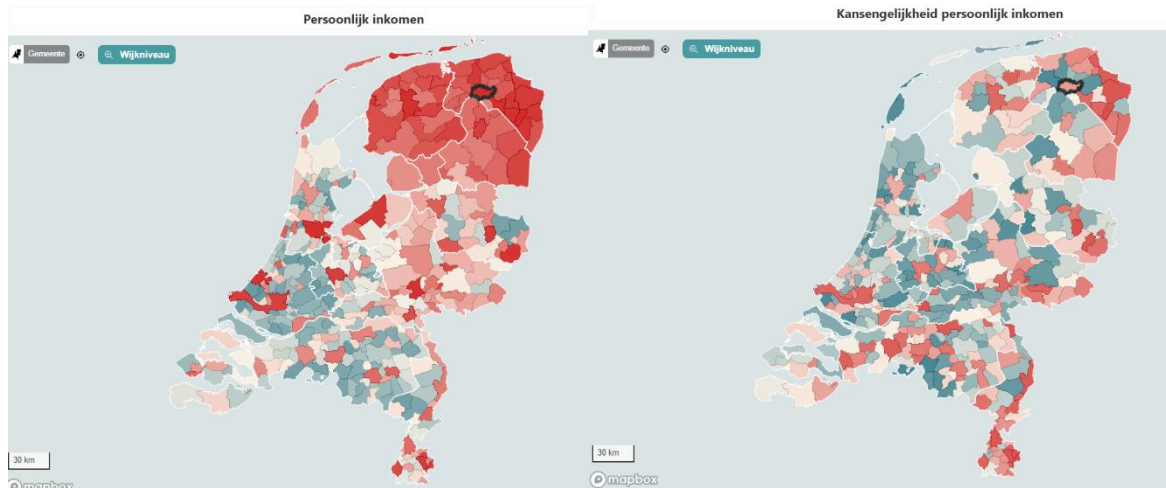
## 5.2 Kansengelijkheid op het gebied van inkomen

Op een vergelijkbare manier is het mogelijk om de inkomenspositie van inwoners van Noord-Nederland te benaderen vanuit een perspectief van kansengelijkheid. De uitkomst is welbekend: de Regionale Monitor Brede welvaart (CBS, 2022) laat zien dat het gemiddeld huishoudinkomen in Noord-Nederland gemiddeld lager ligt dan in Nederland als geheel. Maar hoe verhoudt dat zich tot het perspectief van intergenerationele kansen?

Onderzoek van SEO Economisch Onderzoek, een onderzoeksbureau gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam, laat zien hoe de samenhang is tussen inkomen van ouders en kinderen.<sup>10</sup> Figuren 14 laat het niveau van persoonlijk inkomen op de leeftijd van 28 zien, en de samenhang tussen de inkomenspositie van ouders en kinderen. Het persoonlijk inkomen ligt in Noord-Nederland gemiddeld lager, en de samenhang tussen ouderlijk en persoonlijk inkomen is in sommige gemeenten sterk.<sup>11</sup> Bij een aantal gemeenten bestaat er zowel een gemiddeld laag inkomensniveau als een sterke samenhang tussen ouderlijk en persoonlijk inkomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor Emmen in Drenthe, Dantumadiel en Leeuwarden in Fryslân, Delfzijl, Oldambt en Pekela in Groningen. In deze plaatsen is het derhalve moeilijk om uit een situatie van laag inkomen te komen.

<sup>10</sup> Dit onderzoek is op verschillende kaarten gevisualiseerd via de website kansenaslas.seo.nl; laatst geraadpleegd 7 november 2022.

<sup>11</sup> Bij het berekenen van deze samenhang is uitsluitend rekening gehouden met jongvolwassen inwoners van de geselecteerde gemeente op 28 jarige leeftijd, die opgegroeid zijn in diezelfde gemeente. Zie voor methodologische opmerkingen [https://kansenaslas.seo.nl/beschrijving\\_van\\_de\\_data.pdf](https://kansenaslas.seo.nl/beschrijving_van_de_data.pdf).



**Figuur 14. Samenhang tussen het persoonlijk inkomen van 28-jarigen en de inkomenspositie van de ouders.** (Bron: SEO, 2022)

### 5.3 Conclusie

Eén van de meerwaarden van een benadering die uitgaat van brede welvaart is dat deze uitnodigt tot een reflectie op de toekomst; dat niet alleen de brede welvaart van inwoners in het ‘hier en nu’ in kaart wordt gebracht, maar ook die van toekomstige generaties.

Deze brede welvaart ‘later’ hangt ook af van intergenerationele samenhang in onderwijs en inkomenspositie. Daarom is het van belang voor het maken van sociaal-economisch beleid om daaraan aandacht te besteden. Dat vraagt natuurlijk niet alleen om regionaal, maar ook om landelijk beleid. Deze samenhang bepaalt namelijk mede de mogelijkheden van jongere inwoners van Noord-Nederland. Om mensen gericht opgeleid op de arbeidsmarkt te krijgen is het belang om oog te hebben voor onderwijskansen, vooral ook van diegenen die nu in het onderwijsproces zitten (SER, 2021).

## 6. Discussie

### 6.1 Conclusie

#### **Huidige situatie**

Het hebben van werk en inkomen heeft belangrijke invloed op brede welvaart van inwoners van Noord-Nederland. En andersom is de stand van brede welvaart in het noorden van belang voor de regionale economie: het vestigingsklimaat wordt er bijvoorbeeld mede door bepaald. Daarom is in deze studie brede welvaart in het noorden geschetst met speciale aandacht voor werk en arbeidspotentieel. Natuurlijk verschillen de uitkomsten tussen provincies of deelregio's en bevolkingsgroepen. Maar door de bank genomen blijft een aantal aspecten van brede welvaart in het noorden wat achter bij de rest van Nederland. Dat is met name waar op het gebied van gezondheid, materiële welvaart, arbeidsmarkt en wonen.

De opgaven op de arbeidsmarkt zijn al langer bekend. De noordelijke drie provincies scoren al langere tijd relatief minder goed op bruto en netto arbeidsparticipatie, werkloosheid en onbenut arbeidspotentieel. Afhankelijk van wat de regio wil bereiken, het streefbeeld waar men naar toe werkt, zijn dat aspecten die om aandacht vragen. De verwachting is dat deze arbeidsmarktfactoren in de komende jaren verder zullen verslechteren, in tegenstelling tot de Randstedelijke gebieden waar sprake is van groeiverwachting. Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt in het noorden, alhoewel de krapte in het westen hoger is.

#### **Oorzaken en verbanden**

In deze analyse staan vier elementen in de sociaal-economische situatie van het noorden centraal: (1) werk en arbeidspotentieel; (2) andere aspecten van brede welvaart; (3) demografische ontwikkelingen; en (4) sociaal-economisch beleid.

Deze elementen zijn sterk met elkaar verbonden. Zo hebben demografische ontwikkelingen als vergrijzing, ontgroening en migratie een belangrijke invloed op de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking; vandaag én in de nabije toekomst. Maar ook het sociaal-economisch beleid en bredewelvaartsfactoren als gezondheid en wonen hebben hun uitwerking op werk en arbeidspotentieel in de regio.

Het kan lastig zijn om oorzaken en verbanden voor regionale eigenschappen aan te wijzen. Ten eerste kunnen meerdere oorzaken ten grondslag liggen aan bepaalde eigenschappen. De grootte en samenstelling van de beroepsbevolking is afhankelijk van verschillende demografische factoren, van beleidsinitiatieven en ook van andere bredewelvaartsaspecten, zoals op het gebied van wonen en voorzieningenniveau. Op hun beurt kunnen de grootte en samenstelling van de beroepsbevolking invloed uitoefenen op de aantrekkingskracht van de regio voor werkgevers.

Ten tweede is het mogelijk dat indicatoren ontbreken (of er niet voor te vinden zijn). Zo kunnen gebieden die aangemerkt worden als relatief arm, of hogere werkloosheid kennen, een sterkere ruileconomie en sociale cohesie kennen.

Ten derde kan de uitwerking die de verschillende elementen in de regio op elkaar hebben een (grote) vertraging kennen. Dit is al eerder uitgelegd in het kader van brede welvaart 'hier en nu' versus 'later', waarbij keuzes die nu worden gemaakt effecten kunnen hebben op latere generaties.

## Blik op de toekomst: scenario's

Hierboven werd al kort ingegaan op enkele factoren die het aanbod op de arbeidsmarkt – de grootte en samenstelling van de beroepsbevolking – beïnvloeden. Daar werd ook al kort benoemd dat de grootte en samenstelling van de beroepsbevolking mede bepalend is voor de aantrekkingskracht van een regio op werkgevers.

Zo is de verwachting dat de beroepsbevolking in het westen en midden van het land zal toenemen, wat werkgevers zal aantrekken voor die regio. Als dat leidt tot toenemende migratie van jongvolwassenen vanuit het noorden naar het westen en midden van het land, dan leidt dat weer tot verdere ontgroening in het noorden, wat op zijn beurt weer afbreuk doet aan de aantrekkingskracht van de noordelijke regio. In essentie gaat het hierbij om een situatie waarbij het aanbod van arbeid medebepalend is voor de vraag en vice versa.

Binnen de onderlinge verbanden zijn echter geen sprake van wetmatigheden. Verwachtingen hoeven niet uit te komen, al is het alleen maar door de invloed van beleid. In het voorbeeld van een krimpende beroepsbevolking kan er bijvoorbeeld sprake zijn van een keerpunt; bijvoorbeeld dat aanhoudende groei in de randstad leidt tot congestie van verkeer, hoge woningprijzen, licht-, lucht- en geluidsvervuiling, en wel in zo'n mate dat wonen en werken in deze regio minder aantrekkelijk wordt. Vooral jongvolwassenen die voor hun werk niet of nauwelijks aan een kantoor zijn gebonden, zullen verder naar de omliggende omgeving trekken.

Daarnaast kunnen bepaalde beleidskeuzes ook invloed uitoefenen op deze dynamiek. Zo zouden investeringen in een hogesnelheidslijn tussen het noorden en de randstad de bevolkingskrimp in het noorden verder kunnen afzwakken.

## 6.2 Overwegingen op basis van de stand van brede welvaart

In de inleiding werd de meerwaarde van een perspectief dat vertrekt vanuit brede welvaart geschetst als driedelig: het verschaft een brede blik, is toekomstgericht en gaat eerst en vooral uit van inwonersperspectief. Op basis daarvan kunnen (en moeten) bestuurders en beleidsmakers overwegingen maken om goed beleid te voeren.

Het is duidelijk dat er een aantal grote opgaven in de noordelijke economie is, waarvan er drie in het oog springen:

- vergrijzing en bijbehorende krimp van de beroepsbevolking
- transitie naar een circulaire economie
- transitie naar een economie die gebaseerd is op hernieuwbare energiebronnen.

Het geheel van brede welvaart, variërend van wonen, gezondheid tot veiligheid, bepaalt de aantrekkingskracht van de regio voor werkgevers (oftewel, het vestigingsklimaat) en de aantrekkelijkheid voor inwoners om er te werken en te wonen. Andersom heeft de beschikbaarheid van werk invloed op het welzijn van inwoners. Regionaal sociaal-economisch beleid kan het menselijk kapitaal in het noorden toerusten voor de bovengenoemde transitie, met brede welvaart als afwegingskader. En dat in het besef dat niet *alles* kan: er zullen keuzes gemaakt moeten worden, waarbij de keuze voor het één een keuze tegen het ander kan betekenen. Weterings & Brakman (2023) gaan daar in hun essay dieper op in.

Op het moment van schrijven lijkt de krapte op de noordelijke arbeidsmarkt een belangrijke belemmering om deze opgaven effectief het hoofd te bieden. En daarmee ook voor een deel van de aspecten van brede welvaart in de regio. Als er in alle sectoren krapte is, op welke sectoren of

beroepsgroepen moeten bestuurders en beleidsmakers hun focus dan richten om duurzame brede welvaart onder inwoners het best te waarborgen? En op welke sectoren of beroepsgroepen misschien minder? Moet er prioriteit worden gegeven aan de hoogste arbeidsmarktkrapte, naar de 'maatschappelijke waarde' van een beroepsgroep, het economische belang van de sector voor de regio, de arbeidsproductiviteit, of iets anders?

Beleidsmaatregelen zullen vervolgens ook langs de meetlat van brede welvaart gelegd moeten worden. Welke onbedoelde effecten zijn er op andere aspecten van brede welvaart, en zijn die aanvaardbaar? Op welke manier is het mogelijk om onbenut arbeidspotentieel te activeren, zonder onaanvaardbare toename van werkstress en vraagdruk in bijvoorbeeld kinderopvang? De uitkomst van zo'n overweging staat niet vooraf vast. Win-win situaties zijn niet altijd mogelijk. De winst van een breed afwegingskader is dat een belangenkeuze expliciet gemaakt kan worden, in de wetenschap dat er impact is op andere aspecten van brede welvaart.

Voor dit type overwegingen en voor het opstellen van een streefbeeld heeft deze studie bouwstenen willen aanreiken. De SER Noord-Nederland kan die gebruiken voor haar discussie en sociaal-economische visie, bedoeld om bestuurders en beleidsmakers in het noorden handvatten te geven voor het welzijn van de noordelijke inwoners, nu en in de toekomst.

## Referentielijst

- CBS (2023). *Dashboard Arbeidsmarkt*. Webpublicatie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt>.
- CBS (2022a). *Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2022*. Den Haag: CBS.
- CBS (2022b). *Regionale Monitor Brede Welvaart 2022*. Webpublicatie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/regionale-monitor-brede-welvaart>.
- CBS (2021). *Regionale Monitor Brede welvaart 2021*. Den Haag: CBS.
- FSP (2022). 'FSP verzamelt praktijkkennis 'lerend evalueren' namens Nationaal Netwerk Brede Welvaart'. Webpublicatie (17 november 2022): <https://www.fsp.nl/nieuws/fsp-verzamelt-praktijkkennis-lerend-evalueren-namens-nationaal-netwerk-brede-welvaart/>
- FSP (2021). *Leven in Fryslân*. Leeuwarden: Fries Sociaal Planbureau.
- Hoekstra, R. (2019). *Replacing GDP by 2030. Towards a common language for the well-being and sustainability community*. Cambridge: CUP.
- NIDI (2021). *Eindrapport Verkenning bevolking 2050 – Bevolking 2050 in beeld: opleiding, arbeid, zorg en wonen*.
- Nussbaum, M. & A. Sen (1993). *Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- Onderwijsinspectie (2018). *Staat van het onderwijs 2018*. Den Haag: Onderwijsinspectie.
- PBL/CBS (2022). *Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050: Steden en randgemeenten groeien verder*. Den Haag: PBL/CBS.
- PBL (2020). *Bevorderen van brede welvaart in de regio: keuzes voor beleid*. Den Haag: PBL.
- Rijksuniversiteit Groningen (2022). *Talent in de regio: Talentmonitor*. Webpublicatie: <https://talentinderegio.com/>.
- RIS3 (2020). *Research- en Innovatiestrategie voor slimme specialisatie voor Noord-Nederland, 2020-2027*. Groningen: SNN.
- SER (2022). *Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*. Den Haag: SER.
- SER (2021). *Gelijke kansen in het onderwijs. Structureel investeren in gelijke kansen voor iedereen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER Noord-Nederland (2021). *Integrale investeringsprogrammering Noord-Nederland. Focus en organisatie voor de bevordering van brede welvaart tot 2030*. Groningen: SER Noord-Nederland.
- SEO (2022). *De kansentlas*. Webpublicatie: kansentlas.seo.nl; laatst geraadpleegd 7 november 2022.
- SCP (2021). *Vershil in Nederland 2014-2020. Zes sociale klassen en hun visies op samenleving en politiek*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Sociaal Planbureau Groningen (2022). *Naar een Nationaal Netwerk Brede Welvaart: Eerste stappen gezet in Vlissingen*. Webpublicatie (4 mei 2022): <https://sociaalplanbureaugroningen.nl/naar-een-nationaal-netwerk-brede-welvaart-eerste-stappen-gezet-in-vlissingen/>
- Trouw (2022). *Dossier Hoger en Hoger*. <https://www.trouw.nl/dossier/hogerenhoger-storystream>
- UWV (2022). *Regio in beeld Groningen*.
- UWV (2023). *Dashboard Spanningsindicator*. Webpublicatie: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>