

regionaal platform  
arbeidsmarktbeleid



noordhollandnoord

# De arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord

## Deel 2: Vooruitblik op 2010





# Inhoudsopgave

	<b>Voorwoord</b> .....	2
	<b>Management samenvatting vooruitblik</b> .....	3
<b>1</b>	<b>Achtergrond en opzet van het onderzoek</b> .....	10
1.1	Achtergrond .....	10
1.2	Opzet van het onderzoek .....	10
<b>2</b>	<b>Toekomstscenario's: een cijfermatig beeld van arbeidsmarktontwikkelingen</b> .....	14
2.1	Inleiding .....	14
2.2	De concurrentiekracht van Noord-Holland Noord .....	15
2.3	Scenario's voor Nederland .....	20
2.4	Werkgelegenheid in Noord-Holland Noord tot 2010 .....	22
2.5	Samenvatting .....	29
<b>3</b>	<b>Kwalitatieve analyse van discrepanties</b> .....	30
3.1	Kwantitatieve discrepanties .....	31
3.2	Kwalitatieve discrepanties .....	35
3.3	Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt .....	36
3.4	Overige meer specifieke sectorale knelpunten .....	37
<b>4</b>	<b>Oplossingen voor discrepanties</b> .....	40
4.1	Long list: Mogelijke oplossing(srichting)en .....	40
4.2	Short list: Kansrijke oplossing(srichting)en .....	43
4.3	Probleemeigenaren .....	47

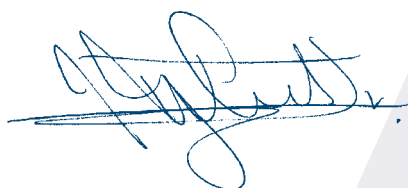
# Voorwoord

Voor u ligt een wezenlijk document voor de regio Noord-Holland Noord. Een foto van de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord in 2005 (deel 1) en een prognose van de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord in 2010 (deel 2).

Onze regio beschikt over een gunstig ondernemersklimaat en een ruim beschikbaar arbeidspotentieel met een ware 'werkersmentaliteit'. Zal dit echter zo blijven? Zijn er straks voldoende mensen om het werk te doen? En zijn deze mensen qua kennis en kunde ook in staat om het beschikbare uit te voeren? Wanneer dat niet het geval is, wie gaat daar dan werk van maken?

Het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord heeft in samenwerking met de Kamer van Koophandel Noordwest-Holland en de gemeenten in Noord-Holland Noord deze studie naar de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord laten verrichten. De resultaten hiervan vormen de basis voor het formuleren van regionaal arbeidsmarktbeleid voor de komende periode.

Voor alle partijen op de regionale arbeidsmarkt ligt hiermee een inhoudelijke uitdaging om de samenwerking daadkrachtig vorm te geven en de match tussen vraag en aanbod op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt verder te optimaliseren. Dit betekent dat al deze partijen als partners met elkaar om zullen moeten gaan, hun horizon moeten verbreden en over de grenzen van het eigen gebied zullen moeten gaan werken. Arbeidsmarktbeleid is, net als economisch stimuleringsbeleid, geen zaak van individuele partijen maar van alle belanghebbenden samen. Samenwerken is samen doen!



C.G. van Vliet

*Voorzitter Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord*

# Management samenvatting vooruitblik

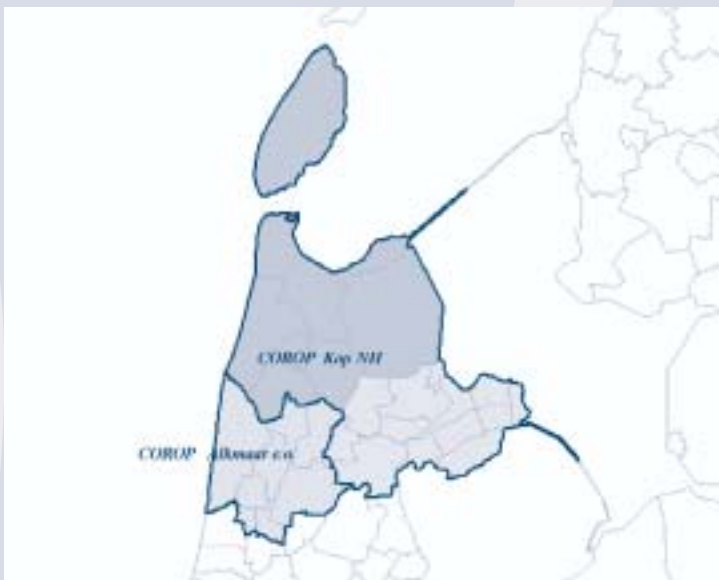
## Achtergrond en opzet van het onderzoek

In opdracht van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN) is door Research voor Beleid en SEO Economisch Onderzoek een studie verricht naar de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Het betreft een schets ('foto') van de situatie op de regionale arbeidsmarkt anno 2005 en een vooruitblik op de omstandigheden en de te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt in 2010.

Het eerste deelrapport bevat de 'foto' (kwantitatieve arbeidsmarktschets 2004/2005). In dit tweede deelrapport presenteren we de vooruitblik op het jaar 2010. Daarbij gaat het allereerst om een prognose van de vraag en aanbod in 2010 (aan de hand van een rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt). Daarnaast heeft een meer kwalitatief getinte analyse plaatsgevonden van (huidige en) op middellange termijn te verwachten discrepanties én oplossing(s)richting(en) daarvoor.

## Kwantitatieve analyses: welke kant gaat het op met de arbeidsmarkt?

Op basis van twee CPB-scenario's – Regional Communities (RC) en Global Economy (GE) – is een prognose gemaakt van de economische ontwikkelingen in Noord-Holland Noord en de gevolgen hiervan voor de lokale arbeidsmarkten. Daarbij is onderscheid gemaakt naar twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord: de Kop van Noord-Holland en Alkmaar en omstreken. COROP-gebied Kop van Noord-Holland bestaat uit de WGR-regio's Kop van Noord-Holland en West-Friesland, COROP-gebied Alkmaar en omstreken uit WGR-regio Noord-Kennemerland minus de gemeenten Castricum en Graft-De Rijk.



Het scenario Regional Communities kenmerkt zich door beperkte doorvoer van hervormingen en handhaving van bestaande handelsblokken. In het scenario Global Economy gaan marktgericht handelen en internationale samenwerking hand in hand. De verwachte economische groei in Global Economy is flink groter dan in Regional Communities. Doorvertaald naar Noord-Holland Noord zien we een jaarlijkse gemiddelde productiegroei over de periode van 2004 tot 2010 van respectievelijk 2,3 procent en 0,5 procent. In Global Economy met name gevoed door een hogere groei van de arbeidsparticipatie, waarbij met name de participatie van vrouwen sterk toeneemt.

De groei van de bevolking in combinatie met productiegroei en de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit levert inzicht op in de groei van de werkgelegenheid per COROP-gebied in Noord-Holland Noord. De vraag naar arbeid volgens de door de economische wetenschap gehanteerde definitie bestaat uit banen bij bedrijven en instellingen én vacatures voor (nieuwe) arbeidsplaatsen, die nog bezet moeten worden. Welk deel van de werkgelegenheid echter op enig moment zal zijn ingevuld en welke arbeidsplaatsen nog vacant zullen zijn, is moeilijk meetbaar. Daarom wordt in de scenario's verondersteld dat in 2010 de vraag naar arbeid gelijk is aan de werkgelegenheid.

Een tweede onzekere factor is de omvang van pendelstromen tussen de deelregio's in Noord-Holland Noord en met de rest van Nederland (met name Zuidelijk Noord-Holland). Verondersteld is dat de pendel gelijke tred houdt met de omvang van de beroepsbevolking. Als resultante van het model zijn dan de omvang van de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking (werkloosheid) te berekenen.

In Regional Communities stijgt de werkloosheid in beide deelregio's van Noord-Holland Noord sneller dan in de rest van Nederland. De werkloosheid komt naar verwachting in 2010 uit op 7,6 procent (COROP-gebied Alkmaar e.o.) en 9,4 procent (COROP-gebied Kop van Noord-Holland). Global Economy biedt een veel gunstiger perspectief. De schatting voor Nederland komt uit op een werkloosheid in 2010 van iets meer dan 4 procent. Zowel COROP-gebied Kop van Noord-Holland (3,6 procent) als Alkmaar e.o. (2,0 procent) steken daar gunstig bij af.

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in (COROP-gebieden in) Noord-Holland Noord (in duizenden personen)

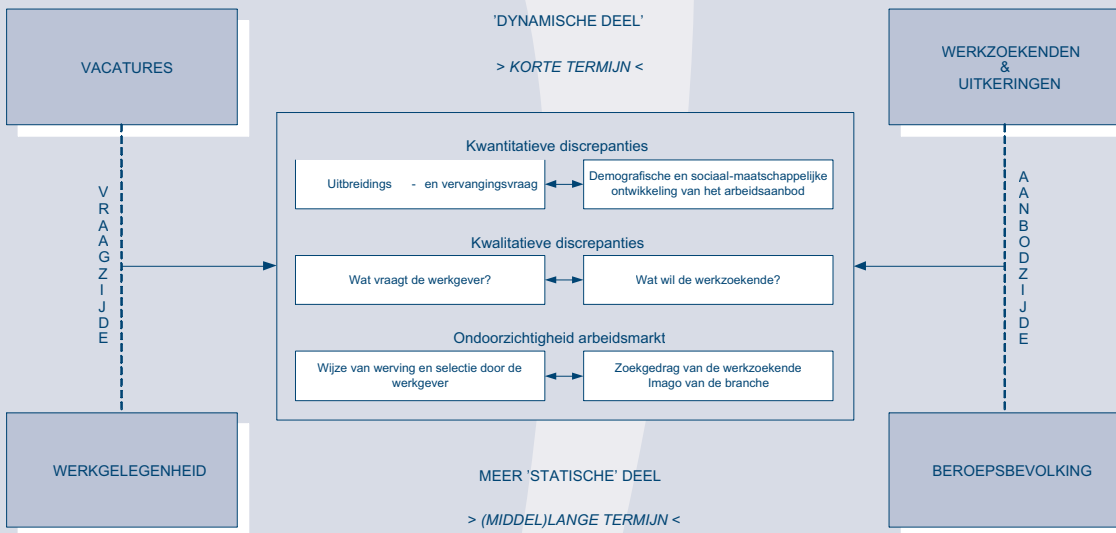
		2002	2003	2004	2010	
					RC	GE
<b>Noord-Holland Noord</b>	bevolking 15-64 jaar	397	399	401	412	412
	beroepsbevolking	274	274	273	288	295
	banen	262	268	264	268	287
	werkzame personen (>11 uur)	215	219	213	217	234
	pendelsaldo	-42	-44	-43	-46	-51
	werkzame beroepsbevolking	257	263	256	263	286
	werkloze beroepsbevolking	10	10	17	25	9
	werkloosheidspercentage	3,8%	3,6%	6,1%	8,7%	3,0%
Alkmaar e.o.	bevolking 15-64 jaar	152	153	153	155	155
	beroepsbevolking	110	104	104	108	111
	banen	107	108	107	110	118
	werkzame personen (>11 uur)	88	88	86	89	96
	pendelsaldo	-11	-11	-11	-11	-12
	werkzame beroepsbevolking	105	100	97	100	109
	werkloze beroepsbevolking	5	4	7	8	2
	werkloosheidspercentage	4,1%	3,4%	6,7%	7,6%	2,0%
Kop Noord-Holland	bevolking 15-64 jaar	244	246	247	256	256
	beroepsbevolking	164	170	169	180	184
	banen	155	160	157	158	169
	werkzame personen (>11 uur)	127	130	127	128	138
	pendelsaldo	-31	-33	-33	-35	-39
	werkzame beroepsbevolking	158	164	159	163	177
	werkloze beroepsbevolking	6	6	10	17	7
	werkloosheidspercentage	3,6%	3,7%	5,7%	9,4%	3,6%

Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

## Kwalitatieve analyse: wat zijn de (te verwachten) discrepanties op de arbeidsmarkt?

Bij het in kaart brengen van de (huidige en) op middellange termijn te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt in de kwalitatieve analyse is onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve discrepanties, kwalitatieve discrepanties en ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt.

### Mogelijke imperfecties in de werking van de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord



## Kwantitatieve discrepanties

### Vraagzijde

- In een aantal sectoren (zoals bouw en installatie, horeca/ toerisme, onderwijs en zorg) is de komende jaren een uitbreidingsvraag te verwachten.
- Op middellange termijn is een extra grote vervangingsvraag te voorzien als gevolg van de vergrijzing. Dat probleem doet zich in principe in alle onderzochte sectoren voor, maar in versterkte mate in de publieke sector.
- Er is sprake van een toenemende behoefte aan hoger en een afnemende behoefte aan lager opgeleid personeel.

### Aanbodzijde

Belangrijkste bron om in de uitbreidings- en vervangingsvraag te voorzien zijn gediplomeerde schoolverlaters. Knelpunten zijn:

- De ontgroening op de langere termijn
- De gelijkblijvende dan wel afnemende instroom in (en daarmee de toekomstige gediplomeerde uitstroom uit) voor de onderzochte sectoren relevante beroepsopleidingen
- Voortijdig schoolverlaten op het VMBO en de eerste jaren van het MBO (in Noord-Holland Noord overigens een minder groot probleem dan in meer verstedelijkte gebieden)
- Onvoldoende doorstroom binnen de keten van het beroepsonderwijs (VMBO → MBO → HBO) en tussen HBO en universiteit
- Onvoldoende betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het beroepsonderwijs (zich onder meer uitend in een ontoereikend aantal stageplaatsen).

### Confrontatie vraag en aanbod

Momenteel bestaan in Noord-Holland Noord reeds tekorten aan sommige beroepen (bijvoorbeeld een aantal specialistische zorgberoepen, een aantal technische beroepen en bepaalde vakken in het (beroeps)onderwijs). Over de hele linie beschouwd zijn de tekorten aan gekwalificeerd personeel in Noord-Holland Noord op dit moment - mede als gevolg van de laagconjunctuur - echter nog niet groot.

Dat zal in de periode tot 2010 - bij een aantrekkende economie - veranderen:

- Algemeen (sectoraal):
  - De komende jaren zal de extra vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing in een aantal sectoren (zie hierboven) gepaard gaan met een uitbreidingsvraag.
  - Binnen alle onderzochte sectoren is sprake van een toenemende behoefte aan (hoger) gekwalificeerd personeel. De mate waarin verschilt van sector tot sector.
  - Er is sprake van een gelijkblijvende/ dalende instroom in en gediplomeerde uitstroom uit voor de sectoren relevante beroepsopleidingen.
- Specifiek Noord-Holland Noord (regionaal):
  - Het aanbod van hoger onderwijs in Noord-Holland Noord is relatief klein.
  - Er is sprake van een 'brain drain' uit de regio. Veel jongere hoger opgeleiden verlaten na hun opleiding of na enkele jaren hier gewerkt te hebben de regio.

Al met al zullen deze ontwikkelingen op de middellange termijn voor Noord-Holland Noord leiden tot tekorten aan - met name hoger - gekwalificeerd personeel. De tekorten zullen per sector verschillen. De problemen zullen naar verhouding ook minder groot zijn dan in Zuidelijk Noord-Holland als gevolg van de specifieke sectorale samenstelling van de werkgelegenheid en het overheersen van het MKB in de regio.

Tegenover tekorten aan gekwalificeerd personeel zullen in 2010 in Noord-Holland Noord forse overschotten aan laag- en ongeschoold personeel staan. De regio kent nu al weinig echt laaggeschoold werk. Dat zal de komende jaren nog minder omvangrijk worden. Laag- en ongeschoold personeel zal ook in toenemende mate moeten concurreren met goedkopere buitenlandse arbeidskrachten.

### **Kwalitatieve discrepanties**

#### *Eisen van werkgever aan kwalificaties van werkzoekenden*

- In het algemeen is het (technische) beroepsonderwijs nog te weinig praktijkgericht en onvoldoende breed.
- Bijstandsgerechtigden in Noord-Holland Noord zijn overwegend laaggeschoold. Slechts een klein deel van hen is verder te kwalificeren. Het ontbreekt deze groep ook vaak aan recente en relevante werkervaring, sociale vaardigheden en/ of motivatie.

#### *Eisen van werknemer aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden*

- De beloning in een aantal onderzochte sectoren blijft achter. Zo kunnen publieke deelsectoren als onderwijs en zorg qua beloning van personeel op HBO/WO-niveau niet concurreren met de marktsector. Ook in de uitzendbranche (waar het met name gaat om lager geschoolde arbeid) zijn de lonen nog steeds relatief laag.
- De arbeidsomstandigheden worden in een aantal onderzochte sectoren (bijvoorbeeld tuinbouw, voedselverwerkende industrie, bouw, metaal en zorg) als minder prettig ervaren.

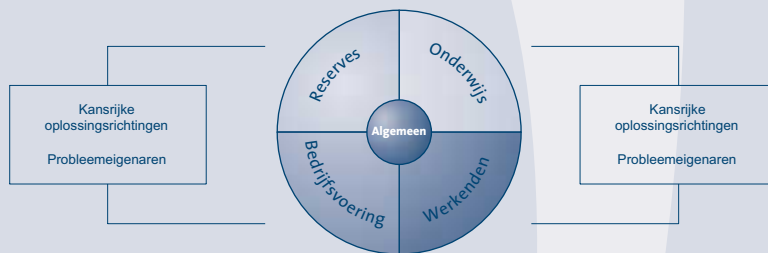
### **Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt**

- MKB-ondernemers, in de regio rijkelijk vertegenwoordigd, werven personeel vooral langs informele wegen. Op deze vacatures krijgen bemiddelende instanties (CWI, uitzendbureaus) moeilijk zicht.
- Een deel van de onderzochte sectoren heeft een imago probleem. In het algemeen heeft het werk in de techniek een relatief zwak imago. Dat geldt ook voor het werk in sectoren als tuinbouw, voedselverwerkende industrie en zorg.
- Het imago van de regio Noord-Holland Noord als geheel is niet echt positief. Binnen de regio heeft met name de Kop van Noord-Holland een minder goed imago. Dit ondanks de 'werkersmentaliteit' van de bevolking en het volgens de respondenten goede ondernemersklimaat. Oorzaken van het minder goede imago zijn onder meer de perifere ligging en de gebrekkige verkeersinfrastructuur, gekoppeld aan problemen met het openbaar vervoer.

### Kwalitatieve analyse: wat zijn kansrijke oplossingsrichtingen?

De vier kwadranten van de zogenaamde Arbeidsmarktcrinkel (onderwijs, werkenden, reserves en bedrijfsvoering) zijn bij het inventariseren van kansrijke oplossingsrichtingen voor de (te verwachten) discrepanties op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord als kapstok gebruikt.

#### De Arbeidsmarktcrinkel



Het onderzoek leverde een groot aantal mogelijke oplossingsrichtingen op. Deze 'long list' is te beschouwen als een 'gereedschapskist' waaruit van geval tot geval de meest geëigende combinatie van 'gereedschappen' is te kiezen. Sommige oplossingsrichtingen lijken op voorhand voor Noord-Holland Noord relevanter en kansrijker dan andere.

#### Onderwijs

- Op de oplossingsrichtingen in het kwadrant onderwijs wordt in Noord-Holland Noord een minder zwaar accent gelegd dan in andere regio's. Oorzaken zijn onder meer een relatief lager aandeel van hoger geschoolde werkgelegenheid en relatief minder voortijdig schoolverlaters.
- Desondanks is - gezien de toenemende eisen van werkgevers aan het opleidingsniveau van werknemers - ook in Noord-Holland Noord goed onderwijs van groot belang. Betrokken partijen moeten investeren in verhoging van de kwalificatie van het regionale arbeidsaanbod.
- Voorop staat daarbij bevordering van in-, door en uitstroom in het (beroeps)onderwijs onder meer door goede (studie- en beroeps)voorlichting en het aantrekkelijker maken van de opzet en inhoud van het onderwijs voor jongeren. Daarnaast is het van belang de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Netwerken van onderwijs en bedrijfsleven kunnen hierin een belangrijke rol spelen onder meer door het gezamenlijk ontwikkelen van meer op de praktijk gerichte opleidingsvormen/lesprogramma's en een gezamenlijke aanpak van de stageproblematiek.
- Door (het werken in) Noord-Holland Noord beter te promoten is vervolgens een groter deel van de gediplomeerde uitstroom aan de regio te binden en kan de 'brain drain' worden verminderd.

#### Werkenden

- De inzet van werkenden is in de eerste plaats te optimaliseren door jobgerichte bij- en opscholing en doorstroming van zittend personeel. Daarbij snijdt het mes aan twee kanten. Enerzijds neemt het aantal hoger opgeleiden toe, anderzijds komen aan de onderkant van de arbeidsmarkt arbeidsplaatsen vrij voor (werkloze) lager opgeleiden (een in Noord-Holland Noord relatief grote groep). Hierbij valt aan te tekenen dat de mogelijkheden voor bij- en opscholing in het in Noord-Holland Noord sterk vertegenwoordigde MKB kleiner zijn dan in het grootbedrijf. Wat het optimaliseren van de inzet van zittend personeel betreft, is verder vooral winst te behalen door meer/ langer werken.
- De uitstroom van (oudere) werknemers is - naast landelijke wet- en regelgeving - door bedrijven/ sectoren zelf te beperken, onder meer door (leeftijds)bewust personeelsbeleid, voldoende ontplooiings/carrièremogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

### Reserves

- Op de oplossingsrichtingen in het kwadrant reserves wordt in Noord-Holland Noord extra accent gelegd. Centraal daarbij staan de (on)mogelijkheden voor het ‘upgraden’ van laag- en ongeschoolde werklozen en de pro’s en contra’s van het inzetten van buitenlanders.
- Van de groep laag- en ongeschoolde werklozen zal een deel na voorschakel- gevolgd door kwalificerende trajecten kunnen instromen in met name het lagere en middensegment van de reguliere arbeidsmarkt. Duurzame plaatsing vraagt om vaak langdurige trajecten met een substantiële scholingscomponent. Probleem is dat hiervoor de wettelijke en/of budgettaire mogelijkheden vaak ontbreken. Een substantieel deel van de laag- en ongeschoolde werklozen is niet verder te kwalificeren en blijft aangewezen op eenvoudig, routinematig werk. Mogelijkheden hiervoor zijn:
  - 1 Gebruikmaken van de infrastructuur van de SW-bedrijven voor eenvoudig routinematig werk;
  - 2 Expliciet werven van grootschalige bedrijven met veel laaggeschoolde arbeid/productiewerk;
  - 3 Zorgen voor groei in de kansrijke sectoren met veel hoger geschoolde werkgelegenheid. Groei in dergelijke sectoren leidt tot indirecte werkgelegenheid, ook in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt.
- Het inzetten van buitenlandse werknemers (o.m. uit de nieuwe EU-lidstaten) is voor de individuele ondernemingen een oplossing, voor de werknemers/werklozen – met name in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt – betekent het gevaar voor verdringing.
- Hoewel minder dan in de meer verstedelijkte gebieden, vormen allochtonen ook in Noord-Holland Noord een steeds belangrijker deel van het arbeidspotentieel. Meer dan voorheen zullen de werving en selectie ook specifiek op deze groep gericht moeten zijn, waarbij rekening dient te worden gehouden met mogelijke cultuurverschillen.
- Mogelijkheden voor het (na opfriscursussen/ bijscholing) inzetten van herintreders zijn er vooral in sectoren waar veel vrouwen werken zoals zorg en onderwijs. Secundaire arbeidsvoorwaarden zoals kinderopvang en de mogelijkheden voor deeltijdwerk/flexibele arbeidstijden vormen hierbij een belangrijke randvoorwaarde.

### Bedrijfsvoering

- Het vierde en laatste kwadrant bevat oplossingsrichtingen gericht op het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit respectievelijk het verplaatsen van activiteiten. Dergelijke oplossingen betekenen dat de personeelsbehoefte van ondernemingen afneemt.
- De arbeidsproductiviteit is naast bij- en opscholing van zittend personeel onder meer te optimaliseren door technologische aanpassingen (automatisering, mechanisering en robotisering) door het aanpassen van werkprocessen (aansturing en logistiek) en functie-inhouden (met name functiedifferentiatie).
- Het ‘outsourcen’ van activiteiten naar het buitenland kan voor een individuele onderneming een oplossing zijn, het draagt niet bij aan de (kennis)economie van Nederland.

### Probleemeigenaren

- Primaire probleemeigenaren zijn de volgende:
  - Het bedrijfsleven heeft belang bij goed gekwalificeerd personeel
  - Het onderwijsveld dient hierin te voorzien (wettelijke verantwoordelijkheid)
  - Uitkerende instanties (gemeenten en UWV) hebben belang bij uitstroom van (lager opgeleide) werkloze werkzoekenden naar regulier werk
  - Gemeenten hebben ook een verantwoordelijkheid op het gebied van economie/zorg/welzijn/onderwijs in de eigen gemeente en voor hun bijstandspopulatie.
- Het belang van een goede regionale (bovenlokale) organisatorische infrastructuur/ aanpak van de onderwijs- en arbeidsmarktproblematiek is in Noord-Holland Noord van extra belang. Voor het arbeidsmarktbeleid in zijn algemeenheid en voor veel afzonderlijke arbeidsmarktrelevante thema’s in de regio is er – in tegenstelling tot in andere regio’s - geen natuurlijke probleemeigenaar. Dat komt met name doordat er drie grotere gemeenten in Noord-Holland Noord zijn, die ieder hun eigen problemen en hun eigen agenda hebben. Het ontbreekt de regio aan een echte centrumgemeente die het voortouw neemt of kan nemen. Ook de provincie Noord-Holland stelt zich terughoudend op. Er is daardoor in de regio geen partij die het voortouw kan nemen bij het verbinden van bijvoorbeeld onderwijs- en arbeidsmarktbeleid en economisch beleid. Dat noopt voor een aanpak per thema óf voor een steviger regionaal platform.
- Bij laatstgenoemde aanpak ligt het voor de hand aan te sluiten bij de reeds bestaande regionale organisatorische infrastructuur op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.

Het RPA kan - bij een doorstart - een wezenlijke coördinerende/activerende rol blijven spelen bij de aanpak van de regionale arbeidsmarktproblematiek. Door een intensieve samenwerking tussen het RPA 'nieuwe stijl' en het Regionale Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord i.o. is op regionaal niveau verknoping van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid met economisch beleid mogelijk.

- Het verdient aanbeveling een dergelijke verknoping – meer dan tot nu toe het geval is – ook op lokaal niveau tot stand te brengen. De genoemde grotere gemeenten zijn daarbij de meest logische en ook in de SUWI-wetgeving aangewezen partij om daarin een coördinerende rol op zich te nemen. Dat betekent wel dat ook binnen de gemeenten een schakeling nodig is tussen verantwoordelijke afdelingen Sociale Zaken, Economische Zaken en Onderwijs (en Welzijn). Arbeidsmarktbeleid heeft niet alleen te maken met het aan het werk helpen van werklozen, maar ook bijvoorbeeld met schoolverlaters die minimaal met een startkwalificatie het onderwijs verlaten en met een bedrijfsacquisitiebeleid dat is afgestemd op de noden en mogelijkheden van de lokale arbeidsmarkt.
- De rol van het RPA op regionaal niveau en van de kerngemeenten op lokaal niveau is vervolgens om speerpunten van beleid aan te geven, daarover contacten te leggen met relevante probleemeigenaren en voorstellen te doen voor een gezamenlijke aanpak c.q. de betreffende probleemeigenaar te vragen een dergelijk voorstel op te stellen.
- Het is aan te bevelen naast de bestuursleden van het RPA (bij doorstart) per instantie (kerngemeente, ROC, UWV, CWI, hogeschool, Kamer van Koophandel, het Regionale Ontwikkelingsbedrijf, enkele belangrijke branches) een contactpersoon voor arbeidsmarktbeleid aan te wijzen die in meer praktische zin de regionale samenwerking faciliteert: kan toelichten wat een instantie op bepaalde gebieden doet of kan doen, initiatieven kan doorgeleiden naar de betreffende medewerkers, vragen kan beantwoorden, en dergelijke.
- Een belangrijk aandachtspunt bij regionaal arbeidsmarktbeleid is altijd de schakeling tussen de regionale en de sectorale actoren (en hun financiële middelen). Gemeenten kunnen met slechts een beperkt aantal sectoren contact onderhouden, terwijl het voor zelfs de grotere sectoren ondoenlijk is alle gemeenten te benaderen. Oplossing zou kunnen zijn dat de kerngemeenten en eventueel ook sommige middelgrote gemeenten sectoren “adopteren” waarvoor zij niet alleen lokaal, maar ook regionaal eerste aanspreekpunt zijn. Voor de hand ligt dan dat gemeenten vooral die sectoren vertegenwoordigen die relatief sterk vertegenwoordigd zijn in de gemeente zelf en de directe omgeving ervan. Overigens zou ook een partij vanuit het onderwijs die positie kunnen krijgen, maar dat vereist wel goede afspraken over de mate waarin deze partij uitspraken kan doen over middelen van bijvoorbeeld de gemeenten.
- Mocht het niet lukken het RPA te laten doorstarten als coördinator van het arbeidsmarktbeleid dan is een regelmatig overleg tussen de drie kerngemeenten een mogelijkheid om toch tot enige mate van afstemming in het regionale arbeidsmarktbeleid te komen.
- Ten slotte zijn er ook nog meer “thematische” aandachtsvelden die een “probleemeigenaar” behoeven. Ook in dit geval hangt weer veel ervan af of het RPA al dan niet blijft bestaan. In principe lijken de volgende partijen een rol op zich te kunnen nemen:
  - het ROC voor het voortijdig schoolverlaten en stages
  - CWI en Kamer van Koophandel voor de informatie over arbeidsmarkt en werkgelegenheid
  - een grote gemeente voor de allochtonen op de arbeidsmarkt
  - een grote gemeente dan wel de sociale partners voor de positie van ouderen op de arbeidsmarkt
  - de hogeschool voor de relatie tussen kenniseconomie en arbeidsmarkt.



# 1. Achtergrond en opzet van het onderzoek

## 1.1 ACHTERGROND

Sinds de invoering van de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (Wet SUWI) op 1 januari 2002 zijn in ons land de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) verantwoordelijk voor de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid. De RPA's zijn samenwerkingsverbanden van in ieder geval gemeenten, de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV) en sociale partners. Veelal zijn bij de RPA's ook andere arbeidsmarktrelevante partijen betrokken (zoals CWI, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven). Zo ook in Noord-Holland Noord. Doel van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN) is tot een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te komen om zo de sociaal-economische structuur van de regio Noord-Holland Noord te versterken. Het RPA-NHN buigt zich over regiospecifieke arbeidsmarktproblemen en wil door afstemming van het beleid van de deelnemende partijen tot een efficiëntere en effectievere inzet van middelen komen. Het RPA-NHN heeft deze rol de afgelopen jaren vervuld onder het motto: "Samenwerken is samen doen is mensenwerk."

Door het RPA-NHN is besloten om in het najaar van 2005 een 'foto' te laten maken van de situatie op de regionale arbeidsmarkt en de te verwachten ontwikkelingen op middellange termijn (tot 2010) te laten schetsen. Het RPA-NHN heeft Research voor Beleid en de SEO Economisch Onderzoek gevraagd dit onderzoek uit te voeren<sup>1</sup>.

## 1.2 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek heeft een oplossingsgericht karakter. Globaal bestaat het onderzoek uit de volgende onderdelen:

1. Een kwantitatieve schets van vraag en aanbod op de huidige arbeidsmarkt (2004/2005)
2. Het met behulp van een rekenmodel prognosticeren van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in 2010
3. Een kwalitatieve analyse van huidige en op middellange termijn te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt én mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor.

Hieronder gaan we kort in op de opzet van deze drie onderdelen.

### **Ad 1. Kwantitatieve arbeidsmarktschets 2004/2005**

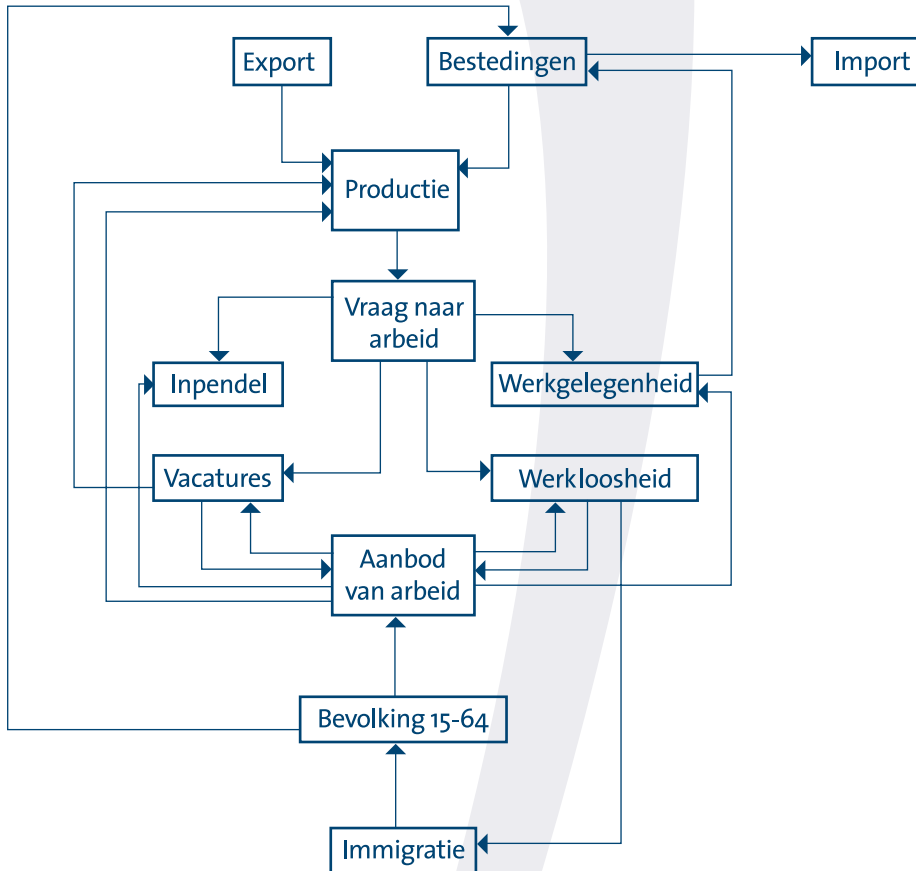
De kwantitatieve arbeidsmarktschets 2004/2005 brengt de huidige regionale arbeidsmarktsituatie in kaart. Dat gebeurt aan de hand van beschikbare kwantitatieve informatie over verschillende aspecten van de regionale arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. In de schets wordt de huidige situatie in de regio Noord-Holland Noord waar mogelijk uitgesplitst naar subregio (de WGR-regio's Noord-Kennemerland, West-Friesland en Kop van Noord-Holland), naar sector en naar opleidingsniveau.

<sup>1</sup> Oorspronkelijk was dit ingezet als een soort van "nalatenschap" van een (vanwege beperkte financiële middelen) niet langer levensvatbaar RPA. Er zijn op dit moment echter nieuwe ontwikkelingen die een 'doorstart' van het RPA (in gewijzigde) vorm mogelijk maken.

## Ad 2. Prognose vraag en aanbod 2010

In dit deel van het onderzoek zijn vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord in 2010 geprognosticeerd. Dat is gebeurd aan de hand van een rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord (zie schema 1.1).

**Schema 1.1** Rekenmodel regionale arbeidsmarkt



Bron: SEO Economisch Onderzoek

Dit rekenmodel heeft als uitgangspunt de recente arbeidsmarktontwikkelingen in de regio. De te signaleren trends zijn doorgetrokken naar 2010 op basis van demografische ontwikkelingen, de sectorale situatie en de te verwachten in- door- en uitstroom in het onderwijs. Ook de Regionale Arbeidsmarktprognoses van het CWI zijn in de beschouwingen betrokken<sup>1</sup>.

## Ad 3. Kwalitatieve analyse van discrepanties op de arbeidsmarkt

Aan de hand van deskresearch en expertinterviews hebben we een oplossingsgerichte kwalitatieve analyse uitgevoerd. Centraal daarin stonden huidige en op middellange termijn (2010) te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord én mogelijke oplossingsrichtingen voor deze discrepanties. De resultaten van deze analyse vormden input voor een op 19 oktober 2005 gehouden expertmeeting. Aan die expertmeeting hebben voor zover mogelijk dezelfde vertegenwoordigers van partijen deelgenomen als in de interviewronde<sup>2</sup>. In die zin kan gesproken van een variant van de Delphi-methode<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Een uitgebreidere methodologische verantwoording van dit rekenmodel is opgenomen in het bijlagenrapport.

<sup>2</sup> Zie voor een overzicht van geraadpleegde literatuur en deelnemers aan de expertinterviews en –meeting het bijlagenrapport.

<sup>3</sup> Meer informatie over de methode is te vinden in het bijlagenrapport.

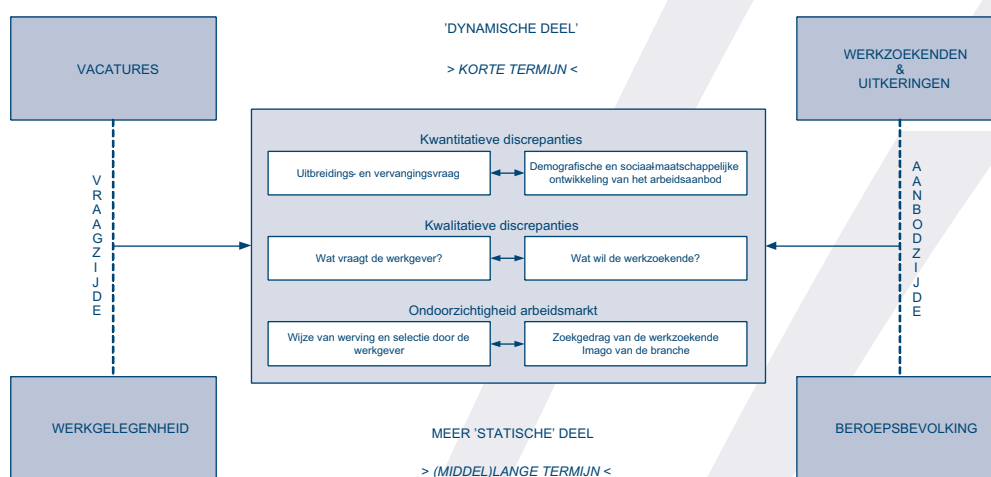
Ten behoeve van de oplossingsgerichte kwalitatieve analyse is gebruik gemaakt van twee modellen:

1. Discrepantiemodel
2. Oplossingenmodel 'Arbeidsmarktcrinkel'

#### Ad 1. Discrepantiemodel

Onderstaand discrepantiemodel is gebruikt als 'kapstok' bij de inventarisatie van discrepanties op imperfecties in de werking van de regionale arbeidsmarkt.

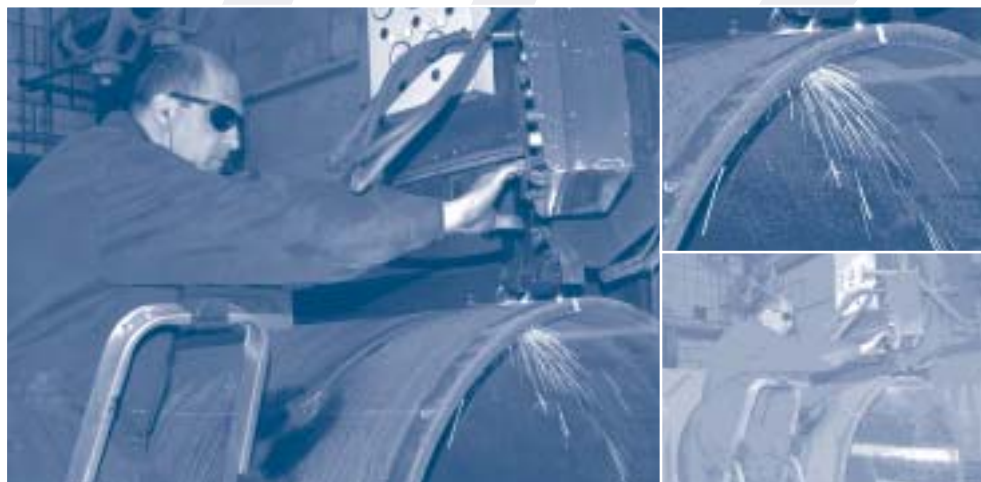
**Schema 1.2** Discrepanties op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord



Bron: Research voor Beleid

Bovenstaand schema geeft de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord schematisch weer. Aan de ene kant is onderscheid te maken tussen het 'dynamische' en het meer 'statische' deel van de arbeidsmarkt (korte termijn versus (middel)lange termijn), aan de andere kant tussen de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Confrontatie van vraag en aanbod kan leiden tot discrepanties op de arbeidsmarkt:

- Van *kwantitatieve discrepanties* is sprake wanneer in de regio als geheel of in bepaalde deelgebieden of branches te weinig werkzoekenden of te weinig vacatures zijn, met andere woorden tekorten of overschotten aan personeel.
- *Kwalitatieve discrepanties* treden op wanneer de eisen van de werkgevers hoger zijn dan de kwalificaties van werkzoekenden of werkzoekenden hogere eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dan wat werkgevers willen bieden.
- Ten slotte kan sprake zijn van *ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt*. Dan gaat het vooral om verschillen tussen het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werkzoekenden. Ook het imago van bepaalde branches of regio's kan een probleem vormen: werkzoekenden willen er niet werken, omdat ze er een verkeerd beeld van hebben.

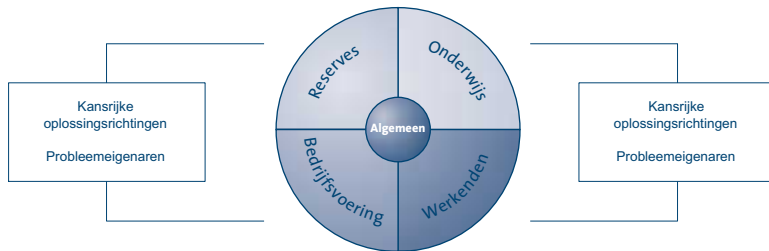


## Ad 2. Oplossingenmodel 'Arbeidsmarktcrinkel'

Bij het inventariseren van mogelijke oplossingsrichtingen voor de huidige en op middellange termijn te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord hebben we gebruik van de zogenaamde Arbeidsmarktcrinkel (zie schema 1.1 en de methodologische verantwoording het bijlagenrapport).

### Schema 1.3 De Arbeidsmarktcrinkel

#### De Arbeidsmarktcrinkel



Bron: [www.minez.nl](http://www.minez.nl), bewerking Research voor Beleid

De Arbeidsmarktcrinkel onderscheidt ten aanzien van kansrijke oplossingsrichtingen voor discrepanties op de arbeidsmarkt vier invalshoeken ('kwadranten'):

- Het *onderwijs*: het bevorderen en op de juiste manier richten van instroom in en uitstroom uit het onderwijs en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- De *reserves* op de arbeidsmarkt: het gaat hier met name om het bemiddelen/reïntegreren van werklozen, het toeleiden van migranten en het mobiliseren van de stille reserve (vooral herintreders).
- De *werkenden*: hierbij gaat het zowel om het optimaliseren van de inzet van werknemers als om het voorkomen van de uitstroom van werknemers.
- De *bedrijfsvoering*: de oplossing van personele knelpunten kan ook gelegen zijn in het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit of het verhuizen van activiteiten.

De essentie van de Arbeidsmarktcrinkel is een integrale aanpak van de arbeidsproblematiek vanuit alle vier onderscheiden invalshoeken.

Naast het bepalen van kansrijke oplossingsrichtingen is ook de identificatie van probleemeigenaren van belang. Daarbij gaat het om de partijen die (primair) belang hebben bij de aanpak van discrepanties op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord. Wie dient het initiatief te nemen en de kar te trekken? Welke partijen moeten erbij worden betrokken? Op welke wijze moet de samenwerking tussen deze partijen worden vormgegeven?

#### Leeswijzer

Dit tweede deelrapport biedt de vooruitblik op 2010 (onderdelen 2 en 3). Centraal in hoofdstuk 2 staan de prognoses van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord in 2010. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de kwalitatieve analyse van (huidige en) op middellange termijn te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 gaan we in op mogelijke oplossingsrichtingen voor deze discrepanties.

Het eerste deelrapport bevat de 'foto' van de huidige arbeidsmarkt van Noord-Holland (onderdeel 1).

Bij beide deelrapporten hoort een bijlagenrapport met onder meer aanvullende en/of meer gedetailleerde informatie, een methodologische verantwoording en meer algemene praktische informatie (zoals overzichten van arbeidsmarktrelevante begrippen en definities, links en subsidieregelingen).

## 2. Toekomstscenario's: een cijfermatig beeld van arbeidsmarktontwikkelingen

### 2.1 INLEIDING

Hoe zal de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord zich op middellange termijn ontwikkelen? Hoe groot is de werkgelegenheid over een jaar of vijf – in 2010 – en hoe groot de werkloosheid? Op deze vragen zijn geen eenduidige antwoorden te geven. Er zijn te veel onzekerheden of 'variabelen' waarvan het feitelijke verloop niet kan worden voorzien. Toekomstverkenningen laten slechts zien wat er zou kunnen gebeuren onder bepaalde veronderstellingen. Er is daarom sprake van scenario's in plaats van 'echte' voorspellingen.

Middellange termijn scenario's van de arbeidsmarkt zijn afhankelijk van lange termijn veronderstellingen over vraag en aanbod en van het conjunctuurverloop. De vraag naar arbeid in de regio wordt bepaald door de productiegroei en het tempo van arbeidsbesparing. De tegenpool, het aanbod van arbeid, wordt bepaald door de groei van de bevolking en de arbeidsparticipatie. Hoewel regionale bevolkingsgroei en arbeidsparticipatie op hun beurt weer afhankelijk zijn van de groei van de productie, wordt er op middellange termijn vaak van uitgegaan dat het aanbod van arbeid min of meer autonoom verloopt op basis van bevolkingsgroei (woningbouwprogramma's), tempo van vergrijzing en wet- en regelgeving die de arbeidsparticipatie van bijvoorbeeld vrouwen en ouderen beïnvloeden. Deze praktijk wordt hier gevolgd.

Wanneer arbeid de beperkende productiefactor is en investeringskapitaal en ruimte (bedrijventerreinen en kantoorlocaties) in voldoende mate aanwezig zijn, dan wordt de regionale productiegroei nog slechts bepaald door (veronderstellingen over) het aanbod van arbeid en (veronderstellingen over) de groei van de arbeidsproductiviteit, dat wil zeggen over het tempo van technologische en organisatorische vernieuwing van het productieproces. Aangezien de bevolkingsgroei terugloopt en vergrijzing inzet, zijn dit inderdaad belangrijke ingrediënten van elk scenario, ook voor Noord-Holland Noord.

Hoe kleiner echter de regio, des te minder het aanbod van arbeid beperkt wordt door de eigen bevolkingsgroei (natuurlijk verloop en migratie). Inkomende pendel kan een aanzienlijke aanvulling opleveren, evenals uitgaande pendel de werkloosheid sterk kan beperken. Dat geldt slechts in beperkte mate voor heel Nederland<sup>1</sup>, maar wel voor Noord-Holland Noord. Binnen een areaal als 'de Randstad', de 'Noordvleugel' of 'de Provincie' kunnen sterke verschillen in economische groei optreden. Er kan – op termijn – zowel een forse stroom arbeid richting Noord-Holland Noord ontstaan, als een sterke stroom vanuit het gebied richting de regio Amsterdam blijven bestaan.

Ook voor het ontstaan van grote pendelstromen zijn randvoorwaarden aanwezig in de vorm van infrastructuur en wat nog als acceptabele reistijd geldt. Wanneer daaraan wordt voldaan kan voor een relatief klein gebied als Noord-Holland Noord de arbeid dus geen limitatieve productiefactor zijn en wordt de regionale werkgelegenheid veeleer bepaald door de concurrentiekracht in vergelijking met omliggende regio's, in casu met de regio Amsterdam en verder weg. Te verwachten valt dat de verkeersinfrastructuur verder vastloopt, met mogelijke gevolgen voor de pendelstroom richting Zuidelijk Noord-Holland.

<sup>1</sup> Naast de traditionele arbeidsstromen in de grensregio's is er natuurlijk ook door 'offshoring' weglek van arbeidsplaatsen naar het buitenland en instroom van arbeiders uit de nieuwe EU-lidstaten.

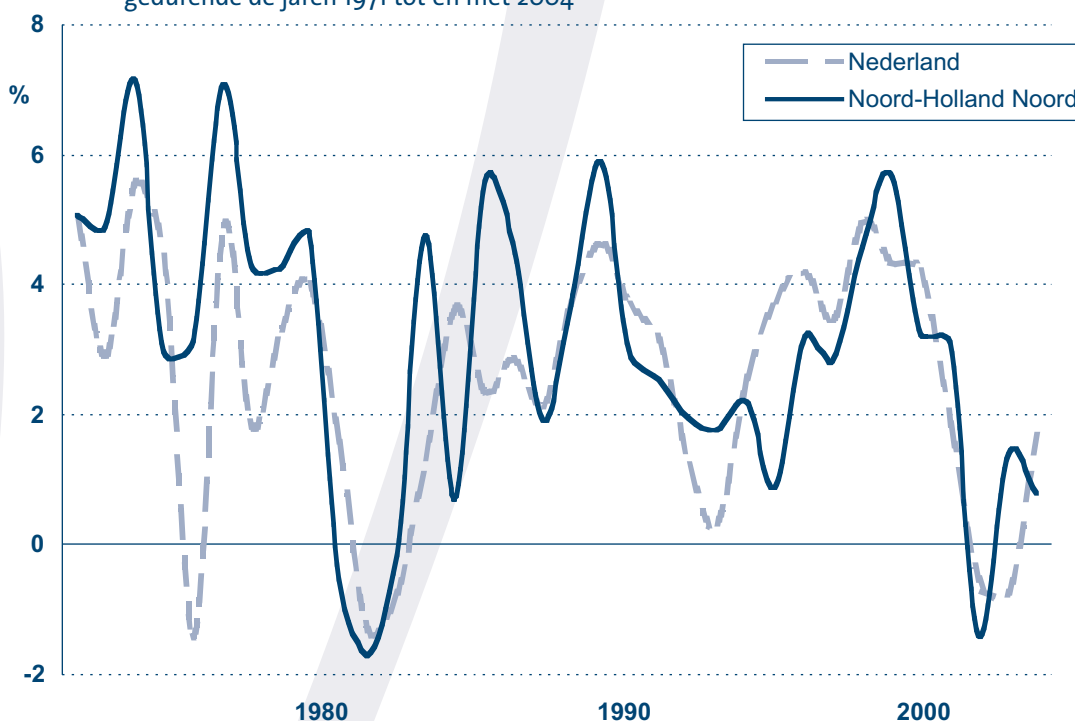
Wij gaan ervan uit dat – op middellange termijn – de inkomende pendel vrijwel onbeperkt kan toenemen (hij is thans nog erg klein). Daarmee is deze toekomst-verkenning qua methode tevens in grote lijnen vastgelegd. Wij gaan uit van een ‘omgeving’, zoals die door het CPB onlangs in vier scenario’s voor Nederland is geschetst<sup>1</sup>. Die is grotendeels gebaseerd op arbeid als beperkende productiefactor en veronderstellingen over arbeidsparticipatie en productiviteitsontwikkeling binnen Europese en mondiale ontwikkelingen. Dat is enigszins bij gebrek aan scenario’s voor de regio Amsterdam of een ander uit het oogpunt van pendel naar en vanuit Noord-Holland Noord meer relevant gebied.

Binnen een scenario voor Nederland kan de economie van Noord-Holland Noord dan harder of trager dan gemiddeld groeien. Om over de concurrentiekracht van de regio uitspraken te kunnen doen bestuderen we de economische ontwikkeling in het verleden en wel de samenstelling en groei van de regionale productie in vergelijking met die van Nederland. Dat is de inhoud van de volgende paragraaf (2.2). Daarna komen in paragraaf 2.3 de CPB-scenario’s voor heel Nederland aan bod. De toekomstige productie, werkgelegenheid en werkloosheid in de regio zijn het onderwerp van paragraaf 2.4.

## 2.2 DE CONCURRENTIEKRACHT VAN NOORD-HOLLAND NOORD

De economie van Noord-Holland Noord groeide naar schatting in de periode 1971-2004 met gemiddeld 3,1 procent per jaar, circa 0,5 procentpunt meer dan het gemiddelde voor de Nederlandse economie bedroeg (bruto productievolume of reële omzet). Vooral in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw, toen de bevolking in de groeikernen sterk toenam, lag de economische groei op een hoog niveau. Na 1990 is er weinig verschil in macro-ontwikkeling met ‘gemiddeld Nederland’. Het conjunctuurverloop in de regio lijkt sterk op het nationale verloop met iets grotere fluctuaties, wat meestal het geval is in deelregio’s (figuur 2.1).

**Figuur 2.1** Jaarlijkse procentuele veranderingen in het productievolume – Noord-Holland Noord en Nederland gedurende de jaren 1971 tot en met 2004

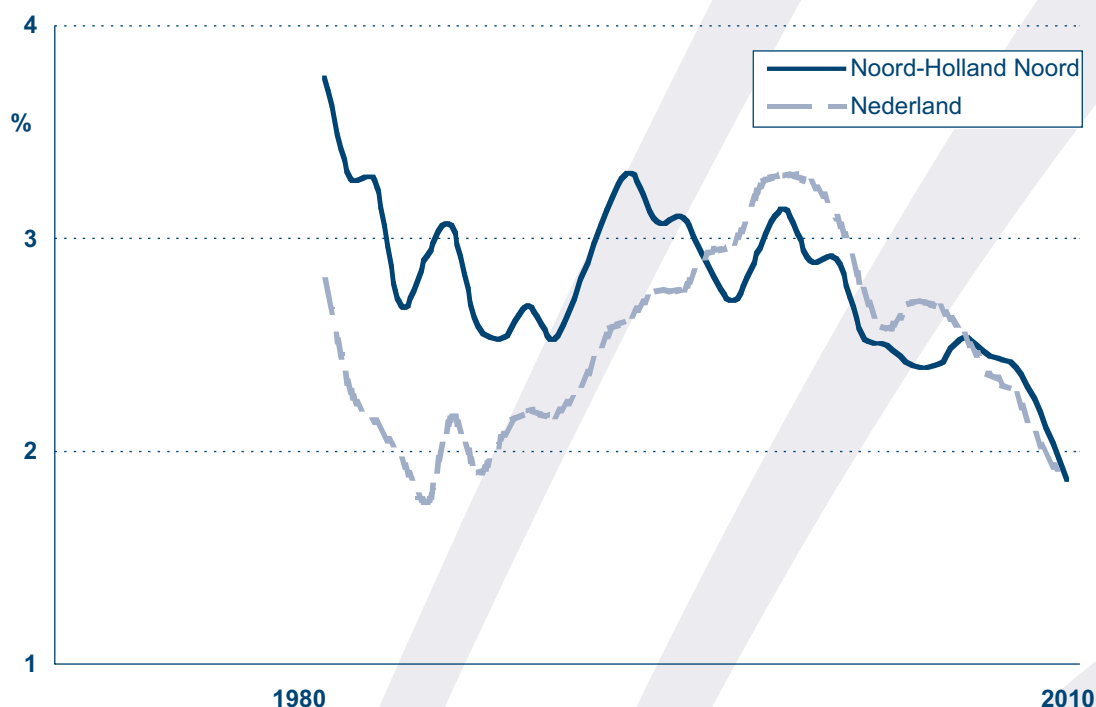


Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

<sup>1</sup> CPB, Vier vergezichten op Nederland, CPB document no.55, 2004.

De trendmatige ontwikkeling in de economische groei, gebaseerd op een 11-jarig voortschrijdend gemiddelde, laat zien dat de omslag in de economische ontwikkeling in Noord-Holland Noord eerder plaatsvond dan in Nederland. Al in het begin van de jaren negentig begint het trendmatige groeitempo in Noord-Holland Noord terug te lopen van zo'n 3 procent per jaar tot zo'n 2,5 procent thans, terwijl deze ontwikkeling voor het hele land pas op het eind van dat decennium inzet (figuur 2.2).

**Figuur 2.2** De trendmatige ontwikkeling in de groei van het productievolume – 11-jaars voortschrijdend gemiddelde in de procentuele veranderingen gedurende 1971-2012



Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

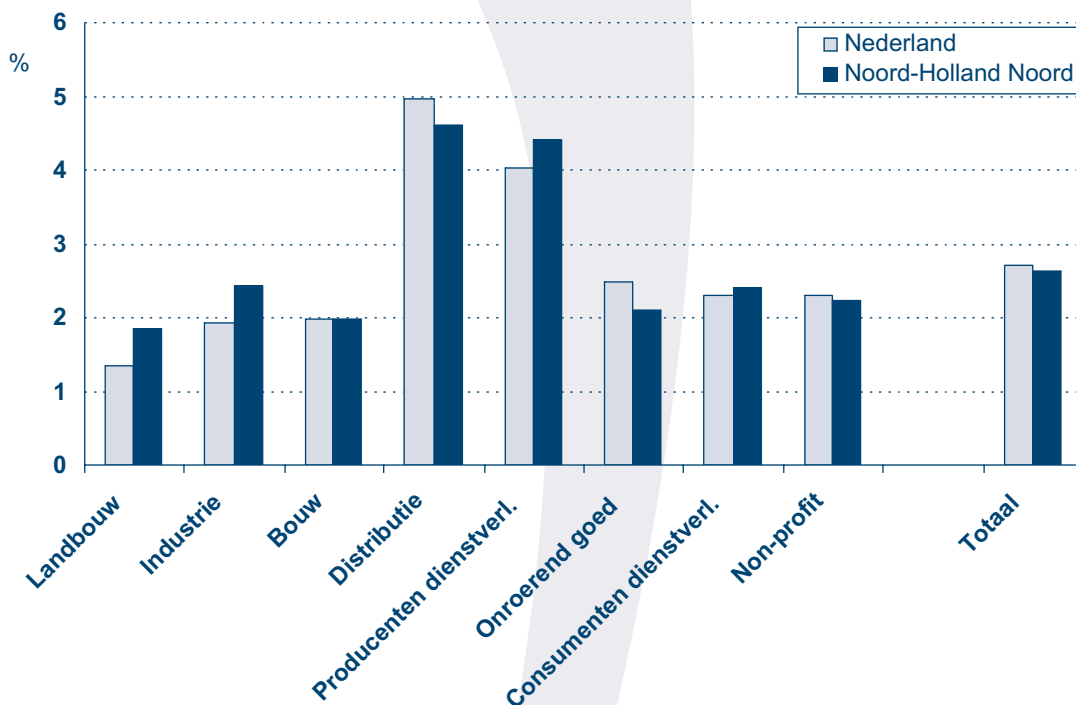
Bij deze cijfers moet worden bedacht dat het gemiddeld groeitempo in het eerste decennium van deze eeuw op 1,7 procent is vastgelegd (om zo'n langjarig voortschrijdend gemiddelde te kunnen berekenen) en dat dit slechts het gemiddelde is van de groeivoeten van de vier lange termijn scenario's van het CPB tot 2040. Hoewel de omslag in benedenwaartse richting nauwelijks aan twijfel onderhevig is, staat het tempo waarin wel ter discussie.

Sinds 1987 ligt de economische groei in Noord-Holland Noord, net als in heel Nederland, op ruim 2,5 procent per jaar. Een sectorale verdeling van de economie in enkele stuwende sectoren (landbouw, industrie, distributie en producentendienstverlening) en enkele verzorgende (bouw, consumentendiensten, exploitatie onroerend goed en de non-profit sector) laat zien dat er per sector maar weinig verschil in ontwikkeling is tussen Noord-Holland Noord en heel Nederland. Noord-Holland Noord lijkt wat dat betreft een doodgewone Nederlandse regio.

#### Economische ontwikkeling per sector

De economische groei is het grootst in de stuwende dienstverlening, zowel in de distributie (groothandel, transport en communicatie), als in de dienstverlening aan voornamelijk producenten (financiële en zakelijke dienstverlening). Noord-Holland Noord scoort relatief goed ten opzichte van gemiddeld Nederland in de veel minder hard groeiende stuwende sectoren landbouw en industrie (figuur 2.3).

**Figuur 2.3** Gemiddelde jaarlijkse groei per sector, Noord-Holland Noord en Nederland, 1987 tot en met 2004



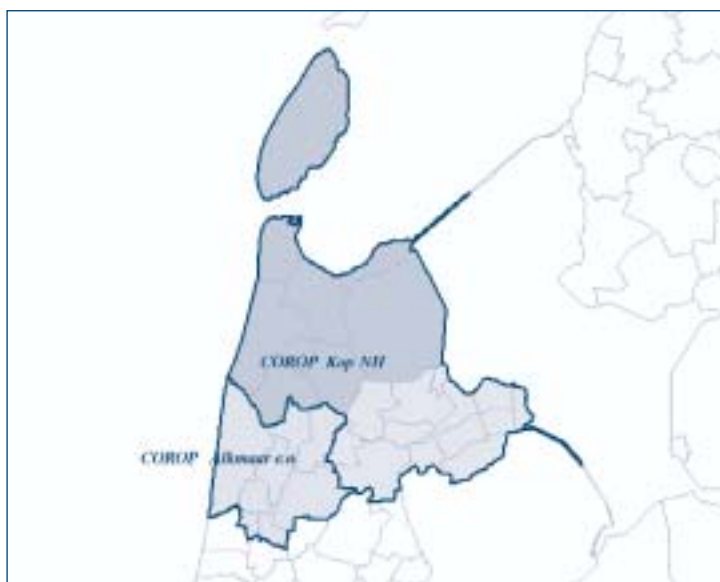
Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

Verskil in macrogroei tempo zou – bij vergelijkbare sectorale prestaties – kunnen komen door verschil in sectorstructuur, dat wil zeggen een verschillende samenstelling van het productiepakket. Er is inderdaad sprake van verschil in de samenstelling van de productie. De stuwende sectoren landbouw, industrie, distributie en producenten dienstverlening maken circa 65 procent van de Nederlandse bruto productie uit en maar 50 procent van die van Noord-Holland Noord. Dat komt vooral door de dominantie van de non-profit sector, waarbij de marinebasis in Den Helder een rol speelt. In de snelst groeiende sectoren, de distributie en de producenten dienstverlening is Noord-Holland Noord daardoor ondervertegenwoordigd met 23 procent tegen 31 procent van alle productie in 2004. De specialisatie van de streek is dus niet bijzonder gunstig, al leidt dat niet of nauwelijks tot een lagere overall economische groei.



### Economische ontwikkeling per regio

In de verdere analyses in dit hoofdstuk maken we onderscheid naar de twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord: Kop van Noord-Holland en Alkmaar en omstreken. COROP-gebied Kop van Noord-Holland bestaat uit de WGR-regio's Kop van Noord-Holland en West-Friesland, COROP-gebied Alkmaar e.o. uit WGR-regio Noord-Kennemerland minus de gemeenten Castricum en Graft-De Rijk.<sup>1</sup>



Allereerst wordt in tabel 2.1 gekeken naar de omvang van het productievolume per sector in Nederland, Noord-Holland Noord en de twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord (peiljaar 2004). Het totale productievolume in het COROP-gebied Kop van Noord-Holland (bijna 11 miljard euro) is ongeveer 50 procent groter dan in Alkmaar e.o. (ruim 7 miljard euro). In Noord-Holland Noord zijn de sectoren non-profit, landbouw en bouw relatief groot ten opzichte van Nederland. Met name de sectoren industrie en distributie zijn relatief klein in Noord-Holland Noord. Als we kijken naar de verschillen tussen de twee gewesten binnen de regio Noord-Holland Noord zien we dat de sector landbouw relatief omvangrijk is in het COROP-gebied Kop van Noord-Holland. Het aandeel in het totale productievolume van de sector landbouw is in COROP-gebied Kop van Noord-Holland met 9 procent drie keer zo groot als in Nederland en in Alkmaar e.o. Ook de sectoren non-profit (25 procent) en bouw (11 procent) zijn relatief groot in COROP-gebied Kop van Noord-Holland. Dit gaat hier met name ten koste van de sectoren industrie en producenten- en consumentendiensten.

<sup>1</sup> Analyse op het niveau van de drie WGR-regio's is niet mogelijk. De voor de analyses benodigde cijferreeksen zijn in onvoldoende mate van detaillering beschikbaar voor de twee WGR-regio's in het COROP-gebied 'Kop van Noord-Holland'.

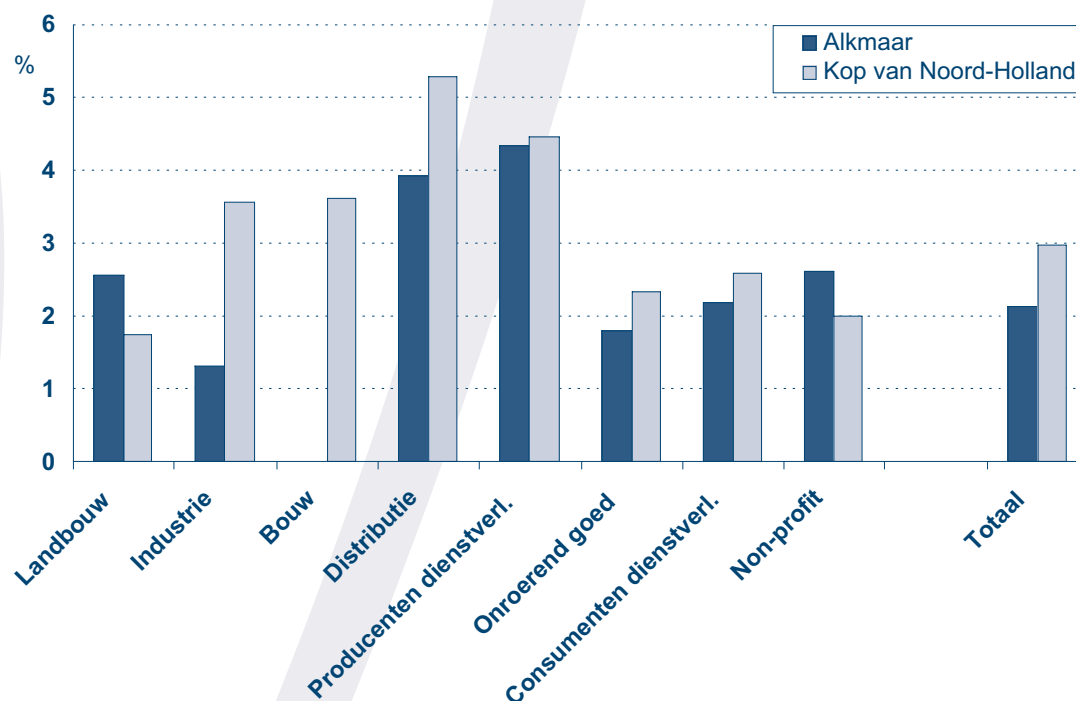
**Tabel 2.1** Productievolume per sector in Nederland, Noord-Holland Noord en de twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord, 2004

	Nederland			Noord-Holland Noord		COROP-gebied			
	2004	x € 1.000	aandeel	x € 1000	aandeel	Kop van NH		Alkmaar e.o.	
						x € 1.000	aandeel	x € 1.000	aandeel
Landbouw		21.956	3%	1.114	6%	930	9%	185	3%
Industrie		210.191	30%	3.838	21%	2.144	20%	1.694	24%
Bouw		48.655	7%	1.766	10%	1.215	11%	551	8%
Distributie		117.273	17%	2.111	12%	1.176	11%	935	13%
Producentendiensten		98.818	14%	1.953	11%	1.011	9%	942	13%
Onroerend goed		32.650	5%	1.094	6%	632	6%	462	6%
Consumentendiensten		54.272	8%	1.842	10%	1.005	9%	837	12%
Non-profit		114.596	16%	4.185	23%	2.639	25%	1.546	22%
<b>Totaal</b>		<b>698.411</b>	<b>100%</b>	<b>17.903</b>	<b>100%</b>	<b>10.752</b>	<b>100%</b>	<b>7.151</b>	<b>100%</b>

Bron: CBS (2005); bewerking SEO Economisch Onderzoek 2005

Het onderscheid naar de beide COROP-gebieden leert dat er onmiskenbaar verschillen in sectorstructuur zijn, maar dat in elk van beide gebieden stuwende sectoren minder sterk vertegenwoordigd zijn. Wel groeide de productie in COROP-gebied Kop van Noord-Holland met 3 procent per jaar in de periode 1987-2004 en in Alkmaar e.o. met 2 procent (figuur 2.4).

**Figuur 2.4** Gemiddelde jaarlijkse groei per COROP-gebied en sector in Noord-Holland Noord, 1987 tot en met 2004



Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

## 2.3 SCENARIO'S VOOR NEDERLAND

Het CPB onderscheidt vier scenario's voor de economische ontwikkeling van Nederland op lange termijn, afhankelijk van de mate van hervorming van de sociale zekerheid en marktgericht handelen enerzijds en de mate van internationale samenwerking en vrij handelsverkeer anderzijds. De economische groei is het grootst in het scenario *Global Economy*, waarin marktgericht handelen en internationale samenwerking samengaan, het laagst in *Regional Communities*, waarin weinig hervormingen worden doorgevoerd en afzonderlijke handelsblokken blijven bestaan, en ligt daartussen in *Strong Europe* (weinig hervorming van de sociale zekerheid, veel internationale samenwerking) en *Transatlantic Market* (inperking van de verzorgingsstaat, gecombineerd met nationale soevereiniteit).

De scenario's kennen een verschil in groei van het arbeidsaanbod (minder sociale zekerheid leidt bijvoorbeeld tot een hogere arbeidsparticipatie) en een verschil in groei van de arbeidsproductiviteit (meer internationale samenwerking leidt bijvoorbeeld tot snellere diffusie van kennis). Arbeidsaanbod en arbeidsproductiviteit bepalen de economische groei. Hoge economische groei gaat gepaard met hoge groei van de werkgelegenheid, al zijn de verschillen in werkgelegenheids groei tussen scenario's minder groot dan die in productiegroei. Bij een lange termijn werkgelegenheids groei van bijna 1 procent per jaar in het verleden (1970-2001) is er in de toekomst een variatie van -0,5 procent in *Regional Communities* tot 0,4 procent per jaar in *Global Economy* (2002-2040).

De verdeling van de werkgelegenheid over sectoren zal verder verschuiven van landbouw en industrie naar commerciële diensten en zorg. In landbouw en voedingsmiddelenindustrie zal sprake zijn van een krimpend landbouwareaal in Nederland, van milieudruk, van afnemende subsidies en van verzadigingsverschijnselen in de consumptie van voedingsmiddelen. De lange termijn verwachting is een daling van de werkgelegenheid met ruim 2 procent gemiddeld per jaar in alle scenario's door geringe groei van de productie bij forse groei van de arbeidsproductiviteit.

Ook in de verdere industrie zal de werkgelegenheid blijven dalen; onder andere door verschuiving van productie naar lagelonenlanden. De arbeidsproductiviteitsgroei overtreft bovendien de productiegroei. Per saldo neemt de werkgelegenheid in de komende decennia af met 1 tot 2 procent per jaar.

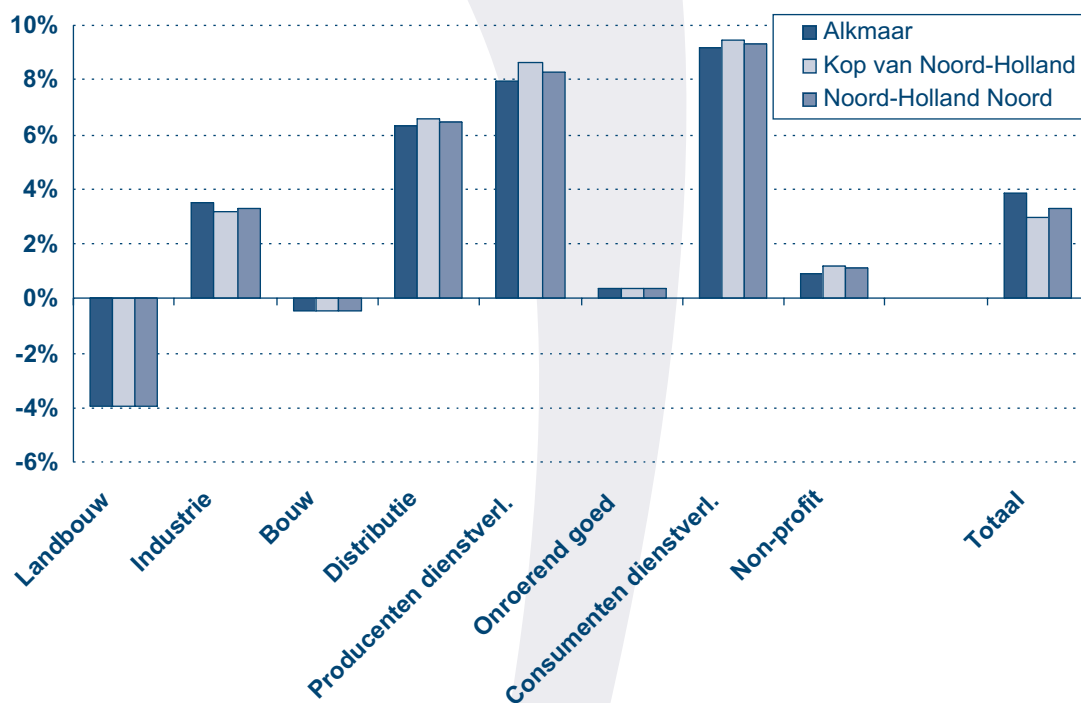
In de commerciële dienstverlening stijgt de productie in drie van de vier scenario's harder dan de arbeidsproductiviteit en neemt de werkgelegenheid toe tot maximaal 0,5 procent per jaar in *Global Economy*. Brede toepassing van ICT doet de arbeidsproductiviteit in deze sector harder groeien dan in het verleden.

De zorgsector zal bij voortgaande productiegroei en gematigde arbeidsproductiviteitsgroei een flinke toeneming van de werkgelegenheid laten zien, van 0,5 procent per jaar in *Regional Communities* tot 1,8 procent in *Global Economy*. Bij lage algemene economische groei wordt wel het effect van de vergrijzing opgevangen, maar neemt het zorgvolume per persoon nauwelijks toe. Bij hogere economische groei zijn er tevens middelen voor nieuwe technologie en kwaliteitsverbetering.

In de overheidssector (openbaar bestuur, defensie en onderwijs) zal de werkgelegenheid licht toenemen in de scenario's *Regional Communities* en *Strong Europe*. In de andere scenario's is er sprake van teruggang en van weinig verandering.

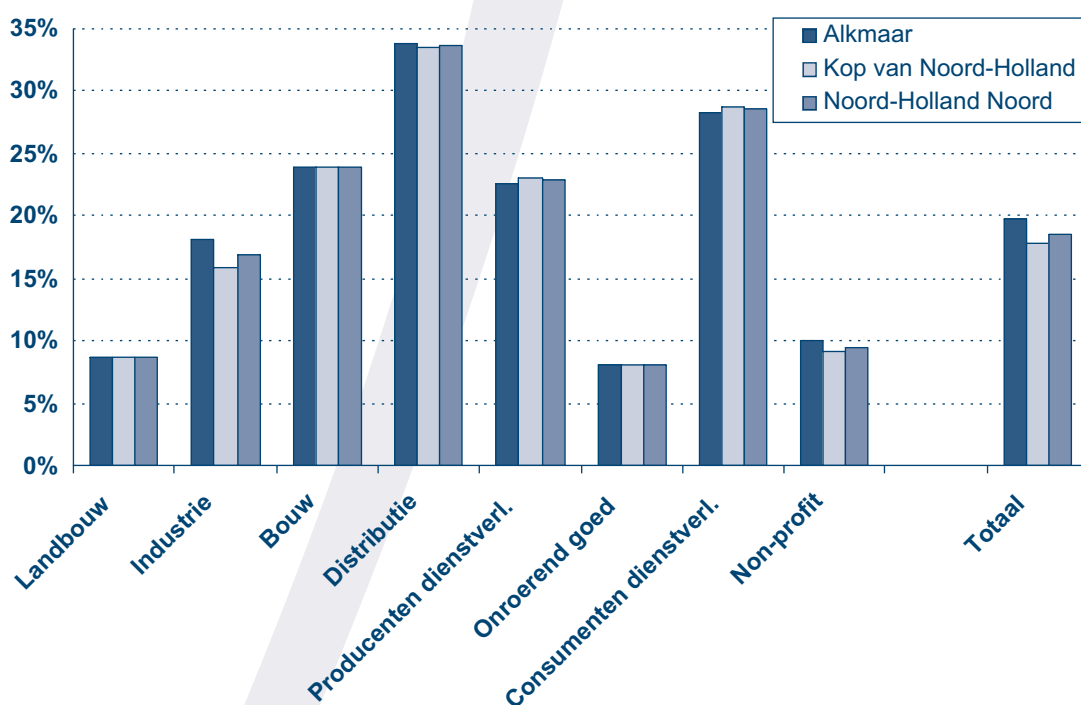
Op basis van de landelijke sectorale ontwikkeling tussen 2004 en 2010 en de regionale sectorstructuur is een groeiprognose opgesteld voor Noord-Holland Noord en de twee te onderscheiden deelgebieden.

**Figuur 2.5** Procentuele productieverandering in het *Regional Communities*-scenario per sector en per COROP-gebied in Noord-Holland Noord, 2010 ten opzichte van 2004



Bron: Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

**Figuur 2.6** Procentuele productieverandering in het *Global Economy*-scenario per sector en per COROP-gebied in Noord-Holland Noord, 2010 ten opzichte van 2004



Bron: Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

In *Regional Communities* blijft de productiegroei tussen 2004 en 2010 in het COROP-gebied Kop van Noord-Holland achter (0,3 procent) bij die van de regio Alkmaar. Het verschil wordt volledig veroorzaakt door groeivertraging in de sector industrie in COROP-gebied Kop van Noord-Holland. In alle andere sectoren is de groei in COROP-gebied Kop van Noord-Holland gelijk of hoger dan die in de regio Alkmaar.

In *Global Economy* groeit de productie over de hele linie sneller dan in *Regional Communities*. COROP-gebied Kop van Noord-Holland blijft ook in dit scenario achter bij de regio Alkmaar. Het verschil wordt hier echter niet alleen veroorzaakt door een achterblijvende sector industrie. Ook de productiegroei in COROP-gebied Kop van Noord-Holland in de sectoren distributie en non-profit blijft achter bij die in de regio Alkmaar.

## 2.4 WERKGELEGENHEID IN NOORD-HOLLAND NOORD TOT 2010

Op de arbeidsmarkt ontmoeten vraag naar en aanbod van arbeid elkaar. Het aanbod van arbeid bestaat uit de werkende en werkzoekende inwoners. Ze worden tot de beroepsbevolking gerekend wanneer ze 15-64 jaar oud zijn, minstens twaalf uur per week werken of actief zoeken naar een baan voor twaalf uur of meer per week en daar bovendien onmiddellijk beschikbaar voor zijn. Naast deze beroepsbevolking is er nog aanbod van arbeid voor kleine baantjes en van ouderen. Deze categorieën laten we buiten beschouwing en stellen de beroepsbevolking gelijk aan het aanbod van arbeid. De vraag naar arbeid bestaat uit banen bij bedrijven en instellingen en vacatures voor (nieuwe) arbeidsplaatsen, die nog bezet moeten worden. In welke mate en waar deze toekomstige nieuwe banen (en dus nieuwe vacatures) zullen ontstaan is moeilijk meetbaar. Ook is niet voor een dergelijke termijn te voorspellen hoeveel banen op een gegeven moment vanwege noodzaak tot vervanging onbezet zullen zijn. Het inzicht in (het ontstaan van) vacatures is beperkt.<sup>1</sup> Daarom wordt in de scenario's verondersteld dat in 2010 de vraag naar arbeid gelijk is aan de werkgelegenheid.

Vraag naar arbeid in een regio ontmoet niet alleen aanbod van de eigen bevolking, maar ook van daar buiten. Omgekeerd kunnen inwoners van een regio ook elders werken. De werkloosheid is dus niet zomaar het verschil tussen vraag en aanbod of tussen werkgelegenheid en beroepsbevolking in een gebied, al zal deze meestal wel kleiner worden bij hoge banengroei en/of lage bevolkingsgroei in het gebied. Bij de berekening is zoveel mogelijk rekening gehouden met deze factoren.

Verder onderscheiden we bij de voorspelling over de periode 2005-2010 wederom de twee CPB-scenario's: *Regional Communities* (RC) en *Global Economy* (GE). In de voorspelling van de werkgelegenheid in Noord-Holland Noord beschouwen we beide uiterste scenario's van het CPB als een indicatie van maximaal verschil in bandbreedte en rekenen deze door op basis van gelijke ontwikkelingen per sector. De analyse van het verleden leert dat er weinig reden is te veronderstellen dat bepaalde sectoren in Noord-Holland Noord veel harder of veel langzamer dan gemiddeld in Nederland zullen groeien.

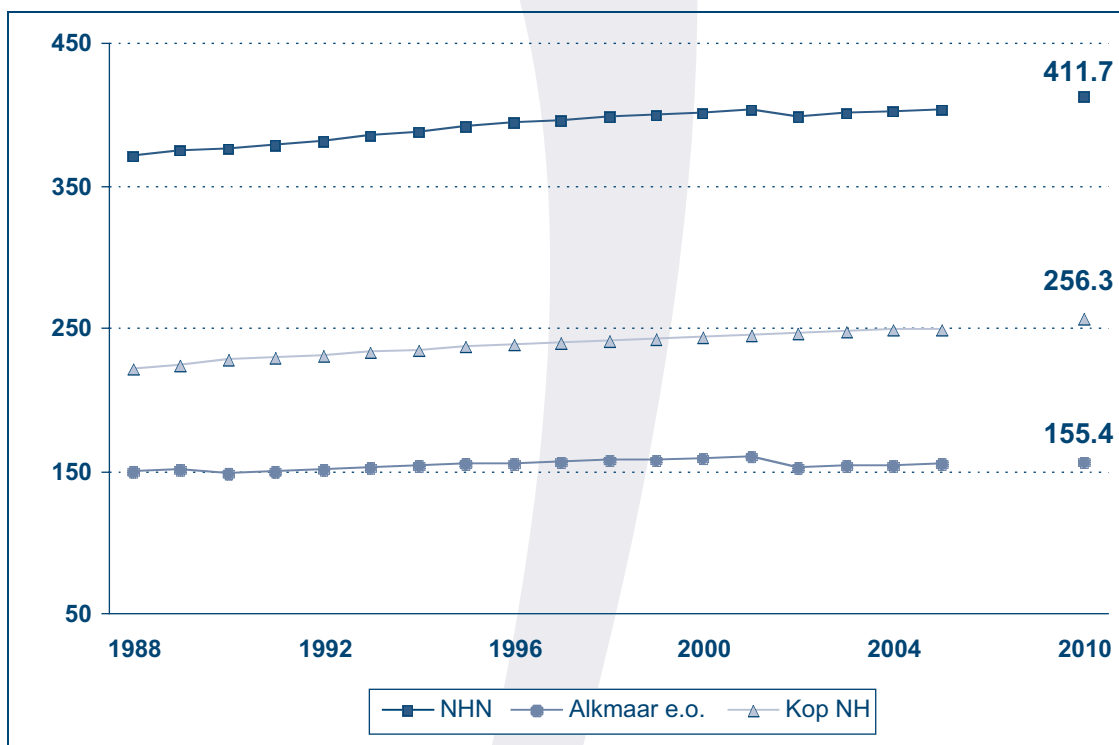
### Bevolkingsgroei en arbeidsparticipatie

De bevolkingsgroei (15-64 jaar) in de twee deelregio's in Noord-Holland Noord is aan het vertragen. Ze fluctueert met de conjunctuur, maar er zijn van tijd tot tijd ook meer structurele veranderingen gaande. De bevolking groeit door natuurlijk verloop (meer geboorten dan sterften) en door buitenlandse en binnenlandse immigratie. Het natuurlijk verloop geeft de regio Noord-Holland Noord al langere tijd (sinds 1988) een gemiddelde bevolkingsgroei van 0,5 procent per jaar. In de regio Alkmaar e.o. is de groei kleiner (0,2 procent per jaar) dan in COROP-gebied Kop van Noord-Holland (0,7 procent per jaar). In vergelijking met de regio Zuidelijk Noord-Holland is de verwachte bevolkingsgroei in Noord-Holland Noord bescheiden. Met name de samenstelling van de bevolking (relatief weinig allochtonen in Noord-Holland Noord) is hier debet aan. Dit kan een drukkende werking hebben op de vraag naar arbeid vanuit en de bijgaande pendelstroom richting Zuidelijk Noord-Holland.

<sup>1</sup> Voor een langere termijn voorspelling is dat inzicht ook minder relevant. Deze voorspellingen hebben namelijk minder waarde voor de aan vacatures gelieerde inzet van arbeidsmarktintermediairs dan om richting te geven aan langlopende scholingsinspanningen waarvoor inzicht in reële tekorten (aan arbeidsvraag of arbeidsaanbod) van belang is.

Figuur 2.7 laat zien dat tussen 2004 en 2010 de bevolking in Noord-Holland Noord verder groeit van 402 duizend naar 412 duizend. In 2010 heeft de regio Alkmaar en omgeving naar verwachting 155 duizend inwoners van 15-64 jaar, tegen 256 duizend in de regio Kop van Noord Holland.

**Figuur 2.7** Bevolkingsomvang (15-64 jaar) in de twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord, 1988-2010 (aantallen x 1000)

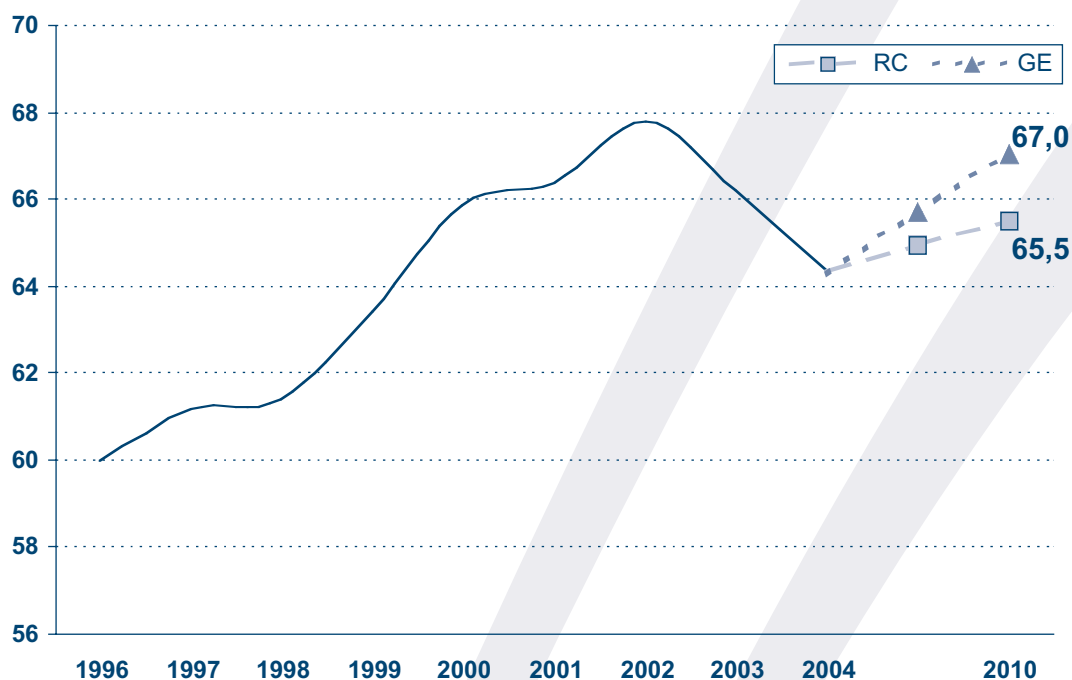


Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

De feitelijke beroepsbevolking is in de loop der jaren een groter deel gaan uitmaken van de potentiële beroepsbevolking, voornamelijk omdat steeds meer vrouwen gingen werken. De groei van de arbeidsparticipatie in de periode 2005-2010 komt tot stand onder verschillende invloeden. Jongere generaties vrouwen hebben een hogere arbeidsparticipatie dan oudere en daardoor neemt de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces elk jaar toe. De veroudering (vergrijzing) van de beroepsbevolking leidt op zichzelf tot minder arbeidsparticipatie omdat vijftigers en zestigers minder vaak werken dan dertigers en veertigers. De arbeidsparticipatie varieert niet alleen naar leeftijd en geslacht, maar ook naar opleidingsniveau. Hoger opgeleiden participeren meer. Het gemiddeld genomen lagere opleidingsniveau in Noord-Holland Noord heeft daarom een licht drukkend effect op de arbeidsparticipatie, met name in vergelijking met de regio Zuidelijk Noord-Holland.

In 2004 bedroeg de arbeidsparticipatie in Noord-Holland Noord 64,3 procent en deze loopt in de scenario's RC en GE op tot respectievelijk 65,5 procent en 67,1 procent in 2010 (zie figuur 2.8). In het scenario RC zijn het alleen de vrouwen die naar verwachting meer zullen gaan participeren (0,5 procent per jaar); de arbeidsparticipatie van de mannen blijft onveranderd. In het scenario GE stijgt de participatie van vrouwen sneller (1,0 procent per jaar) dan die van mannen (0,6 procent per jaar). De verwachte ontwikkeling in de arbeidsparticipatie is ook uitgesplitst naar beide deelregio's. In 2004 bedroeg de netto arbeidsparticipatie in de regio Alkmaar e.o. naar schatting 63,8 procent en deze loopt in de scenario's RC en GE op tot respectievelijk 65,0 procent en 66,5 procent in 2010. COROP-gebied Kop van Noord-Holland kent een arbeidsparticipatie van 64,9 procent in 2004 en deze loopt in de scenario's RC en GE op tot respectievelijk 66,1 procent en 67,7 procent in 2010.

**Figuur 2.8** Netto arbeidsparticipatie in Noord-Holland Noord, 1996-2010 in procenten



Regional Communities 2005-2010 (—■—); Global Economy 2005-2010 (—▲—)

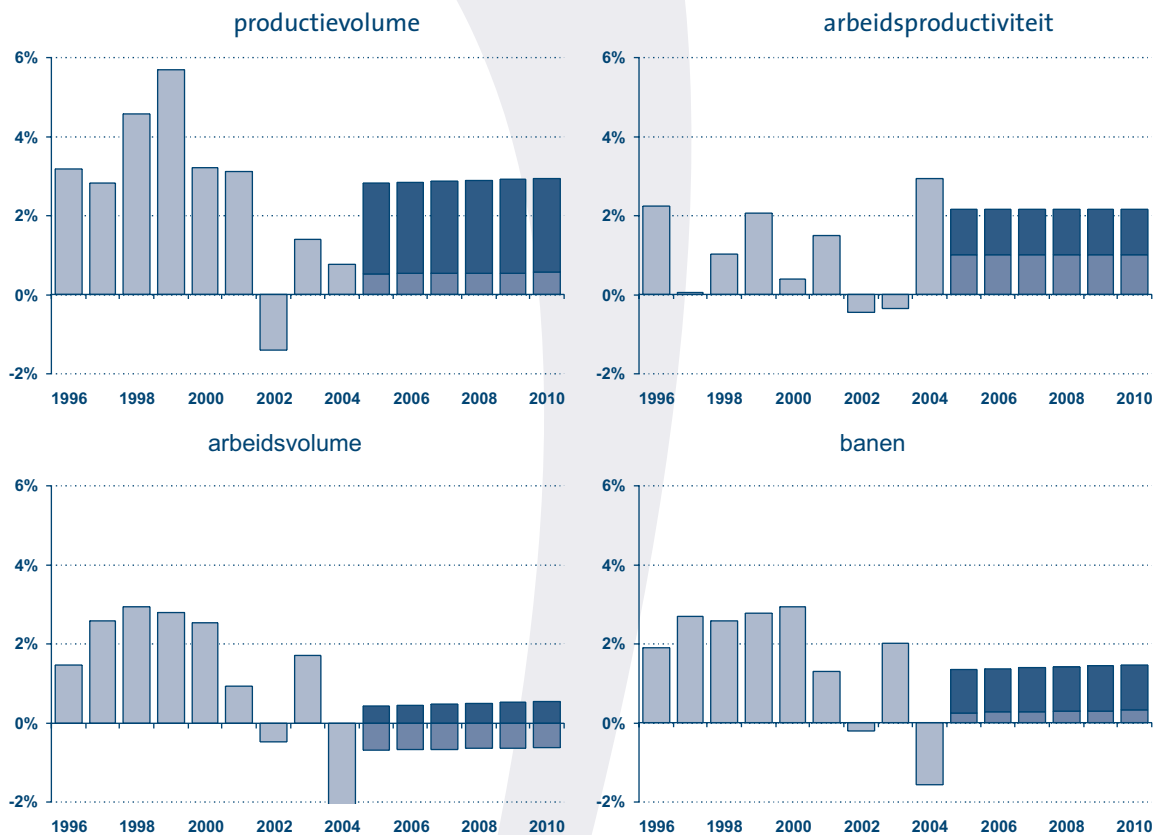
Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

### Werkgelegenheid

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in personen hangt af van de productiegroei, de arbeidsproductiviteitsgroei, de deeltijdfactor en het aantal personen met meer banen tegelijk. Gegeven de productiegroei (paragraaf 2.3) is de arbeidsproductiviteitsgroei bepalend voor het arbeidsvolume of het aantal arbeidsjaren. De arbeidsproductiviteit groeit door technische en organisatorische verbeteringen in het productieproces. Dezelfde productie-omvang wordt na een jaar meestal met minder arbeid gerealiseerd en het arbeidsvolume groeit dus minder hard dan het productievolume (figuur 2.9).

In het scenario RC is de economische ontwikkeling gematigd, hetgeen resulteert in een relatief lage productiegroei en arbeidsproductiviteitsgroei en een slechts in beperkte mate oplopend aantal banen. In dit scenario bedraagt de verwachte gemiddelde productiegroei in de regio Noord-Holland Noord in de periode 2005-2010 0,5 procent per jaar. Samen met de groei van de arbeidsproductiviteit (0,3 procent per jaar) resulteert dit in een gemiddelde groei van het aantal banen van krap 0,3 procent per jaar. Het totaal aantal banen in Noord-Holland Noord loopt in het scenario RC op van 263,6 duizend in 2004 tot 268,2 duizend in 2010.

In het scenario GE trekt de economische groei in Nederland en in Noord-Holland Noord sneller aan. Samen met de groei van de arbeidsproductiviteit (0,7 procent per jaar) resulteert dit in een gemiddelde groei van het aantal banen van ruim 1,4 procent per jaar. Het totaal aantal banen in Noord-Holland Noord loopt in het scenario GE op van 263,6 duizend in 2004 tot 286,6 duizend in 2010; ruim 18 duizend extra banen ten opzichte van het voorzichtig scenario.

**Figuur 2.9** Jaarlijkse groei van productievolume, arbeidsvolume en banen in Noord-Holland Noord, 1996-2010


Regional Communities 2005-2010 (licht); Global Economy 2005-2010 (donker)

Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

De groei van het productievolume in de regio Noord-Holland Noord is sinds de piek in 1998 gedaald met 2002 als dieptepunt. In 2003 en 2004 treedt er voorzichtig herstel op. In het scenario RC zet het herstel de komende jaren niet echt door. Er resulteert een bescheiden jaarlijkse groei. In het scenario GE is het herstel beduidend krachtiger en stijgt het productievolume jaarlijks met 2,3 procent.

Door de stijgende arbeidsproductiviteit zal in het scenario RC het arbeidsvolume tot 2010 gemiddeld 0,4 procent per jaar dalen. In het scenario GE stijgt het arbeidsvolume tussen 2005 en 2010, zij het bescheiden met gemiddeld 0,2 procent per jaar. Door de deeltijdfactor is de stijging van het aantal banen wel in beide scenario's positief.

In tabel 2.2 is het aantal banen weergegeven per deelregio en sector. In de sector landbouw neemt het aantal banen tussen 2004 en 2010 verder af in beide scenario's en beide deelgebieden. De sectoren Distributie (inclusief Transport), Producentendiensten, Consumentendiensten en Non-profit bieden in 2010 in beide regio's en scenario's meer werkgelegenheid dan in 2004. Bij de andere sectoren is het beeld wisselend.

**Tabel 2.2** Aantal banen (x1000) in Noord-Holland Noord per COROP-gebied en sector, 2001-2010

	2001	2002	2003	2004	2010	
					RC	GE
<b>Alkmaar e.o.</b>						
Landbouw	3,3	3,5	3,2	3,1	2,6	2,7
Industrie	12,2	11,7	11,5	11,0	11,1	11,5
Bouw	6,0	5,8	5,7	5,4	5,2	6,6
Distributie	10,1	9,8	10,0	9,8	10,5	11,5
Producentendiensten	16,3	15,7	15,7	15,6	16,5	17,5
Onroerend goed	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
Consumentendiensten	28,6	27,8	27,9	27,7	28,9	31,0
Non-profit sector	31,2	32,0	33,3	33,4	34,2	35,7
<b>Totaal banen Alkmaar e.o.</b>	<b>108,5</b>	<b>107,2</b>	<b>108,3</b>	<b>107,0</b>	<b>110,0</b>	<b>117,8</b>
<b>Kop van Noord-Holland</b>						
Landbouw	16,5	17,8	16,8	16,2	13,5	14,0
Industrie	15,5	15,0	15,2	14,6	14,4	14,8
Bouw	12,7	12,4	12,5	11,9	11,5	14,6
Distributie	13,4	13,0	13,5	13,2	14,1	15,5
Producentendiensten	19,1	18,6	19,1	18,9	20,1	21,3
Onroerend goed	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4	1,6
Consumentendiensten	31,1	30,7	31,5	31,2	32,6	35,1
Non-profit sector	44,9	46,3	49,4	49,1	50,6	52,1
<b>Totaal banen Kop NH</b>	<b>154,5</b>	<b>155,2</b>	<b>159,5</b>	<b>156,6</b>	<b>158,2</b>	<b>169,0</b>
<b>Totaal Noord-Holland Noord</b>	<b>263,0</b>	<b>262,5</b>	<b>267,8</b>	<b>263,6</b>	<b>268,2</b>	<b>286,8</b>

Bron: Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

**Werkloosheid**

De werkloosheid kan worden geschat uit het verschil tussen werkgelegenheid en aanbod van arbeid. Gegeven het aantal werkzame personen dat correspondeert met de banen in een gebied (sommigen hebben twee of meer banen) wordt het aantal werkende inwoners geschat door de inkomende pendel daarvan af te trekken en de uitgaande erbij te tellen.<sup>1</sup> Hiermee is het beeld nog niet compleet. De meest gangbare definitie van werkloosheid beperkt zich tot de beroepsbevolking (15-65 jaar) en personen die ten minste twaalf uur per week (willen) werken. Om de werkzame beroepsbevolking correct te schatten wordt daarom het aantal inwoners die minder dan twaalf uur per week werken of 65 jaar of ouder zijn in mindering gebracht op het berekende aantal werkende inwoners. Ten slotte kunnen we dan de omvang van de werkloosheid berekenen. De regionale werkloosheid is het verschil tussen de totale beroepsbevolking die uit de schatting van de arbeidsparticipatie is verkregen en de werkende beroepsbevolking. Gepercentageerd op de totale beroepsbevolking volgt dan het werkloosheidspercentage.

<sup>1</sup> In beide scenario's is verondersteld dat in de periode 2005-2010 de (uitgaande en inkomende) pendel in de regio Noord-Holland Noord niet veel zal veranderen. Verondersteld is daarom dat het pendelsaldo een vast percentage is van de beroepsbevolking.

Al groeit de beroepsbevolking niet zo hard, de werkloosheid is tussen 2001 en 2004 toch opgelopen. In tabel 2.3 is een raming gemaakt van de werkloosheidsontwikkeling in de verschillende deelregio's op basis van de werkgelegenheidsontwikkeling en de verwachte groei van de beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage – het werkloze deel van de beroepsbevolking in procenten van de hele beroepsbevolking – ligt in Noord-Holland Noord in de meeste jaren lager dan in de rest van Nederland. Ook in 2004 is het werkloosheidspercentage in Noord-Holland Noord (6,2 procent) lager dan in Nederland als geheel (6,4 procent), hoewel het verschil duidelijk kleiner is geworden dan in eerdere jaren. De werkloosheid in Alkmaar e.o. is sinds het eind van de jaren negentig van de vorige eeuw hoger dan in COROP-gebied Kop van Noord-Holland: in 2004 zijn de werkloosheidspercentages respectievelijk 6,7 procent en 5,7 procent.

In het scenario RC stijgt het werkloosheidspercentage in Noord-Holland Noord tot 8,8 procent in 2010. Dit is zoals aangegeven de resultante van de groei van de stijgende beroepsbevolking, licht stijgende arbeidsparticipatie en het toenemend pendelsaldo. In het scenario GE daalt de werkloosheid flink tot 3,2 procent in 2010; lager dan het gemiddelde in Nederland (4 procent).

**Tabel 2.3** Het werkloosheidspercentage in (de twee COROP-gebieden in) Noord-Holland Noord en Nederland 1996-2010

	Alkmaar e.o.		Kop NH		NHN		Nederland	
1996	5,6%		7,5%		<b>6,7%</b>		7,5%	
1997	4,8%		6,6%		<b>5,8%</b>		6,6%	
1998	5,2%		5,4%		<b>5,3%</b>		5,1%	
1999	4,3%		3,7%		<b>3,9%</b>		4,3%	
2000	2,3%		3,9%		<b>3,1%</b>		3,8%	
2001	2,7%		2,7%		<b>2,7%</b>		3,4%	
2002	4,1%		3,6%		<b>3,9%</b>		4,1%	
2003	3,4%		3,7%		<b>3,6%</b>		5,3%	
2004	6,7%		5,7%		<b>6,2%</b>		6,4%	
	RC	GE	RC	GE	RC	GE	RC	GE
2010	7,6%	2,0%	9,6%	3,9%	<b>8,8%</b>	<b>3,2%</b>	7%	4%

Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005

In tabel 2.4 wordt de arbeidsmarktbalans voor de periode 2001-2010 per deelregio en voor Noord-Holland Noord als geheel samengevat. De bevolkingsgroei is gelijk verondersteld in beide scenario's. In het scenario GE groeit de beroepsbevolking het snelst, doordat de arbeidsparticipatie in dit scenario het snelst toeneemt. Het pendelsaldo neemt met name toe in COROP-gebied Kop van Noord-Holland. Het aantal banen in de (deel)regio's stijgt het snelst in het scenario GE, met als resultaat een snel groeiende werkzame bevolking en een afnemende werkloosheid.

**Tabel 2.4** Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de twee COROP-gebieden in Noord-Holland Noord (in duizenden personen)

		2002	2003	2004	2010	
					RC	GE
<b>Noord-Holland Noord</b>	bevolking 15-64 jaar	397	399	401	412	412
	beroepsbevolking	274	274	273	288	295
	banen	262	268	264	268	287
	werkzame personen (>11 uur)	215	219	213	217	234
	pendelsaldo	-42	-44	-43	-46	-51
	werkzame beroepsbevolking	257	263	256	263	286
	werkloze beroepsbevolking	10	10	17	25	9
	werkloosheidspercentage	3,8%	3,6%	6,1%	8,7%	3,0%
<hr/>						
Alkmaar e.o.	bevolking 15-64 jaar	152	153	153	155	155
	beroepsbevolking	110	104	104	108	111
	banen	107	108	107	110	118
	werkzame personen (>11 uur)	88	88	86	89	96
	pendelsaldo	-11	-11	-11	-11	-12
	werkzame beroepsbevolking	105	100	97	100	109
	werkloze beroepsbevolking	5	4	7	8	2
	werkloosheidspercentage	4,1%	3,4%	6,7%	7,6%	2,0%
<hr/>						
Kop Noord-Holland	bevolking 15-64 jaar	244	246	247	256	256
	beroepsbevolking	164	170	169	180	184
	banen	155	160	157	158	169
	werkzame personen (>11 uur)	127	130	127	128	138
	pendelsaldo	-31	-33	-33	-35	-39
	werkzame beroepsbevolking	158	164	159	163	177
	werkloze beroepsbevolking	6	6	10	17	7
	werkloosheidspercentage	3,6%	3,7%	5,7%	9,4%	3,6%

Bron: CBS 2005; Raming SEO Economisch Onderzoek 2005



## 2.5 SAMENVATTING

Op basis van twee CPB-scenario's – *Regional Communities* en *Global Economy* – is een prognose gemaakt van de economische ontwikkelingen in Noord-Holland Noord en de gevolgen hiervan voor de lokale arbeidsmarkten. Daarbij is onderscheid gemaakt naar twee deelgebieden: de Kop van Noord-Holland en Alkmaar en omstreken.

Het scenario *Regional Communities* kenmerkt zich door beperkte doorvoer van hervormingen en handhaving van bestaande handelsblokken. In het scenario *Global Economy* gaan marktgericht handelen en internationale samenwerking hand in hand. De verwachte economische groei in *Global Economy* is flink groter dan in *Regional Communities*. Doorvertaald naar Noord-Holland Noord zien we een jaarlijkse gemiddelde productiegroei over de periode van 2004 tot 2010 van respectievelijk 2,3 procent en 0,5 procent. In *Global Economy* met name gevoed door een hogere groei van de arbeidsparticipatie, waarbij met name de participatie van vrouwen sterk toeneemt.

De groei van de bevolking in combinatie met productiegroei en de ontwikkeling in de arbeidsproductiviteit levert inzicht op in de omvang van de werkgelegenheid per regio in Noord-Holland Noord. De ontwikkeling van onvervulde vraag (vacatures) is moeilijk meetbaar. Daarom wordt in de scenario's verondersteld dat in 2010 de vraag naar arbeid gelijk is aan de werkgelegenheid. Een tweede onzekere factor is de omvang van pendelstromen tussen de deelregio's in Noord-Holland Noord en met de rest van Nederland (met name Zuidelijk Noord-Holland). Verondersteld is dat de pendel gelijke tred houdt met de omvang van de beroepsbevolking. Als resultante van het model kunnen dan de omvang van de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking (werkloosheid) worden berekend.

In *Regional Communities* stijgt de werkloosheid in beide deelregio's van Noord-Holland Noord sneller dan in de rest van Nederland. De werkloosheid komt naar verwachting in 2010 uit op 7,6 procent (regio Alkmaar) en 9,4 procent (COROP-gebied Kop van Noord-Holland). *Global Economy* biedt een veel gunstiger perspectief. De schatting voor Nederland komt uit op een werkloosheid in 2010 van iets meer dan 4 procent. Zowel het COROP-gebied Kop van Noord-Holland (3,6 procent) als de regio Alkmaar (2,0 procent) steken daar gunstig bij af.

Overschot en krapte op de arbeidsmarkten in Noord-Holland Noord zijn op basis van de beschikbare informatie niet te geven. Om hier toch iets over te kunnen zeggen zijn interviews en een expertmeeting gehouden met sleutelpersonen uit diverse sectoren in Noord-Holland Noord. Op de resultaten hiervan wordt in het volgende hoofdstuk nader ingegaan. De houdbaarheid van pendelstromen (met name richting Amsterdam) zijn daarbij een beperkende factor, met name in het scenario *Global Economy*.

De verdere arbeidsmarktcraptes die wordt verwacht na 2010 als gevolg van doorzettende vergrijzing zijn wat dat betreft voor Noord-Holland Noord een kans. Een recente studie van de Kamer van Koophandel toont aan dat het vergrijzingsprobleem in de regio Noord-Holland Noord relatief klein is als gevolg van de bevolkingssamenstelling en het relatief jonge werknemersbestand. Ook wordt bij een oplopende krapte op de arbeidsmarkt en een toenemende congestieproblemen het werken in de eigen regio aantrekkelijker. Voorwaarde is wel dat het aangeboden werk aantrekkelijk en gevarieerd is, er aandacht is voor banen voor lager opgeleiden en ook de hoogst opgeleiden terug worden verleid na hun studie elders. Een uitdaging voor zowel het bedrijfsleven als het onderwijs in de regio.

### 3. Kwalitatieve analyse van discrepanties

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van een kwalitatieve analyse van de huidige en op middellange termijn (2010) te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Deze analyse is gebaseerd op deskresearch en expertinterviews. Deels ging het bij de interviews om vertegenwoordigers van voor de werkgelegenheid in Noord-Holland Noord belangrijke sectoren, deels om representanten van arbeidsmarktrelevante (semi)overheidsinstanties in deze regio (zie onderstaand tekstvak).

#### Sectoren

- Tuinbouw
- Voedselverwerkende industrie
- Bouw
- Installatietechniek
- Metaal
- Horeca/Toerisme
- Uitzendbranche
- Onderwijs
- Zorg

#### (Semi-)overheid

- Provincie Noord-Holland
- KvK Noordwest Nederland
- UWV District Noordwest
- De CWI-vestigingen Alkmaar, Den Helder, Hoorn en Schagen
- De gemeenten Alkmaar, Den Helder en Hoorn.

Verder is in de analyse gebruik gemaakt van meer algemeen geldende resultaten van een eind 2004 door Research voor Beleid en EIM in de provincie Zuid-Holland uitgevoerde vergelijkbare analyse.

De resultaten van deze analyse van discrepanties zijn vervolgens getoetst tijdens een op 19 oktober 2005 gehouden expertmeeting.

In het hiernavolgende maken we onderscheid tussen de volgende typen discrepanties op de arbeidsmarkt (zie ook schema 1.2 in paragraaf 1.2):

- Kwantitatieve discrepanties (paragraaf 3.1)
- Kwalitatieve discrepanties (paragraaf 3.2)
- Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt (paragraaf 3.3)
- Overige meer specifieke sectorale knelpunten (paragraaf 3.4)

Bij deze kwalitatieve vooruitblik is niet van het meest optimistische, maar ook niet van het meest pessimistische scenario uit het vorige hoofdstuk uitgegaan. Het gaat uit van economische groei in de komende jaren, maar met een gematigder niveau dan het GE-scenario van het vorige hoofdstuk. Zou dat scenario echter uitkomen dan worden met name de knelpunten aan de vraagkant van de arbeidsmarkt groter dan hieronder vermeld. In geval van het RC-scenario zullen vooral grotere problemen aan de aanbodzijde voordoen. Een groot aantal ontwikkelingen zal zich echter ongeacht het exacte scenario voordoen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de eisen die werkgevers stellen aan werknemers, de vergrijzing en ontgroening, het imago van bepaalde sectoren en voor de ontwikkeling van de sectoren onderwijs en zorg.

## 3.1 KWANTITATIEVE DISCREPANTIES

### Vraagzijde

De vraag naar personeel kan worden onderscheiden in uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Uitbreidingsvraag is de vraag die ontstaat door de werkgelegenheidsgroei in een sector. Vervangingsvraag is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een sector uitstromen (als gevolg van arbeidsongeschiktheid, pensionering, etcetera) en moeten worden vervangen.

### *Uitbreidingsvraag, maar verschillen tussen sectoren*

De komende jaren is - uitgaande van een aantrekkende economie - in Noord-Holland Noord als geheel een uitbreidingsvraag te verwachten. Er zijn wel duidelijk verschillen tussen de onderzochte sectoren:

#### **Tuinbouw**

- In de tuinbouw is sprake van een trend van toenemende automatisering en mechanisering/robotisering (efficiencylagen en innovaties). De schaal van de bedrijven neemt daardoor toe en de werkgelegenheid neemt af. Ook de toenemende concurrentie uit andere landen (bijvoorbeeld de teelt van bloembollen en bloemen in Azië) en van Nederlandse tuinders die zich in het buitenland hebben gevestigd, leiden tot afname van de werkgelegenheid in de Nederlandse tuinbouw.
- Een bedreiging voor de werkgelegenheid in de landbouwsector als geheel is ook de mogelijke verlaging/afschaffing van EU-subsidies.

#### **Voedselverwerkende industrie**

- De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de voedselverwerkende industrie (en de rest van het niet-primaire agrocomplex) is in de eerste plaats afhankelijk van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het primaire agrocomplex (akkerbouw, tuinbouw en veehouderij). Die neemt af. De komende jaren is vermoedelijk dan ook geen uitbreiding van de werkgelegenheid in de voedselverwerkende industrie te verwachten.

#### **Bouwnijverheid**

- Bouwbedrijven worden steeds meer organisaties die (delen van) de daadwerkelijke productie uitbesteden. De trend is dat bouwbedrijven minder eigen productiepersoneel hebben en per project arbeid inhuren bij andere (buitenlandse) bedrijven en zelfstandigen zonder personeel (zzp). Voor de omvang van de werkgelegenheid in de sector als geheel heeft deze trend geen gevolgen.
- De bouwnijverheid is sterk conjunctuurgevoelig. De komende jaren zal de werkgelegenheid in de bouw naar verwachting toenemen.

#### **Technisch installatiebedrijf**

- Net als de bouw is het technisch installatiebedrijf sterk conjunctuurgevoelig. Ook hier is een toename van de werkgelegenheid te verwachten.

#### **Metaal**

- De metaal heeft te maken met sterke concurrentie uit Centraal en Oost-Europa en wat scheepsbouw betreft met name Korea en Spanje. De komende jaren is in de metaal een sterke krimp van de werkgelegenheid te verwachten. Met name is dat het geval in de metaalindustrie. In de metaalbewerking (MKB) is de bedrijvigheid redelijk constant en wordt de komende jaren zelfs groei verwacht. De daling heeft vooral betrekking op de uitvoerende technische beroepen (laag- en ongeschoolde arbeid).

#### **Horeca/ Toerisme**

- De werkgelegenheid in de sector horeca/toerisme neemt bij het aantrekken van de economie toe. Ook een aantal plannen/projecten in deze sector zal leiden tot een groei van de werkgelegenheid (ook voor lager geschoolden).

### Uitzendbranche

- Bekend verschijnsel is dat economische teruggang met vertraging effect heeft op de uitzendbranche en dat de branche bij een aantrekkende economie als eerste weer begint te floreren. Bij het aantrekken van de economie zal de vraag naar uitzendkrachten toenemen. Dat vertaalt zich ook in een toenemende behoefte aan vast personeel (intercedenten). Daar staat echter een toenemende concurrentie van legale uitzendbureaus uit nieuwe Europese lidstaten tegenover. Een andere (structurele) ontwikkeling is dat uitzendarbeid door nieuwe wet- en regelgeving (loondoorbetaling bij ziekte, ontslagbescherming etcetera) duurder en minder flexibel wordt. Daardoor wordt voor werkgevers het inzetten van uitzendkrachten minder aantrekkelijk. Per saldo zal de uitbreidingsvraag de komende jaren vermoedelijk niet erg groot zijn.

### Onderwijs

- Het kabinet heeft kennis(infrastructuur) hoog in het vaandel staan. Het onderwijs krijgt extra aandacht en dito geld. Dit zal de komende jaren in deze sector voor werkgelegenheidsgroei zorgen.

### Zorg

- De werkgelegenheid in de zorg zal toenemen door de stijgende zorgvraag als gevolg van de vergrijzing.

#### *Extra vervangingsvraag door vergrijzing*

Kernprobleem aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt is de op middellange termijn te verwachten extra grote vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing. De babyboomers zullen de komende jaren - met name na 2007 - massaal de arbeidsmarkt verlaten. Dat is een probleem dat zich in principe in alle sectoren voordoet. De mate van uittreding verschilt echter per onderzochte sector:

- De vergrijzing is relatief het grootst in de publieke sector bestaande uit openbaar bestuur, onderwijs en zorg. De hardste klappen zullen vallen in het onderwijs, maar de zorg krijgt het eveneens zwaar te verduren en volgens voorspellingen van het ROA ook de welzijnssector.
- Ook de marktsector krijgt - zij het in mindere mate - te maken met de gevolgen van de vergrijzing. Binnen de marktsector zijn ook weer verschillen aan te geven. Zo ligt de vervangingsvraag in het agrocomplex de komende jaren relatief gezien vermoedelijk iets boven het landelijk gemiddelde. De metaal, de bouwnijverheid en het technisch installatiebedrijf scoren iets lager dan het landelijk gemiddelde. De uitzendbranche kent op dit moment relatief weinig oudere medewerkers zowel onder het uitzend- als het vaste personeel. De vervangingsvraag in deze branche zal dan ook duidelijk lager zijn dan het landelijk gemiddelde. Ook in de sector horeca/toerisme werken relatief veel jongeren en zal de vervangingsvraag relatief beperkt zijn.

#### *Meer vraag naar hoger en minder naar lager opgeleid personeel*

Nederland wordt meer en meer een kenniseconomie. De algemene tendens is dat het werk ingewikkelder wordt. Binnen alle geselecteerde sectoren is sprake van een toenemende behoefte aan hoger opgeleid personeel. Dat geldt ook voor sectoren als tuinbouw, bouw en metaal als gevolg van factoren als verdergaande automatisering/mechanisering/robotisering, een zwaarder accent op aansturing, logistiek en management en toenemend belang van innovaties. De vraag naar lager opgeleid personeel neemt af. Deze verschuivingen zijn invloed op zowel de uitbreidings- als vervangingsvraag.

### Aanbodzijde

#### *Gelijkblijvend/ dalend aanbod van gediplomeerde schoolverlaters*

Belangrijkste bron om in de uitbreidings- en vervangingsvraag naar personeel te voorzien zijn gediplomeerde schoolverlaters. Uit het onderzoek komen voor de middellange termijn de volgende knelpunten naar voren:

- Er is sprake van een proces van ontgroening. Vergeleken met Zuidelijk Noord-Holland vormt de ontgroening in Noord-Holland Noord een relatief groter probleem. Het zuidelijk - meer verstedelijkt - deel van de provincie herbergt relatief veel allochtone ingezetenen. Het geboortecijfer onder allochtonen is hoger dan onder autochtonen. Dat is bevorderlijk voor de ontwikkeling van het arbeidspotentieel.
- De instroom in en daarmee de toekomstige gediplomeerde uitstroom uit veel voor de onderzochte sectoren relevante beroepsopleidingen blijft gelijk of neemt af. Met name voor technische opleidingsrichtingen is de instroom een probleem (mede als gevolg van het relatief zwakke imago van techniek).

- Probleem is ook het voortijdig schoolverlaten op het VMBO en de eerste jaren van het MBO. In het algemeen is bij voortijdig schoolverlaten sprake van een slingerbeweging. Bij een ruime arbeidsmarkt zijn er minder voortijdig schoolverlaters. Als de economie aantrekt en de arbeidsmarkt ruimer wordt, is er veel ongekwalificeerde uitstroom die werk vindt. Bij economische tegenwind staan deze jongeren als eerste weer op straat. Daarnaast zijn er – ongeacht de conjunctuur - risicoleerlingen die voortijdig de school verlaten en helemaal niet in het (reguliere) arbeidsproces terechtkomen. Overigens is het aantal dropouts en jeugdwerklozen in het meer agrarische Noord-Holland Noord relatief lager dan in het meer verstedelijkte zuidelijke deel van de provincie. Mogelijke verklaring hiervoor zijn verschillen in cultuur en mentaliteit.
- Er is nog onvoldoende doorstroom binnen de keten van het beroepsonderwijs (VMBO → MBO → HBO) en tussen HBO en Universiteit. Binnen de keten van het beroepsonderwijs is met name de doorstroom tussen VMBO en MBO een probleem. De doorstroom van MBO naar HBO is wat minder problematisch. Het HBO kan naast MBO'ers immers ook putten uit gediplomeerde schoolverlaters van het voortgezet onderwijs.
- Een probleem bij de doorlopende leerlijnen in het beroepsonderwijs is dat niemand zich daar nog echt verantwoordelijk voor voelt (zowel op landelijk als regionaal niveau). Succes is afhankelijk van 'goedwillende samenwerking'.
- In het algemeen is het bedrijfsleven nog te weinig betrokken bij het beroepsonderwijs. Dat uit zich onder meer in een ontoereikend aantal stageplaatsen<sup>1</sup> voor VMBO-, MBO- en HBO-opleidingen. Met name voor de lagere en middenniveaus is het doorgaans moeilijk stageplaatsen te regelen.

### Confrontatie van vraag- en aanbodzijde

#### *Tekorten aan gekwalificeerd personeel*

Een confrontatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt levert op dat momenteel in Noord-Holland Noord in sommige beroepen reeds tekorten bestaan. Voorbeelden in de onderzochte sectoren zijn een aantal meer specialistische zorgberoepen en een aantal technische beroepen. Ook zijn er moeilijk vervulbare vacatures voor bepaalde vakken in het (beroeps)onderwijs. Over de hele linie beschouwd zijn de tekorten aan gekwalificeerd personeel in Noord-Holland Noord op dit moment - mede als gevolg van de laagconjunctuur - echter nog niet groot. Dat zal in de periode tot 2010 - bij een aantrekkende economie – veranderen, onder meer door de volgende ontwikkelingen:

#### **Algemeen (sectoraal)**

- De komende jaren zal in een aantal van de onderzochte sectoren (bouw en installatie, horeca/toerisme, onderwijs en zorg) de extra vervangingsvraag als gevolg van de uittredingsgolf van de babyboomers gepaard gaan met een uitbreidingsvraag.
- Binnen alle onderzochte sectoren is sprake van een toenemende behoefte aan (hoger) gekwalificeerd personeel.
- Er is sprake van een gelijkblijvende of zelfs teruglopende instroom in en gediplomeerde uitstroom uit voor de onderzochte sectoren relevante beroepsopleidingen.

#### **Specifiek Noord-Holland Noord (regionaal)**

- Het aanbod van hoger onderwijs in Noord-Holland Noord is beperkt. Een universiteit is er niet. Een aantal HBO-instellingen is uit de regio verdwenen. Het aanbod van hoger opgeleiden in de regio is dan ook relatief beperkt.
- Kijken we specifiek naar het technisch beroepsonderwijs in de regio, dan wordt (op alle niveaus VMBO, MBO en HBO) steeds minder les geven in vakken als installatietechniek, elektrotechniek en werktuigbouw. Daarmee neemt het aanbod van gekwalificeerd personeel op deze vakgebieden in de regio af.

<sup>1</sup> Het begrip stageplaats wordt hier ruim opgevat (d.w.z. inclusief 'arbeidsplaatsen' in BBL-trajecten, duale trajecten etcetera).

- Hoger gekwalificeerd personeel is mobieler dan lager gekwalificeerd personeel. Noord-Holland Noord zal met andere regio's moeten concurreren om hoger opgeleiden. Bij deze concurrentiestrijd speelt ook een aantal minder direct met de arbeidsmarkt samenhangende factoren. Op een aantal punten wint Noord-Holland Noord het van het zuidelijk deel van de provincie en andere meer verstedelijkte gebieden in ons land: een ruim aanbod van relatief goedkope woningen en een aantrekkelijke woonomgeving met relatief veel groen/ recreatiemogelijkheden. Desondanks is sprake van een brain drain uit de regio: veel jongere hoger opgeleiden verlaten na hun opleiding of na een beperkt aantal jaren hier gewerkt te hebben de regio (pendel of verhuizing).<sup>1</sup> Deels omdat ze elders beter kunnen verdienen, deels omdat er in Noord-Holland Noord te weinig ontplooiings-/ carrièremogelijkheden voor hen zijn.<sup>2</sup>

Al met al zullen bovenstaande ontwikkelingen op de middellange termijn voor Noord-Holland Noord leiden tot tekorten aan gekwalificeerd personeel. Bij deze conclusies passen wel enkele kanttekeningen:

- De te verwachten tekorten aan gekwalificeerd personeel zullen per onderzochte sector verschillen onder meer afhankelijk van de omvang van de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag, de gediplomeerde uitstroom uit sectorrelevante opleidingen en de relatieve aantrekkingskracht van de sector.
- De problemen in de regio zullen minder groot zijn dan in Zuidelijk Noord-Holland. Dat heeft in de eerste plaats te maken met de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid. In de regio is relatief veel landbouw, bouw en horeca. In deze sectoren werken verhoudingsgewijs veel lager geschoolden. In de tweede plaats overheerst in de regio het MKB, er zijn weinig echt grote bedrijven. Hoewel ook in het MKB de vraag naar gekwalificeerd personeel toeneemt, is in het MKB maar beperkt behoefte aan personeel op HBO- en WO-niveau. Beide factoren temperen de vraag naar hoger opgeleiden.

#### *Overschotten aan laag- en ongeschoold personeel*

In algemene zin is het opleidingsniveau van de totale (werkzame en werkloze) beroepsbevolking van Noord-Holland Noord relatief laag. De regio kent echter weinig echt laaggeschoold werk/productiewerk. Er zijn op dit moment niet of nauwelijks vacatures voor laaggeschoold werk.<sup>3</sup> De komende jaren zal dit nog minder worden. Tegenover tekorten aan gekwalificeerd personeel zullen in 2010 in Noord-Holland Noord dan ook forse overschotten aan laag- en ongeschoold personeel staan. Slechts een deel daarvan is verder te kwalificeren. Laag- en ongeschoold personeel zal de toekomstige jaren ook in toenemende mate moeten concurreren met goedkopere buitenlandse arbeidskrachten uit de nieuwe Europese lidstaten.



<sup>1</sup> De omvang van de brain drain is afhankelijk van de sector. Bij techniek en zorg komt het bijvoorbeeld meer voor dan bij economische opleidingsrichtingen.

<sup>2</sup> In de regio overheerst het MKB. HBO-ers en WO-ers hebben in het algemeen minder kansen in het MKB dan in grote bedrijven (te hoog opgeleid). Kijken we specifiek naar de techniek dan zijn er voor ambitieuze MBO-ers (niveau 4) binnen het MKB onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden/doorgroei mogelijkheden. Ook zijn in de techniek de startfuncties in het MKB minder goed betaald dan in het grootbedrijf. Men trekt daarom vaak uit de regio weg naar regio's met grotere bedrijven. MBO-ers op niveau 2 en 3 blijven doorgaans wel in de regio werkzaam.

<sup>3</sup> Daar komt bij dat veel laaggeschoold werk - ook in Noord-Holland Noord - een 'wegwerpartikel' is. Zo neemt de detailhandel bijvoorbeeld vooral scholieren en studenten aan (vanaf een jaar of 15, 16). Wanneer ze een jaar of 22, 23 zijn, worden ze te duur en moeten ze eruit.

## 3.2 KWALITATIEVE DISCREPANTIES

### Eisen van werkgevers aan kwalificaties van werkzoekenden

#### *Schoolverlaters*

Werkgevers vragen goed opgeleide en in de praktijk direct goed inzetbare werknemers. Theoretisch/vaktechnisch is de gediplomeerde uitstroom uit de voor de geselecteerde sectoren relevante beroepsopleidingen wel in orde. In het algemeen zijn opleidingen echter nog te weinig praktijkgericht.<sup>1</sup> Veelgehoorde klacht is dat technische opleidingen niet breed genoeg zijn. Vaak zijn bij de gediplomeerde uitstroom communicatieve vaardigheden en competenties op het gebied van management, marketing, logistiek etcetera onvoldoende ontwikkeld. Eenzelfde klacht is te horen over de op de horeca gerichte opleidingen. Die zouden nog te veel gericht zijn op serviceverlening en te weinig op het draaiende houden van een horecabedrijf. Er wordt met andere woorden te weinig opgeleid in 'ondernemend denken'. Lerarenopleidingen spelen nog te weinig in op vernieuwingen in het onderwijs (zoals het competentiegericht leren in de BVE-sector).

#### *Werkloze werkzoekenden*

Potentieel aanbod voor de regionale arbeidsmarkt vormen ook de - veelal relatief laag opgeleide - werkloze werkzoekenden. De vraag naar en het aanbod van werkloze werkzoekenden sluiten kwalitatief gezien echter onvoldoende op elkaar aan:

- Noord-Holland Noord kent – zoals vermeld - weinig echt laaggeschoolde arbeid. Er is relatief weinig industrie. Wel zijn er behoorlijk wat bedrijven in de detailhandel (maar die willen het liefst jongeren), de horeca (die nemen het liefst studenten in dienst, al dan niet zwart) en de land- en tuinbouw (en die nemen het liefst goedkopere en hard werkende Polen in dienst).
- Onder de werklozen is een relatief grote groep met werkervaring in een specifiek bedrijf of een specifieke bedrijfstak (bijvoorbeeld de metaal). Deze mensen zijn moeilijk direct in te zetten in andere bedrijven.
- Bijstandsgerechtigden in Noord-Holland Noord zijn overwegend laaggeschoold. Het ontbreekt hen ook vaak aan recente en relevante werkervaring, sociale vaardigheden en/of motivatie. Zij zijn dan ook (zeer) moeilijk te plaatsen bij reguliere werkgevers. Zo is in de regio in een pilot in het kader van een experiment van de RWI getracht uitkeringsgerechtigden middels een detachingsbedrijf in de land- en tuinbouw aan het werk te helpen. Dit bedrijf kon bijstandsgerechtigden voor een langere periode in dienst nemen om hen achtereenvolgens bij verschillende boeren en tuinders te laten werken. Deze pilot was niet erg succesvol. De animo onder uitkeringsgerechtigden was gering.<sup>2</sup> Werkgevers waren niet altijd even enthousiast over de bij hen gedetacheerde uitkeringsgerechtigden.
- Daarnaast is er onder bijstandsgerechtigden een substantiële groep eenoudergezinnen (in Alkmaar bijvoorbeeld gaat het om ruim 25 procent van de bijstandspopulatie). Deze groep is wat werktijden betreft, aangewezen op flexibele banen. Die liggen niet altijd voor het oprapen.

Op dit moment versterkt de kwantitatieve component het kwalitatieve probleem: werkgevers hebben bij laagconjunctuur keuze genoeg dus hoeven ook geen werklozen in dienst te nemen. Bij een krappere arbeidsmarkt zullen zij hun eisen in neerwaartse richting moeten bijstellen en eerder een beroep doen op deze groep.

<sup>1</sup> In de zorgsector is dit duidelijk minder een probleem. Zo leiden ziekenhuizen nieuw (verpleegkundig) personeel voor een belangrijk deel zelf intern op.

<sup>2</sup> Aangetekend hierbij moet worden dat het in de land- en tuinbouw vaak om zwaar werk gaat waartoe niet iedereen in staat is. Ook is de animo om in de land- en tuinbouw tijdelijk werk te verrichten gering. Dat blijkt onder meer uit het 'Project seizoensarbeid' van CWI en LTO. Via dit project is LTO in drie pilotgebieden (Alkmaar, Den Haag en Venlo/Eindhoven) een collectieve aanpak van de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouwsector tot stand gebracht met als doel de personeelsvoorziening te verbeteren en het aantal illegale tewerkstellingen te verminderen. Werkloze werkzoekenden die seizoensarbeid zouden kunnen verrichten, zijn gemeld bij een speciaal hiertoe ingericht bemiddelingsteam van CWI. Indien cliënten (verwijtbaar) niet meewerkten, volgden sancties. Van de 10.000 opgeroepen mensen bleken er zo'n 1.200 opeens werk te hebben gevonden.

### Eisen van werkzoekenden aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Werkzoekenden willen goed betaald en prettig werk. De relatieve aantrekkingskracht van een sector wordt - naast meer inhoudelijke aspecten - dan ook vooral bepaald door arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

#### Arbeidsvoorwaarden

In een aantal onderzochte sectoren blijft de beloning achter:

- Zo kan de publieke sector - waaronder onderwijs en zorg - op dit punt niet concurreren met de marktsector.<sup>1</sup> De publieke sector blijft met name voor functies op HBO- en WO-niveau in beloning achter. Voor functies op MBO-niveau is dat in veel mindere mate het geval. De verschillen in beloning hebben tot gevolg dat het voor de publieke sector in tijden van hoogconjunctuur moeilijker is nieuw personeel aan te trekken dan in economisch minder voorspoedige tijden. Overigens is het loon lang niet voor iedereen van doorslaggevende betekenis bij de beroepskeuze. Veel mensen die in het onderwijs of de zorg werken, doen dit uit een sterke affiniteit met het werk in deze sectoren ('roeping').
- In de uitzendbranche (waar het vooral gaat om lager geschoolde arbeid) zijn de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten de laatste jaren sterk verbeterd (hogere lonen, loondoorbetaling bij ziekte, ontslagbescherming etcetera). Desondanks is de beloning nog steeds lager dan bij 'normaal' werk. Een belangrijk deel van de van de uitzendkrachten prefereert vast werk. Bij een krappe arbeidsmarkt is deze groep dan ook minder geneigd uitzendwerk te verrichten.

#### Arbeidsomstandigheden

In een aantal van de onderzochte sectoren zijn de arbeidsomstandigheden minder goed. Het gaat dan (om een combinatie van) lange/onregelmatige werktijden, hoge werkdruk en/of fysiek minder aangenaam werk. Te noemen vallen bijvoorbeeld: tuinbouw, voedselverwerkende industrie, bouw, metaal en zorg. In dergelijke sectoren zijn het ziekteverzuim en het verloop vaak hoger dan in andere sectoren. Met name voor ouderen kan de belasting te groot zijn.

## 3.3 ONDOORZICHTIGHEID VAN DE ARBEIDSMARKT

### Werving personeel door MKB

Noord-Holland Noord herbergt weinig echt grote ondernemingen. Een belangrijk deel van de ondernemingen in de regio behoort tot het MKB. MKB-ondernemers - met name in de detailhandel en horeca - werven personeel vooral via raamadvertenties en langs andere informele wegen (via collega's, vrienden en bekenden). Op betreffende vacatures is voor bemiddelende instanties zoals CWI en uitzendbureaus dan ook moeilijk zicht te krijgen. In die zin is de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord slechts in beperkte mate doorzichtig.

### Imago sectoren

Het imago van een sector is op drie verschillende manieren van invloed op het aanbod van personeel in de betreffende sector:

- Instroom in relevante beroepsopleidingen.
- Sectorrendement (het aandeel gediplomeerde schoolverlaters van beroepsopleidingen dat in betreffende sector gaat werken).
- Mogelijkheden voor zij-instroom uit andere sectoren.

In een aantal van de onderzochte sectoren vormt het imago een (hardnekkig) probleem. In het algemeen heeft het werk in de techniek een relatief zwak imago. Dat geldt ook voor het werk in sectoren als tuinbouw, voedselverwerkende industrie en zorg. Deels is het zwakke imago terug te voeren op daadwerkelijk minder goede arbeidsvoorwaarden en/of -omstandigheden deels gaat het hierbij om beeldvorming (perceptie). Zo wordt in de tuinbouw meer en meer gemechaniseerd/gerobotiseerd<sup>2</sup>, waardoor het werk lichter wordt. Ook delen van de metaal zijn te kenschetsen als 'high tech' (aansturing van apparatuur via touchscreens, robotisering).

<sup>1</sup> Ook wordt in het onderwijs nog onvoldoende gebruik gemaakt van de mogelijkheden voor differentiatie in beloning.

<sup>2</sup> Met name gaat het daarbij om zaaien, poten en gewasverzorging. Oogstwerkzaamheden in de tuinbouw lenen zich hier minder voor.

### Imago regio

Het imago van een regio is zowel van invloed op de vraag naar als het aanbod van arbeid. Heeft een regio een positief imago dan zullen bedrijven zich er eerder willen vestigen c.q. er gevestigd willen blijven. Dat geldt ook werknemers/werkzoekenden. Het imago van de regio Noord-Holland Noord als geheel is niet echt positief. Er wordt ook (nog) te weinig gedaan aan gezamenlijke PR. Door als regio gezamenlijk meer naar buiten te treden en het gunstige vestigingsklimaat (goedkope grond en relatief lage lonen) 'uit te venten', zouden meer (grote, arbeidsintensieve) bedrijven kunnen worden aangetrokken en daarmee meer werkgelegenheid (voor lager geschoolden) kunnen worden gecreëerd.

Binnen de regio heeft met name de Kop van Noord-Holland een minder goed imago. Dit ondanks de 'werkersmentaliteit' van de bevolking en het volgens de respondenten goede ondernemersklimaat. Oorzaken van het minder goede imago zijn onder meer de perifere ligging en de gebrekkige verkeersinfrastructuur/openbaar vervoer. Ook de berichtgeving over overlast van probleemjongeren in Den Helder draagt niet bij aan een positief beeld van deze subregio.

## 3.4 OVERIGE MEER SPECIFIEKE SECTORALE KNELPUNTEN

De analyse levert verder de volgende meer specifieke sectorale knelpunten op:

### Tuinbouw

- De tuinbouw heeft veel te maken met seizoensmatige arbeid. Probleem is het personeelsbestand af te stemmen op de bedrijfsdrukke. Met name voor de middelgrote bedrijven is dit vaak moeilijk.
- Voor oogstwerkzaamheden wordt laag opgeleid personeel ingezet. In het verleden is - zoals vermeld - getracht hiervoor werklozen te mobiliseren. Dat is niet gelukt. Mede daarom wordt in piekperioden relatief veel gebruik gemaakt van laaggeschoolde buitenlandse werknemers (vaak Polen). Hoewel minder dan voorheen is in de tuinbouw ook nog steeds sprake van illegale arbeid.
- Traditioneel bestaat de instroom in het middelbaar agrarisch onderwijs vooral uit kinderen van boeren en tuinders. Door de schaalvergroting neemt het aantal ondernemers af en daarmee het aantal kinderen dat 'van huis uit' instroomt in de 'groene' opleidingen. Ook potentiële opvolgers kiezen vaak voor algemeen vormend onderwijs in plaats van een 'groene' opleiding. Voor de instroom in de 'groene' opleidingen moeten dus ook andere bronnen worden aangesproken.
- De uitstroom van de 'groene' opleidingen gaat alle kanten op. Vaak hebben gediplomeerde schoolverlaters een voorkeur voor zogenaamde groene diensten (bijv. recreatieparken, landschapsonderhoud etcetera) boven werk in de tuinbouw.
- Veel ondernemers hebben - naast een mix van min of meer tijdelijke en losse krachten - slechts enkele vaste gekwalificeerde werknemers in dienst. Het financieel risico voor ondernemers op het gebied van ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid is relatief groot.

### Technisch installatiebedrijf

- Een probleem in deze sector is de vershraling van het onderwijsaanbod. Steeds minder (V)MBO-scholen bieden installatietechniek als vak aan. Overigens geldt dat ook voor elektrotechniek en werktuigbouw. Dit heeft enerzijds te maken met vergrijzing van betreffend deel van het lerarencorps, anderzijds met prioriteiten die de scholen stellen.
- Niet alleen de aanwas voor/nieuwe instroom in de bedrijven, maar ook de uitstroom uit bedrijven is - net als bij de bouw - relatief groot.

### Bouwnijverheid

- Er is in de bouw sprake van verdringing. Het aanbod van goedkope laaggeschoolde buitenlandse bouwvakkers is groot. Aan de onderkant van de Nederlandse bouwmarkt is een groep die hier qua prijs moeilijk mee kan concurreren.
- Etnisch gezien is de samenstelling van het personeelsbestand in de bouw eenzijdig. In de bouw zijn relatief weinig allochtonen werkzaam. Voor veel allochtonen (bijvoorbeeld Turken en Marokkanen) is bouwvakker een vreemd beroep. In hun land van herkomst is bouwen geen vak: mensen bouwen hun huis zelf in hun vrije tijd.
- Binnen het VMBO vindt momenteel een ommezwaai plaats: minder theorie en meer praktisch. De behoefte aan laag niveau stageplaatsen in de bouw neemt daardoor sterk toe. De bouwbedrijven kunnen dat niet opvangen. Bijkomend probleem is dat kinderen in verband met de veiligheid niet mogen werken op de bouwplaats.
- Het werk in de bouw is fysiek zwaar. Veel personeelsleden van 40 jaar of ouder verlaten de bouw vrijwillig vanwege de zware arbeidsomstandigheden en zoeken werk in een andere sector. Daarnaast zijn er bouwvakkers die vanwege arbeidsongeschiktheid noodgedwongen uitstromen. Een en ander heeft zowel kwantitatieve gevolgen (extra vervangingsvraag) als kwalitatieve gevolgen (verloren gaan van veel kennis en ervaring).
- Deeltijdwerk komt in de bouw weinig voor. Deels is dit te verklaren door de bedrijfscultuur in de bouw, waarin deeltijdwerk minder goed past. Daarnaast zijn de karakteristieken van de bouw (bouwen op locatie, werken in ploegen) niet gunstig voor deeltijdwerk.

### Metaal

- In de metaalindustrie wordt de komende jaren een krimp van de werkgelegenheid verwacht. Veel werknemers in de metaal zijn lastig te herplaatsen in andere sectoren. Ze zijn vaak laag opgeleid en hebben eenzijdige werkervaring. Na een reorganisatie is de kans klein dat met name oudere werknemers nog ander werk zullen weten te vinden.
- Meer dan in andere industriële sectoren vindt binnen de metaal scholing in de praktijk (on the job) plaats. De komende jaren ook in de metaal te verwachten uittocht van ouderen kan tot gevolg hebben dat belangrijke (ervarings)kennis verloren gaat. De mogelijkheden voor kennisoverdracht door oudere, ervaren werknemers aan hun jongere collega's nemen daardoor af. Daarmee kan het verhogen en up-to-date houden van het competentieniveau van het personeel in de metaal in het gedrang komen.
- Opvallend is de grote uitstroom van jongeren. Landelijk verlaat 6 procent van de vaklieden onder de 25 jaar de sector binnen twee jaar, in Noord-Holland gaat het zelfs om bijna het dubbele (13 procent). Momenteel loopt een onderzoek naar de oorzaken hiervan.
- Specifiek probleem in de metaalbewerking (MKB) is de opvolging van eigenaren-directeuren.



**Horeca/toerisme**

- Net als in de tuinbouw is in de sector horeca/toerisme sprake van veel seizoensmatige arbeid. Ook hier is het een probleem het personeelsbestand af te stemmen op de bedrijfsdrukke.

**Uitzendbranche**

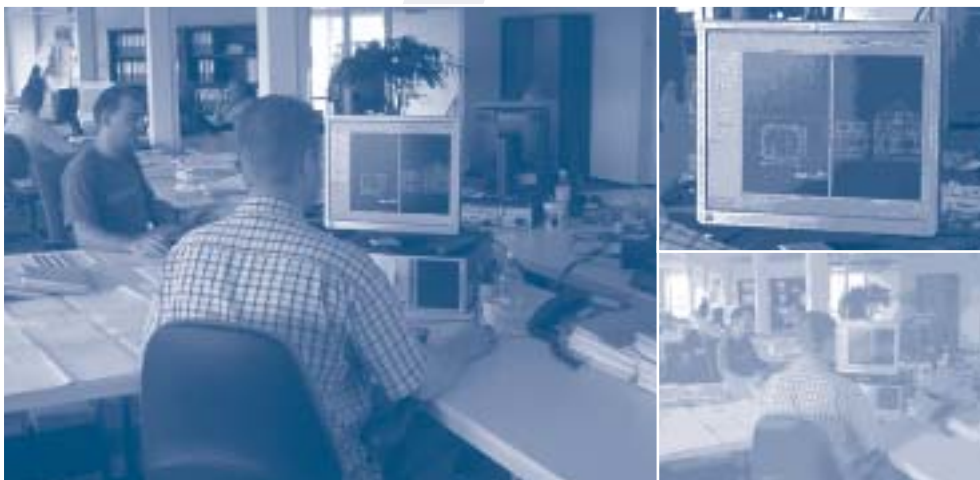
- Een specifiek probleem in de uitzendbranche vormen de illegale uitzendbureaus.

**Onderwijssector**

- Het onderwijs kent een oververtegenwoordiging van vrouwen. Dat heeft vooral gevolgen voor de doorstroom naar het management. Vrouwen zien meer belemmeringen dan mannen om de stap naar het schoolleiderschap te zetten (glazen plafond).
- In de onderwijssector speelt een onbevoegdheidsprobleem: niet elke docent is (volledig) bevoegd voor het vak dat hij geeft. In minder verstedelijkte gebieden zoals Noord-Holland Noord speelt het onbevoegdheidsprobleem overigens minder sterk dan in de grote steden. Ook zijn er verschillen tussen deelsectoren. Onbevoegdheid komt sterker dan gemiddeld voor in het VMBO. In de BVE-sector speelt het probleem minder (en in het HBO is het niet van toepassing). Bij de zij-instroom in de BVE-sector is vakbekwaamheid vrijwel altijd al aanwezig. De onderwijsbevoegdheid kan relatief snel (door een cursus van een half tot anderhalf jaar) worden verkregen.

**Zorg**

- Ook de zorgsector kent van oudsher een eenzijdige samenstelling van het personeelsbestand: vrouwen zijn oververtegenwoordigd (feminisering). De seksegebondenheid van zorgberoepen neemt overigens wel af; het aantal in de zorg werkzame mannen neemt toe. Veel vrouwen van rond de 25 trekken zich geheel of gedeeltelijk terug van de arbeidsmarkt in verband met gezinsuitbreiding. Er moet veel moeite worden gedaan om deze groep vervolgens weer te laten herintreden.
- Het werk in de zorg is fysiek (en mentaal) belastend. Voor 55-plussers in de zorg zijn in de CAO's regelingen opgenomen gericht op het verlichten van werkzaamheden. Echter, ook voor veel 40-plussers zijn de werkzaamheden fysiek zwaar. Sommigen houden het niet vol en zoeken ander werk.



## 4. Oplossingen voor discrepanties

Tijdens de deskresearch en expertinterviews heeft ook een inventarisatie plaatsgevonden van mogelijke oplossingsrichtingen voor de huidige en op middellange termijn te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt. De resultaten daarvan presenteren we in paragraaf 4.1. Deze 'long list' van mogelijke oplossingsrichtingen is tijdens de expertmeeting op 19 oktober 2005 nader getoetst. Getracht is te komen tot een 'short list' van de meest relevante, kansrijke oplossingsrichtingen (zie paragraaf 4.2). Tot slot gaan we in paragraaf 4.3 in op de probleemeigenaren ('stakeholders').

### 4.1 LONG LIST: MOGELIJKE OPLOSSINGSRICHTINGEN

Samengevat zijn op de middellange termijn in de regio Noord-Holland Noord de volgende kernproblemen op de arbeidsmarkt te verwachten:

- Een tekort aan werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt (overschot aan laag en ongeschoold personeel). Dit is vooral een maatschappelijk probleem.
- Een tekort aan gekwalificeerd personeel.

Het tekstvak hieronder bevat een opsomming in grote lijnen van in de literatuur aangetroffen en/of door de geïnterviewde experts aangedragen (theoretisch) mogelijke oplossingsrichtingen. De oplossingsrichtingen zijn daarbij geordend aan de hand van de vier kwadranten van Arbeidsmarktcrinkel (zie paragraaf 1.2). Deels gaat het in deze long list om reeds (in bepaalde sectoren/deelgebieden) bestaande initiatieven (die geïntensiveerd en/of ook in andere sectoren/deelgebieden zouden zijn toe te passen), deels gaat het om nieuw te nemen initiatieven. In het bijlagenrapport werken we deze globale oplossingsrichtingen nog verder uit in meer concrete oplossingen/actiepunten.

#### MOGELIJKE OPLOSSING(SRICHTING)EN

##### **Kwadrant Onderwijs - Bevorderen in- en uitstroom**

- Interesse wekken voor opleidingen gericht op werk in sectoren bij leerlingen in hoogste klassen BO, VMBO en onderbouw HAVO/VWO (algemene landelijke voorlichtingscampagnes; directe contacten)
- Flexibelere vormen van scholing (modules; meer instroommomenten)
- Voorkomen voortijdig schoolverlaten op VMBO en MBO
- Bevorderen doorstroom binnen keten beroepsonderwijs (VMBO → MBO → HBO) en tussen HBO en Universiteit
- Modernisering/optimalisering/aantrekkelijker maken van bètaonderwijs in bovenbouw HAVO/VWO (m.n. van belang voor technische sectoren/beroepen)
- Versterking aanbod hoger onderwijs in de regio (dependances van universiteiten en HBO's)
- Binding schoolverlaters van beroepsopleidingen aan bedrijfsleven in regio

##### **Kwadrant Onderwijs - Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**

- Versterking interactie onderwijs-bedrijfsleven
- Ontwikkelen nieuwe - meer op de praktijk gerichte - opleidingsvormen/ lesprogramma's
- Uitbreiding stagemogelijkheden VMBO, MBO en HBO (op alle niveaus)
- Uitbreiding aantal leerwerkbanen
- Volgen van schoolverlaters (alumnionderzoek; terugkeerdagen)

### **Kwadrant Werkenden – *Optimaliseren inzet werknemers***

- Jobgerichte bij- en opscholing en doorstroming van zittend personeel gecombineerd met (on the job scholing van) nieuwe instroom van lager geschoolden aan de onderkant
- Aanpassen werktijden (meer uren per week werken; flexibele werkweek in sectoren met wisselende bedrijfsdrukke, zoals de horeca)

### **Kwadrant Werkenden – *Voorkomen uitstroom werknemers***

- Beperking uitstroomroutes (wettelijke maatregelen)
- Bewust HR-beleid op bedrijfsniveau (professionalisering van personeelsbeleid; specifiek verzuimbeleid)
- Bevordering ontplooiing/carrière mogelijkheden werknemers
- Bevorderen dat ouderen langer (kunnen) doorwerken (wettelijke maatregelen; voorlichtingscampagnes; leeftijdsbewust personeelsbeleid; taakverlichting)
- Begeleiding/ondersteuning specifieke groepen werkenden (bijvoorbeeld nieuwkomers, gedeeltelijke arbeidsongeschikten)
- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
- Goede arbeidsomstandigheden
- Verminderen cyclische werkloosheid (c.q. opvangen van de gevolgen daarvan) in sectoren als tuinbouw, bouw en horeca/toerisme (spreiding arbeid; sectorale baanoverbruggingsfondsen)
- Vormen van netwerken van bedrijven (personeel dat bedrijf wil verlaten plaatsen in ander bedrijf binnen netwerk en zo behouden voor sector)
- Onderzoeken (potentiële) oorzaken uitstroom (medewerkerstevredenheidsonderzoek; exitinterviews)

### **Kwadrant Reserves - *Inschakelen bekende reserves (werklozen en gedeeltelijk AO)***

- Directe bemiddeling kansrijke reserves
- Aanbodversterking minder kansrijke reserves met overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (oriëntatie-/voorschakeltrajecten, kwalificerende trajecten). Zwaarder accent op scholing in trajecten.
- Detacheringsbedrijven voor minder kansrijke reserves
- Uitbreiding (vormen van) gesubsidieerde arbeid voor minder kansrijke reserves als opstap naar regulier werk
- Behoud/uitbreiding van eenvoudig, routinematig (productie)werk in de regio voor reserves die niet meer verder te kwalificeren zijn.

### **Kwadrant Reserves - *Aantrekken mobiele personen***

- Landelijke maatschappijbrede imago versterkende publiciteitscampagnes (algemene publieksvoorlichting via media, websites, open dagen e.d.)
- Instroom van elders in de sector door reorganisaties overbodig geworden gekwalificeerd personeel
- Zij-instroom van gekwalificeerd personeel vanuit andere sectoren
- Diversiteitsbeleid (werving- en selectiebeleid specifiek inzetten op allochtonen)
- Inzetten van legale buitenlanders (vaklieden; laaggeschoold personeel)
- Werken in de eigen regio promoten (mogelijkheden onder de aandacht brengen/attractief maken) voor werkenden die nu pendelen naar het zuidelijke deel van de provincie.

### **Kwadrant Reserves - *Mobiliseren stille reserves***

- Inzetten van herintreders (m.n. relevant in sectoren waar veel vrouwen werken zoals zorg en onderwijs)

### Kwadrant Bedrijfsvoering - *Optimaliseren arbeidsproductiviteit*

- Randvoorwaarden (terugdringen overheidsbureaucratie; deregulering)
- Onderlinge samenwerking tussen bedrijven (spreiding kennis; uitwisseling/delen personeel; bundeling kleine bedrijven)
- Technologische aanpassingen/vernieuwingen binnen bedrijven (informatisering, automatisering, mechanisering, robotisering)
- Aanpassing bedrijfsprocessen/werkmethoden/functie-inhouden (bijvoorbeeld functiedifferentiatie gecombineerd met op doorstroming vanuit nieuwe lagere functies gericht loopbaanbeleid)
- Scholing zittend personeel
- Verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening door bedrijven (benchmarks; medewerkers- en klanttevredenheidsonderzoeken, kwaliteitshandvesten)

### Kwadrant Bedrijfsvoering - *Verhuizen activiteiten*

- Uitbesteding activiteiten in Nederland (bijvoorbeeld gebruik van prefab-producten en inschakeling ZZP'ers door bouwbedrijven)
- Verplaatsen activiteiten naar buitenland (uitbesteding activiteiten aan het buitenland; bedrijfsverplaatsing)

### Algemeen

- Imagoverbetering regio Noord-Holland Noord (gezamenlijke PR en publiciteitscampagnes)
- Verbetering infrastructuur regio Noord-Holland Noord (verkeersinfrastructuur/openbaar vervoer; bedrijventerreinen; havens)
- Zorgen voor ruim, gevarieerd woningaanbod
- Behoud/versterking aantrekkelijke woonomgeving (groen/recreatiemogelijkheden)
- Verbetering onderlinge communicatie/samenwerking onderwijsinstellingen (zowel horizontaal als verticaal)
- Verbetering samenwerking arbeidsmarktrelevante partijen (onderwijs – bedrijfsleven – (semi-)overheid).
- Transparant maken van de regionale arbeidsmarkt (arbeidsmarktonderzoek; actieve vacaturewerving door CWI ook in MKB)
- Langetermijnstrategie bedrijfsleven en onderwijsveld (anticiperende pro-actieve en anticyclische aanpak)



## 4.2 SHORT LIST: KANSRIJKE OPLOSSINGSRICHTINGEN

Bovenstaande long list is besproken tijdens een door het RPA op 19 oktober 2005 georganiseerde expertmeeting. Het was de bedoeling tijdens deze expertmeeting een prioritering aan te brengen in de long list. Het bleek voor de aanwezigen echter moeilijk de long list van oplossingsrichtingen terug te brengen tot een short list. In potentie vond men het allemaal relevante oplossingsrichtingen. De long list zou dan ook zijn te beschouwen als een 'gereedschapskist' waaruit van geval tot geval (van sector tot sector en van subregio tot subregio) een set van 'gereedschappen' is te kiezen.

Op (sub)regionaal niveau is het daarbij wel van belang oplossing(s)richting(en) te koppelen aan doelen. Men moet scherp voor ogen hebben welke kant men met de (sub)regio op wilt: veel meer industrie of veel meer zakelijke dienstverlening of veel meer toerisme? In principe is er de keuze tussen 'de regio aanpassen aan de arbeidsmarkt' (aanbodgerichte aanpak) of "de arbeidsmarkt aanpassen aan de regio' (vraaggerichte aanpak). In ieder geval is op (sub)regionaal niveau een gezamenlijke/gedeelde visie van (semi-)overheid en bedrijfsleven nodig. In een redelijk overzichtelijke regio als Noord-Holland Noord zou het ook mogelijk moeten zijn die te formuleren.

Hoewel niet echt oplossingsrichtingen afvallen is toch al wel een aantal accenten te leggen. In algemene zin lijken bepaalde oplossingsrichtingen (voor de regio) relevanter en kansrijker te zijn dan andere.

### Onderwijs

Anders dan in andere regio's (zoals bijvoorbeeld Zuidelijk Noord-Holland en Zuid-Holland) lijkt in Noord-Holland Noord een minder zwaar accent te worden gelegd op (de oplossingsrichtingen in) het kwadrant onderwijs. Dat heeft allereerst te maken met het relatief lage aandeel van hoger geschoolde werkgelegenheid in Noord-Holland Noord. Verder is in de regio het probleem van voortijdig schoolverlaten en mede daardoor de jeugdwerkloosheid verhoudingsgewijs minder groot dan in meer verstedelijkte gebieden.

Dit neemt niet weg dat ook in Noord-Holland Noord - gezien de toenemende opleidingseisen van werkgevers - goed onderwijs van groot belang is. Alle betrokken partijen moeten dan ook investeren in het verhogen van de kwalificatie van het regionale arbeidsaanbod.

#### *Bevorderen in-, door- en uitstroom*

Allereerst gaat het daarbij om het bevorderen van de in-, door- en uitstroom in het beroepsonderwijs. Het imago van het beroepsonderwijs in het algemeen en techniek en land- en tuinbouw (maar ook richtingen als accountancy) in het bijzonder is niet positief. Voorlichting in de vorm van grootschalige (landelijke) campagnes en directe contacten (algemene voorlichting in het BO en studie-/beroepenvoorlichting in het VO) kan het beroepsonderwijs beter op de kaart zetten en daarmee de instroom bevorderen.<sup>1</sup> Daarbij passen wel twee kanttekeningen:

- 1) Het wegnemen van negatieve beeldvorming is een lastig proces. Het rendement van voorlichtingscampagnes in het verleden was relatief gering. Dergelijke campagnes blijven wel nodig om de instroom in ieder geval op het huidige peil te houden;
- 2) Grootschalige voorlichtingscampagnes zijn eigenlijk alleen haalbaar in branches die goed georganiseerd zijn.

<sup>1</sup>Een voorbeeld is de door LTO Nederland tijdens de laatste Floriade georganiseerde gratis toegankelijke manifestatie 'Tuinbouwwerf' voor decanen en scholieren. Deze activiteit heeft een vervolg gekregen in de website [www.groenwerkt.nl](http://www.groenwerkt.nl).

Het voor jongeren aantrekkelijker maken van de opzet en inhoud van het onderwijs bevordert zowel de instroom als de doorstroom in het beroepsonderwijs (VMBO → MBO → HBO) en draagt bij aan het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten. Bij het aantrekkelijker maken van het onderwijs gaat het om zaken als minder theorie, meer praktijk, competentiegericht leren, minder nadruk op diploma's etcetera. Van belang voor de doorstroom is ook het realiseren van doorlopende leerlijnen (met een zichtbare link naar het bedrijfsleven). Een geslaagd voorbeeld van een begin van doorlopende leerlijnen is Alkmaar, waar de kop van het VMBO (fysiek op één locatie) is gekoppeld aan het MBO. Dat heeft geresulteerd in sterk verbeterde doorstroom. In de praktijk lopen dergelijke initiatieven echter soms vast op bestaande wet- en regelgeving en uiteenlopende belangen van opleidingsinstellingen.

#### *Verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt*

Naast bevordering van in-, door- en uitstroom is het van belang de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. De interactie tussen onderwijs en bedrijfsleven moet worden versterkt. Netwerken van onderwijs en bedrijfsleven kunnen bijdragen aan nieuwe, meer op de praktijk gerichte opleidingsvormen/lesprogramma's resulterend in uitstroom die in kwalitatief opzicht beter voldoet aan de vraag vanuit de markt. Dergelijke opleidingsvormen/lesprogramma's maken het beroepsonderwijs bovendien aantrekkelijker voor jongeren en bevorderen daarmee de in-, door- en gediplomeerde uitstroom. Hoge prioriteit verdient ook de aanpak van de stageproblematiek. (Netwerken van) werkgevers moeten gestimuleerd worden meer stageplaatsen (in de ruime zin van het woord, dus ook 'arbeidsplaatsen' in BBL-trajecten, duale trajecten etcetera) beschikbaar te stellen.

Een goed voorbeeld van verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn de Opleidingsbedrijven Metaal (OBM), een initiatief van de Metaalunie. Deze vernieuwing van het scholings- en opleidingsbeleid in de metaal houdt in dat bedrijven, opleidings- en onderwijsorganisaties en andere relevante partijen intensief samenwerken. Het OBM verzorgt behalve opleidingen ook stagebegeleiding, loopbaanadvies, ondersteuning bij subsidietrajecten, omscholing en bijscholing van medewerkers. Momenteel loopt een drietal pilots in Noord-Holland (in Noord-Holland Noord in Den Helder en Heerhugowaard en in Zuidelijk Noord-Holland in Zaandam).

Vergelijkbare initiatieven zijn er in de regio in de bouw en installatietechniek (bedrijfstakscholen), tuinbouw (schoolkassen) en in de zorg (leerafdelingen). In de zakelijke dienstverlening is verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op deze wijze moeilijker te realiseren.

#### *Binding gediplomeerde uitstroom aan de regio*

Vervolgens is het van belang de gediplomeerde uitstroom aan de regio te binden. PR-activiteiten die de voordelen van de regio Noord-Holland Noord benadrukken (aantrekkelijke regionale woningmarkt, prettige woonomgeving) en het aanpakken van de nadelen (gebrekkige verkeersinfrastructuur/openbaar vervoer) kunnen hier een bijdrage aan leveren.

### **Werkenden**

De oplossingsrichtingen in het tweede kwadrant zijn primair gericht op het zittend personeel.

#### *Optimaliseren inzet werknemers*

De inzet van werknemers is in de eerste plaats te optimaliseren door jobgerichte bij- en opscholing en doorstroming van zittend personeel. Winst is verder vooral te behalen uit (maatregelen gericht op) het meer/langer werken.

Bij bij- en opscholing van werknemers snijdt het mes aan twee kanten. Enerzijds neemt het aantal hoger opgeleiden toe, anderzijds komen aan de onderkant van de arbeidsmarkt arbeidsplaatsen vrij voor (werkloze) lager opgeleiden (een in Noord-Holland Noord relatief grote groep). De arbeidsmarkt voor deze groep zal op middellange termijn in de regio beduidend ruimer zijn dan die voor hoger opgeleiden.

Bij- en opscholing van zittend personeel gebeurt in de regio door bedrijfstakscholen (zie hierboven). Daarnaast zijn ook ROC's actief op deze markt. Zo heeft het Horizon College onder meer opleidingen verzorgd voor groepen werknemers van banken en de PTT. Voorwaarde voor het ROC voor het kunnen aanbieden van dergelijke scholing is dat er voldoende 'leerlingen' zijn.

De mogelijkheden voor bij- en opscholing zijn in het MKB, dat in Noord-Holland Noord relatief sterk is vertegenwoordigd, kleiner dan in het grootbedrijf. Op een personeelsbestand van tien werknemers wordt één persoon die scholing volgt meer gemist dan tien op een bestand van duizend.

#### *Voorkomen van uitstroom van werknemers*

De uitstroom van (oudere) werknemers wordt reeds beperkt door allerlei wettelijke maatregelen (onder meer wijzigingen in sociale zekerheid en VUT/prepensioen). Bedrijven/sectoren kunnen zelf een bijdrage leveren door (leeftijds)bewust personeelsbeleid, het bieden van voldoende ontplooiings-/carrière mogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Een voorbeeld in dit verband zijn de workshops 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid' die het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het metaalbedrijf (OOM) in betreffende sector heeft georganiseerd. Deze workshops waren vooral gericht op bewustwording van ondernemers. In een volgende fase wil OOM zich gaan richten op concrete activiteiten binnen bedrijven gericht op het behoud van oudere werknemers. Daarbij valt te denken aan bij- en opscholing (rekening houdend met andere leermogelijkheden/-gedrag van ouderen), EVC-trajecten en functieverhuizing (bijvoorbeeld door oudere werknemers in te zetten als coach/begeleider van jongere werknemers, per bedrijf of sectoraal niveau).

#### **Reserves**

Op het kwadrant (bekende, mobiele en stille) reserves wordt in Noord-Holland Noord een extra accent gelegd. Centraal daarbij staan de (on)mogelijkheden voor het 'upgraden' van laag- en ongeschoolde werklozen en de pro's en contra's van het inzetten van buitenlanders.

#### *Bekende reserves (werklozen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten)*

De te verwachten forse overschotten aan laag- en ongeschoolden vormen voor de regio een belangrijk (maatschappelijk) probleem. Van de (huidige) groep laag- en ongeschoolde werklozen zal een deel door voorschakel- gevolgd door kwalificerende trajecten op een hoger opleidings- en competentieniveau te tillen zijn. En vervolgens kunnen instromen in met name het lagere en middensegment van de reguliere arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Voor deze trajecten is naast reïntegratiebedrijven ook het reguliere onderwijs (ROC's) in te zetten. Van belang hierbij is te streven naar duurzame plaatsing. In veel gevallen vraagt dat om langdurige trajecten (met een substantiële scholingscomponent). Hiervoor ontbreken echter vaak de (wettelijke en/of budgettaire) mogelijkheden.

Een naar verwachting substantieel deel van de (huidige) laag- en ongeschoolde werklozen is niet verder te kwalificeren. Deze groep blijft aangewezen op eenvoudig, routinematig werk. Mogelijkheden zijn:

- Het in samenwerking met de gemeenten breder trekken van de SW-bedrijven. De infrastructuur van de SW-bedrijven (inpakcentrales, productiehallen etc.) zou ook te gebruiken zijn voor eenvoudig routinematig werk door de groep niet verder te kwalificeren laag- en ongeschoolde werklozen.<sup>2</sup> Er zijn echter twee belangrijke problemen:
  - 1) De SW-bedrijven zijn zwaar gesubsidieerd en werken daardoor onder reële marktprijzen (oneerlijke concurrentie);
  - 2) Het zal moeilijk zijn om voldoende orders binnen te halen.
- Het werven van grootschalige bedrijven met veel laaggeschoolde arbeid/productiewerk.
- Zorgen voor groei in de kansrijke sectoren, waarbij op de koop toe wordt genomen dat (hoog) gekwalificeerd personeel van buiten de regio moet worden aangetrokken. Groei in kansrijke sectoren leidt tot indirecte werkgelegenheid, ook voor lager geschoolden. Als voorbeeld is te noemen de marine. Die zorgde in het verleden in Den Helder voor veel ondersteunende werkgelegenheid, ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Van de in Den Helder verder te ontwikkelen speerpuntsector offshore wordt hetzelfde verwacht.

<sup>1</sup> Een voorbeeld in Noord-Holland Noord is het convenant dat is afgesloten tussen RPA-NHN, de O&O fondsen in de metaal en vijf gemeenten gericht op het opleiden voor en plaatsen in betreffende branche van bijstandscilienten.

<sup>2</sup> In feite gebeurt dat nu al in sommige SW-bedrijven in het kader de Work First aanpak. Daarbij is echter doorstroom naar regulier werk het primaire doel.

### *Mobiele reserves*

Momenteel wordt in de regio relatief veel gebruik gemaakt van werknemers uit Midden- en Oost-Europa (vooral Polen). Deels gaat het hierbij om lager geschoolden (die vooral seizoensarbeid verrichten in de land en tuinbouw), deels om gekwalificeerde werknemers (in sectoren als bouw, metaal, transport et cetera). Naast financiële overwegingen (lagere lonen) spelen voor werkgevers ook andere motieven een rol. De buitenlanders zijn goed gemotiveerd, werken hard en - voorzover het gekwalificeerde werknemers betreft – verstaan hun vak goed. Soms is zelfs sprake van overkwalificatie voor het werk dat ze verrichten.

Het inzetten van buitenlanders uit de nieuwe EU-lidstaten is voor de individuele ondernemingen een oplossing, voor de Nederlandse werknemers/werklozen – met name die in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt – een bedreiging (verdringing). De verwachting is overigens dat de wal het schip keert. Wanneer de economie in de nieuwe EU-lidstaten tot volle wasdom komt, zal de normale marktwerking zich doen gelden en zullen de werknemers uit deze landen hogere (loon)eisen gaan stellen. Daardoor worden ze voor Nederlandse werkgevers minder aantrekkelijker.

Ook allochtonen vormen een potentiële bron van gekwalificeerde arbeid. Deze groep vormt in ons land een steeds belangrijker deel van het arbeidspotentieel (in Noord-Holland Noord overigens in mindere mate dan in verstedelijkte gebieden). Meer dan voorheen zal de werving en selectie ook specifiek op deze groep gericht moeten zijn, waarbij rekening gehouden dient te worden met mogelijke cultuurverschillen (zie het eerder beschreven voorbeeld van de bouw).

Een derde vorm van mobiele reserves is zij-instroom van gekwalificeerd personeel vanuit andere sectoren. Dat is voor de 'ontvangende' sector weliswaar een oplossing, maar draagt per saldo niet bij aan het terugbrengen van de te verwachten tekorten aan gekwalificeerd personeel.

### *Stille reserves*

Een potentiële bron van gekwalificeerde arbeid vormen herintreders met sectorrelevante opleiding en werkervaring. Deze zijn na opfriscursussen/bijsholing vaak goed in te zetten. Mogelijkheden zijn er vooral in sectoren waar veel vrouwen werken, zoals onderwijs en zorg. Belangrijke randvoorwaarden zijn goede secundaire arbeidsvoorwaarden in het bedrijf/de sector, zoals kinderopvang en/of mogelijkheden voor deeltijdwerk/flexibele werktijden.<sup>1</sup>

### **Bedrijfsvoering**

Naast scholing van zittend personeel is de arbeidsproductiviteit onder meer te optimaliseren door technologische aanpassingen in de bedrijfsvoering (informatisering, automatisering en mechanisering). Winst is ook te halen uit aanpassing van de werkprocessen (aansturing en logistiek) en functie-inhouden. Wat het laatste betreft, wordt in sectoren als onderwijs en zorg in toenemende mate functiedifferentiatie toegepast. Zo worden in het onderwijs onderwijsassistenten ingezet en verrichten in de zorg zogenaamde nurse practitioners op HBO-niveau bepaalde artsentaken. Ook in andere sectoren is een efficiëntere verdeling van de werkzaamheden naar moeilijkheidsgraad over de verschillende opleidingsniveaus denkbaar.

In verschillende voor Noord-Holland Noord belangrijke sectoren vindt outsourcing van activiteiten plaats. Zo verdwijnen in de tuinbouw hele teelten naar Polen. Verder verplaatsen complete transportbedrijven zich naar Midden- en Oost-Europa. Ook de metaalindustrie verplaatst productieactiviteiten in deze richting. Het verplaatsen van activiteiten naar het buitenland kan voor een individuele onderneming een oplossing zijn, het draagt niet bij aan de (kennis)economie van Nederland. Het betekent niet alleen verlies van productie, maar ook van kennis. Vaak verhuist de R&D mee. Ook betekent het een aanslag op (het instandhouden van) het beroepsonderwijs.

<sup>1</sup> Ook in sectoren als de tuinbouw en de voedselverwerkende industrie zijn er door de flexibele werktijden (in principe) mogelijkheden voor (lager geschoolde) herintredende vrouwen.

### 4.3 PROBLEEMEIGENAREN

De Arbeidsmarktcrkel (zie paragraaf 1.2) gaat uit van een integrale aanpak van de te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt. Dat vraagt ook om een gezamenlijke benadering door de betrokken arbeidsmarktrelevante partijen. Het vormen dan wel verstevigen van netwerken in Noord-Holland Noord is van primair belang. Het gaat daarbij onder meer om de volgende bij het (onderwijs- en) arbeidsmarktbeleid in Noord-Holland Noord betrokken partijen:

- Onderwijsveld (individuele opleidingsinstellingen en koepelorganisaties)
- Bedrijfsleven (individuele bedrijven en sectorale organisaties zoals brancheorganisaties, en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen)
- Gemeentelijke en provinciale overheid (afdelingen onderwijs, sociale zaken/werk en inkomen, economische zaken)
- Werkgevers- en werknemersorganisaties
- Instanties als Kamer van Koophandel, CWI, UWV, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, RMC's
- Regionale sectorale ondersteuningsbureaus en kenniscentra (zoals Syntens Agro<sup>1</sup> en Technocentrum Noord-Holland Noord<sup>2</sup>)
- Relevante samenwerkingsverbanden in de regio, zoals:
  - De drie WGR-regio's
  - Vereniging NoordWest 8 (Regionaal Stedelijk Netwerk Noordwest Holland)
  - De Regionaal Economisch Stimuleringsprogramma's (RES) voor Noord-Kennemerland/ West-Friesland en de kop van Noord-Holland (respectievelijk Halter in Balans en Kop & munt)
  - Het Regionale Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord i.o.

Primaire probleemeigenaren zijn de volgende partijen:

- Het bedrijfsleven heeft belang bij goed gekwalificeerd personeel
- Het onderwijsveld dient hierin te voorzien (wettelijke verantwoordelijkheid)
- Uitkerende instanties (UWV en gemeenten vanuit hun taken op het gebied van sociale zaken/werk en inkomen) hebben belang bij uitstroom van (lager opgeleide) werkloze werkzoekenden naar regulier werk.
- Gemeenten hebben een verantwoordelijkheid op het gebied van economie/zorg/welzijn/onderwijs in de eigen gemeente.

Het belang van een goede regionale (bovenlokale) organisatorische infrastructuur/aanpak van de onderwijs- en arbeidsmarktproblematiek is in Noord-Holland Noord van extra belang. Voor veel thema's in de regio is er – in tegenstelling tot andere regio's - geen natuurlijke probleemeigenaar. Dat komt met name doordat de drie grotere gemeenten in Noord-Holland Noord ieder hun eigen problemen en hun eigen agenda hebben. Het ontbreekt de regio aan een echte centrumgemeente die het voortouw neemt/kan nemen (zoals bijvoorbeeld Amsterdam in Zuidelijk Noord-Holland). Ook de provincie Noord-Holland stelt zich terughoudend op (anders dan bijvoorbeeld de provincies Limburg, Noord-Brabant en Zuid-Holland). Er is daardoor in de regio geen partij die het voortouw kan nemen bij het verbinden van bijvoorbeeld onderwijs- en arbeidsmarktbeleid en economisch beleid. Dat noopt voor een aanpak per thema óf voor een steviger regionaal platform.

Bij laatstgenoemde aanpak ligt het voor de hand aan te sluiten bij de reeds bestaande regionale organisatorische infrastructuur op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Het RPA kan - bij een doorstart - een wezenlijke coördinerende/activerende rol blijven spelen bij de aanpak van de regionale arbeidsmarktproblematiek. Door een intensieve samenwerking tussen het RPA 'nieuwe stijl' en het Regionale Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord i.o. is op regionaal niveau verknoping van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid met economisch beleid mogelijk.

<sup>1</sup> Voorheen Agrarisch Kennis Centrum Noord-Holland (AKC).

<sup>2</sup> Een technocentrum is een regionaal samenwerkingsverband tussen bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en andere organisaties. Het brengt en haalt kennis over arbeidsmarkt én onderwijs in betreffende regio. Het bemiddelt bij de inzet van hoogwaardige, moderne apparatuur, voor lerend werken in bedrijven en voor werkend leren in de instellingen.

Het verdient aanbeveling een dergelijke verknoping – meer dan tot nu toe het geval is – ook op lokaal niveau tot stand te brengen. De genoemde grote(re) gemeenten zijn daarbij de meest logische en ook in de SUWI-wetgeving aangewezen partij om daarin een coördinerende rol op zich te nemen. Dat betekent wel dat ook binnen de gemeenten een schakeling nodig is tussen verantwoordelijke afdelingen Sociale Zaken, Economische Zaken en Onderwijs (en Welzijn). Arbeidsmarktbeleid heeft niet alleen te maken met het aan het werk helpen van werklozen, maar ook bijvoorbeeld met schoolverlaters die minimaal met een startkwalificatie het onderwijs verlaten en met een bedrijfsacquisitiebeleid dat is afgestemd op de noden en mogelijkheden van de lokale arbeidsmarkt.

De rol van het RPA op regionaal niveau en van de kerngemeenten op lokaal niveau is vervolgens om speerpunten van beleid aan te geven, daarover contacten te leggen met relevante probleemeigenaren en voorstellen te doen voor een gezamenlijke aanpak c.q. de betreffende probleemeigenaar te vragen een dergelijk voorstel op te stellen.

Het is aan te bevelen naast de bestuursleden van het RPA per instantie (kerngemeente, ROC, UWV, CWI, hogeschool, Kamer van Koophandel, het Regionale Ontwikkelingsbedrijf, enkele belangrijke branches) een contactpersoon voor arbeidsmarktbeleid aan te wijzen die in meer praktische zin de regionale samenwerking faciliteert: kan toelichten wat een instantie op bepaalde gebieden doet of kan doen, initiatieven kan doorgeleiden naar de betreffende medewerkers, vragen kan beantwoorden, en dergelijke.

Een belangrijk aandachtspunt bij regionaal arbeidsmarktbeleid is altijd de schakeling tussen de regionale en de sectorale actoren en hun financiële middelen. Gemeenten kunnen met slechts een beperkt aantal sectoren contact onderhouden, terwijl het voor zelfs de grotere sectoren ondoenlijk is alle gemeenten te benaderen. Oplossing zou kunnen zijn dat de kerngemeenten en eventueel ook sommige middelgrote gemeenten sectoren “adopter” waarvoor zij niet alleen lokaal, maar ook regionaal eerste aanspreekpunt zijn. Voor de hand ligt dan dat gemeenten vooral die sectoren vertegenwoordigen die relatief sterk vertegenwoordigd zijn in de gemeente zelf en de directe omgeving ervan (bijvoorbeeld: Alkmaar de overheid, zorg en onderwijs, Schagen de landbouw, Den Helder de industrie, Hoorn de zakelijke dienstverlening, Bergen/Texel het toerisme). Overigens zou ook een partij vanuit het onderwijs die positie kunnen krijgen, maar dat vereist wel goede afspraken over de mate waarin deze partij uitspraken kan doen over middelen van bijvoorbeeld de gemeenten. Mocht het niet lukken het RPA te laten doorstarten als coördinator van het arbeidsmarktbeleid dan is een regelmatig overleg tussen de drie kerngemeenten een mogelijkheid om toch tot enige mate van afstemming in het regionale arbeidsmarktbeleid te komen. Hier zou dan ook het Regionaal Ontwikkelingsbedrijf i.o. een rol kunnen spelen.

Ten slotte zijn er ook nog meer “thematische” aandachtsvelden die een “probleemeigenaar” behoeven. Ook in dit geval hangt weer veel ervan af of het RPA al dan niet blijft bestaan. In principe lijken de volgende partijen een rol op zich te kunnen nemen:

- het ROC voor het voortijdig schoolverlaten en stages
- CWI en Kamer van Koophandel voor de informatie over arbeidsmarkt en werkgelegenheid
- een grote gemeente (Den Helder?) voor de allochtonen op de arbeidsmarkt
- een grote gemeente (Alkmaar?) dan wel de sociale partners voor de positie van ouderen op de arbeidsmarkt
- de hogeschool voor de relatie tussen kenniseconomie en arbeidsmarkt.

#### **Bestellen**

**De deelrapporten en het uitgebreide bijlagenrapport kunt u downloaden via [www.rpa-nhn.nl](http://www.rpa-nhn.nl)  
Een gedrukte versie van de deelrapporten kunt u opvragen via [sharon.smit@rpa-nhn.nl](mailto:sharon.smit@rpa-nhn.nl)**

# Gebruikte afkortingen

ABW	Algemene Bijstandswet (per 1 januari 2004 vervangen door de WWB)
AO-uitkeringen	Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO/WAZ/WAJONG)
BBC	Bureau voor Budgettencontrole
BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BBP	Bruto Binnenlands Product
BO	Beroepsonderwijs
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV-plaatsen	Beroepspraktijkvormingsplaatsen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CEP	Centraal Economisch Planbureau
CPB	Centraal Planbureau
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HZW	Hoe zoeken werkzoekenden
ID-banen	Instroom-/Doorstroombanen
IOAW	Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werknemers
IOAZ	Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Zelfstandigen
KBB	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
KvK	Kamer van Koophandel
KW	Kwartaal
MBO	Middelbaar Beroeps Onderwijs
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
NHN	Noord-Holland Noord
NWW	Niet-werkende werkzoekenden
MEV	Macro Economische Verkenning
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VLZ	Verlenging Loonbetalingsverplichting bij Ziekte
WAJONG	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen
WIW	Wet Inschakeling Werkzoekenden
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand
WWIK	Wet Werk en Inkomen Kunstenaars

Het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPA-NHN) is een samenwerkingsverband tussen de bij de arbeidsmarkt betrokken partijen in Noord-Holland Noord. Doel van het platform is tot een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te komen om zo de sociaal-economische structuur van de regio Noord-Holland Noord te versterken. Het RPA buigt zich over regiospecifieke arbeidsmarkt vraagstukken en wil door afstemming van beleid van de deelnemende partijen tot een meer efficiënte en effectievere inzet van middelen komen.

Voor het formuleren van effectief arbeidsmarktbeleid is arbeidsmarkt informatie onontbeerlijk. Om die reden heeft het RPA-NHN door Research voor Beleid en SEO economisch onderzoek een studie laten verrichten naar de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Deze studie omvat een schets ('foto') van de situatie op de regionale arbeidsmarkt in 2005 en een vooruitblik op de omstandigheden en de te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt in 2010. De resultaten van deze studie worden gepresenteerd in twee deelrapporten en een uitgebreid bijlagenrapport.



Samenwerkende  
gemeenten Noord-Holland Noord



seo economisch onderzoek

## Colofon

### Uitgave

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord  
Kamer van Koophandel Noordwest-Holland  
WGR-regio Kop van Noord-Holland  
WGR-regio Noord-Kennemerland  
WGR-regio West-Friesland

### Onderzoek + samenstelling rapport

Research voor Beleid  
SEO Economisch Onderzoek

### Begeleidingscommissie onderzoek

Kees Zwakman (projectleider namens RPA-NHN)  
Jan Batstra (Gewest Kop van Noord-Holland)  
Martin de Boer (Kamer van Koophandel Noordwest-Holland)  
Paul Rijs (CWI Noordwest-Nederland)  
Sharon Smit (RPA-NHN)

### Productie en ontwerp

YBosman PRoMOTOR  
© Burghout design & druk  
2006

### Oplage

1.000 exemplaren

### Bestellen

De deelrapporten en het uitgebreide bijlagenrapport kunt u downloaden via [www.rpa-nhn.nl](http://www.rpa-nhn.nl). Een gedrukte versie van de deelrapporten kunt u opvragen via [sharon.smit@rpa-nhn.nl](mailto:sharon.smit@rpa-nhn.nl).