



De arbeidsmarkt van Holland Rijnland

Deel 2: Vooruitblik op 2012

Een onderzoek in opdracht van het Samenwerkingsorgaan
Holland Rijnland

drs. P.M. de Klaver, drs. D.H. Grijpstra (Research voor Beleid)
drs. M. Folkeringa, drs. W. Verhoeven (EIM)

Projectnummer: B3280

Leiden, 2 augustus 2007

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

De twaalf gemeenten die de regio Holland Rijnland vormen - Alkemade, Hillegom, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Teylingen, Voorschoten en Zoeterwoude - werken binnen het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland op verschillende terreinen samen om integraal regionaal beleid te ontwikkelen. Eén van die terreinen betreft de Sociale Agenda. Een belangrijk punt op deze agenda is het arbeidsmarktbeleid.

De regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarktbeleid richtte zich tot op heden vooral op re-integratie van bijstandsgerechtigden. De ambitie van Holland Rijnland is deze samenwerking in de toekomst te verbreden. Men wil een meer vraagzijdegericht arbeidsmarktbeleid ontwikkelen dat aansluit op de behoefte van het bedrijfsleven en de situatie op de arbeidsmarkt in de regio, nu en in de toekomst.

Als basis voor de ontwikkeling van dit beleid heeft het samenwerkingsorgaan Research voor Beleid en EIM opdracht gegeven een 'foto' te maken van de huidige situatie op de regionale arbeidsmarkt (2006/2007) en de te verwachten ontwikkelingen op de middellange termijn (2012) te schetsen.

Dit deelrapport doet verslag van de tweede fase van het onderzoek: de schets van de te verwachten ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt op de middellange termijn.

Douwe Grijpstra
Directeur Research voor Beleid



Inhoudsopgave

Management samenvatting 'voortuitblik'	7
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	19
1.1 Achtergrond	19
1.2 Opzet van het onderzoek	20
1.3 Leeswijzer	23
2 Toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland en Zuid-Holland	25
2.1 Landelijk beeld	25
2.2 Ontwikkelingen in Zuid-Holland	26
3 Prognoses aanbodzijde	29
3.1 Omvang van de beroepsbevolking	29
3.2 Beroepsbevolking naar opleidingsniveau	32
4 Prognoses vraagzijde	33
4.1 Werkgelegenheid naar sectoren	33
4.2 Werkgelegenheid naar opleidingsniveau	39
5 Confrontatie van vraag en aanbod	41
5.1 Situatieschets 2006	41
5.2 Situatieschets 2008 en 2012	42
5.3 Situatieschets 2012 per sector	43
5.4 Situatieschets 2012 per speerpuntcluster	46
6 Kwalitatieve analyse van discrepanties	49
6.1 Kwantitatieve discrepanties	49
6.2 Kwalitatieve discrepanties	55
6.3 Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt	57
7 Oplossingen voor discrepanties	61
7.1 Oplossingsrichtingen	61
7.2 Probleemeigenaren	71



Management samenvatting 'vooruitblik'

Achtergrond en opzet van het onderzoek

In opdracht van het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland hebben Research voor Beleid en EIM een studie verricht naar de arbeidsmarkt van Holland Rijnland. Het betreft een schets ('foto') van de situatie op de regionale arbeidsmarkt anno 2006/2007 en een vooruitblik op de omstandigheden en de te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt in 2012.

Het eerste deelrapport bevat de 'foto', bestaande uit een kwantitatieve arbeidsmarktschets 2006/2007. Het rapport biedt – op basis van bestaande bronnen – actueel inzicht in de regionale economie en de vraag- en aanbodzijde van de regionale arbeidsmarkt. Bovendien vindt een confrontatie plaats tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt.

In dit tweede deelrapport presenteren we een vooruitblik op het jaar 2012. Daarbij gaat het om een prognose van de vraag en het aanbod in 2012 (aan de hand van een rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt), een meer kwalitatieve analyse van te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt en concrete beleidsaanbevelingen voor de ontwikkeling van (vraagzijdegericht) arbeidsmarktbeleid in de regio Holland Rijnland.

Middellangetermijnontwikkelingen Nederland en Zuid-Holland

De spanning op de arbeidsmarkt neemt toe. De werkgelegenheid neemt naar verwachting toe met 1,5 procent in 2007 en 1,25 procent in 2008. Dit is een substantieel snellere toename dan die van het arbeidsaanbod, die in beide jaren 0,75 procent bedraagt. Daardoor neemt de werkloosheid in rap tempo af. Voor 2008 is deze te ramen op 4 procent van de beroepsbevolking. Voor 2007 en 2008 ligt de verwachting van het aantal vacatures op gemiddeld 1,1 miljoen. In de periode 2008-2011 valt voor zowel de werkgelegenheid als het arbeidsaanbod een gemiddelde groei van 0,25 procent per jaar te verwachten. Daarbij is er van uitgegaan dat het jaar 2011 weer een conjunctuurneutraal jaar is, en de jaren daarvoor dus sprake is van een groeivertraging van de economische ontwikkeling.

De arbeidsmarkt in Zuid-Holland wordt krappere tussen 2004 en 2012: de werkgelegenheidsgroei overtreft de groei van de beroepsbevolking. De beroepsbevolking neemt tussen 2004 en 2012 toe, naar verwachting met 0,7 procent per jaar. De werkgelegenheid zal iets harder groeien met 0,8 procent per jaar. Tussen 2004 en 2012 komen er 112.000 arbeidsplaatsen bij, waardoor de totale werkgelegenheid in 2012 uitkomt op 1.786.000 personen. De groei van de werkgelegenheid is geconcentreerd in de sectoren zakelijke dienstverlening, overheid en zorg en welzijn. Zuid-Holland krijgt in de komende jaren zeer waarschijnlijk te maken met tekorten op de arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel. Naar verwachting zal er in 2012 een tekort aan hbo'ers zijn van 27.000 personen. Daarnaast is er ook voor mbo'ers op niveau 3 en 4 mogelijk sprake van tekorten. Het gezamenlijke tekort aan mbo'ers op niveau 3 en 4 bedraagt naar schatting 7.000 personen.

Prognoses aanbodzijde Holland Rijnland

Potentiële beroepsbevolking

Tussen 2006 en 2012 valt in Holland Rijnland een jaarlijkse afname van de potentiële beroepsbevolking (aantal personen in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar) te verwachten van 0,3 procent. De verwachte omvang van de potentiële beroepsbevolking in 2012 bedraagt 260.700 personen. Aan de ontwikkeling van de bevolking liggen de factoren geboorte, sterfte, buitenlandse en binnenlandse migratie ten grondslag. Op het gebied van de eerste drie bevolkingscomponenten volgt de ontwikkeling in Holland Rijnland in grote lijnen de landelijke ontwikkeling. De komende jaren is er in Holland Rijnland sprake van een negatief binnenlands migratiesaldo: per saldo vertrekken er meer personen uit de regio dan dat er mensen van buiten de regio zich in Holland Rijnland vestigen. Het negatieve migratiesaldo bedraagt tot en met 2015 naar verwachting jaarlijks gemiddeld ongeveer 1.250 tot 1.500 personen. Daarbij speelt tevens een rol dat tussen 2005 en 2020 de buurgemeenten relatief meer woningen (in totaal 15 procent) laten bouwen dan Holland Rijnland.

Beroepsbevolking

De beroepsbevolking is te bepalen door de potentiële beroepsbevolking te vermenigvuldigen met de bruto participatiegraad. Bij het bepalen van de verwachte ontwikkeling van de bruto participatiegraden naar leeftijd en geslacht is rekening gehouden met de toenemende arbeidsparticipatie onder oudere mannen en onder vrouwen, als gevolg van zowel beleids-effecten als sociaal-culturele ontwikkelingen. Ook is rekening gehouden met het afnemen van het 'discouraged worker' effect.

De beroepsbevolking groeit nauwelijks tussen 2006 en 2008. Absoluut gezien bedraagt de groei 500 personen. In 2008 is al sprake van een afname van de potentiële beroepsbevolking. Door de toename van de arbeidsparticipatie neemt de beroepsbevolking nog toe in dat jaar. Na 2008 is de stijging van de arbeidsparticipatie niet meer toereikend om de daling van de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar te compenseren. Tussen 2008 en 2012 neemt het arbeidsaanbod af met 700 personen. Per 1 januari 2012 ligt de omvang van de beroepsbevolking naar verwachting op 201.300 personen.

Beroepsbevolking naar opleidingsniveau

Het aandeel personen met alleen lager onderwijs neemt sterk af: van 23,3 procent in 2006 naar 18,5 procent in 2012. Het aandeel hoger opgeleiden (hbo en wo) neemt daarentegen toe. Dit heeft onder andere te maken met het beleid dat gericht is op het voorkomen van voortijdige schooluitval en het stimuleren van jongeren tot het doen van vervolgopleidingen en het behalen van een startkwalificatie, wat jongeren met een afgeronde lagere opleiding langer aan de arbeidsmarkt onttrekt. Wanneer zij toetreden tot de arbeidsmarkt hebben zij de beschikking over een hoger opleidingsniveau. Daarnaast is al langere tijd sprake van een (structurele) trend dat jongeren langer doorstuderen, alvorens zij de arbeidsmarkt betreden. Het aandeel middelbaar opgeleiden blijft min of meer stabiel. Hier is sprake van een doorstroom van leerlingen. Aan de ene kant stromen meer leerlingen in met een afgeronde opleiding in het lager onderwijs, die willen doorleren. Aan de andere kant zijn er in Holland Rijnland relatief veel leerlingen die havo/vwo volgen, en die na afronding van de opleiding een vervolgopleiding willen volgen (vooral hbo of wo). Ook het aandeel personen met een afgeronde opleiding op mbo niveau 3 en 4 blijft stabiel.

Prognoses vraagzijde Holland Rijnland

Werkgelegenheid in Holland Rijnland en omliggende regio's

De werkgelegenheid in Holland Rijnland neemt tussen 2006 en 2012 naar verwachting toe met 7.900 personen. De verwachte totale werkgelegenheid bedraagt in 2012 dan 181.500 werkzame personen. De werkgelegenheidsgroei in Holland Rijnland blijft tot en met 2008 achter bij die van de omliggende regio's, met uitzondering van Oost Zuid-Holland. De groei van het aantal arbeidsplaatsen is het grootst in Groot Amsterdam. Die regio profiteert sterk van de gunstige economische ontwikkeling. Tussen 2008 en 2012 zijn de verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling tussen de verschillende regio's niet zo groot. De sterkste groei valt weer te verwachten in Groot Amsterdam, de kleinste in Oost Zuid-Holland. De werkgelegenheid in met name Groot Amsterdam en agglomeratie 's-Gravenhage is tevens van belang voor een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking in Holland Rijnland. Ongeveer een vijfde van de beroepsbevolking (met name hoger opgeleiden in de zakelijke dienstverlening) pendelt dagelijks op en neer van Holland Rijnland naar (de omgeving van) Den Haag of Amsterdam om daar hun arbeid te verrichten. De sterkere groei van de werkgelegenheid in Groot-Amsterdam kan een aanzuigende werking hebben op een deel van het beschikbare arbeidspotentieel in Holland Rijnland.

Werkgelegenheid naar sectoren

De groei van de werkgelegenheid in Holland Rijnland is vooral geconcentreerd in de sectoren zorg en welzijn en de zakelijke dienstverlening. De grootste verwachte toename is te zien in de sector zorg en welzijn (5.900 arbeidsplaatsen). Dit komt onder andere door de vergrijzing: de vraag neemt toe doordat steeds meer ouderen zorg behoeven. In de zakelijke dienstverlening neemt de werkgelegenheid toe met 2.200 personen. Deze sector profiteert van de economische groei en de nog steeds aanwezige trend dat bedrijven steeds meer activiteiten uitbesteden. Ook in de horeca, de groot- en detailhandel en de bouwnijverheid zal het aantal arbeidsplaatsen tussen 2006 en 2012 toenemen. De horeca en de detailhandel profiteren van de toename van de particuliere consumptie, aangewakkerd door de gunstige economische ontwikkeling. De aanwezigheid van sterke toeristische trekpleisters in de regio speelt hierbij een grote rol. De groothandel profiteert van de toename van de internationale handel (met name de handel in bloembollen, bloemen en planten).

De sectoren landbouw, delen van de industrie, transport en communicatie en de overheid laten tussen 2006 en 2012 een krimp van de werkgelegenheid zien. De daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector is in Holland Rijnland minder sterk dan landelijk gezien, vanwege de relatief sterke (internationale) concurrentiepositie van de bloemen- en plantenteelt in de bollenstreek. Toenemende concurrentie vanuit Oost-Europa, de hoge arbeidskosten en stijgende energiekosten hinderen de ontwikkeling van de transportsector. In de sector overheid is een afname van het aantal arbeidsplaatsen te verwachten, onder meer door de aangekondigde bezuinigingen op overheids personeel. Binnen de industrie kent elke deelsector zijn eigen dynamiek. De voedings- en genotmiddelenindustrie kampt met een druk op de prijzen door de toenemende inkoopmacht van supermarktondernemingen. In deze deelsector en ook in de metaalindustrie is sprake van verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland, door de sterke concurrentie vanuit de lagelonenlanden (offshoring en outsourcing). Automatisering en verhoging van de arbeidsproductiviteit bieden kansen voor de sectoren, maar zullen tevens een drukkend effect hebben op het aantal arbeidsplaatsen. Ook in de andere deelsectoren van de industrie is sprake van een krimp van de werkgelegenheid.

Werkgelegenheid in de speerpuntclusters

Ongeveer 87 procent van de totale werkgelegenheidsgroei tussen 2006 en 2012 vindt plaats binnen de zes door het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland benoemde economische speerpuntclusters. De bulk van de werkgelegenheid zit vooral in de detailhandel inclusief autobedrijven en zorg en welzijn. De verwachte ontwikkelingen naar speerpuntcluster zijn:

- De sector *Greenport bollen en bloemen* profiteert in belangrijke mate van de gunstige economische conjunctuur, en met name van de toename van de (internationale) handel en de particuliere consumptie. Tussen 2006 en 2008 is een jaarlijkse toename van 0,6 procent van het aantal arbeidsplaatsen te verwachten. In de periode 2008-2012 bedraagt de jaarlijkse groei naar verwachting 0,3 procent.
- De werkgelegenheid in de *life sciences* zal de komende jaren gestaag groeien. In de periode 2006-2008 en 2008-2012 is sprake van een geraamde jaarlijkse groei van 1,1 procent respectievelijk 0,4 procent. De regio rondom Leiden blijft een aantrekkelijke vestigingsplaats voor bedrijven die zich in de life sciences willen vestigen.
- Voor de komende jaren valt in *space science* geen spectaculaire ontwikkeling van de werkgelegenheid te verwachten (stabiliteit). Mogelijk kunnen de activiteiten rondom ESA, met een sterk internationaal karakter, leiden tot enige groei van het aantal arbeidsplaatsen (aantrekken van kleine bedrijven en inleenkrachten). De geraamde jaarlijkse groei is in de periode 2006-2008 en 2008-2012 0,6 procent respectievelijk 0,4 procent.
- De vraag naar personeel in de *detailhandel* zal toenemen als gevolg van de toename van de bestedingen van consumenten, aangewakkerd door de economische groei en het herstel van het consumentenvertrouwen. Tussen 2006 en 2008 is een jaarlijkse toename van het aantal arbeidsplaatsen van 1,3 procent te voorzien. Voor de periode 2008-2012 valt een afname te verwachten, van jaarlijks 0,2 procent.
- De sector *toerisme en recreatie* zal naar verwachting een groei van de werkgelegenheid kennen, vooral als gevolg van de gunstige economische vooruitzichten, zowel nationaal als internationaal in combinatie met de aanwezigheid van een aantal zeer aantrekkelijke toeristische trekpleisters. Tussen 2006 en 2008 is een jaarlijkse groei van 1 procent te verwachten, voor de periode 2008-2012 een jaarlijkse groei van 0,4 procent.
- Voor de sector *zorg en welzijn* ligt de verwachte toename van de werkgelegenheid veruit het hoogst. Tussen 2006 en 2008 gaat het om een jaarlijkse groei van 2,9 procent, tussen 2008 en 2012 om een jaarlijkse groei van 2,4 procent. De vergrijzing wakkert de groei van de werkgelegenheid aan, doordat de vraag naar zorg onder ouderen toeneemt. Maar ook in andere delen van de zorg neemt de vraag toe, zoals in de Geestelijke gezondheidszorg, in de jeugdhulpverlening en in de kinderopvang.

Werkgelegenheid naar opleidingsniveau

In Holland Rijnland vindt een verschuiving plaats van de vraag naar opleidingsniveau, van zowel lager als middelbaar opgeleiden naar hoger opgeleiden. Dit is conform de landelijke trend en die in Zuid-Holland. Over de periode 2006-2012 valt een toename te verwachten van het aantal banen op hbo-niveau van 6.400 banen, terwijl de werkgelegenheid op wo-niveau toeneemt met in totaal 4.200 banen. Binnen de categorie middelbaar opgeleiden is te zien dat het aantal arbeidsplaatsen op mbo-niveau 3 of 4 toeneemt, terwijl het totaal aantal arbeidsplaatsen voor middelbaar opgeleiden afneemt. De toename van de vraag naar mbo-niveau 3 en 4 gaat vooral ten koste van de vraag naar personeel op havo/vwo niveau.

In toenemende mate vragen werkgevers personeel met vakkennis en/of een technische opleiding. De werkgelegenheidsverschuivingen zijn in de eerste plaats het gevolg van groeiverschillen tussen de verschillende sectoren. Zo neemt in Holland Rijnland bijvoorbeeld de komende jaren het aandeel werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening toe, onder andere ten koste van het aandeel arbeidsplaatsen in een aantal industriële sectoren. De dienstverlenende beroepen kennen gemiddeld een hoger opleidingsniveau, zodat deze verschuiving leidt tot een toename van de vraag naar hoger opgeleiden. Ten tweede speelt de upgradering van kwalificatievereisten binnen beroepen/sectoren een rol: over het algemeen groeit de mate van upgradering sneller binnen beroepen waar het gemiddelde opleidingsniveau hoger ligt. Ten slotte kan sprake zijn van 'passieve substitutie-effecten', dat wil zeggen de toe- of afname van de vraag door aanbodtekorten of aanbodoverschotten bij (vanuit arbeidsmarktoogpunt) verwante opleidingen.

Confrontatie van vraag en aanbod

Situatieschets in 2008 en 2012

In 2006 is in Holland Rijnland sprake van een aanbodoverschot van 7.200 personen. Het aanbodoverschot wordt in 2008 kleiner ten opzichte van 2006, vooral als gevolg van de gunstige economische ontwikkeling in de komende jaren. De werkgelegenheid zal tussen 2006 en 2008 jaarlijks met 1,5 procent groeien, terwijl de beroepsbevolking in die periode nauwelijks toeneemt. De prognoses geven aan dat vier jaar later in 2012 overall een tekort op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland is te voorzien. Het tekort zal naar verwachting 2.300 personen bedragen.

De tekorten in 2012 manifesteren zich vooral op de hogere opleidingsniveaus: op mbo-niveau 4, hbo- en wo-niveau. Het grootste tekort doet zich naar verwachting voor op de markt voor hbo'ers. Voor 2012 gaat het om een tekort van 3.800 personen met een afgeronde hbo-opleiding. Daarbij speelt ook dat een deel van de hbo'ers doorstroomt naar het wo. De markt voor wo'ers wordt mede door deze ontwikkeling iets ruimer. Het tekort aan gekwalificeerd personeel op wo-niveau neemt tussen 2006 en 2012 af met 900 personen. Ook op mbo-4 niveau ontstaan in 2012 naar verwachting tekorten, vooral op het snijvlak tussen de opleidingsniveaus mbo-4 en hbo. Door de tekorten op hbo-niveau ontstaat een aanzuigende werking op het arbeidspotentieel op lagere opleidingsniveaus. Een deel van het aanbod op mbo-4 niveau lekt weg naar hbo-niveau. Voor de andere opleidingsniveaus zijn voor 2012 weliswaar nog geen tekorten te voorzien, maar ook op die niveaus wordt de arbeidsmarkt in Holland Rijnland krappert.

Belangrijk om te benadrukken is dat met name het negatieve pendelsaldo de tekorten veroorzaakt. Zou er sprake zijn van een neutraal pendelsaldo, dan zouden er in 2012 (nog) geen tekorten ontstaan binnen de onderscheiden opleidingsniveaus: in principe zou het aanwezige arbeidsaanbod toereikend zijn om in de nieuwe vacatures tot en met 2012 te voorzien.

Situatieschets 2012 per sector

De grootste werkgelegenheidsgroei vindt plaats in de sectoren zorg en welzijn en de zakelijke dienstverlening. In beide sectoren is sprake van een sterke toename van de vraag naar met name hoog opgeleid personeel. De toename van de vraag naar hoger opgeleid personeel in de zorg heeft deels te maken met de aanwezigheid van het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC), vanwaar een vraag naar medische specialisten uitgaat. De komende periode van hoogconjunctuur leidt tot meer bedrijvigheid en particuliere consumptie in de regio, waardoor onder zowel het bedrijfsleven als particulieren de behoefte aan hoogwaardige zakelijke dienstverleners toeneemt. Te denken is aan diensten als financieel advies, juridische

dienstverlening, marketing et cetera. In de horeca en de groothandel is sprake van een meer evenwichtige verdeling van de werkgelegenheidsgroei over middelbaar en hoger opgeleiden. In deze sectoren is meer behoefte aan mankracht voor relatief eenvoudige werkzaamheden, zoals in de bediening, verkoop en logistiek. Echter, ook in deze sectoren neemt de vraag naar laaggeschoolde arbeid toe.

Situatieschets 2012 per speerpuntcluster

- In de speerpuntcluster *Greenport bollen en bloemen* is sprake van een evenwichtige verdeling van de groei van de werkgelegenheid over de diverse opleidingsniveaus. Dit komt doordat binnen deze sector verschillende activiteiten zijn gebundeld.
- De *life sciences* zijn een high tech speerpuntcluster met een gemiddeld vrij hoog opleidingsniveau. De werkgelegenheidsgroei is in deze sector dan ook voor een belangrijk deel geconcentreerd in de hogere opleidingsniveaus.
- Net als de *life sciences* is de *space science* een kennisintensieve speerpuntcluster. Veel personeel is uit het buitenland afkomstig. Het belang van deze cluster gemeten in werkzame personen is niet zo groot; op honderdtallen bezien zijn de groeiverschillen tussen de diverse opleidingsniveaus te verwaarlozen.
- In de *detailhandel* valt op dat met name de vraag naar hoger opgeleid personeel op hbo-niveau toeneemt. Het betreffen hier vooral commerciële, logistieke en managementfuncties in de grotere detailhandelsbedrijven.
- De toename van de werkgelegenheid in de sector *toerisme en recreatie* is verspreid over de diverse opleidingsniveaus. De gunstige economische ontwikkeling zorgt voor een toestroom van toeristen en om deze toestroom van toeristen op te vangen is meer personeel nodig in de bediening en service. Dit betreft vaak lager en middelbaar opgeleid personeel. Daarnaast zal bij de grotere attracties, hotels en accommodaties ook de vraag naar managementfuncties, waarvoor minimaal hbo-niveau nodig is, toenemen.
- De grootste toename van de werkgelegenheid in Holland Rijnland vindt plaats in de *zorg en welzijn*. De vraag naar zorg stijgt door de vergrijzing. De vraag spitst zich vooral toe op hbo-opgeleiden, maar ook naar het wo-niveau (medische specialisten) gaat de komende jaren veel vraag uit. De komende jaren is ook veel vraag naar verzorgend personeel (met lagere of middelbare opleiding).

Kwalitatieve knelpuntenanalyse

Bij het in kaart brengen van de te verwachten knelpunten (discrepanties) op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland is onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve discrepanties, kwalitatieve discrepanties en ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt.

Mogelijke discrepanties op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland



Kwantitatieve discrepanties

Vraag

- De komende jaren is in Holland Rijnland – mede als gevolg van de toenemende conjunctuur – een substantiële uitbreidingsvraag te verwachten.
- Daarnaast is er als gevolg van de vergrijzing een versterkte uitstroom van werknemers uit het arbeidsproces te verwachten.
- De opleidingseisen van werkgevers aan hun personeel nemen toe. Dat geldt niet alleen voor 'high tech' sectoren als life sciences en space science, maar ook voor een sector als de tuinbouw (inclusief bollen- en bloemen). Al met al zal er – ook in Holland Rijnland – de komende jaren een toenemende behoefte aan hoger opgeleiden zijn en zal de vraag naar lager geschoold personeel afnemen.

Aanbod

- Een aantal (demografische en sociaal-maatschappelijke) ontwikkelingen beïnvloeden het toekomstige arbeidsaanbod in Holland Rijnland negatief: 1) Omslag van groei naar krimp van de beroepsbevolking; 2) Daling van gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs; 3) Toename van negatief pendelsaldo.

Confrontatie vraag en aanbod

- De komende jaren zijn in Holland Rijnland tekorten aan gekwalificeerd personeel (middelbaar en hoger opgeleiden) te verwachten. Arbeidsorganisaties zullen het steeds moeilijker krijgen gekwalificeerd personeel te vinden. Dat geldt voor alle speerpuntclusters (met uitzondering misschien van space science, een sector waarin de vraag naar personeel sterk institutioneel is bepaald).
- Tegenover deze tekorten aan gekwalificeerd personeel zullen vermoedelijk forse overschotten aan (moeilijk te re-integreren en/ of oudere) laagopgeleiden staan. Dit heeft – naast gevolgen voor de betrokkenen zelf - vooral consequenties voor uitkeringsinstanties (UWV en gemeenten). De gemiddelde kosten per uitkeringsgerechtigde zullen toenemen.

Kwalitatieve discrepanties

Eisen van werkgevers aan kwalificaties van schoolverlaters en werkzoekenden

- Theoretisch/ vakinhoudelijk is de uitstroom uit de beroepsopleidingen doorgaans in orde. Werkgevers klagen wel over tekortkomingen in communicatieve vaardigheden en in competenties.
- De vraag naar en het aanbod van werkloze werkzoekenden sluiten kwalitatief gezien vaak onvoldoende op elkaar aan. Er is een groep moeilijk bemiddelbare werkloze werkzoekenden die naast een adequate opleiding vaak ook voldoende recente en relevante werkervaring, sociale vaardigheden en/ of motivatie ontberen. Dat maakt hen minder geschikt voor de reguliere arbeidsmarkt.
- Niet alleen de (beroeps)bevolking vergrijst, ook het bestand van werkloze werkzoekenden. De kansen op re-integratie van oudere uitkeringsgerechtigden zijn in het algemeen beduidend kleiner dan die van jongeren. De belangrijkste participatiebelemmerende factor voor oudere werklozen is niet zozeer gelegen in hun opleidingsniveau of werkervaring als wel in de negatieve beeldvorming over ouderen onder werkgevers.

Eisen van werkzoekenden aan arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden

- De primaire arbeidsvoorwaarden (beloning van de arbeid) verschillen per sector. Zo kan de publieke sector - waarvan de speerpuntcluster zorg en welzijn deel uitmaakt - op dit punt niet concurreren met de marktsector. 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.
- In een aantal sectoren van de arbeidsmarkt gelden de arbeidsomstandigheden als minder gunstig. Het gaat dan vaak om (een combinatie van) lange/ onregelmatige werktijden, hoge werkdruk en/ of fysiek minder aangenaam werk. Voorbeelden zijn de speerpuntclusters tuinbouw en zorg en welzijn.

Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt

Werving van personeel

- Van oudsher werven ondernemers in de speerpuntclusters detailhandel en horeca/ toerisme/ recreatie (en meer in het algemeen in het mkb) personeel voor een belangrijk deel langs informele weg. In die zin is de arbeidsmarkt in genoemde sectoren slechts in beperkte mate doorzichtig. In de toekomst zullen de informele wervingskanalen in genoemde sectoren vermoedelijk wel wat aan belang inboeten, maar een relatief belangrijke rol blijven spelen.

Imago sectoren

- In het algemeen heeft het werk in de techniek een relatief zwak imago. Dat geldt echter niet voor moderne 'high tech' sectoren, zoals de speerpuntclusters life sciences en space science. Twee andere speerpuntclusters in Holland Rijnland – tuinbouw en zorg en welzijn - hebben wel te kampen met een zwak imago. Deels is het zwakke imago van deze sectoren terug te voeren op daadwerkelijk minder goede arbeidsvoorwaarden en/ of -omstandigheden, deels gaat het hierbij ook om beeldvorming.

Imago regio

- Positief voor werkgevers is vooral de gunstige ligging, centraal in de Randstad, en de nabijheid van twee belangrijke mainports (Schiphol en de haven van Rotterdam). Voor hoogwaardige speerpuntclusters als life sciences en space science speelt ook de dynamische en kennisintensieve omgeving een belangrijke rol bij vestigingsbeslissingen. Minpunten zijn het gebrek aan ruimte en de ontoereikende verkeers- en vervoersinfrastructuur.
- Voor werknemers/ werkzoekenden is vooral de aangename woonomgeving in de regio een positief punt. Daarbij gaat het om zaken als landschap, (cultuur)historie en aanwezigheid van voorzieningen. Minpunten zijn tekortkomingen in (de omvang van en variatie in) het woningaanbod en wederom de ontoereikende verkeers- en vervoersinfrastructuur.

Imago werkzoekenden

- Allochtonen vormen ook in Holland Rijnland een groeiend, nog onvoldoende benut, arbeidspotentieel. Een belangrijke belemmering voor allochtonen bij het vinden van een baan zijn negatieve beeldvorming bij en discriminatie door werkgevers.

Oplossingsrichtingen en probleemeigenaren

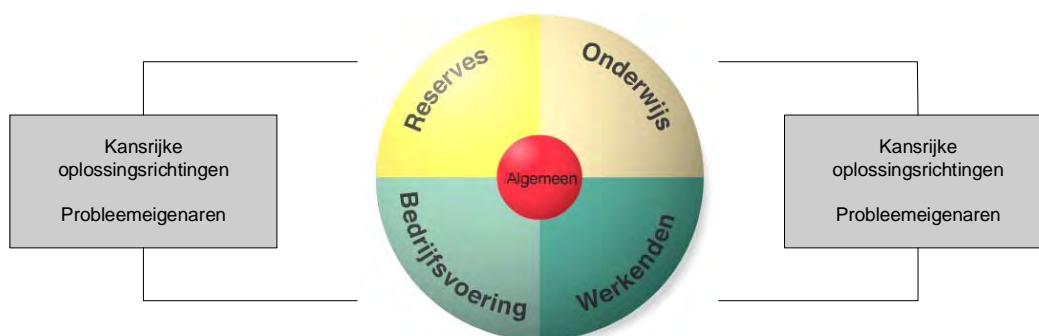
Kernprobleem

De toekomstige problemen liggen ook in Holland Rijnland vooral aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Naar verwachting is het toekomstige aanbod onvoldoende om aan de toeneemende vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten in Holland Rijnland te voldoen. Tegenover de verwachte tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten staan vermoedelijk (forse) overschotten aan (moeilijk te re-integreren en/ of oudere) laag- en ongeschoolden.

Oplossingsrichtingen

Bij het inventariseren van mogelijke oplossing(s)richting(en) voor de in de komende jaren te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt in de regio Holland Rijnland zijn de vier kwadranten van de Arbeidsmarktcrinkel (onderwijs, werkenden, reserves en bedrijfsvoering) als kapstok gebruikt.

De Arbeidsmarktcrinkel



Onderwijs

Mogelijkheden om de te verwachten negatieve ontwikkeling van de gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs te beperken, liggen vooral in het bevorderen van de instroom in en het verhogen van het interne rendement van het beroepsonderwijs. Daarnaast dient er blijvende aandacht te zijn voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

- Voorlichting in de vorm van grootschalige campagnes en directe contacten (zoals algemene voorlichting in de hoogste klassen van het basisonderwijs en studie-/beroepenvoorlichting in de eerste klassen van het voortgezet onderwijs) kan het beroepsonderwijs beter op de kaart zetten en daarmee de instroom bevorderen. Hier is zowel voor het onderwijsveld als het bedrijfsleven in de regio een rol weggelegd.
- Daarnaast is het zaak het interne rendement van de beroepsopleidingen te verhogen. Gemeenten hebben een belangrijke (coördinerende) rol in het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (handhaving leerplicht, RMC). De inspanningen van de gemeenten in Holland Rijnland op dit terrein verdienen ieder geval continuering en waar mogelijk intensivering.
- Het voor jongeren aantrekkelijker maken van de opzet en inhoud van het onderwijs bevordert zowel de instroom als de doorstroom in het beroepsonderwijs 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 et cetera. Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn wel voldoende face-to-face begeleiding/ contacturen en het tegengaan van lesuitval.

- De interactie tussen onderwijsveld en bedrijfsleven in Holland Rijnland is verder te versterken. Netwerken van onderwijsveld 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 ook de in-, door- en gediplomeerde uitstroom.
- Hoewel er op dit moment volgens de kbb's niet of nauwelijks tekorten aan stageplaatsen en leerbanen meer zijn, verdient de stageproblematiek blijvende aandacht. (Netwerken van) werkgevers in Holland Rijnland moeten stimulansen krijgen om stageplaatsen en leerbanen beschikbaar te (blijven) stellen, ook voor de moeilijker plaatsbare leerlingen. Dit vraagt om een continu, actieve, intensieve en directe benadering van werkgevers.

Werkenden

Het is zaak de inzetbaarheid van werknemers zoveel mogelijk te optimaliseren en de uitstroom van werknemers zoveel mogelijk te beperken. Gezien de vergrijzing van de beroepsbevolking dient hierbij speciale aandacht uit te gaan naar oudere werknemers.

- De inzet van werkenden is in de eerste plaats te optimaliseren door jobgerichte bij- en opscholing gecombineerd met doorstroming van zittend personeel ('one step up'). De verantwoordelijkheid hiervoor ligt vooral bij de individuele arbeidsorganisaties. Het mes snijdt hierbij aan twee kanten. Enerzijds neemt het aantal hoger opgeleiden toe, anderzijds komen aan de onderkant van de arbeidsmarkt arbeidsplaatsen vrij voor (werkloze) lager opgeleiden. Het is wel belangrijk vooraf goed vast te stellen welk deel van de groep werkenden geschikt is voor een upgrade (bijvoorbeeld aan de hand van competentieprofielen). Het upgraden zelf kan vervolgens in de vorm van EVC-trajecten of flexibele vervolgtrajecten in leren en werken.
- Allerlei wettelijke maatregelen beperken reeds de uitstroom van (oudere) werknemers (onder meer wijzigingen in sociale zekerheid en VUT/prepensioen). Sectoren en individuele arbeidsorganisaties kunnen zelf een bijdrage leveren door (leeftijds)bewust personeelsbeleid, het bieden van voldoende ontplooiings-/ carrièremogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Reserves

In theorie relevante reserves voor de regionale arbeidsmarkt zijn bekende reserves (werkloze werkzoekenden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten), mobiele reserves (arbeidsmigranten, allochtonen en elders wonenden) en stille reserves (herintreders). In de praktijk echter loopt de 'gebruikswaarde' van deze reserves voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland uiteen.

- Van de groep laag- en ongeschoolde werklozen zal slechts een deel door kwalificerende en/ of EVC-trajecten op een hoger opleidings- en/ of competentieniveau zijn te brengen en kunnen instromen in (met name de lagere segmenten van) de reguliere arbeidsmarkt. De mogelijkheden voor de inzet van lager geschoolde werklozen verschilt per sector. Zo bieden de speerpuntclusters Greenport bollen en bloemen, detailhandel en horeca/toerisme/recreatie meer kansen voor genoemde groep dan de speerpuntclusters life sciences en space science.
- Naast werklozen vormen gedeeltelijk arbeidsgeschikten potentieel arbeidsaanbod. Inzet hiervan vraagt vaak wel om aangepaste werkplekken en/ of werkzaamheden.
- Het inzetten van (vakbekwame) arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten is een relevante oplossingsrichting, zij het vooral voor de korte termijn. De arbeidsmigratie zal afnemen wanneer de economie in genoemde staten tot bloei komt.

- Inschakeling van meer allochtonen in het arbeidsproces vraagt niet zozeer om een specifiek op deze groep gericht wervingsbeleid als wel om een 'open mind' bij de werkgevers. Intercultureel personeelsbeleid behoeft een sterke stimulans. Ook valt te denken aan (proeven met) anonieme sollicitatieprocedures.
- Een potentiële bron zijn ook de elders wonenden. De vraag is echter of het voor werknemers in andere regio's interessant is om naar Holland Rijnland te verhuizen, gezien het ontoereikende (dure) woningaanbod en de toenemende congestieproblemen.
- Aangezien de laatste jaren steeds meer vrouwen met kleine kinderen zijn blijven werken en deze trend in de toekomst zal doorzetten, wordt de groep potentiële herintreders steeds kleiner. Met name in agrarische gebieden (zoals de Duin- en Bollenstreek) zijn echter vaak nog wel potentiële herintreders te vinden.

Bedrijfsvoering

Door verhoging van de arbeidsproductiviteit is met minder mensen hetzelfde werk te verzetten. Een andere (theoretische) oplossingsrichting is het verplaatsen van werkzaamheden naar landen waar voldoende (gekwalificeerd) personeel is te vinden.

- Naast scholing van zittend personeel is de arbeidsproductiviteit onder meer te optimaliseren door technologische aanpassingen in de bedrijfsvoering (informatisering, automatisering, mechanisering) en door aanpassing van werkprocessen (verbetering van aansturing en logistiek) en functie-inhouden (functiedifferentiatie). Dit is primair een zaak van individuele arbeidsorganisaties. Het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland kan een rol spelen in het bewust maken van arbeidsorganisaties en zou kunnen proberen ESF-subsidie in de wacht te slepen voor een project Sociale Innovatie.
- Het verplaatsen van activiteiten naar het buitenland kan voor een individuele onderneming een oplossing zijn, het draagt niet bij aan de regionale (en landelijke) economie. Het betekent niet alleen verlies van productie, maar ook van kennis. Ook betekent het een aanslag op (het instandhouden van) het beroepsonderwijs.

Overige aanbevelingen

- *'Boeien en binden' van gekwalificeerd personeel:* Het is voor Holland Rijnland zaak jonge gediplomeerde schoolverlaters te 'verleiden' in de regio te gaan werken en het zittend personeelsbestand zoveel mogelijk vast te houden ('boeien en binden'). Een bijdrage hieraan is te leveren door PR-activiteiten/ imagocampagnes die de aantrekkelijkheid van de regio (centrale ligging, prettige woonomgeving) benadrukken en door het aanpakken van de nadelen (minder aantrekkelijke woningmarkt, congestieproblemen). Bij dit laatste is met name een rol weggelegd voor de gemeenten in Holland Rijnland (en de provincie Zuid-Holland).
- *Regionale sectorale benadering van arbeidsmarktproblematiek:* Het is van belang bij arbeidsmarktactiviteiten (zoals re-integratie van werklozen, werving van stageplaatsen en leerbanen, bevorderen van leren en werken et cetera) zoveel mogelijk aan te sluiten bij en te voorzien in de vraag van werkgevers in de regio. Een dergelijke vraagzijdegerichte sectorale aanpak vergroot de bereidheid tot medewerking van werkgevers bij arbeidsmarktactiviteiten in de regio en daarmee de kans op slagen van deze activiteiten.
- *Behouden/ creëren van werk voor laag- en ongeschoolde werklozen:* Gemeenten kunnen via een actief acquisitiebeleid (industriële) productiebedrijven met veel arbeidsplaatsen voor laagopgeleiden proberen binnen te halen. De mogelijkheden hiervoor zijn in Holland Rijnland overigens relatief beperkt, aangezien er nog slechts weinig uitgifbaar bedrijfsterrein meer is. Een andere mogelijkheid voor gemeenten om de kansen op werk voor laagopgeleiden te vergroten, is contract compliance ('social return'). Bedrijven en instel-

lingen zelf kunnen door functiedifferentiatie nieuwe banen voor lager opgeleiden creëren. Daarbij verdient het wel aanbeveling dit te combineren met mogelijkheden voor betreffende groepen voor bij- en opscholing en doorstroming.

- *Gerichte aanpak van werkloosheid onder ouderen:* Oudere werklozen verdienen extra aandacht. Voor de hand ligt bij de aanpak van de werkloosheid onder ouderen zoveel mogelijk aan te sluiten bij reeds bestaande initiatieven. Te noemen valt in dit verband de extra inspanning van het CWI om, in samenwerking met een aantal andere partijen, meer ouderen aan het werk te helpen (“Actieplan Talent 45-Plus”).
- *Evaluatie van arbeidsmarktbeleid:* De in dit deelrapport aangedragen oplossingsrichtingen dragen in theorie allemaal bij aan het wegnemen van discrepanties op de arbeidsmarkt van Holland Rijnland. Hoe een en ander in de praktijk uitpakt, is moeilijker te zeggen. Het is daarom aan te bevelen dat het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland – welke oplossingsrichtingen men ook kiest – haar beleid op het gebied van de regionale arbeidsmarkt periodiek evalueert en op basis daarvan zo nodig bijstelt.

Probleemeigenaren

Primaire probleemeigenaren zijn de volgende partijen:

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

Het verdient aanbeveling bij de aanpak van de problematiek zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande organisatorische infrastructuur in de regio. Per (speerpunt)sector zijn vervolgens sectorale werkgroepen in het leven te roepen met daarin in ieder geval vertegenwoordigers van:

- Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
- RPA Rijn Gouwe
- (Georganiseerde) bedrijfsleven in de regio
- Relevante onderwijsinstellingen in de regio
- Gemeenten.

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond

Holland Rijnland is een bestuurlijk samenwerkingsorgaan van twaalf gemeenten in het noordelijk deel van de provincie Zuid-Holland.¹ De regio herbergt bijna 400 duizend inwoners, waarvan iets minder dan de helft in de stedelijke kernen Leiden en Katwijk. De regio ligt ingeklemd tussen de sterk verstedelijkte Amsterdamse regio in het noorden en de Haagse en Rotterdamse regio's in het zuiden.²

In het samenwerkingsverband werken de twaalf gemeenten samen op een viertal beleidsterreinen: Economische Zaken, Ruimte, Sociale Agenda, en Verkeer & Vervoer. Het streven is daarbij een goede balans te vinden tussen ontwikkeling van de regio en het behoud van het oorspronkelijke karakter, zodat de streek aantrekkelijk blijft voor bewoners, toeristen en bedrijven.

Binnen het beleidsterrein Sociale Agenda zijn vier themagebieden: Cultuur, Jeugd, Zorg & Welzijn en Participatie. Het regionale arbeidsmarktbeleid valt onder het themagebied Participatie. De regionale samenwerking op het gebied van het arbeidsmarktbeleid richtte zich tot op heden vooral op re-integratie van bijstandsgerechtigden. De ambitie van Holland Rijnland is deze samenwerking in de toekomst te verbreden. Men wil een meer vraagzijdegericht arbeidsmarktbeleid ontwikkelen dat aansluit op de behoefte van het bedrijfsleven en de situatie op de arbeidsmarkt in de regio, nu en in de toekomst.

Als basis voor de ontwikkeling van dit beleid heeft het samenwerkingsorgaan Research voor Beleid en EIM opdracht gegeven een 'foto' te maken van de huidige situatie op de regionale arbeidsmarkt (2006/2007) en de te verwachten ontwikkelingen op de middellange termijn (2012) te schetsen.

¹ De samenwerking heeft in plaats in het kader van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen (WGR). Zie voor meer informatie over het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland: www.hollandrijnland.net.

² Het territorium van WGR-regio Holland Rijnland komt overeen met COROP-gebied 25 (Agglomeratie Leiden en Bollenstreek). De regio Holland Rijnland is onder te verdelen in twee subregio's, te weten 'Leidse regio' en 'Duin- en Bollenstreek'. De subregio 'Leidse regio' bestaat uit de gemeenten Alkemade, Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten en Zoeterwoude (tevens het werkgebied van CWI Leiden). De subregio Duin- en Bollenstreek beslaat de gemeenten Hillegom, Katwijk, Lisse, Noordwijk, Noordwijkerhout en Teylingen (tevens het werkgebied van CWI Duin- en Bollenstreek). Een kaartje van de subregionale indeling van Holland Rijnland is opgenomen in het bijlagenrapport.

1.2 Opzet van het onderzoek

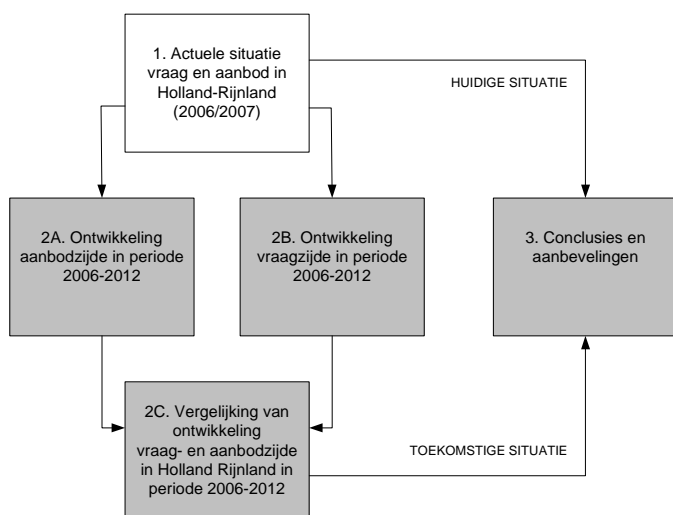
Het onderzoek is vooral kwantitatief van aard. Dat wil zeggen dat we op basis van bestaande bronnen relevante cijfers op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs in beeld brengen.

Het onderzoek bestaat globaal uit de volgende onderdelen:

- 1 Inzicht bieden in de huidige arbeidsmarkt van Holland Rijnland ('foto' van 2006/2007).
- 2 Inzicht bieden in de op middellange termijn te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van Holland Rijnland ('voorblik' op 2012).
- 3 Trekken van conclusies over de belangrijkste (huidige en) te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt en het formuleren van aanbevelingen.

Schematisch is deze globale onderzoeksopzet als volgt weer te geven.

Figuur 1.1 Globale opzet van het onderzoek



Hieronder volgt een kort overzicht van de opzet van de drie onderdelen van het onderzoek. Voor een uitgebreidere uiteenzetting over de onderzoeksopzet en een methodologische verantwoording zij verwezen naar het bijlagenrapport.

Ad 1. Maken van 'foto' van huidige regionale arbeidsmarkt (2006/2007)

Het onderzoek is gestart met het in kaart brengen van de huidige regionale arbeidsmarkt. Daartoe zijn bestaande gegevens over de vraag naar en het aanbod van arbeid alsook gegevens over het onderwijs in de regio verzameld en geanalyseerd. De situatie in de regio Holland Rijnland is afgezet tegen ontwikkelingen in de omliggende regio's¹ en in het land als geheel. Waar mogelijk en zinvol is binnen Holland Rijnland onderscheid gemaakt tussen de subregio's Leidse regio en Duin- en Bollenstreek. Van dit deel van het onderzoek is verslag gedaan in het eerste deelrapport.

¹ Het betreft hier de COROP-gebieden Agglomeratie Haarlem, Groot-Amsterdam, Agglomeratie 's-Gravenhage en Oost Zuid-Holland.

Ad 2. Schetsen van 'vooruitblik' op toekomstige regionale arbeidsmarkt (2012)

In de tweede fase van het onderzoek is een 'vooruitblik' geschetst op de toekomstige regionale arbeidsmarkt (2012). Daarbij heeft weer een vergelijking plaatsgevonden met de omliggende regio's en het land als geheel. Deze tweede fase bestond uit de volgende stappen:

- Allereerst is voor de periode 2006-2012 een prognose gemaakt van de ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de regionale arbeidsmarkt. De ontwikkeling van het aanbod wordt bepaald door de leeftijdssamenstelling van de huidige bevolking, de migratie, de personen die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en de pendel. Tevens is van belang op welke leeftijd personen instromen vanuit het onderwijs en wanneer personen uitstromen.
- Vervolgens is voor de periode 2006-2012 de ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid geprognosticeerd. Hierbij is gebruik gemaakt van het regionale sectormodel PRISMA-R waarover EIM beschikt. PRISMA-R maakt prognoses voor de provincie Zuid-Holland van de productie en de werkgelegenheid, rekening houdend met ontwikkelingen van de arbeidsproductiviteit. Deze resultaten krijgen vervolgens op (speerpunt)sectorniveau¹ inkleuring voor Holland Rijnland. Aspecten die hierbij van belang zijn, zijn met name de bevolkingsgroei, de woningvoorraad, de exportgerichtheid van het bedrijfsleven en de bijdrage van infrastructurele werken.
- Ten slotte zijn de uitkomsten van beide prognoses vergeleken. Er is in beeld gebracht in welke sectoren naar verwachting tekorten en overschotten zullen optreden en van welke orde van grootte deze zullen zijn. Daarbij is gedifferentieerd naar opleidingsniveau, waarbij de omvang en samenstelling van de pendel naar opleidingsniveau is verdisconteerd.²

Ad 3. Kwalitatieve analyse van discrepanties op de arbeidsmarkt

In de laatste fase van het onderzoek is een oplossingsgerichte kwalitatieve analyse uitgevoerd. Centraal daarin stonden de (huidige en) op middellange termijn (2012) te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt én mogelijke oplossingsrichtingen voor deze discrepanties.³

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

- 1 Discrepantiemodel
- 2 Oplossingenmodel 'Arbeidsmarktcrinkel'.

Ad 1. Discrepantiemodel

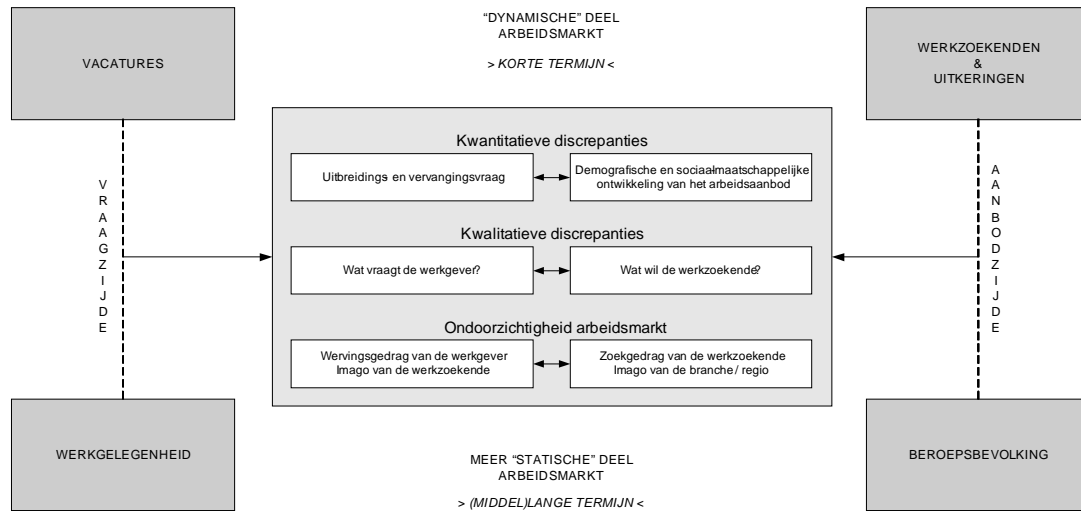
Als 'kapstok' bij de analyse van discrepanties op (imperfecties in de werking van) de regionale arbeidsmarkt is onderstaand discrepantiemodel gebruikt.

¹ Holland Rijnland heeft een zestal economische speerpuntclusters benoemd: Greenport bollen en bloemen; Life sciences; Space science; Detailhandel; Horeca, toerisme en recreatie; Zorg en welzijn.

² Zie voor een meer gedetailleerde methodologische verantwoording het bijlagenrapport.

³ Ten behoeve van deze meer kwalitatief getinte analyse zijn ook telefonische interviews gehouden met werkgevers in een aantal economische speerpuntclusters. Gesproken is met vertegenwoordigers van LTO Noord (Greenport bollen en bloemen), Base Clear en Katwijk Farma (life sciences), Dutch Space en Living Lab (space science) en Huis ter Duin en Keukenhof (horeca, toerisme en recreatie).

Figuur 1.2 Schematische weergave van mogelijke discrepanties op de arbeidsmarkt

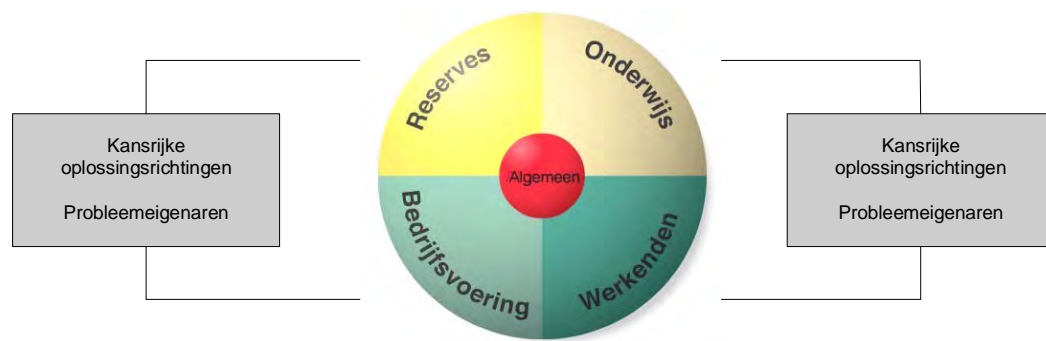


Bron: Research voor Beleid

Ad 2. Oplossingenmodel 'Arbeidsmarktcrinkel'

Voor het presenteren van mogelijke oplossingsrichtingen voor de (huidige en) op middel-lange termijn te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland is gebruik gemaakt van de zogenaamde 'Arbeidsmarktcrinkel' (ofwel 'Cirkel van Stimulus').

Figuur 1.3 De Arbeidsmarktcrinkel



Bron: www.minez.nl, bewerking Research voor Beleid

Voor een nadere uiteenzetting over beide modellen zij verwezen naar het bijlagenrapport.

1.3 Leeswijzer

Het eerste deelrapport bevat de 'foto' van de huidige arbeidsmarkt van Holland Rijnland (onderdeel 1 van het onderzoek). In dit tweede deelrapport presenteren we de 'vooruitblik' op het jaar 2012 (onderdeel 2 en 3 van het onderzoek).

Hoofdstuk 2 gaat in op de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in heel Nederland en Zuid-Holland. Vervolgens beschrijft hoofdstuk 3 de toekomstige ontwikkeling van het aanbod van arbeid op de regionale arbeidsmarkt. Daarna komt in hoofdstuk 4 de ontwikkeling van de vraag naar arbeid op de regionale arbeidsmarkt aan de orde. Onderwerp van hoofdstuk 5 is de confrontatie van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Hoofdstuk 6 gaat in meer kwalitatieve zin in op de te verwachten discrepanties op de regionale arbeidsmarkt. Tot slot bevat hoofdstuk 7 concrete beleidsaanbevelingen in de vorm van kansrijke oplossingsrichtingen voor die discrepanties.

Bij beide deelrapporten hoort een bijlagenrapport. Dit rapport bestaat uit 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 Toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland en Zuid-Holland

Dit hoofdstuk schetst een beeld van de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland en Zuid-Holland op de middellange termijn. Deze beschrijving vormt het kader voor de volgende hoofdstukken, waarin het aanbod van en de vraag naar arbeid in Holland Rijnland aan de orde zijn. In het hiernavolgende komt eerst het landelijke beeld aan bod (paragraaf 2.1) en vervolgens het beeld voor Zuid-Holland (paragraaf 2.2).

2.1 Landelijk beeld

Ontwikkelingen in 2007 en 2008

Het CPB constateert in het *Centraal Economisch Plan (CEP) 2007* dat de Nederlandse economie bloeit. Zowel voor 2007 als 2008 zijn de economische vooruitzichten gunstig. Het CPB verwacht voor beide jaren een economische groei van 2,75 procent. Voor de werkgelegenheid (in aantal arbeidsjaren) voorziet het CPB een groei van 1,5 procent in 2007 en 1,25 procent in 2008. De beroepsbevolking neemt in 2007 en 2008 naar verwachting toe met ongeveer 65.000 personen, relatief gezien komt dat neer op een toename van 0,75 procent.

De spanning op de arbeidsmarkt neemt toe. Omdat de werkgelegenheid (werkzame beroepsbevolking) in de jaren 2006 tot en met 2008 substantieel sneller stijgt dan het arbeidsaanbod (beroepsbevolking), neemt de werkloosheid in rap tempo af. De werkloosheid in 2008 is te ramen op 4 procent van de beroepsbevolking. Het aantal vacatures heeft inmiddels een recordomvang bereikt. Volgens prognoses van het CWI blijft deze situatie de komende jaren bestaan: voor 2007 en 2008 zijn gemiddeld 1,1 miljoen vacatures te verwachten. Door de toenemende spanning op de arbeidsmarkt trekt de contractloonstijging naar verwachting aan van 2,25 procent in 2007 naar 3,25 procent in 2008.

Ontwikkelingen in 2008-2012

Het CPB verwacht in haar middellange termijnverkenning voor de periode 2008-2011 een jaarlijkse economische groei van 1,75 procent.¹ Daarbij is er van uitgegaan dat het jaar 2011 weer een conjunctuurneutraal jaar is, en de jaren daarvoor dus sprake is van een groeivertraging van de economische ontwikkeling.

De groei van het arbeidsaanbod in personen is met 0,25 procent lager dan in het recente verleden. Over de periode 2004-2007 was nog sprake van een jaarlijkse groei van 0,5 procent. Demografische factoren - met name de vergrijzing - hebben een negatieve invloed op de groei van het arbeidsaanbod. Daar staat tegenover dat de arbeidsparticipatie van met name vrouwen en ouderen licht toeneemt. Mede daardoor stijgt ook de deeltijdfactor, waarvan een drukkend effect uitgaat op het arbeidsaanbod in jaren. De CPB-raming van de jaar-

¹ Dit is een raming volgens een voorzichtig scenario. De geraamde jaarlijkse groei is 0,75 procentpunt verlaagd vanwege de voorzichtigheidsmarge, conform het advies van de Studiegroep Begrotingsruimte (2006). Een belangrijke reden om een voorzichtigheidsmarge te hanteren is de ervaring dat er een grote mate van onzekerheid kleeft aan de verkenningen van de BBP-groei, zowel voor de korte als de middellange termijn.

lijkse groei van de werkgelegenheid is even hoog als die van de groei van het arbeidsaanbod. De omvang van de werkloosheid in de periode 2008-2011 is daarom hetzelfde als in 2004-2007, en komt uit op 4,5 procent van de beroepsbevolking.

Tabel 2.1 vat de verwachte ontwikkelingen tot en met 2011 samen in een aantal kerngegevens van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Tabel 2.1 Kerngegevens Nederlandse arbeidsmarkt (mutaties per jaar) 2006-2011

			CEP 2007	MLT 2008-2011
	2006	2007	2008	2008-2011
werkgelegenheid in arbeidsjaren	1,2	1,5	1,25	0,25
arbeidsaanbod in personen	0,9	0,75	0,75	0,25
werkloze beroepsbevolking	5,5	4,75	4,0	4,5
contractloon marktsector	2,0	2,25	3,25	3,0

Bron: CPB (2007). *CEP 2007* en CPB (2006). *Economische Verkenning 2008-2011*.

2.2 Ontwikkelingen in Zuid-Holland

EIM en Research voor Beleid hebben in het rapport *De arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel in Zuid-Holland in 2012* de ontwikkeling van vraag naar en aanbod van arbeid in Zuid-Holland in kaart gebracht voor de periode 2004-2012.

Zowel de potentiële beroepsbevolking (bevolking 15-64 jaar) als de beroepsbevolking in Zuid-Holland volgt de landelijke ontwikkeling. De vergrijzing zorgt voor een afname van de bevolking in Nederland en Zuid-Holland vanaf 2011. Desondanks stijgt door de toename van de arbeidsparticipatie (met name onder vrouwen en ouderen) de beroepsbevolking in Zuid-Holland met jaarlijks 0,7 procent, over de periode 2004-2012.

Voor de werkgelegenheid (gemeten in werkzame personen) valt tussen 2004 en 2012 een absolute toename te verwachten van 112.000 personen. Dit komt neer op een jaarlijkse toename van 0,8 procent. De totale werkgelegenheid in 2012 zal volgens de raming van EIM en Research voor Beleid 1.786.000 personen bedragen.

De groei van de werkgelegenheid is geconcentreerd in drie sectoren, namelijk de zakelijke dienstverlening, overheid en zorg en welzijn. De toename van de internationale handel en samenwerking heeft positieve gevolgen met name voor het havengebied rondom Rotterdam en het achterland, waar veel internationale handelsactiviteiten geconcentreerd zijn. Sectoren als de groothandel, transport en zakelijke dienstverlening kunnen als gevolg van de groei van de internationale handel nieuwe banen creëren. In de publieke sector is vooral nieuw personeel in de onderwijssector nodig. De grootste toename is te verwachten in de sector zorg en welzijn. De vergrijzing heeft tot gevolg dat steeds meer ouderen zorg behoeven, waardoor de vraag naar zorg toeneemt. De landbouw en ook deelsectoren van de industrie (onder andere chemie en olie) laten een afname van de werkgelegenheid zien.

De arbeidsmarkt in Zuid-Holland wordt krappert tussen 2004 en 2012: de werkgelegenheids-groei overtreft de groei van de beroepsbevolking. Zuid-Holland krijgt in de komende jaren zeer waarschijnlijk te maken met tekorten op de arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel. Naar opleiding bezien kunnen met name op de markt voor Hbo'ers de tekorten flink oplopen. Volgens de ramingen zal er in 2012 een tekort aan Hbo'ers ontstaan van 27.000 personen. Daarnaast krijgen ook mbo'ers op niveau 3 en 4 mogelijk te maken met tekorten, het gezamenlijke tekort aan mbo'ers op niveau 3 en 4 bedraagt naar schatting 7.000 personen. Bij de krapte op MBO-4 niveau speelt mee dat er een aanzuigende werking ontstaat vanuit de arbeidsmarkt voor Hbo'ers. Een deel van het arbeidspotentieel op mbo-4 niveau lekt weg naar het hbo, om vanaf dat niveau op termijn de langdurig openstaande vacatures te vervullen.

Tabel 2.2 laat zien hoe het aanbod van (beroepsbevolking) en de vraag naar (werkgelegenheid) arbeid zich ontwikkelen in Zuid-Holland tussen 2004 en 2012, uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Tabel 2.2 Beroepsbevolking en werkgelegenheid (x 1.000 personen) naar opleidingsniveau, Zuid-Holland, 2004 en 2012

	beroeps- bevolking	werkgele- genheid	pendel- overschot	overschot	overschot/ aanbod (%)
<i>2004</i>					
lager onderwijs (basis/vmbo/avo onderbouw)	479	435	4	40	8,4%
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	731	700	13	18	2,5%
w.o. mbo-3	149	144	3	2	1,3%
w.o. mbo-4	310	299	4	7	2,3%
hbo, wo bachelor	350	335	-1	16	4,6%
wo master,doctor	213	204	0	9	4,0%
totaal	1.773	1.674	16	83	4,7%
<i>2012</i>					
lager onderwijs (basis/vmbo/avo onderbouw)	462	399	5	57	12,4%
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	783	752	15	17	2,1%
w.o. mbo-3	157	151	3	2	1,4%
w.o. mbo-4	350	354	6	-9	-2,7%
hbo, wo bachelor	363	391	-1	-27	-7,4%
wo master,doctor	263	244	-1	20	7,5%
totaal	1.871	1.786	18	67	3,6%

Bron: EIM en Research voor Beleid (2006). *De arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel in Zuid-Holland in 2012.*

3 Prognoses aanbodzijde

Dit hoofdstuk presenteert de prognose van het aanbod van gekwalificeerd personeel in Holland Rijnland tot en met 2012 gepresenteerd. Paragraaf 3.1 gaat in op de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking (bevolking 15-64 jaar) en de feitelijke beroepsbevolking. Paragraaf 3.2 beschrijft vervolgens de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau. Daarbij zijn zes opleidingsniveaus onderscheiden.

3.1 Omvang van de beroepsbevolking

Dit hoofdstuk rekent iedereen tot de beroepsbevolking die werkzaam is, of die bereid is te werken. Deze definitie is dus inclusief (potentiële) deeltijders.¹ Om tot een prognose van de omvang van de beroepsbevolking te komen, zijn twee centrale ontwikkelingen van belang. In de eerste plaats is een inschatting van de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking nodig als uitgangspunt. De potentiële beroepsbevolking is de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar. Ten tweede is de toekomstige arbeidsparticipatie van belang.

Potentiële beroepsbevolking

Op 1 januari 2006 bedroeg de potentiële beroepsbevolking in Holland Rijnland 265.300 personen (zie tabel 3.1). Tussen 2006 en 2012 is een jaarlijkse afname van de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar te verwachten van 0,3 procent. De verwachte omvang van de potentiële beroepsbevolking in 2012 bedraagt 260.700 personen. Aan de ontwikkeling van de bevolking liggen de factoren geboorte, sterfte, buitenlandse en binnenlandse migratie ten grondslag. Op het gebied van de eerste drie bevolkingscomponenten volgt de ontwikkeling in Holland Rijnland in grote lijnen de landelijke ontwikkeling. Voor de binnenlandse migratie zijn onder andere ontwikkelingen op de woningmarkt bepalend.

Tabel 3.1 Totale bevolking 15-64 jaar naar leeftijdscategorie, Holland Rijnland, 2006-2012 (stand 1 januari)

	absoluut (x 1.000 personen)			jaarlijkse mutatie (%)		
	2006	2008	2012	2006-2008	2008-2012	2006-2012
15-24 jaar	50,4	51,3	52,1	0,9	0,3	0,5
25-34 jaar	51,2	48,4	47,2	-2,8	-0,6	-1,3
35-44 jaar	62,2	60,3	53,4	-1,5	-3,0	-2,5
45-54 jaar	55,4	56,6	57,9	1,0	0,6	0,7
55-64 jaar	46,1	48,6	50,1	2,7	0,8	1,4
Totaal	265,3	265,2	260,7	0,0	-0,4	-0,3

¹ Deze definitie verschilt van die van het CBS en PRIMOS. Ook wordt deze definitie niet gebruikt in het eerste deelrapport (de 'foto' van de arbeidsmarkt van Holland Rijnland). De reden om dat hier wel te doen is om zicht te krijgen op de ontwikkeling van het aantal kleine banen, en op het arbeidsaanbod dat in die behoefte voorziet. Het CBS rekent werkzame personen die minder dan 12 uur per week (willen) werken niet tot de beroepsbevolking.

Binnenlandse migratie

Het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland heeft een woningbouwopgave geformuleerd van 33 duizend woningen in de periode 2000-2020. Met name tussen 2005 en 2010 is er sprake van veel woningbouw, ongeveer 15 duizend woningen. Vanaf 2010 neemt de nieuwbouw af tot zo'n 6 duizend woningen per vijf jaar. ABF Research heeft de effecten van deze woningbouwopgave op de woningvoorraad en op de ontwikkeling van de bevolking doorgerekend (zie het rapport *Woningbouw Holland Rijnland*). Voor Holland Rijnland als geheel neemt de woningvoorraad tussen 2005 en 2020 volgens het aangepaste programma toe met 11,5 procent, van 159 duizend naar 177 duizend woningen. De groei van de woningvoorraad vertaalt zich niet één-op-één in de groei van het aantal huishoudens, door de trend dat de gemiddelde grootte van de huishoudens afneemt (als gevolg van de voortschrijdende individualisering).¹

Volgens de prognoses van ABF Research vertrekken de komende jaren in Holland Rijnland per saldo meer personen dan dat er mensen van buiten de regio zich in Holland Rijnland vestigen. Het negatieve binnenlands migratiesaldo bedraagt tot en met 2015 jaarlijks gemiddeld ongeveer 1.250 tot 1.500 personen. Daarbij speelt tevens een rol dat tussen 2005 en 2020 de buurgemeenten relatief meer woningen (in totaal 15 procent) bouwen dan Holland Rijnland. Het gaat dan vooral om de gemeenten Haarlemmermeer en Zoetermeer, die volgens de bouwprogramma's tussen 2005 en 2020 15.500 respectievelijk 6.800 woningen erbij krijgen. In deze gemeenten vertaalt de groei van de woningvoorraad zich wel één op één in een groei van het aantal huishoudens. In de buurgemeenten is sprake van een positief binnenlands migratiesaldo. De woningmarkt van Holland Rijnland moet concurreren met deze omliggende gebieden om nieuwe inwoners aan te trekken.

Arbeidsparticipatie

De beroepsbevolking is te berekenen door de potentiële beroepsbevolking te vermenigvuldigen met de bruto participatiegraad. Daaruit resulteert de optelsom van de werkzame en de werkloze beroepsbevolking. Dit aantal vormt het beschikbare arbeidspotentieel voor Holland Rijnland.²

De verwachte ontwikkeling van de bruto participatiegraden naar leeftijd en geslacht is opgenomen in tabel 3.2. Daarbij is aangenomen dat de participatiegraad in Holland Rijnland de landelijke ontwikkeling volgt. Het CPB houdt in haar meest recente middellangetermijnprognose (juni 2006) rekening met de volgende ontwikkelingen:

- Toename arbeidsparticipatie van oudere mannen, door zowel beleidseffecten (omvorming vut-regelingen, diverse hervormingen van de WW) als sociaal-culturele ontwikkelingen (eerder/later met pensioen gaan).
- Toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen, waarbij wel sprake is van een afvlakking van de trend, omdat het arbeidspotentieel onder vrouwen minder groot wordt. Ook hier gaat het om een combinatie van beleid (onder ander combineren van arbeid en zorg) en sociaal-culturele ontwikkelingen (bijvoorbeeld cohorteffecten, relatief geëmancipeerde

¹ Mogelijk speelt dit in Holland Rijnland - door de aanwezigheid van de studenten in de stad Leiden - sterker dan gemiddeld. Volgens ABF Research zijn er in 2005 al 10 duizend meer huishoudens dan woningen, een verschil dat vrijwel geheel voor rekening komt van de studentenpopulatie in Leiden. Voor de toekomstige ontwikkeling is het nog wel de vraag in hoeverre studenten meer of minder thuis blijven wonen.

² De netto participatiegraad is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking.

vrouwen uit de 'babyboom'-generatie vervangen hun voorgangsters die een relatief lage participatiegraad kenden).

- Het afnemen van het 'discouraged worker' effect (in tijden van laagconjunctuur bieden minder mensen zich aan omdat het uitzicht op een baan minder goed is), omdat de conjunctuur zich momenteel gunstig ontwikkelt.

Tabel 3.2 Bruto participatiegraden (%) naar leeftijdscategorie en geslacht, Holland Rijnland, 2006-2012

	man		vrouw	
	2006	2012	2006	2012
15-24 jaar	69	67	63	62
25-34 jaar	92	92	85	86
35-44 jaar	93	92	83	86
45-54 jaar	93	93	71	76
55-64 jaar	58	61	43	57

Onder manen neemt de bruto participatiegraad overall nauwelijks toe. De arbeidsparticipatie onder 55-plussers stijgt weliswaar, maar de verminderde participatie onder jongere mannen doet het effect hiervan deels teniet. Dit is mede een gevolg van het beleid gericht op langer leren, het behalen van startkwalificaties en het tegengaan van voortijdige schooluitval. De groei van het arbeidspotentieel als gevolg van toenemende arbeidsparticipatie komt derhalve vooral voor rekening van het vrouwelijke deel van de bevolking.

Beroepsbevolking

De ontwikkeling van de beroepsbevolking in Holland Rijnland tot en met 2012 is opgenomen in tabel 3.3. De beroepsbevolking groeit nauwelijks, tussen 2006 en 2008 neemt het arbeidsaanbod toe met 500 personen. In 2008 is al sprake van een afname van de potentiële beroepsbevolking. Door de toename van de arbeidsparticipatie neemt de beroepsbevolking nog toe in dat jaar. Na 2008 is de stijging van de arbeidsparticipatie niet mee toereikend om de daling van de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar te compenseren. Tussen 2008 en 2012 neemt het arbeidsaanbod af met 700 personen. Per 1 januari 2012 ligt de omvang van de beroepsbevolking naar verwachting op 201.300 personen.

Tabel 3.3 Beroepsbevolking naar leeftijdscategorie, Holland Rijnland, 2006-2012 (stand 1 januari)

	absoluut (x 1.000 personen)			jaarlijkse mutatie (%)		
	2006	2008	2012	2006-2008	2008-2012	2006-2012
15-24 jaar	33,3	33,6	33,6	0,5	0,0	0,2
25-34 jaar	45,3	42,8	41,8	-2,8	-0,6	-1,3
35-44 jaar	54,4	53,1	47,4	-1,3	-2,8	-2,3
45-54 jaar	45,3	46,8	48,9	1,5	1,1	1,3
55-64 jaar	23,1	25,7	29,6	5,4	3,6	4,2
Totaal	201,5	202,0	201,3	0,1	-0,1	0,0

3.2 Beroepsbevolking naar opleidingsniveau

In tabel 3.4 zijn de prognoses van de omvang van de beroepsbevolking in Holland Rijnland uitgesplitst naar opleidingsniveau. Daarbij is aangenomen dat het ingezette beleid (bevorderen van meer gekwalificeerd aanbod) ook in de toekomst een effect zal hebben.

Tabel 3.4 Beroepsbevolking naar opleidingsniveau, Holland Rijnland, 2006-2012

	2006		2008		2012		2006-2008	2008-2012
	x 1.000 personen	%	x 1.000 personen	%	x 1.000 personen	%	jaarlijkse mutatie (%)	jaarlijkse mutatie (%)
lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	46,9	23,3	42,8	21,2	37,3	18,5	-4,4	-3,4
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	81,0	40,2	81,5	40,4	81,2	40,4	0,3	-0,1
w.o. mbo-3	20,9	10,4	21,1	10,5	21,2	10,5	0,5	0,1
w.o. mbo-4	35,1	17,4	35,2	17,4	34,9	17,4	0,1	-0,2
hbo, wo bachelor	42,5	21,1	44,5	22,0	45,5	22,6	2,4	0,6
wo master, doctor	31,2	15,5	33,1	16,4	37,2	18,5	3,1	2,9
totaal	201,5	100,0	202,0	100,0	201,3	100,0	0,1	-0,1

Het aandeel personen met lager onderwijs neemt sterk af; dit heeft onder andere te maken met het beleid dat gericht is op het voorkomen van voortijdige schooluitval en het stimuleren van jongeren tot het doen van vervolgoopleidingen en het behalen van een startkwalificatie (opleidingsniveau minimaal mbo niveau 2). Dat onttrekt jongeren met een afgeronde lagere opleiding langer aan de arbeidsmarkt, en wanneer zij toetreden tot de arbeidsmarkt hebben zij de beschikking over een hoger opleidingsniveau. Overigens is al langere tijd sprake van de trend dat jongeren langer doorstuderen, alvorens zij de arbeidsmarkt betreden.

Verder speelt mee dat het aandeel jongeren in Holland Rijnland sneller terugloopt dan landelijk gezien, en dat het gemiddelde opleidingsniveau in de regio hoger ligt dan gemiddeld. De aanwezigheid van de universiteit en hogeschool in Leiden trekt hoger opgeleiden van zowel binnen als buiten de regio aan. Het aandeel hoger opgeleiden neemt onder jongeren zodoende toe. Binnen de andere leeftijdscategorieën is ook sprake van een oververtegenwoordiging van hoger opgeleiden ten opzichte van het landelijke beeld. Het aandeel middelbaar opgeleiden blijft min of meer stabiel. Hier is sprake van een doorstroom van leerlingen. Aan de ene kant stromen meer leerlingen in met een afgeronde opleiding in het lager onderwijs, die willen doorstuderen. Aan de andere kant zijn er in Holland Rijnland relatief veel leerlingen die havo/vwo volgen, en die na afronding van de opleiding een vervolgoopleiding willen volgen (vooral hbo of wo). Ook het aandeel personen met een afgeronde opleiding op mbo niveau 3 en 4 blijft stabiel.

4 Prognoses vraagzijde

In dit hoofdstuk staan de prognoses van de vraag naar gekwalificeerd personeel in Holland Rijnland tot en met 2012 centraal. Paragraaf 4.1 beschrijft de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector. In paragraaf 4.2 is de ontwikkeling binnen de verschillende opleidingsniveaus aan de orde. In het hoofdstuk gaat tevens aandacht uit naar de economische speerpuntclusters, die het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland heeft benoemd:

- Greenport bollen en bloemen
- Life sciences
- Space science
- Detailhandel
- Horeca, toerisme en recreatie
- Zorg en welzijn.

4.1 Werkgelegenheid naar sectoren

Werkgelegenheid in Holland Rijnland

Tabel 4.1 bevat de prognoses van de totale werkgelegenheid tot en met 2012 in Holland Rijnland en de aangrenzende regio's. Het betreft hier het aantal werkzame personen, inclusief de deeltijdbanen van minder dan twaalf uur. In absolute aantallen valt in Holland Rijnland over de periode 2006-2012 een toename van de werkgelegenheid te verwachten van 7.900 personen. De omvang van de werkgelegenheid in 2012 bedraagt volgens de prognose 181.500 werkzame personen. De gunstige conjuncturele ontwikkeling in de komende jaren resulteert in een jaarlijkse groei van de werkgelegenheid van jaarlijks 1,5 procent tussen 2006 en 2008. De jaarlijkse groei van het aantal banen zwakt af vanaf 2008, als gevolg van de vergrijzing en een afname van de economische groei.

Tabel 4.1 Werkgelegenheid Holland Rijnland en omliggende regio's (x 1.000 personen), 2006-2012

	2006	2008	2012	jaarlijkse mutatie 2006-2008 (%)	jaarlijkse mutatie 2008-2012 (%)
Holland Rijnland	173,6	178,8	181,5	1,5	0,4
Agglomeratie Haarlem	88,6	92,2	93,8	2,0	0,4
Groot-Amsterdam	812,2	848,8	865,5	2,2	0,5
Agglomeratie 's-Gravenhage	407,8	423,8	427,9	1,9	0,2
Oost Zuid-Holland	140,5	144,4	144,8	1,4	0,1

In Holland Rijnland is al sprake van een afname van de potentiële beroepsbevolking vanaf 2008, als gevolg van zowel de vergrijzing als een negatief binnenlands migratiesaldo. Voor heel Zuid-Holland is de verwachting dat de potentiële beroepsbevolking pas rond 2011 zal afnemen. Door de verhoogde uitstroom van de beroepsbevolking bij ouderen zal de vervangingsvraag van het bedrijfsleven relatief belangrijker worden ten opzichte van de uitbreidingsvraag. Bedrijven en overheidsinstellingen zullen het vervangen van het oudere personeel door gekwalificeerde jongeren als eerste prioriteit beschouwen. Per saldo komen er dan minder nieuwe banen bij. Overigens geldt dat in sommige sectoren juist een toename van de uitbreidingsvraag zal optreden als gevolg van de vergrijzing, met name in de zorgsector (meer behoefte aan zorg door toename aantal ouderen).

Daarnaast zal rond 2009-2010 waarschijnlijk weer sprake zijn van afkoeling van de conjunctuur, gegeven een conjunctuurcyclus van acht à negen jaar. Het CPB verwacht voor 2011 een conjunctuurneutraal jaar. De lagere economische groei zal een dempend effect hebben op de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Werkgelegenheid in omliggende regio's

De werkgelegenheidsgroei in Holland Rijnland blijft tot en met 2008 achter bij die van de omliggende regio's, met uitzondering van Oost Zuid-Holland (zie tabel 4.1). De groei van het aantal arbeidsplaatsen is het grootst in Groot Amsterdam. Die regio profiteert sterk van de gunstige economische ontwikkeling. Conjunctuurgevoelige sectoren zoals de horeca en detailhandel zijn sterk vertegenwoordigd in deze dichtbevolkte regio. Daarnaast trekt Amsterdam als grote toeristische trekpleister veel bedrijvigheid aan. Zowel in Groot Amsterdam als agglomeratie 's-Gravenhage zal het aantal arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening sterk toenemen. De aangekondigde bezuinigingen op overheidspersoneel zullen in laatstgenoemde regio negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid bij met name de Rijksoverheid.

Tussen 2008 en 2012 zijn de verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling tussen de verschillende regio's niet zo groot. De grootste groei valt weer te verwachten in Groot Amsterdam, de kleinste in Oost Zuid-Holland. De werkgelegenheid in met name Groot Amsterdam en agglomeratie 's-Gravenhage is tevens van belang voor een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking in Holland Rijnland. Ongeveer een vijfde van de beroepsbevolking pendelt dagelijks op en neer van Holland Rijnland naar (de omgeving van) Den Haag of Amsterdam om daar hun arbeid te verrichten. Het gaat hier vooral om hoger opgeleiden die in de zakelijke dienstverlening werken. De sterkere groei van de werkgelegenheid in Groot-Amsterdam kan een aanzuigende werking hebben op een deel van het beschikbare arbeidspotentieel in Holland Rijnland.

Sectoren met werkgelegenheidsgroei

De groei van de werkgelegenheid in de regio is vooral geconcentreerd in de sectoren zorg en welzijn en de zakelijke dienstverlening. Ook in de horeca, de groot- en detailhandel en de bouwnijverheid zal het aantal arbeidsplaatsen tussen 2006 en 2012 toenemen (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Werkgelegenheid naar sector (x. 1000 personen) in Holland Rijnland, 2006-2012

	2006	2008	2012	jaarlijkse mutatie 2006-2008 (%)	jaarlijkse mutatie 2008-2012 (%)
landbouw en visserij	6,7	6,4	5,9	-2,5	-2,3
delfstoffenwinning	0,0	0,0	0,0	-	-
voedings- en genotmiddelenindustrie	3,8	3,6	3,5	-2,7	-0,4
overige industrie	5,1	5,0	4,8	-1,7	-0,5
chemische en olie-industrie	3,6	3,6	3,5	-0,3	-0,6
metaalindustrie	4,4	4,5	4,2	0,6	-1,8
openbare nutsbedrijven	0,7	0,7	0,7	-2,7	-0,1
bouwnijverheid	9,0	9,3	9,2	1,7	-0,2
groothandel	13,8	14,0	14,6	0,8	1,0
autohandel en reparatiebedrijven	3,5	3,6	3,6	0,5	0,2
detailhandel	16,7	17,3	17,1	1,5	-0,2
horeca	8,2	8,8	8,8	3,5	0,1
transportsector	3,9	3,8	3,8	-0,5	0,0
communicatie	2,0	1,9	1,9	-3,3	0,0
bank- en verzekeringswezen	2,8	3,0	3,0	2,3	0,6
exploitatie van onroerende goederen	1,3	1,3	1,3	-0,3	0,1
overige zakelijke dienstverlening	22,1	24,3	24,1	4,8	-0,2
overheid incl. onderwijs	22,9	22,8	22,6	-0,2	-0,2
zorg en welzijn	35,5	37,6	41,4	3,0	2,4
overige dienstverlening	7,4	7,5	7,5	0,1	0,0
totaal Holland Rijnland	173,6	178,8	181,5	1,5	0,4

De grootste verwachte toename is te zien in de sector zorg en welzijn (5.900 arbeidsplaatsen). De vergrijzing heeft tot gevolg dat steeds meer ouderen zorg behoeven. Daarnaast valt binnen de Geestelijke gezondheidszorg (GGZ), de jeugdhulpverlening en de kinderopvang forse groei te verwachten. In de zakelijke dienstverlening¹ neemt de werkgelegenheid toe met 2.200 personen. Deze sector profiteert van de economische groei en de nog steeds aanwezige trend dat bedrijven steeds meer activiteiten uitbesteden. Met name de conjunctuurgevoelige uitzendbranche zal tot en met 2008 groeien. Na 2008 zal de groei in deze branche afzakken, als gevolg van de voorziene afkoeling van de economie.

De horeca en de detailhandel profiteren van de toename van de particuliere consumptie, aangewakkerd door de gunstige economische ontwikkeling. De aanwezigheid van sterke toeristische trekpleisters als de kuststrook bij Katwijk en Noordwijk en de cultuurhistorische stad Leiden zorgt voor extra toename van de werkgelegenheid in deze branches. De groothandel profiteert van de toename van de internationale handel. De groothandel in Holland

¹ Inclusief bank- en verzekeringswezen en exploitatie van onroerend goed. De overige zakelijke dienstverlening bestaat uit een groot aantal deelsectoren, waarvan de belangrijkste zijn: verhuur roerende goederen, ICT-branche, speur- en ontwikkelingswerk, juridische en economische dienstverlening, architecten- en ingenieursbureaus, keuring en controle, reclamebureaus, uitzendbureaus en beveiligingsbranche.

Rijnland is vooral van belang voor de handel in bloembollen, bloemen en planten. De export van deze producten zal door de gunstige economische ontwikkeling toenemen. Om aan de toename van de vraag te kunnen voldoen, zullen de bedrijven in de genoemde sectoren nieuw gekwalificeerd personeel moeten aantrekken.

Sectoren met werkgelegenheidskrimp

De sectoren landbouw, delen van de industrie, transport en communicatie en de overheid laten tussen 2006 en 2012 een krimp van de werkgelegenheid zien. De verwachte afname van de vraag naar arbeid in de agrarische sector is een doorzetting van de trend die al jaren zichtbaar is, en ook landelijk plaatsvindt. Agrarische ondernemers hebben traditioneel een paar werknemers (vaak hun kinderen) in het bedrijf werken. Al sinds een aantal jaren is er sprake van een afname van het aantal agrarische ondernemingen, vanwege de tertiaïsering en ook doordat de beoogde opvolgers (de kinderen) een andere carrière ambiëren. De daling van de werkgelegenheid is in Holland Rijnland minder sterk dan landelijk gezien, vanwege de relatief sterke (internationale) concurrentiepositie van de bloemen- en plantenteelt in de bollenstreek. De transportsector ondervindt hinder van de toenemende concurrentie vanuit Oost-Europa, de hoge arbeidskosten en stijgende energiekosten. In de sector overheid valt een afname van het aantal arbeidsplaatsen te verwachten, onder meer door de aangekondigde bezuinigingen op overheidspersoneel. Daar staat tegenover dat de vraag naar onderwijspersoneel zal toenemen, ook gelet op de inspanningen van het kabinet om het kennisniveau van het Nederlandse arbeidspotentieel van nieuwe impulsen te voorzien.

Voor de industriële sectoren luidt de verwachting een afname van de werkgelegenheid. Elke deelsector kent daarbij zijn eigen dynamiek. De voedings- en genotmiddelenindustrie kampt met een druk op prijzen door de toenemende inkoopmacht van supermarktondernemingen. In deze deelsector is ook sprake van verplaatsing van bedrijfsactiviteiten naar het buitenland, door de sterke concurrentie vanuit de lagelonenlanden (offshoring en outsourcing). Dit geldt tevens voor bedrijven in de metaalindustrie. Automatisering en verhoging van de arbeidsproductiviteit bieden kansen voor de sector, maar zullen tevens een drukkend effect hebben op het aantal arbeidsplaatsen. Ook in de chemische en olie-industrie is al jaren sprake van een dalende trend. Daarbij past wel de kanttekening dat er wel sprake is van realisatie van groei in toegevoegde waarde, door een hoge arbeidsproductiviteit (door automatisering, mechanisering en robotisering). Ook in de andere deelsectoren van de industrie is sprake van een krimp van de werkgelegenheid.

Werkgelegenheid in de speerpuntclusters

Het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland heeft voor haar regio een zestal economische speerpunten benoemd:

- Greenport bollen en bloemen
- Life sciences
- Space science
- Detailhandel
- Horeca, toerisme en recreatie
- Zorg en welzijn.

Deze clusters zijn zeer belangrijk voor de regionale economie, in 2006 vertegenwoordigen zij 43 procent van de totale werkgelegenheid in de regio. De bulk van de werkgelegenheid zit vooral in de detailhandel inclusief autobedrijven en zorg en welzijn. Beide clusters zijn samen goed voor driekwart van de totale werkgelegenheid in de speerpuntclusters. Het belang van de clusters wordt nog duidelijker bij een blik op de verwachte groei tot en met 2012. Ongeveer 87 procent van de totale werkgelegenheidsgroei tussen 2006 en 2012 vindt plaats binnen de speerpuntclusters.

De sector *Greenport bollen en bloemen* profiteert in belangrijke mate van de gunstige economische conjunctuur, en met name van de toename van de (internationale) handel en de particuliere consumptie. Tussen 2006 en 2008 valt een jaarlijkse toename van 0,6 procent van het aantal arbeidsplaatsen te verwachten. In de periode 2008-2012 bedraagt de jaarlijkse groei naar verwachting 0,3 procent. In de eerste plaats zal de binnenlandse consumptie van bollen, bloemen en planten toenemen. In tijden van hoogconjunctuur zal de vraag naar deze luxe producten toenemen. Daarnaast zijn deze producten zeer belangrijk voor de export. De groothandelsbedrijven die deze producten exporteren naar het buitenland zullen de komende jaren meer werknemers moeten aantrekken om aan deze vraag te kunnen voldoen.

De werkgelegenheid in de *life sciences* zal de komende jaren gestaag groeien. In de periode 2006-2008 en 2008-2012 is sprake van een geraamde jaarlijkse groei van 1,1 procent respectievelijk 0,4 procent. De regio rondom Leiden blijft een aantrekkelijke vestigingsplaats voor bedrijven die zich in de life sciences willen vestigen. Er zijn nauwelijks bedrijven die verhuizing naar elders overwegen, bijvoorbeeld vanwege de krappe arbeidsmarkt in de regio. Ook de investeringen voor een verhuizing liggen doorgaans te hoog. De concentratie van een aantal verwante bedrijven brengt voordelen met zich mee, bijvoorbeeld voor het bundelen van scholingsactiviteiten. Enkele instellingen zijn gevestigd op of nabij het life sciences bedrijventerrein. Daarnaast zijn enkele bedrijven aanwezig die hard groeien. Het life sciences park begint wel vol te raken. Uitbreiding van het bedrijventerrein levert mogelijk nieuwe groeimogelijkheden.

De vraag naar personeel in *Space science* is sterk institutioneel bepaald. In EU-verband komt men een budget overeen, en elk land krijgt vervolgens activiteiten toegewezen naar rato van de nationale bijdrage. Deze activiteiten zijn te vertalen in werkgelegenheid. De Nederlandse bijdrage is recent verminderd, en daarnaast zijn er programma's vertraagd. Dat heeft juist gezorgd voor ontslagen in de sector. Voor de komende jaren is geen spectaculaire ontwikkeling van de werkgelegenheid te verwachten (stabiliteit). Mogelijk kunnen de activiteiten rondom ESA, met het sterke internationale karakter, leiden tot enige groei van het aantal arbeidsplaatsen (aantrekken van kleine bedrijven en inleenkrachten). De geraamde jaarlijkse groei is in de periode 2006-2008 en 2008-2012 0,6 procent respectievelijk 0,4 procent.

Tabel 4.3 Werkgelegenheid naar speerpuntcluster (x. 1000 personen) in Holland Rijnland, 2006-2012

	2006	2008	2012	jaarlijkse mutatie 2006-2008 (%)	jaarlijkse mutatie 2008-2012 (%)
Greenport bollen en bloemen	7,4	7,5	7,6	0,6	0,3
Life sciences	1,8	1,8	1,9	1,1	0,4
Space science	3,0	3,0	3,0	0,6	0,4
Detailhandel	20,3	20,8	20,7	1,3	-0,2
Toerisme en recreatie	8,9	9,1	9,2	1,0	0,4
Zorg en welzijn	35,5	37,6	41,4	2,9	2,4
Totaal speerpuntclusters	76,9	79,8	83,8	1,9	1,2

De vraag naar personeel in de *detailhandel* zal toenemen als gevolg van de toename van de bestedingen van consumenten, aangewakkerd door de economische groei en het herstel van het consumentenvertrouwen. Tussen 2006 en 2008 valt een jaarlijkse toename van 1,3 procent van het aantal arbeidsplaatsen te verwachten. Voor de periode 2008-2012 valt een afname te verwachten, van jaarlijks 0,2 procent. Met name de vraag naar luxe producten zal de komende jaren toenemen, waarvan onder meer textiel- en schoenenzaken, woninginrichtingszaken en winkels in medische artikelen en cosmetica kunnen profiteren. De toename van de afzet zal in Holland Rijnland iets minder sterk zijn dan landelijk, door de matige bevolkingsgroei in de regio. Daardoor is ook de groei van de werkgelegenheid minder groot dan landelijk gezien.

In de sector *toerisme en recreatie* is een groei van de werkgelegenheid te verwachten, vooral als gevolg van de gunstige economische vooruitzichten, zowel nationaal als internationaal. Tussen 2006 en 2008 ligt de verwachte jaarlijkse groei op 1 procent, voor de periode 2008-2012 op 0,4 procent. Holland Rijnland heeft een aantal zeer aantrekkelijke toeristische trekpleisters in huis. De veelzijdigheid van het landschap met daarin hoogtepunten als de bollenvelden (Keukenhof), de cultuurhistorische stad Leiden (met zes Rijksmusea), alsmede duinen, kust en plassengebied maken de regio aantrekkelijk voor zowel bewoners als voor toeristen en congresbezoekers. Toeristen komen vooral vanuit andere Nederlandse regio's en de buurlanden, maar ook toeristen vanuit verre landen weten de Keukenhof en een stad als Leiden te vinden.

De sector *zorg en welzijn* kent veruit de grootste toename van de werkgelegenheid als prognose. Tussen 2006 en 2008 is een jaarlijkse groei van 2,9 procent te verwachten, tussen 2008 en 2012 een jaarlijkse groei van 2,4 procent. Zorg en welzijn is een zeer belangrijke sector voor Holland Rijnland. Het aandeel in de totale werkgelegenheid was in 2006 al 20,4 procent, maar door de sterker dan gemiddelde groei stijgt dit aandeel tot 22,8 procent in 2012. De vergrijzing wakkert de groei van de werkgelegenheid aan, waardoor de vraag naar zorg onder ouderen toeneemt. Maar ook in andere delen van de zorg neemt de vraag toe, zoals de Geestelijke gezondheidszorg en de jeugdhulpverlening. Ook de vraag naar kinderopvang neemt sterk toe, mede doordat steeds meer vrouwen arbeid en zorg willen combineren en het aandeel huishoudens met twee verdienende partners toeneemt.

4.2 Werkgelegenheid naar opleidingsniveau

Tabel 4.4 toont de prognoses van de werkgelegenheid in Holland Rijnland naar opleidingsniveau tot en met 2012.

Tabel 4.4 Werkgelegenheid naar opleidingsniveau, Holland Rijnland, 2006-2012

	2006		2008		2012		2006-2008	2008-2012
	x 1.000 personen	%	x 1.000 personen	%	x 1.000 personen	%	jaarlijkse mutatie (%)	jaarlijkse mutatie (%)
lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	39,7	22,9	40,2	22,5	36,9	20,3	0,7	-2,1
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	70,5	40,6	70,2	39,3	70,5	38,9	-0,2	0,1
w.o. mbo-3	18,4	10,6	19,0	10,6	19,7	10,9	1,6	0,9
w.o. mbo-4	31,2	18,0	32,0	17,9	33,5	18,4	1,4	1,1
hbo, wo bachelor	36,0	20,7	38,9	21,8	42,4	23,4	4,0	2,2
wo master, doctor	27,5	15,8	29,4	16,5	31,7	17,5	3,5	1,9
Totaal	173,6	100,0	178,8	100,0	181,5	100,0	1,5	0,4

In Holland Rijnland vindt een verschuiving plaats van de vraag naar opleidingsniveau, van zowel lager als middelbaar opgeleiden naar hoger opgeleiden. Dit is conform de landelijke trend, en ook in Zuid-Holland als geheel vindt deze ontwikkeling de komende jaren plaats. Over de periode 2006-2012 is een toename te verwachten van het aantal banen op hbo-niveau van 6.400 banen, terwijl de werkgelegenheid op wo-niveau toeneemt met in totaal 4.200 banen. Binnen de categorie middelbaar opgeleiden is te zien dat het aantal arbeidsplaatsen op mbo-niveau 3 of 4 toeneemt, terwijl het totaal aantal arbeidsplaatsen voor middelbaar opgeleiden afneemt. De toename van de vraag naar mbo-niveau 3 en 4 gaat vooral ten koste van de vraag naar personeel op havo/vwo-niveau. In toenemende mate vragen werkgevers personeel met vakkennis en/of een technische opleiding.

De werkgelegenheidsverschuivingen zijn vooral het gevolg van groeiverschillen tussen de verschillende sectoren. Paragraaf 5.3 gaat hier nader op in en besteedt ook aandacht aan mogelijke sectorale knelpunten. Hier volstaan we met de opmerking dat er in het algemeen een tendens is van verschuiving van de vraag van beroepen in de productiesfeer naar dienstverlenende beroepen. Zo neemt in Holland Rijnland bijvoorbeeld de komende jaren het aandeel werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening toe, onder andere ten koste van het aandeel arbeidsplaatsen in een aantal industriële sectoren. De dienstverlenende beroepen kennen gemiddeld een hoger opleidingsniveau, zodat deze verschuiving leidt tot een toename van de vraag naar hoger opgeleiden.

Daarnaast speelt de upgradering van kwalificatievereisten binnen beroepen/sectoren een rol: over het algemeen groeit de mate van upgradering sneller binnen beroepen waar het gemiddelde opleidingsniveau hoger ligt. Ook in sectoren waarin sprake is van veel automatisering en mechanisatie van productieprocessen, speelt upgradering van het aanwezige en nieuw te werven personeel een belangrijke rol. Voorbeelden zijn diverse deelsectoren van de industrie (onder andere de chemische en olie-industrie).

Ook het beleid van de rijksoverheid zet in op kennisintensivering, waardoor mensen langer doorleren en de vraag naar hoogopgeleid personeel zal toenemen.

Ten slotte kan sprake zijn van 'passieve substitutie-effecten', dat wil zeggen de toe- of afname van de vraag door aanbodtekorten of aanbodoverschotten bij verwante opleidingen (vanuit arbeidsmarktoogpunt). Zo kan er verdringing van lagere opleidingen plaatsvinden wanneer bij opleidingen met een hoger niveau substantiële aanbodoverschotten ontstaan. Omgekeerd kan bij aanbodtekorten een aanzuigende werking ontstaan vanuit aanverwante opleidingen. Laatstgenoemde effecten zijn over het algemeen minder sterk en dienen zich vooral aan bij sectoren/beroepen waar knelpunten ontstaan.

5 Confrontatie van vraag en aanbod

Dit hoofdstuk confronteert de prognoses van de beroepsbevolking (hoofdstuk 3) met die van de werkgelegenheid (hoofdstuk 4). Daarbij gaat specifieke aandacht uit naar door het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland benoemde economische speerpuntclusters.

Paragraaf 5.1 schetst de arbeidsmarktsituatie in 2006, het startjaar van de prognoses. Vervolgens komt in paragraaf 5.2 de arbeidsmarktsituatie in de prognosejaren 2008 en 2012 aan bod. Paragraaf 5.3 gaat in op de arbeidsmarktsituatie in 2012 op sectorniveau. In paragraaf 5.4 ten slotte komen de economische speerpuntclusters aan de orde.

5.1 Situatieschets 2006

Tabel 5.1 geeft de arbeidsmarktsituatie van (gekwaliceerd) personeel in Holland Rijnland weer voor 2006. Naast de omvang van de beroepsbevolking en het aantal werkzame personen is ook het pendelsaldo opgenomen, het verschil tussen enerzijds het aantal personen dat in Holland Rijnland woont en in andere regio's werkt en anderzijds het aantal personen dat vanuit andere regio's naar Holland Rijnland afreist om te werken. Er is sprake van een negatief pendelsaldo van 20.800 personen, dat wil zeggen dat er per saldo meer mensen buiten de regio werken dan dat inwoners uit andere regio's in Holland Rijnland werken. Dit negatieve pendelsaldo verlaagt het arbeidsaanbod in de regio: een eventueel arbeidsoverschot wordt kleiner en een eventueel arbeidstekort groter. Het zijn vooral hoger opgeleiden die pendelen over langere afstanden tussen woon- en werkplaats. Vooral de grote steden Amsterdam en 's-Gravenhage kennen een grote aantrekkingskracht op het hoger opgeleide arbeidspotentieel in Holland Rijnland.

Tabel 5.1 Situatie arbeidsmarkt (aanbod en vraag x 1.000 personen)
naar opleidingsniveau, Holland Rijnland, 2006

	aanbod	vraag	pendel-saldo	overschot	overschot/ aanbod (%)
lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	46,9	39,7	-1,9	5,3	11,4
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	80,5	70,5	-7,7	2,4	3,0
w.o. mbo-3	20,8	18,4	-1,1	1,2	6,0
w.o. mbo-4	34,8	31,2	-1,6	2,1	6,0
hbo, wo bachelor	43,3	36,0	-6,3	1,0	2,4
wo master, doctor	30,9	27,5	-4,8	-1,4	-4,5
totaal	201,5	173,6	-20,8	7,2	3,6

5.2 Situatieschets 2008 en 2012

Tabel 5.2 toont de resultaten van de confrontatie van de prognoses van de beroepsbevolking met die van de werkgelegenheid voor de jaren 2008 en 2012. Daarbij is verondersteld dat de forensenstromen vanuit en naar de regio Holland Rijnland een beperkte groei vertonen, als gevolg van de verwachte toename van de werkgelegenheid over de periode 2006-2012.

Tabel 5.2 Situatie arbeidsmarkt (aanbod en vraag x 1.000 personen) naar opleidingsniveau, Holland Rijnland, 2008 en 2012

	aanbod	vraag	pendelsaldo	overschot	overschot/ aanbod (%)
2008					
lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	42,8	40,2	-1,7	0,9	2,0
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	81,5	70,2	-8,0	3,3	4,0
w.o. mbo-3	21,1	19,0	-1,2	0,9	4,3
w.o. mbo-4	35,2	32,0	-1,7	1,5	4,2
hbo, wo bachelor	44,5	38,9	-6,5	-0,9	-1,9
wo master, doctor	33,1	29,4	-5,0	-1,3	-3,8
totaal	202,0	178,8	-21,2	2,0	1,0
2012					
lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	37,3	36,9	-0,4	0,0	0,0
middelbaar onderwijs (havo/vwo/mbo)	81,2	70,5	-8,8	1,9	2,4
w.o. mbo-3	21,2	19,7	-1,5	0,0	0,0
w.o. mbo-4	34,9	33,5	-2,0	-0,6	-1,7
hbo, wo bachelor	45,5	42,4	-6,9	-3,8	-8,3
wo master, doctor	37,2	31,7	-6,0	-0,5	-1,4
totaal	201,3	181,5	-22,1	-2,3	-1,1

Het aanbodoverschot wordt in 2008 kleiner ten opzichte van 2006, vooral als gevolg van de gunstige economische ontwikkeling in de komende jaren. De werkgelegenheid zal tussen 2006 en 2008 jaarlijks met 1,5 procent groeien, terwijl de beroepsbevolking in die periode nauwelijks toeneemt. De prognoses geven aan dat vier jaar later in 2012 overall een tekort valt te verwachten op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland. Het tekort zal naar verwachting 2.300 personen bedragen. Weliswaar houden de prognoses rekening met een groeivertraging van de economie rond 2009-2011, maar de werkgelegenheid zal in de periode 2008-2012 nog met jaarlijks 0,4 procent stijgen. In diezelfde periode is echter sprake van een afname van de beroepsbevolking, veroorzaakt door de krimp van de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar. De toename van de participatiegraad is niet toereikend om een stijging van de beroepsbevolking te bewerkstelligen. Door deze ontwikkelingen verandert het arbeidsoverschot in 2008 in een arbeidstekort in 2012.

De tekorten in 2012 manifesteren zich vooral op de hogere opleidingsniveaus: op mbo-niveau 4, hbo- en wo-niveau. Het grootste tekort doet zich naar verwachting voor op de markt voor hbo'ers. Voor 2012 valt een tekort te verwachten van 3.800 personen met een afgeronde hbo-opleiding. Daarbij speelt ook dat een deel van de hbo'ers doorstroomt naar het wo. De markt voor wo'ers wordt mede door deze ontwikkeling iets ruimer. Het tekort aan gekwalificeerd personeel op wo-niveau neemt tussen 2006 en 2012 af met 900 personen. Ook op mbo-4 niveau ontstaan in 2012 naar verwachting tekorten. Problemen komen er vooral op het snijvlak tussen de opleidingsniveaus mbo-4 en hbo. Door de tekorten op hbo-niveau ontstaat een aanzuigende werking op het arbeidspotentieel op lagere opleidingsniveaus. Een deel van het aanbod op mbo-4 niveau lekt weg naar hbo-niveau.

Belangrijk om te benadrukken is dat de oorzaak voor de tekorten met name liggen in het negatieve pendelsaldo. Momenteel werken er 20.400 inwoners van Holland Rijnland meer buiten de regio dan dat er inwoners van andere regio's in Holland Rijnland komen werken. Dat verkleint het arbeidsaanbod voor werkgevers in Holland Rijnland. De verwachting is dat door de sterkere werkgelegenheidsgroei in met name Groot Amsterdam het negatieve pendelsaldo zal toenemen, vanwege de aanzuigende werking vanuit die regio. Zou er sprake zijn van een neutraal pendelsaldo, dan zouden er in 2012 (nog) geen tekorten ontstaan binnen de onderscheiden opleidingsniveaus: in principe zou het aanwezige arbeidsaanbod toereikend zijn om in de nieuwe vacatures tot en met 2012 te voorzien.

Voor de andere opleidingsniveaus wijzen de voorspellingen voor 2012 weliswaar nog niet op tekorten, maar ook op die niveaus wordt de arbeidsmarkt in Holland Rijnland krappere. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is rekening gehouden met de trend dat jongeren over het algemeen langer doorstuderen. Tevens zijn beleidseffecten verdisconteerd. Het gaat dan vooral om initiatieven die reeds zichtbaar zijn, zoals het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten, en inzetten op vervolgopleidingen, met name de doorstroom van vmbo naar mbo naar hbo.¹ Doordat jongeren doorstuderen, zal het aanbod van lager opgeleiden verminderen. Echter, de werkgelegenheid voor lager opgeleiden daalt in de periode tot en met 2012 minder hard dan de lager opgeleide beroepsbevolking. Hier speelt mee dat in Holland Rijnland een aantal sectoren sterk vertegenwoordigd zijn, waarin lager geschoolde krachten nodig zijn, zoals de horeca en de detailhandel.

5.3 Situatieschets 2012 per sector

Op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland zijn in 2012 dus tekorten te verwachten op de opleidingsniveaus mbo-4, hbo en wo. Deze paragraaf zoomt in op de betreffende sectoren. Tabel 5.3 toont de toename van de werkgelegenheid in de periode 2006-2012 naar sector en opleidingsniveau. Voor de volledigheid geeft zijn in paragraaf 5.5 het absolute niveau van de werkgelegenheid in 2012 weer naar sector en opleidingsniveau.

¹ Zoals vastgelegd in afspraken tussen de provincie en de drie RPA's als aandachtsgebieden. Het relevante RPA voor Holland Rijnland is de RPA Rijn-Gouwe.

Tabel 5.3 Toename van vraag naar opleidingsniveau (x 1.000 personen) per sector in Holland Rijnland, 2006-2012

	lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	middelbaar onderwijs (havo/ vwo/mbo)	w.o. mbo-3	w.o. mbo-4	hbo, wo bachelor	wo master, doctor	totaal
landbouw en visserij	-0,8	-0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	-0,9
delfstoffenwinning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
voedings- en genot- middelenindustrie	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,3
overige industrie	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,3
chemische en olie- industrie	-0,3	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	-0,1
metaalindustrie	-0,3	-0,2	0,0	-0,1	0,1	0,1	-0,3
openbare nutsbedrijven	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
bouwnijverheid	-0,6	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2
groothandel	0,1	0,4	0,1	0,2	0,2	0,2	0,8
autohandel en reparatiebedrijven	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
detailhandel	-0,5	0,1	0,1	0,1	0,6	0,1	0,3
horeca	-0,2	0,5	0,4	0,1	0,2	0,1	0,6
transportsector	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
communicatie	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
bank- en verzekerings- wezen	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2
exploitatie van onroerende goederen	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
overige zakelijke dienstverlening	-0,2	0,0	0,2	0,6	1,1	1,1	2,0
overheid incl. Onderwijs	-0,4	-1,5	0,1	0,1	1,0	0,7	-0,3
zorg en welzijn	0,9	1,3	0,3	1,0	2,5	1,2	5,9
overige dienstverlening	0,0	-0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0
totaal Holland Rijnland	-2,8	0,1	1,3	2,3	6,4	4,2	7,9

De grootste werkgelegenheidsgroei vindt plaats in de sectoren zorg en welzijn en de zakelijke dienstverlening. In beide sectoren is sprake van een sterke toename van de vraag naar met name hoog opgeleid personeel. De toename van de vraag naar hoger opgeleid personeel in de zorg heeft deels te maken met de aanwezigheid van het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC), vanwaar een vraag naar medische specialisten uitgaat. De komende periode van hoogconjunctuur leidt tot meer bedrijvigheid en particuliere consumptie in de regio, waardoor onder zowel het bedrijfsleven als particulieren de behoefte aan hoogwaardige zakelijke dienstverleners toeneemt. Te denken is aan diensten als financieel advies, juridische dienstverlening, marketing etc.

In de horeca en de groothandel is sprake van een meer evenwichtige verdeling van de werkgelegenheidsgroei over middelbaar en hoger opgeleiden. In deze sectoren is meer behoefte aan mankracht voor relatief eenvoudige werkzaamheden, zoals in de bediening, verkoop en logistiek. Echter, ook in deze sectoren neemt de vraag naar laaggeschoolde arbeid.

Tabel 5.4 Vraag naar opleidingsniveau (x 1.000 personen) per sector in Holland Rijnland, 2012

	lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	middelbaar onderwijs (havo/ vwo/mbo)	w.o. mbo-3	w.o. mbo-4	hbo, wo bachelor	wo master, doctor	totaal
landbouw en visserij	2,3	2,5	0,7	1,2	0,6	0,5	5,9
delfstoffenwinning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
voedings- en genot- middelenindustrie	0,9	1,6	0,5	0,8	0,6	0,4	3,5
overige industrie	1,5	2,1	0,6	1,0	0,8	0,4	4,8
chemische en olie- industrie	0,7	1,4	0,4	0,6	0,7	0,6	3,5
metaalindustrie	1,0	1,7	0,5	0,7	0,9	0,6	4,2
openbare nutsbedrijven	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,7
bouwnijverheid	2,6	4,5	1,5	2,1	1,3	0,8	9,2
groothandel	4,7	6,4	1,6	2,9	2,3	1,2	14,6
autohandel en reparatiebedrijven	1,2	1,6	0,4	0,7	0,5	0,3	3,6
detailhandel	5,1	8,2	1,9	3,5	2,4	1,4	17,1
horeca	2,6	4,5	1,3	1,8	1,1	0,7	8,8
transportsector	1,4	1,7	0,4	0,6	0,5	0,3	3,8
communicatie	0,7	0,8	0,2	0,3	0,2	0,1	1,9
bank- en verzekerings- wezen	0,3	0,9	0,2	0,5	0,9	0,9	3,0
exploitatie van onroerende goederen	0,1	0,4	0,1	0,2	0,4	0,4	1,3
overige zakelijke dienstverlening	2,9	7,2	1,6	3,8	6,9	7,1	24,1
overheid incl. Onderwijs	2,3	7,0	2,5	4,1	6,3	7,0	22,6
zorg en welzijn	4,8	14,3	4,6	6,9	14,3	8,0	41,4
overige dienstverlening	1,6	3,3	0,7	1,6	1,6	1,0	7,5
totaal Holland Rijnland	36,9	70,5	19,7	33,5	42,4	31,7	181,5

Idealiter zou de vraag in 2012 per sector in kwantitatieve zin te confronteren moeten zijn met het aanbod per sector in 2012, zodat direct duidelijk wordt waar de tekorten gaan ontstaan. Dit zou evenwel voorbijgaan aan de potentiële arbeidsmobiliteit tussen de sectoren. Deze mobiliteit is namelijk dermate hoog dat een kwantitatieve uitspraak over tekorten per sector zeer grote onzekerheidsmarge zou vertonen, waardoor de praktische relevantie (uiterst) beperkt zou zijn.

5.4 Situatieschets 2012 per speerpuntcluster

Deze paragraaf schetst een beeld van de werkgelegenheid naar opleidingsniveau in de speerpuntclusters in 2012. Tabel 5.5 toont de groei van de werkgelegenheid in de periode 2006-2012 naar speerpuntcluster en opleidingsniveau. In tabel 5.6 is vervolgens de verwachte omvang van de werkgelegenheid in 2012 weergegeven.

Tabel 5.5 Toename van vraag naar opleidingsniveau (x 1.000 personen) per speerpuntcluster in Holland Rijnland, 2006-2012

	lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	middelbaar onderwijs (havo/ vwo/ mbo)	w.o. mbo-3	w.o. mbo-4	hbo, wo bachelor	wo master, doctor	totaal
Greenport bollen en bloemen	-0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Life sciences	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Space science	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Detailhandel	-0,4	0,0	0,1	0,1	0,6	0,2	0,4
Toerisme en recreatie	-0,3	0,3	0,3	0,1	0,2	0,1	0,3
Zorg en welzijn	0,9	1,2	0,3	1,0	2,5	1,2	5,9
Totaal speerpuntclusters	-0,2	1,7	0,8	1,3	3,6	1,7	6,9

Tabel 5.6 Vraag naar opleidingsniveau (x 1.000 personen) per speerpuntcluster in Holland Rijnland, 2012

	lager onderwijs (basis/ vmbo/avo onderbouw)	middelbaar onderwijs (havo/ vwo/ mbo)	w.o. mbo-3	w.o. mbo-4	hbo, wo bachelor	wo master, doctor	totaal
Greenport bollen en bloemen	2,6	3,2	0,8	1,5	1,1	0,8	7,6
Life sciences	0,2	0,6	0,2	0,4	0,5	0,6	1,9
Space science	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7
Detailhandel	6,3	9,8	2,3	4,2	2,9	1,7	20,7
Toerisme en recreatie	2,7	4,6	1,3	1,9	1,1	0,7	9,2
Zorg en welzijn	4,8	14,3	4,6	6,9	14,3	8,0	41,4
Totaal speerpuntclusters	16,7	32,7	9,4	15,1	20,1	12,0	81,5

In de speerpuntcluster *Greenport bollen en bloemen* is sprake van een evenwichtige verdeling van de groei van de werkgelegenheid over de diverse opleidingsniveaus. Dit komt doordat binnen deze sector verschillende activiteiten zijn gebundeld. Het gaat daarbij grofweg om de teelt van bollen en bloemen, het verkopen van de producten via de in Holland Rijnland aanwezige veilingen en de groothandel in de bollen, bloemen en planten. Voor de agrarische activiteiten is vooral behoefte aan middelbaar opgeleid personeel, al dan niet

met een vakopleiding, maar ook aan hoger opgeleid personeel als gevolg van de toenemende automatisering/mechanisering in de tuinbouw. In de (groot)handel is vooral behoefte aan personeel voor commerciële en logistieke activiteiten. Voor de internationale handel is weer vaker hoger opgeleid personeel nodig.

De *life sciences* zijn een high tech speerpuntcluster met een gemiddeld vrij hoog opleidingsniveau. De werkgelegenheidsgroei is in deze sector dan ook voor een belangrijk deel geconcentreerd in de hogere opleidingsniveaus. Het gaat dan voornamelijk om analisten op met een laboratoriumopleiding op mbo- en hbo-niveau. In sommige bedrijven is tevens personeel voor de verkoop nodig, die bij voorkeur tevens kennis van life sciences moeten hebben. Dit personeel is erg moeilijk te vinden.

Net als de life sciences is de *space science* een kennisintensieve speerpuntcluster. Het gaat in deze sector om hoger technisch geschoolden: merendeels ingenieurs (lucht- en ruimtevaarttechniek, elektrotechniek, mathematici, fysici), en verder hbo'ers. Veel personeel is uit het buitenland afkomstig. Het belang van deze cluster gemeten in werkzame personen is niet zo groot; op honderdtallen bezien zijn de groeiverschillen tussen de diverse opleidingsniveaus te verwaarlozen.

In de *detailhandel* valt op dat de vraag in toenemende mate uitgaat naar met name hoger opgeleid personeel op hbo-niveau. Het betreffen hier vooral commerciële, logistieke en managementfuncties in de grotere detailhandelsbedrijven.

De toename van de werkgelegenheid in de sector *toerisme en recreatie* is verspreid over de diverse opleidingsniveaus. Door de gunstige economische ontwikkeling en de toeristische trekpleisters zullen meer binnenlandse en buitenlandse toeristen een bezoek aan de regio brengen. Om deze toestroom van toeristen op te vangen is meer personeel nodig in de bediening en service. Dit betreft vaak lager en middelbaar opgeleid personeel. Daarnaast zal bij de grotere attracties, hotels en accommodaties ook de vraag naar managementfuncties toenemen, waarvoor minimaal een hbo-niveau nodig is.

De grootste toename van de werkgelegenheid in Holland Rijnland vindt plaats in de *zorg en welzijn*. De vraag naar zorg stijgt door de vergrijzing. Het aantal ouderen dat zorg nodig heeft neemt toe en bovendien leven ouderen gemiddeld langer. Maar ook in andere branche neemt de vraag sterk toe, zoals de Geestelijke Gezondheidszorg, de jeugdhulpverlening en de kinderopvang. De vraag spitst zich vooral toe op hbo-opgeleiden, maar er zal de komende jaren ook veel vraag zijn naar medewerkers op wo-niveau (medische specialisten) wordt. Ten slotte ontstaat de komende jaren ook veel behoefte aan verzorgend personeel (met lagere of middelbare opleiding).

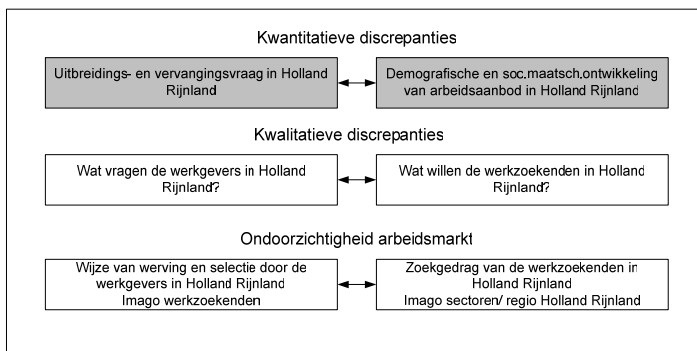
6 Kwalitatieve analyse van discrepanties

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van een kwalitatieve analyse van de in de komende jaren (tot en met 2012) te verwachten discrepanties op de arbeidsmarkt in Holland Rijnland. Waar mogelijk en zinvol maakt deze analyse onderscheid naar de door het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland voor haar regio benoemde economische speerpuntclusters. Voor een deel steunt de analyse op meer algemeen geldende resultaten van door Research voor Beleid (al dan niet in samenwerking met EIM) in andere regio's uitgevoerde vergelijkbare analyses.¹

In deze kwalitatieve vooruitblik zijn de volgende typen discrepanties te onderscheiden:

- Kwantitatieve discrepanties
- Kwalitatieve discrepanties
- Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt.

6.1 Kwantitatieve discrepanties



Van kwantitatieve discrepanties is sprake wanneer in de regio als geheel of in bepaalde deelgebieden of sectoren te weinig werkzoekenden of te weinig vacatures zijn.

Vraagzijde

De vraag naar personeel bestaat uit uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Uitbreidingsvraag is de vraag die ontstaat door werkgelegenheidsgroei in een sector. Vervangingsvraag is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een sector uitstromen (als gevolg van arbeidsongeschiktheid, pensionering, uitstroom naar andere sectoren et cetera) en moeten worden vervangen. Een belangrijk aspect is de samenstelling van de (uitbreidings- en vervangings)vraag naar opleidingsniveau.

¹ Het betreft de regio's: provincie Zuid-Holland, Haaglanden, Zuidelijk Noord-Holland, Noord-Holland Noord, Noordwest-Holland.

Substantiële uitbreidingsvraag

De komende jaren is in Holland Rijnland – mede als gevolg van de toenemende conjunctuur – een substantiële uitbreidingsvraag te verwachten. Wel zijn er in de werkgelegenheidsontwikkeling sectorale verschillen aan te wijzen. Het toekomstbeeld voor de speerpuntclusters is als volgt:

- Greenport bollen en bloemen
 - In de tuinbouw is al decennialang een trend waarneembaar van daling van het aantal ondernemers en toename van het areaal per ondernemer. Een en ander gaat gepaard met een proces van toenemende automatisering/ mechanisering/ robotisering. Mede als gevolg hiervan is sprake van een dalende tendens van de werkgelegenheid. Ook de toenemende concurrentie uit andere landen (bijvoorbeeld de teelt van bollen en bloemen in Azië) en van Nederlandse tuinders die zich in het buitenland hebben gevestigd, leiden tot afname van de werkgelegenheid in de tuinbouw. Verder is er sprake van vertrek van bollen- en bloemenbedrijven vanuit de regio naar andere delen van het land. Deze tendensen zetten de komende jaren naar verwachting door. Tegenover deze structurele ontwikkelingen staat dat de sector bollen en bloemen de komende jaren in belangrijke mate profiteert van de gunstige economische conjunctuur, en met name van de toename van de (internationale) handel en de particuliere consumptie. Per saldo zal de komende jaren sprake zijn van werkgelegenheidsgroei.
- Life sciences
 - De life sciences sector is te kenschetsen een groot aantal technostarters/ jonge technologische bedrijven met groeipotentieel ('booming business'). Mede als gevolg van doorgroei en het creëren van nieuwe functies binnen deze bedrijven (bijvoorbeeld in het management, de marketing en de logistiek) zal de werkgelegenheid de komende jaren verder toenemen.
- Space science
 - De werkgelegenheidsgroei in de sector space science is sterk institutioneel bepaald. Voor de komende jaren valt hooguit een lichte groei te verwachten.
- Detailhandel en horeca/toerisme/recreatie
 - De sectoren detailhandel en horeca/ toerisme/ recreatie zijn sterk conjunctuurgevoelig. De verwachting is dat de werkgelegenheid in deze sectoren als gevolg van de positieve conjuncturele ontwikkeling de komende jaren fors zal stijgen. Dit betekent voor veel werkzoekenden - ook voor laagopgeleiden - een gunstig perspectief op een baan in deze sectoren. Wel is het zo dat scholieren en studenten een groot deel van de werkgelegenheid in deze sectoren opvullen.
- Zorg (en welzijn)
 - De vraag naar zorg en welzijn zal de komende jaren als gevolg van demografische ontwikkelingen (lichte bevolkingsgroei, 'dubbele' vergrijzing¹) sterk stijgen. Daarmee neemt ook de personeelsbehoefte in de sector zorg en welzijn fors toe.

¹ Het aandeel ouderen in de bevolking neemt toe. Ouderen bereiken gemiddeld ook een steeds hogere leeftijd. Vandaar dat men spreekt van 'dubbele' vergrijzing.

Extra vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing

Er is de komende jaren als gevolg van de vergrijzing een versterkte uitstroom van werknemers uit het arbeidsproces te verwachten. Ook in Holland Rijnland zullen de baby-boomers van na de Tweede Wereldoorlog de komende periode en masse de arbeidsmarkt verlaten. Wel zijn er weer verschillen naar speerpuntclusters:

- Greenport bollen en bloemen
 - De in de komende periode te verwachten vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing ligt in het agrocomplex¹ volgens voorspellingen van ROA iets boven het landelijke gemiddelde.²
- Life sciences en Space science
 - De relatief jonge sectoren life sciences en space science krijgen naar verhouding minder last van de vergrijzingsproblematiek.
- Detailhandel en horeca/toerisme/recreatie
 - In sectoren detailhandel en horeca/toerisme/recreatie zijn naar verhouding veel jongeren (parttime) werkzaam. Daardoor zal de extra vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing relatief beperkt zijn. Wel is in deze sectoren van oudsher sprake van een relatief hoge vervangingsvraag als gevolg van uitstroom naar andere sectoren. Deels komt dit doordat jongeren met het klimmen van hun leeftijd te duur worden voor werkgevers in deze sectoren, deels kiezen jongeren (na afronding van hun opleiding) zelf voor werk in andere sectoren.
- Zorg en welzijn
 - Het grootst is de vergrijzingsproblematiek in de publieke sector, bestaande uit openbaar bestuur, onderwijs en zorg en welzijn. Hoewel de hardste klappen in het onderwijs zullen vallen, krijgt ook de sector zorg en welzijn het volgens voorspellingen van ROA de komende jaren zwaar te verduren.³

Toenemende behoefte aan hoger opgeleid personeel

De algemene tendens is dat werk ingewikkelder wordt. Daardoor nemen de opleidingseisen van werkgevers aan hun personeel toe. Dat geldt niet alleen voor 'high tech' sectoren als life sciences en space science, maar ook voor een sector als de tuinbouw (inclusief bollen- en bloemen). Dit als gevolg van verdergaande automatisering/ mechanisering/ robotisering, een zwaarder accent op aansturing, logistiek en management en toenemend belang van innovaties. Hierdoor bestaat ook in de tuinbouw meer behoefte aan functies in het midden- en hogere kader; de 'eenvoudige' component van het werk zal echter ook blijven bestaan.

Al met al zal er – ook in Holland Rijnland – de komende jaren een toenemende behoefte aan hoger opgeleiden zijn en zal de vraag naar lager geschoold personeel afnemen. Deze verschuivingen zijn van invloed op de samenstelling van zowel de uitbreidings- als de vervangingsvraag.

¹ Het agrocomplex omvat de land- en tuinbouw en de daarmee samenhangende handel en industrie.

² RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*.

³ RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*.

Aanbodzijde

Van een aantal (demografische en sociaal-maatschappelijke) ontwikkelingen gaat negatieve invloed uit op het toekomstige arbeidsaanbod in Holland Rijnland:

- Omslag van groei naar krimp van de beroepsbevolking
- Daling van gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs
- Toename van negatief pendelsaldo.

Omslag van groei naar krimp van de beroepsbevolking

Uit recente prognoses blijkt na de bevolkingsexplosie in de twintigste eeuw de bevolkingsgroei in de eenentwintigste eeuw om te slaan in krimp. De oorzaak van de te verwachten krimp is de daling van het aantal geboorten. In Nederland als geheel stelt alleen een positief migratiesaldo het moment van krimp nog een beetje uit. In sommige delen van ons land heeft de bevolkingsdaling inmiddels al ingezet. Voor heel Nederland geldt 2035 als omslagpunt, of al eerder als de immigratie sneller dan verwacht afneemt. Deze omslag is een trendbreuk. Afgezien van oorlogen en epidemieën is het in de geschiedenis niet eerder voorgekomen dat het aantal inwoners van ons land structureel afneemt.

De krimp van de potentiële beroepsbevolking (15-64-jarigen) zet in ons land niet pas vanaf 2035 in, maar al vanaf 2011. Na een lichte stijging van 0,1 procent per jaar in de periode 2006/2010 volgt in de periode 2011/2015 een daling van 0,2 procent per jaar. Holland Rijnland volgt deze trend, met dien verstande dat zowel de stijging in de periode 2006/2011 (0,2 procent per jaar) als de daling in de periode 2011/2015 (0,3 procent per jaar) sterker is dan landelijk.¹

Daling van gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs

Landelijk is de komende jaren een lichte daling van de gediplomeerde uitstroom uit het voortgezet onderwijs te verwachten (op de wat langere termijn slaat deze weer om in een lichte stijging). De gediplomeerde uitstroom uit het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) neemt naar verwachting af; met name de technische opleidingsrichtingen zullen een verdere daling laten zien. Te verwachten is dat de gediplomeerde uitstroom uit het hoger onderwijs (hbo en wo) stijgt.² Holland Rijnland zal deze landelijke trends naar verwachting in grote lijnen volgen.

Een aantal ontwikkelingen/ factoren is van negatieve invloed op de toekomstige gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs in Holland Rijnland:

- *Ontgroening*: Door de ontgroening zullen minder jongeren instromen in het beroepsonderwijs in Holland Rijnland.
- *Imago beroepsonderwijs*: De instroom in het beroepsonderwijs heeft verder te kampen met het naar verhouding negatieve imago van dit type onderwijs. In versterkte mate geldt dit voor de technische en groene beroepsopleidingen. Bijkomend probleem voor de groene beroepsopleidingen is dat de instroom hier van oudsher vooral uit kinderen van boeren en tuinders bestaat. Instroom van buiten de sector heeft slechts incidenteel plaats. Doordat het aantal ondernemers in de land- en tuinbouwsector als gevolg van de schaalvergroting daalt, neemt het aantal kinderen van boeren en tuinders dat een groene opleiding op mbo-niveau volgt af. Voor de instroom in de groene opleidingen dienen men dus ook naar andere bronnen uit te zien. Het relatief zwakke imago van de groene opleidingen in het algemeen (en de tuinbouwopleidingen in het bijzonder) helpt daar niet echt bij.

¹ Derks et al. (2006). *Structurele bevolkingsdaling. Een urgente nieuwe invalshoek voor beleidsmakers.*

² Ministerie van OCW (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020.*

- *Intern rendement beroepsonderwijs*: Een aantal factoren is van invloed op het interne rendement van het beroepsonderwijs (en daarmee op het aantal gediplomeerde schoolverlaters, dat uiteindelijk beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt):
 - *Stageproblematiek*: Stages vormen een wettelijk verplicht onderdeel van het mbo en de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo: zonder stage, geen diploma. In het mbo gaat het om stageplaatsen in de beroepsopleidende leerweg (bol) en leerbanen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbi), in de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo om leerwerktrajecten. De combinatie van leren en werken door middel van een stage is voor jongeren bij uitstek de manier om de juiste aansluiting tussen hun opleiding en de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. De op school geleerde vaardigheden zijn in de praktijk te toetsen en aan de hand daarvan aan te scherpen. Daarnaast geeft het de jongeren zicht op welk soort werk ze leuk vinden en/of goed in zijn. Voor werkgevers betekenen stages niet alleen een aanvulling op de reguliere personeelsbezetting, maar bieden deze ook mogelijkheden voor rekrutering van nieuw gekwalificeerd personeel. Er is een duidelijk verband tussen de economische conjunctuur en het aanbod van stageplaatsen en leerbanen. In tijden van laagconjunctuur zijn werkgevers terughoudend in het aanbieden van stageplaatsen en leerbanen. Bij toenemende conjunctuur stijgt het aanbod. Op dit moment zijn er volgens de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (kbb's) niet of nauwelijks tekorten meer aan stageplaatsen en leerbanen. De verwachting is dat de komende jaren - door de toenemende conjunctuur en de versnelde uitstroom van personeel als gevolg van vergrijzing - het aantal beschikbare stageplaatsen en leerbanen verder zal toenemen. Door de stijgende behoefte van bedrijven aan personeel zal - vooral bij de technische opleidingen - ook een verschuiving plaatsvinden van stageplaatsen naar leerbanen. Tegenover een toenemend aanbod zal naar verwachting echter ook een aanzienlijk grotere vraag naar stageplaatsen en leerbanen staan:
 - Allereerst leidt de verhoging van de leerplicht tot 18 jaar voor jongeren zonder startkwalificatie vanaf augustus 2007 tot een grotere vraag naar stageplaatsen en leerbanen. Hetzelfde geldt voor het voornemen van het kabinet Balkenende IV een leerwerkplicht voor jongeren tot 27 jaar in te voeren.¹
 - In het mbo is een ontwikkeling gaande richting competentiegericht onderwijs. De verplichte invoering van het competentiegerichte leren is echter vooralsnog met twee jaar uitgesteld. Mocht het competentiegerichte onderwijs op 1 augustus 2010 alsnog verplichte invoering kennen, dan zal dat in de bol leiden tot een toename van de behoefte aan stageplaatsen.
 - Het kabinet heeft het voornemen om jongeren in het algemeen vormend onderwijs (avo) drie maanden een maatschappelijke stage te laten volgen, zodat deze kennis kunnen maken met de samenleving. Enerzijds leidt dit tot een groter aantal benodigde plekken. Anderzijds bestaat bij het vullen van de beschikbare plaatsen het gevaar van verdringing van mbo-leerlingen op niveau 1 en 2 door avo-leerlingen. Op dit moment is al sprake van verdringing van mbo-1 en -2 leerlingen door vmbo-leerlingen die stage lopen in het kader van de buitenschoolse beroepenoriëntatie.²

¹ Het kabinet wil dat jongeren tot 27 jaar een opleiding volgen óf werken. Gemeenten zouden deze leerwerkplicht moeten kunnen handhaven door middel van verplichtende begeleidingstrajecten gericht op scholing op straffe van inhouding op een eventuele uitkering.

² Verder zal het in het algemeen lastiger blijven stageplaatsen voor de niveaus 1 en 2 te verwerven dan voor niveau 3 en 4. De toegevoegde waarde van mbo-ers op de niveaus 3 en 4 is voor bedrijven veel duidelijker, zowel in de zin van bijdrage aan de productie tijdens de stage als in de zin van een potentiële toekomstige werknemer.

Al met al is er de nodige onduidelijkheid over hoe het aantal beschikbare stageplaatsen en leerbanen zich de komende jaren zal ontwikkelen. Verder bestaat er op deze markt een aantal meer kwalitatief getinte knelpunten (houding van werkgevers ten opzichte van allochtone leerlingen, instelling en kwaliteit van stagiair[e]s, begeleiding van stagiair[e]s, verwachtingen van werkgevers en stagiair[e]s ten opzichte van elkaar et cetera).¹

- *Voortijdig schoolverlaten*: Hoewel duidelijk minder dan in omringende grootstedelijke gebieden, is ook in Holland Rijnland sprake van voortijdig schoolverlaten. De verwachting is dat de kwestie van het voortijdig schoolverlaten - ondanks alle inspanningen dit fenomeen terug te dringen - de komende periode zal blijven spelen. De toenemende conjunctuur zal het probleem vermoedelijk nog versterken. Bij voortijdig schoolverlaten is immers sprake van een slingerbeweging. Bij een ruime arbeidsmarkt zijn er minder schoolverlaters. Als de economie aantrekt en de arbeidsmarkt krappere wordt, is er veel ongekwalificeerde uitstroom die werk vindt. In dit verband waarschuwen de jongerenorganisaties van de sociale partners in een onlangs verschenen ontwerpadvies van de Sociaaleconomische Raad (SER) zelfs voor 'groenpluk' door werkgevers. Dit is het verschijnsel dat werkgevers, net als eerder in tijden van hoogconjunctuur, doelbewust jongeren werven die nog op school zitten. Door toenemende tekorten aan personeel dreigen werkgevers stagiair(e)s een baan te bieden, terwijl deze hun school nog moeten afmaken. Het probleem is dat jonge werknemers zonder diploma in economisch slechtere tijden vaak ook weer als eersten ontslag krijgen.²

Toename negatief pendelsaldo

Een andere factor die van invloed is op het voor de arbeidsmarkt van Holland Rijnland beschikbare aanbod van (gekwalificeerde) arbeidskrachten is het negatieve pendelsaldo. Nu al 'lekt' via pendel een deel van het beschikbare aanbod 'weg' naar aangrenzende regio's. Bij een toenemende conjunctuur zal de aanzuigende werking vanuit deze regio's alleen maar sterker worden. Het negatief pendelsaldo van Holland Rijnland zal de komende jaren naar verwachting dan ook toenemen.

Confrontatie van vraag en aanbod

De komende jaren zijn in Holland Rijnland tekorten aan gekwalificeerd personeel (middelbaar en hoger opgeleiden) te verwachten. Voor arbeidsorganisaties zal het steeds moeilijker worden gekwalificeerd personeel te vinden.

Verwachte knelpunten in speerpuntclusters in regio Holland Rijnland

- Greenport bollen en bloemen
 - Op dit moment zijn er in de bollen- en bloementeelt in de regio regio vacatures voor middenkader personeel. Probleem is dat de uitstroom uit de agrarische opleidingen onvoldoende is. Agrarische opleidingen in het algemeen en tuinbouwopleidingen in het bijzonder zijn niet populair. Op termijn zullen de knelpunten naar verwachting verder toenemen.

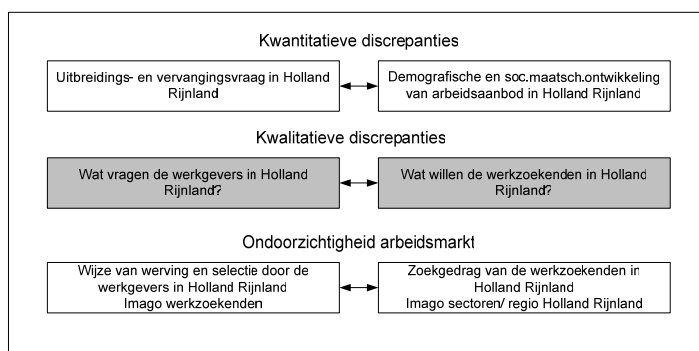
¹ PAO Amsterdam (2007). *Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland Januari 2007*.

² SER (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst. Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren*.

- Life sciences
 - In de sector life sciences wordt het steeds lastiger om personeel te vinden. Daarbij gaat het met name om mensen met een laboratoriumopleiding op mbo- of hbo-niveau. Dat zal in de toekomst zeker niet minder worden. De werkgelegenheid in de sector groeit, terwijl de opleidingscapaciteit daarbij achterblijft.¹ Probleem is verder dat in de regio Leiden veel life science bedrijven dicht bij elkaar zitten, die allemaal uit dezelfde vijver vissen. Het gevaar bestaat dat men analisten bij elkaar weg gaat plukken.
- Space science
 - De vraag naar personeel in deze sector is zoals vermeld sterk institutioneel bepaald: in EU-verband komt men een budget overeen en elk land krijgt vervolgens activiteiten (= werkgelegenheid) terug naar rato van de nationale bijdrage. De Nederlandse bijdrage is recent verminderd, en daarnaast zijn er programma's vertraagd. Voor de komende jaren valt stabiliteit en mogelijk enige groei te verwachten. Bij Dutch Space zou bijvoorbeeld vraag kunnen ontstaan naar software-ingenieurs. ESA, met zijn internationale staf, trekt veel kleine bedrijven aan en inleenkrachten. Daar zit wel enige groei in.
- Detailhandel en horeca/toerisme/recreatie
 - De hotelsector in de regio heeft nu al veel moeite met het vervullen van vacatures op vrijwel ieder niveau. Voor de meeste gediplomeerde schoolverlaters heeft de horeca weinig aantrekkingskracht. Op middellange termijn zullen de knelpunten blijven bestaan, zo niet groter worden.

Tegenover deze tekorten aan gekwalificeerd personeel zullen vermoedelijk forse overschotten aan (moeilijk te re-integreren en/ of oudere) laagopgeleiden staan. Dit heeft – naast gevolgen voor de betrokkenen zelf - vooral consequenties voor uitkeringsinstanties (UWV en gemeenten). De gemiddelde kosten per uitkeringsgerechtigde zullen toenemen. Allereerst hebben ouderen vaak recht op een hogere uitkering dan jongeren. Verder zullen extra inspanningen nodig zijn, wil men moeilijk bemiddelbare en/ of oudere uitkeringsgerechtigden terug kunnen leiden naar de arbeidsmarkt (langere en dus duurdere trajecten).²

6.2 Kwalitatieve discrepanties



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.

¹ Zo is onlangs de laboratoriumopleiding in Delft gesloten.

² D.H. Grijpstra (2005). 'De vergrijzing begeleid. Maatregelen in verschillende sectoren op het gebied van vergrijzing van personeel', IN: *Handboek Arbeidsmarkt. Beleid en Uitvoering*.

Eisen van werkgevers aan kwalificaties van schoolverlaters

Werkgevers vragen goed opgeleide en in de praktijk direct inzetbare werknemers. Van belang voor werkgevers is allereerst dat schoolverlaters de juiste opleidingsrichting en het juiste onderwijsniveau hebben. Uit het eerste deelrapport blijkt dat in de afgelopen jaren (2000-2005) in de regio West Zuid-Holland op mbo-niveau een toename te zien was van het aantal leerlingen in de sector dienstverlening en gezondheid en een afname van het leerlingenaantal in de sector techniek. De sector economie bleef nagenoeg constant (rond de 40 procent). De afname van het aantal leerlingen (en dus ook van de gediplomeerde uitstroom) in de sector techniek leidt nu al tot spanningen op de arbeidsmarkt. De vergrijzing en ontgroening zullen deze spanningen de komende jaren alleen maar versterken.

Theoretisch/ vaktechnisch is de gediplomeerde uitstroom uit de beroepsopleidingen in ons land (en ook in Holland Rijnland) doorgaans wel in orde. Naast de juiste opleidingsrichting, het juiste onderwijsniveau en adequate vakinhoudelijke kennis zijn voor werkgevers echter ook communicatieve vaardigheden en competenties (op het gebied van management, marketing, logistiek et cetera) van groot belang. Een klacht van veel werkgevers is dat het daar bij de schoolverlaters uit de beroepsopleidingen nogal eens aan ontbreekt.

Eisen van werkgevers aan kwalificaties van werkzoekenden

Naast schoolverlaters vormen werkloze werkzoekenden potentieel aanbod voor de regionale arbeidsmarkt. De vraag naar en het aanbod van werkloze werkzoekenden sluiten kwalitatief gezien echter vaak onvoldoende op elkaar aan.

'Granieten bestand'

Vermoedelijk zal de komende jaren ook in Holland Rijnland alleen nog sprake zijn van een zekere frictiewerkloosheid¹ en een min of meer harde kern van moeilijk (of niet) bemiddelbare laagopgeleide werklozen. Van de groep moeilijk bemiddelbare laagopgeleide werklozen (het zogenaamde 'granieten bestand') is de komende jaren bij een sterk toenemende conjunctuur vermoedelijk een klein deel – al dan niet na een traject – inzetbaar in laaggeschoolde arbeid. Voor een belangrijk deel zal dat niet het geval zijn. Deze werkloze werkzoekenden ontberen naast een adequate opleiding vaak voldoende recente en relevante werkervaring, sociale vaardigheden en/ of motivatie. Dat maakt hen minder geschikt voor de reguliere arbeidsmarkt.

Oudere werklozen

Niet alleen de (beroeps)bevolking vergrijst, ook het bestand van werkloze werkzoekenden. De kansen op re-integratie van oudere uitkeringsgerechtigden zijn in het algemeen beduidend kleiner dan die van jongeren. De belangrijkste participatiebelemmerende factor voor oudere werklozen is niet zozeer gelegen in hun opleidingsniveau of werkervaring als wel in de negatieve beeldvorming over ouderen onder werkgevers. Werkgevers associëren een vergrijzend personeelsbestand met hogere arbeidskosten (mede door 'ontziemaatregelen', zoals extra verlofdagen), hoog verzuim, weinig geneigdheid tot verandering en weinig enthousiasme voor nieuwe technologie. Deze negatieve beeldvorming leidt ertoe dat werkge-

¹ Frictiewerkloosheid is de min of meer onvermijdbare werkloosheid, die het gevolg is van het feit dat het bij het veranderen van werk, of het zoeken van een eerste baan, vaak enige tijd duurt voordat men na sollicitatie wordt aangenomen.

vers (werkloze) werkzoekende ouderen minder graag aannemen en ook minder investeren in hun oudere werknemers (bijvoorbeeld in de vorm van scholing).¹

Eisen van werkzoekenden aan arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden

Werkzoekenden willen goed betaald en prettig werk. De relatieve aantrekkingskracht van sectoren houdt – naast meer inhoudelijke aspecten – dan ook vooral sterk verband met arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kunnen zowel een pullfactor (extra instroom in een sector) als een pushfactor (extra uitstroom uit een sector) zijn:

- De primaire arbeidsvoorwaarden (beloning van de arbeid) verschillen per sector.² Zo kan de publieke sector - waarvan de speerpuntcluster zorg en welzijn deel uitmaakt - op dit punt niet concurreren met de marktsector. Vooral voor functies op hbo- en wo-niveau blijft de publieke sector 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. Voor de marktsector geldt het omgekeerde.³
- Arbeidsomstandigheden betreffen onder meer arbeidsinhoud, arbeidstijden, fysieke belasting, werkdruk, werkomgeving, (sociale) veiligheid en sfeer. In een aantal sectoren van de arbeidsmarkt ervaren werknemers de arbeidsomstandigheden als minder gunstig. Het gaat dan vaak om (een combinatie van) lange/ onregelmatige werktijden, hoge werkdruk en/ of fysiek minder aangenaam werk. Voorbeelden zijn de speerpuntclusters tuinbouw en zorg en welzijn. 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.

6.3 Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt

Het kan zo zijn dat vraag en aanbod in een sector of regio – in kwantitatieve én kwalitatieve zin - wel op elkaar aansluiten, maar werkgevers en werkzoekenden elkaar niet weten te vinden. We spreken dan van ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt.



Bij ondoorzichtigheid gaat het om verschillen tussen het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werkzoekenden. Ook het imago van een sector of regio onder werkzoekenden kan een probleem vormen. Aan de andere kant kunnen werkgevers een negatief beeld hebben van (groepen) werkzoekenden.

¹ Ministerie van SZW (2006). *Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers*.

² Bij secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het onder meer om de mogelijkheden voor kinderopvang, thuiswerk, scholing, et cetera. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden verschillen van sector tot sector.

³ Overigens is het loon lang niet voor iedereen van doorslaggevende betekenis bij de beroepskeuze. Bijvoorbeeld mensen die in de sector zorg en welzijn werken, doen dit vaak uit een sterke affiniteit met het werk in deze sector ('roeping').

Werving van personeel

Van oudsher werven ondernemers in de speerpuntclusters detailhandel en horeca/ toerisme/ recreatie (en meer in het algemeen in het mkb) personeel voor een belangrijk deel langs informele weg. Daarbij gaat het naast raamadvertenties en open sollicitaties onder meer om werving via of onder het eigen personeel en werving via collega's. Deels is dit een kwestie van geld. Werving via een advertentie is duur. Dan gaat het niet zozeer om het plaatsen van de advertentie als wel om de kosten van het selectieproces. Als men de vraag uitzet onder het eigen personeel en/ of onder collega's, is er al sprake van een voorselectie. Voor bemiddelende instanties zoals CWI en uitzendbureaus is op betreffende vacatures moeilijk zicht te krijgen. In die zin is de arbeidsmarkt in genoemde sectoren op dit moment slechts in beperkte mate doorzichtig.

In de toekomst zullen de informele wervingskanalen in de speerpuntclusters detailhandel en horeca/ toerisme/ recreatie vermoedelijk wel wat aan belang inboeten¹, maar vergeleken met andere sectoren een belangrijke rol blijven spelen.

Imago sectoren

Het imago van een sector is op drie verschillende manieren van invloed op het aanbod van (gekwalficeerd) personeel voor die sector:

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

In het algemeen heeft het werk in de techniek een relatief zwak imago. Dat geldt echter niet voor moderne 'high tech' sectoren, zoals de speerpuntclusters life sciences en space science. Twee andere speerpuntclusters in Holland Rijnland – tuinbouw en zorg en welzijn - hebben wel te kampen met een zwak imago. Deels is het zwakke imago van deze sectoren terug te voeren op daadwerkelijk minder goede arbeidsvoorwaarden en/ of omstandigheden, deels gaat het hierbij ook om beeldvorming (perceptie).² In de tuinbouw, bijvoorbeeld is sprake van meer en meer mechanisering en robotisering, waardoor het werk lichter wordt. Het zelfde geldt voor de inzet van tilliften en andere hulpmiddelen in de zorg, waardoor het zware tillen minder nodig is.

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 er zich eerder willen vestigen c.q. gevestigd willen blijven. Het zelfde geldt voor werknemers/ werkzoekenden. In het algemeen is het imago van de regio Holland Rijnland onder werkgevers en werknemers/ werkzoekenden positief te noemen. Toch heeft de regio zowel voor werkgevers als voor werknemers/ werkzoekenden ook een aantal minder positieve kanten.

¹ Een voorbeeld is hotel Huis ter Duin dat via een eigen website (www.ikwerkmetpassie.nl) personeel tracht te werven.

² Bij de bollen- en bloemeteelt speelt ook nog mee dat deze door het gebruik van bestrijdingsmiddelen vaak rechtstreeks in verband wordt gebracht met de milieuproblematiek.

Positief voor werkgevers is vooral de gunstige ligging, centraal in de Randstad, en de nabijheid van twee belangrijke mainports (Schiphol en de haven van Rotterdam). Voor hoogwaardige speerpuntclusters als life sciences en space science speelt ook de dynamische en kennisintensieve omgeving (Leiden in samenhang met Delft) een belangrijke rol bij vestigingsbeslissingen. Minpunten zijn het gebrek aan ruimte (lees: uitgeefbaar bedrijfsterrein) en de ontoereikende verkeers- en vervoersinfrastructuur. Net als de rest van de provincie Zuid-Holland (en de Randstad als geheel) heeft Holland Rijnland in toenemende mate te kampen met congestieproblemen. Het wegverkeer loopt langzamerhand vast en ook het openbaar vervoer binnen de regio is overbelast.¹ Voor een belangrijk deel zijn deze congestieproblemen het gevolg van pendel. De pendelstromen zullen bij een positieve ontwikkeling van de economie verder toenemen. Daardoor zullen de congestieproblemen de komende jaren eerder toe- dan afnemen. Dit kan de verdere economische groei in de regio in de weg staan.

Voor werknemers/ werkzoekenden is vooral de aangename woonomgeving in de regio een positief punt. Daarbij gaat het om zaken als landschap, (cultuur)historie en aanwezigheid van voorzieningen. Minpunten zijn tekortkomingen in (de omvang van en variatie in) het woningaanbod en de ontoereikende verkeers- en vervoersinfrastructuur. Deze minpunten kunnen van invloed zijn op het toekomstige arbeidsaanbod, met name in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt. Hoger gekwalificeerd personeel is mobieler dan lager gekwalificeerd personeel. Bij een toenemende conjunctuur zal Holland Rijnland met andere regio's moeten concurreren voor het aantrekken van hoger opgeleiden. Minder direct met de arbeidsmarkt samenhangende factoren zoals een inadequaat woningaanbod en toenemende congestieproblemen kunnen hoger opgeleiden ertoe aanzetten buiten Holland Rijnland em-plooi te zoeken.

Imago werkzoekenden

In vergelijking met omringende grootstedelijke regio's maken allochtonen in Holland Rijnland een beduidend kleiner deel uit van de (beroeps)bevolking. Toch vormen zij ook in deze regio een groeiend arbeidspotentieel, dat nog onvoldoende benutting kent. Ook na correctie voor verschillen in opleidingsniveau blijft de arbeidsmarktpositie van allochtonen achter bij die van autochtonen. Een belangrijke belemmering voor allochtonen bij het vinden van een baan zijn negatieve beeldvorming bij en discriminatie door werkgevers. Al tijdens de opleiding blijkt het voor allochtone jongeren moeilijk een stageplaats te vinden. Sollicitanten met een buitenlandse naam hebben minder kans om op gesprek te komen en een baan te vinden dan sollicitanten met een Nederlandse naam. Allochtonen die een baan hebben gevonden, hebben minder kans door te stromen naar andere functies en krijgen bij reorganisaties sneller ontslag. Ook hebben allochtonen meer dan autochtonen last van verdringing door illegale werknemers.²

¹ In de "Nationale File Top-50" van 2005 van het ministerie van Verkeer en Waterstaat staan veertien Zuid-Hollandse files, waarvan vier bij de eerste acht. Zie: Provincie Zuid-Holland (2006). *Economische monitor Zuid-Holland 2006*. Voor een nadere uiteenzetting over de congestieproblematiek (in de Randstad) zij verwezen naar het artikel 'Dialectiek van beleid en data. Vervoersbeleid in harmonie met vervoerssystemen', in: *Basis*, 2006/2.

² J. Klaver et al. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*; M.J. van Gent et al. (2006). *Hoger opgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*.

7 Oplossingen voor discrepanties

De conclusie op basis van beide voorgaande hoofdstukken is dat ook in Holland Rijnland de toekomstige problemen vooral aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt liggen. Naar verwachting is het toekomstige aanbod onvoldoende om aan de toenemende vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten in Holland Rijnland te voldoen. Van negatieve invloed op het toekomstige aanbod van gekwalificeerde arbeidskrachten zijn onder meer:

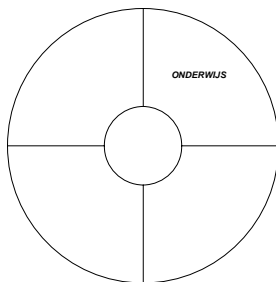
- demografische ontwikkelingen
- daling van gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs
- weglekken van gekwalificeerde arbeidskrachten door pendel en door verhuizing uit de regio.

Tegenover de verwachte tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten staan vermoedelijk (forse) overschotten aan (moeilijk te re-integreren en/ of oudere) laag- en ongeschoolden.

In paragraaf 4.1 beschrijven we een aantal mogelijke oplossingsrichtingen die de bij de regionale arbeidsmarkt betrokken partijen ter beschikking staan om de te verwachten arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. Daarbij fungeren de vier kwadranten en de kern van de Arbeidsmarktcrinkel (onderwijs, werkenden, reserves, bedrijfsvoering, algemeen) als kapstok. Deels gaat het hierbij om oplossing(s)richting(en) die reeds in gang zijn gezet en meer intensieve toepassing zouden kunnen krijgen, deels om nieuwe oplossingsrichtingen. Tot slot gaan we in paragraaf 4.2 in op de probleemeigenaren.

7.1 Oplossingsrichtingen

Onderwijs



Het eerste kwadrant van de Arbeidsmarktcrinkel heeft betrekking op het onderwijs. Mogelijkheden om de te verwachten negatieve ontwikkeling van de gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs te beperken, liggen vooral in het bevorderen van de instroom in en het verhogen van het interne rendement van het beroepsonderwijs.³⁴ Daarnaast dient er blijvende aandacht te zijn voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Bevorderen instroom en verhogen rendement beroepsonderwijs

Voorlichting in de vorm van grootschalige campagnes en directe contacten (zoals algemene voorlichting in de hoogste klassen van het basisonderwijs en studie-/beroepenvoorlichting in de eerste klassen van het voortgezet onderwijs) kan het beroepsonderwijs beter op de

³⁴ De ontgroening van de bevolking van Holland Rijnland is min of meer een gegeven. Het beperken van de ontgroening zou vragen om een landelijk beleid gericht op geboortestimulering en/ of immigratiebevordering. Dergelijk beleid ligt niet in de lijn der verwachting. Zo is de Raad van Economisch Adviseurs (REA) - een door de Tweede Kamer ingesteld adviesorgaan op het gebied van de economie - van mening dat geboortestimulering of immigratie om de vergrijzing te stoppen 'overmoedig en ongewenst' zijn. Zie: REA (2006). *Miljoenennota 2007: De vergrijzing is een verborgen zegen* (advies aan de Tweede Kamer).

kaart zetten en daarmee de instroom bevorderen. Hier is zowel voor het onderwijsveld als het bedrijfsleven een rol weggelegd. Bij dergelijke voorlichtingsactiviteiten passen wel enkele kanttekeningen:

- De voorlichting moet zich niet alleen richten op de jongeren zelf maar ook op hun ouders. Immers, deze drukken vaak een belangrijk stempel op de studiekeuze van hun kinderen.
- Van belang is dat voorlichtingscampagnes authentiek en oprecht zijn. Ze moeten een integer beeld geven van het werk dat op de opleiding aansluit.
- De verwachtingen dienen niet al te hooggespannen zijn. Het wegnemen van negatieve beeldvorming is een lastig proces. Zo was bijvoorbeeld het rendement van voorlichtingscampagnes in de technische hoek in het verleden relatief gering. Dat neemt niet weg dat dergelijke campagnes nodig blijven om een verdere daling van de instroom zoveel mogelijk te beperken.
- Grootschalige voorlichtingscampagnes zijn eigenlijk alleen haalbaar in branches die goed georganiseerd zijn. In de naar verhouding jonge speerpuntclusters life sciences en space science bijvoorbeeld is de organisatiegraad lager dan in andere, oudere sectoren. Daar staat tegenover dat deze high tech sectoren minder met imago-problemen hebben te kampen dan andere sectoren. Een probleem voor de speerpuntcluster life sciences is veeleer de ontoereikende opleidingscapaciteit (in de regio). De oplossing dient men hier in de eerste plaats te zoeken in de uitbreiding van de opleidingscapaciteit. Verder is te denken aan (meer) duale trajecten, meer stageplaatsen creëren en baangaranties.

Daarnaast is het zaak het interne rendement van de beroepsopleidingen te verhogen. De aanpak van voortijdig schoolverlaten staat in ons land al sinds 'Lissabon'³⁵ hoog op de maatschappelijke en politieke agenda. Eén van de Lissabondoelstellingen is dat het aantal voortijdig schoolverlaters in 2010 met de helft is teruggebracht ten opzichte van 2000. In Nederland is deze doelstelling iets aangepast: het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters moet in 2010 gehalveerd zijn ten opzichte van 2002 (van 71.000 tot maximaal 35.000). Gemeenten hebben een belangrijke (coördinerende) rol in het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (handhaving leerplicht, RMC). De inspanningen van de gemeenten in Holland Rijnland op dit terrein verdienen ieder geval continuering en waar mogelijk intensivering.

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 et cetera. Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn wel voldoende face-to-face begeleiding/ contacturen en het tegengaan van lesuitval. Van belang voor de doorstroom is ook het realiseren van doorlopende leerlijnen (met een zichtbare link naar het bedrijfsleven).

³⁵ In 2000 hebben de Europese regeringsleiders in Lissabon afgesproken dat de Europese economie in 2010 tot de wereldtop moet behoren. Nederland wil dan binnen Europa een toonaangevende kennissamenleving zijn.

Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

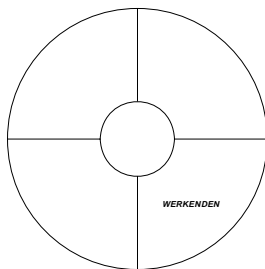
Naast bevordering van in-, door- en uitstroom is het van belang de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. De interactie tussen onderwijsveld en bedrijfsleven in Holland Rijnland verdient verdere versterking. Netwerken van onderwijsveld en bedrijfsleven kunnen bijdragen aan nieuwe, 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 ook de in-, door- en gediplomeerde uitstroom.

Stages vormen zoals vermeld bij uitstek het middel om een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hoewel er op dit moment volgens de kbb's niet of nauwelijks tekorten aan stageplaatsen en leerbanen meer zijn, verdient de stageproblematiek blijvende aandacht. (Netwerken van) werkgevers in Holland Rijnland dienen stimulansen te krijgen om stageplaatsen en leerbanen beschikbaar te (blijven) stellen, ook voor de moeilijker plaatsbare leerlingen. Dit vraagt om een continue, actieve, intensieve en directe benadering van werkgevers.

Speciale aandacht vraagt de stageproblematiek in het mkb. Het organiseren van stageplaatsen in het mkb is per definitie lastiger is dan in het grootbedrijf. Het zou nut kunnen hebben het mkb in de regio hierbij te ondersteunen. Een oplossing voor de versnippering zou kunnen zijn het samen met een aantal andere mkb-bedrijven aanbieden van één stageplaats. Verder zou een onafhankelijk stagebureau (of stagecoördinator) een ondersteunende/ coördinerende rol kunnen spelen in het afstemmen van de vraag naar en het aanbod van stageplaatsen. Een en ander zou in Holland Rijnland (sub)regionaal en/of per (deel)sector zijn te regelen.

Stagiair(e)s vragen veel energie (begeleiding) van bedrijven en leveren voor hen pas op langere termijn rendement op. Bovendien zoeken scholen (mbo en hbo) nu ook al voor hun eerstejaars stageplaatsen. Veelal gebeurt dat ad-hoc: leerlingen belanden het ene jaar bij bedrijf A en het andere bij bedrijf B. Een idee zou zijn stagecontracten voor de gehele schoolloopbaan af te sluiten.

Werkenden



De oplossingsrichtingen in het tweede kwadrant zijn primair gericht op het zittend personeel. Het is zaak de inzetbaarheid van werknemers zoveel mogelijk te optimaliseren (employability) en de uitstroom van werknemers zoveel mogelijk te beperken. Gezien de vergrijzing van de beroepsbevolking dient hierbij speciale aandacht uit te gaan naar oudere werknemers.

Optimaliseren van inzet van zittend personeel

De inzet van werkenden is in de eerste plaats te optimaliseren door jobgerichte bij- en opscholing gecombineerd met doorstroming van zittend personeel ('one step up'). De verantwoordelijkheid hiervoor ligt vooral bij de individuele arbeidsorganisaties. Bij bij- en opscholing van werkenden 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. De arbeidsmarkt voor deze groep zal de komende jaren zoals vermeld beduidend ruimer zijn dan die voor hoger opgeleiden.³⁶

Het is wel belangrijk vooraf goed vast te stellen welk deel van de groep werkenden geschikt is voor een upgrade. Daarvoor vormen competentieprofielen een goed en eenvoudig te hanteren instrument. Het upgraden zelf kan vervolgens in de vorm van EVC-trajecten of flexibele vervolgttrajecten in leren en werken. Vanuit de directie Leren & Werken (een samenwerkingsverband van de ministeries van OC&W en SZW) zijn voor EVC-trajecten extra middelen beschikbaar.

Overigens is in een sector als life sciences het 'on the job' bij- en opscholen vaak noodzakelijk voor een bedrijf, gezien de vaak zeer specifieke werkzaamheden. De opleidingen zijn daar onvoldoende op toegespitst.

Winst is verder vooral te behalen uit (maatregelen gericht op) het meer/ langer werken door het zittend personeel.

Voorkomen van uitstroom van (ouder) zittend personeel

Allerlei wettelijke maatregelen beperkten reeds de uitstroom van (oudere) werknemers (onder meer wijzigingen in sociale zekerheid en VUT/prepensioen). Sectoren en individuele arbeidsorganisaties kunnen zelf een bijdrage leveren door (leeftijds)bewust personeelsbeleid, het bieden van voldoende ontplooiings-/ carrièremogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Hieronder komen (mogelijkheden voor) leeftijdsbewust beleid aan de orde.

Leeftijdsbewust beleid is te definiëren als actief beleid om de productiviteit van werknemers te waarborgen gedurende het gehele arbeidzame leven. Het gaat om maatwerk, een passende keuze uit een diversiteit aan instrumenten die zowel de belangen van het bedrijf als die van de werknemer dient. Leeftijdsbewust beleid verhoogt de inzetbaarheid van werknemers in brede zin, dus ook in andere functies of bij andere bedrijven.³⁷ Naast landelijke beleidsmaatregelen, zijn op het gebied van leeftijdsbewust beleid ook maatregelen te treffen door sectoren (CAO-bepalingen) en door individuele arbeidsorganisaties. Onderstaand tekstvak geeft hier een overzicht van.

³⁶ Een initiatief op het gebied van scholing van werkenden is de Stichting Bollenacademie (een samenwerkingsverband tussen onderwijs, voorlichting en bedrijfsleven in de bollen- en bloemensector). Doel hiervan is: 1) het realiseren van een gezamenlijk op de vraag afgestemd scholingsaanbod voor de bloembollensector; 2) het continueren en verder ontwikkelen van hoogwaardig regulier bloembollenonderwijs; 3) het oppakken van gezamenlijke activiteiten op het gebied van PR en werving om de instroom in het onderwijs en deelname aan scholing voor werkenden in de sector te vergroten. Zie: www.bollenacademie.nl.

³⁷ www.senior-power.nl.

Mogelijke maatregelen op het gebied van leeftijdsbewust beleid door sectoren/individuele arbeidsorganisaties

In volgorde van wenselijkheid (voorkomen is beter dan genezen dan half oplossen dan ontkennen) is onderscheid te maken tussen de volgende type maatregelen door sectoren/ individuele arbeidsorganisaties:

- 1 *Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd.* Het is mogelijk om al bij de start van de werkloopbaan maatregelen te treffen waardoor werknemers wanneer ze ouder worden gezond productief kunnen blijven. Te denken valt onder meer aan:
 - scholing (een levenlang leren)
 - adequate verlofregelingen (sabbaticals en dergelijke)
 - gezondheidsbevordering
 - bevordering van interne en externe arbeidsmobiliteit.
- 2 *Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers.* Gericht personeelsbeleid kan het oudere werknemers mogelijk maken langer op een bepaald niveau door te werken. Daarbij kan het onder meer gaan om:
 - upgrading (scholing en training)
 - regelmatige gezondheidschecks en activiteiten om de gezondheid op peil te houden
 - preventief arbobeleid
 - het bieden van voldoende afwisseling en uitdaging in het werk (bijvoorbeeld in de vorm van taak/functieverschuiving of -roulatie).
- 3 *Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien.* Er zijn verschillende maatregelen denkbaar om oudere medewerkers te ontzien. Dit kan onder meer door ouderen:
 - minder uren werken te laten werken en/ of extra verlofdagen te geven
 - te onttrekken aan zwaar werk
 - eenvoudigere werk aan te bieden binnen dezelfde functie.

Door dergelijke 'ontzie-maatregelen' kunnen ouderen mogelijk langer doorwerken. Als inzet van deze maatregelen echter zonder directe noodzaak (generiek) plaatsheeft, worden deze veelal gezien als extra secundaire arbeidsvoorwaarden. Het duurder zijn van oudere werknemers is voor een belangrijk deel het gevolg van de kosten van deze generieke 'ontzie-maatregelen'. Daarnaast kan het stellen van leeftijdsgrenzen voor dergelijke maatregelen strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Het is echter ook mogelijk belasting en belastbaarheid per individu te bekijken en op elkaar af te stemmen. Vervolgens zijn van geval tot geval binnen de organisatie of onderdelen daarvan (afdeling, team et cetera) specifieke afspraken te maken. Bij deze individuele 'ontzie-maatregelen' gaat het dus om maatwerk.

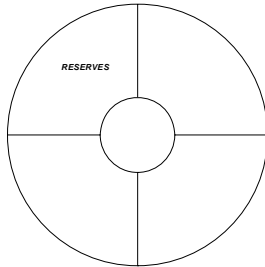
- 4 *Financiële maatregelen op het gebied van uittreding.* Maatregelen die het mogelijk maken vervroegd uit te treden hebben over het algemeen een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie. Maatregelen die het vervoegd uittreden financieel onaantrekkelijk maken, verhogen de arbeidsparticipatie. Flexibilisering van uittredingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in de vorm van deeltijdpensioen, flexibele pensionering) kan de arbeidsparticipatie positief beïnvloeden. Een andere type financiële maatregel is demotie: bewuste aanvaarding van een lagere functie, omdat opereren op een hoger niveau niet meer kan (mogelijk in combinatie met [gedeeltelijke] doorbetaling van het oude loon en instandhouding van pensioenaanspraken).

Hiernaast zijn voor individuele arbeidsorganisaties nog de volgende typen maatregelen denkbaar:

- Maatregelen gericht op het overdragen en borgen van kennis en ervaring van oudere medewerkers. Te denken valt hierbij aan:
 - vastleggen van kennis en ervaring (op schrift, intranet et cetera) door oudere medewerkers
 - directe overdracht van kennis en ervaring door oudere medewerkers voor hun pensioengerechtigde leeftijd (mentorschap, coaching, leerling-meester relatie et cetera)
 - in dienst houden (of weer in dienst nemen van) medewerkers na de pensioengerechtigde leeftijd.
- Maatregelen gericht op verkleining van de generatiekloof door medewerkers meer bewust te maken van kenmerken van andere generaties (bijvoorbeeld ICT-generatie, IK-generatie, baby-boomers, et cetera). Voor dit zogenaamde intergenerationeel personeelsbeleid bestaan gespecialiseerde adviesbureaus.

Bron: Research voor Beleid (2006). *Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking. Gevolgen voor de arbeidsmarkt en de economie van Noordwest-Holland.*

Reserves



In theorie relevante reserves voor de regionale arbeidsmarkt zijn bekende reserves (werkloze werkzoekenden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten), mobiele reserves (arbeidsmigranten, allochtonen en elders wonenden) en stille reserves (herintreders). In praktijk echter loopt de 'gebruikswaarde' van deze reserves voor de arbeidsmarkt in Holland Rijnland uiteen.

Bekende reserves

Naar verwachting zullen er de komende jaren forse overschotten zijn aan laag- en ongeschoolden. Van de groep laag- en ongeschoolde werklozen zal slechts een deel door kwalificerende en/ of EVC-trajecten op een hoger opleidings- en/ of competentieniveau zijn te brengen en kunnen instromen in (met name de lagere segmenten van) de reguliere arbeidsmarkt. Voor een substantieel deel van de groep langdurig werklozen zal dit echter niet zijn weggelegd.³⁸

De mogelijkheden voor de inzet van lager geschoolde werklozen verschillen vanzelfsprekend per sector. Zo bieden de speerpuntclusters Greenport bollen en bloemen, detailhandel en horeca/toerisme/recreatie meer kansen voor genoemde groep dan de speerpuntclusters life sciences en space science.

Naast werklozen vormen gedeeltelijk arbeidsongeschikten potentieel arbeidsaanbod. Inzet hiervan vraagt vaak wel om aangepaste werkplekken en/ of werkzaamheden.

Mobiele reserves

Het inzetten van (vakbekwame) arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten is ook een relevante oplossingsrichting.³⁹ Momenteel maken bedrijven in de speerpuntcluster tuinbouw al relatief veel gebruik van werknemers uit Midden- en Oost-Europa (vooral Polen). Daarbij gaat het vooral om lager geschoolde seizoensarbeiders. In andere sectoren zoals de speerpuntcluster zorg en welzijn (en sectoren als bouw en transport) gaat het vaak (ook) om gekwalificeerde werknemers. Naast financiële overwegingen (lagere lonen) spelen voor werkgevers ook andere motieven een rol. De buitenlanders zijn goed gemotiveerd, werken hard en verstaan – voor zover het gekwalificeerde werknemers betreft – hun vak goed. Soms is zelfs sprake van overkwalificatie voor het werk dat ze verrichten.

Sinds 1 mei 2007 is de Nederlandse arbeidsmarkt volledig opengesteld voor werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten (met uitzondering van Roemenië en Bulgarije). Het inzetten van werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten is voor de individuele ondernemingen een oplossing, voor de werknemers/ werklozen in de regio – met name die in het lagere en midden-

³⁸ Overigens zetten gemeenten in ons land steeds meer in op Work first trajecten en minder op primair aanbodversterkende trajecten. Work first is een op werk gerichte aanpak ten behoeve van bijstandsccliënten waarbij het (verplicht) deelnemen aan werkactiviteiten – in een gesimuleerde of reële werkomgeving - centraal staat. In de gemeente Leiden is vooralsnog afgezien van de invoering van Work first, in een aantal kleinere gemeenten in Holland Rijnland is wel al gekozen voor deze aanpak.

³⁹ Een andere categorie potentiële arbeidskrachten is te vinden in niet-EU-landen, in het bijzonder in Afrika. Het vereist echter maatregelen op nationaal niveau om het mogelijk te maken, ook voor niet-kenniswerkers uit deze landen, om naar Nederland te komen.

segment van de arbeidsmarkt – kan het een bedreiging vormen. Voor de ‘donorlanden’ kan het leiden tot (forse) tekorten aan (gekwaliceerd) personeel.

Het (op grote schaal) inzetten van arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten is vermoedelijk ook slechts een tijdelijk fenomeen. 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. Dat maakt ze voor Nederlandse werkgevers minder aantrekkelijker.⁴⁰

Een speciale plaats neemt de speerpuntcluster space science in. Op de hogere opleidingsniveau is hier voor een belangrijk deel sprake van internationale werving en is de lokale/ regionale arbeidsmarkt minder relevant. Zo is van de huidige promovendi bij Living Lab (dat zich bezighoudt met het ontwikkelen van toepassingen van satellietnavigatie) er welgeteld één Nederlander.

Zoals vermeld, vormen allochtonen in ons land een steeds belangrijker deel van het arbeidspotentieel. Hoewel in Holland Rijnland het aandeel allochtonen lager is dan in de omringende grootstedelijke gebieden, zal ook in deze regio voor de personeelsvoorziening het vizier zich meer dan voorheen op deze groep moten richten. Daarbij gaat het niet in de eerste plaats om een specifiek op allochtonen gericht wervingsbeleid als wel om een ‘open mind’ bij de werkgevers. Intercultureel personeelsbeleid behoeft stimulansen. Ook valt te denken aan (proeven met) anonieme sollicitatieprocedures.⁴¹

Een andere potentiële bron zijn elders wonenden. De vraag is echter of het voor werknemers in andere regio's interessant is om naar Holland Rijnland te verhuizen, gezien het ontoereikende (dure) woningaanbod en de toenemende congestieproblemen.

Stille reserves

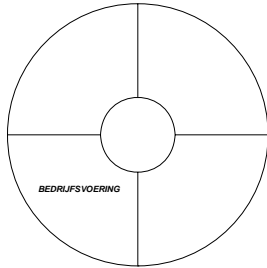
Bij de stille reserves gaat het vooral om herintreders. Deze zijn na opfriscursussen/ bijscholing vaak goed in te zetten. Mogelijkheden zijn er vooral in sectoren waar veel vrouwen werken. De speerpuntcluster zorg en welzijn is daar een voorbeeld van. Ook in de speerpuntclusters tuinbouw en detailhandel zijn er door de flexibele werktijden (in principe) mogelijkheden voor (lager geschoolde) herintredende vrouwen. Belangrijke randvoorwaarden zijn goede secundaire arbeidsvoorwaarden in het bedrijf/ de sector, zoals kinderopvang en/of mogelijkheden voor deeltijdwerk/ flexibele werktijden.

Aangezien de laatste jaren steeds meer vrouwen met kleine kinderen zijn blijven werken en deze trend in de toekomst zal doorzetten, wordt de groep potentiële herintreders wel steeds kleiner. Met name in agrarische gebieden (zoals de Duin- en Bollenstreek) zijn vaak nog wel potentiële herintreders te vinden.

⁴⁰ De bollen- en bloemensector maakt voor laaggeschoold personeel vooral gebruik van Polen. Het lijkt of de arbeidsmarkt in Polen nu al aan het aantrekken is en Polen minder geneigd zijn in Nederland te komen werken. Voor de sector betekent dat dat men het vizier ook moet gaan richten op Roemenen en Bulgaren. Probleem is dat deze over een tewerkstellingsvergunning moeten beschikken.

⁴¹ Uit een proef die de gemeente Nijmegen onlangs heeft gehouden, blijkt dat allochtonen vaker voor een gesprek worden uitgenodigd als in de eerste fase van het selectieproces hun naam op de sollicitatiebrief wordt weggelakt. Overigens hoeft anoniem solliciteren niet beperkt te blijven tot het weglaten van de naam. Te denken valt ook aan geslacht en leeftijd, persoonskenmerken waarop door sommige werkgevers in de praktijk ook wordt gediscrimineerd.

Bedrijfsvoering



Het vierde kwadrant van de Arbeidsmarktmodel heeft betrekking op de bedrijfsvoering door arbeidsorganisaties. Door verhoging van de arbeidsproductiviteit is met minder mensen hetzelfde werk te verzetten. Een andere (theoretische) oplossingsrichting is het verplaatsen van werkzaamheden naar landen waar voldoende (gekwificeerd) personeel is te vinden.

Optimaliseren van arbeidsproductiviteit

Naast scholing van zittend personeel is de arbeidsproductiviteit onder meer te optimaliseren door technologische aanpassingen in de bedrijfsvoering (informatisering, automatisering, mechanisering) en door aanpassing van werkprocessen (aansturing en logistiek) en functie-inhouden. Een voorbeeld van het eerste is de robotisering in de speerpuntcluster tuinbouw en het automatiseren van standaardproeven in de speerpuntcluster life sciences⁴², een voorbeeld van het laatste de toenemende functiedifferentiatie in de speerpuntcluster zorg en welzijn. Zo verrichten in de zorg momenteel 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. Een andere vorm van functiedifferentiatie is het creëren van nieuwe functies waarin ouderen meer in de begeleidende sfeer (als mentor, coach of meester) en minder in de direct uitvoerende sfeer bezig zijn. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten. De belasting van ouderen is minder en daardoor houden ze het werk mogelijk langer vol. Door het begeleiden/coachen/ trainen van jonge werknemers - en eventueel andere groepen die speciale aandacht vragen, zoals nieuwkomers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten - neemt de arbeidsproductiviteit van deze groepen toe (en hun uitstroom af).

Vermelding in dit kwadrant van de Arbeidsmarktmodel verdient verder een life sciences bedrijf in de regio (Katwijk Farma) dat een arbeidsanalyse 'Japanse stijl' heeft laten uitvoeren. In detail (met stopwatch) is geïnventariseerd welke taken analisten uitvoeren en op welke wijze. Dat heeft een aantal inefficiënties en dus verbeterpunten opgeleverd. Daarnaast is er in de regio een life sciences bedrijf dat momenteel werkt met een ploegendienst.

Het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit is primair een zaak van de individuele arbeidsorganisaties. Voor (de gemeenten van) het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland is echter ook een zekere rol weggelegd en wel in het bewust maken van arbeidsorganisaties. Een van de acties van de nieuwe ESF-regeling⁴³ is Sociale Innovatie. Doel hiervan is de arbeidsproductiviteit te verhogen door middel van het innoveren van werkwijzen, werkprocessen en arbeidsverhoudingen en het maximaal benutten van competenties, gericht op het verbeteren van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent. Voor projecten op dit gebied is - op basis van de Subsidieregeling ESF 2007 – 2013 - subsidie aan te vragen. Het Sa-

⁴² Overigens gebeurt dit in de life sciences niet zozeer om arbeidsmarktproblemen op te lossen, dan wel als gevolg van 'technology push'.

⁴³ Het ESF is één van de vier Structuurfondsen van de Europese Unie. Het is een belangrijk financieringsmiddel voor het scheppen van nieuwe en betere banen, en het ontwikkelen van vaardigheden van de beroepsbevolking.

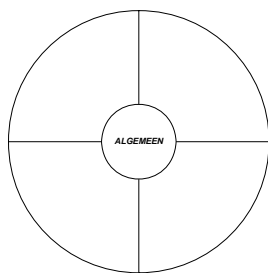
menwerkingsorgaan Holland Rijnland zou kunnen proberen subsidie voor een project op het terrein van Sociale Innovatie binnen te halen.

Verplaatsen van activiteiten

In de speerpuntcluster tuinbouw is reeds sprake van verplaatsing van (activiteiten van) bedrijven naar het buitenland (onder meer Polen). Ook voor de speerpuntclusters life sciences en space science is verplaatsing van werkzaamheden in theorie een mogelijkheid. Zo is denkbaar dat in de life sciences – als reactie op de dure en schaarse arbeid in ons land - delen van de research en (vooral) productie ge-outsourced gaan worden naar landen als India.⁴⁴ Voor de andere speerpuntclusters (detailhandel, horeca/ toerisme/ recreatie, zorg en welzijn) ligt verplaatsing van werkzaamheden niet voor de hand.

Het verplaatsen van activiteiten naar het buitenland kan voor een individuele onderneming een oplossing zijn, het draagt niet bij aan de regionale (én landelijke) economie. Het betekent niet alleen verlies van productie, maar ook van kennis. Ook betekent het een aanslag op (het instandhouden van) het beroepsonderwijs in de regio (en het land als geheel).

Algemeen



De kern van de Arbeidsmarktcrinkel is gereserveerd voor meer algemene oplossingsrichtingen, die minder goed in één van de vier kwadranten zijn te plaatsen.

'Boeien en binden' van gekwalificeerd personeel

De komende jaren zullen werkgevers in ons land 'vechten' om gekwalificeerd personeel. Het is voor Holland Rijnland dan ook zaak jonge gediplomeerde schoolverlaters te 'verleiden' in de regio te gaan werken en het zittend personeelsbestand zoveel mogelijk vast te houden ('boeien en binden'). Een bijdrage hieraan is te leveren door PR-activiteiten/ imagocampagnes die de aantrekkelijkheid van de regio (centrale ligging, prettige woonomgeving) benadrukken en door het aanpakken van de nadelen (minder aantrekkelijke woningmarkt, congestieproblemen). Bij dit laatste is met name een rol weggelegd voor de gemeenten in Holland Rijnland (en de provincie Zuid-Holland).

Regionale sectorale benadering van arbeidsmarktproblematiek

Aangezien de toekomstige problemen toch vooral aan vraagkant zullen liggen, is een primair vraagzijdegerichte sectorale aanpak van de regionale arbeidsmarktproblematiek te prefereren. Het is van belang bij arbeidsmarktactiviteiten (zoals re-integratie van werklozen, werving van stageplaatsen en leerbanen, bevorderen van leren en werken et cetera) zoveel mogelijk aan te sluiten bij en te voorzien in de vraag van werkgevers in de regio. Een dergelijke vraagzijdegerichte sectorale aanpak vergroot de bereidheid tot medewerking van werkgevers bij arbeidsmarktactiviteiten in de regio en daarmee de kans op slagen van deze activiteiten.

⁴⁴ In de praktijk is dat in de regio nog niet gebeurd.

De bij een dergelijke aanpak per (speerpunt)sector in de regio te nemen stappen zijn het verzamelen, analyseren en toetsen van relevante arbeidsmarktinformatie, het specificeren van de behoeften van de werkgevers én de kansen voor werklozen en ten slotte het opstellen van concrete plannen voor en het maken van harde afspraken over arbeidsmarktactiviteiten.

Behouden/ creëren van werk voor laag- en ongeschoolde werklozen

Van de groep moeilijk bemiddelbare laagopgeleide werklozen is de komende jaren bij een sterk toenemende conjunctuur vermoedelijk een klein deel inzetbaar op de reguliere arbeidsmarkt (met name in de lagere segmenten). Mogelijkheden op regionaal/ lokaal niveau om de kansen van laagopgeleiden te vergroten zijn onder meer de volgende:

- Gemeenten kunnen via een actief acquisitiebeleid (industriële) productiebedrijven met veel arbeidsplaatsen voor laagopgeleiden proberen binnen te halen. De mogelijkheden hiervoor zijn in Holland Rijnland overigens relatief beperkt, aangezien er nog slechts weinig uitgifbaar bedrijfsterrein meer is. Van belang is verder al aanwezige bedrijven met veel laaggeschoold werk te behouden. Het aantrekken van bedrijven met voornamelijk hooggeschoolde werkgelegenheid, is overigens ook relevant. Dit creëert vaak indirecte werkgelegenheid voor lager opgeleiden.
- Een andere mogelijkheid voor gemeenten om de kansen op werk voor laagopgeleiden te vergroten, is contract compliance ('social return'). Hierbij maakt de gemeente afspraken met afnemers, gebruikers, subsidieontvangers en/of contractanten over de plaatsing van een specifiek aantal lager opgeleide werklozen. In de bouw bijvoorbeeld is steeds vaker sprake van dergelijke afspraken.⁴⁵
- Bedrijven en instellingen zelf kunnen door functiedifferentiatie nieuwe banen voor lager opgeleiden creëren. Daarbij verdient het wel aanbeveling dit te combineren met mogelijkheden voor betreffende groepen voor bij- en opscholing en doorstroming.

Voor een belangrijk deel van de groep moeilijk bemiddelbare laagopgeleide werklozen zal zelfs bij een bloeiende economie en extra inspanningen om laaggeschoolde arbeid te behouden/ te creëren - regulier werk echter niet zijn weggelegd. Zij zullen aangewezen blijven op gesubsidieerde arbeid, activering en zorg.

Gerichte aanpak werkloosheid onder ouderen

Het ook in Holland Rijnland hoge aandeel van ouderen in het bestand werkloze werkzoekenden en het hoge percentage langdurige werkloosheid onder hen vraagt om (de ontwikkeling van een) gerichte aanpak van de werkloosheid onder deze groep. Voor de hand ligt daarbij zoveel mogelijk aan te sluiten bij reeds bestaande initiatieven. Te noemen valt in dit verband de extra inspanning van het CWI om, in samenwerking met een aantal andere partijen, meer ouderen aan het werk te helpen ("Actieplan Talent 45-Plus"). Dit doet men onder meer door de inzet van speciale bemiddelaars (de zogenaamde 'ouderenadviseurs').⁴⁶

⁴⁵ EIM (2005). *Arbeidsmarktsituatie lager opgeleiden 's-Hertogenbosch. Resultaten van een Quick Scan.*

⁴⁶ In december 2006 heeft staatssecretaris Van Hoof van SZW het "Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers" (Actieplan Talen aangeboden aan de Tweede Kamer. Doelstelling van dit actieplan is om in een periode van twee jaar landelijk de werkloosheid onder 45-plussers te verminderen van 5,1 procent (september 2006) naar 4,0 procent in 2008. Het streven is dat CWI in twee jaar tijd, met de inzet van 300 bemiddelaars ('ouderenadviseurs'), 30.000 extra 45-plussers aan de slag krijgt. Samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties CWI en UWV, gemeenten en andere relevante partijen waaronder werkgevers- brancheorganisaties, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven en de Regiegroep GrijsWerk moet deze ambitie mee helpen realiseren.

Evaluatie van arbeidsmarktbeleid

In het voorgaande is een groot aantal oplossingsrichtingen de revue gepasseerd. Deze dragen in theorie allemaal bij aan het wegnemen van discrepanties op de arbeidsmarkt van Holland Rijnland. Hoe een en ander in de praktijk uitpakt, is moeilijker te zeggen. Het is daarom aan te bevelen dat het Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland – welke oplossingsrichtingen men ook kiest – haar beleid op het gebied van de regionale arbeidsmarkt periodiek evalueert en op basis daarvan zo nodig bijstelt.

7.2 Probleemeigenaren

De Arbeidsmarktcrkel gaat uit van een integrale aanpak van de arbeidsmarktproblematiek. Dat vraagt ook om een gezamenlijke benadering door de betrokken arbeidsmarktrelevante partijen. Het vormen dan wel verstevigen van netwerken is van primair belang voor het aanpakken van de te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt van Holland Rijnland. Relevante (regionale) partijen zijn onder meer:

- Bedrijfsleven (individuele bedrijven, sectorale organisaties zoals brancheorganisaties en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen, Kamer van Koophandel Rijnland)
- Onderwijsveld (onderwijsinstellingen in de regio, koepelorganisaties, kbb's)
- Gemeentelijke en provinciale overheid (afdelingen onderwijs, sociale zaken/ werk en inkomen, economische zaken)
- Werkgevers- en werknemersorganisaties
- Instanties als CWI, UWV, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, Regionaal Bureau Leerplicht Zuid-Holland Noord (RMC-functie)
- Relevante samenwerkingsverbanden in de regio, zoals:
 - Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
 - RPA Rijn Gouwe.

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 en/of oudere) werkloze werkzoekenden naar regulier werk.
- Gemeenten hebben een verantwoordelijkheid op het gebied van economie/ zorg/ welzijn/ onderwijs in de eigen gemeente.

Het verdient aanbeveling bij de aanpak van de problematiek zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande organisatorische infrastructuur (de hierboven vermelde samenwerkingsverbanden in de regio). Per (speerpunt)sector zijn vervolgens sectorale werkgroepen in het leven te roepen met daarin in ieder geval vertegenwoordigers van:

- Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland
- RPA Rijn Gouwe
- (Georganiseerde) bedrijfsleven in de regio
- Relevante onderwijsinstellingen in de regio
- Gemeenten.

Research voor Beleid
Schipholweg 13-15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
tel: 071 525 37 37
fax: 071 525 37 02
e-mail: info@research.nl
www.research.nl