

Paper

aan

Deelnemers rondetafel discussie
Onderwijs en Arbeidsmarkt

van

Johan Horstman

datum

5 maart 2007

kenmerk

BA

onderwerp

Discussiepaper
Onderwijs en Arbeidsmarkt

1. Inleiding

De Kamer van Koophandel Noordwest-Holland richt haar blik op de toekomst. Bekend is dat er tal van ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op het vestigingsklimaat in de regio en op het functioneren van de regionale economie. Dit raakt de ondernemers rechtstreeks en meer in het bijzonder de bedrijfsvoering. Minder bekend is de mate waarin externe ontwikkelingen hun weerslag hebben op Noordwest-Holland en wat de gevolgen zijn op de middellange termijn. Dit is voor de Kamer aanleiding geweest om haar visie op de toekomst handen en voeten te geven door het opstellen van een meerjarenvisie 2015.

Voor u ligt een discussiepaper dat als input dient voor een rondetafel discussie met experts en startpunt is voor de visie omtrent de arbeidsmarkt en de aansluiting met het onderwijs. Deze visie wordt uiteindelijk geïntegreerd met een drietal andere programmaliijnen en vormen te samen de gebiedsgerichte regiovisie 2015. Deze visie beoogd naast een ruimtelijk beeld ook een bindend programmatisch kader te bieden rondom de thema's ruimtelijke ontwikkeling, omgevingsklimaat, kennis & innovatie en arbeidsmarkt & onderwijs.

Onderhavige discussiepaper gaat in op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het onderwijs in de regio. Het betreft geen uitputtende analyse maar een beknopte weergave van feitenmateriaal zoals die op dit moment bekend zijn. Vervolgens wordt ingegaan op de visie en ambitie van de Kamer en afsluitend worden een aantal dilemma's cq, discussiepunten voor de rondetafel bijeenkomst gepresenteerd.

De rondetafel bijeenkomsten hebben tot doel om richting te geven aan de relevante en effectieve beleidsstrategie(en) en –speerpunten. Eventueel kunnen kennislacunes worden benoemd welke aanleiding vormen voor nader onderzoek in het vervolg van het traject.

2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Onderzoek¹ laat zien dat bij ongewijzigd beleid de omvang van de bevolking tot 2020 nog licht toeneemt (met 4,5% van 771.200 in 2005 tot 809.200 in 2020) en daarna zal krimpen. Deze trend is in lijn met de verwachte landelijke trend, waarbij aangenomen wordt dat de vergrijzingspiek bereikt wordt tussen 2040 en 2050.

¹ Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking in Noordwest-Holland (2006), Research voor Beleid & SEO Economisch Onderzoek.

De omvang van de beroepsbevolking zal echter al eerder gaan afnemen en daalt de gehele periode tussen 2005 en 2020. Deze daling wordt veroorzaakt door een sterke afname van het aantal personen in de leeftijdscategorie 30-50 jarigen. Het aandeel ouderen (>50 jaar) en jongeren (15-30) neemt toe.

Mede als gevolg van de afname van de beroepsbevolking zijn er aanzienlijke tekorten op de arbeidsmarkt te verwachten, variërend van ruim 5.600 tot ruim 9.100 arbeidskrachten per jaar (zie figuur 1).

Als belangrijkste factor geldt de uitstroom van 65-plussers, dit veroorzaakt 60% van het verwachte tekort. Het tekort wordt versterkt door een verder oplopende negatieve pendelsaldo (-56.000 in 2020).

De instroom vanuit het onderwijs is relatief klein (2.500/jaar) en compenseert het verlies aan arbeidskrachten slechts ten dele.

Figuur 1: Prognose arbeidsmarkt tekorten in 2020, ten opzicht van het aantal arbeidsplaatsen in 2004 en geprognoseerd aantal arbeidsplaatsen volgens CPB scenario's RC en GE

	2004	2020 RC	2020 GE
Arbeidsplaatsen	246.000	227.000	262.000
Arbeidsmarkt tekort (excl.pendel)	-115.350	-96.350	-131.350
Arbeidsmarkt tekort (incl.pendel)	-75.650	-56.650	-91.650
Arbeidsmarkt tekort / jaar	-7.565	-5.665	-9.165

Bron: Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking in Noordwest-Holland (2006), Research voor Beleid & SEO Economisch Onderzoek.

In principe is de vergrijzing en ontgroening dermate omvangrijk dat dit zijn uitwerking heeft op alle sectoren. Dat neemt niet weg dat een specificering naar sectoren nuttig is om toekomstige beleidsstrategieën op te kunnen enten.

In bovengenoemd onderzoek is deze sectorspecificering niet diepgaand onderzocht. Wel is ingegaan op de verwachte ontwikkelingen van de productie, productiviteit en zijn uitspraken gedaan over de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Tegelijkertijd kunnen bijvoorbeeld kenmerken van het huidige personeelsbestand richtinggevend zijn voor de sectorspecificering. Zo is bekend dat de zorgsector gekenmerkt wordt door een relatief jong personeelsbestand. Het onderwijs kent daarentegen een oververtegenwoordiging van vooral oudere leerkrachten en de instroom van nieuwe jonge leerkrachten is vrij beperkt. In de bouwsector stromen relatief oudere werknemers door naar andere functies, belanden in de WAO of zoeken fysiek minder belastend werk in andere sectoren. In de industrie is het aandeel oudere werknemers naar verwachting redelijk hoog, vooral als gevolg van de geringe instroom van jonge arbeidskrachten.

In de zakelijk diensten is de instroom van jonge werknemers relatief hoog, vooral omdat leerlingen een steeds hoger opleidingsniveau nastreven. Tegelijkertijd is de uitstroom van oudere werknemers niet extra hoog, vooral omdat de werkbelasting "doorwerken" goed mogelijk maakt.

De verwachte ontwikkeling van productie en werkgelegenheid laat het volgende beeld zien.

Sectoren met een verwachte groei van de productie zijn: energie, bouw, commerciële diensten (incl. horeca), zorg en de industrie. De verwachte ontwikkeling van de productiviteit is groot in de landbouw en industrie, gemiddeld in de commerciële diensten en laag in de zorg en bij de overheid. Naar verwachting



stijgt de werkgelegenheid in de sector energie, bouw en de commerciële diensten. Maar vooral de werkgelegenheid in de zorg zal sterk toenemen.

Resumerend zijn de volgende kansrijke/perspectiefvolle sectoren in Noordwest-Holland te onderscheiden:

- **Zorg.** De sector is bovengemiddeld vertegenwoordigd in de regio, de productiecijfers (BRP) laat een goede groeiverwachting zien, en de verwachtingen omtrent de werkgelegenheidsontwikkeling is (obv landelijke cijfers) zeer positief. De regio kent een oververtegenwoordiging van personen in de hoge leeftijdscategorieën.
- **Bouw.** De sector is van oudsher sterk vertegenwoordigd, de verwachting rondom het BRP zijn positief voor de regio, de verwachting van de arbeidsproductiviteit is minder gunstig en de werkgelegenheidsverwachting is alleen bij het meest optimistische CPB scenario positief. Per saldo een gemengd beeld.
- **Commerciële diensten.** De groeiverwachtingen van het BRP zijn gunstig, de productiviteit neemt eveneens toe. Opgemerkt moet worden dat een brede definitie van de sector is gehanteerd, dit omvat handel/horeca/zakelijke diensten. Aangenomen mag worden dat niet al deze sectoren een even sterke toename van de productiviteit te zien zullen geven. De verwachtingen voor de productiviteit in de handel en zakelijke diensten zijn aanzienlijk positiever dan bijvoorbeeld in de horeca en detailhandel. Verwacht mag worden dat de werkgelegenheid in de horeca zich sterker zal ontwikkelen dan in de zakelijke diensten en in de handel.
- **Industrie/energie.** De verwachting van het BRP zijn gunstig. De productiviteit zal aanzienlijk toenemen en de verwachting van de werkgelegenheid is op landelijk schaalniveau negatief. De sector is wel sterk in de regio vertegenwoordigd wat zich vertaalt in de BRP-verwachting. Kansen benutten kan wellicht, voorzover het om perspectiefvolle bedrijven/branches gaat, met innovatiekracht en voorkeur in combinatie met hoog technologische instituten en voorzieningen. Link met duurzame energie.

3. Het Onderwijs

Het onderwijs wordt de afgelopen jaren gekenmerkt door een enorme schaalvergroting. Hierdoor zijn instellingen ontstaan van soms vele duizenden leerlingen verdeeld over verschillende steden.

Het onderwijsaanbod in de regio is breed en in principe voldoende. Wel zijn er signalen dat het aanbod aan opleidingsrichtingen niet aansluit bij de lokale of subregionale behoefte vanuit het bedrijfsleven. Ook moet geconstateerd worden dat de regio niet volledig profiteert van de verhoogde belangstellingen voor hogere opleidingsniveau's, leerlingen zijn genoodzaakt uit te wijken naar Amsterdam, de Zaanstreek of verder. Nadeel is dat wanneer men buiten de regio heeft gestudeerd ook buiten regio werkzaam zal zijn. Bekend is dat een aanzienlijk aantal personen, afkomstig uit de regio en na buiten de regio te hebben gestudeerd, op basis van woonpreferenties terugkeert naar de regio maar buiten de regio werkzaam is/blijft. Dit fenomeen is aangeduid als Brain Drain en is een belangrijke component in de sterk negatieve pendelbalans.

In de regio worden verschillende onderwijsrichtingen aangeboden op diverse praktijkscholen, ROC's, VMBO's en scholen voor Algemeen Voortgezet Onderwijs, MBO en HBO. Alleen het WO ontbreekt in de regio, maar is wel in de directe omgeving (Amsterdam) binnen handbereik.

Geconstateerd is dat de afstemming tussen onderwijsinstellingen gebrekkig is en er soms zelfs sprake is van onderlinge concurrentie. Zo kan het voorkomen dat het aanbod aan studierichtingen eenzijdig is en niet aansluit bij de behoefte. Financieringsprincipes binnen het onderwijs spelen hierin mede een rol. De kosten per studierichting kunnen sterk verschillen en bovendien verloopt de financiering van onderwijsinstellingen veelal via de omvang van de instroom. Met enige voorzichtigheid kan verondersteld worden dat kostenminimalisatie een belangrijke drijfveer is geworden en de aandacht voor de kwaliteit van de uitstroom is verslapt.

De kritiek op de kwaliteit van het onderwijs neemt de laatste jaren toe en is afkomstig van leerlingen, ouders, leerkrachten en werkgevers. Een aantal kritiekpunten worden hieronder kort aangestipt. Zo staat o.a. de kwaliteit van de faciliteiten zoals gebouwen en leermiddelen regelmatig ter discussie. Onderwijsinstellingen maken gebruik van verouderde technieken en werken met verouderde machines, is een veel gehoorde klacht. Leerkrachten zijn niet voldoende op de hoogte van de benodigde vak kennis en vakdisciplines binnen het bedrijfsleven. De kwaliteit van het onderwijzend personeel schiet tekort, mede doordat regelmatig on(der)gekwalificeerd personeel wordt ingezet.

Er is de afgelopen jaren onvoldoende geïnvesteerd in en door onderwijsinstellingen.

De uitval is sterk toegenomen vooral in het VMBO.

Met name in de technische beroepen is de kwaliteit van de uitstroom te laag en praktijkopleidingen leveren de aanvullende kennis en basisvaardigheden.

Competentiegericht onderwijs is in de mode. Maar elementaire vaardigheden zoals schrijven en rekenen verdienen aandacht.

In de regio worden de gevolgen steeds meer zichtbaar en vanuit bedrijven klinkt de roep om beter geschoold personeel, meer en beter toegeruste stagiaires, meer technisch geschoold personeel en samenwerking met het bedrijfsleven.

Op tal van fronten wordt de toenadering inmiddels gezocht, tussen scholen onderling en tussen bedrijven en scholen. De Kamer zoekt op projectbasis nadrukkelijk de samenwerking met het onderwijs, en ook op bestuurlijk niveau wordt de samenwerking gezocht.

De vergrijzing zal leiden tot een enorme vervangingsvraag van onderwijzend personeel. Met name in het primair en voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd is de opgave kwantitatief en kwalitatief enorm.

Onderwijs en scholing is een zaak van scholen en bedrijven. Dit lijkt een simpele stelling maar in het licht van de vergrijzing is het maar zeer de vraag of de geconstateerde tekortkomingen vanuit het onderwijs alleen kunnen worden opgelost.

4. SWOT

<p>Strengths</p> <p>“Bedrijvenpareltjes” en sterke sectoren Rust en ruimte Arbeidsethos Nabijheid Randstad Lef en ambitie</p>	<p>Weaknesses</p> <p>Onbekendheid vd regionale krachten Beperkt organiserend vermogen / versnippering Bescheidenheid</p>
<p>Opportunities</p> <p>Samenwerken in scholing Kennis/innovatie BOF principe Verbindingen Friesland en Flevoland Drukke Randstad</p>	<p>Threats</p> <p>“Sense of urgency” ontbreekt Onderwijskwaliteit Concurrentie tussen steden en regio’s Besluitvorming buiten de regio</p>

5. Conclusie

De regio krijgt (bij ongewijzigd beleid) te maken met aanzienlijke tekorten op de arbeidsmarkt.

Op basis van de prognose voor de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen tot 2020 bedraagt het arbeidsmarkttekort tussen de 56.600 en 91.600 personen (afhankelijk van het gekozen CPB scenario). Dit is gemiddeld 7.500 arbeidskrachten per jaar.

Verwacht wordt dat deze tekorten van invloed zijn op alle sectoren, maar dat de industrie/technische bedrijven en het onderwijs/sociaal-culturele instellingen extra hard getroffen worden.

De verwachtingen voor de bouwsector zijn mogelijk iets gunstiger. De uitstroom in deze sector en voor deze sector heeft niet zoveel van doen met de vergrijzing als wel met de fysieke werkbelasting.

De verwachtingen voor de zorgsector toont gelijkenis met die voor de bouw, in die zin dat ook hier verwacht mag worden dat de invloed van vergrijzing niet bovengemiddeld zal zijn en dat met name de instroom van invloed is op de eventuele krapte.

Het onderwijsaanbod is niet optimaal is, de kwaliteit van de uitstroom is niet voldoende, de afstemming tussen onderwijsinstellingen (en bedrijfsleven) is gering en met name specialistische onderwijsrichtingen worden gemist.

Kwalitatief hoogwaardig en op de arbeidsmarkt toegesneden onderwijs is een belangrijke factor in het regionaal investerings- en vestigingsklimaat. Een goed onderwijs aanbod in de regio kan een belangrijke aanvullende bijdrage leveren om de vergrijzing en met name de ontgroening mogelijk ten dele het hoofd te bieden.

Verbetering en versterking van het onderwijsaanbod is een onderwerp voor de lange adem en vergt een extra impuls. Tegelijkertijd krijgt ook het onderwijs te maken met vergrijzing en ontgroening waardoor er



een conflicterende situatie ontstaat tussen de noodzakelijk extra impuls en een capaciteitsprobleem binnen de instellingen.

Arbeidsorganisaties zijn zich onvoldoende bewust van de gevolgen van vergrijzing voor de regionale economie. Als geen acties worden genomen op vlak van personeelsbeleid en bedrijfsvoering worden de negatieve gevolgen verergerd.

6. Onze Visie : Noordwest-Holland streeft naar een duurzaam ondernemersklimaat

Het duurzame ondernemersklimaat wordt onder meer mogelijk gemaakt door een duurzame ruimtelijke inrichting, waarbij een goede balans tussen verschillende beleidsdoelstellingen cruciaal is. De toekomstwaarde, gebruiks- en belevingswaarden staan centraal. Onderwijs en arbeidsmarkt wordt een cruciaal element in het ondernemersklimaat.

7. Onze Ambitie

Door het afstemmen van het onderwijsaanbod op de toekomstgerichte duurzame productiestructuur zal de arbeidsmarkt in Noordwest-Holland versterkt worden. Het ontwikkelen van kennisclusters is een verantwoordelijkheid van onderwijsinstelling/kennisinstituten en bedrijven.

Uitgangspunten

- De scholingsstructuur sluit aan bij en is ondersteunend aan de toekomstgerichte productiestructuur. Nadrukkelijk gaat het hier om scholing ipv onderwijs. Scholing is een continu begrip dat niet beperkt blijft tot het onderwijs maar ook binnen het bedrijf vorm moet krijgen. Samenwerking tussen school en bedrijf is essentieel, uitwisseling van kennis en kunde. Ondernemers voor de klas en leerkrachten in het bedrijf.
- Onderwijsaanbod en kwaliteit moeten meer afgestemd worden op de marktvraag in de regio. Specifieke en / of specialistische opleidingen die ondersteunend zijn aan bedrijven of clusters van bedrijven worden in de regio aangeboden. Bv techniek/bouw, voedingstechnologie, medische technologie, energie/duurzaamheid en toerisme etc etc.
- De regio kent verschillende belangrijke assets die onderscheidend (kunnen) zijn en aanknopingspunten bieden voor het oplossen van het arbeidsmarkt probleem. Denk aan natuurwaarden, arbeidsethos, nabijheid Randstad, kwalitatieve woonomgeving, cultuurhistorie etc etc.
- In de toekomstige arbeidsmarkt staat de werknemer meer centraal. Door werknemers een goed en interessant arbeidsmarkt perspectief te bieden in de regio kan de regio de bevolking aan zich binden (pull factor). De pushfactoren in de Randstad doen de rest (bereikbaarheid, sociaal-maatschappelijk, kostenstructuur etc).



8. Dilemma's en vragen

Vrije markt of regionale aantrekkingskracht?

De kwantitatieve analyse van vergrijzing en ontgroening resulteert in een verwacht tekort aan arbeidskrachten. Tegelijkertijd kan de vraag gesteld worden of er parallel aan de demografische ontwikkeling andere krachten optreden die dit effect zullen afzwakken (of versterken). Is het bijvoorbeeld voorstelbaar dat regionale verschuivingen optreden waarbij de aantrekkingskracht van de Randstad als werklocatie afneemt ten gunste van gebieden net buiten de Randstad?

Kan Noordwest-Holland hier dan van profiteren en wat is daarvoor nodig in de regio ?

Inzet op huidige sectorkenmerken of vooral op de toekomstgerichte productiestructuur?

Passend binnen de optiek van een groter bewustzijn voor duurzaamheid en "wellness" gaat de aandacht uit naar toerisme, zorg en duurzame energie.

Zijn andere branches denkbaar en hoe wordt voorzien in een onderscheidend klimaat dat mogelijkheden biedt voor uitwisseling van kennis en ruimte biedt voor innovaties ?

Versterking (en hervorming) van de scholingstructuur in de regio nodig?

Waar ligt het belang van onderwijsinstellingen en zijn deze verenigbaar (te maken) met die van het bedrijfsleven en werknemers? Financiering/onderlinge concurrentie ?

Het aanbod aan opleidingen laat zich niet in eerste instantie door inzet vanuit het bedrijfsleven sturen. Tegelijkertijd zijn er wellicht mogelijkheden om sectorspecifiek het aanbod aan opleidingen te versterken in de zin van bedrijfsopleidingen, inclusief samenwerking met reguliere onderwijsinstellingen. Voorbeelden zijn initiatieven voor een regionaal arrangement, waarbinnen specifieke opleidingen dicht bij de bedrijven wordt geboden. Ook valt te denken aan scholingsfaciliteiten binnen of voor bedrijven.

Bieden deze voorbeelden aanknopingspunten voor de Kamer om het onderwijs en de scholing te versterken en wat is daarvoor nodig en wie zijn de belangrijke partners ?

9. Krachtenveld /investeringskaart

Actor	Rol	Belang/activiteit
Bedrijven	Vragers arbeid	Kwalitatieve behoefte in kaart brengen en communiceren. Scholen faciliteren met kennis en middelen (niet financieel)
Ondernemersorganisaties	Samenwerking stimuleren en faciliteren	Agenderen, kennisleverancier
Rijk	Investeren en kaderstellend	Nederland kennisland VTB programma Etc etc
Provincie	Kaderstellend en subsidiërend	Agenda onderwijs en arbeidsmarkt. Stimuleren kennisclusters, kennisuitwisseling en technostarters Voorkomen vroegtijdige schooluitval. Creatie leerwerkplekken. ESF steunpunt. Stichting herstelling.
Gemeenten	Vestigingslocaties / bestemmingsplan / vestigingsvergunning Acquisitie bedrijven	Enkele gemeenten willen toegespitst onderwijs faciliteren, bv onderwijs tbv toerisme, bouw en techniek
Scholen	Aanbieders	Kwalitatief goede opleidingen, investeren in onderwijs faciliteiten en personeel
Praktijkopleidingen	Aanbieders praktijkgericht onderwijs	Kwalitatief goede uitstroom, samenwerken met bedrijven en reguliere opleidingen.
Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid	Monitoring en afstemming	Regionaal arrangementen
Ontwikkelingsbedrijf en RES	Stimuleren economische ontwikkeling en uitvoering projecten	Inzet op duurzame energie, toerisme, food en realisatie vestigingslocaties
Banken	Financier, verzekeraar en ondersteuning (startende) bedrijven	Ondernemerskring starters Kleurrijk ondernemen
Universiteiten	Kennisleverancier / samenwerkingspartner	Faciliteren kwalitatief goed onderwijs in de regio. Samenwerken in innovatie.