



Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking

Gevolgen voor de arbeidsmarkt en de
economie van Noordwest-Holland

Een onderzoek in opdracht van KvK Noordwest-Holland

P.M. de Klaver (Research voor Beleid)
J.A. Korteweg (SEO Economisch Onderzoek)
A. Heyma, (SEO Economisch Onderzoek)
D.H. Grijpstra (Research voor Beleid)

Projectnummer: B3221

Leiden, december 2006

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 Nederlandse bevolking vergrijst én vergroent. Voor arbeidsorganisaties heeft dit belangrijke gevolgen. Door het verouderende personeelsbestand neemt de uitstroom van werknemers toe. Enerzijds is de oudere werknemer loyaler aan het bedrijf, betrouwbaarder en meer sociaal vaardig. Met de uitstromende oudere werknemers verdwijnt anderzijds ook veel kennis en ervaring uit de organisatie. Vrijkomende vacatures zijn door de ontgroening moeilijk te vervullen met goed opgeleide jonge schoolverlaters.

Tegen deze achtergrond heeft de Kamer van Koophandel (KvK) Noordwest-Holland Research voor Beleid en SEO Economisch Onderzoek gevraagd onderzoek te verrichten naar vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking van haar werkgebied. De KvK wil door middel van dit onderzoek het vervangingsaspect van vergrijzing en ontgroening zichtbaar krijgen. Daaruit voortvloeiend wil de KvK concrete beleidsadviezen krijgen voor ondernemingen, gemeenten en andere betrokken instanties om beter te kunnen inspelen op de toekomstige regionale arbeidsmarkt. Op deze wijze wil de KvK anticiperen op de als gevolg van toenemende vergrijzing en ontgroening dreigende personeelstekorten in de regio.

Van de resultaten van dit onderzoek, dat tevens is bedoeld als eerste meting voor een mogelijke regionale vergrijzingsmonitor, doen we in dit rapport verslag. Het onderzoek is uitgevoerd onder begeleiding van een commissie bestaande uit S. Boogaard en H. Neep (KvK Noordwest-Holland), J.J. Beelaerts van Blokland (VNO NCW West), P. Kamminga (Poortwachtercentrum), H. Peperkamp (namens de vakbonden) en mevrouw S. Smit (RPA Noord-Holland Noord). Wij danken de commissie voor haar constructieve bijdrage aan het onderzoek.

Douwe Grijpstra
Directeur Research voor Beleid



Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie	7
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	19
1.1 Achtergrond	19
1.2 Doel- en vraagstelling	20
1.3 Onderzoeksopzet	20
1.4 Leeswijzer	21
2 Vergrijzing en ontgroening	23
2.1 Bevolkingsopbouw	23
2.1.1 Nederland	23
2.1.2 Noordwest-Holland	24
2.2 Bevolkingsprognoses	25
3 Aanbod van arbeid: Beroepsbevolking	27
3.1 Ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking	27
3.1.1 Omvang en samenstelling van potentiële beroepsbevolking	27
3.1.2 Uitstroom uit potentiële beroepsbevolking tot 2020	29
3.2 Ontwikkeling van de arbeidsparticipatie	31
3.2.1 Ontwikkeling tot 2005	31
3.2.2 Ontwikkeling tot 2020	31
3.2.3 Uitstroom uit arbeid tot 2020	33
4 Aanbod van arbeid: Beroepsonderwijs	35
4.1 Nederland: Ontwikkeling 1990-2020	35
4.1.1 Onderwijsdeelname	35
4.1.2 Uitstroom	37
4.1.3 Arbeidsmarktperspectieven schoolverlaters	40
4.2 Noordwest-Holland: Ontwikkeling tot 2005	42
4.2.1 Onderwijsdeelname en (in-, door- en) uitstroom	43
4.2.2 Voortijdig schoolverlaters	51
4.2.3 Interregionale mobiliteit van pas afgestudeerde hbo-ers	52
4.3 Noordwest-Holland: Ontwikkeling tot 2020	55
5 Vraag naar arbeid	59
5.1 Regionale productie	59
5.2 Productiegroei tot 2020	61
5.3 Ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit tot 2020	62
5.4 Ontwikkeling van de werkgelegenheid tot 2020	63

6	Pendel	65
6.1	Huidige pendelstromen	65
6.2	Ontwikkeling van de pendelstromen tot 2020	69
6.3	Pendel naar persoonskenmerken	70
7	Probleemschets en oplossing(srichting)en	71
7.1	Probleemschets	71
7.1.1	Vergrijzing van de beroepsbevolking	71
7.1.2	Gelijkblijvend/dalend aanbod jonge gediplomeerde schoolverlaters	75
7.1.3	Via pendel 'weglekken' van (gekwaliceerde) arbeidskrachten	78
7.2	Oplossing(srichting)en	78
7.2.1	Vergrijzing van de beroepsbevolking	78
7.2.2	Gelijkblijvend/dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters	82
7.2.3	Via pendel weglekken van (gekwaliceerde) arbeidskrachten	84
7.2.4	Mogelijkheden om reserves aan te spreken	85
7.3	Probleemeigenaren	86
Bijlagen		
1	Rekenmodel regionale arbeidsmarkt	89
2	Arbeidsmarktcirkel	91
3	Stromen in het beroepsonderwijs	93
4	Naar een monitorinstrument	105

Samenvatting en conclusie

Doel en opzet van het onderzoek

De Nederlandse bevolking vergrijst én vergroent. Voor arbeidsorganisaties heeft dit belangrijke – negatieve, maar ook positieve - gevolgen. Nadelen zijn dat door het verouderende personeelsbestand de uitstroom van werknemers toeneemt. Met de uitstromende oudere werknemers verdwijnt ook veel kennis en ervaring uit de organisatie. Vrijkomende vacatures zijn door de ontgroening moeilijk te vervullen met goed opgeleide jonge schoolverlaters. Daartegenover staan ook voordelen: oudere werknemers zijn loyaler naar het bedrijf toe, betrouwbaarder en ook meer sociaal vaardig. Doordat ze minder van baan veranderen, is het ook minder vaak nodig nieuwe mensen in te werken.

Tegen deze achtergrond heeft de Kamer van Koophandel (KvK) Noordwest-Holland Research voor Beleid en SEO Economisch Onderzoek gevraagd onderzoek te verrichten naar de gevolgen van vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking voor de arbeidsmarkt van haar werkgebied.¹ Centraal in dit onderzoek staan de volgende vier deelvragen:

- 1 Wat is de omvang van de uitstroom van de regionale beroepsbevolking in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
- 2 Hoeveel bedraagt de (instroom, doorstroom en) uitstroom van leerlingen in het beroeps- onderwijs in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
- 3 Hoe groot is de inkomende en uitgaande pendel van de regionale beroepsbevolking in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
- 4 Op welke manier zijn de onderzoeksresultaten te vertalen naar concrete beleidsadviezen voor ondernemingen, gemeenten en andere bij de regionale arbeidsmarkt betrokken instanties?²

In het kader van het onderzoek hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- *Bronnenonderzoek.* Bestaande secundaire gegevensbronnen over (de problematiek van) vergrijzing, ontgroening, leerlingstromen en pendel zijn aan een studie onderworpen.
- *Kwantitatief onderzoek naar vergrijzing, ontgroening, leerlingstromen en pendel in Noordwest-Holland in de periode 2000-2020.* Dit deel van het onderzoek is voor een belangrijk deel uitgevoerd aan de hand van een rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt.
- *Vertaling van de uitkomsten van het bronnenonderzoek en het kwantitatieve onderzoek naar concrete beleidsadviezen.* Beleidsadviezen zijn geformuleerd in de vorm van oplossingsrichtingen voor de te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland.

¹ Het werkgebied van de KvK Noordwest-Holland bestaat uit de subregio's: Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland, West-Friesland en Waterland.

² In aanvulling hierop heeft de Kamer nog een vijfde deelvraag geformuleerd: "Hoe is te komen tot de ontwikkeling van een monitor, waaraan gekoppeld een instrument voor benchmarking van vergrijzing (in eerste instantie in de vorm van een vragenlijst voor arbeidsorganisaties)?". De ontwikkelde vragenlijst is opgenomen in bijlage 3. De vijfde deelvraag laten we in deze samenvatting verder buiten beschouwing.

Bevolkingsontwikkeling

- De Nederlandse bevolking wordt steeds ouder. Er is sprake van een 'dubbele vergrijzing': er komen niet alleen meer ouderen, maar deze ouderen bereiken gemiddeld ook een hogere leeftijd. Maar Nederland ontgroent ook. Er worden te weinig kinderen geboren om de bevolking op termijn te vervangen.
- In vergelijking met Nederland als geheel zijn er in Noordwest-Holland momenteel al relatief veel ouderen en weinig jongeren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in Noordwest-Holland de babyboomers van na WO II minder kinderen hebben gekregen. Een andere verklaring kan liggen in migratie van (studerende) jongeren. Noordwest-Holland heeft weinig instellingen voor hoger onderwijs.
- De vergrijzing en ontgroening zullen, zowel in Nederland als (de vier subregio's van) Noordwest-Holland, de komende jaren verder doorzetten. In 2020 zal het aandeel 65-plussers in de regio Noordwest-Holland nog iets hoger liggen dan in Nederland als geheel (20,4 procent respectievelijk 19,0 procent). Het aandeel jonger dan 15 jaar zal praktisch even laag zijn als landelijk (16 procent respectievelijk 16,4 procent).

Ontwikkelingen in het aanbod van arbeid: beroepsbevolking

Omvang en samenstelling potentiële beroepsbevolking

- De potentiële beroepsbevolking zal de komende jaren nog stijgen. De potentiële beroepsbevolking van Noordwest-Holland zal in 2020 minimaal bijna 515.000 personen (CPB scenario Regional Communities [RC]) en maximaal ruim 530.000 (CPB scenario Global Economy [GE]) bedragen.
- In 2020 zal in (alle vier de subregio's van) Noordwest-Holland het aandeel van zowel jongeren (jonger dan 30 jaar) als ouderen (ouder dan 55 jaar) in de potentiële beroepsbevolking¹ aanzienlijk groter zijn dan in 2005. Dit is in overeenstemming met het landelijk beeld.
- Noordwest-Holland, en dan met name de Kop van Noord-Holland, kent een laag aandeel hoger opgeleiden. Qua geslacht wijkt de potentiële beroepsbevolking van Noordwest-Holland weinig af van het landelijk beeld (met uitzondering van Waterland waar het aandeel vrouwen naar verhouding hoger is).

Arbeidsparticipatie

- In 2004 bedroeg de netto arbeidsparticipatie² in Noordwest-Holland 64,8 procent tegenover 64,2 procent in Nederland als geheel. Opvallend is de relatief hoge netto arbeidsparticipatie in Waterland (bijna 70 procent). Naar verwachting zal de netto arbeidsparticipatiegraad in Noordwest-Holland oplopen tot minimaal 68,0 procent (scenario RC) en maximaal 72,5 procent (scenario GE) in 2020. In Nederland als geheel komen deze percentages iets lager uit door het 'lagere' startpunt.
- Naast geslacht en opleidingsniveau (mannen en hoger opgeleiden bieden zich vaker aan dan vrouwen en lager opgeleiden) wordt de netto participatiegraad vooral bepaald door leeftijd. Zo is het aandeel van jongeren (onder de 25 jaar) laag doordat deze vaak nog onderwijs volgen. Personen ouder dan 55 jaar participeren ook relatief weinig op de arbeidsmarkt. Enerzijds door meer uitval als gevolg arbeidsongeschiktheid, anderzijds door de wens om al voor de leeftijd van 65 jaar de arbeidsmarkt te verlaten.

¹ De potentiële beroepsbevolking bestaat uit alle personen in de leeftijdscategorie 15 tot 64 jaar.

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

Uitstroom uit arbeid

- In de periode 2000-2020 zal – rekening houdend met de netto participatiegraden – de totale uitstroom uit arbeid in Noordwest-Holland minimaal 166.400 (RC) en maximaal 168.100 personen (GE) bedragen. Dit komt neer op een jaarlijks gemiddelde van minimaal 8.320 en maximaal 8.400. Voor de subregio Kop van Noord-Holland gaat het om een jaarlijkse gemiddelde van 1.970-1.990, voor Noord-Kennemerland om 2.420-2.450, voor West-Friesland om 2.370-2.400 en voor Waterland om 1.580-1.590.
- De uitstroom uit arbeid lijkt in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland - conform het landelijke beeld – op dit moment al op zijn hoogtepunt te zijn en de komende jaren op een min of meer vergelijkbaar hoog niveau te blijven.

Ontwikkelingen in het aanbod van arbeid: Beroepsonderwijs

- Het aanbod van arbeid in een regio wordt ook bepaald door de (in-, door- en) uitstroom uit het beroepsonderwijs. De regio kent geen universiteit. Wel is er een vestiging van een hogeschool (INHOLLAND Alkmaar), is er een aantal vestigingen van mbo-instellingen (ROC's en AOC) en zijn er tal van vmbo-instellingen (veelal onderdeel van een bredere scholengemeenschap).
- De gediplomeerde uitstroom van in Noordwest-Holland woonachtige vmbo-leerlingen in 2005 bedroeg 5.300. Het merendeel hiervan (90 procent) ging een vervolgopleiding (vo of mbo) doen.
- In 2005 haalden zo'n 2.700 Noordwest-Hollandse mbo-leerlingen een mbo-diploma, waarvan 13 procent op niveau 1, 42 procent op niveau 2, 34 procent op niveau 3 en 11 procent op niveau 4. In iets minder dan de helft van deze mbo-diploma's ging het om bol, in de helft om bbl.¹ De sectoren economie en techniek waren elk goed voor ruim een derde van de mbo-diploma's, de sector zorg en welzijn voor een kwart en de sector landbouw voor de resterende 2 procent. Van alle mbo-gediplomeerden stroomde de helft intern door binnen het mbo. De andere helft ging naar het hbo of verliet het onderwijs.
- De gediplomeerde uitstroom van Noordwest-Hollandse studenten aan de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar bedroeg in 2005 1.100 (tegen zo'n 3.500 aan het begin van deze eeuw). De gediplomeerde uitstroom was in 2005 naar verhouding het grootst in de sectoren economie, techniek, onderwijs en gedrag en maatschappij (respectievelijk 31, 27, 22 en 10 procent van de totale gediplomeerde uitstroom). Landelijk stroomt ruim een tiende (11 procent) van de hbo-afgestudeerden door naar het wo. Aan te nemen is dat dit ook geldt voor de Noordwest-Hollandse hbo-afgestudeerden.
- Onderstaand tekstvak geeft de op landelijk niveau te verwachten ontwikkelingen in het vmbo, mbo en hbo tot 2020 kort weer.

¹ De rest (4 procent) betrof examendeelnemers.

Landelijke ontwikkelingen in het vmbo, mbo en hbo tot 2020

Leerlingen-/ studentenaantallen

- Tot 2009 blijft het leerlingenaantal in het primair onderwijs bijna constant. Daarna neemt – als gevolg van de in gang gezette geboortedaling en de afgenomen immigratie - de omvang van het primair onderwijs af. Het voortgezet onderwijs (vmbo/havo/vwo) volgt in de komende jaren de ontwikkeling van het primair onderwijs met circa 6 jaar vertraging. De omvang van het mbo stijgt naar verwachting nog maar zeer licht. Het hoger onderwijs (hbo en wo) is in de afgelopen 10 jaar sterk gegroeid. De verwachting is dat de studentenaantallen in het hoger onderwijs nog tot 2020 aanzienlijk zullen toenemen.
- Steeds meer leerlingen kiezen voor havo/vwo in plaats van vmbo. Dit verklaart voor een groot deel de te verwachte zeer beperkte groei van het middelbaar beroepsonderwijs en de te verwachten sterke groei van het hoger onderwijs.
- In de afgelopen 15 jaar is het aandeel van technische opleidingen in het vmbo en mbo aanzienlijk gedaald. Deels door het stijgende aandeel van vrouwen, die traditioneel veel minder voor techniek kiezen dan mannen, deels door het minder positieve imago van techniek. Nu al leiden deze ontwikkelingen tot spanningen op de arbeidsmarkt in de technische richtingen. De vergrijzing en ontgroening versterken deze spanningen.

Uitstroom

- Naar verwachting zal, als gevolg van de veranderende onderwijssoortkeuze, de uitstroom uit het vmbo in de komende jaren blijven dalen.
- Er wordt een verdere stijging van de havo-uitstroom verwacht. Havo-gediplomeerden stromen in steeds toenemende mate direct door naar het hbo, dit ten koste van vwo en mbo.
- In vergelijking met andere onderwijssoorten hebben mbo-deelnemers een vrij kleine kans hun opleiding met een diploma af te sluiten. De (gediplomeerde) uitstroom uit de bol (beroepsopleidende leerweg) is in de afgelopen jaren in beperkte mate toegenomen. Bol-gediplomeerden kiezen in toenemende mate voor een vervolgonderwijs in het hbo. Deze trends zetten de komende jaren naar verwachting door. De (gediplomeerde) uitstroom uit de bbl (beroepsbegeleidende leerweg) vertoont de komende jaren een licht dalende tendens. Slechts weinig bbl-gediplomeerden stromen door naar het hbo.
- De (gediplomeerde) uitstroom uit het hbo toont een stijgende trend. Deze zal de komende jaren doorzetten. Van de uitstroom gaat ongeveer een tiende naar het wo.

Arbeidsmarktperspectieven

- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, heeft men - bij economische tegenwind - minder kans werkloos te worden. De beste arbeidsmarktperspectieven zijn er voor hbo-opgeleiden.
- Over het algemeen bieden technische opleidingen op de middellange termijn (2010) betere perspectieven dan de agrarische, economische en ICT-opleidingen. Opleidingen gericht op zorg en onderwijs bieden meer kansen dan sociaal-culturele, verzorgende en welzijnsberoepen.

- In grote lijnen volgt Noordwest-Holland deze landelijke ontwikkelingen. Van de stijging van de deelname aan het hoger onderwijs profiteert de regio minder dan de rest van het land, doordat veel jongeren elders naar hbo of universiteit gaan. Ook kan het perspectief voor afgestudeerden in bepaalde richtingen, zoals de agrarische opleidingen, enigszins afwijken.
- De gediplomeerde uitstroom uit het Noordwest-Hollandse beroepsonderwijs die beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt (dus exclusief de doorstroom van gediplomeerden naar andere vormen van onderwijs) bedraagt in de periode 2010-2020 jaarlijks naar verwachting zo'n 2.500, waarvan 450 uit het vmbo, 1.050 uit het mbo en 1.000 uit het hbo.

- In het schooljaar 2004/ 2005 kende Noordwest-Holland in totaal 4.150 voortijdig schoolverlaters¹, waarvan ruim 2.500 gedurende het schooljaar zonder diploma waren uitgestroomd. Bijna 60 procent van hen was jongen en bijna een vijfde jonger dan 17 jaar. Van alle voortijdig schoolverlaters uit de regio is in betreffend schooljaar ruim een vijfde herplaatst, voornamelijk terug naar school. Wat er met de rest is gebeurd, is grotendeels onbekend.
- Er is sprake van een 'brain drain' van jonge, pas afgestudeerde hbo-ers vanuit de regio Noordwest-Holland. Van alle jonge hbo-ers in ons land is 5,4 procent afkomstig uit de regio Noordwest-Holland. De percentages van de jonge hbo-ers die in deze regio gestudeerd hebben, er werken of wonen zijn allen lager dan deze 5,4 procent (respectievelijk 2,0, 2,6 en 4,1 procent).

Ontwikkelingen in de vraag naar arbeid

- De productiestructuur van Noordwest-Holland wijkt af van die Nederland als geheel. In de regio zijn de sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij', 'Overheid, defensie, sociale verzekeringen' en 'Bouwnijverheid' relatief sterk vertegenwoordigd. Dit uit zich ook in het relatief hoge aandeel van deze sectoren in de regionale werkgelegenheid.
- De (sectorale) werkgelegenheidsontwikkeling in de periode 2002 – 2020 wordt bepaald door de ontwikkelingen in productie en arbeidsproductiviteit. Voor de landbouw is de verwachte groei van de toegevoegde waarde laag, terwijl de groei van de arbeidsproductiviteit relatief hoog is. Per saldo daalt daardoor de werkgelegenheid in de landbouw – bij ongewijzigde omstandigheden, het Agriport-initiatief zal hierop van invloed zijn - met 2 tot 2,5 procent per jaar. Aan de andere kant staat de bedrijfstak zorg, waar de volumegroei hoog is en de mogelijkheden voor een stijging van de arbeidsproductiviteit gering zijn. Dit resulteert in een stijging van de werkgelegenheid, oplopend tot maximaal 1,8 procent per jaar in het scenario GE. In de industrie zal door relatief hoge productiviteitsstijgingen en lage afzetgroei de werkgelegenheid afnemen, terwijl in de commerciële dienstentakken de werkgelegenheid ongeveer groeit volgens het gemiddelde van de economie (maximaal 0,4 procent in het scenario GE).
- In 2004 bedroeg de totale werkgelegenheid in Noordwest-Holland 246.000 fulltime arbeidsplaatsen. Ten opzichte van de situatie in 2004 is er in het scenario RC in 2020 sprake van verlies aan arbeidsplaatsen van 19.000, terwijl er in het scenario GE sprake is van een toename van het aantal arbeidsplaatsen van ruim 16.000. De werkgelegenheid in Noordwest-Holland bedraagt in 2020 dus tussen de 227.000 en 262.000 fulltime arbeidsplaatsen.

Pendel

- Er zijn minder inwoners van andere regio's in Noordwest-Holland werkzaam (inkomende pendel) dan er inwoners van Noordwest-Holland buiten de regio werken (uitgaande pendel). In 2005 bedroeg de inkomende pendel zo'n 20.000 en de uitgaande pendel om en nabij 51.300 personen. Noordwest-Holland kent dus een sterk negatief pendelsaldo. De verwachting is dat het pendelsaldo van Noordwest-Holland de komende jaren nog sterker negatief zal worden. Bij gelijkblijvende inkomende pendel (20.000) zal in 2020 de uitgaande pendel minimaal 76.200 (RC) en maximaal 76.800 (GE) bedragen.
- De omvang van de interregionale mobiliteit van werknemers in Noordwest-Holland verschilt sectoraal en subregionaal. De interregionale mobiliteit is in de landbouw vrijwel afwezig en in de sector industrie/ nutsbedrijven/ bouwnijverheid het hoogst. Subregio-

¹ Dit zijn jongeren tot 23 jaar die zonder een startkwalificatie (een diploma op minimaal havo/vwo of mbo-2 niveau) het onderwijs verlaten.

naal kennen met name Noord-Kennemerland en Waterland veel interregionale mobiliteit. In de twee andere subregio's is dit duidelijk minder.

- De beslissing om te gaan pendelen is afhankelijk van een aantal persoonskenmerken, Zo pendelen hoger opgeleiden vaker dan lager opgeleiden. Ook personen met een hoger salaris pendelen meer dan personen met een lager inkomen. Mannen pendelen meer dan vrouwen. Personen in de leeftijdscategorie 25 tot 40 jaar pendelen meer dan personen in de categorie jonger dan 25 jaar en ouder dan 40 jaar.

Kerncijfers Noordwest-Holland

Onderstaande tabel vat de belangrijkste kwantitatieve onderzoeksresultaten kort samen.

Kenmerk	Huidige stand van zaken	Ontwikkeling tot 2020
<i>Bevolking</i>		
Bevolkingsgrootte	In 2005: 771.200	In 2020: 809.200
Leeftijdsopbouw	In 2005: <ul style="list-style-type: none"> 19% jonger dan 15 jaar 13% ouder dan 65 jaar 	In 2020: <ul style="list-style-type: none"> 16% jonger dan 15 jaar 20% ouder dan 65 jaar
<i>Aanbod: Beroepsbevolking</i>		
Omvang potentiële beroepsbevolking	In 2005: 522.700	In 2020: 515.000
Samenstelling potentiële beroepsbevolking	In 2005: <ul style="list-style-type: none"> 25% jonger dan 30 jaar 20% 55 jaar of ouder 	In 2020: <ul style="list-style-type: none"> 29% jonger dan 30 jaar 22% 55 jaar of ouder
Arbeidsparticipatie	In 2004: 64,8%	In 2020 (min-max): 68,0% - 72,5%
Uitstroom uit arbeid	-	In periode 2000-2020 (min-max): <ul style="list-style-type: none"> totaal: 166.400 - 168.100 jaarlijks gemiddeld: 8.320 - 8.400
<i>Aanbod: Beroepsonderwijs</i>		
Gediplomeerde uitstroom uit beroepsonderwijs	In 2005: <ul style="list-style-type: none"> 5.300 vmbo (90% door naar vo/ mbo) 2.770 mbo (50% door binnen mbo, 50% naar hbo of uit onderwijs) 1.100 hbo (10% door naar wo, rest uit onderwijs) 	In 2010-2020 (excl. doorstroom naar andere vormen onderwijs) jaarlijks gemiddeld: <ul style="list-style-type: none"> 450 vmbo 1.050 mbo 1.000 hbo
Voortijdige schoolverlaten	In 2004/2005: <ul style="list-style-type: none"> 4.150 voortijdig schoolverlaters 21% herplaatst (m.n. terug naar school) 	-
'Brain drain' jonge hbo-ers	In 2006 van alle jonge hbo-ers in NL: <ul style="list-style-type: none"> 5,4% afkomstig uit NWH 2,0% gestudeerd in NWH 2,6% werkzaam in NWH 4,1% woonachtig in NWH 	-
<i>Vraag naar arbeid</i>		
Werkgelegenheid	In 2004: 246.000 fulltime arbeidplaatsen	In 2020 (min-max): 228.000-261.000 fulltime arbeidplaatsen
<i>Pendel</i>		
Inkomende pendel	In 2005: 20.000 personen	In 2020: 20.000 (uitgaande van gelijkblijvende inkomende pendel)
Uitgaande pendel	In 2005: 51.300 personen	In 2020 (min-max): 76.200 – 76.800 personen

Kwantitatieve slotconclusie

Op basis van het bovenstaande is de volgende schatting te maken van de in de komende jaren te verwachten tekorten op de Noordwest-Hollandse arbeidsmarkt:

- De gediplomeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs die beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt (dus exclusief doorstroom van gediplomeerden naar andere vormen van onderwijs) zal in de periode tot 2020 jaarlijks naar verwachting zo'n 2.500 personen bedragen (450 vmbo, 1.050 mbo en 1.000 hbo).¹ De verwachte uitstroom uit arbeid zal in dezelfde periode beduidend hoger zijn: tussen de 8.320 en 8.400 personen. Dat betekent een jaarlijks tekort op de regionale arbeidsmarkt van tussen de 5.820 en 5.900 arbeidskrachten.
- Bij ongewijzigd beleid zullen in de periode tot 2020 ook nog eens extra arbeidskrachten uit Noordwest-Holland 'weglekken' door pendel. Op jaarbasis zal dit naar verwachting gaan om tussen de 1.660 en 1.700 arbeidskrachten.²
- Daarmee komt in de periode tot 2020 het totale jaarlijkse tekort op de regionale arbeidsmarkt op minimaal 7.480 en maximaal 7.600.
- Een eventuele uitbreidingsvraag (toename van de werkgelegenheid) is hierbij nog buiten beschouwing gelaten. Het moge duidelijk zijn dat de problemen bij een (sterke) toename van de werkgelegenheid in de regio nog (veel) groter zullen zijn.

Kwalitatieve probleemschets

Met name drie ontwikkelingen zijn van negatieve invloed op het toekomstig aanbod van (gekwalficeerde) arbeidskrachten op de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland:

- 1 Vergrijzing van de beroepsbevolking
- 2 Gelijkblijvend/ dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters
- 3 Via pendel 'weglekken' van (gekwalficeerde) arbeidskrachten.

Ad 1 Vergrijzing van de beroepsbevolking

De vergrijzing van de beroepsbevolking heeft voor arbeidsorganisaties zowel positieve als negatieve gevolgen:

Positief	Negatief
<ul style="list-style-type: none">■ Ouderen meer loyale werknemers■ Ouderen betrouwbaarder■ Ouderen meer sociaal vaardig■ Ouderen beter in kennisoverdracht■ Ouderen minder vaak ziek■ Ouderen blijven langer bij dezelfde werkgever	<ul style="list-style-type: none">■ Stijging van loonkosten■ Afname van arbeidsproductiviteit■ Ouderen minder flexibel inzetbaar■ Kennis- en ervaringsdrain■ Ouderen langer ziek■ Moeilijk oplosbare vervangingsvraag

Een ander gevolg is minder duidelijk als positief of negatief te kenschetsen. Dat is dat op de werkvloer andere generatieverhoudingen ontstaan. Steeds vaker zal de jonge manager de baas zijn van de oudere werknemer, maar ook vormen de ouderen de meerderheid, en daarmee mogelijk de bepalende groep voor de bedrijfscultuur.

Per saldo zullen voor werkgevers de positieve gevolgen niet opwegen tegen de negatieve gevolgen. Dat komt vooral door het verdwijnen van moeilijk te vervangen werknemers (met hun kennis en ervaring).

¹ Van de gediplomeerden van de hbo-opleidingen in Noordwest-Holland gaat ongeveer de helft (500 personen) buiten de regio werken. Daar staat een influx van gediplomeerden van hbo-opleidingen elders in het land tegenover. De omvang daarvan is niet bekend. Dit effect laten we in deze schatting verder buiten beschouwing.

² Als volgt berekend: (pendelsaldo 2020-pendelsaldo 2005)/15

Belangrijk probleem is vervolgens ook dat veel arbeidsorganisaties zich nog onvoldoende bewust zijn van deze vergrijzingsproblematiek. Als bedrijven en instellingen het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering niet aanpassen aan de vergrijzing, verergeren de negatieve gevolgen.

Uitkeringsinstanties (UWV en gemeenten) krijgen door de vergrijzing van de beroepsbevolking te maken met een groeiend aantal oudere werkzoekenden (vooral bijstandsccliënten). Dat heeft financiële consequenties (niet zozeer door hogere uitkeringen als wel door minder kansen op re-integratie en dus extra inspanningen nodig om ouderen terug te leiden naar arbeidsmarkt).

Ad 2 Gelijkblijvend/ dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters

Een aantal ontwikkelingen/ factoren is van negatieve invloed op het (toekomstig) aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters op de Noordwest-Hollandse arbeidsmarkt:

- Door de ontgroening zullen steeds minder jongeren instromen in het (beroeps)onderwijs
- De instroom in het beroepsonderwijs wordt verder beperkt door het naar verhouding negatieve imago van dit type onderwijs (met name techniek/ ambacht)
- Voortijdige schooluitval en stageproblematiek (met name op vmbo en mbo 1- en 2-niveau) beperken het interne rendement van het beroepsonderwijs
- Er is sprake van een 'brain drain' vanuit de regio van hoger opgeleide jongeren.

Een en ander kan ertoe leiden dat in Noordwest-Holland de komende jaren een gebrek aan voldoende passend opgeleide jongeren ontstaat. Daardoor kan het moeilijker worden vacatures te vervullen.

Ad 3 Via pendel 'weglekken' van (gekwalificeerde) arbeidskrachten

Via pendel 'lekt' een deel van het beschikbare arbeidsaanbod 'weg' naar andere regio's. de verwachting is dat bij een aantrekkende economie de uitgaande pendel verder zal toenemen.

Conclusie

Naar verwachting zal door de hierboven geschetste ontwikkelingen (1 tot en met 3) bij ongewijzigd beleid het arbeidsaanbod in Noordwest-Holland onvoldoende zijn om aan de vraag te voldoen. Er zullen personeelstekorten ontstaan.

Oplossingsrichtingen

1. Vergrijzing van de beroepsbevolking

Het is zaak ouderen langer aan het werk te houden en in hun werk beter en naar eigen tevredenheid te laten functioneren. Dat vraagt om leeftijdsbewust (personeels)beleid. Op dit terrein zijn - naast landelijk beleid - sectorale arrangementen en maatregelen door individuele arbeidsorganisaties mogelijk. Werkgevers en werknemers kunnen op sectoraal niveau (in CAO's) maatregelen treffen die effect hebben op de arbeidsparticipatie van (oudere) medewerkers (te beginnen met maatregelen die de negatieve effecten van de vergrijzing het meest tegengaan en eindigend met maatregelen die die effecten mogelijk zelfs verergeren):

1. Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd (een levenlang leren; adequate verlofregelingen; gezondheidsbevordering; bevordering van interne en externe arbeidsmobiliteit)
2. Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers (scholing en training; regelmatige gezondheidschecks en activiteiten om de gezondheid op peil te houden; preventief arbobeleid; bieden van voldoende afwisseling en uitdaging in het werk)

3. Generieke maatregelen om oudere medewerkers te ontzien (minder werkuren en/ of extra verlofdagen; onttrekken aan zwaar werk; eenvoudigere functie)
4. Financiële maatregelen op het gebied van uittreding (vervroegde uittreding; flexibele uittreding; demotie).

Vanzelfsprekend staat het individuele arbeidsorganisaties in Noordwest-Holland vrij om los van/ in aanvulling op eventuele sectorale arrangementen zelf maatregelen te treffen. In principe kan het daarbij gaan om alle hierboven onder sectorale arrangementen beschreven maatregelen. Daarnaast kan het onder meer de volgende typen maatregelen betreffen:

- Individuele 'ontzie-maatregelen' (maatwerk: belasting en belastbaarheid per individu bekijken en op elkaar afstemmen)
- Maatregelen gericht op het overdragen en borgen van kennis en ervaring van oudere medewerkers
- Maatregelen gericht op verkleining van de generatiekloof door medewerkers meer bewust te maken van kenmerken van andere generaties (intergenerationeel personeelsbeleid).

2. Gelijkblijvend/ dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters

De ontgroening van de bevolking van Noordwest-Holland is min of meer een gegeven. Het beperken van de ontgroening zou vragen om een landelijk beleid gericht op geboortestimulering en/ of immigratiebevordering, hetgeen niet in de lijn der verwachting ligt.

Mogelijkheden om de te verwachten negatieve ontwikkeling van het aanbod van gediplomeerde schoolverlaters te beperken liggen dan ook vooral in het bevorderen van de instroom in het beroepsonderwijs. Dit kan door min of meer grootschalige imago-campagnes en meer directe contacten (zoals algemene voorlichting in de hoogste klassen van het basisonderwijs en studie-/ beroepenvoorlichting in de eerste jaren van het vo). Hierbij is zowel voor de onderwijsinstellingen als het bedrijfsleven in de regio een rol weggelegd.

Daarnaast is door een intensievere aanpak van het voortijdig schoolverlaten en de stageproblematiek het intern rendement van de beroepsopleidingen te verbeteren:

- Landelijk is reeds beleid ingezet om het aantal voortijdig schoolverlaters terug te dringen. De inspanningen van de Noordwest-Hollandse gemeenten op dit terrein (handhaving leerplicht, RMC-functie) dienen ieder geval gecontinueerd en waar mogelijk geïntensiveerd te worden, bijvoorbeeld in de vorm van een cliëntvolgsysteem voor de 80 procent voortijdig schoolverlaters die niet naar de schoolbanken terugkeert.
- Ook het voor jongeren aantrekkelijker maken van de opzet en inhoud van de beroepsopleidingen (minder theorie, meer praktijk, competentiegericht leren, minder nadruk op diploma's et cetera) draagt bij aan het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten. Het regionale bedrijfsleven kan hiervoor input leveren.
- In aanvulling op landelijk beleid gericht op de aanpak van de stageproblematiek dienen (netwerken van) werkgevers in Noordwest-Holland te worden gestimuleerd stageplaatsen beschikbaar te stellen. Dit vraagt om een actieve, intensieve en directe benadering van werkgevers door de onderwijsinstellingen in de regio. Ook is het nodig stages voor beide partijen interessanter te maken (daadwerkelijk meedraaien in de werkprocessen).
- Een oplossing voor de versnippering/ discontinuïteit van stageplaatsen in het mkb – waartoe veel bedrijven in de regio behoren – zou kunnen zijn het samen met een aantal andere mkb-bedrijven aanbieden van één stageplaats. Verder zou een (onafhankelijke) stagecoördinator/- stagebureau een ondersteunende en coördinerende rol kunnen spelen in het afstemmen van de vraag naar en het aanbod van stageplaatsen. Een en ander zou in Noordwest-Holland (sub)regionaal en/of per (deel)sector zijn te regelen.

Het is zaak de gediplomeerde schoolverlaters aan de regio te binden. PR-activiteiten die de voordelen van de regio benadrukken (aantrekkelijke regionale woningmarkt, prettige woonomgeving) en het aanpakken van de nadelen (gebrekkige verkeersinfrastructuur/ openbaar vervoer) kunnen hieraan bijdragen.

3. Via pendel 'weglekken' van (gekwalificeerde) arbeidskrachten

Een mogelijke oplossingsrichting voor de pendelproblematiek is het aantrekken van (hoogwaardige) werkgelegenheid. Dit kan door actieve acquisitie en een imagocampagne gericht op werkgevers elders in het land en in het buitenland. Daarbij is het dan weer zaak de voordelen van de regio (onder meer beschikbaarheid van goed geoutilleerde bedrijventerreinen zoals Agriport A7, aantrekkelijke regionale woningmarkt, prettige woonomgeving) te benadrukken. Een regionaal werkgeversloket – één centraal aanspreekpunt voor werkgevers – zou hierbij een faciliterende/ ondersteunende rol kunnen spelen. Belangrijk is verder ook weer de nadelen van de regio (gebrekkige verkeersinfrastructuur/ openbaar vervoer) aan te pakken.

Vermoedelijk zullen de pogingen de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, het rendement van het onderwijs te verhogen en pendelbewegingen om te draaien de komende jaren onvoldoende soelaas bieden voor de te verwachten personeelstekorten. Er zullen in Noordwest-Holland dan ook andere bronnen van arbeid (reserves) moeten worden aangeboord.

In theorie relevante reserves zijn:

- Herintreders: Deze vormen een interessante (maar wel steeds kleinere) potentiële bron van arbeid.
- Elders wonenden: Zeker wanneer het verkeer in de Randstad verder vastloopt, wordt het voor de Randstad bewoners aantrekkelijk te verhuizen naar regio's als Noordwest-Holland waar het werk nog wel bereikbaar is.
- Allochtonen: Deze vormen een omvangrijk/ toenemend maar tegelijkertijd onvoldoende benut potentieel aan arbeidskrachten. Hun inzet is te bevorderen door het stimuleren van diversiteitsbeleid (intercultureel personeelsbeleid) bij werkgevers.
- Werklozen: Van de 'harde kern' van werklozen is vermoedelijk slechts een klein deel inzetbaar. Het is nodig het werkloze aanbod te versterken met kwalificerende (EVC-)trajecten. Scholing maakt werklozen weerbaarder en vergroot de kansen om een baan te verkrijgen en te houden.
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten: Ook deze vormen een relevante groep. Inzet hiervan vraagt vaak wel om aangepaste werkplekken en/ of werkzaamheden.

Uiteraard is het ook mogelijk reserves vanuit andere landen aan te trekken. Dat vereist een bijstelling van het landelijk immigratiebeleid, zeker, als na verloop van tijd het voor inwoners van zich economisch voorspoedig ontwikkelende nieuwe EU-landen steeds minder aantrekkelijk zal zijn buiten het eigen land werk te zoeken.

Probleemeigenaren

Van belang is een gezamenlijke benadering van de problematiek door alle bij de regionale arbeidsmarkt betrokken partijen. Primaire probleemeigenaren zijn de volgende partijen:

- Het bedrijfsleven heeft belang bij goed gekwalificeerd personeel. Het moet daarin samenwerken, met name in tanende bedrijfssectoren. De KvK kan hier een coördinerende rol in spelen.

- Het onderwijsveld dient te voorzien in goed gekwalificeerde arbeidskrachten (wettelijke verantwoordelijkheid)
- Uitkerende instanties (UWV en gemeenten vanuit hun taken op het gebied van sociale zaken/werk en inkomen) hebben belang bij uitstroom van 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 (bestaande regionale samenwerkingsverbanden, zoals RPA Noord-Holland Noord, de vier WGR-regio's in Noordwest-Holland, het Poortwachtercentrum en het Regionale Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord).

Overigens kan voor meer praktische oplossingen ook gekozen worden voor minder direct betrokken partijen als probleemeigenaren, zoals het NOC en/of verzekeraars voor gezondheidscampagnes.

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Achtergrond

De maatschappij vergrijst structureel. Nu al telt Nederland ruim 2 miljoen 65-plussers, en in 2040 zal dit aantal verdubbeld zijn. Het CBS hanteert als maatstaf voor de vergrijzing de zogeheten 'grijze druk'. Dit getal geeft aan hoeveel 65-plussers er zijn op elke 100 potentiële arbeidskrachten. Vijftig jaar geleden waren dit er nog maar 14, in 2003 waren dit er 22 en de verwachting is dat op de top van de vergrijzing dit aantal oploopt tot 43 65-plussers op elke 100 potentiële arbeidskrachten. Na het hoogtepunt in 2040 zal de vergrijzing iets afnemen, maar de rest van de eeuw zal de 'grijze druk' ruim 40 procent zijn.

Tegelijkertijd stoppen mensen steeds vroeger met werken. Als deze trend zich voortzet, daalt het aantal werkenden van 8,3 miljoen op dit moment tot iets meer dan 7 miljoen in 2040. Vooral na 2007 zullen de babyboomers van na WO II massaal de arbeidsmarkt verlaten. De vergrijzing is relatief het grootst in de publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs en zorg).

De toenemende vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing, gaat gepaard met een toenemende ontgroening: vanwege de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking komen er minder schoolverlaters. De zogenaamde 'groene druk' is het aantal personen jonger dan 20 jaar als percentage van het aantal personen van 20-64 jaar. De laatste jaren is de groene druk stabiel. De ontgroening van de Nederlandse bevolking is in 2025 voltooid; hierna is geen verdere daling te verwachten.¹

Voor arbeidsorganisaties hebben vergrijzing en ontgroening belangrijke gevolgen. Door het verouderende personeelsbestand neemt de uitstroom van werknemers toe. Enerzijds is de oudere werknemer loyaler aan het bedrijf, betrouwbaarder en meer sociaal vaardig. Met de uitstromende oudere werknemers verdwijnt anderzijds ook veel kennis en ervaring uit de organisatie. Vrijkomende vacatures zijn door de ontgroening moeilijk te vervullen met goed opgeleide jonge schoolverlaters.

Tegen deze achtergrond heeft de Kamer van Koophandel (KvK) Noordwest-Holland Research voor Beleid en SEO Economisch Onderzoek gevraagd een studie te verrichten naar de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking van haar werkgebied.² De Kamer wil door middel van (monitor)onderzoek het vervangingsaspect van vergrijzing en ontgroening zichtbaar krijgen. Daaruit voortvloeiend wil ze concrete beleidsadviezen krijgen voor ondernemingen, gemeenten en ander betrokken instanties om beter te kunnen inspelen op de toekomstige regionale arbeidsmarkt. Op deze wijze wil de Kamer anticiperen op de als gevolg van toenemende vergrijzing en ontgroening dreigende personeelstekorten in de regio.

¹ RPB en CBS (2006). *Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025*.

² Het werkgebied van de KvK Noordwest-Holland bestaat uit de subregio's: Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland, West-Friesland en Waterland.

1.2 Doel- en vraagstelling

Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de gevolgen van vergrijzing en ontgroening voor de arbeidsmarkt van het Kamergebied Noordwest-Holland.

Dit leidt tot de volgende centrale vraagstelling:

Wat is de omvang van de uitstroom en pendel van de beroepsbevolking en van de in-, door- en uitstroom van leerlingen in het beroepsonderwijs in Noordwest-Holland en hoe zijn de uitkomsten te vertalen naar concrete beleidsadviezen?

Op basis van deze centrale vraagstelling zijn door de Kamer de volgende vier deelvragen geformuleerd:

1. Wat is de omvang van de uitstroom van de beroepsbevolking in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
2. Hoeveel bedraagt de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen in het beroepsonderwijs in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
3. Hoe groot is de inkomende en uitgaande pendel van de regionale beroepsbevolking in Noordwest-Holland in de periode 2000 tot 2020?
4. Op welke manier zijn de uitkomsten te vertalen naar concrete beleidsadviezen voor ondernemingen, betrokken instanties en gemeenten?

In aanvulling hierop heeft de Kamer nog een vijfde deelvraag geformuleerd:

5. Hoe is te komen tot de ontwikkeling van een monitor, waaraan gekoppeld een instrument voor benchmarking van vergrijzing (in eerste instantie in de vorm van een vragenlijst voor arbeidsorganisaties)?

Vanwege het sterk afwijkende karakter van deze deelvraag is daarvan afzonderlijk verslag gedaan in bijlage 4.

1.3 Onderzoekopzet

Het onderzoek bestaat globaal uit de volgende vier delen:

- 1 *Kwalitatief bronnenonderzoek.* Ten behoeve van het onderzoek is een studie gemaakt van (kwalitatieve en kwantitatieve) secundaire gegevensbronnen. Deze studie heeft inzicht gegeven in wat er momenteel bekend is over de problematiek van vergrijzing en ontgroening (in de regio). Ook de stromen in het onderwijs en de pendel zijn hierbij aan bod gekomen. Tevens zijn de bronnen gescand op mogelijke oplossing(s)richting(en) voor de problematiek.
- 2 *Kwantitatief onderzoek naar vergrijzing, ontgroening, leerling-stromen en pendel in Noordwest-Holland in de periode 2000-2020.* Dit deel van het onderzoek is voor een belangrijk deel uitgevoerd aan de hand van een rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt. Betreffend model heeft als uitgangspunt de recente arbeidsmarktontwikkelingen in de regio. De te signaleren trends zijn doorgetrokken naar 2020 op basis van demografische ontwikkelingen, de sectorale situatie en de te verwachten in- door- en uitstroom in het onderwijs. Ook het arbeidsaanbod (participatie) per leeftijdscohort is hierbij meegenomen.¹

¹ Het model heeft als basis een standaardmodel van vraag en aanbod op de (regionale) arbeidsmarkt. Zie voor een nadere uiteenzetting over dit model bijlage 1.

- 3 *Vertaling van de uitkomsten van deel 1 en deel 2 naar concrete beleidsadviezen.* Op basis van de bevindingen uit de eerste twee delen van het onderzoek zijn concrete beleidsadviezen geformuleerd, voor ondernemingen, gemeenten en andere bij het arbeidsmarktbeleid betrokken instanties. Als kapstok is daarbij gebruik gemaakt van de zogenaamde Arbeidsmarktcirkel.¹
- 4 *Opzet van een monitorinstrument voor de KvK Noordwest-Holland.* De Kamer wenst in de toekomst de gevolgen van vergrijzing en ontgroening voor de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland - in samenwerking met het Poortwachtercentrum - zelf regelmatig te kunnen peilen bij de eigen achterban: het regionale bedrijfsleven. Daartoe heeft de Kamer behoefte aan een monitorinstrument. In dit kader is een (korte en mede daardoor prikkelende) vragenlijst ontwikkeld die door de Kamer is te gebruiken in zelf (in samenwerking met het Poortwachtercentrum) uit te voeren onderzoek. De vragenlijst vormt de basis voor de verdere inrichting van het monitorinstrument.

1.4 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Allereerst komt in hoofdstuk 2 de ontwikkeling van de (regionale) bevolkingsopbouw naar leeftijd aan bod. Daarmee is een beeld te geven van de aard en omvang van de vergrijzing en ontgroening. Daarna gaan hoofdstuk 3 en 4 in op de ontwikkeling van het aanbod van arbeid. In hoofdstuk 3 komen de potentiële beroepsbevolking, de participatiegraad en de uitstroom uit arbeid aan de orde. Hoofdstuk 4 beschrijft de stromen in het beroepsonderwijs. Centraal in hoofdstuk 5 staat de ontwikkeling van de vraag naar arbeid. Hoofdstuk 6 behandelt vervolgens de ontwikkeling van de inkomende en uitgaande pendel. Ten slotte bevat hoofdstuk 7 een meer kwalitatief getinte probleemschets en oplossing(s)richting(en) voor de geconstateerde problematiek.

Een beschrijving van het rekenmodel voor de regionale arbeidsmarkt en van de Arbeidsmarktcirkel is te vinden in bijlage 1 respectievelijk 2. Gedetailleerde gegevens over stromen in het Noordwest-Hollandse beroepsonderwijs zijn opgenomen in bijlage 3. Bijlage 4 ten slotte bevat de vragenlijst voor en een eerste aanzet tot het monitorinstrument.

¹ Zie voor een beschrijving van de Arbeidsmarktcirkel bijlage 2.

2 Vergrijzing en ontgroening

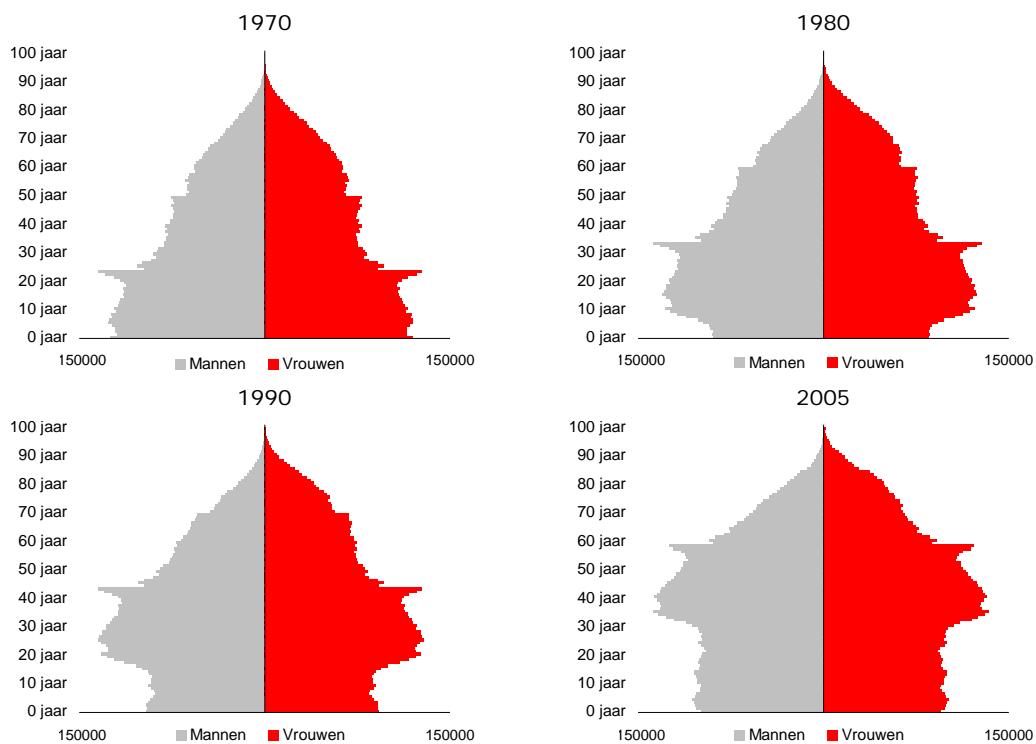
Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkeling van de Nederlandse en Noordwest-Hollandse bevolking. Nederland en Noordwest-Holland vergrijzen. De bevolking wordt gemiddeld steeds ouder. Maar er is ook sprake van ontgroening. Er worden te weinig kinderen geboren om de bevolking op termijn te vervangen.

2.1 Bevolkingsopbouw

2.1.1 Nederland

In de jaren 70 van de vorige eeuw heeft de Nederlandse bevolking een brede basis (veel jongeren) en een smalle top (weinig ouderen) (zie figuur 2.1). Deze brede basis wordt gevormd door de zogenaamde babyboomgeneratie van na de Tweede Wereldoorlog. In de jaren 80 van de vorige eeuw is niet langer sprake van een snel toenemende bevolking. De babyboomgeneratie is opgeschoven naar boven en de basis van de piramide wordt smaller. In de jaren 90 is de golf babyboomers nog verder opgeschoven en blijft de basis van 0-10 jarigen smal. In 2005 zijn de oudste personen uit de babyboomgeneratie inmiddels 60 jaar oud. Naast een hogere levensverwachting wordt de vergrijzing van de Nederlandse bevolking dan ook vooral veroorzaakt door de golf babyboomers die door in de bevolkingspiramide naar boven schuift.

Figuur 2.1 Bevolkingspiramides Nederland 1970, 1980, 1990, 2000 en 2005



Bron: CBS (Statline 2006)

2.1.2 Noordwest-Holland

De bevolkingsopbouw van de regio Noordwest-Holland wijkt af van die van Nederland als geheel. Er zijn relatief veel ouderen en weinig jongeren. De groep 20-30 jarigen bijvoorbeeld is relatief erg klein (de piramide van Noordwest-Holland is 'ingesnoerd' in vergelijking met die van Nederland). Deze leeftijdsgroep correspondeert met de kinderen van de babyboomgeneratie. Een verklaring voor de relatief geringe omvang van deze leeftijdsgroep kan zijn dat in de regio Noordwest-Holland de babyboomers minder kinderen hebben gekregen. Een andere verklaring kan liggen in migratie. In de regio Noordwest-Holland is weinig hoger onderwijs. Personen van rond de twintig vertrekken om die reden uit de regio naar steden waar wel hoger onderwijs is; na hun studie blijven ze vervolgens (nog even) hangen in de betreffende stad.

Figuur 2.2 Bevolkingspiramides 2005 voor Nederland, Noordwest-Holland, Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland, West-Friesland en Waterland (absolute aantallen)



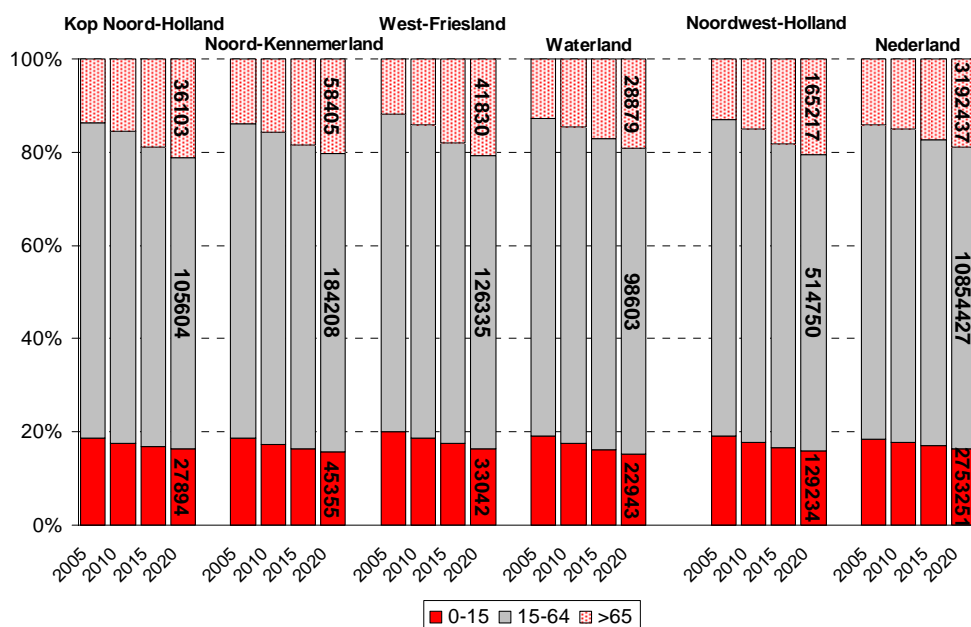
Bron: CBS (Statline 2006)

2.2 Bevolkingsprognoses

De hierboven beschreven ontwikkeling van vergrijzing en ontgroening in zowel Nederland als (de subregio's van) Noordwest-Holland zal de komende jaren verder doorzetten. De piek van de vergrijzing wordt verwacht tussen 2040 en 2050 wanneer de kinderen van de baby-boomers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben.

Prognoses over de bevolkingsontwikkeling hangen enerzijds af van demografische factoren, zoals ontwikkelingen in vruchtbaarheids- en sterftcijfers en de levensverwachting van mannen en vrouwen. Anderzijds hangen deze af van veel moeilijker te voorspellen factoren zoals migratie. Migratie hangt weer af van allerlei internationale en politieke factoren die zich moeilijk laten inschatten.

Figuur 2.3 Prognoses leeftijdsopbouw tot 2020 in Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland, West-Friesland, Waterland, Noordwest-Holland en Nederland



Bron: CBS (Statline 2006)

In 2005 telde de Noordwest-Hollandse bevolking 771.200 zielen. In 2020 zal de bevolking grootte volgens de prognoses van het CBS 809.200 zijn. Uit de prognoses van het CBS blijkt dat in 2020 het aandeel van 65-plussers in de regio Noordwest-Holland iets hoger ligt dan in Nederland als geheel (respectievelijk 20,4 procent en 19 procent). Het aandeel jonger dan 15 jaar ligt in deze regio nog iets lager dan in Nederland als geheel (respectievelijk 16 procent en 16,4 procent) (zie figuur 2.3).¹ In de regio Noordwest-Holland is dus nog meer sprake van vergrijzing dan in Nederland als geheel. Dat geldt ook voor de ontgroening, hoewel de verschillen op dit punt klein zijn. Tussen de subregio's binnen Noordwest-Holland zijn ook verschillen waarneembaar. In de regio's Noord-Kennemerland en Waterland is de ontgroening in 2020 het grootst. Daarentegen is de vergrijzing in deze twee subregio's juist weer lager dan in de Kop van Noord-Holland en West-Friesland.

¹ In 2005 waren de percentages 65-plus en jonger dan 15 jaar voor Noordwest-Holland 13 procent respectievelijk 19 procent.

3 Aanbod van arbeid: Beroepsbevolking

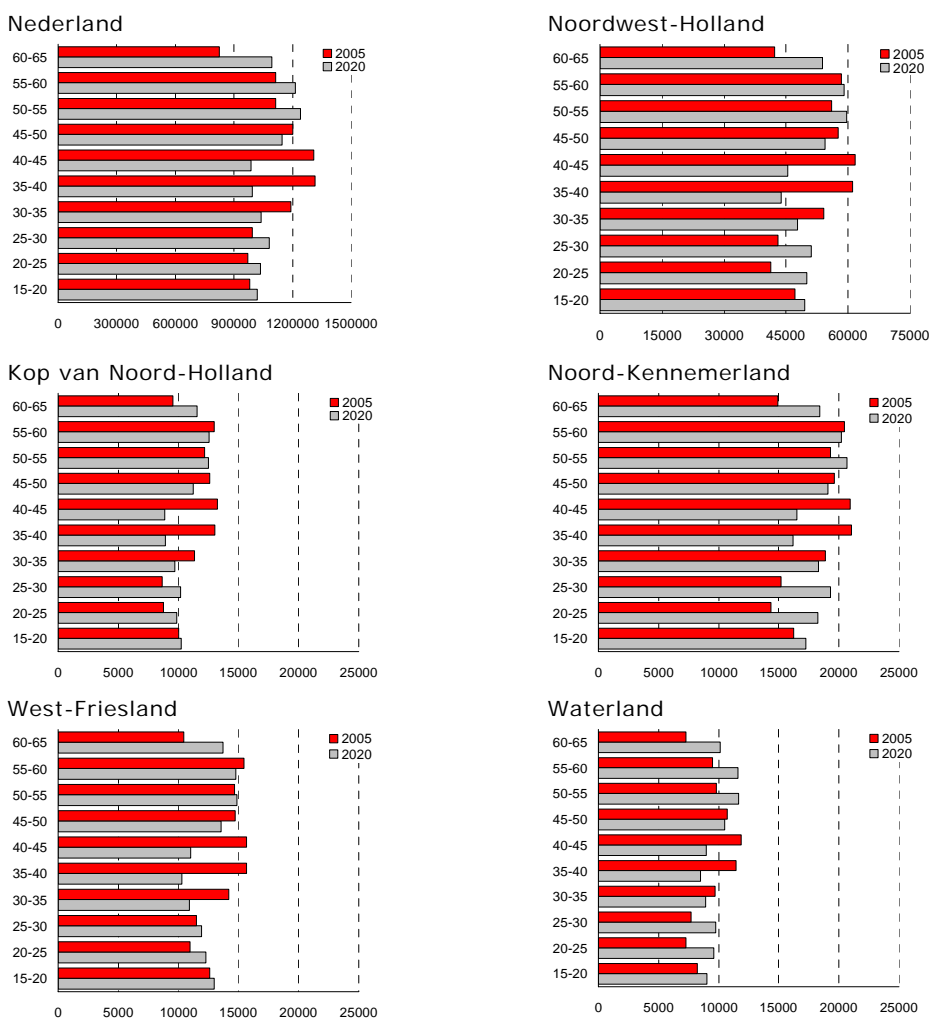
Centraal in dit en het volgende hoofdstuk staan de ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk komen achtereenvolgens aan de orde de omvang en samenstelling van de potentiële beroepsbevolking, de participatiegraad en de uitstroom uit arbeid. Het volgende hoofdstuk behandelt de stromen in het beroepsonderwijs.

3.1 Ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking

3.1.1 Omvang en samenstelling van potentiële beroepsbevolking

De potentiële beroepsbevolking bestaat uit alle personen in de leeftijdscategorie 15 tot 64 jaar. In 2005 telde de potentiële beroepsbevolking in Noordwest-Holland 522.700 personen. In 2020 zullen dit er naar verwachting 515 duizend zijn. In figuur 3.1 is voor Nederland en (de vier subregio's van) Noordwest-Holland de potentiële beroepsbevolking weergegeven in leeftijdscategorieën van vijf jaar, zowel voor 2005 als 2020.

Figuur 3.1 Samenstelling bevolking 15-64 jaar in 2005 en 2020



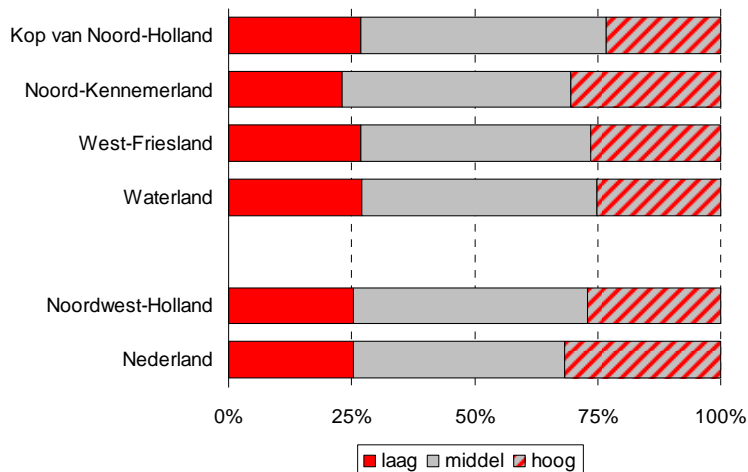
Bron: CBS (Statline, 2006)

Deze leeftijdsindeling geeft meer zicht op de ontwikkeling van het aanbod van arbeid aangezien de participatiegraad (zie paragraaf 3.2) verschilt per leeftijdscategorie. Zo is het aandeel werkenden onder de 25 jaar laag aangezien velen nog onderwijs volgen en zich daardoor niet op de arbeidsmarkt aanbieden. Personen in de leeftijdscategorie boven de 55 jaar hebben ook een relatief lage participatiegraad. Enerzijds komt dat door meer uitval als gevolg van arbeidsongeschiktheid en anderzijds door de wens om al voor de leeftijd van 65 jaar de arbeidsmarkt te verlaten.

Figuur 3.1 toont dat het aandeel van de bevolking van 55 jaar of ouder in (alle subregio's van) Noordwest-Holland in 2020 aanzienlijk groter is dan in 2005. In de regio als geheel gaat het om een stijging van 20 procent in 2005 tot 22 procent in 2020. Het aandeel jongeren (jonger dan 30) neemt in diezelfde periode ook (in alle subregio's) toe. In de hele regio stijgt dit aandeel van 25 procent tot 29 procent.

Naast leeftijd is ook het opleidingsniveau van de beroepsbevolking van invloed op het arbeidsaanbod. Hoger opgeleiden bieden zich vaker aan dan minder hoog opgeleiden. Uit figuur 3.2 blijkt dat de beroepsbevolking in Noordwest-Holland gemiddeld genomen een lager opleidingsniveau heeft dan Nederland als geheel. Dit komt voornamelijk door een lager aandeel hoger opgeleiden. Het aandeel hoger opgeleiden in Noord-Kennemerland ligt ongeveer op hetzelfde niveau als in Nederland als geheel. Vooral in de Kop van Noord-Holland is het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking laag ten opzichte van Nederland.

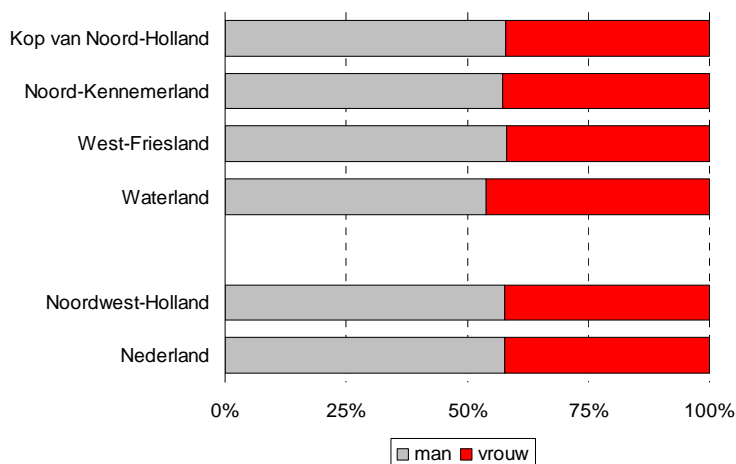
Figuur 3.2 Samenstelling beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2004



Bron: CBS (Statline, 2006)

Naast leeftijd en opleidingsniveau is ook het geslacht van de beroepsbevolking van invloed op het arbeidsaanbod; mannen bieden zich vaker aan dan vrouwen. In figuur 3.3 is de beroepsbevolking uitgesplitst naar geslacht. Hieruit blijkt dat de samenstelling naar geslacht in Noordwest-Holland niet afwijkt van het landelijk beeld. Dit geldt met uitzondering van Waterland ook voor de subregio's.

Figuur 3.3 Samenstelling beroepsbevolking uitgesplitst naar geslacht, 2004



Bron: CBS (Statline, 2006)

Op basis van het bovenstaande is te concluderen dat de potentiële beroepsbevolking van Noordwest-Holland in vergelijking met die van Nederland als geheel relatief veel jongeren en ouderen bevat. Daarnaast is de regionale beroepsbevolking lager opgeleid dan gemiddeld in Nederland. Paragraaf 3.2 beschrijft de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie. Daarbij spelen de hier genoemde factoren een rol.

3.1.2 Uitstroom uit potentiële beroepsbevolking tot 2020

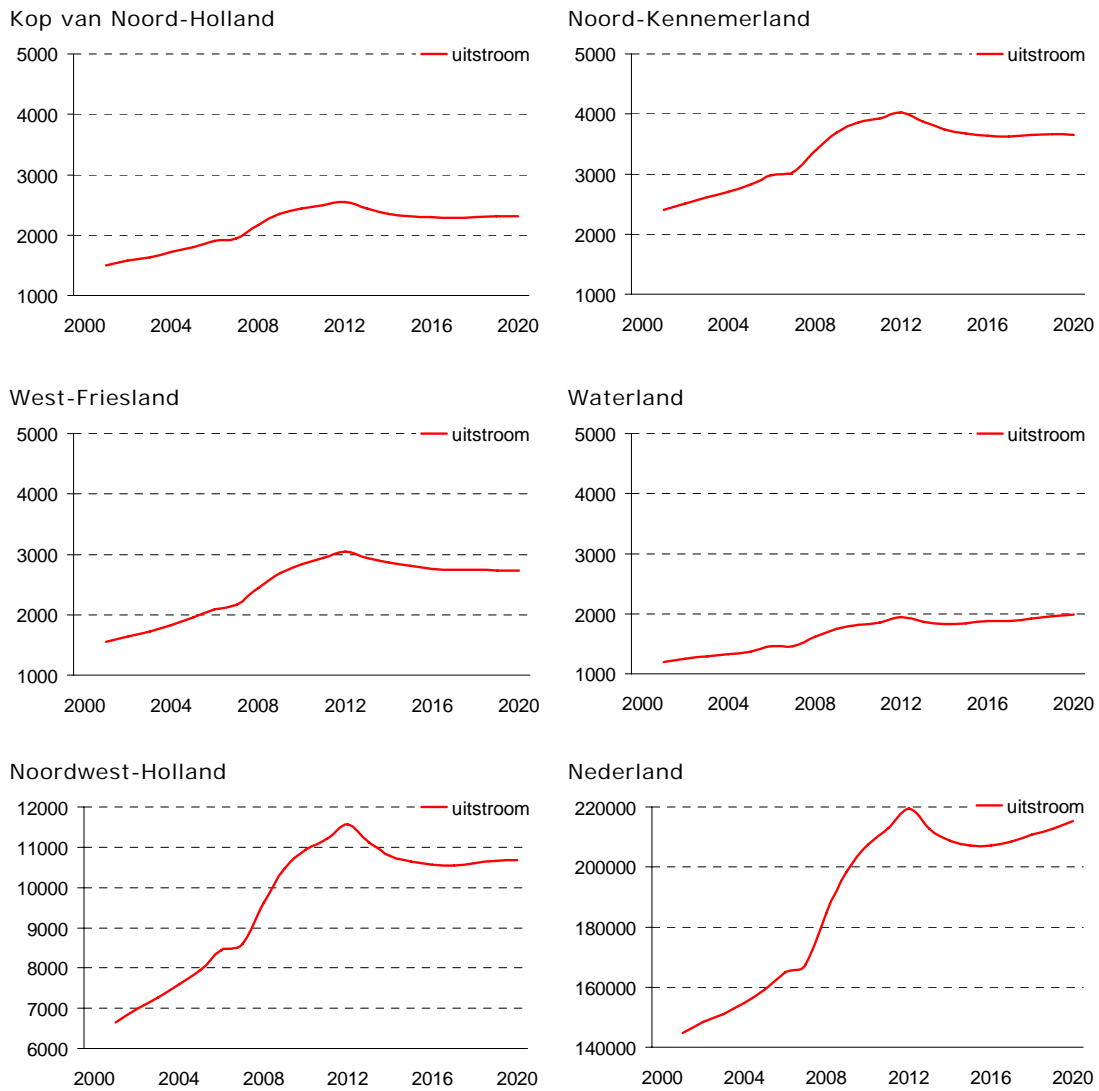
In deze paragraaf bekijken we de uitstroom uit de potentiële beroepsbevolking door het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Dit geeft de bovengrens aan van de uitstroom, aangezien de participatiegraad nog buiten beschouwing is gelaten. We gaan er met andere woorden van uit dat iedereen tot zijn 65^{ste} doorwerkt.

In onderstaande figuren is per subregio aangegeven hoeveel mensen er elk jaar uitstromen uit de potentiële beroepsbevolking als gevolg van het bereiken van de 65-jarige leeftijd.¹ In de Kop van Noord-Holland is de uitstroom in 2000 ongeveer 1.500 en loopt deze op tot 2.300 in 2020. De hoogste jaarlijkse uitstroom is in 2012 (ruim 2.500). De uitstroom in Noord-Kennemerland als gevolg van het bereiken van de 65-jarige leeftijd is in 2000 ongeveer 2.400 en deze loopt op tot ruim 3.600 in 2020. De meeste uitstroom is in 2012 (ruim 4.000). De uitstroom in West-Friesland is in 2000 ongeveer 1.500 en deze loopt op tot ruim 2.700 in 2020. De meeste uitstroom is in 2012 (ruim 3.000). De uitstroom in Waterland als gevolg van het bereiken van de 65-jarige leeftijd is in 2000 bijna 1.200 en deze loopt op tot bijna 2.000 in 2020, wat tevens de grootste jaarlijkse uitstroom is.

¹ Doordat het CBS rekent met 5-jaarscategorieën is de weergegeven hoeveelheid 20 procent van het aantal personen in de leeftijdscategorie 60-65.

De totale uitstroom in de periode 2000-2020 als gevolg van het bereiken van de 65-jarige leeftijd is in de Kop van Noord-Holland ongeveer 42.700, in Noord-Kennemerland ruim 67.400, in West-Friesland ruim 49.200 en in Waterland bijna 33.500.

Figuur 3.4 Jaarlijkse uitstroom uit potentiële beroepsbevolking door het bereiken van de 65-jarige leeftijd naar regio, 2000-2020



Bron: CBS (Statline, 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek

3.2 Ontwikkeling van de arbeidsparticipatie

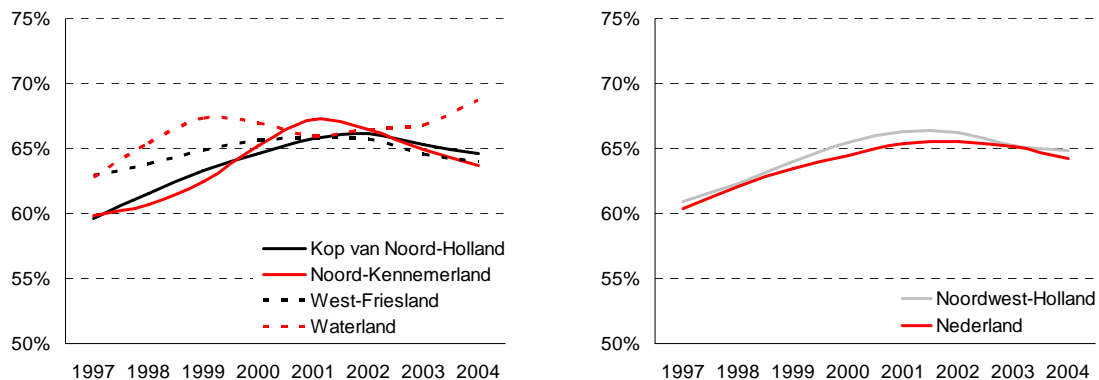
3.2.1 Ontwikkeling tot 2005

De feitelijke beroepsbevolking is in de loop der jaren een groter deel gaan uitmaken van de potentiële beroepsbevolking. De groei van de arbeidsparticipatie komt tot stand onder verschillende invloeden:

- Jongere generaties vrouwen hebben een hogere arbeidsparticipatie dan oudere en daardoor neemt de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces elk jaar toe.
- De veroudering (vergrijzing) van de beroepsbevolking leidt op zichzelf tot minder arbeidsparticipatie omdat vijftigers en zestigers minder vaak werken dan dertigers en veertigers.
- De arbeidsparticipatie varieert ook naar opleidingsniveau. Hoger opgeleiden participeren meer. Het gemiddeld genomen lagere opleidingsniveau in Noordwest-Holland heeft daarom een licht drukkend effect op de arbeidsparticipatie.

In 2004 bedroeg de netto arbeidsparticipatie¹ in Noordwest-Holland 64,8 procent tegenover 64,2 procent in Nederland als geheel. Tussen de verschillende subregio's zien we opmerkelijke verschillen; vooral de stijgende participatie in Waterland valt op.

Figuur 3.5 Netto participatiegraad in de vier deelgebieden, Noordwest-Holland en Nederland, 1997-2004



Bron: CBS (Statline, 2006)

3.2.2 Ontwikkeling tot 2020

Het Centraal Planbureau (CPB) onderscheidt vier scenario's voor de economische ontwikkeling van Nederland op lange termijn, afhankelijk van de mate van hervorming van de sociale zekerheid en marktgericht handelen enerzijds en de mate van internationale samenwerking en vrij handelsverkeer anderzijds. De economische groei is het grootst in het scenario Global Economy, waarin marktgericht handelen en internationale samenwerking samengaan, het laagst in Regional Communities, waarin weinig sprake is van hervormingen en afzonderlijke handelsblokken blijven bestaan, en ligt daartussen in Strong Europe (weinig hervorming van

¹ De netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking. De bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de (werkzame én werkloze) beroepsbevolking in de totale bevolking.

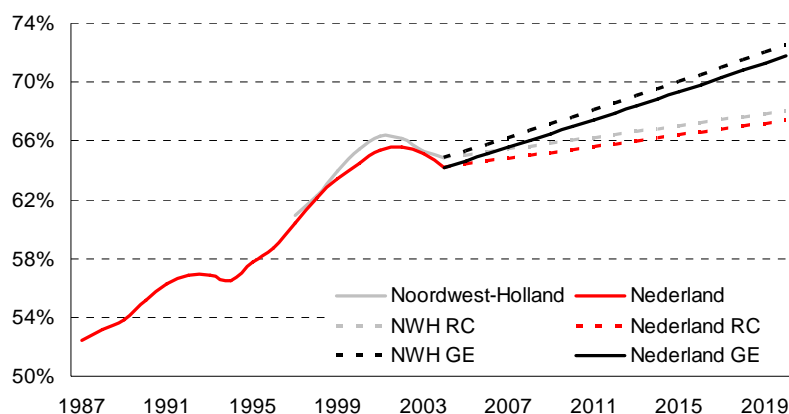
de sociale zekerheid, veel internationale samenwerking) en Transatlantic Market (inperking van de verzorgingsstaat, gecombineerd met nationale soevereiniteit).¹

De scenario's kennen een verschil in groei van het arbeidsaanbod (minder sociale zekerheid leidt bijvoorbeeld tot een hogere arbeidsparticipatie) en een verschil in groei van de arbeidsproductiviteit (meer internationale samenwerking leidt bijvoorbeeld tot snellere diffusie van kennis en dus tot een hogere arbeidsproductiviteit). Arbeidsaanbod en arbeidsproductiviteit bepalen de economische groei. Hoge economische groei gaat gepaard met hoge groei van de werkgelegenheid, al zijn de verschillen in werkgelegenheidsgroei tussen scenario's minder groot dan die in productiegroei (door de verschillen in de groei van de arbeidsproductiviteit).

In dit onderzoek is er voor gekozen om verder te rekenen met de twee uiterste scenario's van het CPB: Regional Communities (RC) en Global Economy (GE). Deze geven dus als het ware een minimum en een maximum aan.

De netto participatiegraad in Noordwest-Holland loopt in onze berekeningen op basis van de scenario's RC en GE op tot respectievelijk 68,0 procent en 72,5 procent in 2020 (zie figuur 3.6). In Nederland als geheel komen deze percentages iets lager uit door een lager 'startpunt'. In het scenario RC zijn het alleen de vrouwen die naar verwachting meer zullen gaan participeren (0,5 procent per jaar); de arbeidsparticipatie van de mannen blijft onveranderd. In het scenario GE stijgt de participatie van vrouwen sneller (1,0 procent per jaar) dan die van mannen (0,6 procent per jaar).

Figuur 3.6 Netto arbeidsparticipatie in Noordwest-Holland en Nederland, 1987-2020



Bron: CBS 2006; CPB 2004; Raming SEO Economisch Onderzoek

De hierboven geschetste ontwikkeling is op basis van de aannames van het CPB in *Vier vergezichten op Nederland*. Mogelijk zijn de prognoses voor Noordwest-Holland als gevolg van eerder genoemde factoren zoals de minder gunstige leeftijdsopbouw en het lagere opleidingsniveau van de (potentiële) beroepsbevolking wat aan de optimistische kant.

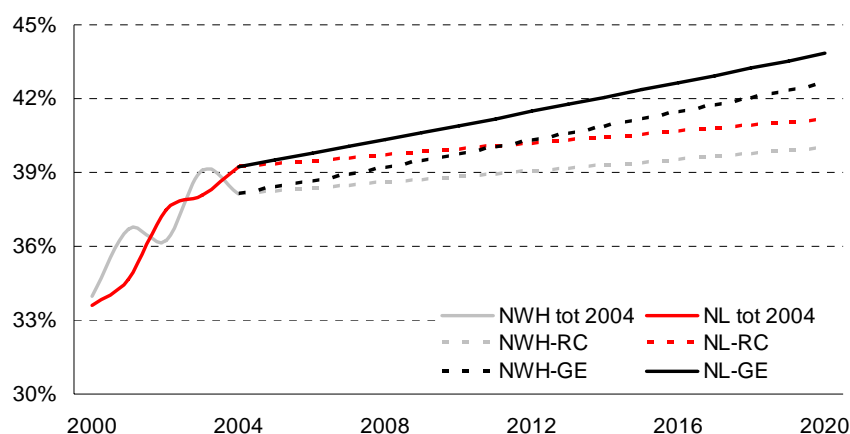
¹ CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland*.

3.2.3 Uitstroom uit arbeid tot 2020

In paragraaf 3.1.2 is gekeken naar de uitstroom uit de potentiële beroepsbevolking als gevolg van het gevolg van het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Daarbij werd er nog van uitgegaan dat iedereen tot zijn 65^{ste} doorwerkt. In de praktijk is dat natuurlijk niet zo. De hierboven beschreven participatiegraden bieden de mogelijkheid indicatieve uitspraken te doen over de jaarlijkse uitstroom van werkenden uit arbeid in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar. De beschreven participatiegraden zijn echter een gemiddelde van alle leeftijdsgroepen. Om uitspraken te kunnen doen over de uitstroom uit arbeid door de vergrijzing is inzicht nodig in de ontwikkeling van de netto participatiegraad van de leeftijdscategorie 55-65 jaar in de periode 2000-2020.

Met het oog hierop is - op basis van beschikbare CBS-cijfers - voor Noordwest-Holland voor de jaren 2000-2004 de netto participatiegraad berekend van de leeftijdsgroep van 55-65-jarigen. De aannames gedaan in de CPB-studie *Vier vergezichten op Nederland* over stijging van de netto participatiegraad in de scenario's RC en GE zijn verwerkt in onderstaande figuur. Uitsplitsing naar de vier subregio's is hier door een gebrek aan data op gemeentelijk niveau niet mogelijk.

Figuur 3.7 Netto arbeidsparticipatie in Noordwest-Holland en Nederland voor 55-65-jarigen, 2002-2020



Bron: CBS 2006; CPB 2004; Raming SEO Economisch Onderzoek

Rekening houdend met de netto participatiegraden kunnen we meer zeggen over de uitstroom uit arbeid in de periode 2000-2020 in de regio Noordwest-Holland (zie tabel 3.1).

Tabel 3.1 Totale uitstroom uit arbeid in Noordwest-Holland in de periode 2000-2020, naar subregio en scenario

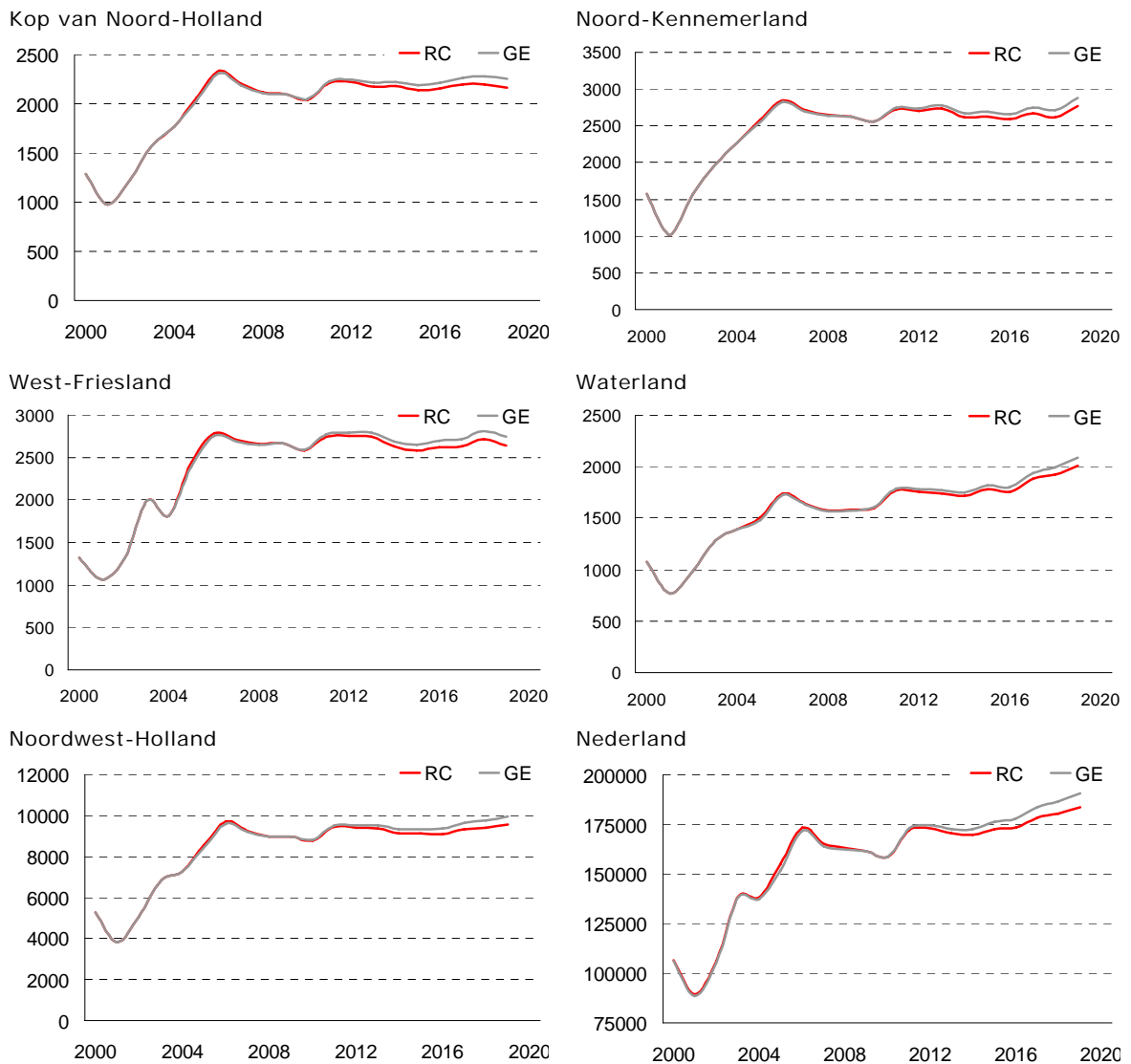
Subregio	Regional Communities	Global Economy
Kop van Noord-Holland	39.300	39.700
Noord-Kennemerland	48.400	48.900
West-Friesland	47.400	47.900
Waterland	31.500	31.800
Totaal Noordwest-Holland	166.400	168.100

Bron: CBS 2006; CPB 2004; Raming SEO Economisch Onderzoek

De gemiddelde uitstroom uit arbeid in de Kop van Noord-Holland in de periode 2000-2020 bij het RC-scenario is 1.970 personen per jaar; in het GE-scenario is dit 1.990 personen per jaar. In Noord-Kennemerland is dit respectievelijk 2.420 en 2.450. De gemiddelde uitstroom uit arbeid in West-Friesland in de periode 2000-2020 is 2.370 personen per jaar bij het RC-scenario; in het GE-scenario is dit 2.400 personen per jaar. In Waterland is dit respectievelijk 1.580 en 1.590.

In figuur 3.8 is de ontwikkeling van de jaarlijkse uitstroom grafisch weergegeven.

Figuur 3.8 Jaarlijkse uitstroom uit arbeid per regio en per scenario, 2000-2020



Bron: CBS 2006; CPB 2004; Raming SEO Economisch Onderzoek

De uitstroom uit arbeid lijkt in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland op dit moment op zijn hoogtepunt te zijn en de komende jaren op een min of meer vergelijkbaar hoog niveau te blijven. Dit is conform het landelijke beeld.

4 Aanbod van arbeid: Beroepsonderwijs

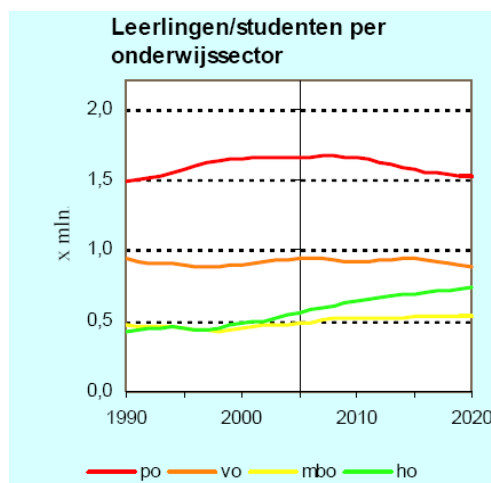
Het aanbod van arbeid wordt ook bepaald door de (in-, door- en) uitstroom uit het (beroeps)onderwijs. In dit hoofdstuk brengen we (prognoses van) de stromen in het beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo) in Nederland als geheel (paragraaf 4.1) en in Noordwest-Holland (paragraaf 4.2 en 4.3) in beeld. Bij de prognoses blikken we vooruit naar 2020.

4.1 Nederland: Ontwikkeling 1990-2020¹

4.1.1 Onderwijsdeelname

Allereerst toont figuur 4.1 de (te verwachten) landelijke ontwikkeling van de aantallen leerlingen/ studenten in de periode 1990-2020 per onderwijssector.

Figuur 4.1 Leerlingen/ studenten per onderwijssector



Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020*.

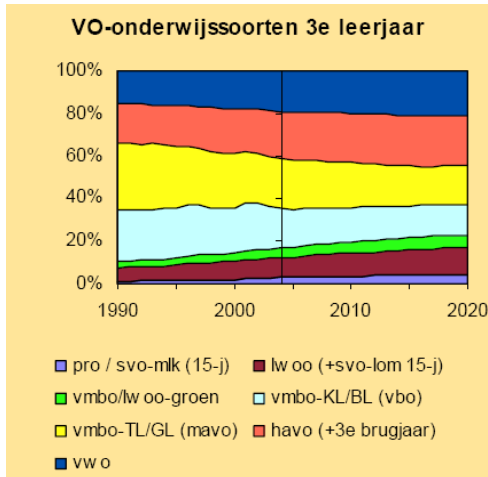
De volgende conclusies zijn te trekken:

- Het primair onderwijs is in het verleden sterk gegroeid. Tot 2009 blijft het leerlingenaantal bijna constant. Daarna neemt als gevolg van de in gang gezette geboortedaling en de afgenomen immigratie de omvang van het primair onderwijs af.
- Het voortgezet onderwijs volgt in de komende jaren de ontwikkeling van het primair onderwijs met circa zes jaar vertraging.
- De omvang van het mbo stijgt naar verwachting nog maar zeer licht.
- Het hoger onderwijs (hbo en wo) is in de afgelopen tien jaar sterk gegroeid. De verwachting is dat de studentenaantallen nog tot 2020 aanzienlijk zullen toenemen.

¹ Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020*. Dit is een onderdeel van de *Referentieraming 2006* van het ministerie, een jaarlijkse publicatie waarin het (toekomstige) landelijke beeld wordt geschetst van ontwikkelingen in de verschillende onderwijssectoren.

Vervolgens zoomt figuur 4.2 in op de ontwikkeling van de leerlingenaantallen in het voortgezet onderwijs (derde leerjaar) naar onderwijssoort.

Figuur 4.2 VO-onderwijssoorten derde leerjaar

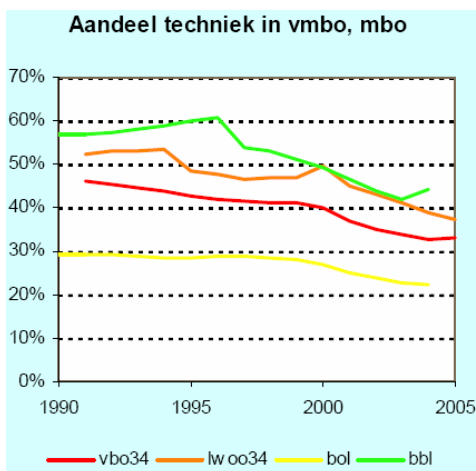


Bron: Ministerie van OC&W (2006). Onderwijsdeelname 1990-2020.

Steeds meer leerlingen (ofwel hun ouders) kiezen voor havo/vwo in plaats van vmbo. Ook neemt het aandeel van zorgleerlingen¹ sterk toe. Opvallend is verder de groei van het door LNV gefinancierde groene onderwijs. Deze ontwikkelingen zijn van groot belang voor de ontwikkelingen in het vervolgonderwijs. Ze ‘verklaren’ voor een groot deel de zeer beperkte groei van het mbo en de sterke groei van het hoger onderwijs (hbo en wo).

Figuur 4.3 toont het aandeel van de technische opleidingen in het vmbo en mbo in de periode 1990-2005.

Figuur 4.3 Aandeel techniek in (v)mbo



Bron: Ministerie van OC&W (2006). Onderwijsdeelname 1990-2020.

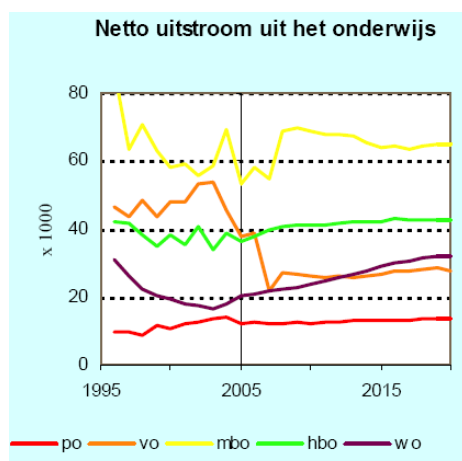
¹ Zorgleerlingen zijn leerlingen in het praktijkonderwijs (pro) en leerlingen met een indicatie voor leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) binnen het vmbo,

In de afgelopen 15 jaar is het aandeel van technische opleidingen in het vmbo (lwoo en vbo) en mbo (bol en bbl) aanzienlijk gedaald. Voor een deel hangt deze ontwikkeling samen met het stijgende aandeel van vrouwen (in lwoo en bol), die traditioneel veel minder vaak voor techniek kiezen dan mannen. Een belangrijke rol speelt ook het minder positieve imago van techniek. Nu al leidt dat tot spanningen op de arbeidsmarkt in de technische richtingen. De vergrijzing en ontgroening zullen deze effecten versterken.

4.1.2 Uitstroom

Per jaar verlaten ongeveer 350.000 leerlingen/studenten het onderwijs; dit aantal blijft de komende jaren ongeveer constant. Bijna de helft van deze schoolverlaters bestaat uit mbo-deelnemers. Deze uitstroom uit het onderwijs hoeft echter geen definitieve uitstroom te zijn. Vaak gaan uitstromende deelnemers namelijk na één of meer jaren opnieuw bekostigd onderwijs volgen. Deze herintreding of 'zij-instroom' van onderwijsdeelnemers komt vooral in het mbo veel voor. Na correctie voor de zij-instroom ontstaat een beeld van de netto uitstroom uit de diverse onderwijssoorten. Figuur 4.4 geeft deze netto uitstroom uit het onderwijs weer.

Figuur 4.4 Netto uitstroom uit het onderwijs



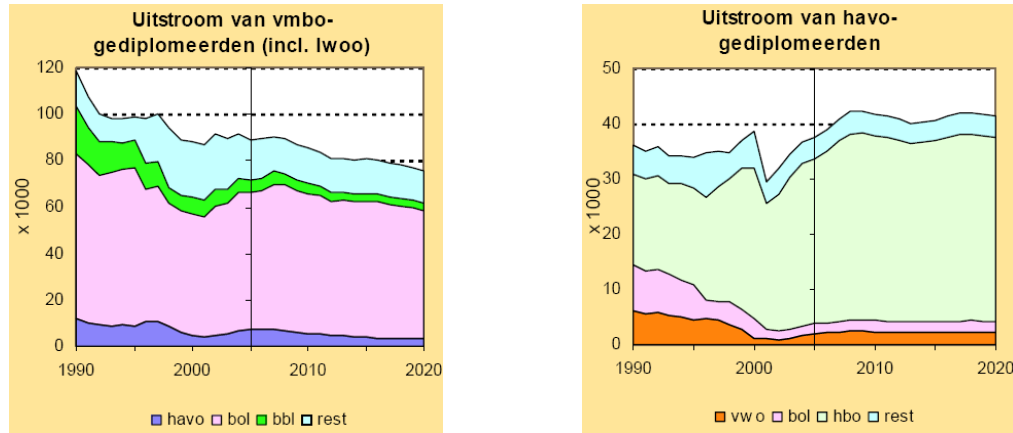
Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelnemers 1990-2020*.

Ten aanzien van de (te verwachten) netto uitstroom uit het onderwijs is het volgende op te merken:

- Het totaal van de netto uitstroom uit het onderwijs bedroeg in 1996 nog circa 220.000 en in 2005 circa 160.000. Tot 2020 neemt de netto uitstroom langzaam toe tot 181.000. Deze ontwikkeling komt redelijk overeen met de ontwikkeling van de bevolking in de relevante leeftijdsgroep.
- Naar verwachting zal de leerplichtverlenging tot 18 jaar vanaf 2007 een aanzienlijk effect hebben op de netto uitstroom uit vo en mbo. De vo-uitstroom zal daardoor in 2007 dalen en de mbo-uitstroom zal toenemen in 2008.
- De daling van de wo-uitstroom tot 2002 is verklaarbaar vanuit de daling van de omvang van de relevante leeftijdsgroep. Vanaf 2004 stijgt de uitstroom weer, vooral als gevolg van de toenemende doorstroom van hbo naar wo.

Figuur 4.5 zoomt in op de uitstroom van vmbo-gediplomeerden en havo-gediplomeerden.

Figuur 4.5 Uitstroom van vmbo- en havo-gediplomeerden



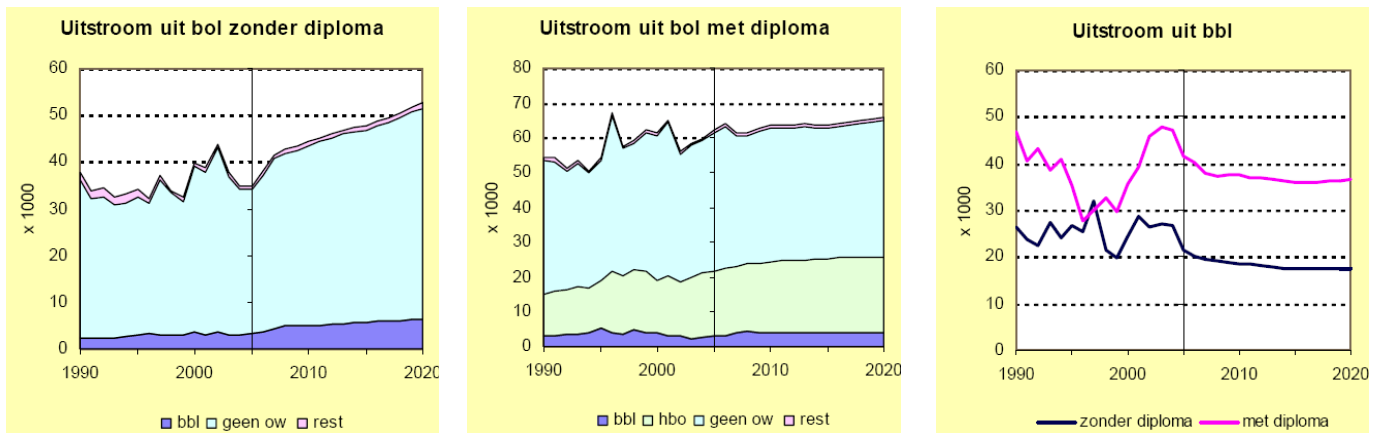
Bron: Ministerie van OC&W (2006). Onderwijsdeelname 1990-2020.

Met betrekking tot vmbo- en havo-gediplomeerden is het volgende te concluderen:

- De uitstroom uit het vmbo is in de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald. Door de daling van de ‘opstroom’ van vmbo-gediplomeerden naar havo is de instroom in het mbo (bol en bbl) vanuit vmbo minder sterk gedaald. De restgroep gaat grotendeels in het volgende schooljaar geen onderwijs volgen, maar een groot deel van deze uitstromers stroomt op een later moment opnieuw het onderwijs in. Naar verwachting zal, als gevolg van de veranderende onderwijssoortkeuze, de uitstroom uit het vmbo in de komende jaren blijven dalen.
- Havo-gediplomeerden stromen in toenemende mate direct door naar het hbo. De functie van havo als de vooropleiding voor hbo krijgt daarmee steeds duidelijker gestalte. Dit is ten koste gegaan van de doorstroom naar vwo, mbo (bol) en de rest (geen onderwijs + groen onderwijs). De discontinuïteit rond 2000 in de aantallen havo-gediplomeerden is een gevolg van de introductie van het studiehuis. Voor de komende jaren wordt een verdere stijging van de havo-uitstroom verwacht.

Figuur 4.6 toont de uitstroom uit het mbo (bol respectievelijk bbl).

Figuur 4.6 Uitstroom uit mbo (bol en bbl) zonder en met diploma



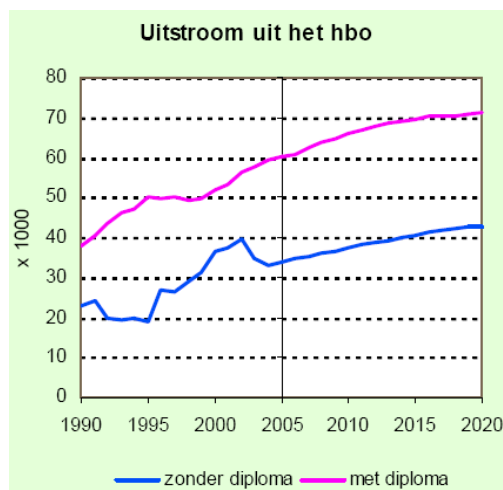
Bron: Ministerie van OC&W (2006). Onderwijsdeelname 1990-2020.

De volgende conclusies zijn te trekken ten aanzien van de uitstroom uit het mbo:

- In vergelijking met andere onderwijssoorten hebben mbo-deelnemers een vrij kleine kans om hun opleiding met een diploma af te sluiten. Circa 65 procent van de totale uitstroom uit bol heeft in de laatst gevolgde opleiding een diploma behaald. Het overgrote deel van de ongediplomeerde uitstroom uit bol verlaat het onderwijs. Dit hoeft echter geen definitieve uitstroom te zijn, omdat de kans groot is dat men op een later moment als zij-instroomer weer instroomt in het onderwijs. Een klein deel van de ongediplomeerde uitstroom uit bol gaat naar een bbl-opleiding.
- De gediplomeerde uitstroom uit bol is in de afgelopen jaren slechts in beperkte mate toegenomen. Een toenemend deel van de bol-gediplomeerden kiest voor een vervolgopleiding in het hbo. Dit betreft degenen die in bol een diploma van niveau 4 hebben behaald. Reeds de helft van de gediplomeerden op niveau 4 stroomt nu al direct door naar het hbo.
- Voor bbl houdt vanaf 1998 de gediplomeerde uitstroom ongeveer gelijke tred met de ongediplomeerde uitstroom. Vrijwel de gehele uitstroom van bbl, zowel bij de gediplomeerden als ongediplomeerden, bestaat uit schoolverlaters. Slechts heel weinig bbl-gediplomeerden op niveau 4 stromen door naar het hbo.
- Van de uitstroom uit deeltijd-bol is hier geen figuur opgenomen. Deze uitstroom omvat momenteel zo'n 10.000 deelnemers, waarvan circa 4.000 een diploma hebben behaald in de laatst gevolgde opleiding. Net als bij bbl bestaat de uitstroom vrijwel geheel uit schoolverlaters.

Ten slotte toont figuur 4.7 de uitstroom uit het hbo.

Figuur 4.7 Uitstroom uit het hbo



Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020*.

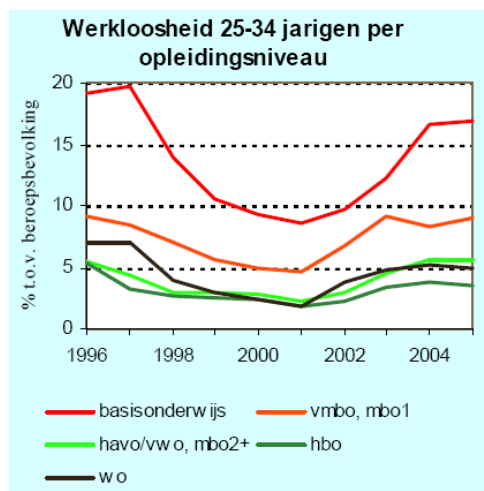
Met betrekking tot de hbo-uitstroom is het volgende op te merken:

- De jaarlijkse uitstroom uit het hbo is gegroeid van 60.000 in 1990 naar circa 94.000 in 2005. Deze trend zet komende jaren door.
- De uitstroom zonder diploma is in 2003 en 2004 gedaald, terwijl de uitstroom van gediplomeerden gewoon doorgroeit. Het aandeel dat uitstroomt met diploma is dus toegenomen.
- Van de hbo-gediplomeerden stroomt nu circa 11 procent direct door naar het wo, maar ook van de ongediplomeerde uitstroom gaat circa 8 procent naar het wo.

4.1.3 Arbeidsmarktperspectieven schoolverlaters

Een goede indicator voor de arbeidsmarktperspectieven van gediplomeerde schoolverlaters is de ontwikkeling van de werkloosheid per opleidingsniveau (zie figuur 4.8).

Figuur 4.8 Werkloosheid onder 25-34 jarigen per opleidingsniveau



Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020*.

De werkloosheid maakte in de afgelopen 10 jaar voor alle opleidingsniveaus in grote lijnen dezelfde ontwikkeling door. De niveauverschillen blijven echter bestaan: naarmate het opleidingsniveau hoger is, heeft men – bij economische tegenwind – minder kans om werkloos te worden. De beste arbeidsmarktperspectieven zijn er nog steeds voor hbo-opgeleiden.¹

Het rapport *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*² biedt een gedetailleerder inzicht in de toekomstige arbeidsmarktperspectieven van gediplomeerde schoolverlaters. Tabel 4.1 geeft de toekomstige arbeidsmarktperspectieven weer naar opleidingsniveau en – richting.

¹ Bron: Ministerie van OC&W (2006). *Onderwijsdeelname 1990-2020*.

² ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

Tabel 4.1 Indicator toekomstige arbeidsmarktperspectieven naar opleiding (ITA) voor schoolverlaters (incl. typering) en typering toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in 2010, naar opleidingscategorie

<i>Opleidingscategorie</i>	<i>ITA *</i>	<i>Typering arbeidsmarkt - perspectieven</i>	<i>Typering knelpunten werkgevers</i>
Basisonderwijs	1,03	redelijk	enige
VMBO TL	0,95	goed	groot
VMBO landbouw en milieu	1,12	matig	vrijwel geen
VMBO techniek	0,96	goed	groot
VMBO economie	1,17	slecht	vrijwel geen
VMBO verzorging	1,04	redelijk	enige
HAVO/VWO	1,02	redelijk	enige
MBO landbouw en milieu	1,01	redelijk	enige
MBO techniek	0,98	goed	groot
MBO sociaal-cultureel	1,15	matig	vrijwel geen
MBO gezondheidszorg	1,04	redelijk	enige
MBO economie	1,03	redelijk	enige
HBO onderwijs en sociaal-cultureel	1,00	goed	groot
HBO landbouw en milieu	1,21	slecht	geen
HBO techniek	1,02	redelijk	enige
HBO paramedisch	0,98	goed	groot
HBO economie	1,12	matig	vrijwel geen
WO letteren en sociaal-cultureel	1,01	redelijk	enige
WO landbouw en milieu	1,21	slecht	geen
WO techniek	0,99	goed	groot
WO medisch	0,94	goed	groot
WO economie	1,07	matig	vrijwel geen

* ITA geeft voor elk opleidingstype de verhouding weer tussen arbeidsaanbod en de daar tegenoverstaande vraag op de middellange termijn. Als het aanbod kleiner is dan de vraag is de ITA kleiner of gelijk aan 1,00 en wordt het arbeidsmarktperspectief van opgeleiden als goed tot zeer goed getypeerd.
Bron: ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

Over het algemeen bieden technische opleidingen op de middellange termijn betere perspectieven dan de agrarische, economische en ICT-opleidingen. Opleidingen gericht op zorg en onderwijs bieden meer kansen dan opleidingen gericht op sociaal-culturele, verzorgende en welzijnsberoepen. Studies die in 2010 goede perspectieven bieden, zijn VMBO TL, VMBO Techniek, MBO Techniek, HBO Onderwijs, HBO Paramedisch, WO Medisch en WO Techniek. Daarentegen kampen VMBO Economie en HBO/WO Landbouw en Milieu met een verslechterde arbeidsmarktsituatie. Dat geldt ook voor schoolverlaters van MBO ICT en HBO Informatica. Dat laatste komt doordat de werkgelegenheid voor deze opleidingen minder snel groeit dan voorheen, terwijl het aanbod van schoolverlaters in dit segment nog niet is verminderd.

Vervolgens toont tabel 4.2 de ernst van de toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep.

Tabel 4.2 Percentage werkenden naar typering van de Indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers naar beroep (ITKB) in 2010 en gemiddelde ITKB-typering, naar beroepsklasse

Beroepsklasse	(vrijwel) geen	(zeer) grote	ITKB*
	knelpunten	knelpunten	
	%	%	Typering
Pedagogische beroepen	50	39	groot
Culturele beroepen	77	15	enige
Agrarische beroepen	3	6	enige
Technische en industrieberoepen	6	79	groot
Transportberoepen	3	8	enige
Medische en paramedische beroepen	40	22	enige
Economisch-administratieve beroepen	36	19	enige
Informaticaberoepen	62	0	vrijwel geen
Sociaal-culturele beroepen	91	0	vrijwel geen
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	71	4	vrijwel geen
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0	100	groot
Totaal (incl. overig)	36	28	

* De ITKB geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om binnen beroepsgroepen de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond te realiseren, rekening houdende met de vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De ITKB heeft een waarde tussen 0 en 1 en naarmate de indicator lager wordt, zijn de knelpunten groter voor de opleidingstypen die voor de betreffende beroepsgroep relevant zijn.

Bron: ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht het ROA voor beroepen in de technische sector en de industrie, pedagogische beroepen en de openbare orde- en veiligheidsberoepen.

Voor de duidelijkheid zij nog eens gesteld dat het hierbij om landelijke ontwikkelingen gaat. In een regio als Noordwest-Holland kunnen de kansen voor bepaalde beroepen anders liggen. Daarover gaat de volgende paragraaf.

4.2 Noordwest-Holland: Ontwikkeling tot 2005

In deze paragraaf beschrijven we recente ontwikkelingen in het beroepsonderwijs in Noordwest-Holland. Achtereenvolgens komen aan de orde de ontwikkeling van de onderwijsdeelnemers en (in-, door- en) gediplomeerde uitstroom (paragraaf 4.2.1), het voortijdig schoolverlaten (paragraaf 4.2.2) en de 'brain drain' (paragraaf 4.2.3).

4.2.1 Onderwijsdeelname en (in-, door- en) uitstroom

Instellingen voor beroepsonderwijs in Noordwest-Holland

Momenteel herbergt de regio geen universiteitsvestiging.¹ Wel is er een vestiging van een hogeschool, is er een aantal vestigingen van mbo-instellingen (ROC's en AOC)² en zijn er verscheidene vmbo-instellingen (veelal onderdeel van een bredere scholengemeenschap).

Instellingen voor middelbaar en hoger beroepsonderwijs in Noordwest-Holland

Mbo

- AOC Clusius College (hoofdvestiging in Alkmaar; nevenvestiging in Hoorn)
- ROC Horizon College (hoofdvestiging in Alkmaar; nevenvestigingen in Heerhugowaard en Hoorn en een kleine onderwijslocatie in Enkhuizen; College van Bestuur en de stafdiensten zijn gevestigd in Heiloo)
- ROC Kop van Noord-Holland (hoofdvestiging in Den Helder; nevenvestigingen in Den Burg en Schagen)
- ROC Regio College (nevenvestiging in Purmerend; hoofdvestiging in Zaandam)

Hbo

- INHOLLAND Vestiging Alkmaar

Onderwijsdeelname, instroom en uitstroom vmbo (2003-2005)

In het hiernavolgende presenteren we gegevens over de deelname aan, instroom in en uitstroom uit het vmbo. De gegevens hebben betrekking op alle leerlingen woonachtig in de regio Noordwest-Holland, ongeacht of de onderwijsinstelling waar zij les krijgen/ kregen zich in deze regio bevindt. Leerlingen van onderwijsinstellingen in Noordwest-Holland die buiten de regio wonen, worden in de gegevens buiten beschouwing gelaten. Meer gedetailleerde gegevens (waaronder uitsplitsingen naar de vier subregio's) en een toelichting op de cijfers zijn te vinden in bijlage 3.

Allereerst toont tabel 4.3 de deelname door Noordwest-Hollandse leerlingen aan het vo (waaronder het vmbo).

Tabel 4.3 Deelname aan vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2003-2005

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal	vv vmbo/pro
<i>Noordwest-Holland</i>										
2003	14.911	3.132	2.334	730	5.100	7.576	7.593	20	41.396	11.316
2004	16.210	3.517	2.954	843	5.344	7.959	7.992	221	45.040	12.879
2005	16.201	3.321	3.198	926	5.102	8.022	8.302	226	45.298	12.773
<i>Nederland</i>										
2003	312.211	65.244	50.141	16.317	104.144	147.997	169.947	8.207	874.208	244.053
2004	326.346	65.861	55.079	19.804	102.855	153.171	177.128	9.589	909.833	253.188
2005	316.125	63.632	59.744	22.079	101.384	160.732	187.137	10.054	920.887	256.893

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

¹ Wel verzorgt het Koninklijk Instituut voor de Marine (NLDA/KIM) in Den Helder naast een korte officiersopleiding (waarvoor minimaal een havo-diploma is vereist) een militair-wetenschappelijke opleiding. Het NLDA/ KIM in Den Helder telt op dit moment 381 studenten, afkomstig uit heel Nederland. In een eventuele volgende uitgave van de monitor hopen we over dit studentenbestand meer gedetailleerde gegevens te kunnen presenteren.

² Van belang voor de regio is verder Trix (vestigingen in Den Helder en Heerhugowaard). Deze instelling verzorgt het vaktechnische gedeelte van de metaelektro bbl-opleidingen op niveau 2 voor de aangesloten bedrijven. Dit vindt plaats in nauwe samenwerking met de ROC's in de regio die verantwoordelijk zijn voor de totale bbl-opleiding.

Ten aanzien van de deelname aan het vmbo door leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland is het volgende op te merken:

- Het totaal aantal Noordwest-Hollandse vo-leerlingen nam in 2004 sterk en in 2005 licht toe. Het aantal vmbo-/pro-leerlingen laat in 2004 eveneens een relatief sterke stijging zien, gevolgd door een lichte daling in 2005. Landelijk was in 2005 nog sprake van een lichte stijging.
- Het aantal vmbo/pro-leerlingen in Noordwest-Holland bedroeg in 2005 zo'n 12.800. Dit komt neer op 28 procent van alle vo-leerlingen. Landelijk was dit percentage even hoog.

Tabel 4.4 toont vervolgens de instroom in het vo (waaronder vmbo) door in Noordwest-Holland woonachtige leerlingen.

Tabel 4.4 Instroom in vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2004 en 2005*

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal	wv vmbo/ pro
<i>Noordwest-Holland</i>										
2004	9.285	630	488	124	494	142	361	205	11.729	1.941
2005	8.766	33	22	7	310	22	424	64	9.648	436
<i>Nederland</i>										
2004	18.2010	6.088	4.360	1.696	7.691	3.250	10.110	2.957	218.162	22.792
2005	17.3407	2.624	2.133	515	6.512	3.969	11.628	25.83	203.371	14.367

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het vo hadden.

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Uit de tabel valt ten aanzien van de instroom van Noordwest-Hollandse leerlingen het volgende af te leiden:

- In 2004 stroomden in totaal 11.700 leerlingen, die in 2003 geen inschrijving in het vo hadden, in het vo. In 2005 was de instroom met 9.600 beduidend lager.
- Het aantal nieuwe vmbo-/pro-leerlingen bedroeg in 2004 ruim 1.900 en in 2005 ruim 400. Dit laatste aantal komt neer op 5 procent van de totale instroom in 2005 (landelijk was het percentage dat jaar 7 procent).

Tabel 4.5 geeft de gediplomeerde uitstroom uit het vmbo weer. De gediplomeerde uitstroom van vmbo-leerlingen is bepaald als het aantal leerlingen dat bijvoorbeeld op 1 oktober 2003 (jaar x) stond ingeschreven als vmbo-leerling en op 1 oktober 2004 (jaar x+1) een vmbo diploma had behaald.

Tabel 4.5 Gediplomeerde uitstroom uit het vmbo naar bestemming, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2004, 2005

Onderwijspositie jaar x	Onderwijspositie jaar x+1			totaal
	vo	mbo	geen bekostigd onderwijs	
<i>Noordwest-Holland</i>				
Ingeschreven in vmbo 2003	4.745	3.590	472	8.807
Ingeschreven in vmbo 2004	716	4.058	564	5.338
<i>Nederland</i>				
Ingeschreven in vmbo 2003	87.508	69.351	12.790	169.649
Ingeschreven in vmbo 2004	11.430	73.022	7.975	92.427

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

De volgende conclusies zijn te trekken:

- Van de Noordwest-Hollandse vmbo-leerlingen die in 2003 stonden ingeschreven, stroomden er in 2004 8.800 gediplomeerd uit. De gediplomeerde uitstroom was in 2005 met ruim 5.300 beduidend lager. Ook landelijk was sprake van een forse daling.
- Het merendeel van de gediplomeerde vmbo-ers ging een vervolgopleiding (vo of mbo) doen. In 2005 betrof het in Noordwest-Holland zo'n 90 procent van alle gediplomeerde vmbo-leerlingen. Dit komt overeen met het landelijk beeld.

Onderwijsdeelname, instroom, interne doorstroom en uitstroom mbo (2004-2005)

Hieronder volgen gegevens over de deelname aan, instroom in, interne doorstroom binnen en uitstroom uit het mbo. Deze gegevens hebben weer betrekking op alle leerlingen woonachtig in de regio Noordwest-Holland, ongeacht of de onderwijsinstelling waar zij les krijgen/ kregen zich in deze regio bevindt. Meer gedetailleerde gegevens (waaronder uitsplitsingen naar de vier subregio's) en een toelichting op de cijfers zijn te vinden in bijlage 3.

Allereerst bieden de tabellen 4.6 tot en met 4.8 inzicht in de deelname aan het mbo door leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland. Daarbij splitsen we achtereenvolgens uit naar onderwijsvorm, onderwijsniveau en sector.

Tabel 4.6 Deelname aan mbo naar onderwijsvorm, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2004 en 2005

	bol	bbl	examendeelnemer	totaal
<i>Noordwest-Holland</i>				
2004	13.827	7.628	338	21.793
2005	14.622	7.597	471	22.690
<i>Nederland</i>				
2004	303.520	131.822	6.170	441.512
2005	346.743	137.080	8.497	492.320

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Tabel 4.7 Deelname aan mbo naar onderwijsniveau, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2004 en 2005

	mbo-1 (assistenten- opleiding)	mbo-2 (basisberoeps- opleiding)	mbo-3 (vakopleiding)(middenkader-/ specialisten-opleiding)	mbo-4	totaal
<i>Noordwest-Holland</i>					
2004	1.082	5.620	7.000	8.091	21.793
2005	1.095	5.872	7.149	8.574	22.690
<i>Nederland</i>					
2004	23.139	115.510	119.457	183.406	441.512
2005	23.810	127.657	128.408	212.445	492.320

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Tabel 4.8 Deelname aan mbo naar sector, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2004 en 2005

	economie	techniek	zorg en welzijn	landbouw	totaal
<i>Noordwest-Holland</i>					
2004	6.913	7.154	6.763	963	21.793
2005	7.202	7.363	7.093	1.032	22.690
<i>Nederland</i>					
2004	156.121	125.613	135.376	24.402	441.512
2005	170.210	143.375	153.436	25.299	492.320

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Voor de Noordwest-Hollandse leerlingen is het volgende te concluderen:

- In 2005 nam het aantal mbo-leerlingen in Noordwest-Holland met een kleine 1.000 toe tot 22.700.
- Van de mbo-leerlingen volgde in 2005 64 procent bol en 33 procent bbl. Landelijk is het percentage bol-leerlingen hoger (70 procent) en het aantal bbl-leerlingen lager (28 procent).
- Er is een duidelijk verband tussen onderwijsniveau en het aantal leerlingen. De hogere onderwijsniveaus tellen meer leerlingen dan de lagere. Voor Noordwest-Holland zijn de percentages voor mbo-1 tot en met mbo-4 respectievelijk 5, 26, 32 en 37 procent. In Nederland als geheel zijn naar verhouding minder leerlingen op niveau 3 en meer op niveau 4 (respectievelijk 27 en 42 procent).
- Het aandeel van de sectoren economie, techniek en zorg en welzijn in het aantal Noordwest-Hollandse mbo-leerlingen is ongeveer gelijk (32, 33 en 31 procent). De sector landbouw is met 4 procent getalsmatig minder belangrijk. Landelijk gezien scoren de sectoren economie en landbouw hoger (35 en 6 procent) en de sector techniek lager (28 procent).

Vervolgens geven de tabellen 4.9 tot en met 4.11 de instroom van Noordwest-Hollandse leerlingen in het mbo weer, uitgesplitst naar herkomst, onderwijsvorm en onderwijsniveau.

Tabel 4.9 Instroom in mbo naar herkomst, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

Regio	Herkomst**	Aantal
Noordwest-Holland	bevolking	3.550
	vo	4.770
	totaal	8.320
Nederland	bevolking	97.890
	vo	98.255
	totaal	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden. Bij herkomst zijn alle leerlingen die niet uit vo 2004 komen, gerekend tot de bevolking.

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Tabel 4.10 Instroom in mbo naar onderwijsvorm, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

	bol	bbl	examendeelnemer	totaal
Noordwest-Holland	5.438	2.807	75	8.320
Nederland	137.261	56.969	1.915	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden.

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Tabel 4.11 Instroom in mbo naar onderwijsniveau, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

	mbo-1 (assistenten- opleiding)	mbo-2 (basisberoeps- opleiding)	mbo-3 (vakopleiding)	mbo-4 (middenkader-/spe- cialisten-opleiding)	totaal
Noordwest-Holland	861	2.606	2.162	2.691	8.320
Totaal	18.169	62.871	41.011	74.094	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden.

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

De volgende conclusies zijn te trekken:

- In totaal stroomden in 2005 8.300 Noordwest-Hollandse leerlingen in in het mbo. Daarvan was ruim de helft (57 procent) afkomstig uit het vo. Dat percentage is lager dan het landelijk gemiddelde (50 procent).
- De instroom in 2005 bestond voor bijna tweederde (65 procent) uit bol-leerlingen en ruim een derde (34 procent) uit bbl-leerlingen. Landelijk waren deze percentage respectievelijk 70 en 29 procent.
- Van de nieuwe leerlingen stroomde een derde in in mbo-4, nog eens een derde in mbo-2, bijna een kwart (24 procent) in mbo-3 en een tiende in mbo-1. Landelijk was er naar verhouding duidelijk meer instroom in mbo-4 (38 procent) en wat minder op de andere niveaus.

Tabel 4.12 geeft de gediplomeerde uitstroom uit het mbo respectievelijk de interne doorstroom van mbo-gediplomeerden binnen het mbo weer. De gediplomeerde uitstroom/ interne doorstroom is bepaald als het aantal leerlingen dat op 1 oktober 2004 stond ingeschreven als mbo-leerling en op 1 oktober 2005 een mbo-diploma (op niveau 1, 2, 3 of 4) had behaald.

Tabel 4.12 Gediplomeerde uitstroom uit/ interne doorstroom binnen mbo naar behaald diploma, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	Onderwijspositie 2005 van ingeschrevenen 2004					
	Noordwest-Holland			Nederland		
	mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal	mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal
diploma niveau 1	245	104	349	4.066	2.600	6.666
diploma niveau 2	767	345	1.112	15.370	8.193	23.566
diploma niveau 3	300	610	910	6.814	10.219	17.033
diploma niveau 4	26	254	280	709	15.678	16.387
Totaal	1.338	1.313	2.651	26.959	36.690	63.652

Bron: CFI (2006); bewerking Research voor Beleid

Uit de tabel valt het volgende af te leiden:

- In 2005 behaalde in totaal een kleine 2.700 Noordwest-Hollandse leerlingen een mbo-diploma. Landelijk waren dit er zo'n 63.700.
- Van de in 2005 behaalde mbo-diploma's in Noordwest-Holland was 13 procent op mbo-1, 42 procent op mbo-2, 34 procent op mbo-3 en 11 procent op mbo-4 niveau. Landelijk waren de percentages respectievelijk 10, 37, 27 en 26 procent. In Noordwest-Holland werden dus naar verhouding meer diploma's op mbo-2 en mbo-3 niveau en minder op mbo-4 niveau behaald.
- Van alle Noordwest-Hollandse mbo-gediplomeerden stroomde in 2005 de helft (50 procent) intern binnen het mbo door. De andere helft (50 procent) ging naar het hbo of verliet het onderwijs. Landelijk lag het percentage dat doorstroomde binnen het mbo lager en het aandeel dat naar het hbo ging of het onderwijs verliet hoger (42 procent respectievelijk 58 procent).¹
- Geheel volgens verwachting stroomden gediplomeerden op een lager mbo-niveau vaker intern door binnen het mbo dan gediplomeerden op een hoger mbo-niveau. Dat geldt zowel voor Noordwest-Holland als voor Nederland.

¹ CFI kan op dit moment de categorieën 'hbo' en 'geen bekostigd onderwijs' nog niet uitsplitsen. Door het doorvoeren van het onderwijsnummer in het hbo zal dat in de toekomst wel mogelijk zijn.

In iets minder dan de helft (46 procent) van alle Noordwest-Hollandse mbo-diploma's ging het om bol, in de helft (50 procent) om bbl. De rest (4 procent) betrof examendeelnemers. De sectoren economie en techniek waren elk goed voor ruim een derde (36 procent en 35 procent) van de mbo-diploma's, de sector zorg en welzijn voor een kwart (26 procent) en de sector landbouw voor de resterende 2 procent.

Onderwijsdeelname, instroom en uitstroom hbo (2000-2006)

Tot slot volgen hieronder gegevens over de deelname aan, instroom in en gediplomeerde uitstroom uit het hbo. De gegevens hebben betrekking op alle studenten die een hbo-opleiding volgen aan de vestiging van hogeschool INHOLLAND in Alkmaar.¹ Hiervan is gemiddeld zo'n 95 procent woonachtig in de regio Noordwest-Holland. Meer gedetailleerde gegevens zijn te vinden in bijlage 3.

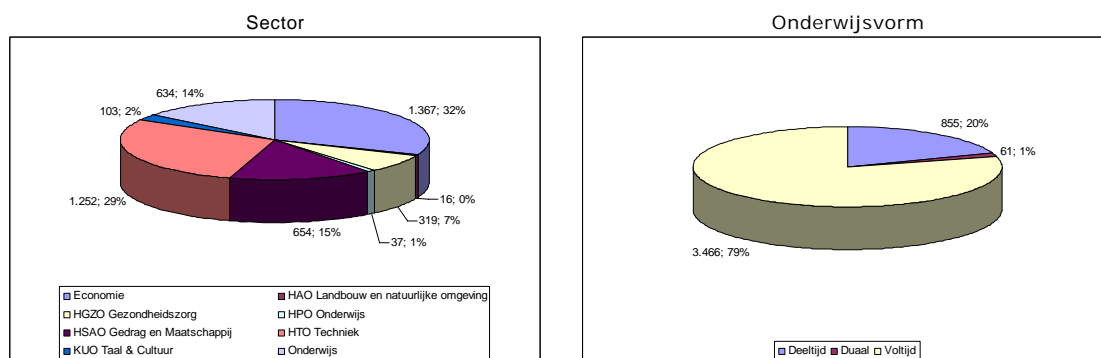
Tabel 4.13 en figuur 4.9 bieden inzicht in de deelname aan de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar. Het gaat in deze tabel en figuur (net als in de overige tabellen en figuren in deze subparagraaf) om een berekening per jaar.

Tabel 4.13 Deelname aan hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (totaal aantal inschrijvingen) naar sector, 2000-2006

Sector	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Economie	1.920	1.870	1.854	1.800	1.766	1.585	1.367
HAO Landbouw en natuurlijke omgeving	0	0	0	0	6	11	16
HGZO Gezondheidszorg	342	331	329	331	324	338	319
HPO Onderwijs	26	15	15	18	23	31	37
HSAO Gedrag en Maatschappij	0	99	178	363	512	599	654
HTO Techniek	1.205	1.317	1.345	1.463	1.506	1.330	1.252
KUO Taal & Cultuur	136	134	109	94	95	93	103
Onderwijs	929	961	935	910	861	734	634
Totaal	4.558	4.727	4.765	4.979	5.093	4.721	4.382

Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

Figuur 4.9 Deelname aan hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (totaal aantal inschrijvingen) naar sector en naar onderwijsvorm, 2006, in procenten



Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

¹ INHOLLAND Alkmaar biedt ook een aantal mbo-opleidingen, te weten Sociaal Dienstverlener, Sociaal Juridisch Medewerker en Sociaal Pedagogisch Werker. Het bijzondere van deze mbo-opleidingen is het doorlopende mbo-hbo traject. Het mbo- en het hbo-deel zijn volledig op elkaar afgestemd. De deelnemers aan deze mbo-opleidingen laten we hier buiten beschouwing.

De volgende conclusies zijn te trekken:

- Het totaal aantal ingeschreven studenten aan de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar liet in de periode 2000-2004 een stijging zien. Daarna volgde in de jaren 2005 en 2006 een daling.
- In 2006 bedraagt het aantal ingeschreven hbo-studenten 4.400. Getalsmatig de belangrijkste sectoren zijn Economie (32 procent), HTO Techniek (29 procent), HSAO Gedrag en Maatschappij (15 procent) en Onderwijs (14 procent).
- Bijna viervijfde van de in 2006 ingeschreven studenten volgt een voltijdopleiding, een vijfde volgt een deeltijdopleiding. Het aandeel duale trajecten is met 1 procent nog beperkt.

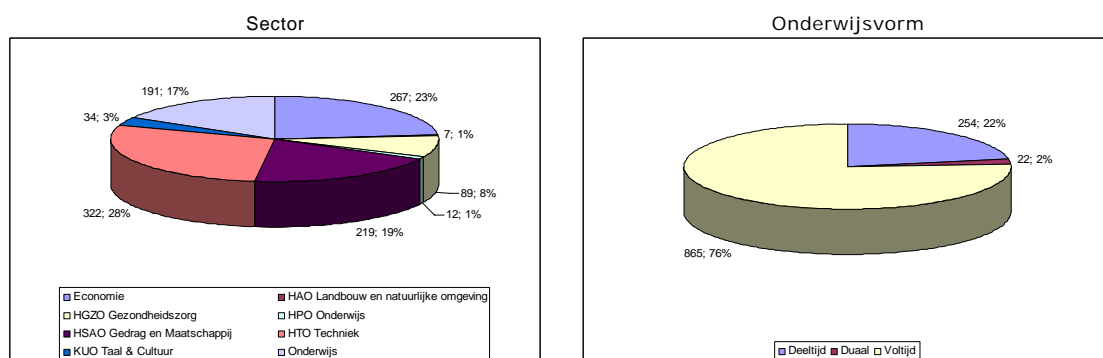
Vervolgens tonen tabel 4.14 en figuur 4.10 de nieuwe instroom van studenten in de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar.

Tabel 4.14 Nieuwe instroom in hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (nieuwe inschrijvingen) naar sector, 2000-2006

Sector	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Economie	563	594	616	576	529	410	267
HAO Landbouw en natuurlijke omgeving	0	0	0	2	6	6	7
HGZO Gezondheidszorg	82	112	128	122	109	128	89
HPO Onderwijs	13	7	4	6	9	9	12
HSAO Gedrag en Maatschappij	6	106	106	245	270	238	219
HTO Techniek	392	543	537	474	462	359	322
KUO Taal & Cultuur	37	37	21	25	28	26	34
Onderwijs	383	338	338	324	265	197	191
Totaal	1.476	1.737	1.750	1.198	1.678	1.373	1.141

Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

Figuur 4.10 Nieuwe instroom in hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (nieuwe inschrijvingen) naar sector en naar onderwijsvorm, 2006, in procenten



Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

Uit de tabel en figuur is het volgende af te leiden:

- De nieuwe instroom van studenten in de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar nam in de periode 2000-2003 toe. Daarna zette een daling in.
- In 2006 bedroeg de nieuwe instroom in totaal 1.141 studenten. De nieuwe instroom in 2006 was naar verhouding het grootst in de sectoren HTO Techniek (28 procent van de totale nieuwe instroom), Economie (23 procent), HSAO Gedrag en Maatschappij (19 procent) en Onderwijs (17 procent).
- Driekwart van de nieuwe hbo-studenten stroomde in 2006 in een voltijdopleiding, ruim een vijfde in een deeltijdopleiding en 2 procent in een duaal traject.

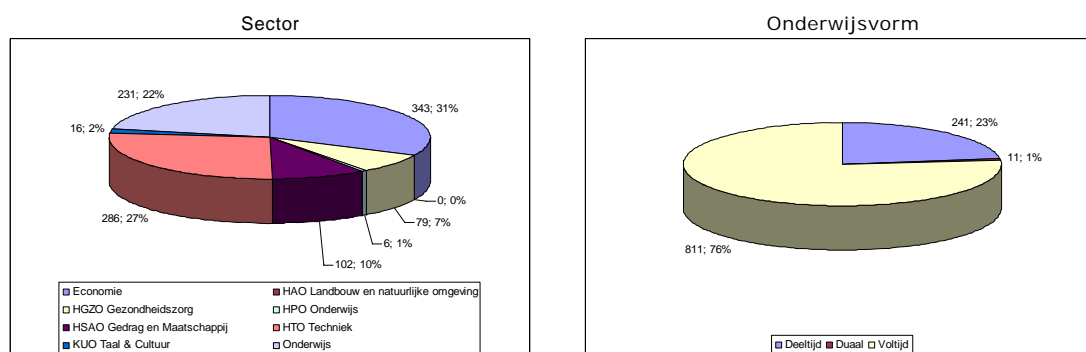
Tabel 4.15 en figuur 4.11 geven de gediplomeerde uitstroom van studenten uit de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar weer.

Tabel 4.15 Gediplomeerde uitstroom uit hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar naar sector, 2000-2005

Sector	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Economie	1.412	1.341	1.291	1.037	722	343	4
HAO Landbouw en natuurlijke omgeving	0	0	0	0	0	0	0
HGZO Gezondheidszorg	289	263	241	201	138	79	9
HPO Onderwijs	9	9	10	7	6	6	0
HSAO Gedrag en Maatschappij	0	70	132	191	144	102	0
HTO Techniek	965	984	907	830	607	286	1
KUO Taal & Cultuur	95	98	80	59	41	16	1
Onderwijs	736	800	774	622	447	231	3
Totaal	3.506	3.565	3.435	2.947	2.105	1.063	18

Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

Figuur 4.11 Gediplomeerde uitstroom uit hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar naar sector en naar onderwijsvorm, 2005, in procenten



Bron: INHOLLAND (2006); bewerking Research voor Beleid

Het volgende is te concluderen:

- Vanaf 2002 is een forse daling te zien van de gediplomeerde uitstroom van studenten uit de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar.
- In 2005 bedroeg de gediplomeerde uitstroom 1.100 (tegen zo'n 3.500 aan het begin van deze eeuw). De uitstroom was in 2005 naar verhouding het grootst in de sectoren Economie (31 procent van de totale gediplomeerde uitstroom), HTO Techniek (27 procent), Onderwijs (22 procent) en HSAO Gedrag en Maatschappij (10 procent).

- Driekwart van de uitstroom in 2005 vond plaats uit een voltijdopleiding, ruim een vijfde uit een deeltijdopleiding en het resterende procent uit een duaal traject.

Zoals hierboven reeds vermeld, stroomt landelijk ruim een tiende (11 procent) van de afgestudeerde hbo-studenten door naar het wo. Ervan uitgaande dat de regio de landelijke trend volgt, zou dat voor de gediplomeerde uitstroom van 2005 neerkomen op een doorstroom naar het wo van zo'n 120 hbo-afgestudeerden.

De uitval (ongediplomeerde uitstroom) uit de hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar bedroeg in de periode 2000-2005 jaarlijks gemiddeld een kleine 700. In 2005 ging het om 600 studenten. Aangenomen dat ook deze groep de landelijke trend volgt (8 procent doorstroom naar wo), zouden dat jaar zo'n 50 tot 60 uitgevallen hbo-studenten een wo-opleiding zijn gaan volgen.

4.2.2 Voortijdig schoolverlaters

Lang niet alle jongeren tot 23 jaar verlaten het (beroeps)onderwijs met een startkwalificatie (dat wil zeggen een diploma op minimaal havo/vwo of mbo-2 niveau). De regierol en eindverantwoordelijkheid voor de opvang en begeleiding van jongeren zonder startkwalificatie liggen sinds jaar en dag bij de gemeenten. Sinds 1 augustus 2001 is de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) van gemeenten wettelijk verankerd.¹ De regio Noordwest-Holland Noord kent vijf gemeenten met een RMC-functie: Den Helder en Schagen (Kop van Noord-Holland), Alkmaar (Noord-Kennemerland), Hoorn (West-Friesland) en Purmerend (Waterland).

Op basis van gegevens aangeleverd door de vijf RMC's in de regio Noordwest-Holland is voor het schooljaar 2004-2005 het aantal voortijdig schoolverlaters berekend.² Daarbij is een uitsplitsing gemaakt naar geslacht, etniciteit en leeftijd (tabel 4.16) en laatste opleiding en herplaatsing (tabel 4.17).

Tabel 4.16 Aantal voortijdig schoolverlaters 2004/2005 naar persoonskenmerk (totaal oud en nieuw, peilperiode juli 2004 t/m augustus 2005)

<i>Subregio</i>	<i>totaal</i>	<i>vrouw</i>	<i>autochtoon</i>	<i>allochtoon</i>	<i>onbekend</i>	<i>t/m 16 jaar</i>
Kop van Noord-Holland	842	*356	nb	nb	nb	130
Noord-Kennemerland	1.507	**631	860	442	205	291
West-Friesland	1.216	527	1.041	149	26	180
Waterland	585	224	450	119	16	145
Totaal NWH	4.150	1.738	***2.351	***710	***247	746
Aandeel in totaal	100%	42%	***71%	***21%	***7%	18%

* Van 5 personen is geslacht niet bekend; ** Van 42 personen is geslacht niet bekend; *** Exclusief Kop van Noord-Holland (voor subregio Gewest ontbreken gegevens over etniciteit)
Bron: RMC Alkmaar (2005), RMC Den Helder e.o. (2005), RMC Gewest (2005), RMC Hoorn (2005), RMC Purmerend (2005); bewerking Research voor Beleid

¹ In de RMC's werken gemeenten (opsporingsambtenaren, sociale dienst), CWI en onderwijsinstellingen nauw samen om te zorgen voor een sluitende aanpak en doorverwijzing richting werk, stages, de sociale diensten of terug naar een opleiding (al dan niet op maat).

² De RMC-werkgebieden Den Helder en Gewest (= Schagen) zijn daarbij samengevoegd tot de subregio Kop van Noord-Holland. Opgemerkt dient te worden dat in Noordwest-Holland evenmin als in andere regio's sprake is van een volledig sluitende registratie en aanpak van voortijdig schoolverlaters.

Tabel 4.17 Aantal voortijdig schoolverlaters 2004/2005 naar laatste opleiding en herplaatsing (totaal oud en nieuw, peilperiode juli 2004 t/m augustus 2005)

<i>Subregio</i>	<i>totaal</i>	<i>BOL/BBL niveau 1</i>	<i>BOL/BBL niveau 2-4</i>	<i>onderbouw + VMBO</i>	<i>HAVO/- VWO</i>	<i>overig / herplaatst onbekend</i>	
Kop van Noord-Holland	842	22	275	152	20	373	129
Noord-Kennemerland	1.507	141	331	306	146	583	361
West-Friesland	1.216	98	557	179	22	360	248
Waterland	585	48	216	170	16	135	117
Totaal NWH	4.150	309	1.379	807	204	1.451	855
Aandeel in totaal	100%	7%	33%	19%	5%	35%	21%

Bron: RMC Alkmaar (2005), RMC Den Helder e.o. (2005), RMC Gewest (2005), RMC Hoorn (2005), RMC Purmerend (2005); bewerking Research voor Beleid

In het schooljaar 2004/2005 kende Noordwest-Holland in totaal 4.150 voortijdig schoolverlaters (waarvan 1.485 [36 procent] oud en 2.655 [64 procent] nieuw). Bijna 60 procent van de voortijdige schoolverlaters was jongen en bijna een vijfde jonger dan 17 jaar. Van alle voortijdig schoolverlaters uit de regio is in betreffend schooljaar ruim een vijfde herplaatst, voornamelijk terug naar school. Wat er met de rest is gebeurd, is grotendeels onbekend.

4.2.3 Interregionale mobiliteit van pas afgestudeerde hbo-ers

In het hiernavolgende komt de mobiliteit van jonge, pas afgestudeerde hbo-ers in de regio Noordwest-Holland aan de orde. Allereerst is de verdeling van de totale groep jonge hbo-ers tussen de regio Noordwest-Holland en de rest van Nederland aan de orde. Daarna volgt een blik op de geografische herkomst van de groep jonge hbo-ers in de regio Noordwest-Holland. De in deze paragraaf gebruikte gegevens zijn afkomstig van de dataset Studie & Werk van SEO Economisch Onderzoek. Jaarlijks brengt het onderzoek Studie & Werk de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden in kaart. De afgestudeerden worden geënquêteerd anderhalf jaar na het behalen van hun diploma.¹

Tabel 4.18 bevat enkele voor de regio Noordwest-Holland relevante kenmerken van de jonge hbo-ers.

Tabel 4.18 Jonge hbo-ers in Nederland

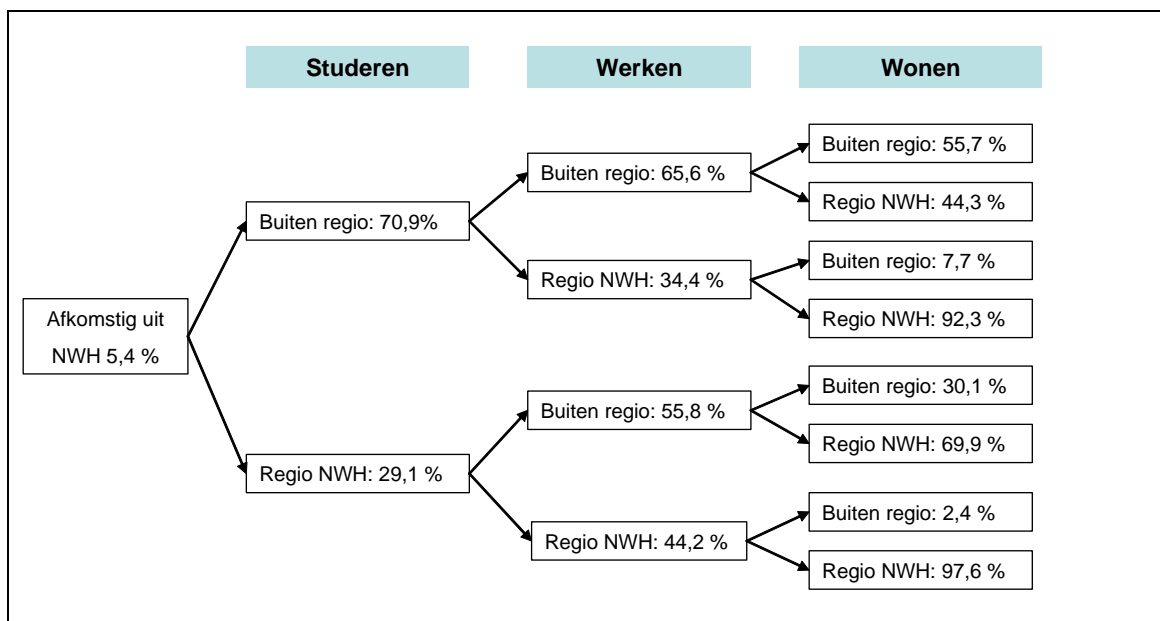
	Noordwest-Holland	Rest van NL	Totaal
Afkomstig uit...	5,4	94,6	100,0
Gestudeerd in...	2,0	98,0	100,0
Werkt in...	2,6	97,4	100,0
Woont in...	4,1	95,9	100,0

Bron: SEO Economisch Onderzoek /Elsevier (2006)

¹ Zie E.E. Berkhout, P.H.G. Berkhout en M.L. Biermans (2006). *Studie & Werk 2006, SEO-rapport nr. 902*. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2003/2004 de arbeidsmarkt hebben betreden en zijn ondervraagd in januari 2006. In de hier gepresenteerde analyse zijn de gegevens van de twee meest recente jaren samengevoegd.

Uit de tabel blijkt dat ruim vijf procent van de jonge hbo-ers in Nederland afkomstig is uit Noordwest-Holland. Tevens wordt duidelijk dat sprake is van een 'brain drain' vanuit Noordwest-Holland. Dit blijkt uit het feit dat de omvang van de groepen die in deze regio een studie hebben gevolgd, er werken of wonen allen lager zijn de reeds genoemde 5 procent. Figuur 4.12 geeft het 'weglekken' van de jonge hbo-ers vanuit Noordwest-Holland grafisch weer.¹ Van alle jonge hbo-ers die oorspronkelijk uit de regio komen, heeft ruim zeventig procent de hbo-opleiding buiten de regio genoten. Van deze groep heeft 34,4 procent na voltooiing van de opleiding werk gevonden in Noordwest-Holland. Van de overige 65,6 procent is meer dan de helft thans woonachtig buiten de regio.

Figuur 4.12 Uitsplitsing van de afgelegde onderwijs-, werk- en woonroute van jonge hbo-ers uit de regio Noordwest-Holland

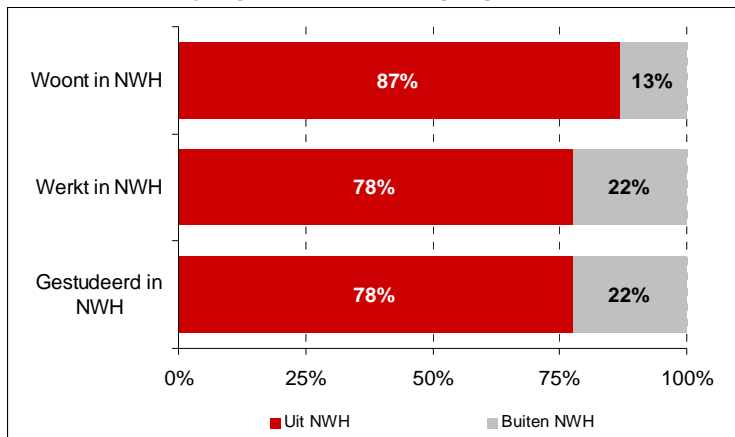


Bron: SEO Economisch Onderzoek /Elsevier (2006)

Naast de jonge hbo-ers die afkomstig zijn uit Noordwest-Holland is ook sprake van een influx van jonge hbo-ers van buiten de regio. Figuur 4.13 geeft de samenstelling van de verschillende fasen (studeren, werken en wonen) opnieuw weer waarbij ditmaal een uitsplitsing wordt gemaakt naar de geografische herkomst van de jonge hbo-ers. Dat betreft dus zowel degenen die oorspronkelijk afkomstig zijn uit de regio Noordwest-Holland, als ook de degenen die een relatie hebben met de regio Noordwest-Holland (respectievelijk er een hbo-opleiding hebben gevolgd, anderhalf jaar na afstuderen wonen en/ of werken). Het gaat dus om een ruimere groep jonge hbo-ers dan in de vorige analyse (figuur 4.12).

¹ Hierbij zijn alleen hbo-ers meegenomen onder meer omdat in de regio Noordwest-Holland geen instelling voor wetenschappelijk onderwijs aanwezig is. Van alle jongere hoger opgeleiden in de regio heeft 73 procent een hbo-opleiding gevolgd en 27 procent een academische studie afgerond. Daarmee zijn de hbo-ers in de regio (vergeleken met de rest van het land) iets sterker vertegenwoordigd dan academici.

Figuur 4.13 Studeren, werken en wonen in Noordwest-Holland door jonge hbo-ers naar geografische herkomst

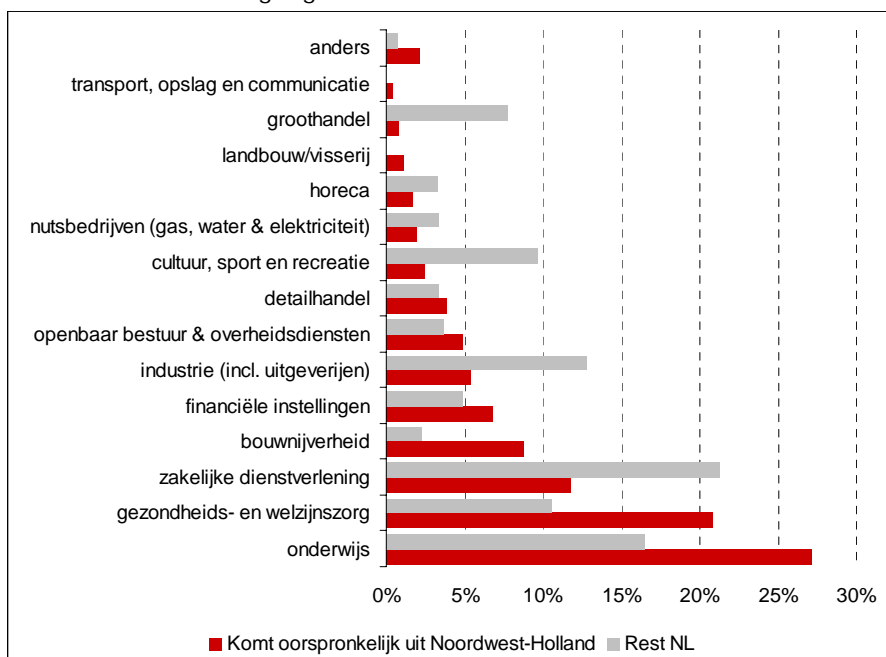


Bron: SEO Economisch Onderzoek /Elsevier (2006)

De figuur laat zien dat de influx beperkt is. De groep jonge hbo-ers woonachtig in de regio Noordwest-Holland is hoofdzakelijk ook uit die regio afkomstig is (87 procent). Van alle jonge hbo-ers die in de regio hun opleiding hebben gevolgd, komt slechts 22 procent van buiten de regio. Een zelfde conclusie is te trekken voor de jonge hbo-ers die in de regio werken.

De groep jonge hbo-ers die in Noordwest-Holland werkt, is verder uit te splitsen naar de sector waarin men werkzaam is en of men oorspronkelijk uit de regio komt. Dit gebeurt in figuur 4.14. Uit de figuur valt af te leiden dat vooral bij bedrijven in Noordwest-Holland in de sectoren 'zakelijke dienstverlening', 'industrie' en 'cultuur, sport en recreatie' relatief veel van de werkzame hbo-ers van buiten de regio komen.

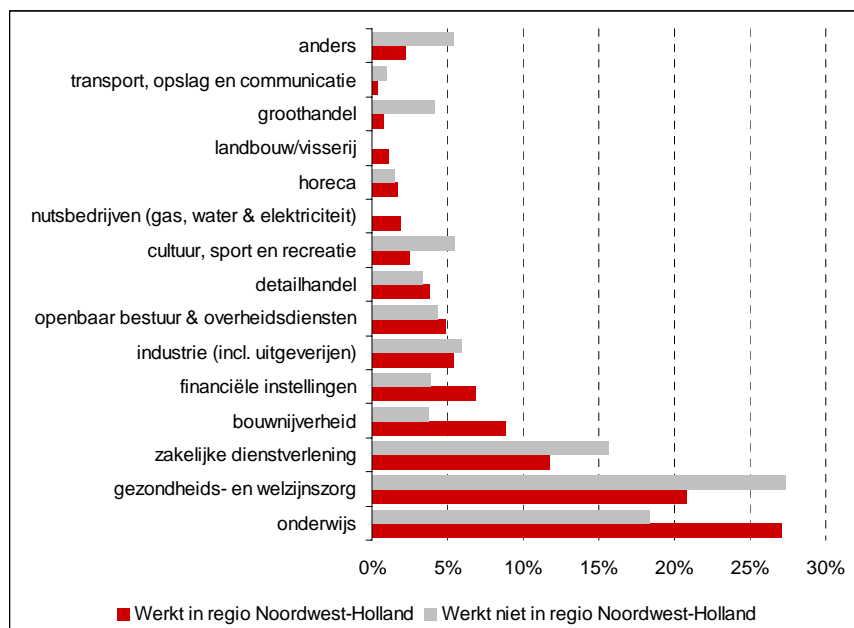
Figuur 4.14 Arbeidsmarkt in regio Noordwest-Holland voor jonge hbo-ers naar geografische herkomst



Bron: SEO Economisch Onderzoek /Elsevier (2006)

In figuur 4.15 ten slotte is de focus verlegd naar de vraag in welke sectoren de oorspronkelijk uit Noordwest-Holland afkomstige jonge hbo-ers actief zijn, uitgesplitst naar de regio waar zij werken. Uit de figuur blijkt dat relatief veel jonge hbo-ers die werkzaam zijn in de sector 'gezondheids- en welzijnszorg' de regio hebben verlaten. Dit geldt ook voor de sectoren 'zakelijke dienstverlening' en 'cultuur, sport en recreatie'.

Figuur 4.15 Waar werken de jonge hbo-ers afkomstig uit regio Noordwest-Holland naar werkgebied en sector



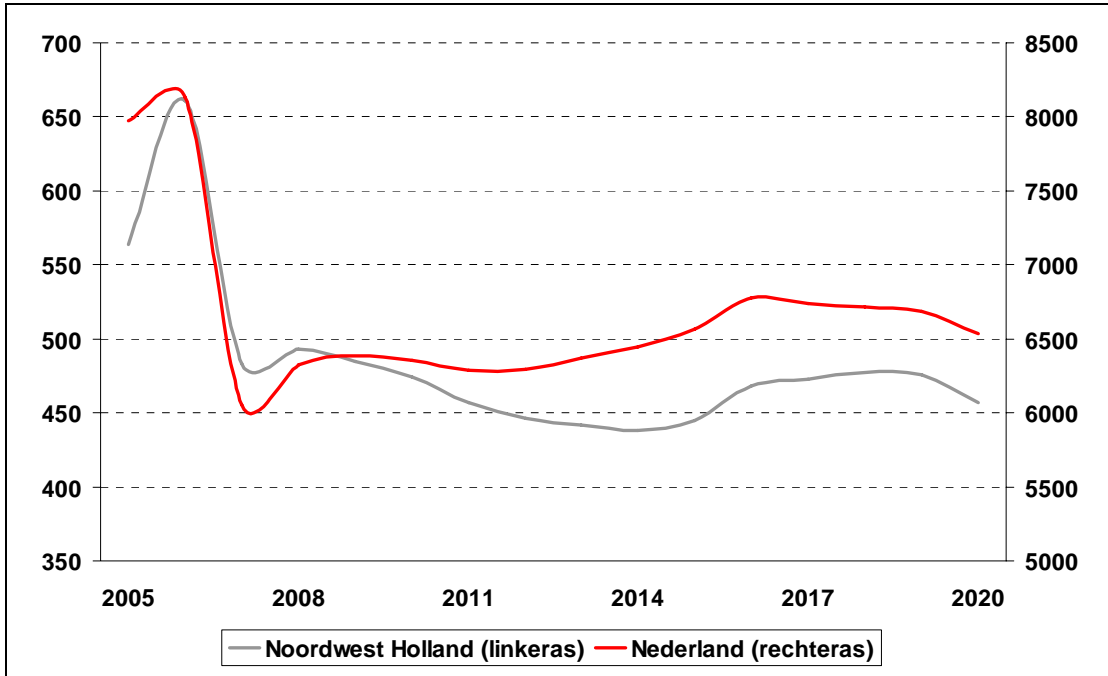
Bron: SEO Economisch Onderzoek /Elsevier (2006)

4.3 Noordwest-Holland: Ontwikkeling tot 2020

In deze paragraaf beschrijven we prognoses van de gediplomeerde uitstroom van leerlingen uit het beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo) in Noordwest-Holland in de periode tot 2020. Het betreft de gediplomeerde uitstroom exclusief doorstroom naar andere vormen van onderwijs, dus globaal de gediplomeerde uitstroom die beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt. Hierbij is gebruik gemaakt van de landelijke prognoses van het Cfi, zoals beschreven in paragraaf 4.1. Op basis van de verhouding van de relevante bevolkingsaandelen (globaal respectievelijk 12-16 jarigen en 16-20 jarigen) is een inschatting gemaakt van de gediplomeerde uitstroom in Noordwest-Holland.

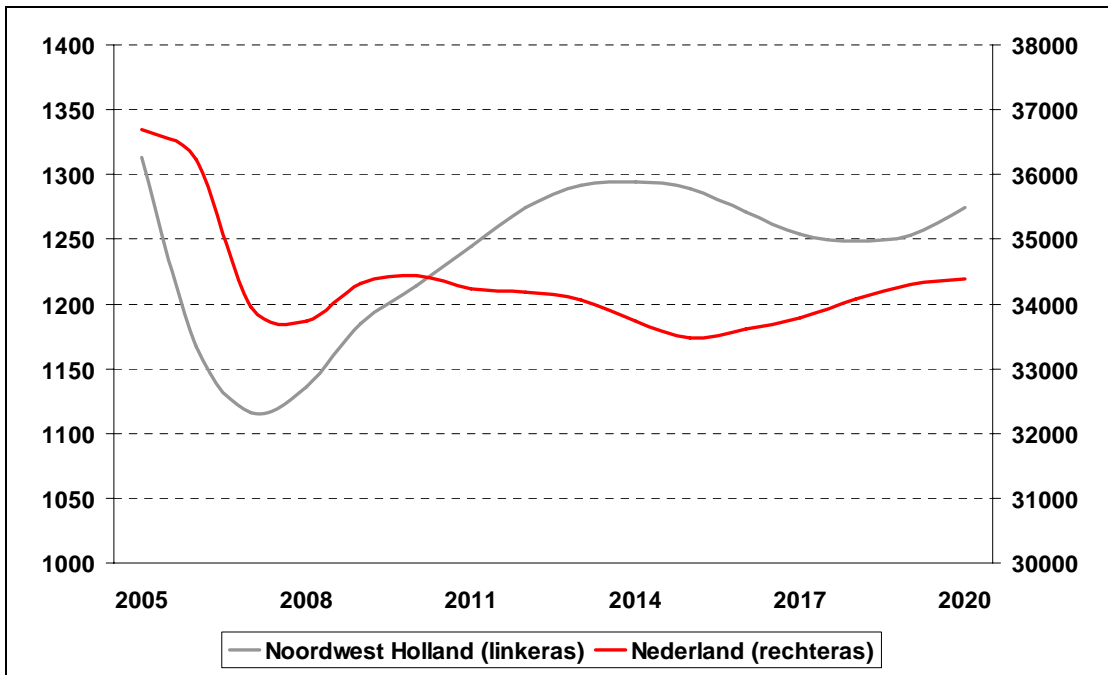
Figuur 4.16 toont dat de geprognosticeerde gediplomeerde uitstroom uit het vmbo de komende jaren zal liggen op bijna 500 leerlingen per jaar. Vanaf 2010 schommelt het aantal rond de 450 leerlingen. In Nederland als geheel is de gemiddelde uitstroom van gediplomeerde vmbo'ers die beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt tot 2020 ongeveer 6.500 per jaar.

Figuur 4.16 Ontwikkeling gediplomeerde uitstroom uit vmbo in Noordwest-Holland en Nederland, 2005-2020



Bron: Cf (2006); bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.17 Ontwikkeling gediplomeerde uitstroom uit mbo in Noordwest-Holland en Nederland, 2005-2020



Bron: Cf (2006); bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.17 geeft de prognose van de uitstroom van gediplomeerde mbo'ers in Noordwest-Holland en Nederland weer. Dit betreft zowel de gediplomeerde uitstroom die beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt als de doorstroom naar hbo.¹ Deze laatste groep betreft ongeveer 15 procent van het totaal. Uit figuur 4.17 blijkt dat de gediplomeerde uitstroom uit het mbo in Noordwest-Holland de komende jaren sterk zal dalen. Maar na een paar jaar van lage uitstroom (gemiddeld ongeveer 1.150 leerlingen per jaar) zal de uitstroom in de periode 2010-2020 gemiddeld naar verwachting ongeveer 1.250 leerlingen per jaar bedragen. Op landelijk niveau is er een verwachte jaarlijkse uitstroom van ongeveer 34.000 leerlingen, waarvan een deel doorstroomt naar het hbo.

We zien dat Noordwest-Holland de landelijke ontwikkelingen in grote lijnen zal volgen. Van een toename van deelname aan het hoger onderwijs profiteert de regio minder dan de rest van het land, doordat veel jongeren buiten de regio naar hbo of universiteit gaan. Ook kan het perspectief voor afgestudeerden in bepaalde richtingen, zoals de agrarische opleidingen, enigszins afwijken.

De totale gediplomeerde uitstroom uit vmbo en mbo, gecorrigeerd voor de doorstroom naar het hoger beroepsonderwijs, in Noordwest-Holland zal de komende jaren gemiddeld ruim 1.500 leerlingen per jaar bedragen. Indien we de uitstroom uit het hbo stabiel veronderstellen (ruim 1.000 leerlingen per jaar, zie tabel 4.15), betekent dat er in de regio per jaar ongeveer 2.500 leerlingen gediplomeerd uit het beroepsonderwijs zullen stromen en beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt.

¹ Cfi kan vooralsnog geen onderscheid maken tussen doorstroom naar hbo en uitstroom naar de arbeidsmarkt.

5 Vraag naar arbeid

De vraag naar arbeid is afhankelijk van twee aspecten. Enerzijds wordt de vraag naar arbeid bepaald door de omvang en groei van de productie. Anderzijds is de vraag afhankelijk van de arbeidsproductiviteit (sgroei). Dit hoofdstuk beschrijft de vraag naar arbeid aan de hand van bovenstaande aspecten. Allereerst gaat de aandacht uit naar de regionale productie (paragraaf 5.1) en vervolgens naar de verwachte productiegroei in de verschillende sectoren en subregio's (paragraaf 5.2). Mede op basis van de beschrijving van (de eventuele verwachte groei van) de arbeidsproductiviteit (paragraaf 5.3) is ten slotte tot de uiteindelijke vraag naar arbeid, de ontwikkeling van de werkgelegenheid te berekenen (paragraaf 5.4).

5.1 Regionale productie

De CBS-cijfers over de productie zijn niet op gemeentelijk niveau uit te splitsen. Uitspraken over de regionale productie per sector zijn dan ook alleen maar op regionaal niveau te doen (tabel 5.1).

Tabel 5.1 Productie (bp, x 1mld euro) per sector, 2003

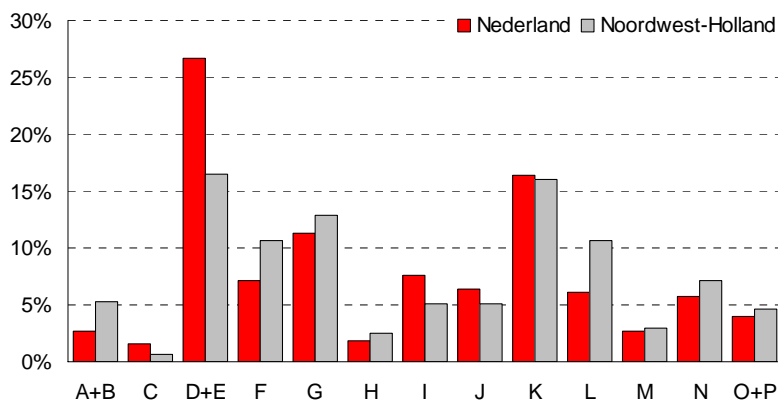
	A-B	C	D-E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O-P	Totaal
NW-Holland	1.4	0.2	4.3	2.8	3.4	0.7	1.3	1.3	4.2	2.8	0.8	1.9	1.2	26.1

Bron: CBS Statline; bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: A+B Landbouw, bosbouw en visserij; C Delfstoffenwinning; D+E Industrie, openbare nutsbedrijven; F Bouwnijverheid; G Handel, reparatie consumentenart.; H Horeca; I Vervoer, opslag en communicatie; J Financiële instellingen; K Verhuur, zakelijke dienstverlening; L Overheid, defensie, sociale verz.; M Gesubsidieerd Onderwijs; N Gezondheids- en welzijnszorg; O+P Milieu, cultuur en ov. Diensten.

De productiestructuur in de regio Noordwest-Holland is niet dezelfde als in Nederland als geheel. Uit figuur 5.1 blijkt dat in Noordwest-Holland de sectoren 'Industrie & Openbare nutsbedrijven' relatief weinig aanwezig zijn. Ook de sectoren 'Vervoer, opslag & communicatie' en 'Financiële instellingen' zijn er ondervertegenwoordigd. Daarentegen zijn de bedrijfstakken 'Landbouw, bosbouw & visserij', 'Overheid, defensie, sociale verzekeringen' en 'Bouwnijverheid' in vergelijking met Nederland in de regio juist weer relatief sterk vertegenwoordigd.

Figuur 5.1 Productiestructuur Noordwest-Holland en Nederland, 2003

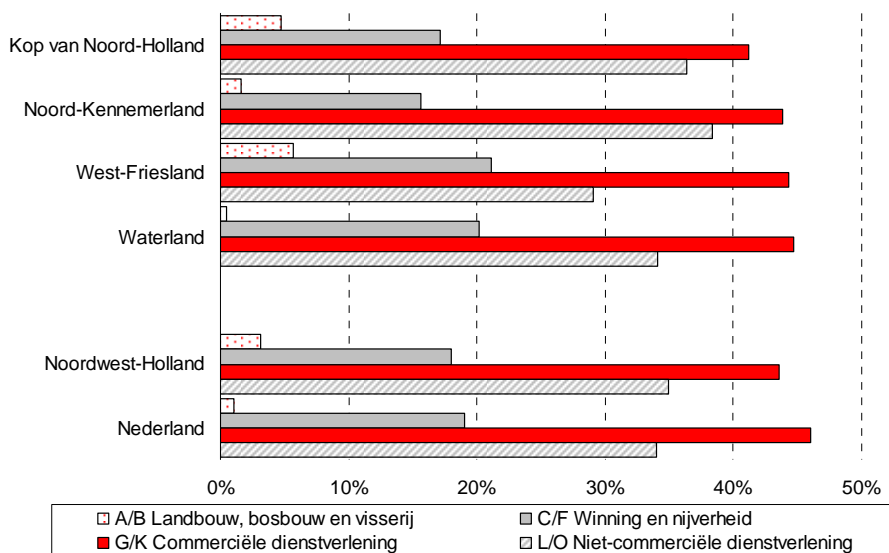


Bron: CBS (Statline, 2006); Noordwest-Holland bestaat uit de coropgebieden Kop van Noord-Holland, Alkmaar en omgeving en een deel van Groot Amsterdam.

Noot: A+B Landbouw, bosbouw en visserij; C Delfstoffenwinning; D+E Industrie, openbare nutsbedrijven; F Bouwnijverheid; G Handel, reparatie consumentenart.; H Horeca; I Vervoer, opslag en communicatie; J Financiële instellingen; K Verhuur, zakelijke dienstverlening; L Overheid, defensie, sociale verz.; M Gesubsidieerd Onderwijs; N Gezondheids- en welzijnszorg; O+P Milieu, cultuur en ov. Diensten.

De productiestructuur uitgedrukt in het aandeel van de verschillende sectoren in het totaal aantal banen laat een soortgelijk beeld zien (figuur 5.2).

Figuur 5.2 Aandeel banen per sector, 2003



Bron: CBS (Statline, 2006)

In onderstaande tabel is het absolute aantal full-time banen in de verschillende sectoren weergegeven in de vier subregio's.

Tabel 5.2 Arbeidsplaatsen (fulltime) per geclusterde sector, op 1 januari 2004

	A-B landbouw visserij	D-F industrie nutsbedr. bouwnijv.	G-I handel horeca transport	J-K zakelijke diensten	L-O overige diensten	Totaal
Kop van Noord-Holland	5.100	9.800	13.700	7.200	22.000	57.800
Noord-Kennemerland	2.400	15.600	22.900	14.700	31.300	87.000
West-Friesland	4.800	15.000	15.300	8.800	15.600	59.500
Waterland	1.200	10.300	11.000	6.900	12.200	41.700
Noordwest-Holland	13.500	50.700	62.900	37.700	81.100	246.000

Bron: NWO-RMO (2004)

Wat bepaalt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de verschillende sectoren op lange termijn? In de eerste plaats speelt de stijging van de arbeidsproductiviteit een belangrijke rol. Op lange termijn vertaalt deze stijging zich in een navenante daling van de arbeidskosten per eenheid product. De prijsgevoeligheid van de vraag bepaalt vervolgens in hoeverre de daling van de prijzen leidt tot een stijging van de vraag. De derde factor van betekenis is de mate waarin de vraag stijgt door de stijging van de algemene welvaart. Ten slotte is van belang hoe de binnenlandse kostenontwikkeling zich verhoudt tot die in het buitenland. Als een sector te maken krijgt met buitenlandse concurrentie met veel lagere kosten, zal de binnenlandse productie van die sector stagneren doordat binnenlandse bedrijven failliet

gaan of hun productie naar het buitenland verplaatsen. Op voorhand is niet duidelijk welke van deze factoren dominant is.¹

5.2 Productiegroei tot 2020

Nu er zicht is op de productiestructuur is een beeld te krijgen van de verwachte groei in de verschillende sectoren. Deze verandering in de productie kan uiteindelijk gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in betreffende sector.

Tabel 5.3 toont voor de periode 2002 – 2020 de jaarlijkse productiegroei per sector in de verschillende CPB-scenario's.

Tabel 5.3 Productiegroei per sector, jaarlijks mutatiepercentage (2002-2020)

<i>groei-% per jaar</i>	<i>Regional Communities</i>	<i>Strong Europe</i>	<i>Transatlantic Market</i>	<i>Global Economy</i>
Landbouw	0.1	0.2	0.6	1.7
Industrie	0.4	1.3	1.6	2.0
Commerciële dv.	1.0	1.9	2.5	3.0
Zorg	1.1	1.9	2.0	2.8
Overheid	0.8	1.4	1.0	1.5
Totale economie	0.7	1.6	1.9	2.5

CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland; bewerking SEO Economisch Onderzoek

Op basis van de productie in de verschillende sectoren in Noordwest-Holland in 2003 (tabel 5.1) en het jaarlijkse mutatiepercentage in de verschillende scenario's (tabel 5.3) is een globaal beeld te verkrijgen van de productie in Noordwest-Holland in 2020.

Tabel 5.4 laat (volgens bovenstaande berekening) de verwachte productie per sector in 2020 zien voor de verschillende scenario's.

Tabel 5.4 Productie in Noordwest-Holland (bp, x 1mld euro) per sector, 2020

	<i>A-B</i>	<i>C</i>	<i>D-E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>	<i>J</i>	<i>K</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>O-P</i>	<i>Totaal</i>
NWH 2003	1.4	0.2	4.3	2.8	3.4	0.7	1.3	1.3	4.2	2.8	0.8	1.9	1.2	26.1
RC 2020	1.4	0.2	4.6	3.0	4.0	0.8	1.5	1.5	5.0	3.2	0.9	2.3	1.4	29.4
SE 2020	1.4	0.2	5.4	3.5	4.7	1.0	1.8	1.8	5.8	3.5	1.0	2.6	1.7	34.2
TM 2020	1.5	0.3	5.6	3.7	5.2	1.1	2.0	2.0	6.4	3.3	0.9	2.7	1.8	35.9
GE 2020	1.9	0.3	6.0	3.9	5.6	1.2	2.1	2.1	6.9	3.6	1.0	3.0	2.0	39.7

Bron: CBS Statline, CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: A+B Landbouw, bosbouw en visserij; C Delfstoffenwinning; D+E Industrie, openbare nutsbedrijven; F Bouwnijverheid; G Handel, reparatie consumentenart.; H Horeca; I Vervoer, opslag en communicatie; J Financiële instellingen; K Verhuur, zakelijke dienstverlening; L Overheid, defensie, sociale verz.; M Gesubsidieerd Onderwijs; N Gezondheids- en welzijnszorg; O+P Milieu, cultuur en ov. Diensten.

Vooraf in de dienstensectoren (waaronder ook de horeca), maar ook in de industrie en bouw is duidelijk te zien dat er aanzienlijke verschillen in economische ontwikkeling zijn tussen de verschillende CPB-scenario's.

¹ CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland.*

5.3 Ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit tot 2020

Tussen de bedrijfstakken bestaan grote verschillen in de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit. In het verleden was de groei van de arbeidsproductiviteit in de landbouw en de industrie hoog en in de zorg en bij de overheid relatief laag. Kets en Lejour hebben de trends in groei van de Total Factor Productivity (TFP) in de OESO-landen in de periode 1970–1991 geanalyseerd en vonden grote verschillen tussen de bedrijfstakken.¹ De TFP-groei in de landbouw en sommige delen van de industrie was een factor 3 hoger dan het gemiddelde, terwijl delen van de diensten slechts 30 procent van de gemiddelde groei behaalden. In Nederland is de productiviteitsgroei in de landbouw en de industrie het hoogst geweest en in de zorg het laagst. De groei van de arbeidsproductiviteit in de diensten lag slechts iets onder dat van het gemiddelde van de bedrijven.²

De verwachting is dat deze trends zich in de toekomst blijven voordoen. Tabel 5.5 geeft de resultaten voor de belangrijkste (aggregaten van) bedrijfstakken weer. De stijging van de arbeidsproductiviteit in de landbouw blijft hoog. De schaalvergroting in de landbouw blijft doorgaan. Ook de verschuiving binnen de landbouw van de veehouderij naar de tuinbouw zorgt voor een hoge groei van de arbeidsproductiviteit. De stijging van de arbeidsproductiviteit is ook hoog in onderdelen van de industrie. Dit komt door de sterke opkomst en toepassing van ICT en door de inhaalmogelijkheden van de Europese technologie op die van de Verenigde Staten. In de dienstentakken is de groei van de arbeidsproductiviteit lager dan in de industrie, maar nog wel boven het Nederlandse gemiddelde. De diensten zijn gemiddeld arbeidsintensief en relatief klantspecifiek, waardoor de groei van de arbeidsproductiviteit beperkt is. In de zorg zal de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit achterblijven bij die van de totale economie. Ook bij de overheid is slechts een geringe productiviteitsstijging te verwachten. In de administratieve diensten is bij meer gebruik van ICT-toepassingen wel substantiële productiviteitswinst te behalen. Ook kunnen ontwikkelingen als e-government tot productiviteitswinst en betere dienstverlening leiden.³

Tabel 5.5 Verwachte stijging arbeidsproductiviteit per bedrijfstak, jaarlijks mutatiepercentage (2002-2020)

<i>groei-% per jaar</i>	<i>Regional Communities</i>	<i>Strong Europe</i>	<i>Transatlantic Market</i>	<i>Global Economy</i>
Landbouw	2.6	2.7	3.0	3.8
Industrie	2.1	2.7	2.8	3.4
Commerciële dv.	1.4	1.8	2.4	2.5
Zorg	0.5	0.6	0.7	1.0
Overheid	0.6	1.0	1.2	1.5
Totale economie	1.2	1.5	1.9	2.1

Bron: CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland.

¹ W. Kets en A.M. Lejour (2003). *Sectoral TFP growth in the OECD. CPB Memorandum 58.*

² CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland.*

³ CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland.*

5.4 Ontwikkeling van de werkgelegenheid tot 2020

Via het prijsmechanisme leiden de productiegroei en de arbeidsproductiviteitsstijgingen tot veranderingen in de werkgelegenheid per sector. In onderstaande tabel zijn de uitkomsten van het CPB samengevat voor de vier scenario's. De tabel geeft voor de periode 2002-2020 de jaarlijkse groeipercentages van de werkgelegenheid weer.

Tabel 5.6 Werkgelegenheid per sector, jaarlijks mutatiepercentage (2002-2020)

<i>groei-% per jaar</i>	<i>Regional Communities</i>	<i>Strong Europe</i>	<i>Transatlantic Market</i>	<i>Global Economy</i>
Landbouw	-2.5	-2.5	-2.4	-2.1
Industrie excl. Olie	-1.7	-1.4	-1.2	-1.4
Energie	-0.6	-0.3	-0.2	0.4
Bouwnijverheid	-2.0	-0.4	-0.4	0.9
Commerciële dv.	-0.4	0.1	0.1	0.5
Zorg	0.6	1.3	1.3	1.8
Overheid	0.2	0.4	-0.2	0.0
Totale economie	-0.5	0.1	0.0	0.4

Bron: CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland.

Voor de landbouw is de groei van de toegevoegde waarde laag, terwijl de groei van de arbeidsproductiviteit relatief hoog is. Per saldo daalt daardoor de werkgelegenheid in de landbouw met 2 tot 2,5 procent per jaar. Aan de andere kant van het spectrum staat de zorgsector, waar de volumegroei hoog is en de mogelijkheden voor een stijging van de arbeidsproductiviteit gering zijn. Dit resulteert voor deze sector in een stijging van de werkgelegenheid, oplopend tot 1,8 procent per jaar in Global Economy. In de industrie zal door relatief hoge productiviteitsstijgingen en lage afzetgroei de werkgelegenheid afnemen, terwijl in de commerciële dienstverlening de werkgelegenheid ongeveer groeit volgens het gemiddelde van de economie.¹

Op basis van het aantal arbeidsplaatsen in de verschillende sectoren in Noordwest-Holland in 2004 (tabel 5.2) en het jaarlijkse mutatiepercentage in de verschillende scenario's is een globaal beeld van de werkgelegenheid te verkrijgen in 2020 in Noordwest-Holland.

Tabel 5.7a en 5.7b laten het aantal arbeidsplaatsen (volgens bovenstaande berekening) zien per sector in de verschillende subregio's in 2020 uitgaande van respectievelijk Regional Communities en Global Economy. Ten opzichte van de situatie in 2004 is er in het eerste scenario sprake van verlies aan arbeidsplaatsen van 18.000, terwijl er in het tweede scenario sprake is van een toename van het aantal arbeidsplaatsen van ruim 15.000.

¹ CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland.*

Tabel 5.7a Arbeidsplaatsen (fulltime) per geclusterde sector in Noordwest-Holland, 2020
Regional Communities

	<i>A-B</i>	<i>D-F</i>	<i>G-I</i>	<i>J-K</i>	<i>L-O</i>	<i>Totaal</i>
	<i>landbouw</i>	<i>industrie</i>	<i>handel</i>	<i>zakelijke</i>	<i>overige</i>	
	<i>visserij</i>	<i>nutsbedr.</i>	<i>horeca</i>	<i>diensten</i>	<i>diensten</i>	
		<i>bouwnijv.</i>	<i>transport</i>			
Kop van Noord-Holland	3.500	7.400	12.900	6.800	23.400	53.600
Noord-Kennemerland	1.600	11.800	21.600	13.800	33.200	80.700
West-Friesland	3.300	11.300	14.400	8.300	16.600	55.200
Waterland	800	7.800	10.400	6.500	13.000	38.700
Noordwest-Holland	9.200	38.300	59.200	35.500	86.100	228.200

Bron: NWO-RMO (2004), CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 5.7b Arbeidsplaatsen (fulltime) per geclusterde sector in Noordwest-Holland,
2020 Global Economy

	<i>A-B</i>	<i>D-F</i>	<i>G-I</i>	<i>J-K</i>	<i>L-O</i>	<i>Totaal</i>
	<i>landbouw</i>	<i>industrie</i>	<i>handel</i>	<i>zakelijke</i>	<i>overige</i>	
	<i>visserij</i>	<i>nutsbedr.</i>	<i>horeca</i>	<i>diensten</i>	<i>diensten</i>	
		<i>bouwnijv.</i>	<i>transport</i>			
Kop van Noord-Holland	3.700	9.400	14.800	7.800	25.200	61.400
Noord-Kennemerland	1.700	15.000	24.700	15.800	35.800	92.400
West-Friesland	3.500	14.400	16.500	9.500	17.800	63.200
Waterland	900	9.900	11.900	7.400	14.000	44.300
Noordwest-Holland	9.800	48.800	67.800	40.600	92.800	261.200

Bron: NWO-RMO (2004), CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland, bewerking SEO Economisch Onderzoek

6 Pendel

De vraag naar arbeid in de regio Noordwest-Holland ontmoet niet alleen aanbod van de eigen bevolking, maar ook van daarbuiten, uit de rest van Noord-Holland en de rest van Nederland. Omgekeerd kunnen inwoners van de regio ook elders werken. Naast het aantal werkzame personen is het van belang te kijken waar de bewoners van Noordwest-Holland werken en hoeveel werknemers van bedrijven in Noordwest-Holland afkomstig zijn uit andere regio's.

6.1 Huidige pendelstromen

Uit *De arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord*¹ blijkt dat deze regio (Noordwest-Holland minus Waterland) in 2004 een negatief pendelsaldo van 43 duizend personen kende. Ruim 60 duizend inwoners van Noord-Holland Noord waren in 2004 werkzaam buiten deze regio. Hiervan werkten er 4,5 duizend in Waterland, terwijl de rest voornamelijk emplooi vond in Amsterdam en omgeving en Midden-Kennemerland. Uit tabel 6.2 blijkt dat de inkomende pendel naar Noordwest-Holland in 2005 ruim 20.000 is.

De inkomende pendel kan op basis van gegevens van de Kamer van Koophandel in meer detail worden beschreven. De Kamer heeft in 2000 en 2005 de bedrijven in de regio gevraagd naar de herkomst van hun medewerkers. Op basis hiervan is de interregionale mobiliteit binnen Noordwest-Holland en de pendel met de omliggende regio's in kaart gebracht. Tabel 6.1 (2000) en tabel 6.2 (2005) geven dit weer voor de vier subregio's, waarbij is uitgesplitst naar vijf sectoren.

Kijkend naar de totale werkgelegenheid in Noordwest-Holland dan is in 2005 26 procent van de werknemers afkomstig uit West-Friesland, 24 procent komt uit de Kop van Noord-Holland, 29 procent uit Noord-Kennemerland en 13 procent uit Waterland. Slechts 5 procent (ruim 12 duizend personen) komt als pendel uit de rest van Noord-Holland en 3 procent komt als pendel uit de rest van Nederland (bijna 8 duizend personen). Tussen 2000 en 2005 is de inkomende pendel harder gegroeid dan het aantal werkenden in de regio Noordwest-Holland.

Tussen de subregio's en de branches zien we flinke verschillen. De interregionale mobiliteit in de landbouw is vrijwel afwezig (maximaal 9 procent van de werknemers komt uit een andere regio). In alle subregio's is de interregionale mobiliteit het hoogst in de sector industrie/nutsbedrijven/bouwnijverheid (tussen 17 en 29 procent komt uit een andere regio), met uitzondering van Waterland waar maar liefst eenderde van de werknemers in de sector overige diensten uit een andere regio komt. De subregio Waterland is ook de regio waar het percentage werknemers uit de eigen regio het laagst is (73 procent). In Noord-Kennemerland ligt dit percentage op 74 procent, in de Kop van Noord-Holland 85 procent en in West-Friesland 86 procent. De verschillen tussen 2000 en 2005 zijn erg klein (zie tabel 6.3).

¹ Research voor Beleid en SEO Economisch Onderzoek (2005). *De Arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord*.

Tabel 6.1 Herkomst van werknemers van bedrijven in Noordwest-Holland, 1 januari 2000

personen >= 15 uur p.w.		WTL	WFR	KNH	NKL	rest NH	overig	totaal
Kop van N-H en Texel	A-B landbouw visserij	0	16	5046	19	0	10	5091
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	53	388	7730	762	127	300	9360
	G-I handel horeca transport	28	247	11512	636	93	454	12970
	J-K zakelijke diensten	33	196	5500	928	182	291	7130
	L-O overige diensten	127	878	17703	1212	623	605	21148
	Totaal	241	1725	47491	3557	1025	1660	55699
N-Kennemerland	A-B landbouw visserij	2	9	32	2345	12	8	2408
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	209	990	1292	11065	969	593	15118
	G-I handel horeca transport	217	967	1456	16705	996	666	21007
	J-K zakelijke diensten	201	653	844	8645	676	643	11662
	L-O overige diensten	255	1912	2344	19077	1612	744	25944
	Totaal	884	4531	5968	57837	4265	2654	76139
Westfriesland	A-B landbouw visserij	2	4876	11	11	0	10	4910
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	258	12903	459	741	337	404	15102
	G-I handel horeca transport	205	13303	356	522	245	350	14981
	J-K zakelijke diensten	191	7017	204	373	238	199	8222
	L-O overige diensten	216	11521	329	609	318	135	13128
	Totaal	872	49620	1359	2256	1138	1098	56343
Waterland	A-B landbouw visserij	1289	17	0	8	16	3	1333
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	7310	437	82	309	1415	504	10057
	G-I handel horeca transport	8289	518	73	324	826	477	10507
	J-K zakelijke diensten	4121	210	35	157	964	207	5694
	L-O overige diensten	6385	861	90	452	1109	302	9199
	Totaal	27394	2043	280	1250	4330	1493	36790
Totaal Noordwest-Holland (NWH)	A-B landbouw visserij	1293	4918	5089	2383	28	31	13742
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	7830	14718	9563	12877	2848	1801	49637
	G-I handel horeca transport	8739	15035	13397	18187	2160	1947	59465
	J-K zakelijke diensten	4546	8076	6583	10103	2060	1340	32708
	L-O overige diensten	6983	15172	20466	21350	3662	1786	69419
	Totaal	29391	57919	55098	64900	10758	6905	224971

Bron: RMO (2000); bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 6.2 Herkomst van werknemers van bedrijven in Noordwest-Holland, 1 januari 2005

personen >= 15 uur p.w.		WTL	WFR	KNH	NKL	rest NH	overig	totaal
Kop van N-H en Texel	A-B landbouw visserij	0	11	5543	14	1	7	5576
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	53	521	7795	775	265	395	9804
	G-I handel horeca transport	29	297	12147	665	99	348	13585
	J-K zakelijke diensten	12	238	6139	722	184	402	7697
	L-O overige diensten	151	962	18087	1418	618	623	21859
	Totaal	245	2029	49711	3594	1167	1775	58521
N-Kennemerland	A-B landbouw visserij	4	88	157	2736	24	7	3016
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	299	988	1396	10782	923	775	15163
	G-I handel horeca transport	319	1120	1926	17434	1347	878	23024
	J-K zakelijke diensten	203	837	1083	10222	817	500	13662
	L-O overige diensten	419	2694	2880	21935	1740	885	30553
	Totaal	1244	5727	7442	63109	4851	3045	85418
Westfriesland	A-B landbouw visserij	1	5537	150	76	15	6	5785
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	293	12881	560	813	372	556	15475
	G-I handel horeca transport	315	13225	436	631	288	556	15451
	J-K zakelijke diensten	287	7905	294	382	283	334	9485
	L-O overige diensten	290	13938	407	847	472	230	16184
	Totaal	1186	53486	1847	2749	1430	1682	62380
Waterland	A-B landbouw visserij	1317	10	7	20	24	2	1380
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	7356	489	91	435	1576	371	10318
	G-I handel horeca transport	8156	819	132	373	901	511	10892
	J-K zakelijke diensten	5393	316	113	206	725	280	7033
	L-O overige diensten	8306	1199	170	692	1671	323	12361
	Totaal	30528	2833	513	1726	4897	1487	41984
Totaal Noordwest-Holland	A-B landbouw visserij	1322	5646	5857	2846	64	22	15757
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	8001	14879	9842	12805	3136	2097	50760
	G-I handel horeca transport	8819	15461	14641	19103	2635	2293	62952
	J-K zakelijke diensten	5895	9296	7629	11532	2009	1516	37877
	L-O overige diensten	9166	18793	21544	24892	4501	2061	80957
	Totaal	33203	64075	59513	71178	12345	7989	248303

Bron: RMO (2005); bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 6.3 Herkomst werknemers van bedrijven in Noordwest-Holland, in 2000 en 2005

		WTL	WFR	KNH	NKL	rest NH	rest NL	Totaal
Kop NH	2000	0%	3%	85%	6%	2%	3%	100%
	2005	0%	3%	85%	6%	2%	3%	100%
NKL	2000	1%	6%	8%	76%	6%	3%	100%
	2005	1%	7%	9%	74%	6%	4%	100%
WFR	2000	2%	88%	2%	4%	2%	2%	100%
	2005	2%	86%	3%	4%	2%	3%	100%
WTL	2000	74%	6%	1%	3%	12%	4%	100%
	2005	73%	7%	1%	4%	12%	4%	100%
NWH	2000	13%	26%	24%	29%	5%	3%	100%
	2005	13%	26%	24%	29%	5%	3%	100%

Bron: RMO (2000 en 2005); bewerking SEO Economisch Onderzoek

Op deze manier is de inkomende pendel in kaart gebracht. Natuurlijk zijn er ook bewoners van Noordwest-Holland die buiten de regio werkzaam zijn. Dit is de zogenaamde uitgaande pendel. Op basis van het *Mobiliteitsonderzoek Nederland (MON) 2005*¹ is het mogelijk om inzicht te krijgen in de verplaatsingen van personen. Door een selectie te maken op basis van het motief van de verplaatsing ('van en naar het werk') en de vertrek- en aankomstregio zijn hieruit pendelgegevens te halen. In tabel 6.4 is per subregio weergegeven naar welke provincie de personen reizen voor hun werk. Zoals verwacht werken de meeste personen die pendelen vanuit Noordwest-Holland in Noord-Holland. Zoals we ook al zagen in tabel 6.2 is binnen de provincie Noord-Holland de uitgaande pendel naar buiten de regio Noordwest-Holland in vergelijking met de pendel binnen de regio beperkt (zie tabel 6.5).

Tabel 6.4 Provincies waar personen uit Noordwest-Holland werken, 2005

rij-%	Gr.	Fr.	Dr.	Ov.	Fl.	Gl.	Ut.	NH	ZH	ZI.	NB	Li.
Kop NH	0,20	0,61	0,31	0,15	0,15	1,02	0,61	95,20	1,12	0,05	0,46	0,10
Noord-KL	0,04	0,11	0,22	0,07	0,22	0,29	0,61	96,90	1,41	0,00	0,14	0,00
West-Fr.	0,08	0,42	0,04	0,12	0,37	0,12	0,46	97,54	0,75	0,04	0,04	0,00
Waterland	0,06	0,00	0,19	0,19	0,51	0,44	0,95	96,96	0,70	0,00	0,00	0,00
NWH	0,09	0,29	0,18	0,13	0,30	0,44	0,63	96,71	1,03	0,02	0,16	0,02

Bron: MON 2005; bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 6.5 Plaatsen binnen Noord-Holland waar personen uit Noordwest-Holland werken, 2005

rij-%	KNH	NKL	WFR	WTL	A'dam	Diemen	Haarlem	H'meer	Velsen	Z'stad	W'land
Kop NH	89,8	5,1	1,1	0,3	1,6	0,4	0,7	0,2	0,1	0,2	0,1
Noord-KL	3,5	81,3	3,7	1,4	3,0	0,2	0,9	0,6	1,0	1,1	0,2
West-Fr.	2,4	4,1	85,0	1,5	5,6	0	0,2	0,4	0,1	1,1	0,0
Waterland	0,4	2,8	2,4	76,4	12,3	0,2	1,5	0,6	0,1	1,0	1,3

Bron: MON 2005; bewerking SEO Economisch Onderzoek

Om inzicht te krijgen in de grootte van de uitgaande pendelstroom biedt het MON verder geen houvast. Maar via een simpele rekensom is toch iets te zeggen over de orde van grootte van deze pendelstroom.

werkzame beroepsbevolking NWH +
 inkomende pendel NWH -/-
werkgelegenheid NWH =
 uitgaande pendel NWH

De rekensom op basis van eerder genoemde data levert het volgende op²:

$$(64,8\% * 522.600) + 20.200 -/- 307.500 = 51.300$$

¹ Ministerie van Verkeer en Waterstaat (2006). *Mobiliteitsonderzoek Nederland 2005 (MON 2005)*.

² Tussen het aantal banen en de werkgelegenheid in fte (full-time equivalent) zit een factor 1,25 (berekend op basis van gegevens van Statline 2006). Het aantal fulltime-arbeidsplaatsen in de regio kan dus met 1,25 worden vermenigvuldigd om het aantal banen te krijgen (246.000 * 1,25 = 307.500).

6.2 Ontwikkeling van de pendelstromen tot 2020

De confrontatie tussen de werkgelegenheid en beroepsbevolking geeft een indicatie van het pendelsaldo.

Uit hoofdstuk 5 blijkt dat, uitgaande van de CPB-scenario's, de werkgelegenheid in Noordwest-Holland in 2020 varieert tussen 227.000 en 262.000 fulltime arbeidsplaatsen, ten opzichte van 246.000 in 2004 (dit komt overeen met respectievelijk 284.000 en 328.000 banen).

Het arbeidsaanbod in Noordwest-Holland in 2020 is afhankelijk van de potentiële beroepsbevolking en de arbeidsparticipatie (paragraaf 3.2; figuur 3.6). De potentiële beroepsbevolking in Noordwest-Holland in 2020 is bijna 515.000 personen in het RC-scenario en ruim 530.000 in het GE-scenario. Uitgaande van de CPB-scenario's zijn we in paragraaf 3.2 gekomen tot een netto-arbeidsparticipatie van 68 procent in *Regional Communities* en 72,5 procent in *Global Economy*. De beroepsbevolking in Noordwest-Holland in 2020 in het scenario *Regional Communities* komt dan uit op 340.000; in *Global Economy* 384.500.

In het scenario *Regional Communities* is het verschil tussen de werkgelegenheid (in banen) en arbeidsaanbod 56.000 personen; bij *Global Economy* bedraagt dit verschil 56.500.

$$\begin{aligned} 2004 & : (64,8\% * 522.600) + 20.200 -/- 307.500 = 51.300 \\ 2020 \text{ RC} & : (68\% * 500.000) + \text{I.P.} -/- 284.000 = \text{U.P.} \\ 2020 \text{ GE} & : (72,5\% * 530.500) + \text{I.P.} -/- 328.000 = \text{U.P.} \end{aligned}$$

Bij gelijkblijvende inkomende pendel zal in 2020 in het scenario *Regional Communities* de uitgaande pendel 76.200 bedragen; in *Global Economy* zal de uitgaande pendel dan 76.800 bedragen.

Indien de inkomende pendel als een vast percentage van de werkgelegenheid wordt gezien (in 2004 6,6 procent), dan zal de uitgaande pendel in 2020 in het RC-scenario 74.700 personen bedragen en in het GE-scenario 78.200. In onderstaande tabel is de ontwikkeling globaal weergegeven.

Tabel 6.6 Inkomende en uitgaande pendel in Noordwest-Holland (2004 en 2020 (globaal))

	Inkomend	Uitgaand	Pendelsaldo
2004	20.200	51.300	-31.100
2020 (globaal)	20.000	75.000	-55.000

Bron: RMO (2005); bewerking SEO Economisch Onderzoek op basis van CPB-scenario's

Als de verhoudingen van de herkomst van de werknemers, zoals beschreven in tabel 6.2, hetzelfde blijven dan geeft tabel 6.7 inzicht in de ontwikkeling van de inkomende pendel in 2020 in het RC-scenario en het GE-scenario, verdeeld over de sectoren en deelgebieden; uitgaande van de werkgelegenheid beschreven in tabel 5.5 vermenigvuldigd met de factor 1.25 (zie voetnoot op vorige pagina). Ten opzichte van 2005 zien we bij zowel het RC-scenario als het GE-scenario een stijging van de inkomende pendel vanuit de rest van Noord-Holland en de rest van Nederland. Bij het RC-scenario is er in de sector industrie/nutsbedrijven/bouwnijverheid en landbouw/visserij wel sprake van een afname van de inkomende pendel.

Tabel 6.7 Herkomst van werknemers van bedrijven in NW-Holland (2020 RC en 2020 GE)

		WTL	WFR	KNH	NKL	rest NH	overig	totaal
<i>2020, Regional Communities</i>								
Totaal NWH	A-B landbouw visserij	970	4140	4290	2080	50	20	11.500
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	7550	14040	9290	12080	2960	1980	47.900
	G-I handel horeca transport	10370	18180	17220	22470	3100	2700	74.000
	J-K zakelijke diensten	6910	10890	8940	13510	2350	1780	44.400
	L-O overige diensten	12190	24980	28640	33090	5980	2740	107.600
	Totaal Noordwest-Holland	38140	73600	68360	81760	14180	9180	285.200
<i>2020, Global Economy</i>								
Totaal NWH	A-B landbouw visserij	1030	4400	4560	2220	50	20	12.300
	D-F indus./nuts./bouwnijv.	9620	17890	11840	15400	3770	2520	61.000
	G-I handel horeca transport	11870	20810	19710	25710	3550	3090	84.700
	J-K zakelijke diensten	7900	12460	10230	15460	2690	2030	50.800
	L-O overige diensten	13130	26920	30860	35650	6450	2950	116.000
	Totaal Noordwest-Holland	43660	84250	78250	93590	16230	10500	326.500

Bron: RMO (2005), CPB (2004). Vier vergezichten op Nederland; bewerking SEO Economisch Onderzoek

6.3 Pendel naar persoonskenmerken

Uit zowel recente als al wat oudere literatuur¹ blijkt dat de beslissing om te gaan pendelen afhankelijk is van een aantal persoonskenmerken. Zo pendelen hoger opgeleiden vaker dan lager opgeleiden. Ook personen met een hoger salaris pendelen meer dan personen met lager inkomen. Mannen pendelen meer dan vrouwen, en personen in de leeftijdscategorie 25 tot 40 jaar pendelen meer dan personen in de jonger dan 25 jaar en ouder dan 40 jaar.

¹ Zie onder meer: Heyma en Van Koppenhagen (2001). *Verkenning van individuele pendel- en migratiebeslissingen*. TNO-rapport 2001/RRO/025; MON 2005 (tabellenboek, Hoofdstuk 10).

7 Probleemschets en oplossing(srichting)en

Met name drie ontwikkelingen zullen de komende jaren van negatieve invloed zijn op het aanbod van (gekwalficeerde) arbeidskrachten op de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland:

- Vergrijzing van de beroepsbevolking
- Gelijkblijvend/ dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters
- Via pendel 'weglekken' van (gekwalficeerde) arbeidskrachten.

Naar verwachting zal door deze ontwikkelingen en door het aantrekken van de economie bij ongewijzigd beleid het arbeidsaanbod onvoldoende zijn om aan de vraag te voldoen. Er zullen personeelstekorten ontstaan.

In de voorgaande hoofdstukken is een kwantitatief beeld geschetst van deze te verwachten problematiek. Dit hoofdstuk gaat in meer kwalitatieve zin in op de te verwachten problematiek. Daarna volgt – aan de hand van de kwadranten van de Arbeidsmarktcrkel - een aantal mogelijke oplossing(srichting)en. Ten slotte is het probleemeigenaarschap aan de orde.

7.1 Probleemschets

7.1.1 Vergrijzing van de beroepsbevolking

De (beroeps)bevolking van Noordwest-Holland wordt steeds ouder. Er is sprake van een 'dubbele vergrijzing', er komen niet alleen meer ouderen, maar deze ouderen bereiken gemiddeld ook een hogere leeftijd. Dat heeft gevolgen voor zowel de arbeidsorganisaties als de uitkeringsinstanties (gemeenten, UWV) in de regio.¹

Gevolgen van vergrijzing voor arbeidsorganisaties

Het personeelsbestand van arbeidsorganisaties in Noordwest-Holland veroudert. Door de vergrijzing wordt de gemiddelde leeftijd van werknemers hoger en komen er naar verhouding ook steeds meer oudere werknemers. Dit heeft voor de arbeidsorganisaties verschillende kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen, die zowel positief als negatief kunnen uitvallen:

- *Loonkosten*: Ouderen verdienen veelal meer dan jongeren en zijn daardoor op zichzelf al duurder voor een arbeidsorganisatie. Dit oplopende patroon vlt wel af naarmate de leeftijd hoger is. Vanaf ongeveer 55 jaar is sprake van een zekere stabilisatie.²
- *Arbeidsproductiviteit*: Ook de arbeidsproductiviteit is van invloed op de kosten van een arbeidsorganisatie. De aanname is vaak dat de arbeidsproductiviteit van oudere werknemers lager is dan die van jongeren. Anderen stellen echter dat een algemeen verband tussen leeftijd en productiviteit ontbreekt; alleen het vermogen om lichamelijk zwaar werk te verrichten neemt met het ouder worden aantoonbaar af. De oorzaak van eventuele verminderde prestaties en functioneren van oudere werknemers ligt niet zozeer in de leeftijd, als wel in 'achterstallig onderhoud': een gebrek aan investeringen in de pro-

¹ Vanzelfsprekend heeft de vergrijzing ook invloed op (onder meer) de aanspraak op oudedagsvoorzieningen, de zorgvraag en de behoefte aan voor ouderen geschikte woonruimte (Zie: RPB en CBS (2006). Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025). Dergelijke effecten vallen buiten het bestek van dit onderzoek.

² www.senior-power.nl.

ductiviteit door de arbeidsorganisatie en het individu zelf (met name veroudering van kennis).¹

- *Flexibiliteit*: Werkgevers ervaren bij het werken met ouderen vaker een gebrek aan flexibiliteit bij noodzaak tot verbetering en moeite met verandering. Ook hun motivatie neemt af.² Aan de andere kant houdt dit ook in dat oudere werknemers minder genegen zijn naar ander werk te zoeken.
- *Goed werknemerschap*: Oudere werknemers zijn loyaler, betrouwbaarder en meer sociaal vaardig dan jongeren.³ Ze weten ook vaak veel beter wat de bedrijfscultuur van hen vraagt. Dat maakt het voor leidinggevenden gemakkelijker. Ze kunnen volstaan met coaching in plaats van directief opereren.
- *Ziekteverzuim*: Oudere werknemers (vanaf 55 jaar) verzuimen minder vaak, maar wel langduriger. Ouderen zijn opmerkelijk vaak nulverzuimers (dat wil zeggen dat zij zich nooit ziek melden). Dit suggereert dat ouderen minder 'grijs' en 'zwart' verzuimen dan jongeren. Als zij zich echter ziek melden, dan is er echt iets aan de hand, waardoor het verzuim langduriger is. Het hoge verzuimpercentage houdt verder sterker verband met het aantal dienstjaren dan met de leeftijd: hoe langer in dienst, hoe meer verzuim.⁴
- *Arbeidsongeschiktheid*: Ouderen raken vaker dan jongeren arbeidsongeschikt. Het aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en het arbeidsongeschiktheidspercentage nemen toe met de leeftijd.⁵
- *Extra vervangingsvraag*: Komende jaren zal sprake zijn van een massale uitstroom van de babyboomgeneratie. Dit leidt tot een extra vervangingsvraag. Door de ontgroening daalt de kans op vervangende instroom met jonge, goed opgeleide schoolverlaters (zie verderop). Er zijn wel sectorale verschillen in de relatieve omvang van de vervangingsvraag. Bovendien leidt een relatief grote vervangingsvraag in een bepaalde sector niet automatisch tot relatief veel knelpunten. De grootste problemen zijn te verwachten in de sectoren overheid en onderwijs, quartaire diensten en chemie⁶ (zie tabel 7.1).

Tabel 7.1 Relatieve omvang van vervangingsvraag en knelpunten naar sector

	Relatief veel knelpunten	Relatief weinig knelpunten
Relatief grote vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none"> ■ Overheid en onderwijs ■ Quartaire diensten ■ Chemie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horeca en zakelijke dienstverlening ■ Transport en communicatie ■ Voedingsindustrie ■ Landbouw en visserij
Relatief kleine vervangingsvraag	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energie ■ Metalektro 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bank- en verzekeringswezen ■ Handel en reparatie ■ Bouw en onroerend goed ■ Overige industrie

Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging. Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt*

¹ SEO Economisch Onderzoek (2003). *Aan de slag met vergrijzing. Gevolgen van vergrijzing voor de arbeidsmarkt in Zuidelijk Noord-Holland*.

² Randstad (2005). *Werken aan een verantwoorde leeftijdsmix*.

³ ECORYS (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*.

⁴ TNO Arbeid (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*.

⁵ TNO Arbeid (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*.

⁶ RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging. Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt*.

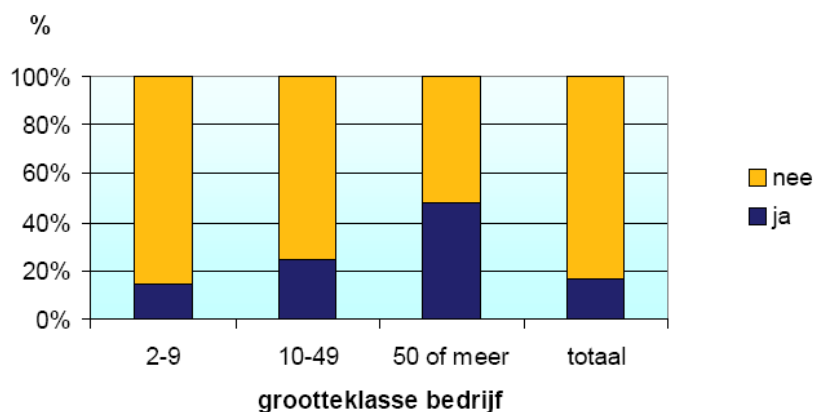
- *Kennis en ervaring*: Oudere werknemers bezitten veel kennis en ervaring die jongeren nog moeten ontwikkelen. Een gemiddelde hogere leeftijd verhoogt daarmee het human capital van arbeidsorganisaties. Aan de andere kant houdt dit ook een risico in. Met de uittrekking van de generatie babyboomers zullen bedrijven in hoog tempo die kennis, ervaring en expertise verliezen ('kennisdrain').

Positief	Negatief
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouderen meer loyale werknemers ▪ Ouderen betrouwbaarder ▪ Ouderen meer sociaal vaardig ▪ Ouderen beter in kennisoverdracht ▪ Ouderen minder vaak ziek ▪ Ouderen blijven langer bij dezelfde werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stijging van loonkosten ▪ Afname van arbeidsproductiviteit ▪ Ouderen minder flexibel inzetbaar ▪ Kennis- en ervaringsdrain ▪ Ouderen langer ziek ▪ Moeilijk oplosbare vervangingsvraag

Per saldo zullen de positieve gevolgen voor werkgevers niet opwegen tegen de negatieve gevolgen. Dat komt vooral door het verdwijnen van moeilijk te vervangen werknemers (met hun kennis en ervaring).

Belangrijk bijkomend probleem is dat veel arbeidsorganisaties nog onvoldoende bewust zijn van de hierboven beschreven vergrijzingsproblematiek. In veel CAO's neemt ouderenbeleid (of ruimer: leeftijdsbewust beleid) inmiddels een prominente plaats in. Dat hoeft echter niet te betekenen dat bedrijven en instellingen daar ook daadwerkelijk mee aan de slag gaan. Er zijn meer voorbeelden van vormen van werkgelegenheidsbeleid in CAO's, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot scholing of kinderopvang, waar op de werkvloer minder van terecht komt dan beoogd. Als men bedrijven zelf vraagt in hoeverre ze aandacht hebben voor de vergrijzing dan blijkt dat nog maar in beperkte mate het geval. Illustratief is onderstaande figuur. Die laat zien dat in het gebied van de Kamer van Koophandel Noordwest-Holland in 2003 de meeste bedrijven (nog) geen aandacht hadden voor de vergrijzing.

Figuur 7.1 Aandacht van bedrijven in Noordwest-Holland voor de vergrijzing naar grootteklasse



Bron: KvK Noordwest-Holland (2003). *Vergrijzing en het bedrijfsleven in Noordwest-Holland*.

Van alle bedrijven in Noordwest-Holland zegt in 2003 16,4 procent aandacht te hebben voor de problematiek van de vergrijzing. Grotere bedrijven hebben duidelijk meer aandacht voor de vergrijzingsproblematiek dan de kleinere bedrijven (laatstgenoemde groep is in Noordwest-Holland relatief sterk vertegenwoordigd). Sectoraal gezien is er naar verhouding weinig aandacht voor de problematiek in de landbouw, de detailhandel en de dienstverlening. Bij circa 13 procent van die bedrijven staat het onderwerp op de agenda. Dat is anders bij de groothandel, bouwnijverheid en industrie, waar ruim 20 procent van de bedrijven met de problematiek bezig is (het percentage varieert van 21 tot 24 procent).¹

Zowel werkgevers als werknemers zien vergrijzing en ontgroening nog onvoldoende als een dringende kwestie voor de eigen organisatie, hun sector of de economie van ons land als geheel. Landelijk gezien geven werknemers gemiddeld aan door te willen werken totdat zij 61,5 jaar oud zijn. Voor niet-werkenden met een uitkering ligt deze leeftijd iets hoger. Voor werknemers hangt het antwoord van de vraag of ze langer door willen werken vooral af van de financiële gevolgen die dit heeft. Aspecten van werk waarom men zou overwegen niet met vervroegd pensioen te gaan hebben deels ook een sociaal karakter. Men waardeert het plezier dat men heeft in het werk, de sociale contacten, het dagelijkse ritme en het gevoel nuttig bezig te zijn. Ook de partner is belangrijk in de keuze van het al dan niet te stoppen met werk.² Andere factoren die van positieve invloed zijn op het langer doorwerken zijn een hoge opleiding en een goede gezondheid.³ Werkgevers laten zich eveneens vooral door financiële overwegingen leiden als het gaat om de vraag of ze meer ouderen in dienst willen houden of nemen. Die bereidheid is groter als ze daarvoor premieverlaging of loonkosten-subsidie krijgen.⁴

Bedrijven met relatief veel oudere werknemers blijken niet per definitie vaker een leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren. Belangrijk is vooral de houding van de directie. Deze blijkt cruciaal te zijn voor het feit of er aandacht voor de oudere werknemers is. Zij dient de aanzet te geven tot implementatie van leeftijdsbewust beleid dat door personeelszaken en leidinggevenden dan verder worden uitgewerkt. Bij kleine en middelgrote bedrijven liggen deze taken vaak bij één en dezelfde persoon (de directeur c.q. eigenaar).⁵

Gevolgen van vergrijzing voor uitkeringsinstanties

Een veranderende leeftijdsopbouw van de (beroeps)bevolking betekent ook dat uitkeringsinstanties (UWV en gemeenten) te maken zullen krijgen met een groeiend aantal oudere werkzoekenden (met name bijstandsccliënten, maar ook WW'ers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten).⁶ Daarmee neemt de gemiddelde hoogte van de uitkeringen toe; ouderen hebben immers vaak recht op een hogere uitkering dan jongeren. Bovendien zijn de kansen op re-integratie van oudere uitkeringsgerechtigden in het algemeen beduidend lager dan die van jongeren. Dat heeft ook financiële consequenties; er zullen extra inspanningen moeten

¹ KvK Noordwest-Holland (2003). *Vergrijzing en het bedrijfsleven in Noordwest-Holland*.

² ECORYS (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*.

³ SCP (2006). *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*.

⁴ ECORYS (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*.

⁵ Regioplan (2004). *Vergrijzing tegen wil en dank. Voorbeelden van oplossingen in de praktijk*.

⁶ TNO Arbeid (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*.

worden gedaan wil men oudere uitkeringsgerechtigden terug kunnen leiden naar de arbeidsmarkt.¹

7.1.2 Gelijkblijvend/dalend aanbod jonge gediplomeerde schoolverlaters

Een aantal ontwikkelingen/ factoren is van negatieve invloed op het (toekomstig) aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters op de Noordwest-Hollandse arbeidsmarkt:

1. Ontgroening
2. Imago beroepsonderwijs
3. Intern rendement beroepsonderwijs
4. 'Brain drain'

Ad 1. Ontgroening

Door de ontgroening zullen steeds minder jongeren instromen in het (beroeps)onderwijs.² In het hbo stijgt de deelname weliswaar, maar de meeste jongeren uit Noordwest-Holland die een keuze maken voor het hoger onderwijs gaan buiten de regio, met name in Amsterdam, studeren.

Ad 2. Imago beroepsonderwijs

De instroom in het beroepsonderwijs wordt verder beperkt door het naar verhouding negatieve imago van dit type onderwijs. In versterkt mate geldt dat voor de technische/ ambachtelijke opleidingsrichtingen.

Ad 3. Intern rendement beroepsonderwijs

Een aantal factoren is van negatieve invloed op het intern rendement van het beroepsonderwijs (en dus op het aantal jonge gediplomeerde schoolverlaters dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt):

- *Voortijdig schoolverlaten, met name op het vmbo en mbo.* In het algemeen is bij voortijdig schoolverlaten sprake van een slingerbeweging. Bij een ruime arbeidsmarkt zijn er minder voortijdig schoolverlaters. Als de economie aantrekt en de arbeidsmarkt krappere wordt, is er veel ongekwalificeerde uitstroom die werk vindt (maar bij economische tegenwind ook weer als eerste op straat staat). Daarnaast zijn er – ongeacht de conjunctuur – risicoleerlingen die voortijdig de school verlaten en helemaal niet in het (reguliere) arbeidsproces terechtkomen.

¹ D.H. Grijpstra (2005). 'De vergrijzing begeleid. Maatregelen in verschillende sectoren op het gebied van vergrijzing van personeel', IN: *Handboek Arbeidsmarkt. Beleid en Uitvoering*.

² Vanzelfsprekend heeft de ontgroening ook invloed op (onder meer) de behoefte aan gezinszorg, jeugdzorg en woonruimte voor starters (zie: RPB en CBS (2006). *Regionale bevolkings- en allochtonenprognose 2005-2025*). Dergelijke effecten vallen buiten het bestek van dit onderzoek.

Voortijdig schoolverlaten

Het ministerie van OC&W definieert voortijdige schoolverlaters als jongeren tot 23 jaar die zonder startkwalificatie (minimaal mbo 2) het onderwijs verlaten. De oorzaken van voortijdig schoolverlaten lopen nogal uiteen:

- Een veel genoemde, directe oorzaak is een verkeerde beroepskeuze/opleidingskeuze als gevolg van het ontbreken van een duidelijk beroepsbeeld. De leer- en studieproblemen die hierdoor ontstaan, kunnen dan weer leiden tot een afnemende motivatie voor school.
- Daarnaast is er regelmatig sprake van problemen in de psychosociale, sociaal-maatschappelijke en/of sociaal-emotionele sfeer. Het gaat bijvoorbeeld om problemen thuis, gedragsproblemen, problemen met leraren, en contacten met politie en/of justitie.
- Verder kunnen beperkte cognitieve vaardigheden (waaronder taal) een oorzaak zijn.
- Tot slot zijn er jongeren die voor hun levensonderhoud op zichzelf zijn aangewezen en daardoor afhankelijk zijn van een inkomen. Voor hen is het dan aantrekkelijker om te gaan werken. Vaak is er sprake van een opeenstapeling van problemen die de leerling uiteindelijk doet besluiten de school (voorgoed) te verlaten.
- Een groot deel van deze voortijdig schoolverlaters komt uiteindelijk goed terecht. Maar niet iedereen lukt het op eigen kracht. Het gevolg is dat een deel van de voortijdig schoolverlaters zonder werk komt te zitten, sociale problemen heeft en de kans loopt met de politie in aanraking te komen.

Bron: Ministerie van OC&W (2003). *Factsheet voortijdig schoolverlaten*.

- *Stageproblematiek*. In het algemeen is het bedrijfsleven nog te weinig betrokken bij het beroepsonderwijs. Dat uit zich onder meer in een ontoereikend aantal stageplaatsen, met name voor vmbo-leerlingen en mbo-leerlingen op de niveaus 1 en 2. Zo was er op 1 november 2004 in het mbo in Noord-Holland Noord (de regio Noordwest-Holland minus de subregio Waterland) een tekort van 520 beroepspraktijkvormingsplaatsen (BVP-plaatsen) op een landelijk tekort van 8.255. De tekorten in deze regio deden zich met name voor in de sectoren zorg en welzijn, horeca/toerisme/voeding en handel en logistiek. Het gebrek aan stageplaatsen is van negatieve invloed op het interne rendement van het beroepsonderwijs.
Bijkomend probleem in het mkb, waartoe veel bedrijven in Noordwest-Holland behoren, is de versnippering/ discontinuïteit van het aanbod van stageplaatsen. Gezien de gemiddelde bedrijfsgrootte is er slechts een beperkt aantal stageplaatsen per bedrijf en niet elk jaar. Dat maakt het organiseren van stages er niet makkelijker op. Bovendien zijn er in het mkb minder (financiële) mogelijkheden voor begeleiding van stagiair(e)s dan in het grootbedrijf.

Stageproblematiek

Stages en leerwerkplekken vormen voor scholieren/ studenten een belangrijke opstap naar (een goed functioneren op) de arbeidsmarkt. De ideale situatie zou zijn wanneer alle daarvoor in aanmerking komende scholieren en studenten gemakkelijk een geschikte stage of leerwerkplek vinden en mede daarvoor vervolgens hun plaats vinden op de arbeidsmarkt en daar ook naar behoren functioneren. In de praktijk blijken de nodige knelpunten te bestaan, waardoor het niet altijd zo werkt. Naast onduidelijkheid over definities/ criteria en afstemmingsproblemen tussen betrokken instanties gaat het onder meer om de volgende soorten knelpunten:

- *(Vermeende) kwaliteit en instelling van leerlingen.* Taal, motivatie en opleidingsniveau zijn de belangrijkste selectiecriteria van werkgevers. Volgens werkgevers laat dit bij vmbo- en mbo-leerlingen vaak te wensen over.
- *Belemmeringen voor werkgevers.* Bedrijven moeten voor (v)mbo-stages en leerbanen moeten de status van erkend leerbedrijf hebben. De accreditatie gaat voor werkgevers gepaard met aanzienlijke administratieve lasten en rompslomp. Dit werkt drempelverhogend (met name voor het mkb). Verder leggen wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden restricties aan de mogelijkheden jongeren van een bepaalde leeftijd in te zetten. Ten slotte is informatie een probleem. Bedrijven weten vaak niet waar ze terecht moeten met vragen. Ook is soms sprake van beeldvorming die niet strookt met de werkelijkheid.
- *Belemmeringen door werkgevers.* Veel werkgevers schatten de kosten van stages hoog in of denken dat een eenmaal opgeleide leerling naar de concurrent zal stappen. Verder wil een deel van de werkgevers geen stagiair(e)s uit de grote stad. Deels is deze houding gebaseerd op ervaringen, deels op beeldvorming. Een ander knelpunt is dat sommige bedrijven, die eenmaal een stagiair op niveau 4 hebben gehad een behoefte hebben aan een niveau 2 leerling.
- *Begeleiding van leerlingen.* Deze laat vaak te wensen over. Scholen klagen dat ze geen additionele bekostiging krijgen voor het vinden van stageplaatsen en de begeleiding van leerlingen met problemen. Werkgevers ervaren de begeleiding van stagiair(e)s vaak ook als belastend.
- *Mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt c.q. noodzaak van stageplaatsen.* Er zijn opleidingen met een forse deelname van leerlingen, waarvoor na afronding van de opleiding geen passende werkkring is. Vaak gaat het hierbij om populaire opleidingen (zoals autotechniek of schoonheidsspecialiste) die geen hoge instroomeisen kennen.

Bron: PAO (2005). *Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland Juni 2005*.

De verwachting is overigens dat bij het aantrekken van de economie meer werkgevers stageplaatsen zullen aanbieden. Daar staat tegenover dat door de ontwikkeling in de richting van competentiegericht beroepsonderwijs in de toekomst een groter aantal stageplaatsen nodig zal zijn.

Ad 4. 'Brain drain'

De hierboven beschreven problemen gelden - in meer of mindere mate - voor alle regio's in Nederland. Voor een regio als Noordwest-Holland komt daar nog eens de 'brain drain' van jongere hoger opgeleiden naar andere regio's bij.

Bovenstaande ontwikkelingen/ factoren (1 tot en met 4) kunnen ertoe leiden dat in Noordwest-Holland de komende jaren een gebrek aan voldoende passend opgeleide jongeren ontstaat. Dat kan het moeilijker maken vacatures op te vullen.

7.1.3 Via pendel 'weglekken' van (gekwalificeerde) arbeidskrachten

Een andere factor die van negatieve invloed is op het voor de Noordwest-Hollandse arbeidsmarkt beschikbare aanbod van (gekwalificeerde) arbeidskrachten is het negatieve pendelsaldo. Via pendel 'lekt' een deel van het beschikbare arbeidsaanbod 'weg' naar andere regio's.¹ Bij een aantrekkende economie zal de uitgaande pendel naar verwachting verder toenemen. Een belangrijke verklarende factor voor het negatieve pendelsaldo is het gebrek aan hoger gekwalificeerde werkgelegenheid in Noordwest-Holland.

7.2 Oplossing(s)richting(en)

Hieronder beschrijven we per probleem (vergrijzing beroepsbevolking, gelijkblijvend/ dalend aanbod gediplomeerde schoolverlaters en via pendel 'weglekken' van gekwalificeerd personeel) een aantal mogelijke oplossingsrichtingen. De oplossingsrichtingen worden geordend naar de vier kwadranten (en de restcategorie 'algemeen') van de Arbeidsmarktcrinkel.

7.2.1 Vergrijzing van de beroepsbevolking

De oplossingsrichtingen voor de vergrijzing van de beroepsbevolking liggen vooral in het kwadrant werkenden (leeftijdsbewust beleid). Daarnaast zijn er mogelijkheden in het kwadrant reserves (alternatief aanbod) en bedrijfsvoering (functiedifferentiatie).

Kwadrant werkenden: leeftijdsbewust beleid

De inzetbaarheid van oudere werknemers dient zoveel mogelijk geoptimaliseerd te worden (employability) en de uitstroom van deze groep uit het arbeidsproces moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Al met al is het zaak ouderen langer aan het werk te houden en in hun werk beter en naar eigen tevredenheid te laten functioneren. Dat vraagt om leeftijdsbewust beleid.

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. Met leeftijdsbewust beleid wordt de inzetbaarheid van werknemers in brede zin, dus ook in andere functies of bij andere bedrijven, verhoogd.²

Er zijn op het gebied van leeftijdsbewust beleid drie categorieën maatregelen te onderscheiden:

- 1 Landelijke beleidsmaatregelen
- 2 Sectorale arrangementen
- 3 Maatregelen te treffen door individuele arbeidsorganisaties.

¹ Een bijzonder element voor de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland vormt de aanwezigheid van een grote werkgever als Corus, net over de grens van de regio. Deze heeft een aanzuigende werking op de beroepsbevolking van Noordwest-Holland.

² www.senior-power.nl.

Ad 1. Landelijk beleid ten aanzien van 'langer aan het werk'¹

Het kabinet streeft naar verhoging van de netto arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) van 38,6 procent in 2003 tot 40 procent in 2007. Het beleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, is vastgelegd in het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid dat ieder jaar een overzicht geeft van de voortgang van de doelstellingen en resultaten op het gebied van (onder meer) ouderenbeleid. De belangrijkste doelen van dit beleid zijn:

- Het vergroten van de arbeidsdeelname van ouderen van 55 tot 65 jaar. De overheid speelt hier een actieve rol in door het formuleren van nieuwe/ aangepaste wet- en regelgeving.
- Het stimuleren van een leeftijdsbewust beleid met oog voor de levensloop van mensen. Dit is nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van (organisaties van) werkgevers en werknemers, waarbij de overheid een ondersteunende rol vervult (zie ook tekstvak hieronder). Bij het langer aan het werk houden van ouderen speelt scholing ('een leven lang leren') een belangrijke rol.

Landelijk beleid om arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen

Bij wet- en regelgeving gericht op het vergroten van de arbeidsdeelname van ouderen gaat het onder meer om het volgende:

- De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (per 1 mei 2004).
- Sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden boven de 57,5 jaar (per 1 januari 2004).
- Vrijstelling van de WIA-premie voor nieuwe werknemers van boven de 50 jaar en zittend personeel van 55 jaar en ouder.
- Afschaffing van belastingvoordelen voor VUT en pre-pensioen voor onder 55-jarigen (per 1 januari 2006). Eerder stoppen met werken blijft door nieuwe regels echter nog steeds mogelijk. Bij veertig dienstjaren kan dat met 63 jaar tegen 70 procent van het loon. Daarbovenop kan de levensloopregeling ingezet worden voor eerder stoppen met werken.

Maatregelen gericht op ondersteuning van (organisaties van) werkgevers en werknemers op het terrein van leeftijdsbewust beleid zijn onder meer:

- Door het ministerie van SZW is in 2004 de regiegroep Grijs Werkt ingesteld. Medio 2005 is deze de campagne 'Senior Power' gestart. Doel hiervan is het aanjagen van acties van betrokken (regionale) partijen om ouderen langer aan de slag te houden. Ook worden (via een website) goede voorbeelden van leeftijdsbewust beleid verder verspreid.²
- Er is een 'Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid' in het leven geroepen. Bedrijven en branches kunnen subsidie aanvragen voor projecten en experimenten die tot doel hebben werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken. Het streven is primair de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) te bevorderen. Maar de focus kan ook liggen op leeftijdsgroepen beneden 55 jaar om via preventief beleid voortijdige uitstroom te voorkomen.³

¹ Zie ook dossier 'Langer aan het werk' op www.minszw.nl.

² Zie: www.senior-power.nl.

³ De subsidie bedraagt maximaal 40.000 euro per project. Op 1 september 2006 is het vierde tijdvak voor subsidieaanvragen afgesloten. In deze periode zijn ruim 600 aanvragen ontvangen. Het is nog niet duidelijk hoe de regeling er volgend jaar uit zal zien. Zie: www.agentschapszw.nl.

Landelijk beleid gericht op een leven lang leren

Recente beleidsvoornemens gericht op het stimuleren van een leven lang leren zijn onder meer de volgende:

- De ministeries van SZW en OCW hebben in maart 2005 de gezamenlijke tijdelijke projectdirectie Leren & Werken opgericht. Het project Leren & Werken heeft tot doel werkgevers, werknemers, burgers, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, Centra voor Werk en Inkomen, gemeenten en andere betrokken partijen (op regionaal niveau) te stimuleren en te ondersteunen om een leven lang leren mogelijk te maken.¹
- In de Begroting SZW 2007 stelt het kabinet de komende twee jaar 229 miljoen euro beschikbaar voor projecten die leren en werken combineren. Met dat geld kan onder meer de samenwerking tussen scholen, gemeenten, kenniscentra, werkgevers en werknemers op regionaal niveau worden verbeterd. Zo komen er minimaal 20.000 extra leer-werktrajecten voor volwassenen met te weinig opleiding en minimaal 10.000 trajecten voor zogenoemde 'erkenning van verworven competenties' (EVC) voor volwassenen. Daarnaast worden ook leer-werktrajecten voor jongeren opgezet en komt er een fonds dat de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en bedrijfsleven gaat stimuleren.
- Door scholing van werknemers financieel te ondersteunen, wil het kabinet bevorderen dat ook mensen die al een baan hebben betere kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Als ze hun kennis en vaardigheden vergroten is de kans groter dat ze doorstromen, waardoor er aan de onderkant weer banen vrijkomen. Bovendien neemt de kans toe dat ze snel nieuw werk vinden als ze hun baan verliezen na bijvoorbeeld een reorganisatie. Het kabinet stelt veertig miljoen euro extra ter beschikking voor fiscale stimuleringsregelingen voor scholing van werknemers.

Ad 2. Sectorale arrangementen

Werkgevers en werknemers kunnen op sectoraal niveau (in CAO's) afspraken maken/ maatregelen treffen die effect hebben op de arbeidsparticipatie van (oudere) medewerkers. Er zijn vier soorten maatregelen te onderscheiden. In volgorde van wenselijkheid (voorkomen is beter dan genezen dan half oplossen dan ontkennen) zijn dat:

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)²
 - 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).

¹ Zie: www.leren-werken.nl.

² Het is wel belangrijk vooraf goed vast te stellen welk deel van de groep oudere werknemers 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 vervolgentrajecten 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 (zie hierboven).

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
- een eenvoudigere functie aan te bieden.

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.

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 [gedeelte] doorbetaling van het oude loon en instandhouding van pensioenaanspraken).

Uit lopend onderzoek van Research voor Beleid in opdracht van de regiegroep Grijs Werkt blijkt dat op dit moment in de meeste sectoren de nadruk nog steeds ligt op de laatste twee soorten maatregelen. De eerste twee soorten maatregelen komen in de praktijk (nog) relatief weinig voor.¹

Ad 3. Maatregelen te treffen door individuele arbeidsorganisaties

Vanzelfsprekend staat het individuele arbeidsorganisaties in Noordwest-Holland vrij om los van/ in aanvulling op eventuele sectorale arrangementen zelf maatregelen te treffen. In principe kan het daarbij gaan om alle hierboven onder sectorale arrangementen beschreven maatregelen. Daarnaast kan het onder meer de volgende typen maatregelen betreffen:

- Individuele 'ontzie-maatregelen'. In tegenstelling tot de hierboven vermelde generieke maatregelen, worden hierbij belasting en belastbaarheid per individu bekeken en op elkaar afgestemd. Van geval tot geval worden binnen de organisatie of onderdelen daarvan (afdeling, team et cetera) specifieke afspraken gemaakt. Het gaat hier dus om maatwerk.
- 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);

¹ Voor elf sectoren heeft Research voor Beleid zogenaamde 'vergrijzingsscenario's' opgesteld en houdt zij deze up-to-date. De vergrijzingsscenario's zijn geplaatst op www.senior-power.nl. Zie ook: D.H. Grijpstra (2005). 'De vergrijzing begeleid. Maatregelen in verschillende sectoren op het gebied van vergrijzing van personeel', IN: *Handboek Arbeidsmarkt. Beleid en Uitvoering*.

- 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.

Kwadrant bedrijfsvoering: functiedifferentiatie

Een manier om ouderen langer aan het werk te houden is functiedifferentiatie. Door het creëren van nieuwe functies waarin ouderen meer in de begeleidende sfeer (mentor, coach, meester) en minder in de direct uitvoerende sfeer bezig zijn, worden ze minder belast. 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 ook de arbeidsproductiviteit van deze groepen toe (en hun uitstroom af).

7.2.2 Gelijkblijvend/dalend aanbod van jonge gediplomeerde schoolverlaters

De ontgroening van de beroepsbevolking van Noordwest-Holland 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.¹ Mogelijkheden om de te verwachten negatieve ontwikkeling van het aanbod van gediplomeerde schoolverlaters te beperken liggen dan ook vooral in het bevorderen van de instroom in en het verhogen van het interne rendement van het beroepsonderwijs en het beperken van de 'brain drain' van gediplomeerde schoolverlaters. Deze oplossingsrichtingen behoren tot het kwadrant onderwijs respectievelijk de restcategorie algemeen.

Kwadrant onderwijs: bevorderen instroom en verhogen rendement

Het imago van het beroepsonderwijs is niet echt positief te noemen. In versterkte mate geldt dat voor de technische/ ambachtelijke opleidingsrichtingen. Voorlichting in de vorm van grootschalige (landelijke) campagnes en meer directe contacten (zoals algemene voorlichting in de hoogste klassen van het basisonderwijs en studie-/ beroepenvoorlichting in de eerste jaren van het voortgezet onderwijs) kan interesse wekken bij jongeren voor het beroepsonderwijs. Daarmee is de instroom in dit onderwijstype te bevorderen. Daarbij is het wel nodig het volgende aan te tekenen:

- 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.

¹ 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).

- De verwachtingen dienen niet al te hooggespannen zijn. Het wegnemen van negatieve beeldvorming is een lastig proces. Het rendement van voorlichtingscampagnes in de technische hoek was in het verleden relatief gering. Dat neemt niet weg dat dergelijke campagnes nodig blijven om een verdere daling van de instroom zoveel mogelijk te voorkomen.

Daarnaast is het zaak het intern rendement van de beroepsopleidingen te verhogen. Landelijk is reeds beleid ingezet om het aantal voortijdig schoolverlaters terug te dringen. Onderstaand tekstvak geeft een aantal beleidsvoornemens voor 2007 weer.

Landelijke beleidsvoornemens voortijdig schoolverlaten

Het kabinet wil het aantal voortijdig schoolverlaters verder terugdringen:

- Voor extra begeleiding en ondersteuning van voortijdige schoolverlaters is 30 miljoen euro beschikbaar in 2006, oplopend tot 103 miljoen euro in 2009.
- De overgangen tussen primair en voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs worden makkelijker. Daarbij is aandacht voor goede registratie, goed spijbelbeleid en handhaving van de leerplicht.
- In 2006 sluit het ministerie van OC&W convenanten af met twaalf regio's. Het doel is 10 procent minder voortijdig schoolverlaters in 2006/2007.
- Vanaf augustus 2007 wordt de kwalificatieplicht ingevoerd. Leerlingen tot 18 jaar zijn dan leerplichtig tot het moment dat ze een startkwalificatie (een diploma op havo-, vwo- of mbo-2-niveau) hebben behaald.
- De zorgadviesteams in het mbo worden versterkt. Goed werkende zorgadviesteams verzekeren snellere en betere hulp voor jongeren bij problemen, zodat zij kunnen rekenen op een vangnet binnen de eigen schoolomgeving. In het zorgadviesteam werkt de school samen met de leerplichtambtenaar, het (school)maatschappelijk werk, bureau Jeugdzorg, de Jeugdgezondheidszorg en de politie. De school registreert de uitvoering van deze samenwerking. De bestuurlijke regie ligt bij de gemeente(n).

Bron: Begroting 2007 OC&W

Gemeenten hebben een belangrijke (coördinerende) rol in het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (handhaving leerplicht, RMC). De inspanningen op dit terrein van de Noordwest-Hollandse gemeenten dienen ieder geval gecontinueerd en waar mogelijk geïntensiveerd te worden.

Ook het voor jongeren aantrekkelijker maken van de opzet en inhoud van de beroepsopleidingen draagt bij aan het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten. Vanzelfsprekend is hierbij ook een positief effect op de instroom in het beroepsonderwijs. 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.

Een van de oorzaken van het voortijdig schoolverlaten is het gebrek aan stageplaatsen (in de ruime zin van het woord, dus ook 'arbeidsplaatsen' in bbl-trajecten, duale trajecten et cetera). Daarnaast is er een groep (probleem)leerlingen die op de wel beschikbare stageplekken moeilijk plaatsbaar zijn. Ook op het gebied van de stageproblematiek is er voor 2007 een aantal landelijke beleidsvoornemens.

Landelijke beleidsvoornemens aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Het kabinet wil de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt verbeteren:

- Het kabinet stelt vanaf 2006 35 miljoen euro per jaar beschikbaar aan het mbo voor stage- en simulatieplaatsen voor moeilijk plaatsbare leerlingen.
- In het kader van beroepsonderwijs en bedrijf, onder meer gericht op maatwerk in leer-werktrajecten, komt in 2007 ruim 82 miljoen euro beschikbaar.
- Arbeidsnabij hoger beroepsonderwijs wordt gestimuleerd met 'kenniscirculatie'. Daarbij doen hogescholen ontwerp- en ontwikkelonderzoek voor het werkveld.
- Er wordt een online marktplaats voor leren en werken ontwikkeld. Op deze website wordt alle informatie over leren, werken, stages en oriëntatiemogelijkheden bij elkaar gebracht.

Bron: Begroting 2007 OC&W

In aanvulling op dit landelijk beleid dienen (netwerken van) werkgevers in Noordwest-Holland te worden gestimuleerd om stageplaatsen beschikbaar te stellen. Dit vraagt om een actieve, intensieve en directe benadering van werkgevers

Speciale aandacht vraagt de stageproblematiek in het mkb. Zoals vermeld is het organiseren van stageplaatsen in het mkb per definitie lastiger is dan in het grootbedrijf. Het zou nut kunnen hebben het mkb 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 (onafhankelijke) stagecoördinator (of een stagebureau) een ondersteunende/ coördinerende rol kunnen spelen in het afstemmen van de vraag naar en het aanbod van stageplaatsen (in het mkb maar ook in het grootbedrijf). Een en ander zou in Noordwest-Holland (sub)regionaal en/of per (deel)sector zijn te regelen.

Algemeen: 'boeien en binden' van gediplomeerde schoolverlaters

Het is vervolgens zaak de Noordwest-Hollandse gediplomeerde schoolverlaters te 'verleiden' in de regio te gaan werken ('boeien en binden'). PR-activiteiten die de voordelen van de regio benadrukken (aantrekkelijke regionale woningmarkt, prettige woonomgeving) en het aanpakken van de nadelen (gebrekkige verkeersinfrastructuur/ openbaar vervoer) kunnen hieraan bijdragen.

7.2.3 Via pendel weglekken van (gekwalificeerde) arbeidskrachten

Een mogelijke oplossingsrichting voor de pendelproblematiek is het aantrekken van (hoogwaardige) werkgelegenheid. In Noordwest-Holland woonachtige (gekwalificeerde) arbeidskrachten zullen dan eerder geneigd zijn in de eigen regio te gaan/ blijven werken.

Algemeen: aantrekken van (hoogwaardige) werkgelegenheid

Het aantrekken van (hoogwaardige) werkgelegenheid zou zijn te bewerkstelligen door actieve acquisitie en een imagocampagne gericht op werkgevers elders in het land en in het buitenland. Daarbij is het dan weer van belang de voordelen (onder meer beschikbaarheid nieuwe bedrijventerreinen zoals Agriport A7, aantrekkelijke regionale woningmarkt, prettige woonomgeving) te benadrukken. Een regionaal werkgeversloket – één centraal aanspreekpunt voor werkgevers – zou hierbij een faciliterende rol kunnen spelen.

Agriport A7

Agriport A7 is een projectlocatie in Middenmeer (gemeente Wieringermeer) voor grootschalige glastuinbouw, agribusiness en logistiek. Het totale glastuinbouwgebied omvat zo'n 450 hectare grondoppervlak. Bij de inrichting van het glastuinbouwgebied is optimaal rekening gehouden met de landschappelijke inpassing en de milieuaspecten. Veel ruimte is gereserveerd voor groen. De grondposities zijn allemaal door Agriport A7 verworven en de eerste twee glastuinbouwbedrijven zijn medio 2006 gestart met de bouw.

Op dit moment wordt aan de rand van het glastuinbouwgebied een agribusiness bedrijventerrein ontwikkeld. Op dit terrein vestigen zich bedrijven die zich bezighouden met het verwerken, verpakken en transporteren van agrarische producten, maar ook ondersteunende diensten zoals keuringsdiensten, agrarische mechanisatie- en automatiseringsbedrijven en andere toeleveranciers. De combinatie van het grootschalige glastuinbouwgebied en de verwerking op het agribusiness terrein creëert voldoende afzetvolume om de producten direct op supermarktniveau uit te leveren. Deze clustering van activiteiten en de synergie op het gebied van logistiek heeft ervoor gezorgd dat het project is benoemd tot voorbeeldproject door het Platform Agrologistiek.

Agriport A7 zal in de toekomst aan meer dan 3.000 mensen werk bieden. Het platform Werkgelegenheid Wieringermeer is opgericht door Agriport A7 BV, de glastuinders en de gemeente Wieringermeer. Doelstelling van dit platform is enerzijds het benutten van de beschikbare werknemers uit de regio en anderzijds nieuwe werknemers te huisvesten in de regio. Daarnaast zoekt het platform naar alternatieve oplossingen om de vraag naar werknemers verantwoord in te vullen in het geval een eventueel (tijdelijk) verschil tussen werkgelegenheid en regionaal aanbod ontstaat. Subdoelstelling is het woon-werkverkeer zoveel mogelijk te beperken.

Bron: www.agriporta7.nl.

Van belang is verder ook weer de nadelen van de regio (gebrekkige verkeersinfrastructuur/openbaar vervoer) aan te pakken.

7.2.4 Mogelijkheden om reserves aan te spreken

Vermoedelijk zullen de pogingen de arbeidsparticipatie van ouderen en het rendement van het (beroeps)onderwijs te verhogen en de pendelbewegingen om te draaien de komende jaren onvoldoende soelaas bieden voor de te verwachten personeelstekorten. Er zullen in Noordwest-Holland dan ook andere bronnen van arbeid (reserves) moeten worden aangeboord. In theorie relevante reserves zijn herintreders, elders wonenden, allochtonen en werklozen:

- In principe vormen herintreders een interessante bron. 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 zijn er vaak nog wel potentiële herintreders te vinden.
- Een tweede potentieel vormen inwoners van andere regio's, met name de Randstad. Zeker, wanneer het verkeer, zoals voorspeld door onderzoeksbureau NEA¹, tegen 2020 totaal zal vastlopen, wordt het voor Randstad bewoners mogelijk interessanter te verhu-

¹ P. Tardieu in *Basis 2* (2006).

zen naar regio's, zoals Noordwest-Holland, waar het werk nog wel bereikbaar is. Aangezien er vooral tekorten ontstaan aan hoger opgeleiden, is het dan wel zaak een huizenaanbod en een aantrekkelijke leefomgeving voor deze mensen te creëren.

- Allochtonen vormen een omvangrijk/ toenemend potentieel van arbeidskrachten. Dit potentieel wordt echter nog steeds onvoldoende benut. Inzet van deze groep vraagt om een 'open mind' bij werkgevers. Meer dan een specifiek op deze groep gericht wervingsbeleid is het stimuleren van diversiteitsbeleid (intercultureel personeelsbeleid) bij werkgevers nodig.
- Naar verwachting zullen er de komende jaren forse overschotten zijn aan laag- en ongeschoolden. Van de groep laag- en ongeschoolde werklozen zal 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 arbeidsmarkt. Scholing gaat derhalve een belangrijker rol spelen. Voor een substantieel deel van de groep langdurig werklozen zal dit echter niet zijn weggelegd.
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten: Ook deze vormen een relevante groep. Inzet hiervan vraagt vaak wel om aangepaste werkplekken en/ of werkzaamheden.

De inzet van (vakbekwame) arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten zou ook een relevante oplossingsrichting kunnen zijn.¹ Het is vermoedelijk wel slechts een oplossing voor de korte termijn. De verwachting is dat wanneer de economie in de nieuwe EU-lidstaten tot volle wasdom komt, de normale marktwerking zich zal doen gelden en de werknemers uit deze landen hogere (loon)eisen gaan stellen. Daardoor worden ze voor Nederlandse werkgevers minder aantrekkelijk.

Een laatste categorie potentiële arbeidskrachten is dan 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.

7.3 Probleemeigenaren

De Arbeidsmarktcrisis 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 als gevolg van vergrijzing en ontgroening te verwachten knelpunten op de Noordwest-Hollandse arbeidsmarkt. Relevante (regionale) partijen zijn onder meer:

- Bedrijfsleven (individuele bedrijven, sectorale organisaties zoals brancheorganisaties en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen, Kamer van Koophandel Noordwest-Holland)
- Onderwijsveld (individuele opleidingsinstellingen, koepelorganisaties, Kenniscentra Be-roepsonderwijs Bedrijfsleven [KBB's])
- Gemeentelijke en provinciale overheid (afdelingen onderwijs, sociale zaken/ werk en in-komen, economische zaken)
- Werkgeversorganisaties (m.n. MKB Nederland)
- Werknemersorganisaties
- Instanties als CWI, UWV, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, RMC's

¹ Als gevolg van de versoepeling van het toelatingsbeleid stijgt het aantal werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten (m.n. Polen) in ons land. Tot half oktober 2006 heeft CWI 51 duizend tewerkstellingvergunningen verleend tegen 46 duizend in 2005. Als deze trend zich doorzet, zullen in 2006 ruim 60 duizend vergunningen worden verstrekt, 30 procent meer dan in 2005. Ruim de helft van vergunningen is verstrekt voor werknemers in de agrarische sector. Op enige afstand volgt de metaalsector. Helaas zijn deze cijfers niet regionaal uit te splitsen.

- Regionale sectorale ondersteuningsbureaus/ kenniscentra (zoals Syntens Agro en Technocentrum Noord-Holland Noord)
- Landelijke ondersteuningsbureaus/ kenniscentra op het gebied van leeftijdsbewust beleid (Regiegroep GrijsWerkt, Expertisecentrum LEEFtijd, Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement [DIV])
- Relevante samenwerkingsverbanden in de regio, zoals:
 - RPA Noord-Holland Noord
 - De vier WGR-regio's in Noordwest-Holland
 - Vereniging NoordWest 8 (Regionaal Stedelijk Netwerk Noordwest-Holland)
 - Het Poortwachtercentrum
 - Het Regionale Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord i.o.¹

Primaire probleemeigenaren zijn de volgende partijen:

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

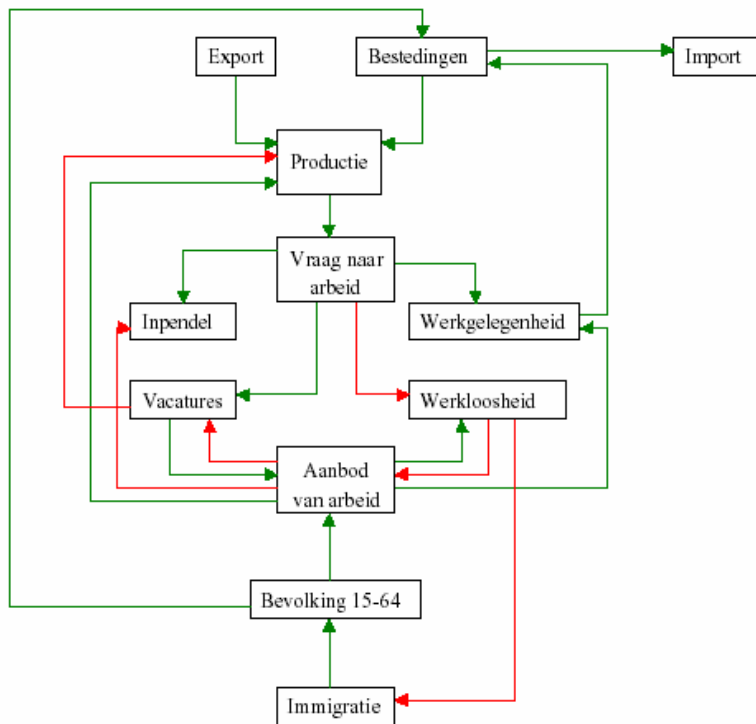
Het verdient aanbeveling bij de aanpak van de problematiek zoveel mogelijk aan te sluiten bij de bestaande organisatorische infrastructuur (de hierboven vermelde samenwerkingsverbanden in de regio).

¹ In 2006 wordt gewerkt aan de oprichting van het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord NV. Het Ontwikkelingsbedrijf, waarin 29 gemeenten, regionaal bedrijfsleven, en de provincie de krachten bundelen, wordt de nieuwe economische aanjager in het noordelijk deel van de provincie. De Regionaal Economische Stimuleringsprogramma's 'Halter in Balans' (Noord Kennemerland/ West-Friesland) en 'Kop en Munt' (Kop van Noord-Holland) en de Bedrijfsregio Noordwest-Holland gaan op in het Ontwikkelingsbedrijf.

Bijlage 1 Rekenmodel regionale arbeidsmarkt

Het model voor de regionale arbeidsmarkt heeft als uitgangspunt de recente arbeidsmarktontwikkelingen in de regio. De te signaleren trends worden doorgetrokken naar 2020 op basis van demografische ontwikkelingen, de sectorale situatie en de te verwachten in- door- en uitstroom in het onderwijs. Ook het arbeidsaanbod (participatie) per leeftijdscategorie wordt hierbij meegenomen (CPB, Vier vergezichten op Nederland). Het model heeft als basis een standaardmodel van vraag en aanbod op de (regionale) arbeidsmarkt. Een belangrijke vraag daarbij is "Hoe werkt de arbeidsmarkt?". Onderstaand schema toont de werking van de regionale economie.

Rekenmodel regionale arbeidsmarkt



Ontwikkeling beroepsbevolking en uitstroom uit arbeid

Concreet wordt binnen de structuur van het beschreven regionale economisch model de ontwikkeling van de beroepsbevolking berekend op basis van demografische ontwikkelingen (hoeveel mensen van welke leeftijd wonen er in de regio) en ontwikkelingen in arbeidsparticipatie (hoeveel mensen stellen zich beschikbaar voor de arbeidsmarkt), rekening houdend met economische ontwikkelingen (hoeveel banen zijn er beschikbaar), zowel in de regio als daarbuiten (hoeveel pendel vindt er plaats tussen regio's). Wanneer duidelijk is hoeveel werknemers van verschillende leeftijden op verschillende momenten actief zijn op de arbeidsmarkt, kan daaruit de uitstroom van oudere werknemers uit het arbeidsproces worden afgeleid.

Ontwikkeling pendel

De beroepsbevolking in een regio werkt ook buiten die regio (uitpendel), terwijl de werkgelegenheid in een regio deels wordt vervuld door werknemers van buiten de regio (inpendel). De mate waarin door werknemers wordt gependeld hangt af van het relatieve aanbod en de relatieve vraag op de regionale arbeidsmarkten. Uitgaande van de pendelstromen in het heden, wordt een inschatting gemaakt van pendelstromen tot 2020, rekening houdend met de ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkten van Noordwest-Holland en aangrenzende regio's (Zuidelijk Noord-Holland, Friesland en Flevoland).

Vergrijzing en ontgroening

Een belangrijk onderdeel van de prognose betreft de te verwachten effecten van ontgroening en vergrijzing. Voor het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Zuidelijk Noord-Holland heeft de SEO een regionale studie uitgevoerd naar de gevolgen van de vergrijzing voor de regionale arbeidsmarktontwikkelingen en welke (beleids)maatregelen effectief kunnen zijn.¹ Dit onderzoek heeft niet alleen de huidige situatie geschetst maar ook het te verwachten beeld voor de regionale arbeidsmarkt in 2020. Bij het identificeren van de "stromen" in de toekomst zullen we rekening houden met de meest recente inzichten en bronnen. Derhalve nemen we ook de nieuwe regionale bevolkingsprognoses van het CBS en RPB mee in onze analyse.

¹ SEO Economisch Onderzoek (2003). *Aan de slag met vergrijzing. Gevolgen van vergrijzing voor de arbeidsmarkt in Zuidelijk Noord-Holland*. Opdrachtgever: RPA-ZNH. SEO-rapport nr. 694. Amsterdam.

Bijlage 2 Arbeidsmarktcirkel

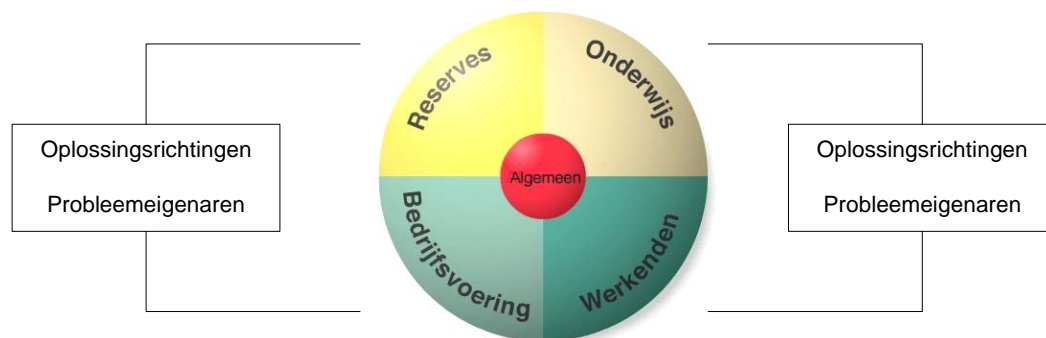
De 'Arbeidsmarktcirkel' (of 'Cirkel van Stimulus') brengt veel opties en instrumenten bij elkaar die de verschillende actoren (ofwel probleemeigenaren, in casu de bij de arbeidsmarkt van Noordwest-Holland betrokken partijen) voor de oplossing van knelpunten op de arbeidsmarkt ter beschikking staan. De cirkel is verdeeld in vier kwadranten:

- De *reserves* op de arbeidsmarkt: hierop richt zich traditioneel het arbeidsmarktbeleid. Het gaat om het bemiddelen van werklozen, het toeleiden van migranten en het mobiliseren van de stille reserve (met name herintreders).
- Het *onderwijs*: het bevorderen en op de juiste manier richten van instroom in en uitstroom uit het onderwijs en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Door de toenemende aanbodtekorten mag dit kwadrant zich de laatste jaren verheugen in een groeiende interesse bij de makers van het arbeidsmarktbeleid.
- De *werkenden*: hierbij gaat het zowel om het optimaliseren van de inzet van werknemers, bijvoorbeeld door interne en externe mobiliteit als om het voorkomen van de uitstroom van werknemers.
- De *bedrijfsvoering*: de oplossing van personele knelpunten kan ook gelegen zijn in het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit door bijvoorbeeld technologische aanpassingen of door het verhuizen van activiteiten.

De kern van cirkel (*algemeen*) is gereserveerd voor meer algemene oplossingsrichtingen die niet direct in een van bovenstaande vier kwadranten zijn onder te brengen.

Onderstaande figuur en tabel bieden nader inzicht in de opbouw van de cirkel.

De Arbeidsmarktcirkel



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

De Arbeidsmarktcrinkel in tabelvorm

NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
Kwadrant Reserves	Inschakelen bekende Reserves	<ul style="list-style-type: none"> · Werklozen direct inpasbaar (fase 1) · Werklozen met afstand (fase 2 en 3 en deel- WAO) · Werklozen met veel afstand (fase 4) · Samenwerken bemiddelings- en uitkeringsinstanties
	Aantrekken mobiele Personen	<ul style="list-style-type: none"> · Promotiepakketten · Buitenlanders · Informeren niet-werkende nieuwkomers regio's · Werven mbo/lbo-ers · Werven hoger opgeleiden
	Mobiliseren stille Reserves	<ul style="list-style-type: none"> · Onderscheiden aantrekkelijkheid werk en bedrijf · Voorziening randvoorwaarden · Begeleiden/vasthouden geïnteresseerden · <u>Speur- en wervingsacties</u>
Kwadrant Onderwijs	Bevorderen in- en Uitstroom	<ul style="list-style-type: none"> · Informatie en voorlichting leerlingen basisonderwijs · Informatie en voorlichting leerlingen eerste jaren voortgezet onderwijs · Voorkomen drop-outs, mn in de eerste jaren VBO en MBO
	Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> · Uitwisselen vakkennis onderwijs-bedrijfsleven · Optimaliseren outfit/faciliteiten onderwijs · Ontwikkelen nieuwe lesprogramma's · Stimuleren aanvullende scholing · Volgen schoolverlaters
Kwadrant Werkenden	Optimaliseren inzet werknemers	<ul style="list-style-type: none"> · Jobgerichte scholing · Verticale en horizontale doorstroming · Aanpassen werktijden
	Voorkomen uitstroom werknemers	<ul style="list-style-type: none"> · Bewust HR-beleid · Bevorderen ontplooiing werknemers · Bevorderen mogelijkheden ouderen · Randvoorwaarden specifieke groepen · Verbeteren baanzekerheid opvang tijdelijk overschot · Aanpassen voorwaarden · Optimaliseren arbeidsomstandigheden en sfeer
Kwadrant Bedrijfsvoering	Optimaliseren arbeidsproductiviteit	<ul style="list-style-type: none"> · Samenwerken met derden · Vernieuwen technologie · Moderniseren werkmethoden · Verbeteren functie-inhouden · Verbeteren kennis en vaardigheden werknemers · Verbeteren bedrijfsprocessen

Bijlage 3 Stromen in het beroepsonderwijs

Vmbo en mbo

Toelichting op de gegevens

Gebruik is gemaakt van gegevens over vo en bve aangeleverd door CFI. Voor de analyses heeft CFI gebruik gemaakt van de volgende bestanden:

- Onderwijsnummerbestand VO 2003, peildatum 1 oktober 2003 (schaduwdraai);
- Onderwijsnummerbestand VO 2004, peildatum 1 oktober 2004;
- Onderwijsnummerbestand VO 2005, peildatum 1 oktober 2005;
- Onderwijsnummerbestand BVE 2004, peildatum 1 oktober 2004 (schaduwdraai);
- Onderwijsnummerbestand BVE 2005, peildatum 1 oktober 2005 (schaduwdraai).¹

Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, zijn alleen gegevens over 2003-2005 (vo, waaronder vmbo) en 2004-2005 (mbo) beschikbaar. Voor het hbo zijn op dit moment nog geen onderwijsnummerbestanden beschikbaar zodat voor deze sector door CFI in het geheel geen analyses konden worden verricht.

Bij de analyses heeft CFI de volgende uitgangspunten gebruikt:

- De leerlingen zijn ingedeeld in groepen op basis van de gemeente waarin ze wonen (het gemeentenummer is bepaald op basis van de postcode van het woonadres):
 - 'Kop van Noord-Holland en Texel' (366,400,395,412,441,448,462,463,476)
 - 'Noord-Kennemerland' (361,373,383,365,398,399,416,458)
 - 'West-Friesland' (364,498,388,405,420,429,529,432,532,459,466,558)
 - 'Waterland' (370,385,439,852,478);
- Het aantal leerlingen in opleiding in een bepaald jaar is bepaald als het aantal leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland dat op 1 oktober van dat jaar is ingeschreven in vo of mbo;
- De instroom is bepaald als het aantal leerlingen dat bijvoorbeeld op 1/10/2004 in het vo stond ingeschreven en in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het vo had;
- De gediplomeerde uitstroom is bepaald als het aantal leerlingen dat bijvoorbeeld op 1/10/2004 stond ingeschreven in het vo, op 1/10/2005 het vo had verlaten en een diploma vmbo, havo of vwo had behaald.

De gegevens voor het vo zijn uitgesplitst naar schooltype en leerweg en voor het mbo naar onderwijsniveau, onderwijsvorm en sector.

¹ Bij schaduwdraibestanden gaat het om gegevens die nog niet aan alle kwaliteitseisen voldoen. De gegevens gebruikt CFI dan ook niet voor het bepalen van de bekostiging van de instellingen. Voor de uitgevoerde analyses betekent dit dat de resultaten niet volledig de werkelijkheid kunnen dekken.

Deelname, instroom en uitstroom vmbo (2003-2005)

Tabel B3.1 Deelname aan vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2003

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal vo	wv vmbo/pro
KNH en Texel	3.007	759	751	41	1.254	1.613	1.306	1	8.732	2.806
Nrd-Kennemerland	4.702	858	722	387	1.639	2.915	3.288	17	14.528	3.623
West-Friesland	4.041	935	480	148	1.453	1.947	1.871	2	10.877	3.018
Waterland	3.161	580	381	154	754	1.101	1.128		7.259	1.869
Noordwest-Holland	14.911	3.132	2.334	730	5.100	7.576	7.593	20	41.396	11.316
Nederland	312.211	65.244	50.141	16.317	104.144	147.997	169.947	8.207	874.208	244.053

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.2 Deelname aan vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal vo	wv vmbo/pro
KNH en Texel	3.166	894	852	60	1.478	1.687	1.346		9.483	3.284
Nrd-Kennemerland	5.280	1.011	952	434	1.594	3.012	3.398	17	15.698	4.008
West-Friesland	4.230	1.000	644	179	1.481	2.082	2.076	2	11.694	3.306
Waterland	3.534	612	506	170	791	1.178	1.172	202	8.165	2.281
Noordwest-Holland	16.210	3.517	2.954	843	5.344	7.959	7.992	221	45.040	12.879
Nederland	326.346	65.861	55.079	19.804	102.855	153.171	177.128	9.589	909.833	253.188

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.3 Deelname aan vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal vo	wv vmbo/pro
KNH en Texel	3.590	775	905	83	1.245	1.513	1.409		9.520	3.008
Nrd-Kennemerland	5.208	1.010	1.030	495	1.571	3.051	3.488	19	15.872	4.125
West-Friesland	4.036	961	725	163	1.444	2.115	2.174	1	11.619	3.294
Waterland	3.367	575	538	185	842	1.343	1.231	206	8.287	2.346
Noordwest-Holland	16.201	3.321	3.198	926	5.102	8.022	8.302	226	45.298	12.773
Nederland	316.125	63.632	59.744	22.079	101.384	160.732	187.137	10.054	920.887	256.893

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.4 Instroom in vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004*

	brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal	wv vmbo/pro
KNH en Texel	1.676	159	114	32	353	112	85		2.531	658
Nrd-Kennemerland	3.231	200	210	41	105	16	176	6	3.985	562
West-Friesland	2.525	143	116	30	33	12	25	1	2.885	323
Waterland	1.853	128	48	21	3	2	75	198	2.328	398
Noordwest-Holland	9.285	630	488	124	494	142	361	205	11.729	1.941
Nederland	182.010	6.088	4.360	1.696	7.691	3.250	10.110	2.957	218.162	22.792

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het vo hadden.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.5 Instroom in vo (waaronder vmbo), leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

	Brug	vmbo b	vmbo k	vmbo g	vmbo t	havo	vwo	pro	totaal	ww vmbo/pro
KNH en Texel	1.832	9	8	4	161	8	65		2.087	182
Nrd-Kennemerland	2.942	10	6	2	115	9	212	10	3.306	143
West-Friesland	2.309	10	3	1	34	5	58		2.420	48
Waterland	1.683	4	5				89	54	1.835	63
Noordwest-Holland	8.766	33	22	7	310	22	424	64	9.648	436
Nederland	173.407	2.624	2.133	515	6.512	3.969	11.628	2.583	203.371	14.367

b = basisberoepsgerichte leerweg; k = kaderberoepsgerichte leerweg; g = gemengde leerweg; t = theoretische leerweg; pro = praktijkonderwijs.

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het vo hadden.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.6 Gediplomeerde uitstroom uit het vmbo naar bestemming, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004

	Onderwijspositie jaar 2004			
	vo	mbo	geen bekostigd onderwijs	totaal
Onderwijspositie jaar 2003: ingeschreven in vmbo				
KNH en Texel	1.141	875	113	2.129
Nrd-Kennemerland	1.446	1.062	152	2.660
West-Friesland	1.272	996	108	2.376
Waterland	886	657	99	1.642
Noordwest-Holland	4.745	3.590	472	8.807
Nederland	87.508	69.351	12.790	169.649

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.7 Gediplomeerde uitstroom uit het vmbo naar bestemming, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	Onderwijspositie jaar 2005			
	vo	mbo	geen bekostigd onderwijs	totaal
Onderwijspositie jaar 2004: ingeschreven in vmbo				
KNH en Texel	135	1.014	135	1.284
Nrd-Kennemerland	224	1.231	199	1.654
West-Friesland	243	1.067	121	1.431
Waterland	114	746	109	969
Noordwest-Holland	716	4.058	564	5.338
Nederland	11.430	73.022	7.975	92.427

Bron: CFI (2006)

Deelname, instroom, interne doorstroom en uitstroom mbo (2004-2005)

Tabel B3.8 Deelname aan mbo naar onderwijsvorm, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004

	bol	bbl	examendeelnemer	totaal
KNH en Texel	3.246	1.808	76	5.130
Nrd-Kennemerland	4.455	2.784	157	7.396
West-Friesland	3.634	1.848	75	5.557
Waterland	2.492	1.188	30	3.710
Noordwest-Holland	13.827	7.628	338	21.793
Nederland	303.520	131.822	6.170	441.512

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.9 Deelname aan mbo naar onderwijsvorm, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	bol	bbl	examendeelnemer	totaal
KNH en Texel	3.438	1.749	100	5.287
Noord-Kennemerland	4.781	2.678	201	7.660
West-Friesland	3.776	1.926	95	5.797
Waterland	2.627	1.244	75	3.946
Noordwest-Holland	14.622	7.597	471	22.690
Nederland	346.743	137.080	8.497	492.320

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.10 Deelname aan mbo naar onderwijsniveau, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004

	mbo-1 (assistenten- opleiding)	mbo-2 (basisberoeps- opleiding)	mbo-3 (vakopleiding)	mbo-4 (middenkader-/ specialisten- opleiding)	totaal
KNH en Texel	218	1.342	1.555	2.015	5.130
Noord-Kennemerland	418	1.837	2.400	2.741	7.396
West-Friesland	279	1.465	1.880	1.933	5.557
Waterland	167	976	1.165	1.402	3.710
Noordwest-Holland	1.082	5.620	7.000	8.091	21.793
Totaal	23.139	115.510	119.457	183.406	441.512

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.11 Deelname aan mbo naar onderwijsniveau, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	mbo-1 (assistenten- opleiding)	mbo-2 (basisberoeps- opleiding)	mbo-3 (vakopleiding)	mbo-4 (middenkader-/ specialisten- opleiding)	totaal
KNH en Texel	214	1.398	1.542	2.133	5.287
Noord-Kennemerland	422	1.814	2.485	2.939	7.660
West-Friesland	286	1.583	1.946	1.982	5.797
Waterland	173	1.077	1.176	1.520	3.946
Noordwest-Holland	1.095	5.872	7.149	8.574	22.690
Totaal	23.810	127.657	128.408	212.445	492.320

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.12 Deelname aan mbo naar sector, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2004

	economie	techniek	zorg en welzijn	landbouw	totaal
KNH en Texel	1.451	1.786	1.646	247	5.130
Noord-Kennemerland	2.273	2.459	2.315	349	7.396
West-Friesland	1.779	1.784	1.739	255	5.557
Waterland	1.410	1.125	1.063	112	3.710
Noordwest-Holland	6.913	7.154	6.763	963	21.793
Nederland	156.121	125.613	135.376	24.402	441.512

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.13 Deelname aan mbo naar sector, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005

	economie	techniek	zorg en welzijn	landbouw	totaal
KNH en Texel	1.492	1.801	1.709	285	5.287
Noord-Kennemerland	2.378	2.572	2.359	351	7.660
West-Friesland	1.870	1.808	1.843	276	5.797
Waterland	1.462	1.182	1.182	120	3.946
Noordwest-Holland	7.202	7.363	7.093	1.032	22.690
Nederland	170.210	143.375	153.436	25.299	492.320

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.14 Instroom in mbo naar herkomst, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland 2005*

	Herkomst**	Aantal
KNH en Texel	bevolking	760
	vo	1.158
	totaal	1.918
Noord-Kennemerland	bevolking	1.365
	vo	1.476
	totaal	2.841
West-Friesland	bevolking	842
	vo	1.236
	totaal	2.078
Waterland	bevolking	583
	vo	900
	totaal	1.483
Noordwest-Holland	bevolking	3.550
	vo	4.770
	totaal	8.320
Nederland	bevolking	97.890
	vo	98.255
	totaal	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden. Bij herkomst zijn alle leerlingen die niet uit vo 2004 komen, gerekend tot de bevolking.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.15 Instroom in mbo naar onderwijsvorm, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

	bol	bbl	examendeelnemer	totaal
KNH en Texel	1.269	636	13	1.918
Nrd-Kennemerland	1.825	979	37	2.841
West-Friesland	1.365	700	13	2.078
Waterland	979	492	12	1.483
Noordwest-Holland	5.438	2.807	75	8.320
Nederland	137.261	56.969	1.915	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.16 Instroom in mbo naar onderwijsniveau, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's van) Noordwest-Holland en Nederland, 2005*

	mbo-1 (assistenten- opleiding)	mbo-2 (basisberoeps- opleiding)	mbo-3 (vakopleiding)	mbo-4 (middenkader-/spe- cialisten-opleiding)	totaal
KNH en Texel	168	649	435	666	1.918
Nrd-Kennemerland	318	778	782	963	2.841
West-Friesland	223	695	585	575	2.078
Waterland	152	484	360	487	1.483
Noordwest-Holland	861	2.606	2.162	2.691	8.320
Totaal	18.169	62.871	41.011	74.094	196.145

* De instroom betreft alle leerlingen die in het voorafgaande jaar geen inschrijving in het mbo hadden.

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.17 Gediplomeerde uitstroom uit/ interne doorstroom binnen mbo naar behaald diploma, leerlingen woonachtig in (de vier subregio's) van Noordwest-Holland, 2005

Onderwijspositie 2005 van ingeschrevenen 2004						
Kop van Noord-Holland en Texel				Noord-Kennemerland		
	Mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal	mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal
diploma niveau 1	45	25	70	82	31	113
diploma niveau 2	209	91	300	241	110	351
diploma niveau 3	61	134	195	120	168	288
diploma niveau 4	1	50	51	17	76	93
totaal	316	300	616	460	385	845
West-Friesland				Waterland		
	Mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal	mbo	hbo/geen bekostigd onderwijs	totaal
diploma niveau 1	65	28	93	53	20	73
diploma niveau 2	205	80	285	112	64	176
diploma niveau 3	71	202	273	48	106	154
diploma niveau 4	6	76	82	2	52	54
totaal	347	386	733	215	242	457

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.18 Gediplomeerde uitstroom uit/ doorstroom binnen mbo naar onderwijsvorm en behaald diploma, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland, 2005

Onderwijspositie 2005 van ingeschrevenen 2004				
Noordwest-Holland				
		mbo	hbo/ geen bekostigd onderwijs	totaal
Bol	diploma niveau 1	143	58	201
	diploma niveau 2	207	72	279
	diploma niveau 3	174	390	564
	diploma niveau 4	12	176	188
	<i>Subtotaal</i>	<i>536</i>	<i>696</i>	<i>1.232</i>
Bbl	diploma niveau 1	102	46	148
	diploma niveau 2	551	252	803
	diploma niveau 3	120	175	295
	diploma niveau 4	13	60	73
	<i>Subtotaal</i>	<i>786</i>	<i>533</i>	<i>1.319</i>
examendeelnemer	diploma niveau 1	0	0	0
	diploma niveau 2	9	21	30
	diploma niveau 3	6	45	51
	diploma niveau 4	1	18	19
	<i>Subtotaal</i>	<i>16</i>	<i>84</i>	<i>100</i>
Totaal		1.338	1.313	2.651

Bron: CFI (2006)

Tabel B3.19 Gediplomeerde uitstroom uit/ doorstroom binnen mbo naar onderwijssector en behaald diploma, leerlingen woonachtig in Noordwest-Holland, 2005

Onderwijspositie 2005 van ingeschrevenen 2004				
Noordwest-Holland				
		mbo	hbo/ geen bekostigd onderwijs	totaal
Economie	diploma niveau 1	81	48	129
	diploma niveau 2	211	144	355
	diploma niveau 3	113	276	389
	diploma niveau 4	5	82	87
	<i>Subtotaal</i>	<i>410</i>	<i>550</i>	<i>960</i>
Techniek	diploma niveau 1	115	37	152
	diploma niveau 2	388	122	510
	diploma niveau 3	81	114	195
	diploma niveau 4	12	64	76
	<i>Subtotaal</i>	<i>596</i>	<i>337</i>	<i>933</i>
Zorg en welzijn	diploma niveau 1	41	18	59
	diploma niveau 2	150	73	223
	diploma niveau 3	93	210	303
	diploma niveau 4	8	108	116
	<i>Subtotaal</i>	<i>292</i>	<i>409</i>	<i>701</i>
Landbouw	diploma niveau 1	8	1	9
	diploma niveau 2	18	6	24
	diploma niveau 3	13	10	23
	diploma niveau 4	1		1
	<i>Subtotaal</i>	<i>40</i>	<i>17</i>	<i>57</i>
Totaal		1.338	1.313	2.651

Bron: CFI (2006)

Hbo

Toelichting op de gegevens

Voor het hbo is gebruik gemaakt van gegevens aangeleverd door hogeschool INHOLLAND. De cijfers hebben betrekking op de periode 2000-2006 en betreffen alle studenten die een hbo-opleiding volgen aan de vestiging van hogeschool INHOLLAND in Alkmaar. Hiervan is gemiddeld zo'n 95 procent woonachtig in de regio Noordwest-Holland. Het gaat in onderstaande tabellen om een berekening per jaar. In de tabellen splitsen we de onderwijsdeelname, nieuwe instroom en gediplomeerde uitstroom per jaar uit naar sector, opleiding en onderwijsvorm (voltijd, deeltijd, duaal).

Deelname, instroom en uitstroom hbo (2000-2006)

Tabel B3.20 Deelname aan hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (totaal aantal inschrijvingen) naar sector, opleiding en onderwijsvorm (OV); studenten woonachtig in Noordwest-Holland; 2000-2006

Sector	Opleiding	OV	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Economie	b accountancy	DT	23	11	19	24	16	10	3	
	b accountancy	VT	183	176	165	168	154	151	135	
	b bedrijfseconomie	DT	130	96	90	79	72	57	50	
	b bedrijfseconomie	DU				2	2	3	1	
	b bedrijfseconomie	VT	244	198	178	148	157	172	157	
	b bedrijfskundige informatica	DT	13	13	11	7	4	3	2	
	b bedrijfskundige informatica	VT	231	214	164	160	134	123	112	
	b commerciële economie	DT	81	86	88	89	79	61	47	
	b commerciële economie	DU			1	8	1			
	b commerciële economie	VT	384	330	302	275	287	255	221	
	b international business and languages	VT	155	143	121	108	99	89	82	
	b opleiding voor management, economie en recht	DT	100	114	121	108	92	79	74	
	b opleiding voor management, economie en recht	DU				6	4	2	2	
	b opleiding voor management, economie en recht	VT	376	448	506	502	503	419	327	
b small business en retail management	VT		41	88	116	162	161	154		
	<i>Subtotaal</i>		<i>1.920</i>	<i>1.870</i>	<i>1.854</i>	<i>1.800</i>	<i>1.766</i>	<i>1.585</i>	<i>1.367</i>	
HAO Landbouw en natuurlijke omg.	b bedrijfskunde en agribusiness	VT					6	11	16	
	<i>Subtotaal</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>16</i>	
HGZO Gezondheidszorg	b opleiding tot verpleegkundige	DT		29	47	35	43	45	12	
	b opleiding tot verpleegkundige	DU	46	55	54	46	21	28	49	
	b opleiding tot verpleegkundige	VT	286	243	228	250	260	265	258	
	Medische Afbouw vt	VT	10	4						
	<i>Subtotaal</i>		<i>342</i>	<i>331</i>	<i>329</i>	<i>331</i>	<i>324</i>	<i>338</i>	<i>319</i>	
HPO Onderwijs	b docent muziek	VT	26	15	15	18	23	31	37	
	<i>Subtotaal</i>		<i>26</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>18</i>	<i>23</i>	<i>31</i>	<i>37</i>	
HSAO Gedrag en Maatschappij	b maatschappelijk werk en dienstverlening	DT		17	34	53	68	66	59	
	b maatschappelijk werk en dienstverlening	VT			1	7	43	73	120	
	b personeel en arbeid	DT		50	59	66	62	59	67	
	b personeel en arbeid	DU						1	6	
	b personeel en arbeid	VT		1	10	42	72	85	90	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DT		31	50	70	89	93	89	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DU				7	10	8	2	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	VT				24	118	168	214	
		<i>Subtotaal</i>		<i>0</i>	<i>99</i>	<i>178</i>	<i>363</i>	<i>512</i>	<i>599</i>	<i>654</i>
	HTO Techniek	b biologie en medisch laboratoriumonderzoek	DT	3	1	18	22	22	24	32
b biologie en medisch laboratoriumonderzoek		VT	84	84	76	87	88	80	88	
b bouwkunde		VT		56	117	128	142	133	129	
b bouwmanagement en vastgoed		DU				1	3			
b bouwmanagement en vastgoed		VT				18	46	2		
b chemie		DT	20	27	35	33	27	24	22	
b chemie		VT	121	123	111	110	103	80	66	
b civiele techniek		VT	202	180	153	140	125	119	124	
b elektrotechniek		VT	250	249	174	158	145	135	113	
b human technology		VT				21	34	36	35	
b technische bedrijfskunde		DT	112	183	196	194	182	133	110	
b technische bedrijfskunde		VT	207	203	183	195	199	175	135	
b technische informatica		VT				71	143	134	117	
b werktuigbouwkunde		DT				46	62	65	75	
b werktuigbouwkunde		DU							1	
b werktuigbouwkunde		VT	192	207	204	186	185	190	205	
Chemie afbouw dt		DT	9	4						
Chemie afbouw vt	VT	5								
Computertechniek vt	VT			78	53					
	<i>Subtotaal</i>		<i>1.205</i>	<i>1.317</i>	<i>1.345</i>	<i>1.463</i>	<i>1.506</i>	<i>1.330</i>	<i>1.252</i>	
KUO Taal & Cultuur	b muziek	VT	136	134	109	94	95	93	103	
	<i>Subtotaal</i>		<i>136</i>	<i>134</i>	<i>109</i>	<i>94</i>	<i>95</i>	<i>93</i>	<i>103</i>	
MBO SOSA	MBO-AW	DT	33	1						
	MBO-SD	DT	19	28	49	56	46	40	11	
	MBO-SJM	DT					6	11	17	
	MBO-SJM AV/PW	DT	39	33	50	19	11	5	8	
	MBO-SPW	DT	126	201	245	229	194	106	79	
	<i>Subtotaal</i>		<i>217</i>	<i>263</i>	<i>344</i>	<i>304</i>	<i>257</i>	<i>162</i>	<i>115</i>	
Onderwijs	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DT		54	65	102	130	178	213	
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DU			21	26				
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	VT	929	907	849	782	731	556	421	
	<i>Subtotaal</i>		<i>929</i>	<i>961</i>	<i>935</i>	<i>910</i>	<i>861</i>	<i>734</i>	<i>634</i>	
<i>Totaal (incl. MBO SOSA)</i>		<i>4.775</i>	<i>4.990</i>	<i>5.109</i>	<i>5.283</i>	<i>5.350</i>	<i>4.883</i>	<i>4.497</i>		
<i>Totaal (excl. MBO SOSA)</i>		<i>4.558</i>	<i>4.727</i>	<i>4.765</i>	<i>4.979</i>	<i>5.093</i>	<i>4.721</i>	<i>4.382</i>		

VT = voltijd, DT = deeltijd, DU = duaal
Bron: INHOLLAND (2006)

Tabel B3.21 Nieuwe instroom in hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar (nieuwe inschrijvingen) naar sector, opleiding en onderwijsvorm (OV); studenten woonachtig in Noordwest-Holland; 2000-2006

Sector	Opleiding	OV	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Economie	b accountancy	DT	11	1	11	11	1		
	b accountancy	VT	48	38	47	48	51	42	33
	b bedrijfseconomie	DT	35	19	26	17	14	8	10
	b bedrijfseconomie	DU			1	3	2		
	b bedrijfseconomie	VT	60	45	69	51	72	59	32
	b bedrijfskundige informatica	DT	2						
	b bedrijfskundige informatica	VT	66	64	55	64	46	45	18
	b commerciële economie	DT	19	33	22	20	11	16	9
	b commerciële economie	DU				7	1		
	b commerciële economie	VT	112	98	90	77	94	60	47
	b international business and languages	VT	41	42	37	40	26	24	23
	b opleiding voor management, economie en recht	DT	33	42	28	27	26	16	15
	b opleiding voor management, economie en recht	DU			1	6			
	b opleiding voor management, economie en recht	VT	131	171	167	153	119	82	44
b small business en retail management	VT	5	41	62	52	66	57	36	
	<i>Subtotaal</i>		<i>563</i>	<i>594</i>	<i>616</i>	<i>576</i>	<i>529</i>	<i>410</i>	<i>267</i>
HAO Landbouw en natuurlijke omg.	b bedrijfskunde en agribusiness	VT				2	6	6	7
	<i>Subtotaal</i>					<i>2</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
HGZO Gezondheidszorg	b opleiding tot verpleegkundige	DT		29	38	22	17	17	
	b opleiding tot verpleegkundige	DU	23	18	19	7	1	30	18
	b opleiding tot verpleegkundige	VT	59	65	71	93	91	81	71
	<i>Subtotaal</i>		<i>82</i>	<i>112</i>	<i>128</i>	<i>122</i>	<i>109</i>	<i>128</i>	<i>89</i>
HPO Onderwijs	b docent muziek	VT	13	7	4	6	9	9	12
	<i>Subtotaal</i>		<i>13</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>9</i>	<i>12</i>
HSAO Gedrag en Maatschappij	b maatschappelijk werk en dienstverlening	DT	1	17	19	28	31	23	20
	b maatschappelijk werk en dienstverlening	VT		1	1	15	47	39	52
	b personeel en arbeid	DT	2	47	17	24	17	14	28
	b personeel en arbeid	DU						3	3
	b personeel en arbeid	VT		6	15	31	41	25	19
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DT	2	30	27	30	43	38	30
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DU		1		11	4	1	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	VT	1	4	27	106	87	95	67
	<i>Subtotaal</i>		<i>6</i>	<i>106</i>	<i>106</i>	<i>245</i>	<i>270</i>	<i>238</i>	<i>219</i>
HTO Techniek	b biologie en medisch laboratoriumonderzoek	DT	3		15	18	10	13	12
	b biologie en medisch laboratoriumonderzoek	VT	41	29	24	39	34	26	30
	b bouwkunde	VT	4	55	71	47	46	44	42
	b bouwmanagement en vastgoed	DU				1	2		
	b bouwmanagement en vastgoed	VT	1		3	14	31	2	
	b chemie	DT	9	9	11	4	4	6	4
	b chemie	VT	44	34	38	36	27	21	14
	b civiele techniek	VT	50	44	33	34	42	33	26
	b elektrotechniek	VT	66	87	38	64	47	31	19
	b human technology	VT			2	19	18	10	6
	b technische bedrijfskunde	DT	58	87	53	36	27	26	32
	b technische bedrijfskunde	VT	63	56	51	47	40	28	24
	b technische informatica	VT	1	23	44	56	49	45	31
	b werktuigbouwkunde	DT	1	24	20	3	21	22	25
	b werktuigbouwkunde	DU							1
b werktuigbouwkunde	VT	50	79	66	56	64	52	56	
Computertechniek vt	VT	1	16	68					
	<i>Subtotaal</i>		<i>392</i>	<i>543</i>	<i>537</i>	<i>474</i>	<i>462</i>	<i>359</i>	<i>322</i>
KUO Taal & Cultuur	b muziek	VT	37	37	21	25	28	26	34
	<i>Subtotaal</i>		<i>37</i>	<i>37</i>	<i>21</i>	<i>25</i>	<i>28</i>	<i>26</i>	<i>34</i>
MBO SOSA	MBO-AW	DT	3						
	MBO-SD	DT	2	26	26	28	10	13	5
	MBO-SJM	DT					6	7	13
	MBO-SJM AV/PW	DT	18	16	24	2	5	3	
	MBO-SK	DT		14	11	6	2	1	
	MBO-SPW	DT	73	92	124	62	48	33	25
	<i>Subtotaal</i>		<i>96</i>	<i>148</i>	<i>185</i>	<i>98</i>	<i>71</i>	<i>57</i>	<i>43</i>
Onderwijs	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DT	24	31	31	72	69	79	69
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DU	2	1	17	12			
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	VT	357	306	290	240	196	118	122
	<i>Subtotaal</i>		<i>383</i>	<i>338</i>	<i>338</i>	<i>324</i>	<i>265</i>	<i>197</i>	<i>191</i>
<i>Totaal (incl. MBO SOSA)</i>			<i>1.572</i>	<i>1.885</i>	<i>1.935</i>	<i>1.872</i>	<i>1.749</i>	<i>1.430</i>	<i>1184</i>
<i>Totaal (excl. MBO SOSA)</i>			<i>1.476</i>	<i>1.737</i>	<i>1.750</i>	<i>1.198</i>	<i>1.678</i>	<i>1.373</i>	<i>1.141</i>

VT = voltijd, DT = deeltijd, DU = duaal

Bron: INHOLLAND (2006)

Tabel B3.22 Gediplomeerde uitstroom uit hbo-opleidingen van INHOLLAND Alkmaar naar sector, opleiding en onderwijsvorm (OV); studenten woonachtig in Noord-west-Holland; 2000-2006

Sector	Opleiding	OV	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Economie	b accountancy	DT	12	6	13	21	14	10	1
	b accountancy	VT	125	120	106	88	57	24	
	b bedrijfseconomie	DT	68	56	52	47	34	16	
	b bedrijfseconomie	DU				1			
	b bedrijfseconomie	VT	190	147	117	84	53	31	
	b bedrijfskundige informatica	DT	3	5	4	1			
	b bedrijfskundige informatica	VT	172	144	107	90	49	15	1
	b commerciële economie	DT	56	55	65	57	43	13	
	b commerciële economie	DU			1	1	1		
	b commerciële economie	VT	291	258	225	163	109	50	1
	b international business and languages	VT	126	111	89	60	42	21	
	b opleiding voor management, economie en recht	DT	63	72	76	64	37	18	
	b opleiding voor management, economie en recht	DU					1		
	b opleiding voor management, economie en recht	VT	306	351	386	306	233	117	1
b small business en retail management	VT		16	50	54	49	28		
	<i>Subtotaal</i>		<i>1.412</i>	<i>1.341</i>	<i>1.291</i>	<i>1.037</i>	<i>722</i>	<i>343</i>	<i>4</i>
HGZO Gezondheidszorg	b opleiding tot verpleegkundige	DT		7	19	28	32	27	9
	b opleiding tot verpleegkundige	DU	30	41	39	30	14	6	
	b opleiding tot verpleegkundige	VT	250	212	183	143	92	46	
	Medische Afbouw vt	VT	9	3					
	<i>Subtotaal</i>		<i>289</i>	<i>263</i>	<i>241</i>	<i>201</i>	<i>138</i>	<i>79</i>	<i>9</i>
HPO Onderwijs	b docent muziek	VT	9	9	10	7	6	6	
	<i>Subtotaal</i>		<i>9</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>0</i>
HSAO Gedrag en Maatschappij	b maatschappelijk werk en dienstverlening	DT		14	27	46	35	20	
	b maatschappelijk werk en dienstverlening	VT			1	1	1	1	
	b personeel en arbeid	DT		37	51	55	37	23	
	b personeel en arbeid	VT			3	3	3	2	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DT		19	32	49	30	18	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	DU				2	4	5	
	b sociaal pedagogische hulpverlening	VT			18	35	34	33	
	<i>Subtotaal</i>		<i>0</i>	<i>70</i>	<i>132</i>	<i>191</i>	<i>144</i>	<i>102</i>	<i>0</i>
HTO Techniek	b biologie en medisch laboratoriumonderzoek	DT	2	1	2	2	2	1	
	b biologie en medisch laboratoriumonderzoek	VT	61	67	53	43	27	11	
	b bouwkunde	VT		32	66	79	66	28	
	b chemie	DT	15	17	21	19	11	4	
	b chemie	VT	104	103	84	70	44	16	
	b civiele techniek	VT	164	149	117	96	48	18	
	b elektrotechniek	VT	204	168	131	96	57	32	
	b technische bedrijfskunde	DT	81	130	145	141	106	48	
	b technische bedrijfskunde	VT	165	159	150	129	99	52	
	b technische informatica	VT				22	59	33	
	b werktuigbouwkunde	DT				30	30	15	1
	b werktuigbouwkunde	VT	158	156	137	100	58	28	
	Chemie afbouw dt	DT	6	2					
Chemie afbouw vt	VT	5							
Computertechniek vt	VT			1	3				
	<i>Subtotaal</i>		<i>965</i>	<i>984</i>	<i>907</i>	<i>830</i>	<i>607</i>	<i>286</i>	<i>1</i>
KUO Taal & Cultuur	b muziek	VT	95	98	80	59	41	16	1
	<i>Subtotaal</i>		<i>95</i>	<i>98</i>	<i>80</i>	<i>59</i>	<i>41</i>	<i>16</i>	<i>1</i>
MBO SOSA	MBO-AW	DT	27	1					
	MBO-SD	DT	16	14	27	35	34	22	
	MBO-SJM AV/PW	DT	31	22	26	10	4		
	MBO-SPW	DT	98	161	189	177	121	41	1
	<i>Subtotaal</i>		<i>172</i>	<i>198</i>	<i>242</i>	<i>222</i>	<i>159</i>	<i>63</i>	<i>1</i>
Onderwijs	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DT		36	47	50	29	28	
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	DU			10	12			
	b opleiding tot leraar basisonderwijs	VT	736	764	717	560	418	203	3
	<i>Subtotaal</i>		<i>736</i>	<i>800</i>	<i>774</i>	<i>622</i>	<i>447</i>	<i>231</i>	<i>3</i>
<i>Totaal (incl. MBO SOSA)</i>			<i>3.678</i>	<i>3.763</i>	<i>3.677</i>	<i>3.169</i>	<i>2.264</i>	<i>1.126</i>	<i>19</i>
<i>Totaal (excl. MBO SOSA)</i>			<i>3.506</i>	<i>3.565</i>	<i>3.435</i>	<i>2.947</i>	<i>2.105</i>	<i>1.063</i>	<i>18</i>

VT = voltijd, DT = deeltijd, DU = duaal

Bron: INHOLLAND (2006)

Bijlage 4 Naar een monitorinstrument

Research voor Beleid heeft een vragenlijst ontwikkeld ten behoeve van een door de KvK Noordwest-Holland en het Poortwachtercentrum zelf uit te voeren peiling die (de gevolgen van) de vergrijzing van het personeel van Noordwest-Hollandse arbeidsorganisaties periodiek in kaart brengt en deze organisaties daarmee inzicht verschaft in/ bewust maakt van de vergrijzingsproblematiek.

In deze bijlage presenteren we de vragenlijst. Eerst gaan we kort in op 'the making of' de vragenlijst. Dan presenteren we de vragenlijst zelf. Ten slotte geven we een eerste aanzet tot het verder te ontwikkelen monitorinstrument.

'The making of' de vragenlijst

Bronnen

Bij het samenstellen van de vragenlijst is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- *OR-gespreksagenda leeftijd* (Raad voor Werk en Inkomen)
- *Leeftijdsspiegel* (AWVN, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb, 2005)
- *Meten=Weten voor werkgevers* (AWVN, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb)
- *Meten=Weten voor brancheorganisaties* (AWVN, Servicepunt Arbeidsmarkt mkb)
- Vragen in de *ERBO 2003* van de KvK Noordwest-Holland
- De eerdere vragenlijst van het Poortwachtercentrum en de KvK Noordwest-Holland
- De notitie *Vergrijzing en het bedrijfsleven in Noordwest-Holland*
- De sectorale vergrijzingsscenario's die Research voor Beleid heeft opgesteld in opdracht van SeniorPower.

Inhoud

De vragenlijst besteedt aandacht aan de volgende thema's:

- Huidige en toekomstige leeftijdsopbouw van het personeel
- Consequenties van vergrijzing voor de organisatie (omvang van vergrijzingsproblematiek)
- Bewustzijn van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie
- Aanpak van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie (beleid en maatregelen)

Vorm

Belangrijke uitgangspunten bij het vormgeven van de vragenlijst waren de volgende:

- De vragenlijst is bewust kort gehouden. Achterliggende gedachte is dat een korte vragenlijst de respondenten minder belast en daardoor eerder prikkelt tot invullen.
- De lijst bestaat voor een belangrijk deel uit gesloten vragen. Ook dat beperkt de belasting van de respondenten en werkt daarmee responsverhogend.
- De vraagstelling is zo geformuleerd dat de vragenlijst (in licht aangepaste vorm) is te gebruiken voor herhalingsonderzoek (hetgeen monitoronderzoek per definitie is).
- In de vragenlijst is – waar mogelijk – een score-element ingebouwd (Likertschalen [laag=1 tot hoog=3] en dichotome variabelen [nee=0; ja=1]). Dit met het oog op de mogelijkheden tot benchmarking/ zelfbeoordeling.
- De opdrachtgever wil uiteindelijk een zelfbeoordelingsinstrument waarmee de respondenten ook zelf kunnen bepalen in welke fase van de aanpak van de vergrijzingsproblematiek men zich bevindt en op welke punten en welke wijze men deze aanpak kan ver-

beteren. Dat kan door het inbouwen in de vragenlijst van één overkoepelende schaal (gebaseerd op de antwoorden op de vragen in de vragenlijst), met daaraan gekoppeld (concrete) adviezen. Na de eerste uitvoering van de peiling, een analyse van de uitkomsten daarvan door de KvK en een gezamenlijke beoordeling van die uitkomsten door de KvK, het Poortwachtercentrum en Research voor Beleid maakt Research voor Beleid (op basis van beantwoording van alle vragen met een score-element) één overkoepelende schaal aan. Aan deze schaal worden adviezen gekoppeld. Deze schaal is dan in de volgende peilingen te gebruiken.¹

- Bij de eerste peiling is aan de vragenlijst wel alvast een A4 toegevoegd met adviezen voor het (verder) ontwikkelen en uitvoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

¹ Overigens leent een webenquête zich voor zelfbeoordeling beter dan een schriftelijke enquête. Respondenten kunnen na invulling van een webenquête automatisch hun score en de daaraan gekoppelde adviezen te zien krijgen. Bijkomend voordeel zijn de lagere kosten van een webenquête. Research voor Beleid heeft de expertise in huis een dergelijke webenquête op te zetten (en desgewenst ook uit te voeren).

Peiling 'Vergrijzing van arbeidsorganisaties in Noordwest-Holland'

Toelichting bij de vragenlijst

Nederland vergrijst. De komende jaren zal de babyboomgeneratie massaal met pensioen gaan. Dat betekent een extra uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces. Tegelijkertijd betreden als gevolg van het proces van ontgroening steeds minder schoolverlaters de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen zullen tot (grote) personeelstekorten leiden. Ook zal in arbeidsorganisaties (veel) kennis, expertise en ervaring verloren gaan.

Met deze peiling willen de Kamer van Koophandel Noordwest-Holland en het Poortwachter-centrum (de gevolgen van) de vergrijzing van het personeel van Noordwest-Hollandse arbeidsorganisaties periodiek in kaart brengen en hen daarmee inzicht verschaffen in/ bewust maken van de vergrijzingsproblematiek. De resultaten van de peiling worden ook gebruikt voor het formuleren van beleidsadviezen aan de betrokken instanties om beter in te kunnen spelen op de toekomstige regionale arbeidsmarkt.

We stellen het zeer op prijs als u medewerking wilt verlenen aan deze peiling door de korte vragenlijst in te vullen en aan ons te retourneren. Het invullen van de vragenlijst neemt hooguit tien minuten in beslag. We verzoeken u de vragenlijst te laten invullen door de eerstverantwoordelijke voor het personeelsbeleid binnen uw organisatie. Het ingevulde formulier kunt u op twee manieren aan ons retourneren:

- Via de fax (faxnummer @)
 - Via bijgevoegde voorgeadresseerde retourenveloppe.
- Wij verzoeken u het formulier uiterlijk vóór @ te retourneren.

Vanzelfsprekend garanderen wij volledige anonimiteit. Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld.

Indien u vragen heeft over deze peiling kunt u contact opnemen met @ (telefoon @/ e-mail @)

Opbouw van de vragenlijst

In de vragenlijst wordt aandacht besteed aan de volgende thema's:

- 1 Huidige en toekomstige leeftijdsopbouw van het personeel van de organisatie
- 2 Consequenties van vergrijzing voor de organisatie (zwaarte vergrijzingsproblematiek)
- 3 Bewustzijn van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie
- 4 Aanpak van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie (beleid en maatregelen).

Aan het eind van de vragenlijst zijn enkele algemene vragen opgenomen en wordt de mogelijkheid geboden aanvullende op- of aanmerkingen te maken (blok E).

Als bijlage bij deze vragenlijst vindt u een A4tje met adviezen voor het (verder) ontwikkelen en uitvoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

A. Huidige en toekomstige leeftijdsopbouw van het personeel

1. Welk deel van het personeelsbestand (werkzame personen, inclusief < 12 uur per week) van uw organisatie is op dit moment 50 jaar of ouder? Hoe hoog zal dit percentage - bij ongewijzigd beleid - naar uw inschatting over tien jaar (in 2016) zijn?

Aandeel ouderen in personeelsbestand	A. Op dit moment	B. Over tien jaar, in 2016
50 jaar of ouder%%

B. Consequenties van vergrijzing voor de organisatie (zwaarte vergrijzingsproblematiek)

2. Welke consequenties zal de vergrijzing van het personeelsbestand de komende tien jaar (2007 tot en met 2016) naar uw verwachting voor uw organisatie hebben?

Consequenties vergrijzing in de komende tien jaar (2007 tot en met 2016)	(Heel) weinig	Weinig noch veel	(Heel) veel	Weet niet
Productiviteitsdaling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermindering flexibiliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stijging loonkosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stijging ziekteverzuim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stijging uitstroom van oudere medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Daling instroom van jongere medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personeelstekorten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verloren gaan van kennis en ervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Zijn er naar uw mening aan de vergrijzing van het personeelsbestand van uw organisatie ook voordelen verbonden? Zo ja, welke?

- 1 Nee
 2 Ja, nl

4. Hoe zou u (mede op basis van de beantwoording van vraag 2 en 3) de in de komende tien jaar (2007 tot en met 2016) te verwachten zwaarte van de vergrijzingsproblematiek binnen uw organisatie omschrijven?

- 1 (Heel) licht
 2 Licht noch zwaar
 3 (Heel) zwaar

C. Bewustzijn van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie

5. In hoeverre heeft de vergrijzingsproblematiek op dit moment concreet aandacht binnen (de verschillende niveaus van) uw organisatie?

Aandacht voor vergrijzingsproblematiek	(Heel) weinig 1	Weinig noch veel 2	(Heel) veel 3
Leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Werkvloer'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. In hoeverre zijn de medewerkers binnen (de verschillende niveaus van) uw organisatie bewust van de noodzaak van het aanpakken van de vergrijzingsproblematiek?

Bewustzijn van noodzaak van aanpakken vergrijzingsproblematiek	(Heel) weinig 1	Weinig noch veel 2	(Heel) veel 3
Leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Werkvloer'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. In hoeverre bestaat bij de medewerkers binnen (de verschillende niveaus van) uw organisatie de bereidheid tot doorwerken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd?

Bereidheid tot doorwerken tot aan pensioengerechtigde leeftijd	(Heel) weinig 1	Weinig noch veel 2	(Heel) veel 3
Leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Werkvloer'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Aanpak van vergrijzingsproblematiek binnen de organisatie (beleid en maatregelen)

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is er op gericht medewerkers gedurende alle levensfasen zo optimaal mogelijk te kunnen blijven inzetten. Bij vraag 9 staat een aantal maatregelen die onder het leeftijdsbewust personeelsbeleid vallen.

8. Is binnen uw organisatie op dit moment sprake van enigerlei vorm van leeftijdsbewust personeelsbeleid?

- 1 Nee → **ga naar vraag 16**
 2 Ja, maar niet formeel (schriftelijk) vastgelegd
 3 Ja, formeel (schriftelijk) vastgelegd

9. Welke concrete maatregelen worden door uw organisatie getroffen op het terrein van leeftijdsbewust personeelsbeleid?

	Nee 1	Ja 2
<i>Financiële maatregelen op gebied van uittreding van oudere medewerkers</i>		
▪ Maatregelen gericht op vervroegd uittreden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Flexibilisering van uittredingsmogelijkheden (deeltijdpensionering, flexibele pensionering etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Maatregelen om belasting en belastbaarheid van oudere werknemers op elkaar af te stemmen ('ontzietmaatregelen' zoals extra vrije tijd, vrijstelling van ploegendienst etc.)</i>		
▪ Collectieve ontlastende maatregelen, geldend voor alle oudere medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Individuele ontlastende maatregelen (maatwerk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Preventieve maatregelen (gericht op het gezond en productief door kunnen werken van [oudere] medewerkers)</i>		
▪ Expliciete personeelsplanning (prognoses, profielen, employabilityscans etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Scholing en persoonlijke ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Specifieke verlofregelingen (sabbaticals etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Preventief arbobeleid (vermindering fysieke/ mentale zwaarte werk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Gezondheidsbevordering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Functiemobiliteit (taak- en functieroulatie, taak- en functieverschuiving, begeleiding naar ander werk etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Maatregelen gericht op aantrekken en behouden van jonge medewerkers</i>		
▪ Werving speciaal gericht op jongeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Extra aandacht voor/ begeleiding van nieuwe jongere medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Maatregelen gericht op overdragen en borgen van kennis en ervaring van oudere medewerkers</i>		
▪ Vastleggen van kennis en ervaring (op schrift, intranet etc.) door oudere medewerkers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Directe overdracht van kennis en ervaring aan jonge medewerkers door oudere medewerkers (leerling-meester relatie, coaching etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ In dienst houden (of weer in dienst nemen) van medewerkers na de pensioengerechtigde leeftijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Andere maatregelen</i>		
▪ Anders, nl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Wat zijn voor uw organisatie de belangrijkste redenen om concrete maatregelen op het terrein van leeftijdsbewust personeelsbeleid te treffen? **Bij deze vraag kunt u meer antwoorden aankruisen.**

- 1 Bedrijfseconomische redenen
- 2 Bedrijfsorganisatorische redenen
- 3 Belangen van medewerkers

11. Is onder de medewerkers binnen (de verschillende niveaus van) uw organisatie in het algemeen draagvlak voor het specifieke leeftijdsbewust personeelsbeleid van uw organisatie?

Draagvlak voor specifieke leeftijdsbewust personeelsbeleid	(Heel) weinig 1	Weinig noch veel 2	(Heel) veel 3
Leidinggevenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
'Werkvloer'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Hoe oordeelt u zelf over het specifieke leeftijdsbewust personeelsbeleid van uw organisatie?

- 1 (Zeer) negatief
- 2 Negatief noch positief
- 3 (Zeer) positief

13. Zijn er in de praktijk knelpunten in de uitvoering van (de concrete maatregelen van) het leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen uw organisatie? Zo ja, welke?

- 1 Nee
- 2 Ja, nl
.....

14. Hebben de ervaringen tot nu toe met het uitvoeren van (de concrete maatregelen van) het leeftijdsbewust personeelsbeleid in de praktijk geleid tot bijstelling van dit beleid? Zo ja, in welke richting?

- 1 Nee
- 2 Ja, nl.....
.....

15. Welke tips zou u willen geven aan andere arbeidsorganisaties die ook leeftijdsbewust personeelsbeleid willen gaan ontwikkelen en uitvoeren?

.....
.....

E. Algemeen

16. Wat is de naam van uw organisatie?
.....

17. Tot welke sector is uw organisatie te rekenen?

- 1 Landbouw
- 2 Industrie
- 3 Bouw
- 4 Handel
- 5 Horeca
- 6 Transport/communicatie
- 7 Financiële instellingen
- 8 Zakelijke diensten
- 9 Overheid
- 10 Onderwijs
- 11 Zorg
- 12 Overige diensten

18. In welke grootteklasse valt uw organisatie (werkzame personen, inclusief < 12 uur per week)?

- 1 minder dan 10 werkzame personen
- 2 10-24 werkzame personen
- 3 25-49
- 4 50-99 werkzame personen
- 5 100 of meer werkzame personen

19. Wie is de contactpersoon van uw organisatie?

Naam:

Email:

Telefoon:

Ruimte voor op- of aanmerkingen

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Adviezen voor het (verder) ontwikkelen en uitvoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is 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. Met leeftijdsbewust beleid wordt de inzetbaarheid van werknemers in brede zin, dus ook in andere functies of bij andere bedrijven, verhoogd (employability).

Hieronder volgt een aantal adviezen voor het (verder) ontwikkelen en uitvoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid:

- Om zo goed mogelijk te kunnen inspelen op de gevolgen van vergrijzing en ontgroening is het verstandig om nu al via een personeelsplanning te bekijken hoeveel werknemers u over een aantal jaar nodig denkt te hebben en welke kwaliteiten en vaardigheden deze werknemers in huis moeten hebben. Een hulpmiddel hierbij is de notitie 'Meten = Weten Werkgever' van het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB:
<http://www.servicepuntmkb.nl/media/downloads/050321meteniswetenvoorbranches.pdf>.
- Daarnaast is het zinvol naar manieren te zoeken om waardevolle kennis en ervaring, die mét uw oudere werknemers uitstroomt, over te dragen op de jongere garde.
- Verder kunt u door het voeren van een goed personeelsbeleid werknemers langdurig aan uw bedrijf binden, zodat deze minder snel vertrekken naar de concurrent en de aantrekkingskracht op potentiële werknemers wordt vergroot. Door middel van een goed wervings- en selectiebeleid kunt u ervoor zorgen dat u de juiste mensen aantrekt.
- Bij leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat het om maatwerk, een passende keuze uit een diversiteit aan instrumenten die zowel de belangen van het bedrijf als die van de werknemer dient. Specifieke instrumenten gericht op het aan het werk houden van ouderen zijn:
 - Financiële maatregelen (demotie: bewuste aanvaarding van een lagere functie, omdat opereren op een hoger niveau niet meer kan – mogelijk in combinatie met [gedeelte-lijke] doorbetaling van het oude loon en instandhouding van pensioenaanspraken)
 - Vermindering van de belasting van werknemers (taakverlichting, vrijstelling van zware werkzaamheden, minder werken)
 - Bevordering van scholing (weerbaarder maken van ouderen; ontlopen van lichamelijke problemen t.g.v. ouder worden door om- en bijscholing naar minder belastende taken, bijvoorbeeld meer begeleidend/ leidinggevend dan uitvoerend)
 - Vergroting van de arbeidsmobiliteit (begeleiding naar nieuwe baan of functie in of buiten het bedrijf/de sector)
 - Verbetering van de arbeidsomstandigheden (arbobeleid)
 - Regelmatige gezondheidschecks van oudere werknemers
 - Verkleining van de generatiekloof door medewerkers meer bewust te maken van kenmerken van andere generaties (bijvoorbeeld ICT-generatie, IK-generatie, baby-boomers, etc.). Hier zijn gespecialiseerde adviesbureaus voor.
- U kunt als arbeidsorganisatie externe expertise inschakelen of u laten trainen op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er is ook een handboek over leeftijd en arbeid ('Inzicht in leeftijd') van het Expertisecentrum Leeftijd (zie: www.leeftijd.nl onder Publicaties). Meer informatie over leeftijdsbewust personeelsbeleid is vinden op de website van Senior Power (www.senior-power.nl).

Eerste aanzet tot een monitorinstrument

De in het voorafgaande gepresenteerde vragenlijst vormt de basis voor een nog verder te ontwikkelen monitor(- en benchmark)instrument dat bij een selectie van Noordwest-Hollandse bedrijven (de aanpak van) de vergrijzingsproblematiek regelmatig peilt. Evenals de vragenlijst is het de bedoeling het monitor(- en benchmark)instrument zo eenvoudig mogelijk te houden (met het oog op werkbaarheid en gebruik[swaarde]). Vooralsnog denken we aan het ontwikkelen van één of meer 'vergrijzingsmatrices'. Een eerste aanzet wordt hieronder gegeven.

Een dergelijke matrix biedt de mogelijkheid per individuele arbeidsorganisatie:

- (aspecten van) de vergrijzingsproblematiek binnen de eigen organisatie te vergelijken met het gemiddelde van het totale panel van arbeidsorganisaties (benchmarking) -> verschil score $P(x)$ t.o.v. gemiddelde $P(x)$.
- de ontwikkeling van (aspecten van) de vergrijzingsproblematiek binnen de eigen organisatie te volgen in de tijd (monitoring) -> verschil score $P(x)$ t.o.v. score $P(x-1)$.

Voorbeeld 'Vergrijzingsmatrix Arbeidsorganisaties Noordwest-Holland'

Arbeids-organisatie	Achtergrondkenmerken	Leeftijdsopbouw	Zwaarte vergrijzingsproblematiek	Bewustzijn vergrijzingsproblematiek	Aanpak vergrijzingsproblematiek	Draagvlak voor aanpak vergrijzingsproblematiek	Score op overkoepelende schaal
Organisatie A	<ul style="list-style-type: none"> • Sector • Bedrijfs-grootte 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov gemiddelde $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$
Organisatie ...	idem	idem	idem	idem	idem	idem	idem
Organisatie ...	idem	idem	idem	idem	idem	idem	idem
Organisatie ...	idem	idem	idem	idem	idem	idem	idem
Organisatie Z	idem	idem	idem	idem	idem	idem	idem
Gemiddelde A-Z	PM	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Score $P(x)$ • Verschil score $P(x)$ tov score $P(x-1)$
Vraagnummer	17,18	1	4	5,6,7	8,9	11,12	PM

$P(x)$ = meest recente peiling

$P(x-1)$ = daaraan voorafgaande peiling (vergelijking pas mogelijk bij tweede peiling)

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



Research voor Beleid
onderdeel van Panteia

SCHIPHOLWEG 13-15
POSTBUS 985
2300 AZ LEIDEN

T. 071 525 37 37
F. 071 525 37 02
INFO@RESEARCH.NL
WWW.RESEARCH.NL