



De toekomstige arbeidsmarkt van **Holland boven Amsterdam**

Cijfers, knelpunten en kansen in vogelvlucht

In opdracht van:

Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord

Inhoud

- Introductie 5
- De arbeidsmarkt tot 2022 in vogelvlucht 9
- Analyse per (speerpunt)sector 13
 - Factsheets en bijzonderheden per sector
 - Prognoses per sector
 - Toekomstige vaardigheden speerpuntsectoren
- Verwachtingen van ondernemers 35
 - Resultaten enquête
 - Resultaten interviews
- Conclusies en aanbevelingen 43



Introductie

A wide-angle photograph of a long, narrow beach house with a white wooden frame and a gabled roof. The house is situated on a gravel path next to a wooden fence. Several bicycles are parked in front of the house on the right. The sky is overcast and grey. The image is partially obscured by a dark blue vertical bar on the left and a white diagonal bar on the right.

De arbeidsmarkt
tot 2022 in vogelvlucht

Overzicht van de beroepsbevolking in 2018

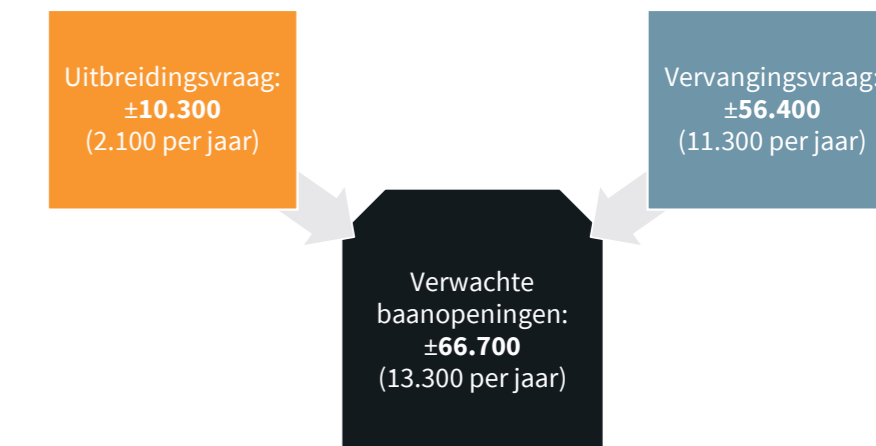
- De samenstelling van de potentiële beroepsbevolking is hiernaast weergegeven. 70,4% van deze populatie is op dit moment aan het werk (de *bruto arbeidsparticipatie*)
- 16% van de werkzame beroepsbevolking is zelfstandige, gelijk aan het Nederlands gemiddelde.
- Werkloosheid (3,4% van de *werkzame beroepsbevolking* in 2018) en het aantal WW uitkeringen dalen gestaag, de verwachting is een krimp van 13% in WW uitkeringen in 2019.
- In 2018 haalden ~9.000 inwoners van NHN een diploma op mbo, hbo of wo niveau, 1,8% van de potentiële beroepsbevolking.
- Voor 2019 wordt door het UWV verwacht dat het aantal banen in Nederland toeneemt met 1,4% ten opzichte van 2018, in Holland boven Amsterdam is deze toename 0,9%.



Er zijn tussen 2017 en 2022 66.700 baanopeningen te vervullen op de HbA Arbeidsmarkt

Door dit hele rapport werken we met het concept van **baanopeningen**. Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve **uitbreidingsvraag**) en de **vervangingsvraag**.

- Uitbreidingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.
- Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door bijvoorbeeld pensionering, (tijdelijke) uittreding vanwege zorgtaken, arbeidsongeschiktheid, beroepsmobiliteit of doorstroom naar andere opleiding. Op deze manier is absoluut uit te drukken hoeveel mensen in de komende jaren nodig zijn op de arbeidsmarkt van Holland boven Amsterdam, zoals hiernaast. Verderop specificeren we dit naar sectoren en beroepen.



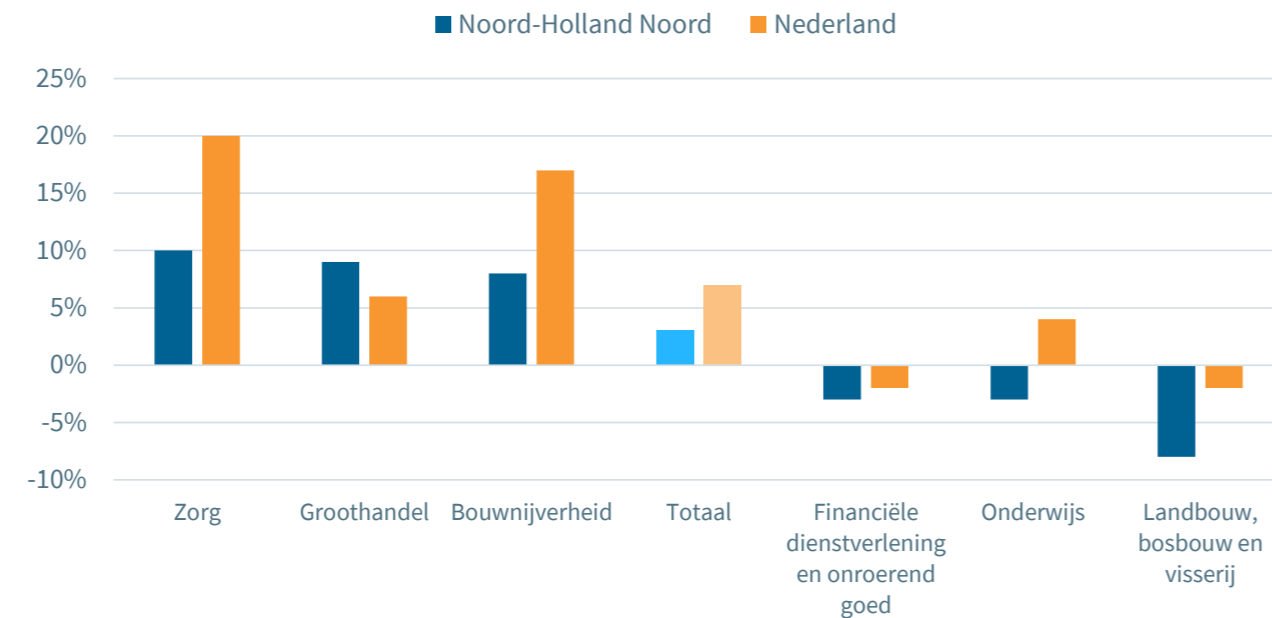
Daarnaast werken we met de **spanningsindicator** van het UWV. Dit is de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal geregistreerde werkzoekenden dat direct inzetbaar is. Hoe hoger het getal, hoe meer vacatures er zijn per geregistreerd werkzoekende en hoe moeilijker het dus is om een kandidaat te vinden. Een score van **1,5 en hoger** wordt gedefinieerd als een **krappe arbeidsmarkt**. Over het algemeen is de arbeidsmarkt in Holland boven Amsterdam minder krap dan in Nederland in het algemeen, maar de krapte verschilt sterk per beroepsgroep. Verderop specificeren we de spanning naar beroepen.



Verwachte relatieve groei is in HbA lager dan gemiddeld, maar tekort blijft aan

- Met de prognoses van ROA en de informatie die ROA heeft over de verdeling van beroepen over sectoren doen we een prognose van de groei in beroepsgroepen voor de speerpuntsectoren en een aantal andere sectoren.
- Deze schattingen vullen we aan met details uit ander onderzoek, bevindingen uit de interviews en de enquête onder MKB-ondernemers.
- In totaal worden er 3% meer banen verwacht in 2022 ten opzichte van 2017 in Holland boven Amsterdam, in verhouding met een landelijke stijging van 7%.
- Desondanks worden er flinke tekorten op de arbeidsmarkt verwacht, mede door vergrijzing en toekomstige krimp van de beroepsbevolking. In sommige sectoren wordt het aantal banen naar verwachting minder. Hiernaast zijn de top 3 groeiende sectoren en top 3 krimpende sectoren in Holland boven Amsterdam weergegeven.
- Om een gedetailleerder beeld te krijgen analyseren we de belangrijke sectoren afzonderlijk in de volgende sectie.

Verwachte uitbreidingsvraag 2017-2022 per sector



Analyse per (speerpunt) sector



Overzicht, detaillering, prognose en vaardigheden analyse

Een speerpuntsector wordt in beeld gebracht met data over **9 variabelen**.

- Vervolgens wordt deze data gedetailleerd met cijfers uit eerder onderzoek en een karakterisering van de regionale dynamiek.
- Van de totale sector en de belangrijkste beroepsgroepen binnen die sector wordt een prognose gegeven in baanopeningen voor die sector.

Crossover beroepen worden gemarkeerd met een logo van de andere sector(en).

- Met deze prognose kijken we naar de essentiële brede skills die nodig zijn.

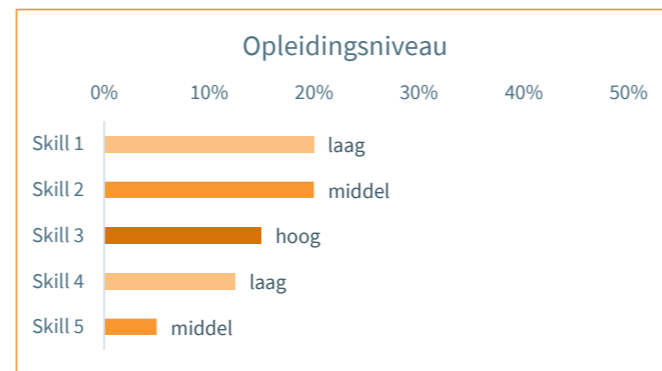
- Aantal werkzame personen
- Aantal werkenden in FTE
- Verhouding mannen en vrouwen
- Gemiddelde leeftijd
- Percentage werkzaam bij het MKB
- Percentage niet-westerse allochtonen
- Verdeling opleidingsniveau
- Verdeling vast en flexibel werk*
- Regionale spanning voor belangrijke beroepsgroepen



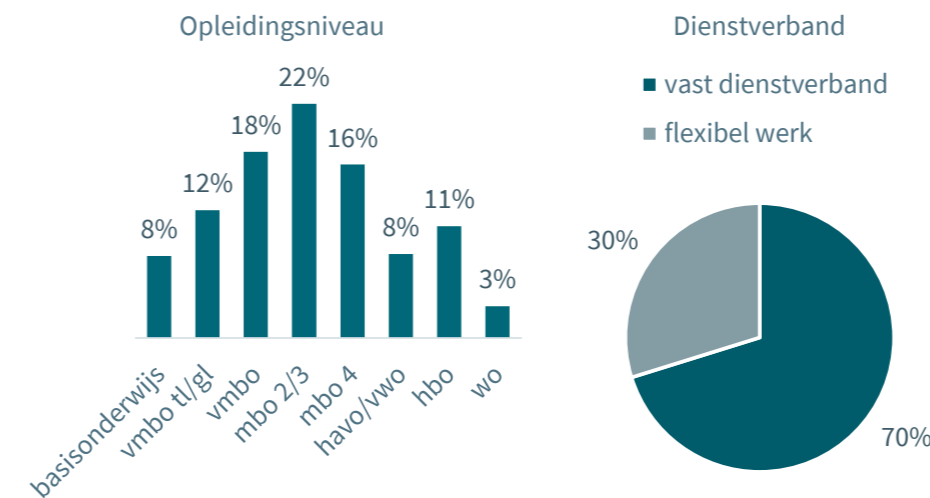
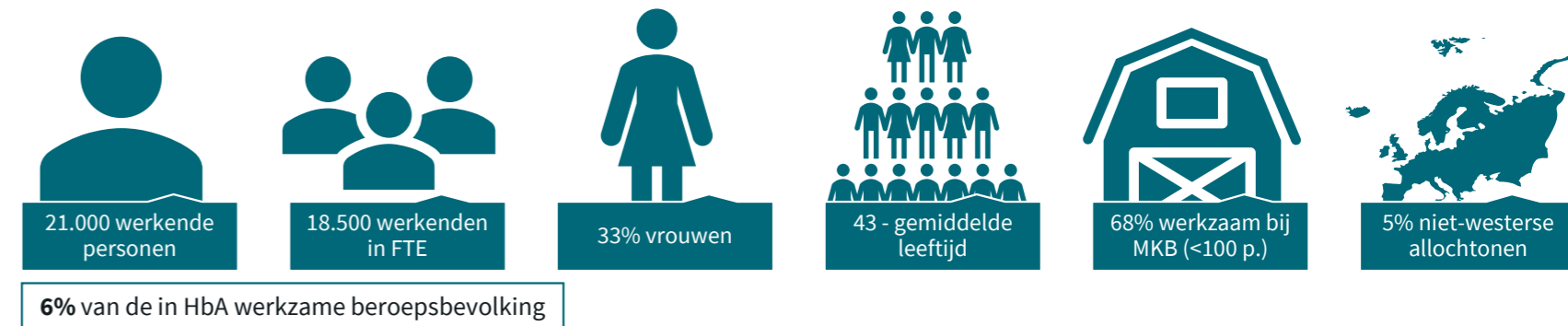
* We werken hier met de ROA-definitie: van een flexibele arbeidsrelatie is sprake bij uitzendkrachten, oproepkrachten, invalskrachten en contracten zonder een vast aantal arbeidsuren en indien geen vast dienstverband is overeengekomen.

Vaardigheden worden bekeken per opleidingsniveau. Daarbinnen wordt de top 5 geselecteerd van vaardigheden die het meest gedeeld worden door de relevante beroepsgroepen in die sector met de meeste baanopeningen. Van elke vaardigheid bekijken we het **aandeel** en de **specificiteit**:

- Aandeel** is het verwachte aandeel baanopeningen binnen de sector dat deze skill als functie-eis heeft.
- Specificiteit** is de mate waarin deze vaardigheid uniek is voor de sector. Hoe hoger, hoe minder vraag naar deze vaardigheid bestaat in andere sectoren. Bij lage specificiteit komt de vaardigheid minder voor in deze sector dan in andere sectoren. Bij middelhoge specificiteit komt de vaardigheid tot 3 keer zo vaak voor in de sector als buiten de sector. Bij hoge specificiteit komt de vaardigheid meer dan 3 keer zo vaak voor.

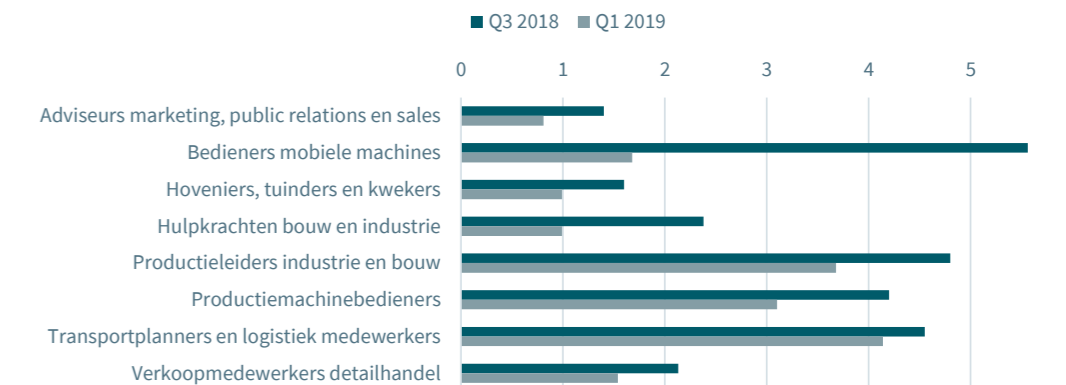


Agri & Food bestaat uit de sectoren **Landbouw, bosbouw en visserij (14.500 banen)** en **Voedings- en genotmiddelen industrie (6.500 banen)**. Hierbij is de ROA-indeling gehanteerd.*



Cijfers zijn berekend over het gemiddelde van 2016-2017. Bron: ROA, 2018. *Onderzoek van de STEC groep naar het agrifood complex neemt naast de voedings- en genotmiddelen industrie ook toeleveranciers van machines, groothandel en R&D mee, wat voor een grotere '1^{ste} ring' zorgt in aantal banen.

Spanning beroepen Agri & Food in HbA



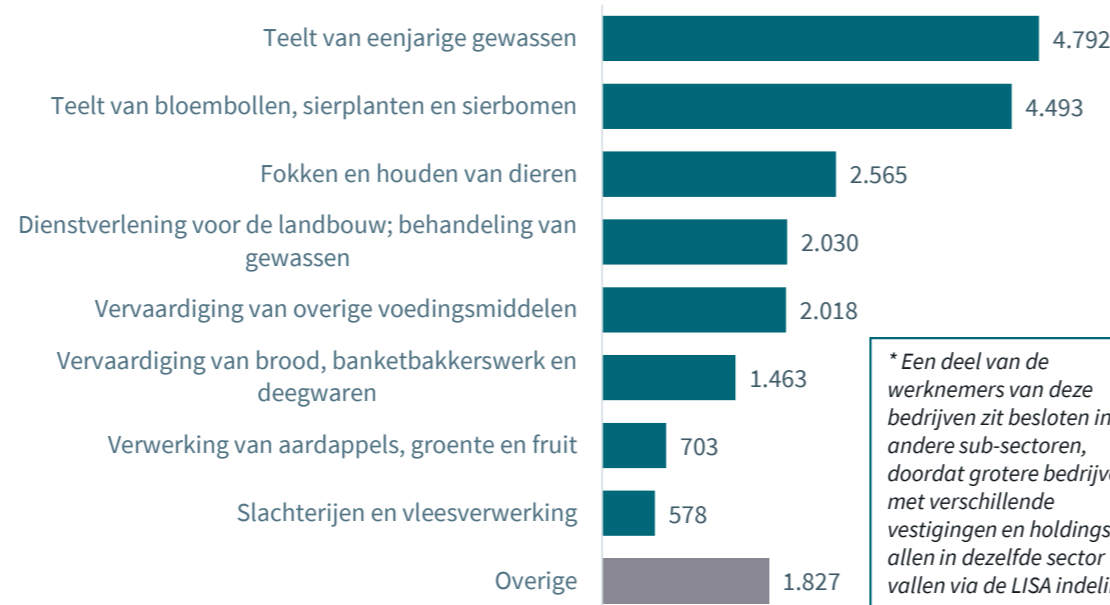
Bovenstaande geeft de meest belangrijke beroepsgroepen voor de sector weer en is niet uitputtend. Een score **boven 1,5** duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie. De beroepen bakkers, hulpkrachten landbouw, land- en bosbouwers, procesoperators, slagers en veetelers zijn ook een belangrijk onderdeel van de sector, maar niet meegenomen in de grafiek (ontbrekende data bij UWV).



Specialistische bedrijven met een uniek kennisgebied actief in de regio

- De Agri & Food van Holland boven Amsterdam richt zich op akkerbouw en tuinbouw, met onder andere de bloembollenteelt.
- Zaadveredeling is een belangrijk cluster van bedrijvigheid dat elders in Nederland weinig te vinden is. Dit cluster is georganiseerd in Seed Valley en telt ~30 bedrijven met ±2.700 banen in 2019. Gemiddeld voeren deze bedrijven veel meer R&D uit (14% van omzet) dan een gemiddeld bedrijf (2%) en is 44% van de werknemers hoogopgeleid.
- Derhalve hebben de bedrijven van Seed Valley een ander vacatureprofiel dan reguliere akker- en tuinbouw bedrijven, met meer vraag naar hoogopgeleide mensen in o.a. voedingstechnologie. De verwachting is dat richting 2022 het Seed Valley Cluster groeit naar meer dan ±3.100 banen.
- Voedselverwerking is een belangrijke pijler, Holland boven Amsterdam biedt plaats aan verschillende grote verwerkingsbedrijven in allerlei soorten voeding, zoals groenteverwerkers VEZET (1.375 fte) en Hessing (330 fte)*.
- De beweging binnen de Agri & Food bestaat uit een krimp van de teelt- en akkerbouwbedrijven, de groei komt uit voedselverwerking. Van de top 15 grootste groeiers in de kern en '1^{ste} ring' van de Agri & Food zijn slechts 4 bedrijven actief in de primaire teelt.

Verdeling aantal banen over sub-sectoren in 2018



* Een deel van de werknemers van deze bedrijven zit besloten in andere sub-sectoren, doordat grotere bedrijven met verschillende vestigingen en holdings niet allen in dezelfde sector vallen via de LISA indeling.



De verwachting is dat deze sector in totaal met ~640 banen (-3%) zal krimpen tot en met 2022. Deze krimp komt vooral uit laaggeschoolde arbeid in de landbouw door de negatieve uitbreidingsvraag van ~1.160 banen (-8%). De voedingsmiddelenindustrie groeit echter naar verwachting met ~520 banen (8%). Het betekent dat er naar verhouding steeds minder vraag ontstaat naar directe fysieke arbeid en er een verschuiving plaatsvindt richting arbeid met machines. Dit is o.a. te zien in de stijgingen in benodigde procesoperatoren en productiemachinebedieners en de krimp in traditionele beroepen als land- en bosbouwers.

Tegelijkertijd wordt naar verwachting ~26% van de huidige beroepsbevolking vervangen door nieuwe krachten, waardoor er wel veel vraag blijft naar (laaggeschoolde) arbeid.

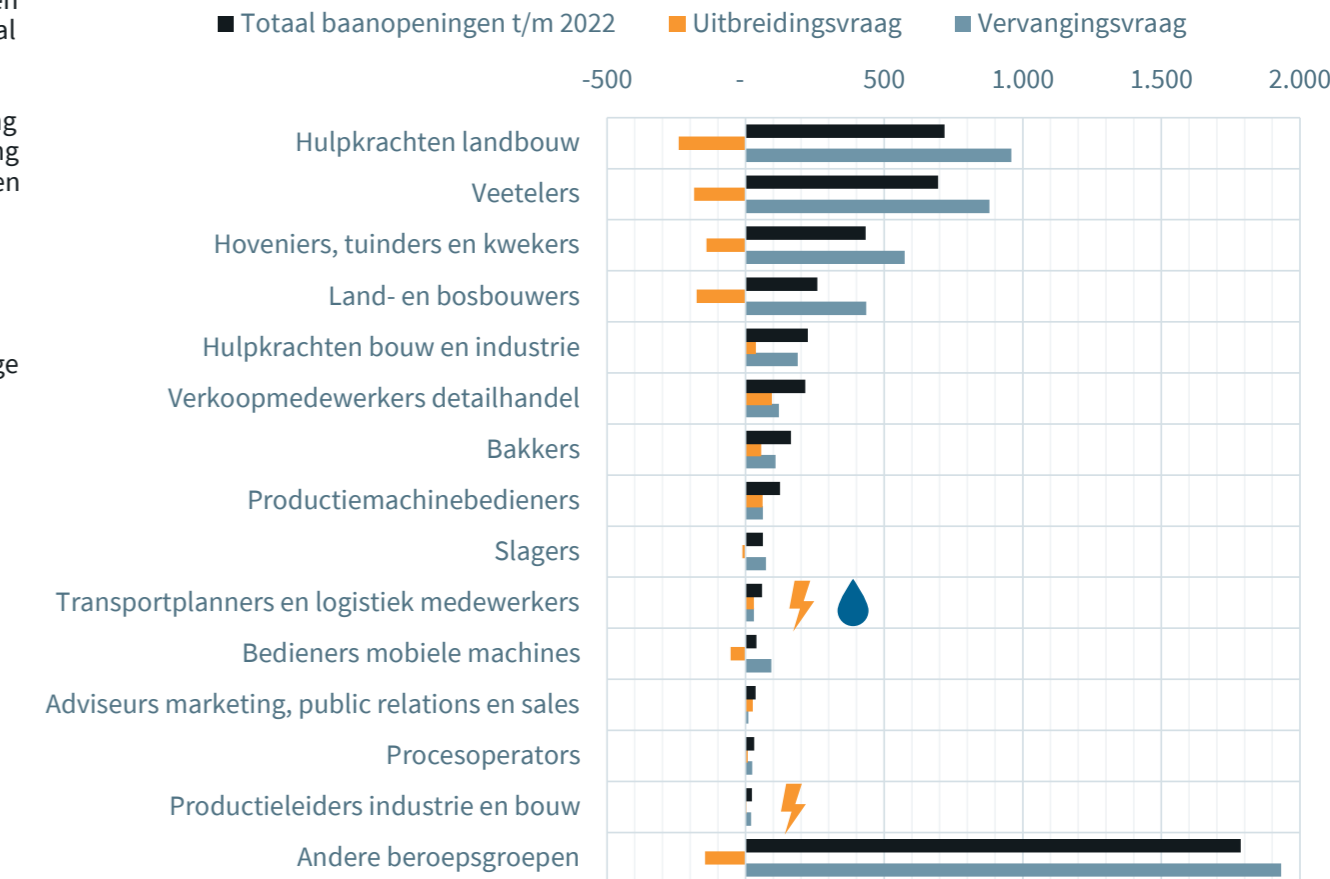
Dit resulteert in een netto totaal van ~4.870 baanopeningen in Agri & Food tot en met 2022. Hier komt de verwachte uitbreidingsvraag van 400 baanopeningen van Seed Valley nog bij.

	Totaal baan openingen	Vervangings vraag	Uitbreidings vraag
Landbouw, bosbouw en visserij	3.090	4.250	-1.160
Voedings- en genotmiddelen industrie	1.780	1.260	520
	4.870	5.510	-640

Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



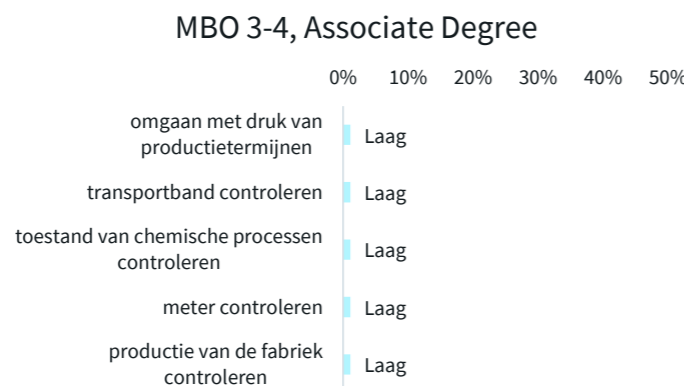
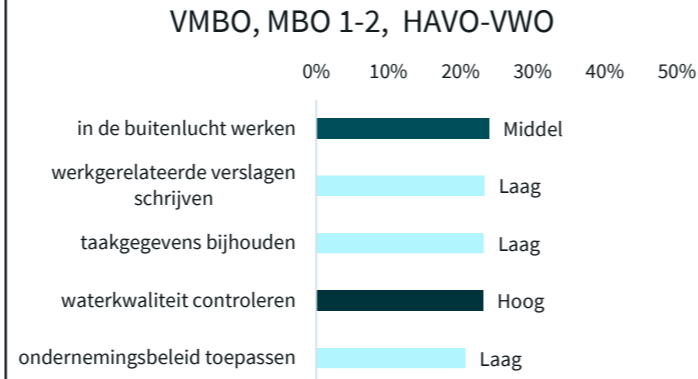
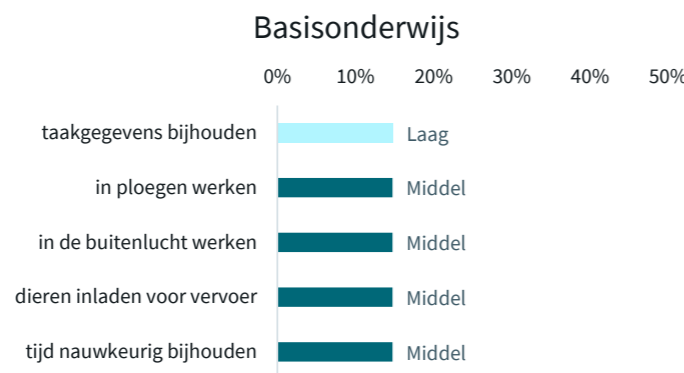


De grootste groep vaardigheden die belangrijk is voor de sector is voornamelijk administratief en uitvoerend van aard op een laag opleidingsniveau. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker we controlerende en organiserende vaardigheden tegenkomen.

In de Agri & Food- sector zijn er weinig grote algemene functies voor hoogopgeleiden, maar er is veel vraag naar specialisten (zoals voedingstechnologen voor Seed Valley). Daarom verschijnen hoogopgeleide skills minder in de data. Veruit de meest gevraagde skills zijn praktisch van aard.

Validatie met interviewdata

Uit de interviews blijkt dat er voornamelijk 'handjes' nodig zijn in de Agri & Food, maar binnen deze beroepsgroep is relatief eenvoudig te werven. Technisch specialisten in e.g. tuinbouw, voedselverwerking of zaadteelt zijn veel schaarser. Daar komt bij dat bedrijven verwachten dat ze in de toekomst meer richting MBO 3-4 zullen werven en dat deze functies deels functies met een lager opleidingsniveau zullen vervangen. Dit fenomeen is nu nog niet in de data te zien.

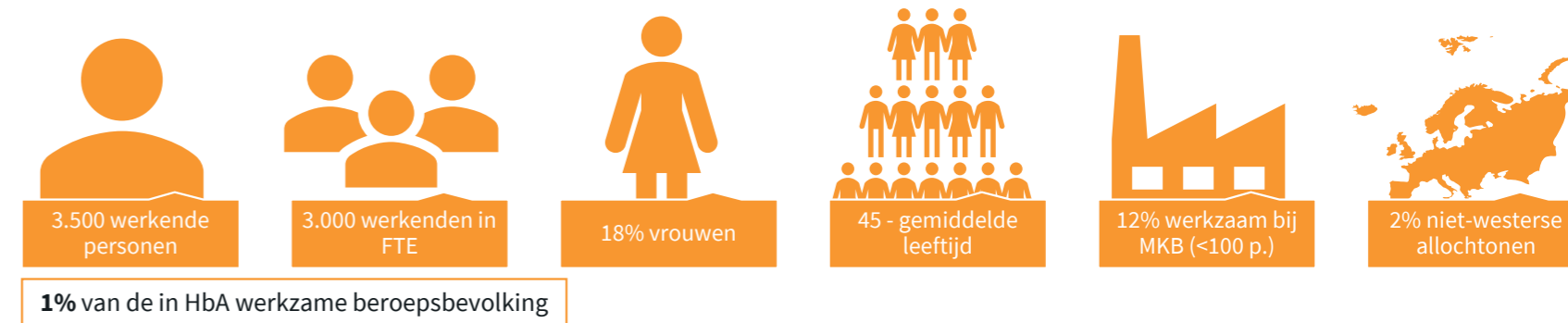


Het **percentage** geeft een schatting voor welk deel van de totale baanopeningen in de sector deze vaardigheden nodig zijn.

De **specificiteit** (laag-middel-hoog) geeft aan hoe uniek een vaardigheid is voor deze sector op dit onderwijsniveau

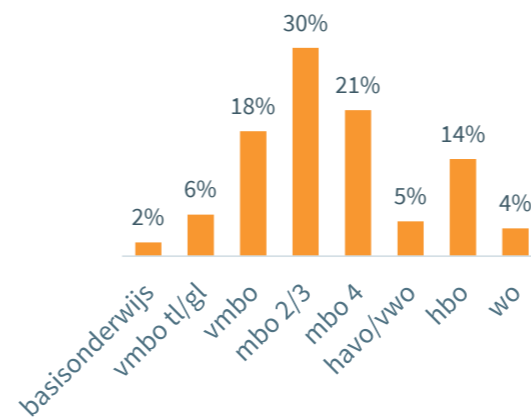


Energie is een aparte bestaande sector in de ROA indeling.

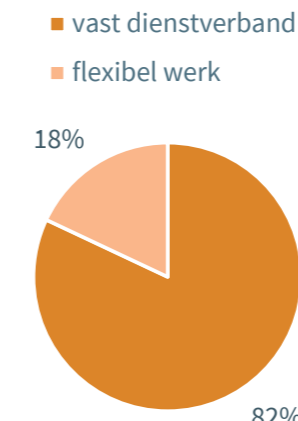


1% van de in HbA werkzame beroepsbevolking

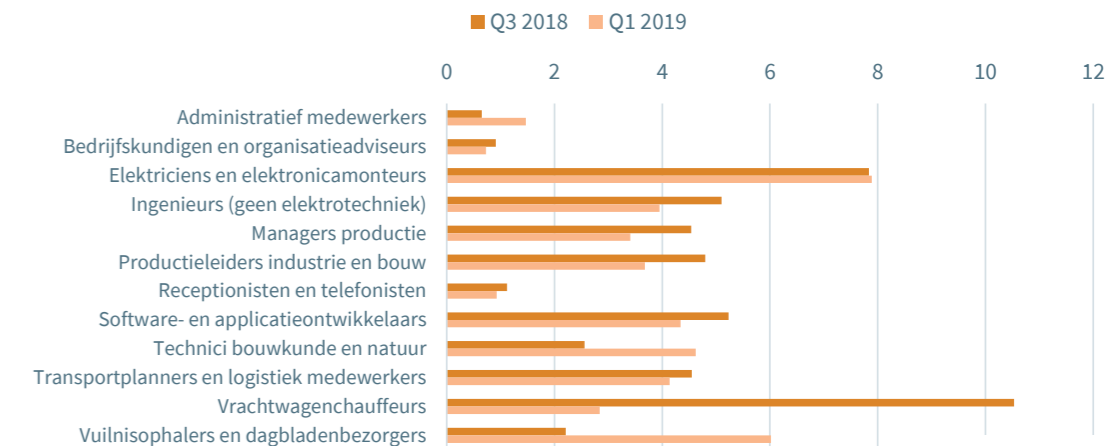
Opleidingsniveau



Dienstverband



Spanning beroepen Energie in HbA



Bovenstaande geeft de meest belangrijke beroepsgroepen voor de sector weer en is niet uitputtend. Een score **boven 1,5** duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie.

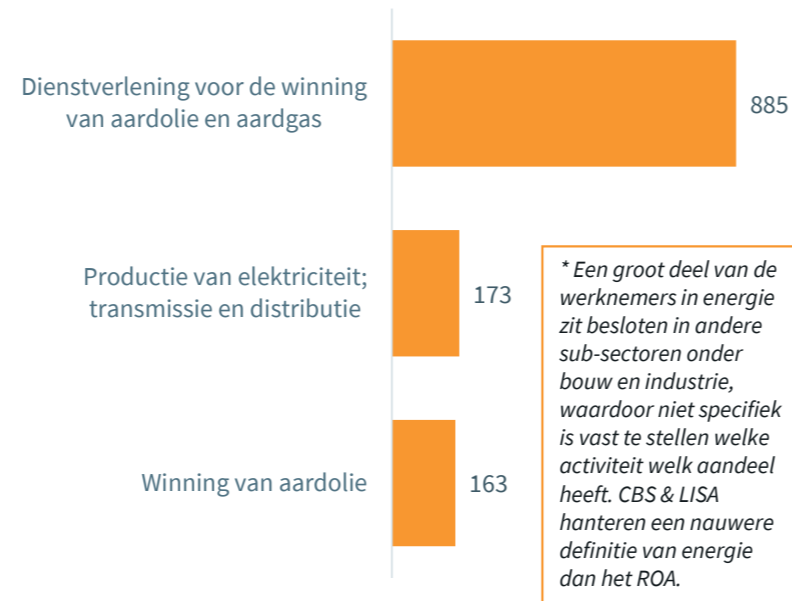




Energietransitie drukt stempel op vraag naar personeel

- De energietransitie zorgt voor en veranderende vraag naar personeel in de energiesector. Het aantal banen binnen hernieuwbare energie zal sterk groeien, wat spanning op kan leveren op de arbeidsmarkt door een mismatch van competenties.
- Energie is daarmee sterk verbonden met de speerpuntsector **Water**, door allerlei offshore activiteiten in zowel fossiele brandstoffen als hernieuwbare energie.
- Daarnaast heeft de energietransitie veel impact op zowel de bouwnijverheid als de installatietechniek, waardoor ook in deze sectoren nieuwe energie-gerelateerde banen vrijkomen. Door de koppeling van systemen ontstaat ook steeds meer 'branchevervaging'.
- Van de huidige plannen voor offshore windenergie komt ongeveer één vijfde van de capaciteit voor de kust van Holland boven Amsterdam. Dit vergt tot en met 2023 ongeveer 470 FTE aan arbeid. Na 2023 wordt voor onderhoud 60 FTE per jaar ingeschat. Dit is afhankelijk van welke thuishaven de tenderwinnaars en ketenpartners voor de bouw en onderhoud zullen kiezen.
- Per jaar worden ongeveer **155-190 baanopeningen** verwacht vanuit de Energy & Health Campus in Petten. Dit betreft alleen vervanging van vertrekkend personeel, er is een nog onbekende groei die voor meer vacatures kan gaan zorgen. Deze vraag bestaat vrijwel geheel uit technische mbo-hbo-wo functies rondom elektrotechniek, nucleaire energie, chemie en farmacie.
- Daarnaast verwacht de regio Den Helder tot 2021 **500 baanopeningen** te realiseren door de energietransitie. Het strookt met de verwachtingen van de Topsector Energie die door heel Nederland tussen 2014 en 2020 circa 100.000 fte aan nieuwe banen verwacht voor alle duurzame energie werkvelden. Echter, er is weinig bekend over de substitutie-effecten van deze transitie en welke en hoeveel banen in de fossiele energie zullen verdwijnen.

Verdeling aantal banen over sub-sectoren in 2018*



* Een groot deel van de werknemers in energie zit besloten in andere sub-sectoren onder bouw en industrie, waardoor niet specifiek is vast te stellen welke activiteit welk aandeel heeft. CBS & LISA hanteren een nauwere definitie van energie dan het ROA.

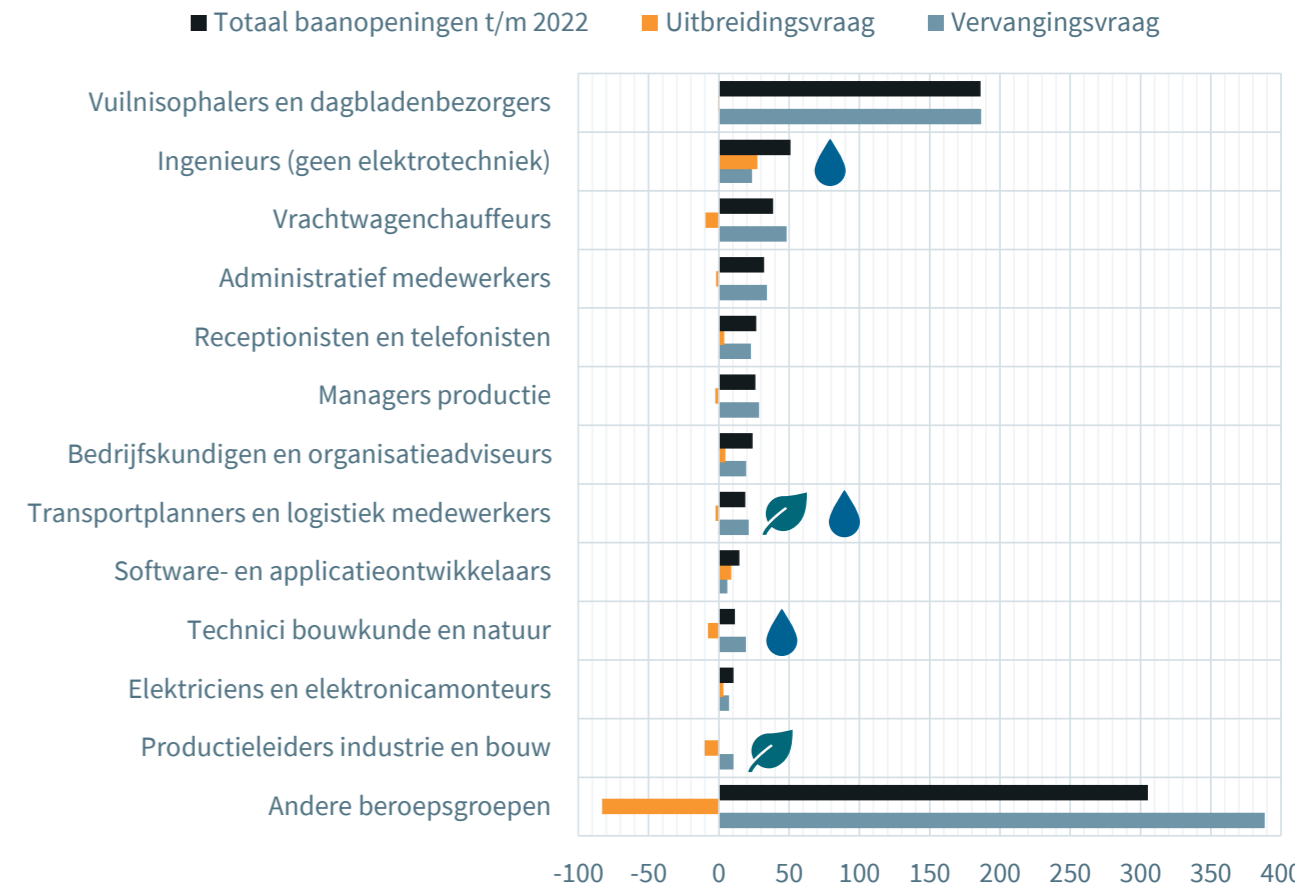
Cijfers sub-sectoren van LISA (2019), aantal werknemers over 2018 per sector voor de regio HbA. Het aantal banen heeft betrekking op het totaal aantal fulltimers, parttimers en uitzendkrachten. Andere inzichten uit Deloitte (2019), Foto actuele situatie energietransitie & arbeidsmarkt, TKI Wind op Zee (2019), Employment analysis (2019-2023) of various fields of activities in the Dutch offshore wind sector, Technopolis Group (2019), Analyse arbeidsmarkt en onderwijs Energy & Health Campus en Topsector Energie (2016), Arbeidsmarktontwikkelingen in de energietransitie.

Er werken nu naar schatting **3.500** mensen in Energie in Holland boven Amsterdam. De verwachting is dat deze sector in totaal met **~70** banen (-2%) zal krimpen. Tegelijkertijd wordt naar verwachting **~23%** van de huidige beroepsbevolking vervangen door nieuwe krachten. De meeste baanopeningen zijn voor laag tot middelbaar opgeleid personeel, maar eisen vaak specifieke technische kennis.

Doordat het model op bestaande beroepen en vaardigheden is ingesteld is het minder goed in staat te voorspellen wat de energietransitie voor effect heeft op het aantal baanopeningen. De verwachtingen uit ander onderzoek is dat door deze beweging andere onderdelen van de energiesector wel degelijk gaat groeien, zij het met een totaal andere invulling van veel van de genoemde beroepsgroepen. Veel van deze beroepen zullen ook landen in de sectoren bouw en industrie (zoals installateurs van zonnepanelen). Bijzonder is de beroepsgroep vuilnisophalers en dagbladenbezorgers maar hier vallen ook meteropnemers, klusjesmannen en medewerkers recycling onder.

Dit resulteert in een netto totaal van **~750** baanopeningen in Energie tot en met 2022.

	Totaal baan openingen	Vervangings vraag	Uitbreidings vraag
Energie	750	820	-70



Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid

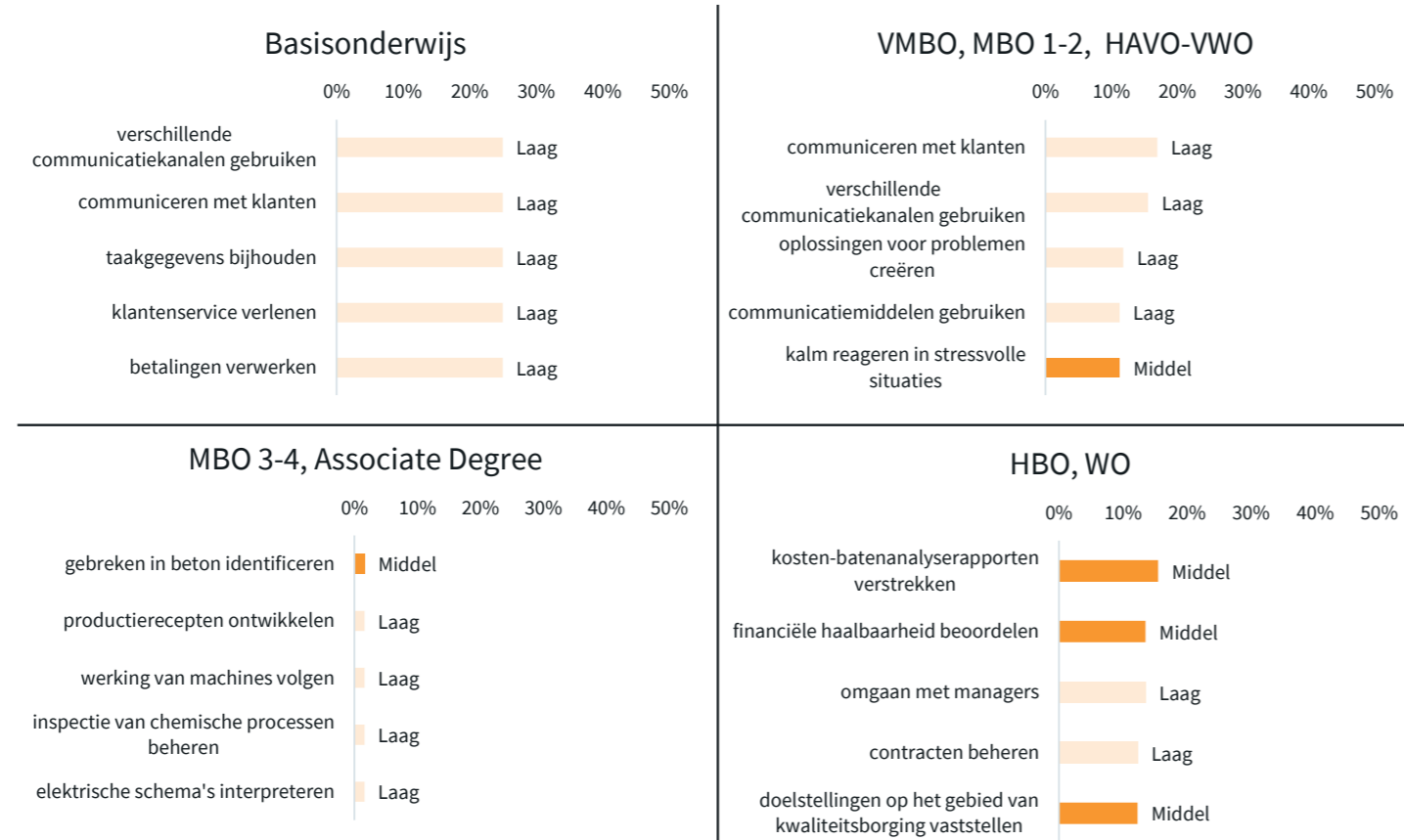


Energie is een sector waarbij zowel hoog- als laaggeschoold personeel nodig is. Het lager geschoold personeel heeft praktische vaardigheden nodig, aangevuld met een steeds belangrijker wordende behoefte aan goede communicatie. HBO en WO functies eisen strategische vaardigheden, zoals contractbeheer en doelstellingen vaststellen.

Omdat we technische kennis en specialisatie buiten beschouwing laten zien we binnen de Energie het belang van meer digitale vaardigheden rondom inspectie en communicatie en meer sociale vaardigheden naar boven komen.

Validatie interviewdata

Met name de groeiende behoefte aan communicatief sterk uitvoerend personeel is iets dat terugkomt in de gevoerde interviews met bedrijven uit de energiesector. In interviews komt een grote wens naar MBO 3-4 geschoold personeel naar voren die niet in de data terug te vinden is. Dat komt waarschijnlijk omdat in deze kleine sector een relatief grote hoeveelheid specialistische beroepen zitten die onder 'andere beroepsgroepen' vallen waardoor er geen data beschikbaar is.



Het **percentage** geeft een schatting voor welk deel van de totale baanopeningen in de sector deze vaardigheden nodig zijn.

De **specificiteit** (laag-middel-hoog) geeft aan hoe uniek een vaardigheid is voor deze sector op dit onderwijsniveau



De activiteiten gerelateerd aan water zijn verspreid maar sterk gerelateerd aan Energie

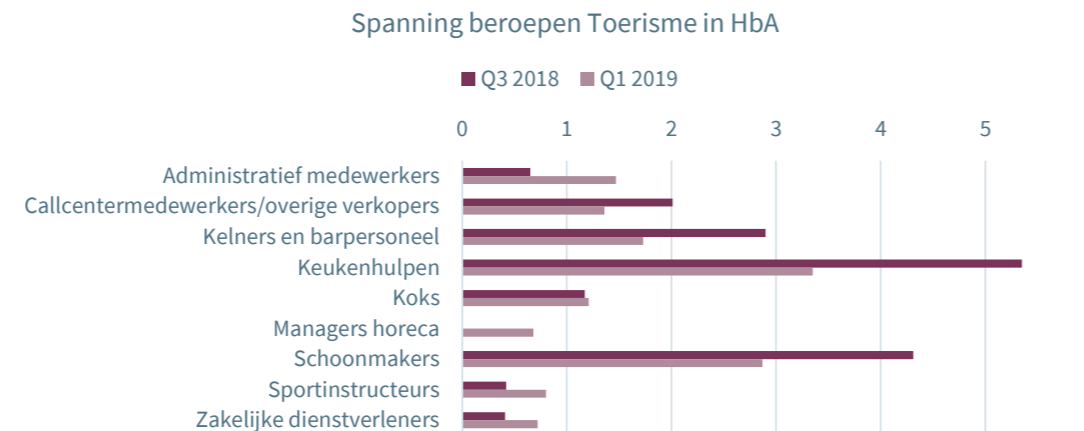
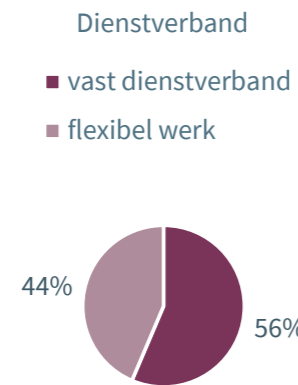
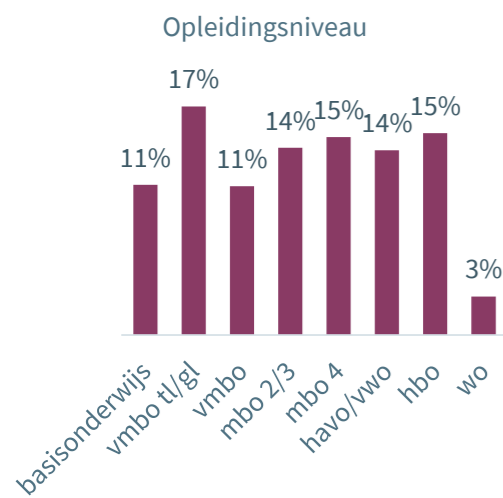
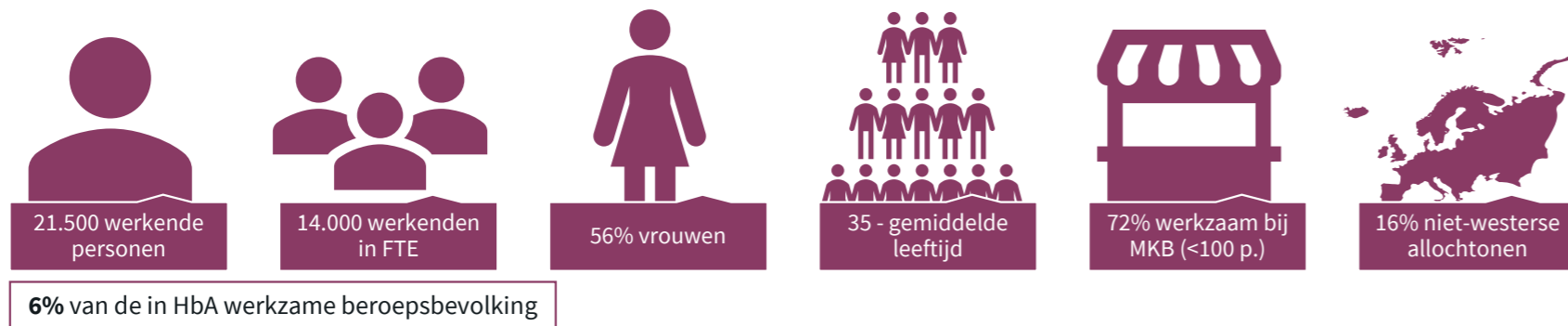
- De speerpuntsector water is niet af te bakken in de reguliere sectorindeling. Bedrijven die opereren op het water horen bij allerlei industrieën, van logistiek tot en met offshore energie en van leverancier van scheepsonderdelen tot pleziervaart.
- Daarom bekijken we de meest voorkomende vacatures in een groep van 34 waterbedrijven die samen ~350 vacatures publiceerden in 2018 en Q1 2019.
- In de sector water komen de beroepsgroepen in de tabel hiernaast het vaakst voor in de vacatures (>10). Dit zijn deels nu moeilijk te vinden beroepsgroepen (hoge spanning) waarvan de vraag wordt verwacht te groeien (hoge uitbreidingsvraag), zoals technici, ingenieurs en logistiek medewerkers.
- De **Koninklijke Marine** in Den Helder verwacht tot 2021 **1.000 baanopeningen** te hebben, op een huidige grootte van 7.000 arbeidsplaatsen.
- Daarnaast verwacht de regio door de combinatie van **Energie** en Water tot 2021 **500 baanopeningen** te realiseren door de energietransitie. Deze functies kunnen ook landen in de bouw of industrie.
- Over het algemeen wordt binnen de watersector gezocht naar profielen een middelbaar tot hoger opleidingsniveau met technische specialistische kennis.
- In de overige factsheets staat gemarkeerd welke beroepen ook vaak met de watersector worden geassocieerd.

Beroepsgroep	Aantal werkenden in NHN	Uitbreidingsvraag tot 2022 (landelijk)	Spanning Q1 2019 in HbA
Dekofficieren en piloten	1.110	9%	Geen data
Transportplanners en logistiek medewerkers	6.460	4%	4,14
Biologen en natuurwetenschappers	1.350	-4%	Geen data
Technici bouwkunde en natuur	4.010	1%	4,62
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	5.030	20%	3,95
Bedieners mobiele machines	2.930	0%	1,68
Callcenter medewerkers outbound	4.570	-8%	1,36





Toerisme bestaat uit de sectoren **Horeca (15.000 banen)** en **Cultuur, sport en recreatie (5.500 banen)**. Hierbij is de ROA-indeling gehanteerd.



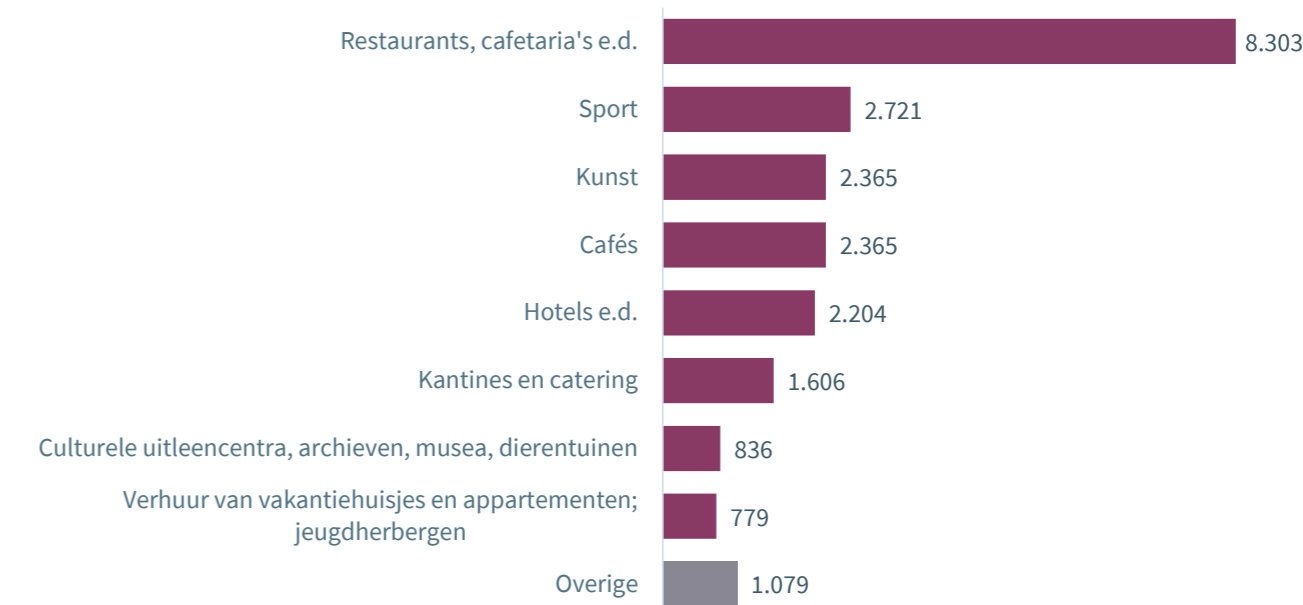
Bovenstaande geeft de meest belangrijke beroepsgroepen voor de sector weer en is niet uitputtend. Een score **boven 1,5** duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie. De beroepen auteurs en taalkundigen, beeldend kunstenaars, journalisten en uitvoerend kunstenaars zijn een onderdeel van de sector, maar niet meegenomen in de grafiek (ontbrekende data bij UWV).



Horeca is een belangrijke sector voor Holland boven Amsterdam

- De meeste mensen werkzaam in toerisme werken in de voedsel- en drankverstreking in hotels, cafés en restaurants.
- Daarbinnen is op nationaal niveau een groot tekort aan koks, blijkt uit eerder onderzoek. Dit wordt bevestigd door ondernemers die we spreken in de regio. De spanning voor koks is volgens het UWV laag, maar veel nieuwe koks beginnen als keukenhulp, waar op dit moment veel krapte voor is.
- De landelijke verwachting is dat het aantal werkzame personen in de horeca zal stijgen met 22% tot en met 2025. Holland boven Amsterdam groeit naar verwachting van ROA op dit moment slechts half zo snel als Nederland.
- De sector is jong en dynamisch. 50% is jonger dan 25 en 12% van de werknemers wisselt jaarlijks van bedrijf binnen de sector.
- Werknemers blijven ook niet lang binnen de sector, na een half jaar is slechts 47% nog werkzaam in de horeca. Dit aandeel is mede zo hoog als gevolg van seizoenspieken.

Verdeling aantal banen over sub-sectoren in 2018



Prognose 2022 Toerisme



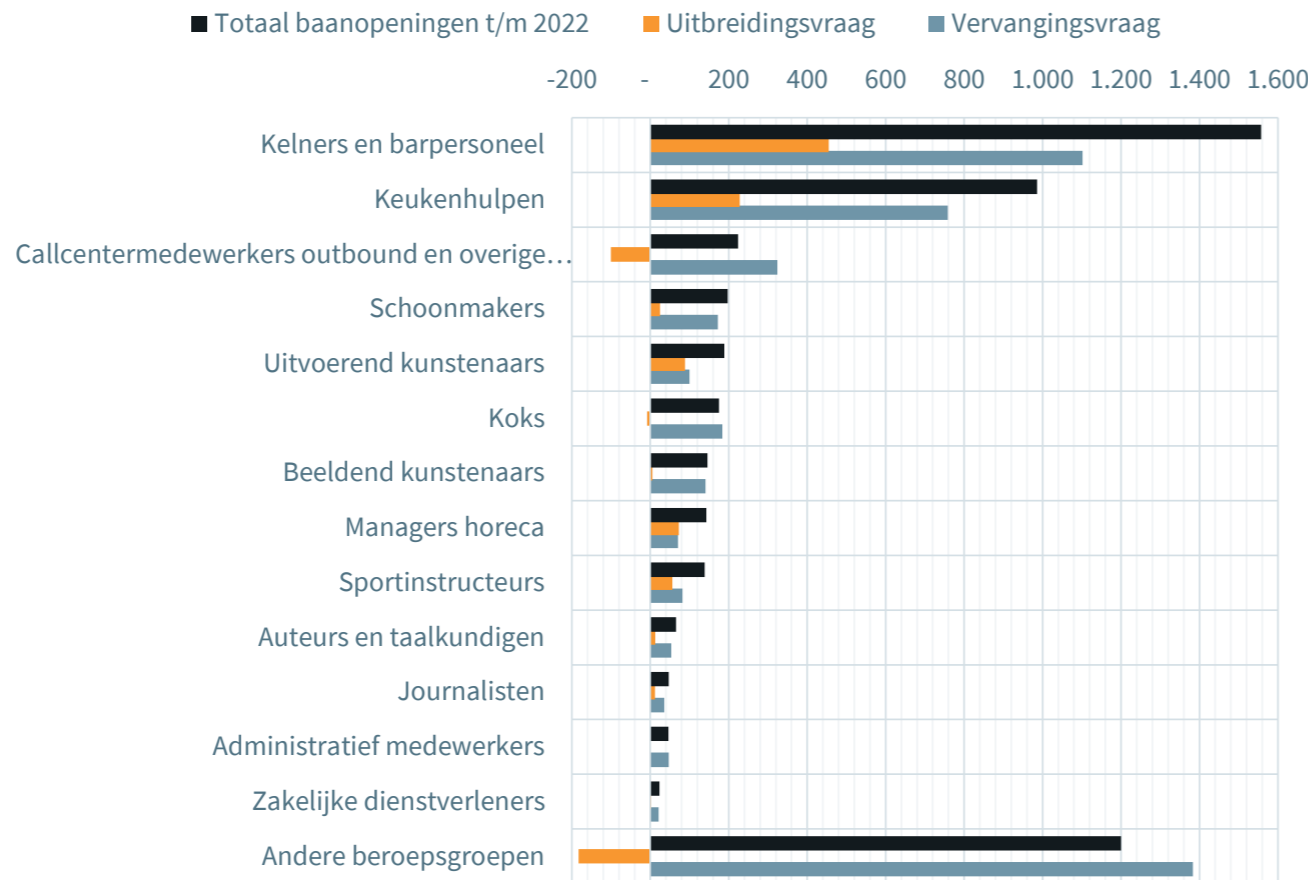
De verwachting is dat deze sector in totaal met ~670 banen (3%) zal groeien tot en met 2022. Deze groei komt vooral uit horeca, met ~600 nieuwe banen (4%). De enige beroepsgroep die echt krimpt zijn telefonisten.

Tegelijkertijd wordt naar verwachting ~21% van de huidige beroepsbevolking vervangen door nieuwe krachten, met name in barpersoneel en keukenhulp. De meeste baanopeningen zijn voor laag tot middelbaar opgeleid personeel in dienstverlenende beroepen.

Tegen de verwachting van eerder onderzoek en de verwachtingen van ondernemers in voorspelt het model dat het aantal koks weinig zal toenemen, maar moeten er wel veel koks vervangen worden.

Dit resulteert in een netto totaal van ~5.140 baanopeningen in Toerisme tot en met 2022.

	Totaal baan openingen	Vervangings vraag	Uitbreidings vraag
Horeca	3.900	3.300	600
Cultuur, sport en recreatie	1.240	1.170	70
	5.140	4.470	670



Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



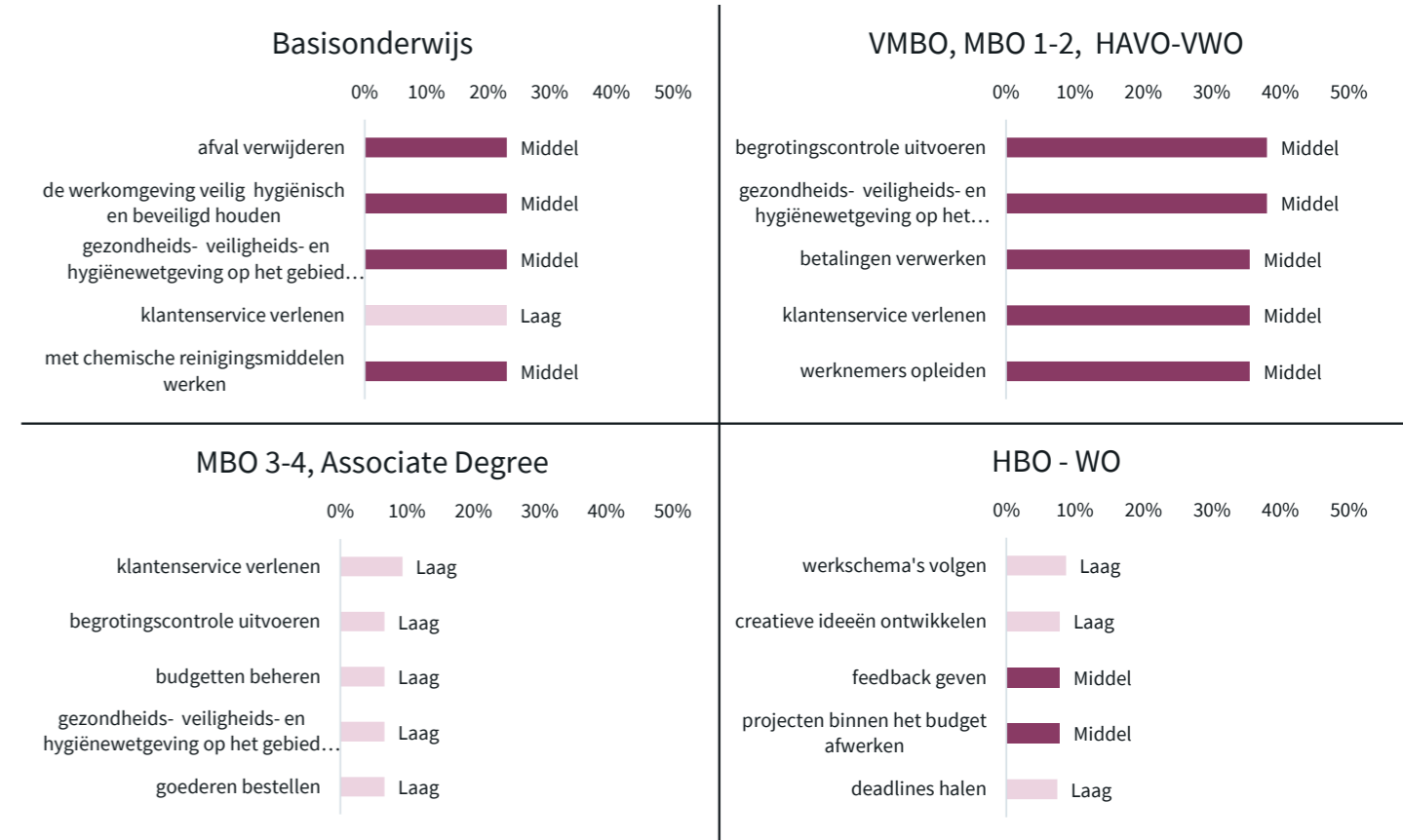
Vaardigheden Toerisme



In de sector toerisme valt op dat met name de praktische vaardigheden belangrijk zijn. Daarnaast valt ook op dat de meer praktische vaardigheden kenmerkend en specifiek zijn voor de sector. Opvallend in het MBO 1-2 kwadrant is dat het opleiden van personeel een belangrijke vaardigheid is.

Praktisch geschoold personeel moet zowel klantgericht als administratief sterk zijn. Voor leidinggevende rollen wordt HBO of WO niveau gevraagd en daarmee zijn voornamelijk leidinggevende vaardigheden geassocieerd, zoals feedback geven en ideeën ontwikkelen.

Validatie met interviewdata
Werknemers opleiden is een vaardigheid die vaak terug komt in de gesprekken met ondernemers, omdat doorlooptijden in de sector kort zijn en nieuwe werknemers snel productief moeten kunnen worden. Die korte doorlooptijd zorgt ervoor dat werkgevers vaak ook veel inhoudelijke kennis ontberen.



Het **percentage** geeft een schatting voor welk deel van de totale baanopeningen in de sector deze vaardigheden nodig zijn.

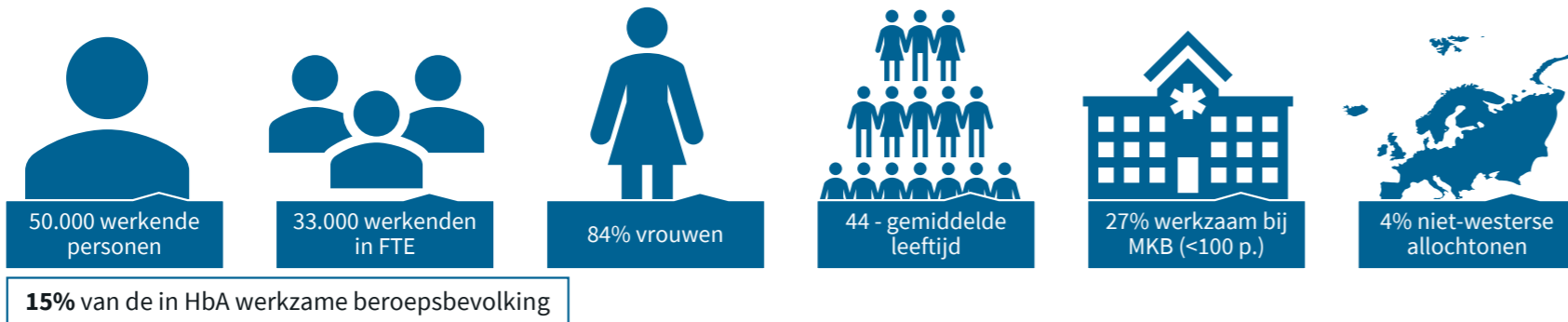
De **specificiteit** (laag-middel-hoog) geeft aan hoe uniek een vaardigheid is voor deze sector op dit onderwijsniveau



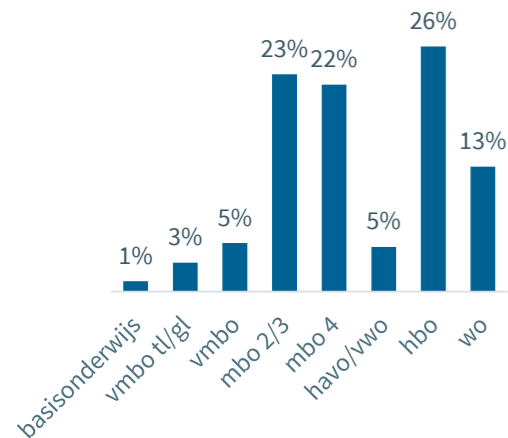
Arbeidsmarktinformatie Zorg & Welzijn



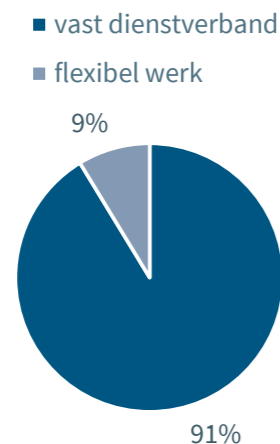
Zorg & Welzijn bestaat uit de sectoren **Zorg (22.000 banen)** en **Welzijn (28.000 banen)**. Hierbij is de ROA-indeling gehanteerd.



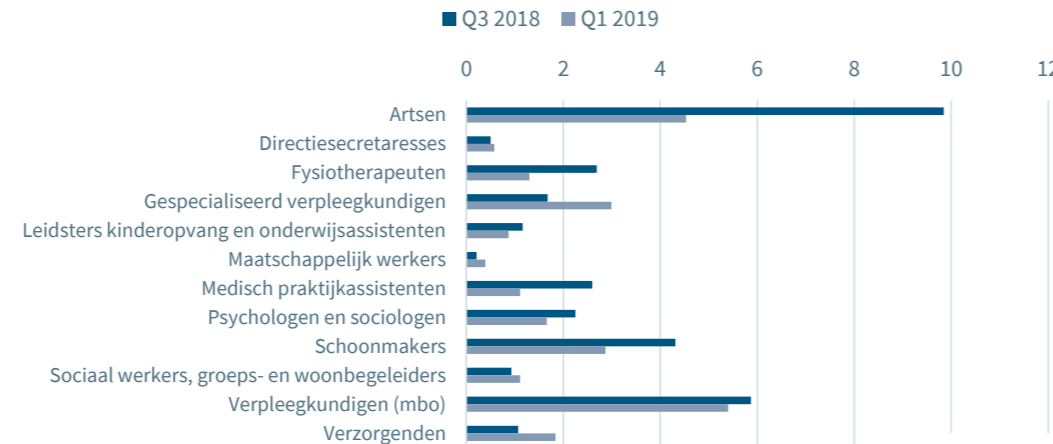
Opleidingsniveau



Dienstverband



Spanning beroepen Zorg & Welzijn in HbA



Bovenstaande geeft de meest belangrijke beroepsgroepen voor de sector weer en is niet uitputtend. Een score **boven 1,5** duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie. Het beroep laborant is ook onderdeel van de sector, maar hiervan ontbreekt data.



Prognose 2022 Zorg & Welzijn



De verwachting is dat deze sector in totaal met ~**3.600** banen (7%) zal groeien. Deze groei komt vooral uit de zorg, met ~**2.200** nieuwe banen (10%). In verpleging en verzorging wordt de snelste absolute groei verwacht, maar er zijn ook meer artsen nodig.

Tegelijkertijd wordt naar verwachting ~**14%** van de huidige beroepsbevolking vervangen door nieuwe krachten, met name verzorgenden en sociaal werkers. De meeste baanopeningen zijn voor middelbaar tot hoog opgeleid personeel.

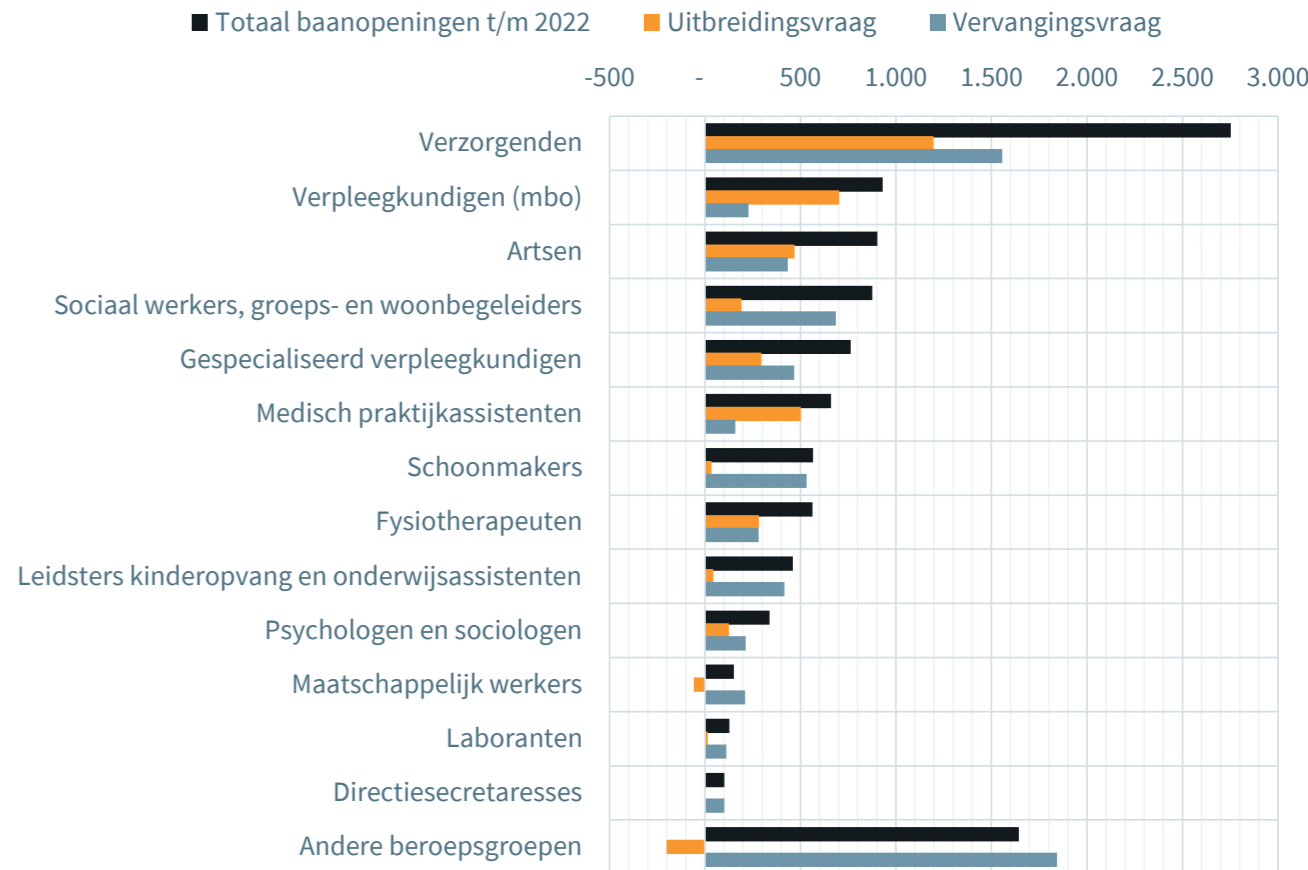
Dit resulteert in een netto totaal van ~**10.840** baanopeningen in Zorg & Welzijn tot en met 2022.

	Totaal baanopeningen	Vervangingsvraag	Uitbreidingsvraag
Zorg	5.010	2.810	2.200
Welzijn	5.830	4.430	1.400
	10.840	7.240	3.600

Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

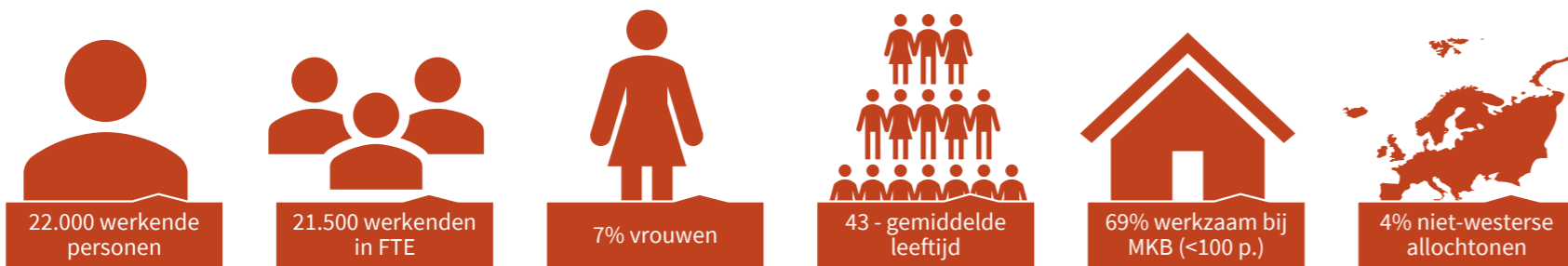
De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



Arbeidsmarktinformatie Bouwnijverheid

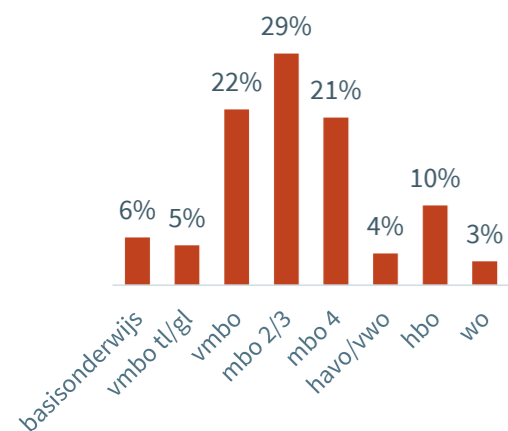


Bouwnijverheid is een aparte bestaande sector in de ROA-indeling.

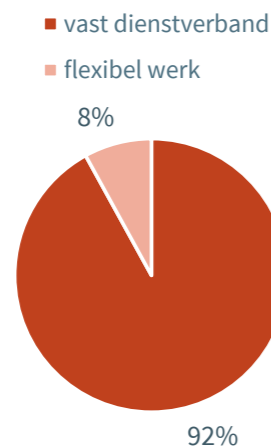


6% van de in HbA werkzame beroepsbevolking

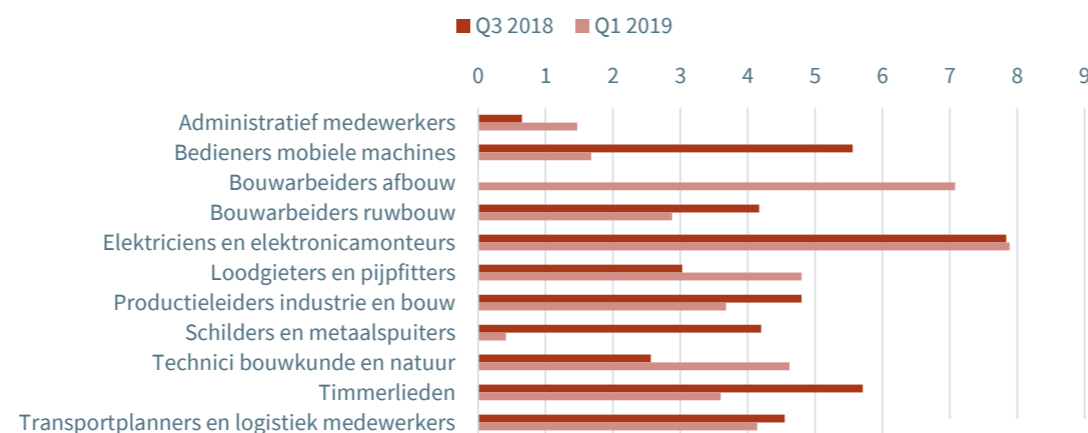
Opleidingsniveau



Dienstverband



Spanning beroepen Zorg & Welzijn in HbA



Bovenstaande geeft de meest belangrijke beroepsgroepen voor de sector weer en is niet uitputtend. Een score **boven 1,5** duidt op een krappe arbeidsmarktsituatie.



Prognose 2022 Bouw



Er werken nu naar schatting **22.000** mensen in de bouwnijverheid in Holland boven Amsterdam. De verwachting is dat deze sector in totaal met **~1.760** banen (8%) zal groeien.

Tegelijkertijd wordt naar verwachting **~15%** van de huidige beroepsbevolking vervangen door nieuwe krachten. De meeste baanopeningen zijn voor laag tot middelbaar opgeleid personeel, maar eisen vaak specifieke technische kennis. Daarbij is er ook (steeds meer) overlap aan kennis met de energiesector, mede door de energietransitie. Dit is het meest te zien in installatietechniek, deze sector valt volledig onder bouw maar heeft steeds meer vraag naar mensen met energiekennis.

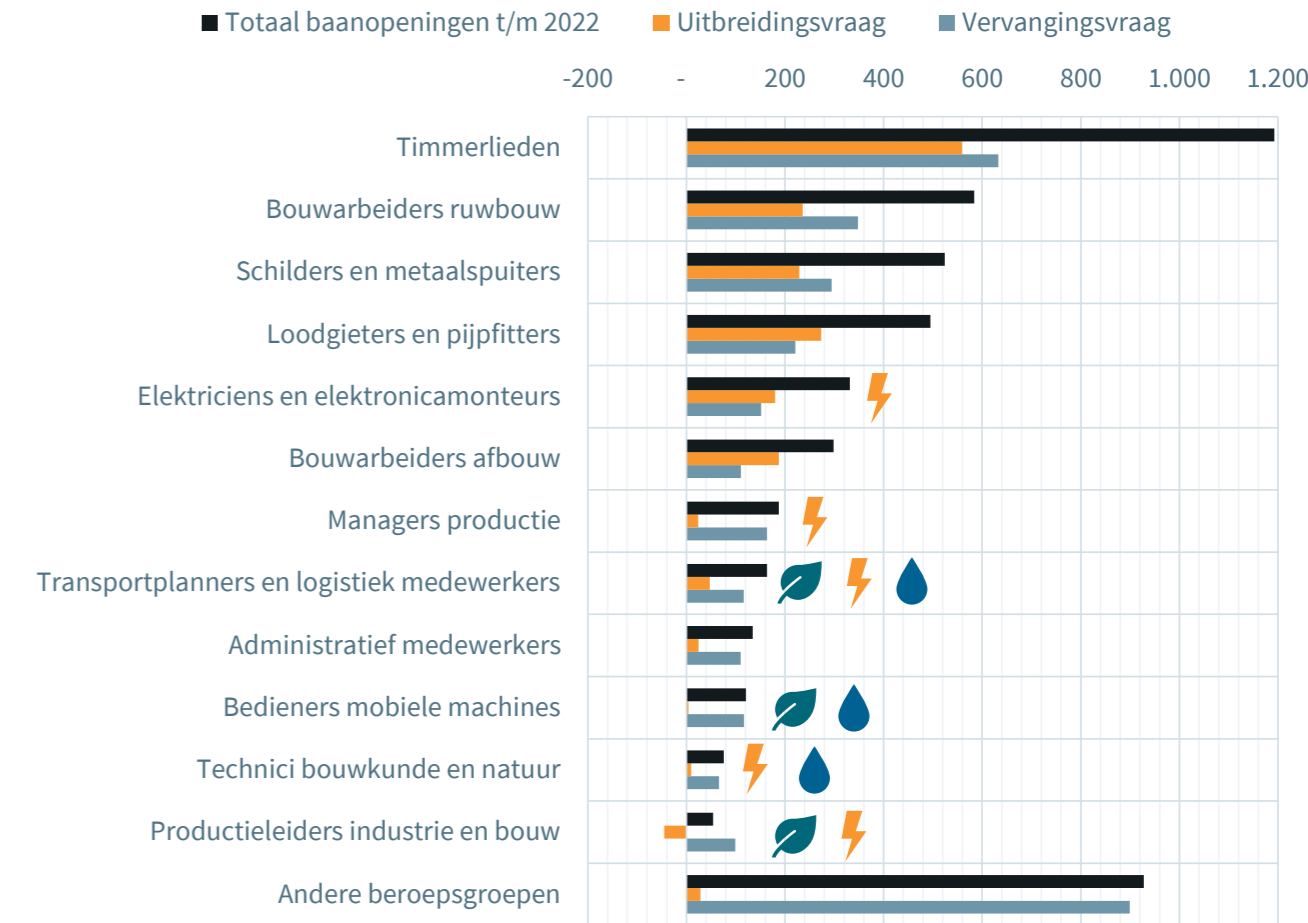
Dit resulteert in een netto totaal van **~5.090** baanopeningen in de bouw tot en met 2022.

	Totaal baan openingen	Vervangings vraag	Uitbreidings vraag
Bouwnijverheid	5.090	3.330	1.760

Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

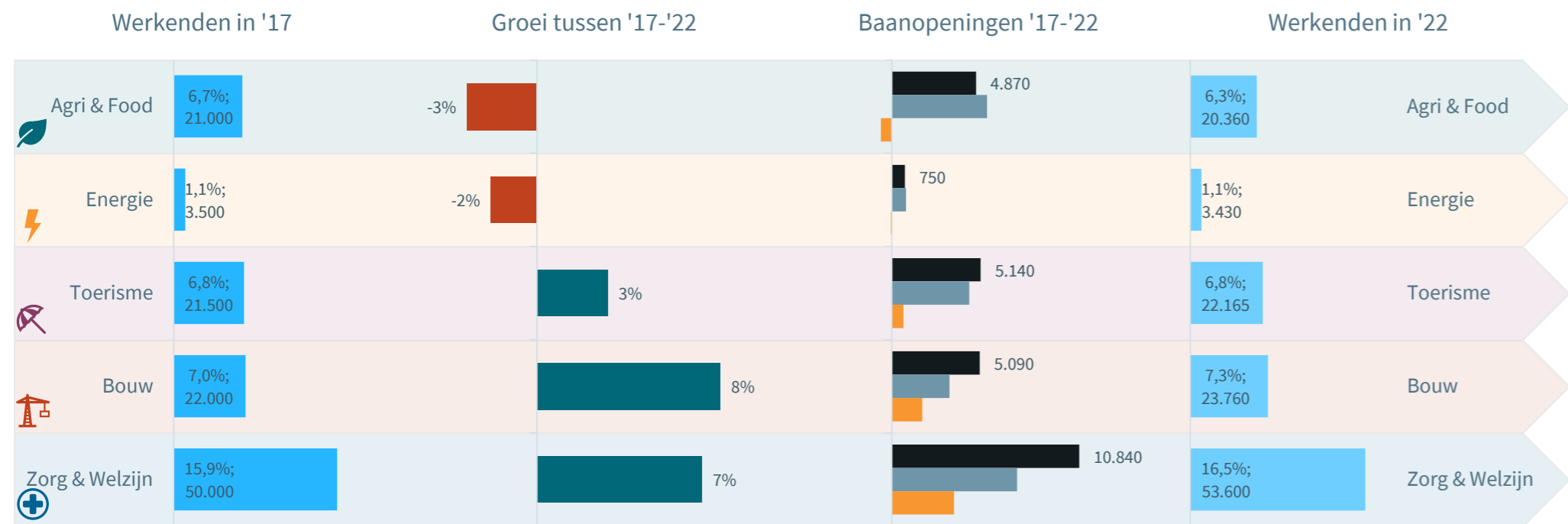
De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



Overzicht sectoren

Bouw en Zorg & Welzijn zijn sterk groeiende sectoren in Holland Boven Amsterdam



Bovenstaande sectoren representeren **38% van de werkgelegenheid** in Holland boven Amsterdam en **40% van de baanopeningen**. Andere sectoren groeien gemiddeld met 2,5%.

Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

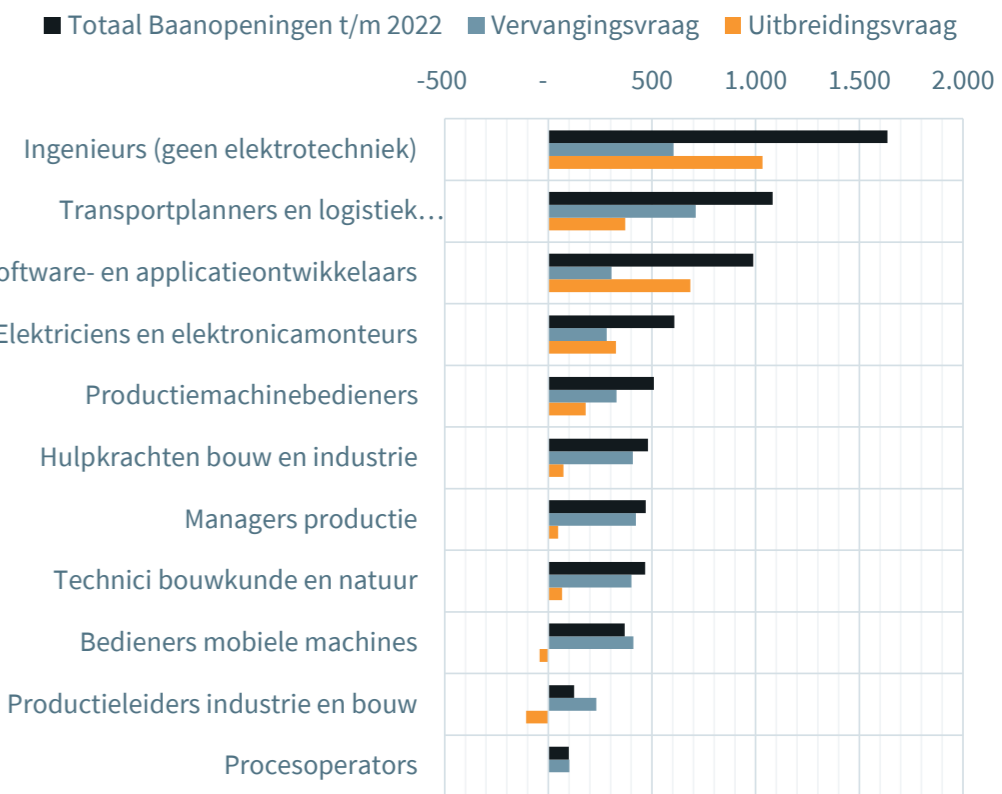
De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



Sectoroverstijgende vraag

Belangrijke beroepsgroepen voor HbA

- De vraag naar een aantal beroepsgroepen in de speerpuntsectoren is nijpend, maar in veel gevallen gaat het om slechts een klein aantal baanopeningen in een specifieke sector. Er zijn bijvoorbeeld slechts 50 baanopeningen voorspeld voor ingenieur in de Energie op basis van het ROA model.
- Echter, de vraag naar ingenieurs is waarschijnlijk hoger omdat 1) de definitie van de energiesector nauw genomen is door het ROA en veel ketenpartners van deze sector ook op zoek zijn naar ingenieurs en 2) omdat deze beroepsgroep een belangrijke rol speelt in meerdere sectoren zoals bouw en industrie en derhalve de vraag onderhevig is aan veel concurrentie.
- We selecteren 11 beroepsgroepen die tenminste in één speerpuntsector worden gevraagd maar daarnaast ook in de bouwnijverheid of in andere industriële sectoren worden gevraagd. Deze sectoren zijn vaak ketenpartners van de speerpuntsectoren en zorgen tegelijkertijd voor concurrentie op de arbeidsmarkt. De regionale voorspelling in baanopeningen voor deze beroepsgroepen staat in de grafiek hiernaast.
- Vrijwel al deze beroepsgroepen zijn technisch van aard en vergen een hogere opleiding. Daarnaast staan vrijwel al deze beroepen op dit moment onder hoge spanning, de krapte is groot.
- Deze beroepsgroepen beslaan ongeveer **10% van alle baanopeningen** t/m 2022 in Holland boven Amsterdam.



Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten zoals bepaald door de uitbreidings- en vervangingsvraag

De **vervangingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door uitstroom

De **uitbreidingsvraag** is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid



A photograph of three men in an office setting, overlaid with a semi-transparent blue filter. The man on the left is looking at a laptop. The man in the middle is wearing a black cap and smoking a cigarette. The man on the right is wearing glasses and looking at a computer monitor. The background shows office desks, chairs, and windows.

Verwachtingen van ondernemers

Interviewbevindingen

In gesprekken van ongeveer 30 minuten met 15 ondernemers uit Holland boven Amsterdam uit verschillende sectoren kwamen de volgende onderwerpen veel naar voren. Alhoewel niet representatief voor de bedrijvenpopulatie van de regio geeft dit een goede inkijk in de huidige problematiek die ondernemers ervaren.

Huidige wervingspraktijk

De huidige wervingspraktijken verschillen sterk per sector, aangezien de moeilijkheid van het vinden van personeel ook sterk verschilt per sector. Bedrijven in de Energiesector willen meer personeel in vaste dienst hebben, terwijl in de Agri & Food sector seizoenskrachten belangrijk zijn. Het werven gebeurt grotendeels lokaal. Hoe hoger het niveau van de werknemer, hoe lager de regionale verbondenheid is. Uitzondering op de regel is de seizoenswerker in de Agri & Food. Wervingspraktijken bij moeilijk vervulbare vacatures zijn o.a. bonusconstructies voor het binnenhalen van nieuwe werknemers, inzet van uitzendbureaus en steeds vroegere samenwerking met opleidingsinstituten, middelbare scholen en soms zelfs basisscholen.

Knelpunten

Een veel gehoord knelpunt is het vinden van MBO 3-4 geschoold technisch personeel. Men probeert dit voornamelijk op te lossen door intern op te leiden, maar dat loont niet altijd. Er is een risico dat de door bedrijven opgeleide personen na de opleiding weer vertrekken. In Toerisme is het meest gehoorde knelpunt dat goede kwaliteit koks moeilijk te vinden zijn. De opleiding moet vaak nog worden aangevuld met specifieke kennis. Ook is er een stigma dat horeca een tijdelijke part time baan is waardoor minder mensen voor de lange termijn in de sector blijven.

In de Agri & Food-sector is nu met name behoefte aan ‘handjes’. Er is een verschuiving zichtbaar dat steeds meer wordt gedaan door buitenlands personeel. Daarbinnen een verschuiving van Pools personeel naar Oekraïens personeel. Dit leidt er vervolgens toe dat de werkplekken voor Nederlandse werknemers weer minder interessant zijn. Voor sommige werkgevers zijn de stageperiodes van de scholen nog niet altijd geschikt om makkelijk stagiairs aan te nemen, met name in de Agri & Food (door het seizoenswerk) en de (offshore) techniek.

Benodigde vaardigheden

Twee belangrijke ontwikkelingen die door tenminste 6 geïnterviewden werd genoemd, zijn de steeds groter wordende behoefte aan communicatieve vaardigheden en administratieve vaardigheden. Werknemers in zowel de binnen- als de buitendienst werken in toenemende mate in geautomatiseerde processen. Dit vereist een basis in digitale en administratieve vaardigheden. De robotisering vraagt verder een verschuiving van ‘handjes’ naar operators. Dit geldt zowel in de voedselverwerking, als in de technische bedrijven. Communicatieve vaardigheden zijn steeds belangrijker voor de mensen in de buitendienst, aangezien er meer contact is tussen klant en uitvoerder. Over de hele lijn is de waarneming dat opleidingsinstituten zorgen voor een basis in vaardigheden, maar dat bedrijven zelf hun personeel opleiden om te voldoen aan de eisen van het bedrijf.

Interviewbevindingen

Wat bedrijven zelf al doen

Personeel binden gaat op vele verschillende manieren. De meest gehoorde manier is goed werkgeverschap, mede door middel van het aanbieden van goede opleidingsfaciliteiten.

Voor het binnenhalen van personeel wordt door enkele geïnterviewde bedrijven actie ondernomen met het UWV. Sommige bedrijven zijn erg blij met de kandidaten die via deze weg binnen komen, anderen zijn minder enthousiast. Daarnaast worden open dagen georganiseerd, worden evenementen gesponsord voor zichtbaarheid, stages aangeboden en zelfs in het basisonderwijs worden al technieklessen georganiseerd. LinkedIn is zelden toereikend voor MBO-geschoold personeel. Dit is met name voor HBO en WO geschoold personeel.

Er is veel bereidheid om samen met de onderwijsinstituten het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de arbeidsmarkt. Een veel gehoorde oplossingsrichting is het verschaffen van technische docenten aan de regionale opleidingsinstituten.

Gewenste verbeteringen

Door het grote aandeel flexwerkers is er behoefte aan een ‘constante’ pool van flexwerkers. In verschillende periodes zouden ze in verschillende sectoren kunnen werken. Praktische bezwaar is dat er veel concurrentie op de markt is voor de juiste mensen.

Gewenste rol van Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord

De eerder genoemde ‘constante’ flexpool faciliteren is iets waar het ontwikkelingsbedrijf mogelijk zou kunnen helpen. Zo kan een sector-overschrijdende groep werknemers het hele jaar door werken.

Daarnaast zouden bedrijven graag zien dat ze meer samen kunnen werken met onderwijsinstellingen voor het scholen van nieuw personeel. Deze koppeling maken is iets waar het ontwikkelingsbedrijf goed mee zou kunnen helpen.

Naast het contact met scholen zouden bedrijven een gestroomlijndere manier willen hebben om in contact te komen met potentiële werknemer die al meer ervaring hebben. Het gaat hier met name om technisch middenkader werknemers, die al meer ervaring hebben.

De meeste bedrijven geven aan daarin zeker gemeenschappelijk te willen investeren, samen met ONHN.

Lokale ondernemers hebben vraag naar nieuwe mensen met andere vaardigheden

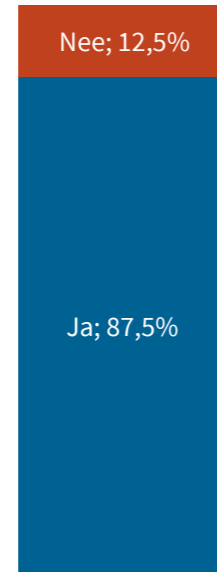
Uit 2.700+ bedrijven zijn 476 organisaties benaderd voor deze enquête. Daarvan hebben 40 de enquête ingevuld, waarvan 32 MKB ondernemers. Alhoewel niet representatief voor de populatie van de regio geeft het een beeld van de ervaringen en verwachtingen.

- Deze lokale ondernemers zijn optimistisch over de toekomst. Meer dan de helft van de geënquêteerden zal groeien in aantal werknemers en vrijwel elk bedrijf gaat mensen aannemen.
- Een kwart van de bedrijven geeft aan dat deze groei komt uit de groei van de omzet van het bedrijf en sommige bedrijven zien nieuwe functies ontstaan. Stabiele bedrijven nemen ook mensen aan, voornamelijk om het natuurlijke verloop te compenseren met nieuwe capaciteit.
- De meerderheid van de ondernemers heeft de benodigde vaardigheden in het bedrijf zien veranderen in de afgelopen jaren.

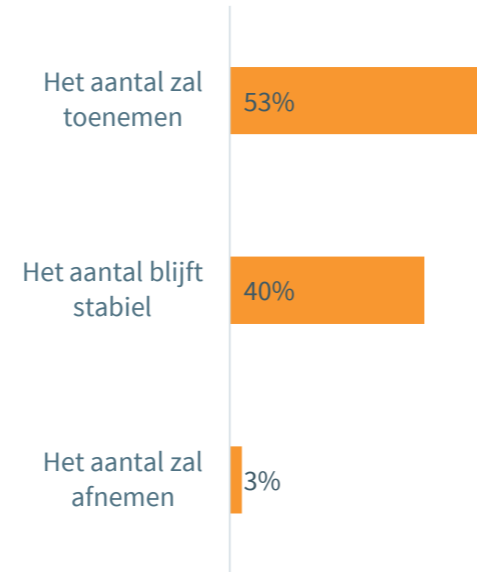
Aantal organisaties	40	Verdeeld over
Gemiddeld aantal werknemers	93	
Min aantal werknemers	3	
Max aantal werknemers	350	
Aparte HR verantwoordelijke	45%	



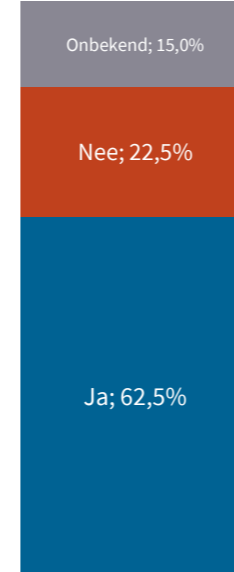
Gaat u nieuwe mensen aannemen?



Wat is uw verwachting wbt de vraag naar nieuw personeel?



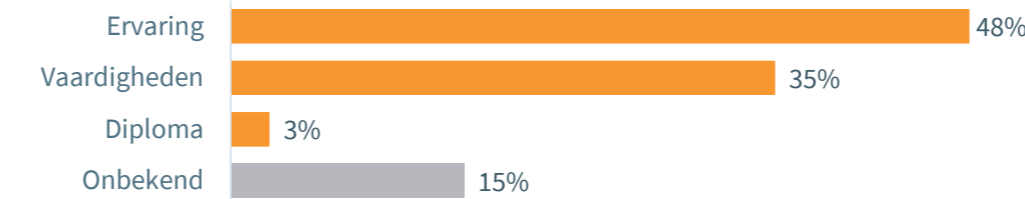
Zijn skills veranderd?



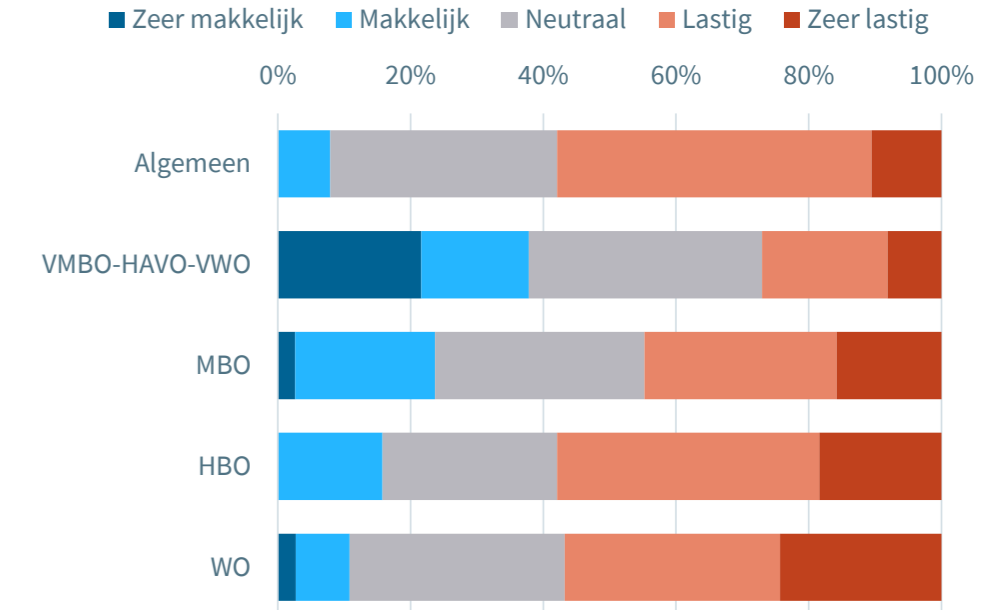
Maar het is niet altijd makkelijk om nieuwe mensen te vinden op niveau

- Meer dan de helft van de bevroegde ondernemers vindt het lastig om vacatures te vervullen, met name voor hbo en wo functies.
- Ook op het laagste niveau hebben sommige werkgevers moeite hebben met aannemen van nieuwe mensen, waarschijnlijk door de krappe arbeidsmarkt.
- Doorslaggevend voor werkgevers is echter niet het diploma van een sollicitant, maar juist de ervaring die is opgedaan of de vaardigheden die zijn verworven. Daarbij kijken veel werkgevers primair naar technische vaardigheden.
- Als ondernemers een specifieke opleidingsrichting moeten noemen waarbinnen het werven het moeilijkst gaat, komen daar overwegend MBO en HBO niveau technische opleidingen uit.

Waar kijkt u naar bij het aannemen van nieuwe werknemers?



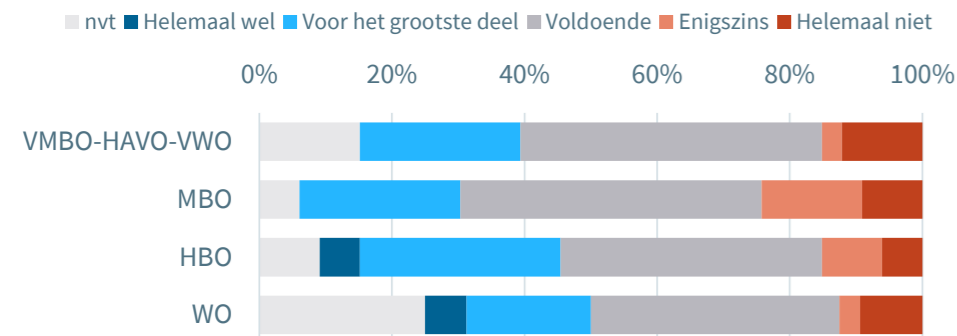
Moelijkheid in vervullen vacatures per niveau



Ondernemers ervaren vooral een gebrek aan technische en sociale vaardigheden

- Ondernemers vinden vooral technische en sociale vaardigheden belangrijk bij het werven van nieuwe mensen, maar ervaren dat deze vaardigheden het moeilijkst te vinden zijn.
- Andere vaardigheden die met leren en oplossend vermogen te maken hebben worden minder belangrijk ervaren.
- Opleidingen op verschillende niveaus sluiten over het algemeen voldoende aan, slechts ~1/5 van de ondernemers ervaart hier problemen mee, voornamelijk op MBO niveau.

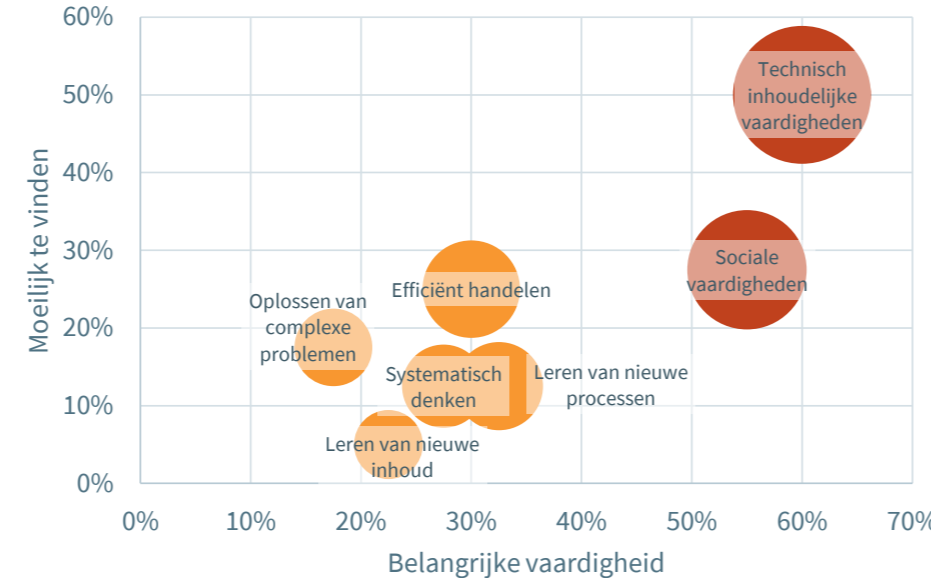
Sluit een opleiding aan op uw functie-eisen?



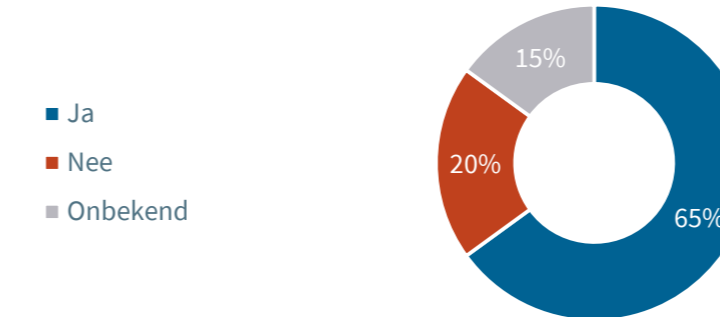
Ondernemers betrekken meerderheid arbeidskrachten uit de regio en zijn loyaal

- De meeste ondernemers hebben een personeelsbestand dat overwegend uit de regio komt.
- Twee derde van de ondernemers vindt het belangrijk dat sollicitanten uit de regio komen. Daarvoor geven ze verschillende redenen, waarvan de belangrijkste bereikbaarheid, reistijd en cultuur/mentaliteit van de regio zijn. Sommige ondernemers hebben werkzaamheden die vereisen dat werknemers dichtbij wonen.
- Twee derde van de ondernemers blijft vrijwel zeker in de regio gevestigd ondanks mogelijke veranderingen in de arbeidsmarktsituatie.

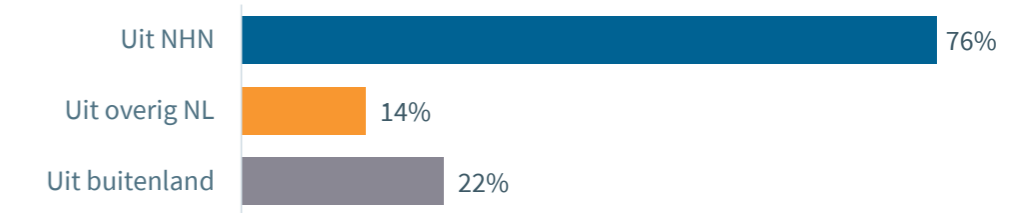
Welke vaardigheden vind een ondernemer belangrijk en is het moeilijk die te vinden?



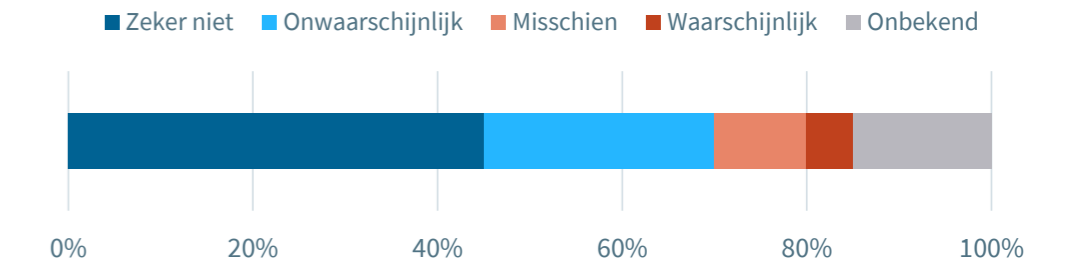
Is het belangrijk dat een sollicitant uit NHN komt?



Gemiddelde aandeel werknemers naar herkomst



Overweegt u uit de regio te vertrekken als gevolg van gebrek aan personeel?



A grayscale photograph of a laboratory or classroom. In the foreground, a young man and woman are sitting at a desk, looking at a laptop and some papers. The man is pointing at the screen. In the background, other students are working at their desks. The image has a dark blue overlay on the left side.

Conclusies en
aanbevelingen

Human capital blijft cruciale factor in toekomstige regionale ontwikkeling HbA

De economie van Holland boven Amsterdam blijft achter in vergelijking met andere gebieden in Nederland en een belangrijke factor daarin is Human Capital. Holland boven Amsterdam heeft een aantal speerpuntsectoren waarin de regio, soms zelfs wereldwijd, koploper is, maar waarin een tekort aan getalenteerde arbeidskrachten op alle niveaus de groei bemoeilijkt. Daarom heeft het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord ons de vraag gesteld:

“In welke sectoren is de personeelsbehoefte nu en over ongeveer drie jaar het grootst in de regio Holland boven Amsterdam, wat is de concrete personeelsbehoefte van de ondernemers in deze regio en hoe willen zij deze personeelsbehoefte oplossen?”

In dit onderzoek zijn feiten, prognoses, eerder onderzoek en reacties van ondernemers verzameld om antwoord te geven op deze vraag.

Met een voorspelde banengroei van 3% van 2017 tot en met 2022 zit Holland boven Amsterdam onder het Nederlands gemiddelde van 7%. De huidige arbeidsmarktspanning ligt ook onder het Nederlands gemiddelde en is aan het afnemen. Desalniettemin zijn tenminste 10% van de toekomstige baanopeningen in technische beroepsgroepen die zeer moeilijk te vervullen zijn en voor meerdere (speerpunt)sectoren relevant zijn. Elke sector kent daarnaast eigen beroepsgroepen waaraan de behoefte steeds groter wordt en waar de instroom bij achterblijft. Ondernemers ervaren verschillende problemen bij het aantrekken van nieuw personeel en zijn over het algemeen loyaal aan de regio en bereid om nieuwe oplossingen uit te proberen.

Binnen Holland Boven Amsterdam zien we dit resulteren in de volgende urgenties. Deze urgenties veroorzaken nu of in de toekomst een probleem voor de kwaliteit van de arbeidsmarkt, maar deze bieden ook kansen om nu in te grijpen. Elk van deze urgenties bespreken we hierna in meer detail, inclusief de kansen die het biedt en voorbeelden van de praktijk uit andere regio's. We sluiten af met concrete aanbevelingen voor de regio en het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord.

Urgenties


- **Tot en met 2022:** Grote krapte en moeilijk te vervullen baanopeningen in de regio in belangrijke speerpuntsectoren en ondersteunende sectoren. Innovatieve bedrijven lopen daardoor kansen mis, terwijl het bredere systeem van zorg en bouw meer onder spanning komt te staan.
- **Na 2022:** De spanning op de arbeidsmarkt lijkt af te nemen maar opleidingseisen in bestaande en nieuwe beroepen worden steeds hoger. De huidige mismatch op de arbeidsmarkt kan hierdoor uitvergroten worden als er niet wordt ingegrepen.
- **Vaardigheden:** Innovatieve bedrijven in speerpuntsectoren kunnen moeilijker doorgroeien door tekort aan arbeidskrachten met de juiste kwalificaties. Dit eist op een andere manier van denken en doen rondom vaardigheden in de beroeps- en sectorcontext.

Elke sector heeft eigen knelpunten maar deelt een tekort aan technische krachten

 **Agri & Food** – In de primaire teelt krimpt de Agri & Food met 1.160 banen tot en met 2022, vooral in banen met een lage opleidingseis. 60% van de sector heeft een **opleidingsniveau van mbo 3 of lager**. Tegelijkertijd is in deze banen de **vervangingsvraag hoog** (26% van de huidige werkenden wordt vervangen) en zullen er ook in de komende jaren veel ‘handjes’ nodig zijn. Dit tekort wordt door werkgevers opgelost met flexibele (buitenlandse) krachten. De **grootste krapte** zien we nu echter in beroepen gerelateerd aan **voedselverwerking** (werken met productiemachines) en logistiek, hier groeit de sector juist met 520 banen. Aan deze functies worden steeds **hogere opleidingseisen** verbonden maar werkgevers krijgen deze posities moeilijk gevuld. Dit vormt het **grootste risico voor het toekomstig verdienvermogen** en geldt in het bijzonder voor het Seed Valley Cluster, waar R&D cruciaal is.

 **Energie en Water** – Deze sectoren zijn in Holland boven Amsterdam sterk aan elkaar verbonden en maken twee grote veranderingen mee: de **uitbreiding van de marine** in Den Helder (500 banen) en de **invloed van de energietransitie**. Alhoewel huidige prognoses geen uitbreiding verwachten van de huidige energiesector (krimp van 70 banen) wordt er van ‘nieuwe’ duurzame energie veel verwacht aan banen. De technische beroepsgroepen die hier gevraagd worden ter vervanging van het huidig personeel zijn tegelijkertijd gevraagd in de bouw en industrie, waardoor er **veel concurrentie** en grote krapte ontstaat. Dit komt door de gemiddelde leeftijd van 43 in die sectoren. Werkgevers hebben de grootste moeite hun technische vacatures te vervullen, **dit staat innovatie en de bijdrage aan de transitie door individuele werkgevers in de weg**.

 **Toerisme** – De sector is gemiddeld **jong** (33) maar het **verloop is hoog** (22% van de huidige werkenden wordt vervangen), mede door het ‘vakantiewerk’ imago van de sector. Werkgevers hebben moeite personeel met **voldoende vakkennis** en ervaring aan te trekken, met name voor in de keukens, wat terug te zien is in de spanning op die beroepen. De sector verwacht van instromers veel kennis die niet altijd aanwezig is en **moet veel investeren in het opleiden van nieuwe mensen**.

 **Bouw en Zorg & Welzijn** – In de ondersteunende sectoren van Holland boven Amsterdam zit de **grootste vraag in absolute baanopeningen**, met 5.090 in de Bouw en 10.840 in Zorg & Welzijn. De Bouw vergt **naast nieuwe vakmensen ook hoger geschoolde technici**, ook in relatie tot de energietransitie. In Zorg & Welzijn is nu 39% hbo+ opgeleid, maar is er juist een **grote vraag naar mbo-niveau** verplegende krachten. Hierin zit, net als landelijk, een groot **spanningsveld**.

Kansen – lange termijn

- Zorg dat Holland boven Amsterdam nog beter wordt in het **oplossen van mismatches** op de arbeidsmarkt en stimuleer het **innovatief vermogen** van haar (speerpunt) sectoren door **gerichte interventies** op de korte termijn te orkestreren die krapte verminderen en groepen bedrijven op weg helpen.
- Richt ‘pools’ in op krapteberoepen om druk te verminderen.
- Stimuleer opleidingsinitiatieven vanuit het bedrijfsleven voor innovatieve specialisaties.
- Zorg voor meer uitwisseling van docenten tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

Uitwerking van deze kansen staan in de aanbevelingen.

Arbeidsmarkt op de langere termijn verdient aandacht voor de weerbaarheid van HbA

Alhoewel de economie nu nog op volle toeren draait zien we dat de **gemiddelde spanning** op de arbeidsmarkt van Holland boven Amsterdam **afneemt**. Daarnaast, van de 40 beroepsgroepen die we identificeerden als relevant voor de speerpuntsectoren en ondersteunende sectoren van Holland boven Amsterdam nam voor 27 de spanning af tussen Q3 2018 en Q1 2019 (zie grafiek). Nu is dat nog positief, het zal voor werkgevers weer makkelijker worden om nieuwe mensen te vinden. Dit kan op langere termijn een teken zijn dat **de economische groei gaat verminderen** in de komende jaren. Getuige de huidige signalen kan dit moment ook al voor 2022 plaatsvinden.

Dat wil niet zeggen dat er geen arbeidsmarkttekorten meer zullen ontstaan voor de regio. In Zorg & Welzijn en in technische beroepsgroepen is de verwachting dat de **krachte zal aanhouden**, ook als de conjunctuur daalt. Tegelijkertijd veranderen de eisen van de werkgevers zoals hiervoor beschreven, wat in veel sectoren betekent dat nieuwe potentiële werknemers hoger opgeleid moeten zijn dan hun voorgangers en aan **andere eisen** moeten voldoen.

Het betekent dat de **mismatch op veel vlakken in potentie nog groter wordt**. Meer mensen met niet relevante ervaring en vaardigheden zullen zonder werk komen te zitten terwijl sommige sectoren nog steeds een schreeuwend tekort aan werknemers zullen ervaren in specifieke beroepsgroepen. Werknemers zonder de juiste ervaring zullen niet in staat zijn uit een krimpsector te ontsnappen, terwijl gebrek aan Human Capital op sleutelposities de groei verder zal remmen.

Verandering relevante beroepsgroepen HbA

Q3 2018 - Q3 2019



Kansen – lange termijn

- Maak van Holland boven Amsterdam de regio die zich voor heeft bereid op de veranderende arbeidsmarkt door een vorm van **Leven Lang Ontwikkelen** centraal te stellen die **baanzekerheid** oplevert voor de **toekomst**
- Nu de economie nog goed draait is het van belang te investeren in het verbeteren van de vaardigheden van zittend personeel.
- Richt al in het primair en voortgezet onderwijs gezamenlijk technieklokken in om techniek te promoten en instroom in techniekopleidingen te bevorderen.
- Zorg voor opschaling van Publiek Private Samenwerkingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Uitwerking van deze kansen staan in de aanbevelingen.

Een focus op vaardigheden vergt een andere manier van opleiden en beoordelen

Uit de analyse van vaardigheden komen geen verrassende resultaten. Om weg te blijven van verwachte vaardigheden hebben we in ESCO alleen gekeken naar de 2.368 **essentiële cross-sectorale vaardigheden**, die overdraagbaar zouden zijn naar andere sectoren. Echter, deze vaardigheden variëren van specifieke activiteiten, zoals ‘houtrot herkennen’, tot en met de generieke vaardigheid ‘problemen oplossen’. Veel vaardigheden die binnen de beroepsgroepen van een sector voorkomen beschrijven voornamelijk belangrijke activiteiten die in de sector plaatsvinden. Gebruiken we de OECD vaardigheden, zoals in de enquête, dan zijn er 7 hoofdcategorieën die erg algemeen zijn, zoals ‘sociale vaardigheden’. Dit probleem doet zich voor bij veel skills-onderzoek: er is nog geen (nationale of internationale) consensus over de definitie van een vaardigheid, er zijn alleen lijstjes van vaardigheden. Daardoor vinden analyses niet op het zelfde niveau plaats en is het **moeilijk gemeenschappelijke grond te vinden**¹.

Dat we dit waarnemen moet ook een fundamentele discussie voeden: in hoeverre is het mogelijk om mensen die **‘generieke’ vaardigheden** aan te leren die in allerlei sectoren te gebruiken zijn? Veel recent onderzoek lijkt geen bewijs te leveren voor dit soort **overdraagbaarheid**². In dat geval zorgen sector-, beroep- en bedrijfscontext voor de relevantie en uitwerking van die vaardigheden. Digitalisering voor een operator in de agri-food gaat andere vaardigheden eisen dan digitalisering voor een magazijnchef in de logistiek. Dat betekent dat iemand met ervaring op het gebied van digitalisering in de logistiek niet zomaar in de Agri & Food aan de slag kan. Dit heeft consequenties voor hoe scholen en bedrijven personeel selecteren en opleiden.

¹ Dit probleem is niet nieuw, zie Hyland, T., & Johnson, S. (1998). *Of Cabbages and Key Skills: exploding the mythology of core transferable skills in post-school education*. *Journal of Further and Higher Education*, 22(2), 163–172.

² In de wetenschap wordt dit ‘far transfer’ genoemd, zie Sala, G., & Gobet, F. (2017). *Does Far Transfer Exist? Negative Evidence From Chess, Music, and Working Memory Training*. *Current Directions in Psychological Science*, 26(6), 515–520.

Kansen – vaardigheden

- Maak van Holland boven Amsterdam de regio waar **werkgevers en opleiders** succesvol met nieuwe manieren van het **meten, certificeren en verbeteren** van **vaardigheden** werken om zo het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren.
- Investeer nu in bewustwording bij ondernemers over omgaan met veranderende opleidingseisen voor functies.
- Geef publieke en private opleiders meer mogelijkheden voor bijscholing samen met bedrijven.

ONHN kan haar bestaande rol uitbreiden met arbeidsmarkthematiek

Vanuit de eerder gesignaleerde urgenties en kansen kunnen we een aantal specifieke aanbevelingen doen over mogelijke interventies en de rol die het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord hierin logischerwijs kan spelen.

Infrastructuur en bereikbaarheid

ONHN kan middels **lobby** een stimulerende rol hebben in het verbeteren van de infrastructuur en bereikbaarheid van de regio. Dit werd ook onderstreept door een aantal ondernemers in de interviews. Daarnaast werd genoemd dat meer accommodatievoorzieningen voor arbeidsmigranten gewenst zijn evenals de beschikbaarheid van starterswoningen.

Regionale marketing en sectorale promotie

ONHN kan de aanjager zijn van een **brede promotiecampagne** voor het vestigen van bedrijven en werken in de regio. Voor een aantal sectoren is **specifieke sectorale promotie** ook gewenst. Een groot aantal ondernemers bevestigde dit in de interviews en gaf aan daar een bijdrage aan te willen leveren. Daar kan ONHN een aanjagende rol in nemen. Een aantal concrete voorbeelden:

- Toerisme en horeca heeft het imago dat het een tijdelijk/ studentenbaan is en niet als serieus carrièrepad. Er is voldoende aanbod (met uitzondering van koks), maar ook een redelijk groot verloop.
- Infrabedrijven hebben het moeilijk om letterlijk zichtbaar te zijn voor potentiële werknemers; hun werk speelt zich vaak ondergronds af.

- Vergroot het aantal open dagen of meeloopdagen, zelfs al gericht op het primair onderwijs.
- Richt al in het primair (en voortgezet) onderwijs gezamenlijk technieklokalen in om het werk te promoten instroom in techniekopleidingen te bevorderen. Een eenvoudig te realiseren optie is om PO- en VO-leerlingen ervaring op te laten doen in een (v)mbo-techniek omgeving.

Een idee ten behoeve van sectorale promotie is om een **regionaal traineeship-programma** te ontwikkelen waaraan verschillende (MKB-)bedrijven deelnemen uit de regio. Young professionals kunnen dan gevoel krijgen bij verschillende sectoren en blijven in de regio. Bijkomend voordeel is dat er cross-sectorale kennisdeling ontstaat. Een voorbeeld is het [Saxion Fast Forward](#) programma.

Bewustwording ondernemers

Ondernemers handelen meestal wat meer op de korte termijn, ook op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken. Echter, het is van belang dat zij zich ook bewust zijn van de knelpunten en kansen op de langere termijn voor hun bedrijf en daarop nu al actie ondernemen, door bijvoorbeeld samenwerking met het onderwijs in de regio te versterken. Het organiseren van een bedrijventour per sector zou hier een concrete invulling aan kunnen geven. ONHN kan, onder andere met de resultaten uit dit rapport, de tour organiseren en **ondernemers in de regio betrekken, bevragen en verbinden**.

ONHN kan een verbindende rol pakken en ondernemers samen laten werken

Pools voor krapteberoepen of piekmomenten

ONHN kan een rol spelen in het verder onderzoeken en opzetten van een gezamenlijk regionale 'pools' voor het **verminderen van druk op krapteberoepen** of het **opvangen van piekmomenten in de bijvoorbeeld de Agri & Food**. Meerdere ondernemers hebben aangegeven dat zij flexibele krachten inzetten om piekmomenten op te vangen in de organisatie. Het gaat dan voornamelijk om 'handjes'. Steeds vaker worden uitzendbureaus ingeschakeld om met Poolse of in groeiende mate Oekraïense krachten hun piekmomenten in te vullen. Zij zouden flexmedewerkers graag het hele jaar door aan het werk houden. Dit speelt voornamelijk bij agri-food bedrijven en chauffeursdiensten. Een voorbeeld hiervan zijn de [Branche pools van VeluwePortaal](#).

Werkgeverscoöperatie

Om talent in de regio te houden en medewerkers maximaal tot hun recht te laten komen zou je een platform van werkgevers (coöperatie) kunnen oprichten waarbij medewerkers van de aangesloten bedrijven onderling ervaring kunnen opdoen en kunnen wisselen van baan. Een mooi voorbeeld hiervan is [Loopbaanstation](#). ONHN kan de ontwikkeling hiervan faciliteren en werkgevers verbinden.

Collectief opleiden

Een rol van ONHN kan zijn het faciliteren dat MKB-bedrijven samenwerken om collectief zij-instromers op te leiden voor moeilijk te vervullen functies. Een mooi voorbeeld hiervan is de [SIM leerwerkfabriek](#) in Limburg.

Fonds

De meeste bedrijven zijn actief of denken expliciet na over het om- en/of bijscholen van hun huidige medewerkers. Vaker werd genoemd dat samenwerking met andere bedrijven of partijen uit de regio gewenst is, gericht op specifieke om- en bijscholing en om gemeenschappelijk de kosten hiervoor te dragen. ONHN kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van een **fonds voor om- en bijscholing** in de regio. Een mooi voorbeeld hiervan is het [Ontwikkelfonds Regio Zwolle](#). Het ontwikkelen van een dergelijk fonds kan een van de van de onderdelen van een Human Capital Agenda zijn.

ONHN kan Publiek Private Samenwerking aanjagen en opschalen

Opschaling samenwerking triple helix

ONHN kan een rol spelen in het signaleren en waar mogelijk opschalen van best practises en succesvolle publiek-private samenwerking (PPS) ten gunste van economische groei en een versterkte arbeidsmarkt in de regio. Door de brede en onafhankelijke positie van ONHN zijn kennisdeling en het aanjagen/ opzetten van nieuwe samenwerkingsverbanden hierbij dominant.

Delen van best practises voor ondernemers

Een groot aantal ondernemers heeft aangegeven dat zij behoefte hebben aan en een rol zien voor ONHN op het gebied van periodiek **delen van best practises**, al dan niet geanonimiseerd. Uit hun eigen sector of cross-sectoraal. Zowel uit de regio zelf als uit andere regio's of internationaal. Een **inspiratiereis** met bezoek aan verschillende initiatieven in/en regio's zou hier een concreet idee voor zijn. Een aantal geïnterviewde bedrijven wil bijdragen door hun eigen best practises te delen, een aantal bedrijven doet dat liever niet vanuit concurrentie-oogpunt.

Publiek-private samenwerking

Veel ondernemers weten niet welke subsidieregelingen er zijn voor een publiek-private samenwerking. Hier kan ONHN een rol nemen om dit **beter onder de aandacht te brengen**. Daarbij kan ONHN, onder andere n.a.v. dit rapport thema's naar voren brengen waar PPS'en zich op kunnen richten.

Daarnaast kan ONHN lopen de PPS'en en opleidingsinitiatieven vanuit het bedrijfsleven voor specialisaties en ontbrekende vakkennis inventariseren, stimuleren en daar waar mogelijk opschaling aanjagen. Mooie voorbeelden van deze initiatieven zijn het **ECP – Expertisecentrum Precisietechniek** in Zuid-Holland en de **Texel Academy** uit de eigen regio.

Versterkte afstemming onderwijs-arbeidsmarkt

ONHN kan een bredere faciliterende rol hebben in het versterken van de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven. Concrete suggesties hierbij zijn:

- Breng onderwijs en ondernemers bij elkaar rondom veranderende (voornamelijk technische en communicatieve) vaardigheden en specifieke vakkennis die ontbreekt. Werk aan upskilling maar ook aan veranderende eisen van werkgevers. Dat kan 'live' door bijvoorbeeld een groep van partijen periodiek bij elkaar te brengen, of digitaal, bijvoorbeeld via een webinar of nieuwsbrief. Veel inspiratie is te vinden bij **de Banenmakers**.
- Ontwikkel een programma waarbij bedrijven naar rato van hun bedrijfsgrootte docenten leveren in het beroepsonderwijs om het docententekort aan te pakken. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij **Techwise** in Twente.

ONHN kan een trekkende rol spelen in de formatie van een Human Capital Agenda

De huidige urgentie op de arbeidsmarkt leidt er toe dat er een aantal keuzes gemaakt moeten worden en te komen tot een gestructureerde Human Capital Agenda:

- De tekorten in de speerpuntsectoren, op technisch vlak in het algemeen en in de zorg kunnen aangepakt worden door de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, maar ook door tussen sectoren transitie van de werkende beroepsbevolking te realiseren of werklozen en niet-beroepsbevolking aan werk te helpen op plekken waar tekorten zijn.
- Holland boven Amsterdam kent een aantal economische niches, zoals zaadveredeling, waarin de regio tot de wereldtop behoort en die veel exporteren, maar heeft ook een bredere structuur van ondersteunende sectoren. Beiden kampen met arbeidsmarktproblemen, het is van belang om te kiezen voor instrumenten die ofwel specialisatie en innovatie stimuleren of de generieke arbeidsmarkt verstevigen. Bij beiden is zowel een sectorale als sector-overstijgende aanpak mogelijk.
- Er is nu een aantal acute problemen op de arbeidsmarkt (zoals het tekort aan technisch personeel), maar om de regio op de lange termijn veerkrachtig te maken en houden zijn andere interventies nodig.

ONHN is de logische trekker voor het ontwikkelen van een gezamenlijk Human Capital Akkoord voor Holland boven Amsterdam. Enerzijds vanwege de economische invalshoek van ONHN, anderzijds vanwege de sectoroverstijgende positie die het Ontwikkelingsbedrijf heeft.

Onderwerpen voor gesprek richting een Human Capital Agenda

Welke concrete doelen wil je met elkaar realiseren ?

Deze doelstellingen moeten gekoppeld worden aan de focus die is gekozen.

- **Focus m.b.t. instroom of bestaande arbeidsmarkt?**

Van onderwijs naar arbeidsmarkt (verbinding onderwijs arbeidsmarkt)

of Van werk naar werk (transitie werkende beroepsbevolking)

of Van niet-werk naar werk (werklozen en niet-beroepsbevolking aan werk

helpen op plekken waar tekorten zijn)?

- **Ontwikkelen regionale economie?**

Stimuleren van specialisatie en innovatie

of generiek verstevigen van de arbeidsmarkt?

- **Scope?**

Richt je je op de korte termijn

of lange termijn?

- **Partners?**

Welke partners moeten onderdeel zijn van de Human Capital Agenda in de regio?

Welke partijen kunnen middelen bijdragen ter realisatie van de HCA? Hoe krijg je het economisch en sociale domein aan elkaar verbonden?

Colofon

Auteurs

Marijn Brummelhuis-Van Thiel

Bas van der Starre – bas.vanderstarre@birch.nl

Laurens de Kok

Leonie Oosterwaal

Met hulp van Duco Haal

In opdracht van **Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord:**
begeleid door Rianne Ulrich en Bjorn Borgers

Met input van een begeleidingscommissie bestaande uit:

- Provincie Noord-Holland
- Regionaal Platform Arbeidsmarkt NHN
- Clusius College
- Gemeente Hoorn
- Gemeente Hollands Kroon
- Huis van het Werk

Over Birch

‘Wij denken altijd in netwerken en ecosystemen’. Dat zeggen we over ons zelf. Gelukkig, en belangrijker: onze [opdrachtgevers](#) herkennen dat in ons en in onze aanpak.

Samenwerking

Overheidsorganisatie, kennisinstelling en bedrijf; iedere organisatie zoekt naar impact voor burgers, docenten, studenten, klanten, medewerkers. Wij geloven dat samenwerken daarvoor een van de belangrijkste succesfactoren is. Daarom helpen wij partijen om hun samenwerking tot een succes te maken: zichtbaar, merkbaar en toetsbaar.