

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille J. Nieuwenburg
Auteur S Verstraete
Telefoon 0235113261 E-mail: sverstraete@haarlem.nl
STZ/EC/2013/61391
Concept Arbeidsmarktagenda kopiëren
B & W-vergadering van 19 maart 2013

Onderwerp

Concept Arbeidsmarktagenda 2013-2016

DOEL: Besluiten

Het vaststellen van de concept arbeidsmarktagenda 2013-2016 is een bevoegdheid van het college.

B&W

Het college besluit:

1. Uitvoering te geven aan de Economische Agenda door middel van het vaststellen van een concept Arbeidsmarktagenda 2013-2016.
2. De kosten voor de uitvoering van de arbeidsmarktagenda van € 42.500,- te dekken binnen Programma 6 Economisch Programmamanagement.
3. De concept arbeidsmarktagenda vrij te geven voor bespreking met partners en gemeenten uit de regio.
4. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit, de media ontvangen een persbericht en de portefeuillehouder geeft perstoelichting.
5. Het besluit ter informatie aan de Commissie Ontwikkeling te sturen.

Collegebesluit

Onderwerp: Concept Arbeidsmarktagenda 2013-2016

Reg. Nummer: STZ/EC/2013/61391

1. Inleiding

In het Coalitie akkoord Haarlem 2010-2014 is nadrukkelijk de waarde van voldoende werkgelegenheid binnen de eigen gemeentegrenzen en in de regio benoemd. In de economische agenda 2012-2016 Haarlem 'Vitaal en Ondernemend' (STZ/EC Reg.nr 2012/28958) wordt het opstellen van een arbeidsmarktagenda benoemd als één van de uitvoeringsmaatregelen. De voorliggende arbeidsmarktagenda is een nadere uitwerking van de economische agenda.

De meeste Haarlemmers werken in de Metropool Regio Amsterdam (hierna: MRA) en daarom is het noodzakelijk om de activiteiten benoemd in de arbeidsmarktagenda af te stemmen met de partners in de stad en overige gemeenten in de MRA. De concept-arbeidsmarktagenda wordt dan ook vrij gegeven voor bespreking met de partners. Na het verwerken van de reacties op de voorgestelde activiteiten van Haarlem op het vlak van de arbeidsmarkt wordt de definitieve agenda vastgesteld.

2. Besluitpunten college

Het college besluit:

1. Uitvoering te geven aan de Economische Agenda door middel van het vaststellen van een concept arbeidsmarktagenda 2013-2016.
2. De kosten voor de uitvoering van de arbeidsmarktagenda ad € 42.500,- te dekken binnen Programma 6 Economisch Programmamanagement.
3. De concept arbeidsmarktagenda in de bijlage vrij te geven voor bespreking met partners en gemeenten uit de regio.
4. De betrokkenen ontvangen na besluitvorming informatie over dit besluit, de media ontvangen een persbericht en de portefeuillehouder geeft perstoelichting.
5. Het besluit ter informatie aan de Commissie Ontwikkeling te sturen.

3. Beoogd resultaat

Inzetten op een vitale arbeidsmarkt waarin de gemeente stuurt op verbindingen tussen het onderwijs en werkgevers in de stad. De gemeente ondersteunt de activiteiten die gericht zijn om mensen aan de slag te krijgen en die gericht zijn op de behoefte vanuit werkgevers om moeilijk vervulbare vacatures aan te pakken.

4. Argumenten

In de Economische Agenda uit 2012 is vastgesteld dat Haarlem voor de uitvoering van zijn economisch beleid een arbeidsmarktagenda opstelt.

De arbeidsmarktagenda in de bijlage is een nadere uitwerking van de economische agenda van Haarlem en geeft een weergave van de stand van zaken van de Haarlemse arbeidsmarkt, de uitdagingen waar we voor staan en de wijze waarop de gemeente Haarlem hier invloed op kan uitoefenen.

Het Waarderpolder Werkt evenement heeft zich bewezen als succesvol evenement waarin de verbinding arbeidsmarkt – onderwijs wordt gelegd.

Het afgelopen jaar vond het evenement voor de eerste keer plaats. Uit het evenement zijn actiepunten naar voren gekomen waaraan alle partijen zich hebben verbonden. Deze actiepunten liggen op het versterken van de relatie tussen arbeidsmarkt (bedrijven in de Waarderpolder) en onderwijs (Nova, Inholland) en worden in 2013 uitgevoerd.

Het initiatief voor het organiseren van activiteiten gericht op versterking van de arbeidsmarkt dient in eerste instantie uit de markt zelf te komen. De gemeente treedt op als aanjager, geeft morele ondersteuning en ondersteunt de organisatie van het evenement op een structurele wijze door middel van het ter beschikking stellen van € 10.000,- uit het budget economisch programmamanagement.

Er is een groot tekort aan technische mensen in diverse sectoren van de arbeidsmarkt.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de mis match tussen het aantal onvervulbare technische vacatures en het aantal jongeren een van de grote uitdagingen van deze tijd. Op diverse niveaus van het onderwijs, bedrijfsleven en overheid in Nederland zijn er momenteel initiatieven om jonge mensen te enthousiasmeren voor het kiezen van een technische opleiding. Het afgelopen jaar zijn er minder vacatures beschikbaar gekomen op de arbeidsmarkt dan het jaar voordien, maar de vraag naar technisch personeel blijft groot. De gemeente Haarlem bevordert initiatieven die als doel hebben om het tekort aan technisch personeel terug te dringen.

Het grootste deel van de Haarlemse beroepsbevolking werkt buiten de eigen gemeente.

Dagelijks pendelen vele Haarlemmers naar Amsterdam op Schiphol om te werken. Het is belangrijk om de inhoud van de agenda af te stemmen met de andere gemeenten uit Zuid-Kennemerland en de MRA waar veel Haarlemmers werken. Tevens zullen de andere leden van het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs worden betrokken bij de opstelling van de Arbeidsmarktagenda.

Gemeentelijke rol als verbinder

De gemeente ziet zich nadrukkelijk als intermediair tussen onderwijs en bedrijfsleven. De gemeente vervult als het ware een makelaarsfunctie om verbindingen tussen deze partijen tot stand te brengen. De gemeente heeft hierin een aanjaagfunctie.

5. Kanttekeningen

De gemeente kan het niet alleen

De gemeente heeft in deze tijd steeds minder financiële middelen tot zijn beschikking en de bijdrage ligt dus voornamelijk op het bemiddelen en faciliteren. In samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen wordt getracht externe financiering aan te boren. De voornaamste inzet zal echter vanuit ondernemers en het onderwijs zelf moeten komen.

6. Uitvoering

Na vaststelling van de concept Arbeidsmarktagenda door het college zal deze worden besproken met gemeenten uit de regio en organisaties zoals de Kamer van Koophandel, UWV en MKB.

Nadat deze organisaties hun op- en aanmerkingen hebben gegeven kan de arbeidsmarktagenda definitief worden vastgesteld.

7. Bijlagen

- Arbeidsmarktagenda 2013-2016

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1.....	2
Het doel van arbeidsmarktbeleid	2
Aanleiding	2
Wat is arbeidsmarktbeleid (op lokaal niveau)?.....	3
Wat is de rol van de gemeente Haarlem?.....	3
Arbeidsmarktbeleid in de praktijk	4
Hoofdstuk 2.....	6
Haarlem in de regio	6
De samenwerking binnen de Metropool Regio Amsterdam.....	6
Regionaal Economisch Overleg	7
Platform Arbeidsmarkt Onderwijs Zuid-Kennemerland Haarlemmermeer (PAO-ZKH).....	7
Hoofdstuk 3.....	10
De Haarlemse situatie	10
Arbeidsmarkt Haarlem.....	11
Werkloosheid Haarlem (situatie 1-1-2013).....	11
Hoofdstuk 4.....	12
Regionaal Werkplein Haarlem.....	12
Wat willen werkgevers?.....	12
Model werkgeversbenadering	13
Hoofdstuk 5.....	14
Onderwijs.....	14
Bestrijding Voortijdige Schooluitval en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	14
Groot tekort aan technisch geschoold personeel	15
Hoofdstuk 6.....	16
Ondernemerschap.....	16

Concept Arbeidsmarktagenda 2013-2016

Hoofdstuk 1 Het doel van arbeidsmarktbeleid

In het Coalitie Akkoord Haarlem 2010 -2014 is opgenomen:

“Werk, ondernemerschap, vernieuwingsgezindheid en innovatie zijn de motor van emancipatie en ontwikkeling. Het gaat ons om voldoende werkgelegenheid zowel binnen de stadsgrenzen als in de regio. Haarlem moet actief en stimulerend optreden en haar bedrijfsleven koesteren.”

Er is een onmiskenbare relatie tussen werk, economische ontwikkeling, groei en de beschikbaarheid van adequaat geschoolde en gemotiveerde arbeidskrachten. De gemeente zet in samenwerking met partners uit het bedrijfsleven en onderwijs in op het versterken van deze relatie.

Daarnaast is het begeleiden van mensen naar een reguliere arbeidsplaats een belangrijk sociaal speerpunt. Werk is immers het beste middel om deel te nemen aan de samenleving.

Het doel van deze startnotitie is om samen met de partners in de stad een arbeidsmarktagenda op te stellen met als doel de arbeidsmarkt gezond te houden door kansen te pakken en knelpunten weg te nemen.

Aanleiding

Begin 2012 is de economische agenda 2012-2016 Haarlem Vitaal en Ondernemend (STZ/EC Reg.nr 2012/28958) vastgesteld. De economische agenda benadrukt de groeimogelijkheden bij de topsectoren in de stad: toerisme, creatieve industrie, zakelijke dienstverlening en zorg. Dat vergt uiteraard een arbeidsmarkt die daarop aansluit. Als centrumstad in de westkant van de Metropoolregio Amsterdam draagt Haarlem bij aan een sterkere concurrentiepositie zodat deze regio tot de top vijf van Europese metropoolregio's blijft behoren. Een gezonde arbeidsmarkt vanuit verschillende schaalniveaus, maar ook op het lokale schaalniveau van Haarlem, draagt hiertoe aan bij. De arbeidsmarktagenda is een nadere uitwerking van de economische agenda van Haarlem en geeft een weergave van de stand van zaken van de Haarlemse arbeidsmarkt, de uitdagingen waar we voor staan en de wijze waarop de gemeente Haarlem hier invloed op kan uitoefenen.

Hoewel de Haarlemse arbeidsmarkt er relatief goed voor staat (zie hoofdstuk 3) met een lagere werkloosheid dan landelijk is een effectieve inzet in de arbeidsmarkt nodig om de arbeidsmarkt gezond te houden. Door de aanhoudende laagconjunctuur wordt weliswaar een ruimere arbeidsmarkt (ook voor de zelfstandigen zonder personeel zzp-ers) verwacht, maar onder invloed van de toenemende vergrijzing zullen er de komende jaren naar alle waarschijnlijkheid een toename van het aantal moeilijk vervulbare vacatures ontstaan door de mismatch tussen vraag en aanbod. Er is een groot tekort in Nederland (en Haarlem) aan afgestudeerde bèta en techniek mensen en de vraag op de arbeidsmarkt naar dergelijk personeel zal volgens de meeste trendvoorspellers alleen maar toenemen.

Daarnaast is in het regeerakkoord opgenomen dat vanaf 1-1-2015 in zes jaar een quotum van vijf procent voor bedrijven vanaf 25 werknemers voor het aannemen van arbeidsgehandicapten wordt bereikt. In de Collegenota SWZ 2012/477772 van 23 januari 2013 wordt een vooruitblik op deze Participatiewet gegeven. Met de betrokken Haarlemse werkgevers is het gewenst hierover goede werkafspraken te maken, met zo weinig mogelijk bureaucratie. De gemeente Haarlem heeft hierin een voorbeeldfunctie en heeft per 1 januari 2013 de gemeentelijke taken op het gebied van de schoonmaak van het stadhuis en de repro uitbesteed aan Paswerk. Daarnaast stelt de gemeente Haarlem jaarlijks 80 stageplekken voor studenten beschikbaar.

De gemeente Haarlem wil een actieve rol spelen in de bemiddeling tussen onderwijs en bedrijfsleven om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Wat is arbeidsmarktbeleid (op lokaal niveau)?

Tot hoever reikt de invloed van een gemeente? Wat is de rol van de gemeente en waar zijn we niet van? Dit zijn vervolgvragen die opkomen bij de hoofdvraag wat arbeidsmarktbeleid op lokaal niveau nu precies inhoudt?

De literatuur geeft hier niet één duidelijke definitie voor. Arbeidsmarktbeleid is een containerbegrip waarvoor het mogelijk is om verschillende omschrijvingen of definities voor te geven.

Desalniettemin willen we aansluiten bij de omschrijving die de Amsterdam Economic Board ook aanhoudt:

- Arbeidsmarktbeleid in brede zin: de randvoorwaarden die een regio of stad tot een aantrekkelijke vestigingsplaats maken voor menselijk talent en bedrijven (kennisinfrastructuur, fysieke infrastructuur, openbaar vervoer, hospitality, woningmarkt, cultuur, voorzieningen, etc. Kortom; de kwaliteiten van een stad).
- Arbeidsmarktbeleid in enge zin: bemiddeling van werkzoekenden, activering, scholing en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

In deze nota beschouwen we de arbeidsmarkt in Haarlem in brede zin als een gegeven. We concentreren ons op arbeidsmarktbeleid in enge zin en de rol die de gemeente hierin kan spelen.

Wat is de rol van de gemeente Haarlem?

Arbeidsmarkt is een markt¹, met vrijheid voor vragers (werkgevers) en aanbieders (werkzoekenden) om al dan niet een contract aan te gaan en de vrijheid van aanstaande toetreders op de arbeidsmarkt om te kiezen voor het volgen van een opleiding.

De gemeente ziet zich nadrukkelijk als intermediair tussen onderwijs en bedrijfsleven. De gemeente vervult als het ware een makelaarsfunctie om verbindingen tussen deze partijen tot stand te brengen. Waar het mogelijk is schept de gemeente dynamiek en mogelijkheden opdat deze verbindingen tot stand komen en de arbeidsmarkt positief wordt beïnvloedt.

¹ Strategisch Kader Arbeidsmarkt en Onderwijs: analyse, visie en programmalijnen, bureau Blaauwberg in opdracht van Amsterdam Economic Board

De gemeente heeft in deze tijd steeds minder financiële middelen tot zijn beschikking en onze bijdrage ligt dus voornamelijk op het bemiddelen en faciliteren. In samenwerking met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen trachten wij externe financiering aan te boren. De voornaamste inzet zal echter vanuit ondernemers en het onderwijs zelf moeten komen.

Arbeidsmarkbeleid in de praktijk

Om te duiden wat arbeidsmarktbeleid in de praktijk inhoudt worden hier onder 2 voorbeelden uit de huidige Haarlemse praktijk geschetst:

- *Stichting WAvE*

Een geslaagd voorbeeld van arbeidsmarktbeleid in de praktijk is de Stichting Waarderpolder voor Employability (hierna: WAvE).

WAvE is een onafhankelijk HR-netwerk van, voor en door werkgevers. Het doel is het verhogen van resultaat en kwaliteit van arbeid, door uitwisseling van werknemers, kennis, ideeën en ervaring. WAvE is een zelfstandige stichting die volledig opereert onder toezicht van de Stichting Parkmanagement Waarderpolder (hierna: Parkmanagement). Daarmee wordt WAvE door ondernemers in de Waarderpolder als 'één van ons' gewaardeerd. De bijdrage van de gemeente bestond (naast het partnerschap in Parkmanagement) uit de verstrekking van het eerste startkapitaal aan WAvE. Tevens faciliteert de gemeente WAvE zo goed mogelijk door onder andere het nadrukkelijk uitdragen van de missie van WAvE en nauwe contacten met de Programmamanager Waarderpolder.

Aanleiding

Werkgevers hebben een plicht jegens al dan niet tijdelijk overtollig personeel. De Waarderpolder kent een hoge werkgelegenheid per m² bedrijventerrein. De organisatie graad is er dankzij Parkmanagement hoog. De bestaande infrastructuur van Parkmanagement maakt het mogelijk vraag en aanbod van personeel beter te matchen. Dankzij het adressenbestand van parkmanagement weet WAvE binnen de bedrijven altijd de juiste contactpersonen (meestal HR managers) te vinden.

Doelstellingen WAvE :

- matchen van vraag en aanbod van personeel tussen bedrijven in de Waarderpolder onderling.
- slaan van bruggen naar onderwijsinstellingen en bemiddelen in stageplaatsen.
- het delen van HRM kennis tussen grote en MKB bedrijven in de Waarderpolder.

Uitwerking

De stichting heeft een arbeidsmobiliteitscoach in dienst. Deze kent de vraag naar personeel van bedrijven uit de Waarderpolder en koppelt deze aan het aanbod van (tijdelijk) personeel. Via het Parkmanagement beschikt de arbeidsmobiliteitscoach over alle data van de bedrijven uit de Waarderpolder en heeft via dit netwerk ook gemakkelijk toegang bij bedrijven. De 'coach' maakt tevens gebruik van de diensten van HR bemiddelaars en uitzendbureaus voor het plaatsen van de juiste mensen bij bedrijven in de Waarderpolder.

Resultaat en verwachtingen

Het eerste jaar (2012) van WAvE stond vooral in het teken van investeren in het netwerk. Er zijn 2 kennisbijeenkomsten georganiseerd, en 2 matchbijeenkomsten. De eerste succesvolle matches zijn gemaakt. WAvE heeft bemiddeld tussen de BIOS groep (vervoersbedrijf voor WMO vervoer) en Pasmatch. Dat resulteerde in het opzetten van een opleidingsklasje voor 'moeilijk plaatsbaren' uit de Pasmatch bestanden.

WAvE is een initiatief van werkgevers en parkmanagement. Als gevolg daarvan kan het een goede rol vervullen in het op een hoger niveau samenbrengen van partijen. In 2013 wordt onder andere een bijdrage geleverd in het tot stand komen van het werkgeversplein, het oprichten van een stagebureau voor en door studenten en het dienstencentrum Oost. WAvE heeft alleen bestaansrecht wanneer bedrijven zich tegen betaling aansluiten. De activiteiten zijn de komende periode voornamelijk gericht op acquisitie en het uitbreiden van het netwerk.

- Waarderpolder Werkt

In 2012 heeft voor de eerste keer het Waarderpolder Werkt evenement plaatsgevonden. De opdrachtgevers van het evenement zijn de Stichting Parkmanagement Waarderpolder, Paswerk, Industriekring Haarlem, Kamer van Koophandel en de gemeente Haarlem.

Het evenement was een concrete uitvoeringsmaatregel vanuit het Convenant Waarderpolder 2011-2015, dat de KvK Amsterdam, IKH, VNO-NCW West en de gemeente Haarlem vorig jaar ondertekenden.

De doelstellingen van het evenement waren het verbinden van de 'werelden' van werkgevers, onderwijs en sociale partners met verplichtingen richting de arbeidsmarkt. Uit deze verbindingen moeten sterkere economische en sociale netwerkcontacten ontstaan tussen de deelnemers. Tevens had het evenement als doel een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt door oriëntatie van scholieren en studenten van Nova en Inholland op vervolgscholing en op de arbeidsmarkt. Om het gehele evenement geen vrijblijvend karakter mee te geven zijn er concrete actiepunten geformuleerd die na een jaar worden geëvalueerd. Een paar voorbeelden;

- gedurende het jaar zouden docenten van de onderwijsinstellingen bedrijfsbezoeken afleggen bij bedrijven in de Waarderpolder die nog geen relatie hebben met het onderwijs in Haarlem;
- het Nova college, de Industriekring Haarlem en Parkmanagement spannen zich in om 15 jongeren uit het Technisch Leerwerkcentrum van Nova College voor een half jaar een contract van minimaal 12 uur aan te bieden bij werkgevers in de Waarderpolder.

Het is de bedoeling om van de Waarderpolder Werkt een jaarlijks terugkerend evenement te maken waar de hier boven genoemde opdrachtgevers zorg dragen voor de organisatie.

Hoofdstuk 2 Haarlem in de regio

Effectief arbeidsmarktbeleid is alleen mogelijk met nauwe samenwerking en afstemming met andere gemeenten in de omgeving en in de regio. Een groot deel van de Haarlemmers werkt buiten de eigen gemeentegrenzen en als gevolg daarvan kan beleid niet gemaakt worden zonder de stakeholders in de regio te consulteren.

De samenwerking binnen de MRA

Overheden, kennisinstellingen en bedrijfsleven binnen de MRA hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid genomen voor versterking van de economie door met elkaar de Amsterdam Economic Board (hierna: Board) voor de metropoolregio Amsterdam op te richten.

De Board bepaalt de strategie voor de economische ontwikkeling en het innovatief vermogen van de metropoolregio. Te beginnen met een gezamenlijke Kennis & Innovatieagenda.

Door middel van zorgen voor samenwerking tussen alle relevante partijen in het economisch domein en het wegnemen van obstakels die de groei van de kansrijke clusters belemmeren wil de Board bereiken dat de MRA tot de top 5 van de sterke Europese vestigingsregio's gaat behoren en zodoende groei van welvaart en werkgelegenheid weet te realiseren.

Arbeidsmarkt en onderwijs is een sleutelthema voor de economische ontwikkeling van de MRA. In het kort gezegd is het de ambitie van de Board om door middel van samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid in de MRA de werking van de arbeidsmarkt in de MRA te optimaliseren om op die manier de regio van voldoende en gekwalificeerd personeel te voorzien.

De Board heeft zeven speerpuntsectoren² of clusters opgesteld voor de MRA waar zij specifiek beleid op wil gaan maken de komende jaren. Drie van de clusters sluiten aan bij de Haarlemse economische agenda, namelijk:

- Creatieve industrie
- Financiële en zakelijke dienstverlening
- Toerisme en congressen

Voor wat betreft de arbeidsmarkt zijn er vijf zogenaamde programmalijnen opgesteld die als het ware door alle speerpuntsectoren heen lopen:

1. voldoende talent en arbeidsaanbod in de MRA
2. verbetering vraagarticulatie bedrijfsleven
3. versterking vraaggerichtheid onderwijs
4. de Human Capital Agendalijn van het Topsectorenbeleid
5. verbetering van arbeidsmarktkennis en sturingsinformatie

Leden van de Board zijn de afgelopen periode meerdere keren in Haarlem geweest om de visie van de Board te delen met het lokale bedrijfsleven tijdens evenementen met als thema arbeidsmarkt en onderwijs. De gemeente zal nauw aangesloten blijven bij activiteiten binnen de voornoemde 3

² Voor meer informatie over de 7 clusters van de Board, zie: <http://www.iamsterdam.com/nl-NL/Business/Amsterdam%20Economic%20Board>

clusters en ondersteunt de programmalijnen van de Board.

Regionaal Economisch Overleg

Het Regionaal Economisch Overleg (hierna: REO) Zuid-Kennemerland is het overleg tussen bestuurders verantwoordelijk voor Economische Zaken van de gemeenten uit Zuid-Kennemerland met de onderwijsinstellingen (NOVA, InHolland) en de Kamer van Koophandel. Doel van het overleg is het afstemmen van regionale, economische ontwikkelingen en tevens de regionale economie stimuleren door een financiële bijdrage te leveren aan projecten die een stimulans geven aan de regionale economie. Dit kunnen projecten zijn op het terrein van toerisme, innovatie, maar ook op gebied van de arbeidsmarkt. Zo wordt er onder andere door het REO een bijdrage geleverd aan het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs.

Platform Arbeidsmarkt Onderwijs Zuid-Kennemerland Haarlemmermeer (PAO-ZKH)

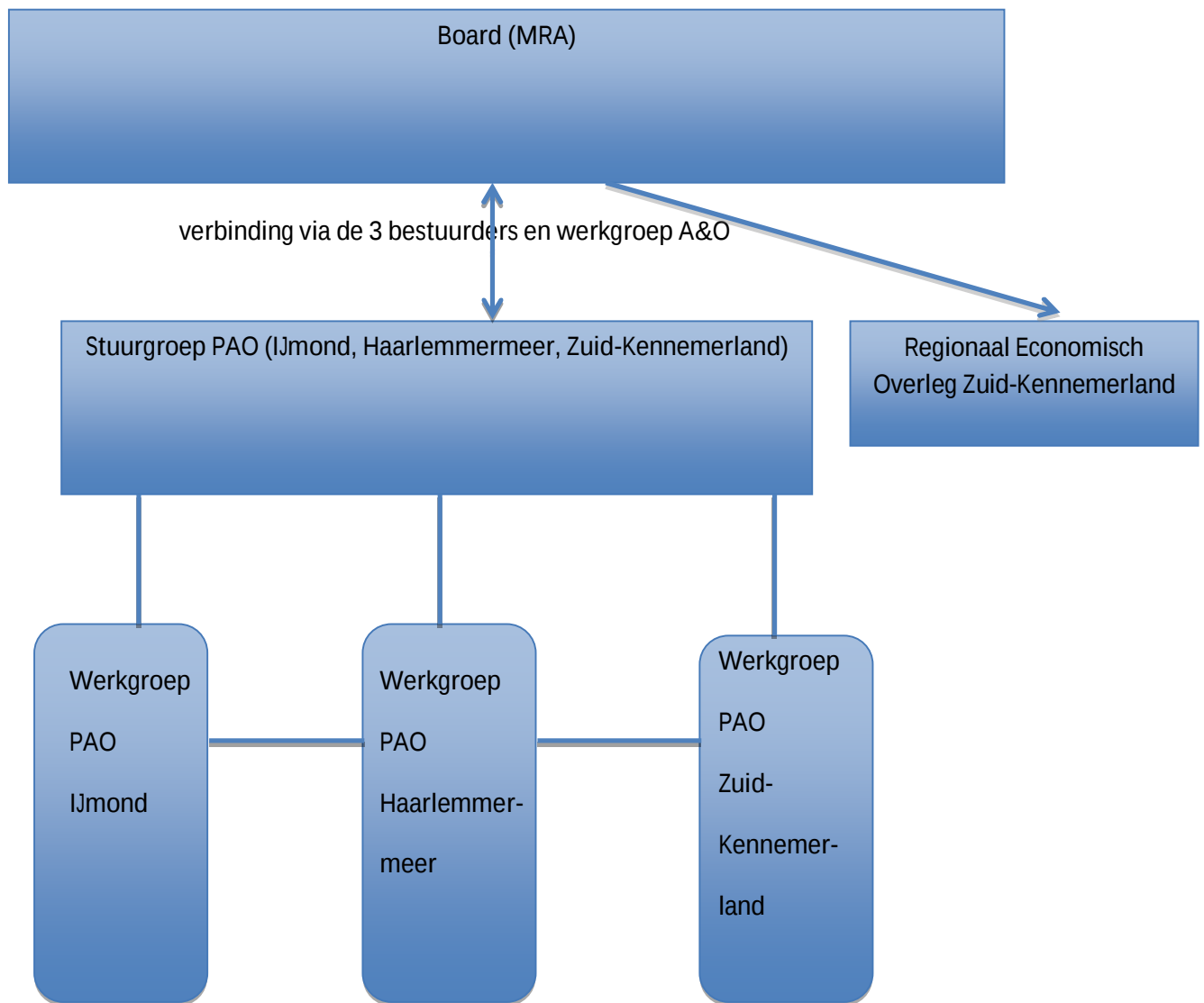
Het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (hierna: PAO) is de verbindende schakel tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden in de regio's Zuid-Kennemerland en Haarlemmermeer. In het PAO overleg nemen InHolland, NOVA, VNO-NCW, Kamer van Koophandel, MKB en de gemeenten Haarlem en Haarlemmermeer deel. De gemeente Haarlem neemt waar voor de regio Zuid-Kennemerland. Het PAO-ZKH is in 2007 opgericht om meer samenwerking te realiseren tussen ondernemers, onderwijs en de overheid. Tussen 2007 en 2011 heeft het platform diverse ontwikkelingen ondergaan. De meest recente, na een heroriëntatieronde langs alle partijen, is gekozen voor een meer projectmatige opzet van het platform. De gemeente Haarlem heeft hierbij een centrale, faciliterende rol. In het actieplan *Doorontwikkeling PAO-ZKH 2012-2015* staan voor de komende jaren een aantal cluster-activiteiten gepland, namelijk:

- Het strategisch aansluiten en afstemmen tussen de regio's Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en IJmond (ook wel te duiden als de westflank van de MRA) binnen het metropoolgebied Amsterdam, met als doel meer inhoudelijke samenwerking op Arbeidsmarkt en Onderwijs gebied en meer afgestemd participeren in de metropoolregio Amsterdam.
- Het PAO-ZKH participeert in de werkgroep Arbeidsmarkt & Onderwijs van Amsterdam Economic Board (AEB) en levert daarmee bijdrage aan het actieplan van de Board. Voorts vervult Haarlem de secretarisfunctie bij de Platform Regionaal Economische Samenwerking (hierna: PRES), het overleg tussen de overheden.
- Kennisontwikkeling en kennisdeling: onderzoek en kennisuitwisseling over de arbeidsmarkt. Waaronder: personeelsbehoefte onderzoek Waarderpolder, scan sector zakelijke dienstverlening, deelname begeleidingscommissie monitor arbeidsmarkt provincie Noord Holland.
- Bedenken van arrangementen tussen overheid, scholen en bedrijven: studie- en beroepskeuze begeleiding op scholen en bedrijven aan scholieren van het VMBO, VO en MBO, aanpak

vroegtijdige schoolverlaters, samenwerken met bedrijven (gezamenlijke loopbaanbegeleiding, gastlessen, docentenstages, ouderavonden, excursies, stages en praktijkexamens, sectorale, kleinschalige instroomtrajecten).

- Aanpak lerarentekort in het voortgezet onderwijs. Volgens verschillende studies en prognoses loopt het lerarentekort in het voortgezet onderwijs de komende jaren fors op. De vergrijzing van de babyboomers speelt daarbij een belangrijke rol. Naar verwachting vertrekt in de komende 10 jaar driekwart van de leraren. Landelijk betekent dit dat er 47.000 vacatures te vervullen zijn. De PO-, en de VO-scholen in de regio ZKH hebben nu al problemen bij het vervullen van vacatures. Er is ook een behoefte aan meer mannelijke docenten.
- Participeren of opzetten van sectorale werkgroepen: techniek, zorg, zakelijke dienstverlening en toerisme³.
Doel: aanpakken van de mismatch tussen vraag en aanbod.
- Het ontwikkelen van een nieuw regionaal PAO-structuur over het brede arbeidsmarktgebied van Zuid-Kennemerland, IJmond en Haarlemmermeer. Dit actiepun is inmiddels al gereed gekomen (zie hierna).

³ Speerpuntsectoren uit de Economische Agenda Haarlem 2012-2015



Hoofdstuk 3 De Haarlemse situatie

Haarlem is een stad met meerdere karakters. Met haar historie, ligging, voorzieningen en hoogopgeleide bevolking, is Haarlem als centrumstad aan de Westflank een aantrekkelijke woon- en werkstad en heeft daardoor een sterke positie in de Metropoolregio Amsterdam (hierna: MRA). Haarlem is een belangrijke speler binnen het informele samenwerkingsverband en heeft veel te bieden op het vlak van wonen, cultuur, een goed ontwikkelde toeristische en recreatieve sector en natuur.

Haarlem is qua inwonertal de dertiende stad van Nederland en een aantrekkelijke vestigingsplaats voor met name kleinschalige bedrijven (85 % van alle bedrijven in Haarlem hebben 1-4 mensen in dienst⁴). De stad Haarlem vervult een centrumfunctie voor de andere gemeenten van Zuid-Kennemerland en IJmond.

*Kerngegevens Arbeidsmarkt Haarlem**

Inwoners (1 jan. 2012)	151.841
Beroepsbevolking	102.000
Aantal banen	65.000
Aantal bedrijfsvestigingen	11.000
Openstaande vacatures UWV	
Jan. 2011	483
Jan. 2012	318
Werkloosheid % van de beroepsbevolking	3,8%
Niet werkende werklozen (NWW)	
Jan. 2011	3.896
Jan. 2012	3.717
Opleiding NWW	
Lager onderwijs of minder VMBO	923 (25,4%)
MBO/Havo/VWO	657 (18,1%)
HBO/WO	1.265 (34,8%)
786 (21,6%)	
Uitkering WWB	
Jan. 2011	2.882
Jan. 2012	2.837
Leeftijd NWW	
15-23 jaar	240 (6,6%)
23-27	198 (5,5%)
27-50	2.006 (55,2%)
50+	1.187 (32,7%)
Voortijdige schoolverlaters (VSV) 2010/2011	1.037 (3,7% landelijk excl. oude VSV-ers)
Kansrijke clusters Haarlem	Creatieve industrie, zakelijke dienstverlening, zorg, toerisme & congressen
Kansrijke clusters Metropoolregio Amsterdam	Creatieve industrie, zakelijke dienstverlening, zorg, toerisme & congressen, handel & logistiek, ICT en voedsel & bloemenindustrie

*Bronnen: afdeling O&S gemeente Haarlem, Economische Verkenningen Metropoolregio Amsterdam (2010) en www.werk.nl.

Arbeidsmarkt Haarlem

Haarlem heeft totaal 11.000 bedrijfsvestigingen. Een groot deel van de bedrijven in Haarlem zijn kleine bedrijven met een gemiddeld aantal van 5 medewerkers, met name in de sectoren zakelijke dienstverlening, handel- en reparatie (incl. detailhandel) creatieve industrie en overige dienstverlening (cultuur, sport, recreatie). Haarlem heeft ongeveer 65.000 banen maar dit is niet voldoende voor haar totale beroepsbevolking (101.000). Het aantal beschikbare banen in Haarlem neemt de laatste jaren structureel af (zie onder), maar daar staat tegenover dat er in Haarlem een lage werkloosheid is. Veel Haarlemmers vinden hun emplooi in de andere twee grote gemeenten uit de MRA: Amsterdam en Haarlemmermeer (Schiphol).

⁴ Bedrijfsvestigingen Haarlem 2011, Afdeling Onderzoek en Statistiek Haarlem

Van de Haarlemse beroepsbevolking (15-65 jaar) is 72% werkzaam. Dat is aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde van 67%. In de Atlas voor Gemeenten staat Haarlem op de 12^e plaats van de sociaaleconomische index van de 50 grootste steden van Nederland. Haarlem scoort goed in de participatie van vrouwen (1^e) maar daar tegen over slecht in het aantal banen per 100 inwoners (42^e).

Ontwikkeling van de werkgelegenheid (banen) in Haarlem, 1996-2011									
Bedrijfstak (SBI2008)	1996	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Land-/bosbouw, visserij	98	74	88	65	81	74	84	72	58
Industrie	8.228	6.163	5.613	5.650	5.668	5.862	5.458	5.240	5.209
Nuts bedrijven	568	312	821	703	641	654	655	608	890
Bouwnijverheid	3.300	2.747	2.892	3.041	3.168	3.190	3.218	2.933	2.765
Groothandel en handelsbemidd.	11.301	10.945	12.357	12.578	12.749	12.649	12.563	3.461	3.355
Detailhandel en reparatiebedr.	)	)	)	)	)	)	)	8.838	8.550
Vervoer en opslag	2.926	2.135	2.850	2.896	2.850	2.880	2.522	2.319	2.283
Horeca e.d.	2.346	2.384	2.613	2.700	2.875	3.038	3.088	2.942	2.977
Informatie en communicatie	3.029	3.051	3.316	2.902	2.914	2.921	2.973	2.946	2.591
Financiële instellingen	1.648	1.423	1.445	1.409	1.445	1.361	1.265	1.178	1.127
Zakelijke dienstverlening	8.141	8.322	10.472	10.698	10.869	11.073	10.613	10.239	10.017
Overheid en onderwijs	10.570	10.129	10.268	10.060	10.498	10.538	10.759	10.984	10.899
Gezondheidszorg en welzijn	9.567	10.064	10.009	10.009	10.399	10.572	11.013	10.980	11.099
Overige dienstverlening	3.544	3.290	3.585	3.595	3.632	3.725	3.839	3.828	3.798
TOTAAL	65.266	61.039	66.329	66.306	67.789	68.537	68.050	66.568	65.618

Bron: LISA

Werkloosheid Haarlem (situatie 1-1-2013)

Haarlem heeft geen conjunctuurgevoelige sectoren zoals transport, waardoor de werkloosheid de laatste jaren relatief laag is gebleven. De niet werkende werkloosheid (NWW) bedroeg in januari 2012 op 3.717 personen, dit is met 179 gedaald. Een jaar eerder was het 3.896. Dit aantal is de laatste jaren gelijk gebleven. Ook het aantal WWB-ers is bijna gelijk vergeleken met een jaar eerder: van 2.882 (januari 2011) naar 2.837 (januari 2012). Dit is een flink aantal en moet de komende tijd omlaag. De jeugdwerkloosheid (15-27 jaar) is het afgelopen jaar licht gestegen van 376 naar 413 werklozen. Dit is echter nog onder het landelijke gemiddelde.

Hoofdstuk 4 Regionaal Werkplein Haarlem

Het Werkplein van de arbeidsmarktregio Haarlem is de plaats waar alle diensten voor werk en inkomen bij elkaar komen en waar werkgevers, werkenden en werkzoekenden uit de regio elkaar vinden.

In het Werkplein is het de intentie dat Sociale Zaken en het UWV Werkbedrijf samen onder één dak gaan werken. Zo kunnen meer werkzoekenden begeleid worden naar een passende baan én

werkgevers voorzien worden van geschikt personeel. Dit gebeurt vraaggericht en vanuit het uitgangspunt 'Werk boven uitkering'. Of de samenwerking daadwerkelijk zal plaatsvinden vanaf één locatie (dan wel tevens vanaf een dependance) is op het moment van schrijven nog onduidelijk. In de loop van 2013 zal hier meer duidelijk over worden. Naast het UWV werkt het werkplein ook nauw samen met de ondernemers- en startersloketten van de gemeente en de KvK. Het Werkplein heeft een breed pakket aan diensten voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden, namelijk:

- Dienstverlening aan werkgevers;
- Kennis en informatie over de arbeidsmarkt;
- Registratie en bemiddeling van werkzoekenden naar een reguliere baan;
- Dienstverlening aan werkenden (bemiddeling van 'werk naar werk');
- Informatie en advies over arbeidsmarktrelevante opleidingen, beroepskeuze, stages en BPV-werkplekken (BBL);
- Bepaling van loondispensatie bij reguliere plaatsing voor werkzoekenden die niet over een volledige loonwaarde beschikken;
- Opzetten van sectorale en projectmatige aanpak binnen sectoren waar de urgentie hoog is;
- Hulpverlening met betrekking tot schulddienstverlening;
- In behandeling nemen aanvraag WWB

De werkgeversbenadering zal vanuit het Werkplein gecoördineerd plaatsvinden. Zo kan een accountmanager een totaal diensten pakket van zowel gemeente (SZW, RMC-arrangementen) als die van het UWV (kennis arbeidsmarkt, wet-regelgeving, ontslag) aanbieden. Uiteindelijk draait het om het acquireren en vervullen van vacatures. Het Werkplein moet niet alleen afhankelijk zijn van de zelf geacquireerde vacatures maar ook afspraken maken met de andere bemiddelaars op de arbeidsmarkt zoals uitzendbureaus en reïntegratiebedrijven. Het gemiddelde marktbereik van de publieke arbeidsbemiddelaars ligt tussen de 15 – 20% van alle vacatures. Samenwerking met commerciële partijen is dus nodig.

Wat willen werkgevers?

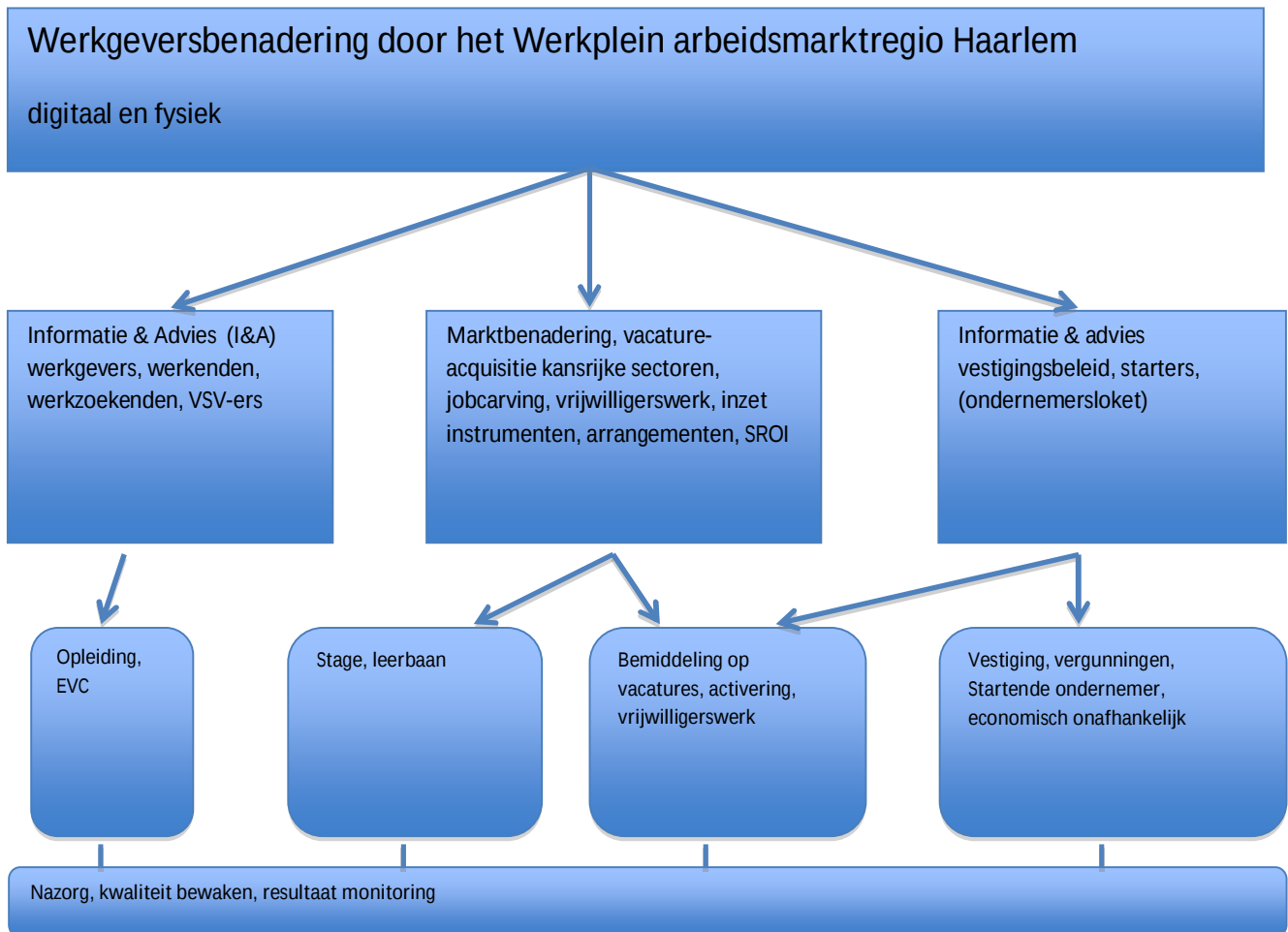
Werkgevers willen best meewerken om werkzoekenden op te nemen in hun organisatie. Maar zij hebben daarbij een aantal duidelijke behoeften, zoals:

1. Een aanspreekpunt voor alle diensten: een vast telefoonnummer en mailbox dat men goed kan bereiken;
2. Een vast contactpersoon die hun branche kent;
3. Goede voorlichting over mogelijkheden (regel- en wetgeving);
4. Een goede selectie en juiste voorlichting over de aangeboden kandidaten;
5. Behoeft aan nazorg vanwege de vele problemen die zich na indiensttreding kunnen voordoen;
6. Snelheid van handelen: goede en snelle terugkoppeling, ook al is het antwoord negatief;
7. Geen bureaucratie. Korte lijnen en formulieren die uit niet meer dan 1 A4-tje bestaan.

Model werkgeversbenadering

Met dit model zullen accountmanagers van het Werkplein werkgevers optimaal kunnen bedienen en andere diensten integreren. De dienstverlening aan werkgevers, digitaal en via een bezoek aan het bedrijf bestaat uit:

- Informatie en advies over vestiging, vergunningen;
- Informatie en advies over ander regel- en wetgeving
- Informatie en advies over ontplooiing van werkenden (opleidingsadviezen, leven lang leren);
- Informatie en advies over de arbeidsmarkt en vacatures;
- Informatie en advies over het aanbod op de arbeidsmarkt (werkzoekenden);
- Informatie en advies over instrumenten en arrangementen zoals SROI (social return on investment);
- Activering van werkzoekenden met afstand op de arbeidsmarkt.



Een geïntegreerd Werkplein draagt bij aan een betere en efficiëntere dienstverlening aan alle klantgroepen. Alle activiteiten vinden plaats op een locatie. Dit jaar nog zullen Sociale Zaken en het UWV-Werkbedrijf samen opereren vanuit 1 gebouw aan de Zijlsingel.

Hoofdstuk 5 Onderwijs

Bestrijding Voortijdige Schooluitval en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Centrale doelstelling van het regionale onderwijsbeleid is het behalen van een startkwalificatie (minimaal een diploma op MBO niveau 2 of Havo diploma) of eventueel beroepskwalificatie door zoveel mogelijk jongeren van 12 tot 23/27 jaar. Met een startkwalificatie vergroten jongeren immers hun kansen op deelname aan het arbeidsproces.

Als centrumgemeente heeft Haarlem voor de RMC regio Zuid- en Midden-Kennemerland de regierol voor de bestrijding van Voortijdig Schoolverlaten (hierna: vsv). Het doel is in elk geval een vermindering van het aantal nieuwe vsv-ers met 40% ten opzichte van het peiljaar 2005-2006.

De aanpak is preventief en curatief voor vsv-ers. Er wordt uiteraard nauw samengewerkt met het onderwijsveld (VO, MBO) en zorg- en hulpverlenende instanties in de hele regio. De centrumgemeente heeft naast een uitvoerende rol van leerplicht en RMC ook een aanjaagrol en signaleringsfunctie. Curatief is bijvoorbeeld het herplaatsen van voortijdige schoolverlaters naar scholing/opleiding, naar combinaties van leren en werken en scholingstrajecten naar zelfstandig ondernemerschap voor voortijdig schoolverlaters.

Preventieve maatregelen zijn bijvoorbeeld het houden van verzuimspreekuren voor jongeren door leerplicht/RMC op de VO scholen en alle MBO locaties. Tevens wordt door het onderwijsveld en gemeente nauw samengewerkt met werkgevers en brancheorganisaties, waar het gaat om opleidingen, stages en leerwerkbanen e.d. Er zijn jobcoaches op het MBO actief (coproductie met RMC regio Amstel-Meerlanden en in samenwerking met het Werkgeversservicepunt/UWV) om stageplekken (BOL), Beroeps Begeleidend Leren plekken of "proefplaatsingen" te acquireren voor jongeren die dreigen uit te vallen, omdat zij geen leerwerkplek hebben en daardoor hun opleiding niet kunnen afronden.

Ook worden jongeren, die toch aan het werk zijn gegaan zonder diploma's gestimuleerd om in samenwerking met werkgevers alsnog een opleiding te doen (dus combinatie van leren en werken) om alsnog een startkwalificatie te behalen.

Specifieke beleidsaandachtspunten zijn:

- Goede begeleiding bij de overdracht van leerlingen uit het VMBO naar het MBO en goede intakes aan de poort
- Intensieve verzuimaanpak (al dan niet in samenwerking met de Onderwijsinspectie)
- Arbeidsmarktrelevante opleidingen
- Goede en flexibelere doorstroombmogelijkheden, heroriëntatietrajecten en maatwerk
- Verbetering van de zorgstructuur binnen de VO scholen en MBO door intensieve studieloopbaanbegeleiding

De kwaliteit van het onderwijs wordt door de Onderwijsinspectie gecontroleerd.

Op het terrein van onderwijs is sprake van diverse recente en ook nog in te voeren wetswijzigingen, zoals de regelgeving voor het MBO, zoals Focus op Vakmanschap (oa. invoering Entreeopleiding) en

verlenging van de verblijfsduur in het VMBO, uren normen, taal en rekentoetsen, etc. Tevens wordt de wet Passend Onderwijs (*voor elke jongere een passend aanbod*) in 2014 ingevoerd.

Het kabinet wil dat alle mbo-instellingen goed presteren. Daarvoor dient het Actieplan mbo "Focus op Vakmanschap 2011-2015". Het kabinet stelt als doel dat in het mbo de focus ligt op goed, initieel beroepsonderwijs voor jongeren. Een diploma dat een solide basis biedt voor werk of doorstroom naar een hoger opleidingsniveau is het belangrijkste doel. Mbo-instellingen leveren ieder hun aandeel in het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters tot 25.000 in 2016. Het kabinet schept de randvoorwaarden door de complexiteit van het MBO-stelsel te verminderen.

Groot tekort aan technisch geschoold personeel

Op alle opleidingsniveaus in Nederland is er op dit moment een groot tekort aan technisch opgeleid personeel en dit dreigt in de nabije toekomst alleen maar toe te nemen. Een schaarste aan bèta en technisch personeel kan gevolgen hebben voor de kenniseconomie van Nederland waar een groot deel van de kenniseconomie afhankelijk van is. Op de Nederlandse arbeidsmarkt is de mismatch tussen het aantal onvervulbare technische vacatures en het aantal schoolverlaters een van de grote uitdagingen van deze tijd. Binnen allerlei lagen van het Nederlandse onderwijs, bedrijfsleven en overheid zijn er momenteel initiatieven om jonge mensen te enthousiasmeren voor het kiezen van een technische opleiding. Binnen de MRA en de Provincie Noord-Holland wordt de urgentie van het nijpende tekort net zo gevoeld en zijn alle pijlers van de triple helix zich bewust wat dit kan betekenen voor de regionale economie.

Een voorbeeld van één van de initiatieven uit de regio is het volgende: de Provincie Noord-Holland heeft afgelopen jaar de Techniekraad opgericht. De Techniekraad bestaat uit vertegenwoordigers in Noord-Holland van de technische werkgeversorganisaties Koninklijke Metaalunie, FME/CWM, Uneto-VNI, Bouwend Nederland en provincie Noord-Holland. Zij hebben de krachten gebundeld om het voortouw te nemen bij het opstellen en uitvoeren van een gemeenschappelijk Techniekplan 2013 - 2016. Dit plan is momenteel nog in wording. Onderlinge samenwerking met andere sector gerelateerde organisaties in de techniek (werkgevers- en werknemersorganisaties, opleidingsfondsen en kenniscentra), de regionale organisaties (provincie Noord-Holland, kamers van koophandel, gemeenten) en natuurlijk de onderwijsinstellingen is volgens de initiatiefnemers de enige manier om het tekort aan technisch vakmanschap in de provincie Noord-Holland tegen te gaan.

De vraag van de bedrijven is sturend om het tekort terug te dringen. Er wordt een koppeling gemaakt met de activiteiten vanuit het landelijke topsectorenbeleid. Gemeenten en UWV worden in een later stadium betrokken bij dit actieplan. De Techniekraad Noord-Holland maakt afspraken met genoemde partners voor een actieve gezamenlijke inzet om de resultaten van de huidige inspanningen voor meer en goed opgeleid technisch personeel effectiever te laten zijn.

De gemeente Haarlem zal binnen Provinciaal en MRA verband meewerken met acties gericht op het terugdringen van het tekort aan bèta en technisch personeel. Deze initiatieven zullen de gemeente voornamelijk bereiken via PAO verband. Binnen het PAO zal de gemeente zich tevens inspannen om bij te dragen aan projecten die bijdragen aan het enthousiasmeren van scholieren en studenten voor het kiezen van een technische opleiding.

Hoofdstuk 6 Ondernemerschap

Een gezonde arbeidsmarkt betekent naast meer mensen aan de slag, een betere aansluiting van het onderwijs op de markt ook meer ondernemerschap. Door meer ondernemerschap neemt de flexibiliteit in de arbeidsmarkt namelijk toe. Het ondernemerschap in Haarlem heeft zich de afgelopen tien jaar sterk ontwikkeld. Met 1.200 nieuwe ondernemers tussen 2001 en 2010 komt Haarlem nu uit op ruim 11.000 ondernemers. 7.300 ondernemers hiervan zijn parttimers en/of ten hoogste 1 fulltime baan. Dit zijn veelal zzp-ers. Vooral in de bouw, informatie/communicatie (de creatieve sector) en in de zakelijke en overige dienstverlening zijn relatief veel vestigingen met 1 baan.

In het afgelopen jaar is het aantal startende zelfstandigen voor het eerst afgenomen. De afgelopen jaren (tot 2012) groeide het aantal starters, in 2011 bedroeg dit aantal 1.423 (zie tabel). De meeste Haarlemse zzp-ers zijn werkzaam in de bouwsector, ict en zakelijke dienstverlening. Van belang is deze zzp-ers te monitoren en na te gaan hoe het met deze groep vergaat. Deze monitoring kan plaats vinden in samenwerking met de Kamer van Koophandel, de provincie en mogelijk partners binnen de MRA. De gemeente wenst deze specifieke groep op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te bedienen en waar mogelijk als aanjager op te treden. Voor 2013 zal een onderzoek worden uitgevoerd naar de wensen en behoeften van deze groeiende groep ondernemers in Haarlem. Tevens zal worden gekeken waar de dienstverlening van de gemeente aan deze ondernemers nog verder verbeterd kan worden. Het rapport “Beleving van ondernemers van gemeentelijke dienstverlening in Haarlem” (uitgevoerd door de KvK, 2012) biedt handvaten voor verbetering.

De instroom van jonge mensen die een onderneming willen starten belangrijke vitaliteit te geven aan ondernemerschap. Het reeds op school stimuleren van ondernemerschap is daarom belangrijk. Via het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs zal de gemeente hier aandacht aan blijven besteden om op die manier samen met het onderwijs en werkgeversorganisaties tot initiatieven komen om ondernemerschap te stimuleren.

Er is in toenemende mate aandacht voor het stimuleren van ondernemerschap in de woonomgeving. De woningcorporaties dragen daaraan bij, voornamelijk met het oog op de verbetering van het leefklimaat in de wijken. In de Zomerzone en Schalkwijk zijn daarvoor diverse initiatieven opgestart. De inspanningen richten zich voor een belangrijk deel op de ontwikkeling van actieve ondernemersnetwerken die kunnen bijdragen aan de versterking van het ondernemerschap in de wijken. Ze bieden een mogelijkheid om een brug slaan naar de bewoners waardoor de bekendheid en daarmee de kansen voor de dienstverlening binnen het eigen leefgebied toenemen. Het ondernemersnetwerk biedt daarnaast een platform waarbinnen onder meer business-to-business informatie kan worden uitgewisseld en kennisoverdracht kan worden georganiseerd.

Haarlem startende zzp-ers*

	2011	2012	% toename of afname
Landbouw en visserij	8	7	-12,5%
Industrie	30	30	0,0%
Bouw	150	148	-1,3%
Groothandel	40	36	-10,0%
Detailhandel	157	105	-33,1%
Horeca	21	31	47,6%
Vervoer	33	25	-24,2%
Financiën	6	4	-33,3%
Adviesdiensten	314	251	-20,1%
Facilitaire diensten	252	243	-3,6%
Persoonlijke diensten	232	242	4,3%
Algemene diensten	180	181	0,6%
Totaal starters	1423	1303	-8,4%

Haarlem opheffingen zzp-ers

	2011	2012	% toename of afname
Landbouw en visserij	7	4	-42,9%
Industrie	8	16	100,0%
Bouw	98	93	-5,1%
Groothandel	25	31	24,0%
Detailhandel	92	110	19,6%
Horeca	14	15	7,1%
Vervoer	19	28	47,4%
Financiën	3	1	-66,7%
Adviesdiensten	105	124	18,1%
Facilitaire diensten	109	132	21,1%
Persoonlijke diensten	71	115	62,0%
Algemene diensten	64	72	12,5%
Totaal opheffingen	615	741	20,5%

*definitie zzp-ers: eenmanszaken (hoofdvestiging) met 1 werkzame persoon full time