

Alle hens aan dek!

Trendrapport en arbeidsmarktagenda voor Zuid-Kennemerland & IJmond

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond willen een bestuurlijke arbeidsmarktagenda opstellen die aangeeft welke beleidsinterventies voor deze regio effectief kunnen bijdragen aan het verbeteren van de aansluiting van aanbod van en vraag naar arbeid. BEA heeft voor deze agenda relevante ontwikkelingen in beeld gebracht en vertaald naar de belangrijkste beleidsopgaven en een aanzet voor de bestuurlijke agenda opgesteld.

Alle hens aan dek!

Trendrapport en arbeidsmarktagenda
voor Zuid-Kennemerland & IJmond

OPGESTELD OP VERZOEK VAN:

- Gemeente Beverwijk
- Gemeente Bloemendaal
- Gemeente Haarlem
- Gemeente Haarlemmerliede en Spaarnwoude
- Gemeente Heemskerk
- Gemeente Heemstede
- Gemeente Velsen
- Gemeente Zandvoort
- UWV Werkbedrijf arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond

DATUM

12 september 2017

OPGESTELD DOOR:

Drs. H.M. (Herbert) ter Beek MPM
i.s.m. drs. M.A. (Michiel) Langman van LangmanEconomen

Bureau voor Economische Argumentatie

Adres: Stad van Cahen
Muurhuizen 104
3811 EL Amersfoort
Telefoon: 06 – 430 35 116
E-mail: info@bea.nl
Website: www.bea.nl

Inhoud

Voorwoord	1
Vraagstelling trendrapport en aanzet bestuurlijke agenda	2
Centrale doelstelling en daaruit afgeleide onderzoeksvragen.....	2
Plan van aanpak en benadering arbeidsmarktproblematiek.....	4
DEEL I: BESTUURLIJKE ARBEIDSMARKTAGENDA	6
1 Naar een effectief en doelmatig arbeidsmarktbeleid	7
1.1 Probleemschets: 'alle hens aan dek!'	7
1.2 Uitdagingen naar specifieke doelgroepen van beleid.....	8
1.3 Wie doet wat en op welk schaalniveau (regionaal of subregionaal)?.....	11
DEEL II: TRENDS EN ONTWIKKELINGEN NAAR (SUB-) REGIO	15
2 Conceptueel raamwerk	16
2.1 Kwantitatief en kwalitatief (on)evenwicht en invloed van pendel.....	16
2.2 Belangrijkste factoren aan aanbodzijde van arbeidsmarkt	17
2.3 Belangrijkste factoren aan vraagzijde van arbeidsmarkt.....	17
3 Huidige situatie vraag en aanbod: regio en subregio's	19
3.1 Sectorale structuur van Zuid-Kennemerland en IJmond.....	19
3.2 Niet-werkende werkzoekenden	20
3.3 Vacatures en tekort aan 'handjes' naar sectoren	22
3.4 Tussenconclusie	23
4 Ramingen voor ontwikkeling arbeidsaanbod	24
4.1 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking naar subregio	24
4.2 Potentiële beroepsbevolking in verhouding tot aantal jongeren en ouderen	26
4.3 Migratie	28
4.4 Participatiegraad	30
4.5 Kwaliteit van arbeid, opleidingsniveau e.d.....	31
4.6 Tussenconclusies	33
5 Ramingen voor ontwikkeling arbeidsvraag	34
5.1 Verwachte uitbreidingsvraag o.b.v. economische groei	34
5.2 Vervangingsvraag vooral vanwege uitstroom ouderen.....	38
5.4 Spanningen op de arbeidsmarkt	39
5.5 Tussenconclusies	40
6 Synthese ontwikkeling vraag en aanbod op termijn	42

6.1	Zelfcorrigerend vermogen van de arbeidsmarkt.....	42
6.2	Hardheid van beschikbare cijfers: wat weten we en wat niet?	44
6.3	Zuid-Kennemerland en IJmond in 2026	45

Voorwoord

In opdracht van de in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond samenwerkende gemeenten, heeft Bureau voor Economische Argumentatie (BEA) in de afgelopen maanden bijgedragen aan de voorbereiding van een bestuurlijke arbeidsmarktagenda voor de arbeidsmarktregio en de twee daarin gelegen subregio's.

Het voorliggende rapport bevat van deze werkzaamheden het eindresultaat. De bevindingen en aanbevelingen zijn uitgewerkt in twee delen:

- Deel I is: een aanzet voor een bestuurlijke en strategische arbeidsmarktagenda, waarin ingegaan wordt op de belangrijkste voorliggende opgaven, daarbinnen de belangrijkste doelgroepen die specifieke aandacht verdienen en de vraag 'wie wat kan/moet doen'.
- Deel II is een trendrapport, dat een overzicht en analyses bevat van de belangrijkste trends en ontwikkelingen die inwerken op de arbeidsmarkt van Zuid-Kennemerland en IJmond en de beide subregio's.

Het voorliggende rapport is besproken in het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond (BOA) van 5 juli a.s. De feedback in dit overleg is verwerkt in de voorliggende eindrapportage en markeert daarmee het einde van dit deel van het onderzoekstraject. Tegelijkertijd vormt het de start voor de verdere uitwerking van de in de voorliggende rapportage opgenomen aanzet voor de gezamenlijk op te stellen bestuurlijke samenwerkingagenda.

Amersfoort, 12 september 2017

Bureau voor Economische Argumentatie
namens deze

Herbert ter Beek
herbert.ter.beek@bea.nl

Vraagstelling trendrapport en aanzet bestuurlijke agenda

Basis voor
bestuurlijke
agenda

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond zijn voornemens om een bestuurlijke arbeidsmarktagenda op te stellen. Met de inwerkingtreding van de Participatiewet zijn de verantwoordelijkheden voor gemeenten op het vlak van arbeidsmarktbeleid verder toegenomen. Een belangrijk deel van de mensen die voorheen in aanmerking kwamen voor de Wajong, behoren vanaf 1 januari 2015 tot de doelgroep van de Participatiewet, voor zover zij niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor de lokale keuzes ten aanzien van nieuwe instrumenten als de voorziening 'nieuw beschut' en de opgaven op het gebied van de garantiebanen, samen met de partners uit het bedrijfsleven. In het algemeen dagen de nieuwe wettelijke kaders gemeenten uit om nog meer dan voorheen de capaciteiten en loonwaarde van mensen optimaal te benutten. De in de bestuurlijke agenda op te nemen beleidsopgaven en daaraan te verbinden consequenties voor de organisatie en uitvoering van het arbeidsmarkt moeten worden voorzien van een gedegen inhoudelijke onderbouwing.

Centrale doelstelling en daaruit afgeleide onderzoeksvragen

Van trends
naar acties

Bureau voor Economische Argumentatie (BEA) is gevraagd hierin te voorzien, door een analyse van de belangrijkste trends en ontwikkelingen waarop gemeenten en hun partners in het arbeidsmarktbeleid een antwoord moeten formuleren. BEA heeft deze trendanalyses vertaald in een aanzet voor de bestuurlijke agenda.

Het voorliggende rapport is opgebouwd aan de hand van de volgende vraagstelling:

1. Kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de ontwikkelingen op middellange en lange termijn van de arbeidsmarkt in subregio's, de arbeidsmarktregio en de Metropoolregio Amsterdam (MRA).
 - Wat zijn de kenmerken van de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod in de regio Zuid Kennemerland en IJmond en de MRA? Ga daarbij dieper in op de kenmerken van de twee subregio's en geef aan hoe de regio als geheel zich verhoudt tot de kenmerken van de MRA.
 - Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod in de (sub)regio en de MRA op middellange en lange termijn? Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn?
 - Welke interventies zijn mogelijk om de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in brede zin en specifiek voor de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren? Welke rol kunnen gemeenten daarin spelen? En wat is de rol van andere actoren daarin? Maak daarbij een onderscheid tussen interventies op subregionaal, regionaal en MRA-niveau.
2. Definieren van de beleidsopgaven en bijbehorende strategie en middelen in de subregio's, de arbeidsmarktregio en de MRA.
3. Opstellen van een gezamenlijke bestuurlijke (sub)regionale arbeidsmarktagenda.

Schaalniveau	De bestuurlijke arbeidsmarktagenda heeft betrekking op de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, die bestaat uit de volgende gemeenten: • Beverwijk, Heemskerk en Velsen (IJmond). • Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemstede en Zandvoort (Zuid-Kennemerland). Voor zowel de analyses als de daarop te baseren opgaven, beleidsimplicaties en uiteindelijk de bestuurlijke arbeidsmarktagenda geldt, dat deze betrekking kunnen hebben op het niveau van de arbeidsmarktregio als geheel en/of op het niveau van de afzonderlijke sub-regio's Zuid-Kennemerland respectievelijk IJmond. Het vinden van het juiste schaalniveau om bepaalde opgaven op te pakken, is een belangrijke uitdaging bij het uitwerken van de bestuurlijke arbeidsmarktagenda.
Tijdshorizon	De inventarisatie van relevante trends en ontwikkelingen en de daarop te baseren analyse van vraag naar en aanbod van arbeid heeft betrekking op de periode tot 2026. Zeker op het gebied van arbeidsmarktbeleid, dat sterk beïnvloed wordt door de conjunctuur, kan dit worden gezien als de (zeer) lange termijn. Waar de inventarisatie van trends en ontwikkelingen betrekking heeft op de langere termijn, daar is het expliciet de bedoeling om op basis daarvan zo mogelijk beleidsimplicaties (ook) voor de korte termijn af te leiden.
Kwetsbare doelgroepen	Tot slot richten zowel de analyses als de beleidsimplicaties zich nadrukkelijk ook op specifieke, kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Er is bijvoorbeeld sprake van specifieke problematiek met betrekking tot de volgende doelgroepen: • Mensen met een beperkte capaciteit wat betreft loonvorming, zodanig dat zij niet in staat zijn om zonder ondersteuning een volledig minimumloon te verdienen. • Mensen waar het ontbreekt aan voldoende werknemersvaardigheden, zodanig dat zij 'niet werkfit' zijn. • Jongeren, maar ook anderen, die niet in het bezit zijn van een startkwalificatie. • Laaggeletterden en mensen met beperkte 'leerbaarheid' en cognitieve capaciteiten. • Mensen met psychosociale en sociale problemen, vaak in combinatie met problemen op het vlak van gezondheid, schulden en dergelijke, waarbij in bepaalde gevallen een zodanige stapeling van problemen aanwezig is dat deze wordt gekwalificeerd als 'multiproblematiek'. • Oudere werknemers, waarbij vanaf 50 tot 55 jaar nadrukkelijk als een probleem wordt ervaren dat zij weinig kans hebben om weer terug te komen op de arbeidsmarkt na werkloos te zijn geworden. De lijst met specifieke doelgroepen is niet uitputtend en bovendien is er tussen deze doelgroepen soms ook sprake van overlap. Er kan in de tijd verder sprake zijn van verschuiving van problemen van de ene naar andere doelgroepen. Bijvoorbeeld lijkt momenteel de arbeidsmarktpositie van jongeren (voor zover in bezit van een startkwalificatie) minder pro-

blematisch te zijn dan enige tijd geleden, terwijl omgekeerd de positie van senioren juist lijkt te zijn verslechterd. Daarnaast krijgt de laatste tijd de arbeidsmarktpositie van een deel van de groep van zelfstandigen zonder personeel (ZZP-er) veel aandacht, omdat geoordeeld wordt dat een deel van deze groep niet volledig vrijwillig ZZP-er is geworden en problemen heeft om voldoende inkomen te verwerven.

Plan van aanpak en benadering arbeidsmarktproblematiek

De inventarisatie van trends en ontwikkelingen en de daarop te baseren beleidsopgaven en implicaties voor beleid worden voor zover mogelijk gebaseerd op (analyse van) reeds beschikbare onderzoeken en andere relevante publicaties. Van belang voor het voorliggende onderzoek zijn dan met name de periodieke langeretermijnprognoses, met als tijdshorizon 2020, van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit van Maastricht. Door aan te sluiten op de ROA-prognoses sluiten we ook aan bij de UWV-publicatie *Regio in Beeld 2016*, waarin ook ROA-gegevens zijn gebruikt.

Het ROA publiceert sinds 2013 regionale arbeidsmarktprognoses, met dien verstande dat zij dit doet op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's. Voorspellingen zijn dus wel beschikbaar voor Zuid-Kennemerland en IJmond als geheel maar niet voor de beide daarin gelegen subregio's. De volledige regionale prognoses zijn beschikbaar via het ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS), waarmee gebruikers zelf gewenste tabellen kunnen samenstellen. Voor het voorliggende onderzoek bevat dit model belangrijke kengetallen. De ROA-prognoses vormen het sluitstuk van een keten van economische en arbeidsmarktprognoses. De belangrijkste schakels in de keten betreffen achtereenvolgens:

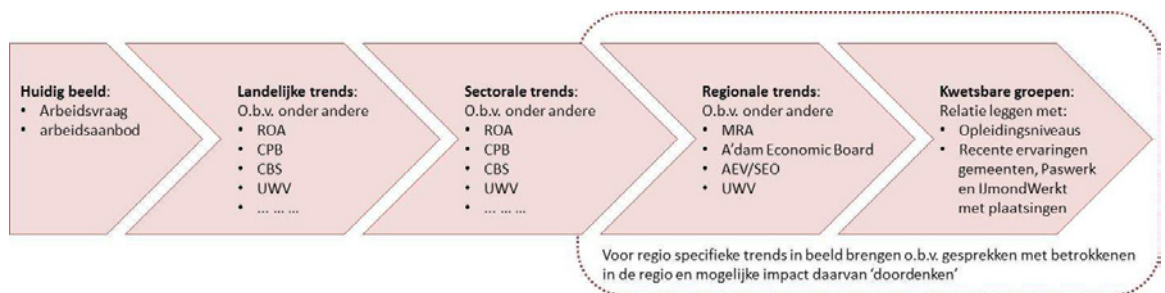
- Het CPB dat middellange-termijnramingen verzorgt van de totale productiegroei en de totale werkgelegenheid van Nederland.
- Bureau Panteia (voorheen EIM) dat deze informatie gebruikt en uitsplitst naar sectorale en regionale productiegroei en werkgelegenheid.
- ROA dat, tot slot, deze gegevens van Panteia gebruikt als basis voor de uitbreidings- en vervangingsvraag naar opleidingsrichting en opleidingsniveau per arbeidsmarktregio.

BEA heeft geen toestemming gekregen van ROA voor het gebruiken van het AIS, anders dan dat de uitkomsten gebruikt kunnen worden. Er is door ROA op hoofdlijnen toegelicht hoe prognoses tot stand komen, maar niet zodanig dat deze kunnen worden getoetst dan wel kunnen worden gebruikt als springplank voor subregionale voorspellingen en/of voor voorspellingen met een langere tijdshorizon dan 2020. Ook Panteia heeft geen bruikbare inzichten geboden in de wijze waarop zij de landelijke prognoses van het CPB omzetten naar regionale en sectorale prognoses.

Een en ander doet niets af aan de gehanteerde benadering van de arbeidsmarktanalyses voor de genoemde (sub-)regio's tot 2026, waarbij de gebrekkige toelichting op onderliggende prognoses van Panteia en ROA uiteraard wel een handicap zijn bij het daarop baseren van nadere analyses. De gehanteerde benadering kan als volgt worden geïllustreerd:

- Uitgangspunt is de huidige arbeidsmarktsituatie van Zuid-Kennemerland en IJmond en de beide subregio's. Met name UWV publiceert hierover periodieke en actuele rapportages.
- Vervolgens worden inzichten over relevante landelijke trends en ontwikkelingen toegepast op deze uitgangssituatie en voor zover beschikbaar ook specifieke sectorale en/of (sub-)regionale uitwerkingen van deze landelijke trends en ontwikkelingen.
- Tot slot wordt een vertaling gemaakt van de dan te genereren (sub-)regionale inzichten op de langere termijn naar specifieke kwetsbare groepen.

De uitwerking van een en ander naar beleidsimplicaties is verder deels ook gebaseerd op gesprekken en brainstormsessies met in de regio actieve publieke en private organisaties op het snijvlak van arbeidsmarkt en onderwijs.



DEEL I: BESTUURLIJKE ARBEIDSMARKTAGENDA

1 Naar een effectief en doelmatig arbeidsmarktbeleid

1.1 Probleemschets: ‘alle hens aan dek!’

- Arbeidsmarkt** Zoals in deel II uitgebreid toegelicht, wordt op de middellange en langere termijn voor steeds krappere zowel Zuid-Kennemerland als de IJmond verwacht dat er tekorten op de arbeidsmarkt optreden. Het aantal jongeren blijft weliswaar op niveau, maar door de grote vervangingsvraag in diverse sectoren, als gevolg van een verouderend personeelsbestand, zullen in diverse sectoren personeelstekorten optreden. Het gaat dan met name om sectoren als het openbaar bestuur, het onderwijs, zorg en welzijn, de industrie, de logistiek en de bouw. Daarnaast zijn er sectoren waarvan verwacht wordt dat zij de komende jaren zullen groeien, wat naast genoemde vervangingsvraag ook resulteert in uitbreidingsvraag naar arbeid. Substantiële uitbreidingsvraag naar arbeid is met name te verwachten in de zakelijke dienstverlening. Het motto voor de komende jaren is daarom “alle hens aan dek!”
- Beleidsopgaven** De belangrijkste arbeidsmarktbeleidsopgaven voor Zuid-Kennemerland en IJmond volgen uit de constatering dat de arbeidsmarkt de komende jaren steeds krappere wordt:
- Van belang is om de participatiegraad van de potentiële beroepsbevolking waar mogelijk nog verder te verhogen.
 - Een nieuwe benadering daarbij vormt beleid gericht op het voorkomen van uitval uit het arbeidsproces. De verwachte krapte op de arbeidsmarkt maakt het urgenter en ook eerder rendabel (voor de maatschappij als geheel en voor de betreffende werkgever) om te investeren in de gezondheid van medewerkers en hun welbevinden en ‘employability’ in het algemeen.
 - Een specifieke categorie hierbij vormt de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar of ouder, waar zichtbaar is dat als mensen uitvallen uit het arbeidsproces, zij vaak relatief veel moeite hebben om weer terug in een baan te komen.
 - Deelname aan c.q. aansluiting bij het initiatief ‘House of Skills’, dat zich richt op om-, her- en bijscholing van werknemers, kan daarbij worden overwogen.
 - ‘Extra handjes’ kunnen deels ook afkomstig zijn uit de groep nieuwkomers in Nederland. Er is echter vastgesteld dat de arbeidsparticipatie van met name niet-westerse migranten ook op termijn van vijf jaar of langer gemiddeld nog steeds laag is. Een oplossing voor verwachte arbeidsmarktknelpunten vormt deze groep daarmee niet. Wel is het zaak om de potentie van deze groep optimaal te benutten en hierbij ook goed onderscheid te maken tussen segmenten binnen deze brede groep. Hier komen we later op terug.
 - De krapte op de arbeidsmarkt stimuleert werkgevers om werkprocessen anders te organiseren. Voor de overheid kan hier een rol liggen om te proberen om samen met werkgevers inspanningen te leveren om werkprocessen waar mogelijk zo te reorganiseren, dat er ook plek ontstaat voor arbeidskrachten die niet voldoen aan het ‘ideale plaatje’ voor werkgevers. Door job carving kunnen banen gecreëerd worden voor werk-

zoekenden met enig afstand tot werk, waardoor collega's zich nog meer kunnen focussen op de werkzaamheden die meer opleiding en vaardigheden vereisen.

- Tot slot is een belangrijke opgave om te gaan met de constatering dat de afstand tot regulier werk van mensen met een bijstandsuitkering gemiddeld lijkt toe te nemen. Het wordt met andere woorden steeds lastiger om cliënten uit de kaartenbak van de sociale dienst naar werk te begeleiden. In een toenemend aantal gevallen is directe bemiddeling naar werk niet aan de orde, maar moet eerst geïnvesteerd worden in het oplossen of hanteerbaar maken van allerlei problemen op het gebied van gezondheid, verslaving, schulden en op psychisch en sociaal vlak. Voor een effectief arbeidsmarktbeleid is daarom wenselijk dat er goede afstemming is met de op deze terreinen actieve collega's binnen en buiten de gemeenten en het UWV.

Deze beleidsopgaven kunnen worden toegespitst op een aantal specifieke segmenten van de arbeidsmarkt. De inspanningen van de, samenwerkende, gemeenten in de regio en hun partners kunnen worden gefocust op de volgende specifieke doelgroepen van beleid:

1. Reguliere niet-werkende werkzoekenden.
2. Niet-werkende werkzoekenden met relatief grote afstand tot werk.
3. Jongeren.
4. Senioren van 50 en 55 jaar en ouder.
5. Migranten en daarbinnen met name de groep statushouders.

Op deze doelgroepen, en de meest passende beleidsinzet voor deze doelgroepen, wordt hierna achtereenvolgens nader ingegaan.

1.2 Uitdagingen naar specifieke doelgroepen van beleid

Reguliere werkzoekende	Ten aanzien van de groep 'reguliere' niet-werkende werkzoekenden is een belangrijke constatering dat de gemiddelde zelfredzaamheid lijkt af te nemen. Dit hangt samen met een andere waarneming, namelijk dat de samenstelling van het cliëntenbestand van sociale diensten verandert, waarbij de te bemiddelen populatie geleidelijk • lager opgeleid is dan voorheen • vaker een niet-westerse achtergrond hebben • steeds minder goed 'leerbaar' lijkt vanwege zowel cognitieve als sociale kenmerken • vaker last heeft van meerdere bijkomende problemen op het terrein van gezondheid, schulden, verslaving en psychosociale aspecten en mede daardoor langer in een uitkeringssituatie zit.
------------------------	---

Bij de huidige conjunctuur en de daaruit voortvloeiende arbeidsvraag, is de constatering dat het niet aan werk kunnen komen doorgaans niet alleen een kwestie is van diploma's of een tekortschietend netwerk onder werkgevers.

De conclusie van deze vaststellingen moet zijn dat het onvermijdelijk lijkt dat de gemiddelde inspanning per cliënt om naar werk te worden begeleid toeneemt. Anders geformuleerd

kan worden geoordeeld dat indien sociale diensten en UWV niet gemiddeld meer investeren in een cliënt, de kans afneemt dat zij daadwerkelijk naar werk worden beleid. Effectieve re-integratie vergt toenemende inzet.

Voor een aanzienlijk deel van het bestand niet-werkende werkzoekenden geldt daarbij dat er een 'voorfase' doorlopen moet worden voordat iemand voldoende werkfit is. Dit vereist begeleiding op vaak uiteenlopende gebieden, ook buiten het domein van vacaturesearch en jobcoaching. Het kan ook betekenen dat voor werkfit maken begeleiding alleen niet volstaat, maar dat de betreffende werkzoekende dit 'on the job' moet ontwikkelen. Dit kan door werken met behoud van een uitkering of door toepassing van verloningsconstructies als het gaat om werkfittrajecten met een langere looptijd.

Afstand tot regulier werk Het reguliere bestand niet-werkende werkzoekenden vertoont hiermee steeds meer overeenkomsten met de groep mensen met een grotere afstand tot werk. Het onderscheid wordt steeds meer fluïde. Voor de mensen die voorheen in aanmerking zouden komen voor Wajong, maar niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, en mensen die voorheen zouden instromen in de Wsw, zijn nieuwe instrumenten ontwikkeld. Werkgevers en werknemers hebben zich daarnaast gecommitteerd voor het naar werk begeleiden van landelijk 125.000 mensen met een arbeidsbeperking.

Voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is vooral van belang:

- De specifiek voor delen van deze groep mensen ontwikkelde instrumenten, zoals de voorziening 'nieuw beschut' en de garantiebannen, geldt dat in de praktijk nog beperkt beproefd zijn. Het is soms lastig om passende kandidaten te vinden en omgekeerd zijn gemeenten en werkgevers huiverig om te veel risico's te nemen, ook financieel.
- Anderzijds lijkt het moment gunstig om voor deze mensen nu wel extra inspanningen te leveren. Steeds meer werkgevers krijgen moeite om hun personele behoefte voldoende in te kunnen vullen. Daardoor ontstaan kansen voor mensen met wat grotere afstand tot regulier werk. Bovendien lijkt de vraag naar mensen zonder of met beperkte diploma's op niveau, ook in de beide subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond.
- Naar verwachting zijn financiële overwegingen uiteindelijk niet doorslaggevend voor werkgevers om mensen met een grotere afstand tot werk een werkplek te bieden. Het ontzorgen van bijkomende administratieve rompslomp en het beperken van eventuele risico's bij ziekte zijn minstens zo belangrijk.
- Als de relatief grote afstand tot werk verklaard wordt door het ontbreken van voldoende loonwaarde om het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de oplossing gevonden worden in toekenning van loonkostensubsidie. In de meeste gevallen biedt intensieve begeleiding van cliënt én werkgever en ontzorgen van de laatste meer perspectief, in combinatie met toepassen van 'no risk'-polis.

Jongeren Voor de doelgroep van jongeren geldt dat de meeste jongeren nu al in staat zijn vanuit school naar werk te komen. Een deel van de jongeren ondervindt op dit traject wel serieuze problemen. De oorzaken daarvan zijn divers. Het gaat onder meer om jongeren die uitstromen uit VSO of praktijk scholen. Het risico is aanwezig dat zij in toenemende aantallen

richting arbeidsmatige dagbesteding gaan of werkloos worden omdat de toegang tot Wajong voor velen beperkt is en de toegang tot de Wsw afgesloten. Daarnaast zijn er jongeren die moeilijk inpasbaar zijn in een schoolse setting en uitvalgedrag vertonen. Voor een deel van deze jongeren is te overwegen om nog meer dan al het geval is in te zetten op relatief kostbare en qua begeleiding intensieve leerwerkbedrijven voor de categorie risicojongeren. In de regio zijn er diverse leerwerkbedrijven in sectoren als horeca, bouw en industrie. Een consequentie kan ook zijn dat voor een deel van de jongeren het uitgangspunt “startkwalificatie voor iedereen” wordt losgelaten. Althans wordt geaccepteerd dat een deel van de jongeren voor het moment beter zich kunnen ontwikkelen buiten regulier onderwijs en waarvoor geldt dat zelfs het BBL al ‘te schools’ is. Deze jongeren kunnen vooruit komen met behulp van deelcertificaten, in de praktijk te verwerven, en zo op termijn weer zin krijgen in reguliere opleiding.

Voor een ander deel van de jongeren kan gelden dat zij uitstromen uit opleidingen met een minder gunstig arbeidsmarkt perspectief. Het is zinvol om waar mogelijk te proberen jongeren richting opleidingen met perspectief te stimuleren, maar volledig ‘maakbaar’ is dit niet. Door middel van directe contacten, vanuit de school waar iemand uitstroomt en/of door jongerencoaches, kunnen deze jongeren bereikt worden en gemotiveerd worden om actief te blijven zoeken naar werk of opleiding.

Seniore werknemers

Een andere doelgroep die om een specifieke benadering vraagt, betreft de groep seniore werknemers. Voor werknemers van 50 en 55 jaar en ouder geldt dat hun perspectieven op terugkeer naar werk relatief ongunstig zijn op het moment dat zij, om welke reden dan ook, uitvallen uit het arbeidsproces.

De beleidsopgaven voor deze groep laten zich als volgt samenvatten:

- Weliswaar is de arbeidsparticipatie van seniore werknemers de laatste jaren en decennia trendmatig gestegen, met name door de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, toch kan worden vastgesteld dat er vaak een reëel knelpunt ontstaat als vanuit deze groep mensen werkloos worden.
- Een specifieke risico hierbij is de categorie oudere werknemers die vooral ‘bedrijfsspecifieke’ kennis heeft opgedaan en na indiensttreding bij een werkgever weinig cursussen en opleidingen meer heeft gevolgd maar zich vooral heeft ontwikkeld ‘on the job’.
- Het lijkt een goed moment om te stimuleren dat deze werknemers én hun werkgevers zich van de risico’s van voortijdige uitval uit het arbeidsproces bewust zijn. Investeren in employability in brede zin, zowel gericht op gezondheidsaspecten als op het actueel houden van kennis en vaardigheden, is belangrijk.
- Het initiatief ‘House of Skills’, dat vanuit de gemeente Amsterdam en de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is opgezet, kan hierbij dienstbaar zijn.

House of Skills is een initiatief dat zich baseert op de waarneming dat de huidige landelijke organisatie van omscholen, bijscholen en op scholen niet voldoet. House of Skills is een ‘laboratorium’ waar de partners naast samenwerken ook experimenteren om verschillende loopbaanprogramma’s te ontwikkelen voor het middensegment. Dit betreft onder meer assessments en competentiescans, loopbaanadvies, skilltrainingen en matching op basis

van skills. Doel hiervan is dat mensen zelf de regie nemen over hun arbeidsmarkttoekomst, waarbij een 'Leven Lang leren' centraal staat.

Voor de doelgroep van senioren werknemers is maatwerk belangrijk. De meeste senioren werknemers kunnen voor werkgevers zeker waarde hebben, qua kennis en vaardigheden en qua rol binnen een bedrijf. Senioren werknemers zijn vaak loyaal en goed voor de balans in veel bedrijven. Hier staat tegenover dat werkgevers in ieder geval de perceptie hebben dat deze doelgroep grotere risico's oplevert wat betreft ziekte en andere vormen van uitval en dat deze doelgroep inflexibel is wat betreft arbeidsvoorwaarden. Dit laatste blijkt in de praktijk doorgaans juist niet het geval te zijn. Om tot een match te komen moeten eventuele misverstanden op dit vlak weggewerkt worden. Ook is het belangrijk dat de senioren werknemer werkt aan zijn netwerk of hierbij wordt geholpen. Vaak is het netwerk sterk gericht geweest op één bedrijf en beschikt de doelgroep over minder ervaring met moderne manieren van netwerk en solliciteren. Ondersteuning op dit vlak kan ook rendabel zijn.

- Statushouders** De laatste specifieke doelgroep betreft de doelgroep van migranten met een verblijfs- en werkvergunning. Deze groep van statushouders beschikt over sterk uiteenlopende opleidingsniveaus. Ook het aantal jaren onderwijs dat men genoten heeft, loopt sterk uiteen (van gemiddeld 4,1 jaar voor iemand afkomstig uit Eritrea tot 12,3 jaar voor iemand uit Syrië). In de praktijk ervaren veel statushouders grote problemen om werk te vinden. Ook op een termijn van 5 tot 10 jaar na aankomst in Nederland ligt de arbeidsparticipatie vaak niet hoger dan 30 tot 40 procent, met bovendien veel kleinere en flexibele banen. Voor de bestuurlijke arbeidsmarktagenda voor Zuid-Kennemerland en IJmond betekent een en ander met name:
- Dat de groep op zich niet dé oplossing is voor waarschijnlijk in de komende jaren verergerende knelpunten op de arbeidsmarkt. Maar dat wel 'alles op alles' gezet moet worden om de aanwezige capaciteit optimaal te benutten.
 - Dit kan betekenen dat selectief wordt omgegaan met ondersteuning. Iemand die weinig 'leerbaar' en in land van herkomst nauwelijks opleiding heeft gehad, kan beter geen uitgebreide opleiding worden aangeboden. Het lijkt rendabeler om daarbij te focussen op mensen met een bepaalde minimum basis aan opleiding. Bij het toeleiden naar werk kan meer worden ingezet op aanwezige competenties dan op diploma's.
 - Voor veel vacatures geldt dat Nederlands vereist is en tegelijkertijd is de taal voor migranten vaak een bottleneck. Voor een deel van de statushouders kan overwogen worden om vooral te kiezen voor 'leren on the job', om te voorkomen dat zij ontmoedigd raken door eerst taaltrajecten te moeten doorlopen waarbij de kans op uitval groot is.
 - Een selectieve inzet van aandacht en middelen vereist een voldoende goede diagnose van de mogelijkheden.

1.3 Wie doet wat en op welk schaalniveau (regionaal of subregionaal)?

Een belangrijke vraag bij de daadwerkelijke aanpak van de in de arbeidsmarktagenda opgenomen beleidsopgaven is: wie doet wat?

Wij onderscheiden hierbij op hoofdlijnen vier schaalniveaus:

- Niveau van de individuele gemeente.
- Subregionaal c.q. op het niveau van Zuid-Kennemerland dan wel IJmond.
- Schaal van de arbeidsmarktregio.
- Hoger schaalniveau, bijvoorbeeld dat van de MRA.

Het antwoord op de vraag op welk schaalniveau c.q. welke schaalniveaus de voorliggende beleidsopgaven het beste kunnen worden opgepakt, is afhankelijk van enerzijds de aard van de problematiek en anderzijds de beschikbaarheid van 'infrastructuur' waarmee de opgaven opgepakt kunnen worden en op welke schaal deze organisaties actief zijn. Op hoofdlijnen is het beeld dat voor het optimaal bedienen van de hiervoor benoemde specifieke doelgroepen veelal samenwerking op bovenlokaal niveau nuttig kan zijn. Voor de doelgroep van reguliere werkzoekenden geldt, dat het zwaartepunt in principe lokaal kan liggen. In de praktijk is echter zichtbaar dat gemeenten ook voor het bedienen van reguliere werkzoekenden samenwerking zoeken met buurgemeenten, met name voor gemeenten met een wat kleinere schaal. De IASZ-samenwerking van de gemeenten Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Heemstede is hiervan een voorbeeld.

Gemeenten kunnen in ieder geval in hun eigen personeelsbeleid inspelen op specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt. Dit kan zowel door het aanbieden van stages, leerwerkplekken en werkervaringsplekken als het invullen van reguliere werkplekken, afhankelijk van lokale beleidsvoorkeuren bijvoorbeeld in de vorm van garantiebanen of door gebruik te maken van de voorziening nieuw beschut in de Participatiewet.

Doelgroepen Daarnaast is er voor de categorie reguliere werkzoekenden aandacht nodig voor de overgang van mensen vanuit de WW naar de Participatiewet c.q. bijstand. Voor een deel van de betreffende mensen is wellicht te voorzien dat zij met meer dan gemiddelde problemen te maken (kunnen) krijgen bij het vinden van werk. Het lijkt dan nuttig om hierop te anticiperen en als UWV met gemeenten op dit punt beleid te formuleren. Het niveau van de arbeidsmarktregio lijkt hiervoor het meest passend.

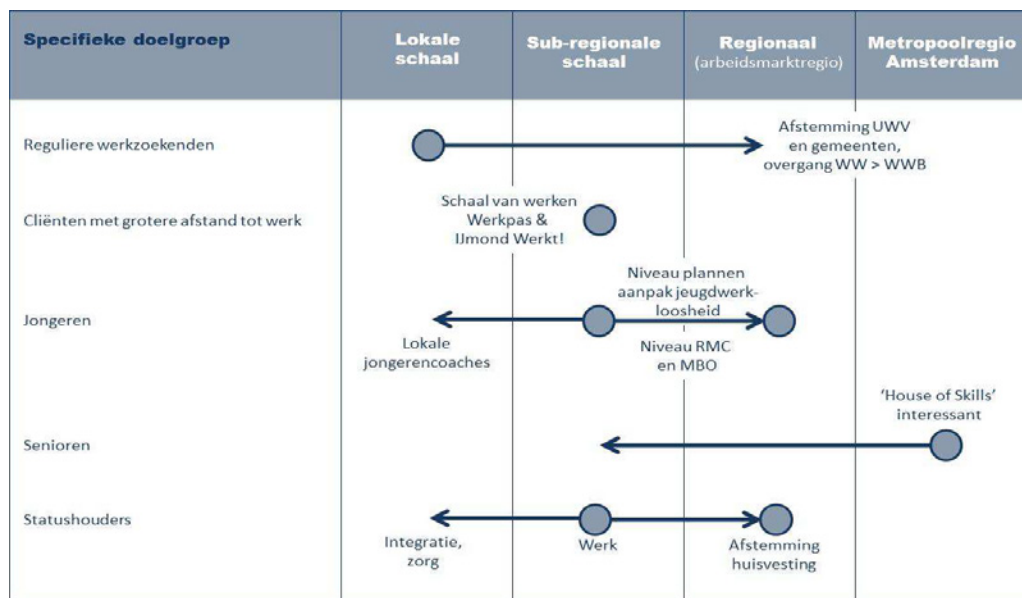
Voor de andere specifieke doelgroepen is het beeld als volgt:

- Cliënten met grotere afstand tot regulier werk: voor een aanzienlijk en in omvang toenemend deel van het cliëntenbestand van de sociale diensten geldt dat zij niet arbeidsfit zijn, niet beschikken over voldoende werknemersvaardigheden of anderszins een grotere afstand tot regulier werk hebben opgelopen. Naast private aanbieders zijn er in de arbeidsmarktregio dan in ieder geval twee organisaties die op deze terreinen over expertise beschikken, namelijk IJmond Werkt! en Werkpas, met als werkgebied respectievelijk de subregio's IJmond en Zuid-Kennemerland. De geografische oriëntatie van deze doelgroep blijkt in de praktijk ook beperkt en vaak vooral subregionaal. Om deze redenen kan voor deze doelgroep het zwaartepunt van activiteiten worden aangebracht op het niveau van de subregio's IJmond en Zuid-Kennemerland.
- Jongeren: voor jongeren geldt dat zij periodiek specifiek aandacht krijgen vanwege op het landelijke niveau geïnitieerde 'actieplannen jeugdwerkloosheid'. De organisatie en afstemming daarvan vindt in de regel plaats op arbeidsmarktniveau (ook het RMC is op

dit niveau georganiseerd), waarbij voor de uitvoering van concrete projecten gekozen kan worden voor subregionaal of lokaal niveau. Voor de categorie risicojongeren, die binnen regulier onderwijs lastig in te passen is en waarvoor BBL vaak nog 'te schools' is, kunnen specifieke leerwerkbedrijven zoals die van de Leerwerkbedrijven Kennemerland ('Perspectief') nuttig zijn. De schaal van werken is dan met name subregionaal. In aanvulling op deze infrastructuur van afstemmen op arbeidsmarktniveau en uitvoering op subregionaal niveau, kan inzet van jongerencoaches op lokaal niveau goed werken om contact met jongeren te houden en ze te stimuleren richting opleiding of werk.

- **Seniore werknemers:** voor de categorie seniore werknemers, waarvoor verschillende leeftijdsgrenzen worden aangehouden (bijvoorbeeld 50 plus of 55 plus), is bekend dat zij relatief veel moeite hebben om terug te komen in het arbeidsproces nadat zij daar om welke reden dan ook uitgevallen zijn. Op bovenregionaal niveau, vanuit de gemeente Amsterdam en de Metropoolregio Amsterdam, is het 'House of Skills'-initiatief dan interessant. De organisatie biedt activiteiten aan gericht op om-, her- en bijscholing van werknemers van met name ook middelbare leeftijd, die ook interessant zijn voor werknemers die al relatief lang voor 'één baas' werkzaam zijn en daardoor kwetsbaar zijn indien zij onverwacht hun baan verliezen bij deze werkgever. Vanuit de arbeidsmarktregio en de subregio's kan op dit aanbod worden aangesloten.

De accenten wat betreft oppakken van beleidsopgaven naar specifieke doelgroepen kunnen op hoofdlijnen als volgt worden samengevat:



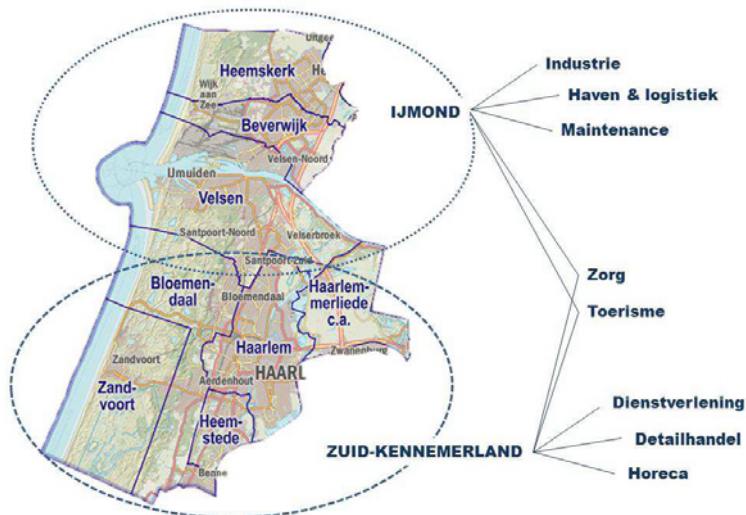
Voor de specifieke doelgroep van statushouders blijkt in de praktijk een eenzijdige benadering gericht op 'werk' niet effectief. Een meer integrale aanpak blijkt voor de meeste statushouders beter te werken, waarbij eerst aan een aantal basisvoorwaarden voldaan moet zijn willen zij beschikbaar zijn voor toeleiding van werk en voldoende werkfit. Belangrijke voorwaarden op dit vlak kunnen naar verwachting het beste lokaal worden ingevuld, zoals

die met betrekking tot integratie en eventuele noodzakelijke zorg. Voor de huisvesting vindt afstemming plaats op de schaal van de arbeidsmarktregio. Voor het toeleiden naar werk kan het subregionale schaalniveau een goede keuze zijn. Daardoor kan er enerzijds wel specifieke expertise worden gebundeld om deze doelgroep goed te kunnen bedienen en anderzijds zijn de lijnen richting bedrijven nog relatief kort op deze schaal.

Voor de doelgroep van statushouders, en ook meer in het algemeen, kan geprobeerd worden vooral toe te leiden naar sectoren binnen de economie waar behoefte is aan mensen. In het algemeen is het zaak niet alleen te focussen op de knelpunten en specifieke problemen van doelgroepen, maar vooral uit te gaan van hun competenties en de kansen op de arbeidsmarkt.

Sectoren

Zoals in deel II is toegelicht, is dat in steeds meer sectoren het geval als gevolg van het aantrekken van de economie. Daarnaast zijn een aantal structurele ontwikkelingen gunstig, zoals met name de grote uitstroom van oudere werknemers in diverse sectoren zodat daar een grote vervangingsvraag aanwezig is. Het kan nuttig zijn om vanuit de arbeidsmarktregio, of op lager schaalniveau, een aantal sectoren specifieke aandacht te geven. Een goed voorbeeld hiervan zijn de op de maakindustrie, en breder de 'tech-sectoren', gerichte inspanningen van Techport in de subregio IJmond. IJmond zou in de arbeidsmarktregio als trekker kunnen fungeren voor specifiek acties gericht op deze sector. Omgekeerd kan Zuid-Kennemerland trekker zijn voor activiteiten gericht op de daar dominante dienstverlening en (detail-)handel en horeca. Zorg en toerisme zouden gezamenlijk kunnen worden opgepakt omdat deze sectoren in beide subregio's sterk aanwezig zijn:



In het vervolgtraject kunnen nadere keuzes worden gemaakt over de precieze selectie van sectoren waarin initiatieven worden ontplooid. Het is daarbij dan van belang dat gemeenten daarbij niet alleen de kar trekken, maar dit doen samen met onderwijs en bedrijfsleven. Bijvoorbeeld een sector als de zorg leent zich ervoor om hierover op korte termijn nadere afspraken te maken.

DEEL II: TRENDS EN ONTWIKKELINGEN NAAR (SUB-) REGIO

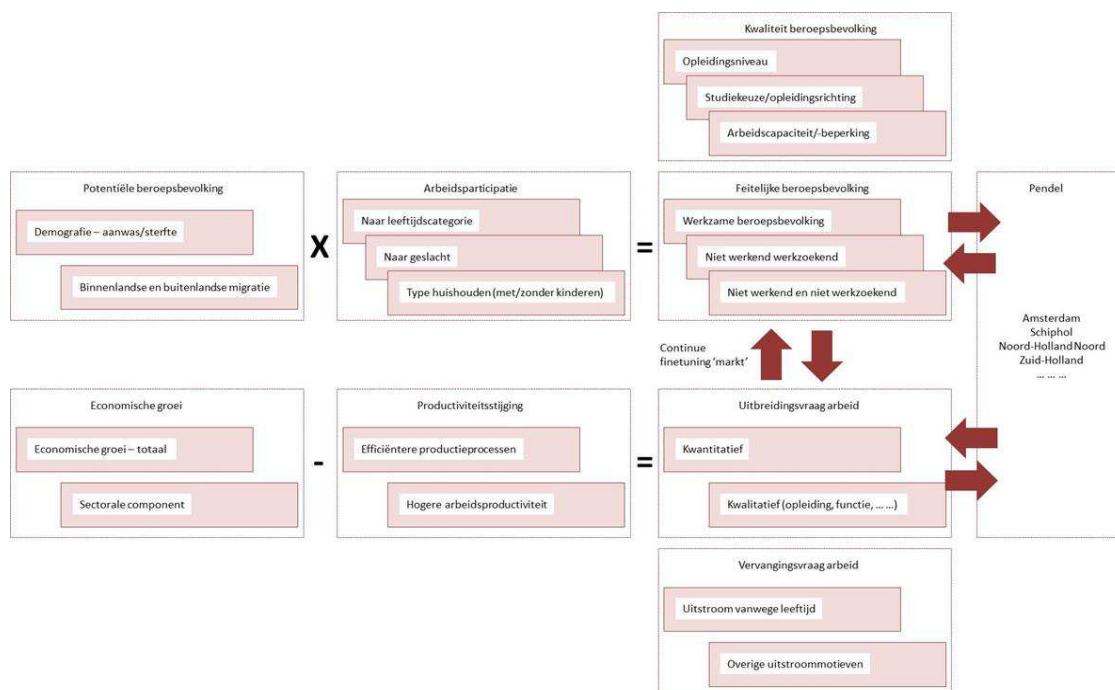
2 Conceptueel raamwerk

2.1 Kwantitatief en kwalitatief (on)evenwicht en invloed van pendel

Basisinzichten Bij de inventarisatie en interpretatie van trends en ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt in Zuid-Kennemerland en IJmond, is een door BEA geconstrueerd conceptueel raamwerk gebruikt. De volgende inzichten vormen daarvoor de basis:

- Het actuele arbeidsaanbod, opgevat als de beroepsbevolking, is het resultaat van de potentiële beroepsbevolking keer de gemiddelde arbeidsparticipatie.
- De actuele arbeidsvraag bestaat uit twee componenten, namelijk de uitbreidingsvraag naar arbeid en de vervangingsvraag naar arbeid.
- De uitbreidingsvraag naar arbeid is het resultaat van de economische groei minus de gemiddelde productiviteitsstijging per werknemer.
- De vervangingsvraag is vooral afhankelijk van de uitstroom vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, of voortijdige uitstroom vanwege overige redenen, en in de praktijk sterk gerelateerd aan de leeftijdsopbouw van sectoren.

Kwantitatief en kwalitatief evenwicht De optelsom van de uitbreidingsvraag naar arbeid en de vervangingsvraag naar arbeid zou op een arbeidsmarkt in evenwicht gelijk moeten zijn aan de toename van het feitelijke arbeidsaanbod. Voor daadwerkelijk evenwicht is daarnaast van belang dat vraag en aanbod niet alleen kwantitatief op elkaar aansluiten, maar ook kwalitatief:



Invloed van pendel Voor de regio Zuid-Kennemerland en IJmond is verder van belang dat rekening wordt gehouden met de omvangrijke pendel tussen deze regio en met name de regio Amsterdam en Schiphol en omgeving.

2.2 Belangrijkste factoren aan aanbodzijde van arbeidsmarkt

Demografische ontwikkeling	Het kwantitatieve aanbod op de arbeidsmarkt wordt in belangrijke mate bepaald door de bevolkingsontwikkeling. Voor de bevolkingsontwikkeling worden prognoses opgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Uit deze prognoses kan worden afgeleid welk deel van de bevolking op grond van de leeftijd tot de potentiële beroepsbevolking (de bevolking tussen de 15 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd) moet worden gerekend. Voor het in beeld brengen van de verwachte ontwikkeling van het aanbod op de arbeidsmarkt, zijn twee componenten van belang: • De binnenlandse ontwikkeling van het aanbod van arbeid, als resultante van uitstroom vanwege vooral het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd enerzijds en instroom van jongeren. • Het extra aanbod dat per saldo ontstaat vanwege buitenlandse migratie.
Invloed van migratie	De binnenlandse component laat zich relatief goed voorspellen. Dit geldt in veel mindere mate voor de ontwikkeling van het extra aanbod als gevolg van buitenlandse migratie. Deze toevoeging is zelfs op de relatief korte termijn van bijvoorbeeld een jaar slecht voorspelbaar.
Arbeidsdeelname	Het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat zich daadwerkelijk op de arbeidsmarkt meldt, wordt de arbeidsdeelname genoemd. De arbeidsdeelname verandert geleidelijk onder invloed van structurele ontwikkelingen (zoals de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen en de geleidelijk weer toenemende arbeidsdeelname van 55-plussers). Daarnaast speelt de conjunctuur een rol. In tijden van laagconjunctuur neemt de arbeidsdeelname vaak af doordat mensen zich laten ontmoedigen. Die mensen komen vaak weer terug als de conjunctuur weer aantrekt.
Deeltijdfactor	Naast de arbeidsdeelname speelt ook de deeltijdfactor een rol. Vanuit economisch oogpunt is immers vooral van belang hoeveel arbeidsuren op de arbeidsmarkt worden aangeboden.

2.3 Belangrijkste factoren aan vraagzijde van arbeidsmarkt

De ontwikkeling van de vraag naar arbeid komt, zoals hiervoor aangegeven, tot stand als resultante van de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag naar arbeid.

Invloed van productiviteit	De uitbreidingsvraag naar arbeid is afhankelijk van de economische groei van een regio of een sector, in termen van productiewaarde (in casu bruto regionaal product of bruto nationaal product uitgesplitst naar sectoren). Het kan echter zo zijn dat een sterk groeiende regio of sector nauwelijks extra werkgelegenheid genereert omdat het grootste deel van de economische groei voor rekening komt van een productiviteitsstijging van werkenden. Met name in sectoren als de industrie is sprake van relatief sterke productiviteitsstijgingen, waardoor economische groei maar beperkt extra banen oplevert. In dienstverlenende
----------------------------	---

sectoren zijn minder mogelijkheden voor sterke productiviteitsstijgingen, zodat economische groei daar doorgaans wel tot banengroei leidt.

Vervangings- De vervangingsvraag is momenteel in de meeste sectoren groter dan de uitbreidingsvraag
vraag dominant naar arbeid. Relatief sterk vergrijsde sectoren, met een hoge uitstroom vanwege leeftijd, zijn bijvoorbeeld de overheid, het onderwijs, de zorg en de industrie.

Voor de langere termijn geldt, dat de uitbreidingsvraag veel minder goed voorspelbaar is dan de vervangingsvraag. Bij de uitbreidingsvraag is de conjuncturele invloed groot. Het voorspellen van de conjunctuur blijkt telkens erg lastig.

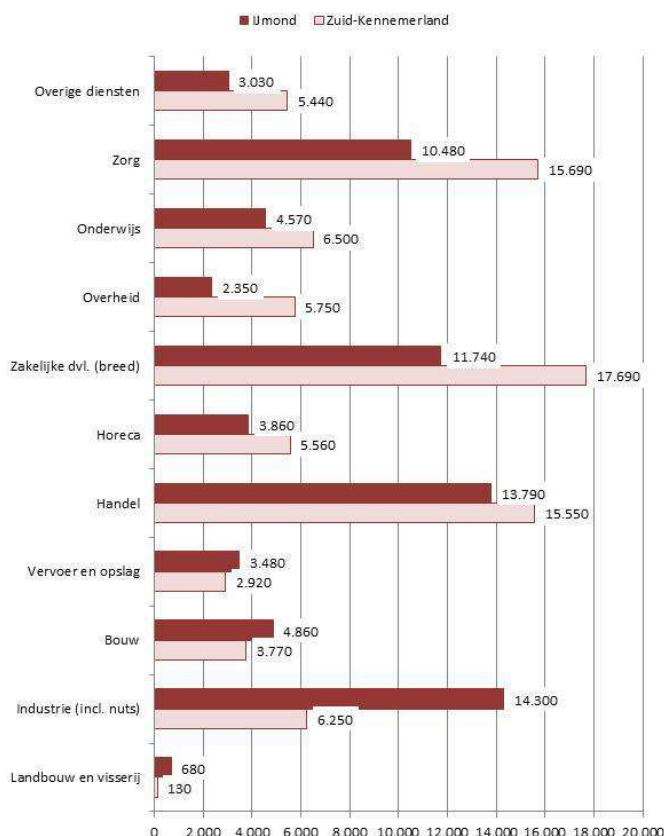
3 Huidige situatie vraag en aanbod: regio en subregio's

De arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond bestaat uit twee subregio's met elk een specifiek profiel. Zuid-Kennemerland meer georiënteerd op de dienstensectoren en de IJmond vooral op de 'blue collar'-sectoren. Deze waarneming laat onverlet dat beide subregio's ook gezamenlijke kenmerken delen, zoals de intensieve arbeidsmarktrelaties met Amsterdam en Schiphol en de sterke aanwezigheid van zorg en toerisme.

Navolgend wordt in kort bestek het huidige beeld geschetst van de arbeidsvraag die ingevuld is, de niet ingevulde arbeidsvraag (c.q. vacatures) en het actuele arbeidsaanbod dat geen aansluiting vindt bij de actuele arbeidsvraag (werkloosheid en niet-actieven).

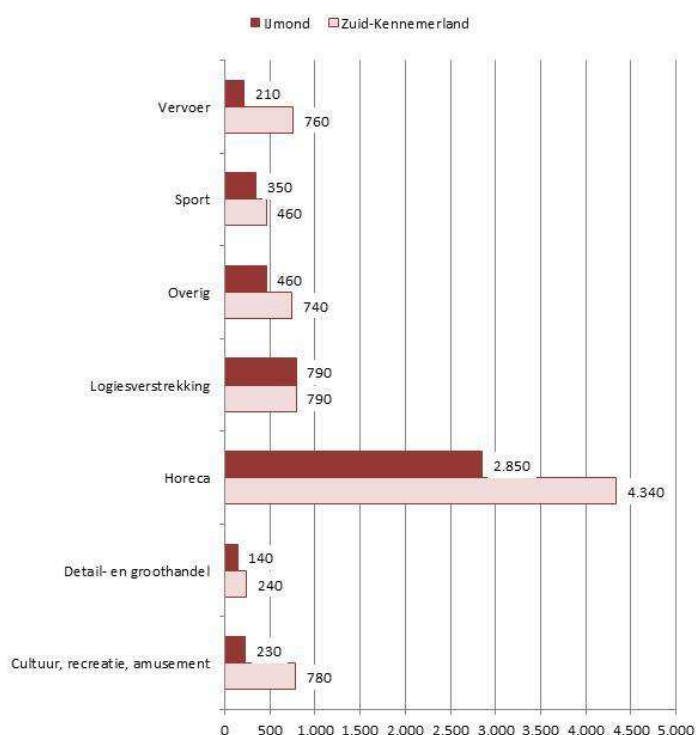
3.1 Sectorale structuur van Zuid-Kennemerland en IJmond

Subregio's complementair De economie van Zuid-Kennemerland en IJmond wordt vooral gekenmerkt door complementariteit. Waar de economische activiteit in de IJmond wordt gedomineerd door de industrie, wordt die in Zuid-Kennemerland gedomineerd door zakelijke dienstverlening en de (semi-)publieke sector. Tezamen genomen vormt de structuur van de economie in de arbeidsmarktregio een redelijke afspiegeling van die in Nederland als geheel. Een belangrijk aspect van de industrie in de IJmond is de dominantie van één onderneming, namelijk Tata Steel.



De naar werkgelegenheid gemeten top drie van sectoren in Zuid-Kennemerland bestaat uit respectievelijk zakelijke dienstverlening (17.690 fulltime, parttime en uitzendbanen), de zorg (met circa 15.690 banen) en de handel, bestaande uit de combinatie van detailhandel en groothandel (met in totaal circa 15.550 banen). De top drie in IJmond wordt gevormd door de industrie (circa 14.300 banen), op de voet gevolgd door de handel in brede zin (met circa 13.790 banen) en op iets grotere afstand de zakelijke dienstverlening (circa 11.740 banen).

Alhoewel in enige mate complementair, geldt voor beide regio's dat zij relatief veel werkgelegenheid bieden in sectoren als de zorg, de handel en de zakelijke dienstverlening. Bovendien is in beide regio's ook het toerisme goed voor een substantieel aantal banen. Het toerisme is opgebouwd uit bedrijvigheid die in de CBS-statistieken in uiteenlopende sectoren vallen, met een concentratie in de horeca. Het totaal aantal banen in het toerisme telt in Zuid-Kennemerland op tot ruim 8.100 en in de IJmond tot ruim 5.000:

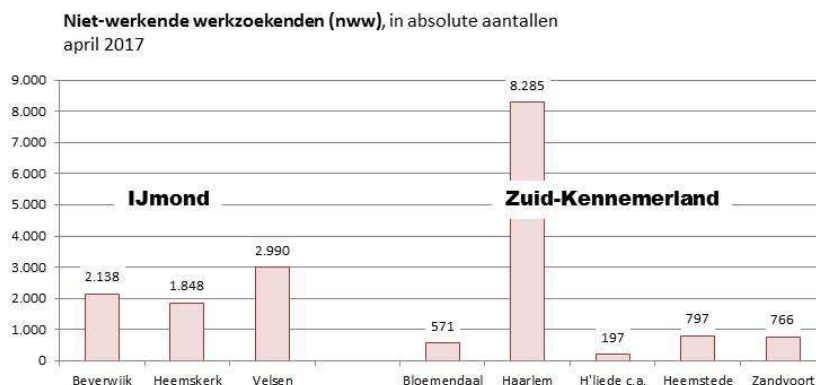


3.2 Niet-werkende werkzoekenden

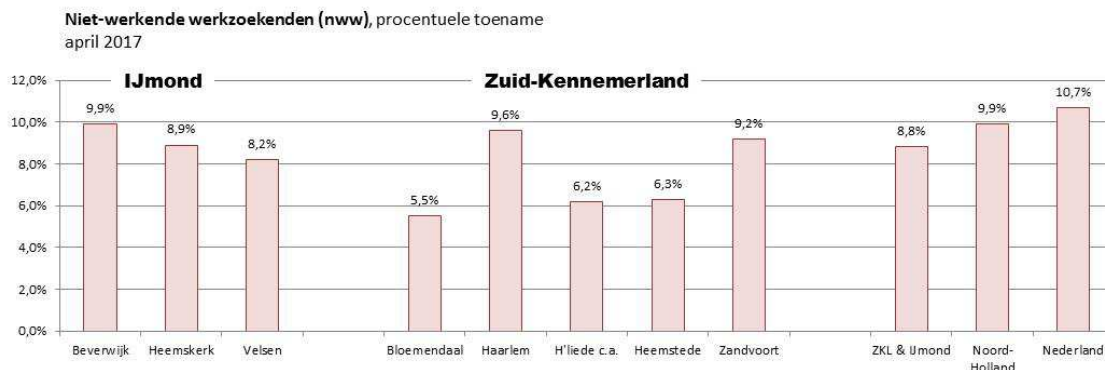
Kwantitatief beeld

De werkloosheid in de arbeidsmarktregio, opgevat als het aantal niet-werkende werkzoekenden (nww), is in het landelijke perspectief relatief laag. Het percentage nww in de arbeidsmarktregio komt in april 2017 uit op 8,8 procent versus 10,7 procent voor Nederland als geheel. De werkloosheid is ook lager dan in de provincie Noord-Holland (9,9 procent in april 2017).

In absolute aantallen is de werkloosheid veruit het hoogst in de gemeente Haarlem. Per april 2017 komt het aantal nww-ers uit op circa 8.285. Dit komt neer op bijna de helft (47 procent) van alle niet-werkende werkzoekenden in de hele arbeidsmarktregio¹:



Het werkloosheidspercentage in de regio is het hoogst in de gemeenten Beverwijk (9,9 procent), Haarlem (9,6 procent), Zandvoort (9,2 procent) en Heemskerk (8,9 procent). Voor de gemeenten Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Heemstede geldt, dat het werkloosheidspercentage vergeleken met de regio als geheel relatief laag is:



Kwantitatief
beeld

Behalve het volume van niet-werkende werkzoekenden is ook de samenstelling van het bestand nww-ers belangrijk bij het vormgeven van de bestuurlijke arbeidsmarktagenda. Toegesneden op het cliëntenbestand dat een bijstandsuitkering ontvangt, zijn dan de volgende waarnemingen belangrijk:

- Een aanzienlijk deel van het cliëntenbestand zit langdurig in de bijstand. Eenmaal langer in de bijstand, wordt het steeds lastiger om weer aan een baan te komen. Uitgesplitst naar beroepen, is het aantal nww-ers dat 6 maanden of langer ingeschreven

¹ UWV, *Basisset regionale arbeidsmarktinformatie, arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond*, april 2017.

staat doorgaans twee keer zo hoog als het aantal nww-ers dat minder dan 6 maanden ingeschreven staat.

- Veel voorkomende beroepen waar nww-ers zich op richten, betreffen ondersteunende functies in bouw en industrie, de schoonmaaksector, logistieke medewerkers in vervoer en handel, verkoopmedewerkers in de detailhandel, receptionisten en telefonisten:

tabel 1.8 Nww naar beroep versus online vacatures UWV

	nww		online vacatures UWV
	< 6 mnd	>= 6 mnd	
hulpkrachten bouwen industrie	752	1500	41
schoonmakers	371	594	55
laders, lossers en vakkenvullers	214	512	70
verkoopmedewerkers detailhandel	198	520	35
receptionisten en telefonisten	160	504	39
verzorgenden	169	348	118
secretaresses	109	394	12
administratief medewerkers	121	373	15
callcentermedewerkers outbound en overige verkopers	139	317	76
boekhoudkundig medewerkers	86	359	24
chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	136	294	28
keelers en barpersoneel	116	224	43
sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	75	247	26
managers verkoop en marketing	48	267	18
directiesecretaresses	49	253	17
leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	68	211	14
adviseurs marketing, public relations en sales	38	225	33
transportplanners en logistiek medewerkers	49	189	79
vertegenwoordigers en inkopers	40	183	40
beveiligingspersoneel	43	160	7
kappers en schoonheidsspecialisten	63	107	3
koks	56	111	22
vrachtwagenchauffeurs	43	123	46
kassamedewerkers	66	91	13
bedieners mobiele machines	52	103	29

- Afgezet tegen het aantal vacatures dat online gemeld is, is er in deze beroepen sprake van een groot overschot. Het gegeven dat een aanzienlijk deel, vaak tussen de helft en twee derde van het totaal aantal nww-ers uitgesplitst naar beroep, langer dan 6 maanden ingeschreven staat in combinatie met vacatures, illustreert dat voor deze mensen vaak sprake is van een relatief grote afstand tot werk.

3.3 Vacatures en tekort aan 'handjes' naar sectoren

Op basis van een recente regionale UWV-rapportage voor Zuid-Kennemerland en IJmond ('Basisset', 2017) kan worden vastgesteld dat er in de arbeidsmarktregio als geheel momenteel circa 2.083 online-vacatures openstaan. Dit is beperkt meer dan een jaar gele-

den, toen er 2.030 vacatures online openstonden (een toename van 3 procent in het afgelopen jaar).

De vacatures hebben vooral betrekking op technische beroepen, op functies in de sector van zorg en welzijn en op bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Het grootste aantal vacatures dat open staat betreft verzorgenden (118 vacatures) en elektriciens en elektronicamonteurs (105).

3.4 Tussenconclusie

De sectorale structuur van Zuid-Kennemerland en IJmond verschilt sterk. De sterke vertegenwoordiging van de industrie in IJmond kenmerkt deze regio. Voor Zuid-Kennemerland zijn daarentegen de dienstverlenende sectoren dominant en de op de 'binnenstadseconomie' gerichte sectoren als detailhandel en horeca. De sterke positie van de Haarlemse binnenstad speelt daarbij een rol. Er zijn echter ook overeenkomsten tussen beide subregio's. In beide regio's behoren de zorg en dienstverlening tot de sectoren die de meeste werkgelegenheid genereren.

Een eerste oriëntatie op de werkloosheid in de regio, gebaseerd op een overzicht van niet-werkende werkzoekenden, laat zien dat bijna de helft van alle nww-ers woonachtig is in de gemeente Haarlem. Het werkloosheidspercentage van Haarlem ligt echter nog onder het landelijke gemiddelde (9,6 procent versus 10,7 procent). Vergelijkbare werkloosheidspercentages in de regio kennen de gemeenten Beverwijk en Zandvoort. Bloemendaal, Haarlemmerliede en Spaarnwoude en Heemstede hebben juist een lage werkloosheid.

Een aanzienlijk deel van de werkzoekenden is langer dan 6 maanden ingeschreven. Naar verwachting zal deze groep steeds meer moeite krijgen om terug te keren in het arbeidsproces. Omdat in bepaalde beroepsgroepen waarop veel nww-ers zich richten ook sprake is van onvervulde vacatures, is er naar verwachting een zekere mismatch tussen de verwachting van werkgevers en datgene wat deze mensen kunnen bieden. Omdat vacatures aanwezig zijn op alle opleidingsniveaus, lijkt (het ontbreken van een) opleiding daarbij niet de meest essentiële factor. De mismatch kan te maken hebben met bijvoorbeeld niet voldoende werkfit zijn, persoonlijke omstandigheden die maken dat iemand niet beschikbaar is voor werk (bijvoorbeeld verslaving of ook zorgtaken) of voor een deel ook de taal. Dit laatste kan een rol spelen bij met name de instroom van buitenlandse migranten.

4 Ramingen voor ontwikkeling arbeidsaanbod

4.1 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking naar subregio

Afwijkend beeld subregio's De subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond vertonen een afwijkend beeld wat betreft de ontwikkeling van de bevolking en daarbinnen specifiek de potentiële beroepsbevolking. Op basis van ramingen van de provincie Noord-Holland tot 2040, is het beeld dat de potentiële beroepsbevolking in de IJmond afneemt (met circa 9 procent over de periode 2015-2040), terwijl de potentiële beroepsbevolking in Zuid-Kennemerland enigszins toeneemt (3 procent²).

IJmond Voor de regio IJmond geldt zoals aangegeven, dat de potentiële beroepsbevolking afneemt. Daar staat tegenover dat het aantal jongeren in de leeftijd tot 15 jaar wel licht toeneemt in de periode 2015-2040 en voor de groep mensen ouder dan 65 jaar is zelfs sprake van een toename van 55 procent. De IJmond ontgroend met andere woorden niet, maar vergrijst wel relatief sterk:

Regio	2015	2015-2020	2015-2030	2015-2040	2040	% 2015-2040
Bevolking totaal	159.900	1.600	5.100	7.400	167.300	5%
Jongeren <15 jaar	26.100	-1.000	200	700	26.800	3%
Potentiele Beroepsbevolking (15-67 jaar)	107.900	0	-4.900	-9.600	98.300	-9%
Ouderen 65+ jaar	29.700	2.600	11.000	16.400	46.100	55%
Huishoudens totaal	71.400	2.200	5.100	6.100	77.500	9%
Huishoudens <35 jaar	11.200	400	200	-800	10.400	-7%
Huishoudens 35-65 jaar	40.100	-200	-2.800	-4.700	35.400	-12%
Huishoudens 65-75 jaar	10.300	1.200	4.000	3.500	13.800	34%
Huishoudens 75+ jaar	9.800	700	3.700	8.100	17.900	83%
Woningbehoefte	70.600	2.200	5.000	5.900	76.500	8%

Gemeente	Bevolking					Huishoudens				
	2015	2020	2030	2040	2015-2040	2015	2020	2030	2040	2015-2040
Beverwijk	40.300	41.100	42.900	44.200	3.900	18.500	19.300	20.600	21.100	2.600
Heemskerk	39.300	39.500	39.700	39.800	500	17.200	17.600	18.000	18.000	800
Uitgeest	13.200	13.500	13.800	14.000	800	5.400	5.700	6.000	6.200	800
Velsen	67.200	67.400	68.600	69.300	2.100	30.300	31.000	32.000	32.100	1.800
Totaal	159.900	161.500	165.000	167.300	7.400	71.400	73.600	76.500	77.500	6.100

Zuid Kennemerland Het beeld in de subregio Zuid-Kennemerland wijkt af. Weliswaar ligt de toename van het aantal jongeren tot 15 jaar redelijk in lijn met de IJmond (plus 5 procent in de periode 2015-2040 voor Zuid-Kennemerland versus plus 3 procent voor IJmond) en ook de toename van het aantal mensen ouder dan 65 jaar neemt toe in een vergelijkbaar tempo (plus 51 procent in Zuid-Kennemerland in de periode tot 2014 versus plus 55 procent voor IJmond), maar:

² Provincie Noord-Holland, Prognose 2015-2040: concentratie in steden. Bevolking, huishoudens en woningbehoefte, 2015.

- De totale bevolking in Zuid-Kennemerland duidelijk sterker toe (plus 13 procent versus plus 5 procent in IJmond over periode tot 2040).
- De potentiële beroepsbevolking krimpt in de IJmond met 9 procent, terwijl in Zuid-Kennemerland een toename wordt verwacht van 3 procent.

Binnen de subregio Zuid-Kennemerland is vooral de gemeente Haarlem verantwoordelijk voor dit afwijkende beeld. De gemeente Haarlem ziet naar verwachting de bevolking toenemen van 156.500 in 2015 naar 184.200 in 2040. Dit komt neer op een toename van bijna 18 procent.

Regio	2015	2015-2020	2015-2030	2015-2040	2040	% 2015-2040
Bevolking totaal	227.500	8.100	19.900	29.300	256.800	13%
Jongeren <15 jaar	38.000	-200	900	1.900	39.900	5%
Potentiële Beroepsbevolking (15-67 jaar)	151.400	3.500	5.400	4.600	156.000	3%
Ouderen 65+ jaar	43.900	4.300	14.200	22.600	66.500	51%
Huishoudens totaal	109.400	6.100	14.300	19.800	129.200	18%
Huishoudens <35 jaar	20.600	1.800	2.800	2.300	22.900	11%
Huishoudens 35-65 jaar	58.000	500	300	400	58.400	1%
Huishoudens 65-75 jaar	16.200	1.700	2.800	3.600	19.800	22%
Huishoudens 75+ jaar	14.600	2.200	8.500	13.500	28.100	92%
Woningbehoefte	105.900	5.900	13.900	19.100	125.000	18%

Gemeente	Bevolking					Huishoudens				
	2015	2020	2030	2040	2015-2040	2015	2020	2030	2040	2015-2040
Bloemendaal	22.200	22.400	22.600	22.800	600	9.500	10.000	10.300	10.500	1.000
Haarlem	156.500	163.700	175.000	184.200	27.700	77.300	82.000	89.100	94.600	17.300
Haarlemmerliede	5.600	5.700	6.000	6.300	700	2.400	2.600	2.900	2.900	500
Heemstede	26.500	27.000	27.400	27.600	1.100	11.700	12.100	12.400	12.600	900
Zandvoort	16.600	16.700	16.400	15.900	-700	8.400	8.800	8.900	8.600	200
Totaal	227.500	235.600	247.400	256.800	29.300	109.400	115.500	123.700	129.200	19.800

Vergrijzing

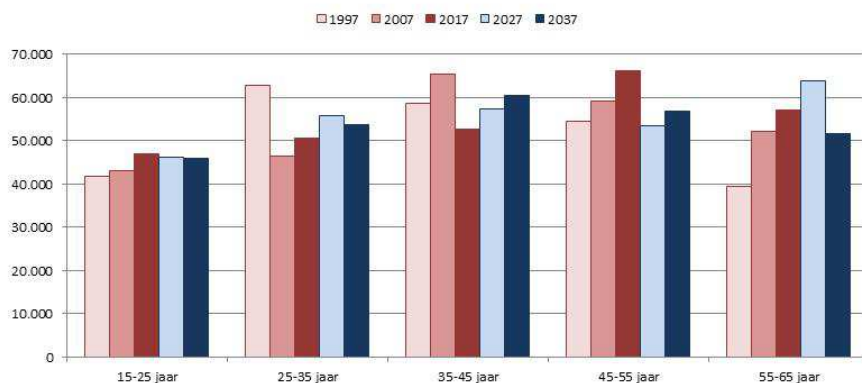
De bevolkingsontwikkeling van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond wordt gekenmerkt door vergrijzing, in lijn met het beeld van Nederland als geheel. Voor de langere termijnprognoses is van belang dat de mate van vergrijzing een eigen patroon volgt, dat zich op hoofdlijnen als volgt laat beschrijven:

- In de tweede helft van de vorige eeuw was steeds sprake van een relatief jonge en dus groeiende potentiële beroepsbevolking. De instroom van nieuwkomers (circa 10 procent van de 15-25-jarigen) overtrof elk jaar het aantal uitstromers (circa 10 procent van de 55-65-jarigen).
- Rond de eeuwwisseling heeft echter een omslag plaatsgevonden, waardoor het aantal 55-65-jarigen het aantal 15-25-jarigen is gaan overtreffen.
- Deze ontwikkeling zet door tot circa 2030, wanneer de laatste jaargangen van de geboortegolf de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

De hierna weergegeven grafiek illustreert nog eens dat de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond niet ontgroent, maar wel vergrijst. Rond 2030 is er een omslagpunt voorzien, waarna de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar krimpt. Als gevolg daarvan zal daarna ook de aanwas 'van onderop' van mensen die met pensioen gaan afnemen. Het uiteindelijke effect op het totale volume van de groep mensen van 65 jaar en ouder is daarmee

nog niet volledig in beeld, omdat de verwachting is dat mensen geleidelijk steeds ouder worden.

Aantal inwoners gemeenten in Zuid-Kennemerland en IJmond naar leeftijdscategorie

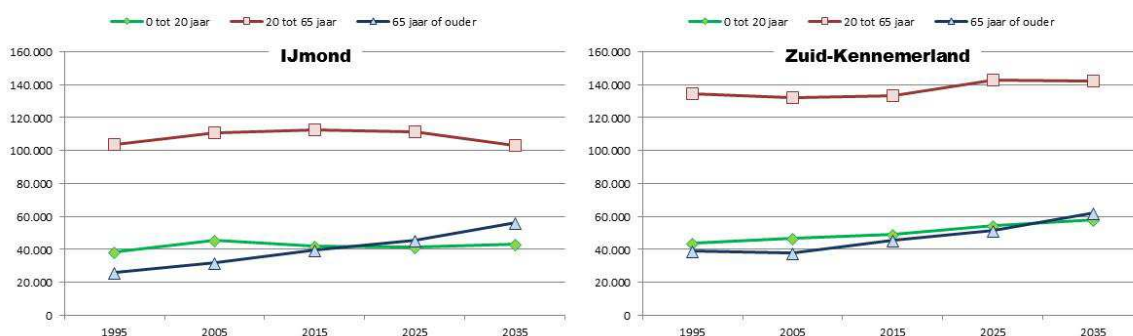


4.2 Potentiële beroepsbevolking in verhouding tot aantal jongeren en ouderen

De totale bevolking van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond blijft de komende jaren toenemen. Wel verandert de samenstelling naar leeftijdscategorieën sterk, met daarbij ook tussen beide subregio's verschillen. Van belang voor arbeidsmarktbeleid en regionaal-economisch beleid in bredere zin, is de constatering dat de potentiële beroepsbevolking in IJmond krimpt en in Zuid-Kennemerland beperkt toeneemt, zoals hier-voor toegelicht, en dat dit betekent dat tegenover elke (potentieel) werkzame inwoner steeds meer jongeren en vooral ouderen staan.

Deze ontwikkeling is vooral in de IJmond zichtbaar:

Ontwikkeling bevolkingssamenstelling naar leeftijdscategorieën: < 20 jaar, 20-65 jaar en > 65 jaar
o.b.v. CBS, Statline, 2017

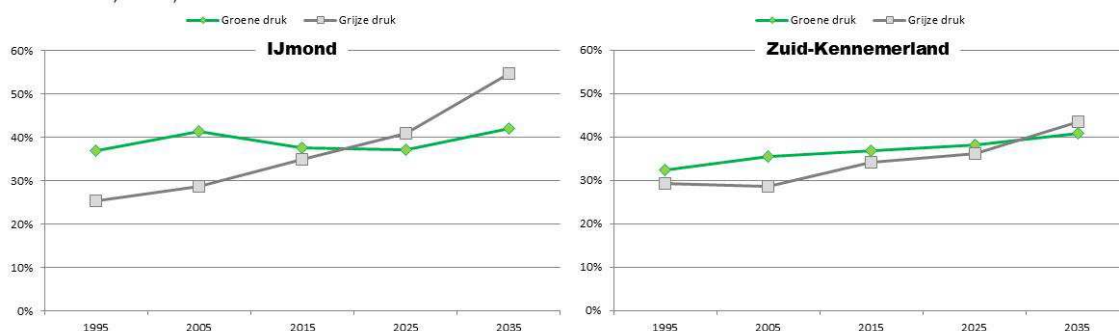


‘Grijze druk’

De verhouding tussen het aantal ouderen (opgevat als 65 jaar of ouder) en de potentiële beroepsbevolking (opgevat als de leeftijdscategorie 20-65 jaar) verandert sterk. In de IJmond stonden in 1995 tegenover elke inwoner van 65 jaar en ouder circa 4 mensen behorend tot de potentiële beroepsbevolking. In 2015 is dit gedaald tot 2,9 personen en naar

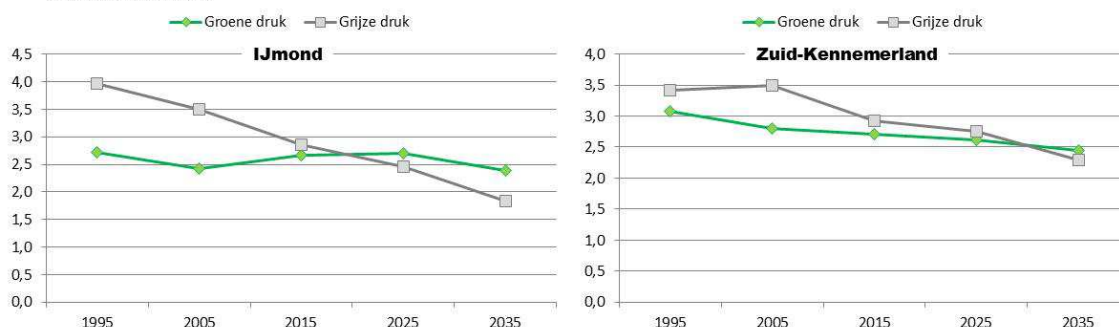
verwachting daalt dit 'draagvlak' voor de vergrijzing verder naar circa 2,4 personen in 2025 en 1,8 personen in 2035. In Zuid-Kennemerland is deze trend ook aanwezig, maar wat minder ingrijpend. Tegenover elke oudere van 65 jaar en ouder stonden in 1995 nog 3,4 personen behorend tot de potentiële beroepsbevolking en in 2015 is dit gedaald naar 2,9 en de verwachting is dat het draagvlak voor vergrijzing verder afneemt naar circa 2,3 mensen behorend tot de potentiële beroepsbevolking per oudere in 2035:

Ontwikkeling bevolkingssamenstelling: 'groene druk' en 'grijze druk', respectievelijk verhouding van aantal jongeren < 20 jaar en aantal ouderen > 65 jaar t.o.v. potentiële beroepsbevolking (in dit geval 20-65 jaar)
o.b.v. CBS, Statline, 2017



De verhouding tussen de potentiële beroepsbevolking en het aantal inwoners jongere dan 20 jaar blijft in de IJmond min of meer constant. In Zuid-Kennemerland neemt de potentiële beroepsbevolking omgerekend naar het aantal jongeren van 20 jaar of jonger af:

Ontwikkeling 'groene' en 'grijze druk': aantal mensen behorend tot potentiële beroepsbevolking per inwoner < 20 jaar en per inwoner > 65 jaar
o.b.v. CBS, Statline, 2017



Deze ontwikkeling maakt duidelijk dat er in de komende jaren een (toenemend) tekort kan ontstaan in de zorg voor ouderen. Daarnaast worden jongeren schaars. Het aantal jongeren ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking neemt met name in Zuid-Kennemerland af. Ten opzichte van de totale bevolking neemt het aantal jongeren in beide subregio's af, al is de afname niet zeer groot. In landelijk perspectief vormen IJmond en Zuid-Kennemerland gunstige uitzonderingen, in die zin dat er weliswaar sprake is van vergrijzing, maar dat er ook op langere termijn geen ontgroening is voorzien.

4.3 Migratie

Volume lastig te voorspellen Ten aanzien van de ontwikkeling van het arbeidsaanbod in de komende jaren, is de component 'migratie' het lastigst te voorspellen. Allerlei factoren zijn hierbij van invloed, uiteenlopend van de 'toestand in de wereld', en dan met name de vraag of in regio's als het Midden-Oosten en Noord-Afrika sprake is van meer stabiliteit of juist een toename van conflicten, tot vooral op nationaal en Europees niveau te maken keuzes op het gebied van asielbeleid.

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond hebben niet of nauwelijks invloed op de toestroom van migranten naar Nederland en beperkt invloed op de mate waarin deze migranten 'landen' in één van de gemeenten in de regio. Gemeenten en samenwerkingspartners hebben wel invloed op de wijze waarop het integratiebeleid wordt vormgegeven en hoe en op welk moment geprobeerd wordt migranten naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Nieuwkomers 2015-2017 Op (sub-)regionaal niveau zijn weinig gegevens beschikbaar over de specifieke arbeid marktpositie van migranten in het algemeen en statushouders in het bijzonder. Wel is bekend hoeveel vergunninghouders in de periode 2015 tot en met medio 2017 zijn gehuisvest in de gemeenten in de arbeidsmarktregio. Het blijkt dat Haarlem gemiddeld bijna 2/3 van alle vergunninghouders huisvest:

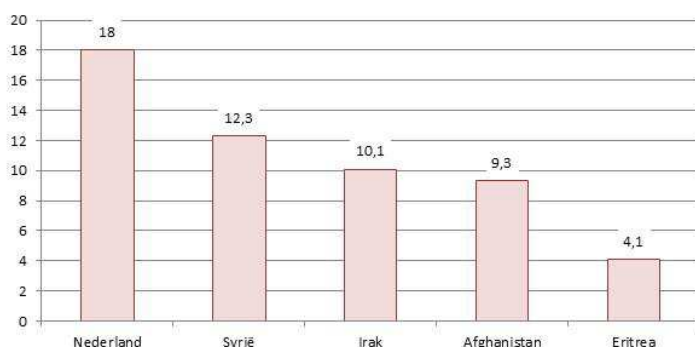
	2015-I	2015-II	2016-I	2016-II	2017-I*	totaal	gem/jaar
Haarlem	102	186	210	232	115	845	338
Bloemendaal	22	13	47	62	20	164	66
H'liede en S'woude	11	6	0	5	13	35	14
Zandvoort	14	17	36	25	6	98	39
Heemstede	20	37	29	54	8	148	59
Beverwijk	36	38	58	38	46	216	86
Heemskerk	35	63	29	29	53	209	84
Velsen	53	75	60	78	31	297	119
Uitgeest	7	12	17	10	24	70	28
Zuid-Kennemerland	169	259	322	378	162	1290	516
IJmond	131	188	164	155	154	792	317
totaal	300	447	486	533	316	2082	833

Herkomstland belangrijk De samenstelling van deze groep nieuwkomers fluctueert van jaar tot jaar. In 2015 was het leeuwendeel van de in de gemeente Haarlem gehuisveste vergunninghouders afkomstig uit Syrië: 206 van de 285 gehuisveste vergunninghouders, oftewel 72 procent van het totaal (voor Nederland als geheel was het aandeel Syriërs in 2015 circa 67 procent). De grootste groep daarna betreft Eritreeërs (9 procent versus landelijk een aandeel van 14 procent). De derde groep naar omvang betrof in 2015 in Haarlem mensen afkomstig uit Somalië (5 procent versus 3 procent landelijk aandeel).

Vanuit arbeidsmarktperspectief is niet alleen van belang hoeveel nieuwkomers zich vestigen, maar ook uit welk land. Dit is met name relevant omdat het opleidingsniveau sterk blijkt te variëren tussen landen. Het aantal opleidingsjaren van alle belangrijke herkomstlanden van vergunninghouders ligt aanmerkelijk beneden het aantal opleidingsjaren van

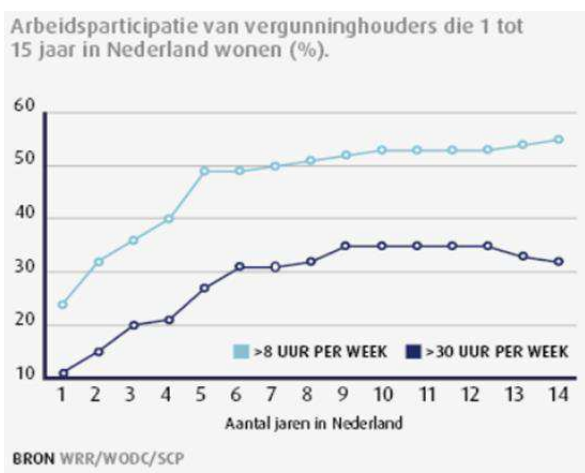
een gemiddelde Nederlander. Binnen deze groep nieuwkomers zijn Syriërs echter, bijvoorbeeld, aanmerkelijk langer opgeleid dan mensen uit Eritrea:

Gemiddeld aantal opleidingsjaren
o.b.v. VN, World Development Report



Lage arbeids-
participatie

Mede door het relatief lagere opleidingsniveau van vluchtelingen, ligt de gemiddelde arbeidsparticipatie aanmerkelijk beneden het Nederlands gemiddelde. Dit is niet alleen zo in de jaren direct na vestiging, maar ook op de langere termijn.

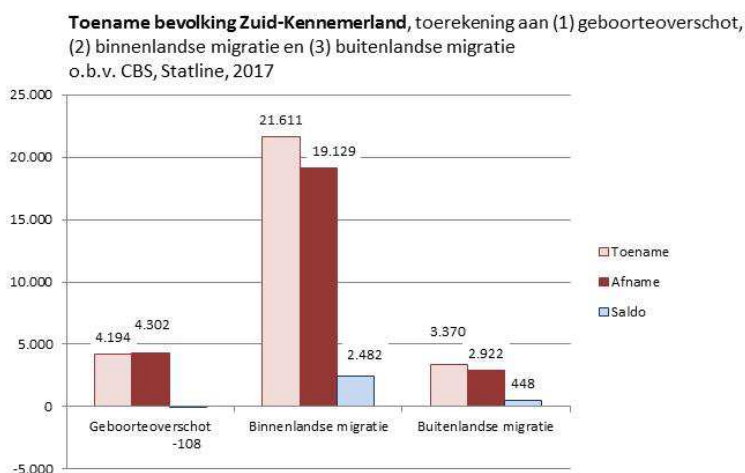


Het percentage vergunninghouders dat 30 uur of meer per week werkt, ligt in de afgelopen jaren telkens tussen 30 en 35 procent. Als ook kleinere banen worden meegeteld, van 8 uur of meer, neemt de arbeidsparticipatie toe en komt uit op circa 55 procent.

Relatief belang
buitenlandse
migratie

Vanuit demografisch oogpunt is migratie een belangrijk fenomeen. De impact daarvan wordt duidelijk als de migratie in het perspectief wordt geplaatst van de twee andere componenten van bevolkingsgroei, namelijk het geboorteoverschot en het saldo van de binnenlandse migratie. Het blijkt dat voor de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond de binnenlandse migratie veruit de grootste impact heeft op de omvang van de bevolking. Voor het jaar 2015 is bekend dat voor de arbeidsmarktregio als geheel sprake is geweest van een instroom van 3.370 buitenlandse migranten. Omdat er ook een uitstroom was van 2.922 buitenlandse migranten, droeg de buitenlandse migratie per saldo circa

450 nieuwe inwoners bij aan de bevolking van Zuid-Kennemerland en IJmond. De binnenlandse migratie was goed voor een toevoeging van per saldo bijna 2.500 nieuwe inwoners, circa 5,5 keer zo veel. Het geboorteoverschot was beperkt negatief.



Voor het arbeidsmarktbeleid is relevant wie de nieuwkomers zijn. Wat betreft de inkomende migranten uit het buitenland, betreft dit grotendeels westerse migranten (inclusief Mid- en Oost-Europa). Van de totale instroom van 3.370 buitenlandse migranten is circa een kwart (700 tot 800 in de afgelopen jaren voor de arbeidsmarktregio) niet-westers allochtoon.

Het belang voor het arbeidsmarktbeleid betreft uiteindelijk niet zozeer de aantallen buitenlandse migranten. Deze zijn in verhouding tot met name de binnenlandse migratie beperkt. De grote opgave betreft het succesvol invoegen van een deel van de groep buitenlandse migranten op de arbeidsmarkt. Voor een aanzienlijk deel van de niet-westerse migranten is vooralsnog het perspectief ofwel een kleine en vaak flexibele baan ofwel werkloosheid.

Toegespitst op vergunninghouders, geeft de 'Factsheet arbeidsintegratie van vluchtelingen in Nederland' aan dat zij wel kansen hebben in de horeca, de uitzendsector en de gezondheidszorg, maar niet of nauwelijks bij de overheid of in het onderwijs.

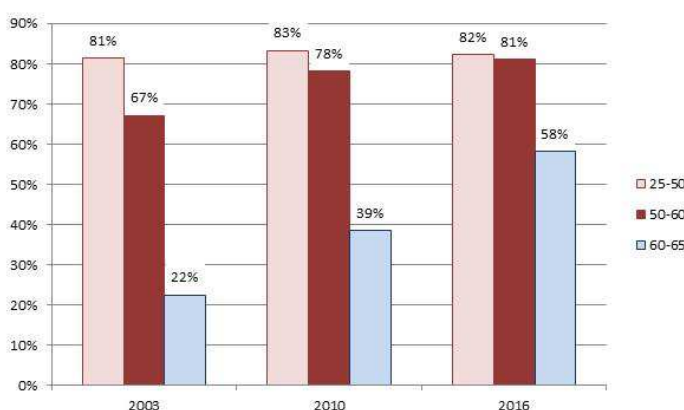
4.4 Participatiegraad

Oplopende participatie De hiervoor toegelichte gemiddeld lage participatiegraad in het arbeidsproces van een deel van de buitenlandse nieuwkomers gaat in tegen een belangrijke structurele trend op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze trend betreft een structureel oplopende arbeidsdeelname, waarbij met name onder vrouwen sprake is (geweest) van een sterke toename.

Deze toename heeft aanvankelijk – rond de jaren tachtig van de vorige eeuw – gezorgd voor een sterke toename van de arbeidsdeelname van jonge vrouwen. Aangezien veel van deze vrouwen tot de pensioengerechtigde leeftijd in het arbeidsproces betrokken blijven,

neemt geleidelijk ook de arbeidsdeelname van oudere leeftijdscategorieën toe. Daarnaast speelt een rol dat er toenemende druk wordt uitgeoefend op werknemers om tot op een hogere leeftijd in het arbeidsproces actief te blijven. Regelingen als vut en vroegpensioen sterven uit en de pensioengerechtigde leeftijd gaat geleidelijk omhoog. Werkgevers en werknemers anticiperen op deze ontwikkeling, waardoor steeds minder mensen vroegtijdig het arbeidsproces verlaten.

Arbeitsdeelname, naar leeftijdscategorie
o.b.v. CBS, data voor Nederland



In de cijfers voor Nederland als geheel is te zien dat de arbeidsdeelname van 50-60-jarigen inmiddels al bijna op het niveau is gekomen van die van de 25-50-jarigen, en dat de arbeidsdeelname onder 60-65-jarigen ook al snel in die richting beweegt.

4.5 Kwaliteit van arbeid, opleidingsniveau e.d.

Een andere structurele trend op de arbeidsmarkt betreft het oplopende opleidingsniveau. Niet alleen stijgt het opleidingsniveau van de bevolking al geruime tijd, die stijging zal de komende tijd niet afnemen. Elk jaar wordt een gemiddeld relatief laag opgeleide groep ouderen op de arbeidsmarkt vervangen door een gemiddeld veel hoger opgeleide groep jongeren.

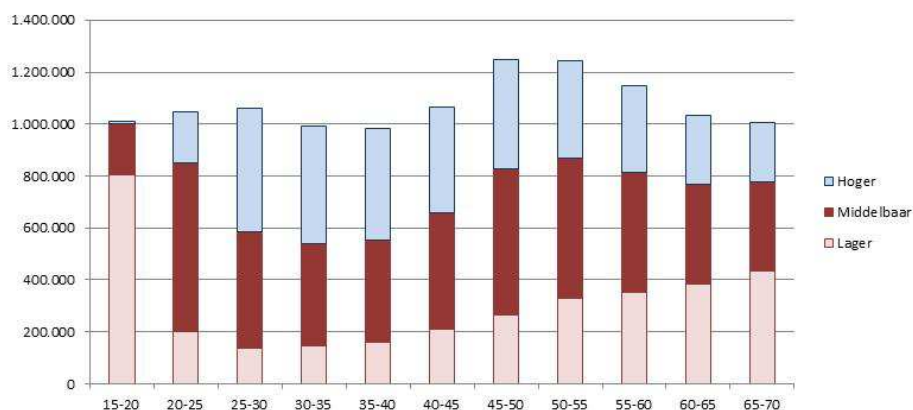
Ter illustratie:

- Van de groep 60-65 jarigen in 2016 was 43 procent lager opgeleid (basisonderwijs of vmbo), 34 procent middelbaar opgeleid (mbo) en 23 procent hoger opgeleid (hbo of wo).
- Van de groep 30-35-jarigen was 13% lager opgeleid, 42% middelbaar en 45% hoger opgeleid. Onderwijs is een kwestie van lange adem.

De geleidelijke stijging van het gemiddelde opleidingsniveau van Nederlandse jongeren werkt op deze manier geleidelijk door in het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

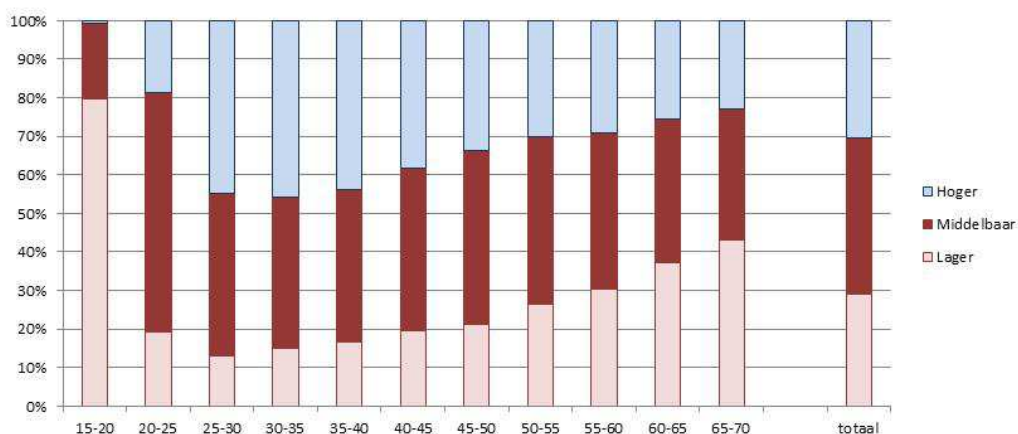
Voor de komende tien jaar moet er rekening mee worden gehouden dat de instromers op de arbeidsmarkt in het algemeen een hogere opleiding hebben genoten dan de uitstromers.

Opleidingsniveau Nederlanders, opgesplitst naar leeftijdscategorie
o.b.v. CBS, data voor Nederland



Uitgedrukt als percentage van de totale omvang van de respectievelijke leeftijdscohorten, is de ontwikkeling nog duidelijker waarneembaar. Voor de arbeidsmarkt heeft het grote impact als, bijvoorbeeld, het uitstromende leeftijdscohort van 60-65 jaar bijna 40 procent lager opgeleiden telt en het recent ingestroomde leeftijdscohort van 25-30 jaar slechts 15 procent.

Opleidingsniveau Nederlanders, opgesplitst naar leeftijdscategorie (in % van totaal per leeftijdscategorie)
o.b.v. CBS, data voor Nederland



Zoals hiervoor toegelicht, heeft de instroom van een deel van de buitenlandse migranten een dempende invloed op het toenemende opleidingsniveau.

4.6 Tussenconclusies

De demografische ontwikkeling van Zuid-Kennemerland en IJmond verschilt voor de komende jaren. Waar Zuid-Kennemerland groeit qua potentiële beroepsbevolking, daar krimpt de potentiële beroepsbevolking in IJmond. In beide subregio's is de vergrijzing een belangrijke ontwikkeling. Het aandeel inwoners van 65 jaar of ouder stijgt in de periode tot 2040 met ruim 50 procent. Dit zal consequenties hebben voor bijvoorbeeld het aantal verzorgenden dat zich op deze doelgroep richt.

Tegenover de vergrijzing staat geen 'ontgroening'. De vraag is wel of er in de komende jaren voldoende op de arbeidsmarkt invoegende jongeren zullen zijn. Op deze vraag wordt in het volgende hoofdstuk nader ingegaan, waarbij analyses worden uitgesplitst naar de verwachte uitbreidingsvraag naar sectoren enerzijds en de vervangingsvraag anderzijds.

Om voldoende te kunnen voorzien in de personeelsbehoefte, kan in principe ook een beroep worden gedaan op de instroom van buitenlandse migranten. Naar verwachting kan deze groep echter maar beperkt de oplossing vormen voor knelpunten op de arbeidsmarkt. Waar de arbeidsparticipatie in Nederland de laatste jaren trendmatig is gestegen, is deze voor deze groep relatief laag. Dit geldt zowel voor recente nieuwkomers als voor hen die al langer in Nederland woonachtig zijn.

5 Ramingen voor ontwikkeling arbeidsvraag

Voor de regionale en sectorale ontwikkeling van de vraag naar arbeid zijn prognoses, met als tijdshorizon 2020, beschikbaar van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht (ROA). Bij de beschrijving van de arbeidsmarktontwikkelingen in Zuid-Kennemerland en IJmond heeft BEA deze prognoses als uitgangspunt genomen. Bij het beschrijven van de vraag naar arbeid maakt het ROA onderscheid tussen uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

Uitbreidingsvraag De uitbreidingsvraag van een sector is gelijk aan de toename van het aantal arbeidsplaatsen in die sector. De basis voor deze ROA-prognoses van de uitbreidingsvraag ligt in de middellange-termijnverkenningen van het Centraal Planbureau. De voorspellingen van het CPB voor de economische groei en de werkgelegenheid worden door onderzoeksbureau Panteia vertaald in prognoses van de sectorale en regionale productie en werkgelegenheid. De werkgelegenheidsprognoses van Panteia worden door het ROA vertaald naar prognoses van de uitbreidingsvraag naar arbeid per sector naar opleidingsniveau de -richting.

Vervangingsvraag Behalve uitbreidingsvraag is er ook sprake van vervangingsvraag. De vervangingsvraag is gelijk aan het aantal werknemers dat in de onderzochte periode uit de sector vertrekt. Dit kan zowel het gevolg zijn van demografische factoren (het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) als van overstapedrag op de arbeidsmarkt (mensen die de ene sector verlaten omdat ze in een andere sector aan de slag gaan). De prognoses voor de vervangingsvraag komen tot stand op basis van demografische gegevens van werkenden en informatie over het uit- en overstapedrag van werkenden.

De instroom op de arbeidsmarkt wordt in belangrijke mate gevormd door schoolverlaters. Informatie over de schoolkeuze van middelbare scholieren helpt bij het maken van voorspellingen over de samenstelling van deze groep nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn uiteraard werkzoekende potentiële toetreders op de arbeidsmarkt, net als migranten en forensen.

Door confrontatie van de prognoses van de totale vraag naar arbeid met de te verwachten instroom van arbeid naar opleidingsniveau en -richting ontstaat een beeld van de tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt als geheel en op de regionale en sectorale deelmarkten.

5.1 Verwachte uitbreidingsvraag o.b.v. economische groei

Raming groei o.b.v. CPB De meest recente middellange-termijnraming van het CPB is die voor de periode van 2018 tot 2021. Dit is de prognose die ook is gebruikt voor het doorrekenen van de verkiezingsprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen in 2017. Bij het opstellen van de middellange-termijnraming bepaalt het Centraal Planbureau op basis van de beschikbare produc-

tiefactoren (arbeid en kapitaal) de potentiële groei. Vervolgens wordt op basis van conjuncturele factoren (zoals de over- of onderbezetting van productiemiddelen, de mate van spanning op de arbeidsmarkt en internationale ontwikkelingen) een raming gemaakt van de mate waarin de feitelijke productiegroei zal afwijken van de potentiële productiegroei.

Beperkte groei voorzien... Voor de komende jaren verwacht het CPB een potentiële groei die wat hoger ligt dan in de afgelopen jaren, maar die nog wel achterblijft bij het niveau van 1998 tot 2005.

Economische groei per jaar, toegerekend naar (1) productiviteitsstijging en (2) werkgelegenheidsgroei o.b.v. CPB, Middellangetermijnramingen (MLTR), maart 2016



... maar weinig extra banen

Belangrijker dan het niveau van de economische groei vanuit arbeidsmarktperspectief, is de vraag of deze groei wordt gerealiseerd door productiviteitsstijgingen (met een gelijkblijvende inzet van de factor arbeid) of door het creëren van extra werkgelegenheid. De perspectieven zijn dan niet zeer gunstig. Een steeds kleiner deel van de gerealiseerde en voor de komende jaren verwachte economische groei wordt veroorzaakt door c.q. komt ten goede aan extra werkgelegenheid.

De relatie tussen economische werkgelegenheid en economische groei is er één van tweerichtingsverkeer:

- De economische groei genereert in beginsel werkgelegenheid, tenzij de groei gerealiseerd kan worden door een toenemende productiviteit van de al ingeschakelde werknemers.
- Economische groei kan ook beperkt worden doordat er te weinig arbeidskrachten beschikbaar zijn.

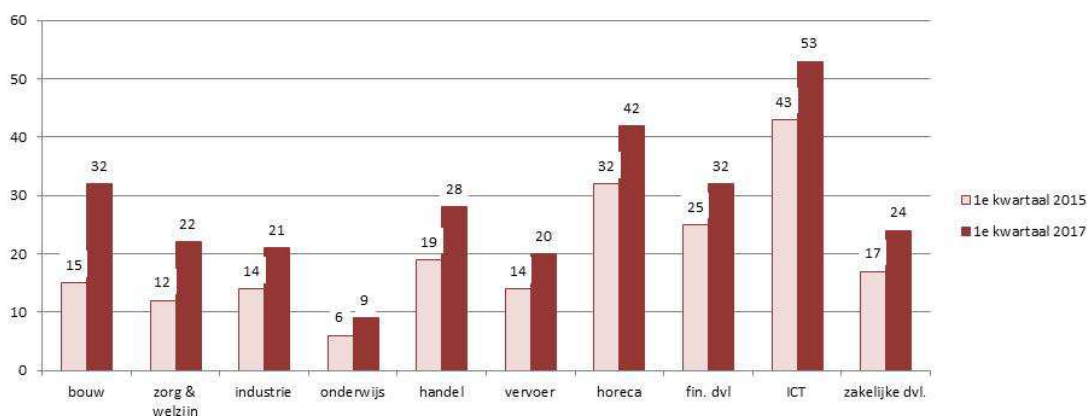
De verwachte productiviteitsstijging voor de periode 2018-2021 is daarmee in directe zin niet positief voor de mogelijk te realiseren werkgelegenheidseffecten. Anderzijds is een voldoende hoge productiviteit voor bedrijven één van de belangrijkste pijlers onder hun levensvatbaarheid en dus (continuïteit en creatie van) banen.

Tekort arbeid kost groei Voor de komende jaren lijkt de economische groei in een aantal sectoren belemmerd te worden door het niet in voldoende mate beschikbaar zijn van arbeidskrachten. Het UWV heeft zeer recent vastgesteld dat met name in sectoren als de bouw en de zorg aanzienlijk

ke tekorten dreigen van voldoende gekwalificeerde medewerkers³.

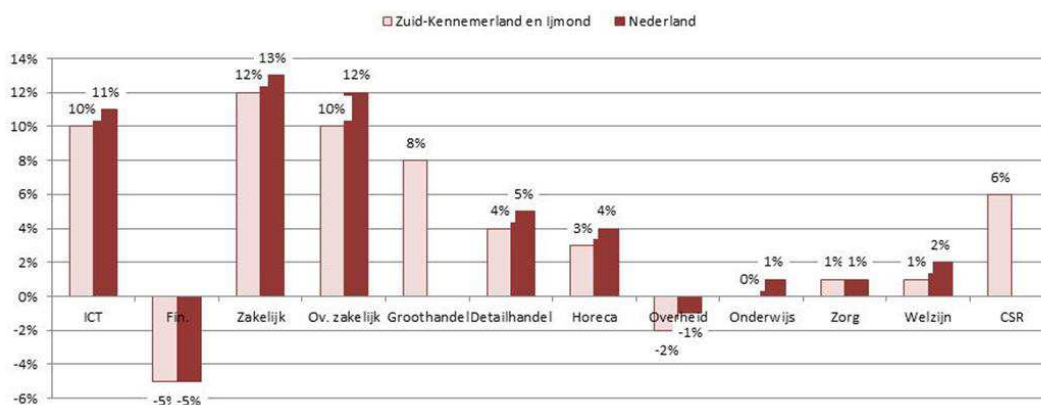
Een maatstaf voor personele knelpunten op de arbeidsmarkt is de vacaturegraad. Onder vacaturegraad wordt het aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers verstaan. Het UWV signaleert met name in sectoren als informatie en communicatie (ICT), horeca, de bouw, delen van de handel (inclusief detailhandel) en specialistische vormen van dienstverlening oplopende personeelstekorten:

Indicator personeelstekorten naar sector, vacaturegraad i.c. aantal openstaande vacatures per 1.000 werknemers o.b.v. UWV Arbeidsmarktprognoses 2017-2018, mei 2017



Uitbreidings-
vraag regio

De prognoses van het CPB voor de economische groei van Nederland vormt de basis voor meer gerichte regionale en sectorale prognoses. Deze prognoses zijn door Panteia opgesteld op basis van de middellange-termijnraming van het CPB. Voor de arbeidsmarkt-regio Zuid-Kennemerland en IJmond worden sterk uiteenlopende ontwikkelingen verwacht per sector, waarbij in het algemeen de 'white collar'-sectoren sneller groeien qua werkgelegenheid dan de 'blue collar'-sectoren in de periode 2015-2020:

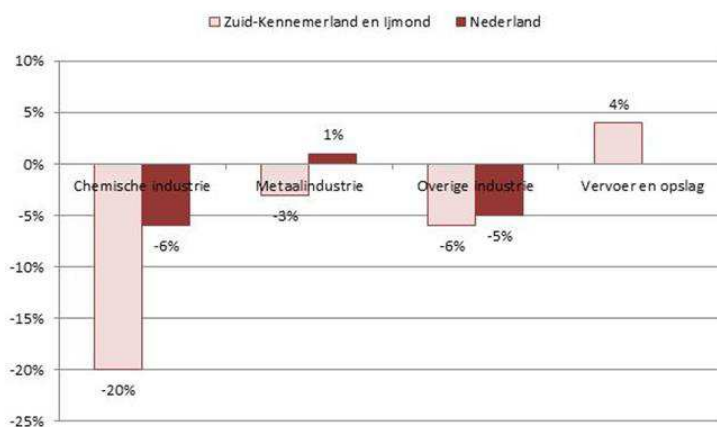


In de zakelijke dienstverlening – met uitzondering van de financiële dienstverlening – is sprake van een sterke uitbreidingsvraag, net als in de handel en in de horeca.

³ UWV, UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018, mei 2017.

In de (semi-)publieke sector is nauwelijks sprake van groei: de sectoren onderwijs, zorg en welzijn laten een zeer beperkte groei zien, maar daar tegenover staat krimp van de werkgelegenheid in de sector openbaar bestuur.

In de industrie overtreft de productiviteitsstijging de groei van de afzet, waardoor per saldo sprake is van een daling van de werkgelegenheid c.q. van een negatieve uitbreidingsvraag voor de periode 2015-2020:



We tekenen aan dat de regionale prognoses met grotere onzekerheidsmarges zijn omgeven dan de landelijke prognoses omdat strategische beslissingen van individuele bedrijven een sterkere impact hebben op de regionale dan op de landelijke economie.

Zorgsector

We maken een aanvullende opmerking over de zorgsector, omdat die sector in de ROA-prognoses een sterke groeivertraging te zien geeft. Deze groeivertraging is al enige jaren in de feitelijke werkgelegenheidsontwikkeling zichtbaar. De vertraging is toe te schrijven aan een aantal beleidswijzigingen en afspraken, die in veel segmenten van de zorg hebben geleid tot een vermindering van de groei van de productie en de werkgelegenheid.

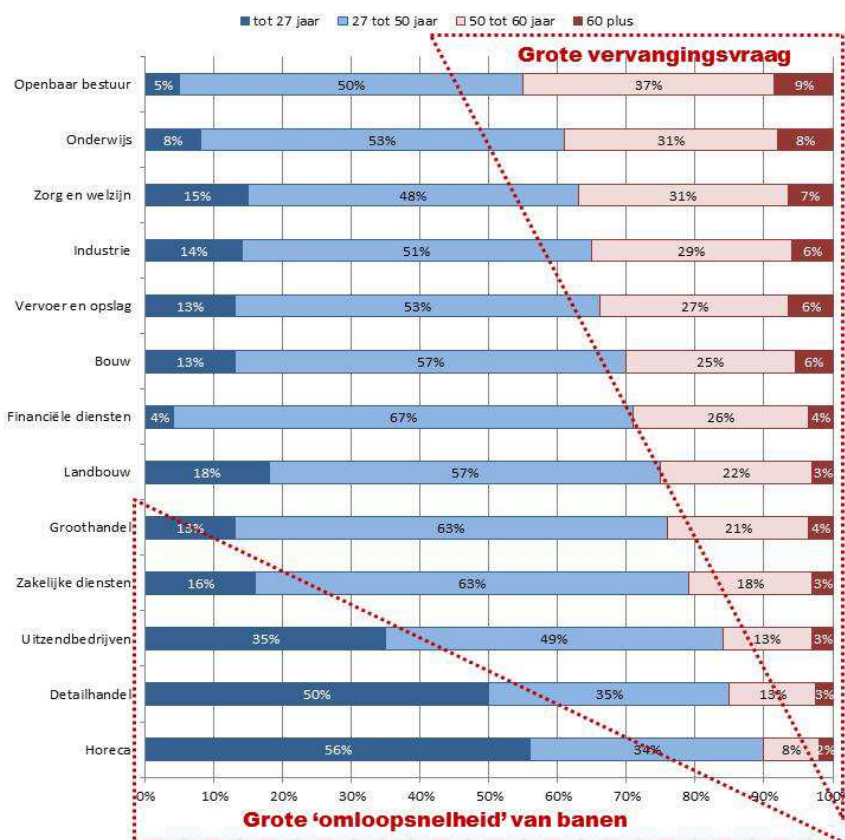
In de cure zijn afspraken gemaakt over concentratie van complexe medisch-specialistische zorg en verschuiving van zorg van de tweede naar de eerste lijn en van de eerste lijn naar zelfzorg. In de care is decentralisatie tot stand gebracht. De AWBZ is vervangen door de Wet langdurige zorg. Belangrijke onderdelen zijn overgegaan naar de gemeenten (via de Wmo) en naar de sector verpleging en verzorging (via de Zvw). Ook in de jeugdzorg is gedecentraliseerd. Via de nieuwe Jeugdwet zijn gemeenten zijn bestuurlijk en financieel verantwoordelijk geworden voor de jeugdhulp, voor kinderschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. De schotten tussen de budgetten zijn weggenomen, waardoor doelmatigheidswinst kan worden gerealiseerd. In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en in de Kinderopvang was al sprake van bezuinigingen die ook in het eerste decennium van deze eeuw al leidden tot productiekrimp en afname van de werkgelegenheid. De afspraken en beleidsmaatregelen hielden in dat er in de afgelopen jaren sterker is gestuurd op kostenbeheersing, met als gevolg dat instellingen in de zorg voorzichtig waren

met het invullen van vacatures en het aanstellen van mensen, waardoor de beoogde kostenbeheersing in de praktijk ook inderdaad is beheerst. De vraag is echter of het effect van deze maatregelen blijvend is. De door het nieuwe kabinet te maken keuzes zijn daarbij mede bepalend.

5.2 Vervangingsvraag vooral vanwege uitstroom ouderen

Voor alle sectoren geldt dat de vervangingsvraag de komende jaren sterk toeneemt. In sommige sectoren is sprake van een hoge gemiddelde leeftijd en als gevolg daarvan een relatief hoge uitstroom van mensen vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

In de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond zijn, net als in de rest van Nederland, het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg de sterkst vergrijzende sectoren. Dit zijn dan ook de sectoren die te maken zullen hebben met de grootste vervangingsvraag op grond van demografische factoren⁴.



Aan de andere kant van het spectrum staan de sectoren als horeca, detailhandel en uitzendbedrijven. Dit zijn sectoren met de het grootste aandeel jonge werknemers. Hier is ook sprake van een grote vervangingsvraag, maar dan omdat veel werknemers zodra ze de

⁴ UWV, *Regio in Beeld 2016, Zuid-Kennemerland en IJmond*, 2016.

leeftijd van 30 jaar naderen vanuit deze sectoren naar andere sectoren in de economie doorstromen.

De ontwikkeling van de vervangingsvraag is voor een aantal sectoren geschetst in de onderstaande tabellen. De totale vervangingsbehoefte voor de eerste zeven jaar is gelijk aan het aantal 60-plussers in de werkzame beroepsbevolking in een sector. De totale vervangingsbehoefte voor de periode over zeven tot zeventien jaar is gelijk aan het aantal 50-60-jarigen in die werkzame beroepsbevolking. Uit de tabel is af te lezen dat bij vergrijzende sectoren als industrie, openbaar bestuur en de zorgsector op langere termijn een verdriedouging te verwachten is van de vervangingsvraag.

Industrie	1e 7 jaar	7-17 jaar
Totale vervangingsbehoefte	1.233	5.959
Vervangingsvraag per jaar	176	596

Overheid	1e 7 jaar	7-17 jaar
Totale vervangingsbehoefte	729	2.996
Vervangingsvraag per jaar	104	299

Zorg	1e 7 jaar	7-17 jaar
Totale vervangingsbehoefte	1.831	8.112
Vervangingsvraag per jaar	262	811

5.4 Spanningen op de arbeidsmarkt

Op basis van de verwachte demografische en economische ontwikkelingen, voortbouwend op CPB-prognoses voor Nederland als geheel heeft het ROA prognoses gemaakt voor vraag naar en aanbod van arbeid naar beroepsgroepen. Er worden grote verschillen verwacht zowel naar sector als naar opleidingsniveau (prognoses betreffen periode 2015-2020):

Opleidingstype	Zuid-Kennemerland en IJmond				Nederland			
	Uitbreiding	Vervanging	Instroom	Tekort ^a	Uitbreiding	Vervanging	Instroom	Tekort ^a
BASISONDERWIJS EN VMBO	5%	30%	13%	21%	5%	30%	13%	21%
havo/vwo	5%	13%	12%	6%	5%	13%	12%	6%
MBO 2/3 GROEN	2%	59%	40%	21%	2%	29%	40%	-9%
MBO 2/3 ECONOMIE	3%	21%	32%	-8%	5%	20%	32%	-7%
MBO 2/3 TECHNIEK	4%	27%	26%	5%	6%	19%	26%	-1%
MBO 2/3 ZORG EN WELZIJN	2%	17%	29%	-10%	3%	14%	29%	-12%
MBO 4 GROEN	2%	73%	6%	68%	2%	14%	6%	10%
MBO 4 ECONOMIE	4%	21%	24%	1%	5%	13%	24%	-6%
MBO 4 TECHNIEK	4%	18%	25%	-3%	6%	13%	25%	-6%
MBO 4 ZORG EN WELZIJN	3%	19%	32%	-10%	3%	11%	32%	-17%
HBO ONDERWIJS	1%	26%	9%	18%	1%	24%	9%	16%
HBO TAAL EN CULTUUR	6%	11%	27%	-9%	6%	12%	27%	-8%
HBO ECONOMIE	4%	10%	18%	-4%	6%	8%	18%	-4%
HBO TECHNIEK	6%	25%	11%	19%	7%	22%	11%	17%
HBO LANDBOUW EN NATUUR	3%	27%	9%	20%	3%	19%	9%	13%
HBO GEZONDHEIDSZORG	9%	2%	13%	-2%	2%	11%	13%	0%
HBO GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ	2%	18%	24%	-4%	3%	16%	24%	-5%
NIVEAU: WO	4%	18%	12%	10%	5%	16%	12%	9%

^aOnvervulde vacatures in procenten van totale vraag naar arbeid, dus waar een min staat is werkloosheid te verwachten

Opvallende verwachtingen betreffen onder meer:

- Relatief gunstige perspectieven op een baan voor mensen met alleen basisonderwijs of een vmbo-diploma. De vervangingsvraag is in deze categorie banen zo groot (circa 30 procent over de periode 2015-2020) dat de instroom van naar verwachting 13 procent ruimschoots tekortschiet. Het knelpunt wordt nog groter omdat er ook een positieve uitbreidingsvraag is voorzien van 5 procent. Naar verwachting zal dit knelpunt in de praktijk ook voor een deel worden opgelost door inschakeling van mensen met 'hogere' opleidingen.
- Opvallend is ook dat voor mbo zorg en welzijn voor zowel niveau 2/3 als voor niveau 4 een te grote instroom wordt verwacht ten opzichte van de vraag naar arbeid. Mogelijk speelt hier het zogenoemde 'varkenscyclus'-effect een rol. Er is jaren campagne gevoerd om met name jongeren te verleiden voor de zorg te kiezen. Op het moment dat zij op de arbeidsmarkt komen, krijgen zij echter (op dit moment althans) te maken met zorgwerkgevers die over weinig budgettaire middelen beschikken om extra mensen aan te nemen. De vervangingsbehoefte is in de zorg weliswaar ook relatief groot, maar deze schiet tekort ten opzichte van de nog grotere instroom.
- Ook bij mbo economie op niveau 2/3 is sprake van een te grote instroom ten opzichte van de arbeidsvraag. Bij mbo niveau 4 worden evenwichtige arbeidsmarktverhoudingen verwacht.
- Pregnante knelpunten worden verwacht bij de opleidingen voor hbo onderwijs. De instroom is hier relatief beperkt, wellicht mede door imagoproblemen van het onderwijs. Ook voor hbo techniek en de richting landbouw en natuur worden tekorten verwacht.

Het geschetste beeld is dat tot 2020. Inschattingen voor de langere termijn zijn omgeven met grote onzekerheidsmarges. De conjuncturele situatie van Nederland voor 2020 en daarna is lastig te voorspellen, en daardoor evenmin de mogelijke uitbreidingsvraag naar sectoren. Wel is duidelijk dat de vervangingsvraag in een aantal sectoren (soms zeer) groot blijft. Dit biedt voor jongeren die betreffende studierichtingen kiezen naar verwachting ook op langere termijn goede perspectieven op werk.

5.5 Tussenconclusies

Middellangetermijnramingen van het Centraal Planbureau geven voor de komende jaren een gestage economische groei te zien. De werkgelegenheid neemt toe, de werkloosheid geeft voorlopig een daling te zien, maar die daling vertraagt door een afnemende inzetbaarheid van de resterende werkzoekenden. Daardoor ontstaan spanningen op de arbeidsmarkt: tegenover een omvangrijk blijvende werkloosheid komt een groeiend aantal (moeilijk vervulbare) vacatures te staan.

In sectoren met een relatief vergrijsd werknemersbestand is een sterke groei van de vervangingsvraag te verwachten. Dit geldt in sterke mate voor de (semi-)publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs en zorg) maar het geldt ook voor een sector als de industrie. Hetzelfde geldt voor sectoren met een hoge doorstroom van personeel, zoals de horeca, de

detailhandel en de uitzendbedrijven. De vervangingsvraag is ook afhankelijk van de technische ontwikkeling. In sectoren met veel technische innovaties, die raken aan het werkproces en het werkproces efficiënter maken, zal de vervangingsvraag kleiner zijn dan in sectoren waarin dit effect minder aanwezig is. Met name de industrie is een sector waarin technische innovaties de vervangingsvraag naar arbeid beperken.

Bij het invullen van de vervangingsvraag kan niet worden volstaan met het één op één vervangen van oudere door nieuwe werknemers. Zeker bij innovatieve ondernemingen zal de vervanging van ouder personeel worden aangegrepen als kans om te investeren in nieuwe kwaliteiten en competenties. Bovendien is in de praktijk zichtbaar dat vrijkomende werkplekken, vanwege uitstroom van oudere werknemers, vaak worden ingevuld door nieuwe werknemers met een hoger opleidingsniveau. De kwalitatieve vraag naar arbeid verandert bovendien in die zin dat voor veel werkplekken en daarop gebaseerde vacatures tegenwoordig meer kennis wordt verwacht van internet en digitale informatie-uitwisseling waar dit voorheen nog veel minder belangrijk was. Voor bedrijven ligt er zowel kansen als risico's bij het invullen van de vervangingsvraag. Naast de kansen om te investeren in werknemers met nieuwe aanvullende competenties, is er het risico dat een bedrijf te snel veel belangrijke kennis verliest door uitstroom van oudere werknemers.

De uitbreidingsvraag is de komende jaren hoog in de sectoren zakelijke dienstverlening, handel en horeca. Dit zijn arbeidsintensieve sectoren met gunstige economische vooruitzichten.

De uitbreidingsvraag is negatief in de industrie. Dit komt niet door slechte vooruitzichten voor de sector, maar door de snelle technologische ontwikkeling, waardoor de groei van de afzet de stijging van de productie per medewerker niet kan bijhouden.

De uitbreidingsvraag is beperkt in de (semi-)publieke sector. De groei van het personeelsbestand wordt beleidsmatig aan banden gelegd, waardoor de productiegroei niet of nauwelijks de toename van de productiviteit kan overstijgen.

De belangrijkste onzekerheid is te vinden in de zorgsector, waar het de vraag is of de overheid blijvend de groei van productie en werkgelegenheid zal weten af te remmen.

6 Synthese ontwikkeling vraag en aanbod op termijn

6.1 Zelfcorrigerend vermogen van de arbeidsmarkt

Arbeidstekorten in 2020... In hoofdstuk 5 en 6 is uitgebreid ingegaan op de verwachte ontwikkeling op middellange en langere termijn van het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid in de subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond. In zeer grote lijnen is het beeld voor 2020 en de jaren daarna dat er aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt sprake is van een beperkte toename van de potentiële beroepsbevolking in Zuid-Kennemerland en een beperkte krimp in de IJmond. Het aantal jongeren blijft op niveau in beide regio's, maar het aantal ouderen in de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder neemt sterk toe.

Aan de vraagzijde is de uitbreidingsvraag van sectoren lastiger te voorspellen dan de vervangingsvraag. Deze vervangingsvraag is in vrijwel alle sectoren dominant. De meest verouderde sectoren zullen op afzienbare termijn grote aantallen uitstromende werknemers moeten zien te vervangen als zij hun formatieve bezetting op peil willen houden. In een aantal sectoren komt daar naar verwachting nog enige extra vraag bij vanwege groei van de sector. Deze uitbreidingsvraag is naar verwachting het sterkst in de 'white collar'-beroepen en sectoren, zoals de zakelijke dienstverlening.

Per saldo wordt verwacht dat de vervangingsvraag naar arbeid (zeer) groot is in sectoren als het openbaar bestuur, het onderwijs, de zorg, de industrie en de logistiek. In met name de zakelijke dienstverlening is de uitbreidingsvraag, vanwege groei van de sector, ook belangrijk. Naar verwachting zullen deze sectoren het eerst te maken krijgen met ernstige knelpunten in de vacaturevervulling. Indien gesignaleerde trends worden geëxtrapoleerd naar 2020 en verder, worden de tekorten aan arbeidskrachten in principe steeds groter. Uiteindelijk zal de markt dit echter in ieder geval voor een deel zelf corrigeren.

... herstel van disbalansen De verwachting dat er tekorten (kunnen) ontstaan aan arbeidskrachten in met name enkele sectoren in Zuid-Kennemerland en IJmond, zal zowel bij werkgevers als bij (toekomstige) werknemers allerlei aanpassingen in gedrag veroorzaken. Tezamen kunnen deze eraan bijdragen dat de verwachte grote tekorten uiteindelijk toch meevallen. Op de arbeidsmarkt en in bredere zin in de economie zijn allerlei 'correctiemechanismen' aanwezig om onevenwichtigheden te dempen

Toegespitst op de vraagzijde van de arbeidsmarkt betreft dit bijvoorbeeld de volgende mechanismen in het geval van (verwachte) tekorten aan arbeidskrachten:

- Werkgevers zullen proberen hun werkprocessen minder arbeidsintensief in te richten, om zo de vraag naar arbeid te beperken.
- Dit kan betekenen dat werkgevers, als zij tekorten zien aankomen, extra investeren in automatisering en robotisering.

- Het kan ook betekenen dat werkgevers besluiten om productie of andere activiteiten geheel of gedeeltelijk te verplaatsen.
- Het verplaatsen van bedrijvigheid kan nog een extra impuls krijgen omdat in een krappe arbeidsmarkt de prijs van arbeid (loon) doorgaans stijgt. Mogelijk al aanwezige ongunstige verschillen in loonniveaus met bijvoorbeeld Oost-Europa of landen in Azië kunnen dan nog verder oplopen.
- Sectoren waar grote tekorten aan arbeidskrachten dreigen te ontstaan, zullen 'harder lopen' om mensen binnen te halen. Dit kan ook betekenen dat mensen worden weggekocht bij concurrerende sectoren.

Ook aan de aanbodzijde van arbeid zullen er correctiemechanismen optreden. Ter illustratie enkele voorbeelden:

- Jongeren zullen in enige mate andere studierichtingen kiezen. Het is bekend dat jongeren hun keuze niet primair laten bepalen door perspectieven op de arbeidsmarkt, maar in enige mate zal een groot tekort aan arbeidskrachten leiden tot extra toeloop naar de betreffende opleidingen.
- Mensen die in deeltijd werken, kunnen overwegen om meer uren te gaan werken als die mogelijkheid zich voordoet en/of als de werkgever daar op aandringt.
- Mensen die van plan waren om minder te gaan werken, kunnen dit besluit heroverwegen.

Pendel fungeert als ventiel Los van deze algemeen economische correctiemechanismen, is er in het geval van Zuid Kennemerland en IJmond nog een ander heel belangrijk correctiemechanisme en dat betreft de pendel. De economie van de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is sterk verweven de andere arbeidsmarktregio's in Noord-Holland. Veel inwoners van de regio werken buiten de regio en van de werkenden in de regio wonen er veel buiten de regio.

Van de werkende inwoners van de subregio Zuid-Kennemerland werkt meer dan de helft buiten de eigen woonregio. Meer dan een derde werkt in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. Van de mensen die in de subregio Zuid-Kennemerland werken komt 44 procent dagelijks van buiten de regio naar hun werk. Het grootste deel hiervan komt uit de subregio IJmond. Groot-Amsterdam volgt op kleine afstand. Van de werkende inwoners van de regio IJmond werkt 49% buiten de eigen woonregio. Circa 20 procent van de inwoners van deze subregio werkt in Groot-Amsterdam. Circa 12 procent werkt in de subregio Zuid-Kennemerland. Van de mensen die in de subregio IJmond werken woont circa 37 procent buiten de regio. Veel van hen komen uit de regio Noord-Holland Noord.

Pendel heeft op de arbeidsmarkt de functie van drukventiel. Forensen vormen potentieel aanbod in regio's waar tekorten zijn en kunnen de regio ontvluchten wanneer en overschotten zijn. Zo'n drukventiel werkt beter wanneer de economische structuur en de economische ontwikkelingen tussen de betrokken regio's uiteenlopen.

Per saldo is de conclusie dat we heel voorzichtig moeten zijn met het extrapoleren van trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als er sprake is van grote tekorten aan arbeidskrachten in een sector of juist een te groot aanbod.

6.2 Hardheid van beschikbare cijfers: wat weten we en wat niet?

De hiervoor in hoofdstukken 4 t/m 6 beschreven trends en ontwikkelingen zijn gebaseerd op uiteenlopende bronnen. De ene bron is 'harder' dan andere bronnen. De ene bron is 'op maat' gesneden van de subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond, terwijl voor andere geldt dat er alleen inzichten op het niveau van de arbeidsmarktregio of zelfs alleen maar landelijk beschikbaar zijn.

Denkend vanuit het in hoofdstuk 2 beschreven conceptueel raamwerk, dat wordt gehanteerd om de arbeidsmarkt in al haar facetten 'te vatten' in een overzichtelijk aantal bepalende factoren, dan is het beeld als volgt:

Aanbod

Aanbodzijde arbeidsmarkt:

- De demografische ontwikkeling van de bevolking van Zuid-Kennemerland en IJmond is relatief goed te voorspellen, althans voor zover het gaat om geboortesaldo en mate van vergrijzing.
- Een stuk minder goed voorspelbaar is de component 'migratie'. De omvang en de samenstelling van de toestroom naar Nederland vanuit met name het Midden-Oosten en Afrika is zelfs op korte termijn niet goed voorspelbaar. Beleidskeuzes op Europees en landelijk niveau en ontwikkeling van conflicten in de betreffende regio's zijn slecht voorspelbaar.
- De arbeidsparticipatie heeft zich de afgelopen decennia op 'voorspelbare wijze' ontwikkeld, in die zin dat de arbeidsparticipatie van vrouwen die van mannen nadert, althans waar het de jongere leeftijdscohorten betreft. Deze hogere arbeidsparticipatie zal de komende jaren doorzetten als er steeds meer leeftijdscohorten bij komen met vrouwen die bijna net zoveel werken als mannen en die cohorten vervangen waarbij er geen sprake is van een balans op dat aspect.
- De voorspelbare ontwikkeling van de arbeidsparticipatie wordt verstoord door de migratie. Zowel voor mannen als vrouwen uit deze groep, met name de groep niet-westerse migranten, geldt dat de arbeidsparticipatie op een duidelijk lager niveau ligt dan gemiddeld in Nederland.

Vraag

Vraagzijde arbeidsmarkt:

- Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt spelen onzekerheden van algemeen economische aard, waarbij met name de conjunctuur op een termijn van enkele jaren al lastig te voorspellen is.
- Daarnaast zijn er uiteenlopende sectorale onzekerheden. Voor een deel van de sectoren geldt dat de ontwikkeling in belangrijke mate afhankelijk is van beleidskeuzes op landelijk niveau. De zorg is hiervan een goed voorbeeld, evenals het onderwijs. De

vraag naar onderwijskrachten of verpleegkundigen en thuiszorgmedewerkers is mede afhankelijk van beslissingen die in 'Den Haag' worden gemaakt.

- Ook onzekerheden op het niveau van individuele bedrijven kunnen doorwerken in de te verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond. Met name moet hierbij verwezen worden naar het grote belang, zowel direct als indirect via inkooprelaties met toeleveranciers, van Tata Steel. Een eventuele fusie of overname van Tata Steel waarbij bedrijfsonderdelen worden verplaatst, kan de arbeidsmarkt in de regio behoorlijk raken.

Kwantiteit... Per saldo zijn de ontwikkelingen in het aanbod van arbeid, met uitzondering van de ontwikkeling van de migratie, beter te voorspellen dan die van de vraag naar arbeid. De hoofdconclusies van hoofdstukken 5 en 6, namelijk dat er zeker in een aantal sectoren knelpunten kunnen ontstaan (of verder zullen vergroten) wat betreft de personele capaciteit, zijn robuust. Ook als de migratie sterk toeneemt, betekent dit geen oplossing voor in diverse sectoren te verwachten tekorten aan arbeidskrachten, waarbij vooral de relatief lage arbeidsparticipatie van de groep nieuwkomers meespeelt.

... kwaliteit Naast kwantitatieve tekorten krijgen de subregio's Zuid-Kennemerland en IJmond ook te maken met kwalitatieve mismatches, die eerder lijken te versterken dan afnemen. De vraag naar arbeid verandert. De vraag naar mensen met een technische of economische opleiding op middelbaar en hoger niveau neemt toe, waarbij met name voor technische vacatures geldt dat het aanbod aan arbeidskrachten naar verwachting achter zal blijven bij de vraag. De vraag naar lager opgeleiden (mbo 2/3) neemt in alle opleidingsrichtingen af. De enige uitzondering hierop vormt de vraag naar mensen met een zeer lage opleiding (basisschool of vmbo). Hier is sprake van een forse groei die door het aanbod niet wordt bijgehouden. Het gaat hier vooral om werkzaamheden in de horeca, detailhandel en persoonlijke dienstverlening die momenteel veelal worden verricht door scholieren en studenten.

6.3 Zuid-Kennemerland en IJmond in 2026

De gunstige conjuncturele ontwikkeling die voor de komende paar jaar wordt verwacht, betekent dat de arbeidsmarkt weer een aanbiedersmarkt wordt. Daardoor zal sprake zijn van een steeds scherpere concurrentie tussen werknemers om de schaarse werknemers. Het wordt de komende jaren, met andere woorden, alle hens aan dek. Deze ontwikkeling geldt voor de Arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als geheel. Weliswaar wordt voor de zakelijke dienstverlening en de zorg (die in Zuid-Kennemerland sterk zijn vertegenwoordigd) een sterkere groei verwacht dan in de IJmond (waar de industrie veel sterker is vertegenwoordigd), maar door de pendel tussen beide subregio's en tussen de arbeidsmarktregio en Groot-Amsterdam zal de druk op de arbeidsmarkt zich over de hele arbeidsmarktregio verspreiden.

Uit de prognoses tot 2020 komt een gunstige structurele en conjuncturele ontwikkeling van de economie naar voren. Over de periode van 2020 tot 2026 zijn geen solide prognoses beschikbaar. Als de huidige trends doorzetten, wordt het aanbod van gekwalificeerde arbeid de belangrijkste knelpuntfactor voor de verdere economische ontwikkeling. Maar óf die trend doorzetten is nog onzeker.

De conjuncturele ontwikkeling is zo ver van tevoren niet goed voorspelbaar. Bovendien kunnen regionale ontwikkelingen sterk uiteenlopen, waardoor landelijke prognoses op langere termijn moeilijker naar regionaal niveau te vertalen zijn.

Regio's zoals IJmond, die sterk leunen op één vorm van bedrijvigheid, zijn sterk afhankelijk van strategische besluiten die in die sector worden genomen. Als Tata besluit om belangrijke activiteiten uit het buitenland naar de IJmond over te brengen, zal dat de hele regionale economie een belangrijke boost geven. Maar als Tata besluit kernactiviteiten uit IJmond weg te halen, kan dat juist een omvangrijke negatieve impact hebben op de lokale werkgelegenheid. Dat soort ontwikkelingen is met economische modellen niet te voorspellen.

Als de conjunctuur zich gunstig blijft ontwikkelen, is de belangrijkste doelstelling voor het strategische arbeidsmarktbeleid om zoveel mogelijk werkzoekenden toe te leiden naar de arbeidsmarkt, om zo de tekorten te beperken. Maar ook bij een ongunstige conjuncturele ontwikkeling is het zaak om aan de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen te blijven werken, om zo te voorkomen dat conjunctureel werklozen op afstand van de arbeidsmarkt komen waardoor ze bij een opleving van de economie niet snel inzetbaar zullen zijn.

Wel is duidelijk dat van de beroepsbevolking een steeds groter aanpassingsvermogen wordt gevraagd. Een arbeidsmarktbeleid dat bijdraagt aan de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking, zowel werkend als werkloos, bestrijdt bij hoogconjunctuur de tekorten op de arbeidsmarkt en voorkomt bij laagconjunctuur dat tijdelijke werkloosheid zich tot langdurige werkloosheid ontwikkelt.

De rol van de samenwerkende gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond is daarbij gelegen in het stimuleren van werkgevers om het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van hun personeel te onderhouden en in de inzet van middelen om de inzetbaarheid van werkzoekenden te vergroten.

Binnen de groep werkzoekenden is het van belang een onderscheid te maken tussen verschillende doelgroepen die elk hun eigen benadering vragen. Naast de reguliere werkzoekenden gaat het dan om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, jongeren, ouderen en statushouders.



Bureau voor Economische Argumentatie

Stad van Cahen, Muurhuizen 104
3811 EL Amersfoort

t 06 - 43 03 51 16

e info@bea.nl

i www.bea.nl