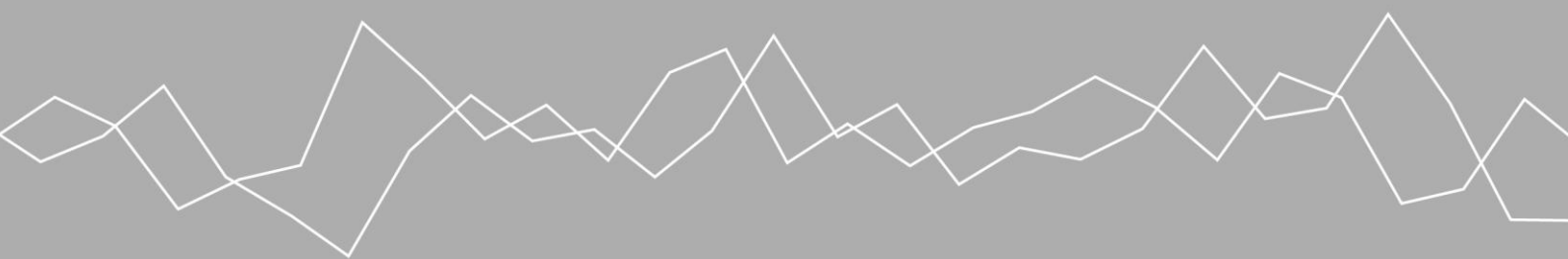


STAN Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland
2014



Amsterdam, oktober 2014
In opdracht van STAN Projecten

STAN Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland 2014

M. Volkerink
P. Bisschop
A. Heyma
J. Weda



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2014-55

ISBN 978-90-6733-758-8

Copyright © 2014 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Samenvatting

Noord-Holland herstelt voorzichtig van de opeenvolgende crises, maar groei van de werkgelegenheid blijft in 2014 en 2015 nog uit. Ondanks de ruime arbeidsmarkt ervaart een kwart van de ondernemers in Noord-Holland problemen bij het werven van personeel. Noord-Hollandse ondernemers zijn met name ontevreden over jongere medewerkers. Het verbeteren van de aansluiting van jongeren op de arbeidsmarkt is een belangrijke uitdaging.

- De Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland bestaat voor en door ondernemers. Naast geactualiseerde cijfers over de Noord-Hollandse arbeidsmarkt zijn in de zomer van 2014 enquêtes afgenomen onder meer dan 400 Noord-Hollandse ondernemers en werkgevers. Wat zijn hun verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt? Welke knelpunten en belemmeringen ervaart men?
- Noord-Holland neemt in 2014 met ruim 1,4 miljoen arbeidsplaatsen 18 procent van de Nederlandse werkgelegenheid voor haar rekening. Amsterdam en Amstel-Meerlanden zijn de regio's waar het meeste werk te vinden is. Samen zijn deze regio's goed voor bijna 800 duizend arbeidsplaatsen.
- Naar verwachting blijft de groei van het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland in 2014 (-0,2 procent) en 2015 (-0,1 procent) uit. Het voorzichtige herstel van de provinciale economie is nog onvoldoende voor een groei van de werkgelegenheid.
- Groei en krimp naast elkaar. In Amsterdam en Waterland is het aantal arbeidsplaatsen de afgelopen jaren toegenomen. De groei zet door in 2014 en 2015. In alle andere regio's is het aantal arbeidsplaatsen afgenomen. Alleen West-Friesland en Noord-Kennemerland lijken in 2014 en 2015 aan krimp te ontsnappen.
- Ook voor sectoren geldt dat groei en krimp naast elkaar bestaan. De werkgelegenheid neemt toe in advies & onderzoek, overige dienstverlening en horeca. Er is sprake van krimp in de agrarische sector, industrie en logistiek.
- Noord-Hollandse ondernemers zijn zelf optimistisch. Er zijn meer ondernemers die eerder een toename van de personeelsterkte verwachten dan een afname. Dat geldt in alle sectoren en regio's.
- Ondanks de huidige laagconjunctuur, krimp van de werkgelegenheid en hoge werkloosheid ervaart een kwart van de ondernemers problemen bij het werven van het personeel. Na de crises is een tekort aan arbeidskrachten het belangrijkste knelpunt voor werkgevers.
- De wervingsproblematiek is zowel kwalitatief als kwantitatief. Als belangrijkste problemen worden genoemd: te weinig aanbod van personen met interesse in het vak, sollicitanten hebben niet de juiste competenties en te weinig aanbod vanuit opleidingen.
- Werkgevers zijn niet tevreden over jongere medewerkers. Jongere medewerkers zijn te algemeen opgeleid, hebben een niet-professionele houding en beschikken onvoldoende over de juiste kennis en vaardigheden. Over oudere werknemers is men positiever.
- Op termijn staan ondernemers voor een grote uitdaging. Er zullen meer en meer oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten en met pensioen gaan. Vacatures zullen vaker door jongeren vervuld worden. Wat kunnen werkgevers eraan doen om de aansluiting van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren?

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | i |
| Voorwoord | 1 |
| 1 De vraag naar arbeid | 3 |
| 1.1 De Noord-Hollandse arbeidsmarkt in vogelvlucht | 3 |
| 1.2 Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen | 6 |
| 1.3 Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen volgens werkgevers en ondernemers | 12 |
| 1.4 Vacatures..... | 15 |
| 2 Belemmeringen en uitdagingen volgens werkgevers en ondernemers | 19 |
| 2.1 Belemmeringen | 19 |
| 2.2 Knelpunten bij werving personeel..... | 20 |
| 2.3 Vergrijzing | 22 |
| 2.4 Kennis en vaardigheden | 24 |
| 2.5 De toekomstige arbeidsmarkt volgens werkgevers en ondernemers..... | 27 |
| Bijlage A Begrippenlijst | 29 |
| Bijlage B Gehanteerde classificaties | 31 |
| Bijlage C Economisch beeld | 35 |
| Bijlage D Detailtabellen arbeidsplaatsen | 41 |
| Bijlage E Beschrijving panel | 43 |

Voorwoord

De Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland bestaat voor en door ondernemers. Naast geactualiseerde cijfers over de Noord-Hollandse arbeidsmarkt anno 2014, geeft de Arbeidsmarktbarometer ondernemers in Noord-Holland een stem. Wat zijn hun ervaringen en verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt? Welke knelpunten en belemmeringen staan de groei of continuïteit van hun activiteiten in de weg?

De hoge werkloosheid en matige economische groei drukken een stempel op de arbeidsmarkt. Zorgen om schaars personeel lijken even van het toneel verdwenen. Voorzichtig schetst het CPB een broos herstel. Groei en krimp bestaan echter naast elkaar, de werkgelegenheid is niet overal gedaald. Waar sommige bedrijven druk zijn met het herplaatsen en begeleiden van boventallig personeel, zijn andere bedrijven druk op zoek naar nieuw personeel. Voor ondernemers is een tekort aan geschikt personeel nog steeds één van de belangrijkste belemmeringen.

In deze rapportage vindt u resultaten van de eerste editie van de Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland. Een nieuw instrument dat naast statistieken over de Noord-Hollandse arbeidsmarkt ook ervaringen en verwachtingen van ondernemers in kaart brengt. Met actuele informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en enquêtering van werkgevers en ondernemers worden knelpunten gesignaleerd, in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Hoe heeft de werkgelegenheid zich de afgelopen jaren in Noord-Holland ontwikkeld? Welke knelpunten op de arbeidsmarkt ervaart men in de praktijk?

De Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland bestaat voor en door werkgevers ondernemers. Om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gedetailleerd in kaart te brengen is het nodig te luisteren naar ondernemers. In de zomer van 2014 zijn ruim 400 ondernemers en andere betrokkenen bij arbeidsmarktbeleid ondervraagd. De combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve informatie is uniek in Noord-Holland en geeft een totaalbeeld.

De Arbeidsmarktbarometer Noord-Holland is een initiatief van STAN Projecten (Stichting Arbeidsmarktstrategie Noordwest Holland). STAN Projecten wil actief meedenken en een partner zijn op de arbeidsmarkt voor het bedrijfsleven, voor de overheid en voor het onderwijs. Niet alleen door deze Arbeidsmarktbarometer, maar nog meer door daadwerkelijke steun te verlenen aan plannen die de arbeidsmarkt in Noord-Holland beter laten functioneren. Niet alleen denken, maar daarna vooral ook doen!

1 De vraag naar arbeid

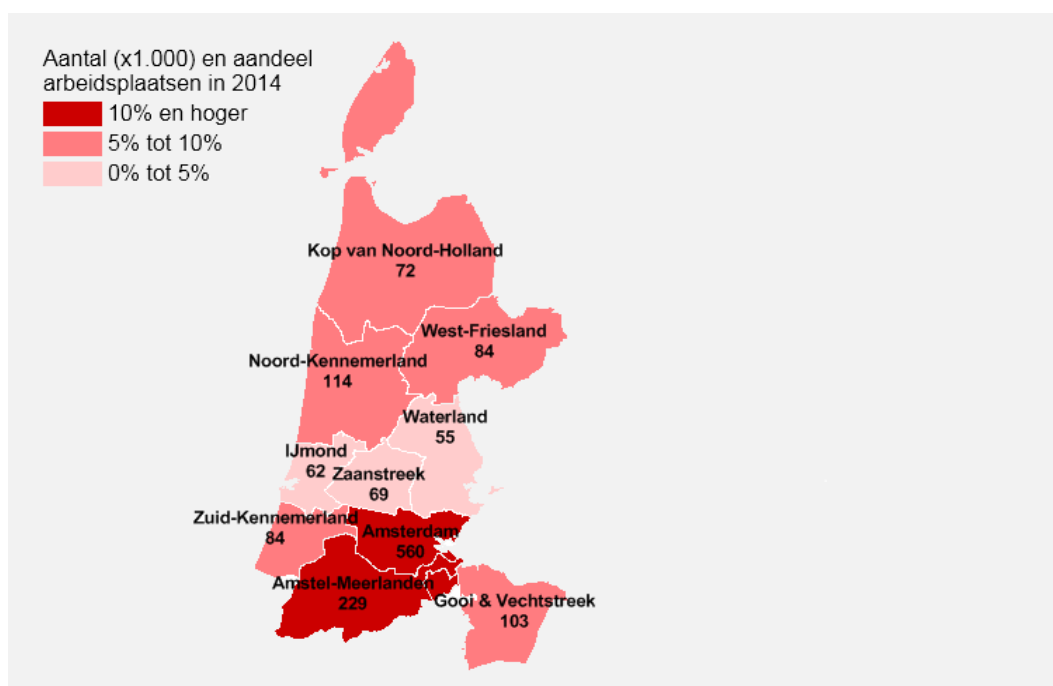
Naar verwachting zal het totaal aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland niet of nauwelijks toenemen in 2014 en 2015. Dat geldt niet voor alle regio's en sectoren binnen Noord-Holland, groei en krimp bestaan naast elkaar. Er zijn altijd vacatures. De meeste vacatures zijn het gevolg van vrijwillig vertrek en uitbreiding van de productie. Eén op de vijf vacatures is volgens de geïnterviewde ondernemers en werkgevers zelfs moeilijk vervulbaar.

1.1 De Noord-Hollandse arbeidsmarkt in vogelvlucht

Noord-Holland neemt met ruim 1,4 miljoen arbeidsplaatsen 18 procent van de Nederlandse werkgelegenheid voor haar rekening.¹ Amsterdam en Amstel-Meerlanden zijn de regio's waar het meeste werk te vinden is, zie Figuur 1.1. Samen zijn deze regio's goed voor bijna 800 duizend arbeidsplaatsen, dat is meer dan de helft van het aantal arbeidsplaatsen. Noord-Holland Noord is goed voor 19 procent van de arbeidsplaatsen in Noord-Holland.

In dit rapport wordt de provincie Noord-Holland soms opgedeeld in een noordelijk en zuidelijk deel. Noord-Holland Noord bestaat uit de regio's Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland. Zuidelijk Noord-Holland uit de overige regio's.

Figuur 1.1 De meeste arbeidsplaatsen in Amsterdam en Amstel-Meerlanden



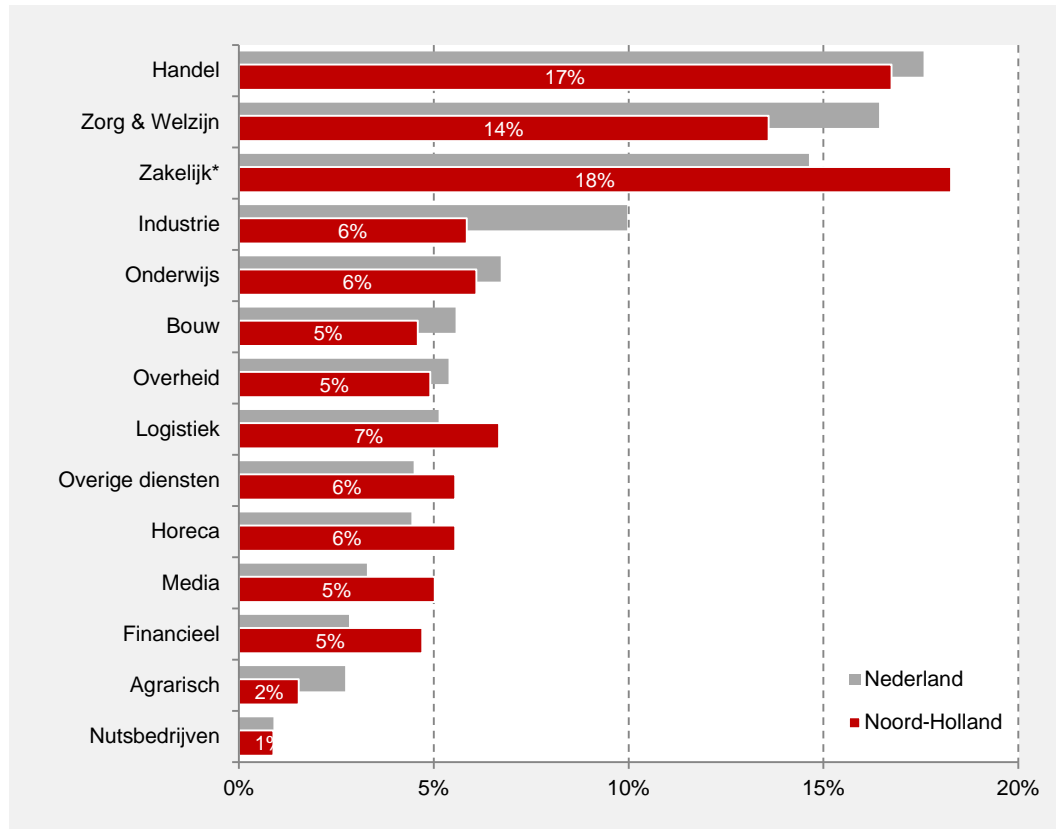
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

¹ Arbeidsplaatsen kunnen worden ingevuld door werkzame ondernemers zelf, door werknemers (vast of tijdelijk), uitzendkrachten of zelfstandigen zonder personeel. Er wordt geen minimum aantal uren gehanteerd bij de telling van arbeidsplaatsen.

De Noord-Hollandse arbeidsmarkt heeft een eigen profiel

De sectorstructuur van de Noord-Hollandse arbeidsmarkt onderscheidt zich van de Nederlandse structuur, zie Figuur 1.2. Noord-Holland is in vergelijking met de nationale arbeidsmarkt sterk vertegenwoordigd in de zakelijke en financiële dienstverlening, in logistiek en in media. Het aandeel arbeidsplaatsen in de agrarische sector en industrie is lager dan gemiddeld in Nederland.

Figuur 1.2 Sectorstructuur werkgelegenheid Noord-Holland verschilt van Nederlands profiel



Aandeel sectoren in totaal aantal arbeidsplaatsen, 2014.

* Zakelijk is het cluster van de sectoren onroerend goed, advies & onderzoek en facility.

Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Iedere regio binnen Noord-Holland heeft eigen structuur

Ook binnen de provincie Noord-Holland verschillen de regio's onderling sterk in hun sectorale profiel. Figuur 1.3 geeft een overzicht van de sectorstructuur per regio uitgedrukt in het aandeel arbeidsplaatsen. Amsterdam is een dienstenstad bij uitstek. Er is naar verhouding veel werkgelegenheid in de zakelijke en financiële dienstverlening. Daarnaast zijn er relatief veel arbeidsplaatsen in de media, horeca en handel. Amstel-Meerlanden scoort dankzij Schiphol hoog in de sector logistiek. In de Gooi & Vechtstreek is de sector media sterk vertegenwoordigd (Hilversum), maar ook de groot- en detailhandel en zorg & welzijn. In IJmond (staal) en de Zaanstreek (voeding) is de industrie relatief belangrijk, in Waterland de bouwnijverheid en de groot- en detailhandel. De industrie, bouw en groot- en detailhandel zijn ook relatief sterk vertegenwoordigd in West-Friesland, naast de agrarische sector, die ook in de Kop van Noord-Holland relatief veel arbeidsplaatsen oplevert. Daarnaast kent de Kop een relatief groot aandeel overheid door de aanwezigheid van het marinecomplex in Den Helder. Noord- en Zuid-Kennemerland vallen op door relatief veel arbeidsplaatsen in zorg & welzijn.

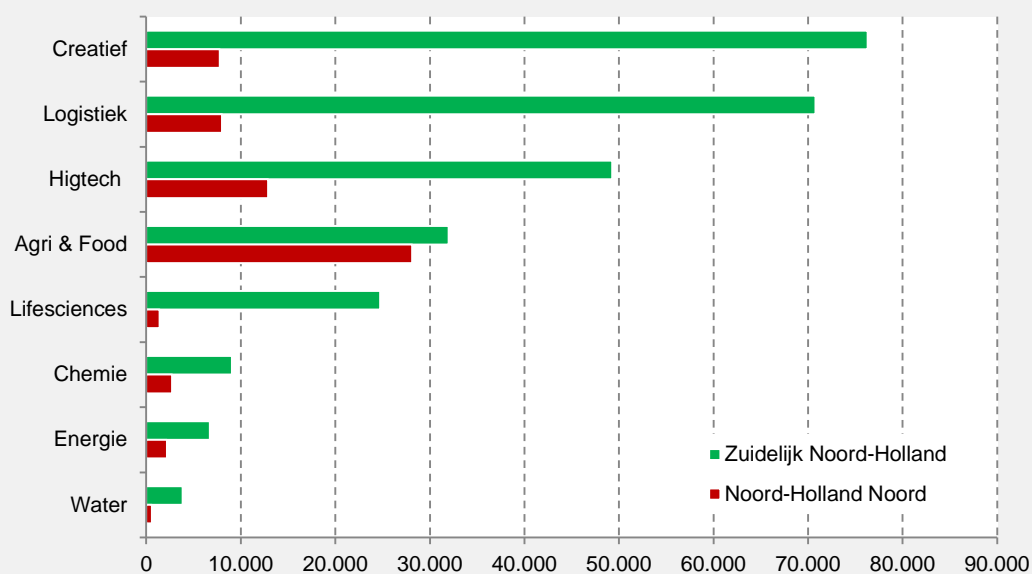
Box 1.1 Regionale topsectoren

Sectoren waarin Nederland uitblinkt zijn door het kabinet benoemd als topsectoren. Dat leidt tot een andere en niet alomvattende indeling van economische activiteiten. Bijvoorbeeld een deel van de agrarische sector en de industrie vormen samen de sector Agro & Food. Andere delen van de industrie vormen de sector Hightech of Chemie²

De Noord-Hollandse topsectoren hebben een omvang van bijna 340.000 arbeidsplaatsen, 64.000 in Noord-Holland Noord en 273.000 in Zuidelijk Noord-Holland. Ongeveer een kwart van alle arbeidsplaatsen in Noord-Holland kunnen dus aan een topsector toebedeeld worden. Dat aandeel is iets groter dan het Nederlandse aandeel, maar dat kan ook een statistische artefact zijn.³ Het aandeel verschilt nauwelijks tussen Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland.

Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland kennen grote verschillen in het belang van de diverse topsectoren. Agro & Food is in Noord-Holland Noord verreweg de belangrijkste topsector (in termen van werkgelegenheid). In 2013 was die sector goed voor bijna 28.000 arbeidsplaatsen, ofwel 44% van alle arbeidsplaatsen in topsectoren in Noord-Holland Noord. In Zuidelijk Noord-Holland zijn de topsectoren Creatieve Industrie en Logistiek goed voor de meeste arbeidsplaatsen. Met zo'n 147.000 arbeidsplaatsen nemen zij gezamenlijk bijna de helft van de werkgelegenheid in topsectoren in Zuidelijk Noord-Holland voor rekening.

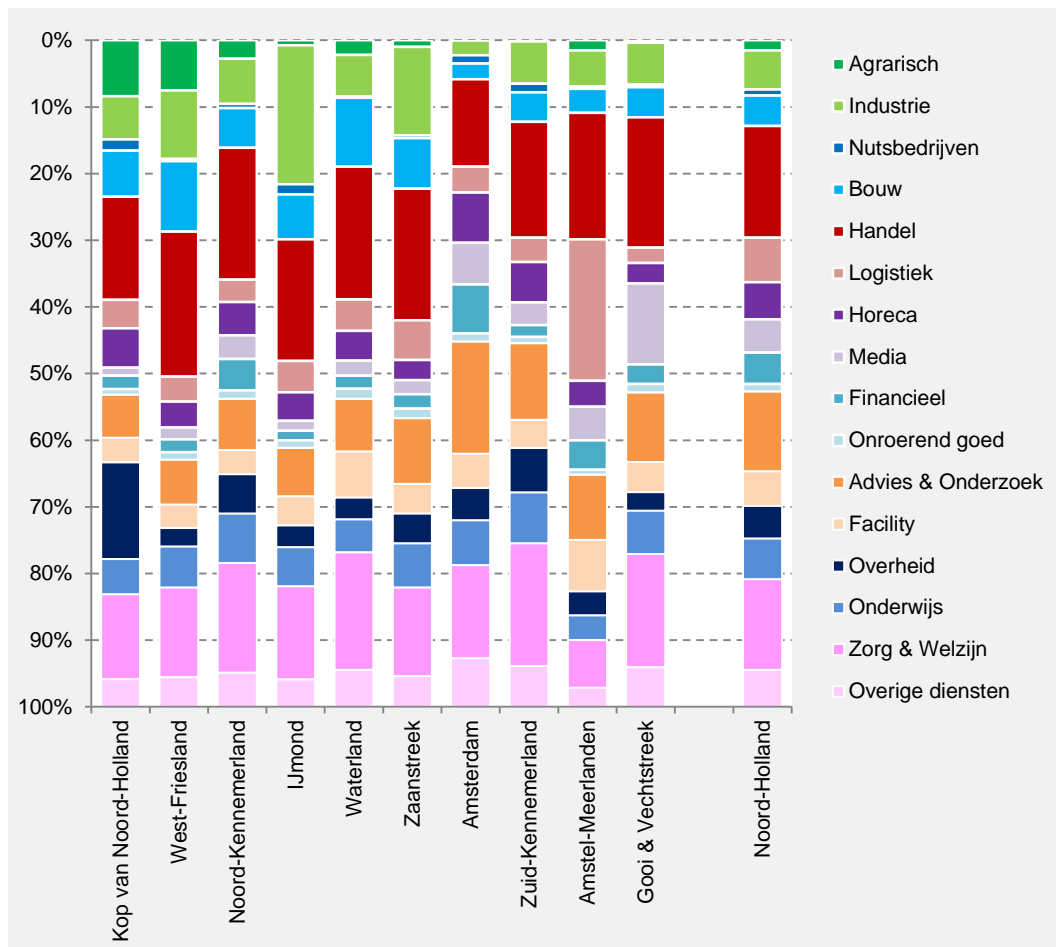
Verschillende topsectoren in de regio



Aantal arbeidsplaatsen per topsector, 2013.
Bron: LISA (2014), bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

- ² Er is geen eenduidige afbakening van de topsectoren, sommige sectoren overlappen zelfs. Het CBS heeft hier een poging gedaan de topsectoren te relateren aan de SBI2008-classificatie. Voor meer informatie zie: zie CBS. (2012). *Monitor Topsectoren – Methodebeschrijving en tabellen*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.. De operationalisatie van het CBS is input voor LISA.. Details over die afbakening zijn te verkrijgen bij LISA. Agro & Food kan niet door LISA onderscheiden worden, bij benadering is daarom de hele agrarische sector toegerekend aan Agro & Food. Daarmee is de omvang van die topsector overschat.
- ³ Voor een landelijk beeld, zie CBS. (2012). *Monitor Topsectoren – Uitkomsten eerste meting*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Figuur 1.3 Een aantal regio's in Noord-Holland heeft een uitgesproken sectorstructuur



Aandeel sectoren in totaal aantal arbeidsplaatsen per regio, 2013.
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

1.2 Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen

Naar verwachting herstelt Nederland de komende jaren langzaam van de opeenvolgende crises. Het Centraal Planbureau⁴ gaat er in haar meest recente verkenningen vanuit dat het herstel van de Nederlandse economie zich in 2014 en 2015 voorzichtig doorzet. Ook de Nederlandse arbeidsmarkt bevindt zich op een kantelpunt. Er lijkt een einde te komen aan de krimp van de werkgelegenheid en oplopende werkloosheid. Bijlage C gaat nader in op het economisch beeld anno 2014 en 2015 in de provincie Noord-Holland.

Naar verwachting blijft de groei van het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland dit jaar en in 2015 uit. Het voorzichtige herstel van de provinciale economie is nog onvoldoende voor een groei van de werkgelegenheid. Het duurt daarnaast ongeveer een half jaar tot een jaar voordat een verandering in productieomvang door bedrijven wordt vertaald in een verandering in de vraag naar arbeid, zie Box 1.2. De gevolgen van een crisis werken zodoende met vertraging door op de arbeidsmarkt. Ook als de productie weer aantrekt, kan de vraag naar arbeid nog afnemen.

⁴ CPB. (2014). *Macro Economische Verkenning 2015*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Box 1.2 De vertraagde reactie van de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen

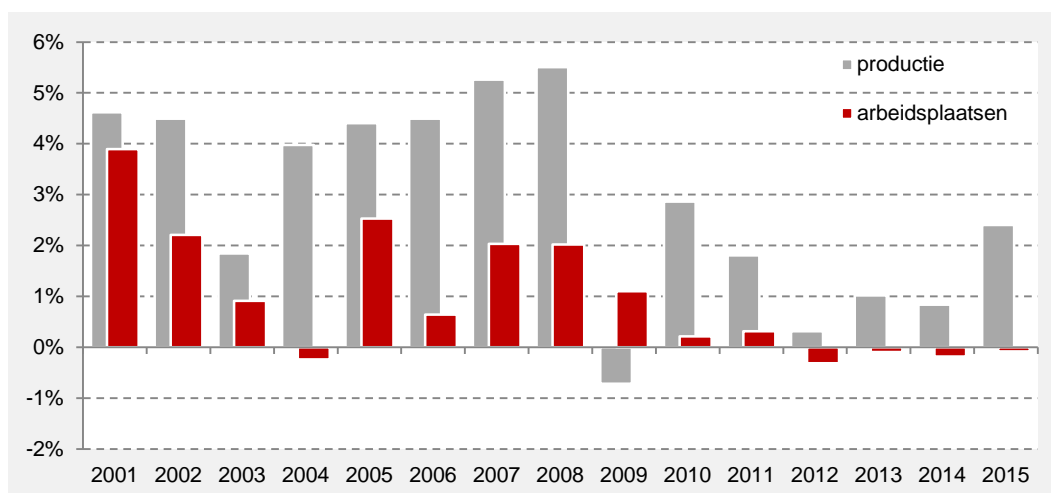
De ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen (de *vraag* naar arbeid) is sterk – maar niet één-op-één gerelateerd – aan de ontwikkeling van de productie. Daar bestaan verschillende oorzaken voor:

- Door voorraadvorming heeft de economische conjunctuur een vertraagd effect op de productie. In tijden van laagconjunctuur worden voorraden opgebouwd die in tijden van hoogconjunctuur worden aangesproken. Om die reden groeit de productie bij recessie langer door dan het nationaal inkomen en komt de productie bij economisch herstel ook weer wat later op gang,
- Bij een stijgende arbeidsproductiviteit wordt er meer werk per arbeidsplaats verzet. Als de stijging van de arbeidsproductiviteit gelijk opgaat met het productievolume, neemt het aantal arbeidsplaatsen niet toe,
- In tijden van groei streven bedrijven er in eerste instantie naar om de groei met de bestaande bezetting op te vangen, alvorens personeel te werven. Bij krimp wordt gewacht met het afstoten van arbeid. Immers, de mogelijkheid om werknemers te ontslaan is beperkt door wet- en regelgeving, kost tijd en geld en betekent een vernietiging van investeringen in ervaring, scholing en training. Als ondernemers verwachten dat de krimp 'uitgezeten' kan worden zullen ze dus zo min mogelijk overgaan tot ontslag. Maatregelen als deeltijd-WW versterken dat proces.

Geen groei van het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland ondanks herstel economie

Figuur 1.4 laat de vertraagde reactie van de arbeidsmarkt op de productieontwikkeling duidelijk zien. In 2003 daalde de productiegroei aanzienlijk. Dat leidde weliswaar nog datzelfde jaar tot een lagere groei van het aantal arbeidsplaatsen, maar pas in 2004 volgde een daadwerkelijke krimp van het aantal arbeidsplaatsen. Ook de recessie van 2009 heeft vooral gevolgen gehad na 2009. De grootste klap voor de werkgelegenheid kwam in 2010 en 2011. De aanhoudende crises en recessies vanaf 2009 hebben het herstel van de werkgelegenheid belemmerd. Zelfs voor 2014 en 2015 wordt geen groei van het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland verwacht, hoewel naar verwachting de productiegroei wel aantrekt.

Figuur 1.4 Groei aantal arbeidsplaatsen in provincie Noord-Holland blijft uit



Jaarlijkse groei productievolume en aantal arbeidsplaatsen (in %), provincie Noord-Holland.
Bron: CBS Statline (2014) en LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Ontwikkeling werkgelegenheid naar sector

Groei en krimp bestaan naast elkaar

De wijze waarop vertragende effecten een rol spelen verschilt per sector. Dat heeft onder andere te maken met verschillen in flexibiliteit van het personeelsbestand tussen sectoren. Sectoren waar relatief veel werknemers een tijdelijk contract hebben of waar veel gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten kunnen snel hun personeelsbestand aanpassen. Ook de conjunctuurgevoeligheid speelt een rol. Sectoren als de landbouw, industrie en transport hebben meestal als eerste te maken met de gevolgen van een recessie. Andere sectoren als de financiële, zakelijke en overige dienstverlening, en met name de (semi-)publieke sectoren, krijgen vaak later en ook in mindere mate te maken met de gevolgen van de recessie. Aanpassingen in het personeelsbestand komen daar nog later op gang.

Door opeenvolgende recessies zijn duidelijke patronen moeilijk terug te zien in de cijfers. In 2010 en 2011 kenden veel sectoren een relatief grote krimp van het aantal arbeidsplaatsen. Onderwijs en zorg & welzijn realiseerden nog wel groei. Advies & onderzoek springt eruit omdat daar geen krimp plaatsvindt. Echter vóór de crisis van 2009 waren de groeicijfers enkele procentpunten hoger. In de jaren 2012 en 2013 bestaan krimp en groei naast elkaar. Er vinden voortdurend aanpassingen plaats, waarbij soms ruimte is voor groei. In 2014 en 2015 wordt een voorzichtig herstel verwacht. De gemiddelde groei van het aantal arbeidsplaatsen in Noord-Holland is respectievelijk -0,2 en -0,1 procent. Krimp van het aantal arbeidsplaatsen blijft daarentegen doorzetten in de agrarische sector, industrie, bouw, logistiek en overheid.

Tabel 1.1 Minimale verandering totaal aantal arbeidsplaatsen provincie Noord-Holland, maar op sectoraal niveau grote dynamiek

| | Realisaties | | | Ramingen | | |
|------------------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Agrarisch | -1,4% | -3,5% | -0,8% | -1,6% | -2,9% | -3,4% |
| Industrie | -0,4% | -1,7% | -1,5% | -3,8% | -2,5% | -2,8% |
| Nutsbedrijven | 32,4% | 4,1% | 2,2% | 5,8% | 1,2% | 1,9% |
| Bouw | -2,8% | -1,3% | -4,3% | -4,2% | -1,8% | -1,6% |
| Handel | -0,9% | 1,3% | 0,5% | -0,5% | -0,4% | -0,4% |
| Logistiek | -1,9% | -2,6% | -0,3% | 1,5% | -3,7% | -1,8% |
| Horeca | 0,3% | 2,2% | 2,5% | 2,3% | 1,0% | 1,0% |
| Media | -2,2% | 0,0% | -2,2% | 3,7% | 0,2% | 0,4% |
| Financieel | -1,0% | -4,0% | -1,2% | -3,1% | -0,2% | -0,7% |
| Onroerend goed | -3,0% | 5,0% | -3,6% | -0,2% | -1,6% | -2,1% |
| Advies & Onderzoek | 1,1% | 1,1% | 3,0% | 1,0% | 1,8% | 2,1% |
| Facility | -0,6% | 0,5% | -2,0% | 0,4% | 0,2% | 0,5% |
| Overheid | -3,0% | -1,4% | -4,5% | 1,8% | -2,2% | -2,0% |
| Onderwijs | 1,7% | 0,5% | 0,3% | -1,0% | 0,8% | 0,1% |
| Zorg & Welzijn | 2,0% | 1,6% | -0,3% | 0,0% | 0,6% | 0,3% |
| Overige diensten | 7,7% | 3,3% | 0,3% | -0,2% | 1,6% | 2,2% |
| Alle sectoren Noord-Holland | 0,2% | 0,3% | -0,3% | -0,1% | -0,2% | -0,1% |
| Alle sectoren Nederland | -0,4% | 0,5% | -0,7% | -1,2% | -0,2% | 0,3% |

Jaarlijkse groei aantal arbeidsplaatsen provincie Noord-Holland 2010-2015 (in %), naar sector.
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

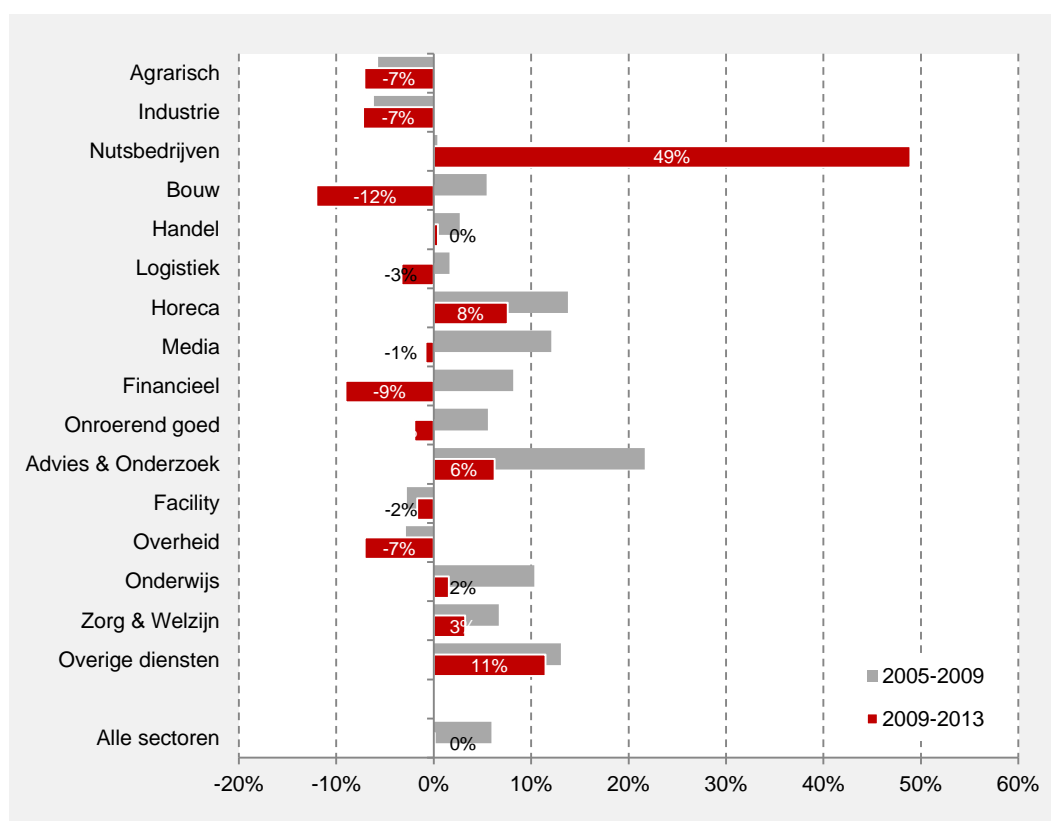
Noord-Holland meer recessie-proof

Als gevolg van de typische sectorstructuur in Noord-Holland, met relatief veel dienstverlening en relatief weinig industrie, en de relatief sterke internationale oriëntatie van de regio rond Amsterdam, is de economie van Noord-Holland minder conjunctuurgevoelig dan de landelijke economie. Daardoor is de conjunctuurcyclus in Figuur 1.4 ook vlakker dan landelijk. Ook voor de toekomst ligt een meer gedempte conjunctuurcyclus in de provincie Noord-Holland in vergelijking met Nederland als geheel in de lijn der verwachting en blijft een snelle groei van het aantal arbeidsplaatsen in eerste instantie uit.

In agrarische sector en industrie krimp aantal arbeidsplaatsen structureel van aard

Een aantal sectoren maakt forse personeelsaanpassingen mee, daar is meer aan de hand dan alleen een reactie op de crisis, zie Figuur 1.5. In de agrarische sector en de industrie is de krimp van het aantal arbeidsplaatsen structureel van aard. Zowel in de periode voorafgaand aan de recessie van 2009 als daarna daalt de werkgelegenheid. De arbeidsproductiviteitstijging is in die sectoren hoger dan de groei van de productie waardoor men in staat is met minder mensen de productie in stand te houden. Ontwikkelingen in de sector nutsbedrijven zijn uitzonderlijk en incidenteel. Het is een kleine sector in termen van werkgelegenheid, dus een verplaatsing van de productiefaciliteiten naar Noord-Holland kan snel grote gevolgen hebben. In de bouw, logistiek, financiële dienstverlening en het onroerend goed is een relatief grote omslag te zien. Daarbij moet de vraag gesteld worden of het hier gaat om een tijdelijke aanpassing als gevolg van de conjunctuur of een meer structurele verandering.

Figuur 1.5 Agrarische sector en industrie ook voor de crises al krimp aantal arbeidsplaatsen



Groei aantal arbeidsplaatsen perioden 2005-2009 en 2009-2013 (in %), provincie Noord-Holland naar sector.
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Box 1.3 Opmars kleine zelfstandigen

Kleine zelfstandigen zijn in opmars, zeker de zelfstandige zonder personeel (zzp'er). In de afgelopen eeuw is het aantal zzp'ers onafgebroken gestegen. Was in 1996 zes procent van de werkzame beroepsbevolking in Nederland zzp'er, in 2010 is dat aandeel gestegen tot bijna elf procent. Naar verwachting zet die trend in de toekomst door.⁵

Anno 2013 zijn er in de provincie Noord-Holland 34.430 zzp'ers ofwel kleine zelfstandigen (bedrijven met 0 of 1 medewerkers)⁶. Dat is een toename van 80% in de afgelopen 10 jaar (2003-2013), zie de tabel hieronder. De meeste zzp'ers zijn te vinden in advies & onderzoek en de bouw. Het aantal zzp'ers in de agrarische sector en zorg is in opmars, met een groei van respectievelijk 468 en 164 procent. De zorg is in absoluut aantal de industrie voorbijgestreefd in de afgelopen tien jaar.

Zzp'ers zijn van belang omdat ze onder meer bijdragen aan de flexibiliteit van arbeid. Bedrijven hebben behoefte aan een flexibele schil: een situatie waarin een deel van het werk wordt uitgevoerd door personen die niet in vaste dienst zijn. Naast tijdelijke contracten en uitzendkrachten bieden zzp'ers dergelijke flexibiliteit. Ook de zzp'er zelf profiteert van het 'eigen baas' zijn. Zzp-schap is echter niet altijd vrijwillig en kan een signaal zijn van verborgen werkloosheid en armoede. Zzp'ers genieten niet altijd dezelfde sociale verzekeringen als werknemers in loondienst, bouwen lang niet altijd een pensioen op of draaien minder uren dan gewenst.⁷

Meeste kleine zelfstandigen in advies & onderzoek en bouw

| | 2003 | 2008 | 2013 | 2003 2013 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Agrarisch | 280 | 370 | 1.570 | 468% |
| Industrie | 1.050 | 1.230 | 1.340 | 27% |
| Nutsbedrijven | 60 | 70 | 80 | 42% |
| Bouw | 3.320 | 4.980 | 6.100 | 84% |
| Handel | 3.240 | 4.000 | 4.730 | 46% |
| Logistiek | 440 | 550 | 630 | 44% |
| Horeca | 460 | 500 | 610 | 32% |
| Media | 850 | 1.350 | 1.840 | 116% |
| Financieel | 500 | 510 | 490 | -2% |
| Onroerend goed | 460 | 570 | 570 | 23% |
| Advies & Onderzoek | 3.310 | 4.740 | 6.700 | 103% |
| Facility | 900 | 1.150 | 1.500 | 65% |
| Overheid | 20 | 10 | 10 | -44% |
| Onderwijs | 720 | 1.070 | 1.360 | 89% |
| Zorg & Welzijn | 960 | 1.760 | 2.540 | 164% |
| Overige diensten | 2.550 | 3.640 | 4.360 | 71% |
| Alle sectoren | 19.120 | 26.500 | 34.430 | 80% |

Aantal bedrijven met 0 of 1 medewerkers, Noord-Holland.
Bron: LISA (2014), bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Ontwikkeling werkgelegenheid naar regio

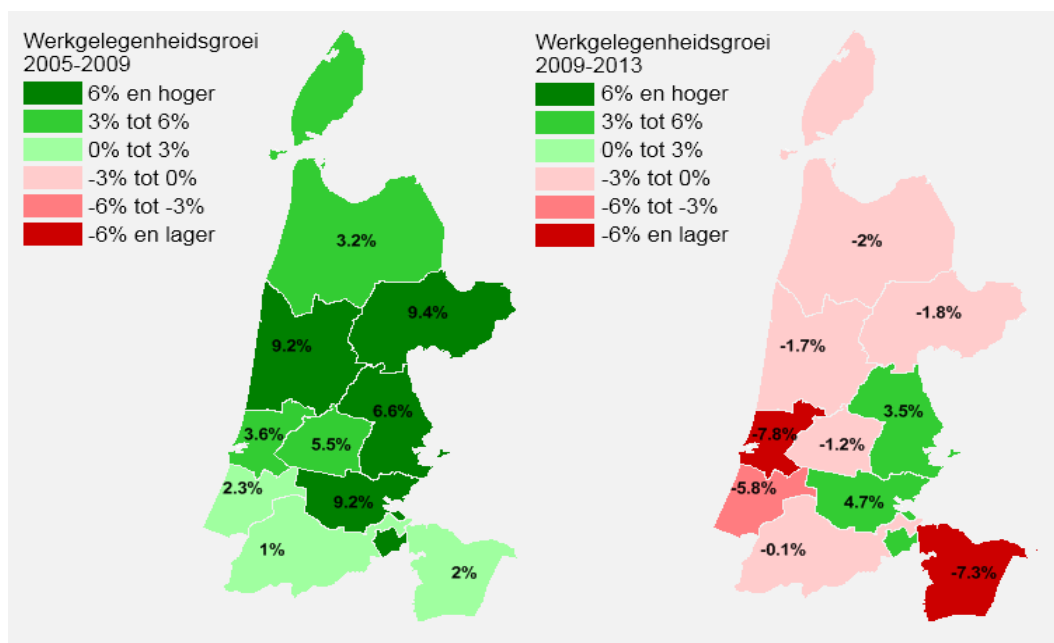
De verschillen in de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen tussen regio's zijn groot, zowel in de periode voorafgaand aan de crises als daarna, zie Figuur 1.6.⁸ In de periode tot en met 2009

⁵ Bosch, Roelofs, Van Vuuren & Wilkens (2012). *De huidige en toekomstige groei van het aandeel zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking*. Den Haag: Centraal Planbureau.

realiseerden alle regio's groei, met Amsterdam, West-Friesland en Noord-Kennemerland als uitschieters. Na 2009 kampten de meeste regio's met krimp. Alleen Amsterdam en Waterland realiseerden een groei van het aantal arbeidsplaatsen. Tabel 1.2 geeft groeicijfers per jaar vanaf 2010. Dezelfde conclusies blijven overeind, maar het lijkt erop dat in Noord-Kennemerland en West-Friesland het herstel is ingezet. Dit jaar en in 2015 wordt geen krimp van het aantal arbeidsplaatsen meer verwacht.

De sectorale structuur van een regio is een belangrijke determinant van de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in diezelfde regio. Amsterdam is een echte diensteneconomie. Amsterdam heeft een relatief klein aandeel in krimpsectoren als agrarisch, industrie of logistiek en juist grote aandelen in de groeisectoren advies & onderzoek, horeca en overige dienstverlening. IJmond (industrie) en Amstel-Meerlanden (logistiek) zijn voorbeelden van regio's waar krimpsectoren de ontwikkeling van het aantal banen domineren.

Figuur 1.6 Arbeidsplaatsengroei groot in Amsterdam, maar niet uitsluitend in Amsterdam



Groei aantal arbeidsplaatsen perioden 2005-2009 en 2009-2013 (in %), provincie Noord-Holland naar regio.
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

- ⁶ Complete registraties van zzp'ers ontbreken. Men hoeft zich pas te registreren als zzp'ers als aan bepaalde voorwaarden is voldaan ten aanzien van omzet, opdrachtgevers en gewerkte uren. Om het aantal zzp'ers te benaderen zijn LISA zijn bedrijven geregistreerd met nul of één medewerkers met een baan van meer dan 12 uur.
- ⁷ Zie bijvoorbeeld Centraal Bureau voor de Statistiek (2013). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2012*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. of Lok, R., Otten, F, en Leufkens, K. (2012). Financiële kwetsbaarheid van zelfstandigen zonder personeel. *Economisch Statistische Berichten*, 97(4634).
- ⁸ In het gehanteerde model wordt aangenomen dat bestaande trends in de allocatie van werkgelegenheid per sector over de verschillende regio's gedurende de laatste tien jaar (2004-2013) langzaam afnemen in de komende vijf jaar (2014-2018). Met andere woorden, het model houdt rekening met de trendmatige verplaatsing van werkgelegenheid binnen de provincie Noord-Holland gedurende maximaal de komende vijf jaar. Daarna wordt de groei van de sectorale werkgelegenheid proportioneel verdeeld over de regio's afhankelijk van de dan bestaande allocatie. In de naar regionaal niveau doorvertaalde groeicijfers zit daarom een grotere onzekerheid dan in de sectorale cijfers zelf. Die cijfers dienen daarom met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Tabel 1.2 Herstel in West-Friesland en Noord-Kennemerland in 2014 en 2015

| | Realisaties | | | | Ramingen | |
|-------------------------|-------------|-------|-------|-------|----------|-------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Kop van Noord-Holland | -0,2% | 0,4% | -0,4% | -1,8% | -0,8% | -0,8% |
| West-Friesland | -0,9% | 0,9% | 0,8% | -2,5% | 0,2% | 0,0% |
| Noord-Kennemerland | 1,0% | -1,5% | 0,4% | -1,7% | 0,0% | 0,0% |
| IJmond | -2,7% | -2,7% | 0,3% | -3,0% | -1,6% | -1,4% |
| Waterland | 1,7% | 2,1% | 0,3% | -0,7% | 0,7% | 0,6% |
| Zaanstreek | 1,6% | 0,9% | -2,3% | -1,4% | -0,6% | -0,5% |
| Amsterdam | 1,5% | 1,6% | -0,6% | 2,2% | 0,9% | 0,9% |
| Zuid-Kennemerland | -3,0% | -2,0% | 0,2% | -1,0% | -2,2% | -1,8% |
| Amstelland-Meerlanden | 0,1% | 0,6% | 0,0% | -0,8% | -1,2% | -0,7% |
| Gooi en Vechtstreek | -2,6% | -2,6% | -0,7% | -1,6% | -1,7% | -1,3% |
| | | | | | | |
| Noord-Holland Noord | 0,1% | -0,3% | 0,3% | -2,0% | -0,2% | -0,2% |
| Zuidelijk Noord-Holland | 0,2% | 0,4% | -0,5% | 0,3% | -0,2% | 0,0% |
| | | | | | | |
| Noord-Holland | 0,2% | 0,3% | -0,3% | -0,1% | -0,2% | -0,1% |
| Nederland | -0,4% | 0,5% | -0,7% | -1,2% | -0,2% | 0,3% |

Jaarlijkse groei aantal arbeidsplaatsen (in %), provincie Noord-Holland naar regio.
Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

1.3 Ontwikkeling aantal arbeidsplaatsen volgens werkgevers en ondernemers

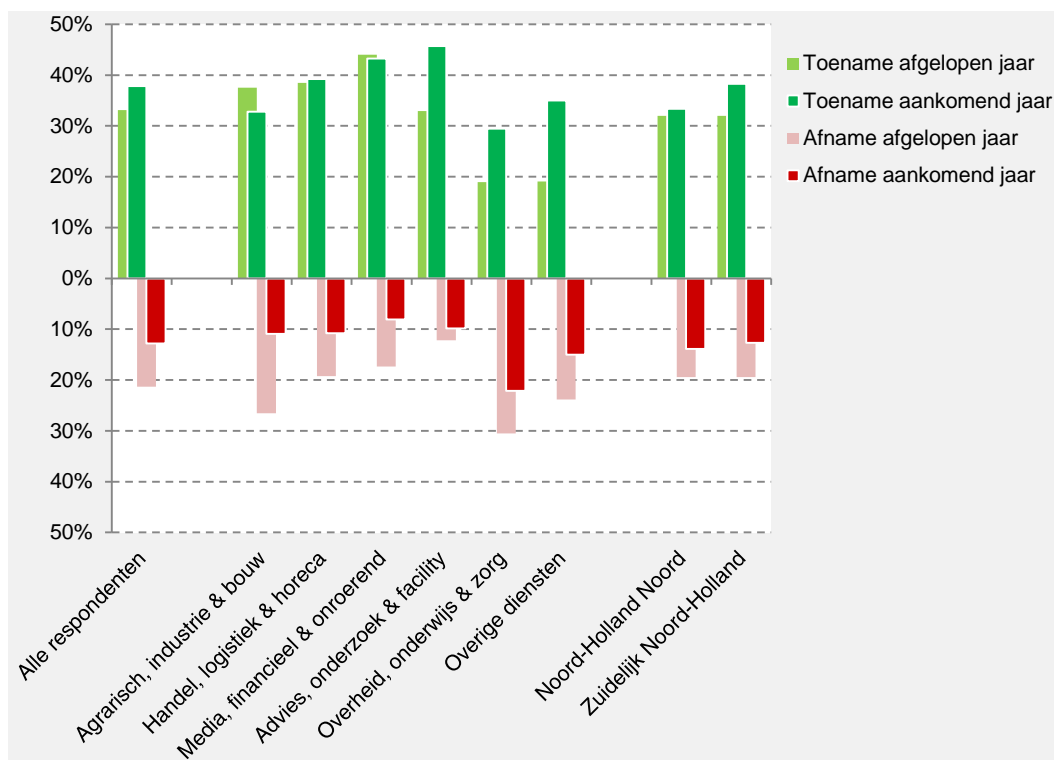
In de enquête onder meer dan 400 Noord-Hollandse werkgevers, ondernemers en andere nauw betrokkenen bij arbeidsmarktbeleid is gevraagd of de personeelssterkte het afgelopen jaar (sterk) is toegenomen, (sterk) is afgenomen of nagenoeg gelijk is gebleven. Tevens is gevraagd naar de verwachtingen ten aanzien van de personeelssterkte voor aankomend jaar.

Ondernemers en werkgevers optimistisch over ontwikkeling personeelssterkte

Bij bijna 30 procent van de ondervraagde werkgevers en ondernemers is de personeelssterkte het afgelopen jaar (sterk) toegenomen, zie Figuur 1.7. Ongeveer 20 procent van de ondervraagden geeft aan dat het afgelopen jaar de personeelssterkte (sterk) is afgenomen. Voor aankomend jaar is men zelfs positiever. Het aandeel respondenten dat een (sterke) toename verwacht is groter en het aandeel respondenten dat een (sterke) afname verwacht is kleiner.⁹ In alle clusters van sectoren zijn er meer optimisten dan pessimisten, maar er bestaan grote verschillen in de mate van optimisme en pessimisme. Veel werkgevers en ondernemers uit het cluster agrarisch, industrie & bouw, het cluster overheid, onderwijs & zorg en overige diensten hebben afgelopen jaar een (sterke) afname van de personeelssterkte meegemaakt. In die laatste twee clusters verwacht een groot aantal werkgevers en ondernemers ook voor aankomend jaar een afname van de personeelssterkte.

⁹ Ter nuancering: eigenaren, directieleden of andere vertegenwoordigers van bedrijven waar de productie (sterk) is afgenomen doen waarschijnlijk in mindere mate mee aan de enquête. Men is te druk met 'overleven' of het bedrijf is al failliet gegaan. In die zin zijn de resultaten dan ook niet representatief

Figuur 1.7 Noord-Hollandse ondernemer kijkt positiever naar de toekomst dan naar verleden



Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Nauwelijks verschillen tussen Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland

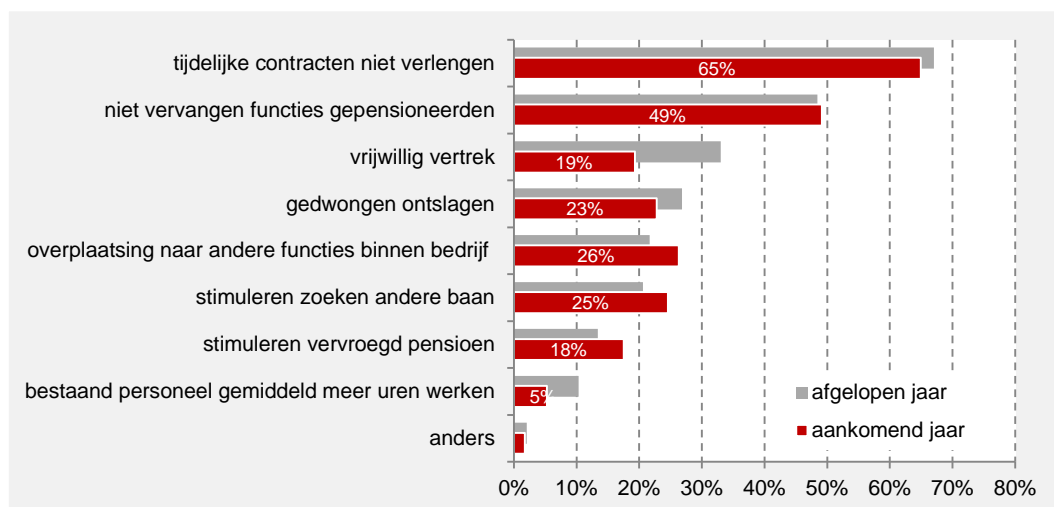
Er zijn nauwelijks verschillen tussen geënquêteerde werkgevers en ondernemers uit Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelssterkte in het afgelopen jaar. De groene en rode balken zijn even groot. Alleen voor aankomend jaar is het aandeel werkgevers en ondernemers dat een toename verwacht enkele procentpunten groter in Zuidelijk Noord-Holland.

Jonge bedrijven hebben afgelopen jaar vaker een toename van de personeelssterkte meegemaakt dan respondenten uit langer bestaande bedrijven. Ook aankomend jaar verwachten meer respondenten uit jonge bedrijven een (sterke) toename van de personeelssterkte. Bij MKB- en grootbedrijven is de meeste dynamiek. Afgelopen jaar was daar vaker sprake van groei, maar ook vaker sprake krimp. Tweederde van de respondenten werkzaam in het microbedrijf (<10 werknemers) heeft het afgelopen jaar geen grote veranderingen in de personeelssterkte meegemaakt en verwacht ook geen grote veranderingen voor komend jaar.

Krimp personeelsbestand vooral gerealiseerd door niet verlengen tijdelijke contracten

Het niet verlengen van tijdelijke contracten en natuurlijk verloop worden door ondernemers en werkgevers het meest genoemd als manier om het personeelsbestand te doen krimpen, zie Figuur 1.8. Voor volgend jaar wordt vrijwillig vertrek door minder geënquêteerden genoemd en verwacht men vaker gebruik te maken van overplaatsing naar andere functie binnen het bedrijf of het stimuleren van het zoeken naar een andere baan. Na een check op bedrijfskenmerken blijkt dat voor lang bestaande bedrijven afname van de personeelssterkte vooral gerealiseerd wordt via natuurlijk verloop en overplaatsingen binnen het bedrijf.

Figuur 1.8 Afname personeelssterkte in meeste gevallen gerealiseerd door het niet verlengen tijdelijke contracten



Wijze waarop afname personeelssterkte gerealiseerd is of zal worden.

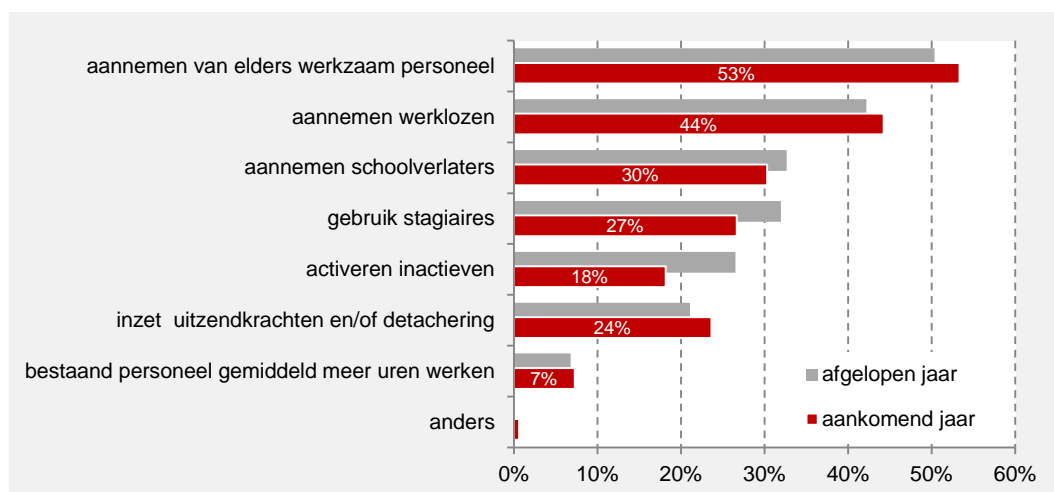
Totaal percentage is groter dan 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn.

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Nieuw personeel is vaak al elders werkzaam

Bedrijven waar de personeelssterkte is toegenomen zochten vooral mensen met werkervaring. Het meeste nieuwe personeel was al elders werkzaam of werkloos, zie Figuur 1.9. Schoolverlaters en stagiaires volgen op plekken drie en vier. Bedrijven die verwachten volgend jaar uit te breiden, noemen dezelfde top vier. De kansen voor inactieven lijken te verminderen, voor aankomend jaar wordt deze optie minder vaak genoemd. Jonge bedrijven nemen vaker schoolverlaters aan, langer bestaande bedrijven nemen vaker personen aan die al elders werkten. Grootbedrijven nemen het vaakst werklozen aan, het MKB vaker schoolverlaters.

Figuur 1.9 Meeste nieuwe personeel uit andere arbeidsplaatsen of werkloosheid



Wijze waarop toename personeelssterkte gerealiseerd is of zal worden.

Totaal percentage is groter dan 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn.

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

1.4 Vacatures

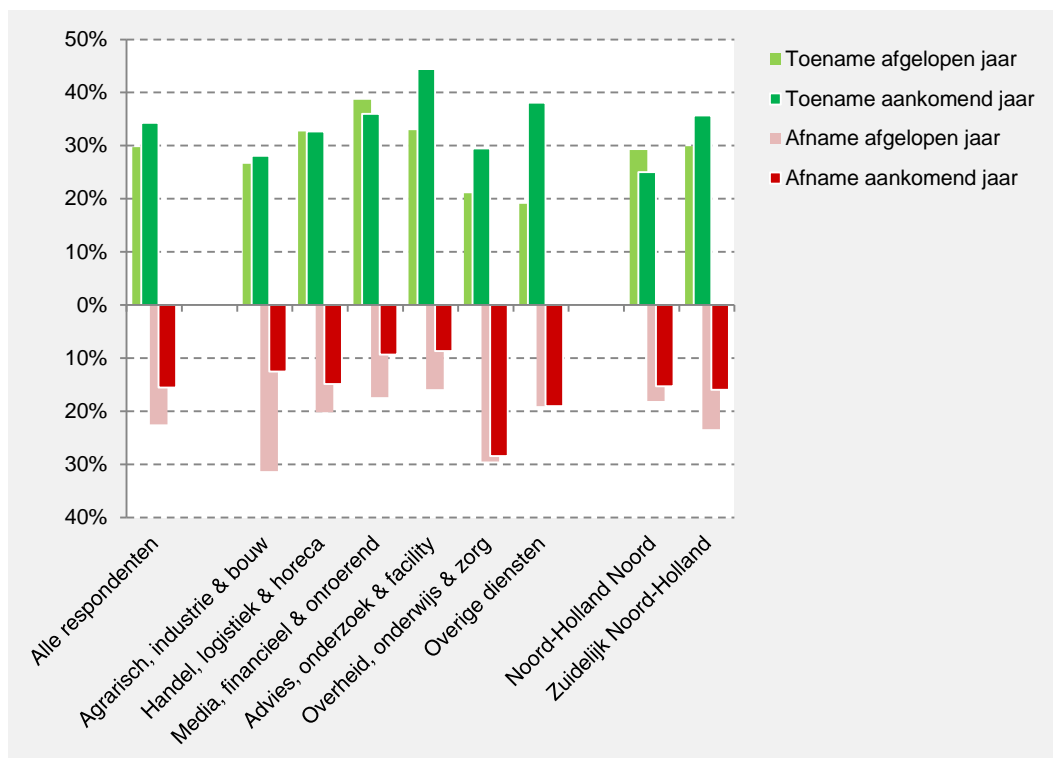
Aantal vacatures neemt volgens geënquêteerden vaker toe dan af

Het optimisme ten aanzien van de personeelsontwikkeling is ook terug te lezen in de antwoorden op de vraag of het aantal vacatures het afgelopen jaar is toe- of afgenomen. Bij de geënquêteerden was de groep die het afgelopen jaar het aantal vacatures zag toenemen groter dan de groep die het aantal vacatures in hun bedrijf zag afnemen, zie Figuur 1.10. Het optimisme voor aankomend jaar is nog groter.

Wel zijn er in het cluster agrarisch, industrie & bouw en het cluster overheid, onderwijs & zorg meer bedrijven waar het aantal vacatures het afgelopen jaar is afgenomen in plaats van toegenomen. Positieve uitschieters voor aankomend jaar zijn het cluster advies, onderzoek & facility en het cluster overige diensten. Daar verwachten de meeste respondenten een toename van het aantal vacatures. Geënquêteerden uit Zuidelijk Noord-Holland zeggen vaker het aantal vacatures te zien afnemen dan geënquêteerden uit Noord-Holland Noord, tegelijkertijd zijn daar ook meer respondenten die positief zijn.

Gelet op andere kenmerken van bedrijven valt op dat langer bestaande bedrijven negatiever zijn over de ontwikkeling van het aantal vacatures, zowel ten aanzien van afgelopen als aankomend jaar. Ook naar omvang zijn er verschillen. Ongeveer 70 procent van het microbedrijf meldt stabiliteit (afgelopen en aankomend jaar). Het MKB is het meest positief: 47 procent verwacht (sterke) groei, 14 procent verwacht (sterke) krimp.

Figuur 1.10 Vaker sprake van een (sterke) toename dan (sterke) afname, zowel in het afgelopen als het aankomende jaar.



Percentage respondenten dat het aantal vacatures ziet af- of toenemen.

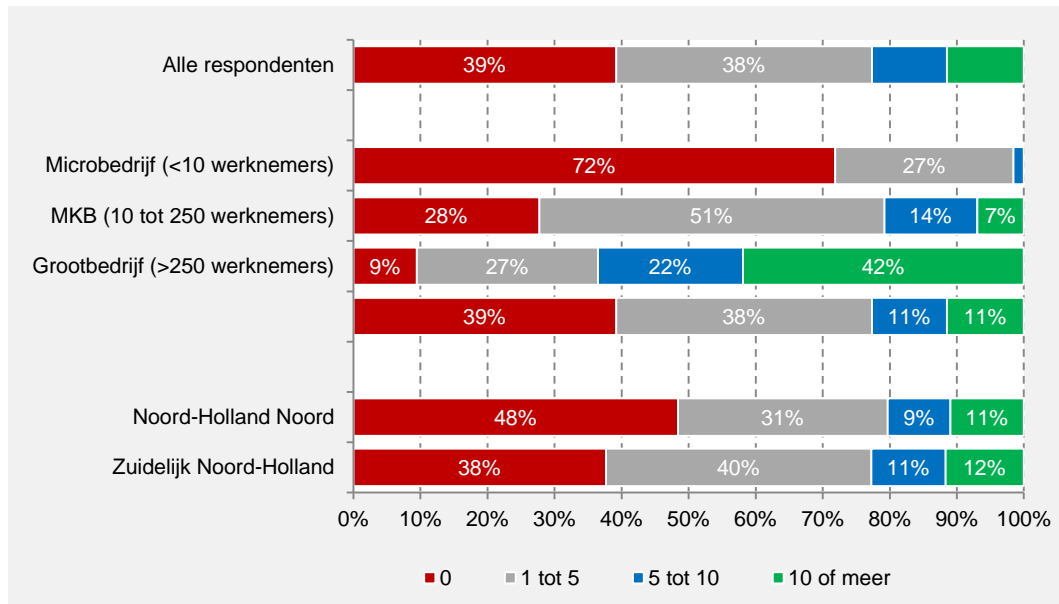
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

De meeste vacatures bij het grootbedrijf

Grote bedrijven hebben in absolute zin meer vacatures. Van de allerkleinste bedrijven (tot 10 werknemers) heeft een ruime meerderheid (72 procent) geen vacatures, bij de grootste bedrijven is dat slechts bij 9 procent het geval. Ongeveer de helft (48 procent) van de bedrijven in Noord-Holland Noord heeft geen vacatures, in Zuidelijk Noord-Holland is dat 38 procent

Meer dan de helft (53 procent) van de bedrijven in cultuur, recreatie & overig heeft geen vacatures. Bij de overheid, onderwijs & zorg heeft éénderde van de bedrijven vijf of meer vacatures (niet weergegeven). Dat komt uiteraard ook door de gemiddelde bedrijfsomvang in die sector. Er zijn geen overheidsbedrijven van micro-omvang, hooguit een kleine vestiging. Tevens blijkt uit nadere analyse dat jonge bedrijven minder vacatures hebben dan langer bestaande bedrijven. Opnieuw ligt de relatie met bedrijfsomvang voor de hand. Jonge bedrijven zijn vaak kleiner dan langer bestaande bedrijven.

Figuur 1.11 Niet verrassend: meeste vacatures bij grotere bedrijven



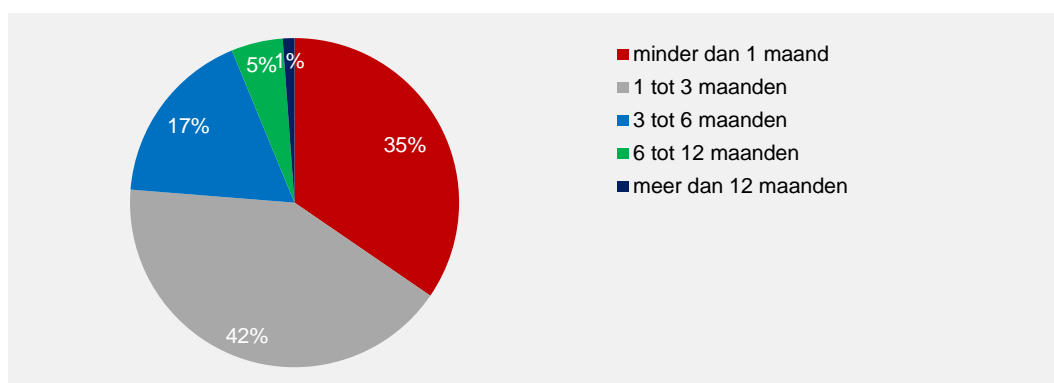
Verdeling vacatures naar aantal (categorieën)

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Meeste bedrijven zien vacatures binnen drie maanden vervuld

Volgens de meeste respondenten zijn vacatures gemiddeld binnen drie maanden vervuld, volgens zes procent van de respondenten staan vacatures gemiddeld langer dan een half jaar open (Figuur 1.12). Bij langer bestaande bedrijven duurt het langer voordat vacatures vervuld zijn. Ook bij het grootbedrijf is men langer bezig met het vervullen van vacatures. Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen respondenten uit Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland.

Figuur 1.12 Zo'n driekwart van de vacatures gemiddeld binnen 3 maanden vervuld



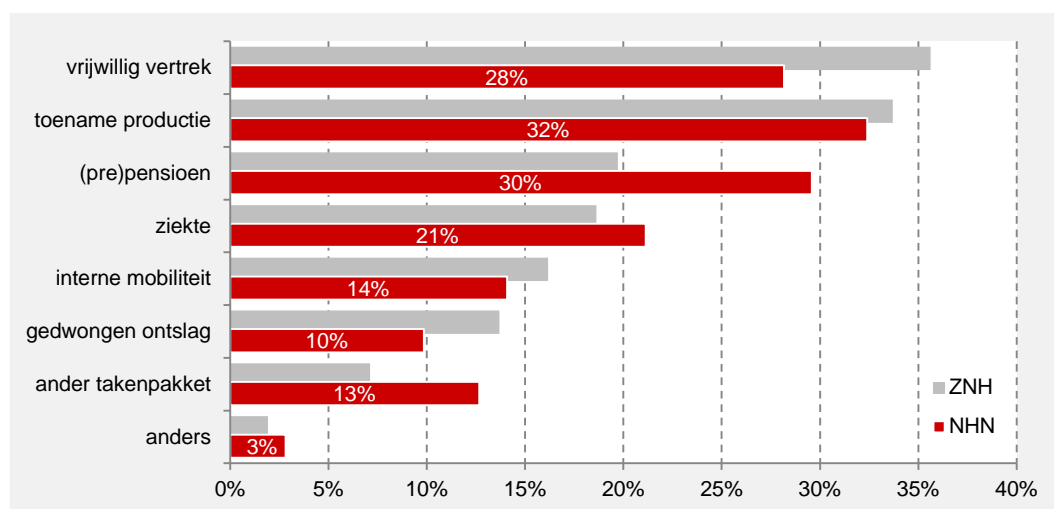
Verdeling duur vacatures (categorieën)

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Vacatures zowel om uitbreiding te realiseren als ter vervanging

De meeste vacatures ontstaan door vrijwillig vertrek en vanwege een toegenomen productie, zie Figuur 1.13. In Noord-Holland Noord komen vacatures vanwege (pre)pensioen vaker voor dan in Zuidelijk Noord-Holland. In Zuidelijk Noord-Holland zijn vacatures als gevolg van vrijwillig vertrek meer voorkomend. Andere redenen zoals ziekte of gedwongen ontslag worden minder vaak genoemd. Vacatures vanwege gedwongen ontslag zijn gebruikelijker bij jongere bedrijven.

Figuur 1.13 Meeste vacatures vanwege vrijwillig vertrek en toegenomen productie



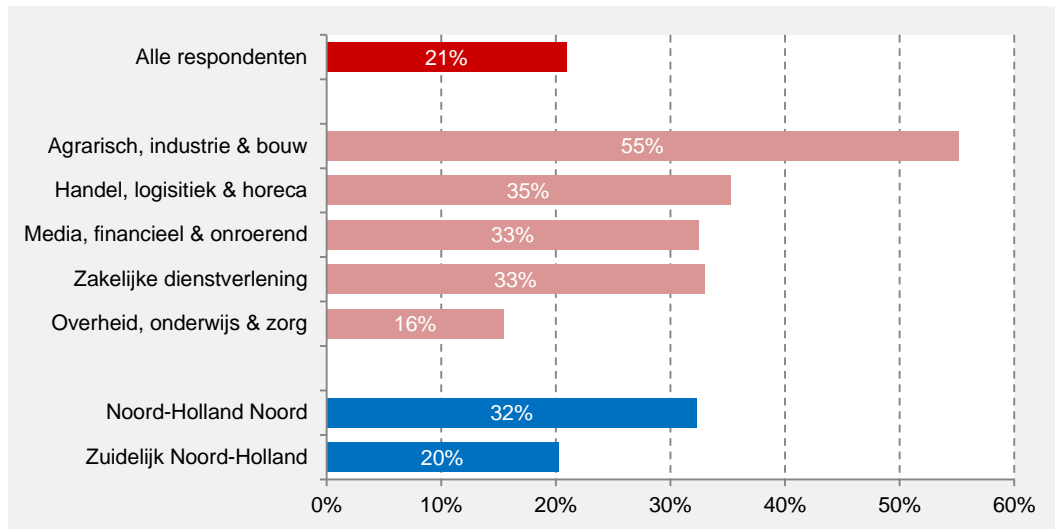
Totaal percentages is groter dan 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn.

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

In Noord-Holland Noord relatief meer moeilijk vervulbare vacatures

Terwijl meer dan driekwart van de vacatures binnen drie maanden is vervuld en slechts zes procent van de vacatures langer dan een half jaar open staat, zegt één op de vijf respondenten moeilijk vervulbare vacatures te hebben, zie Figuur 1.14. Werkgevers uit Noord-Holland Noord geven relatief vaker aan moeilijk vervulbare vacatures te hebben. In het cluster agrarisch, industrie & bouw geeft zelfs meer dan de helft van de geënquêteerden dat aan. Vooral jonge bedrijven en MKB-bedrijven kampen vaker met moeilijk vervulbare vacatures (nieuw weergegeven).

Figuur 1.14 Eénvijfde van het totale aantal vacatures in Noord-Holland is lastig vervulbaar, in agro & industrie is dit meer dan de helft

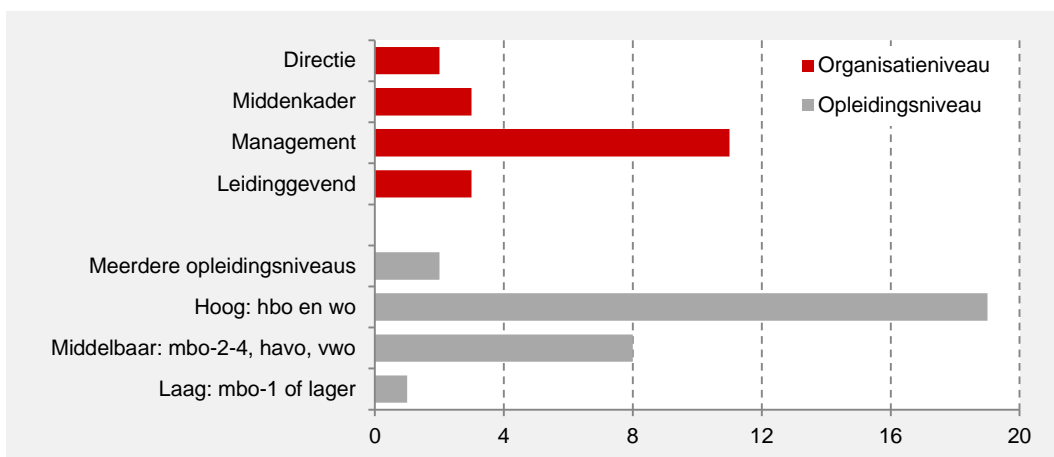


Cultuur, recreatie & overig is niet afgebeeld in verband met een te klein aantal waarnemingen.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers

Moeilijk vervulbare vacatures vaak op hoger opleidings- en functieniveau

Respondenten hadden ook de mogelijkheid de aard van de moeilijk vervulbare vacatures te duiden middels een open antwoord categorie. Enkele respondenten hebben die moeite genomen, zie Figuur 1.15. Van de 30 respondenten die lastig vervulbare vacatures naar opleidingsniveau duiden, noemen 19 respondenten vacatures voor hoogopgeleiden (hbo bachelor of hoger). Van de 19 respondenten die lastig vervulbare vacatures op organisatieniveau definiëren, hebben 11 personen moeilijk vervulbare vacatures op managementniveau.¹⁰

Figuur 1.15 Moeilijk vervulbare vacatures vaak op hoger opleidings- en functieniveau



Aantal respondenten dat in open antwoord aard van moeilijk vervulbare vacature noemt
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

¹⁰ Er zijn ook antwoorden gegeven naar bijvoorbeeld richting. Daarin worden vooral economisch-administratieve en technische functies genoemd. Echter door de beperkte aantallen zijn de antwoorden niet representatief en afhankelijk van de respons per sector. Om die reden zijn deze en andere open antwoorden niet opgenomen in Figuur 1.15.

2 Belemmeringen en uitdagingen volgens werkgevers en ondernemers

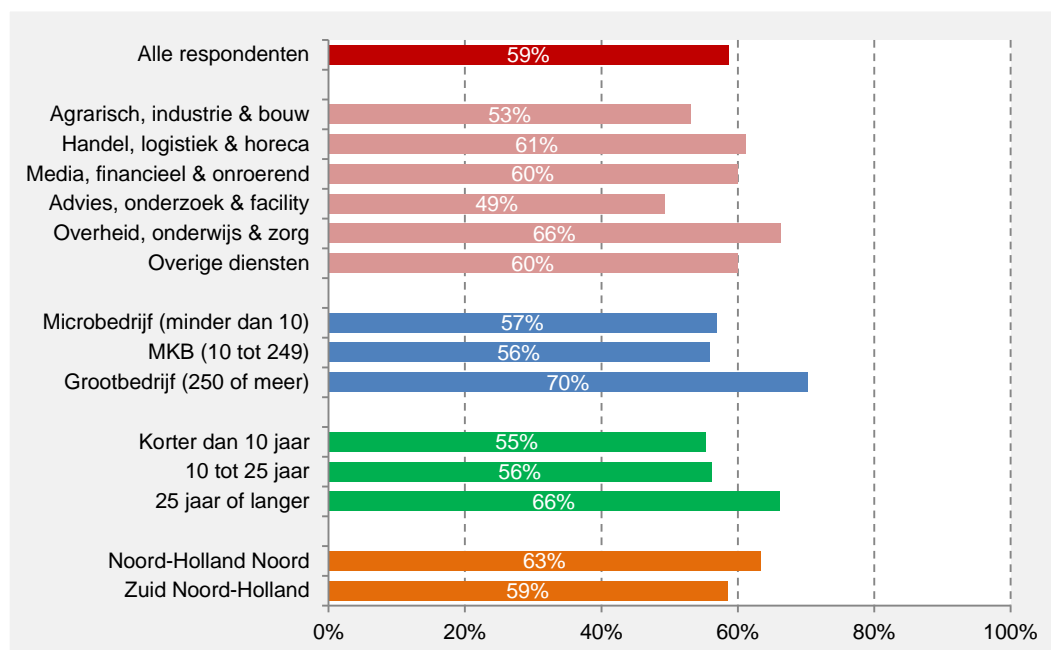
Na de crisis is het vinden van geschikt personeel in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin een uitdaging. Een kwart van de werkgevers ervaart problemen bij de werving van personeel. Werkgevers zijn niet tevreden over jongere medewerkers, over ouderen is men positiever. Vergrijzing staat momenteel niet hoog op de agenda, maar werkgevers verwachten wel dat op langere termijn dit thema weer belangrijk wordt.

2.1 Belemmeringen

Ondernemen gaat in Noord-Holland niet altijd vanzelf

Meer dan de helft (59 procent) van de geënquêteerde werkgevers en ondernemers noemt factoren die de uitvoering van de productie of zakelijke activiteiten belemmert, zie Figuur 2.1. Werkgevers en ondernemers uit de (semi-)publieke sectoren overheid, onderwijs & zorg ervaren het vaakst belemmeringen (66 procent), werkgevers en ondernemers uit advies, onderzoek & facility minst (49 procent). Ook onder respondenten uit het grootbedrijf en uit lang bestaande bedrijven is dat aandeel hoger. Er is geen overtuigend verschil tussen Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland. In beide regio's geeft ongeveer 60 procent aan belemmerd te worden.¹¹

Figuur 2.1 Meer dan de helft van werkgevers en ondernemers ervaart belemmeringen



Percentage respondenten dat aangeeft belemmerd te worden bij de productie of zakelijke activiteiten.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

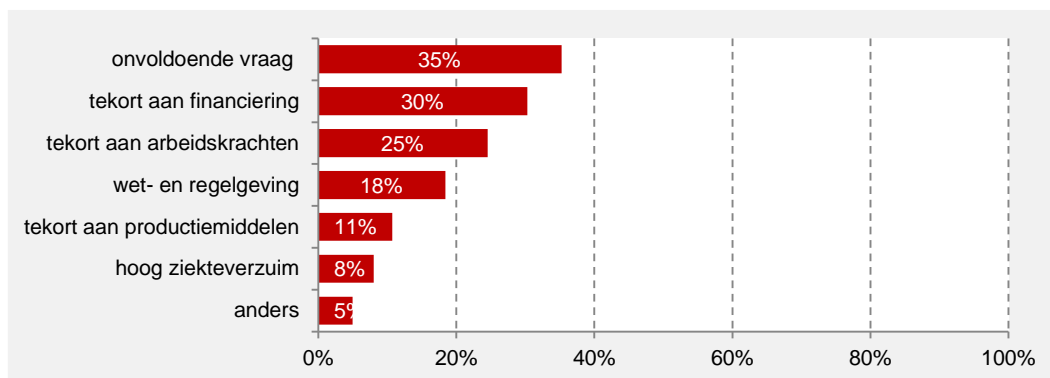
¹¹ Er ontstaan ook geen grote verschillen als er wordt gevarieerd in de grens tussen Noord en Zuid. Het aantal waarnemingen laat helaas niet toe dit per gemeente of COROP te bekijken.

Zelfs in laagconjunctuur ervaren ondernemers een tekort aan arbeidskrachten

De huidige laagconjunctuur is verantwoordelijk voor de meeste belemmeringen. Onvoldoende vraag naar producten of diensten (35 procent) en een tekort aan financiering (30 procent) belemmeren voor veel werkgevers en ondernemers hun zakelijke activiteiten, zie Figuur 2.2. Na deze crisisgerelateerde knelpunten, wordt op de derde plaats een tekort aan arbeidskrachten door 25 procent van de geënquêteerden genoemd. Ook in laagconjunctuur is het volgens ondernemers dus moeilijk geschikt personeel te vinden. Dat ligt wellicht niet voor de hand gegeven de hoge werkloosheid en vele werkzoekenden. Het ‘matchen’ van werkzoekenden en vacatures is dus niet gemakkelijk.

Uit nadere analyses blijkt dat regionaal de verschillen in belemmerende factoren beperkt zijn. Wel geven werkgevers en ondernemers uit Zuidelijk Noord-Holland vaker aan te kampen met onvoldoende vraag en een tekort aan arbeidskrachten. Volgens werkgevers en ondernemers uit de sectoren cultuur, recreatie en overige diensten is een tekort aan financiering net zo’n grote belemmering als onvoldoende vraag. Beide belemmeringen worden door de helft van de respondenten genoemd. Voor de (semi-)publieke sectoren overheid, onderwijs en zorg is een tekort aan financiering de grootste belemmering (37 procent tegenover 25 procent gemiddeld). Micro-bedrijven kampen vaker dan het MKB of grootbedrijf met onvoldoende vraag naar hun producten en diensten. Voor het MKB en grootbedrijf is een tekort aan financiering, arbeidskrachten en wet- en regelgeving weer een vaker een belemmering dan voor micro-bedrijven.

Figuur 2.2 Naast vraaguitval, vooral belemmeringen rondom financiering en arbeidskrachten

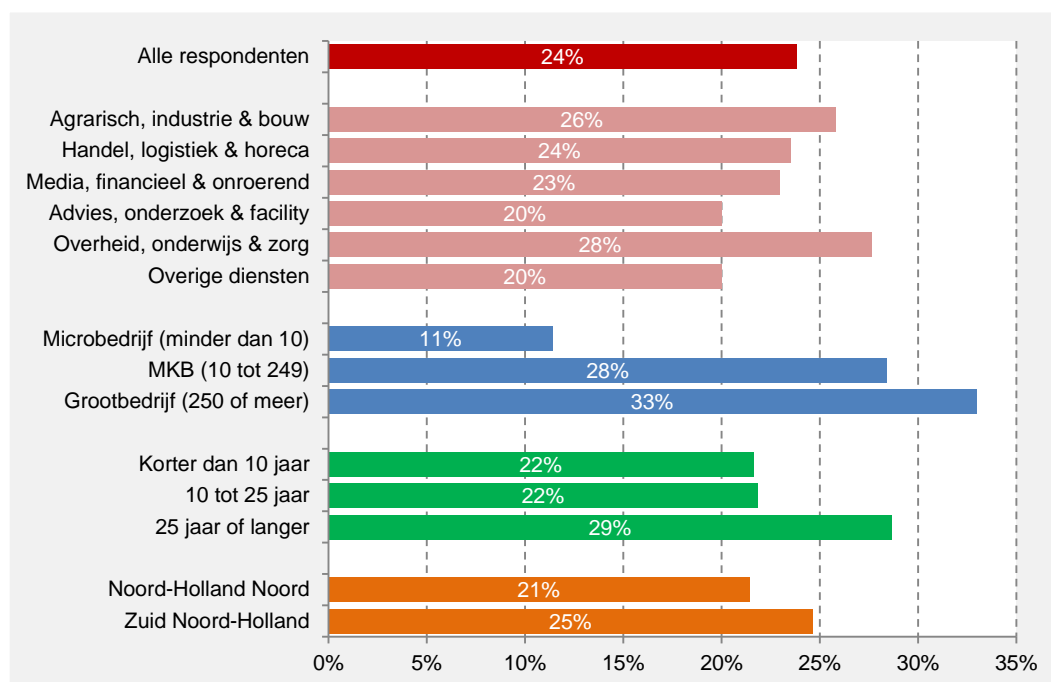


Type belemmering als aandeel van totaal aantal ondernemers en werkgevers dat belemmeringen ervaart. Het totaal percentage is meer dan 100% omdat respondenten meerdere antwoorden mogen geven.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

2.2 Knelpunten bij werving personeel

Bijna een kwart van alle ondervraagde werkgevers geeft aan problemen te ervaren bij de werving, zie Figuur 2.3. Dat is overeenkomstig de resultaten op de vorige vraag, zie Figuur 2.2. In de (semi-)publieke sectoren overheid, onderwijs & zorg worden iets vaker problemen ervaren dan gemiddeld (28 procent), in de advies, onderzoek & facility minder. Regionaal zijn de verschillen beperkt. Werkgevers en ondernemers in Zuidelijk Noord-Holland geven vaker aan wervingsproblematiek te ervaren dan in Noord-Holland Noord. Ook lijkt te gelden, hoe groter het bedrijf, hoe vaker de werving een probleem is.

Figuur 2.3 Kwart van de werkgevers ervaart problemen bij werving nieuw personeel



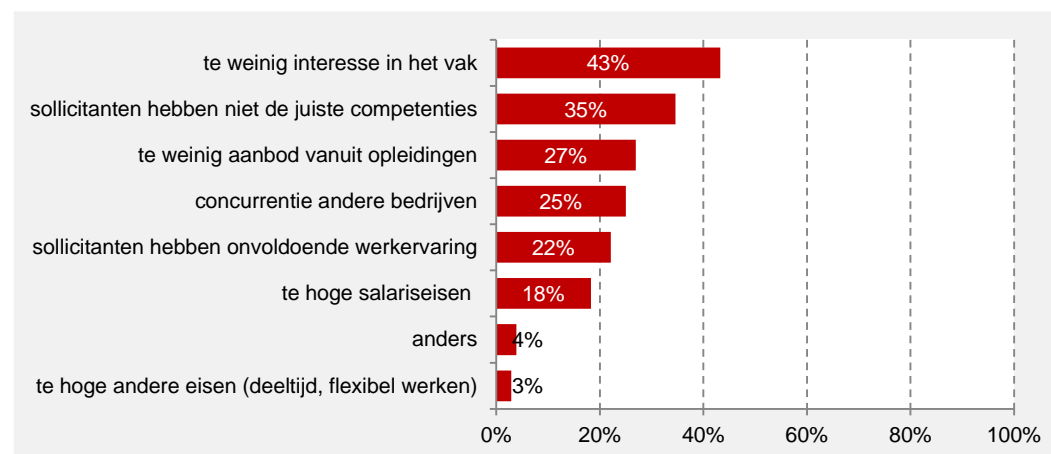
Percentage respondenten dat aangeeft problemen te ervaren bij de werving van personeel.

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Zowel kwantitatieve als kwalitatieve mismatch een belangrijke oorzaak

Wervingsproblemen kennen zowel een kwalitatieve als kwantitatieve aard. Kwantitatief in de zin dat er te weinig interesse is in het vak en het aanbod vanuit opleidingen tekortschiet. Kwalitatief omdat sollicitanten niet over de juiste competenties beschikken of onvoldoende werkervaring hebben. Salariseisen en andere eisen spelen een secundaire rol.

Figuur 2.4 Wervingsproblematiek uit zich vooral in te weinig geschikt aanbod



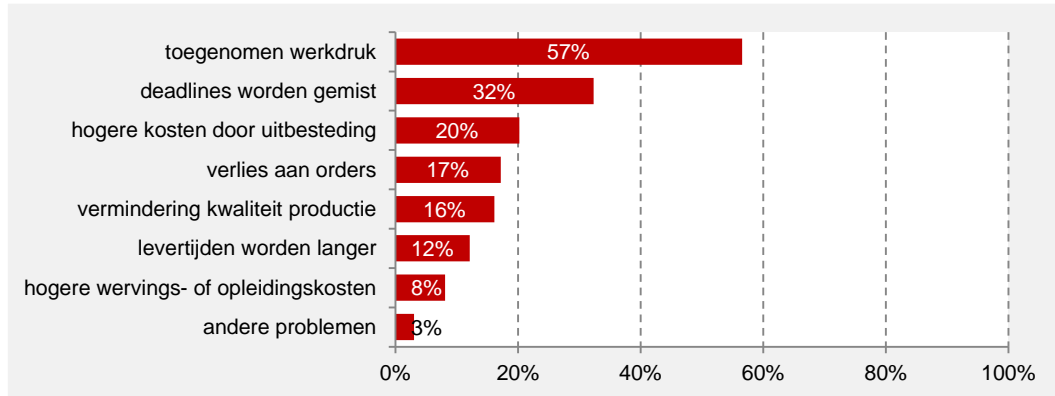
Aard problematiek als aandeel van totaal aantal ondernemers en werkgevers dat wervingsproblemen ervaart. Het totaal percentage is meer dan 100% omdat respondenten meerdere antwoorden mogen geven

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers

Door onvervulde vacatures neemt werkdruk toe

De lasten van wervingsproblematiek worden vooral afgewenteld op het zittende personeel. Bij meer dan de helft van de werkgevers en ondernemers (57 procent) die wervingsproblematiek ervaren, zorgen onvervulde vacatures voor een toename van de werkdruk, zie Figuur 2.5. Bij bijna eenderde van de werkgevers zorgen problemen in de werving ervoor dat deadlines worden gemist.

Figuur 2.5 Door onvervulde vacatures neemt werkdruk toe en worden deadlines gemist



Gevolgen van onvervulde vacatures volgens respondenten die wervingsproblemen ervaren.

Het totaal percentage is meer dan 100% omdat respondenten meerdere antwoorden mogen geven.

Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

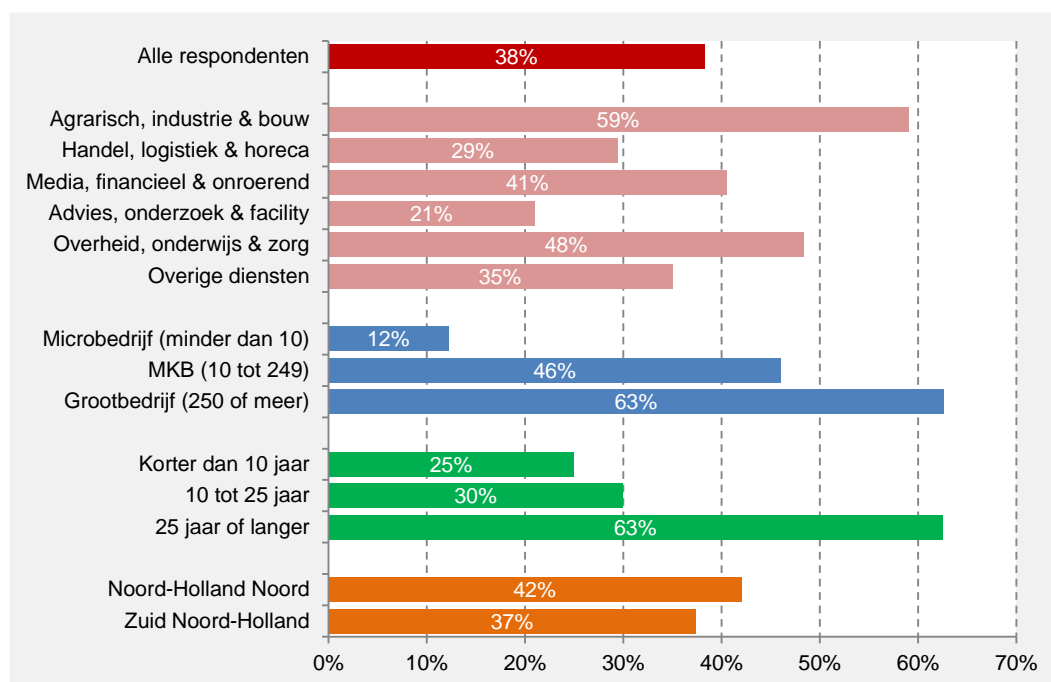
2.3 Vergrijzing

Voldoende aandacht voor vergrijzing?

Als gevolg van krimp van de werkgelegenheid en een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd lijkt de vergrijzingsproblematiek naar de achtergrond te zijn verdwenen. De grote uittocht van oudere werknemers is vooralsnog uitgebleven. Toch verdient vergrijzing de aandacht. Niet (alleen) omdat medewerkers die met pensioen gaan vervangen moeten worden, maar ook omdat de arbeidsparticipatie van ouderen toeneemt en het van belang is dat zij voldoende productief en flexibel inzetbaar blijven. Leeft het thema bij de Noord-Hollandse ondernemers?

Vergrijzing staat bij 38 procent van de ondervraagde werkgevers en ondernemers op de agenda, zie Figuur 2.6. Met name respondenten uit de agro & industrie (59 procent) en overheid, onderwijs & zorg (48 procent) houden rekening met vergrijzing. Niet verrassend, vergrijzing is ook vaker een aandachtspunt in sectoren en bedrijven waar de gemiddelde leeftijd hoog is, bij grote bedrijven en bedrijven die langer bestaan. Het verschil tussen respondenten werkzaam in Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland is beperkt.

Figuur 2.6 Bijna 40 procent van de geënquêteerde bedrijven maakt zich zorgen om vergrijzing

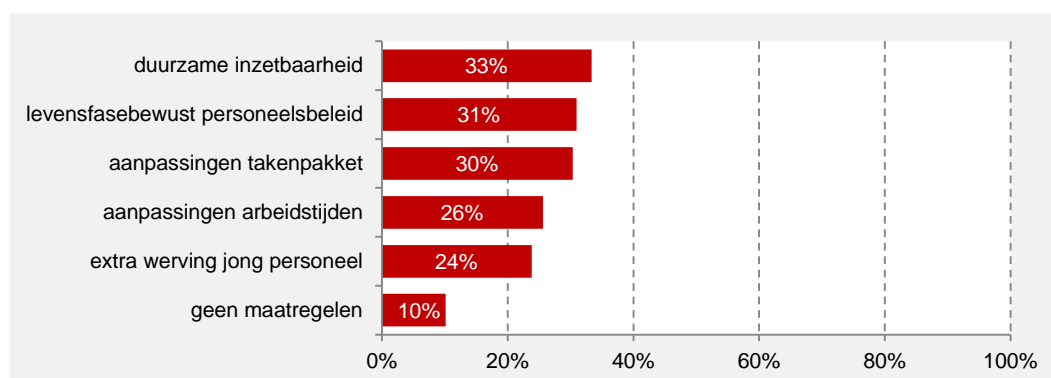


Percentage respondenten dat aangeeft dat vergrijzing een aandachtspunt is in zijn of haar bedrijf.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Bijna alle bedrijven die over vergrijzing nadenken nemen maatregelen

De overgrote meerderheid van de bedrijven die aangeven dat vergrijzing een aandachtspunt is, neemt maatregelen. Slechts 10 procent zegt namelijk geen maatregelen te nemen, zie Figuur 2.7. De bedrijven die wel maatregelen nemen, nemen vooral maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid (33 procent), levensfasebewust personeelsbeleid (31 procent) en aanpassingen aan het takenpakket (30 procent). Het verschil tussen de aandelen van de diverse maatregelen is echter beperkt. Gesteld kan worden dat er velerlei maatregelen genoemd worden, zonder dat er één of enkele overtuigend populair zijn.

Figuur 2.7 Maar 10 procent neemt geen maatregelen, duurzame inzetbaarheid vaakst ingezet



Getroffen maatregel mits zorgen om vergrijzing.
Het totaal percentage telt op tot boven 100% omdat meerdere antwoorden toegelaten zijn.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

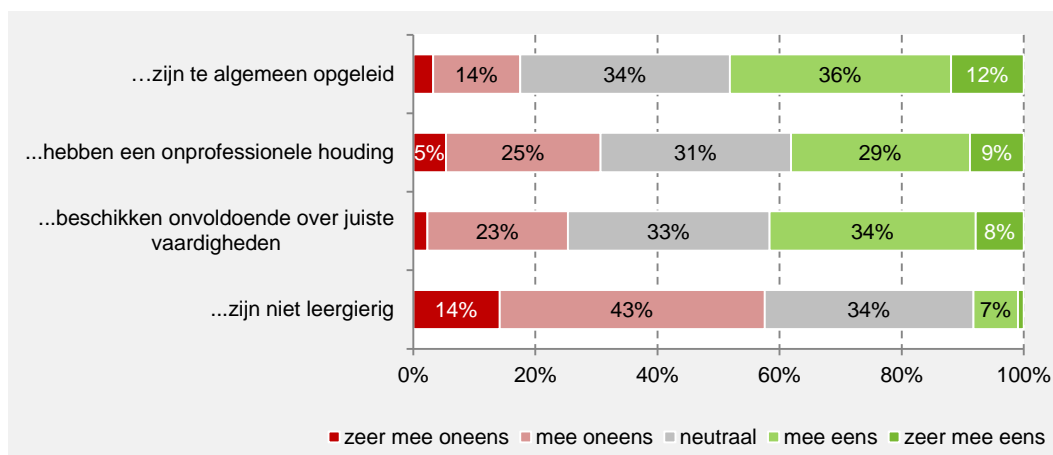
2.4 Kennis en vaardigheden

Onontbeerlijk voor productieve medewerkers zijn actuele kennis en vaardigheden. Dat geldt voor jongeren evenzeer als voor ouderen. Bij jongeren ligt het accent meer op het ontwikkelen van professionele en toegepaste kennis. Het bekostigde onderwijs is immers geen bedrijfsschool, werkgevers zullen dus in kennis en vaardigheden van jonge medewerkers moeten investeren om hen ‘geknipt’ te maken voor het bedrijf. Bij oudere werknemers zal het accent meer liggen op het behoud van actuele kennis en vaardigheden. Kennis en vaardigheden verouderen steeds sneller door technologische ontwikkeling. Door een hogere arbeidsparticipatie van ouderen, is het nog belangrijker dat ouderen lang productief blijven en hoge lonen gerechtvaardigd zijn. In de Arbeidsmarktbarometer zijn werkgevers en ondernemers daarom stellingen voorgelegd met betrekking tot de kennis en vaardigheden van jonge medewerkers, oudere werknemers en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het algemeen.

Aansluiting jonge medewerkers: te algemeen opgeleid, maar wel leergierig

- De aansluiting van jongeren op de arbeidsmarkt vergt investeringen. Bijna de helft (48 procent) van de ondervraagde werkgevers en ondernemers is het eens of zeer eens met de stelling dat jongeren te algemeen opgeleid zijn, zie Figuur 2.8. Er zijn nauwelijks verschillen naar regio of sector. Alleen respondenten uit het cluster media, financieel en onroerende goederen (42 procent) is men het hier minder vaak (sterk) mee eens, net als respondenten uit het grootbedrijf (tevens 42 procent).
- Een groot deel (38 procent) van de respondenten onderschrijft de stelling dat jongeren een onprofessionele werkhouding hebben. Daarentegen denkt 30 procent van de respondenten daar juist het tegenovergestelde van. Respondenten uit de (semi)-publieke sectoren overheid, onderwijs en zorg zijn het juist veel vaker oneens (44 procent) met de stellingen dan eens (31 procent), in de horeca, vervoer en handel is men het juist vaker dan gemiddeld (zeer) eens met de stelling dat jonge medewerkers een onprofessionele houding kennen (47 procent). Met 24 procent is men het in die sectoren opvallend minder vaak (zeer) oneens. Tussen regio's lijken geen verschillen te bestaan.
- Veel ondervraagden (42 procent) vinden dat jongere medewerkers onvoldoende over de juiste vaardigheden beschikken aangaande communicatie, ondernemerschap, zelfstandigheid en/of creativiteit. Dit geldt vooral voor kleine werkgevers. Grote bedrijven zijn positiever over jongeren. In Noord-Holland Noord is men positiever over de vaardigheden van jonge werknemers: daar vindt slechts 31 procent dat jonge medewerkers over onvoldoende vaardigheden beschikken, tegenover 44 procent in Zuidelijk Noord-Holland.
- De ondervraagde werkgevers zijn wel positief over de leergierigheid van jongere werknemers. 57 procent vindt dat jongeren makkelijk voor deelname aan scholing en cursussen te enthousiasmeren zijn. Men is met name positief in de sectoren overheid, onderwijs en zorg (72 procent).

Figuur 2.8 Jongere medewerkers

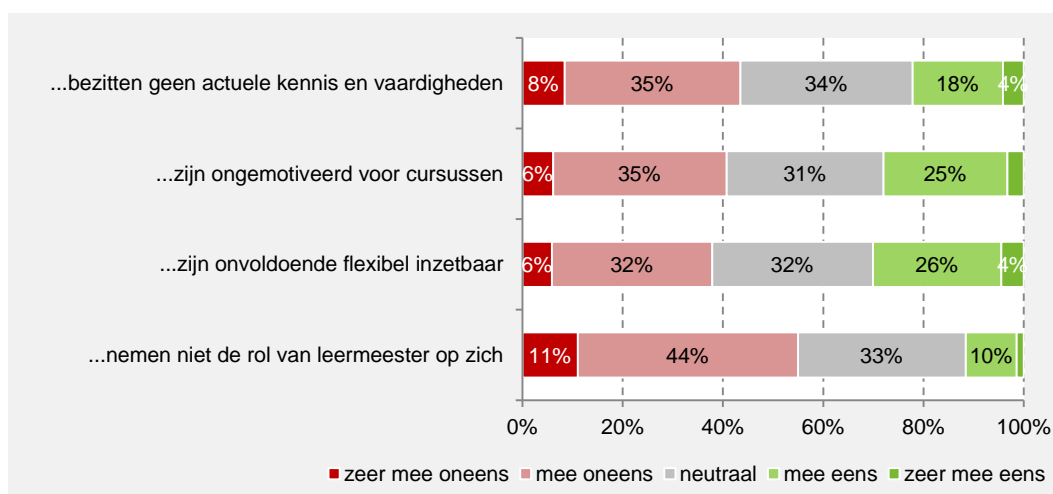


Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Oudere werknemers: blijvend inzetbaar en leermeester

- De respondenten zijn het vaak oneens met negatieve stellingen over oudere werknemers, zie Figuur 2.9. Er zijn meer respondenten het (zeer) oneens (43 procent) met de stelling dat oudere werknemers geen actuele kennis en vaardigheden meer bezitten dan (zeer) mee eens (22 procent). Vooral respondenten uit de regio Noord-Holland Noord en uit microbedrijven (minder dan 10 werknemers) zijn het vaker dan gemiddeld oneens, respectievelijk 49 en 50 procent.
- Iets meer dan een kwart van de geënquêteerden (28 procent) vindt dat oudere medewerkers niet gemotiveerd zijn om deel te nemen aan cursussen en scholing. Ongeveer 40 procent van de werkgevers en ondernemers is het hier juist mee oneens. Dat geldt vooral voor de microbedrijven, daar is het zelfs de helft het oneens met de stelling.
- Bedrijven die al langere tijd bestaan vinden ouderen ook minder flexibel inzetbaar. 40 procent is het eens met die stelling, tegenover 30 procent gemiddeld.
- Volgens veel ondervraagden (55 procent) werpen oudere werknemers zich op als leermeester voor jonger personeel. Met name in het MKB lijkt dit veel voor te komen (64 procent).

Figuur 2.9 Oudere medewerkers...

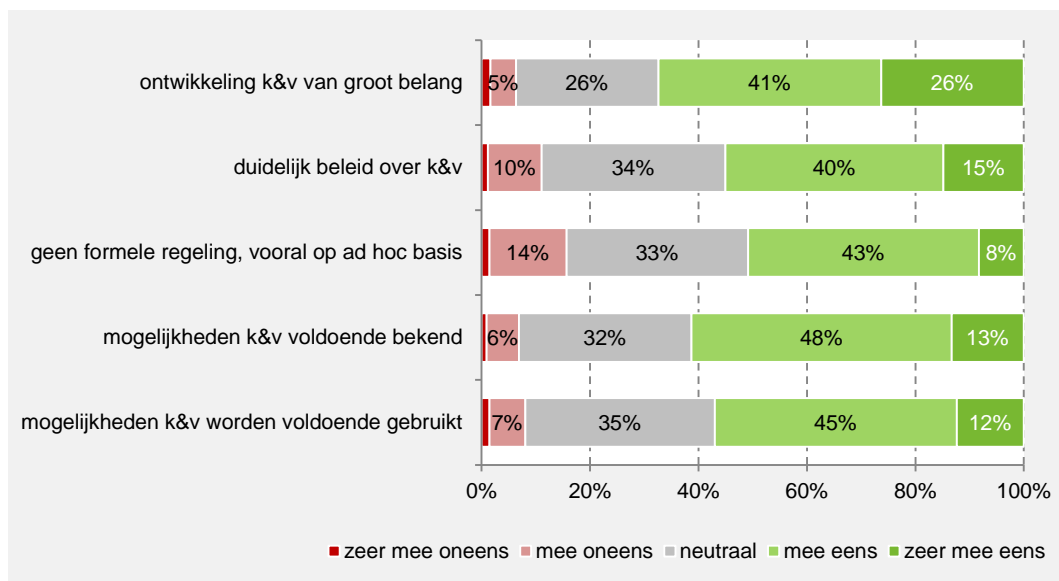


Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Kennis en vaardigheden van groot belang, scholing vooral op ad hoc basis.

- Tweederde van de Noord-Hollandse werkgevers en ondernemers (67 procent) vindt de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van groot belang voor de organisatie, zie Figuur 2.10. Dit geldt in nog grotere mate voor bedrijven uit advies, onderzoek & facility (77 procent) en overheid, onderwijs & zorg (73 procent). Ook MKB-bedrijven springen er met 73 procent in positieve zin uit. Tussen jonge bedrijven (60 procent) en lang bestaande bedrijven (73 procent) bestaat een noemenswaardig verschil. Regionaal zijn er geen verschillen.
- Meer dan de helft (55 procent) van de ondervraagde werkgevers en ondernemers is het (zeer) eens met de stelling dat er duidelijk beleid bestaat binnen de organisatie ten aanzien van de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld via een opleidingscatalogus of persoonlijke ontwikkelingsplannen. Dit geldt in veel minder mate voor microbedrijven (38 procent).
- Tegelijkertijd onderschrijft 51 procent de stelling dat er geen formele regelingen zijn, maar er veel mogelijk is op ad hoc basis. Dat geldt overigens in mindere mate voor het grootbedrijf (34 procent), waar blijkbaar wel veel geformaliseerd is.
- Volgens het merendeel van de ondervraagde werkgevers en ondernemers zijn mogelijkheden voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden voldoende bekend onder medewerkers. Zo'n 60 procent is het (zeer) eens met die stelling. De mogelijkheden worden volgens 57 procent ook goed benut. Werkgevers en ondernemers uit Noord-Holland Noord geven in nog grotere mate aan dat de mogelijkheden voldoende bekend zijn (65 procent), maar juist in mindere mate dat deze voldoende gebruikt worden (51 procent).

Figuur 2.10 Houding werkgevers en ondernemers ten opzichte van kennis&vaardigheden



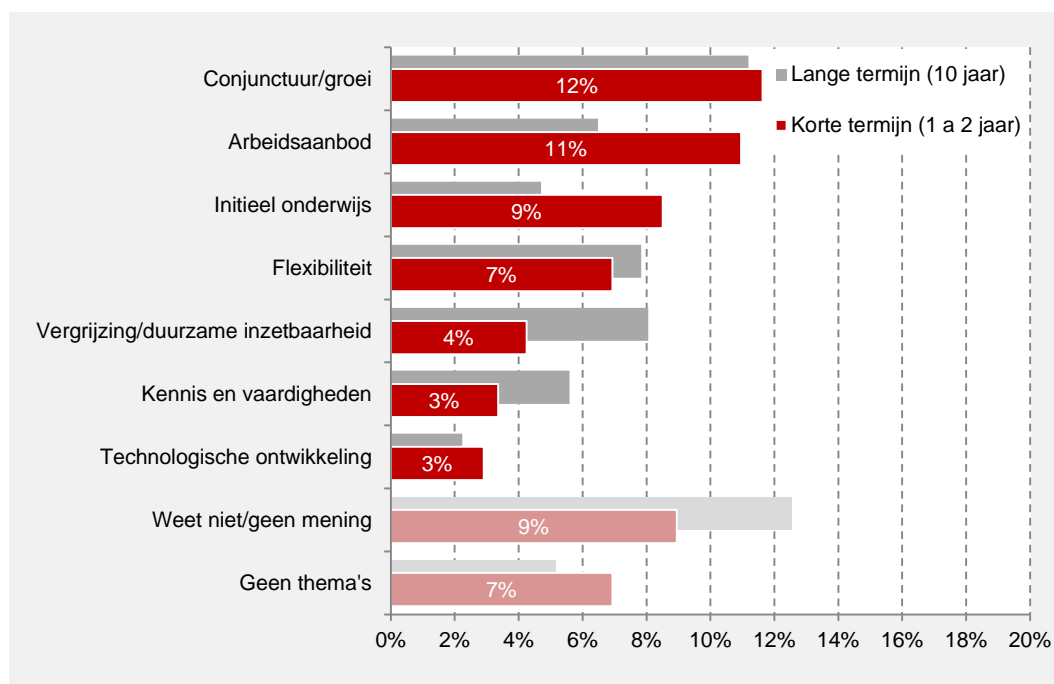
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

2.5 De toekomstige arbeidsmarkt volgens werkgevers en ondernemers

Als allerlaatste is werkgevers en ondernemers gevraagd naar wat volgens hen de belangrijkste thema's op de toekomstige arbeidsmarkt zijn. Het veelvoud aan open antwoorden is door de onderzoekers vertaald in een aantal categorieën, zie Figuur 2.11.

De economische conjunctuur en groei van het bedrijf zijn zowel op de korte als op de lange termijn de belangrijkste thema's voor Noord-Hollandse werkgevers en ondernemers. Dat bepaalt uiteraard in belangrijke mate het personeelsbeleid en arbeidsmarktstrategie. Op korte termijn zijns daarnaast het arbeidsaanbod (zowel omvang als kwaliteit) en de aansluiting tussen initieel onderwijs en de arbeidsmarkt van belang. Vergrijzing is op de korte termijn voor weinig werkgevers een belangrijk thema, net als kennis en vaardigheden. Op langere termijn verwachten werkgevers daar wel weer rekening mee te moeten houden.

Figuur 2.11 Op korte termijn zorgen over groei en arbeidsaanbod, op langere termijn vergrijzing en duurzame inzetbaarheid weer belangrijk



Belangrijkste arbeidsmarktthema's op korte en lange termijn als percentage van totaal aantal respondenten.
Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Bijlage A Begrippenlijst

| | |
|---------------------------|--|
| Arbeidsaanbod | = Alle personen (werkend of werkloos) die zich daadwerkelijk aanbieden op de arbeidsmarkt. Zij hebben dus een baan of zijn daar actief naar op zoek. |
| Arbeidsplaats | = Arbeidsplaatsen kunnen worden ingevuld door werkzame ondernemers zelf, door werknemers (vast of tijdelijk), uitzendkrachten of zelfstandigen zonder personeel. Er wordt geen minimum aantal uren gehanteerd bij de telling van arbeidsplaatsen |
| Arbeidsproductiviteit | = De productie van een werknemer per tijdseenheid. Macroeconomisch is de arbeidsproductiviteit gedefinieerd als het totale inkomen dat in het productieproces ontstaat (inclusief winst, belastingen en sociale verzekeringspremies) gedeeld door het totale arbeidsvolume. In dit rapport wordt gekozen voor de bruto toegevoegde waarde per arbeidsjaar. |
| Arbeidsvraag | = Arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen (bezette arbeidsplaatsen) plus vacatures (onbezette arbeidsplaatsen) |
| Baan | = Een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegenover een (financiële) beloning staat. Het aantal banen is om die reden ook lager dan het aantal arbeidsplaatsen |
| Beroepsbevolking | = Tot de beroepsbevolking worden alle personen tussen de 15 en 65 jaar gerekend die ten minste 12 uur per week werken of willen werken (en actief op zoek zijn naar een baan). Zowel werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden tellen mee. Het is een definitie van het CBS en vanwege de beperkingen lager dan het aantal arbeidsplaatsen |
| Bruto arbeidsparticipatie | = De werkzame en werkloze beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 jaar). |
| Bruto toegevoegde waarde | = De bruto toegevoegde waarde geeft de economische waarde van de inzet van arbeid en kapitaal in het productie proces weer. Het is gelijk aan het verschil tussen de productiewaarde en de waarde van het intermediair verbruik (exclusief aftrekbare btw). |
| Flexibele arbeidsrelatie | = Een baan van een werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin (i) de afspraak over de arbeidsduur varieert en/of (ii) de duur van de betrekking bepaald is. |
| Grootbedrijf | = Een bedrijf met 250 werknemers of meer |
| Microbedrijf | = Een bedrijf met minder dan 10 werknemers, exclusief zzp'ers |
| MKB | = Een bedrijf met 10 tot 250 werknemers |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Netto arbeidsparticipatie | = De werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar) in procenten van de bevolking (15-64 jaar). |
| Potentiële beroepsbevolking | = De bevolking van 15 tot en met 64 jaar, ook wel het arbeidspotentieel genoemd |
| Productie | = Het voortbrengen van goederen en diensten onder beheer en verantwoordelijkheid van een institutionele eenheid die daarvoor arbeid, kapitaal en goederen en diensten als input gebruikt. |
| Uitbreidingsvraag | = De groei van de werkgelegenheid in positieve of negatieve zin |
| Vacature | = Een onbezette arbeidsplaats. Volgens de CBS-definitie is een vacature een arbeidsplaats waarvoor, binnen of buiten een onderneming of instelling, personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk kan worden geplaatst. Net als een arbeidsplaats kan ook een vacature een deeltijdfunctie betreffen. |
| Vervangingsvraag | = De vraag naar nieuw personeel als gevolg van het verlaten van de arbeidsmarkt van zittend personeel naar bijvoorbeeld pensioen of door arbeidsongeschiktheid. De vertrekkers behoren niet meer tot de beroepsbevolking. Uitstroom naar werkloosheid wordt niet meegeteld tot de vervangingsvraag, zij blijven immers werkzoekend. |
| Werkgelegenheid | = Het totaal aan arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen. De vraag naar arbeid. |
| Werkloze beroepsbevolking | = Alle personen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die minstens 12 uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk (ongeacht of men bij het UWV WERKbedrijf staat ingeschreven). |
| Werknemer | = Mensen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. Ook directeuren-groootaandeelhouders horen hiertoe, voor zover ze op de loonlijst van een bedrijf staan. |
| Werkzame beroepsbevolking | = Alle personen (werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden) die ten minste 12 uur per week werken. Personen die minder dan 12 uur per week werken, behoren niet tot de werkzame beroepsbevolking. Als leeftijdscriterium geldt 15 tot en met 64 jaar. |
| Werkzame personen (of werkenden) | = Tot de werkzame personen behoren alle personen die betaalde arbeid verrichten, ook al is het maar voor één uur of enkele uren per week. |
| Zelfstandigen | = Personen die een inkomen verdienen door arbeid te verrichten in het bedrijf of het beroep dat zij zelfstandig uitoefenen. Hiertoe worden ook de meewerkende gezinsleden van zelfstandigen gerekend, tenzij zij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. |
| Zelfstandige zonder personeel (zzp) | = Zelfstandige waarvoor de Belastingdienst een verklaring arbeidsrelatie (VAR) heeft opgesteld. |

Bijlage B Gehanteerde classificaties

In onderstaande tabellen wordt een toelichting gegeven op de in deze rapportage gehanteerde classificaties. De sectorale indeling is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling 2008 (SBI 2008) van het CBS. De regionale indeling is gelijk aan eerdere publicaties door SEO Economisch Onderzoek over de Provincie Noord-Holland.

Sectoren

In dit onderzoek komen de meeste sectoren rechtstreeks overeen met de hoofdbedrijfstukken van CBS (SBI 2008), zie Tabel B.1. Wel is in alle gevallen de naam veranderd. Dat maakt het volgens de onderzoekers duidelijker. Alleen bij nutsbedrijven en overige diensten zijn meerdere SBI hoofdbedrijfstukken samengevoegd. Meer details over de SBI 2008-indeling zijn te vinden op www.cbs.nl.

Tabel B.1 Relatie sectoren Arbeidsmarktbarometer en SBI 2008

| Hoofdsectoren Arbeidsmarktbarometer | Hoofdbedrijfstukken SBI 2008 (CBS) |
|--|---|
| Agrarisch | A Landbouw, bosbouw en visserij |
| Nutsbedrijven | B Delfstoffenwinning D Energievoorziening |
| Industrie | C Industrie |
| Bouw | F Bouwnijverheid |
| Handel | G Handel |
| Logistiek | H Vervoer en opslag |
| Horeca | I Horeca |
| Media | J Informatie en communicatie |
| Financieel | K Financiële dienstverlening |
| Onroerend goed | L Verhuur en handel van onroerend goed |
| Advies & onderzoek | M Specialistische zakelijke diensten |
| Facility | N Verhuur en overige zakelijke diensten |
| Overheid | O Openbaar bestuur en overheidsdiensten |
| Onderwijs | P Onderwijs |
| Zorg& welzijn | Q Gezondheids- en welzijnszorg |
| Overige diensten | R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening T Huishoudens U Extraterritoriale organisaties |

Regio's

De regionale indeling in de gebieden Noord-Holland Noord en Zuidelijk Noord-Holland en onderliggende regio's is hieronder te vinden in Tabel B.2. Daar wordt duidelijk aangegeven welke gemeenten tot de gebieden en regio's behoren.

Tabel B.2 Detaillering gebieden, regio's en gemeenten

| Gebied | Regio | Gemeente |
|-------------------------------|-----------------------|---|
| Noord-Holland Noord (NHN) | Kop van Noord-Holland | Den Helder Hollands Kroon Schagen Texel |
| | West-Friesland | Drechterland Enkhuizen Hoorn Koggenland Medemblik Opmeer Stede Broec |
| | Noord-Kennemerland | Alkmaar Bergen Castricum Graft-De Rijk Heerhugowaard Heiloo Langedijk Schermer |
| Zuidelijk Noord-Holland (ZNH) | IJmond | Beverwijk Heemskerk Uitgeest Velsen |
| | Waterland | Beemster Edam-Volendam Landsmeer Purmerend Waterland Zeevang |
| | Zaanstreek | Oostzaan Wormerland Zaanstad |
| | Amsterdam | Amsterdam |
| | Zuid-Kennemerland | Bloemendaal Haarlem Haarlemmerliede en Spaarnwoude Heemstede Zandvoort |
| | Amstel-Meerlanden | Aalsmeer Amstelveen Diemen Haarlemmermeer Ouder-Amstel Uithoorn |

Tabel B.2 (Vervolg)

| Gebied | Regio | Gemeente |
|-------------------------------|--------------------|---|
| Zuidelijk Noord-Holland (ZNH) | Gooi & Vechtstreek | Blaricum Bussum Hilversum Huizen Laren Muiden Naarden Weesp Wijdmeren |

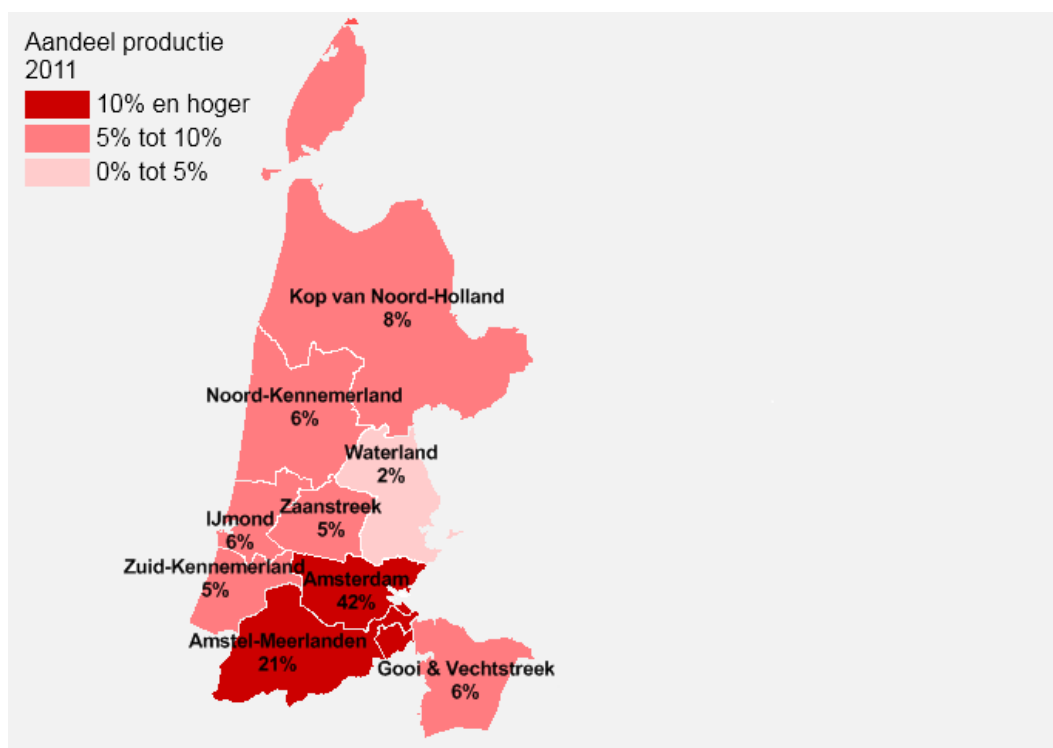
Bijlage C Economisch beeld

Het broze herstel van de Nederlandse economie vertaalt zich ook in Noord-Holland in een voorzichtig herstel van de productie. In 2014 groeit de Noord-Hollandse productie naar verwachting met bijna 1 procent en in 2015 met 2,4 procent. Dat geldt niet voor alle regio's en sectoren in dezelfde mate. Noord-Hollandse ondernemers zijn zelf ook optimistisch en verwachten vaker dat de productie aankomend jaar eerder toeneemt dan afneemt.

De Noord-Hollandse economie in vogelvlucht

De omvang van de productie in Noord-Holland bedraagt in 2014 naar verwachting zo'n € 217 miljard. Daarmee is Noord-Holland goed voor 18 procent van de totale productie in Nederland. Figuur C.1 geeft de aandelen weer van de verschillende deelregio's binnen Noord-Holland. Het zwaartepunt van de Noord-Hollandse economie in termen van productievolume ligt in Amsterdam (42 procent), gevolgd door de regio Amstel-Meerlanden (21 procent). Noord-Holland Noord (de deelregio's Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland tezamen) is goed voor 14 procent van de productie.

Figuur C.1 Zwaartepunt Noord-Hollandse economie in Amsterdam

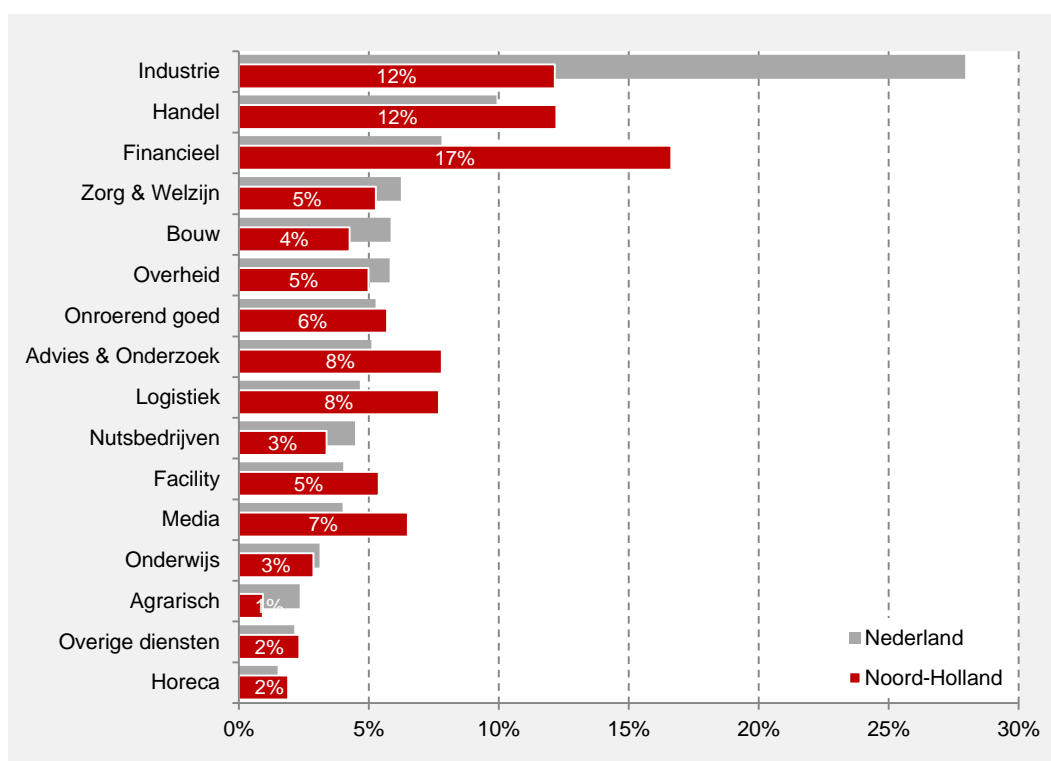


Aandeel regio's in totale productie Noord-Holland, 2011 (recente cijfers ontbreken)
Bron: CBS Statline (2014), bewerking SEO Economisch Onderzoek

De Noord-Hollandse productie heeft een eigen sectorstructuur, zie Figuur C.2. Ook in de productiestatistieken komt sterke vertegenwoordiging in handel, logistiek, diverse zakelijke en financieel dienstverlening en media goed naar voren. Daartegenover staat dat in Noord-Holland de industrie een veel lager aandeel in het totale productievolume heeft dan in de rest van Nederland, net zoals de bouw en de agrarische sector.

Figuur C.2 is geen exacte kopie van Figuur 1.2. Een aantal sectoren kent een veel groter aandeel in de productie dan in arbeidsplaatsen en vice versa. Dat heeft alles te maken met of het werk in een sector arbeids- of kapitaalintensief is. Bijvoorbeeld het aandeel industrie in de Noord-Hollandse productie is 12 procent, gemeten in arbeidsplaatsen slechts 6 procent. Omgekeerd is het aandeel arbeidsplaatsen in de horeca net iets meer dan 5 procent, dat is twee keer zoveel als het aandeel in de productie.

Figuur C.2 Noord-Holland: een echte diensteneconomie



Aandeel sectoren in totale productievolume, 2014

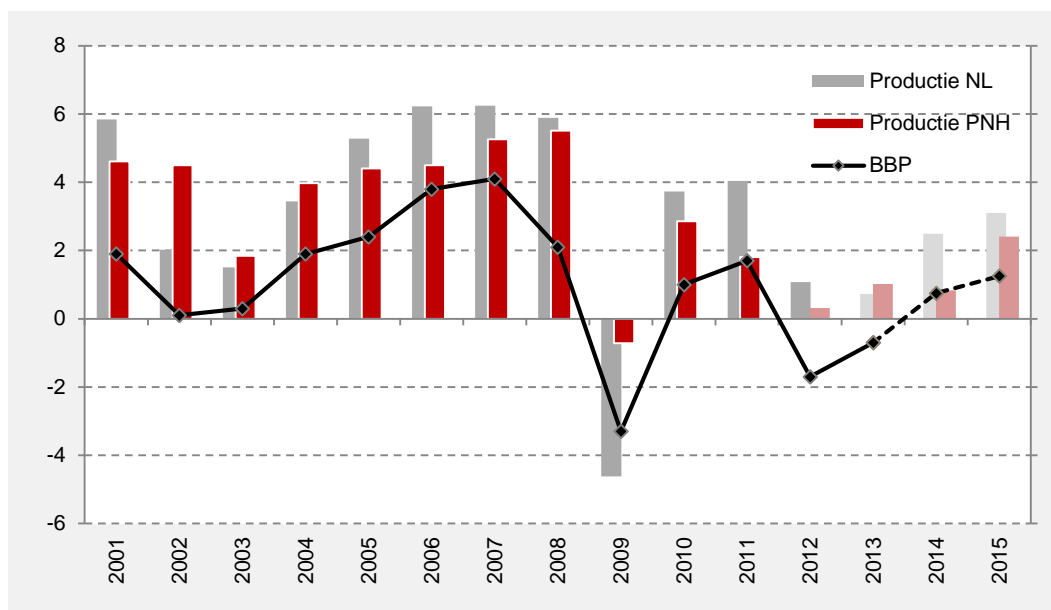
Bron: CBS Statline (2014), bewerkingen raming SEO Economisch Onderzoek

Ontwikkeling productie

Na 2008 is de omvang de productie in Noord-Holland met zo'n 6 procent toegenomen, ondanks de opeenvolgende economische crises. De totale Nederlandse productie is in diezelfde periode met ongeveer 7 procent toegenomen. Ontwikkelingen in Noord-Holland en Nederland lopen op langere termijn in de pas, jaar-op-jaar zijn er grotere verschillen, zie Figuur C.3. De Noord-Hollandse economie is minder conjunctuurgevoelig dan in Nederland. De groei van de productie in de provincie is vaak net iets lager, maar ook de krimp is minder groot. Gesteld kan worden dat de Noord-Hollandse economie dus meer recessie-proof is.

Naar verwachting herstelt ook de Noord-Hollandse economie zich voorzichtig. In 2014 en 2015 groeit de productie weer. Figuur C.3 laat de (verwachte) ontwikkeling van het Nederlandse BBP zien. De zwarte lijn illustreert de ernst van de reeks recente crises. Op jaarbasis zijn er in een relatief korte periode twee krimpjaren geweest¹². Het Centraal Planbureau gaat in haar meest recente verkenningen uit van een voorzichtig herstel in 2014 en 2015.¹³ Omdat de ontwikkeling van de Nederlandse productie en de ontwikkeling van het BBP nauw gerelateerd zijn, zal naar verwachting ook de productie de komende jaren weer toenemen, in Nederland en Noord-Holland.

Figuur C.3 Ontwikkeling productie in NL en PNH (met BBP NL)



Jaarlijkse groei productievolume Nederland en Noord-Holland en BBP Nederland
Bron: CBS Statline(2014) en CPB (2014), bewerking en raming SEO Economisch Onderzoek

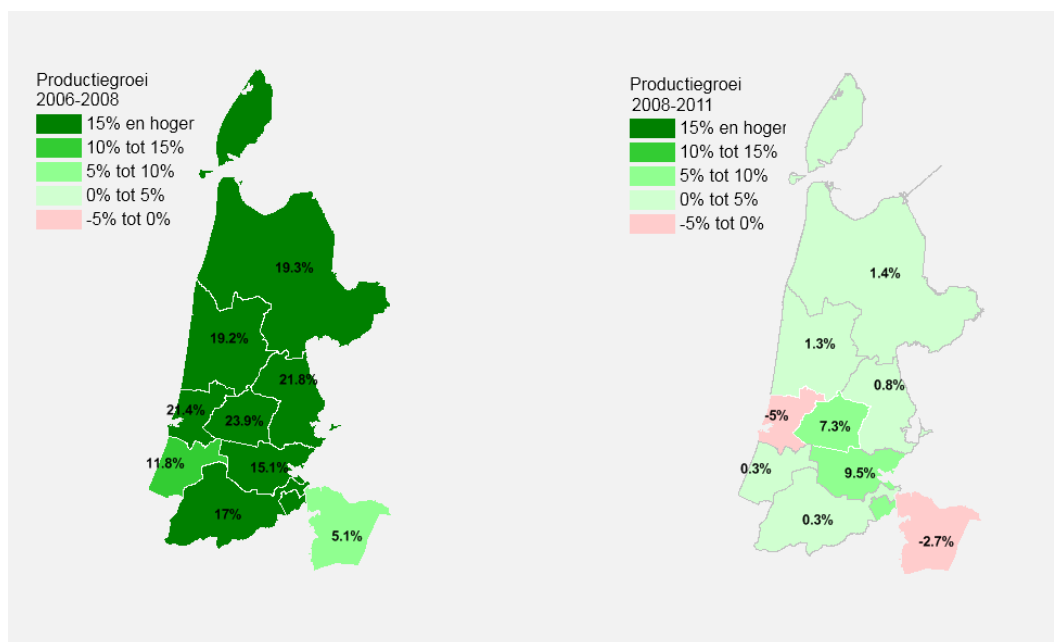
Ontwikkeling productie naar regio

Er zijn grote verschillen in de ontwikkeling van de productie tussen regio's binnen Noord-Holland. Opvallend is dat voor het uitbreken van de kredietcrisis (2005-2008) de groei het sterkst was in de regio's boven het Noordzeekanaal, Amsterdam en Amstel-Meerlanden kenden niet de grootste groei. In de korte periode na de crisis (2008-2011) heeft Noord-Holland het lastiger. De grootste groei van de productie wordt gerealiseerd in Amsterdam en Zaanstreek. IJmond en de Gooi- en Vechtstreek zien hun de productie zelfs krimpen.

¹² Een officiële lezing bepaalt dat er sprake is van een recessie als de economie twee opeenvolgende kwartalen krimpt. In de periode van 2008 is hier zelfs drie maal sprake van geweest. Vandaar dat er soms ook gesproken wordt over een *triple dip*. Deze derde dip komt niet naar voren in de jaarcijfers van Figuur 1.3.

¹³ CPB. (2014). *Macro Economische Verkenning 2015*. Den Haag: Centraal Planbureau

Figuur C.4 Zaanstreek en IJmond maken relatief grote productiegroei door



Groei productievolume in periode 2005-2008 en 2008-2011
Bron: CBS Statline(2014), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Ontwikkeling productie naar sector

Dat groei en krimp naast elkaar bestaan blijkt ook uit een vergelijking van de productiegroei in de verschillende sectoren, zie Tabel C.1. Voor een deel zijn de verschillen te verklaren door de omvang van de sector. In relatief kleine sectoren kan een slecht jaar van één producent grote invloed hebben op de cijfers van de hele sector. In dergelijke sectoren zullen er dus meer uitgesproken goede en slechte jaren zijn. Ook structurele veranderingen in de productiestructuur van de Noord-Hollandse economie kunnen verklaren waarom de productie in bepaalde sectoren krimpt en in andere sectoren toeneemt. Tot slot reageren verschillende sectoren gefaseerd op de crises.

De productie is de afgelopen jaren in sterke mate bepaald door de opeenvolgende crises. Dat geldt ook voor 2014 en 2015. Traditioneel vangt de industrie en bouw als eerste de klappen op, bedrijven in commerciële en publieke dienstverlening volgen later. Door het internationale karakter van de crises hadden ook de sectoren handel en logistiek direct last van vraaguitval. Dit patroon komt in de cijfers minder goed tot uiting als gevolg van de opeenvolging van crises. In de industrie en logistiek was 2009 een crisisjaar met grote krimp. Daarna volgde herstel dat in 2012 bijna opnieuw omsloeg in krimp. Verschillende dienstverlenende sectoren beleefden slechte jaren in 2010 of 2011, maar zonder kans op herstel door de tweede en derde dip in 2012 en 2013.

Voor dit en aankomend jaar zijn de vooruitzichten in de meeste sectoren positief. De bouw verkeert nog steeds in economisch zwaar weer en bij de overheid en zorg worden bezuinigingen verwacht.

Tabel C.1 Groei en krimp bestaan naast elkaar

| | Realisaties | | Ramingen | | | |
|------------------------------------|-------------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Agrarisch | 6,0% | -3,6% | -0,6% | 0,0% | 1,1% | -0,1% |
| Industrie | 6,4% | 5,5% | -1,0% | 0,2% | 2,0% | 0,6% |
| Nutsbedrijven | -4,1% | -5,3% | -1,8% | 3,6% | 3,9% | 4,4% |
| Bouw | -10,6% | 4,6% | -9,8% | -1,9% | -0,9% | -0,3% |
| Handel | 3,5% | 0,6% | -1,0% | -0,6% | 2,1% | 1,4% |
| Logistiek | 8,0% | 0,8% | 2,3% | -0,3% | 1,9% | 1,6% |
| Horeca | -0,6% | -0,1% | 0,7% | -1,3% | -0,2% | 0,1% |
| Media | 2,0% | 0,7% | -3,7% | -1,0% | 0,5% | 1,2% |
| Financieel | 9,7% | -3,4% | 0,2% | 7,9% | 9,8% | 7,4% |
| Onroerend goed | 1,7% | 1,6% | -2,4% | 2,5% | 3,2% | 2,8% |
| Advies & Onderzoek | -3,4% | -1,8% | 0,6% | 2,1% | 3,0% | 2,9% |
| Facility | 6,5% | 1,1% | 3,2% | 1,5% | 3,5% | 3,8% |
| Overheid | -1,0% | -6,5% | -0,8% | 2,2% | 0,1% | -0,6% |
| Onderwijs | 2,3% | -1,6% | 1,1% | 4,3% | 3,3% | 3,2% |
| Zorg & Welzijn | 2,8% | 0,5% | 4,7% | 0,2% | -0,1% | -0,1% |
| Overige diensten | -0,1% | -2,9% | -0,6% | 1,9% | 2,3% | 1,2% |
| Alle sectoren Noord-Holland | 2,9% | 1,8% | 0,3% | 1,0% | 0,8% | 2,4% |
| Alle sectoren Nederland | 3,7% | 4,0% | 1,1% | 0,7% | 2,5% | 3,1% |

Jaarlijkse groei productievolume per sector, provincie Noord-Holland, 2010-2015

Bron: CBS Statline(2014) en CPB (2014), bewerking en raming SEO Economisch Onderzoek

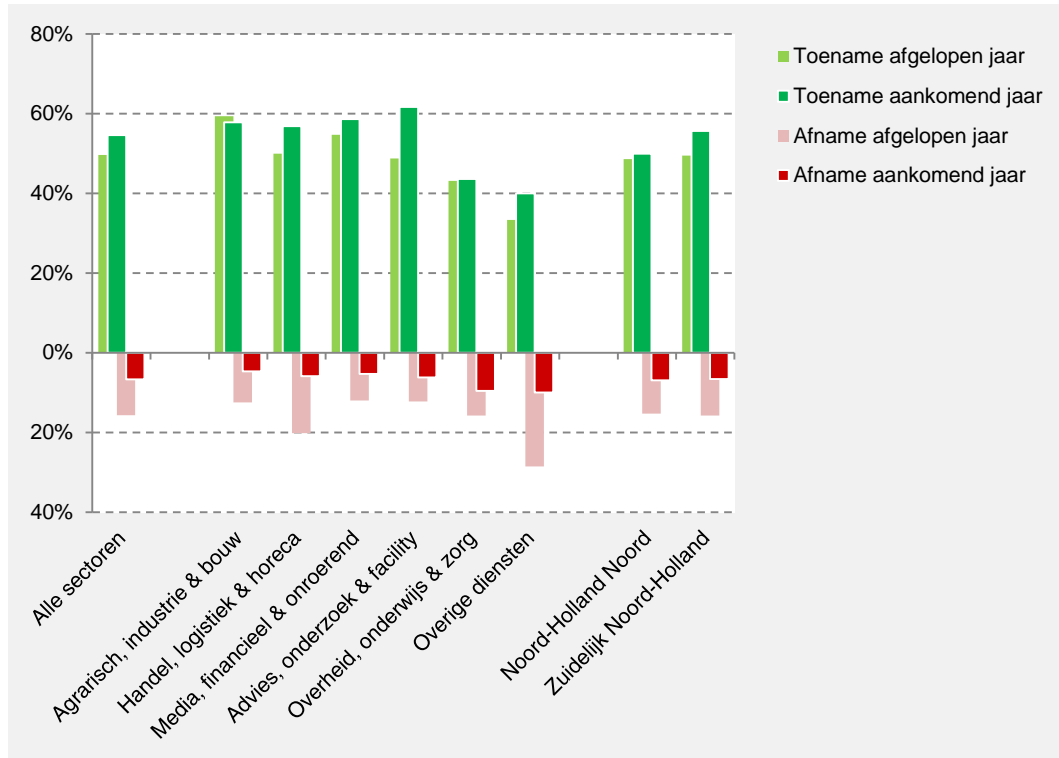
Verwachtingen werkgevers en ondernemers

Uniek is dat dit onderzoek naast statistieken, ook ervaringen en verwachtingen van werkgevers en ondernemers presenteert. In een online enquête is deze zomer gevraagd naar (i) de ontwikkeling van de productie in het afgelopen jaar en (ii) de verwachtingen voor het aankomende jaar. Figuur C.5 presenteert de resultaten voor zowel afgelopen als aankomend jaar, zowel voor alle werkgevers als werkgevers uit verschillende clusters van sectoren. De verwachtingen voor volgend jaar zijn in heldere kleuren weergegeven.

De helft van de bedrijven rapporteert een (sterke) productiegroei over afgelopen jaar, slechts 16 procent rapporteert een (sterke) krimp. Voor aankomend jaar zijn de verwachtingen positiever.¹⁴ Bedrijven in het cluster cultuur, recreatie & overige diensten zijn het minst positief: de groep die (sterke) groei rapporteert is slechts 5 procentpunt in de meerderheid ten opzichte van de groep die (sterke) krimp meldt. Uit nadere analyses (niet weergegeven) blijkt verder dat het grootbedrijf vaker productiegroei rapporteert dan het microbedrijf (<10 werknemers). Er is nauwelijks verschil tussen bedrijven uit NHN en ZNH of tussen jonge en oude bedrijven.

¹⁴ Ter nuancering: eigenaren, directieleden of andere vertegenwoordigers van bedrijven waar de productie sterk is afgenomen doen waarschijnlijk in mindere mate mee aan de enquête. Men is te druk met 'overleven' of het bedrijf is wellicht al failliet gegaan. In die zin zijn de resultaten ook niet representatief.

Figuur C.5 Optimisme onder werkgevers en ondernemers groot



Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van enquête onder Noord-Hollandse werkgevers.

Bijlage D Detailtabellen arbeidsplaatsen

Tabel D.1 Minimale verandering totaal aantal arbeidsplaatsen provincie Noord-Holland, maar op sectoraal niveau grote dynamiek (absolute aantallen behorende bij Tabel 1.1)

| | Realisaties (afgerond op 100-tallen) | | | | | Ramingen (afgerond op 250-tallen) | | |
|--------------------------|---|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|------------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Agrarisch | 23.400 | 23.700 | 23.400 | 22.600 | 22.400 | 22.000 | 21.500 | 20.750 |
| Industrie | 93.600 | 90.400 | 90.000 | 88.500 | 87.200 | 83.900 | 81.750 | 79.500 |
| Nutsbedrijven | 8.600 | 8.500 | 11.300 | 11.800 | 12.000 | 12.700 | 12.750 | 13.000 |
| Bouw | 73.900 | 74.900 | 72.800 | 71.900 | 68.800 | 65.900 | 64.750 | 63.750 |
| Handel | 237.900 | 239.300 | 237.300 | 240.300 | 241.600 | 240.400 | 239.500 | 238.500 |
| Logistiek | 101.500 | 99.200 | 97.300 | 94.800 | 94.500 | 95.900 | 92.250 | 90.750 |
| Horeca | 74.100 | 74.100 | 74.400 | 76.000 | 77.900 | 79.700 | 80.500 | 81.250 |
| Media | 71.100 | 72.800 | 71.200 | 71.200 | 69.600 | 72.100 | 72.250 | 72.500 |
| Financieel | 76.200 | 74.300 | 73.500 | 70.600 | 69.700 | 67.500 | 67.500 | 67.000 |
| Onroerend goed | 17.200 | 17.000 | 16.400 | 17.300 | 16.600 | 16.600 | 16.250 | 16.000 |
| Advies & Onderzoek | 154.300 | 161.300 | 163.000 | 164.800 | 169.700 | 171.400 | 174.500 | 178.250 |
| Facility | 77.300 | 75.700 | 75.200 | 75.600 | 74.100 | 74.400 | 74.500 | 74.750 |
| Overheid | 75.100 | 75.800 | 73.500 | 72.500 | 69.200 | 70.500 | 69.000 | 67.500 |
| Onderwijs | 83.200 | 86.100 | 87.500 | 88.000 | 88.300 | 87.400 | 88.250 | 88.250 |
| Zorg & Welzijn | 182.800 | 189.000 | 192.700 | 195.800 | 195.200 | 195.100 | 196.250 | 196.750 |
| Overige diensten | 67.900 | 71.500 | 77.100 | 79.600 | 79.900 | 79.700 | 81.000 | 82.750 |
| Alle sectoren PNH | 1.418.000 | 1.433.600 | 1.436.700 | 1.441.200 | 1.436.700 | 1.435.300 | 1.432.750 | 1.431.500 |
| Alle sectoren NL | 8.130.300 | 8.163.700 | 8.127.800 | 8.170.200 | 8.113.700 | 8.017.100 | 8.001.250 | 8.028.500 |

Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Tabel D.2 Herstel in West-Friesland en Noord-Kennemerland in 2014 en 2015 (absolute aantallen behorende bij Tabel 1.2)

| | Realisaties (afgerond op 100-tallen) | | | | | Ramingen (afgerond op 250-tallen) | | |
|-------------------------|---|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|------------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Kop van Noord-Holland | 72.500 | 74.300 | 74.200 | 74.400 | 74.200 | 72.800 | 72.250 | 71.750 |
| West-Friesland | 83.100 | 85.200 | 84.500 | 85.200 | 85.900 | 83.700 | 83.750 | 83.750 |
| Noord-Kennemerland | 114.000 | 116.300 | 117.500 | 115.800 | 116.200 | 114.200 | 114.250 | 114.250 |
| IJmond | 70.400 | 68.900 | 67.000 | 65.200 | 65.400 | 63.500 | 62.500 | 61.500 |
| Waterland | 53.700 | 53.100 | 54.000 | 55.200 | 55.300 | 55.000 | 55.250 | 55.750 |
| Zaanstreek | 68.900 | 70.100 | 71.300 | 71.900 | 70.300 | 69.300 | 69.000 | 68.500 |
| Amsterdam | 514.100 | 529.800 | 537.700 | 546.300 | 542.900 | 554.700 | 559.750 | 564.750 |
| Zuid-Kennemerland | 91.400 | 91.000 | 88.200 | 86.400 | 86.600 | 85.700 | 83.750 | 82.250 |
| Amstelland-Meerlanden | 235.300 | 231.700 | 232.000 | 233.300 | 233.200 | 231.300 | 228.500 | 227.000 |
| Gooi en Vechtstreek | 114.800 | 113.300 | 110.400 | 107.500 | 106.800 | 105.100 | 103.250 | 102.000 |
| Noord-Holland Noord | 269.500 | 275.800 | 276.100 | 275.400 | 276.200 | 270.800 | 270.250 | 269.750 |
| Zuidelijk Noord-Holland | 1.148.500 | 1.157.800 | 1.160.600 | 1.165.800 | 1.160.500 | 1.164.600 | 1.162.250 | 1.161.750 |
| Noord-Holland | 1.418.000 | 1.433.600 | 1.436.700 | 1.441.200 | 1.436.700 | 1.435.300 | 1.432.750 | 1.431.500 |
| Nederland | 8.130.300 | 8.163.700 | 8.127.800 | 8.170.200 | 8.113.700 | 8.017.100 | 8.001.250 | 8.028.500 |

Bron: LISA (2014), raming en bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Bijlage E Beschrijving panel

Tabel E.1 Ruim 400 respondenten, vaak nauw betrokken bij personeelsbeleid

| | respondenten SEO-STAN panel | respondenten extern panel | verantwoordelijk personeelsbeleid | betrokken bij personeelsbeleid | aannemen | advies bij aannemen | (vrijwel) niet betrokken bij personeelsbeleid |
|----------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|------------|------------------------|---|
| zelfstandige | 4 | 126 | 78% | 21% | 18% | 15% | 2% |
| directeur | 8 | 56 | 88% | 41% | 42% | 17% | 0% |
| HR-manager | 14 | 38 | 67% | 56% | 29% | 29% | 0% |
| HR-medewerker | 5 | 30 | 9% | 94% | 14% | 40% | 0% |
| leidinggevende | 3 | 144 | 44% | 73% | 27% | 22% | 0% |
| anders | 1 | 18 | 11% | 95% | 11% | 42% | 0% |
| totaal | 35 | 412 | 59% | 54% | 25% | 22% | 0% |

Tabel E.2 Respons vanuit alle sectoren

| | Enquête | | Populatie | |
|--------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|-------------|
| | aantal respondenten | aandeel (excl. anders) | aantal vestigingen | aandeel |
| agrarisch | 3 | 1% | 5.040 | 2% |
| industrie | 43 | 10% | 8.828 | 3% |
| bouw | 18 | 4% | 24.659 | 9% |
| handel | 55 | 12% | 43.891 | 16% |
| logistiek | 27 | 6% | 6.987 | 3% |
| horeca | 22 | 5% | 10.282 | 4% |
| media & informatie | 30 | 7% | 19.244 | 7% |
| financieel | 40 | 9% | 5.035 | 2% |
| onroerend goed | 6 | 1% | 4.363 | 2% |
| zakelijk | 62 | 14% | 61.075 | 23% |
| facility | 20 | 5% | 13.186 | 5% |
| overheid | 28 | 6% | 483 | 0% |
| onderwijs | 24 | 5% | 10.773 | 4% |
| zorg | 43 | 10% | 20.471 | 8% |
| overig | 18 | 4% | 35.972 | 13% |
| totaal | 447 | 100% | 270.289 | 100% |

Tabel E.3 Zowel respondenten uit kleine als grote bedrijven

| | Enquête | | Populatie | |
|------------------------|---------------------|------------------------|--------------------|-------------|
| | aantal respondenten | aandeel (excl. anders) | aantal vestigingen | aandeel |
| 0-1 werknemer | 54 | 12% | 172.325 | 65% |
| 2 tot 5 werknemers | 51 | 11% | 74.556 | 28% |
| 5 tot 10 werknemers | 41 | 9% | | |
| 10 tot 50 werknemers | 104 | 23% | 14.765 | 6% |
| 50 tot 250 werknemers | 102 | 23% | 3.033 | 1% |
| 250 werknemers of meer | 93 | 21% | 570 | 0% |
| totaal | 445 | 100% | 270.289 | 100% |

* in populatie zijn categorieën 2 tot 5 werknemers en 5 tot 10 werknemers samengevoegd

Tabel E.4 Meeste respons uit lang bestaande bedrijven

| | aantal respondenten | aandeel |
|-------------------|---------------------|-------------|
| korter dan 1 jaar | 9 | 2% |
| 1 tot 3 jaar | 40 | 9% |
| 3 tot 10 jaar | 103 | 23% |
| 10 tot 25 jaar | 154 | 35% |
| 25 jaar of langer | 139 | 31% |
| totaal | 445 | 100% |



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl