

Bijlage 2 – De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord

1 ALGEMEEN: ARBEIDSMARKTSECTOREN NOORD- HOLLAND NOORD

Noord-Holland Noord is een regio in Nederland die bestaat uit diverse steden en gemeenten, waaronder Alkmaar, Den Helder, Hoorn en Haarlem. In deze regio zijn verschillende arbeidsmarktsectoren prominent aanwezig. Hoewel de precieze samenstelling van de arbeidsmarkt voortdurend kan veranderen, zijn hier enkele belangrijke sectoren die kenmerkend zijn voor Noord-Holland Noord:

1. *Zorg en welzijn*: De zorgsector is een belangrijke arbeidsmarktsector in Noord-Holland Noord. Het omvat ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorginstellingen, geestelijke gezondheidszorg en andere zorg gerelateerde diensten. Deze sector biedt werkgelegenheid voor verschillende beroepen, waaronder verpleegkundigen, verzorgenden, medisch specialisten, therapeuten en ondersteunend personeel. Hier zijn veel mbo-functies te vinden, zoals verzorgenden, verpleegkundigen, doktersassistenten en begeleiders in de gehandicaptenzorg.
2. *Techniek en technologie*: Noord-Holland Noord heeft een sterke technische sector, met name in de scheepsbouw, offshore-industrie, maritieme dienstverlening en energie. Er zijn ook technologische bedrijven actief in de regio, zoals hightech maakindustrie, elektronica, ICT en softwareontwikkeling. Op mbo-niveau zijn vooral de goed opgeleide technici, zoals werktuigbouwkundigen, elektrotechnici, procesoperators en programmeurs van belang.
3. *Toerisme en recreatie*: Met zijn kustlijn, historische steden en natuurgebieden trekt Noord-Holland Noord veel toeristen en recreanten aan. De sector toerisme en recreatie omvat hotels, restaurants, recreatieparken, musea, evenementenorganisaties en andere vormen van gastvrijheid. Deze sector biedt werkgelegenheid voor mbo-professionals in de toerisme- en horecasector, zoals hotelmedewerkers, restaurateurs, reisadviseurs en recreatiemedewerkers.
4. *Agribusiness*: Noord-Holland Noord heeft een sterke agrarische sector, met name op het gebied van veeteelt, tuinbouw en bloembollenteelt. De regio is bekend om zijn zuivelproductie, sierteelt en voedselverwerking. De agribusiness biedt kansen voor agrarische ondernemers, tuinders, dierenartsen, voedseltechnologen en medewerkers in de voedselverwerkende industrie. Er zijn mogelijkheden voor mbo'ers in de groene sector, zoals tuinbouwmedewerkers, hoveniers, diervverzorgers en agrarisch ondernemers.
5. *Handel en logistiek*: Vanwege de strategische ligging heeft Noord-Holland Noord een bloeiende handels- en logistieke sector. Hier zijn kansen voor mbo'ers in functies zoals logistiek medewerkers, magazijnmedewerkers, transportplanners en inkopers.

2 Arbeidsmarktdata- nut en noodzaak

Het maken van een goede arbeidsmarktanalyse is voor Vonk van groot belang. Door regelmatig een arbeidsmarktanalyse uit te voeren, kan een mbo-instelling ervoor zorgen dat haar opleidingsaanbod actueel, relevant en waardevol blijft voor zowel lerenden als werkgevers. Het stelt de instelling in staat om een positieve impact te hebben op de arbeidsmarkt en de regionale economie

De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

Relevante opleidingen aanbieden: Een arbeidsmarktanalyse helpt Vonk om inzicht te krijgen in de actuele en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Op basis van deze analyse kan Vonk opleidingen ontwikkelen die aansluiten op de vraag van werkgevers en de benodigde vaardigheden en competenties van afgestudeerden.

Arbeidsmarktkansen voor lerenden identificeren: Door de arbeidsmarkt te analyseren, kan Vonk inzicht krijgen in de sectoren en beroepen met goede arbeidsmarktperspectieven. Dit stelt lerenden in staat om weloverwogen carrièrekeuzes te maken en te investeren in opleidingen die hun kansen op werk vergroten.

Afstemming van het curriculum: Een arbeidsmarktanalyse biedt waardevolle informatie over de vaardigheden, kennis en competenties die werkgevers verwachten van afgestudeerden. Met deze informatie kan de mbo-instelling het curriculum afstemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt, zodat afgestudeerden beter voorbereid zijn op hun toekomstige loopbaan.

Samenwerking met werkgevers: Door een goed begrip te hebben van de arbeidsmarkt, kan de mbo-instelling samenwerkingsverbanden aangaan met werkgevers. Dit stelt de instelling in staat om stages, leerwerkplekken en samenwerkingsprojecten te faciliteren, waardoor lerenden directe praktijkervaring kunnen opdoen en beter kunnen aansluiten op de eisen van werkgevers.

Voorkomen van verouderde opleidingen: Met een arbeidsmarktanalyse kan Vonk trends en veranderingen in de arbeidsmarkt identificeren. Hierdoor kan de instelling voorkomen dat ze verouderde opleidingen aanbiedt die niet meer aansluiten op de behoeften van werkgevers en de veranderende arbeidsmarkt.

3 Arbeidsmarktanalyse- methode:

Bij Vonk hebben we matrix ontwikkeld die steeds inzicht geeft in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Hierbij hebben we niet alleen inzicht in de nabije arbeidsmarktontwikkelingen, maar ook in de arbeidsmarktprognose. In de matrix (zie bijlage) worden de volgende data gebruikt:

Aantal studenten per opleiding:

- Aantal studenten BOL:
 - Peiljaar 2021-2022 (DUO)
- Aantal studenten BBL:
 - Peiljaar 2021-2022 (DUO)

Retroperspectief: arbeidsmarkt kansen per opleiding

- Kans op werk:
 - De kans op een werk in de regio Noord Holland Noord (rapportages SBB)
- De kans op een stage in de regio Noord Holland Noord:
 - De kans op een stage in vergelijking met de landelijke kans op een stage (rapportages SBB)
- Kans leerbaan t.o.v. landelijk:
 - De kans op een leerbedrijf in de regio Noord Holland Noord
- Doorstroom mbo:
 - Percentage studenten dat doorstroomt binnen het mbo
- Doorstroom hbo:
 - Percentage studenten dat doorstroomt naar het hbo
- Doorstroom arbeidsmarkt:
 - Percentage studenten dat toetreedt op de arbeidsmarkt
- ROA 12 uur:
 - ROA 12 uur: dit is het percentage van gediplomeerde (2020-2021) dat in 2022 een baan heeft van 12 uur of meer

Huidige ontwikkelingen arbeidsmarkt per opleiding

- Spanningsindicatoren regionaal en landelijk¹:

¹ Voor een aantal beroepen waarvan géén spanningsindicator bekend is, is het werkloosheidspercentage bepaald.

- De spanningsindicator van UWV meet de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt² door het geschatte aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen die in de eerste 6 maanden van hun WW-uitkering zitten. De uitkomst van deze rekensom, het aantal vacatures per direct beschikbare werkzoekende, geeft een indruk van de krapte op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktprognose tot 2026³
- Verwachte uitbreidingsvraag tot 2026
 - Vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.
- Verwachte vervangingsvraag tot 2026
 - Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door bijvoorbeeld pensionering, (tijdelijke) uittreding vanwege zorgtaken, arbeidsongeschiktheid, beroepsmobiliteit of doorstroom naar andere opleiding.
- Verwachte baanopeningen tot 2026
 - Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag.
- ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2026
 - Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroepsgroepen (ITKB) in 2024. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten groter. De ITKB geeft de kans aan dat de vraag vanuit een bepaalde beroepsgroep in de gewenste opleidingssamenstelling vervuld kan worden, rekening houdend met de vraag-aanbod verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen.
- Loopbaanperspectief
 - Bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 40-49 jaar ten opzichte van bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 20-29 jaar
- Substitutiemogelijkheden naar opleidingstype
 - Geeft de mate aan waarin werkgevers voor een bepaald beroep arbeidskrachten kunnen aantrekken met een uiteenlopende opleidingsachtergrond. Een genormeerd aantal opleidingstypen waaruit werkenden in deze beroepsgroep afkomstig zijn.
- Conjunctuurgevoeligheid
 - Maatstaf voor de mate waarin de werkgelegenheid gevoelig is voor veranderingen van de economische situatie.

² Niet voor alle beroepsgroepen is in beeld gebracht welke spanningsindicatoren er zijn.

³ <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/AIS/prognoseBRC.aspx>

Skills:

Skills (vaardigheden en competenties) zijn onderdeel van de matrix, maar nemen een aparte positie in. Daar waar de andere data vooral gebaseerd zijn op feitelijkheden (harde data), zijn de skills dat niet. Het skills gedreven besluit nemen is nog volop in ontwikkeling. Echter, met alle initiatieven die er zijn rondom Leven lang Ontwikkelen, kunnen we de skills niet meer wegdenken als het gaat om aansluiting op de arbeidsmarkt. Het kan de basis vormen voor matching met een bedrijf, anders dan diploma en kennisniveau. Het verkrijgen van inzicht in arbeidsmarkt relevante skills is cruciaal voor zowel individuen als onderwijsinstellingen om succesvol te zijn in het aansluiten op de arbeidsmarkt, het ontwikkelen van competenties, het plannen van loopbanen en het bevorderen van een Leven Lang ontwikkelen.

Het in kaart brengen van skills, is belangrijk vanwege:

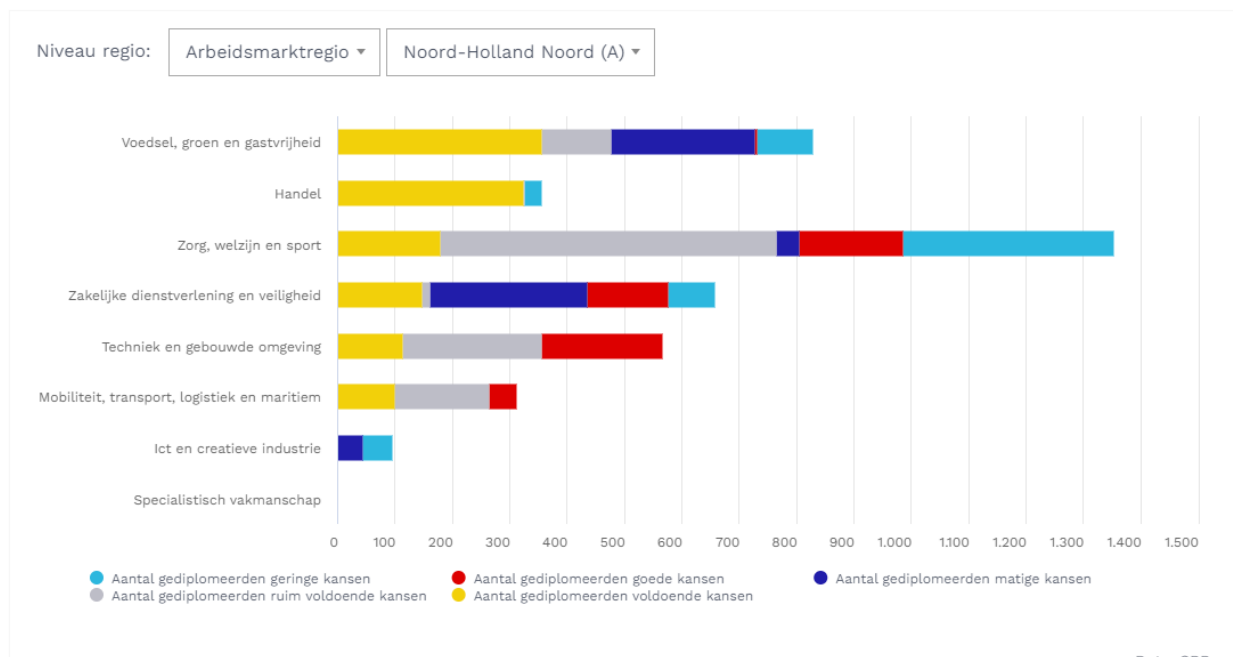
1. *Aansluiting op de arbeidsmarkt:* Door inzicht te hebben in de skills die werkgevers vragen en nodig hebben, kan een individu of een onderwijsinstelling ervoor zorgen dat de aangeleerde skills aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Dit vergroot de kansen op het vinden van werk en bevordert een soepele overgang van onderwijs naar werk.
2. *Competentieontwikkeling:* Het begrijpen van arbeidsmarkt relevante skills stelt individuen in staat om gericht aan hun competentieontwikkeling te werken. Ze kunnen gerichte trainingen, opleidingen en ervaringen zoeken die hen helpen de benodigde skills op te bouwen en te verbeteren.
3. *Loopbaanplanning:* Inzicht in arbeidsmarkt relevante skills helpt bij het plannen en vormgeven van een loopbaan. Het stelt individuen in staat om hun carrièrekeuzes te baseren op de skills die in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt gevraagd worden. Ze kunnen strategische beslissingen nemen over hun opleiding, specialisaties en ervaringen om hun kansen op werk en carrièregroei te vergroten.
4. *Leven Lang Leren:* Het identificeren van arbeidsmarkt relevante skills benadrukt het belang van Leven Lang Leren. In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel om voortdurend nieuwe skills te ontwikkelen en bestaande skills bij te houden om relevant te blijven. Inzicht in de evoluerende skills helpt individuen en onderwijsinstellingen bij het bepalen van leerbehoeften en het plannen van educatieve trajecten.
5. *Werkgeversperspectief:* Werkgevers hechten waarde aan kandidaten met relevante skills die direct toepasbaar zijn op de werkplek. Inzicht in arbeidsmarkt relevante skills stelt individuen in staat om zichzelf effectief te presenteren aan werkgevers en hun waarde op de arbeidsmarkt te benadrukken.

Het hebben van een matrix is een manier om data-ondersteund en duurzaam een methode te hebben om wendbaar en efficiënt georganiseerd onderwijs te verzorgen, gericht op de arbeidsmarkt ontwikkelingen. Het data ondersteund besluiten nemen is echter een ambitie die we (nog) niet waar kunnen maken. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is het belangrijk dat we inzicht krijgen én besluiten nemen die de studenten ondersteunen om een goede kans op de arbeidsmarkt te krijgen. De matrix is niet alleen opgesteld voor Vonk, maar ook voor onze regionale mbo-onderwijs partners.

4 ARBEIDSMARKTANALYSE OPLEIDINGEN VONK-ARBEIDSMARKT

KANS OP WERK, AANTAL GEDIPLOMEERDEN NAAR SECTORKAMER

Vergelijk



Afbeelding: De toekomstige kans om direct na het halen van het diploma een baan te vinden in het verlengde en op het niveau van de opleiding.

Het algemene beeld laat de volgende kansen zien op de arbeidsmarkt op sectorniveau.

Goede kansen:

- Zorg-welzijn en sport N4 (181 gediplomeerden)
- Zakelijke dienstverlening en veiligheid N4 (141 gediplomeerden)
- Techniek en gebouwde omgeving N4 (210 gediplomeerden)
- Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem N2 (46 gediplomeerden)

Ruim voldoende kansen

- Voedsel, groen en gastvrijheid N3 (355 gediplomeerden)
- Handel N4 (324 gediplomeerden)
- Zorg, welzijn en sport N3 (324 gediplomeerden)
- Zakelijke dienstverlening en veiligheid N3 (148 gediplomeerden)
- Mobiliteit, logistiek en maritiem N2/N3 (99 gediplomeerden)

Voldoende kansen

- Voedsel, groen en gastvrijheid N3/N2 (121 gediplomeerden)
- Zorg, welzijn en sport N2 (355 gediplomeerden)
- Techniek gebouwde omgeving N3 (242 gediplomeerden)
- Mobiliteit, logistiek en maritiem N3 (166 gediplomeerden)

Geringe kansen

- Voedsel, groen en gastvrijheid N2 (97 gediplomeerden)
- Zorg, welzijn en sport N2 (368 gediplomeerden)

- Zakelijke dienstverlening en veiligheid N3
- ICT en creatieve industrie N2 (53)

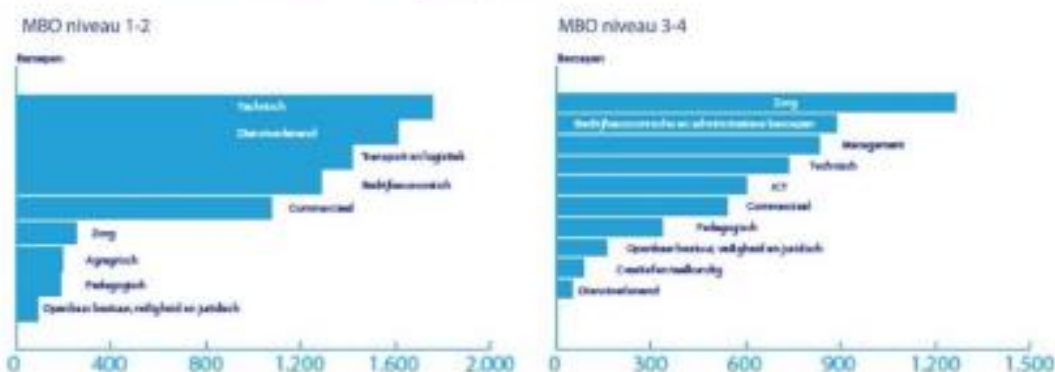
Matige kansen

- Voedsel, groen en gastvrijheid N2 (251)
- Zakelijke dienstverlening en veiligheid N2 (275)
- ICT en creatieve industrie N2 (55)

Kijken naar de verschillende opleidingstypen, zien we de volgende ontwikkelingen:

Bij welke branches is momenteel veel vraag per opleidingsniveau?

Openstaande vacatures, naar beroepsklasse en opleidingsniveau



In beroepen op MBO niveau 1-2 veel werk in dienstverlening, techniek, transport en logistiek, zorg en welzijn.

MBO 3-4 Commerciële en bedrijfseconomische en administratieve beroepen, techniek, zorg en welzijn, pedagogische beroepen en transport en logistiek.

De branches waar veel vraag naar is, is congruent met de data van de SBB. Echter, dit vraagt om een nadere duiding, want de sectorkamers herbergen vele opleidingen. De matrix waarin de sectoren uitgesplitst zijn naar opleidingen zien we het volgende:

Sectorkamer zorg-welzijn en sport

De opleidingen die behoren tot de sector laten een grote variatie zien in de arbeidsmarkt kansen op de huidige arbeidsmarkt, maar ook de prognose. Maatschappelijk zorg is een deelgebied binnen deze sectorkamer, waar al jaren meer mensen voor worden opgeleid dan er vacatures zijn. Echter, we zien in 2022 dat ook deze vacatures vacant blijven (spanningsindicator regionaal 5.11 is krap, landelijk 4.04 is ook krap). Toekomstige knelpunten zijn echter niet te verwachten (ITKB 1.15). Pedagogisch werk is een tekortberoep aan het worden. De spanningsindicatoren laten met een 6.17 en 7.27 zowel landelijk als regionaal een tekort aan werknemers zien. Het ITKB laat een met een factor van 1.03 zien dat er in de toekomst ook enige knelpunten worden verwacht in het vervullen van de openstaande vacatures. De opleidingen helpende zorg en welzijn, mbo verpleegkunde en verpleegkundige IG laat, zoals zich al laat reden enorme tekorten zien op de huidige arbeidsmarkt. Met een spanningsindicator bij de opleiding Verzorgende IG van 16.00, maakt het tekort aan werknemers goed zichtbaar. Qua prognose tot 2026 laten de beroepen zorg- en welzijn enige knelpunten zien, bij verpleegkunde worden grote knelpunten verwacht, maar voor Verzorgende IG vrijwel geen.

Bovenstaande laat duidelijk zien, dan we niet alleen moeten kijken naar de huidige vacatures, maar ook de arbeidsmarktprognose met al zijn voorbehouden in acht moeten nemen. Van de opleidingen behorende bij de sector sport laten Coördinator sport- en bewegingsagogie, Coördinator sport, bewegen en gezondheid en Sport- en bewegingsleider nu enige krapte zien om de vacatures te kunnen vervullen. Echter, we zien geen knelpunten in de arbeidsmarkt tot 2026 geen tekorten zien.

Samenvattend kunnen we voor de sector zorg-welzijn en sport het volgende concluderen. Voor de zorg leiden we al veel op, op aanvraag van de arbeidsmarkt en dit blijven we ook doen. We hoeven echter op basis van de IKTB geen extra mensen op te leiden, met uitzondering van de mbo verpleegkundige. Hier zullen we wel extra mensen voor moeten opleiden en kunnen niet volstaan met alleen opleiden voor de huidige vraag. Voor de sportopleidingen kennen in de iets verdere toekomst geen knelpunten in de arbeidsmarkt. Van de sector welzijn, moeten we nu extra mensen opleiden om de vacatures te vervullen, maar zullen we ook extra mensen moeten gaan opleiden om in de toekomstige arbeidsmarkt vraag te blijven voorzien. Hierbij gaat dan specifiek over de opleidingen in het pedagogisch werk, niet om de maatschappelijke zorg.

Sectorkamer techniek

De aandacht die er is voor de sector techniek komt niet uit het niets. We onderscheiden verschillende technische sectoren binnen de techniek. Techniek en procesindustrie, voertuigtechniek, ICT en technologie. Nog nooit zijn er zoveel tekorten geweest als in de techniek. We zien dit eigenlijk in de volle omvang van het werkgebied. Monteur elektrotechnische installaties (regionale spanningsindicator 11.86), Monteur mobiele werktuigen (10.22) en technicus engineering (16.00) zijn in deze sector de uitschieters. Ook zijn er voor het vakgebied metaalbewerken lang niet voldoende mensen om het werk te kunnen doen. Ook in de toekomst zien we in de volle omvang grote knelpunten in de hoeveelheid mensen die de vacatures kan vervullen. Vooral voor de technicus worden er grote knelpunten verwacht (ITKB 0.86) evenals de technicus-engineering (ITKB 0.92) Voor de sectorkamer techniek kunnen we niet volstaan met het opleiden op aanvraag van de arbeidsmarkt, we zullen maatregelen moeten nemen om extra mensen op te leiden.

Sectorkamer Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem

Logistieke medewerkers zijn in trek, op alle niveaus, waarbij de grootste tekorten te zien zijn bij niveau 2. Regionaal (6.61) is de vraag nog groter dan landelijk (4.78). De prognose voor de toekomst is dat het invullen van de vacatures op niveau 2 grote knelpunten zal geven (IKTB 0.93). Dit komt vooral door de grote vervangingsvraag. Het is dus belangrijk dat we extra logistieke medewerkers gaan opleiden, met name op niveau 2. Een vergelijkbaar beeld zien we bij de agrologistiek, er is een tekort aan arbeidskrachten (2.67 N4 en 2.83 N3) om het werk te verzetten. Ook in de toekomstige arbeidsmarkt tot 2026 zien we deze knelpunten voorduren. De vervangingsvraag is groot waardoor er heel veel baanopeningen komen. We moeten extra werknemers voor opleiden om te voorzien in de arbeidsmarkt vraag. Maritiem is een specialistische beroepsgroep, die qua arbeidsmarktdata nooit worden weergegeven. De groep is te klein om iets te zeggen qua spanningsindicator. Kijkende naar de kans op werk (SBB), die laten zien dat er voldoende kans op werk is. Alleen op niveau 2 niveau is de kans op werk matig. Het werkeloosheidspercentage is laag, bij alle niveaus. Van de afgestudeerde maritiem officieren (niveau 4) stroom 52% door naar de arbeidsmarkt. Deze sectorkamer kan de vraag naar arbeid bedienen. We hebben geen extra mensen nodig.

Sectorkamer Techniek en gebouwde omgeving

Evenals de mobiele techniek, vraag ook de techniek gebouwde omgeving om mensen. Aan timmerlieden is een groot tekort, op niveau 2 en 3 zien we een spanningsindicator van 16.00. In de toekomst zien we enige knelpunten, zeker op niveau 3 om de vacatures te vervullen, dit komt met name door de hoge vervangingsvraag én de hoge uitbreidingsvraag. We moeten

dus extra technisch bouw mensen gaan opleiden, we kunnen niet volstaan met slechts opleiden voor de vraag uit de arbeidsmarkt. Op dit moment bieden we de opleiding timmeren aan, die door een regionale collega instelling wordt uitgevoerd. Het zou goed zijn om te kijken of we het aantal opleidingsplaatsen kunnen uitbreiden, dus in de toekomst deze opleiding ook binnen Vonk uitvoeren.

Sectorkamer Voedsel, Groen en gastvrijheid

Deze veelomvattende sectorkamer, is juist vanwege de diversiteit niet altijd in grote groepen vertegenwoordigd. Hierdoor zijn er voor veel beroepen binnen deze sectorkamer géén spanningsindicator. Om toch iets te kunnen zeggen over de arbeidsmarktgerichtheid, zijn er werkloosheidspercentages gebruikt. De opleidingen die zich richten op de diervverzorging, zijn niet arbeidsmarkt gericht, echter er zijn relatief veel studenten op deze opleidingen. We hoeven dus niet meer diervverzorgers te hebben, we moeten juist aan deze studenten arbeidsgerichte flexibele eenheden aanbieden. Hierdoor worden ze meer “in trek” voor de arbeidsmarkt. Dat laatste zien we al gebeuren, aangezien het merendeel van de studenten een arbeidsmarktplaats heeft van meer dan 12 uur, dit wil niet zeggen dat ze ook in hetzelfde vakgebied of hetzelfde niveau zijn. Een kwart van de niveau 4 studenten stroomt door naar een hbo opleiding. Bij paardensport- en houderij zien we bijna hetzelfde. Er zijn matige arbeidsmarkt kansen binnen het opleidingsgebied. Ook hier zien we dat ruim 85% van de afgestudeerden op niveau 2 en 3 wel duurzaam werk heeft. Van de niveau 4 studenten stroomt een kwart door naar het hbo.

Voor de bloem en styling beroepen zien we dat er voldoende werk is binnen het vakgebied. Voor de beroepen zijn voldoende banen, echter als we kijken naar de IKTB-data zien we een hele hoge vervangingsvraag tot 2026 voor de niveaus 3 en 4. Dit zou betekenen dat we in ieder geval moeten zorgen voor een constante instroom van studenten om straks te voldoende uitstroom naar de arbeidsmarkt te hebben.

De sector voeding laat een zeer gevarieerd werkveld zien, deze variatie zien we ook terug in de arbeidsmarkt kansen. Van de voeding en technologie studenten niveau 2 en 3 heeft 97% duurzaam werk op een passend niveau. Dit wil niet zeggen dat ze binnen het vakgebied werkzaam zijn. Voor dit niveau worden er enige knelpunten (1.09) verwacht in de invulling van toekomstige vacatures. Voor de niveau 4 studenten worden voor de beroepen gericht op kwaliteit, technologie en voorlichting wordt er in de toekomst grote knelpunten (0.93) verwacht. We zien dat veel van deze studenten doorstromen naar het hbo, bij kwaliteit en technologie is dit de helft van de studenten die daardoor niet op mbo-niveau werkzaamheden uit kunnen voeren.

Binnen de hoveniersector zien we ook een krapte. Niveau 2 laat regionaal een spanningsindicator van 4.44 zien, voor niveau 3 is dit 4.60. Voor niveau 4 afgestudeerde is er voldoende werk. Van deze laatste groep gaat een kwart na het verlaten van de instelling naar het hbo. Ook al laat de arbeidsmarkt tot 2026 een grote vervangingsvraag zien, toch worden er geen knelpunten verwacht. Anders dan de bovenstaande beroepen, laat veehouderij geen krapte zien. Voor niveau 3 en 4 zijn de arbeidsmarkt kansen gering, binnen het vakgebied, toch zien we dat vrijwel alle studenten meer dan 12 uur werkzaam zijn op de arbeidsmarkt. De sector gastvrijheid, waar ook de koks N2/N4 en het bedienend personeel onder vallen, is een tekort beroep. De behoefte aan koks is groot met een spanningsindicator van 6.70 is duidelijk dat er veel meer vraag dan aanbod is. De situatie voor leidinggevende keukens is nog groter, daar is de spanningsindicator regionaal 12.71. De toekomst tot 2026 laat echter een ITKB zien van 1.16 en daarmee zijn er eigenlijk geen knelpunten te verwachten bij het invullen van de vacatures.

Sectorkamer ICT en creatieve industrie

Alhoewel het digitaliseringsvraagstuk doet vermoeden dat ICT beroepen nu en in de toekomst zeer kansrijk zijn, zien we dit beeld eigenlijk alleen terug voor de niveau 4 opleiding richting software development en IT systems en devices. Hoe groot de tekorten op de arbeidsmarkt

voor niveau 4 nu ook zijn, in de toekomst zien we deze beperking aan arbeidskrachten niet terug (1.23, 1.25). Niveau 2 studenten hebben op dit moment voldoende kansen binnen het vakgebied op de arbeidsmarkt, echter er zijn geen toekomstige arbeidsmarkt knelpunten te verwachten (1.12).

Sectorkamer Zakelijke dienstverlening en veiligheid.

Onder de zakelijke dienstverlening vallen de administratief, financieel, commercieel en juridische medewerkers evenals de personeelsmedewerker. Vanwege de uitgebreidheid van deze beroepsgroep, hebben veel opleidingen onvoldoende groepsomvang om een spanningsindicator te genereren. Alleen van de bedrijfsadministrateurs weten we dat er sprake is van een krapte (7.76). Bijna de helft van de afgestudeerde binnen deze groep schrijft zich na afronden van het mbo in voor een hbo opleiding. Tot 2026 zijn er geen knelpunten te verwachten in zakelijk dienstverlenende beroepen. Binnen de sector veiligheid zien we een tekort aan beveiligers (5.66) en handhavers (3.34). In de toekomst zien we deze knelpunten in geringe mate terug (1.03).

Van de militaire beroepen hebben we onvoldoende data om nu een data ondersteunde uitspraak te doen. Er zijn geen knelpunten te verwachten in de toekomstige arbeidsmarkt tot 2026.

Sectorkamer Handel

Op niveau 2 zien we een krapte in verkopers (6.37) evenals de managers Retail N4 (16.00). Gezien de instroom in de opleidingen, worden er géén knelpunten (1.12 resp. 1.14) op de arbeidsmarkt tot 2026 verwacht. We moeten dus nu opleiden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voorzien, echter we hoeven geen extra mensen op te leiden. Eenzelfde beeld zien we bij de commercieel medewerkers. Nu is er sprake van krapte, in de toekomst zien we deze knelpunten niet.

Beroepen op Entree-niveau

De beroepen op Entree niveau nemen een aparte plaats in op de arbeidsmarkt. Als gevolg van upgradering van skills, met name voor beroepen hoger dan Entree niveau, blijven de vaardigheden op niveau op niveau 1 waardevol op de arbeidsmarkt.

Upgradering skills voor beroepen op Mbo-niveau verwijst naar het proces waarbij individuen met een Mbo-opleiding hun bestaande vaardigheden verbeteren, aanvullende vaardigheden ontwikkelen en hun kennis uitbreiden om hun carrièremogelijkheden te vergroten. Het houdt in dat ze streven naar voortdurende professionele ontwikkeling en het verkrijgen van extra kwalificaties en competenties die relevant zijn voor hun (specifieke) vakgebied.

Voor beroepen op Mbo-niveau kan upgradering skills verschillende aspecten omvatten:

1. *Specialisatie*: Door middel van aanvullende opleidingen, trainingen of cursussen kunnen individuen zich specialiseren in een specifiek vakgebied binnen hun beroep. Dit kan hen helpen om zich te onderscheiden en expertise te ontwikkelen op een bepaald gebied, wat hun inzetbaarheid kan vergroten.
2. *Technologische vaardigheden*: Met de voortdurende vooruitgang in technologie is het essentieel voor professionals op Mbo-niveau om hun digitale en technische vaardigheden bij te werken. Het leren gebruiken van nieuwe software, tools en technologieën die relevant zijn voor hun beroep, kan hun efficiëntie verhogen en hen in staat stellen bij te blijven met veranderende werkpraktijken.
3. *Leiderschaps- en managementvaardigheden*: Het ontwikkelen van leiderschaps- en managementvaardigheden is van belang voor individuen die willen doorgroeien naar leidinggevende of superviserrollen in hun vakgebied. Het verwerven van kennis op het gebied van teammanagement, communicatie, besluitvorming en probleemoplossing kan hen helpen om effectieve leiders te worden.
4. *Soft skills*: Naast technische vaardigheden zijn soft skills, zoals communicatie, samenwerking, kritisch denken en probleemoplossing, ook essentieel voor beroepen

op Mbo-niveau. Het ontwikkelen en versterken van deze vaardigheden kan de professionele effectiviteit vergroten en de carrièremogelijkheden verbeteren.

5. *Actualisering van kennis:* Beroepen op Mbo-niveau kunnen onderhevig zijn aan veranderingen in wet- en regelgeving, nieuwe normen of richtlijnen binnen hun vakgebied. Upgrading skills omvat het op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen en het voortdurend actualiseren van kennis om te voldoen aan de vereisten van het beroep.

Entree-ers kunnen verschillende mogelijkheden vinden op de arbeidsmarkt. Kijkende naar de vacatures op ESCO niveau 1 zien we veel werk voor binnen de volgende sectoren

Horeca: MBO niveau 1-afgestudeerden kunnen posities vinden in restaurants, cafés, hotels, fastfoodketens of andere horecagelegenheden. Ze kunnen functies bekleden zoals keukenhulp, afwasser, barmedewerker, bedieningsmedewerker of medewerker in de catering. Regionaal zijn er, vooral door het toeristische karakter van de regio, voldoende vacatures in de horeca. Kijkende naar de arbeidsmarkt data tot 2026 zien we een hoge vervangings- en uitbreidingsvraag waardoor het ITKB 0,946 aangemerkt kan worden als zeer hoog.

Detailhandel: In de detailhandel kunnen MBO niveau 1-afgestudeerden aan de slag als winkelmedewerker, kassamedewerker, magazijnmedewerker of assistent in een winkel. Ze kunnen werken in supermarkten, kledingwinkels, electronicawinkels en andere winkelomgevingen.

Met een spanningsindicator regionaal van 3.11 zijn er meer vacatures dan er mensen zijn om die vacatures te vervullen. Het ITKB laat een waarde zien van 0.91, dit ten gevolge van een vervangingsvraag.

Schoonmaak: Schoonmaakbedrijven en facilitaire dienstverleners bieden mogelijkheden voor MBO niveau 1-afgestudeerden om aan de slag te gaan als schoonmaker, interieurverzorger of medewerker in de huishouding.

De spanningsindicator voor de beroepen behorende bij assistent dienstverlening en zorg laten een waarde van 12.41 zien, dit betekend een enorm krapte. Naast de huidige krapte, zijn er ook knelpunten te verwachten in de toekomst, ITKB 0.91.

Productie en industrie: In sommige productie- en industriële sectoren kunnen MBO niveau 1-afgestudeerden werk vinden als productiemedewerker, assemblagemedewerker, machinebediener of magazijnmedewerker.

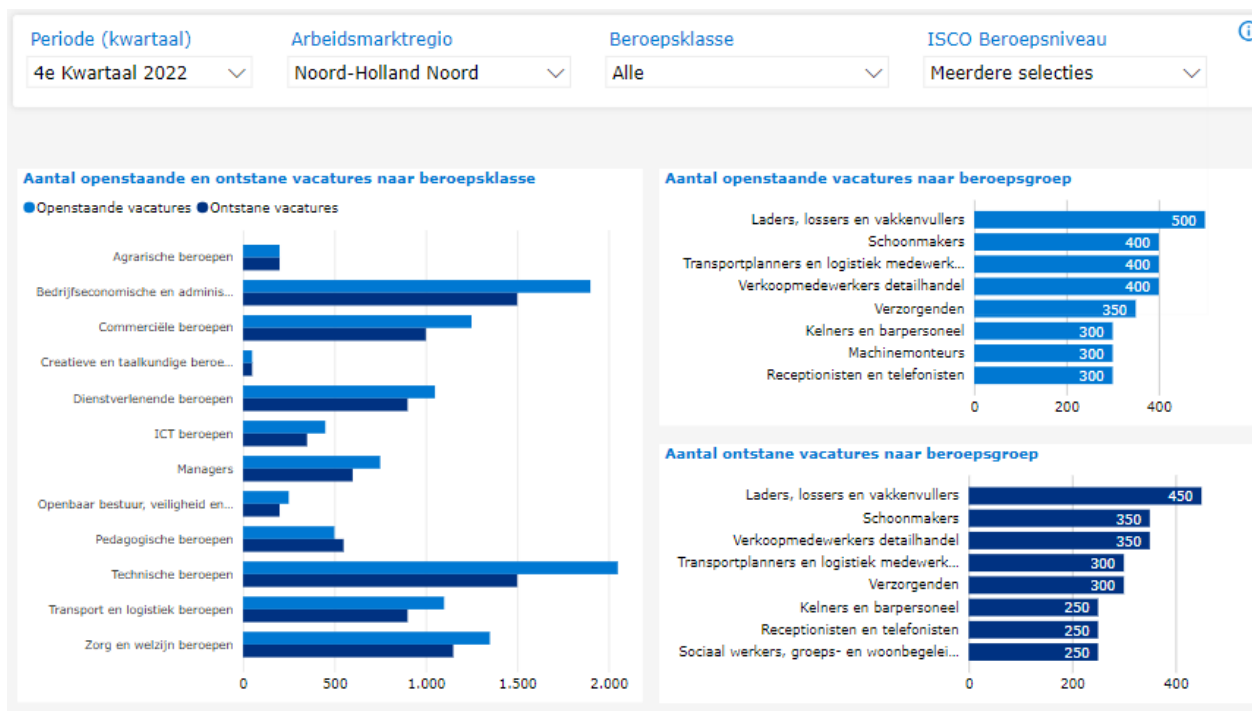
Juist productiewerk is een vakgebied waarbij er veel werk is voor niveau 1, ook voor de nieuwkomers. In alle technologische ontwikkelingen zien we dat er altijd productiewerk zal blijven. De logistiekmedewerkers vormen een aparte groep, Met een spanningsindicator van 16.00 is er veel meer werk dan er mensen zijn die de logistieke werkzaamheden kunnen uitvoeren. De prognose laat eenzelfde beeld zien, een waarde van 0.91 betekend dat er tot 2026 knelpunten zijn. We zullen extra mensen op moeten leiden, om het werk te kunnen blijven uitvoeren.

Zorg en welzijn: Binnen de zorgsector zijn er instapniveau functies waarvoor Entree afgestudeerde in aanmerking kunnen komen, zoals assistent in de ouderenzorg, helpende in de thuiszorg of ondersteunend medewerker in een zorginstelling. In navolging van de beroepen boven entree niveau binnen deze sectorkamer, zien we een enorme krapte, spanningsindicator 12.45. In de toekomst zien we een enorme uitbreidingsvraag voor de werkzaamheden op Entree niveau, ITKB 0.94

Vacatures:

Het aantal vacatures laat zien welke vacatures er waren in arbeidsmarktregio Noord Holland Noord (2022)⁴

⁴ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/vacaturemarkt>



Het International Standard Classification of Occupations (ISCO) is een internationale classificatie van beroepen. Beroepsniveau 2 in de ISCO-classificatie verwijst meestal naar beroepen op middelbaar beroepsonderwijs (MBO)-niveau. In Nederland omvat het MBO verschillende niveaus, variërend van niveau 1 tot niveau 4.

Het is echter op te merken dat de ISCO-classificatie en het Mbo-niveausysteem verschillende classificaties zijn die op verschillende manieren beroepen categoriseren. Hoewel er enige overlap kan zijn, is er geen directe één-op-één koppeling tussen de twee. Het Mbo-niveau dat het beste past bij een specifiek ISCO beroepsniveau kan afhangen van het specifieke beroep en de context waarin het wordt gebruikt.

De openstaande vacatures laten een congruentie zien met de arbeidsmarktdata. Echter we moeten ons steeds realiseren dat we niet alleen de huidige arbeidsmarkt moeten bedienen, maar ook de toekomstige arbeidsmarkt. De knelpunten nu, laten niet altijd in de toekomst óók knelpunten zien.

Op basis van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, kunnen we de volgende opleidingen selecteren als opleidingen waar een tekort aan medewerkers is en/ of zal zijn.

	Huidige arbeidsmarkt	Arbeidsmarkt tot 2026
Zorg en welzijn	bc113 mbo-verpleegkunde	bc 113 mbo-verpleegkunde
	bc223 Verzorgend-IG	
	bc337 Pedagogisch werk	bc337 Pedagogisch werk
	bc310 maatschappelijke zorg	bc310 maatschappelijke zorg
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen
Techniek en gebouwde omgeving	bc355 Timmeren	bc355 Timmeren
Techniek en procesindustrie	bc371 Elektrotechnische installaties	bc371 Elektrotechnische installaties

		bc280 Industriële processen
	bc324 Metaalbewerken	bc324 Metaalbewerken
	bc328 Middenkader engineering	bc328 Middenkader engineering
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	bc411 Service- en onderhoudstechniek
	bc413 Mechatronica	bc413 Mechatronica
Logistiek	bc490 management transport en logistiek	bc490 management transport en logistiek
	bc416 logistiek	bc416 logistiek
	bc391 Agro productie, handel en logistiek	bc391 Agro productie, handel en logistiek
Voeding	bc390 Voeding	bc390 Voeding
	Bc089 Keuken	
	Bc314 Bediening	
Groen	bc394 Groene Ruimte	
ICT	bc303 IT systems en devices	
	bc425 Software development	
Veiligheid	bc356 Publieke veiligheid	bc356 Publieke veiligheid
	bc165 Particuliere beveiliging	bc165 Particuliere beveiliging
Zakelijke dienstverlening	bc488 Business Services	

Nieuwe beroepen

De ontwikkelingen op onder andere technologisch gebied en vanwege veranderingen in de samenleving gaan razendsnel. Het is dan ook te verwachten dat er nieuwe beroepen zullen ontstaan. Deze laten zich nu nog niet vatten in arbeidsmarktdata, maar deze ontwikkelingen zullen we wel in de gaten houden én erop inspelen als dat nodig is. Voorbeelden van mogelijke nieuwe beroepen:

1. Drone-operator: Met de groeiende populariteit van drones zijn er mogelijkheden ontstaan voor mensen die gespecialiseerd zijn in het bedienen en onderhouden van drones voor verschillende doeleinden, zoals luchtfotografie, inspecties of pakketbezorging.
2. Duurzaamheidsadviseur: Met de toenemende focus op duurzaamheid en milieuvriendelijke praktijken, kan er vraag zijn naar professionals die bedrijven en organisaties adviseren over duurzaamheidsstrategieën, energie-efficiëntie en groene initiatieven.
3. Virtual reality (VR)-ontwikkelaar: Met de opkomst van VR-technologie kunnen er nieuwe kansen ontstaan voor MBO-professionals die gespecialiseerd zijn in het ontwikkelen van VR-content en -applicaties voor verschillende industrieën, zoals gaming, training en educatie.
4. E-commerce specialist: Met de groei van online winkelen en e-commerce kunnen er beroepen ontstaan die gericht zijn op het optimaliseren van de online aanwezigheid van bedrijven, inclusief het beheren van online winkels, digitale marketing en klantenservice.
5. Cybersecuritytechnicus: Met de toenemende dreiging van cybercriminaliteit wordt cybersecurity steeds belangrijker. Er kan behoefte zijn aan MBO-professionals die gespecialiseerd zijn in het implementeren en beheren van beveiligingsmaatregelen, het identificeren van kwetsbaarheden en het reageren op cyberaanvallen.