

Werk en werken in de Rijnmond

Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond

Editie 2015



Werk en werken in de Rijnmond

**Een analyse van vraag, aanbod en match op de
arbeidsmarkt regio Rijnmond**

Editie 2015

O&BI/SEOR

Gemeente Rotterdam, Onderzoek en Business Intelligence (O&BI)

Paul van der Aa, Ludo van Dun, Paul de Graaf, Frans Moors, Annemarie Reijnen, Annemarie Roode,
Marcel van Toorn

Erasmus Universiteit Rotterdam, SEOR

Paul de Hek, Jaap de Koning

juli 2015

In opdracht van concern Rotterdam

© Onderzoek en Business Intelligence (OBI)/SEOR

Project: 4052

Postadres:
Postbus 21323
3001 AH Rotterdam

Telefoon: (010) 267 1500
E-mail: onderzoek@rotterdam.nl
Website: www.rotterdam.nl/onderzoek
Twitter: @Onderzoek010

Inhoud

0	De arbeidsmarktregio Rijnmond: hoofdlijnen en beleidsvraagstukken	7
0.1	Inleiding	7
0.2	De vraagkant van de regionale arbeidsmarkt	8
0.3	Aanbod op de regionale arbeidsmarkt	12
0.4	Transities op de regionale arbeidsmarkt	14
0.5	De aansluiting van vraag en aanbod	17
0.6	De positie van Rotterdam op de regionale arbeidsmarkt	19
0.7	Aandachtspunten voor lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid	21
1	Doel en aanpak van de arbeidsmarktanalyse	25
1.1	Inleiding	25
1.2	Onderzoeksvragen	26
1.3	Conceptueel kader voor arbeidsmarktanalyse	27
1.4	Afbakening van de interne arbeidsmarkt: arbeidsmarktregio Rijnmond	29
1.5	Aanpak van dataverzameling en analyse	30
1.6	Voordelen en beperkingen van de gehanteerde aanpak	30
1.7	Opbouw van dit rapport	31
2	De vraag: werkgelegenheid in banen en vacatures	33
2.1	Inleiding	33
2.2	De ontwikkeling van de Rotterdamse arbeidsmarkt op de lange termijn	33
2.3	Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de periode 2009-2012	38
2.3.1	Ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen voor werknemers en zelfstandigen	38
2.3.2	Ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector	41
2.4	Soort contract van werkenden met een baan	46
2.5	Arbeidsduur	49
2.6	Salarisniveau	53
2.7	Opleidingsniveau	58
2.8	Beroepsniveau	61
2.9	Ontwikkelingen in Rotterdam	66
2.10	Samenvatting: de ontwikkeling van de werkgelegenheid in vier trends	69
2.11	Vacatures	71
2.11.1	Openstaande vacatures	71
2.11.2	Ontstane vacatures	72

2.11.3	Vervulde vacatures	73
2.11.4	Algemeen beeld	74
2.11.5	Trends ontstane vacatures op sectorniveau	75
2.11.6	Ontwikkeling ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau	77
2.11.7	Ontwikkeling ontstane vacatures naar beroepsniveau naar sector	78
2.11.8	Prognose ontstane vacatures	81
2.11.9	Conclusies	82
2.12	Prognose werkgelegenheid	82
2.12.1	Inleiding	82
2.12.2	Prognose van de uitbreidingsvraag	83
2.12.3	Prognose van de vervangingsvraag en baanopeningen	84
2.12.4	UWV-prognoses	86
3	Aanbod van arbeid: een beschrijving	89
3.1	Inleiding	89
3.2	Vijf arbeidsmarktgroepen naar kenmerken	91
3.3	Samenstelling (latent) arbeidsaanbod in Rijnmond en ontwikkeling	98
3.4	Werkenden	100
3.5	Flexibel werkenden naar sector	111
3.6	Werkenden en niet-werkenden met een uitkering	113
3.7	Beroepsniveau van de werkzame beroepsbevolking	115
3.8	Rotterdam	118
3.8.1	Zuid en de focuswijken	125
3.8.2	Werkenden in Rotterdam	128
3.9	Concluderend	130
4	Dynamiek op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond	137
4.1	Inleiding	137
4.2	Sectordynamiek	139
4.3	Arbeidsmarktstatus	143
4.3.1	Overgangskansen per jaar	144
4.3.2	Transities vanuit werk	146
4.3.3	Transities vanuit studie	149
4.3.4	Transities vanuit zelfstandige	151
4.3.5	Transities vanuit WW	153
4.3.6	Transities vanuit bijstand	155
4.3.7	Transities vanuit inactiviteit	156
4.3.8	Transities vanuit tijdelijk contract	158
4.3.9	Salarismobiliteit	161
4.4	Arbeidsmarktprofielen	165

4.4.1	Invloed van persoons- en baankenmerken op profielen	168
4.5	Conclusies	172
5	De aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt regio Rijnmond	175
5.1	Inleiding	175
5.2	De structuur van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt vergeleken	176
5.3	Arbeidsmarktpendel en de aansluiting tussen vraag en aanbod in de regio Rijnmond	177
5.3.1	Inkomende pendel	177
5.3.2	Uitgaande pendel	186
5.4	Verwachte trends in de aansluiting van vraag en aanbod op de korte en middellange termijn	189
5.4.1	Algemene ontwikkelingen in de aansluiting van vraag en aanbod	189
5.4.2	De kwalitatieve mismatch op de regionale arbeidsmarkt	190
5.5	Trends in vraagvervulling	197
	Bijlagen	199

0 De arbeidsmarktregio Rijnmond: hoofdlijnen en beleidsvraagstukken

0.1 Inleiding

Om te komen tot een breed bruikbare en uniforme kennisbasis met informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt Regio Rijnmond en de stad Rotterdam, heeft de onderzoeksafdeling van de gemeente Rotterdam (O&BI) een analyse uitgevoerd van vraag, aanbod en dynamiek op de regionale arbeidsmarkt. Deze analyse zal de komende jaren jaarlijks geupdate worden met nieuwe gegevens.

Dit rapport beschrijft en analyseert de regionale arbeidsmarkt vooral in de breedte. Op basis van dit rapport en de aangelegde databestanden zijn nadere verdiepingsslagen mogelijk die via de themawerkgroep arbeidsmarkt en economie van de gemeente Rotterdam geagendeerd kunnen worden.

Voor goed begrip van deze analyse is een aantal opmerkingen vooraf van belang.

Door verschillen in definities en wijze van datavergaring kunnen cijfers in dit rapport afwijken van analyses zoals de Economische Verkenningen Rotterdam die zich vooral baseren op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en het Bedrijvenregister. De in dit rapport gebruikte gegevens zijn vooral afkomstig uit registerbestanden van het CBS, het sociaal statistisch bestand (SSB). Deze hebben als voordeel dat ze de hele populatie beschrijven en daarmee betrouwbaar zijn. Data uit SSB hebben echter als nadeel dat ze niet actueel zijn: ze lopen voor dit rapport maar tot en met 2012. Deze analyse focust daarom op structurele kenmerken van en opvallende trends op de arbeidsmarkt. Actuele basiscijfers over werkgelegenheid en werkloosheid zijn beschikbaar via periodieke rapportages van het UWV en CBS.

Van belang is verder dat deze analyse zich richt op de bestuurlijk afgebakende arbeidsmarktregio Rijnmond, banen van minder dan 12 uur meetelt en de potentiële beroepsbevolking van 15 tot en met 74 jaar analyseert, volgens nieuwe internationale definities. De afbakening van de regio kan voor volgende metingen nog aangepast worden in overleg met de gemeente. Dit blijft overigens een deels arbitraire keuze, omdat administratieve regio's vanuit arbeidsmarktdynamiek bekeken geen logische afbakening kennen die voor elke sector gelijk is.

Tenslotte is relevant dat in deze analyse een periode centraal staat (2009-2012, de laatste cijfers betreffen december 2012) die mogelijk atypisch is gezien de naweeën van de crisis. Recente cijfers laten een opleving van de economie en verwachte groei van de werkgelegenheid zien in bepaalde sectoren. Of trends die we ontwaren zullen beklijven, zal uit vervolgmetingen moeten blijken.

In dit hoofdstuk 0 staan de belangrijkste bevindingen en conclusies van deze analyse op een rij. In het hoofdrapport (hoofdstukken 2 en verder) worden deze aspecten uitgebreid beschreven en onderbouwd met behulp van gegevens van het CBS, het UWV, interviews en eerder gepubliceerde arbeidsmarktanalyses door andere onderzoekers.

0.2 De vraagkant van de regionale arbeidsmarkt

De analyse van de vraag (banen+vacatures) op de regionale arbeidsmarkt kan in een aantal trends worden samengevat.

- **De lange termijn: van industriële naar postindustriële werkgelegenheid**

Uit analyse van werkgelegenheid op basis van de beroepsindeling van Esping-Andersen blijkt dat in de periode 1996-2012 het zwaartepunt van de (Rotterdamse) arbeidsmarkt kantelde van industriële werkgelegenheid naar postindustriële werkgelegenheid, grofweg de opkomst van de diensteneconomie en het ontstaan van nieuwe beroepen. Hoewel deze transitie zich in iedere grote stad voltrekt, zien we toch lokale verschillen. De transitie voltrok zich in de onderzochte periode in Rotterdam sneller, maar Amsterdam heeft verhoudingsgewijs meer postindustriële werkgelegenheid. In Amsterdam werken met name meer professionals (zoals wetenschappers, artsen, organisatieadviseurs), terwijl in Rotterdam verhoudingsgewijs meer semi-professionals werken (zoals onderwijzers, verplegers en technisch ontwerpers). Het grootste verschil vormt het relatief grote aandeel van handarbeid in de Rotterdamse werkgelegenheid: 16%, tegen 7% in Amsterdam.

- **De werkgelegenheid in de regio bedraagt ongeveer 687.000 banen voor werknemers en zelfstandigen. Dit aantal is tussen 2009-2012 vrijwel gelijk gebleven, maar het aandeel zelfstandigen is gegroeid. De dynamiek per sector verschilt.**

Eind 2012 telde de arbeidsmarktregio Rijnmond ruim 687.000 banen inclusief zelfstandigen. Dit is vrijwel hetzelfde aantal als in 2009. Bij 90% van deze banen (rond de 617.000) gaat het om banen van werknemers; bij de overige 10% gaat het om zelfstandigen.

De zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg zijn van oudsher de grootste sectoren in de arbeidsmarktregio: deze sectoren zorgen voor bijna één derde van de werkgelegenheid. Andere relatief grote sectoren in termen van werkgelegenheid zijn detailhandel, industrie en transport.

Relatief gezien verdwenen tussen 2009-2012 de meeste banen voor werknemers in de bouwnijverheid en onder uitzendkrachten. De grootste groei bij de werknemers is te vinden in de groothandel, horeca en overige dienstverlening. Het aantal zelfstandigen groeide in nagenoeg alle sectoren.

Ruim drie kwart van de banen wordt vervuld door werknemers met een middelbare opleiding of hoger. In termen van loon wordt voor 89% van de banen meer dan 110% van het minimumloon betaald.

Banen voor lagere opleidingsniveaus en lagere lonen zijn vooral (maar natuurlijk niet enkel) te vinden in de sectoren detailhandel en horeca.

Banen voor hoger opgeleiden zijn vooral (maar niet alleen) te vinden in de sectoren onderwijs, informatie en communicatie en financiële instellingen.

- **2009-2012: van werknemer naar zelfstandige**

In de periode 2009-2012 zien we een krimp van het aantal banen van werknemers (-10.700), die samengaat met een groei van het aantal zelfstandigen (+17.000). Daarmee steeg het aandeel zelfstandigen van 8% naar 10%. De verhouding tussen het aantal banen met een contract voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd is onveranderd gebleven: ongeveer 70% om 30%. Flexibilisering vond in deze periode dus vooral plaats doordat werknemers die hun baan verloren of om andere reden met hun baan stopten, kozen voor zelfstandigheid, vaak als ZZP-er. Dit effect zien we vooral terug in de bouwnijverheid, de transportsector, de zakelijke dienstverlening en in de financiële sector.

- **2009-2012: van voltijd- naar deeltijdbanen**

De daling van het aantal banen van werknemers ging volledig ten koste van voltijdbanen (van 35 uur of meer per week). Het aantal deeltijdbanen steeg zelfs licht; het aandeel deeltijdbanen op het totaal aantal banen steeg hierdoor van 47% naar 49%: er zijn nu dus bijna evenveel voltijd- als deeltijdbanen.

- **2009-2012: polarisatie en verdringing, aantal banen tot 110% van het minimumloon daalt met 25%**

Het aantal banen op elementair en hoger niveau stijgt, terwijl het aantal banen op lager en middelbaar niveau daalt. Door verdringing gaat deze ontwikkeling met name ten koste van werknemers met een laag opleidingsniveau.

De ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking met een baan in de arbeidsmarktregio bevestigt de polarisatiethese: een stijging van het aantal banen op elementair en hoger niveau, een daling van het aantal banen op lager en middelbaar niveau. Met name het aantal banen op lager niveau daalde in de onderzochte periode spectaculair: met meer dan 10 duizend. Het verlies van banen op deze niveaus gaat gepaard met verdringing: bij de banen van lager niveau heeft het verlies van banen geleid tot een kleiner aandeel werknemers met een lagere opleiding ten faveure van het aandeel werknemers met een middelbare opleiding. Bij de banen van middelbaar niveau zien we vooral verdringing van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden. We zien dan ook dat het aantal arbeidsplaatsen met een laagopgeleide werknemer (alleen basisonderwijs) daalde met 10%, terwijl het aantal banen met een hoogopgeleide werknemer (vanaf HBO) met 9% steeg. Het aandeel banen met een laagopgeleide werknemer daalde van 27 naar 25%, terwijl het aandeel banen met een hoger opgeleide werknemer steeg van 27 naar 30%. Het aandeel banen met een middelbaar opgeleide werknemer bleef stabiel op 45%. Verreweg de meeste banen op lager en middelbaar niveau vielen weg in de economische, administratieve en commerciële sectoren en onder technisch personeel; dit zijn ook de twee grote sectoren die meer dan de helft van de banen in de arbeidsmarktregio leveren. Anders dan in de technische sector zien we in de economische, administratieve en commerciële sector dat het verlies van banen op lager en middelbaar niveau wordt gecompenseerd door het ontstaan van meer gespecialiseerde banen op hoger en wetenschappelijk niveau.

Deze ontwikkelingen hebben met name gezorgd voor het verlies van werk door lager opgeleiden en laagbetaalden. Er verdwenen ruim 40.000 banen met een salaris tot modaal, terwijl er ruim 26.000 banen met een salaris vanaf modaal bijkwamen; het aantal banen met een salaris rond het minimum daalde zelfs met een kwart. Het aandeel banen met een salaris tot modaal daalde van 40 naar 34%, terwijl het aandeel banen met een salaris daarboven steeg van 60 naar 66%. Dit verschijnsel zien we in alle sectoren, behalve in de bouwnijverheid, de uitzendbranche en het onderwijs. In de eerste twee sectoren daalde het aantal banen op alle salarisoniveaus, terwijl in het onderwijs als enige sector het aantal banen met een salaris rond het minimum steeg, en het aantal banen met een bovenminimaal salaris daalde.

- **Ontwikkeling vacatures 2011-2014: vanaf 2014 groei van het aantal vacatures voor hoger gekwalificeerd werk, hoewel verschillen per sector. Baanopeningen primair door vervangingsvraag**

In het algemeen zien we een afname van het aantal vacatures tot 2012, waarna er na een periode van stabilisatie in 2014 weer groei optreedt. Er zijn wel verschillen per sector: in de transportsector, horeca en industrie stijgt het aantal vacatures al vanaf 2012, terwijl zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur en overheid nog steeds een daling laten zien.

De ontwikkeling van het aantal vacatures in de periode 2011-2014 bevestigt de bevinding dat de vraag naar laaggekwalificeerde arbeid het meest is ingezakt; vanaf 2013 zien we alleen een sterk herstel van de vraag naar hoogopgeleiden. De vraag naar middelbaar gekwalificeerd personeel laat vanaf 2013 een lichte groei zien. Het inzakken van de vraag naar laagopgeleiden is wel gedifferentieerd per sector: deze is sterk en blijvend in gezondheidszorg en bouwnijverheid, terwijl hij weer aantrekt in de horeca, transport en industrie. In absolute aantallen zien we in de handel en de zakelijke dienstverlening de meeste vacatures ontstaan voor lager gekwalificeerden.

In juni 2015 verscheen de arbeidsmarktprognose 2015-2016 van het UWV. Hierin wordt ook aandacht besteed aan de verwachte landelijke ontwikkeling van ontstane vacatures. Deze zal per jaar met 9% toenemen, dat komt overeen met bijna 70.000 nieuwe vacatures. Ondanks deze stijging ligt het totale vacaturevolume ook de komende jaren nog lager dan vóór de crisis. De meeste vacatures zullen ontstaan in de detailhandel (circa 150.000) en de zorg- en welzijnssector (circa 100.000). De specialistische zakelijke dienstverlening, de industrie en de horeca completeren de top-5 van sectoren waar de meeste vacatures zullen ontstaan. Het openbaar bestuur is de enige sector waar ten gevolge van geplande personeelsreductie het aantal vacatures (licht) zal afnemen.

- **Prognose tot 2018: werkgelegenheid blijft gelijk, sectorale verschillen**

Prognoses zijn met onzekerheden omgeven. Recente analyses verwachten een sneller herstel van de economie en werkgelegenheid dan eerder werd verwacht. Op basis van een secundaire analyse van de arbeidsmarktprognose van ROA uit 2013 verwachten we dat voor de periode 2013-2018 de totale werkgelegenheid niet zal groeien. Sectorgewijs kan krimp worden verwacht bij het openbaar bestuur en de overheid, de industrie en nutsbedrijven en financiële instellingen. Hierbij merken we op dat met name de industrie veel afgeleide werkgelegenheid kent, waardoor met deze sector meer banen zijn gemoeid dan de omvang van de sector laat zien. Groei wordt voorzien voor de bouwnijverheid, groothandel en zakelijke dienstverlening.

Baanopeningen zullen vooral voortkomen uit de vervangingsvraag. Op basis van een bewerking van ROA-cijfers schatten we dat in de arbeidsmarktregio in de periode 2013-2018 zo'n 123.000 baanopeningen zullen ontstaan. Op landelijk niveau zullen deze zich vooral voordoen in de verzorgende en dienstverlenende beroepen, techniek, industrie en economisch-administratieve beroepen. Voor lager opgeleiden worden vooral mogelijkheden in de metaalindustrie verwacht. Op middelbaar niveau worden met name baanopeningen in de techniek verwacht; de verwachting is dat in deze sector het gevraagde opleidingsniveau geleidelijk zal stijgen als gevolg van innovatie en automatisering. Ook bij de vraag naar hoger en wetenschappelijk personeel zal het vooral gaan om technische functies, maar ook om financiële, medische functies en functies in het onderwijs.

In juni 2015 publiceerde het UWV een prognose van de werkgelegenheid voor 2015-2016. Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond verwacht het UWV, in tegenstelling tot de ROA-prognose, toch een lichte groei van de werkgelegenheid, deze komt uit op 0,5 procent. Het gaat dan om circa 3.000 banen per jaar. De iets positievere verwachting van het UWV hangt samen met betere economische verwachtingen van het CPB. Omdat het UWV zich baseert op meer recente inzichten gaan we er vanuit dat de werkgelegenheid in de regio Rijnmond op de korte termijn licht zal toenemen. Het UWV schetst ook een beeld van de regionale verwachtingen per sector. Voor de industrie, de collectieve sector en de landbouw wordt krimp verwacht. De overige vier onderscheiden sectoren zullen naar verwachting in omvang toenemen, het gaat dan om: distributie, consumentendiensten, zakelijke dienstverlening en de bouw.

0.3 Aanbod op de regionale arbeidsmarkt

- **De potentiële beroepsbevolking in de regio omvat ruim 1 miljoen personen van 15 tot en met 74 jaar. Dit aantal is licht gegroeid in de periode 2009-2012.**

De participatiestatus van de potentiële beroepsbevolking van 15 tot en met 74 jaar kan anno 2012 als volgt op hoofdlijnen worden gekarakteriseerd:

- 61% heeft werk, vrijwel gelijk aan 2009. Werknemers werken vooral in gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening en industrie;
- 6% volgt onderwijs, net als in 2009;
- 8% behoort tot de niet-werkende beroepsbevolking, een groei van 1% sinds 2009;
- 25% van de potentiële beroepsbevolking behoort niet tot de beroepsbevolking en is niet beschikbaar voor werk (de 'niet-beroepsbevolking'), net als in 2009.

De netto-participatiegraad in de regio is 61%.¹

- **Opvallende dynamiek in de werkende beroepsbevolking: meer kleine banen voor (allochtone) jongeren in horeca en detailhandel; meer flexibele contracten**

De procentuele verdeling van groepen binnen de potentiële beroepsbevolking is nauwelijks gewijzigd tussen 2009 en 2012, maar desalniettemin is er wel dynamiek zichtbaar. De meest opvallende punten betreffen:

¹ Onder netto-participatiegraad verstaan we het aantal personen tussen de 15 en 75 jaar dat een baan heeft, uitgedrukt in procenten van het totaal aantal personen tussen de 15 en 75 jaar

- Het aantal werkenden in grotere banen (≥ 12 uur) is gedaald, vooral onder jongeren. De werkloosheid onder jongeren stijgt hiermee met name onder werkende jongeren die een baan van 12 uur of meer hadden in de zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en overheid en de bouwnijverheid. Onder 27+-ers is het aantal grote banen juist licht gestegen;
- De groep werkenden met een kleine baan (minder dan 12 uur) is met 5% gegroeid, dit betreft vrijwel alleen jongeren, vooral in detailhandel en reparatie en horeca. Daarnaast zien we in de detailhandel dat het aantal autochtone werknemers substantieel afneemt, terwijl het aantal allochtonen, en dan met name werknemers van Turkse, Marokkaanse en overige niet-westerse origine, sterk toeneemt. Het gaat hier met name om jonge, allochtone werknemers. In de horeca stromen zowel autochtone als allochtone jongeren in.
- **Meer werkenden met kleine flexbaan, daling aantal werkenden met 'grotere vaste baan'**

Drie op tien van de werknemers werkt in een flexibele baan. Van werknemers met een kleine baan, werkt twee derde flexibel. Deze groep is met 6% gegroeid tussen 2009-2012. Het aantal werkenden met een 'grotere vaste baan' is daarentegen gedaald met 3%.

- **de segmenten binnen de potentiële beroepsbevolking verschillen onderling op een aantal kenmerken**
 - de 'werkende beroepsbevolking' heeft globaal de volgende kenmerken:
 - o 54% is man, 46% is vrouw;
 - o Werknemers met kleine banen zijn gemiddeld jonger (31 jaar) dan de werknemers met grotere banen (41 jaar);
 - o Jongeren, 15 tot en met 26 jaar, maken 19% van deze groep uit, ouderen boven de 55 16%
 - o Qua opleidingsniveau is 26% van de werkenden laag opgeleid, 47% middelbaar en 27% hoog;
 - o 6% heeft naast het werk een uitkering;
- onder werkenden met een kleine baan vinden we een oververtegenwoordiging van laagopgeleiden. We weten overigens ook dat de helft van de werkenden met een kleine baan ook (nog) onderwijs volgt;
- Over alle werknemers bezien zijn economie, commercieel, management, administratie, alsmede techniek en gezondheid, sociale dienstverlening en verzorging de meest voorkomende opleidingsrichtingen. Werknemers met een

kleine baan hebben vaak een 'algemene' opleiding², evenals de niet-werkende beroepsbevolking. Werkenden met een 'grotere baan' hebben vaker een meer specifieke opleidingsrichting;

- Opmerkelijk is de groei van het aantal (in de bevolkingsadministratie geregistreerde) werkenden uit de EU-MOE-landen met meer dan 3.000 (een stijging van 10%). Hiervan werkt ruim de helft als uitzendkracht.
- De 'niet-werkende beroepsbevolking' verschilt vooral van de werkende beroepsbevolking ten aanzien van de volgende kenmerken:
 - o Het aandeel laagopgeleiden onder de niet-werkende beroepsbevolking is meer dan twee keer zo hoog dan onder werkenden met een baan van 12 uur of meer (55 versus 26%). Het aandeel laagopgeleiden is wel in alle categorieën enigszins gedaald;
 - o Het aandeel eerste generatie allochtonen is twee en een half keer hoger dan onder werkenden.
- De 'geen-beroepsbevolking' (exclusief de onderwijsvolgenden) verschilt vooral op de volgende aspecten van de werkende beroepsbevolking:
 - o In de geen beroepsbevolking is 61% vrouw, bij werkenden 46%, het aandeel vrouwen is hoger;
 - o Het aandeel laagopgeleiden in de geen beroepsbevolking is 53%, bij werkenden 47%. Het aandeel hoogopgeleiden is 14%, bij werkenden 27%;
 - o 65% van de geen beroepsbevolking is een 55-plusser. Bij werkenden is dat 16%.
- De onderwijsvolgenden zonder werk verschillen vooral op het volgende aspect van de werkende beroepsbevolking:
 - o Het grootste deel zijn jongeren: 94%, bij werkenden is dat 19%.

0.4 Transitie op de regionale arbeidsmarkt

SEOR heeft voor de gemeente een analyse gemaakt van transitiepatronen en kansen op de regionale arbeidsmarkt om dynamiek inzichtelijk te maken. SEOR heeft gekeken naar omvang en aard van de sectorale mobiliteit, naar omvang van de dynamiek bij personen en de verklaring hiervan, en naar omvang en aard van de mate waarin mensen over een bepaalde periode werken en de verklaring hiervan.

²

Dit hangt echter ook vaak samen met het feit dat deze personen nog een vervolgopleiding volgen.

De sector zakelijke dienstverlening kent relatief gezien de meeste uitstroom, het onderwijs de laagste uitstroom. Vanuit de zakelijke dienstverlening is meer dan 15 procent na een jaar naar een andere sector gegaan, vooral naar de sectoren groot- en detailhandel, zorg, industrie en vervoer en opslag. Van degenen werkzaam in het onderwijs heeft 98 procent na een jaar nog steeds een baan in dezelfde sector.

De sectoren zakelijke dienstverlening, groot- en detailhandel, specialistische zakelijke dienstverlening en industrie vormen samen een cluster van sectoren met een relatief hoge onderlinge dynamiek. Eventueel aangevuld met vervoer en opslag en zorg. Er zijn verschillende paren van sectoren waarbij veel mensen van de ene sector naar de andere gaan en omgekeerd. Vooral de zakelijke dienstverlening is betrokken bij veel wederzijdse transitie, naar groot- en detailhandel, zorg, specialistische zakelijke dienstverlening, vervoer en opslag en bouwnijverheid. Ook de groot- en detailhandel is bij meerdere wederzijdse transitie betrokken.

Persoons- en baankenmerken hebben een beperkte invloed op de kans vanuit een situatie van werk in een situatie van geen werk, met wel of geen uitkering, te belanden. In het algemeen, dus zonder rekening te houden met iemands persoons- en baankenmerken, heeft een werknemer ongeveer zes procent kans het volgende jaar geen werk te hebben of een studie te volgen. Werknemers met een tijdelijk contract en/of een kleine baan hebben een grotere kans zonder werk te komen.

De kans om zelfstandige te blijven neemt toe met opleiding. Ongeveer 90 procent van de zelfstandigen is na een jaar nog zelfstandige. Zelfstandigen met een lagere opleiding hebben een (iets) kleinere kans zelfstandige te blijven, en een grotere kans in de bijstand of buiten de beroepsbevolking te komen. Ook allochtonen maken vaker de overgang van zelfstandige naar inactiviteit. Naarmate men ouder is wordt de blijfkans groter en vooral de overgang naar werknemer minder waarschijnlijk. Transitie vanuit de WW worden sterk beïnvloed door persoonsgegevens. Vrouwen in de WW hebben een kleinere kans op werk en belanden vaker buiten de beroepsbevolking. Lager opgeleiden hebben ook een sterk verminderde kans vanuit de WW werk te vinden en komen vaker in de bijstand terecht. Vooral de WW'ers met alleen primair onderwijs belanden ook vaker buiten de beroepsbevolking. Allochtonen en mensen woonachtig in Rotterdam vinden ook minder vaak werk en komen vaker in de bijstand. Hoe ouder men wordt, hoe groter de kans voor langere tijd een WW-uitkering te ontvangen.

Transitie vanuit de bijstand zijn afhankelijk van leeftijd, opleiding en geslacht. Ook voor de bijstand geldt dat jongeren sneller de bijstand verlaten dan ouderen. Lager opgeleiden hebben een verminderde kans vanuit de bijstand werk te vinden. Vrouwen in de bijstand hebben een kleinere kans op werk (dan mannen) en blijven langer een bijstandsuitkering ontvangen.

Transities vanuit inactiviteit zijn afhankelijk van leeftijd, opleiding en geslacht. Naarmate men ouder wordt neemt de kans af de situatie van inactiviteit te verlaten. Lager opgeleiden hebben ook een grotere kans inactief te blijven, wat zich vooral vertaalt in een kleinere kans op werk. Vrouwen hebben vanuit inactiviteit een kleinere kans op werk en blijven langer in een situatie van inactiviteit.

Voor een deel van de werknemers is een tijdelijk contract een goede opstap naar een vaste baan. Er is echter ook een deel dat niet naar een vaste baan stroomt en 'blijft hangen' in tijdelijke contracten. Gemiddeld is er ongeveer 25 procent kans om na een jaar van een tijdelijk contract naar een vast contract over te gaan. Deze kans neemt af naarmate men langer een tijdelijk contract heeft. Na drie jaar heeft de helft van de werknemers hun tijdelijke contract verruild voor een vast contract. De kans op een vast contract wordt groter als men meer uren per week werkt. Als men ouder wordt neemt de kans om van tijdelijk naar vast te gaan eerst toe, om daarna weer af te nemen. Uitzendwerkers hebben een veel kleinere kans op een vast contract.

De kans op een stijgend loon is beduidend lager voor werknemers met een flexibel contract, en dan vooral uitzendwerk, en voor wsw'ers. Het overgrote deel van de werknemers ziet hun (nominale) loon stijgen, gemiddeld met drie procent. De hogere lonen zijn sneller gestegen dan de lagere lonen. De lonen van werknemers stijgen sneller naarmate men hoger opgeleid is.

De bestendigheid van werk neemt af door een lage(re) opleiding, een lage(re) arbeidsduur en een tijdelijk of flexibel contract. Personen woonachtig in de regio Rijnmond in de gehele periode 2009 tot en met 2012 zijn onderverdeeld in vijf groepen met een verschillend arbeidsmarktprofiel. Ongeveer de helft van alle personen heeft de hele periode van waarneming werk gehad. Ruim een vijfde deel van de personen had over de hele periode geen werk. Personen met primair of voortgezet onderwijs als hoogste opleiding hebben een veel kleinere kans om de hele periode werk te hebben. Ook onder allochtonen en personen woonachtig in Rotterdam is deze kans duidelijk kleiner. Iemand met een tijdelijk contract heeft een grotere kans een deel van de tijd geen werk te hebben. Ook de mate van deeltijd heeft een duidelijke invloed, hoe kleiner de deeltijdbaai, hoe groter het deel van de tijd dat men geen werk heeft.

De laatste observatie – op basis van de verdeling over verscheidene arbeidsmarktprofielen – geeft een goede samenvatting van de arbeidsmarktdynamiek in de regio Rijnmond. Vooral opleiding, arbeidsduur en het wel of niet hebben van een vast contract hebben invloed op de transities en het daaruit voortvloeiende deel van de tijd dat men werk heeft. Deze invloed is sterker op de kansen vanuit een situatie van geen werk (uitkering of inactiviteit) weer werk te vinden, dan op de kans werk te verliezen. Vooral bij de kansen weer werk te vinden spelen daarnaast leeftijd, geslacht en afkomst ook een niet onbelangrijke rol.

Deze bevindingen zijn vergelijkbaar met resultaten in Edzes et al. (2015). Zij vinden dat persoonskenmerken als leeftijd, opleiding en afkomst een belangrijke rol spelen in (wisselingen in) sociaaleconomische status. Ook baankenmerken als type contract en mate van deeltijd zijn van invloed. Werkenden met een uitzendcontract of een kleine baan ontvangen vaker aan het einde van de volgperiode een uitkering. Verder wordt ook gevonden dat inactiviteit (geen werk, uitkering of studie) een erg bestendige status is.

0.5 De aansluiting van vraag en aanbod

- **Pendel reguleert de dynamiek op de regionale arbeidsmarkt, vooral voor hoger gekwalificeerd werk**

Ten aanzien van de aansluiting tussen vraag en aanbod laat de analyse ten eerste zien dat zowel in- als uitgaande pendel mede de dynamiek op de regionale arbeidsmarkt beïnvloedt c.q. reguleert. Concreet blijkt uit deze deelanalyse:

- Hogeropgeleiden zijn mobieler dan lageropgeleiden: zowel inkomende als uitgaande pendel is het hoogst voor hoger opgeleiden;
- 25% van de banen in de regio is bezet door inwoners van buiten de regio. Dit zijn vooral met hoger gekwalificeerde en beter betaalde banen;
- In Rotterdam wordt 55% van de banen vervuld door inwoners van buiten de stad. In de bouw werken de minste Rotterdammers (29%), in de horeca en detailhandel de meeste (70%);
- Vooral mensen woonachtig in de regio hebben de afgelopen jaren banen verloren, de inkomende pendel is juist gestegen met uitzondering van de bouw- en de uitzendsector;
- Vooral de informatie- en communicatiesector laat met 42% een hoog percentage uitgaande pendel zien ondanks de stijgende regionale werkgelegenheid in deze sector;
- **Het opleidingsniveau en competenties van een deel van het aanbod op de arbeidsmarkt sluiten niet aan op de verwachte vraag van de arbeidsmarkt**

Het voorspellen van toekomstige trends op de arbeidsmarkt is zoals aangegeven met grote onzekerheden omgeven. Dit geldt des te meer voor de huidige periode die enerzijds in het teken staat van voorzichtig herstel van de crisis en anderzijds van voortgaande herstructurering van de economie en werkgelegenheid. Voor beleidsagendering is desalniettemin een beeld van belang van aannemelijke arbeidsmarktontwikkelingen in de nabije toekomst. Om dit beeld te schetsen heeft OBI gegevens uit verschillende bronnen gecombineerd: de eigen cijfermatige analyse van het recente verleden, interviews met een aantal werkgevers of hun vertegenwoordigers, kwantitatieve prognoses van ROA en UWV-sectoranalyses uit 2014.

Dit levert het volgende beeld op van aannemelijke te verwachten ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt³:

- Op de korte termijn is de arbeidsmarkt relatief ongunstig voor werkzoekenden en gunstig voor werkgevers: er is een ruime arbeidsmarkt met uitzondering van specialistische functies. Gevolgen van de crisis en al langer lopende herstructurering tellen bij elkaar op. Op de middellange termijn ontstaat krapte, vooral door vervangingsvraag en, voor een aantal sectoren door een uitbreidingsvraag (bouw, groothandel en zakelijke dienstverlening);
- De aansluiting tussen gevraagd en geboden niveau (opleiding en competenties) blijft bijna arbeidsmarktbreed – met als belangrijkste uitzondering de Horeca - een complex vraagstuk op de regionale arbeidsmarkt. Een groot deel van het aanbod (zittende werknemers, nieuwe instroom en zij-instroom) kwalificeert niet voor de stijgende eisen van werkgevers in termen van:
 - o opleidingsniveau (overall stijging van gevraagd niveau);
 - o de aansluiting van opleiding en opleidingskeuzes op de vraag van werkgevers;
 - o algemene vaardigheden (vooral communicatieve en ICT-vaardigheden);
- De positie van MBO-opgeleiden en lageropgeleiden is in de meeste richtingen precair blijkt analyses van oa UWV: een aantal sectoren ontwikkelt zich naar een 'zandlopermodel' met minder middenkader. Dit leidt tot minder MBO-banen en mogelijk tot verdringing onderaan de arbeidsmarkt. Overigens blijkt dit proces nog niet eenduidig uit de ons beschikbare cijfers.

³ SCP/CBS (2015) komt tot vergelijkbare verwachtingen voor de landelijke arbeidsmarkt tot 2025.

0.6 De positie van Rotterdam op de regionale arbeidsmarkt

Dit rapport kijkt vooral naar de arbeidsmarkt op regionaal niveau. Binnen de regio neemt Rotterdam echter een eigen positie in.

Rotterdam is de belangrijkste regionale leverancier van werkgelegenheid in de regio: meer dan de helft van de werkgelegenheid bevindt zich binnen de gemeentegrenzen. Bovendien is de werkgelegenheid binnen Rotterdam iets minder gekrompen dan in de regio als geheel.

Kijken we naar de werkgelegenheidsontwikkeling in de onderzochte periode, dan zien we in de stad een daling van het aantal zelfstandigen met personeel, terwijl dit in de rest van de regio steeg. Daarentegen is de substantiële stijging van het aantal ZZP-ers in de stad nog wat sterker dan in de rest van de regio. In de stad daalde het aantal uitzendbanen bijna twee keer zoveel als in de rest van de regio. Het betekent dat het aandeel zelfstandigen in de werkgelegenheid van de regio sterker toenam dan in de stad.

De flexibilisering voltrekt zich in de rest van de arbeidsmarktregio sneller dan in de stad: het aandeel flexibele arbeidsplaatsen (inclusief ZZP-ers) steeg in de regio met twee procentpunt, in de stad met één procentpunt. Het aantal banen met een vaste aanstelling daalde in de regio met drie procentpunt, in de stad met één procentpunt. Als we de banen per sector vergelijken tussen Rotterdam en de rest van de regio, zien we dat in de stad met name meer arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening en transport zijn te vinden. In de rest van de regio vinden we relatief meer banen in de industriële sector, in de bouwnijverheid en de groothandel. Het verlies van werkgelegenheid in de bouw bleef in de stad beperkt; ze sloeg vooral toe in de rest van de arbeidsmarktregio. In de stad zien we vooral een afname van banen in het onderwijs en in de financiële sector. We zien juist een sterke percentuele toename van het aantal banen in de groothandel, de horeca en overige dienstverlening. In de rest van de regio zien we een relatief grote toename in de transportsector, de financiële sector en (ook) in de overige dienstverlening.

De omvang van de potentiële beroepsbevolking, de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar, is in Rotterdam iets meer gegroeid (2%) dan in de rest van Rijnmond (1%). In Rotterdam en in de rest van Rijnmond stijgt het opleidingsniveau van de potentiële beroepsbevolking enigszins.

Kijken we alleen naar de beroepsbevolking dan is er zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond sprake van een toename: 6.600 en 4.300 personen. De werkloosheid, uitgedrukt als percentage in de beroepsbevolking is in Rotterdam in de periode 2009-2012 gestegen van 15,0 naar 17,0 procent. In de rest van Rijnmond is er eveneens sprake van een stijging van dit percentage: van 6,4 naar 7,6 procent. In de stad is het aandeel werkenden sterker gedaald en het aandeel werklozen sterker gestegen dan in de rest van de regio in de periode 2009-2012.

Enkele verschillen in arbeidsmarktgroepen Rotterdam en de rest van Rijnmond:

- In de rest van Rijnmond (56%) hebben relatief meer mensen een grote baan (van 12 uur of meer) dan in Rotterdam (49%);
- Onder de Rotterdamse werkenden met een grotere baan heeft 34% een hoog opleidingsniveau. In de rest van Rijnmond is dit 25%;
- De eerste generatie en de tweede generatie allochtone werkende Rotterdammers hebben relatief gezien minder vaak werk dan in de rest van Rijnmond: 48 versus 54 % voor de eerste generatie en 58 versus 64 voor de tweede generatie;
- De Rotterdamse niet-werkende beroepsbevolking kent een hoger aandeel laagopgeleiden (57%) ten opzichte van de rest van Rijnmond (50%);
- In de groep geen beroepsbevolking is het aandeel 55-plussers in Rotterdam lager dan in de rest van Rijnmond: 58 versus 71%;
- De Rotterdamse onderwijsvolgenden (niet werkenden) zijn hoger opgeleid dan in de rest van Rijnmond: 47% middelbaar en hoog opgeleid versus 39%;

Rotterdamse wijken:

Binnen Rotterdam participeren inwoners van wijken met een lage sociale index (zoals op Zuid) zoals verwacht kan worden minder dan in betaald werk dan in de hoger ingeschaalde wijken. Een lage sociale index indiceert (naast werkloosheid) verschillende vormen van sociale problematiek die de kansen op werk negatief beïnvloeden.

0.7 Aandachtspunten voor lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid

De arbeidsmarktanalyse geeft een breed beeld van verschillende aspecten van structuur en dynamiek van de regionale arbeidsmarkt. Ze biedt daarmee vooral een 'naslagwerk' dat fundering geeft aan beleidsdiscussies met betrekking tot de arbeidsmarkt.

In deze slotparagraaf benoemen we een aantal punten die naar mening van de onderzoekers het meest opvallen en een plek verdienen in deze beleidsdiscussies. Hoe deze aandachtspunten vertaald zouden kunnen worden in strategisch beleid valt buiten het bestek van dit rapport. De reflectie hierover zal onder meer een vervolg krijgen binnen de kenniswerkplaats Arbeidsmarkt en Economie waarin gemeente en kennisinstellingen zoals de EUR deelnemen.

Bij reflectie over beleidsvraagstukken is de algemene constatering van belang dat de ruimte van lokale maar ook regionale overheden om dynamiek op de arbeidsmarkt daadwerkelijk te beïnvloeden bescheiden is. Structurele kenmerken van de arbeidsmarkt, ruimtelijke structuur, economische ontwikkelingen en de landelijke institutionele context zijn 'gegevenheden' die weinig feitelijke beïnvloedingsruimte op lokaal niveau bieden⁴.

Daarnaast is van belang dat de regionale arbeidsmarkt zich inmiddels deels aan het herstellen is en dat de werkgelegenheid sinds 2015 weer aantrekt, ook in voor de regio en stad belangrijke sectoren als uitzendbranche, zakelijke dienstverlening, detailhandel en bouw.

De vraag is daarom vooral welke knelpunten niet 'vanzelf' door aantrekkende conjunctuur worden opgelost en toch in enige mate beïnvloedbaar zijn door de lokale overheid en regionale partners.

⁴ Dit wordt recentelijk ook betoogd door Edzes, Dorenbos en Van Dijk (2015).

De analyse vraagt naar mening van de onderzoekers ten eerste aandacht voor de conclusie dat het opleidingsniveau en competenties van een deel van het aanbod op de arbeidsmarkt niet aansluiten op de verwachte vraag van de arbeidsmarkt. Dit is een gedeeld probleem voor werknemers, werkzoekenden, werkgevers en overheid.

We zien al jaren een stijging van het opleidingsniveau van de (nieuwe instroom in de) regionale beroepsbevolking, wat gezien de hogere eisen van de arbeidsmarkt een gunstige ontwikkeling is. Bovendien draagt groei van hoger gekwalificeerde arbeid ook bij aan groei van banen op lager niveau (Ponds et al. 2015).

Maar de positie van het ook nog altijd omvangrijke laag- en middelbaar opgeleide arbeidsaanbod (zowel werkend als werkzoekend) wordt kwetsbaarder: zij concurreren in toenemende mate voor laag gekwalificeerd werk, mede door de verwachte afnemende werkgelegenheid op middelbaar niveau. Ze zijn, zo blijkt uit deze analyse, naar verhouding het meest afhankelijk van flexibele arbeidsverhoudingen die relatief minder werkzekerheid bieden. Specifiek aandacht vraagt in dit verband het binnen drie jaar verdwijnen van een kwart van de banen tot een salarisniveau van 110% van het wettelijk minimumloon (WML). Dit zijn bij uitstek de banen waar de doelgroep van de participatiewet van afhankelijk is en impliceert dus dat de baanmogelijkheden voor deze groep niet alleen beperkt zijn, maar ook steeds beperkter worden.

Anderzijds zullen ook werkgevers zeker op de middellange termijn meer last gaan krijgen van het ontbreken van voldoende gekwalificeerd aanbod als gevolg van de vervangingsvraag en, als het herstel doorzet, de uitbreidingsvraag in bepaalde sectoren.

Deze conclusie roept verschillende vragen met betrekking tot beleid op die in het bestek van dit rapport niet beantwoord kunnen worden, maar wel nader aandacht verdienen in discussies over strategische beleidsontwikkeling:

- In hoeverre en op welke manier is het mogelijk om samen met werkgevers arbeidsaanbod (bij) te scholen of trainen naar een concurrerend niveau op de arbeidsmarkt? Is het zinvol om scholing/training hernieuwde aandacht te geven in het re-integratiebeleid en zo ja, wat kan geleerd worden van ervaringen hiermee uit het verleden?
- Welke mogelijkheden en beperkingen zijn er om samen met werkgevers ontwikkeling van werkgelegenheid op lagere en middelbare niveaus te stimuleren?
- Wat zijn de mogelijkheden van lokaal beleid om het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking verder te verhogen?

- Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de participatiedoelstellingen van lokaal en nationaal overheidsbeleid?

Ten tweede agendeert de analyse de kwetsbare positie van jongeren op de regionale arbeidsmarkt, die net als elders in Nederland en door de crisis is verzwakt door oplopende werkloosheid en grotere afhankelijkheid van flexibele en kleine banen. Zeker hier is de vraag in hoeverre sprake is van een tijdelijk crisiseffect of eerder van een structureel effect dat het verwerven van een stabiele positie van jonge instromers op de arbeidsmarkt bemoeilijkt dan wel vertraagt. Opleidingskeuze, sociale omstandigheden en niveau van jongeren zijn hierbij ook van invloed, wat impliceert dat jongeren hier niet gelijkmatig last van zullen ondervinden. Het opleidingsniveau van jongeren blijft naar verwachting nog verder stijgen, wat hun arbeidsmarktpositie gemiddeld genomen ten goede komt. Vooral aandacht voor jongeren met naar verhouding lagere kansen blijft naar verwachting ook voor de langere termijn van belang.

Ten vierde springt de opkomst van kleine, vaak ook flexibele banen in het oog (vooral in horeca en detailhandel). Duiding van dit fenomeen is (nog) niet goed mogelijk en roept vooral verdere, kwalitatieve vragen op: welke rol spelen kleine banen in ontwikkeling van loopbanen, in het balanceren van werk, zorg en onderwijs en het realiseren van bestaanszekerheid? Welke ondernemersbelangen zijn gediend bij het in dienst nemen van werknemers op kleine banen?

Ten vijfde komt uit de analyses een genuanceerd beeld van de ontwikkeling en impact van flexibilisering op de regionale arbeidsmarkt naar voren, inclusief de groei van het aantal zelfstandigen. Duidelijk zichtbaar is dat groepen verschillen in hun kans om afhankelijk te zijn en blijven van flexibel werk. Dit duidt op een proces dat in de literatuur ook wel dualisering van de arbeidsmarkt wordt genoemd. De verwachting dat flexibilisering zonder meer zal blijven toenemen, is mogelijk voorbarig. Werkgevers geven aan een vaste kern van werknemers van belang te blijven vinden en sectoren met een hoge flexgraad flexibiliseren niet onbeperkt verder. Overigens is nog niet te beoordelen wat de groeiende afhankelijkheid van flexibele arbeidsrelaties op langere termijn betekenen voor duurzame integratie op de arbeidsmarkt en bestaanszekerheid: de transitie-analyse laat hier een wisselend beeld zien, waarbij sommige werknemers vooruitkomen via flex-werk en anderen daarin blijven 'hangen'.⁵

⁵ Zie ook CBS/TNO (2015).

1 Doel en aanpak van de arbeidsmarktanalyse

1.1 Inleiding

Voor u ligt de eerste editie van de integrale arbeidsmarktanalyse regio Rijnmond. De onderzoeksafdeling O&BI van de gemeente Rotterdam heeft deze analyse gemaakt in opdracht van de clusters Maatschappelijke Ontwikkeling, Werk en Inkomen en Stadsontwikkeling van de gemeente Rotterdam. Onderzoeksbureau SEOR heeft het onderdeel over transities op de arbeidsmarkt uitgewerkt.

De aanleiding voor dit onderzoek was de constatering dat bestaande analyses zich vooral richten op deelaspecten van de arbeidsmarkt waardoor het zicht op de samenhang tussen ontwikkelingen vaak beperkt is. Daarnaast bestond behoefte aan meer inzicht in dynamiek op de arbeidsmarkt, in het besef dat arbeidsmarkten nog steeds verder flexibiliseren en (mede daardoor) transities in arbeidsloopbanen steeds belangrijker worden.

De doelstelling van deze analyse is om de gemeente en samenwerkingspartners periodiek systematisch inzicht te bieden in de structuur en de dynamiek van vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio Rijnmond, en daarbinnen in de stad Rotterdam.

Dit onderzoek is primair bedoeld voor het strategische beleidsniveau dat zich bezighoudt met arbeidsmarktvraagstukken. Het beoogt algemene trends op de regionale arbeidsmarkt zichtbaar te maken en een gemeenschappelijk en robuust begrippenapparaat te ontwikkelen. Voor het operationele niveau blijven los van dit onderzoek monitoren en analyses bestaan die zich op basis van de meest actuele cijfers richten op specifieke deelaspecten van vraag en aanbod. Dat laat onverlet dat dit onderzoek ook voor het uitvoerende niveau van belang is om goed zicht te houden op de bredere arbeidsmarktcontext waarbinnen zij hun werk doen.

Deze analyse is enerzijds gebaseerd op analyse van CBS- en UWV-gegevens door O&BI. Anderzijds bundelen we in dit rapport de belangrijkste uitkomsten van recente regionale arbeidsmarktanalyses door anderen, zoals de Economische Verkenningen, UWV-analyses en sectoranalyses in het kader van de sectorplannen. De analyse ambieert daarmee een toegang te bieden tot de meest relevante recente inzichten in de regionale arbeidsmarkt op basis van zowel eigen onderzoek als reeds bestaande analyses.

Dit rapport betreft de eerste versie van een analyse die volgens een ontwikkelmodel tot stand is gekomen. Deze ontwikkeling is echter nog niet af. Op basis van de feedback op dit rapport en nieuwe kennisvragen die continu naar boven komen, zal de volgende analyse verder aangescherpt worden.

In dit hoofdstuk werken we de gevolgde aanpak nader uit.

1.2 Onderzoeksvragen

In deze analyse staan de volgende vragen centraal:

Hoe hebben vraag naar en aanbod van arbeid op de arbeidsmarktregio Rijnmond zich ontwikkeld sinds 2009?

Welke arbeidsmarkttransities van de bevolking in de leeftijdsgroep 15 tot 75 jaar dragen vooral bij aan deze ontwikkeling en wat zijn hiervoor mogelijke verklaringen?

Welke aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod spelen op de regionale arbeidsmarkt?

Wat zijn te verwachten regionale arbeidsmarktontwikkelingen voor de nabije toekomst?

Welke aandachtspunten voor gemeentelijk beleid volgen uit beantwoording van de voorgaande vragen?

Naast deze vragen besteedt de analyse op verzoek van de opdrachtgever aandacht aan de volgende verdiepvragen:

Hoe ontwikkelt zich in deze periode de arbeidsmarktpositie van uitgestroomde en 'zittende' kansrijke WWB-ontvangers⁶, in vergelijking met de algemene ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt?

Hoe de arbeidsmarktpositie van jongeren van 17 tot 26 jaar in vergelijking met de algemene ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt?

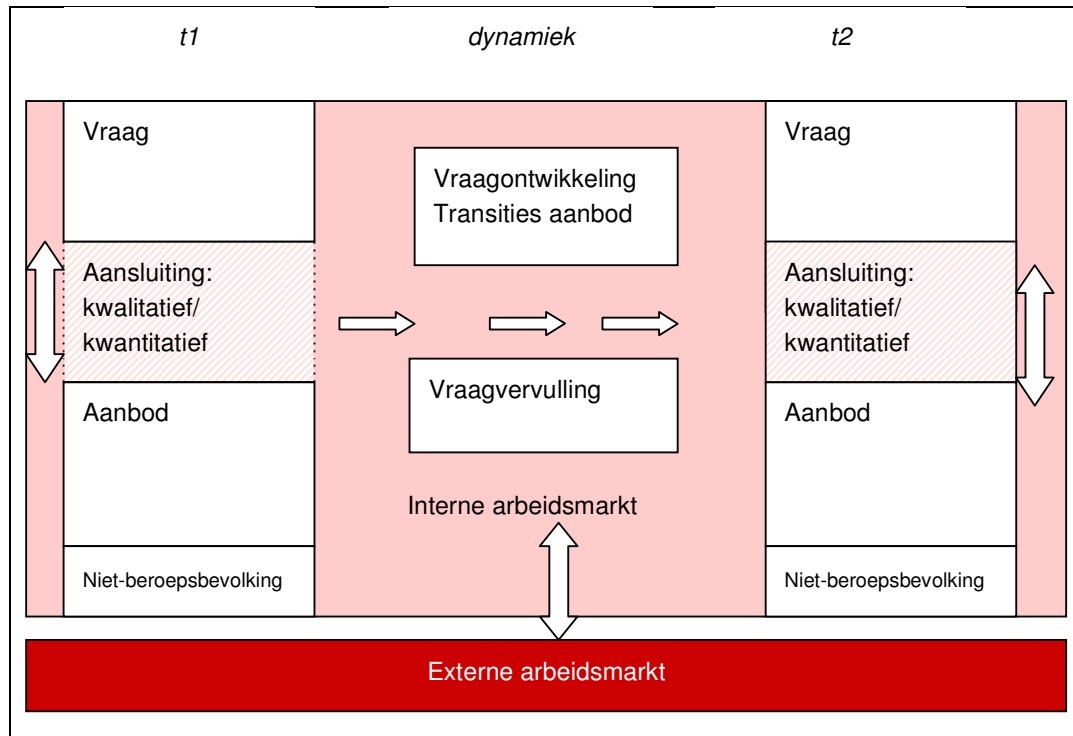
⁶

Dit betreft WWB-ontvangers die door het cluster W&I richting werk worden begeleid vanuit de teams matching en pre-matching.

1.3 Conceptueel kader voor arbeidsmarktanalyse

Om dynamiek op de arbeidsmarkt te kunnen duiden, hanteren we in deze analyse een conceptueel model voor de arbeidsmarkt waarin ontwikkeling van vraag en aanbod, en transitie op de arbeidsmarkt door de tijd heen centraal staan (Folkeringa, M. et al. 2012, Edzes et al. 2010, Gelderblom et al. 2011). In figuur 1 staat een schematische weergave van dit model⁷.

Figuur 1.1 Conceptueel kader voor de arbeidsmarktanalyse



In ons model beschouwen we de arbeidsmarkt als het samenspel door de tijd heen van de vraag naar arbeidskrachten en het aanbod van arbeidskrachten. Dit samenspel vindt plaats in en wordt beïnvloed door een bredere sociaal-economische, maatschappelijke en institutionele context⁸. Naast ontwikkelingen in de omvang van vraag en aanbod, kijken we naar kenmerken van zowel vraag als aanbod omdat aansluitingsproblemen gekenmerkt kunnen worden door een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod.

⁷ In de bijlage staat een overzicht van de exacte definities die we voor de verschillende concepten hanteren.

⁸ De relevante institutionele context bestaat vooral uit wetgeving op het vlak van arbeidsregelgeving, belastingregelgeving, sociale zekerheid en een uitvoeringsstructuur voor deze wet- en regelgeving. Deze bredere context wordt in de hier voorgestelde analyse niet apart beschreven, maar wordt wel als mogelijk verklarende factor meegenomen bij de duiding van trends op de arbeidsmarkt.

De vraag naar arbeid omvat het totale aantal banen inclusief vacatures. Deze vraag is afkomstig van werkgevers (inclusief uitzend- en detacheringsbureaus) en ZZP-ers. Met name kennis over kwalitatieve kenmerken van deze werkgelegenheid is van belang om het functioneren van de arbeidsmarkt te kunnen begrijpen. Aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt zijn doorgaans een gevolg van kwalitatieve mismatch en niet simpelweg van de optelsom van banen en arbeidskrachten.

Het aanbod op de interne arbeidsmarkt bestaat uit de personen in de werkzame en niet-werkzame beroepsbevolking in de leeftijdsgroep 15 tot 75 jaar die beschikbaar zijn om te werken. In aanvulling op deze groep kijken we daarnaast óók naar de niet-beroepsbevolking, personen van 15 tot 75 jaar die niet beschikbaar zijn voor werk (wegens opleiding, arbeidsongeschiktheid of andere redenen). Zij kunnen tot de arbeidsmarkt toetreden op het moment dat zij zich beschikbaar stellen voor werk. Inzicht in deze groep is belangrijk, gegeven de participatiedoelstellingen van de (lokale) overheid en omdat de niet-beroepsbevolking een 'reserve' van potentiële arbeid vormt.

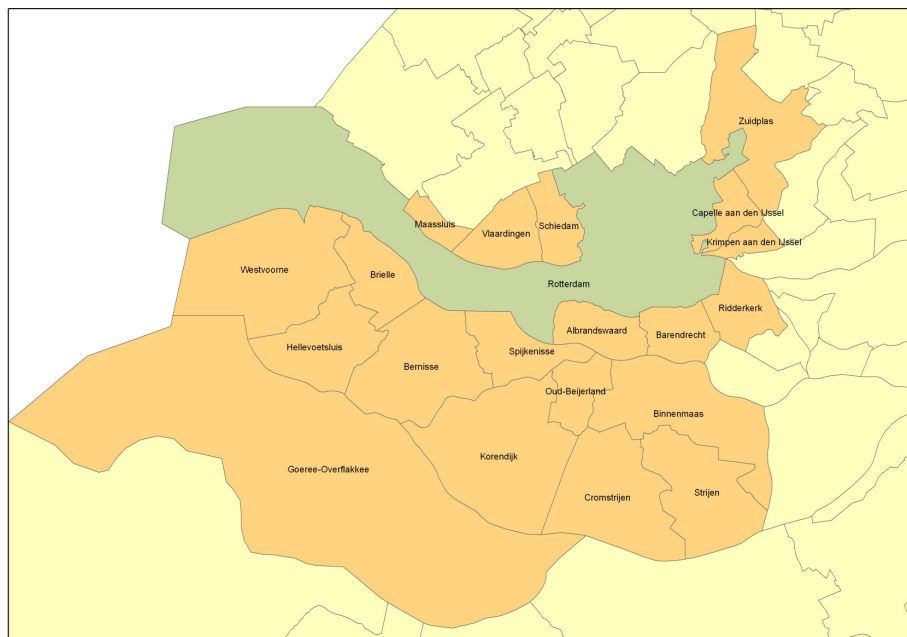
Huidige arbeidsmarkten worden wel als transitionele arbeidsmarkten beschreven omdat personen in hun leven gemiddeld meer transitieën doormaken dan vroeger als gevolg van de opkomst van flexibele arbeidsverhoudingen en gevarieerde levenslopen waarin de fasen opleiding-werk en/of zorg – pensioen elkaar niet vanzelfsprekend standaard opvolgen. Zicht op deze transitieën is dan ook van belang om dynamiek op de arbeidsmarkt te begrijpen. Daarom besteden we in deze analyse apart aandacht aan transitieën van personen tussen verschillende posities op de arbeidsmarkt zoals werkend, niet-werkend, in opleiding, werkzoekend/niet werkzoekend.

Tenslotte is inzicht in vraagvervulling van belang om dynamiek op de arbeidsmarkt te kunnen begrijpen: hoe worden vacatures en baanopeningen vervuld? Bij vraagvervulling spelen drie partijen een rol: werkzoekenden, werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Om vraagvervulling te kunnen analyseren is daarom inzicht nodig in werkgeversstrategieën voor vraagvervulling, zoekstrategieën van ex-werkzoekenden en de rol van publieke (UWV/Gemeente) en private (uitzendbureaus) arbeidsbemiddeling in vraagvervulling (welk deel van de matching loopt via publieke of private arbeidsbemiddeling). In deze analyse focussen we op de strategieën van werkgevers.

1.4 Afbakening van de interne arbeidsmarkt: arbeidsmarktregio Rijnmond

Een arbeidsmarkt kan op verschillende schaalniveaus worden beschreven, van laag (bedrijfsniveau) tot en met hoog (mondiaal niveau). Folkeringa et al. (2012) noemen het niveau dat bestudeerd wordt de interne arbeidsmarkt en alles daarbuiten/daarboven de externe arbeidsmarkt. In dit onderzoek bakenen we de interne arbeidsmarkt af als de arbeidsmarktregio Rijnmond⁹. Deze keuze volgt de administratieve indeling van de arbeidsmarktregio's waarbinnen gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en sociale partners samenwerken. Aangezien de analyse plaatsvindt in opdracht van de gemeente Rotterdam, kijken we daarnaast specifiek naar de positie van Rotterdam binnen deze regionale arbeidsmarkt.

Figuur 1.2 Arbeidsmarktregio Rijnmond



Bij vergelijking van cijfers uit dit onderzoek met andere analyses is van belang dat deze andere afbakeningen kunnen hanteren, zoals de stadsregio, de metropoolregio of het havengebied.

⁹

Dit betreft de gemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Bommestein, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Spijkenisse, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne en Zuidplas

Uiteraard vindt ook verplaatsing van arbeid plaats van en naar deze interne arbeidsmarkt. Deze stromen bekijken we in een analyse van inkomende en uitgaande pendel.

1.5 Aanpak van dataverzameling en analyse

De arbeidsmarktanalyse berust op drie typen onderzoeksactiviteiten:

- analyse van microdatabestanden van het CBS met gegevens van alle Nederlanders en banen (sociaal statistisch bestand, SSB), voor bepaalde variabelen aangevuld met gegevens uit de CBS-Enquête Beroepsbevolking (EBB), vacaturegegevens van UWV;
- secundaire analyse van arbeidsmarktanalyses door andere onderzoeksbureaus (zie literatuurlijst);
- interviews met werkgevers in de regio over arbeidsmarkt vraagstukken en vraagvervulling (zie bijlage voor een overzicht van respondenten).

Op basis van deze activiteiten is enerzijds een kwantitatieve analyse van ontwikkelingen in vraag en aanbod gemaakt sinds 2009. Deze analyse zal jaarlijks worden geactualiseerd zodat zicht gaat ontstaan op langere termijn trends. Anderzijds is een meer kwalitatieve assessment gemaakt van relevante trends op de arbeidsmarkt, zowel op basis van de secundaire bronnen als interviews.

Het onderdeel transitie is uitgevoerd door SEOR, dat hiervoor een multi-variate analyse van transitiekansen van verschillende groepen heeft uitgevoerd.

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit beleidsadviseurs arbeidsmarkt van de gemeente Rotterdam en de directeur van SEOR Onderzoek.

1.6 Voordelen en beperkingen van de gehanteerde aanpak

De gehanteerde aanpak heeft als belangrijkste voordeel dat we hoofdzakelijk werken met registerbestanden van het CBS waarin alle inwoners van Nederland zitten. Dit betekent dat gegevens betrouwbaarder zijn dan bij gebruik van enquêtegegevens zoals de enquête beroepsbevolking (EBB) of bedrijvenregister.

Daarnaast biedt deze analyse een eenduidig te operationaliseren begrippenapparaat om de arbeidsmarkt in de volle breedte en door de tijd heen te beschouwen, wat beleidsdiscussies over arbeidsmarkt vraagstukken vereenvoudigt ten opzichte van de situatie waarin verschillend opgezette analyses met elkaar moeten worden

vergeleken. Uitgaande van dit begrippenapparaat kunnen ook nadere verdiepingsanalyses worden uitgevoerd, die eenvoudig met het globale beeld kunnen worden vergeleken. Ook is in principe mogelijk om een vergelijkbare analyse op hogere schaalniveaus te maken.

Tenslotte bundelt het rapport de belangrijkste inzichten uit andere recente rapporten, waardoor deze analyse een goede hoofdingang biedt voor geïnteresseerden in de regionale arbeidsmarkt. Met behulp van de literatuurlijst kunnen vraagstukken nader uitgediept worden via de originele bronnen.

Deze aanpak kent echter ook een aantal beperkingen. Een eerste beperking is dat het gebruik van CBS-data impliceert dat actuele gegevens niet beschikbaar zijn: het CBS stelt veel microdata met een vertraging van anderhalf jaar (of langer) beschikbaar. Deze analyse loopt daardoor tot en met 2012 en biedt nog geen zicht op het voorzichtige herstel vanuit de crisis. Voor begrip van structurele kenmerken van de arbeidsmarkt is dit niet problematisch. Per hoofdstuk is wel een paragraaf beschikbaar met een kort overzicht van recente ontwikkelingen, die door het ontbreken van data evenwel minder volledig is dan de hoofdanalyse. Voor geïnteresseerden in de meest actuele gegevens over deelaspecten van de arbeidsmarkt zijn naast deze analyse kwartaalrapporten van UWV beschikbaar.

Een tweede nadeel is dat we 'slechts' tot 2009 terugkijken. Verder terugkijken zou wegens bestandscomplicaties een onevenredig grote tijdsinvestering vragen. Inzicht in langere termijntrends zal daardoor vooral gaan ontstaan door herhaling van deze analyse in de komende jaren.

Ten derde is de regio afbakening net als in andere analyses arbitrair, omdat de arbeidsmarkt feitelijk uiteraard geen strikte regionale grenzen kent. De keuze voor de arbeidsmarktregio sluit aan bij de bestuurlijk-administratieve indeling. Hierdoor valt bijvoorbeeld werkgelegenheid in het Westland buiten deze analyse. Deels wordt dit overigens ondervangen door de aparte analyse van arbeidsmarktpendel.

1.7 Opbouw van dit rapport

Dit rapport is verder als volgt opgebouwd:

- hoofdstuk 2 bevat de analyse van ontwikkeling van de vraag naar arbeid op de regionale arbeidsmarkt, opgesplitst naar werkgelegenheid en vacatures;
- hoofdstuk 3 bevat een analyse van ontwikkelingen in het aanbod op de regionale arbeidsmarkt;
- hoofdstuk 4 gaat in op transities en transitiekansen op de arbeidsmarkt;

- hoofdstuk 5 analyseert op basis van de vorige hoofdstukken en secundaire analyse de belangrijkste huidige en verwachte aansluitingsvraagstukken op de arbeidsmarkt, inclusief de pendel.
- In de bijlagen staat informatie over:
 - o Definities;
 - o Toelichting op de gebruikte analysemethoden;
 - o Geïnterviewde respondenten;
 - o Geraadpleegde bestanden;
 - o Geraadpleegde literatuur.

De in dit rapport gepubliceerde tabellen zijn digitaal beschikbaar in Excel.

2 De vraag: werkgelegenheid in banen en vacatures

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Dat doen we in drie delen. Allereerst wordt ingegaan op de ontwikkeling op de lange termijn, die wordt gekenmerkt door de transitie van een industriële naar een postindustriële arbeidsmarkt: in de afgelopen vijftien jaar heeft een verschuiving plaatsgevonden van werkgelegenheid die typisch is voor een industriële economie, naar werkgelegenheid die kenmerkend is voor de diensteneconomie. Met name onder hoger opgeleiden vindt deze ontwikkeling in snel tempo plaats; onder lager of niet opgeleiden voltrekt deze ontwikkeling zich trager. In het tweede deel wordt ingegaan op de ontwikkeling van de werkgelegenheid op de kortere termijn, in casu voor de periode 2009-2012. Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen, er is aandacht voor de ontwikkelingen per sector en branche, en voor ontwikkelingen in de beroepenstructuur. In deze periode, waarin de ontwikkeling van de werkgelegenheid natuurlijk sterk werd beïnvloed door de financieel-economische crisis, zien we vooral een krimp van de lager gekwalificeerde en laagbetaalde arbeid; de werkgelegenheid in hoger gekwalificeerde arbeid werd veel minder sterk geraakt. In het derde deel is er aandacht voor de ontwikkeling van de vacatures in de arbeidsmarktregio. Door middel van een analyse van de openstaande, ontstane en vervulde vacatures in de periode 2009-2012, alsmede een prognose voor de komende jaren, wordt een beeld geschetst van langetermijnontwikkelingen op dit terrein.

2.2 De ontwikkeling van de Rotterdamse arbeidsmarkt op de lange termijn

In deze paragraaf kijken we naar de meer structurele ontwikkelingen in de regionale werkgelegenheid op de langere termijn. Dat doen we door te kijken naar veranderingen in de beroepen- en klassenstructuur in de periode 1996-2012. Daarvoor is, in navolging van een artikel van Steijn en anderen gebruik gemaakt van het klassenmodel van Esping-Andersen. In 2000 publiceerden zij een artikel waarin het traditionele model om (ontwikkelingen in) de klassenstructuur te duiden, werd bekritiseerd.¹⁰ Zij pleitten ervoor om een door Esping-Andersen geïntroduceerd model te gebruiken, omdat dit meer recht zou doen aan nieuwe sociaaleconomische ontwikkelingen, zoals de teruggang van de traditionele industrie, de groei van de

¹⁰ Het gaat hier om het model van Erikson, Goldthorpe en Portocarero (EGP)

diensteneconomie en de daarmee samenhangende opkomst van nieuwe beroepen en andere arbeidsverhoudingen.¹¹ In de inzet staat de indeling van de industriële en de postindustriële hiërarchie op de arbeidsmarkt volgens Esping-Andersen weergegeven.

Indeling sociale stratificatie volgens Esping-Andersen

Industriële hiërarchie

1. managers: ondernemers, eigenaren
2. kantoorpersoneel administratief personeel: secretaresse, boekhouder, belastingconsulent
3. verkopers: verkopers, caissières, inkopers
4. geschoolde handarbeid: metselaars, drukkers, loodgieters, elektromonteurs
5. half- en ongeschoolde handarbeid: reinigingsdienstarbeiders, betonwerkers, plaatwerkers

Postindustriële hiërarchie

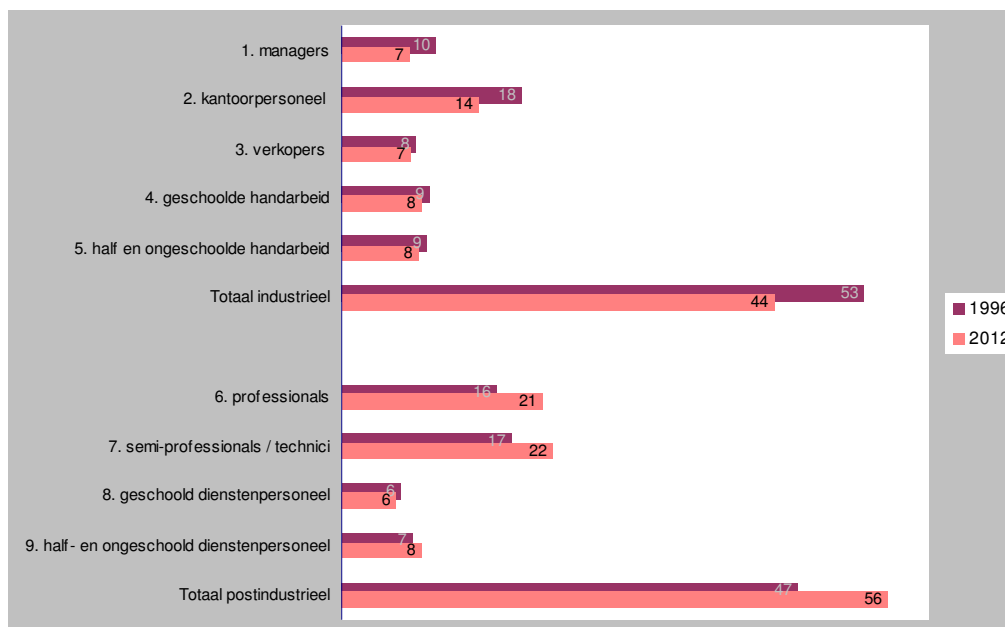
6. professionals: wetenschappers, artsen, organisatieadviseurs, psychologen
7. semiprofessionals/technici: onderwijzers, verpleegsters, technisch ontwerpers
8. geschoold dienstverlenend personeel: koks, kappers, politieagenten
9. half- en ongeschoold dienstverlenend personeel: schoonmakers, conciërges, serveersters, Horecapersoneel

Bron: Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000)

Om dit model te beproeven, gebruikten zij bijna twintig jaar geleden een vergelijkbare gegevensset in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS voor de arbeidsmarkt in Rotterdam en Amsterdam, om te kijken of de veronderstelling kan worden bevestigd dat de traditionele, industriële arbeidsmarkt op de terugtocht is om plaats te maken voor een postindustriële arbeidsmarkt. Het onderzoek werd gedaan over de periode 1992-1996. Om de ontwikkeling sinds dat laatste jaar te kunnen bekijken, is een identieke analyse voor 2012 gemaakt met behulp van de oorspronkelijke syntax uit het onderzoek. De resultaten voor de arbeidsmarkt in Rotterdam (dus niet de arbeidsmarktregio) staan in de navolgende figuur.

¹¹ Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000), 'Een postindustriële klassenstructuur? Het klassenschema van Esping-Andersen toegepast op Nederland', Amsterdam en Rotterdam. *Sociologische Gids*, vol. 58, no. 2, pp. 77- 94. Zij baseren zich op Esping-Andersen, G., *Changing classes. Stratification and mobility in post-industrial societies* (London 1993)

Figuur 2.1 Rotterdam: beroepsindeling volgens het model van Esping-Andersen (1996 en 2012, in procenten)

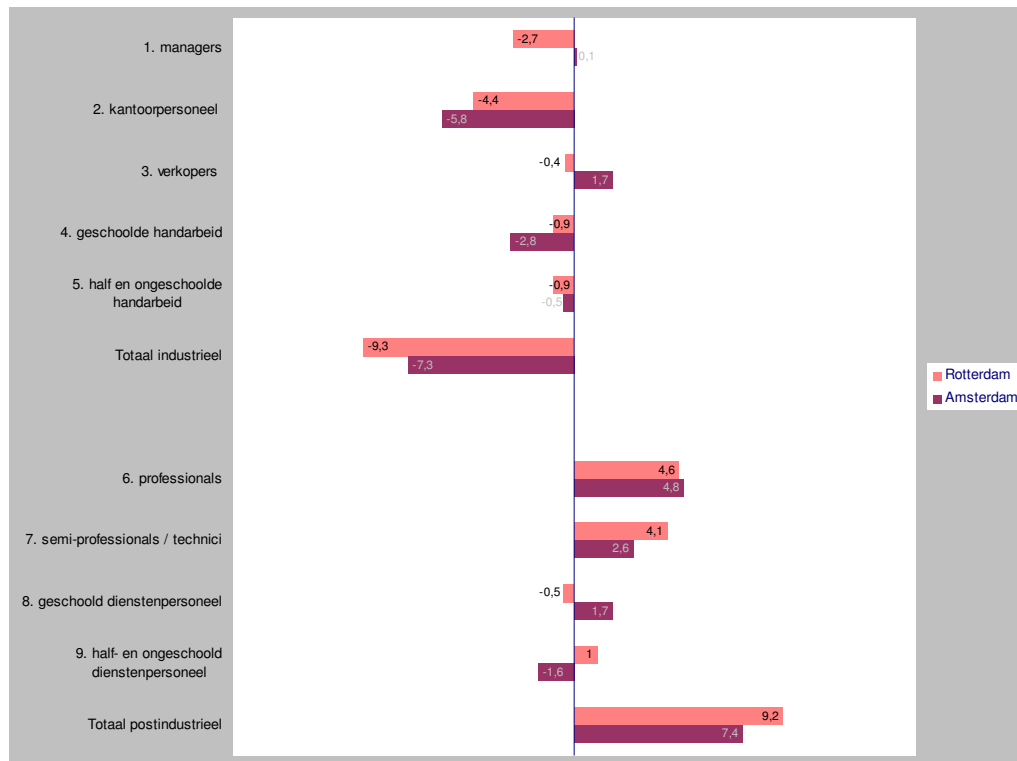


Bron: Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000)/CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de onderste staven van beide categorieën is te zien dat het aandeel ‘traditionele banen’ inderdaad is gedaald ten faveure van de ‘moderne’ banen. Was het merendeel van de banen in 1996 nog in te delen in de industriële hiërarchie, in 2012 was de meerderheid postindustriële. De grootste verschuiving zien we in de top van beide hiërarchieën: bij de traditionele banen zien we met name een afname van managers en kantoorpersoneel, terwijl we in de postindustriële structuur vooral een toename zien van professionals en semi-professionals. Aan de andere kant boette de traditionele handarbeid in bijna twintig jaar nauwelijks aan belang in, terwijl het half- en ongeschoolde dienstenpersoneel slechts met één procentpunt toenam. Kortweg zou kunnen worden gezegd dat de hoger gekwalificeerde arbeid sneller moderniseert dan de lager gekwalificeerde arbeid. Hoewel de verschuiving van ‘industriële economie’ naar ‘diensteneconomie’ algemeen is in de grote steden, zijn er zeker verschillen in de gevolgen hiervan voor de lokale arbeidsmarkt. In vergelijking met Amsterdam is de verschuiving van industrieel naar postindustriële in Rotterdam tussen 1996 en 2012 sneller gegaan. Dit komt vooral doordat in Amsterdam het aandeel (straat)verkopers substantieel steeg, terwijl dit in Rotterdam daalde. Een ander opvallend verschil is dat in Amsterdam de half- en ongeschoolde arbeid in beide hiërarchieën afnam, terwijl deze in Rotterdam in de postindustriële hiërarchie toenam. Ook de geschoolde handarbeid nam in Amsterdam relatief sterk af, en wordt vervangen door werkgelegenheid voor geschoold dienstenpersoneel. In Rotterdam nam de geschoolde handarbeid én dienstverlening in belang af. Deze verschillen wijzen erop dat op de Rotterdamse arbeidsmarkt meer sprake is van een polarisatietendens (de

groei van hooggekwalificeerde banen gaat gepaard met de groei van de laaggekwalificeerde werkgelegenheid), terwijl op de Amsterdamse arbeidsmarkt meer sprake is van een professionaliseringstendens (de groei van hooggekwalificeerde werkgelegenheid gaat gepaard met een krimp van de laaggekwalificeerde werkgelegenheid). De laatste tendens wordt als gunstiger beschouwd, omdat deze wijst op een upgradering van de gehele arbeidsmarkt, terwijl de eerste wijst op een toenemende kloof tussen hoog- en laaggekwalificeerde arbeid. In de onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de verschillende industriële en postindustriële beroepsklassen in beide steden naast elkaar gezet.

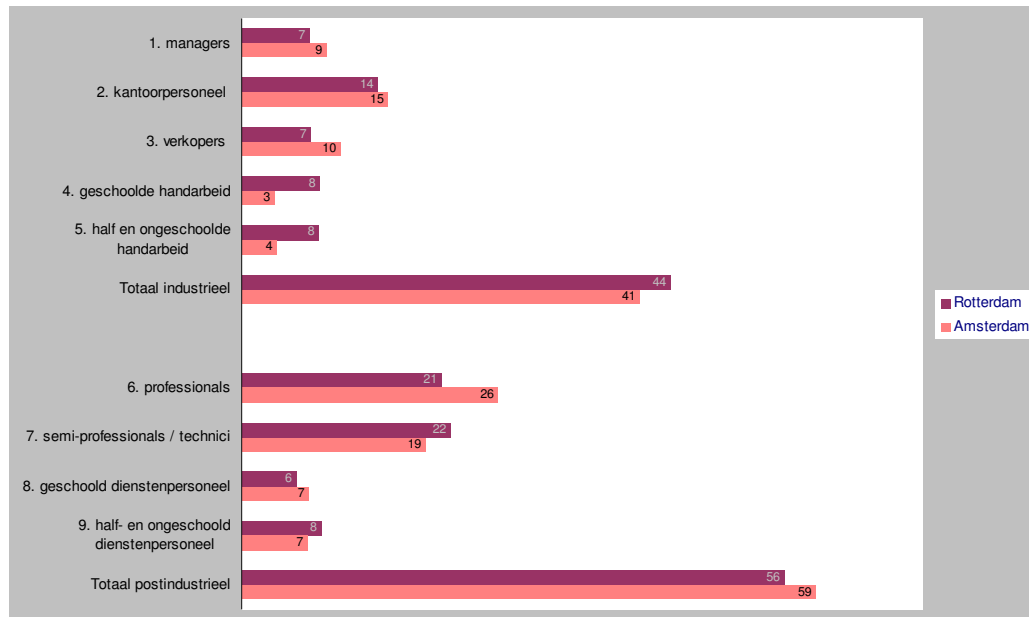
Figuur 2.2 Ontwikkeling van de beroepsindeling volgens het model van Esping-Andersen in Rotterdam en Amsterdam (1996-2012, in procenten)



Bron: Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000)/CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Hoewel de ontwikkeling in de afgelopen jaren Rotterdam en Amsterdam wat betreft de ontwikkeling op de arbeidsmarkt dichterbij brachten, heeft Amsterdam nog steeds een 'voorsprong' als het gaat om de transitie van een industriële naar een postindustriële arbeidsmarktstructuur. Dat wordt verbeeld in de onderstaande figuur.

Figuur 2.3 Rotterdam: beroepsindeling volgens het model van Esping-Andersen in Rotterdam en Amsterdam (2012, in procenten)



Bron: Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000)/CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het verschil tussen Amsterdam en Rotterdam wordt voor een deel bepaald door het duidelijk grotere aandeel professionals in Amsterdam; dit wordt wel gecompenseerd door een groter aandeel semi-professionals in Rotterdam. Het grootste verschil vormt het relatief grote aandeel van de handarbeid in Rotterdam; deze bestrijkt 16% van de werkgelegenheid in de stad, terwijl die 7% van de werkgelegenheid in Amsterdam vormt.

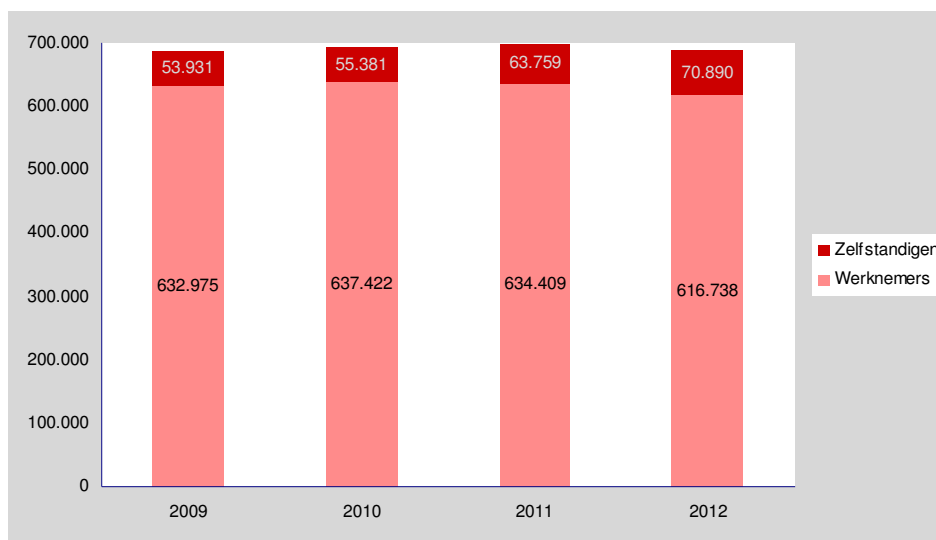
2.3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de periode 2009-2012

In deze paragraaf wordt ingegaan op de ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de periode 2009-2012. Allereerst kijken we naar de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen, en naar trends per sector en branche. Vervolgens wordt in aparte paragrafen verder ingegaan op de kenmerken van de banen in de arbeidsmarktregio, en de ontwikkelingen hierin.

2.3.1 Ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen voor werknemers en zelfstandigen

Eind 2012 telt de arbeidsmarktregio Rijnmond ruim 687.000 banen. Bij 90% van deze banen (rond de 617.000) gaat het om banen van werknemers; bij de overige 10% gaat het om zelfstandigen. In de periode 2009-2012 kromp het aantal banen voor werknemers, maar steeg het aantal arbeidsplaatsen voor zelfstandigen. In de arbeidsmarktregio daalde het aantal banen van werknemers met 2,6%. In absolute aantallen betekent dat een daling van afgerond 16.200 banen. Het aantal arbeidsplaatsen voor zelfstandigen steeg in de arbeidsmarktregio in dezelfde periode met 31,4%, in absolute aantallen zijn dat er bijna 17.000. De krimp bij de banen voor werknemers in deze periode werd dus meer dan gecompenseerd door de groei van het aantal arbeidsplaatsen voor zelfstandigen. In de arbeidsmarktregio steeg het aandeel van de zelfstandigen in het totaal aantal arbeidsplaatsen van 8 naar 10%. Dit is vooral het gevolg van een sterke stijging van het aantal ZZP-ers in deze periode. In de onderstaande figuur is de ontwikkeling van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen in de arbeidsmarktregio weergegeven.

Figuur 2.4 Arbeidsmarktregio Rijnmond: aantal banen van werknemers en zelfstandigen, 2009-2012



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Als we de arbeidsplaatsen uitsplitsen naar soort, dan zien we grote verschillen. In de navolgende tabel is te zien dat het aantal ZZP'ers in de onderzochte periode steeg met bijna 50%, het aantal zelfstandigen met personeel met 6%. Terwijl het aantal uitzendkrachten flink daalde, steeg het aantal oproepkrachten en stagiair(e)s substantieel.

Tabel 2.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen naar soort arbeidsplaats (december 2009-december 2012)

	2009	2010	2011	2012	2009-2012	
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Procent
Zelfstandige met personeel	21.200	20.100	21.800	22.500	1.300	6,1%
ZZP	32.700	35.300	42.000	48.400	15.700	48,0%
Vaste baan *)	435.100	434.900	433.500	424.400	-10.700	-2,5%
Tijdelijke baan	127.800	134.100	133.600	124.600	-3.200	-2,5%
Uitzendkracht	32.600	30.700	26.300	24.600	-8.000	-24,5%
Oproepkracht	31.100	30.200	32.500	35.600	4.500	14,5%
Stagiair(e)	6.400	7.600	8.500	7.600	1.200	18,8%
Totaal	686.900	692.800	698.200	687.600	700	0,1%

*) Ten behoeve van deze indeling zijn de directeurs/groottaandeelhouders (DGA's) bij de vaste banen ingedeeld¹².

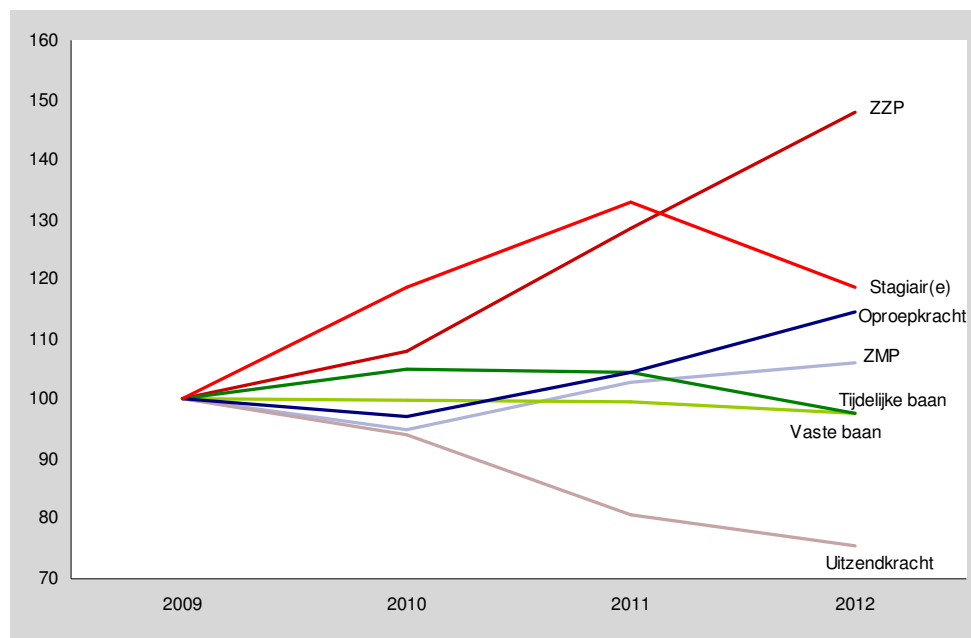
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

¹²

Een DGA werkt bij een BV of NV in een bestuurlijke functie, en bezit een groot deel van de aandelen in het bedrijf (aanmerkelijk belang). In feite is de DGA in loondienst in zijn of haar eigen bedrijf, en is dus niet als zelfstandige, maar ook niet als werknemer te beschouwen.

Deze ontwikkelingen zijn niet gelijkmatig verdeeld over de jaren. In de navolgende figuur zijn de ontwikkelingen per jaar weergegeven in de onderzochte periode. Voor de grafiek zijn de aantallen geïndexeerd; het aantal in het jaar 2009 is hiervoor op 100 gesteld. Onder zelfstandigen zien we de grootste dynamiek: het aantal ZZP-ers steeg in de periode 2009-2012 spectaculair. Het aantal zelfstandigen met personeel daalde in de eerste periode enigszins, maar steeg tussen 2010 en 2012 gestaag. Bij de werknemers met een vast en flexibel contract zien we een veel gelijkmatiger ontwikkeling: het aantal banen met een vast en flexibel contract daalde met 3%. Het aantal stagiair(e)s steeg in de periode 2009-2011 aanzienlijk, om in het jaar daarna weer flink te dalen. Tenslotte is het aantal oproepkrachten na een lichte daling in de jaren 2009-2010, sindsdien flink gestegen.

Figuur 2.5 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort 2009-2012 (geïndexeerd, 2009=100)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Overigens is de percentuele verdeling van de soort arbeidsplaatsen in de onderzochte periode nagenoeg gelijk gebleven. We zien alleen een lichte stijging van het aandeel ZZP-ers tegen een lichte daling van het aantal vaste en tijdelijke banen en uitzendbanen. In de onderstaande tabel staat het volledige overzicht.

Tabel 2.2 Arbeidsmarktregio Rijnmond: banen van werknemers en zelfstandigen naar soort arbeidsplaats (december 2009-december 2012) in procenten

	2009	2010	2011	2012
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
Zelfstandige met personeel	3%	3%	3%	3%
ZZP	5%	5%	6%	7%
Vaste baan	63%	63%	62%	62%
Tijdelijke baan	19%	19%	19%	18%
Uitzendkracht	5%	4%	4%	4%
Oproepkracht	5%	4%	5%	5%
Stagiair(e)	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%
N	686.900	692.800	698.200	687.600

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

2.3.2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector

Relatief gezien verdwenen de meeste banen voor werknemers in de bouwnijverheid en onder de uitzendkrachten. De grootste groei bij de werknemers is te vinden in de gezondheids- en welzijnszorg, groothandel, horeca en overige dienstverlening. Het aantal zelfstandigen groeide in nagenoeg alle sectoren. De meeste groei zien we bij transport en financiële instellingen. In beide sectoren gaat een substantiële daling van het aantal banen gepaard met een sterke stijging van het aantal zelfstandigen. Ook in de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening en het onderwijs zien we een krimp in de banen van werknemers, maar een betrekkelijk sterke groei van het aantal zelfstandigen. Het gaat hier waarschijnlijk voor een deel om mensen die in de sector hun baan als werknemer verliezen, en zich vervolgens in dezelfde sector als zelfstandige vestigen.¹³ In de navolgende tabel staat de ontwikkeling per sector weergegeven.

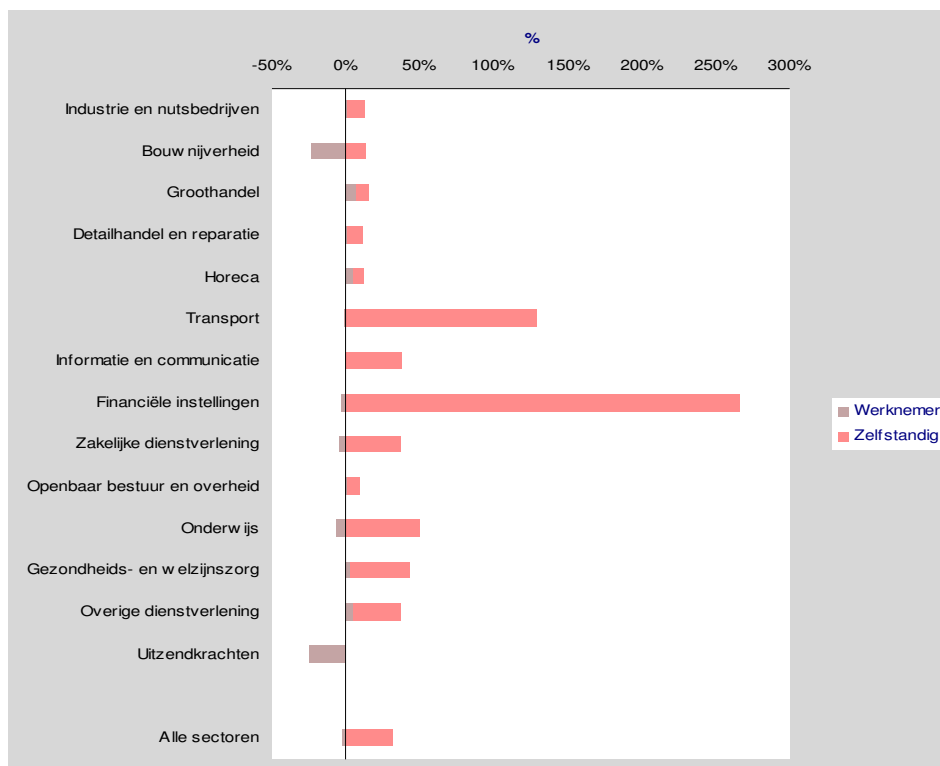
¹³ Aan deze transitie wordt in hoofdstuk 4 aandacht besteed

Tabel 2.3 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen per sector, december 2009-december 2012

	Ontwikkeling in aantallen			Ontwikkeling in procenten		
	Werknemer			Werknemer		
	r	Zelfstandig	Totaal	r	Zelfstandig	Totaal
Industrie en nutsbedrijven	400	600	1.000	0,7	12,3	1,6
Bouwnijverheid	-9.300	1.000	-8.400	-23,7	13,3	-18,0
Groothandel	2.500	200	2.700	6,8	9,0	7,0
Detailhandel en reparatie	600	800	1.500	1,0	10,9	2,1
Horeca	1.000	300	1.300	4,8	8,2	5,2
Transport	-600	3.900	3.300	-1,2	129,0	6,5
Informatie en communicatie	-100	800	700	-0,4	38,3	4,1
Financiële instellingen	-800	900	100	-3,8	266,3	0,5
Zakelijke dienstverlening	-3.900	4.100	200	-4,1	36,5	0,2
Openbaar bestuur en overheid	500		500	1,3	8,3	1,3
Onderwijs	-2.600	900	-1.700	-6,4	49,2	-4,1
Gezondheids- en welzijnszorg	2.700	1.500	4.200	2,7	41,0	4,1
Overige dienstverlening	1.200	2.100	3.300	5,6	31,0	11,5
Uitzendkrachten	-8.000		-8.000	-24,6		-24,6
Totaal	-16.200	17.000	700	-2,6	31,4	0,1

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Figuur 2.6 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen naar sector (2009-2012, in procent)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg zijn van oudsher de grootste sectoren in de arbeidsmarktregio: deze sectoren zorgen voor bijna een derde van de werkgelegenheid. In de navolgende tabel staat een overzicht van de standcijfers eind 2012.

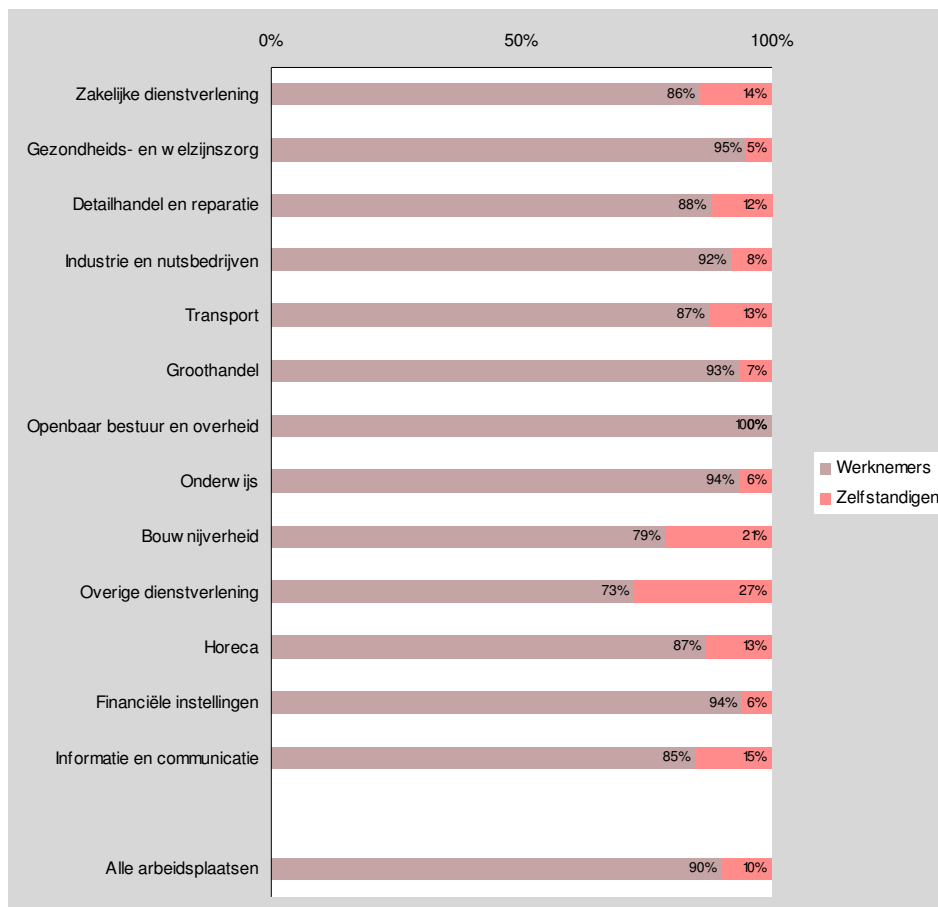
Tabel 2.4 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen per sector, 31-12-2012

	Banen werknemers		Zelfstandigen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Industrie en nutsbedrijven	58.100	9%	5.200	8%	63.300	9%
Bouwnijverheid	30.100	5%	8.100	12%	38.200	6%
Groothandel	39.400	6%	2.800	4%	42.200	6%
Detailhandel en reparatie	62.300	10%	8.600	13%	70.900	10%
Horeca	22.800	4%	3.500	5%	26.300	4%
Transport	47.800	8%	6.900	10%	54.700	8%
Informatie en communicatie	15.400	2%	2.800	4%	18.200	3%
Financiële instellingen	20.300	3%	1.300	2%	21.600	3%
Zakelijke dienstverlening	91.400	15%	15.200	22%	106.600	16%
Openbaar bestuur en overheid	41.900	7%	0	0%	41.900	6%
Onderwijs	38.100	6%	2.600	4%	40.700	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	101.400	16%	5.200	8%	106.600	16%
Overige dienstverlening	23.200	4%	8.700	13%	31.900	5%
Uitzendkrachten*	24.600	4%	0	0%	24.600	4%
Totaal	616.700	100%	70.800	100%	687.500	100%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Verreweg de meeste zelfstandigen hebben emplooi in de zakelijke dienstverlening, in de detailhandel, bouwnijverheid, transport en overige dienstverlening. De percentuele verdeling van arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen per sector staat weergegeven in de navolgende figuur.

Figuur 2.7 Arbeidsmarktregio Rijnmond; arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen per sector, december 2012 (procenten)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Als we voor alle sectoren inzoomen op de tien branches die qua absoluut aantal banen van werknemers het sterkst krompen in de onderzochte periode, ontstaat het onderstaande beeld. Om een idee te geven van de impact op de betreffende branche is de ontwikkeling ook in percentages weergegeven.

Tabel 2.5 Arbeidsmarktregio Rijnmond: tien branches met de grootste krimp in absolute aantallen, 2009-2012 (werknemers)

	2009-2012	
	Aantal	%
Arbeidsbemiddeling, uitzendwerk, personeelsbeheer	-8.700	-18,7%
Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw	-5.500	-22,8%
Onderwijs	-2.600	-6,4%
Algemene burgerlijke utiliteitsbouw en projectontwikkeling	-2.100	-26,8%
Holdings, conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	-1.900	-14,7%
Beveiliging en opsporing	-1.600	-28,5%
Grondwater en wegenbouw	-1.500	-20,0%
Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie	-900	-6,8%
Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële org, hobbyclubs	-900	-11,6%
Overige financiële dienstverlening	-900	-14,0%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Verreweg de meeste banen verdwenen, zoals we eerder zagen, in de uitzendbranche en arbeidsbemiddeling. Drie branches in de 'top tien' vinden we in de bouwnijverheid: er verdwenen vooral banen in de bouwinstallaties, de burgerlijke en utiliteitsbouw, projectontwikkeling, grondwater en wegenbouw en gespecialiseerde werkzaamheden. Hoewel de branches in absolute aantallen relatief klein zijn, zien we daarnaast dat het aantal banen in de luchtvaart, radio en televisie, telecommunicatie, de farmaceutische industrie, drukkerijen en reproductie en de reisbranche met een kwart of meer is geslonken. In de navolgende tabel staat een overzicht van de branches met de meeste banengroei in de periode 2009-2012. Daarin wordt duidelijk dat in de groothandel en verpleging, verzorging en begeleiding, facilitair management, reiniging en landschapsverzorging, horeca en gezondheidszorg in de onderzochte periode meer dan duizend arbeidsplaatsen bijkwamen.

Tabel 2.6 Arbeidsmarktregio Rijnmond: tien branches met de meeste groei in absolute aantallen, december 2009-december 2012 (werknemers)

	2009-2012	
	Aantal	%
Groothandel en handelsbemiddeling	2.600	+7,1%
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	2.100	+7,2%
Facilitair management, reiniging en landschapsverzorging	1.700	+10,8%
Eet- en drinkgelegenheden	1.600	+9,1%
Gezondheidszorg	1.000	+2,4%
Productie en distributie van en handel in energie	900	+29,8%
Vervaardiging van voedingsmiddelen	800	+12,2%
Industrieel ontwerp of vormgeving, fotografie, vertaling, consultancy	600	+39,4%
Detailhandel (niet auto's)	600	+1,1%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	500	+1,3%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het aantal arbeidsplaatsen voor zelfstandigen is in het vervoer over water spectaculair gestegen. De sterke stijging zien we vooral bij de vracht- en tankvaart op zee, maar ook in de binnenvaart¹⁴. Gezondheidszorg en industrieel ontwerp, fotografie, vertaling en consultancy zijn bij werknemers en zelfstandigen groeisectoren. De tien branches met de grootste toename van zelfstandige arbeidsplaatsen staan in de onderstaande tabel.

Tabel 2.7 Arbeidsmarktregio Rijnmond: tien branches met de meeste groei in absolute aantallen, december 2009-december 2012 (zelfstandigen)

	2009-2012	
	Aantal	%
Vervoer over water	2.900	+281%
Industrieel ontwerp of vormgeving, fotografie, vertaling, consultancy	1.000	+58%
Gezondheidszorg	900	+25,6%
Holdings, conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering	800	+34,5%
Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen)	800	+1829%
Onderwijs	700	+36,9%
Wellness en overige dienstverlening; uitvaartbranche	600	+17,4%
Algemene burgerlijke utiliteitsbouw en projectontwikkeling	500	+22,2%
Kunst	500	+17,8%
Opslag en dienstverlening vervoer	500	+107,2%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Bij de zelfstandigen zien we alleen een substantiële daling in de verhuur van auto's, consumentenartikelen en machines, de onroerendgoedsector en de telecomunicatie. Daarentegen zien we bij conerndiensten en managementadvisering, de utiliteitsbouw en het onderwijs een krimp in het aantal banen van werknemers, maar een substantiële stijging van het aantal zelfstandigen.

2.4 Soort contract van werkenden met een baan

In 2012 heeft 69% van de werkenden met een baan een contract voor onbepaalde tijd. Dat percentage is sinds 2009 onveranderd gebleven. 28% heeft een contract voor bepaalde tijd, terwijl het bij de overige 3% gaat om eigenaren van een bedrijf die bij hun eigen bedrijf in loondienst zijn. In de periode 2009-2012 daalde het aantal banen met een contract voor onbepaalde tijd met 3%, het aantal met een contract van bepaalde tijd met 2%. Een overzicht van de ontwikkeling staat in de onderstaande tabel.

¹⁴ Op deze groep nog wat meer inzoomen om duidelijker te krijgen waar de stijging vandaan komt

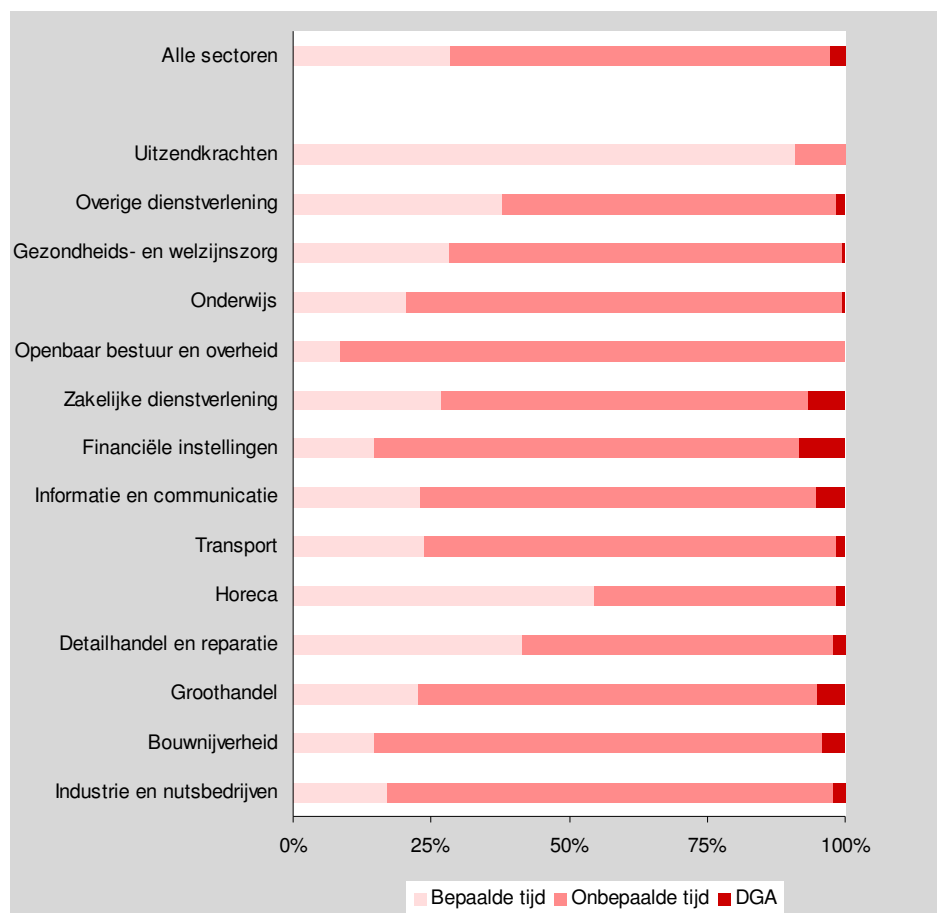
Tabel 2.8 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen naar soort contract, 2009-2012

	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Soort contract										
Bepaalde tijd	179.500	28	184.200	29	182.400	29	175.300	28	-4.200	-2,3%
Onbepaalde tijd	439.000	69	438.300	69	434.900	69	424.700	69	-14.300	-3,3%
DGA (geen contract)	14.600	2	14.900	2	17.100	2	16.700	3	2.100	14,4%
Totaal	633.000	100	637.400	100	634.400	100	616.700	100	-16.300	-2,6%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Contracten voor bepaalde tijd vinden we veel in de horeca (55%), de detailhandel en reparatie (42%) en de overige dienstverlening (38%). In de onderstaande figuur staat een overzicht per sector.

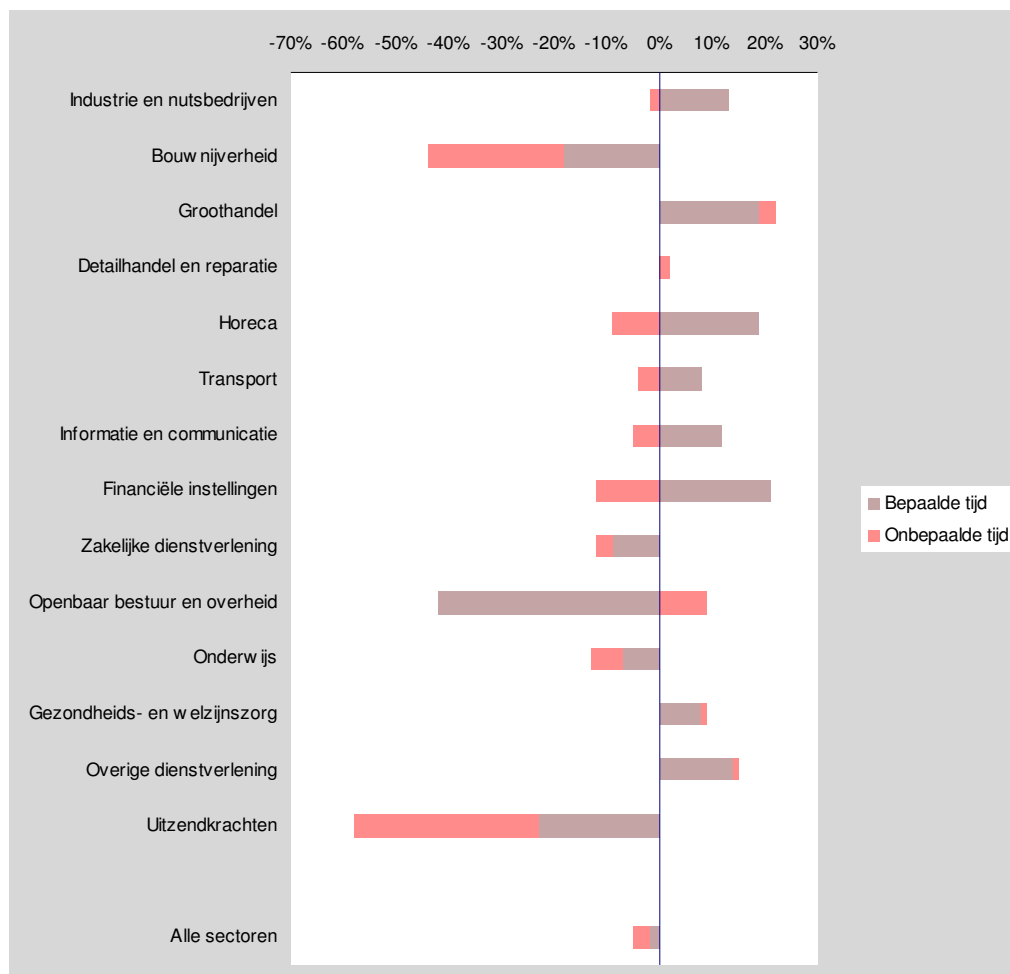
Figuur 2.8 Arbeidsmarktregio Rijnmond: soort contract van werkenden met een baan, naar sector in procenten (december 2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de meeste sectoren is sprake van een daling van het aantal banen met een contract voor onbepaalde tijd. Een opvallende uitzondering zien we bij het openbaar bestuur en overheid: hier zien we een grote afname van contracten voor bepaalde tijd, en tegelijkertijd een bescheiden groei van het aantal 'vaste' contracten. Waarschijnlijk zien we hier het effect van reorganisaties, waarin vaak sprake is van het afstoten van externe inhuur en tijdelijke krachten. In de horeca en de financiële sector gaat een daling van het aantal contracten voor onbepaalde tijd gepaard met een relatief sterke stijging van het aantal contracten voor bepaalde tijd. In de onderstaande figuur staat de ontwikkeling per sector weergegeven.

Figuur 2.9 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers met een contract voor bepaalde en een contract voor onbepaalde tijd, naar sector, 2009-2012 (in procenten)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

2.5 Arbeidsduur

De daling van het aantal banen voor werknemers zien we uitsluitend bij banen van 35 uur of meer. Banen met een kortere werktijd laten juist een stijging zien.

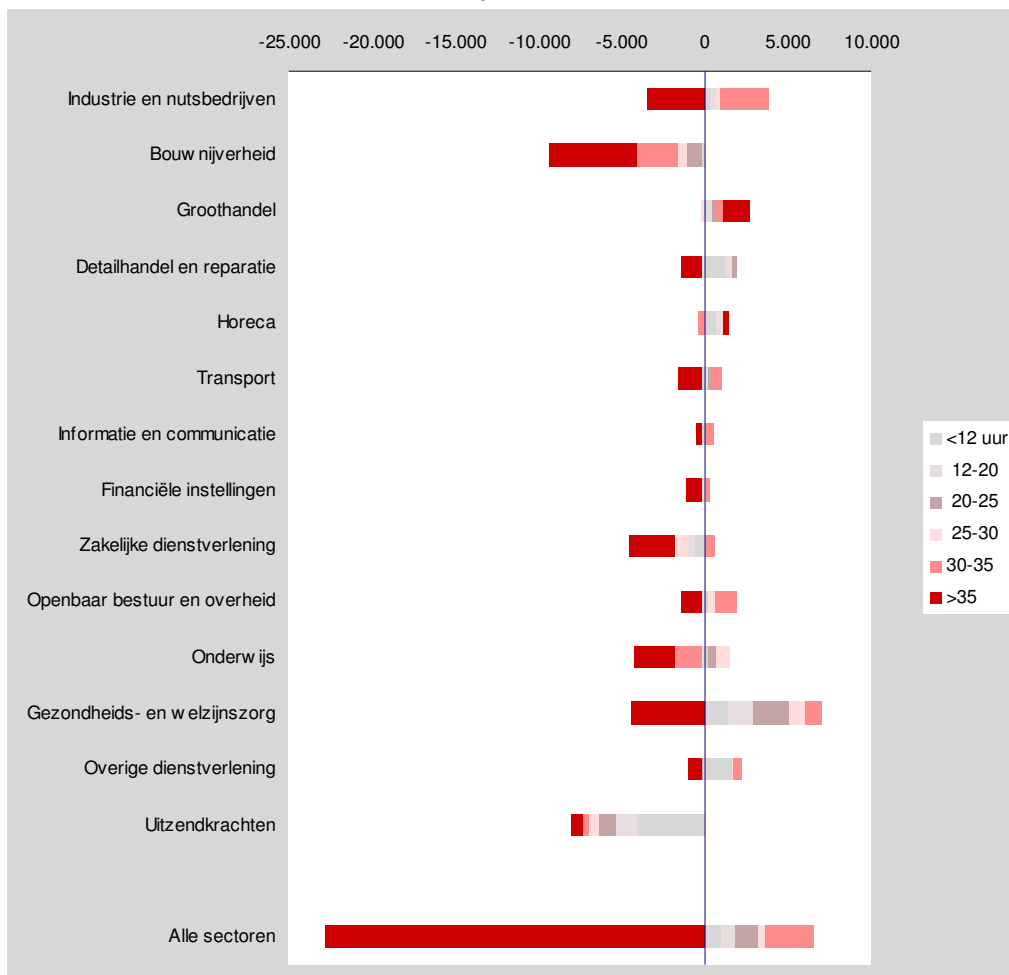
Tabel 2.9 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidsduur van de banen van werknemers, 2009-2012

	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
<12 uur per week	80.400	13	80.300	13	83.800	13	81.400	13	1.000	1,3
12 tot 20 uur per week	58.300	9	59.900	9	58.600	9	59.100	10	800	1,3
20 tot 25 uur per week	54.100	9	55.200	9	57.200	9	55.600	9	1.500	2,8
25 tot 30 uur per week	38.600	6	39.100	6	39.000	6	39.000	6	400	1,1
30 tot 35 uur per week	73.300	12	70.200	11	72.300	11	76.200	12	2.900	3,9
35 uur en meer	328.300	52	332.800	52	323.400	51	305.500	50	-22.800	-6,9
Totaal	633.000	100%	637.400	100%	634.400	100%	616.700	100%	-16.200	0,1

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de navolgende figuur staat de arbeidsduur uitgewerkt naar sector. Daarin is te zien dat banen van 35 uur of meer met name verloren gingen in de gezondheids- en welzijnszorg, het onderwijs en de bouwnijverheid. In de gezondheids- en welzijnszorg wordt dat verlies meer dan gecompenseerd door de groei van het aantal banen met minder arbeidsuren. Dit is in de bouwnijverheid niet het geval. In de sectoren waar de meeste banen tot 35 uur verloren gingen (uitzendkrachten, zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid) is er tevens verlies van banen met een arbeidsduur van 35 uur of meer per week.

Figuur 2.10 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen voor werknemers naar arbeidsduur per sector, december 2009-december 2012



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Als we de arbeidsduur terugbrengen tot twee klassen -voltijd- en deeltijdbanen- zien we dat het aantal voltijdbanen kromp met afgerond 5%, terwijl het aantal deeltijdbanen steeg met een half procent. De cijfers staan in de onderstaande tabel.

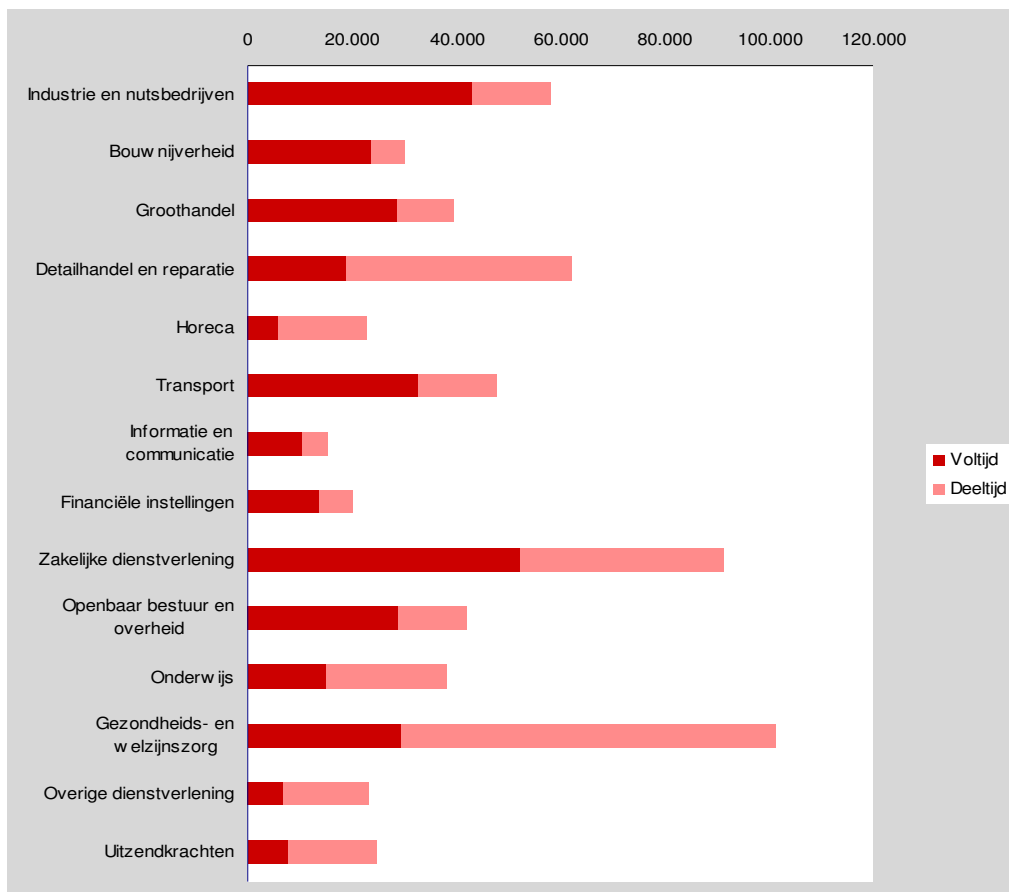
Tabel 2.10 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal voltijd- en deeltijdbanen, 2009-2012

	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voltijd	335.100	53	341.000	53	327.700	52	317.300	51	-17.800	-5,3
Deeltijd	297.900	47	296.400	47	306.700	48	299.500	49	1.600	0,5
Totaal	633.000	100	637.400	100	634.400	100	616.700	100	-16.300	-2,6

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Deeltijdbanen vinden we verhoudingsgewijs het meest in de detailhandel en reparatie, de horeca, de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs. Ook onder uitzendkrachten en in 'overige dienstverlening' zijn er veel deeltijdbanen. De verdeling van voltijd- en deeltijdbanen over alle banen per sector staat weergegeven in de onderstaande grafiek.

Figuur 2.11 Arbeidsmarktregio Rijnmond: het aandeel voltijd- en deeltijdbanen per sector (december 2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het aandeel deeltijdbanen op het totale aantal banen steeg in de periode 2009-2012 van 47 naar 49%. In de navolgende figuur is de ontwikkeling van het aantal voltijd- en deeltijdbanen per sector in beeld gebracht. Alleen in de groothandel en horeca steeg het aantal voltijdbanen; in alle andere sectoren is sprake van een daling. Vooral in de gezondheidszorg, de zakelijke dienstverlening en de industrie en nutsbedrijven is het verlies van voltijdbanen groot. Zoals we eerder zagen wordt dit verlies in de industrie en nutsbedrijven en vooral de gezondheidszorg gecompenseerd door de groei van deeltijdbanen. Dit is niet het geval in de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening.

Figuur 2.12 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal voltijd- en deeltijdbanen naar sector, december 2009-december 2012



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De groei van deeltijdbanen betekent ook dat het aantal banen bezet door vrouwen stijgt: deeltijdbanen worden in meerderheid bezet door vrouwen. Eind 2012 werd 69% van alle deeltijdbanen bezet door een vrouw. Aan de andere kant werd 73% van alle voltijdbanen bezet door een man. Deze verhouding is met name te zien in de leeftijdsklassen van 27 tot 55 jaar. Deeltijdbanen die worden bezet door werknemers beneden en boven die leeftijd zijn wat gelijkmatiger verdeeld. Bij de 65-plussers wordt bijna driekwart van de deeltijdbanen bezet door mannen.

2.6 Salarisniveau

Op basis van het uurloon van de baan is voor de werknemers het salarisniveau van de baan in drie klassen ingedeeld. In de navolgende tabel staat de indeling voor de opeenvolgende jaren, en de ontwikkeling in de periode 2009-2012.

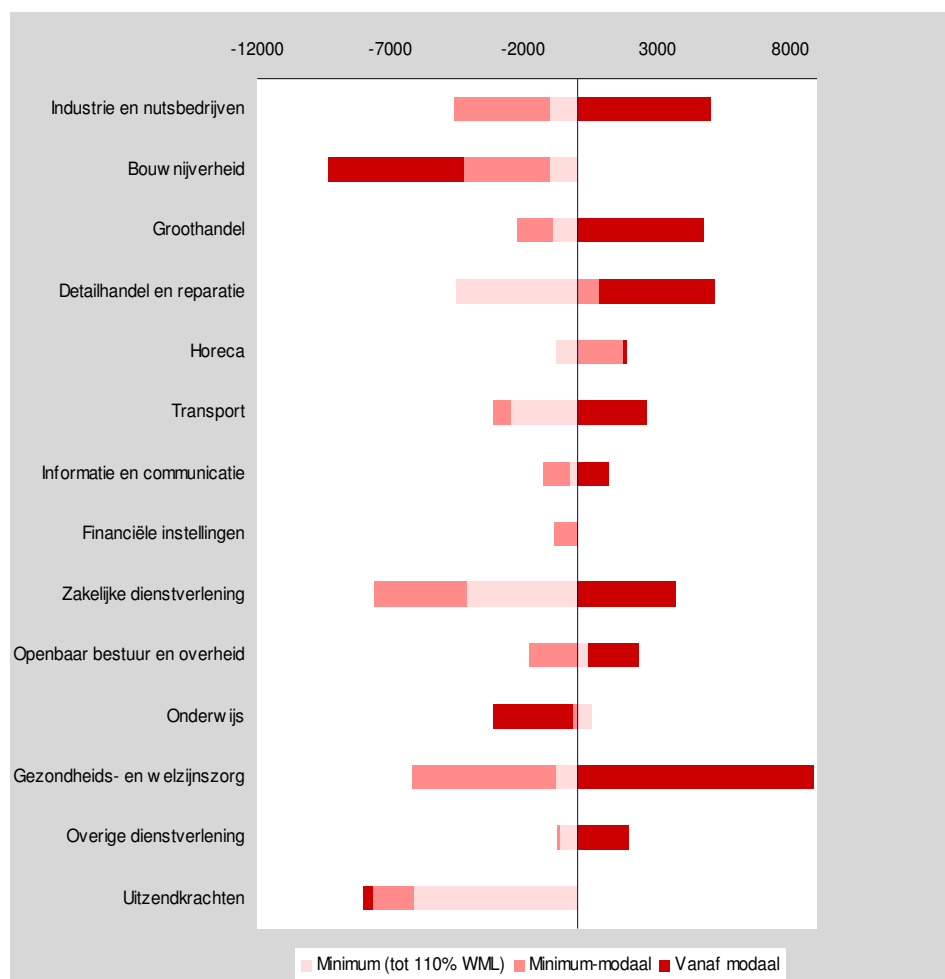
Tabel 2.11 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het salarisniveau van de banen van werknemers in drie klassen, 2009-2012

	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Minimum *)	86.300	14	84.100	13	81.200	13	64.500	10	-21.800	-25,3
Minimum-modaal	182.800	29	183.800	29	179.600	28	162.300	26	-20.500	-11,2
Vanaf modaal	363.800	57	269.500	42	373.500	59	389.900	63	26.100	7,2
Totaal	633.000	100	637.400	84	634.400	100	616.700	100	-16.300	-2,6

*) Als een minimuminkomen wordt een inkomen tot 110% van het wettelijk minimumloon beschouwd
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het aantal banen met een salarisniveau op het minimum en van minimum tot modaal nam elk met ruim 20.000 af; het aantal banen vanaf modaal nam met ruim 26.000 toe. Het betekent dat het aantal banen met een salarisniveau tot 110% van het minimumloon met een kwart afnam, het aantal banen van minimum tot modaal met ruim een tiende. De daling van de werkgelegenheid gaat dus bijna volledig ten koste van de lager betaalde banen. Dat is in beeld gebracht in de navolgende figuur; hierin is de ontwikkeling van het aantal banen naar salarisniveau per sector te zien.

Figuur 2.13 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers naar salarisniveau per sector, 2009-2012



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In alle sectoren, behalve in de bouwnijverheid, het onderwijs en de uitzendbranche, zien we een stijging van het aantal banen met een salaris vanaf modaal. Vooral de stijging van het aantal banen vanaf modaal in de gezondheidssector is spectaculair. Deze stijging zien we vooral bij de universitaire medische centra, bij de ziekenhuizen, bij de GGZ en verslavingszorg, alsmede bij samenwerkingsorganen en ondersteunende diensten. Alleen in de preventieve zorg is sprake van een substantiële daling van het aantal banen vanaf modaal. In de meeste sectoren zien we een daling van het aantal banen met een salaris tot modaal, behalve in de horeca en in het onderwijs. In die laatste sector zien we dus een afwijking van de trend: het aantal hoogbetaalde banen kromp, terwijl het aantal laagbetaalde banen steeg. Het salarisoniveau van de baan hangt sterk samen met het soort contract. Van de werknemers in een baan met een contract voor bepaalde tijd verdient bijna een kwart

niet meer dan 110% van het minimumloon; bij de banen met een contract voor onbepaalde tijd bedraagt dit 5%. Van deze laatste categorie verdient driekwart een salaris vanaf modaal, terwijl dit bij de eerste categorie nog geen 40% bedraagt. In de onderstaande tabel staat hiervan een overzicht.

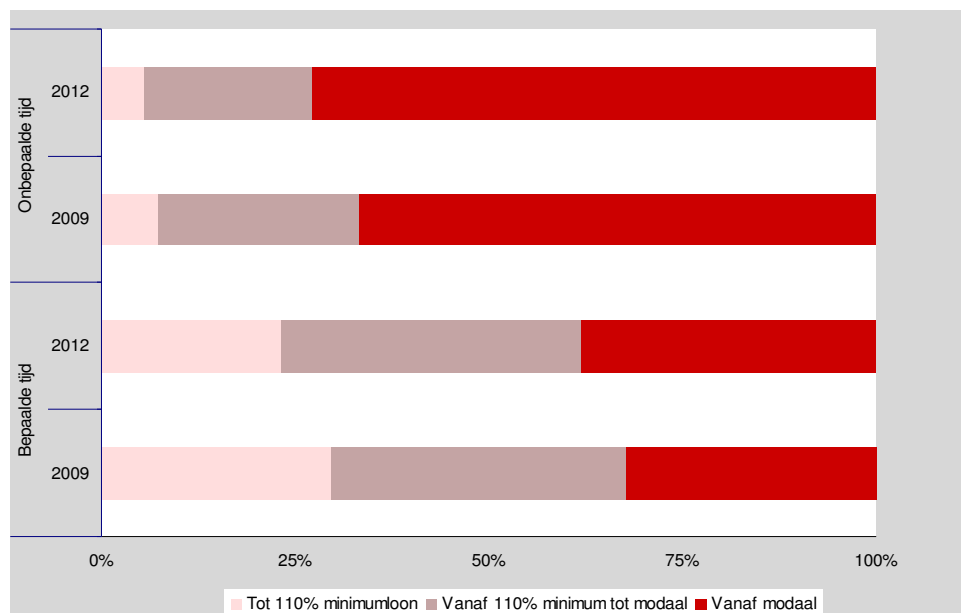
Tabel 2.12 Arbeidsmarktregio Rijnmond: salarisniveau van de banen van werknemers naar het soort contract van werknemers met een baan, 2009-2012

	Bepaalde tijd		Onbepaalde tijd		DGA		Totaal	
Minimum *)	40.600	23%	23.000	5%	1.000	6%	64.500	10%
Minimum-modaal	68.200	39%	93.000	22%	1.100	7%	162.300	26%
Vanaf modaal	66.500	38%	308.700	73%	14.700	88%	389.900	63%
Totaal	175.300	100%	424.700	100%	16.700	100%	616.700	100%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Overigens is het niet zo dat de grotere daling van het aantal banen met een contract voor onbepaalde tijd betekent dat in verhouding het aandeel laagbetaalde banen toeneemt. Integendeel: het percentage laagbetaalde banen nam in beide categorieën af. Dit is verbeeld in de navolgende figuur.

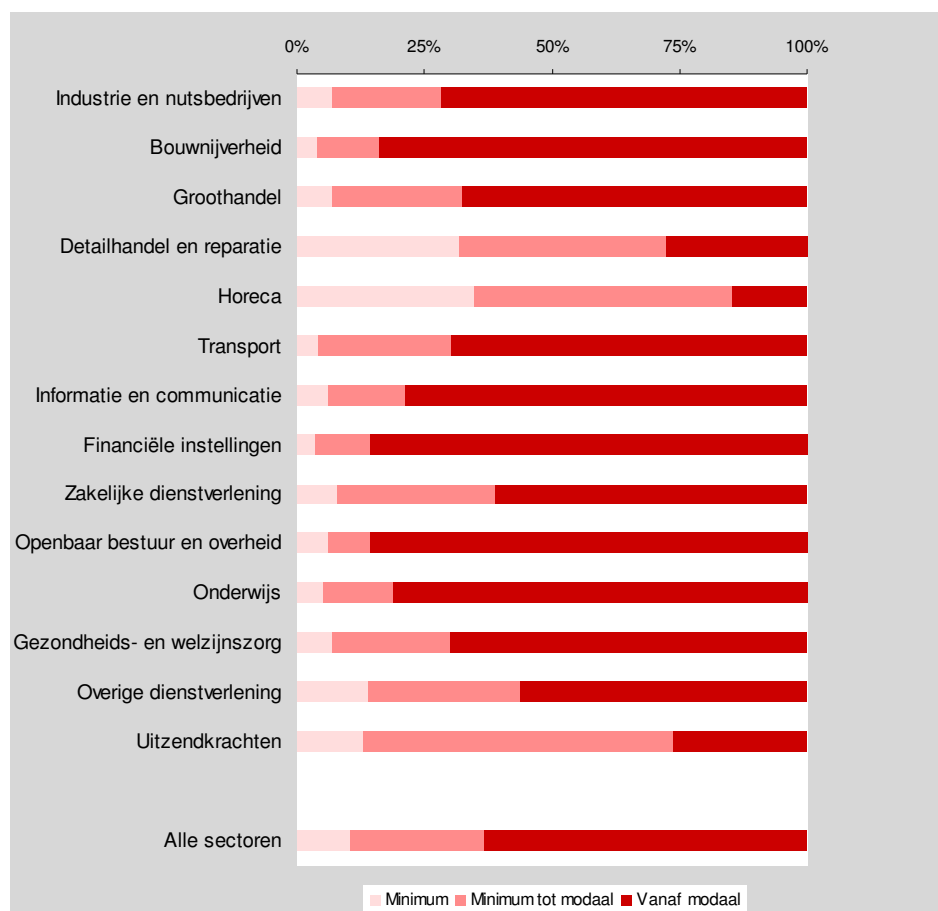
Figuur 2.14 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het salarisniveau van banen van werknemers naar soort contract in procenten (2009-2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2009-2012 daalde het aandeel banen tegen een minimuminkomen van 13% naar 10% van alle banen; het aandeel banen met een modaal inkomen daalde van 29% naar 26%. Het aandeel banen met een bovenmodaal inkomen steeg van 58% naar 63%. De verdeling eind december 2012 staat weergegeven in de onderstaande grafiek. Daarin is te zien dat veruit de meeste laagbetaalden zijn te vinden in de horeca en de detailhandel: in deze sectoren heeft rond een derde een minimuminkomen. Ook onder de uitzendkrachten en in de sector 'overige dienstverlening' is het aandeel laagbetaalden relatief hoog.

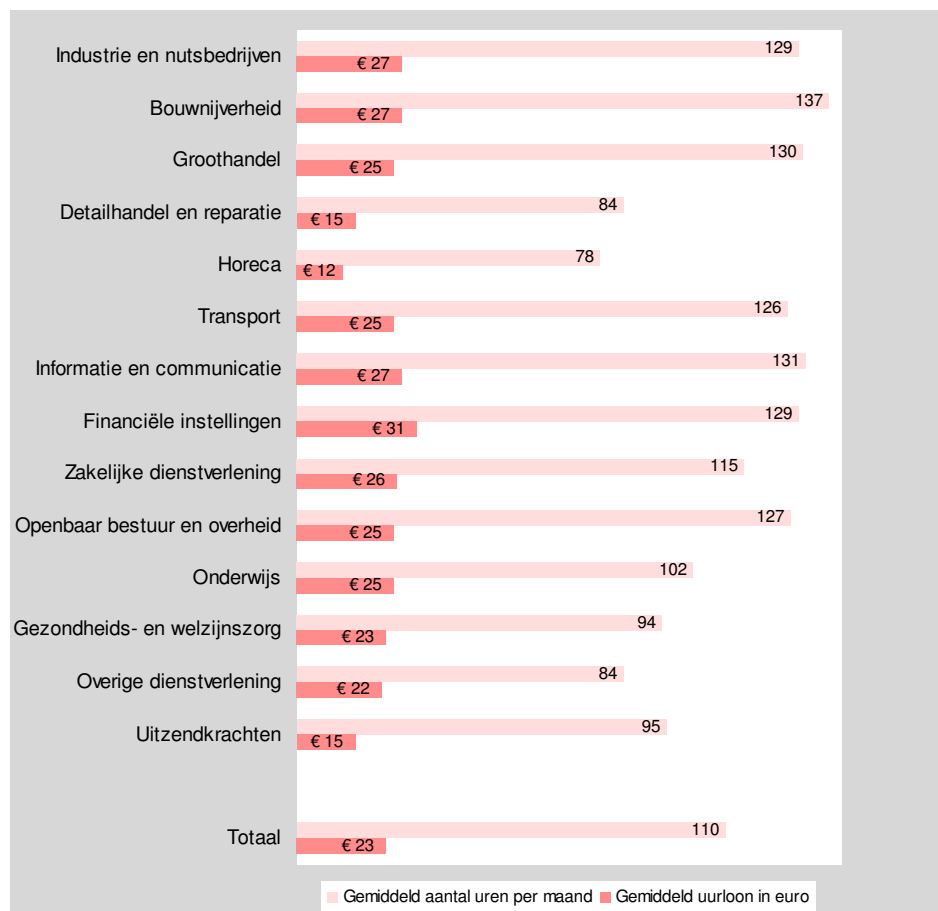
Figuur 2.15 Arbeidsmarktregio Rijnmond: salarisniveau van de banen van werknemers in drie klassen per sector (december 2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Om een beeld te geven van het aantal gewerkte uren en het uurloon per sector zijn in de navolgende grafiek de gemiddelden per sector weergegeven over eind 2012. weergegeven. Onder in de figuur is te zien dat het gemiddelde aantal werkuren per baan 110 uur per maand bedraagt (dat is ruwweg 28 uur per week). Het gemiddelde uurloon van alle banen in de arbeidsmarktregio bedraagt 23 euro. Banen als uitzendkracht en in de detailhandel en reparatie en horeca leveren met een gemiddeld uurloon tot 15 euro het minst op. Banen bij financiële instellingen, in de informatie- en communicatiesector, in de bouwnijverheid en de industrie en nutsbedrijven leveren het hoogste gemiddelde uurloon op.

Figuur 2.16 Arbeidsmarktregio Rijnmond: gemiddeld aantal gewerkte uren per maand en gemiddeld verdiende uurloon van banen van werknemers (december 2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

2.7 Opleidingsniveau

Om het opleidingsniveau in kaart te brengen, is het niveau in drie klassen ingedeeld: lager (alleen basisonderwijs), middelbaar (VMBO, AVO onderbouw en MBO 1) en hoger (HBO- en WO bachelor en master en doctor). Bij de gegevens moet worden aangetekend dat van rond 40% van de arbeidsplaatsen het opleidingsniveau niet bekend is: het CBS verzamelt de gegevens pas sinds enkele jaren, waardoor met name gegevens van ouderen worden gemist. Om dit te corrigeren zijn de data gewogen met een door het CBS aangebracht ophogingsgewicht. Hierdoor zijn de totalen van de navolgende tabellen anders dan in de tabellen waarin van ongewogen gegevens gebruik wordt gemaakt. In de onderstaande tabel geven we allereerst een beeld van het opleidingsniveau in drie klassen over de opeenvolgende jaren, alsmede de ontwikkeling over 2009-2012.

Tabel 2.13 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen naar opleidingsniveau in drie klassen, 2009-2012

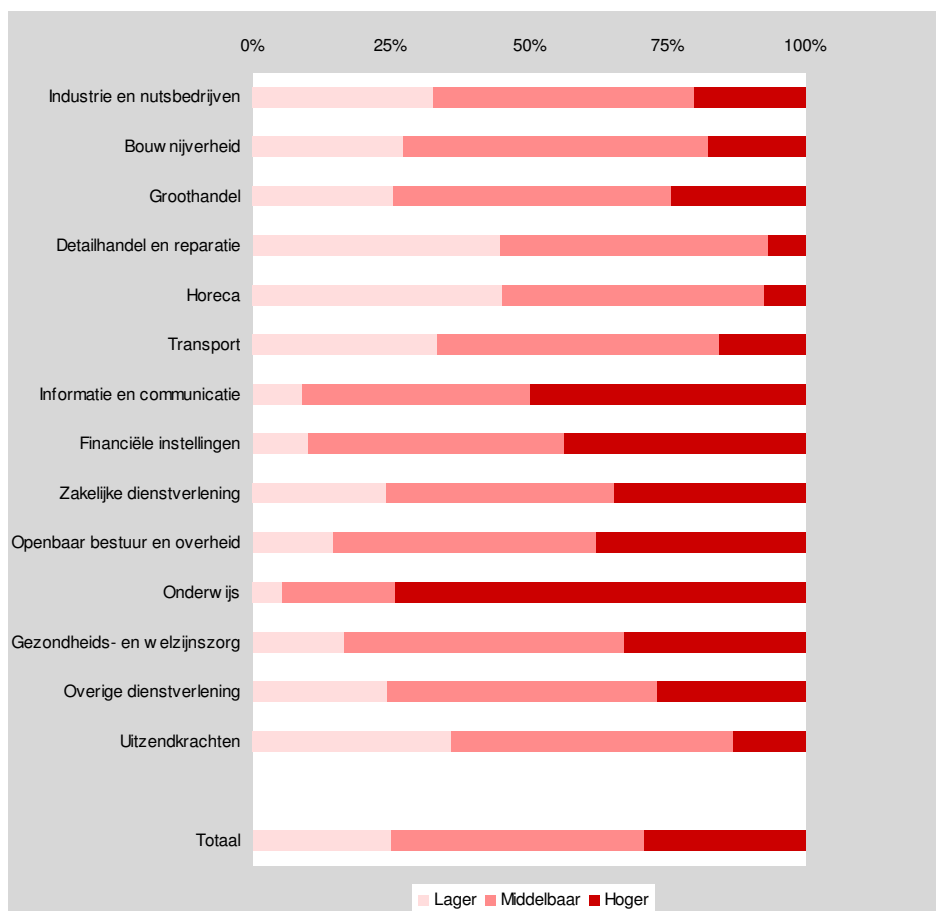
	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Laag	182.300	27	178.600	27	174.200	26	163.900	25	-18.400	-10,1
Middelbaar	301.700	45	305.100	45	309.200	45	305.100	46	3.300	1,1
Hoog	181.900	27	187.900	28	196.600	29	198.400	30	16.500	9,1
Totaal	665.900	100	671.600	100	680.000	100	667.400	100	1.500	0,2

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het aantal arbeidsplaatsen met een laagopgeleide werknemer of zelfstandige daalde in de onderzochte periode met 10%. Het aantal arbeidsplaatsen met een middelbaar of hoger opgeleide werknemer steeg; het aantal met een hogere opleiding steeg met bijna 10%. Het aandeel laagopgeleide banen daalde van 27% naar 25% in deze periode, terwijl dit van de hoogopgeleide banen juist toenam van 27% naar 30%.

In de navolgende figuur is het opleidingsniveau van de werknemers per sector weergegeven. Let op: het gaat hier niet om het niveau van de baan qua vereisten aan de werknemer. Banen kunnen worden vervuld door werknemers met een lager of hoger opleidingsniveau dan de baan vereist; een bekend verschijnsel in de krappe arbeidsmarkt is verdringing, waarin werklozen banen accepteren die onder hun opleidingsniveau liggen. Dat kunnen we met de ons beschikbare data niet in beeld brengen. Desalniettemin geeft de figuur een goede indruk van de verdeling van het opleidingsniveau binnen de verschillende sectoren.

Figuur 2.17 Arbeidsmarktregio Rijnmond: opleidingsniveau van de werknemers die de baan vervullen in drie klassen per sector (december 2012)

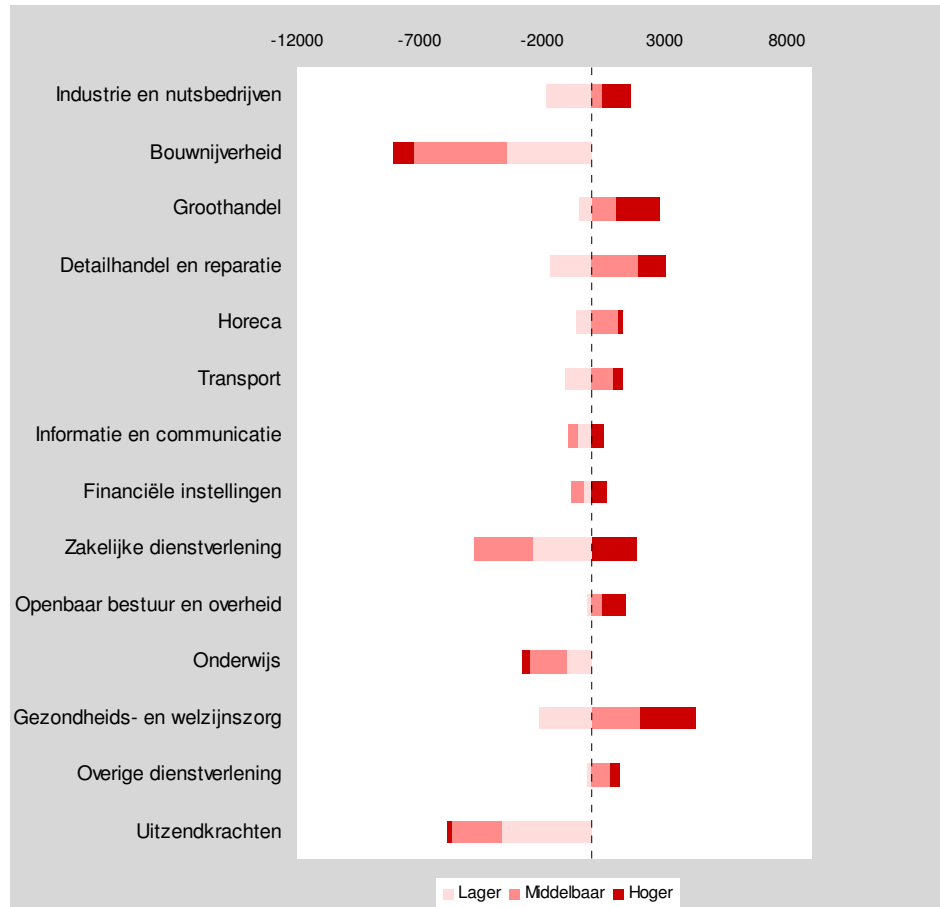


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de horeca, de detailhandel en de uitzendbranche vinden we veruit de meeste banen met een laag opleidingsniveau. Maar ook de transportsector biedt plaats aan relatief veel laag opgeleiden. Veruit het grootste aandeel hoger opgeleiden vinden we in het onderwijs; ook binnen de informatie- en communicatiesector en de financiële instellingen vinden we relatief veel werknemers die hoger zijn opgeleid.

Als we de ontwikkeling van de opleidingsniveau in de periode 2009-2012 per sector bekijken, zien we dat vooral laaggekwalficeerde banen verdwenen. In de sectoren met de grootste krimp (bouwnijverheid en uitzendkrachten) zien we dat het aantal banen op alle niveaus is gedaald. In de andere sectoren zien we vooral een daling van de laagst gekwalficeerde banen, maar een stijging van de banen die worden bezet door een werknemer met middelbaar of hoger onderwijs. Dit spoort met de ontwikkeling van het aantal banen naar salarisniveau, zoals we dat eerder schetsten. Een overzicht van de ontwikkeling staat in de onderstaande figuur.

Figuur 2.18 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen per sector, naar het opleidingsniveau van de werknemer (2009-2012)



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

2.8 Beroepsniveau

Gegevens over het beroep van de werknemers die de banen vervullen zijn niet opgenomen in het sociaal-statistisch bestand. Daarom zijn gegevens hieromtrent verzameld uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Bij deze gegevens moet worden bedacht dat ze voortgekomen zijn uit een enquête, en vervolgens via weging getalsmatig op niveau zijn gebracht. De totalen over de arbeidsmarktregio wijken daardoor enigszins af van die van het sociaal-statistisch bestand. Daarnaast is de dataverzameling van de EBB in 2010 gewijzigd, waardoor de vergelijking van absolute aantallen over de onderzochte periode precair is. De cijfers in de onderstaande tabel moeten daarom als indicatief worden beschouwd; hierin geven we een overzicht van het beroepsniveau van de banen in de arbeidsmarktregio, en de ontwikkeling daarvan in de onderzochte periode.

Tabel 2.14 Arbeidsmarktregio Rijnmond: beroepsniveau van werknemers en zelfstandigen in de periode 2009-2012, en de ontwikkeling in aantallen en procenten

	2009		2010		2011		2012		2009-2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%		
Elementair	51.600	8	52.600	8	52.800	8	52.100	8	548	1,1%
Lager	155.000	24	149.700	24	153.700	24	143.600	23	-11.383	-7,3%
Middelbaar	237.300	37	221.500	36	232.300	36	231.500	36	-5.839	-2,5%
Hoger	135.300	21	133.800	22	137.500	22	140.200	22	4.940	3,7%
Wetenschappelijk	56.100	9	56.200	9	57.700	9	61.100	10	5.012	8,9%
Onbekend	8.800	1	6.500	0	6.900	1	9.500	1	744	8,5%
Totaal	644.100	100	620.300	100	641.000	100	638.100	100	-5.979	-0,9%

Bron: EBB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de laatste kolom is te zien dat het aantal banen op elementair niveau stabiel is gebleven, terwijl deze op lager en middelbaar niveau aanzienlijk is gedaald. Met name het aantal banen op lager niveau daalde spectaculair: met meer dan 10 duizend. Het aantal banen op hoger en wetenschappelijk niveau laat juist een stijging zien; het aantal wetenschappelijke banen steeg met 9%.

Als we het beroepsniveau van de baan in verband brengen met het opleidingsniveau van de werknemer die de baan bezet, krijgen we een indruk in hoeverre verdringing leidt tot de uitstoot van laaggekwalificeerde werknemers. In de onderstaande grafiek is te zien dat dit bij de elementaire beroepen niet het geval is: het aandeel lager opgeleiden met een baan op elementair niveau steeg juist enigszins. Bij de banen van lager niveau zien we wel dat het verlies van banen heeft geleid tot een kleiner aandeel werknemers met een lagere opleiding ten faveure van het aandeel werknemers met een middelbare opleiding. Bij de banen van middelbaar niveau zien we met name verdringing van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden. Bij de banen van hoger niveau zien we dat de stijging van het aantal banen vrijwel volledig ten goede

komt aan de hoger opgeleiden. Tenslotte zien we dat, verrassend, de stijging van het aantal beroepen op wetenschappelijk niveau vooral ten goede komt aan middelbaar opgeleiden; hiertoe behoren overigens ook werknemers met een VWO-diploma.

Figuur 2.19 Arbeidsmarktregio Rijnmond: opleidingsniveau van werknemers en zelfstandigen naar beroepsniveau (2009-2012)



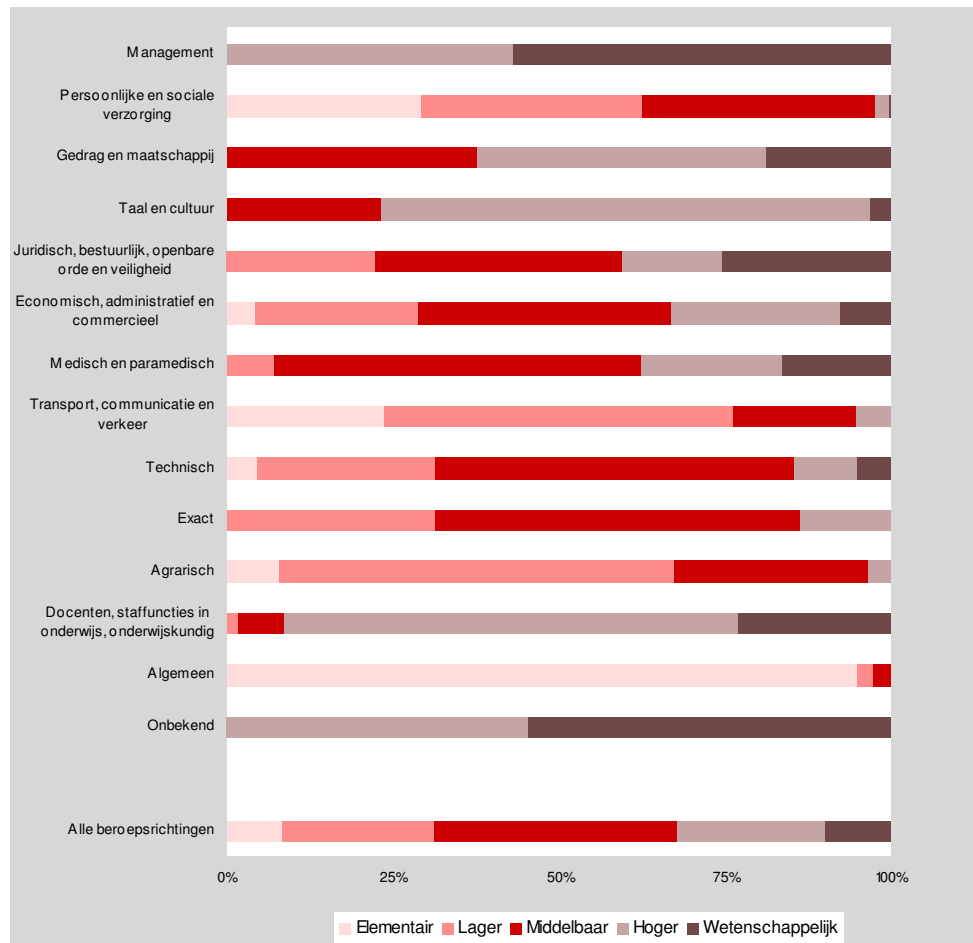
Tabel 2.15 Arbeidsmarktregio Rijnmond: beroepsniveau van werknemers en zelfstandigen naar beroepsrichting in aantallen en procenten – aantallen x 1.000 (december 2012)

	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Wetenschappelijk	Totaal	Totaal %
Onbekend	0	0	0	2.3	2.7	5	1%
Algemeen	6.8	0.2	0.2	0	0	7.2	1%
Docenten, staffuncties in onderwijs, onderwijsk.	0	0.7	2.9	29	9.7	42.3	7%
Agrarisch	0.7	5.1	2.5	0.3	0	8.6	1%
Exact	0	0.8	1.5	0.4	0	2.7	0%
Technisch	5	29.2	58.9	10.7	5.4	109.2	17%
Transport, communicatie en verkeer	10.1	22.4	7.9	2.2	0	42.6	7%
Medisch en paramedisch	0	4	30.2	11.7	9	54.9	9%
Economisch, administratief en commercieel	9	52	80.3	54	16.2	211.5	34%
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde, veiligheid	0	5.8	9.7	3.9	6.7	26.1	4%
Taal en cultuur	0	0	2.5	8	0.3	10.9	2%
Gedrag en maatschappij	0	0	10.2	11.8	5.1	27.1	4%
Persoonlijke en sociale verzorging	20.5	23.5	24.5	1.6	0.1	70.3	11%
Management	0	0	0	4.4	5.8	10.3	2%
Alle beroepsklassen	52.1	143.6	231.5	140.2	61.1	628.6	
Rijpercentage	8,3%	22,9%	36,8%	22,3%	9,7%		100,0%

Bron: EBB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de laatste kolom is te zien dat ruim een derde van de banen in de arbeidsmarktregio is ingedeeld bij de economische, administratieve en commerciële dienstverlening. Nog eens 17% van de banen is in de technische richting, en nog eens 11% in de persoonlijke en sociale verzorging. Ook de (para)medische beroepen, beroepen in het onderwijs en in transport, communicatie en verkeer zijn relatief goed vertegenwoordigd. Bij elkaar genomen vertegenwoordigen de genoemde beroepsrichtingen rond drie kwart van alle banen in de arbeidsmarktregio. In de onderste rij van de tabel is te zien dat rond 30% van de banen een elementair of laag niveau heeft. Ruim een derde heeft een middelbaar niveau, terwijl rond 30% een hoger of wetenschappelijk niveau heeft. In de navolgende figuur is het niveau per beroepsrichting weergegeven.

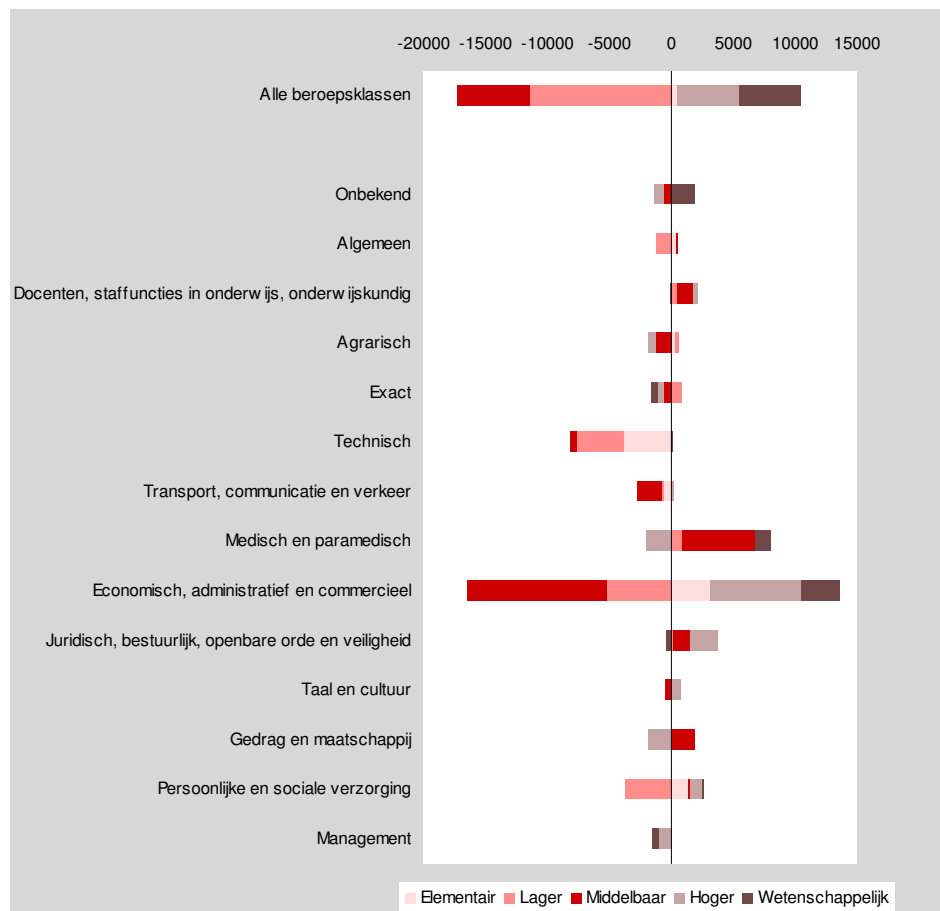
Figuur 2.20 Arbeidsmarktregio Rijnmond: beroepsniveau naar beroepsrichting van werknemers en zelfstandigen (december 2012)



Bron: EBB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De elementaire en lagere beroepsniveaus vinden we vooral in de 'grote' richtingen: de economisch, administratieve en commerciële dienstverlening, de techniek en de persoonlijke en sociale verzorging. Opmerkelijk is dat we in deze beroepsrichtingen in de periode 2009-2012 een groei van de banen op elementair niveau zien, maar een daling van het aantal banen op lager en middelbaar niveau. Dit is te zien in de onderstaande figuur, waarin de ontwikkeling van het aantal banen per beroepsrichting en beroepsniveau is weergegeven.

Figuur 2.21 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen per beroepsniveau en beroepsrichting (2009-2012)



Bron: EBB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Boven in het diagram is duidelijk te zien dat het aantal banen op lager en middelbaar niveau in de genoemde periode substantieel daalde. Het aantal banen op elementair niveau steeg licht, terwijl het aantal op hoger en wetenschappelijk niveau een meer substantiële stijging laat zien. Ook hier zien we dat met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de onderzochte periode banen verloren gingen. Overigens zien we de sterkste percentuele stijging van het aantal banen in het onderwijs, en dan vooral van de banen op lager niveau. Bij persoonlijke en sociale verzorging en de juridisch-bestuurlijke beroepen zien we vooral een flinke percentuele toename van de hoger gekwalificeerde beroepen. Veruit de sterkste percentuele daling vinden we bij de exacte beroepen, en dan vooral bij de hogere beroepsniveaus.

2.9 Ontwikkelingen in Rotterdam

In deze paragraaf worden de ontwikkelingen in de werkgelegenheid op het niveau van de stad Rotterdam besproken, en vergeleken met de rest van de arbeidsmarktregio. Allereerst bieden we een overzicht van de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort arbeidsplaats over de periode 2009-2012.

Tabel 2.16 Rotterdam: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in vergelijking met de overige arbeidsmarktregio, 2009-2012, naar soort arbeidsplaats

	2009		2012		2009-2012 (aantal)		2009-2012 (%)	
	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond
ZMP	8.500	12.600	8.200	14.300	-400	1.700	-5%	13%
ZZP	15.800	17.000	23.800	24.600	8.000	7.600	51%	45%
Vast	250.200	184.900	248.700	175.700	-1.500	-9.200	-1%	-5%
Tijdelijk	74.300	53.500	72.900	51.700	-1.400	-1.800	-2%	-3%
Uitzendkracht	22.300	10.300	16.000	8.600	-6.300	-1.800	-28%	-17%
Oproepkracht	16.300	14.700	18.300	17.300	1.900	2.600	12%	18%
Stagiair(e)	4.100	2.300	5.000	2.700	900	400	22%	17%
Totaal	391.500	295.400	392.800	294.800	1.300	-500	0,3%	-0,2%

Het opvallendste verschil tussen stad en regio is dat in de stad het aantal zelfstandigen met personeel daalde, terwijl het in de rest van de regio steeg. Daarentegen is de stijging van het aantal ZZP-ers in de stad nog wat sterker dan in de rest van de regio. Daarnaast daalde het aantal uitzendbanen in de stad bijna twee keer zoveel als in de rest van de regio. Het betekent dat het aandeel zelfstandigen in de werkgelegenheid van de regio sterker toenam dan in de stad. In de onderstaande tabel is te zien dat dit aandeel in Rotterdam toenam met twee procentpunt, in de rest van de regio met drie procentpunt. Daarnaast is te zien dat het aandeel vaste contracten in de rest van de regio wat sterker daalde dan in de stad: drie tegenover één procentpunt. Daarentegen daalde het aandeel uitzendkrachten in de stad sterker dan in de rest van de regio.

Tabel 2.17 Rotterdam: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in vergelijking met de overige arbeidsmarktregio, 2009-2012, naar soort arbeidsplaats in procenten

	2009		2012	
	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond
ZMP	2%	4%	2%	5%
ZZP	4%	6%	6%	8%
Vast	64%	63%	63%	60%
Tijdelijk	19%	18%	19%	18%
Uitzendkracht	6%	3%	4%	3%
Oproepkracht	4%	5%	5%	6%
Stagiair	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Eén en ander betekent dat de beweging richting flexibilisering in de rest van de arbeidsmarktregio sneller gaat dan in de stad. Het aandeel flexibele arbeidsplaatsen (inclusief ZZP-ers) steeg in de regio met twee procentpunt, in de stad met één procentpunt. Het aantal banen met een vaste aanstelling daalde in de regio met drie procentpunt, in de stad met één procentpunt. In de onderstaande tabel staan de exacte cijfers.

Tabel 2.18 Rotterdam: ontwikkeling van het aandeel vaste en flexibele arbeidsplaatsen in vergelijking met de overige arbeidsmarktregio, 2009-2012, in procentpunten

	2009		2012		2009-2012	
	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond
ZMP	2%	4%	2%	5%	0%	1%
Vast	64%	63%	63%	60%	-1%	-3%
Flex/ZZP	34%	33%	35%	36%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%		

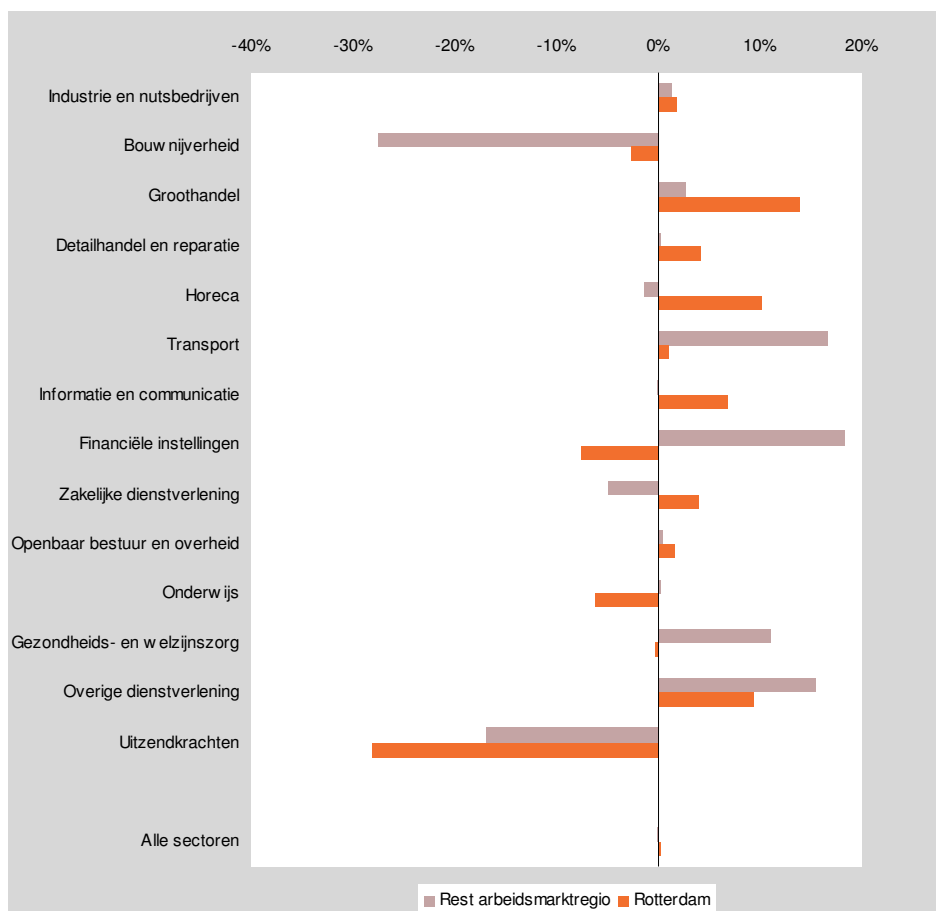
Als we de banen per sector vergelijken tussen Rotterdam en de rest van de regio, zien we dat in Rotterdam met name meer arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening en transport zijn te vinden. In de rest van de regio vinden we relatief meer banen in de industriële sector, in de bouwnijverheid, in de groothandel en in de detailhandel en reparatie. In de navolgende tabel staat een overzicht.

Tabel 2.19 Rotterdam en de rest van de arbeidsmarktregio: verdeling van de arbeidsmarkt over de sectoren in procenten (december 2012)

	Rotterdam	Rest Rijnmond	Totaal
Industrie en nutsbedrijven	8%	11%	9%
Bouwnijverheid	4%	7%	6%
Groothandel	4%	9%	6%
Detailhandel en reparatie	8%	13%	10%
Horeca	4%	4%	4%
Transport	9%	7%	8%
Informatie en communicatie	3%	2%	3%
Financiële instellingen	3%	3%	3%
Zakelijke dienstverlening	16%	14%	16%
Openbaar bestuur en overheid	8%	4%	6%
Onderwijs	7%	5%	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	16%	15%	16%
Overige dienstverlening	5%	4%	5%
Uitzendkrachten	4%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal banen per sector, dan zien we dat het verlies van werkgelegenheid in de bouw in de stad beperkt bleef, en met name toesloeg in de rest van de arbeidsmarktregio. In de stad zien we vooral een afname van banen in het onderwijs en in de financiële sector. Daarentegen zien we in de stad een relatief sterke percentuele toename van het aantal banen in de groothandel, de horeca en overige dienstverlening. In de rest van de regio zien we een relatief grote toename in de transportsector, de financiële sector en (ook) in de overige dienstverlening. De ontwikkeling is verbeeld in de navolgende figuur.

Figuur 2.22 Rotterdam en de rest van de arbeidsmarktregio: ontwikkeling van het aantal banen per sector, 2009-2012, in procenten



2.10 Samenvatting: de ontwikkeling van de werkgelegenheid in vier trends

Van industrieel naar postindustriële

Uit een analyse op basis van de beroepsindeling van Esping-Andersen blijkt dat in de periode 1996-2012 het zwaartepunt van de arbeidsmarkt kantelde van industriële werkgelegenheid naar postindustriële werkgelegenheid. Hoewel deze transitie zich in iedere grote stad voltrekt, zien we toch lokale verschillen. De transitie voltrok zich in de onderzochte periode in Rotterdam weliswaar sneller, maar Amsterdam heeft verhoudingsgewijs meer postindustriële werkgelegenheid. In Amsterdam werken met name meer professionals (zoals wetenschappers, artsen, organisatieadviseurs), terwijl in Rotterdam verhoudingsgewijs meer semi-professionals werken (zoals onderwijzers, verplegers en technisch ontwerpers). Het grootste verschil vormt het relatief grote

aandeel van handarbeid in de Rotterdamse werkgelegenheid: 16%, tegen 7% in Amsterdam.

Van werknemer naar zelfstandige

In de periode 2009-2012 zien we een krimp van het aantal banen van werknemers (-16.000), die wordt gecompenseerd door een groei van het aantal zelfstandigen (+17.000). Daarmee steeg het aandeel zelfstandigen in de Rotterdamse werkgelegenheid van 8 naar 10%. Bij de werknemers met een baan zien we in deze periode geen bevestiging van de aanname dat vaste banen verdwijnen ten faveure van flexibele banen; het aantal flexibele banen daalde nog wat sterker (-4%) dan de vaste banen (-2%). Ook is de verhouding tussen het aantal banen met een contract voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd onveranderd gebleven: ongeveer 70 om 30%. Flexibilisering vindt vooral plaats doordat werknemers die hun baan verliezen of om andere reden met hun baan stoppen, kiezen voor zelfstandigheid, vaak als ZZP-er. Dit effect zien we vooral terug in de bouwsector, de transportsector, de zakelijke dienstverlening en in de financiële sector.

Van voltijd- naar deeltijdbanen

De daling van het aantal banen van werknemers ging volledig ten koste van voltijdbanen (van 35 uur of meer per week). Het aantal deeltijdbanen steeg zelfs licht; het aandeel deeltijdbanen op het totaal aantal banen steeg hierdoor van 47 naar 49%: er zijn nu dus bijna evenveel voltijd- als deeltijdbanen.

Polarisatie en verdringing

Het aantal banen op elementair en hoger niveau stijgt, terwijl het aantal banen op lager en middelbaar niveau daalt. Door verdringing gaat deze ontwikkeling met name ten koste van werknemers met een laag opleidingsniveau.

De ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking met een baan in de arbeidsmarktregio bevestigt de polarisatiethese: een stijging van het aantal banen op elementair en hoger niveau, een daling van het aantal banen op lager en middelbaar niveau. Met name het aantal banen op lager niveau daalde in de onderzochte periode spectaculair: met meer dan 10 duizend. Het verlies van banen op deze niveaus gaat gepaard met verdringing: bij de banen van lager niveau heeft het verlies van banen geleid tot een kleiner aandeel werknemers met een lagere opleiding ten faveure van het aandeel werknemers met een middelbare opleiding. Bij de banen van middelbaar niveau zien we vooral verdringing van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden. We zien dan ook dat het aantal arbeidsplaatsen met een laagopgeleide werknemer (alleen basisonderwijs) daalde met 10%, terwijl het aantal banen met een hoogopgeleide werknemer (vanaf HBO) met 9% steeg. Het aandeel banen met een laagopgeleide werknemer daalde van 27 naar 25%, terwijl het aandeel banen met een hoger opgeleide werknemer steeg van 27 naar 30%. Het aandeel banen met een middelbaar opgeleide werknemer bleef stabiel op 45%. Verreweg de meeste banen op lager en middelbaar niveau vielen weg in de economische, administratieve en

commerciële sectoren en onder technisch personeel; dit zijn ook de twee grote sectoren die meer dan de helft van de banen in de arbeidsmarktregio leveren. Anders dan in de technische sector zien we in de economische, administratieve en commerciële sector dat het verlies van banen op lager en middelbaar niveau wordt gecompenseerd door het ontstaan van meer gespecialiseerde banen op hoger en wetenschappelijk niveau.

Deze ontwikkelingen hebben met name gezorgd voor het verlies van werk door lager opgeleiden en laagbetaalden. Er verdwenen ruim 40.000 banen met een salaris tot modaal, terwijl er ruim 26.000 banen met een salaris vanaf modaal bijkwamen; het aantal banen met een salaris rond het minimum daalde zelfs met een kwart. Het aandeel banen met een salaris tot modaal daalde van 40 naar 34%, terwijl het aandeel banen met een salaris daarboven steeg van 60 naar 66%. Dit verschijnsel zien we in alle sectoren, behalve in de bouwnijverheid, de uitzendbranche en het onderwijs. In de eerste twee sectoren daalde het aantal banen op alle salarisoniveaus, terwijl in het onderwijs als enige sector het aantal banen met een salaris rond het minimum steeg, en het aantal banen met een bovenminimaal salaris daalde.

2.11 Vacatures

Voor het vaststellen van het aantal vacatures in de periode 2009-2013 is gebruik gemaakt van Statline-gegevens van het CBS. Omdat het CBS geen regionale vacaturegegevens publiceert, zijn deze noodgedwongen geconstrueerd op basis van het landelijk aantal banen per sector, de verdeling van banen over de sectoren in de arbeidsmarktregio Rijnmond en landelijke vacaturegegevens per sector.¹⁵ In het navolgende bieden we een overzicht van de openstaande, ontstane en vervulde vacatures in het vierde kwartaal van de jaren 2009-2013 voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. Voor alle drie de vacaturevormen geldt dat deze zijn berekend op de zojuist beschreven wijze.

2.11.1 Openstaande vacatures

Het aantal openstaande vacatures in de regio Rijnmond bedroeg in het vierde kwartaal van 2013 6.499. Dat zijn er ruim 2.700 minder dan in 2009. Dat komt overeen met een daling van 30 procentpunten. In onderstaande tabel zijn de cijfers per sector weergegeven. In absolute aantallen verdwenen veruit de meeste vacatures in het openbaar bestuur (-714) en in de gezondheids- en welzijnszorg (-793). Ook in de zakelijke dienstverlening liep het aantal openstaande vacatures vrij sterk terug (-488).

¹⁵

Hierbij zijn we als volgt te werk gegaan. Uitgangspunt is het aantal banen per sector in de regio Rijnmond als percentage van alle banen in deze sector in Nederland. Vervolgens is gekeken hoeveel vacatures er per sector waren op landelijk niveau. Op basis van de omvang van de sector is tot slot het aantal vacatures in de regio Rijnmond bepaald. We illustreren dit met een rekenvoorbeeld. Het totaal aantal banen in de bouwnijverheid in Nederland bedroeg in december 2009 376.000. Het totaal aantal banen in de regio Rijnmond was toen 37.410. Dat is 9,95% van het totaal. Het totaal aantal vacatures in Nederland bedroeg op dat moment 5.400. Het totaal aantal vacatures in de regio Rijnmond is dan 9,95% van 5.400. Dat zijn 537 vacatures.

Een noemenswaardige toename van het aantal openstaande vacatures gedurende de periode 2009-2013 zien we eigenlijk alleen bij de industrie en nutsbedrijven (+73). Procentueel daalde het aantal openstaande vacatures met meer dan 50 procent in de bouwnijverheid, het openbaar bestuur en in de gezondheids- en welzijnssector.

Tabel 2.20 Openstaande vacatures per sector in het vierde kwartaal van 2009-2013, arbeidsmarktregio Rijnmond

	4-2009	4-2010	4-2011	4-2012	4-2013	2009-2013	
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	%
Industrie en nutsbedrijven	373	679	583	543	446	73	20%
Bouwnijverheid	537	582	413	259	225	-312	-58%
Handel	1.468	1.940	1.691	1.230	1.228	-240	-16%
Transport	412	433	496	331	426	14	3%
Horeca	368	513	487	451	366	-2	1%
Informatie en communicatie	357	505	478	477	386	29	8%
Financiële instellingen	474	483	574	502	388	-86	-18%
Zakelijke dienstverlening	1.955	1.964	1.756	1.574	1.467	-488	-25%
Openbaar bestuur en overheid	1.116	372	354	319	402	-714	-64%
Onderwijs	240	235	195	183	165	-75	-31%
Gezondheids- en welzijnszorg	1.561	1.377	1.342	1.103	768	-793	-51%
Overige dienstverlening	389	330	343	248	232	-157	-40%
Totaal	9.250	9.413	8.712	7.220	6.499	-2.751	-30%

Bron: CBS statline, bewerking OBI

Als aanvulling op bovenstaande tabel is de geïndexeerde ontwikkeling per jaar, per sector in beeld gebracht. Zie grafiek 1 van bijlage 1.

2.11.2 Ontstane vacatures

Naast openstaande vacatures beschikt het CBS ook over landelijke gegevens van ontstane vacatures. Ook deze cijfers zijn op basis van de sectorverdeling in de arbeidsmarktregio Rijnmond berekend.

Tabel 2.21 Ontstane vacatures per sector in het vierde kwartaal van 2009-2013, arbeidsmarktregio Rijnmond

	4-2009	4-2010	4-2011	4-2012	4-2013	2009-2013	
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	%
Industrie en nutsbedrijven	562	726	666	552	550	-12	-2%
Bouwnijverheid	597	679	351	346	299	-298	-50%
Handel	3.370	4.035	3.428	2.826	2.778	-592	-18%
Transport	749	742	890	636	775	26	3%
Horeca	695	820	835	774	719	24	3%
Informatie en communicatie	370	547	446	509	381	11	3%
Financiële instellingen	466	446	436	305	288	-178	-38%
Zakelijke dienstverlening	2.813	2.831	2.371	2.230	2.112	-701	-25%
Openbaar bestuur en overheid	546	395	302	304	372	-174	-32%
Onderwijs	390	469	471	339	396	6	2%
Gezondheids- en welzijnszorg	2.019	2.011	1.840	1.673	1.363	-656	-32%
Overige dienstverlening	620	495	558	400	486	-134	-22%
Totaal	13.197	14.196	12.594	10.894	10.519	-2.678	-20%

Bron: CBS statline, bewerking OBI

Uit de tabel blijkt dat het aantal ontstane vacatures gedurende de periode 2009-2013 is afgenomen met 20 procent. Dat komt overeen met een afname van bijna 2.700 vacatures. In absolute aantallen is het aantal nieuwe vacatures vooral afgenomen in de handel (-592), de zakelijke dienstverlening (-701) en de gezondheids- en welzijnszorg (-656). Bescheiden groei zien we in de sectoren transport, horeca, informatie en communicatie en het onderwijs. In alle gevallen gaat het in absolute termen om een toename van hooguit enkele tientallen. Procentueel is de bouwnijverheid de sector met de grootste afname, deze komt uit op 50 procent.

Ook hier is als aanvulling op bovenstaande tabel een grafiek opgenomen in de bijlage waarin de geïndexeerde ontwikkeling per jaar, per sector is weergegeven. Zie grafiek 2 van bijlage 1.

2.11.3 Vervulde vacatures

Een derde en laatste invalshoek die het CBS biedt, betreft het aantal vervulde vacatures. Ook deze gegevens zijn op basis van de sectorale verdeling in de arbeidsmarktregio Rijnmond berekend aan de hand van landelijke vacaturegegevens. Onderstaande tabel laat het resultaat zien.

Tabel 2.22 Vervulde vacatures per sector in het vierde kwartaal van de jaren 2009-2013, arbeidsmarktregio Rijnmond

	4-2009	4-2010	4-2011	4-2012	4-2013	2009-2013	
	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal	%
Industrie en nutsbedrijven	587	683	813	603	503	-84	-14%
Bouwnijverheid	696	679	439	432	299	-397	-57%
Handel	3.370	3.958	3.733	3.055	2.851	-519	-15%
Transport	749	742	890	763	775	26	3%
Horeca	834	820	974	774	784	-50	-6%
Informatie en communicatie	370	486	573	509	381	11	3%
Financiële instellingen	544	520	436	381	432	-112	-21%
Zakelijke dienstverlening	2.813	2.748	2.452	2.313	2.034	-779	-28%
Openbaar bestuur en overheid	546	395	302	304	372	-174	-32%
Onderwijs	454	469	471	407	396	-58	-13%
Gezondheids- en welzijnszorg	2.096	2.011	1.840	1.673	1.363	-733	-35%
Overige dienstverlening	620	566	558	557	413	-207	-33%
Totaal	13.679	14.077	13.481	11.771	10.603	-3.076	-22%

Bron: CBS statline, bewerking OBI

Bovenstaande tabel wijst uit dat het aantal vervulde vacatures in het vierde kwartaal van 2013 22 procent lager lag dan in het vierde kwartaal van 2009. In absolute aantallen gaat het om een afname van ruim 3.000 vacatures.

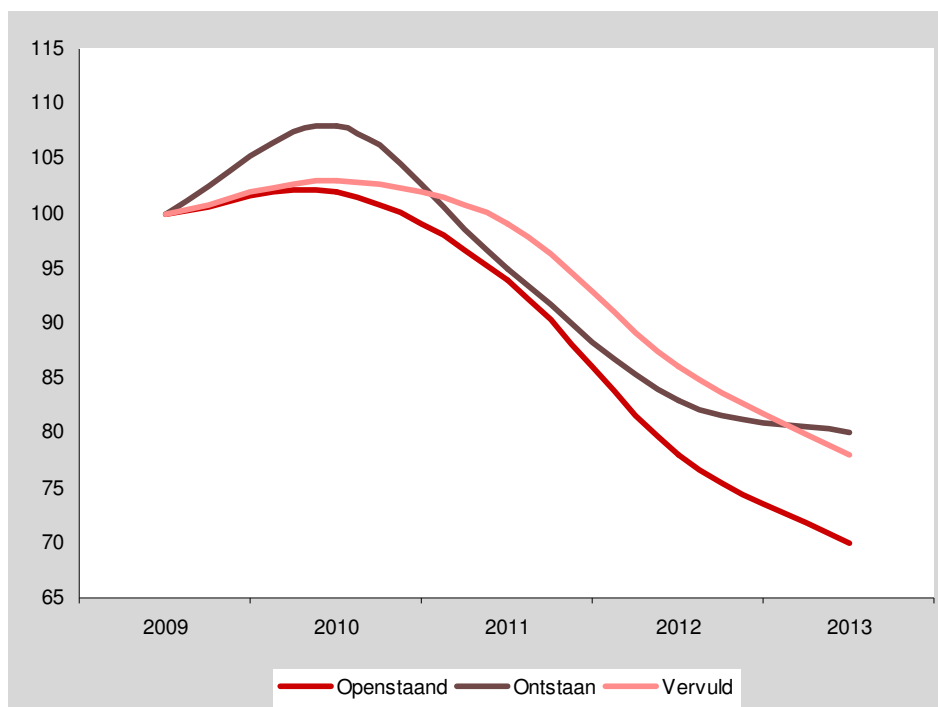
Als we per sector kijken dan zien we over de periode 2009-2013 slechts voor de transportsector en de informatie en communicatiesector nog marginale groei, beide laten een toename zien van drie procentpunten. In absolute aantallen zien we de grootste afname bij de zakelijke dienstverlening (-779) en de gezondheids- en welzijnssector (-733). Procentueel neemt de bouwnijverheid het meest af (57 procent). Ook voor de vervulde vacatures is er als aanvulling op bovenstaande tabel een grafiek met de geïndexeerde ontwikkeling per jaar, per sector, zie grafiek 3 van bijlage 1.

2.11.4 Algemeen beeld

In de voorafgaande paragrafen hebben we een beeld geschetst van de vacatureontwikkeling vanuit drie verschillende perspectieven. Het algemene beeld is dat alle drie de soorten vacatures gedurende de periode 2009-2013 een afname laten zien. Die afname is het grootst voor de openstaande vacatures, namelijk 30 procent. Deze relatief grote afname is ook min of meer logisch in een tijd van hoge werkloosheid. Het aantal ontstane vacatures laat een daling zien van 20 procent. De afname van het aantal vervulde vacatures ligt hiermee in lijn en komt uit op 22 procent.

Indien we de ontwikkeling van de verschillende vacaturevormen weergeven in indexcijfers, uitgaande van 2009, ontstaat de volgende trendgrafiek.

Figuur 2.23 **Ontwikkeling vacatures 2009-2013, arbeidsmarktregio Rijnmond**



Bron: CBS Statline, bewerking OBI

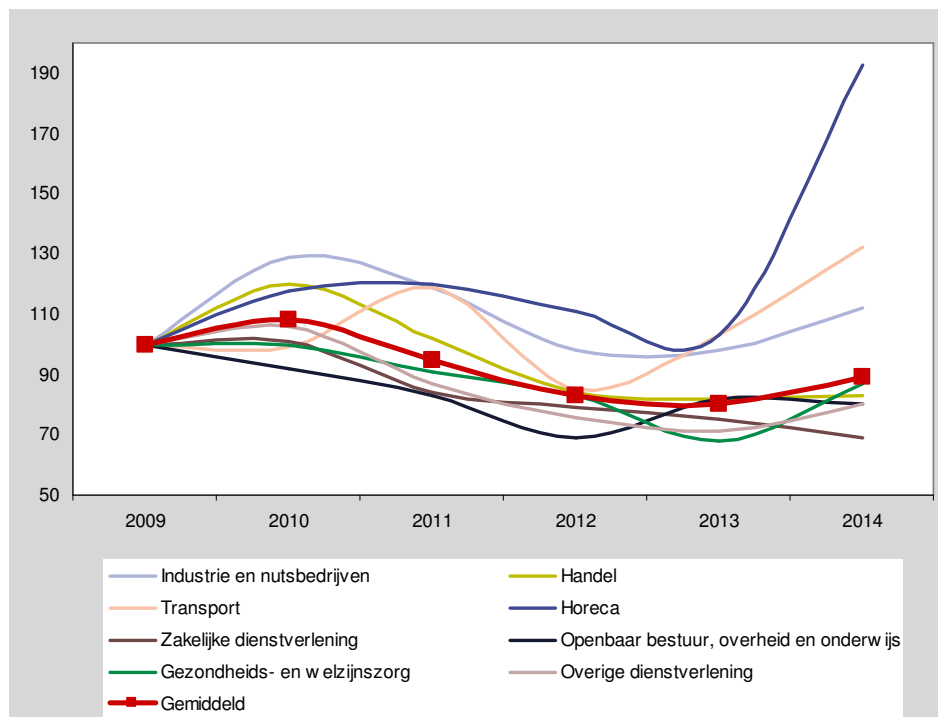
De grafiek laat zien dat in 2010 nog sprake was van een toename van alle drie de vacaturevormen. Met name de ontstane vacatures namen nog met een kleine 10 procentpunten toe. Verder zien we dat de ontwikkeling van het aantal ontstane en vervulde vacatures min of meer gelijke tred houdt, grosso modo daalt het aantal vacatures gedurende de periode 2009-2013 met 20 procentpunten. Tot slot laat de grafiek duidelijk zien dat het aantal openstaande vacatures ten opzichte van 2009 het meest is afgenomen, de daling komt uit op 30 procentpunten.

2.11.5 Trends ontstane vacatures op sectorniveau

In de voorafgaande paragrafen hebben we de ontwikkeling van drie soorten vacatures in beeld gebracht. Het schetsen van de trends op sectorniveau voor alle drie de soorten vacatures gaat op deze plaats wat ver en komt de duidelijkheid niet ten goede. Omdat de vacatureontwikkeling onderdeel uitmaakt van de vraagzijde kiezen we er dan ook voor om ons in deze paragraaf te beperken tot de ontstane vacatures. Voorts hebben we ons beperkt tot de zeven sectoren waar de meeste vacatures zijn

ontstaan. Bij elkaar vertegenwoordigen deze zeven sectoren 85 procent van alle ontstane vacatures. De andere sectoren zijn samengevoegd tot de categorie 'overige dienstverlening'. Tot slot merken we op dat het op basis van CBS-gegevens slechts mogelijk is om de ontwikkeling van de ontstane vacatures weer te geven tot en met 2013, met name omdat het aantal banen per sector in de arbeidsmarktregio Rijnmond voor 2014 nog niet beschikbaar is. Om toch zicht te krijgen op de ontwikkeling in 2014 zijn bij het UWV aanvullende gegevens opgevraagd. Op basis daarvan is de geïndexeerde ontwikkeling in 2014 berekend.

Figuur 2.24 Ontwikkeling ontstane vacatures 2009-2014, sectoren, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: CBS statline, UWV, bewerking OBI

Bovenstaande grafiek wijst op hoofdlijnen het volgende uit (de onderliggende cijfers zijn te vinden in tabel 1 van bijlage 1):

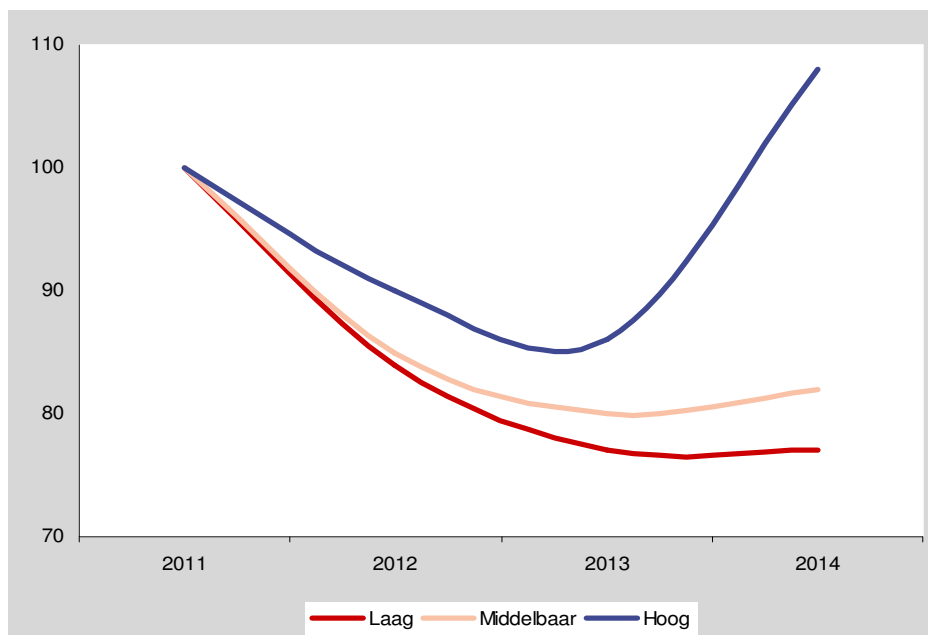
- Als we het totaalbeeld in beschouwing nemen, zie de rode lijn, neemt het aantal ontstane vacatures gedurende de periode 2009-2014 met 11 procentpunten af. Na een aanvankelijke toename in 2010 (+ 8 procentpunten), zien we tot en met 2013 een daling. Over de periode 2010-2013 zien we afname van het aantal vacatures van 28 procentpunten. In 2014 neemt het aantal ontstane vacatures voor het eerst in jaren weer toe (+ 9 procentpunten). Kortom, de eerste tekenen van economisch herstel worden in 2014 zichtbaar;

- Als we per sector kijken, zien we een gedifferentieerd beeld. Over de periode 2009-2014 is de krimp in de zakelijke dienstverlening met 31 procentpunten het grootst. In de horeca neemt het aantal ontstane vacatures toe met 93 procentpunten. Hierbij tekenen we aan dat indexcijfers niets zeggen over het volume. Zo omvat het aantal ontstane vacatures in de horeca een kleine 8 procent van het totaal aantal ontstane vacatures. Omvangrijke sectoren zijn: de handel met 24 procent van de ontstane vacatures en de zakelijke dienstverlening met 18 procent;
- Voor de meeste sectoren geldt dat er in 2012/2013 sprake is van een kentering na enkele jaren van krimp. Dit geldt bijvoorbeeld voor de transportsector, de horeca en de industrie en nutsbedrijven. In alle drie de sectoren stijgt het aantal ontstane vacatures vanaf 2012. De handel laat sinds 2012 een stabilisatie zien, terwijl het aantal ontstane vacatures in de zakelijke dienstverlening ook na 2012 gestaag blijft afnemen. Gemiddeld zien we dat het aantal vacatures afneemt tot 2012, daarna min of meer stabiliseert en in 2014 toeneemt.

2.11.6 Ontwikkeling ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau

Zoals gezegd heeft het UWV diverse regionale vacaturegegevens geleverd, omdat de CBS-cijfers voor 2014 nog niet beschikbaar zijn. Afgezien van het feit dat het gaat om meer recente gegevens dan van het CBS, bieden de UWV-gegevens ook zicht op de ontwikkeling van het gevraagde beroepsniveau. Indien we ons eerst beperken tot de ontwikkeling voor alle sectoren tezamen, ontstaat onderstaande grafiek.

Figuur 2.25 Ontwikkeling ontstane vacatures 2011-2014 naar gevraagd beroepsniveau, Arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: UWV, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat de vraag naar laag gekwalificeerde arbeid het sterkst is afgenomen. Gedurende de periode 2011-2014 zien we een afname van de vraag naar lager opgeleiden met 23 procentpunten. Wel zien we vanaf 2013 een stabilisatie van de vraag naar laaggekwalficeerde arbeid. Ook de vraag naar middelbaar gekwalificeerd personeel nam af. Deze daling komt uit op 18 procentpunten. Hier zien we vanaf 2013 een lichte toename van de vraag. Tegelijkertijd nam de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel toe, deze kwam in 2014 8 procentpunten hoger uit dan in 2011. Wel zien we dat ook de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel gedurende de periode 2011-2013 afnam. In 2014 zien we echter een forse stijging van de vraag naar hoger gekwalificeerd personeel, deze komt uit op 22 procentpunten.

2.11.7 Ontwikkeling ontstane vacatures naar beroepsniveau naar sector

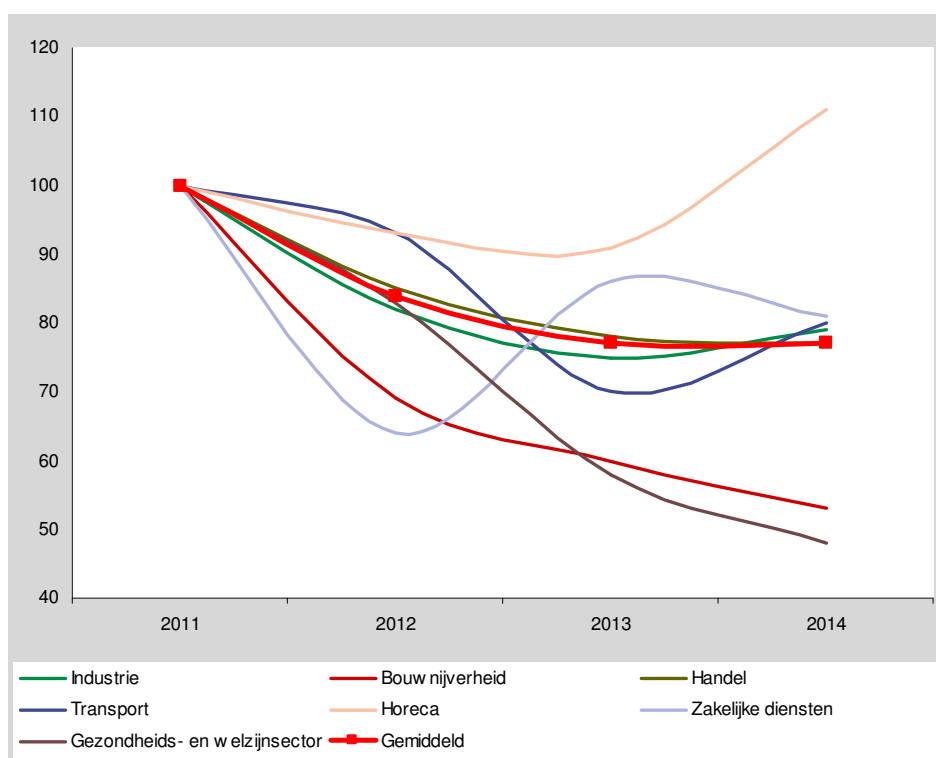
Verder beschikken we over het gevraagde beroepsniveau voor de ontstane vacatures per sector. Een aantal sectoren is geclusterd omwille van de betrouwbaarheid van de data, waardoor de indeling in sectoren niet helemaal meer past op de indeling die in voorafgaande paragrafen is gebruikt. Op basis van het gegeven dat de regio Rijnmond zich kenmerkt door relatief laag opgeleide werkzoekenden¹⁶, beperken we

¹⁶ Zie het hoofdstuk aanbodzijde, hieruit blijkt dat in 2012 56 procent van de werkzoekenden laag was opgeleid. Ook andere bronnen wijzen op een laag opleidingsniveau van werkzoekenden. Uit de basisset regionale arbeidsmarktinformatie, UWV maart 2015, blijkt dat 40 procent van de WW-ers in de regio Rijnmond geen startkwalificatie heeft. De Rotterdamse bijstandpopulatie bestond

ons hier tot de ontwikkeling van vacatures met een laag gevraagd beroepsniveau. Gegevens over de ontwikkeling van ontstane vacatures in de jaren 2011-2014 voor middelbaar en hoger gekwalificeerd personeel zijn opgenomen in bijlage 1.

Omwillen van de overzichtelijkheid beperken we ons ook tot de zeven sectoren waar in 2014 de meeste vacatures zijn ontstaan. Deze sectoren omvatten ruim 90 procent van alle ontstane vacatures in 2014. Onderstaande grafiek laat het resultaat zien, de onderliggende cijfers zijn te vinden in grafiek 2 van bijlage 1.

Figuur 2.26 Ontwikkeling ontstane vacatures 2011-2014, lager beroepsniveau, sectoren, arbeidsmarktregio Rijnmond



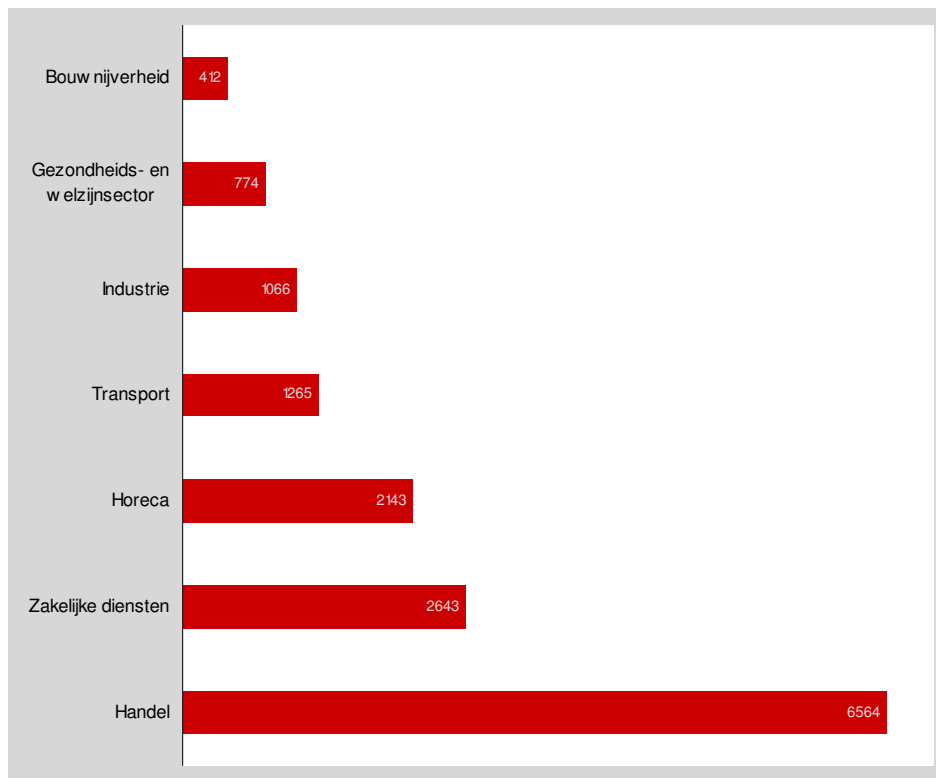
Bron: UWV, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures voor lagere beroepsniveaus behoorlijk differentieert. Gemiddeld, zie de rode lijn, neemt het aantal vacatures af. Gedurende de periode 2011-2014 komt de afname uit op 23 procentpunten. Vanaf 2013 is er sprake van stabilisatie. De gezondheids- en welzijnssector laat gedurende de periode 2011-2014 met een afname van 52 procentpunten de grootste afname zien, gevolgd door de bouwnijverheid met een min

in 2014 voor ruim de helft uit personen met ten hoogste een Vmbo-opleiding, zie: Bestandsanalyse W&I, oktober 2014, OBI.

van 47 procentpunten. Alle andere sectoren laten vanaf 2012/2013 na een periode van krimp een kentering zien. De grootste toename van vacatures voor de lagere beroepsniveaus zien we in de horeca, vanaf 2013 zien we hier een toename van 20 procentpunten. Per saldo is dit de enige sector waar in 2014 meer vacatures ontstaan dan in 2011. De zakelijke dienstverlening laat een afwijkende ontwikkeling zien. Hier neemt het aantal vacatures in 2012 fors toe (+22 procentpunten), maar in 2013 zien we weer een afname van 5 procentpunten. Zoals eerder opgemerkt zeggen indexcijfers niets over het volume. Om die reden bieden we in onderstaande grafiek zicht op het aantal vacatures voor de lagere beroepsniveaus dat in 2014 per sector is ontstaan.

Figuur 2.27 Aantal ontstane vacatures, laag gevraagd beroepsniveau, 2014 per sector, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: UWV

De grafiek laat zien dat in de handel in 2014 veruit de meeste vacatures voor de lagere beroepsniveaus zijn ontstaan. De 6.564 vacatures vertegenwoordigen 44 procent van alle ontstane vacatures in bovenstaande grafiek. Relateren we deze gegevens aan de ontwikkelingen per sector, zie grafiek 4, dan blijkt dat het aantal ontstane vacatures in de handel in 2014 stabiliseert. De horeca laat in 2014 de grootste groei zien (+20 procentpunten). Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de horeca ook een relatief grote sector is, waardoor deze sector dus ook relatief veel vacatures genereert in 2014. Sectoren met de grootste afname van het aantal ontstane vacatures in 2014, de bouwnijverheid en de gezondheids- en welzijnssector, blijken relatief kleine volumes te hebben en dat is relatief gunstig voor de regionale arbeidsmarkt.

2.11.8 Prognose ontstane vacatures

In juni 2015 publiceerde het UWV een arbeidsmarktprognose 2015-2016.¹⁷ In dit rapport wordt aandacht besteed aan de verwachte ontwikkelingen van het aantal ontstane vacatures voor 2015-2016 per sector op landelijk niveau. Voor beide jaren wordt een stijging van het aantal vacatures voorzien van 9 procent, ofwel een plus van bijna 70.000 vacatures per jaar. In totaal gaat het voor beide jaren om circa 800.000 vacatures. Er wordt dus een stevige groei verwacht, vergeleken met de jaren vóór de crisis toen er sprake was van ruim een miljoen vacatures, gaat het echter nog om een bescheiden volume.

Op sectorniveau worden veruit de meeste vacatures verwacht in de detailhandel (circa 150.000 per jaar) en de zorg- en welzijnssector (circa 100.000 per jaar). Dit laatste is misschien opmerkelijk, gelet op de stevige bezuinigingen van de laatste jaren. De zorgsector blijft echter een sector met een omvangrijke werkgelegenheid, waardoor er per definitie relatief veel vacatures blijven ontstaan. Verder vinden we ook de specialistische zakelijke dienstverlening, de industrie en de horeca in de top-5 van sectoren waar de meeste vacatures zullen ontstaan.

Het aantal ontstane vacatures zal in alle sectoren toenemen, uitzondering is het openbaar bestuur, traditioneel al een sector met relatief weinig vacatures. Dit is de enige sector waar, onder invloed van geplande personeelsreductie, een (lichte) afname wordt verwacht van het aantal ontstane vacatures. Per jaar worden circa 20.000 nieuwe vacatures voorzien.

¹⁷

Arbeidsmarktprognose 2015-2016, UWV, juni 2015.

2.11.9 Conclusies

Op basis van het voorafgaande kunnen we het volgende concluderen:

- het aantal openstaande, ontstane en vervulde vacatures is gedurende de periode 2009-2013 gestaag afgenomen. Het aantal openstaande vacatures nam af met 30 procentpunten. Het aantal ontstane en vervulde vacatures nam af met circa 20 procentpunten;
- in 2014 zien we weer een toename van het aantal vacatures. Per sector zijn er echter aanzienlijke verschillen. Zo neemt het aantal (ontstane) vacatures in de zakelijke dienstverlening ook in 2014 nog af, terwijl de meeste andere sectoren groei laten zien;
- gedurende de periode 2011-2014 is het aantal ontstane vacatures voor laag gekwalificeerde arbeid afgenomen met 23 procentpunten. Vanaf 2013 zien we hier een stabilisatie. De vraag naar middelbaar gekwalificeerd personeel is in dezelfde periode ook afgenomen, namelijk met 18 procentpunten. Hier zien we vanaf 2013 een lichte toename. Het aantal ontstane vacatures voor hoog gekwalificeerd personeel nam gedurende de periode 2011-2014 toe met 8 procentpunten. In 2014 zien we zelfs een toename van 22 procentpunten;
- sectoren met de meeste ontstane vacatures voor laag gekwalificeerd personeel in 2014 zijn: de handel, zakelijke dienstverlening en de horeca;
- voor 2015-2016 wordt een toename van het aantal vacatures verwacht van 9 procent per jaar. De meeste vacatures zullen ontstaan in de detailhandel en de zorg- en welzijnssector. Het openbaar bestuur is de enige sector waar het aantal vacatures (licht) zal afnemen.

2.12 Prognose werkgelegenheid

2.12.1 Inleiding

Voor het opstellen van een prognose van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Rijnmond maken we gebruik van een rapportage van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).¹⁸ In dit rapport wordt de verwachte landelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector geschetst voor de periode 2013-2018. Deze prognose wordt op de regio Rijnmond toegepast. Uitgangspunt daarbij

¹⁸ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018. ROA, Maastricht University, School of Business and Economics, december 2013.

vormt de werkgelegenheid per sector eind 2012, zie (paragraaf 2.3.2, tabel 2.4, arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen per sector, 31-12-2012).

2.12.2 Prognose van de uitbreidingsvraag

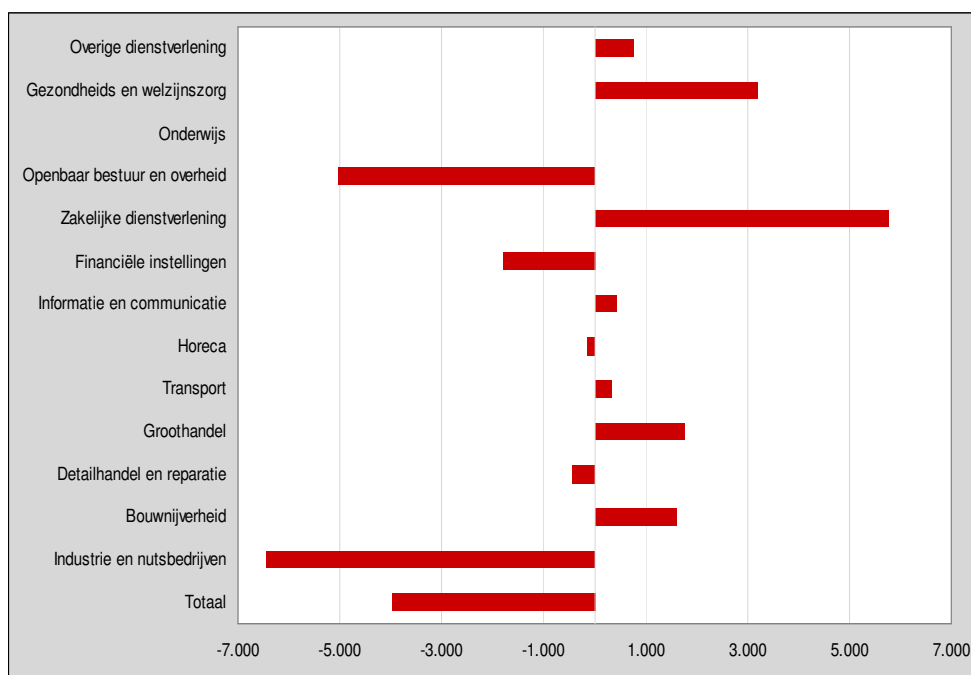
Voor het bepalen van de werkgelegenheidsontwikkeling maakt het ROA een onderscheid tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsgraad. De uitbreidingsvraag is de groei of de krimp van de werkgelegenheid. Bij de vervangingsgraad gaat het om vrijkomende arbeidsplaatsen door pensionering, arbeidsongeschiktheid, personen die in deeltijd gaan werken of zich al dan niet tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt. De positieve uitbreidingsvraag, ofwel groei van de werkgelegenheid, en de vervangingsvraag vormen samen de baanopeningen, ofwel de verwachte vraag naar arbeid.

Het ROA komt tot de conclusie dat de uitbreidingsvraag voor de periode 2013-2018 per saldo uitkomt op nul. Anders geformuleerd: de totale werkgelegenheid zal de komende jaren niet groeien. Tussen de sectoren is echter wel sprake van uiteenlopende ontwikkelingen. De groei- of krimpverwachting voor de uitbreidingsvraag is als volgt over de sectoren verdeeld:

- Een krimp van meer dan anderhalf procentpunt per jaar wordt voorzien voor het openbaar bestuur en overheidsdiensten (-2,0%) en industrie en nutsbedrijven (-1,7%);
- Een stabilisatie, gedefinieerd als maximaal plus of min een half procentpunt per jaar, wordt voorzien voor: de detailhandel en reparatie (-0,1%), de horeca (-0,1%), onderwijs (0,0%), transport (0,1%), informatie en communicatie (0,4%), overige dienstverlening (0,4%) en de gezondheids- en welzijnszorg (0,5%);
- Een groei van meer dan een half procentpunt per jaar wordt voorzien voor: de bouwnijverheid (0,7%), de groothandel (0,7%) en de zakelijke dienstverlening (0,9%);

Indien we deze verwachtingen toepassen op de volumes van de sectoren in de regio Rijnmond komen we tot de volgende grafiek. Weergegeven is de ontwikkeling van het aantal werkenden tot en met 2018.

Figuur 2.28 Prognose ontwikkeling van het aantal werkenden, 2013-2018, naar sectoren, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: ROA, bewerking OBI

Zoals gezegd komt de ontwikkeling van de totale werkgelegenheid per saldo uit op nul. De ontwikkeling van het totaal aantal werkenden in de grafiek laat echter een daling zien van bijna 4.000 banen. Op een totaal van 660.000 banen in de arbeidsmarktregio Rijnmond is dat nagenoeg nul. Om precies te zijn: de ROA-prognose leidt in de regio Rijnmond tot een krimp van het aantal banen van 0,6 procent. Tot slot merken we op dat de sector onderwijs geen uitslag laat zien in bovenstaande grafiek. Dat komt doordat deze sector volgens de ROA-prognose geen krimp, maar ook geen groei zal doormaken.

2.12.3 Prognose van de vervangingsvraag en baanopeningen

Zoals reeds opgemerkt wordt het aantal baanopeningen bepaald door de positieve uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Helaas wordt de vervangingsvraag en het aantal baanopeningen in de ROA-prognose niet uitgesplitst naar sectoren zoals voor de uitbreidingsvraag in de vorige paragraaf. Een overzicht van de verdeling van baanopeningen per sector moeten we daardoor schuldig blijven. De ROA-prognose brengt echter wel de vervangingsvraag en de baanopeningen naar beroepsklasse in beeld.

De ROA-prognose laat zien dat het aantal baanopeningen voor de periode 2013-2018 bijna in zijn geheel voortkomt uit de vervangingsgraad. Omdat de uitbreidingsvraag, zoals we in de vorige paragraaf al zagen, nagenoeg uitkomt op nul, beperken we ons hier tot de ROA-prognose van het aantal baanopeningen. Het landelijk verwachte aantal baanopeningen per beroepsklasse is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2.23 Baanopeningen naar beroepsklasse, 2013-2018, aantal en als percentage van de werkgelegenheid, Nederland

Beroepsklasse	Aantal (6 jaar)	Totaal (6 jaar)	Gem. jaarlijks
Verzorgend en dienstverlenend	389.300	29%	4,3%
Technisch en industrie	325.400	25%	3,8%
Economisch-administratief	321.000	16%	2,5%
Pedagogisch	127.200	30%	4,5%
Transport	93.600	24%	3,6%
Medisch en paramedisch	90.500	18%	2,8%
Agrarisch	52.300	24%	3,7%
Sociaal-cultureel	34.200	10%	1,6%
Informatica	30.100	11%	1,7%
Creatief	29.800	17%	2,7%
Openbare orde en veiligheid	24.700	20%	3,1%
Totaal	1.608.100	22%	3,3%

Bron: ROA

Uit de tabel blijkt dat de baanopeningen zich de komende jaren vooral voordoen in de verzorgende en dienstverlenende beroepen, in de techniek en industrie en de economisch-administratieve beroepen. Helaas is onmogelijk om deze landelijke prognose om te zetten in een prognose voor de arbeidsmarktregio Rijnmond, omdat een indeling naar beroepsklasse voor de regio Rijnmond ontbreekt. Wel kunnen we op basis van de omvang van de werkgelegenheid grofweg duiden om hoeveel baanopeningen het gaat in de regio Rijnmond.¹⁹ Ervan uitgaande dat de arbeidsmarktregio Rijnmond 7,7 procent van alle banen in Nederland omvat, komen we dan uit op 123.000 baanopeningen gedurende de periode 2013-2018. Dat komt overeen met circa 20 procent van de werkgelegenheid in de regio Rijnmond. Zoals reeds aangegeven komen deze baanopeningen bijna in zijn geheel voort uit de vervangingsvraag.

¹⁹ Gegevens van Statline laten zien dat de totale werkgelegenheid in 2012, in Nederland 7.833.190 banen omvatte. De arbeidsmarktregio Rijnmond omvatte op dat moment 600.000 banen, dat komt overeen met 7,7 procent van de totale werkgelegenheid.

2.12.4 UWV-prognoses

Op basis van de ROA-prognose wordt door het UWV ingegaan op de arbeidsmarktperspectieven voor de regio Rijnmond tot 2018.²⁰ Voor lager opgeleiden verwacht het UWV vooral mogelijkheden in de metaalindustrie. Hier is sprake van een behoorlijke vervangingsvraag vanwege vergrijzing. Tegelijkertijd wordt opgemerkt dat de daadwerkelijke ontwikkeling in belangrijke mate afhankelijk is van de economische ontwikkeling. De onzekerheidsmarges zijn dus aanzienlijk. Verder wordt aangegeven dat de arbeidsmarktperspectieven van lager opgeleiden mede afhankelijk zijn van de beschikbaarheid van andere groepen werknemers, bijvoorbeeld MOE-landers.

Op middelbaar niveau voorziet het UWV vooral mogelijkheden voor technische functies. Ook hier gaat het hoofdzakelijk om een vervangingsvraag, waarbij het gevraagde opleidingsniveau geleidelijk stijgt naar de hogere mbo-niveaus of zelfs hbo-niveau. Dit wordt veroorzaakt door automatisering en innovatie, waardoor minder mensen nodig zijn voor het 'gewone' werk en meer mensen die hele processen met behulp van de modernste technieken kunnen overzien. Ook bij de vraag naar hoger en wetenschappelijk personeel gaat het volgens het UWV vooral om technische functies. Ook de vakgebieden financieel, medisch en onderwijs zijn er op termijn perspectieven. Meer dan in het middelbaar en lager segment gaat het dan om een uitbreidingsvraag vanwege innovatie.

Tot slot merkt het UWV op dat er momenteel weinig werkzoekenden staan ingeschreven voor de hierboven genoemde beroepen. Dit duidt er op dat er ook de komende jaren sprake zal blijven van een aanzienlijke mismatch op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond.

In juni 2015 publiceerde het UWV een prognose voor 2015-2016, met een doorkijk naar 2017-2020.²¹ Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond verwacht het UWV voor 2015 en 2016 een groei van circa 0,5 procent. In absolute aantallen gaat het dan om circa 3.000 banen per jaar. Deze groei is gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar blijft achter bij de verwachtingen voor de andere drie grootstedelijke regio's. Met deze groeiverwachting wijkt het UWV iets af van de ROA-prognose uit 2013, waarin immers geen groeiende werkgelegenheid werd voorzien. Meer recente, positievere economische verwachtingen van het CPB vormen hiervoor de belangrijkste verklaring. Op grond van de meer recente inzichten, gaan we er hier vanuit dat de UWV-prognose wat realistischer is dan de ROA-prognose van twee jaar geleden.

Het UWV schetst ook een beeld van de regionale ontwikkelingen per sector. Voor de industrie, de collectieve sector en de landbouw wordt voor 2015-2016 een krimp verwacht. De andere vier sectoren die worden onderscheiden (distributie,

²⁰ Regio in beeld, Rijnmond, UWV, 2014.

²¹ UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016, juni 2015.

consumentendiensten, zakelijke dienstverlening en de bouw) zullen volgens het UWV groeien. Deze groei is in Rijnmond echter lager dan in de andere drie grootstedelijke regio's. Een prognose van het gevraagde beroepsniveau blijft op regionaal niveau achterwege. Wel worden enkele verwachtingen op landelijk niveau uitgesproken. Krapte op de arbeidsmarkt zal zich vooral voordoen in de techniek en ICT, daarbij gaat het vooral om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Voor de kansen op de wat langere termijn, 2017-2018, worden dezelfde beroepen genoemd.

Voorts doet het UWV enkele uitspraken op landelijk niveau voor de middenlange termijn (2017-2020). Voor deze periode wordt uitgegaan van een economische groei van 1,5 procent. Dat is een kwart procent hoger dan de jaren daarvoor, maar lager dan we de afgelopen 20 jaar gewend zijn, gemiddeld komt de groei tussen 1995 en 2014 namelijk uit op 1,9 procent. De groei van het aantal ZZP-ers wordt met 1,1 procent hoger ingeschat dan de groei van het aantal werknemers (+0,6%).

3 Aanbod van arbeid: een beschrijving

3.1 Inleiding

In de deelanalyse aanbod van arbeid staat de ontwikkeling en samenstelling van het aanbod van arbeid centraal. Hiernaast wordt ook aandacht besteed aan groepen die nu niet participeren op de arbeidsmarkt, het 'latente' arbeidsmarktaanbod. Inzicht hierin is van belang voor de participatiedoelstellingen van de (lokale) overheid. Bovendien vormt deze groep een reserve voor potentiële arbeid. Voor de analyse gebruiken we de internationale definities voor de arbeidsmarktanalyse, ook omdat het CBS en het UWV besloten heeft deze vanaf 2015 te hanteren. De internationale definitie gaat uit van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar. Bij de definiëring van werkenden wordt geen uurgrens meer aangehouden zoals gebruikelijk in de Nederlandse definitie (de 12 uur grens). In deze rapportage wordt een onderscheid gemaakt tussen werkenden met een baan 11 uur of minder per week en werkenden met een baan van 12 uur en meer per week.

Vijf groepen

De analyse gaat uit van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar wonend in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze leeftijdsgroep is in vijf voor de arbeidsmarkt relevante groepen opgedeeld:

1. werkenden, 11 uur of minder per week ofwel werkenden met een kleine baan;
2. werkenden, 12 uur of meer per week ofwel een werkende met een grotere baan;
3. niet-werkende beroepsbevolking ofwel de werklozen;
4. niet werkenden en niet behorend tot de beroepsbevolking;
5. onderwijsvolgenden zonder werk.

Tabel 3.1 Leeftijdsgroep 15 t/m 74 jaar naar arbeidsmarktgroepen Rijnmond, oktober

	2009		2010		2011		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Werkenden 11 uur of minder	80.200	8	84.200	8	85.500	8	83.900	8
Werkenden 12 uur of meer	540.400	54	540.900	54	541.600	53	535.200	53
Niet-werkende beroepsbevolking	71.600	7	76.600	8	79.200	8	83.900	8
Geen beroepsbevolking	251.000	25	247.900	25	249.500	25	251.500	25
Onderwijsvolgend	59.000	6	58.600	6	58.200	6	60.300	6
Totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	1.002.100	100	1.008.200	100	1.014.000	100	1.014.900	100

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Verreweg de grootste groep in 2012 zijn de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week: 535 duizend personen. In 2012 is dit 53 procent van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar. In 2009 was dit nog 54 procent. Bij de groep niet-werkende beroepsbevolking, de werklozen, zien we een toename van 1 procentpunt (83 duizend personen in 2012). Alle andere groepen zijn als percentage van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar even groot gebleven. De één na grootste groep wordt gevormd door degenen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt (en geen onderwijs volgen): 251 duizend personen. In de volgende tabel is de ontwikkeling van de omvang van de vijf groepen opgenomen.

Tabel 3.2 Ontwikkeling omvang arbeidsmarktgroepen, Rijnmond, oktober

	2009		2012		2009-2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Werkenden 11 uur of minder	80.200	8	83.900	8	3.700	5
Werkenden 12 uur of meer	540.400	54	535.200	53	-5.100	-1
Niet-werkende beroepsbevolking	71.600	7	83.900	8	12.300	17
Geen beroepsbevolking	251.000	25	251.500	25	500	0
Onderwijsvolgend	59.000	6	60.300	6	1.300	2
Totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	1.002.100	100	1.014.900	100	12.800	1

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar is in de periode 2009-2012 met 12.800 personen toegenomen. Kijken we naar de arbeidsmarktgroepen dan is de niet-werkende beroepsbevolking (de groep werklozen) het meest toegenomen, namelijk met 12.300 personen. Onder de werkenden zien we een toename van het aantal werkenden met een kleine baan (3.700 personen) en een afname van de werkenden met een werkweek van 12 uur en meer (-5.100 personen).

De beroepsbevolking

De beroepsbevolking bestaat uit de personen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit zijn de werkenden en de personen die niet werken maar wel op zoek zijn naar werk, de werklozen, ofwel de eerste drie groepen van de zonet besproken vijf groepen. In de periode 2009-2012 is de beroepsbevolking (de werkenden en werklozen) in omvang toegenomen met bijna 11 duizend personen. De totale groep werkenden is gedaald met bijna 1.400 personen. Deze afname komt door de afname van werkenden met een baan van 12 uur en meer per week (-5.100 personen). Het aantal werkenden met een kleine baan is daarentegen gestegen.

In de beroepsbevolking is het aandeel werklozen in 2009 10,3 procent. In 2012 is dit 11,9 procent, een stijging dus van de werkloosheid. Het aandeel werkenden in de beroepsbevolking is in dezelfde periode gedaald van 89,7 naar 88,1 procent. Dit komt

zoals al gezegd, door daling van de werkenden met een baan van 12 uur en meer per week, de grotere banen.

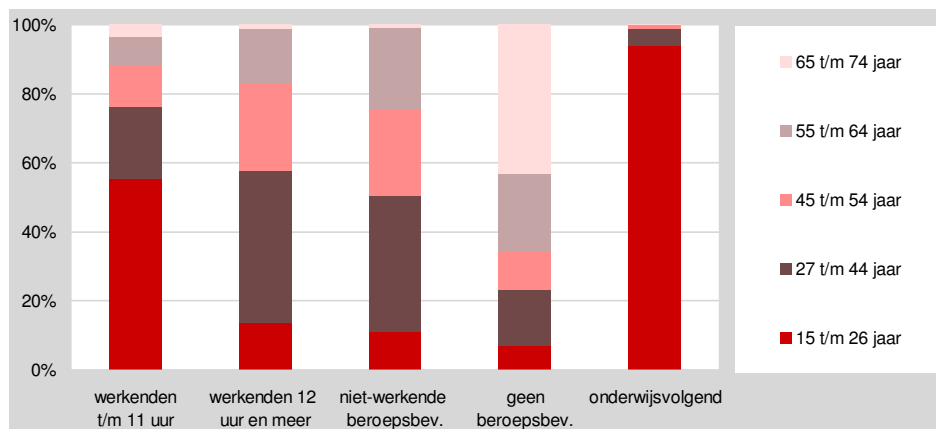
Participatiegraad

De bruto-participatiegraad, het aandeel werkenden en niet-werkende beroepsbevolking in de totale leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar, is in de periode 2009-2012 licht gestegen van 69,1 naar 69,3 procent. De netto-participatiegraad, het aandeel werkenden in dezelfde leeftijdsgroep, is gedaald van 61,9 naar 61,0 procent.

3.2 Vijf arbeidsmarktgroepen naar kenmerken

In deze paragraaf worden de kenmerken van de vijf onderscheiden arbeidsmarktgroepen aan de hand van demografische kenmerken en opleiding beschreven.

Figuur 3.1 Arbeidsmarktgroepen naar leeftijd, Rijnmond, oktober 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder de werkenden met een kleine baan en werkenden met een grotere baan is er een groot verschil naar leeftijdsgroep. Bij de werkenden met een kleine baan zijn de jongeren oververtegenwoordigd ten opzichte van de werkenden met een grotere baan. Bij de werkenden met een grotere baan is de leeftijdsgroep 27 tot en met 44 jaar relatief het grootst. Ook onder niet-werkende beroepsbevolking (de werklozen) is de leeftijdsgroep 27 tot en met 44 jaar het grootst maar het verschil met de leeftijdsgroepen 45 tot en met 54 jaar én 55 tot en met 64 jaar is relatief gezien kleiner dan bij de werkenden met een grotere baan. Onder de werklozen is de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar sterker vertegenwoordigd dan zij onder de werkenden met een grotere baan zijn. In de groep geen beroepsbevolking is de leeftijdsgroep 65 tot en

met 74 jaar het grootst, op afstand gevolgd door de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar. De groep onderwijsvolgenden bestaat voornamelijk uit jongeren.

Tabel 3.3 Ontwikkeling arbeidsmarktgroepen naar leeftijd, Rijnmond, 2009-2012

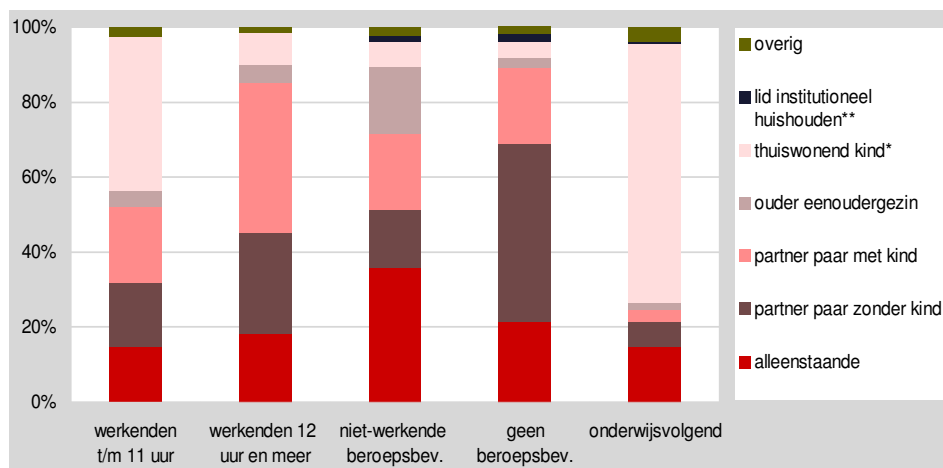
	werkenden t/m 11 uur	werkenden 12 uur en meer	niet-werkende beroeps- bevolking	geen beroeps- bevolking	onderwijs- volgend
Leeftijdsgroep					
15 t/m 26 jaar	1.800	-7.200	2.500	1.300	3.000
27 t/m 44 jaar	0	-10.900	4.900	-1.800	-100
45 t/m 54 jaar	700	1.100	3.300	-1.600	-300
55 t/m 64 jaar	500	9.600	1.500	-9.800	-600
65 t/m 74 jaar	800	2.300	0	12.500	-700
Leeftijdsgroep					
15 t/m 26 jaar	4%	-9%	36%	8%	6%
27 t/m 44 jaar	0%	-4%	18%	-4%	-3%
45 t/m 54 jaar	8%	1%	19%	-5%	-43%
55 t/m 64 jaar	7%	13%	8%	-15%	-79%
65 t/m 74 jaar	36%	42%	-2%	13%	-85%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De voorgaande tabel laat de ontwikkeling van de vijf arbeidsmarktgroepen 2009-2012 zien naar leeftijdsgroep in absolute aantallen en in relatieve groei. Ook hier zien we een aanzienlijk verschil tussen de twee groepen werkenden. Onder de werkenden met een kleine baan neemt in aantal vooral de jongste leeftijdsgroep toe; de drie oudste leeftijdsgroepen nemen in mindere mate toe. Bij de werkenden met een grotere baan neemt het aantal werkenden onder twee jongste leeftijdsgroepen af en bij de andere leeftijdsgroepen toe. Relatief gezien is de stijging van het aantal werkenden het grootst in de oudste leeftijdsgroep (65 tot en met 74 jaar).

De groep niet-werkende beroepsbevolking (werklozen) neemt onder alle leeftijdsgroepen tot 65 jaar toe. Relatief gezien is de stijging het grootst onder jongeren, gevolgd door de leeftijdsgroepen 27 tot en met 44 jaar én 45 tot en met 54 jaar. De niet-beroepsbevolking, de groep niet actieven op de arbeidsmarkt, neemt af in de leeftijdsgroepen van 27 tot 65 jaar. Toename is er onder jongeren en de oudste leeftijdsgroep. Bij onderwijsvolgend zien we een toename van jongeren en voor de andere leeftijdsgroepen geldt: hoe ouder de leeftijdsgroep hoe groter de relatieve afname.

Figuur 3.2 Arbeidsmarktgroepen naar plaats in het huishouden, Rijnmond, oktober 2012



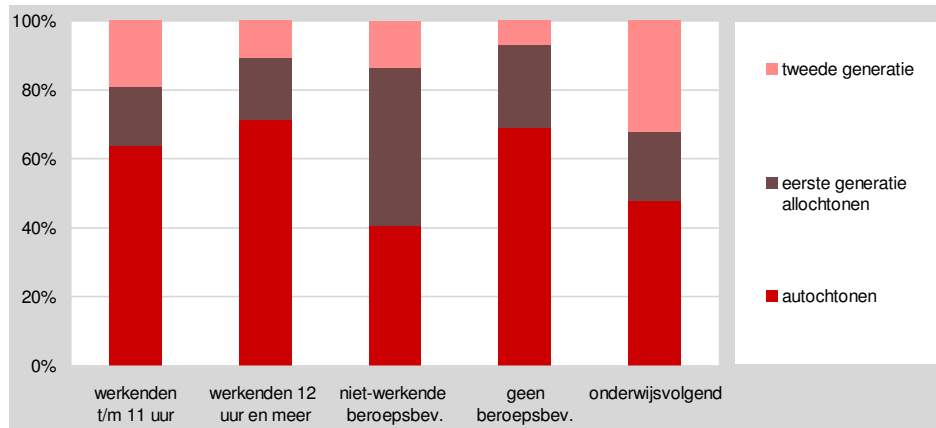
Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * Een thuiswonend kind is ongeacht de leeftijd van het kind

** Personen die in een instelling wonen en verzorging ontvangen

Onder werkenden met een kleine baan vormen personen die nog thuis bij de ouders wonen, het grootste aandeel. Bij werkenden met een grotere baan zijn dit partners in een paar met kinderen gevolgd door partners in een paar zonder kinderen en alleenstaanden.

Bij de niet-werkende beroepsbevolking (werklozen) is het aandeel alleenstaanden het grootst. De groep ouders van een eenoudergezin komt in verhouding vaker voor bij de niet-werkende beroepsbevolking dan in de andere arbeidsmarktgroepen. De groep geen beroepsbevolking omvat een relatief groot deel partners zonder (thuiswonende) kinderen; de onderwijsvolgenden zijn voor een groot deel thuiswonende kinderen.

Figuur 3.3 Arbeidsmarktgroepen en generatie, Rijnmond, oktober 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Binnen beide groepen werkenden vormen de autochtonen het grootste aandeel. De eerste generatie allochtonen is relatief gezien in beide groepen even groot, het aandeel tweede generatie allochtonen is onder de werkenden met een kleine baan groter dan in de groep werkenden met een grotere baan.

In de groep niet-werkende beroepsbevolking is het aandeel eerste generatie allochtonen iets groter dan die van autochtonen. Verhoudingsgewijs komt de eerste generatie allochtonen twee en een half keer vaker voor onder de werklozen dan onder de werkenden.

Bij de niet op de arbeidsmarkt actieve groepen is het aandeel autochtonen het grootst. De tweede generatie allochtonen is als de vijf arbeidsmarktgroepen worden vergeleken het sterkst vertegenwoordigd in de groep onderwijsvolgenden.

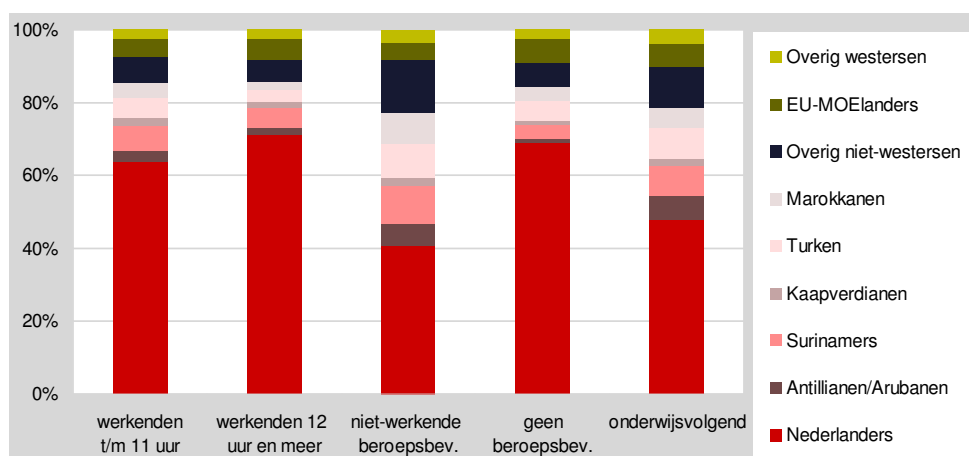
Tabel 3.4 Ontwikkeling arbeidsmarktgroepen naar generatie, Rijnmond, 2009-2012

	werkenden t/m 11 uur	werkenden 12 uur en meer	niet- werkende beroeps- bevolking	geen beroeps- bevolking	onderwijs- volgend
Groei sinds 2009 (aantal)					
Autochtonen	2.000	-8.700	4.000	-5.800	-600
Eerste generatie allochtonen	0	200	4.500	4.300	900
Tweede generatie allochtonen	1.700	3.400	3.800	2.000	1.100
Groei sinds 2009 (%)					
Autochtonen	4%	-2%	13%	-3%	-2%
Eerste generatie allochtonen	0%	0%	13%	8%	8%
Tweede generatie allochtonen	12%	6%	51%	13%	6%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder werkenden neemt het alleen het aantal autochtone werkenden met een grotere baan af. Verder is er een toename van kleine banen onder autochtonen, en van kleine en grotere banen onder de tweede generatie autochtonen. De werkloosheid is bij alle drie de groepen toegenomen. In aantal telt de eerste generatie allochtonen een iets grotere toename dan de beide andere groepen. Relatief gezien is de toename onder tweede generatie allochtonen groot: een toename met de helft van het aantal in 2009. Onder de niet actieve groepen neemt het aantal autochtonen af en het aantal allochtonen toe.

Figuur 3.4 Arbeidsmarktgroepen naar herkomst, Rijnmond, oktober 2012



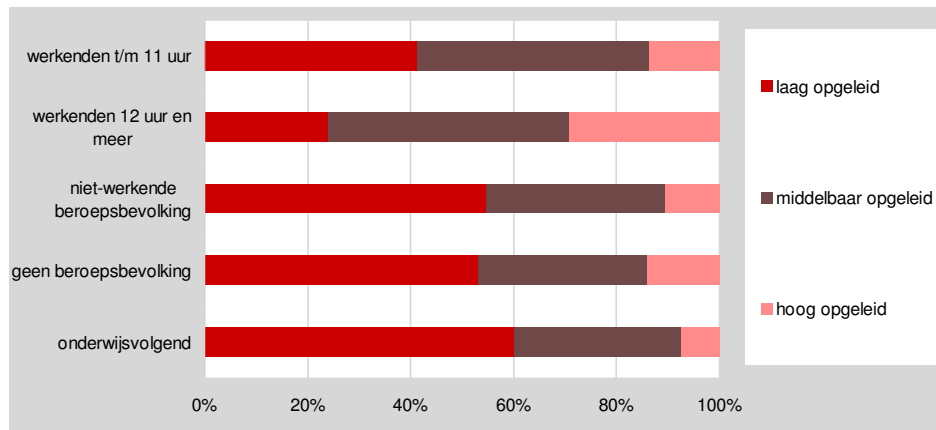
Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In alle arbeidsmarktgroepen hebben Nederlanders het grootste aandeel; bij werkenden is het aandeel Nederlandse werkenden met een grotere baan iets hoger dan onder werkenden met een kleine baan. Bij werkenden van alle groepen met een niet-westerse herkomst is dit andersom.

Twee vijfde deel van de niet-werkende beroepsbevolking is Nederlands. De overig niet-westersen vormen het één na grootste aandeel (14 procent). Verhoudingsgewijs zijn de groepen met een niet-westerse herkomst, op de Kaapverdiërs na, iets sterker vertegenwoordigd onder de werklozen dan onder de werkenden.

Ook binnen de groep niet-beroepsbevolking is het aandeel Nederlanders hoog en vergelijkbaar met het aandeel onder de werkenden met een grotere baan. Onder de onderwijsvolgenden is het aandeel Nederlanders lager dan in de andere arbeidsmarktgroepen, behalve de niet-werkende beroepsbevolking.

Figuur 3.5 Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsniveau in Rijnmond, oktober 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week, is het opleidingsniveau het hoogst. Het aandeel laagopgeleiden is 24 procent. Wordt de groep onderwijsvolgend buiten beschouwing gelaten, dan is het aandeel laagopgeleiden het hoogst in de groep niet-werkende beroepsbevolking (55 procent) en in de groep geen beroepsbevolking (53 procent). Vergeleken met 2009 is in 2012 in alle arbeidsmarktgroepen het aandeel laagopgeleiden enigszins gedaald ten gunste van de middelbaar en hoogopgeleiden. In de arbeidsmarktgroep niet-werkende beroepsbevolking is de daling van laagopgeleiden het grootst (5 procentpunten), gevolgd door de groep onderwijsvolgenden (4 procentpunten).

Tabel 3.5 Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsrichting in Rijnmond, oktober 2012

	Werkenden t/m 11 uur	Werkenden 12 uur en meer	Niet-werkende beroepsbevolking	Geen beroepsbevolking	Onderwijsvolgend
	%	%	%	%	%
Opleidingsrichting					
Algemeen onderwijs	44	21	40	39	64
Leraren	3	4	2	4	0
Humaniora, soc. wetenschappen, communicatie, kunst	4	5	5	3	2
Economie, commercieel, management, administratie	12	18	14	12	10
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde/veiligheid	2	4	2	1	1
Wiskunde, natuurwetenschappen/informatica	1	2	1	1	1
Techniek	7	17	12	12	4
Agrarisch en milieu	1	2	1	1	1
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening, verzorging	17	15	12	17	7
Horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport/logistiek	5	7	7	5	7
Onbekend	2	5	4	6	2
Totaal	100	100	100	100	100

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

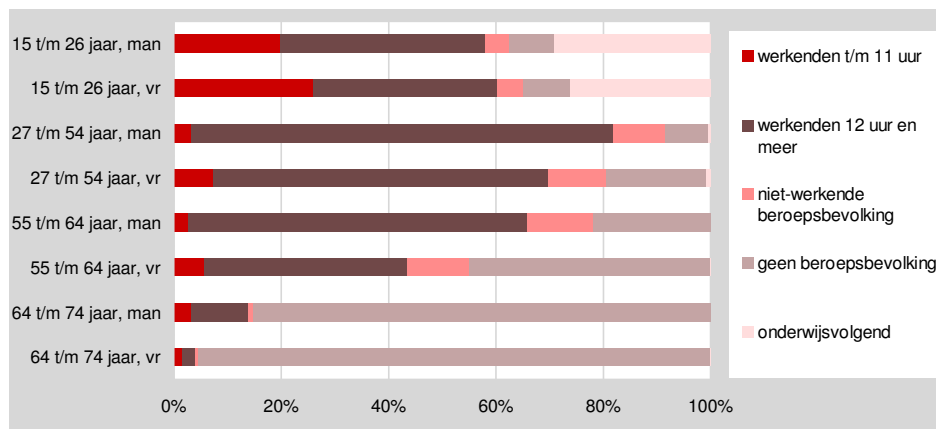
Het grootste gedeelte van de arbeidsmarktgroepen heeft als opleidingsrichting algemeen. Dit zijn degenen die als hoogste opleiding geen opleiding, basisonderwijs of voortgezet onderwijs hebben. Binnen de groep werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is dit aandeel het laagst.

Onder de werkenden met een grotere baan is vervolgens het aandeel met een opleiding economisch/administratief het hoogst, direct gevolgd door een technische opleiding. Onder degenen met een kleine baan is het aandeel met een opleidingsrichting gezondheidszorg en welzijn het hoogst na de algemene richting. Onder de onderwijsvolgenden is het aandeel algemene richting het hoogst: de opleiding is immers nog niet afgerond. Ten opzichte van 2009 zijn er in 2012 geen opmerkelijke verschillen.

3.3 Samenstelling (latent) arbeidsaanbod in Rijnmond en ontwikkeling

In deze paragraaf wordt de samenstelling en ontwikkeling van de vijf arbeidsmarktgroepen beschreven.

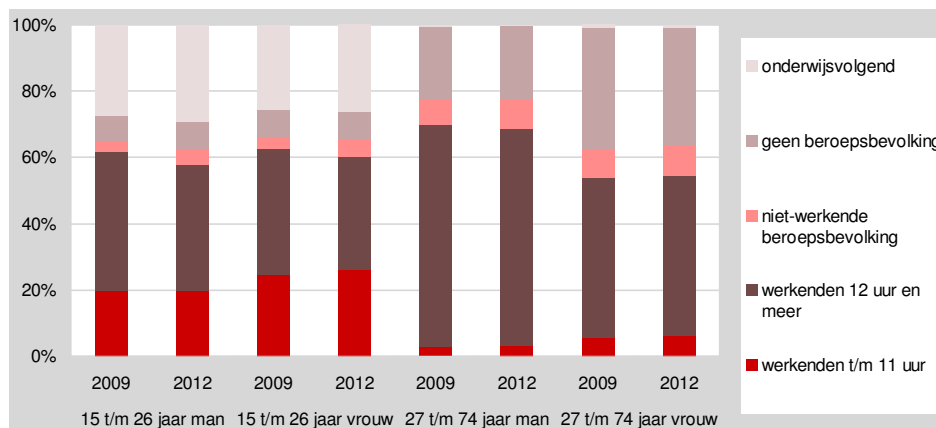
Figuur 3.6 Leeftijdsgroepen en geslacht naar arbeidsmarktgroep, Rijnmond, okt. 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de jongste leeftijdsgroep zijn de aandelen werkenden met een werktijd 11 uur of minder per week en alleen onderwijsvolgend het hoogst. Hierbij hebben vrouwen vaker dan mannen werk en is onderwijsdeelname onder mannen vaker de enige activiteit. Dit wil niet zeggen dat vrouwen minder vaak onderwijs zouden volgen, immers onderwijs volgen wordt veelal gecombineerd met een kleine baan. Onder mannen in de leeftijdsgroep 27 tot en met 54 jaar is het hebben van werk het hoogst. Bij vrouwen in de leeftijdsgroep 65 tot en met 74 jaar is dit het laagst. De groep niet-werkend, behorend tot de beroepsbevolking, de werklozen, is het hoogst in de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar bij de mannen, direct gevolgd door vrouwen van dezelfde leeftijd en van de leeftijdsgroep 27 tot en met 54 jaar en vervolgens voor mannen van de laatste leeftijdsgroep.

Figuur 3.7 Beroepsbevolking op de arbeidsmarkt 2009-2012, Rijnmond

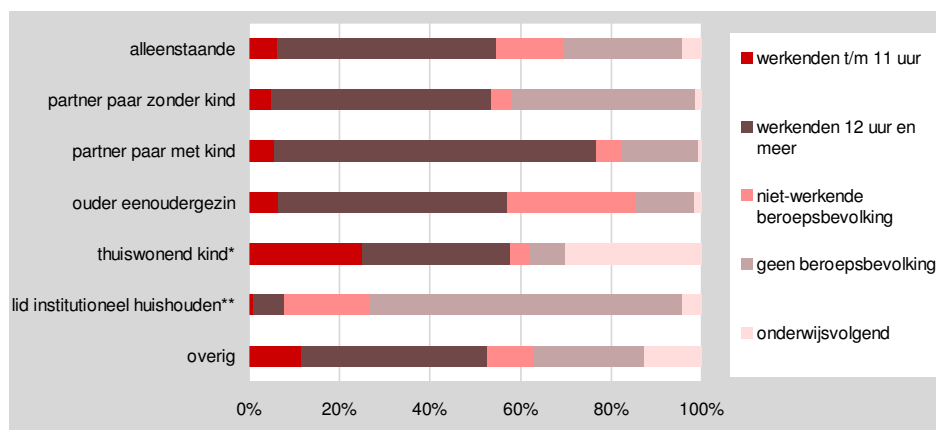


Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder jongeren (15 tot en met 26 jaar) is het aandeel werkloze beroepsbevolking in de periode 2009-2012 met 1 procentpunt toegenomen. Het aandeel werkenden met een baan van 12 uur en meer neemt met 4 procentpunten af. Wel werken jonge vrouwen vaker dan in 2009 in een kleine baan (+2%).

Ook binnen de groep 27 jaar en ouder is de werkloze beroepsbevolking met 1 procentpunt toegenomen. Het aandeel werkenden is vrijwel gelijk gebleven; op de mannen met een baan van 12 uur en meer per week na, bij hen is dit met 1 procentpunt afgenomen.

Figuur 3.8 Plaats in huishouden naar aanbod op de arbeidsmarkt in Rijnmond, oktober 2012

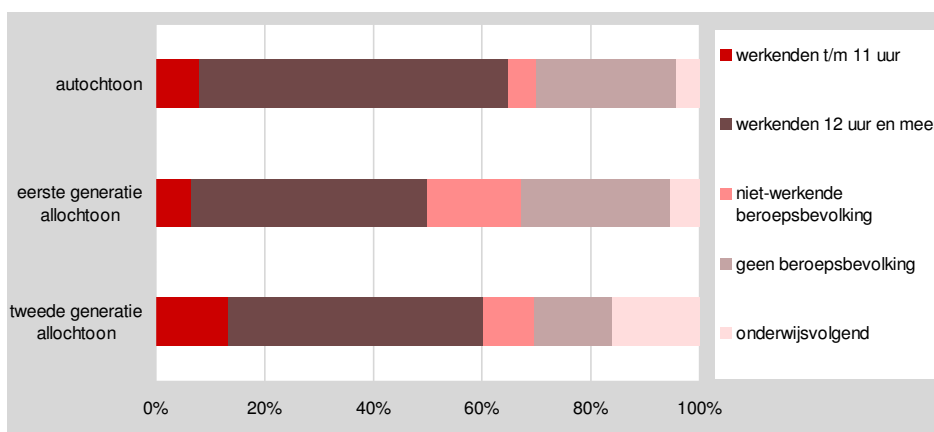


Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * Een thuiswonend kind is ongeacht de leeftijd van het kind

** Personen die in een instelling wonen en verzorging ontvangen

Personen die partner zijn in een paar met kinderen hebben het vaakst werk. Daarna volgen thuiswonende kinderen (die het vaakst een kleine baan hebben), ouders in een eenoudergezin, alleenstaanden en partners in een paar zonder kinderen. Ouders in een eenoudergezin horen het vaakst tot de groep werklozen.

Figuur 3.9 **Herkomst en generatie naar arbeidsmarktgroepen in Rijnmond, oktober 2012**



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De tweede generatie allochtonen is vaker onderwijsvolgend dan autochtonen en de eerste generatie allochtonen. Dit komt doordat deze groep, met een gemiddelde leeftijd van 32 jaar, jonger is dan de twee andere groepen. Bij autochtonen is dit gemiddeld 45 jaar en bij de eerste generatie 43 jaar. Samenhangend met het jonger zijn van de tweede generatie vinden we onder hen relatief meer werkenden met een kleine baan. De gemiddelde leeftijd van degenen met een kleine baan in de tweede generatie is 23 jaar, (ruim) 10 jaar jonger dan onder autochtonen en de eerste generatie met een kleine baan.

Ten opzichte van 2009 is het aandeel werklozen toegenomen. Onder autochtonen is dit gestegen van 4 naar 5 procent, onder de eerste generatie allochtonen van 16 naar 17 procent en onder de tweede generatie van 7 naar 9 procent.

3.4 Werkenden

In de arbeidsmarktregio Rijnmond wonen in oktober 2012 iets meer dan 619 duizend personen die werk hebben. Van hen werkt 86 procent 12 uur of meer per week, de rest werkt minder uren. De groep werkenden met een baan van 12 uur en meer per week omvat ook de personen die als zelfstandige zijn geregistreerd.

In deze paragraaf kijken we naar kenmerken van banen van de in Rijnmond wonende personen. Deze personen kunnen hun werkplek binnen of buiten de arbeidsmarktregio Rijnmond hebben. Eerst wordt er een beeld geschetst over

kenmerken van de banen die zij bezetten. Vervolgens wordt inzichtelijk gemaakt in welke sectoren deze personen werkzaam zijn.

Tabel 3.6 Werkenden in de Arbeidsmarktregio Rijnmond, oktober

	werkenden t/m 11 uur			werkenden 12 uur en meer		
	2009	2012	% groei	2009	2012	% groei
Totaal	80.200	83.900	5%	540.400	535.200	-1%
<i>Contract</i>						
Zelfstandigen				45.600	49.500	9%
Bepaalde tijd	45.100	48.700	8%	117.200	117.900	1%
Onbepaalde tijd	34.500	34.300	0%	365.200	354.100	-3%
Rest	600	1.000	66%	12.400	13.700	10%
<i>Arbeidsrelatie</i>						
Vast	27.000	27.400	1%	368.300	359.000	-3%
Flexibel	52.800	55.900	6%	122.900	122.600	0%
<i>ZZP-ers</i>						
ZZP-ers (zonder dienstverband)				26.700	36.800	38%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2009-2012 is het aantal werkenden met een kleine baan gestegen met 5 procent. Het aantal werkenden met een baan van 12 uur en meer per week is gedaald met 1 procent. Per saldo zijn er bijna 1.300 werkenden minder.

Contract

Het aantal zelfstandigen is gestegen met 9 procent in de periode 2009-2012. Aan het eind van deze periode zijn er 49.500 zelfstandigen.

Onder de werkenden met een kleine baan komt het verhoudingsgewijs vaker voor dat er sprake is van een contract voor bepaalde tijd (58 procent) dan onder de werkenden die 12 uur of meer werken (22 procent). Onder deze werkenden met een kleine baan bevinden zich veel jongeren die een opleiding met een kleine baan combineren. Het aantal kleine banen met een contract voor bepaalde duur is in de periode 2009-2012 gestegen met 8 procent. Ook het aantal werkenden met een grotere baan van bepaalde duur is licht gestegen (1 procent). Het aantal werkenden met een kleine baan van onbepaalde duur is ongeveer gelijk gebleven en het aantal met een grotere baan van onbepaalde duur is gedaald met 3 procent.

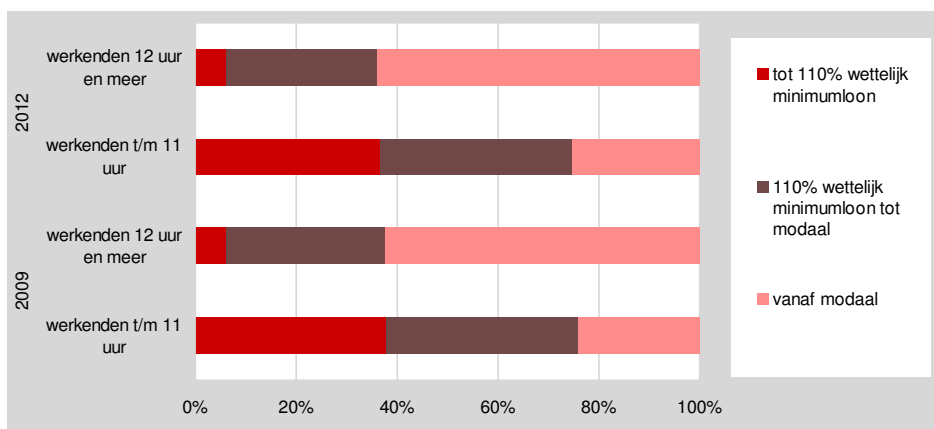
Arbeidsrelatie

Het aantal werkenden met een kleine baan is zowel voor werkenden met een vaste als met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen. Bij de werkenden met een kleine baan is de toename van het flexibel werk (6 procent) groter dan het vaste (1 procent). Het aantal werkenden met een vaste baan en een werkweek 12 uur of meer, is

afgenomen met 3 procent terwijl het aantal werkenden met een grotere baan en een flexibele arbeidsrelatie vrijwel gelijk gebleven is.

Acht procent van alle werkenden is in 2012 zelfstandige. Een bijzondere groep onder de zelfstandigen zijn de ZZP-ers. Dit zijn de zelfstandigen zonder werknemers in dienst. In Rijnmond zijn er in 2012 bij 37 duizend ZZP-ers. Dit aantal is ten opzichte van 2009 met 38 procent gestegen.

Figuur 3.10 Salaris werkenden, Rijnmond



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In 2012 heeft 64 procent van de werkenden met een baan van 12 uur en meer per week, een salaris vanaf modaal. In 2009 is dit 62 procent. Voor werkenden met een kleine baan geldt dit voor 25 procent. In 2009 is dit 24 procent. Het aandeel werkenden met een kleine baan met een salaris tot het wettelijk minimumloon is gedaald van 38 naar 36 procent.

Tabel 3.7 Werkenden naar sector in Rijnmond, oktober 2012

	Werkenden 11 uur of minder			Werkenden 12 uur of meer		
	Aantal	Verdeling	Groei tov 2009	Aantal	Verdeling	Groei tov 2009
<i>Bedrijfssector</i>						
Industrie en nutsbedrijven	2.700	3%	-100	56.900	11%	-800
Bouwnijverheid	800	1%	-200	33.500	6%	-2.100
Groothandel	2.000	2%	0	37.700	7%	500
Detailhandel en reparatie	22.000	26%	1.600	46.200	9%	-600
Horeca	8.300	10%	900	17.200	3%	600
Transport	3.400	4%	100	42.500	8%	-400
Informatie en communicatie	800	1%	-200	15.900	3%	-600
Financiële instellingen	600	1%	-100	17.600	3%	-600
Zakelijke dienstverlening	10.500	13%	-700	79.200	15%	-3.400
Openbaar bestuur en overheid	1.100	1%	400	38.600	7%	800
Onderwijs	3.000	4%	0	30.400	6%	-2.500
Gezondheids- en welzijnszorg	12.600	15%	1.700	79.400	15%	2.400
Overige dienstverlening	6.600	8%	1.200	21.900	4%	300
Uitzendkrachten*	9.400	11%	-700	18.400	3%	1.100
Totaal	83.900	100%	5%	535.200	100%	-1%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

De werkenden met een kleine baan zijn ten opzichte van degenen met een grotere baan oververtegenwoordigd in de sectoren detailhandel en reparatie, horeca, overige dienstverlening en onder de uitzendkrachten. Werkenden met een grotere baan hebben, behalve in de gezondheids- en welzijnszorg, relatief vaker werk in de overige sectoren.

Ten opzichte van 2009 is het aantal kleine banen gegroeid met 5 procent, met ruim 37 honderd banen. De sectoren met de grootste stijging van het aantal kleine banen zijn gezondheids- en welzijnszorg, detailhandel en reparatie en overige dienstverlening. Het aantal personen uit Rijnmond met een grotere baan is ten opzichte van 2009 gedaald met 1 procent. Er werken ruim 51 honderd personen uit Rijnmond minder dan in 2009. Daling is er vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening, onderwijs en bouwnijverheid. De grootste stijging is te vinden in de sector gezondheids- en welzijnszorg. Ook het aantal uitzendkrachten is gestegen.

Tabel 3.8 Verschil aantal werkenden 2009-2012 naar sector en leeftijdsgroep in Rijnmond

	15 t/m 26 jaar		27 t/m 74 jaar	
	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer
<i>Bedrijfssector</i>				
Industrie en nutsbedrijven	0	-300	-100	-500
Bouwnijverheid	-100	-1.100	-100	-1.000
Groothandel	0	-200	0	700
Detailhandel en reparatie	1.800	-300	-200	-300
Horeca	900	100	0	500
Transport	-100	-300	200	-100
Informatie en communicatie	-200	-300	0	-200
Financiële instellingen	-200	-300	100	-200
Zakelijke dienstverlening	-600	-2.000	0	-1.400
Openbaar bestuur en overheid	100	-1.200	300	2.000
Onderwijs	100	-600	-200	-1.900
Gezondheids- en welzijnszorg	500	-100	1.200	2.400
Overige dienstverlening	500	-300	700	600
Uitzendkrachten*	-800	-300	100	1.500
Totaal	1.800	-7.200	1.900	2.100

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Werkenden met een baan van 12 uur en meer per week:

Al eerder is geconstateerd dat het aantal werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is afgenomen met ruim 51 honderd banen. Afname van dit aantal werkenden is alleen te vinden in de leeftijdsgroep 15 tot en met 26 jaar en niet in de leeftijdsgroep 27 tot en met 74 jaar. Sterker nog, het aantal werkenden in de laatste leeftijdsgroep is toegenomen. De toename is met name te vinden in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en openbaar bestuur en overheid en onder de uitzendkrachten. Onder jongeren is hier juist krimp van het aantal werkenden. Alleen in de horeca is er onder jongeren een zeer bescheiden groei. De grootste afname van het aantal werkenden onder de 27-plussers is te vinden in het onderwijs, zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid. Voor jongeren is de afname het grootst in de sectoren zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en overheid en bouwnijverheid.

Werkenden met een kleine baan (11 uur of minder per week):

Het aantal kleine banen is voor beide leeftijdsgroepen gestegen. Voor jongeren zijn de sectoren detailhandel en reparatie en horeca de belangrijkste groeisectoren. In de horeca daalt het aantal werkenden van 27 jaar en ouder licht. Het aantal werkenden in deze leeftijdsgroep is vooral toegenomen in de sector gezondheids- en welzijnszorg en daarnaast in de overige dienstverlening.

Tabel 3.9 Werkenden naar sector en leeftijdsgroep jong en volwassenen, Rijnmond, 2012

	15 t/m 26 jaar		27 t/m 74 jaar	
	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer
<i>Bedrijfssector</i>				
Industrie en nutsbedrijven	4%	7%	3%	11%
Bouwnijverheid	0%	5%	2%	6%
Groothandel	2%	6%	3%	7%
Detailhandel en reparatie	41%	16%	8%	8%
Horeca	13%	7%	6%	3%
Transport	3%	6%	6%	8%
Informatie en communicatie	1%	3%	1%	3%
Financiële instellingen	0%	2%	1%	4%
Zakelijke dienstverlening	9%	14%	17%	15%
Openbaar bestuur en overheid	1%	4%	2%	8%
Onderwijs	2%	4%	5%	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	9%	15%	22%	15%
Overige dienstverlening	5%	5%	11%	4%
Uitzendkrachten*	10%	7%	13%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%
N=	46.600	74.000	37.300	461.300

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

In tabel 3.9 is de verdeling van werkenden gepercenteerd over de sectoren. Jongeren met een kleine baan werken vooral in de sectoren detailhandel en reparatie en horeca. Dit zijn tevens de sectoren met relatief veel kleine banen. Werkenden van 27 jaar en ouder met een kleine baan vinden relatief vaak werk in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en zakelijke dienstverlening. Ook degenen met een grotere baan werken relatief vaak in deze sectoren en daarnaast ook in de industrie en nutsbedrijven.

Tabel 3.10 Werkenden naar leeftijdsgroep en sector, Rijnmond, oktober 2012

	15-26	27-54	55-64	65-74	Totaal
	%	%	%	%	%
<i>Bedrijfssector</i>					
Industrie en nutsbedrijven	12	68	19	2	100
Bouwnijverheid	12	71	16	2	100
Groothandel	13	72	13	2	100
Detailhandel en reparatie	45	44	9	2	100
Horeca	46	45	8	1	100
Transport	13	66	19	3	100
Informatie en communicatie	15	76	9	1	100
Financiële instellingen	8	78	13	2	100
Zakelijke dienstverlening	17	68	13	2	100
Openbaar bestuur en overheid	7	71	21	0	100
Onderwijs	11	65	23	1	100
Gezondheids- en welzijnszorg	17	66	17	1	100
Overige dienstverlening	21	62	14	3	100
Uitzendkrachten*	36	56	6	2	100
Totaal verdeling	19	64	15	2	100
N=	120.600	397.000	91.100	10.500	619.200

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

Kijkend naar alle werkenden in de arbeidsmarktregio Rijnmond dan vallen er 91 duizend personen in de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar (15 procent) en ruim 10 duizend in de leeftijdsgroep 65-plussers (2 procent). Deze groep zal de komende twaalf jaar voor een groot deel als werkende uitstromen. Met name in de sectoren onderwijs en transport, gevolgd door openbaar bestuur en overheid en de industrie is het aandeel 55-plussers hoog ten opzichte van de andere sectoren.

Tabel 3.11 Ontwikkeling werkenden naar sector en leeftijdsgroep, Rijnmond 2009-2012

	15-26	27-54	55-64	65-74	Totaal
<i>Bedrijfssector</i>					
Industrie en nutsbedrijven	-300	-1.600	800	200	-900
Bouwnijverheid	-1.200	-1.500	200	200	-2.300
Groothandel	-200	100	300	200	400
Detailhandel en reparatie	1.500	-1.000	200	300	1.000
Horeca	1.000	200	200	100	1.500
Transport	-400	-1.400	1.000	400	-400
Informatie en communicatie	-600	-400	200	100	-700
Financiële instellingen	-500	-700	400	100	-700
Zakelijke dienstverlening	-2.600	-2.800	700	700	-4.000
Openbaar bestuur en overheid	-1.100	300	2.000	100	1.300
Onderwijs	-500	-2.600	500	0	-2.600
Gezondheids- en welzijnszorg	400	200	3.200	300	4.100
Overige dienstverlening	200	700	400	300	1.600
Uitzendkrachten*	-1.100	1.400	0	100	400
Totaal	-5.400	-9.100	10.100	3.000	-1.400

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In aantallen zijn de leeftijdsgroepen 55 tot en met 64 jaar en de 65-plussers toegenomen, terwijl de andere leeftijdsgroepen in aantallen afnemen. De toename van de oudste leeftijdsgroepen doet zich over bijna alle sectoren voor. De grootste stijgingen zijn te vinden in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en in openbaar bestuur en overheid.

Tabel 3.12 Werkenden naar sector en opleidingsniveau, Rijnmond, oktober 2012

	Laagopgeleid	Middelbaar opgeleid	Hoogopgeleid
<i>Bedrijfssector</i>			
Industrie en nutsbedrijven	13%	10%	6%
Bouwnijverheid	7%	6%	2%
Groothandel	6%	6%	5%
Detailhandel en reparatie	18%	11%	3%
Horeca	6%	4%	1%
Transport	9%	7%	3%
Informatie en communicatie	1%	3%	5%
Financiële instellingen	1%	3%	5%
Zakelijke dienstverlening	12%	13%	20%
Openbaar bestuur en overheid	4%	7%	9%
Onderwijs	1%	3%	16%
Gezondheids- en welzijnszorg	10%	17%	19%
Overige dienstverlening	4%	5%	5%
Uitzendkrachten*	7%	5%	2%
Totaal	100%	100%	100%
N=	161.400	286.100	165.800

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

Hoogopgeleiden werken vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en in het onderwijs. Middelbaar opgeleiden zijn met name werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening, detailhandel en reparatie en in de industrie. Laagopgeleiden werken met name in de detailhandel en reparatie, industrie, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg.

Tabel 3.13 Ontwikkeling naar sector en opleidingsniveau, Rijnmond, 2009-2012

	Laagopgeleid	Middelbaar opgeleid	Hoogopgeleid
<i>Bedrijfssector</i>			
Industrie en nutsbedrijven	-2.900	-100	1.100
Bouwnijverheid	-2.000	400	500
Groothandel	-900	300	1.100
Detailhandel en reparatie	-1.200	2.400	800
Horeca	-300	1.700	400
Transport	-1.100	700	300
Informatie en communicatie	-400	-700	500
Financiële instellingen	-500	-700	600
Zakelijke dienstverlening	-3.400	-1.900	2.100
Openbaar bestuur en overheid	-100	700	1.600
Onderwijs	-800	-1.100	-600
Gezondheids- en welzijnszorg	-900	2.500	2.400
Overige dienstverlening	-500	1.800	900
Uitzendkrachten*	-1.600	1.100	200
Totaal	-16.500	7.100	11.900

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

In voorgaande tabel is de ontwikkeling van het aantal werkenden weergegeven in aantallen in de periode 2009-2012. Het aantal laagopgeleide werkenden daalt met 16 en een half duizend terwijl de aantallen werkenden met een hoger opleidingsniveau juist stijgt. In de meeste sectoren wordt het opleidingsniveau hoger. Sectoren waar met name de verschuivingen van laagopgeleide werkenden naar middelbaar en hoogopgeleide werkenden plaatsvinden, zijn detailhandel en reparatie, transport, gezondheids- en welzijnszorg en bij uitzendkrachten. De zakelijke dienstverlening valt vooral op door toename van het aantal hoogopgeleide werkenden terwijl de aantallen laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden dalen. In de industrie en nutsbedrijven daalt het aantal laagopgeleiden en stijgt het aantal hoogopgeleiden. Alleen in het onderwijs neemt het aantal werkenden op alle drie de opleidingsniveaus af.

Tabel 3.14 Werkenden naar sector en herkomst in Rijnmond, oktober 2012

	Nederlands	Antilliaans/ Arubaans, Surinaams, Kaapverdisch	Turks, Marokkaans, overig niet-westers	EU-MOE-landers	overig westers
<i>Bedrijfssector</i>					
Industrie en nutsbedrijven	10%	8%	9%	10%	9%
Bouwnijverheid	6%	4%	4%	6%	5%
Groothandel	7%	4%	6%	7%	7%
Detailhandel en reparatie	11%	9%	14%	8%	10%
Horeca	3%	5%	9%	4%	5%
Transport	8%	6%	5%	7%	6%
Informatie en communicatie	3%	2%	2%	3%	3%
Financiële instellingen	3%	2%	2%	2%	3%
Zakelijke dienstverlening	14%	16%	16%	17%	17%
Openbaar bestuur en overheid	7%	7%	5%	4%	5%
Onderwijs	6%	4%	4%	5%	5%
Gezondheids- en welzijnszorg	16%	18%	11%	11%	13%
Overige dienstverlening	5%	4%	5%	4%	5%
Uitzendkrachten*	2%	10%	8%	12%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
N=	435.510	56387	77.175	34.370	15.727

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

Nederlanders zijn samen met Antillianen/Surinamers/Kaapverdiërs relatief vaker werkzaam in de sector gezondheids- en welzijnszorg, de Turkse/Marokkaanse/overig niet-westerse groep vaker in de detailhandel en reparatie. De groepen met allochtone herkomst, met name EU-Moelanders, hebben relatief vaker een uitzendbaan ten opzichte van Nederlanders.

Tabel 3.15 Verschil aantal werkenden 2009-2012 naar sector en herkomst in Rijnmond

	Nederlands	Antiliaans/ Arubaans, Surinaams, Kaapverdisch	Turks, Marokkaans, overig niet-westers	EU-MOE-landers	overig westers
<i>Bedrijfssector</i>					
Industrie en nutsbedrijven	-1.100	0	-300	300	100
Bouwnijverheid	-2.000	-200	-400	100	-100
Groothandel	-400	100	300	300	100
Detailhandel en reparatie	-1.600	400	1.500	100	200
Horeca	100	300	600	200	0
Transport	-700	-100	300	0	100
Informatie en communicatie	-500	-200	-200	0	0
Financiële instellingen	-500	-100	-100	0	0
Zakelijke dienstverlening	-3.200	-1.100	-900	400	-200
Openbaar bestuur en overheid	200	600	400	0	100
Onderwijs	-1.800	-600	-200	0	0
Gezondheids- en welzijnszorg	2.800	300	600	200	100
Overige dienstverlening	0	200	700	0	100
Uitzendkrachten*	0	-600	-500	1.700	0
Totaal	-8.700	-900	1.500	3.200	300
Toename totaal in %	-2%	-2%	2%	10%	2%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

Vergeleken met 2009 is het aantal werkenden met bijna 14 honderd werkenden (ongeacht het aantal uur dat per week wordt gewerkt) gedaald. De grootste daling is er onder autochtonen (8.700). Relatief is de daling even groot als binnen de groep Antillianen, Surinamers, Kaapverdiërs. De grootste stijging is er onder EU-Moelanders: 3.200. Onder autochtonen neemt het aantal werkenden vooral toe in de sector gezondheidszorg- en welzijnszorg (2.800). Binnen de groep Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen is een grote toename te vinden in de detailhandel en reparatie. Bij de EU-Moelanders neemt met name het aantal uitzendkrachten toe. Voor deze herkomstgroep is er geen sector met daling van het aantal werkenden. Daar waar geen groei is, is er sprake van vrijwel geen krimp. Afname van het aantal werkenden is vooral te vinden onder autochtonen in de sectoren zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid, onderwijs en detailhandel en reparatie. De zakelijke dienstverlening is voor de herkomstgroepen Antillianen, Surinamers en Kaapverdiërs én Turken, Marokkanen en overige niet-westersen ook een sector waar het aantal werkenden uit deze groepen daalt.

3.5 Flexibel werkenden naar sector

In deze paragraaf wordt verder ingegaan op vast en flexibel werk en ZZP-ers.

Tabel 3.16 Vast en flexibel werkenden en ZZP-ers

	Aantal				Index (2009=100)			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Werkenden 11 uur of minder								
vast	27.000	29.500	28.800	27.400	100	109	107	101
flexwerk	52.800	54.200	56.000	55.900	100	103	106	106
Werkenden 12 uur of meer								
vast	368.300	367.400	364.800	359.000	100	100	99	97
flexwerk	122.900	128.000	129.200	122.600	100	104	105	100
ZZP	11.000	12.000	11.500	10.900	100	107	119	138

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Vanaf 2009 neemt het aantal flexibel werkenden toe tot 2012. In dat jaar neemt het weer af (bij de grotere banen) of is de groei gestagneerd (kleine banen). Het aantal ZZP-ers is flink gegroeid, met 38 procentpunten.

Tabel 3.17 Werkenden naar sector en naar flexibel werk, Rijnmond, 2012

	Vast	Flexwerk	ZZP
<i>Bedrijfssector</i>			
Industrie en nutsbedrijven	12%	6%	7%
Bouwnijverheid	6%	2%	17%
Groothandel	7%	5%	4%
Detailhandel en reparatie	8%	17%	9%
Horeca	2%	8%	3%
Transport	8%	6%	5%
Informatie en communicatie	3%	2%	5%
Financiële instellingen	4%	1%	1%
Zakelijke dienstverlening	14%	13%	25%
Openbaar bestuur en overheid	9%	2%	0%
Onderwijs	7%	4%	4%
Gezondheids- en welzijnszorg	16%	14%	6%
Overige dienstverlening	4%	5%	15%
Uitzendkrachten*	0%	16%	0%
Totaal	386.400	178.500	36.800

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Werkenden met een vaste baan, wonend in de arbeidsmarktregio Rijnmond, zijn met name te vinden gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening (14 procent) en industrie en nutsbedrijven (12 procent).

Werkenden met flexibel werk werken vooral in de sectoren detailhandel en reparatie (17 procent), gezondheids- en welzijnszorg (14 procent) en zakelijke dienstverlening (13 procent). ZZP-ers zijn vooral te vinden in de sectoren zakelijke dienstverlening (25 procent), bouwnijverheid (17 procent) en de overige dienstverlening (15 procent).

Tabel 3.18 Ontwikkeling werkenden naar sector en naar flexibel werk, Rijnmond, 2009-2012

	Vast	Flexwerk	ZZP
<i>Bedrijfssector</i>			
Industrie en nutsbedrijven	-1.700	700	500
Bouwnijverheid	-2.200	-500	1.000
Groothandel	-100	600	200
Detailhandel en reparatie	100	900	700
Horeca	-800	2.300	400
Transport	-1.500	800	700
Informatie en communicatie	-800	-300	500
Financiële instellingen	-900	100	100
Zakelijke dienstverlening	-3.400	-1.900	2.800
Openbaar bestuur en overheid	3.400	-2.200	0
Onderwijs	-2.200	-600	500
Gezondheids- en welzijnszorg	1.600	1.400	1.000
Overige dienstverlening	-300	1.000	1.600
Uitzendkrachten*	0	400	0
Totaal	-8.900	2.800	10.000

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het verschil in aantallen tussen de jaren 2009 en 2012 zijn in de voorgaande tabel weergegeven. Het aantal werkenden met een vaste baan is afgenomen met 8.900. De grootste afnames zijn te vinden in de sectoren zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid, onderwijs en industrie en nutsbedrijven. Toename van het aantal werkenden met een vaste baan is er met name in de sectoren openbaar bestuur en overheid en gezondheids- en welzijnszorg.

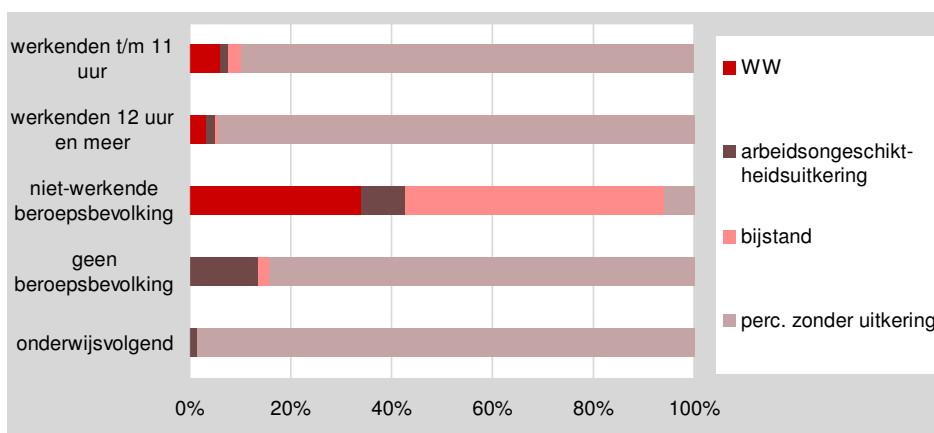
Werkenden met een flexibele baan nemen vooral toe in de sectoren horeca, gezondheids- en welzijnszorg, overige dienstverlening en detailhandel en reparatie. Afname is er met name in de sectoren openbaar bestuur en overheid en zakelijke dienstverlening. Opvallend is dat in de sectoren bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en het onderwijs de aantallen werkenden met een vaste baan én werkenden met een flexibele baan afneemt, maar het aantal ZZP-ers in deze sectoren toeneemt. Sectoren waar eveneens een toename van ZZP-ers is te vinden, zijn: gezondheids- en welzijnszorg en overige dienstverlening.

3.6 Werkenden en niet-werkenden met een uitkering

Zowel werkenden als niet-werkenden kunnen een uitkering ontvangen. In dit rapport maken we een onderscheid tussen uitkering in het kader van de Wet Werkloosheid (WW), arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ, WAJONG en WIA) en bijstandsuitkering. Wanneer een persoon meer dan één uitkering heeft, is de 'belangrijkste' uitkering genomen: hierbij gaat een WW-uitkering boven een arbeidsongeschiktheidsuitkering en bijstand en een arbeidsongeschiktheidsuitkering boven bijstand.

Personen die alleen een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, worden gerekend tot de groep 'geen beroepsbevolking'. Ook de personen met een uitkering, zonder werk en die ouder zijn dan 64 jaar worden hiertoe gerekend.

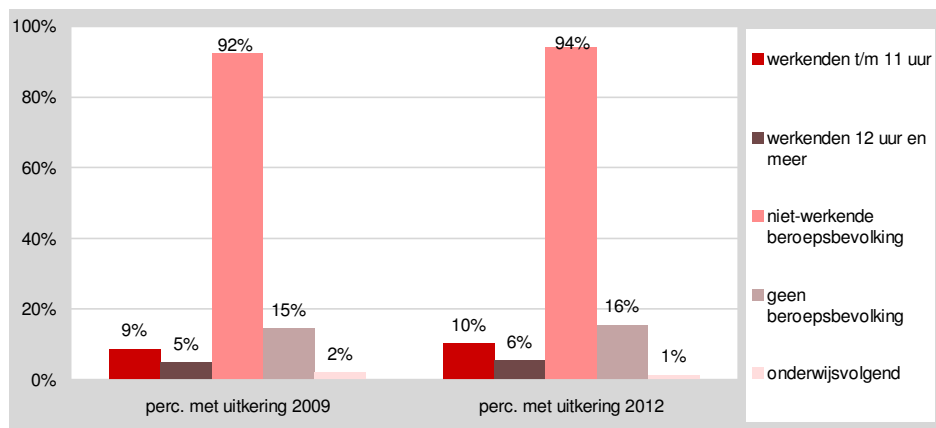
Figuur 3.11 Arbeidsmarktgroepen naar uitkering in Rijnmond, 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De uitkeringsafhankelijkheid is het grootst onder de niet-werkende beroepsbevolking, de werklozen. Het percentage met een uitkering is 94 procent. Onderwijsvolgenden krijgen het minst vaak een uitkering.

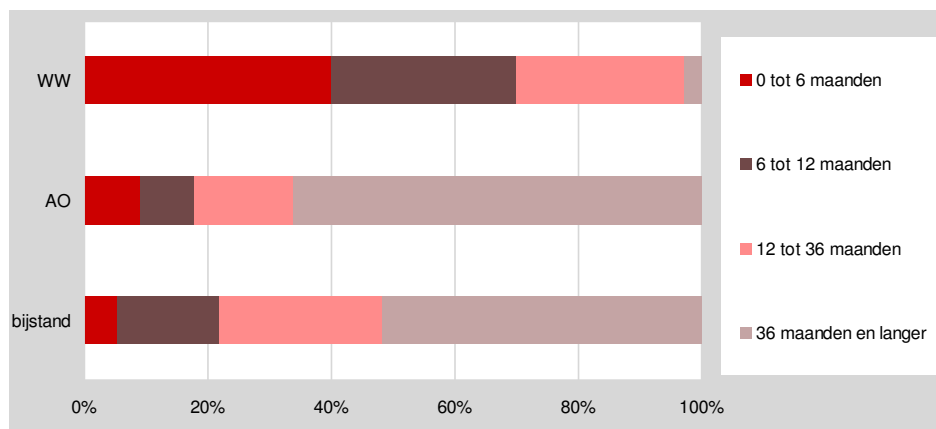
Figuur 3.12 Percentage 15 t/m 74-jarigen met een uitkering, Rijnmond, oktober



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2009-2012 is de uitkeringsafhankelijkheid toegenomen. Onder de werklozen is het aandeel met een uitkering gestegen van 92 naar 94 procent. De stijging in procentpunten is hier het grootst.

Figuur 3.13 Niet-werkende beroepsbevolking naar uitkeringsduur in Rijnmond, 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder degenen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een bijstandsuitkering heeft (ruim) de helft deze uitkering langdurig.

3.7 Beroepsniveau van de werkzame beroepsbevolking

De ontwikkeling van het beroepsniveau van de werkende beroepsbevolking kunnen we wat langer volgen, omdat we wat dit betreft over cijfers beschikken van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS tot en met 2014. Het CBS hanteert sinds kort een indeling in vier beroepsniveaus, gebaseerd op de International Standard of Classification of Occupations (ISCO 2008). Deze vervangt de oude indeling volgens de Nederlandse Standaard Beroepenindeling uit 1992 (SBI 1992), omdat deze meer recht zou doen aan de competenties die de werkende moet bezitten om de baan te kunnen vervullen. De definities van de vier niveaus is als volgt:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 3: complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist.

Kijken we naar het beroepsniveau van de werkzame beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio, dan ontstaat het beeld zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 3.19 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van de werkende beroepsbevolking naar beroepsniveau volgens ISCO 2008 (2009-2014) – aantallen x 1.000

Niveau:	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2009-2014	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
1	50	8%	51	8%	50	8%	49	8%	53	9%	55	9%	5	+10%
2	295	46%	287	45%	279	44%	281	44%	262	42%	267	43%	-28	-9%
3	117	18%	114	18%	119	19%	120	19%	105	17%	104	17%	-13	-11%
4	175	27%	179	28%	174	27%	170	27%	182	29%	174	28%	-1	-1%
Onbekend	10	2%	10	2%	12	2%	14	2%	18	3%	14	2%	4	+40%
Totaal	647	100%	641	100%	634	100%	634	100%	620	100%	614	100%	-33	-5%

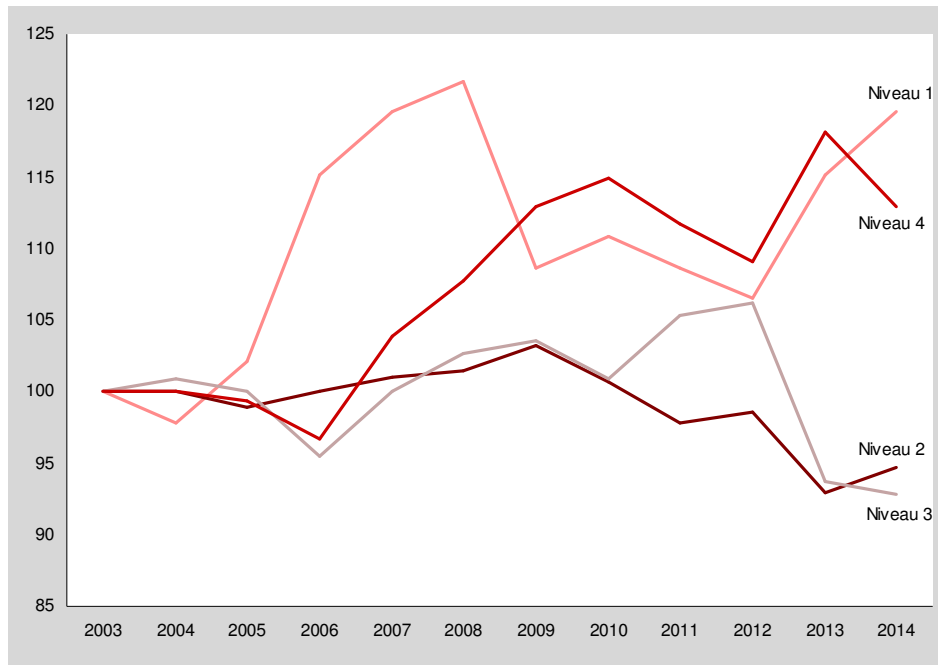
Bron: EBB/Statline, bewerking gemeente Rotterdam

Allereerst is te zien dat ruim de helft van de beroepsbevolking werkt op niveaus 1 en 2, de andere (kleine) helft op niveaus 3 en 4. In deze verhouding is sinds 2009 weinig veranderd; het aandeel werkenden op niveau 2 daalde met drie procentpunt, terwijl bij de andere niveaus de ontwikkeling beperkt bleef tot één procentpunt naar boven of

naar beneden. In absolute aantallen zijn de ontwikkelingen groter: het aantal banen op beroepsniveau 1 nam sinds 2009 met tien procent toe, terwijl die op niveau 2 en 3 met een vergelijkbaar percentage afnam. Het aantal banen op niveau 4 bleef stabiel. Het is een vergelijkbaar beeld zoals we dat in het vorige hoofdstuk schetsten van de vraag: stabiliteit of groei van het aantal banen op elementair en hoger niveau, daling van het aantal banen op lager en middelbaar niveau.

Er is echter geen sprake van een gelijkmatige ontwikkeling. In de navolgende grafiek is de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau weergegeven, maar dan in een wat langere periode vanaf 2003. Dan zien we dat met name het aantal werkenden op het laagste niveau sterk fluctueert. Vanaf 2005 zien we een relatief sterke stijging, waarna er bij het begin van de crisis (2008) het aantal in één jaar weer daalt naar het niveau van 2005. Vanaf 2012 is weer een sterk herstel te zien in de richting van het niveau van vóór 2008. Het laat zien dat met name de werkenden op het laagste niveau gevoelig zijn voor conjuncturele ontwikkelingen. Ook bij de andere beroepsniveaus zien we, zij het minder sterke, fluctuaties.

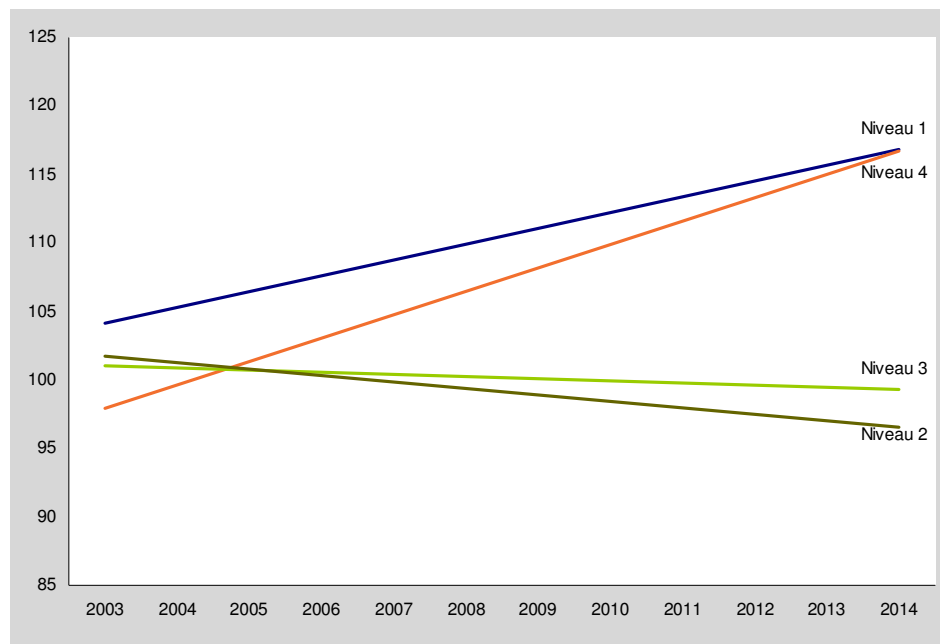
Figuur 3.14 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van de werkende beroepsbevolking naar beroepsniveau 2003-2014 (geïndexeerd: 2003=100)



Bron: EBB/Statline, bewerking gemeente Rotterdam

Vatten we de ontwikkeling samen in trendlijnen, zoals in de navolgende figuur, dan wordt duidelijk dat het aantal werkenden op niveau 1 in de periode 2003-2014 het sterkst steeg, terwijl het aantal op het hoogste niveau stabiel bleef. Het aantal werkenden op niveau 2 en 3 laat een duidelijk dalende trend zien. We zien hierin een bevestiging van de polarisatiethese: er is sprake van groei van het aantal banen op de laagste en hoogste niveaus, terwijl het aantal banen in 'het midden' daalt.

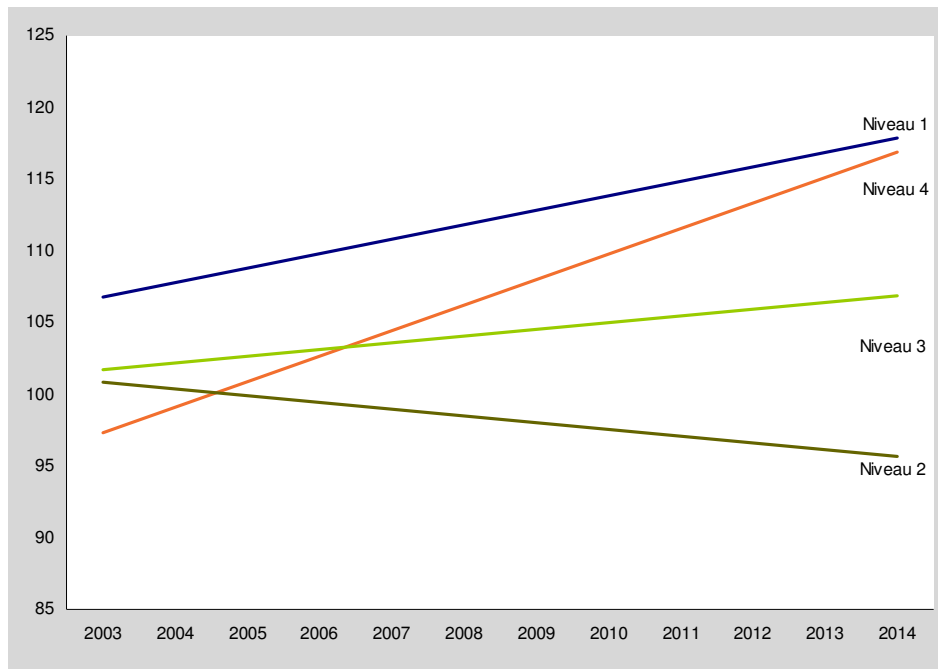
Figuur 3.15 Arbeidsmarktregio Rijnmond: trendmatige ontwikkeling van de werkende beroepsbevolking naar beroepsniveau 2003-2014 (geïndexeerd: 2003=100)



Bron: EBB/Statline, bewerking gemeente Rotterdam

Overigens is de ontwikkeling op het niveau van de stad vergelijkbaar met die op het niveau van de regio; er is alleen een verschil met de ontwikkeling van banen op niveau 3. Op regionaal niveau zien we een dalende trend, terwijl we op stedelijk niveau een licht stijgende trend waarnemen. In de stad zien we een relatief sterke stijging van het aantal werkenden op het hoogste niveau. De ontwikkelingen op stadsniveau staat weergegeven in de navolgende figuur.

Figuur 3.16 Rotterdam: trendmatige ontwikkeling van de werkende beroepsbevolking naar beroepsniveau 2003-2014 (geïndexeerd: 2003=100)



Bron: EBB/Statline, bewerking gemeente Rotterdam

3.8 Rotterdam

In deze paragraaf worden de arbeidsmarktgroepen in Rotterdam vergeleken met die in de rest van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Daarnaast is er aandacht voor Zuid en focuswijken.

Tabel 3.20 Leeftijdsgroep 15 t/m 74 jaar naar arbeidsmarktgroepen, oktober

	2009		2010		2011		2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Rotterdam								
Werkenden 11 uur of minder	37.400	8%	38.700	8%	39.400	8%	38.600	8%
Werkenden 12 uur of meer	234.000	51%	233.900	50%	235.000	50%	231.900	49%
Niet-werkende beroepsbevolking	47.900	10%	50.900	11%	53.000	11%	55.300	12%
Geen beroepsbevolking	110.400	24%	109.400	23%	110.700	24%	111.400	24%
Onderwijsvolgend	32.600	7%	32.700	7%	32.800	7%	34.000	7%
totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	462.300	100%	465.500	100%	470.900	100%	471.300	100%
rest van Rijnmond								
Werkenden 11 uur of minder	42.800	8%	45.500	8%	46.100	8%	45.300	8%
Werkenden 12 uur of meer	306.400	57%	307.000	57%	306.500	56%	303.300	56%
Niet-werkende beroepsbevolking	23.700	4%	25.700	5%	26.200	5%	28.600	5%
Geen beroepsbevolking	140.500	26%	138.500	26%	138.800	26%	140.200	26%
Onderwijsvolgend	26.400	5%	25.900	5%	25.400	5%	26.300	5%
totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	539.900	100%	542.600	100%	543.000	100%	543.700	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In 2012 behoort in Rotterdam bijna de helft van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar tot de groep werkenden met een baan van 12 uur en meer per week en heeft 8 procent een kleine baan. Ook in de rest van Rijnmond heeft 8 procent een kleine baan maar is het aandeel met een grotere baan hoger (56 procent). Vergeleken met de rest van Rijnmond is het aandeel werkenden met een grotere baan in Rotterdam relatief sterker afgenomen. Daarnaast is het aandeel werklozen meer gestegen in Rotterdam en is flink hoger dan in de rest van Rijnmond. In 2012 is 12 procent werkloos in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar, in de rest van Rijnmond is dit 5 procent. Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond behoort ongeveer een kwart van de bevolking van 15 tot en met 74 jaar tot de groep "geen beroepsbevolking". In Rotterdam is het percentage onderwijsvolgend hoger dan de rest van Rijnmond.

Tabel 3.21 Ontwikkeling omvang arbeidsmarktgroepen, oktober

	2009		2012		2009-2012	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Rotterdam						
Werkenden 11 uur of minder	37.400	8%	38.600	8%	1.200	3%
Werkenden 12 uur of meer	234.000	51%	231.900	49%	-2.000	-1%
Niet-werkende beroepsbevolking	47.900	10%	55.300	12%	7.400	16%
Geen beroepsbevolking	110.400	24%	111.400	24%	900	1%
Onderwijsvolgend	32.600	7%	34.000	7%	1.500	5%
totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	462.300	100%	471.300	100%	9.000	2%
rest van Rijnmond						
Werkenden 11 uur of minder	42.800	8%	45.300	8%	2.500	6%
Werkenden 12 uur of meer	306.400	57%	303.300	56%	-3.100	-1%
Niet-werkende beroepsbevolking	23.700	4%	28.600	5%	4.900	21%
Geen beroepsbevolking	140.500	26%	140.200	26%	-400	0%
Onderwijsvolgend	26.400	5%	26.300	5%	-100	-1%
totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	539.900	100%	543.700	100%	3.800	1%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In omvang is de bevolking in de periode 2009-2012 in Rotterdam meer gegroeid dan in de rest van Rijnmond. In beide gebieden neemt het aantal werkenden met een grotere baan af: in de rest van Rijnmond is dit in aantal hoger dan in Rotterdam. De toename van de werkenden met een kleine baan is in Rotterdam minder groot dan in de rest van Rijnmond. Het aantal niet-werkende beroepsbevolking, de werklozen, is in Rotterdam met 7.400 personen gestegen, in de rest van Rijnmond met 4.900. De niet op de arbeidsmarkt actieve groepen, geen beroepsbevolking en onderwijsvolgenden, zijn in Rotterdam toegenomen, met name de onderwijsvolgenden. In de rest van Rijnmond zijn deze groepen enigszins gedaald in omvang.

Beroepsbevolking

De beroepsbevolking is dat deel van de bevolking dat formeel actief is op de arbeidsmarkt (de werkenden en de werklozen). Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is de beroepsbevolking in aantal toegenomen in de periode 2009–2012. In Rotterdam is dit met 6.600 personen, in de rest van Rijnmond met 4.300. In beide gebieden neemt het aantal werkenden met een kleine baan en het aantal werklozen toe en neemt het aantal werkenden met een grotere baan af.

De werkloosheid, uitgedrukt als percentage in de beroepsbevolking, is in Rotterdam in de periode 2009–2012 gestegen van 15,0 naar 17,0 procent. In de rest van Rijnmond stijgt de werkloosheid eveneens, van 6,4 naar 7,6 procent.

Het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking is in Rotterdam enigszins gedaald van 35 naar 32 procent in de periode 2009-2012. Het aandeel middelbaar en

hoogopgeleiden stijgt licht. In de rest van Rijnmond is er een daling nog kleiner: van 38 naar 36 procent.

Participatiegraad

De bruto-participatiegraad, het aandeel werkenden en niet-werkende beroepsbevolking in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar, is in Rotterdam zowel in 2009 als in 2012 69,1 procent. In de rest van Rijnmond was dit in 2009 ook 69,1 procent en in 2012 69,4. In de rest van Rijnmond is dus de op de arbeidsmarkt actieve bevolking licht gestegen; in Rotterdam is dit gelijk gebleven.

De netto-participatiegraad, het aandeel werkenden in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar, is in Rotterdam gedaald van 58,7 naar 57,4 procent in de periode 2009-2012. Ook in de rest van Rijnmond is er in deze periode een daling, namelijk van 64,7 naar 64,1. In Rotterdam is de netto-participatiegraad lager dan in de rest van Rijnmond en het verschil is groter geworden.

Tabel 3.22 Opleidingsniveau van werkenden (ongeacht de werkduur)

	2009	2012
Rotterdam		
laag opgeleid	30%	26%
middelbaar opgeleid	41%	42%
hoog opgeleid	29%	31%
totaal	100%	100%
rest van Rijnmond		
laag opgeleid	28%	26%
middelbaar opgeleid	49%	50%
hoog opgeleid	22%	24%
totaal	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Onder de werkende Rotterdammers is het aandeel hoogopgeleiden hoger dan in de rest van Rijnmond en is even hoog als in 2012. Ten opzichte van 2009 is het aandeel laagopgeleiden in de Rotterdam gedaald.

Tabel 3.23 Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsniveau

	werkenden < 12 uur	werkenden ≥ 12 uur	niet-werkende beroepsbevolking	geen beroepsbevolking	onderwijsvolgend
2012					
Rotterdam					
laag opgeleid	39%	24%	57%	57%	52%
middelbaar opgeleid	45%	42%	32%	28%	37%
hoog opgeleid	17%	34%	10%	14%	10%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%
rest Rijnmond					
laag opgeleid	43%	24%	50%	50%	71%
middelbaar opgeleid	46%	51%	40%	37%	26%
hoog opgeleid	11%	25%	11%	14%	3%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%
2009					
Rotterdam					
laag opgeleid	42%	28%	63%	58%	58%
middelbaar opgeleid	43%	41%	28%	28%	34%
hoog opgeleid	14%	31%	9%	13%	8%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%
rest Rijnmond					
laag opgeleid	44%	27%	60%	55%	64%
middelbaar opgeleid	44%	46%	31%	32%	30%
hoog opgeleid	12%	27%	9%	13%	6%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Rotterdam en de rest van Rijnmond

De werkenden, met name met een grotere baan, zijn hoger opgeleid dan de andere arbeidsmarktgroepen in Rotterdam. In de rest van Rijnmond geldt ook. Van degenen met een kleine baan weten we dat de helft nog onderwijs volgt. Bij de personen behorend tot deze groep én bij de groep onderwijsvolgend zal het opleidingsniveau naar verwachting nog stijgen.

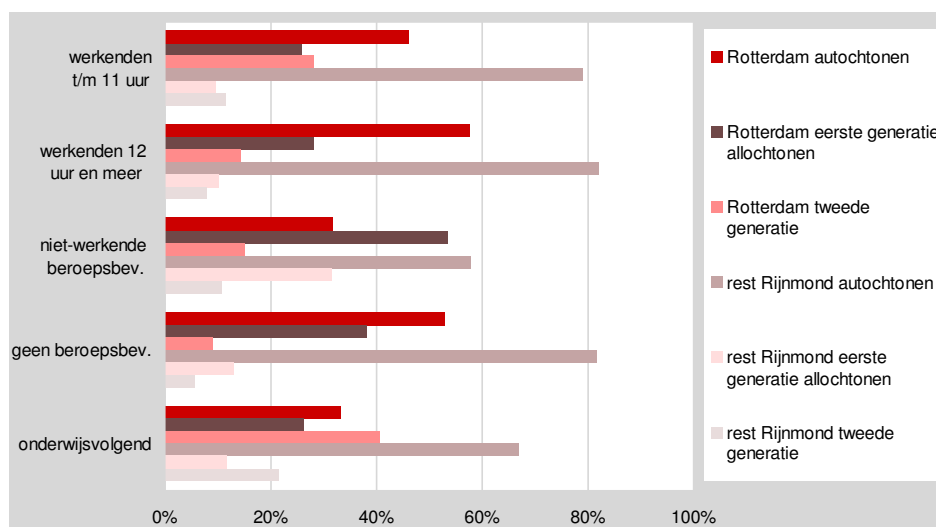
Onder de groep niet-werkende beroepsbevolking is het opleidingsniveau lager dan onder de werkenden. In Rotterdam is dit niveau lager dan in de rest van Rijnmond en is het verschil met werkenden met een grotere baan groter.

De Rotterdammers die behoren tot de groep geen beroepsbevolking hebben een vergelijkbaar opleidingsniveau als de Rotterdamse werklozen. Ten opzichte van de rest van Rijnmond is het aandeel met laag opleidingsniveau hoger. Bij de onderwijsvolgenden zijn er in Rotterdam relatief minder laagopgeleiden en meer middelbaar en hoogopgeleiden. Dit heeft ongetwijfeld te maken met universitaire studenten en studenten hbo die in de stad wonen.

Ontwikkeling

Ten opzichte van 2009 stijgt het opleidingsniveau enigszins van Rotterdammers in alle arbeidsmarktgroepen behalve bij de groep geen beroepsbevolking. Met name in de groep niet-werkende beroepsbevolking neemt het aandeel laagopgeleiden af. In de rest van Rijnmond daalt het aandeel laagopgeleiden in de groep niet-werkende beroepsbevolking en iets minder in de groep geen beroepsbevolking. Onder de onderwijsvolgenden is het aandeel laagopgeleiden juist gestegen.

Figuur 3.14 Arbeidsmarktgroepen naar generatie, oktober 2012



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de Rotterdamse bevolking is het aandeel autochtonen in de bevolking lager dan in de rest van Rijnmond. Dit is zichtbaar in de figuur hierboven, bijvoorbeeld door het lagere aandeel autochtonen in elke arbeidsmarktgroep in Rotterdam dan in de rest van Rijnmond.

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is de eerste generatie allochtonen onder de werklozen (de niet-werkende beroepsbevolking) sterker vertegenwoordigd dan onder de werkenden. Voor autochtonen en de tweede generatie allochtonen geldt dit niet.

Tabel 3.24 Verdeling van autochtonen en allochtonen naar generatie over de arbeidsmarktgroepen, oktober 2012

	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer	niet- werkende beroeps- bevolking	geen beroeps- bevolking	onderwijs- volgend	totaal
Rotterdam						
Autochtonen	7%	56%	7%	25%	5%	100%
Eerste generatie	6%	42%	19%	27%	6%	100%
Tweede generatie	14%	44%	11%	13%	18%	100%
Rest Rijnmond						
Autochtonen	8%	57%	4%	26%	4%	100%
Eerste generatie	7%	47%	14%	28%	5%	100%
Tweede generatie	11%	53%	7%	17%	12%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de voorgaande tabel worden de drie groepen autochtonen, de eerste generatie en de tweede generatie allochtonen vergeleken voor Rotterdam en de rest van Rijnmond. Bij de werkenden is er nauwelijks verschil voor autochtonen wanneer beide gebieden worden vergeleken. Voor de eerste generatie én de tweede allochtonen geldt dat het aandeel werkenden met een grotere baan in de rest van Rijnmond hoger is dan in Rotterdam. Bij de werkenden met een kleine banen is in Rotterdam het percentage tweede generatie allochtonen hoger.

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is het aandeel werklozen het hoogst voor de eerste generatie en het laagst voor autochtonen. Voor alle drie de groepen geldt dat de percentages werklozen in Rotterdam hoger zijn dan in de rest van Rijnmond.

Bij de groepen geen beroepsbevolking en onderwijsvolgend zijn de er nauwelijks verschillen tussen autochtonen en de eerste generatie allochtonen in Rotterdam en in de rest van Rijnmond. De Rotterdamse tweede generatie allochtonen hoort minder vaak tot de groep geen beroepsbevolking en vaker tot de onderwijsvolgenden.

Tabel 3.25 Arbeidsmarktgroepen naar leeftijd, oktober 2012

	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer	niet- werkende beroeps- bevolking	geen beroeps- bevolking	onderwijs- volgend
Rotterdam					
15 t/m 26 jaar	58%	15%	12%	10%	93%
27 t/m 44 jaar	23%	48%	41%	21%	6%
45 t/m 54 jaar	10%	22%	25%	12%	1%
55 t/m 64 jaar	7%	14%	22%	19%	0%
65 t/m 74 jaar	2%	1%	1%	39%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%
rest Rijnmond					
15 t/m 26 jaar	54%	13%	11%	5%	95%
27 t/m 44 jaar	19%	41%	37%	13%	4%
45 t/m 54 jaar	14%	27%	24%	11%	1%
55 t/m 64 jaar	10%	17%	27%	25%	0%
65 t/m 74 jaar	4%	2%	2%	46%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

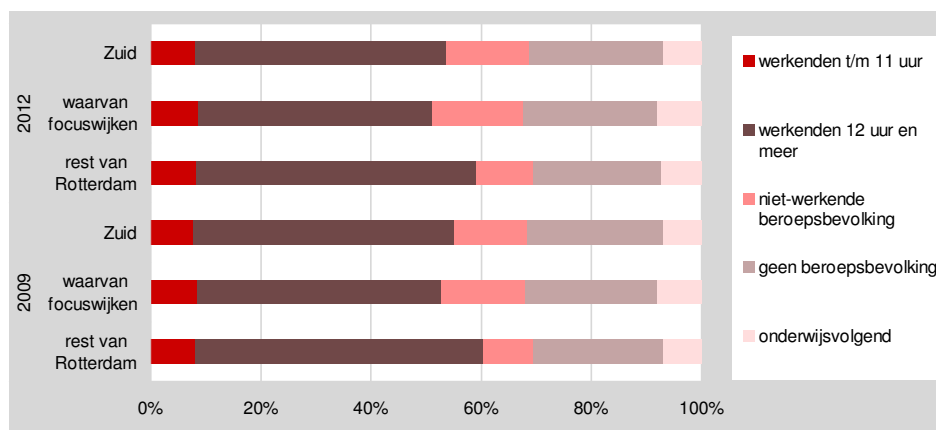
De werkenden met een kleine baan behoren voor meer dan de helft tot de leeftijdsgroep 15 tot en met 26 jaar. Het verschil tussen Rotterdam en de rest van Rijnmond is klein. Van de Rotterdamse werkenden met een grotere baan valt bijna voor de helft in de leeftijdsgroep 27 tot en met 44 jaar, in de rest van Rijnmond is dit 41 procent. In de rest van Rijnmond zijn er in verhouding meer werkenden met een grotere baan in de drie oudste leeftijdsgroepen. Ook onder de werklozen is grofweg dezelfde verdeling te zien.

De groep geen beroepsbevolking is in de rest van Rijnmond ouder dan in Rotterdam. Bij de onderwijsvolgenden zijn de verschillen klein. In Rotterdam wonen er relatief iets meer onderwijsvolgenden behorend tot de leeftijdsgroep 27 tot en met 44 jaar.

3.8.1 Zuid en de focuswijken

In deze paragraaf worden de vijf arbeidsmarktgroepen in drie gebieden van Rotterdam weergegeven. Het eerste gebied is Zuid. Dit bestaat uit de gebieden Feijenoord, Charlois en IJsselmonde. Dit is het gebied waar het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) zich op richt. De focuswijken zijn wijken die deel uitmaken van Zuid en waar het NPRZ zich intensief mee bezig houdt. Dit zijn de buurten Feijenoord, Afrikaanderwijk, Carnisse, Oud-Charlois, Hillesluis, Tarwewijk en Bloemhof. Tenslotte is er de rest van Rotterdam: dit is Rotterdam zonder Zuid.

Figuur 3.15 Arbeidsmarktgroepen Zuid, focusgroepen en rest van Rotterdam



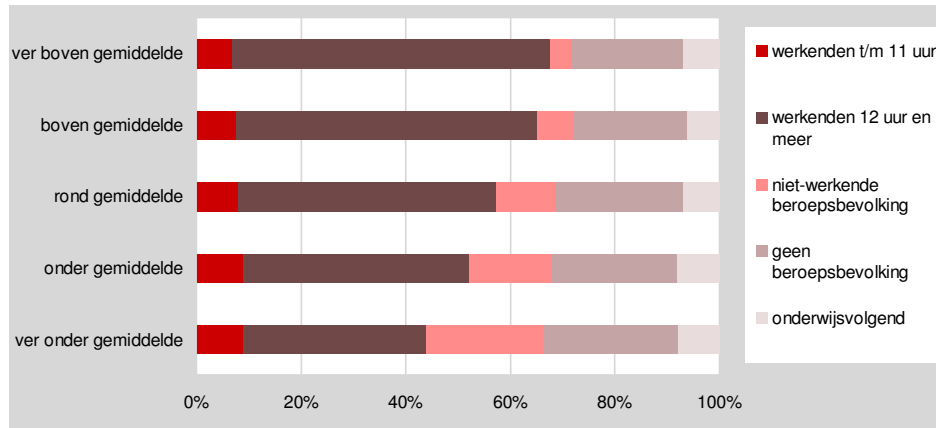
Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Op Zuid is het aandeel werkenden (met kleine en grotere banen) in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar lager dan in de rest van Rotterdam: 54 ten opzichte van 59 procent (2012). In de focusbuurten is dit 51 procent. De verschillen doen zich vooral voor onder de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week. De percentages werkenden met een kleine baan in 2012 verschillen nauwelijks, behalve dat in de focuswijken in verhouding iets meer personen een kleine baan hebben dan op Zuid en in de rest van Rotterdam. Ten opzichte van 2009 daalt het aandeel werkenden met een grotere baan in de focuswijken met 2 procentpunten terwijl dit op Zuid en in de rest van Rotterdam daalt met 1 procentpunt.

Het percentage niet-werkende beroepsbevolking is op Zuid 15 procent; in de focuswijken 17. Dit is aanzienlijk hoger dan in de rest van Rotterdam (10 procent). De werkloosheid is dus in de focuswijken hoger dan gemiddeld op Zuid. En op Zuid hoger dan in de rest van Rotterdam.

Ten opzichte van 2009 is op Zuid het percentage werklozen gestegen van 13 naar 15 procent. Ook in de focuswijken is er sprake van toename: 15 naar 17 procent. In de rest van Rotterdam is de stijging beperkter: van 9 naar 10 procent.

Figuur 3.16 Sociale index* en vijf arbeidsmarktgroepen, Rijnmond, oktober



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

* Grof berekend zouden de indicatoren die onder meedoen van de sociale index vallen gaan over werk en werkloosheid minder dan 5 procent uitmaken van de sociale index.

In de voorafgaande figuur zijn de vijf arbeidsmarktgroepen weergegeven voor wijken die scoren van ver boven het gemiddelde van de sociale index tot ver onder het gemiddelde. In de figuur is goed te zien dat het aandeel werkenden in de wijken die (ver) boven het gemiddelde van de sociale index scoren hoger is dan in de wijken die gemiddeld of (ver) onder het gemiddelde scoren. In de wijken die ver onder het gemiddelde scoren, is de werkloosheid (aandeel niet-werkende beroepsbevolking) het grootst. Het percentage 15- tot en met 74-jarigen, dat behoort tot de groep geen beroepsbevolking, is het laagst in wijken met een score ver boven het gemiddelde en het hoogst in wijken met een score ver onder het gemiddelde.

3.8.2 Werkenden in Rotterdam

In deze paragraaf wordt een aantal kenmerken van de in Rotterdam wonende personen die werk hebben vergeleken met die in de rest van Rijnmond. We kijken achtereenvolgens naar de arbeidsrelatie, het salaris van werkenden en naar de sector waar men werkzaam is.

Tabel 3.19 Vast en flexwerk, oktober

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	aantal	aantal	aantal	aantal	Index (2009=100)			
Werkenden < 12 uur								
Rotterdam								
vast	11.000	12.000	11.500	10.900	100	109	104	99
flexwerk	26.200	26.500	27.500	27.300	100	101	105	104
rest van Rijnmond								
vast	16.000	17.600	17.300	16.500	100	110	108	103
flexwerk	26.600	27.700	28.400	28.600	100	104	107	107
Werkenden >=12 uur								
Rotterdam								
vast	149.200	148.700	148.300	145.600	100	100	99	98
flexwerk	63.100	65.200	65.500	62.200	100	103	104	99
ZZP	12.700	13.600	15.300	17.900	100	107	120	141
rest van Rijnmond								
vast	219.100	218.600	216.500	213.400	100	100	99	97
flexwerk	59.800	62.800	63.700	60.400	100	105	106	101
ZZP	14.000	15.000	16.500	18.800	100	107	118	135

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

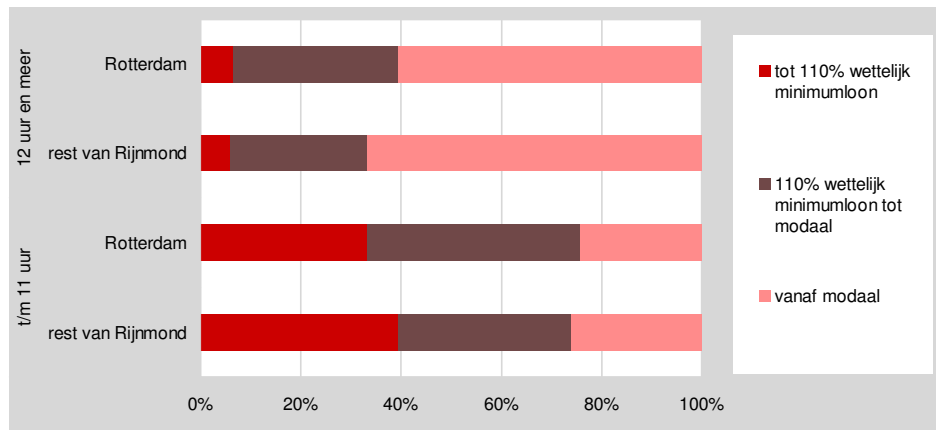
Werkenden 11 uur of minder

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond stijgt het aantal werkenden met een vaste kleine baan in het eerste jaar (2009-2010) waarna het aantal afneemt. Het aantal werkenden met een kleine flexibele baan neemt toe in de periode 2009-2012.

Werkenden 12 uur en meer

Het aantal werkenden met een vaste grotere baan neemt af in de periode 2009-2012, in de rest van Rijnmond iets meer dan in Rotterdam. In Rotterdam neemt het aantal werkenden met een flexibele grotere baan aanvankelijk toe tot het jaar 2011. Daarna daalt het aantal tot onder dat van 2009. De rest van Rijnmond laat hetzelfde patroon zien, maar hier is het aantal werkenden in 2012 net iets hoger dan in 2009. Het aantal ZZP-ers is in Rotterdam en ook in de rest van Rijnmond flink toegenomen. In Rotterdam is de stijging groter dan in de rest van Rijnmond.

Figuur 3.20 Salaris werkenden



Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Het salaris van werkenden wonend in Rotterdam is lager dan dat van de werkenden uit de rest van Rijnmond. In Rotterdam verdient 61 procent van de werkenden met een grotere baan een modaal salaris, in de rest van Rijnmond is dat 67 procent. Het aandeel met een salaris tot 110% van wettelijk minimumloon is in Rotterdam hoger dan in de rest van Rijnmond: 7 ten opzichte van 6 procent.

Ook onder werkenden met een kleine baan verdienen de personen wonend in Rotterdam minder vaak een salaris vanaf modaal dan in de rest van Rijnmond: 24 ten opzichte van 26 procent. Het aandeel met salaris tot 110% van het wettelijk minimumloon is lager in Rotterdam: 33 ten opzichte van 39 procent.

Tabel 3.20 Werkenden naar sector, oktober 2012

	Werkenden < 12 uur		Werkenden >=12 uur	
	Rotterdam	Rest Rijnmond	Rotterdam	Rest Rijnmond
<i>Bedrijfssector</i>				
Industrie en nutsbedrijven	2%	4%	9%	12%
Bouwnijverheid	1%	1%	5%	7%
Groothandel	2%	3%	6%	8%
Detailhandel en reparatie	25%	28%	8%	9%
Horeca	11%	9%	4%	2%
Transport	3%	5%	7%	8%
Informatie en communicatie	1%	1%	4%	3%
Financiële instellingen	1%	1%	3%	3%
Zakelijke dienstverlening	15%	11%	17%	13%
Openbaar bestuur en overheid	1%	2%	7%	7%
Onderwijs	4%	4%	6%	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	13%	17%	15%	15%
Overige dienstverlening	8%	7%	5%	4%
Uitzendkrachten	15%	8%	5%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%
N=	38.602	45.342	231.949	303.276

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De tabel laat de verdeling van werkenden over de sectoren zien. Voor beide groepen werkenden (met een kleine en een grotere baan) geldt dat personen wonend in Rotterdam minder vaak werken in de sectoren industrie en nijverheid, groothandel, detailhandel en reparatie en transport. Vaker wordt er gewerkt in de sectoren horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Ook zijn Rotterdammers vaker uitzendkracht dan personen wonend in de rest van Rijnmond.

3.9 Concluderend

De leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar is in de periode oktober 2009-2012 in omvang toegenomen. Binnen deze groep is de werkloosheid gestegen en het aantal werkenden gedaald. Het aantal personen dat onderwijs volgt maar geen werk heeft of zoekt, is toegenomen.

De bruto-participatiegraad is licht gestegen waaruit blijkt dat een iets groter aandeel van de 15- tot en met 74-jarigen actief is op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktgroepen

In de arbeidsmarktgroep werkenden met een grotere baan en onder de niet-werkende beroepsbevolking is de leeftijdsgroep 27 tot en 44 jaar het sterkst vertegenwoordigd. Jongeren zijn relatief gezien goed vertegenwoordigd in de groep werkenden met een kleine baan. De groep onderwijsvolgenden bestaat vrijwel alleen uit jongeren. De

groep geen beroepsbevolking kent relatief veel personen uit de leeftijdsgroep 65 tot en met 74 jaar ten opzichte van de andere arbeidsmarktgroepen.

In de groep niet-werkende beroepsbevolking is het aandeel van de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar groter dan in beide groepen werkenden. Dit duidt op een relatief hoge werkloosheid bij deze leeftijdsgroep.

Onder werkenden met een kleine baan neemt in de periode 2009-2012 vooral het aantal van de jongste leeftijdsgroep (15 tot 27 jaar) toe. Het aantal werkenden met een grotere baan is in deze periode bij de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar gestegen. In de leeftijdsgroepen onder 45 jaar neemt het aantal werkenden met een grotere baan af.

In alle arbeidsmarktgroepen behalve de groep niet-werkende beroepsbevolking (werklozen), is het aandeel autochtonen het grootst. In de groep niet-werkende beroepsbevolking is het aandeel eerste generatie allochtonen net iets hoger dan dat van de autochtonen. Dit duidt op een hogere werkloosheid onder de eerste generatie allochtonen. Dat de tweede generatie allochtonen in leeftijd gemiddeld jonger zijn dan de autochtonen en de eerste generatie allochtonen uit zich door de hogere aandelen van deze groep onder de werkenden met een kleine baan en onder de onderwijsvolgenden ten opzichte van de aandelen in de andere drie arbeidsmarktgroepen.

In aantal is de groep niet-werkende beroepsbevolking voor autochtonen, de eerste generatie én de tweede generatie allochtonen gestegen in de periode 2009-2012. Er zijn meer personen zonder werk en op zoek naar werk. Ten opzichte van 2009 is de relatieve toename het grootst onder de tweede generatie allochtonen.

Niet-westerse groepen, op de Kaapverdische na, zijn (iets) sterker vertegenwoordigd in de arbeidsmarktgroep niet-werkende beroepsbevolking dan in de werkende arbeidsmarktgroepen. Voor de andere herkomstgroepen geldt dit niet. Dit duidt op een relatief hoger werkloosheidspercentage onder deze niet-westerse groepen.

Opleiding

Het percentage laagopgeleiden is binnen de arbeidsmarktgroepen werklozen en de groep niet behorend tot de beroepsbevolking hoger dan onder de werkenden. Hierbij laten we de groep onderwijsvolgenden buiten beschouwing. De werkenden met een grotere baan hebben net als de andere arbeidsmarktgroepen het vaakst het opleidingsrichting algemeen maar hebben vaker dan de andere groepen een specifieke opleidingsrichting. Hierbij komen de richtingen economie-administratief, techniek en gezondheids- en welzijnszorg het vaakst voor.

Werkenden

Het aantal werkenden met een vaste grotere baan is afgenomen, terwijl die met een flexibele grotere baan vrijwel gelijk is gebleven in 2012 ten opzichte van 2009. Het aantal werkenden met een kleine baan, vast én flexibel, is toegenomen. Ook is het aantal ZZP-ers flink gegroeid (met 38 procent).

Sectoren

Werkenden met een kleine baan zijn in verhouding vaker te vinden in de sectoren detailhandel en reparatie, horeca, overige dienstverlening en onder de uitzendkrachten. Werkenden met een grotere baan hebben, behalve in de gezondheids- en welzijnszorg, relatief vaker werk in de overige sectoren.

Sectoren waar het aantal werkenden toeneemt, 2009-2012:

Hieronder worden de belangrijkste sectoren waar het aantal werkenden toeneemt, genoemd. Opgemerkt moet worden dat het steeds gaat om een *bescheiden* groei.

- De belangrijkste sector waar het aantal werkenden toeneemt, is de *gezondheids- en welzijnszorg*. Het zijn vooral 27-plussers die in deze sector werk hebben gevonden. De sector is in de landelijke literatuur tot voor kort aangewezen als een belangrijke groeisector maar gezien de ontwikkelingen in de zorg worden de vooruitzichten een stuk somberder ingeschat. De sector biedt de 27-plussers in verhouding veel kleine banen. Maar ook voor de werkenden met een grotere baan, is dit een belangrijke sector, zowel voor jongeren als voor 27-plussers;
- Een belangrijke groeisector voor werkenden met een kleine baan is de *detailhandel en reparatie*. In deze sector is het aantal werkenden met een kleine baan bezet door jongeren gestegen ten koste van de werkenden met een grotere baan en werkenden van 27 jaar en ouder. In 2012 werkt twee vijfde deel van de jongeren met een kleine baan in deze sector, bij jongeren met een grotere baan is dit 16 procent;
- In de *horeca* is er sprake van groei van zowel werkenden met een kleine baan als met een grotere baan. Onder jongeren neemt het aantal werkenden met een kleine baan toe, terwijl de groei van werkenden met een grotere baan is te vinden bij de 27-plussers;
- Groei van het aantal werkenden is er ook te vinden in de sector *openbaar bestuur en overheid*. Opmerkelijk is dat deze groei alleen ten gunste komt van 27-plussers. Het aantal werkende jongeren in deze sector is afgenomen;
- Ook in de *overige dienstverlening* is er sprake van een bescheiden groei van het aantal werkenden. De toename van het aantal werkenden met een kleine baan wordt zowel door jongeren als 27-plussers ingenomen terwijl bij de werkenden met een grotere baan er alleen groei is van het aantal werkenden onder 27-plussers en krimp onder jongeren. Ook hier gaat het om bescheiden aantallen;
- In de *uitzendbranche* neemt het aantal werkenden met een kleine baan af en het aantal werkenden met een grotere baan toe. De toename is alleen te vinden onder 27-plussers.

Sectoren waar het aantal werkenden afneemt, 2009-2012

De sectoren met de grootste afname van het aantal werkenden zijn:

- De *zakelijke dienstverlening* waar zowel het aantal werkende jongeren als 27-plussers afneemt. Hierbij overtreft het aantal jongeren het aantal 27-plussers. In 2009 was deze sector de grootste in aantal werkenden, in 2012 is de gezondheids- en welzijnssector deze sector voorbij gestreefd. Kijken we alleen naar het aantal werkenden met een grotere baan dan is de zakelijke dienstverlening ongeveer even groot als de sector gezondheids- en welzijnszorg. In 2009 was de zakelijke dienstverlening nog groter;
- In de sector *onderwijs* neemt vooral het aantal werkenden met een grotere baan af;
- In de *bouwnijverheid* is zowel het aantal werkenden met een kleine als met een grotere baan gedaald. Dit treft zowel jongeren als 27-plussers waarbij jongeren in verhouding vaker geen werk meer hebben.

Hoogopgeleiden werken vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en in het onderwijs. Middelbaar opgeleiden zijn met name werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening, detailhandel en reparatie en in de industrie en nutsbedrijven. Laagopgeleiden werken met name in de detailhandel en reparatie, industrie, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg.

Kijkend naar aantal werkenden naar opleidingsniveau dan concluderen we dat in de periode 2009-2012 het aantal werkende laagopgeleiden is afgenomen terwijl het aantal middelbaar en hoogopgeleiden is toegenomen. Sectoren waarin met name verschuivingen van laagopgeleide werkenden naar middelbaar en hoogopgeleide werkenden plaatsvinden, zijn detailhandel en reparatie, transport, gezondheids- en welzijnszorg en bij uitzendkrachten.

Werkenden met een vaste baan zijn er relatief vaak in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening en industrie en nutsbedrijven. Flexibel werkenden zijn vooral te vinden in de detailhandel en reparatie, gezondheids- en welzijnszorg en zakelijke dienstverlening. Een kwart van de ZZP-ers werkt in de zakelijke dienstverlening. Ook zijn zij relatief veel te vinden in de bouwnijverheid en de overige dienstverlening.

In de periode 2009-2012 is het aantal werkenden met een vaste baan afgenomen terwijl het aantal werkenden met een flexibele baan stijgt. Het aantal ZZP-ers is fors toegenomen. Opvallend is dat in de sectoren bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en het onderwijs het aantal werkenden met een vaste baan én met een flexibele baan (licht) afneemt en het aantal ZZP-ers (licht) toeneemt.

Uitkeringsafhankelijkheid

De uitkeringsafhankelijkheid is het grootst onder de niet-werkende beroepsbevolking, de werklozen. Iets meer dan helft van hen heeft een bijstandsuitkering, een derde deel een WW-uitkering. De uitkeringsafhankelijkheid is het laagst onder de onderwijsvolgenden en de werkenden. Binnen de groep geen beroepsbevolking is het hoogste aandeel arbeidsongeschiktheid te vinden.

Rotterdam en de rest van de Arbeidsmarktregio Rijnmond

In Rotterdam is het percentage personen in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar met een baan van 12 uur en meer per week (49 procent) lager dan in de rest van Rijnmond (56 procent) en is het percentage werklozen hoger (12 t.o.v. 5 procent). Ten opzichte van 2009 is de werkloosheid in Rotterdam meer toegenomen dan in de rest van Rijnmond en is de afname van werkenden met een grotere baan sterker afgenomen. Voor de Rotterdammers zijn de gevolgen van de economische crisis groter dan voor de bewoners in de rest van de arbeidsmarktregio Rijnmond.

Beroepsbevolking

De beroepsbevolking (werkenden en werklozen) is zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond gegroeid. In Rotterdam is de toename groter, 6.600 ten opzichte van 4.900 personen in de rest van Rijnmond.

De bruto-participatiegraad is in de periode 2009-2012 in de rest van Rijnmond gestegen maar niet in Rotterdam. De netto-participatiegraad daalt gedurende deze periode in Rotterdam sterker dan in de rest van Rijnmond.

Het aandeel laagopgeleiden in de Rotterdamse beroepsbevolking is in de periode 2009-2012 enigszins gedaald. In de rest van Rijnmond is deze daling kleiner.

Arbeidsmarktgroepen

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond zijn de werkenden hoger opgeleid dan degenen zonder werk. Onder degenen met een grotere baan zijn, is een hoger aandeel hoogopgeleid dan onder degenen met een kleine baan. In Rotterdam is het aandeel hoogopgeleiden onder de werkenden hoger dan in de rest van Rijnmond. Ook de Rotterdamse onderwijsvolgenden hebben een hoger opleidingsniveau dan de onderwijsvolgenden in de rest van Rijnmond. Voor de groepen niet-werkende beroepsbevolking en geen beroepsbevolking geldt dit niet. Onder hen is het aandeel laagopgeleiden hoger in Rotterdam.

In de periode 2009-2012 neemt het aandeel laagopgeleiden in Rotterdam in alle arbeidsmarktgroepen behalve de groep geen beroepsbevolking, enigszins af. De afname is het grootst in de groep niet-werkende beroepsbevolking. Dit komt omdat relatief gezien vooral middelbaar en hoogopgeleiden toenemen in de Rotterdamse groep niet-werkende beroepsbevolking. Ook in de rest van Rijnmond is dit te zien maar minder sterk.

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is de eerste generatie allochtonen in de groep niet-werkende beroepsbevolking sterker vertegenwoordigd dan autochtonen en de tweede generatie allochtonen. De werkloosheid onder de eerste generatie allochtonen is hoger dan onder autochtonen en dan onder de tweede generatie allochtonen.

Werkenden

Onder werkende Rotterdammers is alleen het aantal werkenden met een kleine flexibele baan toegenomen. In de rest van Rijnmond nemen ook de werkenden met een vaste, kleine baan en de werkenden met een flexibele, grotere baan toe. Rotterdammers werken minder vaak in de sectoren industrie en nijverheid, groothandel, detailhandel en reparatie en transport dan werkenden uit de rest van Rijnmond. Relatief vaker zijn zij te vinden in de horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening.

Zuid en de focuswijken

Op Zuid is het aandeel werkenden in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar (46 procent) lager dan in de rest van Rotterdam (51 procent), in de focuswijken (42 procent) is dit nog lager. Het verschil doet zich vooral voor onder de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week. De werkloosheid is op Zuid hoger dan in de rest van Rotterdam, in de focuswijken nog hoger. In de periode 2009-2012 is de werkloosheid op Zuid en in de focuswijken sterker toegenomen dan in de rest van Rotterdam. Hier heeft de economische crisis grotere gevolgen gehad dan in de rest van Rotterdam.

4 Dynamiek op de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond

4.1 Inleiding

De arbeidsmarkt kent een grote mate van dynamiek. Deze dynamiek heeft voor een deel te maken met de levensloop van mensen: de meeste mensen bieden zich op jonge leeftijd voor het eerst aan op de arbeidsmarkt en treden uit de arbeidsmarkt op oudere leeftijd. Hadden velen vroeger een baan voor het leven, in de huidige tijd zien we dat baanduur gemiddeld korter wordt en dat mensen tijdens hun arbeidsleven verschillende keren van baan veranderen. Dit komt door de snellere veranderingen in de economie. Technische vooruitgang leidt ertoe dat nieuwe banen ontstaan, maar ook dat bestaande banen verdwijnen. Verder leiden de globalisering en veranderingen in consumentenvoorkeuren tot veranderingen in de sector-, beroeps- en opleidingsstructuur van de werkgelegenheid. Transities kunnen verandering van baan bij dezelfde werkgever inhouden, maar kunnen ook gepaard gaan met verandering van werkgever. Dit kan dan een werkgever in dezelfde sector zijn, maar ook een werkgever in een andere sector.

Niet alleen vraagfactoren leiden tot transities; deze kunnen ook voortkomen uit veranderingen aan de aanbodzijde. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld terugtrekken van de arbeidsmarkt in verband met zorgtaken (bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind of bij ziekte van een familielid) of studie. Vaak is dit tijdelijk en treden ze na enige tijd opnieuw toe tot de arbeidsmarkt. Ook de wens om promotie te maken of 'leuker' werk te gaan doen kan voor aanbieders aanleiding zijn om van functie te veranderen. Ook hierbij kan sprake zijn van een baan-baantransitie bij dezelfde werkgever, maar ook een transitie naar een andere werkgever (al dan niet in dezelfde sector). Transities verlopen niet altijd probleemloos. Zeker in tijden van economische stagnatie of teruggang hebben jongeren die van school komen moeite om een baan te vinden, waardoor de jeugdwerkloosheid sterk oploopt. Ook werknemers die hun baan verliezen, vinden niet altijd snel een andere baan. Vooral voor oudere werknemers is dat vaak een probleem, zeker als hun baanverlies te maken heeft met het verdwijnen van een bepaald type beroep. Hun specifieke beroepsvaardigheden worden dan niet meer gevraagd op de arbeidsmarkt. Juist bij ouderen zien we vaak een lange werkloosheidsduur voordat zij een andere baan vinden, waarbij het een deel helemaal niet meer lukt om een andere baan te krijgen. Bij jongeren is de werkloosheidsduur vaak relatief kort. De hoge jeugdwerkloosheid wordt dan vooral veroorzaakt doordat veel jongeren op zoek zijn naar een baan.²²

²²

Bij benadering is de werkloosheid gelijk aan de instroom in de werkloosheid maal de gemiddelde werkloosheidsduur. De hoge jeugdwerkloosheid wordt vooral bepaald door de hoge instroom.

Langdurige werkloosheid en langdurige inactiviteit zijn sociale problemen. Maar ook kortdurende werkloosheid en kortdurende inactiviteit kunnen problematisch zijn. Dit is vooral het geval als mensen frequent korte perioden van werkloosheid of inactiviteit hebben en maar af en toe kort een baantje hebben zonder dat er geleidelijk een verbetering in hun arbeidsmarktpositie optreedt. Dit is de groep die blijft 'hangen' in het onderste segment van de arbeidsmarkt.

De analyse in dit hoofdstuk heeft tot doel om arbeidsmarkttransities in kaart te brengen in de regio Rotterdam in de periode 2009 tot en met 2012. In eerste instantie wordt de dynamiek tussen sectoren in beeld gebracht. Hierbij onderzoeken we hoe vaak werknemers van de ene naar de andere sector gaan. Ten tweede worden arbeidsmarkttransities in kaart gebracht op basis van arbeidsmarktstatus. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen studie, werk, zelfstandige, ww, bijstand en inactiviteit. Onderzocht wordt hoe vaak transities tussen de verschillende soorten van arbeidsmarktstatus plaatsvinden en in welke mate deze transities beïnvloed worden door persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding e.d.) en baankenmerken (soort contract, arbeidsduur, loon e.d.). In het verlengde hiervan gaan we ook na in hoeverre transities bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie. Is een tijdelijke baan een goede opstap naar een vaste baan? In welke mate weten werknemers te ontsnappen aan een laag loon en gaan ze een hoger loon verdienen? Ten slotte wordt de arbeidsmarktdynamiek in beeld gebracht op basis van vijf verschillende profielen, afhankelijk van het deel van de periode dat men werkzaam is. In hoeverre verschillen personen die maar een klein deel van de periode werk hebben of helemaal geen werk hebben van personen die wel de hele periode werk hebben. De verschillende profielen worden gerelateerd aan persoons- en baankenmerken. Bij de beoordeling van de resultaten dient er rekening mee gehouden te worden dat de periode waarover de arbeidsmarkttransities in kaart gebracht worden wegens de economische crisis geen representatieve periode is. Uit eerdere studies (...) weten we dat transities voor een deel ook afhankelijk zijn van de conjunctuur. Door de relatief korte tijdsperiode in deze studie kunnen we de conjunctuurafhankelijkheid hier niet bepalen.

Het onderzoek in dit hoofdstuk is gerelateerd aan een recente studie die de dynamiek van de stedelijke arbeidsmarkt in beeld brengt (Edzes et al., 2015). Naast de arbeidsdynamiek op geaggregeerd niveau worden hierin ook individuele carrièrepaden op microniveau in beeld gebracht. Hierbij wordt eenzelfde groep personen, een selectie van werkenden, over een langere periode (2006-2011) gevolgd. Hoewel er aparte cijfers over Rotterdam gegeven worden, hebben deze betrekking op de arbeidsdynamiek op geaggregeerd niveau (baancreatie en vernietiging, baan- en werknemersreallocatie e.d.). De bevindingen met betrekking tot de carrières van werkenden, schoolverlaters en inactieven zijn veelal gebaseerd op beschrijvende statistieken. In dit hoofdstuk worden transitiekansen bepaald op basis van de arbeidsmarktstatus van alle personen die in de gegeven periode woonachtig

waren in de regio Rijnmond. Op basis van verklarende analyses wordt de invloed van persoons- en baankenmerken inzichtelijk gemaakt.

4.2 Sectordynamiek

Voor het berekenen van transitiekansen van sector naar sector is per jaar bepaald in welke sector iemands (hoofd)baan zich bevindt. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twintig sectoren.²³ Onderstaande tabel laat zien hoeveel banen, eigenlijk het aantal baanjaren, in een bepaalde sector voorkomen in de periode 2009 tot en met 2012. De grootste sector in de regio, d.w.z. de sector met de meeste baanjaren in de jaren 2009-2012, is de groot- en detailhandel, gevolgd door de zorg en zakelijke dienstverlening.

Tabel 4.1 Banen per sector in de periode 2009-2012

Sector	Aantal	Percentage
A Landbouw	31.557	1,3%
B Delfstoffenwinning	1.699	0,1%
C Industrie	195.872	7,8%
D Energievoorziening	9.830	0,4%
E Water	10.603	0,4%
F Bouwnijverheid	131.645	5,2%
G Groot- en detailhandel	445.832	17,6%
H Vervoer en opslag	171.481	6,8%
I Horeca	102.254	4,1%
J Informatie en communicatie	69.657	2,8%
K Financiële instellingen	95.555	3,8%
L Onroerend goed	30.945	1,2%
M Specialistische zakelijke dienstverlening	215.150	8,5%
N Zakelijke dienstverlening	248.628	9,8%
O Openbaar bestuur	156.744	6,2%
P Onderwijs	129.987	5,1%
Q Zorg	348.593	13,8%
R Cultuur, sport en recreatie	38.965	1,5%
S Overige dienstverlening	56.817	2,3%
T Huishoudens als werkgever	34.993	1,4%
Totaal	2.526.807	100,0%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

²³ Hierbij volgen we de CBS-indeling. Deze indeling wijkt af van de sectorindeling in de Economische Verkenning Rotterdam.

De volgende transitie-matrix geeft in grote lijnen de sectordynamiek weer. Voor een eerlijke vergelijking tussen de sectoren zijn uitzendkrachten niet in deze analyse meegenomen. Aan de hand van de eerste sector uit de tabel, de landbouw (sector A) leggen we uit hoe de tabel gelezen moet worden. Van de mensen die op een bepaald moment in de landbouw werken, werkt een jaar later nog 94 procent in deze sector. De overige 6 procent is overgestapt naar een andere sector. De grootste groep (2 procent) gaat naar de zakelijke dienstverlening (sector N). Ook vertrekken er relatief veel naar de groot- en detailhandel (1 procent). De percentages zijn berekend op basis van de waargenomen overgangen in de jaren 2010 tot en met 2012 (percentages zijn afgerond op gehele getallen en tellen horizontaal op tot 100). De sector 'zakelijke dienstverlening' (N) kent relatief gezien de meeste uitstroom. Meer dan 15 procent is na een jaar naar een andere sector gegaan, vooral naar de sectoren 'groot- en detailhandel', 'zorg', 'industrie' en 'vervoer en opslag'. De sector 'onderwijs' kent de laagste dynamiek. Ongeveer 98 procent heeft na een jaar nog steeds een baan in dezelfde sector. Als de overgangskans van de ene naar de andere sector één procent of hoger is, is dit in de tabel gemarkeerd.

Tabel 4.2 Overgangskansen in de periode 2010-2012

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
A	94	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
B	0	96	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
C	0	0	96	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
D	0	0	0	94	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	94	0	1	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
F	0	0	1	0	0	95	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
G	0	0	1	0	0	0	95	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
H	0	0	1	0	0	0	1	96	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
I	0	0	0	0	0	0	2	0	90	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0
J	0	0	0	0	0	0	1	0	0	93	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0
K	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	95	0	1	1	0	0	0	0	0	0
L	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	95	1	1	0	0	0	0	0	0
M	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	92	2	0	0	1	0	0	0
N	0	0	2	0	0	1	3	2	1	1	1	0	2	84	1	0	2	0	0	0
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	97	0	1	0	0	0
P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	1	0	0	0
Q	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	97	0	0	0
R	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	0	1	1	91	0	0
S	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	93	0
T	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	3	0	0	93

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.3 laat de overgangen zien tussen twee sectoren (van sector A naar sector B en van sector B naar sector A) waarbij de grootste aantallen personen betrokken waren. De meeste personen, 3.100, zijn van de zakelijke dienstverlening naar de groot- en detailhandel gegaan. Ook zijn er ruim 1.100 van de groot- en detailhandel naar de zakelijke dienstverlening gegaan. Samen dus ruim 4.200 transities tussen deze twee sectoren. Zo zijn er enkele sectoren waarbij veel mensen van sector A naar B gaan en ook omgekeerd. Vooral de zakelijke dienstverlening is betrokken bij veel wederzijdse transitie, naar groot- en detailhandel, zorg, specialistische zakelijke dienstverlening, vervoer en opslag en bouwnijverheid. Ook de groot- en detailhandel is bij meerdere wederzijdse transitie betrokken. De sectoren zakelijke dienstverlening, groot- en detailhandel, specialistische zakelijke dienstverlening en industrie vormen samen een cluster van sectoren met een relatief hoge onderlinge dynamiek – eventueel aangevuld met de sectoren vervoer en opslag en zorg.

Tabel 4.3 De twintig sectorovergangen met de grootste aantallen personen

sector A	sector B	van A naar B		van B naar A	
		aantal	%*	aantal	%*
N Zakelijke diensten	G Groot- en detailhandel	3100	18	1106	15
M Specialistische zakelijke dienstverlening	N Zakelijke diensten	823	13	1767	11
N Zakelijke diensten	Q Zorg	2013	12	565	11
Q Zorg	O Openbaar bestuur	1797	34	692	28
H Vervoer en opslag	N Zakelijke diensten	574	15	1798	11
N Zakelijke diensten	C Industrie	1954	12	417	11
C Industrie	G Groot- en detailhandel	1005	28	1003	13
M Specialistische zakelijke dienstverlening	G Groot- en detailhandel	934	15	1014	13
F Bouwnijverheid	N Zakelijke diensten	564	23	1205	7
C Industrie	M Specialistische zakelijke dienstverlening	803	22	846	14
H Vervoer en opslag	G Groot- en detailhandel	742	19	886	12
I Horeca	N Zakelijke diensten	444	21	1037	6
G Groot- en detailhandel	Q Zorg	899	12	495	9
H Vervoer en opslag	C Industrie	951	25	305	8
O Openbaar bestuur	N Zakelijke diensten	236	10	822	5
M Specialistische zakelijke dienstverlening	Q Zorg	672	11	377	7
S Overige dienstverlening	Q Zorg	405	33	594	11
I Horeca	G Groot- en detailhandel	516	24	478	6
J Informatie en communicatie	M Specialistische zakelijke dienstverlening	488	23	488	8
J Informatie en communicatie	G Groot- en detailhandel	429	20	481	6

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

* Het percentage is genomen over alle personen in sector X die vanuit sector X naar een *andere* sector zijn gegaan. Dus 20% van alle personen die uit de groot- en detailhandel zijn vertrokken kwamen in de zorg te werken.

Binnen enkele grote sectoren, groot- en detailhandel, zorg en zakelijke dienstverlening, hebben we ook naar de dynamiek binnen de sector gekeken. Deze is echter beperkt. De grote meerderheid, vaak boven de 95 procent, blijft binnen dezelfde branche werkzaam. Een uitzondering is de overgang (781 keer) van huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijke gehandicapten en verzorgingshuizen naar ziekenhuizen en geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting.

Een maatstaf voor intersectorale dynamiek is het percentage sectorovergangen dat na een jaar tot een verandering van sector heeft geleid ten opzichte van het totaal aan jaarlijkse sectorovergangen. In de periode 2009-2012 is de intersectorale dynamiek volgens deze maatstaf gelijk aan 11,5 procent. Dit betekent dat 11,5 procent van de werkenden²⁴ een jaar later in een andere sector werkt, en 88,5 procent een jaar later in dezelfde sector werkt.

In voorgaande analyse domineren de grotere sectoren. Maar ook in kleinere sectoren kan relatief gezien veel dynamiek plaatsvinden. Daarom beschouwen we ook de sectorovergangen met de grootste relatieve aantallen personen, zie tabel 2.4. De percentages zijn hier genomen over alle overgangen naar andere sectoren (degenen die in de eigen sector blijven worden hier dus niet meegenomen). De relatief grootste overgang is die van de sector energievoorziening naar specialistische zakelijke dienstverlening. Maar liefst 46 procent van alle personen die de energievoorziening hebben verlaten zijn naar de sector specialistische zakelijke dienstverlening gegaan. De tegengestelde weg is relatief gezien veel minder gegaan; maar een klein deel van alle werknemers die de specialistische zakelijke dienstverlening hebben verlaten is naar energievoorziening gegaan.

²⁴ Dit zijn de werkenden die in beide, opeenvolgende jaren werk hebben.

Tabel 4.4 De twintig sectorovergangen met de grootste percentages personen

sector A	sector B	van A naar B		van B naar A	
		aantal	%	aantal	%
D Energievoorziening	M Specialistische zakelijke dienstverlening	158	46	89	1
T Huishoudens als werkgever	Q Zorg	78	41	114	2
Q Zorg	O Openbaar bestuur	1797	34	692	28
S Overige dienstverlening	Q Zorg	405	33	594	11
A Landbouw	G Groot- en detailhandel	107	31	94	1
C Industrie	G Groot- en detailhandel	1005	28	1003	13
H Vervoer en opslag	C Industrie	951	25	305	8
P Onderwijs	Q Zorg	386	25	463	9
I Horeca	G Groot- en detailhandel	516	24	478	6
F Bouwnijverheid	N Zakelijke diensten	564	23	1205	7
J Informatie en communicatie	M Specialistische zakelijke dienstverlening	488	23	488	8
C Industrie	M Specialistische zakelijke dienstverlening	803	22	846	14
K Financiële instellingen	M Specialistische zakelijke dienstverlening	367	21	529	9
I Horeca	N Zakelijke diensten	444	21	1037	6
J Informatie en communicatie	G Groot- en detailhandel	429	20	481	6
E Water	G Groot- en detailhandel	68	20	74	1
H Vervoer en opslag	G Groot- en detailhandel	742	19	886	12
A Landbouw	N Zakelijke diensten	66	19	155	1
N Zakelijke diensten	G Groot- en detailhandel	3100	18	1106	15
K Financiële instellingen	G Groot- en detailhandel	304	18	328	4

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Uit de tabel komt verder naar voren dat vooral de zorg en de groot- en detailhandel een groot deel van de uitstroom uit enkele kleinere sectoren naar zich toe trekken, maar dat ook vanuit de zorg en de groot- en detailhandel vergelijkbare hoeveelheden (in absolute zin) de andere richting op gaan.

4.3 Arbeidsmarktstatus

Voor het berekenen van transitiekansen is per jaar bepaald welke arbeidsmarktstatus iemand heeft. Er wordt onderscheid gemaakt tussen studie, werk, zelfstandige, ww, bijstand en inactiviteit. De status inactiviteit betekent dat iemand buiten de beroepsbevolking valt, dus geen werk (als werknemer of zelfstandige) heeft, een studie volgt of een uitkering krijgt. Onderstaande tabel laat zien hoe vaak een bepaalde status voorkomt.²⁵ Van alle 15- tot 65-jarigen heeft ongeveer 60 procent werk, waarvan vijf procent als zelfstandige. Ongeveer 6,6 procent heeft een uitkering,

²⁵ Dit zijn dus het aantal personen met een bepaalde status per jaar over vier jaren gedeeld door het totaal aantal "persoonjaren".

terwijl ruim 18 procent inactief is. Ten slotte volgt ruim 15 procent een studie.²⁶ De overeenkomstige percentages voor jongeren (15 – 25 jaar) en ouderen (55 – 65 jaar) staan ook in dezelfde tabel vermeld.

Tabel 4.5 Arbeidsmarktstatus in de periode 2009-2012

	15 - 65 jaar	15 - 25 jaar	55 - 65 jaar
Studie	15,6%	67,0%	0,7%
Werk	54,3%	21,4%	46,3%
Zelfstandige	5,3%	0,9%	5,4%
WW	2,1%	0,8%	2,4%
Bijstand	4,5%	1,3%	6,1%
Inactiviteit	18,2%	8,7%	39,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.3.1 Overgangskansen per jaar

De matrices op de volgende pagina geven de jaar-op-jaar overgangskansen weer van iemands arbeidsmarktstatus, bijvoorbeeld de kans dat iemand het ene jaar werk had en het volgende jaar in de WW zit. Deze kansen zijn berekend op basis van de (jaar-op-jaar) overgangen in de jaren 2009 tot en met 2012. De blauw-gemarkeerde percentages in de diagonaal geven dus de kans weer dat iemand in het volgende jaar dezelfde status heeft. In het algemeen, dus zonder rekening te houden met iemands persoons- en baankenmerken, heeft een werknemer ongeveer 91,8 procent kans het volgende jaar ook werknemer te zijn. Van de werknemers is 0,8 procent een jaar later als zelfstandige actief. Verder belandt 2,3 procent het volgende jaar in de ww en 0,4 procent in de bijstand. Ten slotte gaat 1,5 procent een studie volgen en komt 3,2 procent in een situatie zonder werk, uitkering of studie. Bij jongeren is de kans om na een jaar nog aan het werk te zijn aanmerkelijk lager dan gemiddeld: 79,5 procent. Vanuit de bijstand is er een kans van 5,8 procent om in een jaar naar werk te gaan. Jongeren hebben daarin een grotere kans (12,3%) dan ouderen (1,1%). Vanuit de ww is de kans om na een jaar weer aan de slag te zijn aanmerkelijk groter: 32,4 procent. Van de ww'ers heeft 12,1 procent kans om na een jaar in de bijstand te komen. Mensen die in de ww of de bijstand zitten gaan vaker een studie volgen dan anderen.

²⁶ Iemand volgt een studie als diegene ingeschreven staat bij een school of universiteit. Dit betreft leerlingen en studenten in het voortgezet onderwijs (VO), het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), het hoger onderwijs (HO), waaronder het hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO), en de volwasseneneducatie (VE).

Overgangskansen per jaar – alle personen						
	Studie	Werk	Zelfstandige	WW	Bijstand	Inactiviteit
Studie	80,1	13,7	0,4	0,5	1,0	4,4
Werk	1,5	91,8	0,8	2,3	0,4	3,2
Zelfstandige	0,2	5,4	90,1	0,2	0,6	3,5
WW	2,1	32,4	2,3	31,5	12,1	19,6
Bijstand	2,3	5,8	0,5	0,7	86,7	4,1
Inactiviteit	1,7	7,9	1,3	1,1	1,7	86,3

Overgangskansen per jaar – jongeren (15 - 25 jaar)						
	Studie	Werk	Zelfstandige	WW	Bijstand	Inactiviteit
Studie	85,9	9,4	0,3	0,3	0,4	3,9
Werk	10,2	79,5	1,0	2,5	0,9	5,9
Zelfstandige	3,6	12,2	77,2	0,3	0,6	6,1
WW	13,1	44,2	1,5	5,5	16,7	19,1
Bijstand	18,8	12,3	0,6	1,2	55,7	11,5
Inactiviteit	15,4	18,1	1,3	1,3	4,0	59,9

Overgangskansen per jaar – ouderen (55 - 65 jaar)						
	Studie	Werk	Zelfstandige	WW	Bijstand	Inactiviteit
Studie	50,4	24,2	0,4	2,1	4,7	18,2
Werk	0,2	90,4	0,4	2,1	0,2	6,7
Zelfstandige	0,0	2,3	92,7	0,1	0,9	4,1
WW	0,3	13,1	1,0	55,4	7,9	22,4
Bijstand	0,2	1,1	0,2	0,2	96,1	2,2
Inactiviteit	0,1	2,0	0,3	0,4	0,5	96,7

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Een algemene maatstaf voor de dynamiek op de arbeidsmarkt is het percentage (jaar-op-jaar) transities dat tot een verandering in de arbeidsmarktstatus heeft geleid ten opzichte van het totaal aantal transities. Over de periode 2009 – 2012 is dit percentage gelijk aan 12,5 procent. Dus, per jaar verandert 12,5 procent van de personen van arbeidsmarktstatus. Hierbij zijn niet de overgangen naar ander werk meegenomen. Als we deze wel meenemen – ongeveer 17 procent van alle werk naar werk ‘overgangen’ betreft een verandering van bedrijf – verhoogt dit de arbeidsmarktdynamiek naar 21,1 procent. Dit betekent dus dat jaarlijks ruim een vijfde van alle personen een transitie doormaakt naar of een andere status of een andere baan (bij een ander bedrijf). In geval van 900.000 mensen maken dan zo’n 190.000 mensen een transitie door.

In de komende paragrafen wordt onderzocht hoe de overgangskansen beïnvloed worden door persoons- en baankenmerken. Hierbij wordt steeds uitgegaan van een bepaalde status en gekeken in welke mate persoonskenmerken en eventueel baankenmerken van invloed zijn op overgangen vanuit deze situatie.

4.3.2 Transitie vanuit werk

Eerst kijken we naar de overgangen vanuit een situatie van werk. De tabel hieronder laat zien hoe vaak deze transitie hebben plaatsgevonden in de periode 2009-2012. Vanuit een situatie van werk is er een kleine kans, ongeveer 1,5 procent, dat iemand in het volgende jaar een studie volgt. Veruit de meeste “overgangen” betreft echter weer een situatie van werk. Voor een deel betekent dit een andere baan, voor de meesten is het echter dezelfde baan. Ongeveer 17 procent van alle werk-naar-werk overgangen in deze periode betreft een overgang naar een ander bedrijf. In de hele periode zijn er bijna 1,4 miljoen transitie geweest vanuit een situatie van werk. Gemiddeld hebben dus ongeveer 465.000 mensen per jaar in de regio Rijnmond de status werk.

Tabel 4.6 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand die werkt in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	20.945	1,5
Werk	1.279.165	91,8
Zelfstandige	10.744	0,8
WW	32.048	2,3
Bijstand	5.687	0,4
Inactiviteit	44.202	3,2
Totaal	1.392.791	100,0

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De transitiekansen kunnen deels verklaard worden op basis van verschillende persoons- en baankenmerken. Tabel 4.7 geeft de invloed weer van deze kenmerken op de mogelijke overgangen vanuit de status van werk.²⁷ Het gaat vaak om verschillen met een referentiesituatie. Bijvoorbeeld bij vrouwen staat bij de transitie van werk naar studie een percentage van -0,24%. Dit betekent dat een vrouw vergeleken met een man die verder dezelfde kenmerken heeft een iets kleinere kans heeft om deze transitie te maken. Hierbij valt op dat persoons- en baankenmerken een beperkte invloed hebben op de kans vanuit een situatie van werk in een situatie van geen werk, met wel of geen uitkering, te belanden. Werknemers met een tijdelijk contract hebben

²⁷

De invloed van leeftijd is niet lineair en wordt apart weergegeven in een figuur.

een grotere kans zonder werk te komen, gemiddeld een half procentpunt hoger dan werknemers met een vast contract. Werknemers met kleinere banen hebben ook een verhoogde kans hun werk te verliezen; deze kans is voor werknemers met een baan van onder de twaalf uur per week ongeveer 0,2 procentpunten hoger dan voor werknemers met een voltijds baan. De overgang naar zelfstandige is (vrijwel) onafhankelijk van deze kenmerken. Deels komt dit ook door de kleine kansen van deze overgangen. Ook hier hebben een tijdelijk contract en een kleine baan (minder dan 12 uur per week) nog het meeste effect.

Onderwijsindeling

In de analyses maken we gebruik van verschillende niveaus van onderwijs. De indeling in onderwijscategorieën is gebaseerd op SOI 2006 codes (Standaard Onderwijsindeling). De labels zijn als volgt gedefinieerd: po = primair onderwijs en lager; vo = secundair onderwijs, eerste fase; mbo = secundair onderwijs, tweede fase; ho bachelor = hoger onderwijs, eerste fase; ho master = hoger onderwijs, tweede fase; phd = hoger onderwijs, derde fase.

Naast deze indeling in zes categorieën wordt ook gebruik gemaakt van de driedeling lager, middelbaar en hoger onderwijs. Lager onderwijs bestaat uit secundair onderwijs, eerste fase en lager; middelbaar onderwijs is secundair onderwijs, tweede fase; hoger onderwijs is hoger onderwijs, eerste, tweede en derde fase.

In de beschrijving van de niveau-indeling van de SOI 2006 (CBS) wordt in detail aangegeven welke onderwijsvormen onder welk niveau vallen. Zo valt mbo-1 onder secundair onderwijs, eerste fase, en is dus ingedeeld in lager onderwijs.

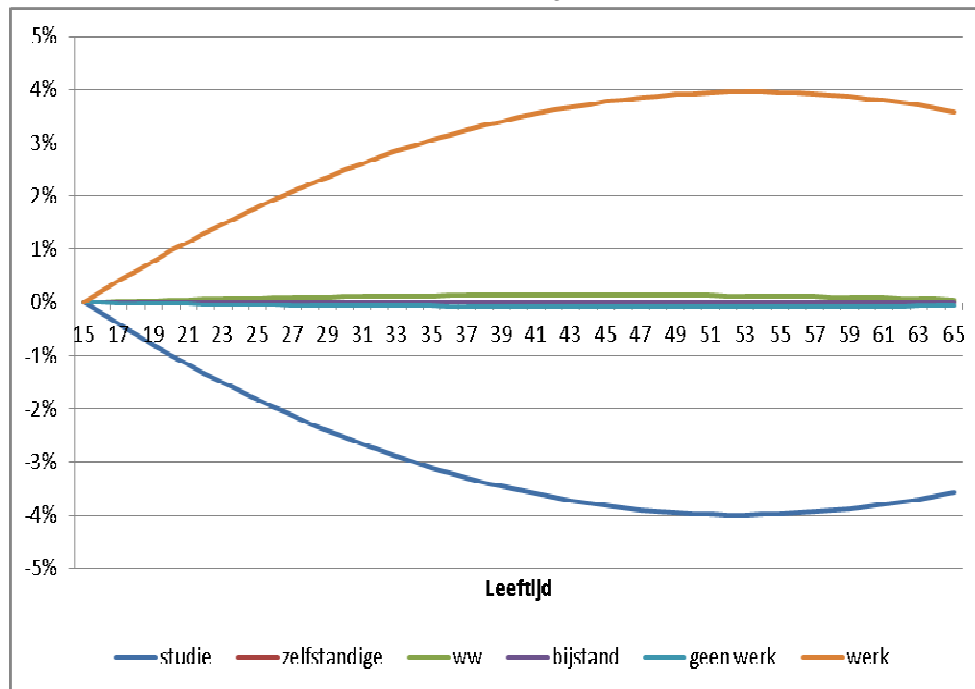
De invloed van de persoons- en baankenmerken op de overgang van werk naar werk of studie is groter. Vrouwen hebben ten opzichte van mannen bijvoorbeeld gemiddeld een iets grotere kans (0,3 procentpunten) na een jaar nog steeds werk te hebben en – zoals eerder aangegeven – een iets kleinere kans (0,24 procentpunten) na een jaar een studie te volgen. Ook opleiding heeft invloed op werk of studie. Hoe hoger de opleiding, met uitzondering van het primair onderwijs, hoe kleiner de kans op een overgang naar studie. Voor arbeidsduur geldt min of meer dat een lagere arbeidsduur de kans op studie vergroot en de kans op werk verkleint. Een arbeidsplek in de sociale werkvoorziening geeft ook een verhoogde kans om een jaar later een studie te volgen. Het grootste effect doet zich logischerwijs voor bij stagiairs. Na een stage is de kans dat men het jaar daarop studeert ongeveer tien procentpunten hoger.

Tabel 4.7 Effecten van persoons- en baankenmerken op de kans dat een werkende een jaar later nog werkt of in een van de andere situaties terecht is gekomen

<i>Status in jaar t+1 van iemand die werkt in jaar t</i>						
	werk	studie	zelfstandig e	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	91,8	1,5	0,8	2,3	0,4	3,2
<i>Geslacht</i>						
vrouw	0,30%	-0,24%	-0,002%	-0,030%	-0,002%	-0,018%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
po	0,78%	-0,73%	-0,002%	-0,044%	0,000%	-0,006%
vo	-0,19%	0,20%	-0,002%	-0,019%	0,001%	0,010%
ho bachelor	0,72%	-0,70%	0,004%	-0,016%	0,000%	-0,004%
ho master	1,22%	-1,25%	0,005%	0,011%	0,000%	0,021%
phd	1,51%	-1,47%	-0,004%	-0,041%	-0,002%	-0,001%
<i>Allochtoon</i>						
aantal ouders in buitenland geboren	-0,22%	0,21%	0,000%	0,000%	0,001%	0,008%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	-0,18%	0,17%	0,001%	0,004%	0,000%	0,008%
<i>Contract</i>						
tijdelijk	-0,85%	0,37%	0,011%	0,344%	0,002%	0,122%
oproepwerk	-0,30%	0,20%	0,003%	0,036%	0,000%	0,064%
uitzendwerk	0,45%	-0,51%	0,000%	0,063%	0,001%	0,000%
stage	-9,85%	9,94%	0,008%	-0,090%	-0,002%	-0,012%
<i>Arbeidsduur (referentiecategorie is > 35 uur)</i>						
< 12 uur	-5,20%	4,97%	0,011%	0,071%	0,005%	0,138%
12-20 uur	-1,89%	1,79%	0,004%	0,016%	0,001%	0,070%
20-25 uur	-1,20%	1,17%	0,003%	-0,003%	0,001%	0,036%
25-30 uur	-1,68%	1,67%	-0,001%	-0,010%	0,000%	0,016%
30-35 uur	-1,21%	1,22%	-0,001%	-0,016%	0,001%	0,007%
overwerk	0,04%	0,01%	-0,002%	-0,033%	0,000%	-0,018%
<i>Loon</i>						
loon per uur	0,030%	-0,025%	0,000%	-0,003%	0,000%	-0,002%
<i>Overig</i>						
wsw	-5,76%	5,90%	-0,004%	-0,075%	-0,001%	-0,063%
ambtenaar	-1,00%	1,12%	-0,002%	-0,062%	-0,001%	-0,047%
publiekrechtelijke aanstelling	0,23%	-0,12%	-0,005%	-0,067%	-0,002%	-0,032%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.1 Effecten van leeftijd op de kans dat een werkende een jaar later nog werkt of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De kans op een studie na werk wordt kleiner naarmate men ouder wordt, zie figuur 4.1. In deze figuur wordt het effect van leeftijd aangegeven ten opzichte van een vijftienjarige. Een vijftigjarige heeft bijvoorbeeld een vier procentpunten kleinere kans een studie te volgen (na werk) dan een vijftienjarige.

4.3.3 Transitie vanuit studie

Dezelfde analyse kunnen we doen vanuit de situatie van studie. Tabel 4.8 geeft de aantallen jaar-op-jaar transitie vanuit de status studie. Vanuit de meeste transitie (vier van de vijf) hebben betrekking op een voortgang van dezelfde of een andere studie. Bijna veertien procent van diegenen die in 2009, 2010 of 2011 studeerden (op school zaten) heeft het jaar daarop, dus in 2010, 2011 of 2012, werk gevonden.

Tabel 4.8 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand die leerling/student is in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	317.279	80,2
Werk	53.783	13,6
Zelfstandige	1.457	0,4
WW	2.049	0,5
Bijstand	3.777	1,0
Inactiviteit	17.142	4,3
Totaal	395.487	100,0

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De invloed van persoonskenmerken op de overgangskansen staan vermeld in tabel 4.9. Het niveau van de (hoogst behaalde) opleiding heeft de grootste invloed op de transitie. Hoe hoger opgeleid, hoe groter de kans dat men de (huidige) studie heeft verlaten en werk heeft. De kans op inactiviteit is het kleinst voor personen met mbo als hoogste opleiding. In geval van de andere opleidingen is vooral de kans op geen werk zonder uitkering groter. Opvallend is de relatief hoge kans van personen met een master diploma om een jaar na studie inactief te zijn.

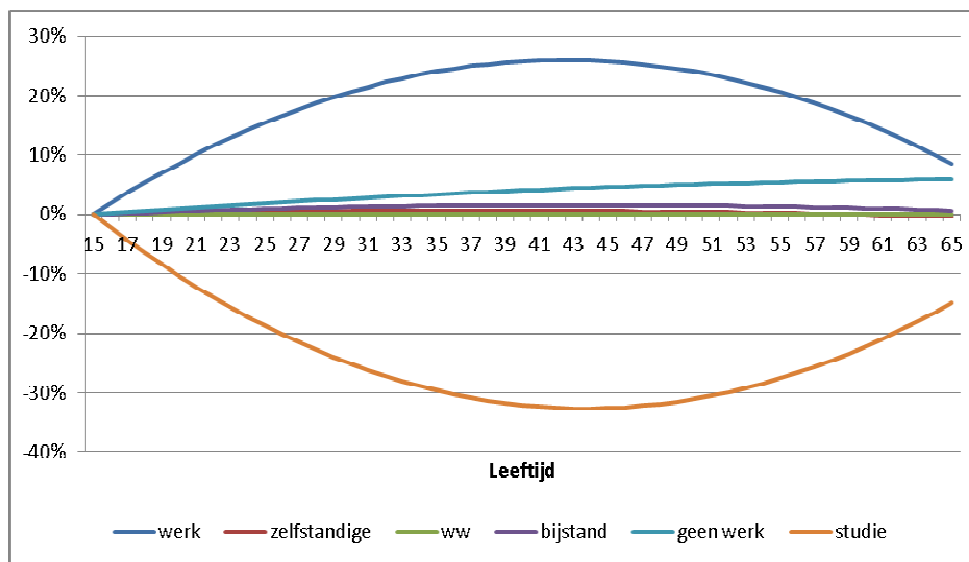
Tabel 4.9 Effecten van persoonskenmerken op de kans dat een leerling/student een jaar later nog leerling/student is of in een van de andere situaties terecht is gekomen

	<i>Status vanuit studie</i>					
	werk	studie	zelfstandig e	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	13,6	80,2	0,4	0,5	1,0	4,3
<i>Geslacht</i>						
vrouw	-0,54%	0,95%	-0,20%	0,00%	0,06%	-0,27%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
po	-7,17%	4,48%	-0,17%	0,00%	0,79%	2,07%
vo	-3,47%	2,11%	-0,12%	0,00%	0,45%	1,04%
ho bachelor	5,75%	-7,71%	0,14%	0,00%	-0,20%	2,02%
ho master	19,00%	-29,69%	0,35%	0,00%	-0,07%	10,40%
phd	55,24%	-57,28%	-0,12%	-0,34%	-0,27%	2,77%
<i>Allochtoon</i>						
aantal ouders in buitenland geboren	-2,28%	0,97%	0,00%	0,00%	0,23%	1,08%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	-2,56%	1,74%	0,05%	0,00%	0,22%	0,55%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De kans op werk vanuit studie neemt af met het aantal ouders dat in het buitenland is geboren en als men in Rotterdam woont. De kans op werk neemt toe naarmate men ouder is.

Figuur 4.2 Effecten van leeftijd op de kans dat een leerling/student een jaar later nog leerling/student is of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.3.4 Transitie vanuit zelfstandige

Ook voor zelfstandigen geldt dat het overgrote deel (negentig procent) het jaar daarop nog steeds zelfstandige is. Ongeveer vijf procent is een jaar later werknemer geworden en vier procent heeft een jaar later geen werk.

Tabel 4.10 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand die zelfstandige is in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	298	0,2%
Werk	7.047	5,3%
Zelfstandige	119.264	90,2%
WW	248	0,2%
Bijstand	827	0,6%
Inactiviteit	4.542	3,4%
Totaal	132.226	100,0%

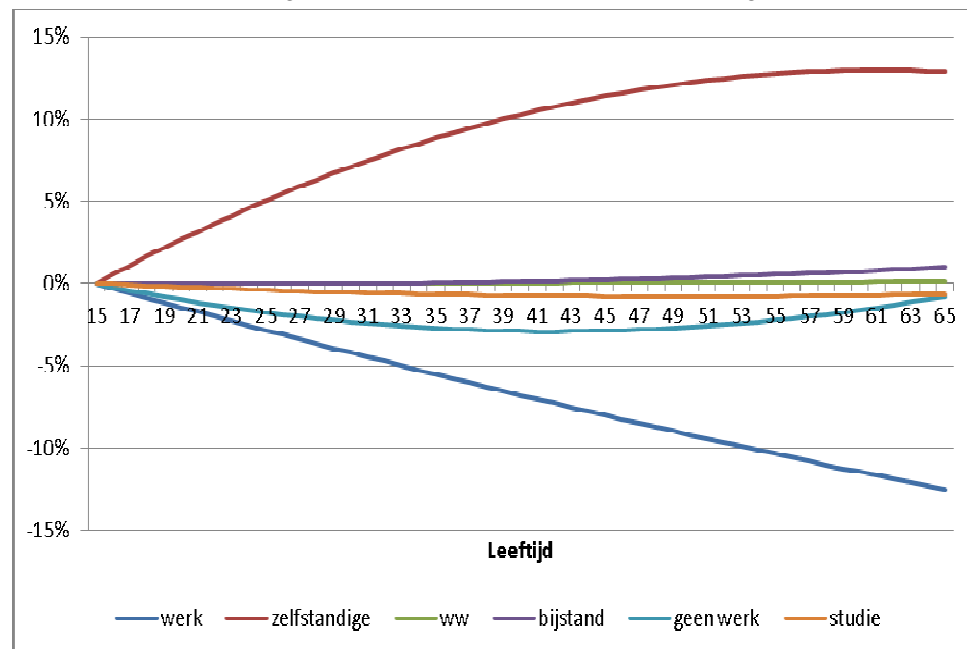
Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.11 Effecten van persoonskenmerken op de kans dat een zelfstandige een jaar later nog zelfstandige is of in een van de andere situaties terecht is gekomen

	Status vanuit zelfstandige					
	werk	studie	zelfstandige	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	5,3	0,2	90,2	0,2	0,6	3,4
<i>Geslacht</i>						
Vrouw	0,44%	0,04%	-0,93%	-0,02%	-0,13%	0,60%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
Po	-1,44%	-0,13%	-1,31%	-0,03%	1,00%	1,91%
Vo	-0,45%	-0,07%	-1,17%	0,05%	0,62%	1,01%
Ho bachelor	0,62%	0,01%	1,28%	-0,06%	-0,40%	-1,44%
Ho master	1,12%	-0,11%	0,69%	-0,15%	-0,65%	-0,91%
Phd	-4,58%	-0,24%	7,83%	-0,28%	-0,65%	-2,07%
<i>Allochtoon</i>						
Aantal ouders in buitenland geboren	0,35%	0,06%	-1,91%	0,06%	0,13%	1,31%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	0,56%	0,06%	-1,37%	0,00%	0,43%	0,32%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.3 Effecten van leeftijd op de kans dat een zelfstandige een jaar later nog zelfstandige is of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De effecten van persoonskenmerken op de transitiekansen vanuit zelfstandige staan vermeld in tabel 4.11. Een hoger opleidingsniveau geeft een grotere kans om zelfstandige te blijven. Vrouwen hebben een (iets) kleinere kans om zelfstandige te blijven. Ook het aantal ouders in het buitenland geboren en of iemand in Rotterdam woont, dragen negatief bij aan de kans zelfstandige te blijven.

De effecten van leeftijd worden weergegeven in figuur 4.3. Naarmate men ouder is wordt de kans om zelfstandige te blijven groter en vooral de kans werknemer te worden kleiner.

4.3.5 Transitie vanuit WW

Van de zes soorten arbeidsmarktstatus die in deze analyse beschouwd worden is de WW-uitkering de minst bestendige. Dit is logisch gezien de tijdelijke aard van de uitkering. De kans om na een jaar uit de ww te geraken was in de periode 2009-2012 een kleine 70 procent. Ongeveer een derde vond werk, twaalf procent belande in de bijstand en een kleine twintig procent had geen werk en geen uitkering. Daarnaast ging twee procent studeren en ging ook twee procent als zelfstandige aan de slag.

Tabel 4.12 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand die WW ontvangt in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	1.057	2,1
Werk	16.425	32,4
Zelfstandige	1.182	2,3
WW	15.979	31,5
Bijstand	6.127	12,1
Inactiviteit	9.897	19,5
Totaal	50.667	100,0

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Mannen vinden ten opzichte van vrouwen vanuit de WW relatief vaker werk en gaan vaker aan de slag als zelfstandige, maar komen ook vaker in de bijstand. Vrouwen komen vaker buiten de beroepsbevolking (geen werk en geen uitkering).

Opleidingsniveau heeft ook hier een duidelijk effect. Hoe hoger het niveau, hoe vaker men werk vindt (als werknemer of als zelfstandige). Degenen met allen primair of voortgezet onderwijs komen vaker in de bijstand terecht. Degenen met alleen primair onderwijs geraken ook vaker buiten de beroepsbevolking.

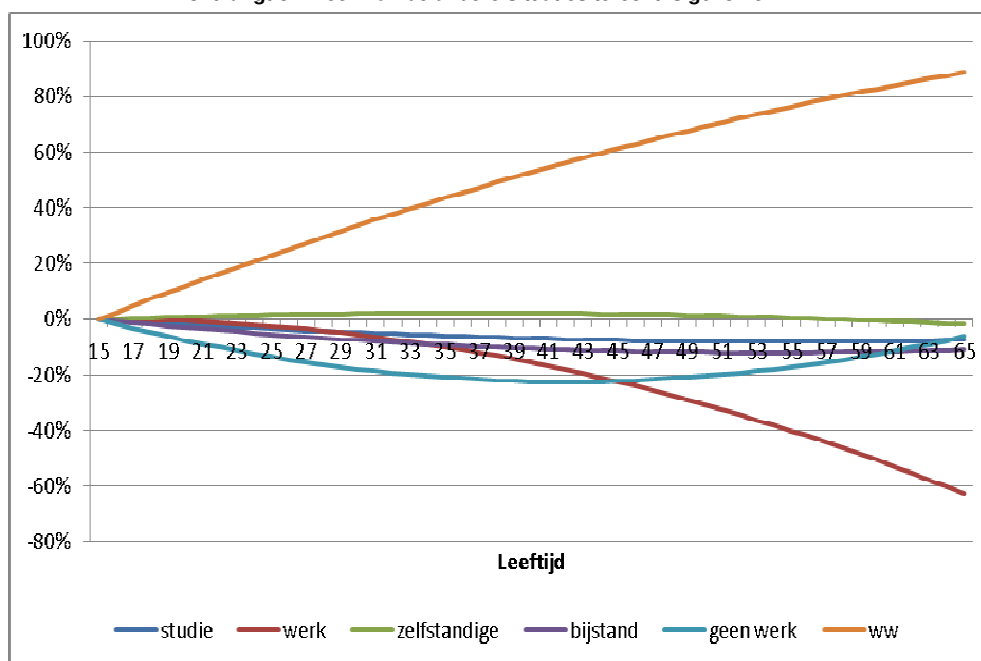
Het effect van leeftijd is duidelijk te zien in figuur 4.4. Jongeren hebben een veel grotere kans uit de ww te stromen dan ouderen. De kans op werk neemt steeds sneller af naarmate men ouder wordt.

Tabel 4.13 Effecten van persoonskenmerken op de kans dat een ww-gerechtigde een jaar later nog ww ontvangt of in een van de andere situaties terecht is gekomen

	Status vanuit WW					
	werk	studie	zelfstandige	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	32,4	2,1	2,3	31,5	12,1	19,5
<i>Geslacht</i>						
vrouw	-4,88%	0,47%	-1,44%	0,88%	-1,55%	6,52%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
po	-9,78%	-0,92%	-0,61%	-1,75%	5,30%	7,76%
vo	-6,79%	0,31%	-0,78%	0,86%	5,07%	1,32%
ho bachelor	7,00%	-0,49%	2,16%	-1,28%	-4,86%	-2,52%
ho master	8,10%	-0,49%	3,60%	-2,73%	-6,23%	-2,25%
phd	13,42%	-1,86%	4,58%	-8,58%	-11,39%	3,83%
<i>Allochtoon</i>						
aantal ouders in buitenland geboren	-4,26%	0,25%	-0,37%	-0,72%	3,50%	1,59%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	-4,35%	0,23%	0,01%	-0,04%	4,50%	-0,35%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.4 Effecten van leeftijd op de kans dat een ww-gerechtigde een jaar later nog ww ontvangt of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.3.6 Transitie vanuit bijstand

De kans om na een jaar de bijstand te hebben verlaten was in de periode 2009-2012 ongeveer dertien procent. Een kleine zes procent vond werk. In tabel 4.14 staat een overzicht.

Tabel 4.14 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand die bijstand ontvangt in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	2.554	2,3
Werk	6.323	5,8
Zelfstandige	531	0,5
WW	704	0,7
Bijstand	94.682	86,8
Inactiviteit	4.342	4,0
Totaal	109.136	100,0

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

In de navolgende tabel is te zien in hoeverre bepaalde persoonskenmerken van invloed zijn op de kans in de bijstand te blijven of deze te verlaten.

Tabel 4.15 Effecten van persoonskenmerken op de kans dat een bijstandsgerechtigde een jaar later nog bijstand ontvangt of in een van de andere situaties terecht is gekomen

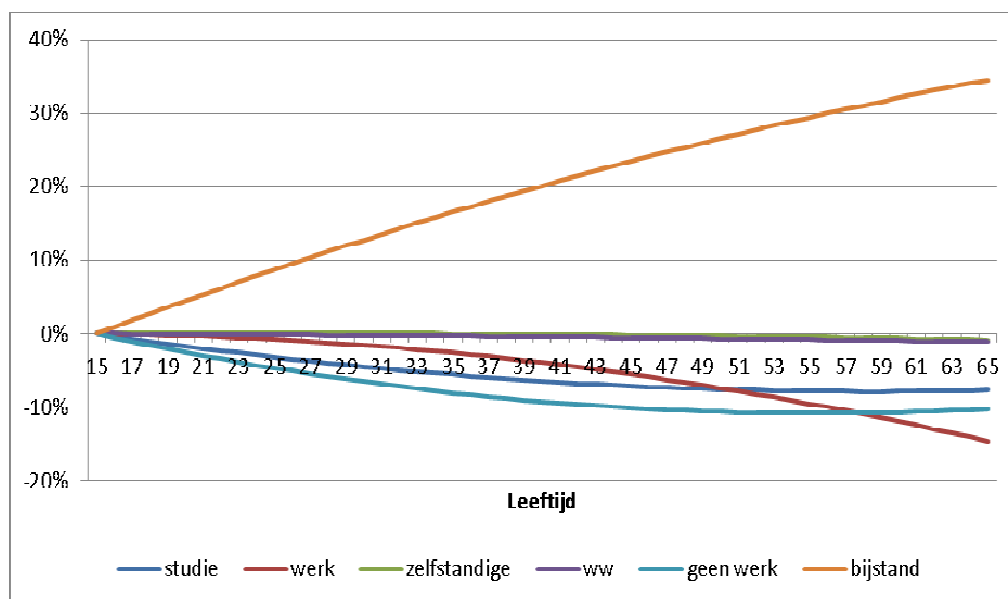
	Status vanuit bijstand					
	werk	studie	zelfstandige	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	5,8	2,3	0,5	0,7	86,8	4,0
<i>Geslacht</i>						
vrouw	-1,56%	0,58%	-0,38%	-0,17%	2,34%	-0,80%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
po	-3,89%	-0,48%	-0,23%	-0,61%	5,01%	0,20%
vo	-1,67%	0,12%	-0,15%	-0,24%	2,02%	-0,08%
ho bachelor	2,85%	0,11%	1,49%	0,21%	-4,88%	0,22%
ho master	1,44%	0,29%	0,90%	0,20%	-3,63%	0,80%
phd	-0,61%	1,27%	-0,41%	-0,58%	4,41%	-4,08%
<i>Allochtoon</i>						
aantal ouders in buitenland geboren	-0,24%	0,50%	-0,03%	0,01%	-0,06%	-0,17%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	-1,10%	-0,60%	-0,01%	-0,30%	4,17%	-2,17%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De effecten van persoonskenmerken staan vermeld in tabel 4.15. Lager opgeleiden (primair en voortgezet onderwijs) hebben een verminderde kans vanuit de bijstand werk te vinden ten opzichte van middelbaar opgeleiden (mbo). Hoger opgeleiden hebben een verhoogde kans vanuit de bijstand werk te vinden. Vrouwen in de bijstand hebben een kleinere kans op werk dan mannen en blijven langer een bijstandsuitkering ontvangen. Ook de mensen die in Rotterdam wonen hebben een verhoogde kans in de bijstand te blijven ten opzichte van degenen die in de regio Rijnmond buiten Rotterdam wonen. Daarnaast vinden zij minder vaak werk en worden minder vaak inactief.

Figuur 4.5 laat het effect zien van leeftijd op de kans dat een bijstandsgerechtigde een jaar later nog bijstand ontvangt of in een van de andere situaties terecht is gekomen. Ook voor de bijstand geldt dat jongeren sneller de bijstand verlaten dan ouderen.

Figuur 4.5 Effecten van leeftijd op de kans dat een bijstandsgerechtigde een jaar later nog bijstand ontvangt of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.3.7 Transitie vanuit inactiviteit

De kans om na een jaar uit een situatie van inactiviteit te komen was in de periode 2009-2012 ongeveer veertien procent. Ruim negen procent vond werk of ging als zelfstandige aan de slag.

Tabel 4.16 Arbeidsmarktstatus in jaar t+1 van iemand zonder werk, uitkering of studie in jaar t

Status	Aantal	Percentage
Studie	7.189	1,7
Werk	33.538	7,8
Zelfstandige	5.493	1,3
WW	4.713	1,1
Bijstand	7.316	1,7
Inactiviteit	370.730	86,4
Totaal	428.979	100,0

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

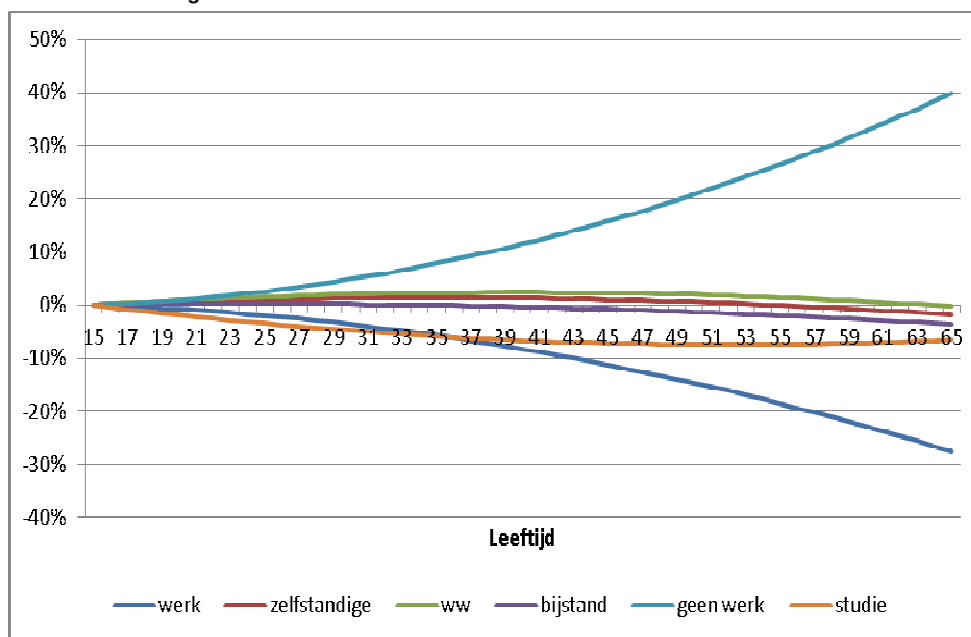
Tabel 4.17 laat de effecten zien van persoonskenmerken op de kans dat iemand zonder werk, uitkering of studie een jaar later nog in deze situatie verkeert of in een van de andere situaties terecht is gekomen. Opleiding speelt hierbij een belangrijke rol. Lager opgeleiden (primair en voortgezet onderwijs) hebben een grotere kans inactief te blijven, wat zich vooral vertaalt in een kleinere kans op werk. Ook vrouwen gaan vanuit een situatie van inactiviteit minder vaak werken en blijven langer inactief. Figuur 4.6 laat zien dat naarmate men ouder wordt de kans afneemt de situatie van inactiviteit te verlaten.

Tabel 4.17 Effecten van persoonskenmerken op de kans dat iemand zonder werk, uitkering of studie een jaar later nog in deze situatie verkeert of in een van de andere situaties terecht is gekomen

	Status vanuit inactiviteit					
	werk	studie	zelfstandige	ww	bijstand	inactiviteit
Gemiddelde kans	7,8	1,7	1,3	1,1	1,7	86,4
<i>Geslacht</i>						
vrouw	-3,22%	-0,05%	-1,22%	-1,26%	-1,11%	6,86%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>						
po	-6,36%	-1,12%	-0,95%	-1,50%	0,52%	9,41%
vo	-2,65%	-0,52%	-0,56%	-0,20%	1,38%	2,56%
ho bachelor	3,16%	-0,25%	0,77%	-0,77%	-1,64%	-1,27%
ho master	4,99%	-0,53%	0,72%	-1,21%	-1,97%	-2,00%
phd	10,26%	-0,65%	3,91%	-1,56%	-2,38%	-9,58%
<i>Allochtoon</i>						
aantal ouders in buitenland geboren	-1,62%	0,24%	-0,12%	0,13%	0,74%	0,63%
<i>Regio</i>						
Rotterdam	-0,69%	0,07%	0,13%	0,08%	0,94%	-0,53%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.6 Effecten van leeftijd op de kans dat iemand zonder werk, uitkering of studie een jaar later nog in deze situatie verkeert of in een van de andere situaties terecht is gekomen



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.3.8 Transitie vanuit tijdelijk contract

Is een tijdelijke baan een goede opstap naar een vaste baan? Om deze vraag te beantwoorden wordt nagegaan hoe vaak mensen na een tijdelijk contract in een vaste baan komen. De 'ruwe' cijfers, dus zonder rekening te houden met persoons- en baankenmerken, staan in onderstaande twee tabellen. De eerste tabel betreft mensen die in het jaar ervoor een tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd) hadden. De tabel laat zien dat ongeveer 25 procent van degenen met een tijdelijk contract het jaar daarop een vast contract hebben. Dit percentage is in 2012 iets lager dan in 2010 en 2011.

Tabel 4.18 Status contract in jaar t+1 van iemand met tijdelijk contract in jaar t

Jaar t	2010		2011		2012		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Onbepaalde tijd	22.589	25,4%	22.825	25,2%	20.483	22,8%	65.897	24,5%
Bepaalde tijd	66.339	74,6%	67.863	74,8%	69.254	77,2%	203.456	75,5%
Totaal	88.928	100,0%	90.688	100,0%	89.737	100,0%	269.353	100,0%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.19 volgt dezelfde personen over meerdere jaren (voor zover zij in de regio Rijnmond zijn blijven wonen). Dit zijn personen die in 2009 een tijdelijk contract hadden. Na twee jaar heeft ruim 40 procent een vast contract, na drie jaar ruim 50 procent. Dit betekent dat de kans op een vast contract kleiner wordt als men langer een tijdelijk contract heeft. In het eerste jaar is de kans 25 procent, het tweede jaar 22 procent en het derde jaar is de kans gedaald tot ongeveer 16 procent.

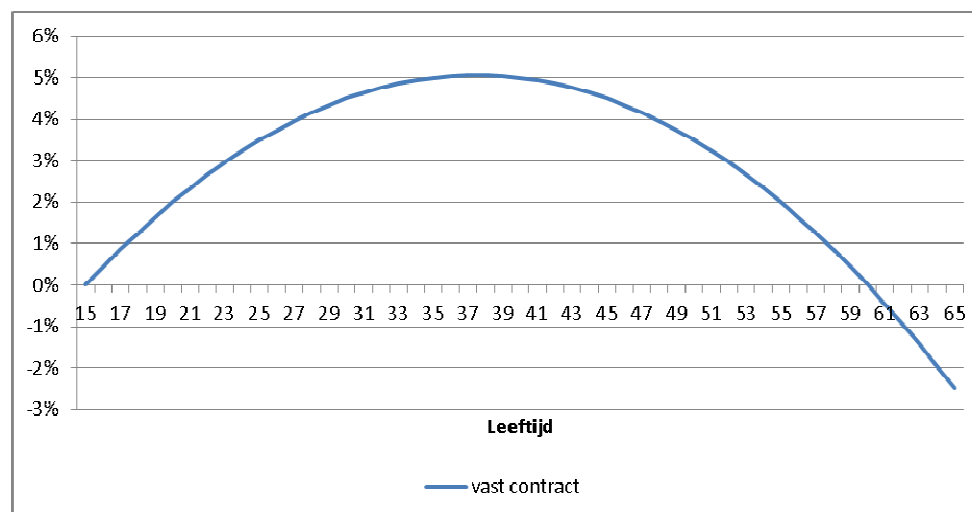
Tabel 4.19 Status contract in de jaren 2010-2012 van iemand met tijdelijk contract in jaar 2009

Status contract	2010		2011		2012	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Onbepaalde tijd	22.589	25,4%	33.775	41,5%	38.180	51,0%
Bepaalde tijd	66.339	74,6%	47.707	58,5%	36.719	49,0%
Totaal	88.928	100,0%	81.482	100,0%	74.899	100,0%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.20 laat de effecten zien van de verschillende persoons- en baankenmerken op de jaarlijkse overgangskans. Opvallend is dat personen met een postdoctorale opleiding, waaronder gepromoveerden, een sterk verminderde kans hebben op een vast contract. Uitzendwerkers hebben de laagste kans op een vast contract na één jaar. Het aantal uur dat iemand per week werkt heeft ook invloed op de kans op een vast contract. Hoe minder uur men werkt, hoe kleiner deze kans wordt. Het effect van leeftijd wordt weergegeven in figuur 4.7. Tot zo'n 37 jaar neemt de kans op een vast contract toe om daarna weer af te nemen. Dertigers hebben een ongeveer drie procentpunten hogere kans een vast contract te krijgen dan jongeren.

Figuur 4.7 Effecten van leeftijd op de kans dat iemand met een tijdelijk contract een jaar later een vast contract heeft



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.20 Effecten van persoons- en baankenmerken op de kans dat iemand met een tijdelijk contract een jaar later een vast contract heeft*

<i>Status contract vanuit 'tijdelijk'</i>	
	Vast contract
<i>Geslacht</i>	
vrouw	2,22%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>	
po	(-0,36%)
vo	-1,45%
ho bachelor	3,47%
ho master	1,14%
phd	-15,51%
<i>Allochtoon</i>	
aantal ouders in buitenland geboren	-0,33%
<i>Regio</i>	
Rotterdam	-1,50%
<i>Contract</i>	
oproepwerk	(-0,91%)
uitzendwerk	-22,37%
stage	-9,83%
<i>Arbeidsduur (referentiecategorie is > 35 uur)</i>	
< 12 uur	-4,61%
12-20 uur	-4,10%
20-25 uur	-3,41%
25-30 uur	-3,07%
30-35 uur	-0,90%
overwerk	0,64%
<i>Loon</i>	
loon per uur	0,15%
<i>Overig</i>	
wsw	0,03%
ambtenaar	(0,36%)
publiekrechtelijke aanstelling	(11,75%)

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR. * De effecten tussen haakjes zijn niet significant (op 5%-niveau)

4.3.9 Salarismobiliteit

In welke mate weten werknemers te ontsnappen aan een laag loon en gaan ze een hoger loon verdienen? In welke mate is dit afhankelijk van hun eigenschappen, kwalificaties en de aard van hun baan?

Tabel 4.21 Gemiddelde jaarlijkse groei in bruto loon per uur in de periode 2009-2012

Salarisgroei	Gemiddelde	Mediaan
totaal	4,1%	3,1%
loon per uur tussen 5 en 9 euro	9,6%	13,3%
loon per uur tussen 9 en 15 euro	3,3%	2,6%
loon per uur tussen 15 en 25 euro	3,8%	3,0%
loon per uur tussen 25 en 50 euro	4,6%	3,3%
loon per uur tussen 50 en 75 euro	5,6%	3,8%
loon per uur groter dan 75 euro	6,4%	4,5%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

In de periode 2009-2012 is de gemiddelde jaarlijkse groei in het loon per uur iets meer dan vier procent. Het mediane groeipercentage is 3,1 procent. Dit betekent dat de helft van alle groeipercentages onder de 3,1 procent ligt en de helft daarboven. Uit tabel 4.21 komt het beeld naar voren dat het loon van mensen met een hoger salaris sneller groeit dan het loon van mensen met een lager salaris. De hoge groei in loon per uur voor lonen tussen 5 en 9 euro is het gevolg van de stijging in het minimum (jeugd)loon tussen 15 en 23 jaar.

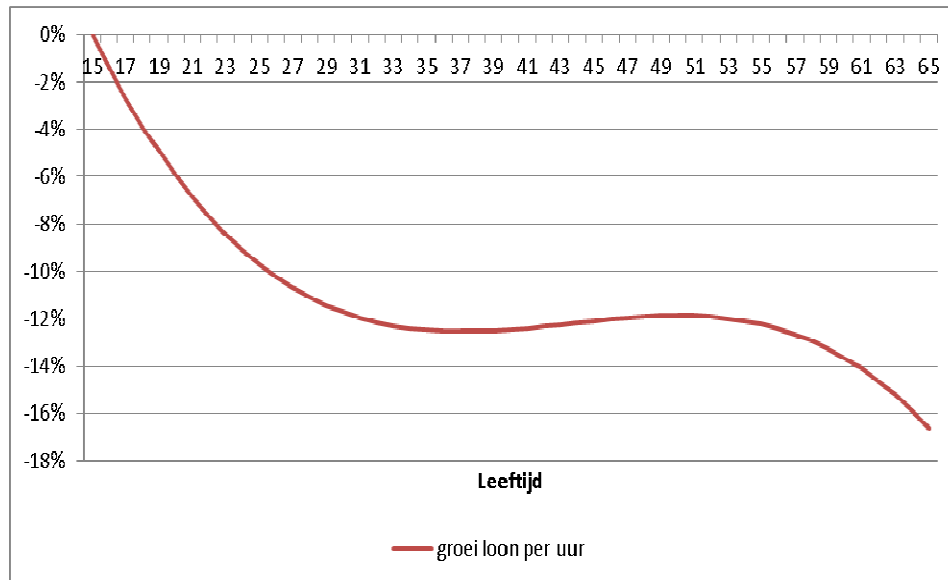
Tabel 4.22 laat zien in welke mate de groei in het loon afhangt van persoons- en baankenmerken. Opleiding speelt hierbij een belangrijke rol. Degenen met een (hoogste) opleiding primair of voortgezet onderwijs ondervinden een lagere groei van hun loon dan degenen met een mbo-opleiding, terwijl hoger opgeleiden hun loon sneller zien groeien. Ook een flexibel arbeidscontract is niet bevorderlijk voor de loongroei. Arbeidsduur lijkt niet veel effect te hebben. Overwerk heeft wel invloed op de loongroei. Het niveau van het loon per uur heeft een negatief effect op de loongroei. Dit betekent dat, in tegenstelling tot de bevindingen uit tabel 4.21, een hoger loon gepaard gaat met een lagere loongroei. Een verklaring hiervoor is dat dit laatste, negatieve effect het effect is binnen een salarisschaal en het eerste, positieve effect het effect is tussen salarisschalen. Het effect van leeftijd op de loongroei is grotendeels negatief; de loongroei neemt af naarmate men ouder wordt.

Tabel 4.22 Effecten van persoons- en baankenmerken op loongroei

	Groei loon per uur
<i>Geslacht</i>	
vrouw	-1,0%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>	
po	-1,3%
vo	-0,3%
ho bachelor	1,9%
ho master	4,7%
phd	6,4%
<i>Allochtoon</i>	
aantal ouders in buitenland geboren	-0,4%
<i>Regio</i>	
Rotterdam	-0,2%
<i>Contract</i>	
tijdelijk	-0,8%
oproepwerk	-1,0%
uitzendwerk	-1,5%
stage	-7,1%
<i>Arbeidsduur (referentiecategorie is > 35 uur)</i>	
< 12 uur	0,3%
12-20 uur	-0,4%
20-25 uur	-0,5%
25-30 uur	0,2%
30-35 uur	0,4%
overwerk	2,0%
<i>Loon</i>	
loon per uur	-0,3%
<i>Overig</i>	
Wsw	-2,5%
Ambtenaar	-0,2%
Publiekrechtelijke aanstelling	0,7%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.8 Effecten van leeftijd op de loongroei



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.23 Percentage personen met een positieve groei in bruto loon per uur

Salarisgroei	Percentage positieve groei
Totaal	88,5%
loon per uur tussen 5 en 9 euro	89,3%
loon per uur tussen 9 en 15 euro	81,3%
loon per uur tussen 15 en 25 euro	80,3%
loon per uur tussen 25 en 50 euro	80,8%
loon per uur tussen 50 en 75 euro	81,0%
loon per uur hoger dan 75 euro	99,9%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Naast de hoogte van de loongroei kijken we ook naar de kans op een hoger loon. In tabel 4.23 zien we dat in totaal bijna 90 procent van de jaarlijkse loonveranderingen positief is. Voor lonen boven het (volwassen) minimumloon en onder de 75 euro per uur is dit ongeveer 80 procent, voor lonen boven de 75 euro per uur (bruto jaarloon ruim 1,5 ton) is dit vrijwel 100 procent.

De kans op een stijgend loon wordt ook beïnvloed door persoons- en baankenmerken, zie tabel 4.24. Deze kans wordt positief beïnvloed door een hogere opleiding, een langere arbeidsduur en overwerk. Ook vrouwen en personen met een

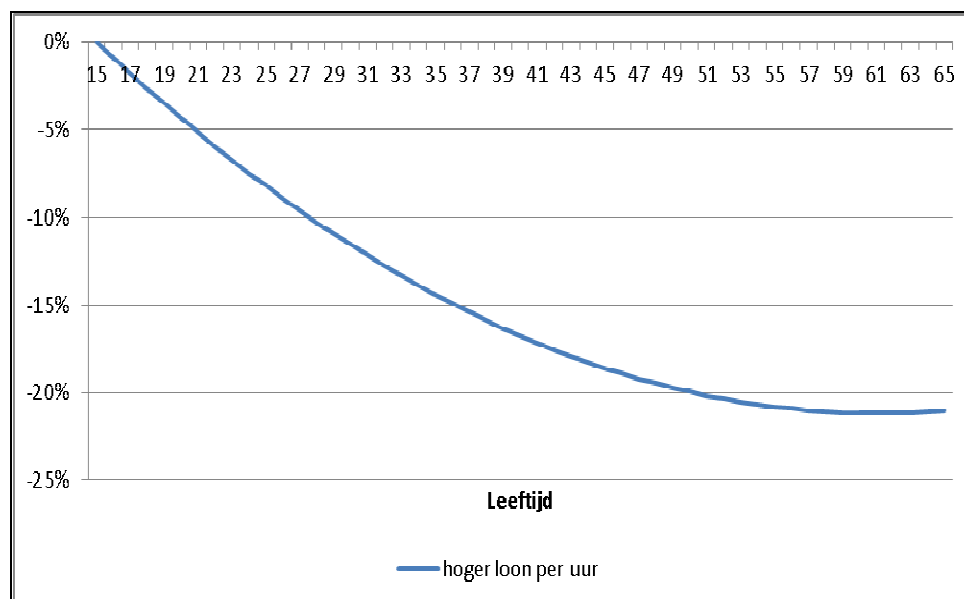
publiekrechtelijke aanstelling hebben een grotere kans op een stijgend loon. Een flexibel arbeidscontract (oproep- of uitzendwerk) geeft een lagere kans op een stijgend loon. Dit geldt ook voor allochtonen, mensen woonachtig in Rotterdam, ambtenaren en wsw'ers. Opvallend is het grote positieve effect voor stagiairs. Leeftijd heeft een (afnemend) negatief effect.

Tabel 4.24 Effecten van persoons- en baankenmerken op de kans op een stijgend bruto loon per uur

	Hoger loon per uur
<i>Geslacht</i>	
vrouw	0,67%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>	
po	-1,19%
vo	-0,57%
ho bachelor	3,43%
ho master	6,59%
phd	5,01%
<i>Allochtoon</i>	
aantal ouders in buitenland geboren	-0,92%
<i>Regio</i>	
Rotterdam	-0,71%
<i>Contract</i>	
oproepwerk	-3,33%
uitzendwerk	-7,52%
stage	18,32%
<i>Arbeidsduur (referentiecategorie is > 35 uur)</i>	
< 12 uur	1,69%
12-20 uur	0,77%
20-25 uur	0,72%
25-30 uur	2,55%
30-35 uur	3,37%
overwerk	1,03%
<i>Loon</i>	
loon per uur	-0,29%
<i>Overig</i>	
wsw	-8,84%
ambtenaar	-0,74%
publiekrechtelijke aanstelling	5,45%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.9 Effecten van leeftijd op de kans dat iemand een jaar later een hoger loon heeft



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.4 Arbeidsmarktprofielen

Personen woonachtig in de regio Rijnmond in de gehele periode 2009 tot en met 2012 zijn onderverdeeld in vijf groepen met een verschillend arbeidsmarktprofiel. Dit arbeidsmarktprofiel is gebaseerd op het deel van de tijd dat iemand werk heeft. Deze profielen zijn dus als het ware een resultante van de in de desbetreffende periode doorlopen transitie. Onderstaande tabel geeft de verdeling weer. Ongeveer de helft van alle personen heeft de hele periode van waarneming werk gehad. Ruim een vijfde deel van de personen had in de hele periode geen werk.

Tabel 4.25 Aantal personen per arbeidsmarktprofiel

Profiel	Aantal	Percentage
Werk 100%	382.455	50,3%
Werk 50-100%	104.651	13,8%
Werk 25-50%	32.088	4,2%
Werk 0-25%	76.692	10,1%
Geen werk	164.413	21,6%
Totaal	760.299	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De onderstaande tabellen laten voor elke groep (indien van toepassing) zien hoe de personen binnen deze groep verdeeld zijn naar baan- en persoonskenmerken.

Degenen die in de hele periode geen werk hadden kunnen logischerwijs niet naar baankenmerken onderscheiden worden.

Tabel 4.26 Arbeidsmarktprofielen naar leeftijd

	Leeftijdscategorie				
	<25	25-34	35-44	45-54	55-64
Werkt hele periode	32%	57%	58%	58%	39%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	14%	18%	14%	11%	12%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	4%	5%	4%	4%	5%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	37%	6%	4%	3%	3%
Hele periode geen werk	13%	14%	20%	24%	41%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.27 Arbeidsmarktprofielen naar geslacht

	Geslacht	
	Mannen	Vrouwen
Werkt hele periode	54%	46%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	14%	13%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	4%	4%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	10%	10%
Hele periode geen werk	17%	26%
Totaal	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.28 Arbeidsmarktprofielen naar niveau onderwijs

	Onderwijs					
	po	vo	mbo	ho bachelor	ho master	phd
Werkt hele periode	17%	31%	51%	70%	70%	63%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	11%	18%	18%	14%	15%	14%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	5%	6%	5%	3%	3%	4%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	28%	27%	15%	4%	3%	3%
Hele periode geen werk	39%	18%	12%	8%	9%	16%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.29 Arbeidsmarktprofielen naar aantal ouders geboren in het buitenland

	Aantal ouders in het buitenland geboren		
	geen ouders in het buitenland	1 ouder in het buitenland	beide ouders in het buitenland
Werkt hele periode	57%	50%	35%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	13%	15%	16%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	3%	4%	6%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	8%	12%	14%
Hele periode geen werk	19%	18%	29%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.30 Arbeidsmarktprofielen naar generatie

	autochtoon	Generatie	
		eerste generatie allochtoon	tweede generatie allochtoon
Werkt hele periode	57%	36%	39%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	13%	15%	16%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	3%	6%	5%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	8%	10%	21%
Hele periode geen werk	19%	32%	18%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.31 Arbeidsmarktprofielen naar soort contract

	Soort contract		
	Bepaalde tijd	Niet van toepassing	Onbepaalde tijd
Werkt hele periode	40%	66%	79%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	27%	26%	13%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	9%	6%	3%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	25%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.32 Arbeidsmarktprofielen naar arbeidsduur

	Wekelijkse arbeidsduur klasse					35 en meer
	< 12	12-<20	20-<25	25-<30	30-<35	
Werkt hele periode	26%	53%	67%	69%	73%	77%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	19%	21%	20%	20%	18%	17%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	9%	8%	6%	5%	5%	4%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	46%	18%	8%	6%	5%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Tabel 4.33 Arbeidsmarktprofielen naar dienstverband

	Dienstverband	
	Voltijd	Deeltijd
Werkt hele periode	77%	54%
Werkt tussen 50 en 100 procent van de tijd	16%	20%
Werkt tussen 25 en 50 procent van de tijd	4%	7%
Werkt tussen 0 en 25 procent van de tijd	3%	19%
Totaal	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.4.1 Invloed van persoons- en baankenmerken op profielen

In deze paragraaf bekijken we welke persoons- en baankenmerken van invloed zijn op de kans in een van deze vijf groepen voor te komen. In eerste instantie bekijken we dit voor alle groepen, inclusief de groep die de hele periode geen werk heeft gehad. Omdat deze groep geen werk heeft gehad spelen baankenmerken hier geen rol. De groepen zijn vergeleken aan de hand van persoonskenmerken leeftijd, geslacht, opleiding, allochtoon en regio.

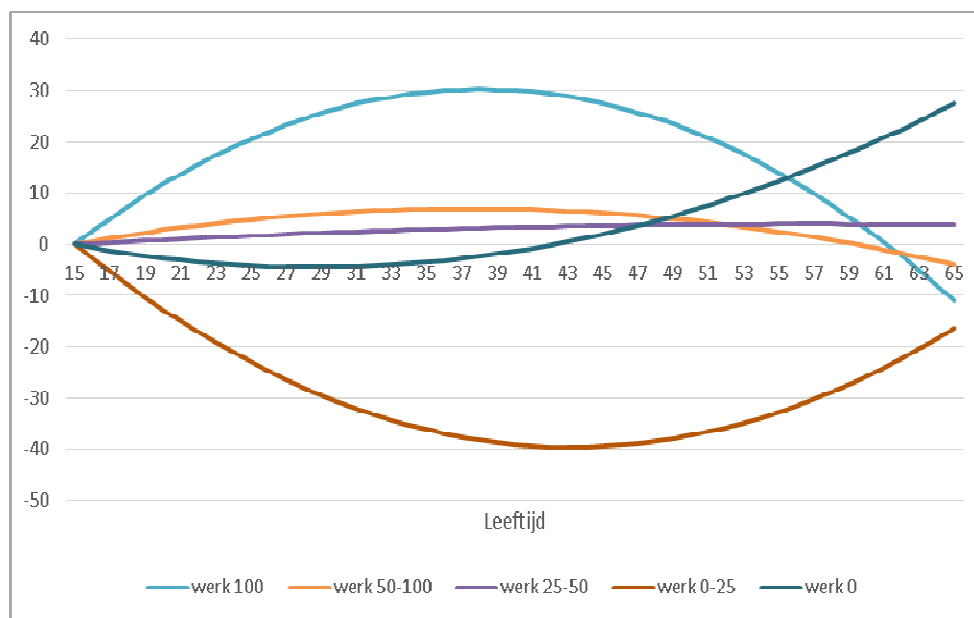
Leeftijd, geslacht, opleiding, aantal ouders in het buitenland geboren en of iemand in Rotterdam woont zijn allemaal van invloed op de kans in een van de groepen te belanden. Tabel 4.34 laat zien dat vrouwen en mannen qua werkprofiel niet veel van elkaar verschillen. Vrouwen hebben wat vaker langere perioden geen werk en wat minder vaak langere perioden wel werk. Opleiding heeft een groter effect (het effect is relatief ten opzichte van het middelbaar beroepsonderwijs). Dit komt vooral tot uiting in het profiel waarin men de hele periode werk heeft. Personen die alleen primair onderwijs gevolgd hebben, hebben een fors verlaagde kans (-26,3 procentpunten) om de hele periode werk te hebben. Dit geldt ook, zij het in mindere mate (-12,6 procentpunten), voor degenen met een (hoogste) diploma voortgezet onderwijs. Een opleiding in het hoger onderwijs geeft een duidelijk hogere kans de hele periode werk te hebben.

Tabel 4.34 Effect van persoonskenmerken op de kans op een bepaald arbeidsmarktprofiel

	Werk 100%	Werk 50-100%	Werk 25-50%	Werk 0-25%	Geen werk
Gemiddelde kans	50,3%	13,8%	4,2%	10,1%	21,6%
<i>Geslacht</i>					
vrouw	-2,1%	-1,3%	-0,5%	0,9%	3,1%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>					
po	-26,3%	-3,3%	1,0%	0,3%	28,3%
vo	-12,6%	2,6%	2,0%	-0,6%	8,6%
ho bachelor	14,5%	-3,5%	-1,6%	-5,7%	-3,8%
ho master	14,4%	-3,3%	-2,0%	-6,2%	-2,9%
phd	5,3%	-5,0%	-1,1%	-5,7%	6,5%
<i>Allochtoon</i>					
aantal ouders in buitenland geboren	-9,7%	1,2%	1,3%	2,9%	4,3%
<i>Regio</i>					
Rotterdam	-6,0%	0,7%	0,8%	0,9%	3,6%

Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Figuur 4.10 Effecten van leeftijd op de kans dat iemand zich in een bepaald profiel bevindt



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

Als één van de ouders in het buitenland is geboren neemt de kans met bijna tien procentpunten af om de hele periode werk te hebben en met ruim vier procentpunten toe om de hele periode geen werk te hebben. Deze effecten worden twee keer zo groot als beide ouders in het buitenland geboren zijn. Binnen de gemeente Rotterdam is de kans ook kleiner om de hele periode werk te hebben en groter om de hele periode geen werk te hebben.

Tabel 4.35 Effect van persoons- en baankenmerken op de kans op een bepaald arbeidsmarktprofiel

	Werk 100%	Werk 50-100%	Werk 25-50%	Werk 0-25%
<i>Geslacht</i>				
vrouw	4,9%	-1,9%	-1,4%	-1,6%
<i>Opleiding (referentiecategorie is mbo)</i>				
po	-10,6%	4,6%	3,1%	2,9%
vo	-5,9%	4,9%	2,1%	-1,0%
ho bachelor	5,9%	-2,2%	-0,7%	-3,0%
ho master	3,1%	0,1%	-0,2%	-2,9%
phd	2,6%	-0,8%	2,3%	-4,2%
<i>Allochtoon</i>				
aantal ouders in buitenland geboren	-6,2%	2,1%	1,3%	2,7%
<i>Regio</i>				
Rotterdam	-3,1%	1,4%	0,9%	0,8%
<i>Contract</i>				
tijdelijk	-20,8%	13,8%	4,1%	2,9%
oproepwerk	-2,9%	1,8%	0,4%	0,7%
uitzendwerk	-13,5%	10,6%	3,3%	-0,3%
stage	0,9%	-9,5%	-1,4%	10,0%
<i>Arbeidsduur (referentiecategorie is > 35 uur)</i>				
< 12 uur	-23,2%	-4,0%	3,5%	23,6%
12-20 uur	-14,4%	-2,6%	2,3%	14,8%
20-25 uur	-7,1%	-1,0%	1,2%	6,9%
25-30 uur	-3,0%	-1,7%	0,8%	3,9%
30-35 uur	-0,5%	-2,5%	0,5%	2,5%
overwerk	7,6%	-4,3%	-2,3%	-1,0%
<i>Loon</i>				
Loon per uur	0,5%	-0,2%	-0,1%	-0,3%
<i>Overig</i>				
sws	21,3%	-15,3%	-3,4%	-2,6%
ambtenaar	15,4%	-12,7%	-3,5%	0,8%
publiekrechtelijke aanstelling	19,2%	-13,3%	-3,8%	-2,1%

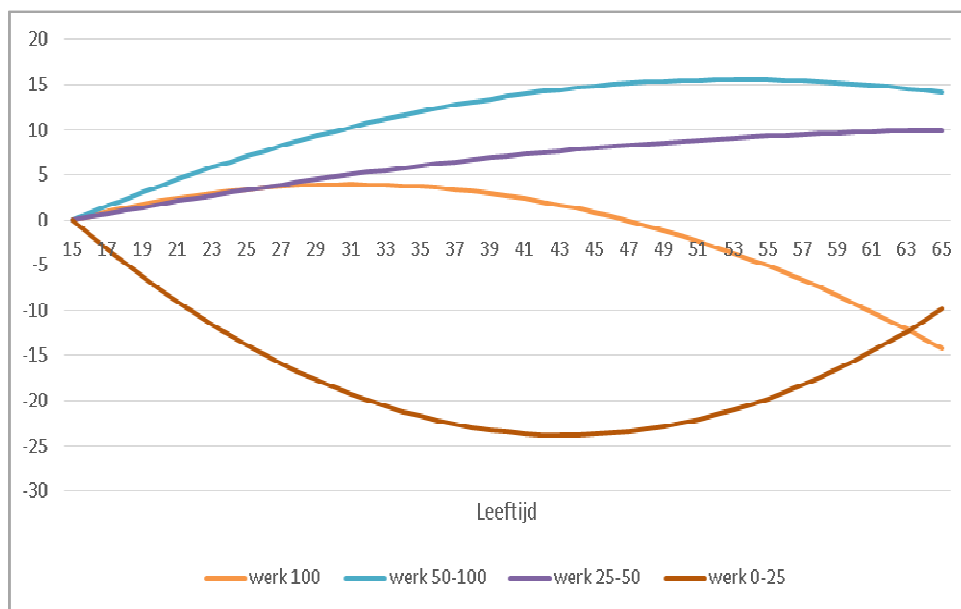
Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

De invloed van leeftijd is weergegeven in figuur 4.11. De effecten zijn berekend ten opzichte van 15-jarigen. De kans op de hele periode werk neemt bijvoorbeeld eerst toe met de leeftijd, tot 38 jaar, waarna de kans weer afneemt. Vanaf 62-jarige leeftijd is de kans lager geworden ten opzichte van een 15-jarige om de hele periode werk te hebben.

Om ook baankenmerken in de vergelijking mee te nemen op de kans in een van de groepen voor te komen, bekijken we dit ook voor alleen de groepen waarin men ten minste een deel van de periode werk heeft gehad, dus exclusief de groep die de hele periode geen werk heeft gehad. Ook hier hebben de meeste persoons- en baankenmerken een significante invloed op de relatieve kans in een bepaalde profielgroep te zijn.

Iemand met een tijdelijk contract heeft bijvoorbeeld – niet verrassend – een duidelijk grotere kans een deel van de tijd geen werk te hebben. Ook de arbeidsduur (de mate van deeltijd) heeft een duidelijke invloed, hoe kleiner de deeltijdbaai, hoe groter het deel van de tijd dat iemand niet werkt.

Figuur 4.11 Effecten van leeftijd op de kans dat iemand zich in een bepaald profiel bevindt



Bron: SSB, CBS, bewerking SEOR

4.5 Conclusies

De analyse in dit hoofdstuk heeft tot doel om arbeidsmarkttransities in kaart te brengen in de regio Rotterdam. We hebben gekeken naar omvang en aard van de sectorale mobiliteit, naar omvang van de dynamiek bij personen en de verklaring hiervan, en naar omvang en aard van de mate waarin mensen over een bepaalde periode werken en de verklaring hiervan.

De sector zakelijke dienstverlening kent relatief gezien de meeste uitstroom, het onderwijs de laagste uitstroom. Vanuit de zakelijke dienstverlening is meer dan 15 procent na een jaar naar een andere sector gegaan, vooral naar de sectoren groot- en detailhandel, zorg, industrie en vervoer en opslag. Van degenen werkzaam in het onderwijs heeft 98 procent na een jaar nog steeds een baan in dezelfde sector. De sectoren zakelijke dienstverlening, groot- en detailhandel, specialistische zakelijke dienstverlening en industrie vormen samen een cluster van sectoren met een relatief hoge onderlinge dynamiek. Eventueel aangevuld met vervoer en opslag en zorg. Er zijn verschillende paren van sectoren waarbij veel mensen van de ene sector naar de andere gaan en omgekeerd. Vooral de zakelijke dienstverlening is betrokken bij veel wederzijdse transitie, naar groot- en detailhandel, zorg, specialistische zakelijke dienstverlening, vervoer en opslag en bouwnijverheid. Ook de groot- en detailhandel is bij meerdere wederzijdse transitie betrokken.

Persoons- en baankenmerken hebben een beperkte invloed op de kans vanuit een situatie van werk in een situatie van geen werk, met wel of geen uitkering, te belanden. In het algemeen, dus zonder rekening te houden met iemands persoons- en baankenmerken, heeft een werknemer ongeveer zes procent kans het volgende jaar geen werk te hebben of een studie te volgen. Werknemers met een tijdelijk contract en/of een kleine baan hebben een grotere kans zonder werk te komen. De kans om zelfstandige te blijven neemt toe met opleiding. Ongeveer 90 procent van de zelfstandigen is na een jaar nog zelfstandige. Zelfstandigen met een lagere opleiding hebben een (iets) kleinere kans zelfstandige te blijven, en een grotere kans in de bijstand of buiten de beroepsbevolking te komen. Ook allochtonen maken vaker de overgang van zelfstandige naar inactiviteit. Naarmate men ouder is wordt de blijfkans groter en vooral de overgang naar werknemer minder waarschijnlijk. Transitie vanuit de WW worden sterk beïnvloed door persoonskenmerken. Vrouwen in de WW hebben een kleinere kans op werk en belanden vaker buiten de beroepsbevolking. Lager opgeleiden hebben ook een sterk verminderde kans vanuit de WW werk te vinden en komen vaker in de bijstand terecht. Vooral de WW'ers met alleen primair onderwijs belanden ook vaker buiten de beroepsbevolking. Allochtonen en mensen woonachtig in Rotterdam vinden ook minder vaak werk en komen vaker in de bijstand. Hoe ouder men wordt, hoe groter de kans voor langere tijd een WW-uitkering te ontvangen.

Transities vanuit de bijstand zijn afhankelijk van leeftijd, opleiding en geslacht. Ook voor de bijstand geldt dat jongeren sneller de bijstand verlaten dan ouderen. Lager opgeleiden hebben een verminderde kans vanuit de bijstand werk te vinden. Vrouwen in de bijstand hebben een kleinere kans op werk (dan mannen) en blijven langer een bijstandsuitkering ontvangen.

Transities vanuit inactiviteit zijn afhankelijk van leeftijd, opleiding en geslacht. Naarmate men ouder wordt neemt de kans af de situatie van inactiviteit te verlaten. Lager opgeleiden hebben ook een grotere kans inactief te blijven, wat zich vooral vertaalt in een kleinere kans op werk. Vrouwen hebben vanuit inactiviteit een kleinere kans op werk en blijven langer in een situatie van inactiviteit.

Voor een deel van de werknemers is een tijdelijk contract een goede opstap naar een vaste baan. Er is echter ook een deel dat niet naar een vaste baan stroomt en 'blijft hangen' in tijdelijke contracten. Gemiddeld is er ongeveer 25 procent kans om na een jaar van een tijdelijk contract naar een vast contract over te gaan. Deze kans neemt af naarmate men langer een tijdelijk contract heeft. Na drie jaar heeft de helft van de werknemers hun tijdelijke contract vervuult voor een vast contract. De kans op een vast contract wordt groter als men meer uren per week werkt. Als men ouder wordt, neemt de kans om van tijdelijk naar vast te gaan eerst toe, om daarna weer af te nemen. Uitzendwerkers hebben een veel kleinere kans op een vast contract.

De kans op een stijgend loon is beduidend lager voor werknemers met een flexibel contract, en dan vooral uitzendwerk, en voor wsw'ers. Het overgrote deel van de werknemers ziet hun (nominale) loon stijgen, gemiddeld met drie procent. De hogere lonen zijn sneller gestegen dan de lagere lonen. De lonen van werknemers stijgen sneller naarmate men hoger opgeleid is.

De bestendigheid van werk neemt af door een lage(re) opleiding, een lage(re) arbeidsduur en een tijdelijk of flexibel contract. Personen woonachtig in de regio Rijnmond in de gehele periode 2009 tot en met 2012 zijn onderverdeeld in vijf groepen met een verschillend arbeidsmarktprofiel. Ongeveer de helft van alle personen heeft de hele periode van waarneming werk gehad. Ruim een vijfde deel van de personen had over de hele periode geen werk. Personen met primair of voortgezet onderwijs als hoogste opleiding hebben een veel kleinere kans om de hele periode werk te hebben. Ook onder allochtonen en personen woonachtig in Rotterdam is deze kans duidelijk kleiner. Iemand met een tijdelijk contract heeft een grotere kans een deel van de tijd geen werk te hebben. Ook de mate van deeltijd heeft een duidelijke invloed, hoe kleiner de deeltijdbaan, hoe groter het deel van de tijd dat men geen werk heeft.

De laatste observatie -op basis van de verdeling over verscheidene arbeidsmarktprofielen- geeft een goede samenvatting van de arbeidsmarktdynamiek in de regio Rijnmond. Vooral opleiding, arbeidsduur en het wel of niet hebben van een vast contract hebben invloed op de transities en het daaruit voortvloeiende deel van de tijd dat men werk heeft. Deze invloed is sterker op de kansen vanuit een situatie van geen werk (uitkering of inactiviteit) weer werk te vinden, dan op de kans werk te verliezen. Vooral bij de kansen weer werk te vinden spelen daarnaast leeftijd, geslacht en afkomst ook een niet onbelangrijke rol.

Deze bevindingen zijn vergelijkbaar met resultaten in Edzes et al. (2015). Zij vinden dat persoonskenmerken als leeftijd, opleiding en afkomst een belangrijke rol spelen in (wisselingen in) sociaaleconomische status. Ook baankenmerken als type contract en mate van deeltijd zijn van invloed. Werkenden met een uitzendcontract of een kleine baan ontvangen vaker aan het einde van de volgperiode een uitkering. Verder wordt ook gevonden dat inactiviteit (geen werk, uitkering of studie) een erg bestendige status is.

5 De aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt regio Rijnmond

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk confronteren we de analyse van vraag en aanbod met elkaar om een beeld te krijgen van het belangrijkste vraagstuk op de arbeidsmarkt: de aansluiting tussen vraag en aanbod en mogelijke knelpunten in deze aansluiting die nu en in de toekomst aandacht vragen van de regionale belanghebbenden (werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en overheid).

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

- paragraaf 5.2 confronteert de structuur van het regionale aanbod (hoofdstuk 2) met de structuur van de vraag (hoofdstuk 3) en analyseert de belangrijkste aansluitingsknelpunten die hieruit naar voren komen;
- paragraaf 5.3 gaat in op pendel van arbeidskrachten tussen werkregio en woonregio. Pendel beïnvloedt het regionaal feitelijk beschikbare aanbod en is daarmee van invloed op de aansluitingsproblematiek;
- paragraaf 5.4 schetst te verwachten trends in de aansluiting tussen vraag en aanbod op de korte en middellange termijn;
- Paragraaf 5.5 gaat in op de wijze waarop werkgevers verwachten in te spelen op de geschetste trends.

Voor dit hoofdstuk gebruiken we zowel eigen analyses als rapporten die door anderen zijn gemaakt, met name de uitgebreide sectoranalyses door UWV uit 2013/2014, de regionale arbeidsmarktschets van UWV uit 2014 en arbeidsmarktanalyses door brancheorganisaties in het kader van sectorplannen. Hoewel deze analyses voornamelijk een landelijk beeld schetsen, bieden ze toch houvast voor de regionale analyse. Uit de sectoranalyses van UWV blijkt namelijk dat de meeste sectoren in de regio Rijnmond in termen van verwachte trends in vraagontwikkeling niet substantieel afwijken van het landelijke beeld. Wel zit er aan de aanpak van aansluitingsvraagstukken een duidelijke regionale dimensie, gegeven de kenmerken van het aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast hebben we een aantal interviews gehouden met werkgevers uit verschillende sectoren en branches om cijfermatige trends ook meer kwalitatief te kunnen duiden (zie de bijlage voor de methodologische verantwoording).

5.2 De structuur van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt vergeleken

In hoofdstuk 2 en 3 werden ontwikkelingen in vraag en aanbod van werk binnen de arbeidsmarktregio beschreven. In de vraag zagen we een krimp in het aantal banen van werknemers, en een stijging van het aantal zelfstandigen, en dan met name ZZP-ers. In veel sectoren (maar vooral in de bouwnijverheid, transport en de zakelijke dienstverlening) is dit een communicerende beweging: in elk geval voor een deel van de werkenden is het ondernemerschap een alternatief bij al of niet gedwongen verlies van een baan. In de krimp van banen zien we een verschuiving van voltijd- naar deeltijdbanen, alsmede een sterke daling van het aantal banen voor lageropgeleiden en een stijging van het aantal banen voor hoger opgeleiden. In het verlengde hiervan zien we een daling van het aantal banen met een salaris tot modaal, en een stijging van het aantal banen met een salaris vanaf modaal. Alles wijst op het inzakken van de vraag naar laaggekwalificeerde arbeid, en juist een grotere vraag naar meer hoger gekwalificeerd, meer specialistisch opgeleide werknemers. In hoeverre dit vooral een conjunctureel effect is, of een blijvende verschuiving in de structuur van de arbeidsmarkt, moet nog worden gezien.

In het aanbod zien we parallelle bewegingen: het aantal werkenden met een 'grotere' baan van 12 uur per week of meer daalde, terwijl het aantal werkenden met een 'kleinere' baan van minder dan 12 uur juist steeg. Dit effect treedt vooral op onder jongeren tot 27 jaar. Onder de werkenden met een kleine baan zien we ook een duidelijke toename van flexibele arbeid, terwijl dit bij de grotere banen min of meer op eenzelfde niveau blijft. Kijken we naar de kenmerken van het arbeidsaanbod, dan zien we met name grote verschillen tussen de werkende en niet-werkende beroepsbevolking als het om opleiding gaat. Het aandeel laagopgeleiden is onder de niet-werkenden twee maal zo hoog dan onder de werkenden: 55% tegen 24%. Veel niet-werkenden hebben een algemene opleiding, terwijl werkenden veel vaker specialistischer zijn opgeleid.

Verschillen in gevraagd en geboden opleidingsniveau vormen dus een centraal aansluitingsknelpunt op de regionale arbeidsmarkt. In de volgende paragrafen diepen we dit aspect nader uit door te kijken naar de rol van pendel en, op basis van verschillende kwalitatieve bronnen, meer gedetailleerd zicht op (verwachte) eisen van werkgevers in verschillende sectoren en de manier waarop zij hieraan verwachten te voldoen.

5.3 Arbeidsmarktpendel en de aansluiting tussen vraag en aanbod in de regio Rijnmond

Een deel van de werkenden woont niet in de regio waar ze werken. Hierdoor ontstaat pendel van arbeidskrachten van en naar regio's die het beschikbare aanbod en daarmee de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt mee beïnvloeden. De inkomende pendel concurreert verder op de arbeidsmarkt met de binnen de regio woonachtige werknemers. In deze paragraaf gaan we nader in op dit aspect van aansluiting op de regionale arbeidsmarkt. Bij de bepaling van de pendel is uitgegaan van de dichtstbijzijnde vestiging van het bedrijf waar de persoon werkzaam is. Dit omdat het CBS dit gegeven op deze manier beschikbaar stelt in het SSB.

5.3.1 Inkomende pendel

5.3.1.1 Inkomende pendel op regionaal niveau

Op regionaal niveau geldt dat rond de driekwart van de bijna 617.000 banen in de arbeidsmarktregio eind 2012 werd vervuld door werknemers woonachtig in de regio. Van de zelfstandigen woonde zelfs 90% in de regio.

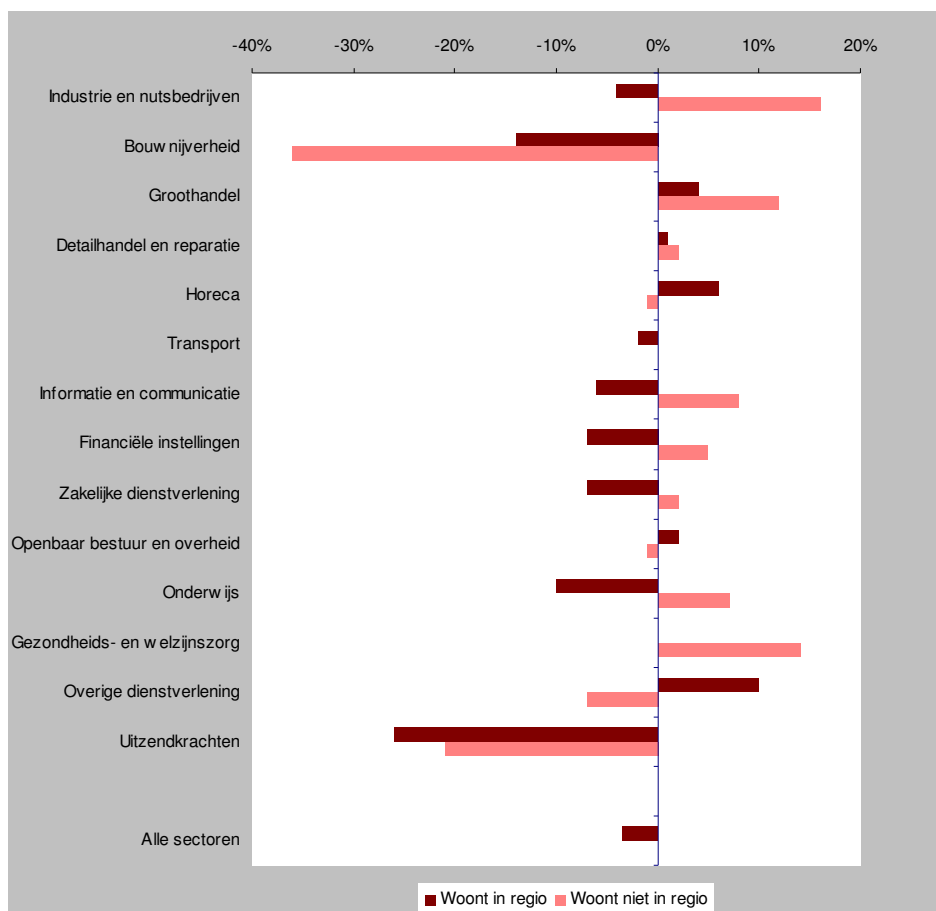
Als we de ontwikkeling van de inkomende pendel in de arbeidsmarktregio bekijken per sector (tabel 5.1), valt op dat het verlies aan banen van de afgelopen jaren per saldo werknemers heeft getroffen die ook in de regio wonen. In bepaalde sectoren is de inkomende pendel (ondanks de crisis) vrij sterk gestegen. Alleen in de bouwnijverheid en bij de uitzendkrachten zie we ook een sterke daling van banen voor inkomende pendelaars.

Tabel 5.1 Ontwikkeling van de inkomende pendel in de arbeidsmarktregio Rijnmond, in aantallen en procenten, per sector (2009-2012)

	Ontwikkeling 2009-2012 (aantal)			Ontwikkeling 2009-2012 (%)		
	Woont in regio	Woont niet in regio	Vershil	Woont in regio	Woont niet in regio	Vershil
Industrie en nutsbedrijven	-1.853	2.282	429	-4%	16%	1%
Bouwnijverheid	-3.203	-6.142	-9.345	-14%	-36%	-24%
Groothandel	1.029	1.487	2.516	4%	12%	7%
Detailhandel en reparatie	467	153	620	1%	2%	1%
Horeca	1.069	-30	1.039	6%	-1%	5%
Transport	-601	42	-559	-2%	0%	-1%
Informatie en communicatie	-587	530	-57	-6%	8%	0%
Financiële instellingen	-1.103	299	-804	-7%	5%	-4%
Zakelijke dienstverlening	-4.698	799	-3.899	-7%	2%	-4%
Openbaar bestuur en overheid	630	-94	536	2%	-1%	1%
Onderwijs	-3.253	639	-2.614	-10%	7%	-6%
Gezondheids- en welzijnszorg	165	2.523	2.688	0%	14%	3%
Overige dienstverlening	1.667	-433	1.234	10%	-7%	6%
Uitzendkrachten	-5.923	-2.098	-8.021	-26%	-21%	-25%
Alle sectoren	-16.194	+43	-16.237	-3,5%	0,0%	-2,6%

In de navolgende grafiek staat deze ontwikkeling in de pendel op het niveau van de arbeidsmarktregio nog eens verbeeld. Het algemene beeld is dat het aantal banen bezet door inwoners van buiten de regio stijgt, terwijl het aantal banen vervuld door de regio-bewoners is gedaald. Met andere woorden, ontwikkeling van regionale werkgelegenheid komt niet vanzelfsprekend ten goede aan regionale inwoners.

Figuur 5.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van de inkomende pendel naar sector (2009-2012)



5.3.1.2 Inkomende pendel op Rotterdams niveau

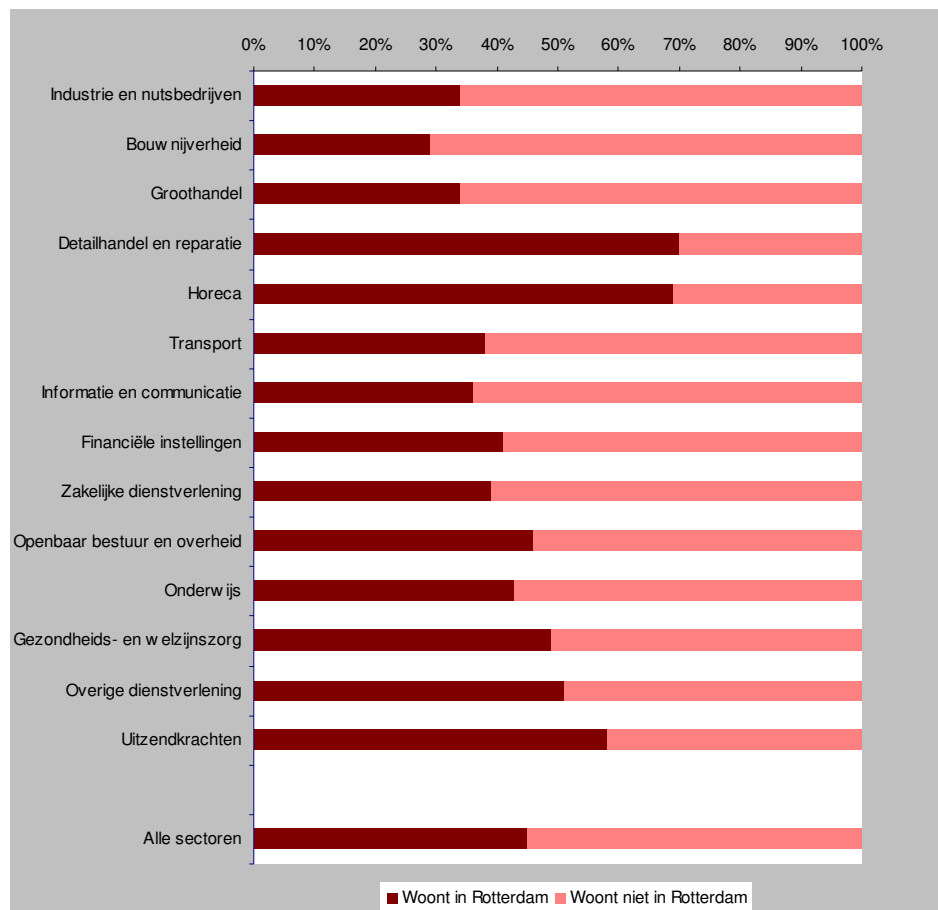
Op de pendel naar de stad Rotterdam gaan we uitgebreider in omdat deze een veel grotere rol speelt dan op het regioniveau dat we voor dit rapport als interne arbeidsmarkt hebben gedefinieerd. Van de rond de 360.000 banen in Rotterdam werd eind 2012 meer dan de helft vervuld door werknemers die niet in de stad wonen. Van de banen bij een werkgever woont 55% van de werknemers 55% buiten de stad, van de zelfstandigen maar 15%. (tabel 5.2).

Tabel 5.2 Gemeente Rotterdam: inkomende pendel in aantallen en procenten, per sector (december 2012)

	Aantal			Procent per sector		
	Woont in R'dam	Woont niet in R'dam	Totaal	Woont in R'dam	Woont niet in R'dam	Totaal
Industrie en nutsbedrijven	9.879	19.503	29.382	34%	66%	100%
Bouwnijverheid	4.203	10.047	14.250	29%	71%	100%
Groothandel	5.424	10.382	15.806	34%	66%	100%
Detailhandel en reparatie	20.067	8.462	28.529	70%	30%	100%
Horeca	9.496	4.355	13.851	69%	31%	100%
Transport	12.065	19.856	31.921	38%	62%	100%
Informatie en communicatie	3.572	6.322	9.894	36%	64%	100%
Financiële instellingen	5.448	7.939	13.387	41%	59%	100%
Zakelijke dienstverlening	21.995	33.858	55.853	39%	61%	100%
Openbaar bestuur en overheid	14.026	16.798	30.824	46%	54%	100%
Onderwijs	11.066	14.609	25.675	43%	57%	100%
Gezondheids- en welzijnszorg	29.694	30.298	59.992	49%	51%	100%
Overige dienstverlening	7.941	7.528	15.469	51%	49%	100%
Uitzendkrachten	9.288	6.700	15.988	58%	42%	100%
Totaal	164.164	196.657	360.821	45%	55%	100%

De meeste inkomende pendel (60% en meer) zien we in de industrie en nutsbedrijven, de bouwnijverheid, de groothandel, transport, informatie en communicatie en de zakelijke dienstverlening. In de horeca en de detailhandel vinden we veruit het grootste aandeel banen dat wordt bezet door een inwoner van de stad (figuur 5.2).

Figuur 5.2 Gemeente Rotterdam: inkomende pendel naar sector in procenten (december 2012)



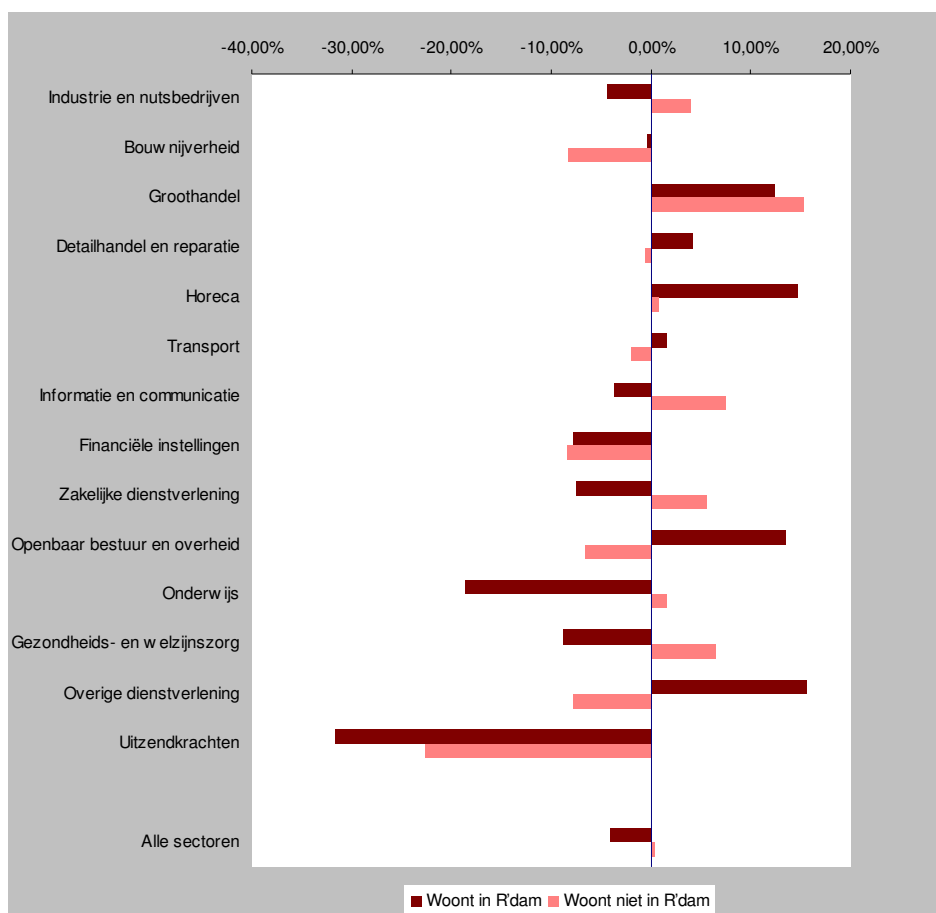
Ook op het niveau van Rotterdam zien we net als bij de regio, dat in de periode 2009-2012 meer banen van niet-pendelaars zijn verdwenen dan van pendelaars (tabel 5.2 en figuur 5.2).

Tabel 5.3 **Ontwikkeling van de inkomende pendel in Rotterdam, in aantallen en procenten, per sector (december2009-december 2012)**

	Ontwikkeling 2009-2012 (aantal)			Ontwikkeling 2009-2012 (%)		
	Woont in R'dam	Woont niet in R'dam	Verschil	Woont in R'dam	Woont niet in R'dam	Verschil
Industrie en nutsbedrijven	-469	765	296	-4,5%	4,1%	1,0%
Bouwnijverheid	-18	-907	-925	-0,4%	-8,3%	-6,1%
Groothandel	597	1.384	1.981	12,4%	15,4%	14,3%
Detailhandel en reparatie	812	-48	764	4,2%	-0,6%	2,8%
Horeca	1.219	37	1.256	14,7%	0,9%	10,0%
Transport	190	-405	-215	1,6%	-2,0%	-0,7%
Informatie en communicatie	-138	439	301	-3,7%	7,5%	3,1%
Financiële instellingen	-469	-731	-1.200	-7,9%	-8,4%	-8,2%
Zakelijke dienstverlening	-1.820	1.809	-11	-7,6%	5,6%	0,0%
Openbaar bestuur en overheid	1.670	-1.183	487	13,5%	-6,6%	1,6%
Onderwijs	-2.543	235	-2.308	-18,7%	1,6%	-8,2%
Gezondheids- en welzijnszorg	-2.852	1.856	-996	-8,8%	6,5%	-1,6%
Overige dienstverlening	1.079	-635	444	15,7%	-7,8%	3,0%
Uitzendkrachten	-4.301	-1.969	-6.270	-31,7%	-22,7%	-28,2%
Alle sectoren	-7.043	647	-6.396	-4,1%	0,3%	-1,7%

In de onderste rij is te zien dat het aantal banen van Rotterdammers met rond de 7.000 daalde, dat van niet-Rotterdammers steeg enigszins. De percentuele daling van de banen van Rotterdammers bedroeg iets meer dan 4%, terwijl het aantal banen voor pendelaars nagenoeg gelijk bleef. De cijfers naar sector maken duidelijk dat het grote verlies van banen in het onderwijs, de gezondheid- en welzijnszorg en de zakelijke dienstverlening uitsluitend inwoners van Rotterdam hun baan heeft gekost: in deze sectoren daalde het aantal banen voor Rotterdammers, terwijl het aantal banen vervuld door niet-Rotterdammers steeg. In het openbaar bestuur en overheid, de horeca, de groothandel en de overige dienstverlening zien we het omgekeerde: het aantal banen van Rotterdammers steeg, terwijl de inkomende pendel in deze sectoren daalde.

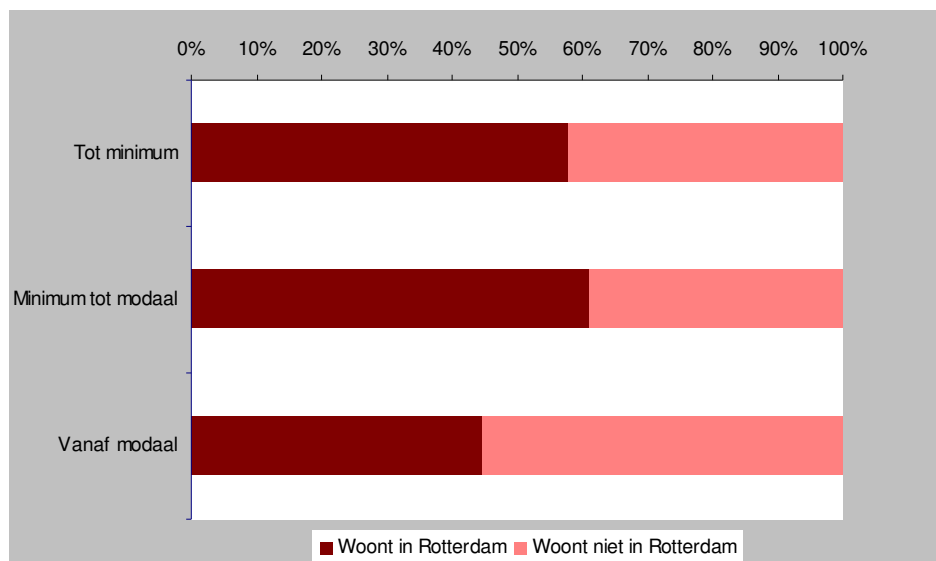
Figuur 5.3 Gemeente Rotterdam: ontwikkeling van de inkomende pendel, naar sector (2009-2012)



De pendelanalyse bevestigt verder eerder onderzoek dat afgemeten aan het uurloon en opleidingsniveau, de relatief beter betaalde banen voor hoogopgeleiden vaker vervuld worden door werknemers van buiten de stad. De lager gekwalificeerde en minder betaalde banen worden juist vaker door inwoners uit de stad vervuld.

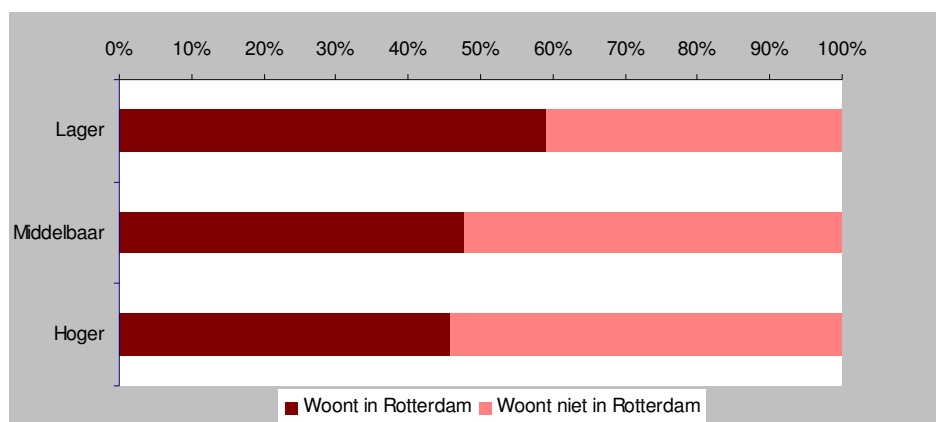
Het gemiddelde uurloon van een werknemer die in de stad werkt, maar buiten de stad woont bedraagt bijvoorbeeld 27 euro, terwijl dit van de niet-pendelaar 22 euro bedraagt. En rond de 60% van de arbeidsplaatsen die door een inwoner van Rotterdam worden bezet, hebben een salarisniveau vanaf modaal. Van de inkomende pendel heeft bijna driekwart een salaris vanaf modaal (figuur 5.4).

Figuur 5.4 Gemeente Rotterdam: inkomende pendel naar salarisniveau (december 2012)



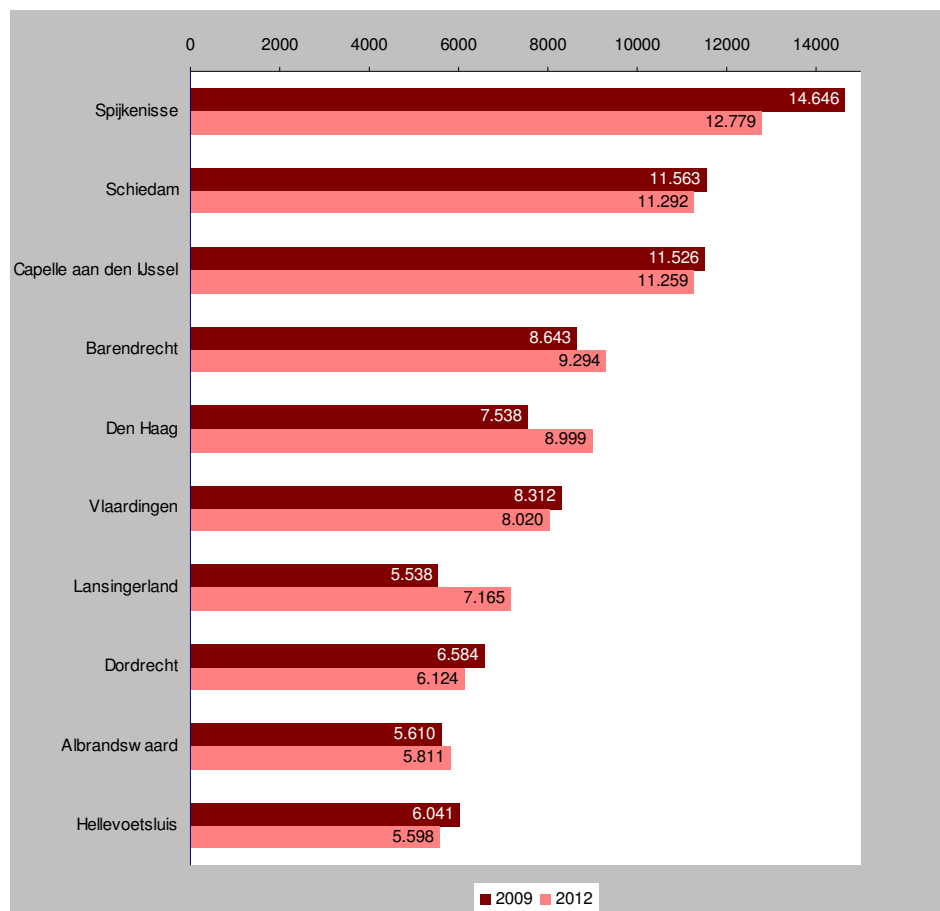
In het verlengde hiervan zien we dat de lager gekwalificeerde banen voor een meerderheid worden vervuld door inwoners van Rotterdam, en de hoger gekwalificeerde banen voor de meerderheid door pendelaars (figuur 5.5)

Figuur 5.5 Gemeente Rotterdam: inkomende pendel naar opleidingsniveau (december 2012)



Tenslotte hebben we gekeken waar de inkomende pendel in de stad vandaan komt. In figuur zijn de gemeenten opgenomen waar minimaal 1% van alle werkenden in Rotterdam in 2012 woonachtig waren, en de ontwikkeling van deze pendel sinds 2009.

Figuur 5.6 Gemeente Rotterdam: ontwikkeling van de inkomende pendel in de tien gemeenten waar de meeste inkomende pendel vandaan komt (2009-2012)



De meeste pendelaars wonen uiteraard in de randgemeenten als Spijkenisse, Capelle aan den IJssel, Schiedam en Vlaardingen. In de periode 2009-2012 nam de pendel uit de randgemeenten af, maar nam deze toe uit gemeenten aan de noordkant van Rotterdam, zoals uit Lansingerland (+29%) en Den Haag (+19%). Hoewel ze niet tot de belangrijkste pendelgemeenten behoren die zijn te zien in deze grafiek, nam ook de pendel vanuit Zoetermeer (+16%) en Pijnacker-Nootdorp (+22%) toe. De veronderstelling is dat het verrijzen van de VINEX-locaties in deze gemeenten

(respectievelijk Meerdorp, Leidscheveen, Oosterheem en Pijnacker-Zuid) en de aanleg van RandstadRail het belang van deze gemeenten in de inkomende pendel groter heeft gemaakt.

5.3.2 Uitgaande pendel

Terwijl een deel van de banen in de regio dus wordt vervuld door inwoners van buiten de regio, werkt een deel van de werkende inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond juist buiten de regio. Dit noemen we de uitgaande pendel. Van alle werkenden die wonen in de arbeidsmarktregio Rijnmond, behoort 21% tot de pendelaars.

Tabel 5.4 **Uitgaande pendel naar opleidingsniveau, oktober 2012**

	werkzaam binnen de regio	werkzaam buiten de regio	totaal	werkzaam binnen de regio	werkzaam buiten de regio
	aantal	aantal		%	%
<i>Opleidingsniveau</i>					
laag	122.900	26.200	149.000	28%	22%
middelbaar	209.500	54.400	264.000	47%	45%
hoog	109.500	39.900	149.400	25%	33%
Totaal	441.900	120.500	562.400	100%	100%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (OBI)

Tabel 5.4 laat zien dat ook voor de uitgaande pendel geldt dat hoger opgeleiden mobieler zijn dan lager opgeleiden: onder de uitgaande pendelaars is het percentage laagopgeleiden lager en het percentage hoogopgeleiden hoger.

Tabel 5.5 Uitgaande pendel naar sector, oktober 2012

	binnen Rijnmond aantal	buiten Rijnmond aantal	totaal	binnen Rijnmond %	buiten Rijnmond %
<i>Bedrijfssector</i>					
Industrie en nutsbedrijven	41.048	14.551	55.599	74%	26%
Bouwnijverheid	19.953	7.205	27.158	73%	27%
Groothandel	25.306	12.363	37.669	67%	33%
Detailhandel en reparatie	54.178	7.531	61.709	88%	12%
Horeca	19.525	3.060	22.585	86%	14%
Transport	35.913	6.780	42.693	84%	16%
Informatie en communicatie	8.623	6.259	14.882	58%	42%
Financiële instellingen	13.713	4.074	17.787	77%	23%
Zakelijke dienstverlening	57.847	21.506	79.353	73%	27%
Openbaar bestuur en overheid	31.548	8.182	39.730	79%	21%
Onderwijs	26.476	5.404	31.880	83%	17%
Gezondheids- en welzijnszorg	76.468	11.890	88.358	87%	13%
Overige dienstverlening	16.994	5.462	22.456	76%	24%
Uitzendkrachten*	21.009	6.772	27.781	76%	24%
Totaal	448.601	121.039	569.640	79%	21%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (OBI)

Net als bij de inkomende pendel verschillen de pendelpercentages per sector. Sectoren waar de uitgaande pendel hoog is zijn: informatie en communicatie (42 procent) en groothandel (33 procent). Sectoren met een laag aandeel uitgaande pendel zijn: detailhandel en reparatie (12 procent), gezondheids- en welzijnszorg (13 procent), horeca (14 procent), transport (16 procent) en onderwijs (17 procent).

Tabel 5.6 **Ontwikkeling uitgaande pendel arbeidsmarktregio Rijnmond, oktober**

	2009 aantal	2012 aantal	groei	
			in aantal	in %
<i>Bedrijfssector</i>				
Industrie en nutsbedrijven	13.900	14.600	700	5%
Bouwnijverheid	7.200	7.200	0	-1%
Groothandel	12.500	12.400	-100	-1%
Detailhandel en reparatie	7.600	7.500	0	0%
Horeca	2.900	3.100	100	4%
Transport	7.300	6.800	-600	-8%
Informatie en communicatie	6.600	6.300	-400	-6%
Financiële instellingen	3.400	4.100	700	19%
Zakelijke dienstverlening	22.500	21.500	-1.000	-5%
Openbaar bestuur en overheid	7.800	8.200	400	5%
Onderwijs	5.100	5.400	300	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	10.600	11.900	1.300	12%
Overige dienstverlening	6.300	5.500	-800	-13%
Uitzendkrachten*	5.100	6.800	1.700	33%
totaal aantal	118.900	121.000	2.200	2%

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (OBI)

* Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector, hun werkplek is het uitzendbureau

De uitgaande pendel is in 2012 groter dan in 2009. In de sectoren gezondheids- en welzijnszorg, financiële instellingen en industrie en nutsbedrijven is de uitgaande pendel in aantal het meest toegenomen. Maar de grootste groei van het aantal uitgaande pendelaars is te vinden onder de uitzendkrachten. In de sectoren zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening is de pendel het meest in aantal afgenomen.

5.4 Verwachte trends in de aansluiting van vraag en aanbod op de korte en middellange termijn

In deze paragraaf analyseren we verwachte aansluitingsproblemen op de regionale arbeidsmarkt middels een kwalitatieve, deels inductieve benadering op basis van beschikbare analyses door anderen (met name UWV en sectorplannen) en eigen interviews met een aantal werkgevers (in de bijlage staat een overzicht van de bronnen die voor dit hoofdstuk zijn gebruikt).

Deze benadering biedt zicht op trends die niet zonder meer uit eigen beschikbare cijfers zichtbaar worden, maar die wel van belang zijn om aansluitingsproblemen te kunnen duiden. Het gaat dus om trends die deels minder stevig cijfermatig onderbouwd zijn, maar die eerder gepresenteerde cijfers wel in een breder perspectief plaatsen. Ze bieden daarmee een bijdrage aan systematische discussie en agendavorming over regionale arbeidsmarktvraagstukken en zouden middels aanvullend onderzoek indien gewenst nog verder uitgediept en onderbouwd kunnen worden.

We gaan eerst in op algemene trends in de aansluiting vraag-aanbod en kijken vervolgens nader naar de ontwikkeling van de kwalitatieve aansluiting op de regionale arbeidsmarkt.

5.4.1 Algemene ontwikkelingen in de aansluiting van vraag en aanbod

...ruime arbeidsmarkt op korte termijn...

Hoofdstuk twee heeft laten zien dat voor de komende jaren voor de meeste sectoren geringe banengroei of verdere daling van de werkgelegenheid verwacht moeten worden. Deels betreft dit nog naweeën van de crisis en ontbrekend consumentenvertrouwen, die op de conjunctuurgevoelige arbeidsmarkt in Rijnmond grote invloed hebben gehad. Maar deels gaat het ook om al langer zichtbare structurele veranderingen in bijvoorbeeld de industrie, detailhandel, zorg en de financiële dienstverlening. Door productiviteitsgroei, veranderende consumentenvraag en veranderingen in de organisatie van productieprocessen (automatisering, outsourcing, off-shoring) daalt de werkgelegenheid al langere tijd. De arbeidsmarkt is daardoor op de korte termijn ruim (veel aanbod t.o.v. de vraag), met uitzondering van enkele specialistische, vooral technische functies.

Op korte termijn betekent dit ook dat er vanuit het perspectief van werkgevers in de meeste sectoren in kwantitatieve zin weinig aansluitingsproblemen zijn. In bepaalde branches is herstructurering en vermindering van het personeelsbestand een belangrijker aandachtspunt dan de werving van nieuw personeel, zoals de schoonmaak, de overheid en zorg en welzijn.

Voor werkloze werkzoekenden en schoolverlaters ligt dit uiteraard anders: in een ruime arbeidsmarkt is het vinden van werk moeilijker dan in een krappe arbeidsmarkt, zeker als ook nog de kwalitatieve mismatch (zie vervolg) in acht wordt genomen waardoor veel werkzoekenden niet zonder meer geschikt zijn voor baanopeningen.

...krappe arbeidsmarkt op middellange termijn, vooral door vervangingsvraag...

De analyses voor de middellange termijn laten een wat ander beeld zien. Enerzijds wordt op middellange termijn in een aantal sectoren banengroei verwacht, mits de economische groei zich voldoende verder herstelt. Een voor de regio belangrijke sector als Transport en Logistiek verwacht zelfs bovengemiddelde groei van de werkgelegenheid. Belangrijker in de meeste sectoren wordt echter de vervangingsvraag door de uitstroom van oudere werknemers in combinatie met aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeidsmarkt in verschillende sectoren (zie 'kwalitatieve mismatch'). De krapte op de arbeidsmarkt zal hierdoor in de meeste sectoren weer toenemen, wat de kansen van werkzoekenden en schoolverlaters in theorie verbetert en voor werkgevers (alsnog) wervingsvraagstukken zal opleveren die al langere tijd worden aangekondigd maar door de crisis zijn 'uitgesteld'.

5.4.2 De kwalitatieve mismatch op de regionale arbeidsmarkt

Het belangrijkste thema met betrekking tot de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt blijft de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Hierdoor is het oplossen van aansluitingsproblemen geen simpel kwantitatief vraagstuk van aantallen aanbieders van arbeid vs. aantallen (nieuwe) banen. Dit probleem speelt arbeidsmarktbreed, waarbij per sector specifieke aandachtspunten spelen. In tabel 5.7 hebben we op basis van bestaande bronnen zoals de UWV-sectoranalyses en eigen interviews met werkgevers de belangrijkste verwachte trends per sector op een rij gezet.

Tabel 5.7 Verwachtingen kwalitatieve aansluiting vraag-aanbod per sector

Sector	Gevraagd opleidingsniveau	ICT en communicatieve vaardigheden	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
Zakelijke dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> - Gewenst opleidingsniveau stijgt. Er is meer behoefte aan werknemers met een opleiding op HBO-niveau en minder aan werknemers met een opleiding op MBO-niveau 	<ul style="list-style-type: none"> - Door snelle technologische ontwikkelingen zijn er veranderingen in beroepen en competenties: het werk voor werknemers voor een opleiding op MBO-1 en 2 is steeds meer ICT-gerelateerd. Van werknemers wordt een klantgerichte houding verwacht. 	
Gezondheids- en welzijnzorg	<ul style="list-style-type: none"> - Gewenst opleidingsniveau stijgt. Voor (toekomstige) tekortberoepen in de zorg is een opleiding op minimaal MBO-niveau 3 noodzakelijk. Voor een deel van de tekorten gaat het om hogere opleidingen (gespecialiseerde verpleegkundigen op niveau 4, HBO-niveau of universitaire opleidingen). Afnemende behoefte aan zorgverleners met een opleiding op MBO-niveau 1 en 2. 	<p>Door innovaties (technologische en werkmethodisch) in de beroepspraktijk en wijzigingen in de organisatie van zorg worden andere eisen gesteld aan werknemers, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kunnen programmeren (van e-health programma's), - kunnen functioneren in een zwaardere (geïntegreerde) zorgfunctie, - beschikken over kennis van aanpakken en vaardigheden om zelfredzaamheid en participatie te bevorderen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een mismatch tussen wat boventallig is en wat de vraag is. Er zijn jonge mensen opgeleid voor werk dat er niet is. - Afstemmen van onderwijs in aantallen en kwalificaties op wat de zorg nodig heeft
Detailhandel en reparatie	<ul style="list-style-type: none"> - Het functiegebouw gaat steeds meer lijken op een zandloper. De middenkaderfuncties verdwijnen. Aan de onderkant komt er werkgelegenheid bij, aan de bovenkant blijft de werkgelegenheid gelijk. - Er is minder behoefte aan middenkaderfuncties 	<ul style="list-style-type: none"> - De komende jaren wordt een groter accent gelegd op de zogenoemde soft skills van werknemers. Klantvriendelijkheid en gastheerschap (hospitality) staan centraal bij de werving van nieuwe werknemers. Daarnaast is kennis van nieuwe technologie essentieel ('het nieuwe verkopen'). 	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingen kunnen verbeteren. Er is een behoorlijke discrepantie tussen gewenst en aanwezig menselijk kapitaal. Van medewerkers wordt verwacht om met een overtuigende adviesrol klanten meerwaarde te bieden. Dat biedt concurrentievoordeel ten opzichte van de concurrent en online shoppen.
Industrie en nutsbedrijven	<ul style="list-style-type: none"> - Gewenst opleidingsniveau stijgt: er is een toenemende behoefte aan werknemers met een opleiding op MBO-niveau 3 en 4 en op HBO- en wo-niveau 	<ul style="list-style-type: none"> - Door verschuiving van arbeidsintensieve naar kennisintensieve industrie is er behoefte aan breed opgeleide technici met bètatechnische kennis die kunnen programmeren, flexibel inzetbaar zijn en beschikken over 	<ul style="list-style-type: none"> - Het beschikbaar aanbod sluit onvoldoende aan op het vereiste kennisniveau. - Weinig jongeren volgen een relevante opleiding met als gevolg dat er weinig directe - instroom is van gediplomeerde schoolverlaters.

Sector	Gevraagd opleidingsniveau	ICT en communicatieve vaardigheden	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
		vaardigheden zoals samenwerken in interdisciplinaire teams, probleemoplossend denken, en initiatief nemen	<ul style="list-style-type: none"> - Een deel van de technisch opgeleide schoolverlaters gaat niet werken in een technisch bedrijf en/of technisch beroep - Sector heeft een sterke traditie in het opleiden en scholen van medewerkers
Transport	<ul style="list-style-type: none"> - Gewenst opleidingsniveau stijgt. Er is een toenemende behoefte aan werknemers met een opleiding vanaf MBO-niveau 3 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is behoefte aan werknemers met de volgende competenties: klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, accuratesse, samenwerken 	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag naar hoger opgeleide werknemers in verband met automatisering en innovatie van logistieke processen
Groothandel	<ul style="list-style-type: none"> - Veel veranderingen, onder andere: concentratie en centralisatie van processen, rol van automatisering en ICT. - Inhoud van functies en functiegebouw (zandlopermodel) veranderen. Gewenst opleidingsniveau stijgt. Er is steeds meer behoefte aan werknemers met een opleiding op HBO- en universitair niveau. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is behoefte aan bredere competenties, met name technisch en commercieel, maar ook adviesvaardigheden en vreemde talen kunnen spreken zijn belangrijk. Vanwege de kleinere kernbezetting van werknemers, speelt het kunnen vervangen (continuïteit) een steeds grotere rol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingen sluiten onvoldoende aan op de behoefte van de groothandel en de snelle veranderingen. Dat leidt er toe dat groothandels zelf gaan opleiden, gebruik makend van partnerships.
Openbaar bestuur en Overheid	<ul style="list-style-type: none"> - Gewenst opleidingsniveau stijgt: vraag naar werknemers met een HBO-opleiding neemt toe - Op middellange termijn tekorten voor met name technische en specialistische functie op HBO-niveau - Bij de decentrale overheden zullen op termijn mogelijk de volgende knelpunten optreden in technische functies en functies op het gebied van openbare orde en veiligheid op lager niveau; in economische, administratieve, commerciële functies op middelbaar niveau; en in sociaalmaatschappelijke en juridisch-bestuurlijke functies op hoger niveau 	<ul style="list-style-type: none"> - Meer vraag naar werknemers met technische vaardigheden: een werknemer moet met ICT kunnen omgaan, inzetbaar zijn op diverse plaatsen in een organisatie en ingewikkelde handleidingen, complexe bedrijfsprocessen en wetgeving kunnen begrijpen - Sociale attitude wordt belangrijker, evenals het werken in teams - Klantgerichtheid van medewerkers wordt steeds belangrijker; eisen en verwachtingen van burgers nemen toe 	<ul style="list-style-type: none"> - Tussen vervallen en nieuwe functies vaak grote verschillen in niveau, opleidingsrichting en ervaring. Nieuwe functies kunnen vaak niet intern worden ingevuld. Door inzet van scholing en bemiddeling kan een deel van de boventalligen wel geschikt worden gemaakt voor nieuwe functies.
Onderwijs	Gewenst opleidingsniveau:HBO en wo Lastig om goede (bevoegde) docenten te vinden voor bepaalde vakken (talen, beta- en techniekvakken) in het voortgezet		<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van taalverwerving bij kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond - Competenties met

Sector	Gevraagd opleidingsniveau	ICT en communicatieve vaardigheden	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
	onderwijs In de toekomst een groot tekort aan eerstegraads leraren in het voortgezet onderwijs		betrekking tot de omgang met ouders en de pedagogische didactische vaardigheden - Opbrengstgericht werken - Lesgeven in de specifieke context van het MBO - Onvoldoende instroom vanuit de lerarenopleidingen om de vervangingsvraag in het MBO op te vangen
Bouwnijverheid	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerkers in de bouw zijn meer dan gemiddeld laag of middelbaar opgeleid. De behoefte aan HBO-ers is groeiende. 	<ul style="list-style-type: none"> - Door complexer bouwproces zijn de functie-eisen hoger geworden. De bouwplaatsmedewerker moet veelzijdig en oplossingsgericht zijn ('allround specialist'). De toekomstige bouwplaatsmedewerker moet een uitgebreider pakket aan capaciteiten: hij of zij moet niet alleen efficiënt kunnen samenwerken, maar ook beschikken over goede communicatievaardigheden en kennis van ICT. - Door prefabbouwmaterialen en standaardisering van werkwijzen zijn de lagere functies eenvoudiger geworden 	<ul style="list-style-type: none"> - Dalende instroom in opleidingen op MBO-niveau 1 en 2 door gebrek aan leer-werkplekken - In bouw meer nadruk op renovatie, herontwikkeling en toename van onderhoudswerkzaamheden.
Horeca	<ul style="list-style-type: none"> - Lager en middelbaar opgeleid personeel: vMBO en MBO 	<ul style="list-style-type: none"> - Belangrijke competenties: - Sociale vaardigheden, organisatorische vaardigheden, kwaliteitsbesef 	<ul style="list-style-type: none"> - Instroom uit opleidingen is voldoende om de vervangingsvraag op te lossen
Financiële instellingen	<ul style="list-style-type: none"> - Functiegebouw krijgt steeds meer een zandloper model: aan de onderkant zijn handen nodig, het middensegment is geautomatiseerd en aan de bovenkant zijn mensen nodig voor controle en toezicht - Er is meer behoefte aan werknemers met een opleiding op MBO-niveau 4 en op HBO niveau en minder behoefte aan werknemers met een opleiding op MBO-niveau 1 – 3. 	<ul style="list-style-type: none"> - Technologische ontwikkelingen vragen om hooggeschoolde ICT-ers, software en applicatieontwikkelaars. - Belangrijke competenties zijn: klantgerichtheid, communicatieve vaardigheden en analytisch vermogen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vraag naar bijscholing de komende jaren groot door nieuwe vakbekwaamheidseisen van de Wet financieel toezicht
Informatie en communicatie	<ul style="list-style-type: none"> - Rijnmond behoort tot de arbeidsmarktregio's die minder aantrekkelijk zijn voor ICT-ers dan 	<ul style="list-style-type: none"> - Steeds meer combinatiefuncties op MBO-1 en MBO-2 niveau waarin 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis van ICT veroudert razendsnel door ontwikkeling nieuwe

Sector	Gevraagd opleidingsniveau	ICT en communicatieve vaardigheden	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
	andere regio's - Door technologische ontwikkelingen veranderingen in functies, functiehuis en gevraagde competenties. Er is een toenemende behoefte aan werknemers met een HBO- en wo-achtergrond en minder aan werknemer met een opleiding op MBO-3 en 4 niveau. Hoogopgeleide programmeurs worden belangrijker.	ICT een rol speelt - Er is behoefte aan mensen die technisch en conceptueel kunnen denken en projectmatig kunnen werken. - Er is behoefte aan mensen die over sociale en communicatieve vaardigheden beschikken en ICT-producten kunnen vertalen van ontwikkelaar naar gebruiker	softwareplatforms

Bron: UWV-sectoranalyses, bewerking OBI, interviews met werkgevers

Dit overzicht betreft algemene trends, waardoor niet aan alle variatie binnen sectoren, branches en bedrijven recht kan worden gedaan. Het overzicht biedt echter wel goed zicht op aansluitingsknelpunten op de regionale arbeidsmarkt die – met inachtneming van branche-specifieke inkleuring – bijna arbeidsmarktbreed spelen. Ze vormen daarmee dan ook belangrijke aandachtspunten voor regionaal arbeidsmarktbeleid. Deze betreffen vooral de bestaande en verwachte mismatch in termen van gevraagd en geboden opleidingsniveau, gevraagde en geboden algemene ICT- en communicatieve vaardigheden en, in relatie tot voorgaande, problemen in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze aspecten lichten we kort toe.

...stijging van het gevraagde opleidingsniveau...

Eerder noemden we dat nu al schaarste bestaat aan specifieke technische en/of ICT-functies. Hoewel deze schaarste voor betreffende werkgevers (grote) knelpunten kan vormen, betreft deze schaarste slechts een deel van de totale werkgelegenheid.

Zoals de tabel illustreert worden er voor de nabije toekomst twee meer fundamentele ontwikkelingen verwacht ten aanzien van het gevraagde opleidingsniveau die de kwalitatieve mismatch vergroten.

Enerzijds zien we in de meeste sectoren dat het gevraagde opleidingsniveau omhoog schuift, waarbij wel verschillen tussen sectoren worden verwacht. Maar zelfs in sectoren met van oudsher relatief laagopgeleide werknemers zoals transport/logistiek en bouw is een opwaartse trend in termen van opleidingsvereisten zichtbaar.

Anderzijds verwacht een aantal sectoren dat het functiegebouw meer de vorm gaat krijgen van een zandloper, omdat met name de middenniveaus verdwijnen en de behoefte aan hoger én lager opgeleide medewerkers blijft bestaan. Dit speelt vooral in de sectoren detailhandel/reparatie, groothandel en financiële instellingen. Hoewel hier

dus in principe banen blijven voor laagopgeleiden, krijgen deze laagopgeleiden naar verwachting wel te maken met meer concurrentie van middelbaar opgeleiden.

Beide trends verzwakken dus de positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt. Deels wordt dit ondervangen door het eveneens stijgende opleidingsniveau van schoolverlaters (http://www.trendsinbeeld.minocw.nl/grafieken/1_1.php). De arbeidsmarktpositie van (de kleiner wordende groep) lager opgeleide werknemers wordt per saldo echter slechter.

...hogere eisen aan ICT en sociaal-communicatieve vaardigheden...

De tabel laat verder zien dat de mismatch los van opleidingsniveau ook betrekking heeft op veranderende eisen aan 'algemene werknemersvaardigheden' waar het aanbod op de arbeidsmarkt niet voldoende op scoort, ook wel *21-century skills* genoemd. Met name oudere werknemers in elementaire en middelbare beroepen en laagopgeleide werkzoekenden voldoen niet vanzelfsprekend (meer) aan deze eisen. Dit is dus niet alleen een 'probleem' van werkzoekenden/werklozen, maar ook van werknemers en werkgevers.

Deze veranderende eisen hebben enerzijds betrekking op het soepel om kunnen gaan met allerlei vormen van hedendaagse ICT die gebruikt wordt voor werkorganisatie, planning, logistiek, klantcontact, enzovoorts. Het gaat dus om vaardigheden in het gebruik en de toepassing van ICT (los van de tekorten aan specialisten die ICT-toepassingen kunnen ontwerpen). Anderzijds worden algemene sociaal-communicatieve vaardigheden in vele soorten functies steeds belangrijker geacht om toegevoegde waarde te kunnen leveren waar de 'niet communicatieve werkzaamheden' steeds verder geautomatiseerd worden. Dit kan gaan om communicatie met klanten rondom te leveren producten en klantgerichtheid in meer algemene zin, maar bijvoorbeeld ook om interne communicatie in het kader van collegiale samenwerking of productontwikkeling.

...aansluitingsproblemen van onderwijs op de arbeidsmarkt...

De kwalitatieve mismatch hangt mede samen met de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het UWV heeft hier naar gekeken op basis van ROA-gegevens over perspectieven op werk naar opleidingsniveau voor de regio Rijnmond voor de periode 2014-2018.²⁸ Deze inschatting is gemaakt door het aantal verwachte baanopeningen ten gevolge van de uitbreidings- en vervangingsgraad te relateren aan het aantal verwachte schoolverlaters naar opleidingsniveau. De perspectieven van een opleidingscategorie zijn goed indien de baanopeningen groter zijn dan de instroom van schoolverlaters²⁹. Het UWV concludeert in dit verband het volgende:

- Goed toekomstperspectief: MBO-groen, MBO-gezondheidszorg en HBO-onderwijs, hier is het aantal baanopeningen groter dan het aantal schoolverlaters;
- Een neutraal toekomstperspectief: MBO- en HBO-techniek. Hier is het aantal schoolverlaters iets groter dan het aantal baanopeningen;
- Matig tot slecht toekomstperspectief: sociaal-culturele en economische studierichtingen, zowel op MBO- als op HBO-niveau, plus HBO-paramedisch en alle WO-studierichtingen. Hier is de instroom van schoolverlaters veel groter dan het aantal baanopeningen.

Bij technische studies wordt opgemerkt dat de oproep om te kiezen voor techniek zijn vruchten lijkt af te werpen. Hierdoor worden meer schoolverlaters verwacht. Door een geringe economische groeiverwachting en verdergaande automatisering is in de techniek echter nauwelijks sprake van uitbreidingsvraag en dat tempert het perspectief. Bovendien leidt het verhogen van de pensioenleeftijd tot een lagere vervangingsvraag dan in eerdere prognoses. Tot slot wordt aangegeven dat het beeld genuanceerd ligt binnen de technische sector. Zo worden zeer grote tekorten verwacht in de elektrotechniek en werktuigbouwkunde, terwijl er vrijwel geen tekorten worden voorzien voor bouwkunde en grafische techniek.

Hierbij speelt ook een rol dat verschillende sectoren kampen met imago problemen onder jongeren, zoals de bouw, de voedingsindustrie en de groothandel. In de bouw speelde de afgelopen jaren ook een gebrek aan leer-werkplekken door de crisis waardoor jongeren de opleiding niet konden afmaken.

Daarnaast blijkt het voor veel opleidingen lastig om hun curriculum snel genoeg aan te passen aan de veranderende eisen op de arbeidsmarkt. In de ICT bijvoorbeeld veranderen zowel hardware als beschikbare ontwikkeltools nog steeds razendsnel. Om dit probleem aan te pakken zijn overigens wel verschillende sectorgebonden initiatieven zichtbaar in de regio, ofwel doordat sectoren eigen opleidingen opzetten

²⁸ Regio in Beeld, Rijnmond, UWV, 2014.

²⁹ Overigens is hierbij niet gekeken naar mogelijke concurrentie van andere baanzoekers op de arbeidsmarkt, waardoor kansen uiteraard wel mede worden beïnvloed.

ofwel door intensivering van de samenwerking met vooral het MBO in de regio. Aansprekende voorbeelden zijn de 'Food Inspiration Academy' en de 'RDM-campus' waarin werkgevers en werkgeversorganisaties nauw betrokken zijn.

5.5 Trends in vraagvervulling

Gegeven de geschetste verwachtingen is het tenslotte van belang om in te gaan op de vraag hoe werkgevers met deze korte en lange termijn ontwikkelingen omgaan bij het invullen van hun vraag naar arbeid. We baseren ons hierbij in aanvulling op analyses door UWV op een beperkt aantal eigen interviews, wat betekent dat het beeld vooral indicatief is en niet geschikt is voor analyse per sector of branche: daarvoor is grootschaliger onderzoek onder werkgevers nodig dat buiten het bestek van deze analyse valt.

....werkgevers kijken vooral naar de korte termijn....

Ten eerste wekken de interviews met werkgevers de indruk dat (kleine) individuele werkgevers zich niet vanzelfsprekend bezighouden met arbeidsvraagstukken op de middellange of lange termijn. Hun horizon lijkt vaak beperkt tot de vraagstukken van vandaag en morgen en problemen die op langere termijn zouden kunnen gaan spelen hebben weinig prioriteit. Strategische beleidsvorming op dit vlak lijkt veel meer het domein te zijn van organisaties van werkgevers en brancheorganisaties die hun individuele leden op dit vlak adviseren en voorlichten. Sectorplannen die wel strategisch geformuleerde arbeidsmarktdoelen bevatten zijn ook vooral het product van collectief sociaal overleg. Vooral in deze sectorplannen wordt bijvoorbeeld melding gemaakt van initiatieven om duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers te stimuleren als strategie om krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden.

... instroom vanuit onderwijs en werk-werk belangrijker dan zij-instroom werklozen...

De beperkte ontwikkeling van de werkgelegenheid betekent, ten tweede, niet dat er geen dynamiek op de arbeidsmarkt is (zie ook hoofdstuk 4 over transities). Op korte termijn lijken werk-werk transities en nieuwe instroom vanuit de opleidingen de belangrijkste vormen van baanvervulling voor werkgevers te zijn. Dit betekent ook dat kansen voor niet werkende werkzoekenden beperkt zijn. De UWV-sectoranalyse (UWV 2014:46) benoemt bijvoorbeeld slechts enkele (sub-)sectoren waar instroom vanuit WW bovengemiddeld kansrijk is voor het vervullen van baanopeningen, zoals de schoonmaak, uitzendbranche en openbaar bestuur. In de interviews voor deze analyse bevestigen werkgevers dat in veel sectoren zij-instroom van werklozen geen prioritair kanaal is, vanwege twee redenen: hun (verwachte) afstand tot de arbeidsmarkt en de concurrentie van beter gekwalificeerde werk-werk bewegers en instromers vanuit de opleidingen. Dit geldt des te meer voor moeilijk vervulbare vacatures: kandidaten die hiervoor in aanmerking komen zijn normaal gesproken niet werkloos.

...vraagvervulling steeds meer via flexibele arbeidsrelaties en inhuur ZZP-ers....

Ten derde wijzen de verschillende analyses en onze eigen cijfers op een toename van flexibele arbeidsrelaties in vorm van tijdelijke contracten, inzet van uitzendwerk en een grotere inhuur van ZZP-ers, waarbij wel intersectorale verschillen zichtbaar zijn.

Tegelijkertijd betekent dit niet dat vaste arbeidscontracten volledig zullen gaan verdwijnen. Verschillende sectoren hechten weliswaar waarde aan een ruime flexibele schil, maar tegelijkertijd wordt voor kritische bedrijfsprocessen en het in huis houden en opbouwen van expertise nog steeds veel waarde gehecht aan een kern van vaste - veelal hogeropgeleide - medewerkers. De verwachting is dat de flexibilisering in sectoren die al een grote flexibele schil hebben dan ook gaat afvlakken.

UWV (2014:73) laat zien dat vooral Horeca, Vervoer, Handel en Bouw al een grote flexibele schil hebben, maar dat deze schil naar verwachting tot 2020 niet heel erg hard meer zal groeien: blijkaar is hier al een vooralsnog optimale flexgraad bereikt vanuit het perspectief van de sector.

Voorals in de zakelijke en financiële dienstverlening, overheid en de zorg/welzijn wordt de komende jaren wel verdere flexibilisering verwacht waarmee deze sectoren qua flexgraad enigszins vergelijkbaar worden met bijv. de bouw.

De grootste uitzondering op de flexibiliseringstrend is de industrie: de van oudsher lage flexgraad zal tot 2020 wel wat toenemen, maar toch nog benedengemiddeld blijven. Een van de respondenten wijt dit aan het feit dat juist in de industrie het behoud van een grote, ervaren vaste kern van medewerkers nog altijd van belang wordt geacht voor behoud en overdracht van expertise.

...participatiewet en quotumwet nog ver van mijn bed show....

Tenslotte lijken de nieuwe participatiewet en het arbeidsgehandicaptenquotum nog niet veel prioriteit te hebben in de omgang van werkgevers met arbeidsvraagstukken. Met uitzondering van enkele grote werkgevers (IKEA, Albert Heijn³⁰), en aandacht voor dit onderwerp in sectorplannen houden individuele werkgevers zich hier uitgaande van onze bronnen nog weinig mee bezig. In verschillende sectoren lijken ook nog grote twijfels te bestaan over de inzetbaarheid van arbeidsgehandicapten in relatie tot veranderende functievereisten. Overigens werd in een van de interviews ook gewezen op potentieel oneigenlijke concurrentie die zou kunnen gaan ontstaan als overheden weer elementaire werkzaamheden zoals schoonmaak en catering (waar de doelgroep participatiewet mogelijk aan de slag zou kunnen) in eigen beheer gaan uitvoeren om als (publieke) werkgever aan de eisen van de quotumwet te kunnen voldoen.

³⁰

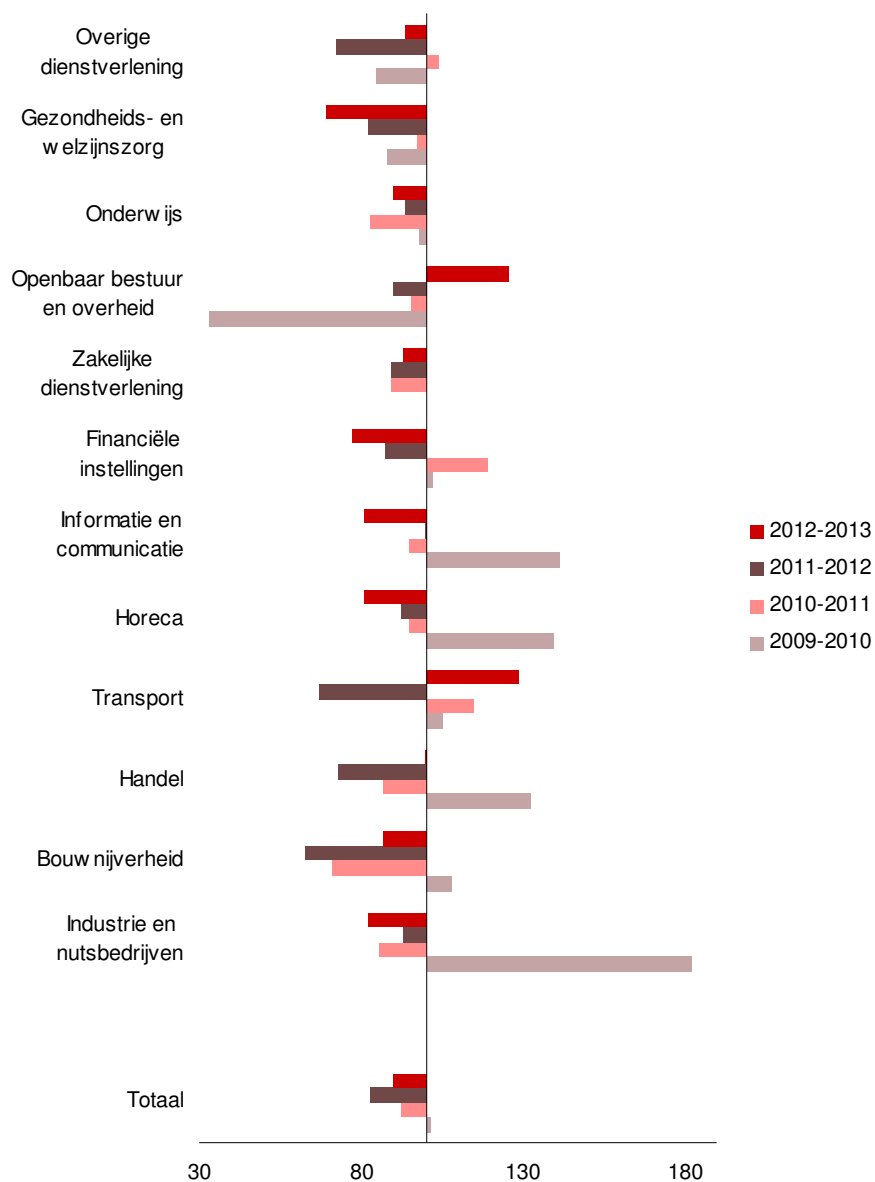
Zie <http://www.locusnetwerk.nl/> voor een overzicht van (grote), landelijke werkgevers die actief betrokken zijn bij initiatieven om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kansen te bieden.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

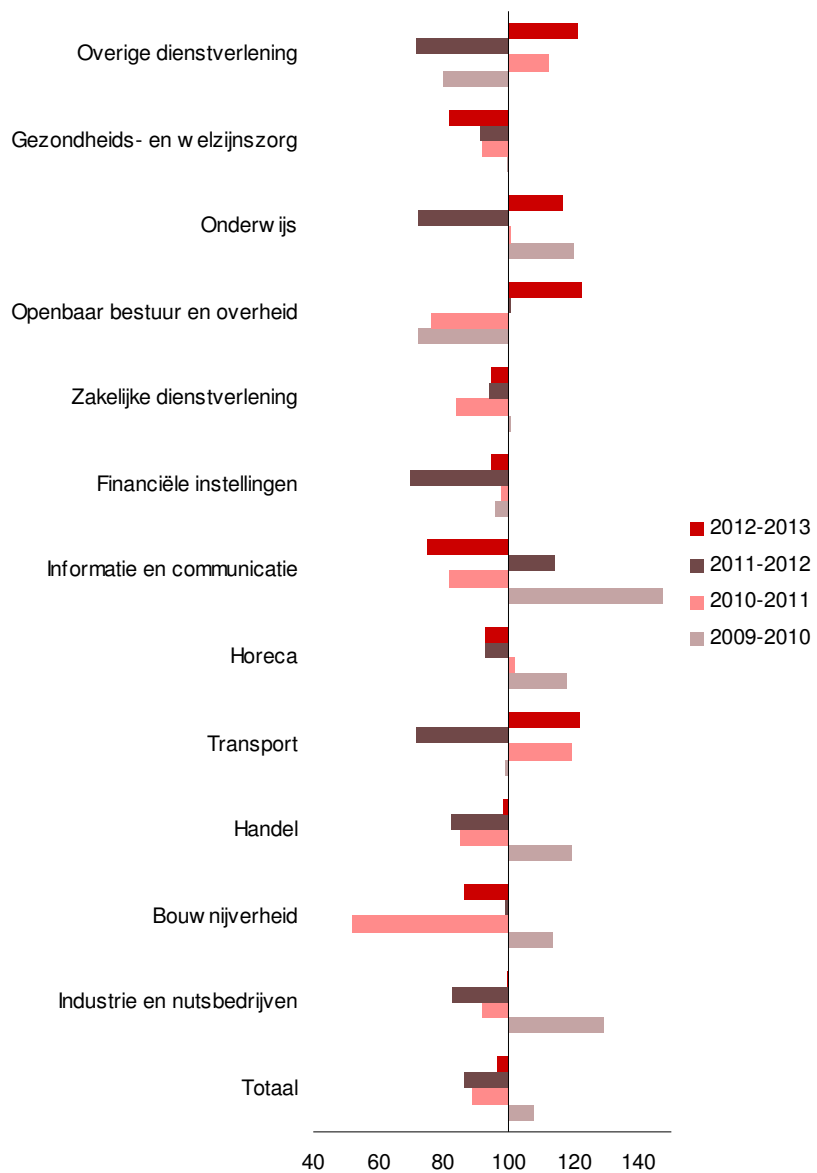
Aanvullende tabellen en grafieken vacatures

Grafiek 1.1 Ontwikkeling openstaande vacatures 2009-2013, sectoren, geïndexeerd per jaar, arbeidsmarktregio Rijnmond



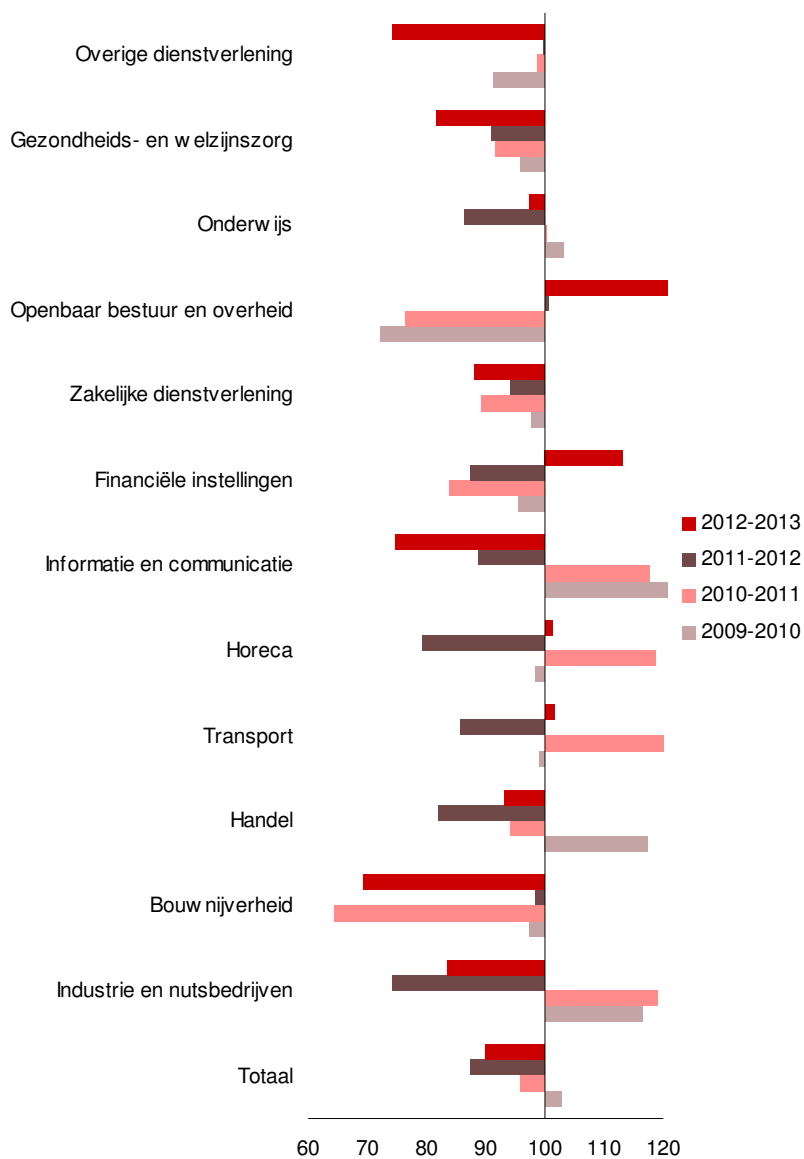
Bron: UWV

Grafiek 1.2 Ontwikkeling ontstane vacatures 2009-2013, sectoren, geïndexeerd per jaar, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: UWV

Figuur I.3 Ontwikkeling vervulde vacatures 2009-2013, sectoren, geïndexeerd per jaar, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: UWV

Tabel I.1 Ontwikkeling ontstane vacatures, 2009-2014, geïndexeerd, arbeidsmarktregio Rijnmond

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Industrie en nutsbedrijven	100	129	119	98	98	112
Handel	100	120	102	84	82	83
Transport	100	99	119	85	103	132
Horeca	100	118	120	111	103	193
Zakelijke dienstverlening	100	101	84	79	75	69
Openbaar bestuur, overheid en onderwijs	100	92	83	69	82	80
Gezondheids- en welzijnszorg	100	100	91	83	68	87
Overige dienstverlening	100	106	87	76	71	80
Gemiddeld	100	108	95	83	80	89

Bron: CBS Statline, UWV, bewerking OBI

Tabel I.2 Ontwikkeling ontstane vacatures, naar sector, 2011-2014, geïndexeerd, laag beroepsniveau, arbeidsmarktregio Rijnmond

	2011	2012	2013	2014
Industrie	100	82	75	79
Bouwnijverheid	100	69	60	53
Handel	100	85	78	77
Transport	100	93	70	80
Horeca	100	93	91	111
Zakelijke diensten	100	64	86	81
Gezondheids- en welzijnssector	100	83	58	48
Gemiddeld	100	84	77	77

Bron: UWV

Tabel I.3 Ontwikkeling ontstane vacatures, naar sector, 2011-2014, geïndexeerd, middelbaar beroepsniveau, arbeidsmarktregio Rijnmond

	2011	2012	2013	2014
Industrie	100	80	81	79
Bouwnijverheid	100	78	84	93
Handel	100	87	84	87
Transport	100	81	78	77
Horeca	100	87	78	121
Zakelijke diensten	100	83	89	88
Gezondheids- en welzijnssector	100	77	60	65
Gemiddeld	100	85	80	82

Bron: UWV

Tabel I.4 Ontwikkeling ontstane vacatures, naar sector, 2011-2014, geïndexeerd, hoog beroepsniveau, arbeidsmarktregio Rijnmond

	2011	2012	2013	2014
Industrie	100	83	84	93
Bouwnijverheid	100	94	81	136
Handel	100	96	95	119
Transport	100	89	83	116
Informatie en communicatie	100	87	93	109
Zakelijke diensten	100	81	84	107
Financiële instellingen	100	89	60	97
Onderwijs	100	95	100	115
Gezondheids- en welzijnsector	100	92	77	90
Gemiddeld	100	90	86	108

Bron: UWV

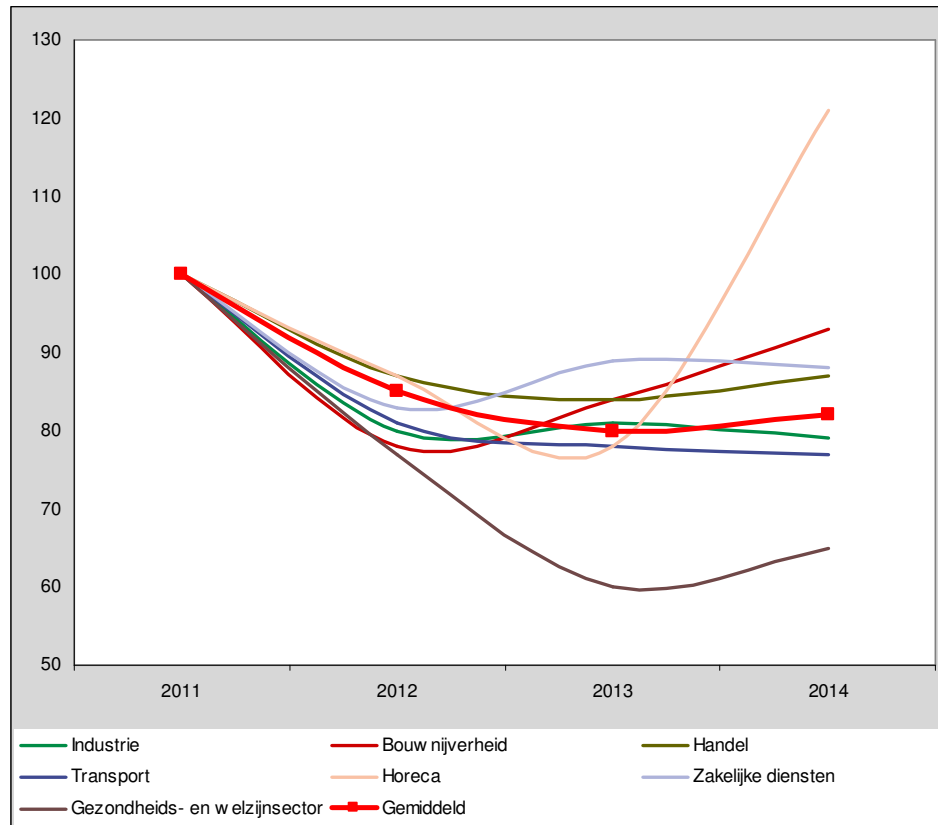
Tabel I.5 Ontstane vacatures, naar sector, 2014, indicatief, naar beroepsniveau, arbeidsmarktregio Rijnmond

	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Industrie	1.066	1.394	679	3.140
Bouwnijverheid	412	1.173	552	2.138
Handel	6.564	4.213	1.273	12.051
Transport	1.265	1.265	662	3.191
Horeca	2.143	908	-	3.178
Informatie en communicatie	214	619	1.069	1.902
Financiële instellingen	-	690	606	1.414
Zakelijke dienstverlening	2.643	2.800	3.368	8.811
Openbaar bestuur en overheid	-	297	416	831
Onderwijs	-	224	1.740	2.118
Gezondheids- en welzijnszorg	774	2.457	1.961	5.192
Overige dienstverlening	518	590	469	1.577
Overig	493	380	240	1.113
Totaal	16.481	17.011	13.165	46.657

Bron: UWV

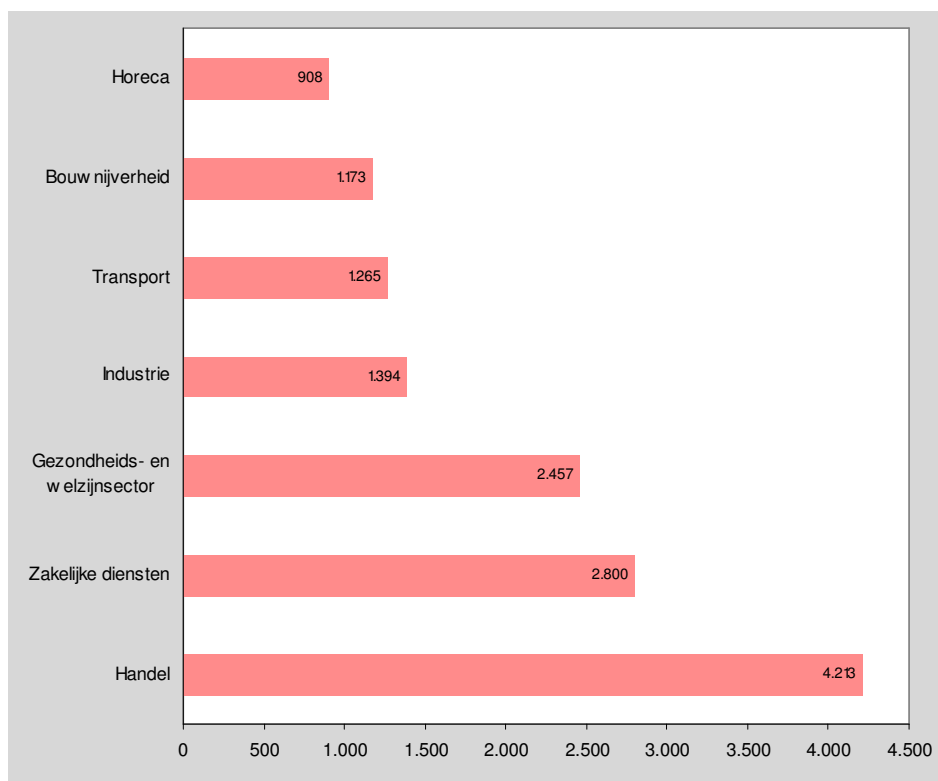
Vacatures op middelbaar en hoger beroepsniveau

Figuur I.4 **Ontwikkeling ontstane vacatures 2011-2014, middelbaar beroepsniveau, geïndexeerd per sector, arbeidsmarktregio Rijnmond**



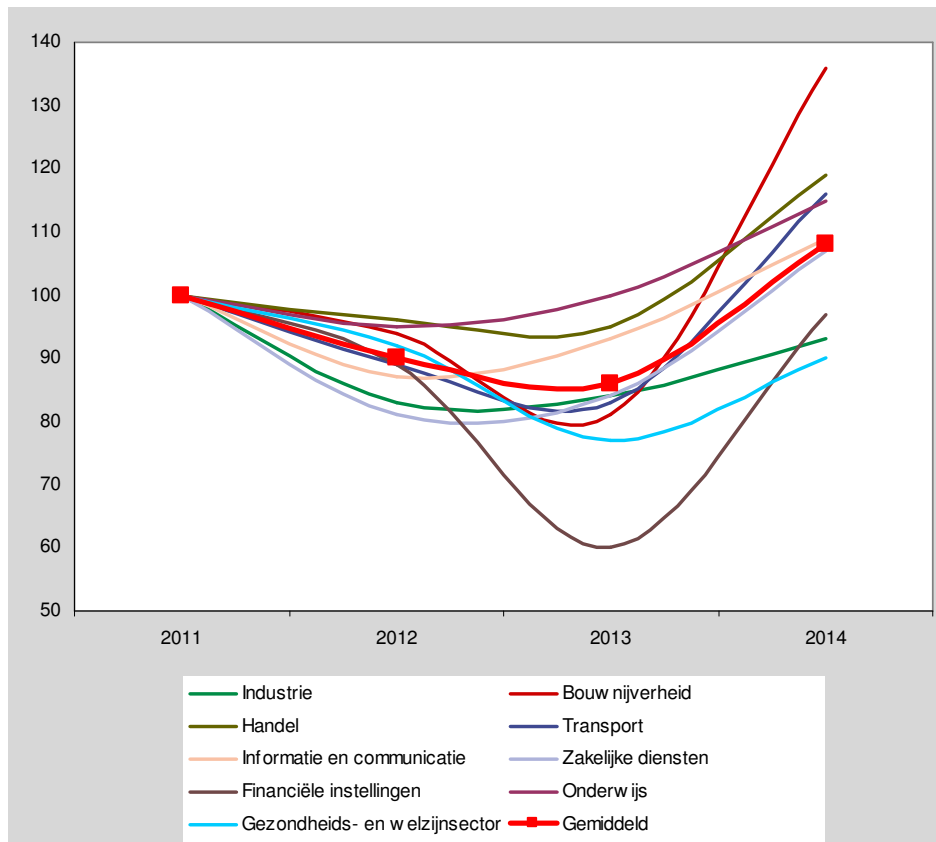
Bron: UWV

Figuur 1.5 Aantal ontstane vacatures, middelbaar gevraagd beroepsniveau, 2014 per sector,, arbeidsmarktregio Rijnmond



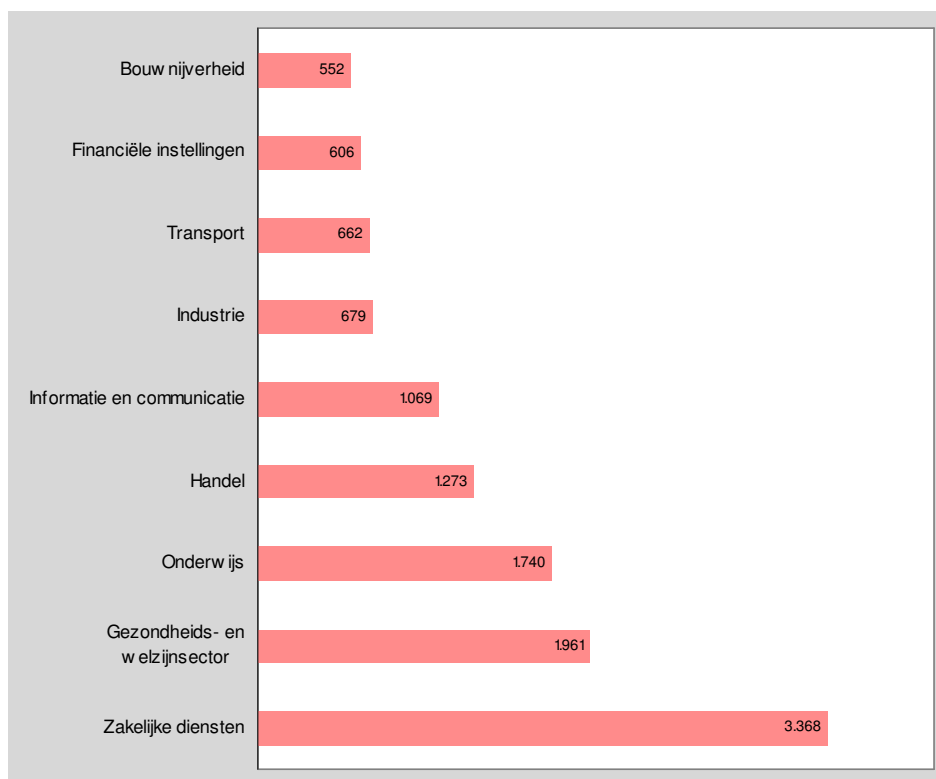
Bron: UWV

Figuur I.6 **Ontwikkeling ontstane vacatures 2011-2014, hoger beroepsniveau, geïndexeerd per sector, arbeidsmarktregio Rijnmond**



Bron: UWV

Figuur I.7 Aantal ontstane vacatures, hoger gevraagd beroepsniveau, 2014 per sector,, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: UWV

BIJLAGE 2

Onderzoeksverantwoording

Het hoofdstuk over aanbod heeft betrekking op personen van 15 t/m 74 jaar, wonend in Rotterdam / Arbeidsmarktregio Rijnmond. De Arbeidsmarktregio Rijnmond bestaat uit de volgende 20 gemeenten:

- Albrandswaard
- Barendrecht
- Bernisse
- Binnenmaas
- Brielle
- Capelle aan den IJssel
- Cromstrijen
- Goeree-Overflakkee
- Hellevoetsluis
- Korendijk
- Krimpen aan den IJssel
- Maassluis
- Oud-Beijerland
- Ridderkerk
- Rotterdam
- Schiedam
- Spijkenisse
- Strijen
- Vlaardingen
- Westvoorne
- Zuidplas.

Vijf groepen

De analyse gaat uit van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar wonend in de Arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze leeftijdsgroep wordt ook wel de potentiële beroepsbevolking genoemd. Deze groep is opgedeeld in vijf groepen:

1. werkenden, 11 uur of minder per week;
2. werkenden, 12 uur of meer per week;
3. beroepsbevolking zonder werk, de werklozen;
4. niet werkenden en niet behorend tot de beroepsbevolking;
5. onderwijsvolgenden zonder werk.

Met behulp van registerbestanden is bepaald welke personen werken in oktober en of dit 11 uur of minder per week is, of 12 uur of meer, de groepen 1 en 2. De helft van de personen met een kleine baan is ook ingeschreven bij een onderwijsinstelling. De personen zonder werk zijn verdeeld over drie groepen: van degenen die een bijstandsuitkering of WW-uitkering en/of zijn ingeschreven als niet-werkende werkzoekende wordt verondersteld dat zij willen werken. Met andere woorden zij zijn de werklozen. Dit is groep 3. De groepen 4 en 5 bestaan uit personen die niet werken en *niet* behoren tot de beroepsbevolking, het *latente* arbeidsmarktaanbod. Deze groepen participeren niet actief op de arbeidsmarkt op het moment van meten. Een deel van hen zal niet of nauwelijks participeren op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de 65-plussers. Een ander deel behoort op andere momenten tot de beroepsbevolking, bijv. vanwege werk. Een deel van het latent arbeidsmarktaanbod is onderwijsvolgend (groep 5).

Vergeleken met de Enquête Beroepsbevolking (CBS)

De indeling van vijf groepen in dit rapport is anders dan de gebruikelijke van het CBS. Allereerst werden door het CBS tot 2015 alleen personen die 12 uur en meer per week werken gerekend tot de werkende bevolking. Vanaf 2015 zal het CBS de internationale definitie hanteren, namelijk een ieder die 1 uur of meer werkt wordt gerekend tot de werkenden. Dit is reden om een onderscheid te maken tussen werkenden die 11 uur of minder per week werken en degenen die 12 uur of meer per week werken.

Een ander verschil is de methode. Het CBS bepaalt haar cijfers over de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar met een enquête, de Enquête BeroepsBevolking (EBB). Deze leeftijdsgrens is in 2015 opgehoogd naar 74 jaar conform de internationale definitie. In de enquête wordt de respondenten gevraagd of zij werken en zo niet of zij op zoek zijn naar een baan.

In dit rapport wordt gebruik gemaakt van registers die beschikbaar zijn via het CBS. Een belangrijk verschil hierdoor is dat zoekgedrag van personen op de arbeidsmarkt niet beschikbaar is. Immers een intentie wordt niet geregistreerd. Wel is er geregistreerd of personen een uitkering hebben en/of als werkzoekend bij het UWV ingeschreven zijn. Van deze groep kunnen we zeggen dat zij naar alle waarschijnlijkheid op zoek zijn naar werk. Van de andere niet-werkenden weten we het niet.

Tabel II.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond: vergelijking leeftijdsgroep 15 t/m 74 jaar met de Enquête Beroepsbevolking (EBB)

	SSB		EBB	
	2012 aantal	%	2012 aantal	%
Werkenden 11 uur of minder	83.900	8%		
Werkenden 12 uur of meer	535.200	53%	586.300	58%
Niet-werkende beroepsbevolking	83.900	8%	59.200	6%
Niet-werkend en geen beroepsbevolking	251.500	25%	360.100	36%
Onderwijsvolgend (geen beroepsbevolking)	60.300	6%		
Totaal (bevolking 15 t/m 74 jaar)	1.014.900	100%	1.005.600	

Bron: SSB, CBS, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In bovenstaande tabel worden de verschillen in cijfers tussen de beide methoden duidelijk. Bij de EBB wordt de groep werkenden met 11 uur en minder per week in 2012 gerekend tot de niet-werkenden. Afhankelijk of deze personen zeggen 12 uur of meer per week te willen werken worden deze personen wel of niet gerekend tot de beroepsbevolking. Op basis van de registraties worden deze werkenden als aparte groep gezien.

In de geregistreerde gegevens komt het niet werken en wel tot de beroepsbevolking horen vaker voor. Dit duidt er waarschijnlijk op dat gegevens verzameld met steekproefonderzoek de onderkant van de arbeidsmarkt minder goed in kaart brengen.

Werkgelegenheid: Bedrijvenregister Zuid-Holland:

Een belangrijke bron voor het inschatten van de werkgelegenheid is het Bedrijvenregister Zuid-Holland. Dit bestand is een register van bedrijfsvestigingen waar op basis van de opgave van het bedrijf het aantal werknemers bekend is met een zeer beperkt aantal kenmerken van deze werknemers. Dit register is actueler dan de SSB-bestanden en bevat de naw-gegevens van de bedrijfsvestigingen. Hoewel dit bestand erg waardevol is, is in dit rapport gekozen voor de polis-administratie zoals aangeboden in het SSB. Dit omdat hiermee meer kan worden gezegd over de kenmerken van de personen die de banen bezetten. Een ander voordeel is dat de match vraag en aanbod makkelijker te maken is.

Lijst van gebruikte definities

Voor de analyse gebruiken we de internationale definities voor de arbeidsmarktanalyse. Het CBS en het UWV hebben besloten vanaf 2015 deze internationale definities te hanteren.

Internationale definitie

De internationale definitie gaat uit van de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar. Bij de definiëring van werkenden wordt *geen* uurgrens meer aangehouden, zoals gebruikelijk in de Nederlandse definitie (de 12 uur grens). In deze rapportage wordt een onderscheid gemaakt tussen werkenden met een baan van 11 uur of minder per week, en werkenden met een baan van 12 uur of meer per week.

Beroepsbevolking

De beroepsbevolking bestaat uit de personen die actief zijn op de arbeidsmarkt in de leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar. Dit zijn de werkenden en de personen die niet werken maar wel op zoek zijn naar werk, de werklozen.

Participatiegraad

De *bruto-participatiegraad* is het aandeel werkenden en niet-werkenden in de beroepsbevolking in de totale leeftijdsgroep 15 tot en met 74 jaar. De *netto-participatiegraad* is het aandeel werkenden in dezelfde leeftijdsgroep.

Geraadpleegde SSB-bestanden

Demografie

Kenmerken personen (geslacht, leeftijd, etniciteit en generatie) voor alle personen die gedurende een jaar op enig moment in Nederland woonden. Bestand bevat twee koppelvariabelen **RINPERSOON** en **RINPERSOONS** om andere bestanden op persoonsniveau te kunnen koppelen. De eenheid is persoon.

- **GBAPERSOONTAB** (versie 140612 **GBAPERSOONTAB 2013V1**)

Bevat alle personen die vanaf 1995 ingeschreven zijn (geweest) in de GBA. Alle variabelen die uit het GBA komen, zie de bestandsnaam, zijn jaarbestanden met daarin eventuele wijzigingen met een start- en einddatum. Personen met een wijziging, bijvoorbeeld een scheiding, komen dan tweemaal in het jaarbestand voor.

- Geslacht: **GBAGESLACHT**
- geboortjaar **GBAGEBOORTEJAAR** en geboortemaand **GBAGEBOORTEMAAND**
- Etniciteit: generatie **GBAGENERATIE**
- Geboorteland persoon zelf, vader en moeder **BAHERKOMSTGROEPERING**
- Aantal ouders geboren in het buitenland **GBAAANTALOUDERSBUITENLAND**
- Opleidingsniveau **HOOGSTEOPLTAB** met daarin hoogst afgeronde opleiding **OPLNRHB** en hoogst gevolgde opleiding **OPLNRHG**
- Opleidingsniveau van personen die staan ingeschreven bij het UWV versie 130604 **CWITAB 2012mmdV1**
- Burgerlijke staat versie 140619 **GBABURGERLIJKESTAATBUS 2013V1**
- Huishoudens (type huishouden, aantal personen) **GBAHUISHOUDENSBUS**
- Adres van persoon met aanvangsdatum en beëindigingsdatum **GBAADRESBUS**
- Migratie (datum in Nederland, datum vertrek, herkomstland, land van bestemming) **GBAMIGRATIEBUS**

Arbeid

- Banen van werknemers

Kwantitatieve gegevens van banen over een bepaalde inkomensperiode. In de polisadministratie geïdentificeerde banen met begin- en beëindigingsdatum. Levert informatie over hoogte loon en betaalde premies. Bestanden zijn per jaar, met daarin per jaar de wijzigingen, als iemand meerdere banen in één jaar heeft, dan komt die persoon ook meerdere malen voor.

- **POLISIKOBUS**
- **MLKLASSEBUS 2012V1**

- Banen van werknemers

Kwalitatieve gegevens van banen: soort CAO, economische activiteit, dienstverband (voltijd/deeltijd), aantal uur per week, soort baan (directeur groot aandeelhouder, stagiaire, WSW-er, uitzendkracht, oproepkracht, rest), arbeidsrelatie (vast vs flex), soort arbeidscontract (bepaalde, onbepaalde tijd, nvt), overwerk, auto van de zaak, inleg levensloop, soort inkomstenverhouding, loonbelastingtabel, sector (dit bestand bevat veel inhoudelijke componenten van banen). Het zijn jaarbestanden, met daarin de personen met verandering van baan. Deze komen dan meerdere keren voor.

- **CAOSECTOR**
- **WEA 2012V1**
- **VRLNREGKOL08**
- **POLISDIENSTVERBAND**
- **WEKARBDUURKLASSE**
- **SOORTBAAN**
- **ARBEIDSRELATIE**
- **CONTRACTSOORT**

- Zelfstandigen

Personen die in een verslagjaar inkomen in de vorm van 'belastbare winst uit onderneming' hebben gehad. Vestigingsgemeente bedrijf, grootteklasse (door aantal werkzame personen)

- **ZELFSTANDIGENTAB**

Uitkeringen

- WW-uitkeringen

Begin- en beëindigingsdatum WW-uitkeringen, hoogte uitkeringen, sectorcode

- **WWUITKERINGINT**

- Bijstandsuitkeringen

Uitkeringen op grond van de Algemene Bijstand, begin- en beëindigingsdatum, kenmerken van de aanvrager zoals huisvesting, oorzaak bijstandsafhankelijkheid aanvrager en partner, ontheffing arbeidsverplichting, bijstandsverlening zelfstandigen, reden beëindiging uitkering. Ook bijzondere bijstand naar soort

- **BIJSTANDUITKERINGINT**

- Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Alle personen die in een bepaald jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ, WAJONG of WIA) hebben ontvangen (exclusief nabetalings aan personen die gedurende het jaar geen recht op uitkering hadden)

- **AOTOTPERSOONBUS**

- AOW-uitkeringen

Personen die in een bepaald jaar een uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW) hebben ontvangen

- **AOWPERSOONBUS**

Onderwijs

- Deelname onderwijs VO, MBO en HO

Elk record staat gelijk aan een deelnemer in het onderwijs in het betreffende school-
dan wel studiejaar (schooljaar 2012/2013, 1 okt 2012)

- **ONDERWIJSDEELNEMERSTAB**

- Voortijdig schoolverlater

Het betreft hier nieuwe VSV-ers zoals door OCW-gedefinieerd. (2010 laatst
beschikbaar jaar)

- **VSVTAB 2012V2**

- Hoogst behaalde diploma

Het bestand 'hoogst behaalde diploma op basis van onderwijsregistraties' bevat voor
alle personen het hoogst behaalde diploma dat genoteerd staat in de beschikbare
onderwijsregistraties tot en met het peilmoment (30 september van een bepaald jaar).
Het geeft dus het hoogst behaalde diploma over alle onderwijssoorten en over alle
onderwijsjaren heen. Het bestand bevat de diplomakenmerken opleidingsnummer en
of dit hoogst behaalde registerdiploma een startkwalificatie betreft (bevat een
opleidingsnummer)

Dit betekent niet dat van elk persoon in Nederland het hoogste opleiding bekend is.

Men is in 2003/2004 begonnen met registreren.

- **HDIPLOMAREGTAB**

Bedrijven

In het ABR systeem worden bedrijven en instellingen, met hun identificatie- en
structuurgegevens, vastgesteld en geregistreerd in voor statistisch onderzoek
geschikte

eenheden., met sbi2008, aantal werkzame personen, locatie bedrijfseenheid, etc

- **Algemeen Bedrijven Register (ABR) 2013V1**

De bronnen van het ABR

De statistische eenheden in het ABR worden bepaald op basis van gegevens uit
diverse bronnen en registraties van buiten het CBS. De bronnen die het ABR gebruikt
zijn:

- het Basis Bedrijvenregister (BBR), een samenwerkingsverband tussen de
Kamers van Koophandel, de Belastingdienst en het CBS;

- het Handelsregister (HR) van de Kamers van Koophandel;
- het bestand “Beheer van Relaties” (BvR) van de Belastingdienst.

Statistische eenheden

De ondernemingengroep (OG):

De meest omvattende verzameling van in Nederland gevestigde personen (in de juridische zin van CBS-personen, dwz eenmanszaken, BV's, etc) waarover overwegende zeggenschap kan worden uitgeoefend. De OG wordt beschouwd als de feitelijke actor in financiële processen, met name het financierings- en het inkomensverdelingproces. De OG wordt als statistische eenheid gebruikt door de Statistiek Financiën van Ondernemingen (SFO).

- **OG_ABR 2013V1**
- **OG_eventbijdragen_ABR 2013V1**

De bedrijfseenheid (BE):

Binnen een bedrijfseenheid wordt er in de regel één economische activiteit (volgens de SBI) uitgeoefend. De aan een BE toegekende SBI wordt bepaald door het zwaartepunt (gebaseerd op het aantal werkzame personen) van activiteiten in de samenstellende CBS-personen. In de praktijk komen bij die laatste – en dus binnen de BE – dus wel nevenactiviteiten voor. De bedrijfseenheid is de statistische eenheid voor de productiestatistieken en de korte termijn statistieken.

- **BE_ABR 2014V1**
- **BE_eventbijdragen_ABR 2013V1**

- Een locale bedrijfseenheid (LBE):

De laatste statistische eenheid die wordt afgeleid, is de Lokale Bedrijfseenheid. Het deel van de bedrijfseenheid dat op één geografische locatie gesitueerd is. Hij wordt afgeleid door de BE op te splitsen in eenheden met elk een verschillende postcode zoals die voorkomen bij de aan de CBS_Personen van deze BE gekoppelde CBS_Vestigingen. Van LBE's is binnen het ABR alleen hun locatie bekend, en niet bijv info over het aantal werkzame personen. Deze locale bedrijfseenheid kan dus maar in beperkte mate worden gebruikt voor het maken van regionale statistieken.

- **LBE_ABR 2013V1**
- **CBS_persoon_KvK_FIN_ABR 2013V1**

Geraadpleegde respondenten

Bouw:

- Dura Vermeer

Food:

- FNLI HCA (Federatie Nederlandse Levensmiddelen Industrie)
- UNILEVER
- Frugiventa

Horeca:

- La Place

ICT:

- Cool Blue

Installatie techniek:

- OTIB

Zakelijke dienstverlening:

- Yuki

Zorg:

- De Rotterdamse Zorg

Literatuur

- Bureau Louter (2013). De regionale arbeidsmarkt voor technici tot 2017. Delft.
- CBS (2012). Monitor Topsectoren. Uitkomsten eerste meting. Den Haag.
- CBS/TNO (2015). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering. Hoofddorp/Zoetermeer: TNO/CBS.
- ConForte. Advies Onderweg naar morgen. Een tour d'horizon. De kengetallen van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt van de VVT-sector in het Rijnmondgebied en hun betekenis.
- CPB/CBS(2015), De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Den Haag: CPB/SCP.
- Edzes, A.J.E., L. Broersma en J. van Dijk (2010). Economische transitie van laag opgeleiden: een literatuurstudie, Den Haag, NICIS Institute.
- Edzes, A.J.E., R. Dorenbos, J. van Dijk (2015). Bouwstenen voor de regionale arbeidsmarkt. Den Haag: Platform31.
- Edzes, A.J.E., M. Middeldorp, I. Noback, V. Venhorst, L. Broersma, J. van Dijk (2015). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: Over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek, Conceptrapport Rijksuniversiteit Groningen.
- Esping-Andersen, G. (1993). Changing classes. Stratification and mobility in post-industrial societies. London.
- Folkeringa M., D. Grijpstra, P. de Klaver, W. Verhoeven (2012). Arbeidsmarktinformatiebronnen. De inhoud, kwaliteit en bruikbaarheid op regionaal niveau van Arbeidsmarktinformatiebronnen, Research voor Beleid in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Den Haag.
- Gelderblom, A., M. Collewet, J. de Koning (2011). Arbeidsmarkt ouderen. Rotterdam, SZW/SEOR.
- Gemeente Rotterdam, Jaarplan 2015 strategisch arbeidsmarktadviseurs.
- Gemeente Rotterdam, Jaarplan 2015 Haven Industrieel Complex (HIC).
- Gemeente Rotterdam, Jaarplan 2015 Sector Techniek.
- Gemeente Rotterdam, Jaarplan 2015 Sector Zorg en Welzijn.
- Gemeente Rotterdam, Jaarplan 2015 MKB.
- ING Economisch Bureau (2014). Visie op uw sector en uw regio in 2014. Gemeente Rotterdam.
- ITS (2014). Uitzendmonitor 2014. Nijmegen.
- Kenniscentrum Handel (2014). Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2014/2015 – detailhandel. Ede.
- Kenniscentrum Handel (2014). Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2014/2015 - groothandel/internationale handel. Ede.
- Kenniscentrum Transport en Logistiek (2013). Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie transport & logistiek 2013. Regio Rijnmond.
- KMR (2012). Arbeidsmarktverkenning Mainport Rotterdam. 2012 -2013.
- LEI Wageningen UR (2014). Het Nederlandse Agro-complex 2013. Wageningen.

Masterplan MEI Zuid-Holland 2014-2018 (2014). Metaal-, elektro-/energie- en installatietechniek. Regionaal Visiedocument.

Notitie (2014). Clusteraanpak Food.

Oplegnotitie (2015). Programma Food Onderwijs & Arbeidsmarkt.

Ponds, R., G. Marlet, C. van Woerkens (2015). Trickle down in de stad. De invloed van hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt voor laagopgeleiden. Platform31. Den Haag.

Presentatie Food Inspiration Academy Rijnmond.

Regionaal Sectorplan Mainport Rotterdam (concept).

Regionaal Sectorplan Maritiem (2014). MBO- en HBO- leerwerktrajecten en arrangementen voor jongeren Rotterdam en Drechtsteden / Gorinchem.

Regionaal Visiedocument Rotterdam/Rijnmond (2014).

RegioPlus (2013). RegioPortret Rijnmond. Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Zoetermeer.

ResearchNed (2012). De Rotterdamse onderwijsarbeidsmarkt in beeld. Kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten in het po, vo en mbo. Nijmegen.

ROA (2013). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2018. Maastricht University, School of Business and Economics, december 2013.

ROA (2014). Arbeidsmarktmonitor Metalelektro 2013. Maastricht.

SCP (2015). Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid. Den Haag.

Sectorplan Beveiligingsbranche (2014). Veiligheid werkt.

Sectorplan Bouw & Infra 2013 – 2015 (2014).

Sectorplan Detailhandel: Clusterplan CKO Detailhandel (2014).

Sectorplan Procesindustrie (2014).

SER (2014). Verbreding en versterking financiering MKB.

SEO (2013). Monitor Technische Arbeidsmarkt 2013. Amsterdam.

SEOR (2015). Arbeidsmarktonderzoek Haven- en Industriecomplex Rotterdam 2014-2015. Rotterdam.

SOOP (2013). Sectorplan Transport en Logistiek .

STC-Group. De Logisticus van de toekomst!

STC-Group. Met Offshore gereed voor de toekomst. Centre of Excellence Offshore.

Steijn, B, E. Snel & L. van der Laan (2000). Een postindustriële klassenstructuur? Het klassenschema van Esping-Andersen toegepast op Nederland, Amsterdam en Rotterdam. *Sociologische Gids*, vol. 58, no. 2, pp. 77- 94.

Stichting CA-ICT (2014). Sectorplan ICT – publieksversie.

UWV (2011). Vacatures in Nederland 2011. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld. Amsterdam.

UWV (2012). Regionale arbeidsmarktschetsen. Arbeidsmarktregio Rijnmond. Amsterdam.

UWV (2013). Ambachten. Arbeidsmarktbeschrijving Deel 1: Algemeen deel. Amsterdam.

UWV (2013). Atlas SV 2013. Regionale informatie sociale verzekeringen. Amsterdam.

UWV (2013). De bouwnijverheid. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De detailhandel. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De Groothandel. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De Horeca, catering en verblijfsrecreatie. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De Metalektro en Metaalnijverheid. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De overheid. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De schoonmaak. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). De Zorg. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). Land- en tuinbouw. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2013). Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2014). Procesindustrie. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2014). Regio in beeld 2014 Rijnmond. Amsterdam.

UWV (2014). Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Analyserapport. Amsterdam.

UWV (2014). Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoofdpijnen. Amsterdam.

UWV (2014). Vervoer en opslag. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV (2015). Flexwerk na de WW. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid. Amsterdam.

UWV (2015). Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie. Arbeidsmarktregio Rijnmond, maart 2015. Amsterdam.

UWV (2015). Arbeidsmarktprognose 2015-2016, juni 2015. Amsterdam.

UWV en ECABO (2014). Financiële dienstverlening. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

UWV en ECABO (2014). Informatie en Communicatie. Sectorbeschrijving. Amsterdam.

WSPR (2014). Regionale samenwerking WSPR - Regionaal marktbeveiligingsplan – versie 06. Rotterdam.

WRR (2014). Naar een voedselbeleid. Den Haag.