



ARBEIDSMARKTVERKENNINGEN

REGIO DEN HAAG

Opdrachtgever Gemeente Den Haag

Jaap de Koning

Kees Zandvliet

m.m.v. Hendry Hagen

Datum 17 mei 2011

ARBEIDSMARKTVERKENNINGEN

REGIO DEN HAAG

<i>Contactpersoon</i>	Kees Zandvliet
<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	+31-10-408 2174
<i>Fax</i>	+31-10-4089650
<i>E-mail</i>	zandvliet@ese.eur.nl

INHOUD

Management samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en doel	1
1.2 Onderzoeksvragen	1
1.3 Conceptueel kader	2
1.4 Opzet van het rapport	4
2 De vraagkant van de arbeidsmarkt	5
2.1 Bestaande structuur	5
2.2 Ontwikkelingen	8
2.3 Achtergronden	9
2.4 Opleidingsstructuur	11
2.5 Vacatures	12
2.6 Conclusies	15
3 De beroepsbevolking	16
3.1 Inleiding	16
3.2 De toekomstige beroepsbevolking in Den Haag	16
3.3 Vergelijking met de stad Rotterdam	18
3.4 Vergelijking met de regio's Haaglanden, Rijnmond en Nederland	19
3.5 Conclusies	20
4 De aansluiting tussen vraag en aanbod	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Onvoldoende inzetbaarheid van de niet-werkende bevolking	21
4.3 Opleidingsdiscrepanties	24
4.4 Pendel	26
4.5 Conclusies	27
5 Beleid	28
Literatuur	31

MANAGEMENT SAMENVATTING

Achtergrond en vraagstelling

De gemeenten Den Haag en Rotterdam willen samen een metropoolregio gaan vormen. De gemeente Den Haag werkt daarnaast aan een Beleidsagenda Onderwijs-Arbeidsmarkt. Dit rapport geeft op basis van bestaande informatie een 'panoramafoto' van de regionale arbeidsmarkt en is te beschouwen als onderlegger voor deze beleidstrajecten. Daarbij komen vraag naar arbeid, aanbod van arbeid en de aansluiting tussen beide aan de orde. Zowel de ontwikkeling in de afgelopen periode als de verwachte ontwikkeling voor de toekomst komen aan bod. Voor zover mogelijk is ook gekeken in welke sectoren, beroepen en opleidingen kansen liggen. Verder is een vergelijking gemaakt tussen de Haagse arbeidsmarkt en die in Haaglanden, Rotterdam, Rijnmond en Nederland als geheel, om vast te stellen welke kansen verschillen en overeenkomsten bieden.

Vraag naar arbeid

De ontwikkeling van de vraag naar arbeid in Den Haag is relatief ongunstig. Naar verhouding werken steeds meer Hagenaars elders. De ongunstige ontwikkeling van de vraag naar arbeid komt mede doordat de overheid de beeldbepalende werkgever in Den Haag is. Gelet op de voorgenomen krimp van het ambtenarenapparaat is aan te nemen dat hiervan ook in de komende periode een negatief effect op de Haagse werkgelegenheid zal uitgaan. De banengroei zal moeten komen van handel en zakelijke dienstverlening. Daarnaast zal de werkgelegenheid in de zorgsector nog fors groeien.

Naast de overheid zijn in Den Haag vergeleken met Rotterdam ook sectoren als milieu, sport, cultuur en uitzendbureaus sterk vertegenwoordigd. Daarnaast is de sector overig vervoer (telecom) in Den Haag relatief groot, maar deze sector is toch nog duidelijk sterker vertegenwoordigd in Rotterdam. Deze verschillen tussen Den Haag en Rotterdam vertalen zich ook grotendeels door naar Haaglanden en Rijnmond. Een verschil is dat de agrarische sector in Haaglanden relatief groter is. Verder is de zakelijke dienstverlening op regionaal niveau groter dan in de stad. Vergelijkbaar met het landelijke beeld zijn de toenemende aandelen van zzp-ers en deeltijders in de werkgelegenheid.

Het aantal banen dat beschikbaar komt is niet alleen afhankelijk van de uitbreidingsvraag. Door de vergrijzing zal een forse vervangingsvraag ontstaan, ook in krimpende sectoren. Er kunnen in krimpende sectoren daarom nog steeds knelpunten ontstaan. In de zorg zullen zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag fors zijn.

Aanbod van arbeid

De ontwikkeling van het arbeidsaanbod wordt bepaald door de potentiële beroepsbevolking en de participatiegraad. De potentiële beroepsbevolking wordt volledig door demografische factoren bepaald en zal eerst nog iets groeien en daarna afnemen. De verhouding tussen de potentiële beroepsbevolking enerzijds en de niet-actieve leeftijdsgroepen (jongeren en ouderen) anderzijds wordt aanzienlijk minder gunstig. Groei van de beroepsbevolking is nodig om te zorgen dat deze verhouding niet volledig uit het lood gaat. Om die reden wordt een toename van de participatiegraad alom als wenselijk gezien.

De aandelen niet-westerse allochtonen en ouderen in de potentiële beroepsbevolking zullen in de komende 15 jaar in Den Haag (maar ook Rotterdam) toenemen, wat een negatief effect zal hebben op de participatiegraad. Dit wordt voor een beperkt deel gecompenseerd door het effect van een verdere toename van het gemiddelde opleidingsniveau.

Waar moet de groei van de participatiegraad dan vandaan komen? In potentie is verhoging van de participatie vooral mogelijk bij vrouwen, laag opgeleiden en ouderen. Bij vrouwen is niet zozeer de deelname in personen laag, maar vooral die in uren. In de afgelopen 15 jaar is de participatiegraad onder ouderen sterk toegenomen, onder andere door het verdwijnen van regelingen voor vervroegde uittreding. De groei uit het verleden zal zich niet automatisch doorzetten in de toekomst. Zonder aanvullend beleid zullen we daarom te maken krijgen met een stagnerende beroepsbevolking. Het is zelfs de vraag of de verhoging van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd in 2020 zonder aanvullend beleid zoden aan de dijk zal zetten. Momenteel werkt bijvoorbeeld maar een heel klein deel van de groep tussen 60 en 65 jaar.

Discrepancies tussen vraag en aanbod

Werkloosheid en inactiviteit zijn vooral te vinden onder laag opgeleiden en mensen met een arbeidsbeperking. De Haagse bevolking (maar ook die van Rotterdam) heeft een groot aandeel laag opgeleiden. De belangrijkste oorzaak van hun werkloosheid of inactiviteit is hun lage productiviteit, waardoor zij moeilijk inzetbaar zijn. Een factor als motivatie kan ook een rol spelen. Daardoor komen, ondanks een sterke oververtegenwoordiging van laag opgeleiden onder de werklozen, toch (in beperkte mate) knelpunten voor bij sommige typen laag opgeleide typen arbeid (zoals seizoensarbeid).

Discrepancies tussen vraag en aanbod kunnen ook het gevolg zijn van het feit dat het beroependomein van de vraag niet helemaal overeenkomt met dat van het aanbod. De beroepenstructuur van degenen die in Den Haag wonen wijkt sterk af van degenen die er werken. Voor de regio Haaglanden is het verschil kleiner, maar nog steeds aanzienlijk. Voor Rotterdam en Rijnmond geldt dit ook. Maar er is ook een verschil in beroepenstructuur tussen Den Haag/Haaglanden en Rotterdam/Rijnmond. Nemen we Haaglanden en Rijnmond samen dan komen de beroepenstructuur van de bevolking en de werkgelegenheid meer overeen. Als dit gebied als één arbeidsmarkt zou kunnen functioneren, dan zou dit dus bijdragen aan vermindering van arbeidsmarktdiscrepancies.

In de komende 10-15 jaar dreigen toenemende arbeidsmarktknelpunten te ontstaan doordat meer oudere werknemers het arbeidsproces verlaten en er minder jongeren op de arbeidsmarkt komen om deze vervangingsvraag te vervullen. Verder zal er in sectoren als de zorg nog een forse uitbreidingsvraag ontstaan. Er is nog wel een aanzienlijk potentieel aan niet-werkenden dat geïnteresseerd is in betaald werk, maar de meesten daarvan zijn laag opgeleid en/of hebben een gezondheidsprobleem. Deze mensen zullen niet zonder meer opgenomen worden in het arbeidsproces, ook niet als er personeelsknelpunten zijn.

Beleid

Onderwijs en scholing dienen de speerpunten in het beleid te zijn Den Haag (en ook Rotterdam) heeft een relatief laag opgeleide bevolking. Het opleidingsniveau van mensen bepaalt in belangrijke mate hun succes op de arbeidsmarkt. Hoe hoger de opleiding hoe

hoger de arbeidsparticipatie, ook bij ouderen. Niveauverhoging draagt dus bij aan de benodigde participatieverhoging, vooral ook op langere termijn.

Het vmbo verdient extra aandacht, omdat veel jongeren dit onderwijs volgen ter voorbereiding van hun verdere loopbaan. Bovendien ken dit schooltype veel problemen, vooral in de grote steden. Vermindering van uitval en een beter op de arbeidsmarkt afgestemde richtingskeuze zijn hierbij kernpunten. In de komende periode zal er juist ook veel vraag komen in beroepen (techniek, zorg) die specifieke opleidingseisen stellen en minimaal een startkwalificatie (mbo-2). Uit onderzoek blijkt dat vooral bij allochtone kinderen en ouders behoefte bestaat aan meer hulp en advies bij de onderwijskeuze.

Scholing blijkt een effectief instrument te zijn in het re-integratiebeleid en zou hierin meer prioriteit moeten krijgen. Vooral voor oudere werklozen is scholing effectief. In het verleden is gebleken dat bedrijven huiverig staan tegenover het werven en scholen van laag opgeleide werklozen, zeker als deze wat ouder zijn. Zelfs als er subsidie beschikbaar wordt gesteld is de animo beperkt. Daarom zal de overheid een deel van het opleidingstraject voor haar rekening moeten nemen. Regionale opleidingscentra, zoals in het verleden de centra vakopleiding, zouden hierin een belangrijke rol kunnen spelen. Deze zouden ook van betekenis kunnen zijn voor de praktijkcomponent in het vmbo en voor de scholing van werknemers. Betrokkenheid van het bedrijfsleven bij deze centra is gewenst, zo niet noodzakelijk.

Zelfstandig ondernemerschap is een belangrijke motor van de economie en bron van werkgelegenheidsgroei. Onderwijs kan er ook toe bijdragen dat meer jongeren voor het zelfstandig ondernemerschap kiezen en hierin succesvol zijn. De overheid kan verder faciliteiten bieden aan beginnende ondernemers. Zelfstandig ondernemerschap lijkt minder effectief als instrument in het re-integratiebeleid en evenmin bij participatieverhoging van ouderen.

Scholing van laag opgeleide werknemers en doorstroming van deze werknemers naar (wat) hogere functies vergroot de baankansen van laagopgeleide werklozen en inactieven die niet met scholing kunnen worden bereikt. Maar een aanzienlijk deel van deze groep heeft ook andere kenmerken (zoals een beperking) die arbeidsparticipatie bemoeilijken en komen daardoor niet in aanmerking voor een reguliere baan. Loonkostensubsidies kunnen dan helpen, maar hun effectiviteit is beperkt. Voorzieningen die beschutte werkgelegenheid bieden blijven nodig.

Niet alleen bij laagopgeleiden en ouderen, maar ook bij vrouwen is nog potentie voor participatieverhoging. Dit betreft dan vooral toename van het aantal gewerkte uren. Met meer flexibiliteit binnen banen (door urenbanken, telearbeid, e.d.) is hier nog het een en ander te winnen.

Als Haaglanden en Rijnmond als één arbeidsmarkt zouden kunnen functioneren, dan zou dit bijdragen aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod. Daartoe dient de vervoersinfrastructuur verder te worden verbeterd. Ook in het actief arbeidsmarktbeleid zou samengewerkt kunnen worden (arbeidsbemiddeling, scholingsvoorzieningen, e.d.).

Samenwerking zou er verder op gericht kunnen zijn om de regio aantrekkelijker te maken voor hoger opgeleiden. Een hoger opgeleide beroepsbevolking maakt de regio aantrekkelijker als vestigingsplaats. Verder biedt een hoger opgeleide beroepsbevolking meer potentie voor zelfstandig ondernemerschap. Ook kan hieruit een grotere vraag naar persoonlijke diensten voortkomen die banen voor laag opleiden oplevert

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN DOEL

De voorliggende arbeidsmarktverkenningen geven een kort overzicht en nadere duiding van de bestaande kennis en informatie over recente en te verwachten ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en (te verwachten) knelpunten in de afstemming tussen vraag en aanbod. De verkenningen zijn bedoeld als ondersteuning van de discussie over kansen en uitdagingen voor het regionale arbeidsmarktbeleid en leveren kennis op die inzicht biedt in:

- de structurele ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt, gezien binnen de driehoek economie – beroepsbevolking - onderwijs;
- kansen en knelpunten op de regionale arbeidsmarkt;
- aanknopingspunten voor de samenwerking op metropoolniveau (Rotterdam Den Haag).

De voorliggende “panoramafoto” van de regionale arbeidsmarkt is onderlegger voor twee beleidstrajecten:

1. Rotterdam en Den Haag hebben de ambitie uitgesproken om samen te werken aan de ontwikkeling van een metropoolregio. De samenwerking is bezegeld in de *Agenda 2010-2014 Metropoolregio Rotterdam-Den Haag* (november 2010). De afstemming onderwijs-arbeidsmarkt is één van die thema's.
2. De gemeente Den Haag werkt daarnaast aan een Beleidsagenda Onderwijs-Arbeidsmarkt. De agenda is een coproductie van de diensten OCW (trekkerschap), SZW, DSO en BSD. De agenda verschijnt in juni 2011.

1.2 ONDERZOEKSVRAGEN

De arbeidsmarktverkenningen zijn gericht op beantwoording van de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de voornaamste ontwikkelingen in de economie die de vraag op de arbeidsmarkt beïnvloeden?
2. Wat zijn de voornaamste ontwikkelingen in de beroepsbevolking en het (beroeps)onderwijs die het aanbod op de arbeidsmarkt beïnvloeden?
3. Wat zijn in kwantitatief en kwalitatief opzicht de voornaamste opgaven in de matching tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt?
4. Waar liggen nieuwe kansen voor sectoren, beroepsgroepen en opleidingen in de Haagse regio?
5. Wat zijn opvallende verschillen en overeenkomsten tussen Den Haag en omliggende gemeenten, tussen de Haagse regio en de Rotterdamse regio en tussen de Haagse regio en Nederland als geheel? Welke kansen zijn daaruit af te leiden?

Verder zijn de verkenningen uitgevoerd vanuit verschillende invalshoeken, te weten:

- a. De regionale invalshoek: onderscheid wordt gemaakt in vijf regio's, Den Haag, Haaglanden, Rotterdam, Rijnmond en Nederland;
- b. Onderzoekperiode: onderscheiden worden recente trends (2005-2010), de actuele situatie (2010) en te verwachten ontwikkelingen (korte termijn (3-4 jaar) en op enkele hoofdpunten lange termijn (2025)).
- c. Relevante kenmerken van vraag, aanbod en discrepanties: sector, bedrijfsomvang, arbeidsrelatie, omvang werkweek, beroep, opleiding en leeftijd;
- d. Achtergronden en aanpassingsprocessen, waaronder technologie, demografie, substitutie en verdringing.

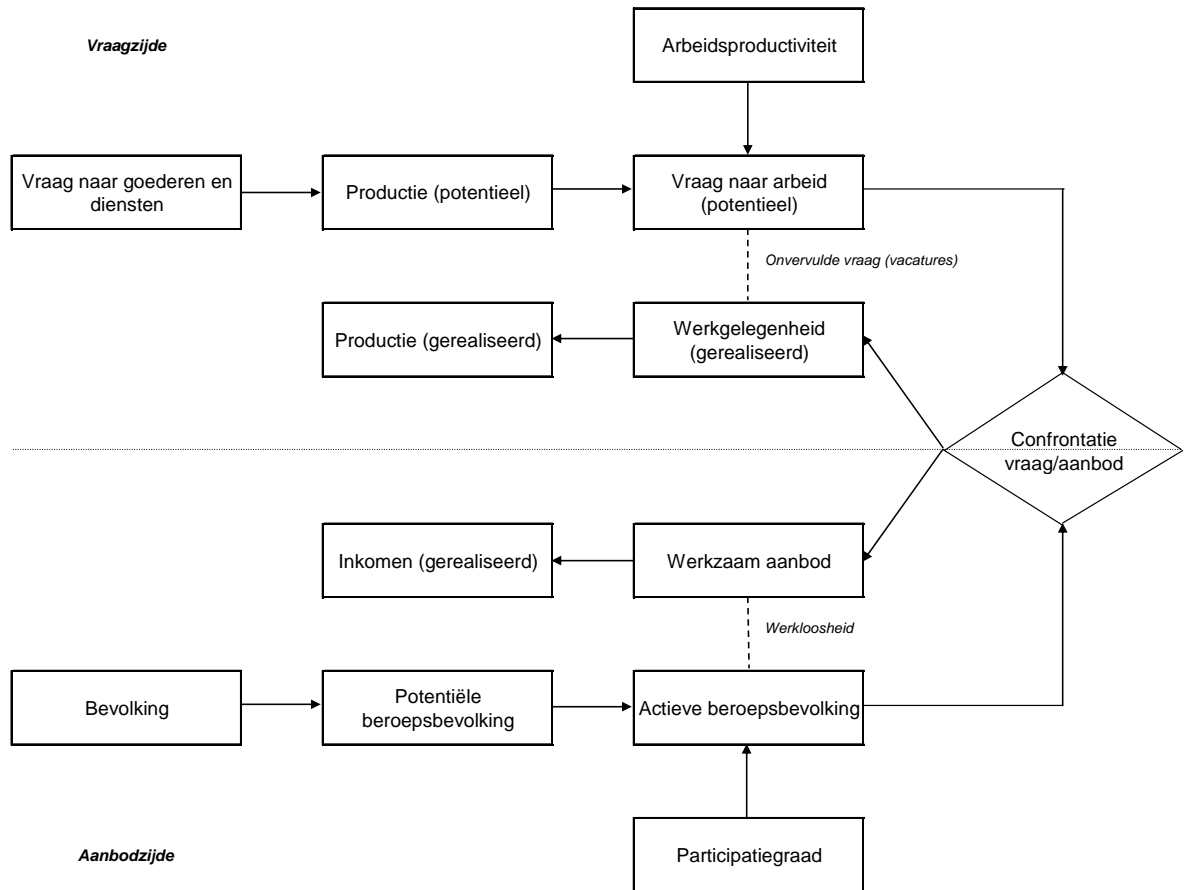
1.3 CONCEPTUEEL KADER

Globaal overzicht – statisch model

Figuur 1.1 geeft een statisch beeld van de arbeidsmarkt. In de figuur zijn elementen van de vraag- en aanbodzijde weergegeven die de omvang van de werkgelegenheid bepalen. De ontwikkeling van de werkgelegenheid wordt in dit model bepaald door:

- De vraag naar goederen en diensten (de economie). Hierbij is ook de relatie tussen sectoren van belang. Zo kan de vraag naar hoogwaarde diensten leiden tot vraag naar persoonlijke dienstverlening (als oppas, schoonmaak, etc.) ;
- De ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit (technologie). In sectoren met een hoge productiviteitsontwikkeling groeit de productie harder dan de werkgelegenheid;
- Knelpunten op de arbeidsmarkt (een tekort aan arbeidsaanbod ten opzichte van de vraag naar arbeid) leiden tot een onderbenutting van de groeimogelijkheden

Figuur 1.1 Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, statisch beeld



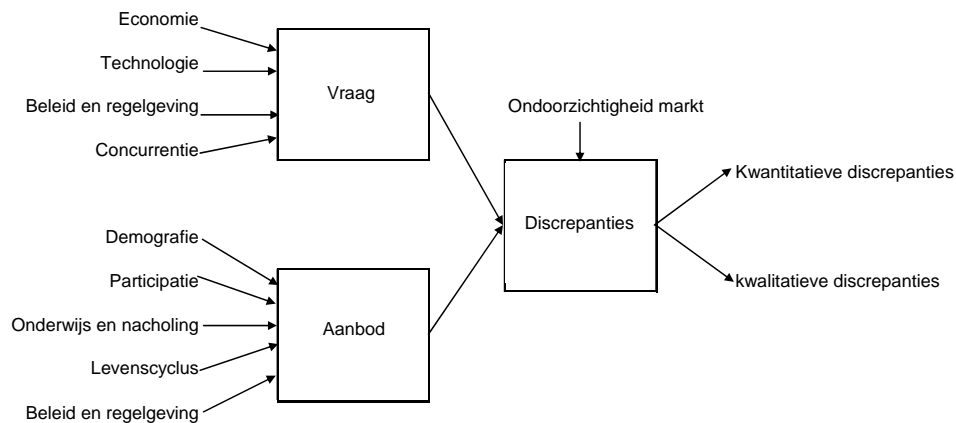
Aanpassingsprocessen, stromen en achtergrondfactoren

In de praktijk bestaan voortdurend tekorten en overschotten aan arbeid naast elkaar, door veranderingen in de vraag naar goederen en diensten, technologische ontwikkelingen (met effecten op de arbeidsproductiviteit) en veranderingen in het aanbod van arbeid (demografie, individuele keuzes tussen werk en vrije tijd, scholing en opleiding, etc.). In de praktijk is de arbeidsmarkt daarom niet statisch, maar dynamisch. Als men alleen afgaat op de omvang van de vraag naar en het aanbod van arbeid, dan kan dit zelfs een zeer vertekend beeld geven. Als voorbeeld geven we de industrie. In deze sector krimpt de werkgelegenheid al enige decennia. Maar doordat in de komende periode veel oudere werknemers deze sector verlaten zal er ook bij voortgaande krimp van de werkgelegenheid, een fors aantal nieuwe werknemers moeten worden geworven. Over stromen is zelfs op landelijk niveau slechts beperkte informatie voor handen. Voor Den Haag zijn geen stroomcijfers beschikbaar. Dit doet overigens niets af van het kernprobleem van de komende jaren: een stagnerend aanbod van arbeid door de

demografische ontwikkeling en het ontstaan van personeelsknelpunten in de meeste sectoren.

Figuur 1.2 geeft een (beknopt) overzicht van determinanten die van invloed zijn op veranderingen in vraag en aanbod en de discrepanties die kunnen ontstaan. Voor veel van deze determinanten is niet direct (kwantitatieve) informatie voorhanden. Voor duiding van de ontwikkelingen zijn deze dan in kwalitatieve zin in de verkenningen meegenomen.

Figuur 1.2 Determinanten ontwikkelingen vraag en aanbod



1.4 OPZET VAN HET RAPPORT

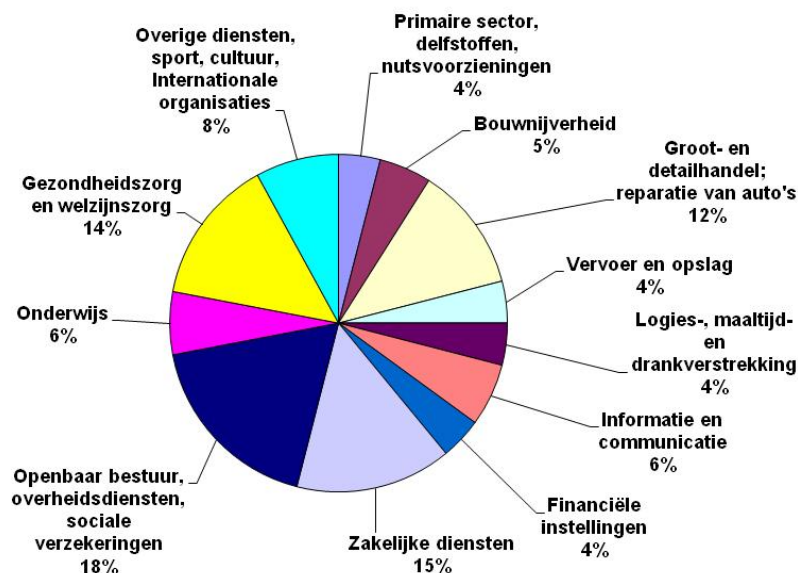
Hoofdstuk twee behandelt de ontwikkelingen in de vraag naar arbeid. Daarna komen in de hoofdstukken drie en vier respectievelijk het aanbod van arbeid en de discrepanties tussen vraag en aanbod aan de orde. Daarbij wordt steeds eerst de situatie in de gemeente Den Haag belicht en daarna een vergelijking gemaakt met de stad Rotterdam, de regio's Haaglanden en Rijnmond en Nederland als geheel. Hoofdstuk vijf, ten slotte, gaat in op beleid dat kan worden gevoerd om de ontwikkeling op de arbeidsmarkt te verbeteren.

2 DE VRAAGKANT VAN DE ARBEIDSMARKT¹

2.1 BESTAANDE STRUCTUUR

Figuur 2.1 geeft een beeld van de bestaande sectorstructuur in Den Haag. De belangrijkste werkgevers zijn de overheid, de zakelijke dienstverlening, de gezondheidszorg en de handel. De overheid is niet alleen in absolute zin, maar ook in vergelijking met Nederland en Rotterdam een zeer belangrijke werkgever in Den Haag. In figuur 2.2 zijn de aandelen van de sectoren afgezet tegen het gemiddelde aandeel in Nederland. Ook zijn het overige vervoer (in het bijzonder communicatie), uitzendbureaus en overige diensten (sport, cultuur, e.d.) relatief sterk vertegenwoordigd in Den Haag.

Figuur 2.1 Sectorstructuur werkgelegenheid Den Haag



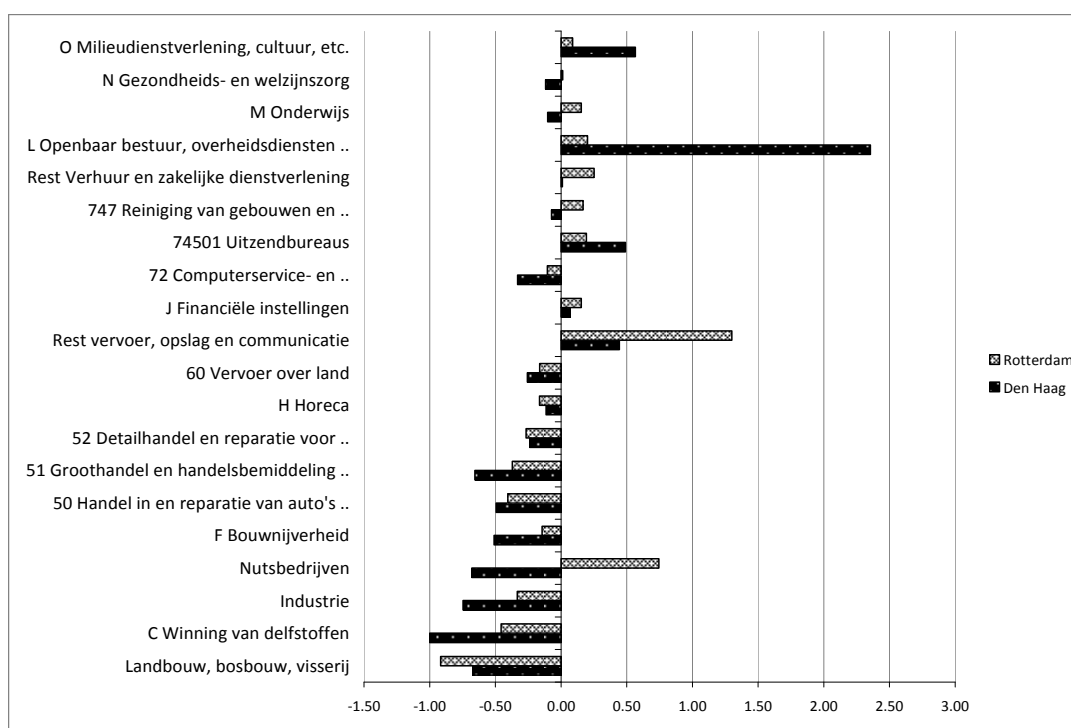
Bron: Haagse werkgelegenheid in vogelvlucht

¹ Het CBS gebruikt sinds kort een nieuwe bedrijfsindeling. Enkele publicaties maken al gebruik van deze nieuwe indeling (SBI 2008), die overigens sinds 2008 al een aantal keren is aangepast. Veel historische tijdreeksen gaan nog uit van de oude indeling (SBI 1993). Binnen de context van dit project (gebruik bestaande bronnen) moet met deze situatie worden gewerkt.

De primaire (agrarische sector) en secundaire sector (industrie, e.d.), handel en horeca, wegvervoer en computerservicebedrijven, e.d. zijn relatief minder sterk vertegenwoordigd in Den Haag. De lage vertegenwoordiging van handel en horeca heeft mede te maken met het lager dan landelijk gemiddelde besteedbare inkomen in de stad (zie figuur B1 in de bijlage).

Verder laat de figuur zien dat de sectorstructuur van Den Haag en Rotterdam voor veel sectoren in vergelijkbare zin afwijkt van het Nederlandse beeld. De grootste verschillen doen zich voor bij de overheid, het overige vervoer en overige diensten. Ook het relatieve lage aandeel van de bouw in Den Haag valt op.

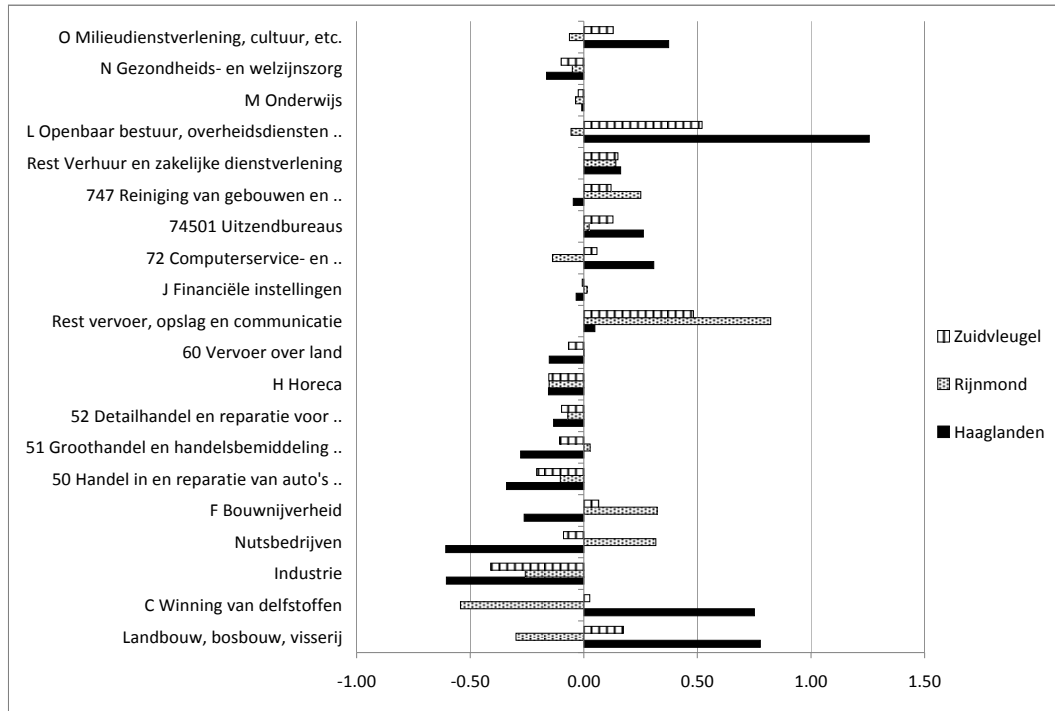
Figuur 2.2 Haagse en Rotterdamse sectorstructuur vergeleken met de Nederlandse



Bron: SEOR berekeningen op basis van CBS Statline – aantal banen van werknemers naar sector (eind 2009)

Wanneer de sectorstructuur van de twee regio's Haaglanden en Rijnmond en de combinatie ervan (Zuidvleugel) wordt vergeleken met de Nederlandse situatie, dan wijzigt het beeld op diverse punten. Het belang van de overheid, vervoer en communicatie en overige diensten als werkgever blijft zichtbaar. Maar de primaire sector (tuinbouw in het Westland), de bouw (van grotere betekenis in Rijnmond) en diverse zakelijke diensten zijn dan sterker vertegenwoordigd dan landelijk. Verder is het aandeel van handel verhoudingsgewijs wat groter en dat van de horeca iets kleiner dan in de beide grote steden. De betekenis van internationale organisaties op regioniveau wordt verduidelijkt in box 2.1.

Figuur 2.3 Sectorstructuur Haaglanden, Rijnmond en Zuidvleugel vergeleken met de Nederlandse (aandeel sector landelijk =1) (a)



(a) Berekend als (aandeel sector in Den Haag/aandeel sector landelijk)-1

Bron: SEOR berekeningen op basis van CBS Statline – aantal banen van werknemers naar sector.

Box 2.1 Betekenis internationale instellingen en organisaties in Haaglanden

In 2008 is specifiek onderzoek gedaan naar de economische effecten van internationale instellingen en organisaties in de regio Haaglanden. In dit onderzoek werd onder andere gevraagd naar het aantal werkzame personen bij ambassades en internationale instellingen en naar het aantal expats dat daar werkt³.

Uit deze bron bleek dat in de internationale instellingen en organisaties in Haaglanden ruim 14.000 mensen werken. Strikt gesproken gaat het hier niet in alle gevallen om Nederlandse werkgelegenheid. Werknemers van een ambassade werken immers op buitenlands grondgebied. Deze werkgelegenheid wordt dan ook niet in de standaard tellingen meegenomen. Het geeft echter wel een indicatie van de mate van internationalisatie van Den Haag. Een deel van deze werknemers is expat. Dat wil zeggen, iemand met een niet Nederlandse nationaliteit die (tijdelijk) in Nederland werkt. Uit het onderzoek door Decisio blijkt dat in elk geval ca. 10.000 van de getelde werknemers bij internationale instellingen en organisaties in de Haagse regio expat zijn. Bij internationale bedrijven in de regio Den Haag werken bijna 50.000 mensen, waaronder een kleine 3.000 expats. In totaal werken er meer dan 8.600 expats in Den Haag.

Bron: Haagse werkgelegenheid in vogelvlucht

2.2 ONTWIKKELINGEN

In de afgelopen jaren groeide de werkgelegenheid in Den Haag vooral sterk in het uitzendwezen, de bouw, de primaire sector, diverse zakelijke diensten en internationale organisaties. Banen zijn vooral verloren gegaan in de financiële dienstverlening, de media, communicatie en IT sector en bij de overheid.

Tabel 2.1 *Recente en verwachte ontwikkeling werkgelegenheid per sector*

	banen 2010 Den Haag	gemiddelde jaarlijkse groei 2005-2010 Den Haag	gemiddelde jaarlijkse groei 2012-2015 landelijk
Primaire sector	4.080	7,6%	
Landbouw, delfstoffen, nutsvoorzieningen	4.080	7,6%	1,3%
Industrie, bouw, vervoer	29.090	2,4%	
Industrie	6.858	-2,2%	-0,7%
Bouw	12.383	9,6%	-0,8%
Vervoer en opslag, post	9.849	0,0%	1,6%
Handel & horeca	41.748	1,2%	
Horeca	10.518	2,2%	3,0%
Detailhandel	21.811	0,8%	0,4%
Groothandel	6.853	2,4%	1,2%
Autohandel	2.566	-2,6%	0,4%
Zakelijke diensten	63.478	0,8%	
Media, informatie, communicatie, IT	13.580	-3,4%	1,6%
Ontwerp, vormgeving, keuring, marktonderzoek	12.435	3,6%	2,7%
Juridische dvl, accountants, org. advies, management	12.280	5,2%	2,7%
Financiële instellingen, verzekeraars	9.084	-4,4%	0,7%
Vastgoed, verhuur, reizen, overige zakelijke diensten	6.343	0,2%	2,7%
Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	4.707	20,4%	3,0%
Facility management, reiniging, beveiliging, etc	5.049	6,4%	0,6%
Overheid & internationale instellingen	54.557	-0,4%	-1,0%
Rijk	36.266	-0,8%	
Provincie	2.528	-1,0%	
Gemeente, politie, brandweer	10.758	-0,4%	
Internationale organisaties*	5.005	4,4%	
Maatschappelijke organisaties	70.892	2,0%	
Onderwijs	15.649	2,0%	0,4%
Gezondheidszorg & maatschappelijke dvl	37.294	2,4%	2,3%
Kunst, cultuur, sport, recreatie, maatsch./politieke org.	17.949	1,6%	0,9%
Totaal	263.845	1,2%	1,0%

Bronnen: *Staat van de Haagse economie. Als bijlage bij Economische Visie Den Haag, concept, 11 maart 2011 en UWV Werkbedrijf Arbeidsmarktprognoses 2010-2011*

De ontwikkeling in de periode 2005-2010 worden beïnvloed door de crisis van 2009. Daardoor is bijvoorbeeld de afname in de werkgelegenheid in de industrie wat groter dan de structurele daling in deze sector. Hetzelfde geldt voor de financiële sector.

De werkgelegenheidsgroei in Den Haag blijft achter bij de omliggende regio's. Uit CBS cijfers voor de jaren 2006-2009 blijkt dat het aantal banen voor werknemers in Den Haag met ongeveer 1% is gegroeid tegen 1,6% in de agglomeratie Den Haag (1,8% in Delft-Westland) en 2,4% in Rijnmond en 2,6% in Rotterdam.

De prognoses van UWV Werkbedrijf zijn gemaakt op basis van bestaand beleid en houden nog geen rekening met de extra bezuinigingen bij de overheid. Ook de verwachtingen voor de bouw zijn sterk beïnvloed door de huidige impasse op de woningmarkt. Niettemin is duidelijk dat de komende jaren vooral het banenverlies bij de overheid de ontwikkeling van de totale werkgelegenheid zal bepalen. Hoe groter de omvang en hoe sneller het tempo van bezuinigingen, hoe groter en sneller het banenverlies (op korte termijn)². Vooral grote delen van de zakelijke dienstverlening (in mindere mate financiële en facilitaire diensten) en zorg en welzijn zullen naar verwachting de "stuwende" sectoren zijn. Ook voor de horeca zijn de verwachtingen redelijk gunstig. De toekomstige ontwikkeling van een andere "sterke" sector in Den Haag (overig vervoer, communicatie) is niet goed vast te stellen op basis van de bestaande prognoses.

Vertaling van deze landelijke prognoses naar de regio (Haaglanden, Rijnmond, Zuidvleugel) geeft geen wezenlijk ander beeld. Ook dan zullen zorg en welzijn en verschillende onderdelen van de zakelijke dienstverlening de belangrijkste bijdrage leveren aan de banengroei.

2.3 ACHTERGRONDEN

De relatief ongunstige ontwikkeling in Den Haag wordt in belangrijke mate verklaard door een achterblijvende participatie in termen van arbeidsuren en een achterblijvende ontwikkeling in de arbeidsproductiviteit (technologische ontwikkeling). Figuur 2.2 illustreert dat door de lagere conjunctuurgevoeligheid de regio Den Haag achterblijft op andere gebieden in een periode van opgaande conjunctuur (2003-2008). Het hoge aandeel van de overheid is hieraan overigens debet. Ter illustratie: in 2009 daalde het BBP in de regio Den Haag met 2% veel minder sterk dan Rijnmond (sub-Corop), waar het BBP met 3,2% afnam. In 2010 is het herstel in Den Haag met 0,8% dan weer lager dan in Rijnmond (1,7%)³.

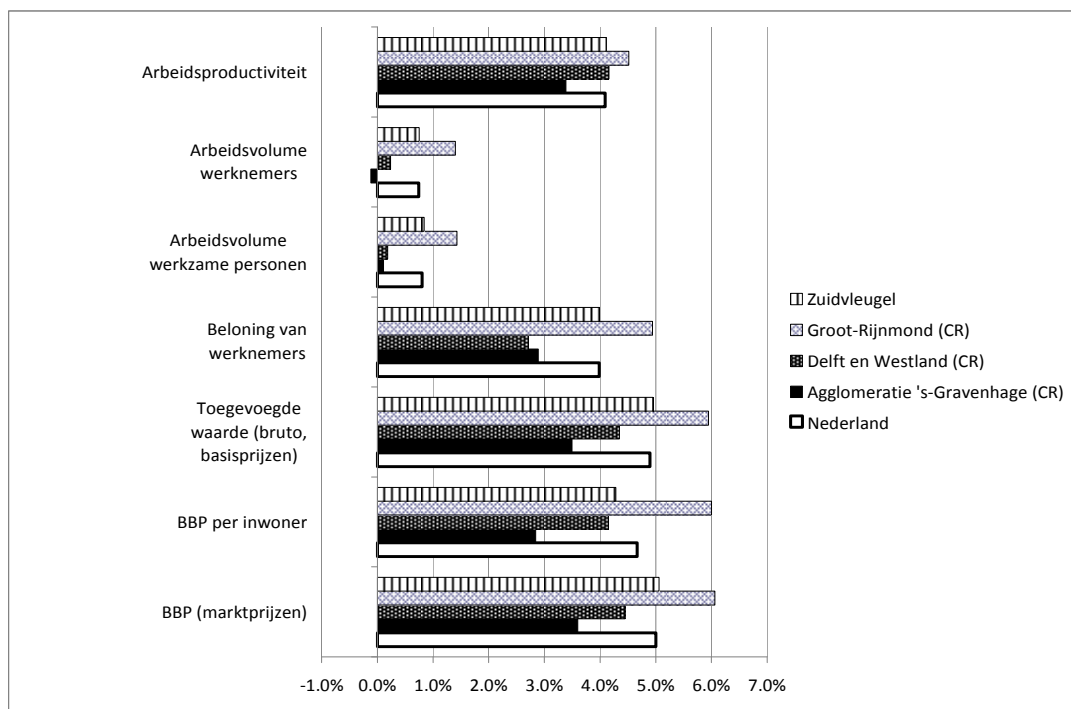
In de regio Den Haag is bovendien sprake van een verschuiving van de arbeidsinzet in termen van uren van werknemers naar zelfstandigen. Een gelijkblijvend arbeidsvolume duidt er overigens op dat de werkgelegenheidsgroei (in termen van banen) in Den Haag

² Op basis van Van der Zee, e.a. (2010) kan een werkgelegenheidseffect worden verwacht van 4 tot 10% van de werkgelegenheid in fte bij de overheid tot en met 2015. Voor provincies is het verwachte effect mogelijk nog groter. Voor Den Haag betekent dit een verlies aan arbeidsplaatsen van twee tot vijfduizend totaal, ofwel grofweg 400 tot 1.000 arbeidsplaatsen per jaar, die waarschijnlijk niet volledig via natuurlijk verloop kunnen worden opgevangen.

³ CBS, Persbericht 11-031, Den Haag, 21 april 2011.

gepaard is gegaan met een afname van de gemiddelde omvang van de baan (meer deeltijdwerk en/of kleinere deeltijdbanen).

Figuur 2.4 Regionale kerngegevens: ontwikkeling 2003-2008 (opgaande conjunctuur)



Bron: CBS, Statline

Zowel de groei van de beloning van werknemers als de totale toegevoegde waarde blijft achter op de omliggende regio en het landelijke beeld. Niet uitgesloten kan worden dat de aanwezigheid van Poolse migranten enige drukkende werking heeft gehad op de groei van de lonen (in het bijzonder in de tuinbouw). Doordat de (tijdelijke) Poolse migranten verhoudingsgewijs minder van hun verdiende inkomen plaatselijk besteden, zijn er ook ongunstige indirecte bestedingseffecten (het gaat op een willekeurig moment om ongeveer 7.500 tijdelijke migranten, dat is zo'n 3% van de Haagse werkgelegenheid en 1,5% van de werkgelegenheid in Haaglanden). De sterke ontwikkeling van de toegevoegde waarde in Rijnmond hangt nauw samen met de verbondenheid van de Rijnmondse economie met de in deze periode sterk groeiende wereldhandel en internationale oriëntatie.

De achterblijvende groei van het BBP per hoofd in de regio Den Haag wordt voor een deel ook verklaard door de relatief sterke bevolkingsgroei in deze regio. In Rijnmond is de bevolking in de periode 2003-2008 nauwelijks toegenomen.

Verder blijkt dat het inkomen per hoofd van de bevolking in de agglomeratie Den Haag over de periode 2001-2008 ongeveer even snel groeit als in Rijnmond. In combinatie met de achterblijvende groei van het BBP duidt dit er op dat gedurende deze periode een

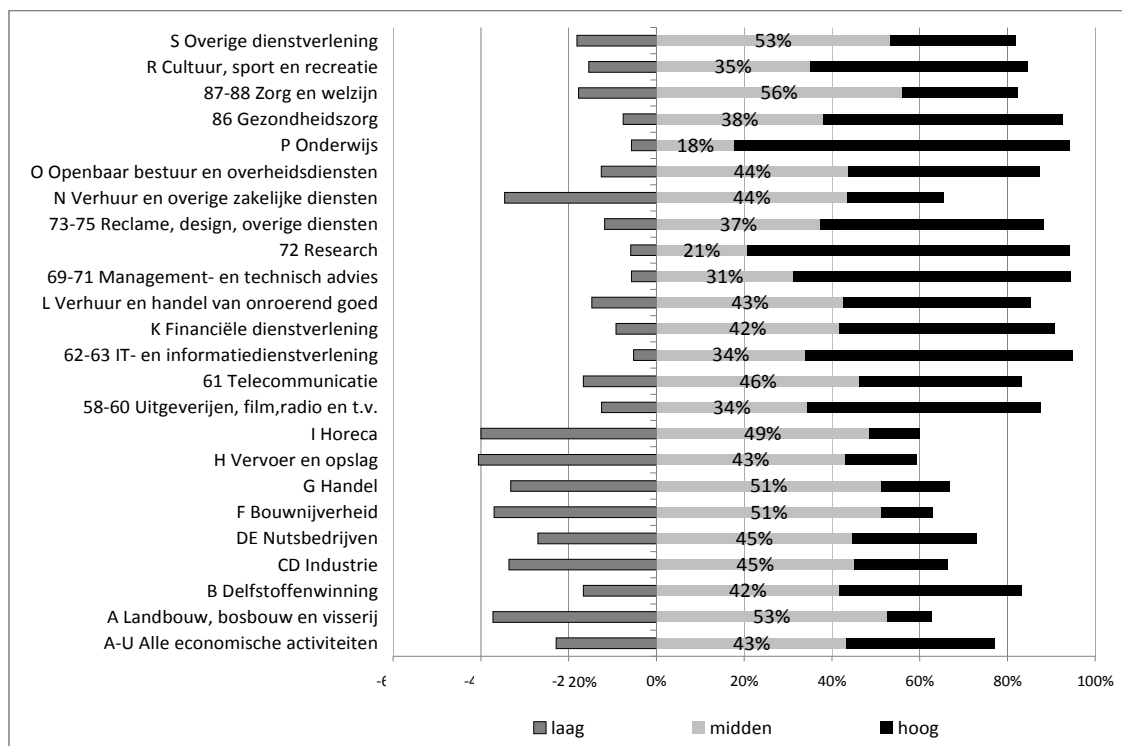
toenemend aantal personen uit de Haagse agglomeratie buiten de regio is gaan werken (toename pendel). Mede hierdoor ontwikkelt het gemiddelde besteedbare inkomen in Den Haag zich in lijn met de omliggende regio en Nederland (zie figuur B1 in de bijlage).

Ter illustratie zijn de cijfers ook opgenomen voor de Zuidvleugel. De ontwikkeling van deze regio loopt vrijwel identiek aan het landelijke beeld. Alleen de demografie (bevolkingsgroei) beïnvloedt het BBP per hoofd ongunstig.

2.4 OPLEIDINGSSTRUCTUUR

Over de beroeps- en opleidingsstructuur per sector zijn alleen landelijke gegevens beschikbaar. Uit figuur 2.3 blijkt dat in grote lijnen de scholingsgraad van de werkgelegenheid in de primaire en secundaire sector en handel, horeca en vervoer lager is dan in de zakelijke dienstverlening (met uitzondering van uitzendwezen en facilitaire diensten), overheid, onderwijs en overige dienstverlening. Sectoren met een relatief groot aandeel laaggeschoolden zijn dus, met uitzondering van de tuinbouw in het Westland relatief slecht vertegenwoordigd in de regio Haaglanden.

Figuur 2.5 Opleidingsstructuur werkzame beroepsbevolking naar sector (Nederland, 2009)



Bron: CBS, Statline

2.5 VACATURES

Het aantal banen op een bepaald moment of gemiddeld over een jaar geeft een onvolledig beeld van de hoeveelheid verrichte arbeid in een jaar. Als gevolg van seizoensinvloeden, productiepieken en als gevolg van behoefte aan flexibele inzet van arbeid, ontstaan er gedurende het jaar ook banen van kortere duur. Ook veranderen mensen van werkring, waardoor er gedurende het jaar baanopeningen ontstaan, zonder dat de werkgelegenheid verandert (vervangingsvraag).

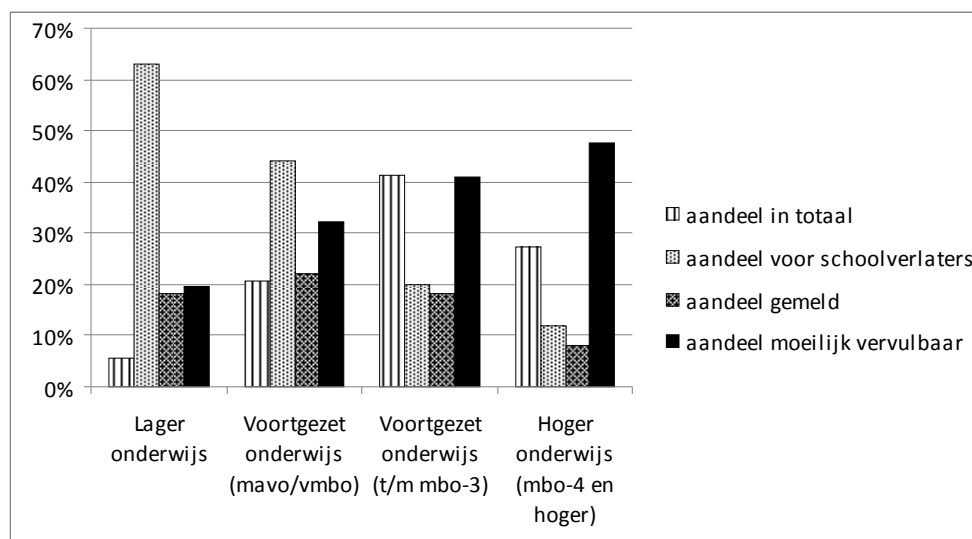
Openstaande vacatures (vacaturegraad)

Gemiddeld is niet meer dan ongeveer 20 procent van de (openstaande) vacatures bij het UWV gemeld (zie figuur 2.4). Dit komt mede doordat kortdurige vacatures zijn ondervertegenwoordigd, maar ook doordat werkgevers voor laaggeschoold werk veelal direct contact opnemen met uitzendbureaus en doordat voor hoger geschoolden veelal via andere kanalen wordt geworven.

Het grootste deel (ruim 40%) van de vacatures betreft functies waarvoor minimaal een mbo-3 niveau is vereist. Voor nog eens 27% is een hogere opleiding vereist. Dit betekent dat voor ongeveer tweederde van de openstaande vacatures meer dan een startkwalificatie wordt vereist.

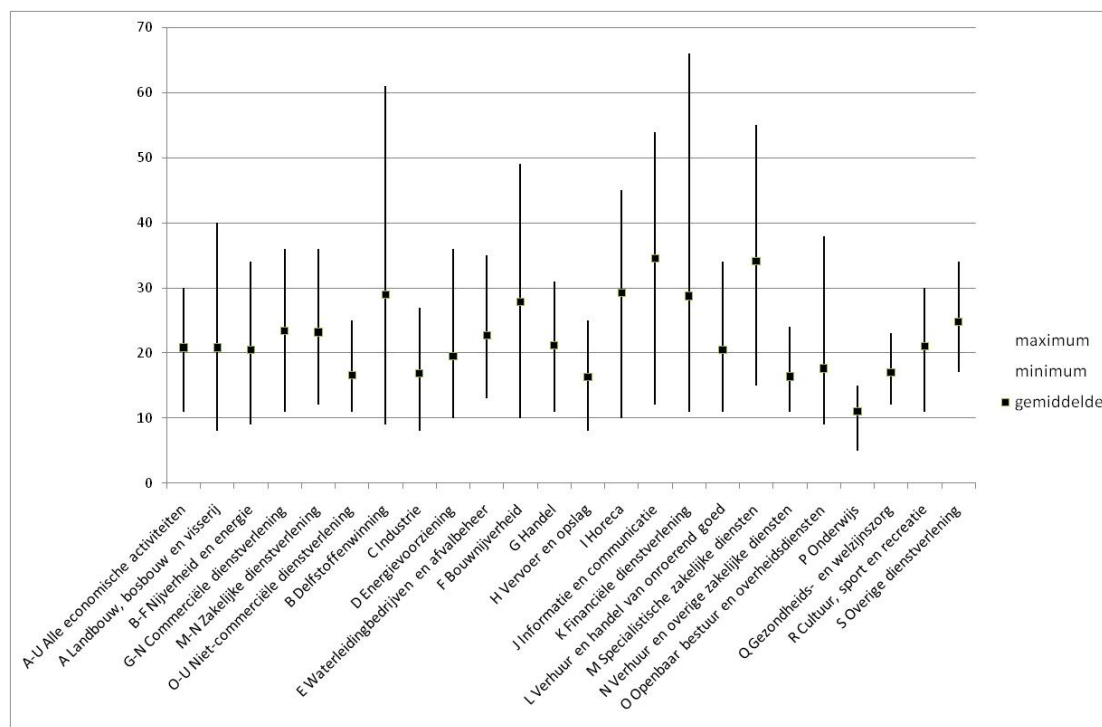
Verder laten de cijfers zien dat het aandeel vacatures voor schoolverlaters afneemt met het functieniveau en het aandeel moeilijk vervulbare vacatures toeneemt.

Figuur 2.6 Enkele kenmerken van openstaande vacatures naar gevraagd opleidingsniveau (landelijke situatie september 2008)



Bron: CBS, Statline

Figuur 2.7 Vacaturegraad naar sector (SBI 2008) landelijk, in de periode 2000-2010 (3^e kwartaal) (a)



(a) Het aantal vacatures per duizend banen

Bron: CBS, Statline

De vacaturegraad (het percentage openstaande banen) wisselt sterk met de conjunctuur, zoals figuur 5 laat zien. In de afgelopen 10 jaar was gemiddeld 2% van de banen vacant. Maar als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen is een minimum gehaald van 1% (in 2003) en een maximum van 3% (in 2007 en 2008). Het gemiddelde ligt wat hoger in de commerciële en zakelijke dienstverlening en lager in de niet-commerciële dienstverlening. In deze laatste sector is de variatie ook beduidend lager dan gemiddeld. Dit geldt in het bijzonder voor het onderwijs (dat ook gemiddeld de laagste vacaturegraad heeft)⁴, zorg en welzijn en verhuur en overige zakelijke diensten. De vacaturegraad is gemiddeld hoog, met een grote variatie, in de bouw, de horeca, de financiële en specialistische zakelijke dienstverlening⁵.

⁴ Dit komt voor een deel door het tijdstip van meting. In het onderwijs worden de meeste vacatures in het 2^e kwartaal gemeld. In het 2^e kwartaal is de gemiddelde vacaturegraad in het onderwijs 1,4%, met een maximum van 1,9% en een minimum van 0,9%.

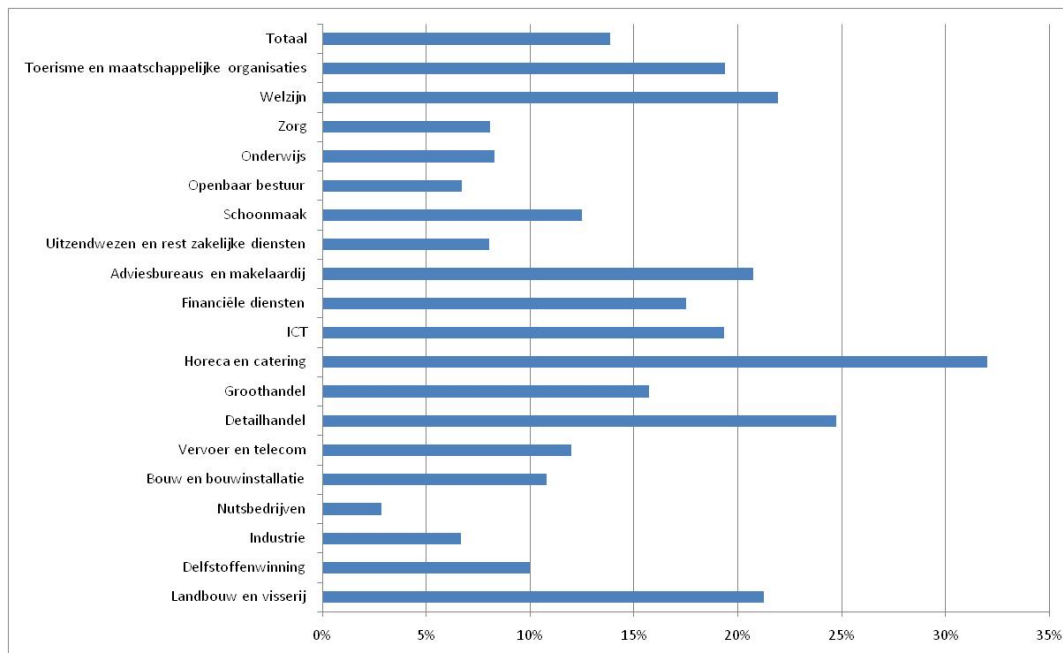
⁵ De hoogte en variatie in de delfstoffenwinning houdt vooral verband met de geringe omvang van deze activiteit.

Toekomstige ontwikkelingen

De UWV prognoses bevatten ook prognoses van het aantal vacatures dat in een jaar ontstaat (per sector) voor de periode 2012-2015 (zie figuur 1). Er zijn verschillende factoren die het percentage baanopeningen bepalen:

- Scholingsgraad van het werk. Hoe hoger het aandeel laaggeschoold werk, hoe groter het personeelsverloop;
- Seizoenscomponent. Het aantal baanopeningen is hoger naarmate het werk meer seizoensgevoelig is (vooral horeca, toerisme, landbouw en in mindere mate detailhandel);
- Leeftijdssamenstelling. Zowel een hoog aandeel jongeren als een hoog aandeel 60-plussers leidt tot een hoog personeelsverloop. Hoge aandelen van jongeren vindt men in horeca, detailhandel, maar ook delen van welzijn, zoals kinderopvang. Baanwisseling is sterk leeftijdsgebonden. Het percentage werkenden dat van baan wisselt is gemiddeld hoog rond het 20^{ste} jaar en vervolgens afnemend tot het 30^{ste} levensjaar. Daarna stabiliseert dit percentage zich tot het 60^{ste} levensjaar, waarna uitstreding een belangrijke rol gaat spelen;
- Loopbaanmotieven. Deze verklaren (in combinatie met leeftijd) mede het relatief hoge verloop in zakelijke diensten (jobhoppen);
- Beperkte beroepsmobiliteit verklaart voor een deel het relatief lage verloop in zorg, onderwijs, bouw en industrie;
- Institutionele factoren zijn mede van invloed op het lage verloop bij de overheid en onderwijs.

Figuur 2.8 Het aantal vacatures dat per jaar ontstaat, als percentage van het aantal banen in 2010 (periode 2012-2015)



Bron: SEOR berekeningen, op basis van UWV Arbeidsmarktprognoses.

Vertalen we deze gegevens naar de Haagse situatie, dan blijkt dat in Den Haag (en Haaglanden) vooral sectoren met een relatief laag vacaturepercentage sterk zijn vertegenwoordigd (overheid, vervoer en opslag, telecom). Als gevolg van de te verwachten bezuinigingen zal het aantal baanopeningen bij de overheid alleen maar lager komen te liggen. Daar staat tegenover dat sectoren die in de nabije toekomst vooral voor (nieuwe) banen zullen zorgen – zakelijke diensten, zorg en welzijn en horeca – met uitzondering van de zorg relatief veel baanopeningen genereren. Dit betekent ook dat in vergelijking met het recente verleden meer functies in een commerciële omgeving beschikbaar komen, als ook meer functies in zorg en welzijn.

Op iets langere termijn gaan de gevolgen van de vergrijzing een steeds grotere rol spelen. Het aantal uittredende ouderen gaat stijgen. Zelfs bij een matige groei van de werkgelegenheid zal het aantal baanopeningen toenemen door een stijgende vervangingsvraag. De Koning e.a. (2006) berekenen bijvoorbeeld voor de industrie dat ondanks een structurele daling van de werkgelegenheid in deze sector (die vooral voortkomt uit een verder stijgende arbeidsproductiviteit) het aantal ontstane vacatures in deze sector vrij stabiel zal blijven.

2.6 CONCLUSIES

De overheid is de beeldbepalende werkgever in Den Haag en daarmee ook in de regio Haaglanden, maar ook overige diensten (milieu, sport, cultuur), uitzendbureaus en overig vervoer (telecom) zijn relatief sterk vertegenwoordigd in Den Haag. Behalve voor wat betreft het overig vervoer – dat in Rotterdam beeldbepalend is – zijn dit ook de kenmerkende verschillen met Rotterdam. Op regioniveau (Haaglanden, Rijnmond) is de sectorstructuur vergelijkbaar met dit beeld, met dien verstande dat in de regio Haaglanden de agrarische sector sterker aanwezig is en in Rijnmond de bouw. Verder valt op dat het aandeel van veel zakelijke dienstverlening op regioniveau groter is dan op stadsniveau.

Sectoren met een relatief lage scholingsgraad van het werk zijn verhoudingsgewijs slecht vertegenwoordigd in beide regio's (Haaglanden en Rijnmond). Mede in samenhang met de scholingsgraad van het werk zijn sectoren waarin veel baanopeningen ontstaan (hoge beroepsmobiliteit) ondervertegenwoordigd in Den Haag.

Ondanks de groei in het aantal banen, is de economische ontwikkeling van Haaglanden (in ieder geval in de periode 2003-2008) achtergebleven bij andere regio's. Dit hangt vooral samen met een achterblijvende ontwikkeling van de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit. De omvang van de overheid is hieraan overigens debet. De banengroei is gepaard gegaan met een verschuiving van de werkgelegenheid van werknemers naar zelfstandigen (zzp'ers), van voltijders naar deeltijders (afname deeltijdfactor), waardoor het arbeidsvolume ongeveer gelijk is gebleven.

Nieuwe banen zullen in de nabije toekomst vooral ontstaan in de zakelijke dienstverlening en zorg en welzijn. Daarnaast zal in alle sectoren een toename van de vervangingsvraag optreden doordat het aantal uittredende ouderen stijgt. Daardoor groeit het aantal te vervullen vacatures.

3 DE BEROEPSBEVOLKING

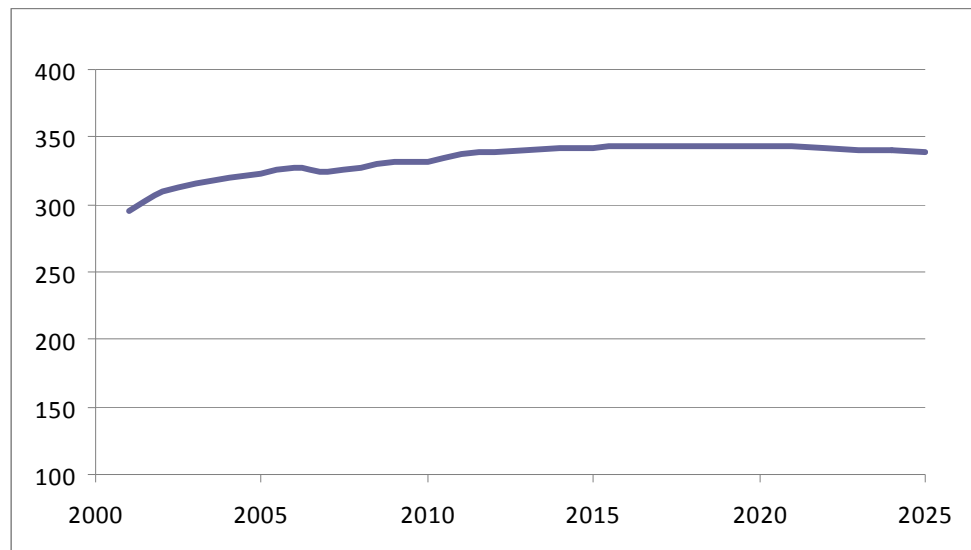
3.1 INLEIDING

De bevolking in de werkzame leeftijd (de potentiële beroepsbevolking) en de bruto-participatiegraad bepalen de omvang van de beroepsbevolking. Hieronder wordt eerst voor Den Haag geschetst hoe de feitelijke ontwikkelingen in de afgelopen 10 tot 15 jaar zijn geweest en wat op basis van bestaande prognoses kan worden verwacht voor de komende 15 jaar. Daarnaast wordt een vergelijking gemaakt met de stad Rotterdam en de regio's Haaglanden en Rijnmond.

3.2 DE TOEKOMSTIGE BEROEPSBEVOLKING IN DEN HAAG

In de stad Den Haag is de potentiële beroepsbevolking in de afgelopen periode nog gegroeid, maar de groei neemt na 2011 sterk af en vanaf ongeveer 2020 treedt zelfs enige daling in (figuur 1.1). In 2025 is de omvang vergelijkbaar met 2011: iets minder dan 340-duizend.

Figuur 3.1 Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking Den Haag tot 2025 (x 1.000)



Bron: CBS, Statline

Tussen 2001 en 2010 zijn de percentages ouderen (55 tot 65 jarigen) en niet-westerse allochtonen gestegen en volgens de bevolkingsprognose zullen deze aandelen verder toenemen (zie tabel 1.1). Voor Den Haag zijn geen prognoses van de potentiële

beroepsbevolking naar opleidingsniveau beschikbaar. Opvallend is dat het aandeel lager opgeleiden, dat lange tijd daalde, in 2010 weer hoger ligt dan in 2005. Het Ministerie van OCW verwacht voor Nederland als geheel dat komende generaties jongeren hoger opgeleid zullen zijn dan de huidige generatie. Op grond daarvan zou je ook voor Den Haag een afname van het percentage lager opgeleiden verwachten.

Tabel 3.1 Samenstelling potentiële beroepsbevolking Den Haag

	Percentage 55-65 jaar	Percentage niet-westerse allochtonen	Percentage lager opgeleiden
2001	15	29,8	40,4
2005	16	32,7	32,3
2010	16,6	34,9	33,4
2015	16,5	36,4	NB
2020	17,4	38,4	NB
2025	18,3	40,6	NB

Bron: CBS, Statline

Ook het percentage westerse allochtonen zal overigens toenemen. In de periode 2001-2010 is vooral het aantal Oost-Europeanen sterk toegenomen (zie box 3.1)

Box 3.1 De groep westerse allochtonen binnen de potentiële beroepsbevolking

Uit de beschikbare bronnen is het aantal Oost-Europeanen niet exact af te leiden. Als we aannemen dat in de categorie 'overige Europeanen' die het CBS onderscheidt, vooral Oost-Europeanen voorkomen, komen we voor 2010 uit op ruim 15-duizend (nemen we de overige categorie niet mee dan is het aantal bijna 10-duizend). Dat is een verdrievoudiging ten opzichte van 2001. Het is lastig om te voorspellen hoe de omvang van deze groep zich verder zal ontwikkelen. Vooralsnog is er bij werkgevers vraag naar deze mensen ('pull factor') en vormt de sociaal economische situatie in die landen nog steeds een prikkel om naar West-Europa te komen ('push factor'). Wel is het zo dat de vergrijzing ook de Oost-Europese landen zal treffen, soms zelfs aanzienlijk zwaarder dan Nederland. Dit geldt bijvoorbeeld voor Polen dat een vrij groot deel van de groep Oost-Europeanen voor zijn rekening neemt. Door de vergrijzing zullen ook daar arbeidstekorten ontstaan, waardoor de lonen zullen stijgen en de prikkel om te migreren zal afnemen. Maar in de eerstkomende jaren zal het migratiepotentieel in Oost-Europa groot blijven.

De genoemde aantallen omvatten overigens niet de mensen uit Oost-Europa die voor korte tijd in Nederland verblijven. Op basis van Zandvliet e.a. (2008) schatten we dat bij iedere migrant uit Oost-Europa die zich voor langere duur vestigt, er ook één is die hier voor korte tijd verblijft. Deze laatsten komen in de CBS-cijfers niet terug.

Het aantal westerse allochtonen vanuit andere landen dan Oost-Europese bedraagt ongeveer 30-duizend en is vrij stabiel over de tijd. Hiertoehoren diplomaten en zakenmensen, en ook hun hier verblijvende partners en kinderen (voor zover in de leeftijd van 15 tot 65 jaar)..

Bron: Haagse werkgelegenheid in vogelvlucht

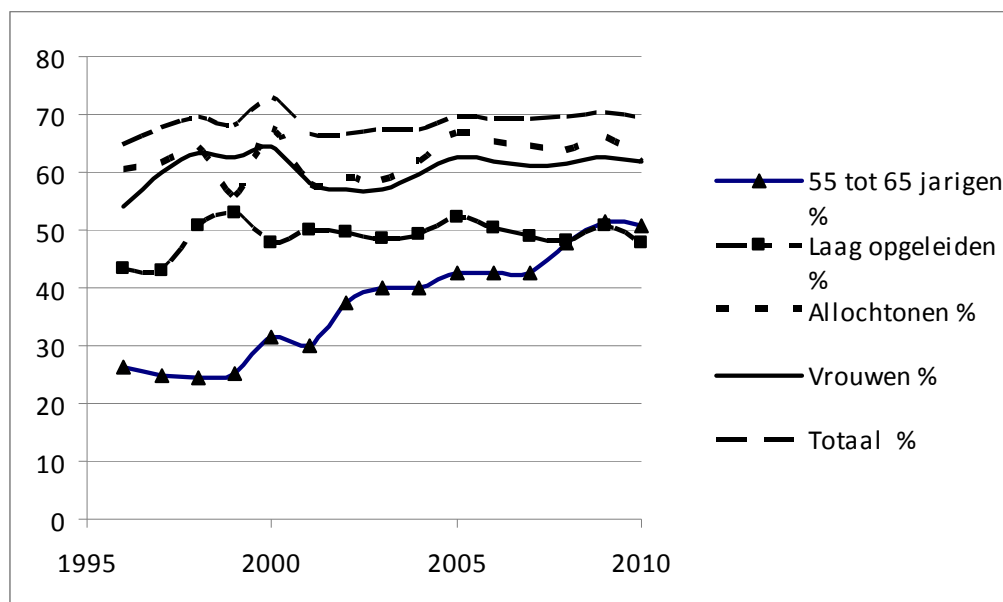
Kijken we naar de ontwikkeling van de participatiegraad in Den Haag vanaf 1996, dan zien we dat deze na 2000 een stagnerende ontwikkeling vertoont. Dit geldt ook voor laagopgeleiden, allochtonen en vrouwen. Het niveau van de participatiegraad is vooral laag onder laag opgeleiden (nog geen 50 procent in 2010, tegen 70 procent gemiddeld). Maar ook bij vrouwen en allochtonen is de participatiegraad duidelijk lager dan gemiddeld. De participatiegraad van ouderen was in 2010 bijna even laag als die van laag

opgeleiden, maar ouderen vormen de enige groep met een duidelijk stijgende participatiegraad.

De stijgende trend in het percentage ouderen wordt voor een deel verklaard uit het feit dat nieuwe cohorten ouderen hoger opgeleid zijn dan vorige cohorten, en uit de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen. Ook het afschaffen van regelingen voor vervroegde uittreding en het minder aantrekkelijk maken van uitkeringen als uittredingsroute hebben een rol gespeeld.

Het is moeilijk te zeggen of de participatiegraad van ouderen in de toekomst nog zo sterk zal blijven doorgroeien als in het verleden. Het Centraal Planbureau voorspelt in zijn middellange termijnramingen voor Nederland, die tot 2015 lopen, een beperkte toename van de macro-economische participatiegraad. In deze prognoses stijgt het arbeidsaanbod niet meer. Als de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2020 worden verhoogd zal dit tot een toename van de potentiële beroepsbevolking leiden, maar ook daarvan is moeilijk te zeggen wat het bijdraagt aan groei van de beroepsbevolking.

Figuur 3.2 Ontwikkeling participatiegraad ouderen, laag opgeleiden en allochtonen in Den Haag (1996-2010)



Bron: CBS, Statline

3.3 VERGELIJKING MET DE STAD ROTTERDAM

De verwachte ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking voor de periode tot 2025 in Den Haag verschilt niet veel van die in de stad Rotterdam. Niet alleen de omvang ontwikkelt zich vergelijkbaar, ook de samenstelling verschilt niet veel. Het percentage allochtonen ligt iets hoger en het percentage ouderen wat lager dan in Den Haag.

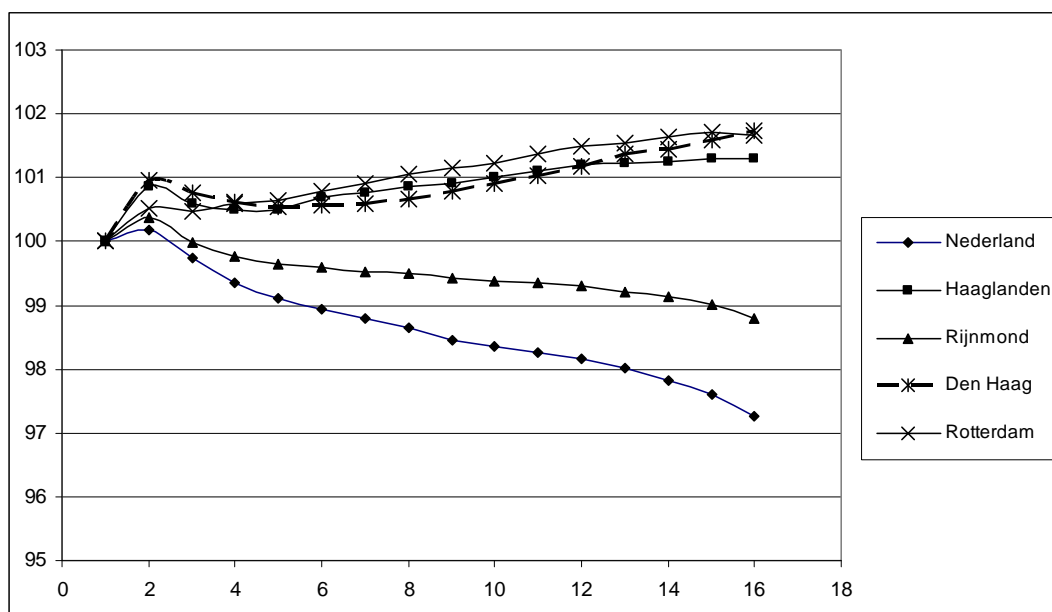
Rotterdam heeft meer lager opgeleiden binnen de potentiële beroepsbevolking, maar het verschil met Den Haag is tussen 2001 en 2010 sterk teruggelopen.

De ontwikkeling van de participatiegraad verschilt tussen 1996 en 2010 weinig tussen beide steden. In Rotterdam is de participatiegraad van ouderen wat sterker toegenomen dan in Den Haag.

3.4 VERGELIJKING MET DE REGIO'S HAAGLANDEN, RIJNMOND EN NEDERLAND

Wat betreft Haaglanden en Rijnmond zijn alleen prognoses beschikbaar van de bevolking tussen 20 en 65 jaar. Figuur 1.2 geeft indexcijfers van deze prognoses weer, waarbij 2010 als basisjaar is genomen. Hieruit blijkt dat Den Haag, Haaglanden, Rotterdam een vergelijkbare ontwikkeling laten zien: een hele lichte stijging. Omdat het aantal jongeren afneemt, betekent dit voor de bevolking in de leeftijd van 15 tot 65 jaar waarschijnlijk een lichte daling. Landelijk zien we een duidelijke daling. Rijnmond lijkt wat dit betreft meer op het landelijke beeld.

Figuur 3.3 Ontwikkeling van de bevolking 20-65 jaar: Den Haag, Haaglanden, Rotterdam, Rijnmond en Nederland.



Bron: CBS, Statline

In 2010 verschillen Den Haag, Rotterdam en Rijnmond weinig wat betreft het aandeel laag opgeleiden. Voor Haaglanden en Nederland als geheel ligt dit aandeel lager. Maar de verschillen nemen in de tijd af. In Den Haag en Rotterdam ligt het aandeel ouderen in de potentiële beroepsbevolking wat lager dan in Haaglanden, Rijnmond en Nederland als

geheel (die wat dit betreft sterk overeenkomen). Grote verschillen zijn er wat betreft het percentage niet-westerse allochtonen. Die liggen in Den Haag en Rotterdam veel hoger dan in de desbetreffende regio's (respectievelijk Haaglanden en Rijnmond). In de delen daarvan buiten Den Haag en Rotterdam is de etnische samenstelling veel meer vergelijkbaar met Nederland als geheel.

De verschillen in participatiegraad tussen Den Haag, Haaglanden, Rotterdam en Rijnmond waren in 2010 klein. De participatiegraad ligt in deze steden/regio's enkele procentpunten lager dan in Nederland als geheel.

3.5 CONCLUSIES

De Haagse bevolking in de leeftijd van 15 tot 65 jaar blijft in de komende 15 jaar vrij stabiel. De ontwikkeling van de participatiegraad zal negatief worden beïnvloed door het toenemende aandeel niet-westerse allochtonen en ouderen binnen de potentiële beroepsbevolking. Voor zover nog enige daling van het aandeel lager opgeleiden optreedt, heeft dit een positief effect op de participatiegraad. Hoe de beroepsbevolking zich zal gaan ontwikkelen is vooral afhankelijk van de ontwikkeling in de participatiegraad van ouderen en de mate waarin de stijging hierin uit de afgelopen 15 jaar zich in de toekomst zal doorzetten. Waarschijnlijk zal die stijging beperkt zijn. Vanaf 2020 kan het optrekken van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd een positief effect hebben op de omvang van de beroepsbevolking, maar het is de vraag hoeveel van de 66- en 67-jarigen zullen blijven werken. Momenteel werkt slechts een heel klein deel van de 65-jarigen. Al met al is het aannemelijk dat de Haagse beroepsbevolking iets kan groeien. Het aandeel daarin van mensen die relatief moeilijk inzetbaar zijn (niet-westerse allochtonen, ouderen) zal echter ook toenemen.

Het beeld voor Den Haag wijkt niet veel af van Rotterdam. Wat betreft ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking geldt dit ook voor Haaglanden. Rijnmond en Nederland als geheel laten een duidelijke daling van de potentiële beroepsbevolking in de komende 15 jaar zien. Het belangrijkste verschil in samenstelling van de potentiële beroepsbevolking betreft het percentage niet-westerse allochtonen. Dit ligt in Den Haag en Rotterdam ver boven respectievelijk Haaglanden en Rijnmond. Per saldo was er in de afgelopen periode weinig verschil in de hoogte van de participatiegraad tussen deze steden/regio's.

4 DE AANSLUITING TUSSEN VRAAG EN AANBOD

4.1 INLEIDING

Er zijn altijd discrepanties tussen de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid. Door de heterogeniteit van arbeid (geen enkele baan en geen enkele werknemer is hetzelfde) kost het altijd tijd om voor een gegeven baan een geschikte werknemer te vinden en voor een gegeven werkzoekende zonder baan om een baan naar zijn of haar zin te vinden. Daarom zijn er altijd werklozen en openstaande vacatures. Zolang zoekduren kort zijn is dit geen groot probleem.

Problematisch zijn moeilijk vervulbare vacatures en langdurig werkloze werkzoekenden, die wijzen op meer structurele aansluitingsproblemen. Deze kunnen verschillende oorzaken hebben. Een belangrijke oorzaak voor langdurige werkloosheid is dat betrokkenen een te lage productiviteit hebben om rendabel ingezet te kunnen worden in het productieproces. Dit kan te maken hebben met een te laag opleidingsniveau, onvoldoende beheersing van het Nederlands of beperkingen op fysiek of mentaal gebied. Het is overigens moeilijk om de individuele productiviteit objectief vast te stellen. Ook percepties en vooroordelen van werkgevers spelen een rol.

Een tweede belangrijke oorzaak van meer structurele aansluitingsproblemen is dat de opleidingsrichting en/of beroepservaring van de werklozen niet aansluit op het beroependomein van de vacatures (vacatures voor ICT-ers tegenover werklozen met een sociaal-culturele beroepsachtergrond).

Verder kan onvoldoende motivatie van werklozen tot onnodig lange werkloosheidsduren leiden. Door de aanscherping van het re-integratie- en fraudebeleid is deze factor waarschijnlijk momenteel van minder belang dan enige jaren geleden. Door de invoering van de Wwb hebben gemeenten een duidelijke financiële prikkel om het uitkeringsvolume te beperken. We richten ons hieronder daarom op bovengenoemde punten: inzetbaarheid van de niet-werkenden en onderwijsdiscrepanties. Dit neemt niet weg dat beperkte motivatie bij werklozen voor bepaalde typen, meest laag geschoolde arbeid, nog steeds een rol speelt. Dit betreft vooral seizoensarbeid, waarvoor in de praktijk vooral buitenlandse arbeidskrachten worden ingezet.

4.2 ONVOLDOENDE INZETBAARHEID VAN DE NIET-WERKENDE BEVOLKING

In vrijwel alle sectoren nemen de productiviteitseisen toe. Er lijkt geen grens te zijn aan de ontwikkeling van nieuwe technieken die laag-productieve arbeid zo niet overbodig dan toch veel minder nodig maken. Zelfs in de zorgsector zie je een tendens tot productiviteitsgroei, die misschien op korte termijn nog niet zo'n groot effect zal hebben, maar op iets langere termijn zeer waarschijnlijk wel. Het zal dus in de toekomst nog moeilijker worden om laag-productieven in te zetten.

De demografische ontwikkeling leidt tot minder instroom van jongeren en een toename van de vervangingsvraag doordat het aantal ouderen dat stopt met werken toeneemt. Dit zal betekenen dat personeelstekorten zullen optreden en dat vrijwel het gehele inzetbare arbeidsaanbod wordt geabsorbeerd. Wat overblijft is de harde kern in de werkloosheid en verder het inactieve aanbod. Binnen het inactieve arbeidsaanbod is een grote groep die aangeeft te willen werken. Landelijk gaat het hierbij om één tot anderhalf miljoen mensen. Het gaat hierbij voor het overgrote deel om mensen die moeilijk inzetbaar zijn door een lage opleiding, een beperking, een relatief lage productiviteit die met de leeftijd samenhangt, onvoldoende beheersing van het Nederlands of kenmerken (leeftijd, herkomst) die aanleiding geven tot vooroordelen. Deze mensen zullen niet zonder beleidsinspanningen geactiveerd kunnen worden. Alleen het feit dat bedrijven personeelstekorten hebben zal niet voldoende prikkel voor hen zijn om mensen uit deze groep te werven en te scholen.

Deze landelijke problematiek is ook van toepassing op Den Haag, Rotterdam en de beide regio's. Op dat niveau zijn minder gegevens voorhanden om een gedetailleerd beeld te schetsen.

De gemeente Den Haag

Het aantal mensen met een uitkering in Den Haag in procenten van de beroepsbevolking is sinds 2000 gedaald, maar bedraagt in 2009 nog steeds een vijfde van de Haagse beroepsbevolking (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Uitkeringen in procenten van de beroepsbevolking: Den Haag

	Bijstand	WW	Arbeids- ongeschiktheid	Totaal
2000	10,1	2,6	12,1	24,7
2001	10,6	2,4	13,4	26,4
2002	10,3	3,0	12,6	25,8
2003	10,4	4,0	12,5	26,9
2004	10,4	4,0	12,1	26,5
2005	9,6	3,6	10,8	24,1
2006	9,2	3,0	9,9	22,1
2007	8,4	2,4	9,6	20,4
2008	8,0	2,0	9,2	19,3
2009	8,4	3,3	8,8	20,5

Bron: CBS, Statline

Het gaat hierbij voor het overgrote deel om bijstandsgerechtigden en arbeidsongeschikten, groepen die over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De uitstroom van arbeidsongeschikten naar betaalde arbeid is klein. Maar ook de bijstand kent een grote harde kern die moeilijk of niet plaatsbaar is op de reguliere arbeidsmarkt. In 2009 had ongeveer 80 procent van bijstandspopulatie al langer dan een jaar een uitkering. Dit percentage is in de loop van de tijd weinig veranderd. Uit een onderzoek van Spijkerman (2007) blijkt dat in 2006 twee derde van de bijstandspopulatie

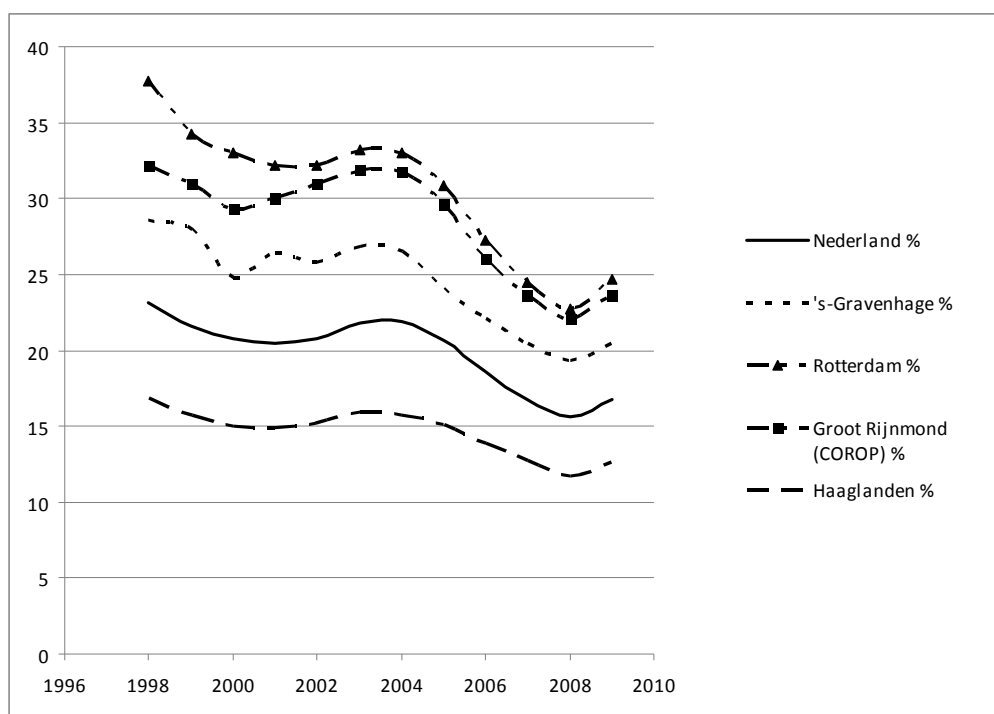
al langer dan twee jaar een uitkering had. Bijna de helft van de bijstandsgerechtigden werd toen tot fase vier gerekend (dat wil zeggen niet plaatsbaar) en bijna 70 procent was laag opgeleid.

De uitkeringsgerechtigden omvatten ruim 40 procent van de totale groep niet werkenden in de leeftijd 15-65 jaar in Den Haag. Maar ook het overige deel van de totale groep niet-werkenden bestaat voor een groot deel uit mensen die moeilijk inzetbaar zijn door een lage opleiding (bijna 60 procent van de totale groep inactieven is laag opgeleid) of omdat zij minder op arbeid zijn gericht (vrouwen en ouderen zijn oververtegenwoordigd).⁶

Vergelijking met Rotterdam, Haaglanden en Rijnmond

Het aantal mensen met een uitkering ligt naar verhouding in Den Haag wat lager dan in Rotterdam (zie figuur 4.1). Tussen Rotterdam en Rijnmond is in dit opzicht weinig verschil. De regio Haaglanden kent relatief weinig uitkeringsgerechtigden.

Figuur 4.1 Aantal mensen met een Bijstands-, WW- of Arbeidsongeschiktheidsuitkering in procenten van de beroepsbevolking: 1996-2009



Bron: CBS, Statline

⁶ Zie tabel B,1 voor de structuur van de werkzame personen, werklozen en inactieven wat betreft opleiding, geslacht, herkomst en leeftijd.

Deze verschillen hebben hoofdzakelijk te maken met verschillen in het gebruik van de bijstand. Deze hebben mede te maken met verschillen in de samenstelling van de bevolking. De Rotterdamse bevolking is wat lager opgeleid en heeft een hoger percentage niet-westerse allochtonen vergeleken met Den Haag.

Moelijk vervulbare vacatures

Tabel 4.2 bevat gegevens over het percentage moeilijk vervulbare vacatures. Deze maatstaf is bekend naar opleidingsniveau en sector van de vacatures. Vergelijken we Den Haag met Rotterdam en Nederland (deze informatie is niet beschikbaar voor Haaglanden en Rijnmond) dan blijkt dit percentage in de Den Haag veelal lager te liggen. Alleen in de zorgsector ligt dit percentage duidelijk hoger. Sommige percentages kunnen wat vertekend zijn doordat het CBS de cijfers in één decimaal presenteert. Vooral bij kleine aantallen vacatures kan dit tot vertekening leiden. Maar dit laat onverlet dat er geen aanwijzingen zijn dat de Haagse arbeidsmarkt meer van personeelsknelpunten te lijden heeft dan Nederland als geheel (afgezien van de zorgsector).

Tabel 4.2 Percentage moeilijk vervulbare vacatures naar opleidingsniveau en sector van de vacature: gemiddelden over 2000-2008

	Den Haag	Rotterdam	Nederland
Opleidingsniveau			
Laag	13	13	28
Middelbaar	35	35	36
Hoog	31	45	42
Sector			
Industrie	10	47	42
Handel en horeca	31	28	30
Financiële diensten	21	30	32
Overige zakelijke diensten	37	37	34
Openbaar bestuur	20	30	23
Zorgsector	40	31	32
Overige diensten	18	38	29
Overige sectoren	21	38	39
Totaal	30	35	32

Bron: CBS, Statline

4.3 OPLEIDINGSDISCREPANTIES

De opleidingsstructuur van het arbeidsaanbod en die van de arbeidsvraag verschillen over het algemeen van elkaar, wat kan leiden tot het gelijktijdig voorkomen van moeilijk vervulbare vacatures en werkloosheid. Er zijn op regionaal niveau (laat staan op gemeenteniveau) geen betrouwbare gegevens die voldoende gedetailleerd zijn om te bepalen in hoeverre zich een dergelijke mismatch voordoet.

Kijken we naar de verdeling van de mbo-geslaagden naar opleidingsrichting dan zien we opvallend weinig verschil tussen Den Haag en Rotterdam en evenmin tussen Haaglanden en Rijnmond. Ook met Nederland als geheel zijn de verschillen niet heel groot. De aandelen van opleidingen in techniek en ICT in de landbouw liggen voor Nederland als geheel iets hoger en die in de handel en horeca wat lager.

In Den Haag en Haaglanden kiezen naar verhouding minder kinderen voor een vmbo- en een mbo-opleiding dan in Rotterdam en Rijnmond. Vooral in Den Haag vergeleken met Rotterdam kiezen meer kinderen voor een havo- of vwo-opleiding. Een vergelijking van het hoger onderwijs is minder zinvol omdat een deel van de studenten gaat wonen waar zij hun opleiding volgen.

Op basis van CBS-gegevens is onderstaande tabel samengesteld over de verhouding van de beroepenstructuur naar woon- en werkgemeente. De verhoudingsgetallen in de tabel zijn zo geconstrueerd dat als een beroep uitgaande van de woongemeente hetzelfde aandeel heeft als uitgaande van de werkgemeente, het verhoudingsgetal (*100) gelijk is aan 100. Als een aandeel van een beroep in de werkgelegenheid (werkgemeente) kleiner is dan het aandeel in de woonachtige beroepsbevolking, is het verhoudingsgetal kleiner dan 100.

We zien grote verschillen tussen Den Haag en Rotterdam. In Den Haag wonen naar verhouding meer onderwijsgevenden en technici; in Rotterdam juist relatief weinig. Zowel in Den Haag als Rotterdam wonen relatief weinig werkenden op het gebied van veiligheid e.d. Vergeleken met Den Haag komt in Haaglanden de beroepenstructuur naar woongemeente beter overeen met die naar werkgemeente. Nemen we Haaglanden en Rijnmond samen dan zijn de verschillen duidelijk nog kleiner. Dit vormt een aanwijzing dat als Haagland en Rijnmond nog meer als één arbeidsmarkt zouden functioneren, de aansluiting tussen vraag en aanbod verder zou kunnen verbeteren.

*Tabel 4.3 Verhouding beroepenstructuur van de werkgelegenheid t.o.v. de beroepenstructuur van de woonachtige bevolking (*100)*

	Den Haag	Rotterdam	Haaglanden	Haaglanden en Rijnmond
Beroepsrichting				
Pedagogisch	87	123	96	103
Agrarisch	69	60	91	94
Technisch	83	105	98	102
Medisch	98	100	89	96
Economisch-administratief	104	100	100	99
Veiligheid	144	139	116	108
Overige	101	85	105	100
Beroepsniveau				
Laag	85	79	96	95
Middelbaar	102	116	99	101
Hoog	110	106	105	105
Totaal	100	100	100	100

Bron: CBS, Statline

Landelijk gezien worden de grootste personeelsknelpunten verwacht in de techniek en de zorg⁷. Allochtone kinderen zijn ondervertegenwoordigd binnen deze studierichtingen. Omdat deze groep kinderen een groot deel van de jeugdige bevolking in Den Haag en Rotterdam uitmaakt, vormt dit voor beide steden een risicofactor. Uit onderzoek van De Koning e.a. (2010) naar de keuze voor techniek in vmbo en mbo blijkt dat allochtone kinderen meer moeite hebben met hun opleidingskeuze en dat veel allochtone ouders zich minder goed in staat achten hun kinderen hierbij te helpen. Verder zijn veel vmbo-scholen terughoudend in het geven van een duidelijk advies omdat men dit bevoogdend acht. Culturele factoren geven dan de doorslag in de richtingskeuze en deze valt dan vaak uit ten gunste van economisch-administratieve opleidingen omdat kantoorbanen een hogere status hebben.

4.4 PENDEL

Een belangrijk deel (41%) van de banen in Den Haag wordt bezet door mensen die buiten de gemeente wonen. Omgekeerd werkt een groot deel van de Haagse beroepsbevolking (31%) buiten Den Haag. De cijfers in tabel 4.3 illustreren ook dat er in de gemeente niet voor alle beroepen voldoende banen beschikbaar zijn. Zowel voor de inkomende als de uitgaande pendel geldt dat deze betrekking heeft op de direct omliggende regio. Naarmate de afstand toeneemt, neemt het aantal pendelaars af. Uit de beschikbare cijfers leiden we voorsnag af dat de uitgaande pendel in de afgelopen periode is toegenomen.

Bekend is dat hoger opgeleiden over grotere afstanden pendelen dan lager opgeleiden. Dit heeft diverse consequenties, waarvan de belangrijkste zijn dat als gevolg van de lage (geografische) mobiliteit laagopgeleiden zich vooral op de directe omgeving richten voor het vinden van werk en ten tweede dat hoger opgeleiden het verdiende inkomen voor een belangrijk deel besteden in de regio waar zij wonen.

Dergelijke stromen en bewegingen zijn waarneembaar in elke regio, maar grote steden (Rotterdam en Den Haag) hebben door hun werkgelegenheidsfunctie een veel omvangrijker pendel en groot inkomend pendelsaldo. Dit beïnvloedt het besteedbare inkomen in de steden in ongunstige zin.

⁷ De verwachting rond techniek is vooral gebaseerd op studies die een wat langere termijn in beschouwing nemen en meer rekening houden met de ontwikkelingen in het aanbod (de Koning, e.a. 2010, de Koning, e.a., 2008). Zelfs bij een afnemende groei van de werkgelegenheid in de industrie, zal als gevolg van de vervangingsvraag een grote vraag naar technisch geschoolden blijven bestaan. De meest recente ROA prognoses (2009) verwachten alleen op laag niveau knelpunten in de techniek, maar ROA neemt een relatief korte horizon in beschouwing. Ook de door UWV verwachte daling in het NWW (UWV, 2010) wijst op het mogelijk ontstaan van knelpunten. Meer specifiek wordt in een beleidsnota (Greenport Westland Oostland, 2008) rond de ontwikkeling van de Greenport gesproken van een stijgende vraag naar hoog (en laag) opgeleiden, waarin mogelijk niet zonder extra inspanningen kan worden voorzien. Voor verwachte knelpunten in de zorg kan onder meer worden verwezen naar Zandvliet, e.a. (2010).

4.5 CONCLUSIES

De belangrijkste bron voor discrepanties tussen vraag en aanbod op de Haagse arbeidsmarkt is het relatief grote aandeel in de potentiële beroepsbevolking van laag-productieve mensen die moeilijk inzetbaar zijn. Hierbij vormt ook een probleem dat de Haagse bedrijvigheid minder plaatsingsmogelijkheden voor lager opgeleiden biedt dan bijvoorbeeld landelijk het geval is. Omdat de algemene tendens in de economie is dat opleidingseisen toenemen en er een sterke druk om de productiviteit verder op te voeren, zal het alleen maar moeilijker worden om laag-productieven in te zetten. Dit probleem doet zich overigens in vergelijkbare mate voor in Rotterdam.

De verwachting is dat door de demografische ontwikkeling zelfs bij een matige werkgelegenheids groei personeelsknelpunten zullen ontstaan. Doordat een toenemend aantal oudere werknemers uittreedt neemt de vervangingsvraag toe en doordat het aantal jongeren daalt is er minder nieuwe instroom om aan die vraag op te vullen. Weliswaar is er een vrij grote groep inactieven die een baan zou willen, maar deze groep bestaat zoals gezegd voor het grootste deel uit moeilijk inzetbare mensen. Wat betreft de huidige situatie zijn er overigens geen aanwijzingen dat vacatures in Den Haag moeilijker te vervullen zijn dan in Rotterdam of Nederland als geheel; eerder het tegendeel is het geval.

Landelijk wordt verwacht dat vooral in de techniek en de zorg personeelsknelpunten gaan optreden. Voor Den Haag (maar ook voor Rotterdam) kan dit vooral voor de techniek⁸ een extra groot probleem worden doordat vooral allochtone kinderen, die een groot deel van de Haagse (en Rotterdamse) jeugd uitmaken, minder voor deze richtingen kiezen. Ook opleidingen op het gebied van vormgeving, landbouw en persoonlijke dienstverlening worden naar verhouding minder door allochtone jongeren gekozen.

⁸ Dit geldt overigens niet voor ICT. Deze richting is wel populair onder allochtone jongeren.

5 BELEID

Ook Den Haag en de Haagse regio zullen in de toekomst te maken krijgen met personeelstekorten als gevolg van de demografische ontwikkeling. Tegelijkertijd is er een harde kern van werklozen en een grote groep inactieven die willen werken, maar heel moeilijk een baan krijgen. In beginsel zijn hiervoor vier beleidsopties beschikbaar:

- het stimuleren van laag-productieve arbeid;
- het scholen van laag-productieve werklozen en inactieven;
- het opscholen van laag opgeleide werkenden om zo nieuwe instroommogelijkheden te scheppen voor laag-productieve werklozen en inactieven;
- het verminderen van de schooluitval in het vmbo en het mbo en het beter afstemmen van de richtingskeuze in het vmbo op de arbeidsmarkt.

Het stimuleren van laag-productieve arbeid is lastig te realiseren. Het is te verwachten dat de tendens waarbij technologische ontwikkelingen tot uitstoot van laag-productieve leiden zich in de toekomst zal voortzetten. Wellicht is het mogelijk meer laag-productieve arbeid te scheppen door stimulering van de werkgelegenheid in de sector persoonlijke diensten. Maar dat kan alleen als zodanige subsidies worden verleend dat de prijs van deze arbeid vergelijkbaar worden met die op de informele markt⁹. Er zal dan overigens voor een belangrijk deel substitutie van informele arbeid optreden.

In de plannen van het kabinet krijgen werkgevers in de toekomst een zodanige subsidie voor laag-productieve werknemers dat compensatie wordt geboden voor de lagere productiviteit. Het aantal beschermde arbeidsplaatsen in de Wsw wordt verminderd. Of de subsidies zullen leiden tot de gewenste toename van het aantal laag-productieve banen in het bedrijfsleven staat te bezien. Zoals hiervoor is aangegeven is de tendens juist dat dit type arbeid steeds meer verdwijnt. Er is meer kans op succes als tegelijkertijd laag opgeleide werkenden worden opgeschoold en doorstromen naar andere functies: de vrijkomende laag geschoolde functies kunnen dan door nieuwe instroom worden ingenomen.

Waar mogelijk zouden laag opgeleide werklozen en inactieven moeten worden geschoold. Den Haag is de laatste jaren al meer aan scholing gaan doen in het kader van het re-integratiebeleid. De ervaring is dat ook bij personeelstekorten werkgevers terughoudend zijn in het aannemen en scholen van laag-productieve groepen. De overheid zal een deel van het scholingstraject voor haar rekening moeten nemen. Scholing in een gesimuleerde bedrijfsomgeving zoals vroeger door de Centra Vakopleiding werd geboden en thans weer meer wordt toegepast, is een effectieve aanpak. Het is niet noodzakelijk en uit kosten oogpunt niet wenselijk dat de overheid volledige scholingstrajecten aanbiedt. De overheid moet een zodanig basis leggen dat dit voor bedrijven voldoende is om mensen aan te nemen en eventueel verder te scholen.

⁹ Zie Zandvliet, e.a. (2006), waarin de effectgen van een RWI advies van enige jaren geleden zijn doorgerekend.

Een behoorlijke schoolopleiding is de beste garantie voor succes op de arbeidsmarkt. Er gebeurt al het nodige om uitval in het vmbo en het mbo te verminderen. Er zou meer aandacht moeten komen voor beïnvloeding van de richtingskeuze in het vmbo. Meer jongeren zouden voor techniek of zorg moeten kiezen. Uit onderzoek blijkt dat het informeren van ouders en het geven van een duidelijk advies door de school daarbij sturend kunnen zijn.

Scholen in het vmbo hebben grote moeite het technische onderwijs in stand te houden en voldoende kwaliteit van de praktijkcomponent te waarborgen. De aantallen leerlingen in de techniek per school worden daarvoor te klein. Te overwegen is regionale praktijkcentra in het leven te roepen die scholing voor verschillende groepen (werkenden, werklozen/inactieven en scholieren) kunnen bieden. Dit is wellicht één van de mogelijkheden waarin de Haagse en de Rotterdamse regio zouden kunnen samenwerken. Dit sluit ook aan op beleidsontwikkelingen in Rotterdam en andere adviezen in de richting van verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt via leerwerkcombinaties. In de Haagse regio kan dan in het bijzonder gedacht worden aan de tuinbouw, ICT, telecom en transport en logistiek, en in combinatie met Rotterdam ook om diverse technische opleidingen (in het bijzonder procestechniek).

Samenwerking zou verder gericht kunnen zijn op het verder verbeteren van de vervoersinfrastructuur. Door pendelmogelijkheden verder te verbeteren kunnen de discrepanties op de arbeidsmarkt verder worden verminderd. De beroepenstructuur verschilt zodanig tussen Den Haag en Rotterdam dat beide van een verdergaande integratie van de arbeidsmarkt in beide regio's kunnen profiteren. Betere vervoersmogelijkheden zijn ook van belang voor betere bereikbaarheid van scholingsvoorzieningen.

Hoogwaardige bedrijvigheid wordt aangetrokken door een hoog opgeleide beroepsbevolking. En om hoog opgeleiden aan te trekken of te behouden, is een aantrekkelijke woonomgeving (natuurlijke omgeving, culturele voorzieningen) noodzakelijk. Ook hierin kunnen Den Haag en Rotterdam samenwerken. Een hoger opgeleide beroepsbevolking trekt niet alleen bedrijvigheid aan, maar geeft ook een impuls aan het zelfstandig ondernemerschap, waardoor ook banen voor lager opgeleiden ontstaan. Verder biedt hoogwaardige werkgelegenheid indirect werkgelegenheid voor lager opgeleiden door het hogere inkomen en de daarmee gepaard gaande bestedingen. Waarschijnlijk gaat het hierbij voor een deel om formele arbeid in bijvoorbeeld handel, horeca en persoonlijke verzorging, maar voor een deel ook om informele arbeid in de sfeer van persoonlijke diensten. Het formaliseren van deze arbeid zal niet eenvoudig zijn, zelfs niet als de overheid werkgevers gaat subsidiëren voor laag/productieve arbeid.

Mogelijkheden voor participatieverhoging zijn er niet alleen bij laag-productieven, maar ook bij vrouwen en ouderen. De participatiegraad is onder vrouwen nog steeds duidelijk lager dan onder mannen. Verder werken veel meer vrouwen dan mannen in deeltijd. Eén van de mogelijkheden om te bevorderen dat meer vrouwen gaan werken en dat vrouwen langer gaan werken is het bieden van meer flexibiliteit in banen. Er zijn bijvoorbeeld aanwijzingen (zie Berretty en Tanis, 2010) dat telewerken het vooral voor vrouwen makkelijker maakt om (langer) te werken. Maar ook andere vormen van flexibiliteit (zoals flexibele werktijden) kunnen hieraan bijdragen. De gemeentelijke overheid kan hieraan een bijdrage leveren door het goede voorbeeld te geven.

De participatiegraad van ouderen is sterk toegenomen, maar nog steeds relatief laag. Preventief beleid is hierbij het allerbelangrijkste. Door scholing en mobiliteitsbevordering

tijdens het arbeidsleven wordt teveel ervaringsconcentratie vermeden. Dit laatste is de grootste risicofactor voor ouderen. Velen hebben zich steeds meer gespecialiseerd en kunnen dan nog moeilijk omschakelen. Scholing blijkt juist voor oudere werklozen een effectief instrument te zijn. Ook proefplaatsingen bij werkgevers en het gebruik van uitzendarbeid lijken effectieve instrumenten. Deze kunnen ook bijdragen aan het verandering van de beeldvorming rond ouderen. Inmiddels is er steeds meer onderzoek dat het beeld dat ouderen minder productief zijn relativeert.

Een ander type beleid dat kan bijdragen tot participatieverhoging bij ouderen (maar overigens ook bij andere groepen) zijn maatregelen die de gezondheid te verbeteren. Hierbij kan worden gedacht aan verbetering van arbeidsomstandigheden en stimulering van een gezondere leefwijze. Een aantal sectoren doet hier al het nodige aan, maar ook de gemeentelijke overheid kan hieraan een bijdrage leveren.

Daarnaast kunnen uiteraard landelijke maatregelen worden genoemd zoals korting van de uitkeringsduur en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Maar deze zullen effectiever zijn als zij gecombineerd worden met de eerder genoemde maatregelen waar de gemeentelijke overheid vaak wel een rol in kan spelen. Zelfstandig ondernemerschap speelt waarschijnlijk slechts een beperkte rol bij het bevorderen van de werkgelegenheid van ouderen .

LITERATUUR

- Colleges van B&W Rotterdam en Den Haag, *Metropoolregio Rotterdam Den Haag. De Agenda 2010 – 2014*, november 2010.
- Dienst Stedelijke Ontwikkeling Den Haag Directie Beleid, afdeling Onderzoek (2008). *Bevolkingsprognoses Den Haag 2008-2025: De toekomstige ontwikkeling van de bevolking, de huishoudens en de etniciteitsgroepen*. Gemeente Den Haag, Den Haag.
- Dienst Stedelijke Ontwikkeling Den Haag Directie Beleid, afdeling Onderzoek (2010). *Haagse werkgelegenheid in een vogelvlucht: werken en niet werken*. Gemeente Den Haag, Den Haag.
- Doorn, M. van, L. Tuasela, JP. Biever, B. van de Geijn en E. Siebers (2010). *Regionale arbeidsmarktschets Haaglanden*. UWV WERKbedrijf, Amsterdam.
- Gemeente Den Haag, De kracht van kwaliteit. *Economische Visie Den Haag, concept t.b.v. bestuurlijk overleg* 11 maart 2011, Den Haag, 2011
- Greenport Westland Oostland (2008) *Integrale visie Greenport Westland-Oostland 2020*, in opdracht van de samenwerkende gemeenten in de Greenport Westland-Oostland.
- Jong, A., de en C. van Duin (2010), *Regionale prognose 2009-2040: Vergrijzing en omslag van groei naar krimp*. Planbureau voor de Leefomgeving, Bilthoven.
- Koning, Jaap de, Arie Gelderblom, Hassel Kroes, Marcel Spijkerman, Fiona Offerhaus en Eelco Kappe (2006). *Vervangingsvraag Maakindustrie*, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Koning, Jaap de, Arie Gelderblom, Lyda den Hartog en Tim Berretty, *Vermindering arbeidsmarktknelpunten in de industrie: de rol van onderwijs en scholing*, onderzoek in opdracht van de Stichting voor Industriebeleid en Communicatie en financieel mede mogelijk gemaakt door Stichting GAK-fonds, SEOR, Rotterdam.
- Koning, Jaap de, José Gravesteijn en Arie Gelderblom (2010), *Techniek: exact goed? Het keuzeprocess van allochtone en autochtone leerlingen in het (v)mbo verklaard*, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Kriechel, B., A. de Grip, G. van Breugel, J. Coenen (2010). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro: Editie 2010*. ROA, Maastricht University.
- Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam (2009). *Economische Verkenningen Rotterdam 2009-2010*. Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Rotterdam.
- Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam (2011). *Programma arbeidsmarktontwikkelingen..* Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam, Rotterdam.
- Raad voor Werk en Inkomen (2010), *Arbeidsmarktanalyses 2010*. Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2009). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. ROA, Maastricht University.
- Roodenburg, Hans en Daniël van Vuuren, Arbeidsaanbod in de lange termijnscenario's voor Nederland, *CPB Document No. 71*, Den Haag, november 2004
- Slot, A. van der Slot, B. van Dongen, J. Althoff, W. van den Berg en R. Ponds (2011). *Zuidvleugel, de topregio van Nederland*. Roland Berger Strategy Consultants, Amsterdam.
- Spijkerman, M. (2007), *Effecten re-integratie voor de bijstand*, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Tanis, O. en K. Zandvliet (2010). *Quickscan kansen in de persoonlijke dienstverlening*. SEOR, Rotterdam.
- UWV WERKbedrijf (2010). *UWV WERKbedrijf Arbeidsmarktprognose 2010-2011: Met een doorkijk naar 2015*. UWV WERKbedrijf, Amsterdam.
- Vreeburg, Wim, *Meedoen in Den Haag, werkt het?. Zeven mismatches op de Haagse arbeidsmarkt in een periode van noodzaak en nood*, Lectoraat Grootstedelijke Ontwikkeling, De Haagse Hogeschool, Den Haag, december 2010.
- Waal, Jeroen van der, *Stedelijke economieën in een tijd van mondialisering. Arbeidsmarktkansen en etnocentrisme van laaggeschoolden in Nederlandse Steden*, Nicis Institute, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2010
- Zandvliet, Kees, Olivier Tanis en Jaap de Koning (2006), *Budgettaire en werkgelegenheidseffecten van het RWI advies 'Huis houden op de markt'*, onderzoek van SEOR in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.
- Zandvliet, K. P. Louter, O. Tanis en P. van Eikeren (2008), *Werkgelegenheid in Den Haag: ontwikkelingen, achtergronden en beleidsmogelijkheden*, SEOR, Rotterdam.
- Zandvliet, Kees, Jaap de Koning en Tim Berretty (2009), *Uitwerken 0-scenario arbeidsmarkt zorg (tot 2025)*, in opdracht van het Zorg Innovatie Platform, SEOR, Rotterdam.
- Zee, F.A.. van der, J.M. de Jong en N. de Jong, *Quickscan impact van bezuinigingen op de arbeidsvraag in het openbaar bestuur. Kernrapportage*, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, SEOR, Rotterdam, 23 juli 2010

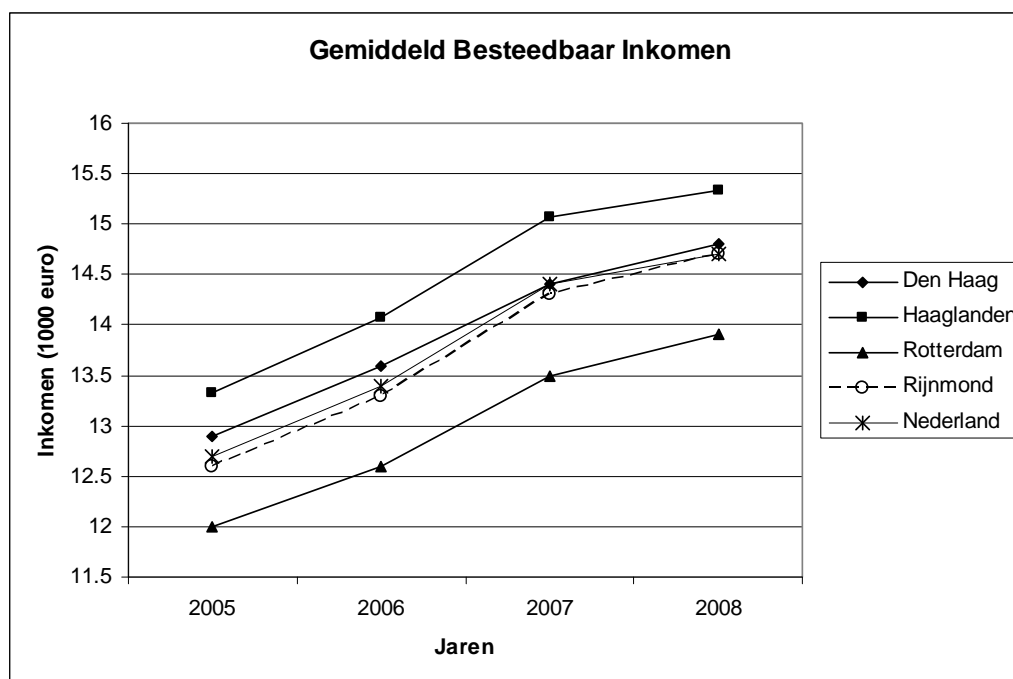
BIJLAGE

Tabel B.1 *Procentuele aandelen laag opgeleiden, vrouwen, allochtonen en ouderen in de werkzame personen, werklozen en inactieven: Den Haag, Rotterdam, Haaglanden, Rijnmond en Nederland (2010)*

Percentage laag opgeleiden			
	Werkzame personen	Werklozen	Inactieven
Den Haag	22	33	57
Rotterdam	24	42	57
Haaglanden	21	42	50
Rijnmond	25	39	56
Nederland	22	36	52
Percentage vrouwen			
	Werkzame personen	Werklozen	Inactieven
Den Haag	44	47	62
Rotterdam	45	42	61
Haaglanden	45	46	61
Rijnmond	44	45	64
Nederland	44	49	63
Percentage allochtonen			
	Werkzame personen	Werklozen	Inactieven
Den Haag	41	67	59
Rotterdam	41	63	57
Haaglanden	32	58	44
Rijnmond	28	52	38
Nederland	22	36	52
Percentage ouderen			
	Werkzame personen	Werklozen	Inactieven
Den Haag	13	7	26
Rotterdam	12	8	24
Haaglanden	14	8	30
Rijnmond	14	11	32
Nederland	14	13	33

Bron: CBS, Statline

Figuur B.1 Gemiddeld besteedbaar inkomen naar regio (2005 – 2008)



Bron: CBS, Statline