



Werk en werken in de Rijnmond

editie 2018

Onderzoek & *Business Intelligence*



Gemeente Rotterdam

Werk en werken in de Rijnmond

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

editie 2018

Onderzoek & *Business Intelligence*

Paul van der Aa

Paul de Graaf

Frans Moors

Annemarie Roode

Marcel van Toorn



Gemeente Rotterdam

Inhoudsopgave

0 Synopsis	7
0.1 Kenmerken van de regionale arbeidsmarkt eind 2016 op hoofdlijnen	8
0.2 Trendmatige ontwikkelingen sinds 2009	9
0.3 Aandachtspunten met betrekking tot de aansluiting tussen vraag en aanbod	10
0.3.1 De centrale vraagstukken: kwetsbare groepen en vraagvervulling	11
0.3.2 Overwegingen voor het gesprek over beleidsopties	11
1 Inleiding	13
1.1 Afbakening van de interne arbeidsmarkt: arbeidsmarktregio Rijnmond	14
1.2 Aanpak van het onderzoek	15
1.3 Verschillen met de vorige editie	16
1.4 Opbouw van dit rapport	16
2 Werkgelegenheid in de Rijnmond en Rotterdam	17
2.1 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de periode 2011-2016	18
2.1.1 Aantal arbeidsplaatsen voor werknemers en zelfstandigen	18
2.1.2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector	20
2.2 Soort contract van werkenden met een baan	24
2.3 Arbeidsduur van banen	27
2.4 Salarisniveau van banen	30
2.5 Ontwikkeling van werkgelegenheid in Rotterdam	34
2.6 Vacatures	38
2.6.1 Ontwikkeling ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau	40
2.6.2 Ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau per sector	42
2.7 Samenvatting en conclusies	43
3 Prognose van de werkgelegenheid 2017-2022	45
3.1 Prognose van de uitbreidingsvraag	45
3.2 Prognose van de vervangingsvraag en baanopeningen	48
3.3 UWV-arbeidsmarktprognose 2017-2018	50
3.4 Samenvatting en conclusies	51

4 Bevolking en aanbod van werk in Rijnmond en Rotterdam 53

4.1 Verdeling van de bevolking in de Rijnmond in 5 arbeidsmarktgroepen	54
De beroepsbevolking	56
Participatiegraad	56
4.2 Vijf arbeidsmarktgroepen naar kenmerken	57
Leeftijd	57
Plaats in het huishouden	57
Opleidingsniveau	58
4.3 Werkenden	60
4.3.1 Arbeidsrelatie en contract van werkenden	60
4.3.2 Uurloon werkenden	63
4.3.3 Werkenden naar sector	63
4.3.4 Beroepsniveau van werkenden	67
4.4 Uitkeringen	71
4.5 Rotterdam	72
4.5.1 Arbeidsmarktgroepen in Rotterdam	72
4.5.2 Beroepsbevolking	76
4.5.3 Participatiegraad	76
4.5.4 Werkenden in Rotterdam	80
4.5.5 Zuid en de focuswijken	84
4.6 Samenvatting en conclusies	87

Geraadpleegde literatuur 89

Bijlage: onderzoeksverantwoording 91

0 Synopsis



‘Werk en werken in de Rijnmond, editie 2018’ bevat een cijfermatige beschrijving van structuur en trends op de arbeidsmarkt regio Rijnmond en de stad Rotterdam. In 2015 verscheen deze monitor voor de eerste keer (Van der Aa et al., 2015). Het huidige rapport is een actualisering van de publicatie uit 2015. De monitor wordt gemaakt op verzoek van de clusters W&I, MO en SO. Het biedt Rotterdamse beleidsmakers en samenwerkingspartners een breed cijfermatig inzicht in ontwikkelingen in vraag en aanbod op de regionale en lokale arbeidsmarkt tussen 2009 en 2016¹.

¹ Voor dit rapport waren CBS-bestanden tot en met 2016 beschikbaar.

Het rapport is gebaseerd op door de gemeente Rotterdam bewerkte micro-data van het CBS. Deze data betreffen alle inwoners en banen in de regio en zijn daardoor zeer betrouwbaar. De gepresenteerde data over vacatures zijn afkomstig van UWV.

'Werk en werken in de Rijnmond' vormt door zijn integrale en longitudinale blik op de regionale en stedelijke arbeidsmarkt een aanvulling op andere regionale arbeidsmarktbeschrijvingen (UWV, 2017a; Gemeente Rotterdam 2018) en landelijke arbeidsmarktverkenningen (CPB 2018; ROA 2017; SZW 2017). In aanvulling op deze brede arbeidsmarktbeschrijving publiceert O&BI verdieplingsanalyses op basis van dezelfde dataset. In 2018 verschijnen rapporten over de uitstromers uit de financiële sector en uit de bijstand en over de vergelijking van Rotterdam met de andere G5-gemeenten. De onderliggende data worden verder gebruikt voor andere onderzoeken zoals de monitor jeugdwerkloosheid en de onderwijsmonitor, wat de onderlinge vergelijkbaarheid van arbeidsmarktonderzoeken vergroot.

Deze synopsis beschrijft de belangrijkste inzichten uit dit rapport aan de hand van de volgende vragen:

- *Wat zijn belangrijke kenmerken van de arbeidsmarkt van de regio Rijnmond (peildatum ultimo 2016)?*
- *Welke relevante trendmatige ontwikkelingen zijn zichtbaar op de regionale arbeidsmarkt in de periode 2009-2016 en wat zijn verwachte ontwikkelingen voor de jaren vanaf 2017?*
- *Welke aandachtspunten met betrekking tot de aansluiting van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt volgen uit deze ontwikkelingen?*

0.1 Kenmerken van de regionale arbeidsmarkt eind 2016 op hoofdlijnen

Uit de cijfers in dit rapport komt op hoofdlijnen het volgende beeld naar voren van de samenstelling van de werkgelegenheid en van de (beroeps-)bevolking aan het einde van 2016.

De omvang van de werkgelegenheid op de regionale arbeidsmarkt beslaat ruim **700.000 arbeidsplaatsen**, waarvan **620.000 banen van werknemers** zijn en **80.000 arbeidsplaatsen zelfstandigen** betreffen.

Hieronder volgen de belangrijkste kengetallen met betrekking tot de werkgelegenheid in de regio puntsgewijs.

De top 5 van sectoren met de meeste banen van hoog naar laag

- zakelijke dienstverlening
- gezondheids- en welzijnszorg
- detailhandel en reparatie
- industrie en nutsbedrijven
- transport

Baankenmerken

- **66% is vast** en **34% is tijdelijk**;
- **49% is voltijd** en **51% is deeltijd**;
- Het uurloon van **63% van de banen is vanaf modaal**, **37% is beneden modaal**.

Beroepsniveau

- niveau 1: 9%
- niveau 2: 42%
- niveau 3: 17%
- niveau 4: 31%.

De bevolking van 15-75 jaar omvat ruim een miljoen mensen, waarvan ongeveer **745.000 personen** tot de beroepsbevolking behoren. De **bruto participatiegraad is 72%**, de **netto participatiegraad is 62%**.

Dit rapport onderscheidt **vijf arbeidsmarktgroepen**:

- werkenden tot 12 uur per week
- werkenden vanaf 12 uur per week
- niet-werkende beroepsbevolking
- onderwijsvolgend
- 'geen werk, geen onderwijs'.

Met deze indeling wordt de arbeidsmarktpositie van de *hele* bevolking van 15 tot en met 75 jaar beschreven, inclusief groepen die niet direct voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Hiermee biedt het rapport zicht op een grotere groep dan arbeidsmarktbeschrijvingen die zich alleen op werkenden en werklozen richten. De belangrijkste kenmerken van arbeidsmarktgroepen in de beroepsbevolking zijn:

De verdeling over arbeidsmarktgroepen

- werkend tot 12 uur: 8%
- werkend vanaf 12 uur: 54%
- niet-werkende beroepsbevolking: 10%
- onderwijsvolgend: 6%
- geen werk, geen onderwijs: 22%.

Werkenden met een 'kleine baan' (tot 12 uur) zijn:

- vaak jonger dan 27;
- relatief vaak alleenstaand;
- in meerderheid laag of middelbaar opgeleid.

Werkenden met een 'grote baan' (vanaf 12 uur) zijn:

- overwegend tussen de 27 en 55 jaar;
- vaker partner van een paar met of zonder kind;
- relatief vaak hoog opgeleid.

Niet-werkenden in de beroepsbevolking zijn:

- meestal jonger dan 45 of ouder dan 55;
- relatief vaak alleenstaand ouder of alleenstaand;
- vooral laag en middelbaar opgeleid.

Personen in de groep 'geen werk, geen onderwijs' zijn:

- voor 50% ouder dan 65 jaar;
- relatief vaak partner in een paar zonder kind;
- vooral laag en middelbaar opgeleid.

0.2 Trendmatige ontwikkelingen sinds 2009

Dit rapport bevat voor wat betreft het aanbod trendmatige cijfers sinds 2009, voor wat betreft de werkgelegenheid cijfers sinds 2011. Dit laatste heeft te maken met een wijziging van de registratie van zelfstandigen door het CBS. Hoewel de gehanteerde periodes te kort zijn om structurele veranderingen te kunnen waarnemen, is een aantal ontwikkelingen zichtbaar die duiden op relevante veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze komen grotendeels overeen met trends waarover ook in analyses door CPB, ROA en UWV wordt gerapporteerd (CPB 2018; ROA 2017; SZW 2017; Terzidis et al. 2017; UWV 2017a en b), zoals herstel van de werkgelegenheid na de crisis, doorzettende flexibilisering en polarisatie en stijging van het opleidingsniveau van

de beroepsbevolking. Dit rapport maakt deze trends cijfermatig duidelijk zichtbaar op regionaal niveau.

De belangrijkste trends die volgen uit de cijfers betreffen:

- **Sinds 2011 is de regionale werkgelegenheid met 2,0% gegroeid. De bevolking van 15-75 groeide met 1,8% in deze periode.** De werkgelegenheid groeit sinds 2013. De banengroei komt vrijwel volledig op het conto van tijdelijk werk, uitzendwerk en zzp. De flexibilisering van de arbeidsmarkt zet daarmee door.
- **De ontwikkeling van werkgelegenheid verschilt per sector.** Werkgelegenheid is in de onderzochte periode vooral verdwenen in de bouw en in de maatschappelijke dienstverlening, hoewel de bouwsector zich recentelijk weer sterk herstelt. Toename van werkgelegenheid is tot en met 2016 vooral zichtbaar in de Horeca, financiële instellingen, groothandel en overige dienstverlening. Voor de financiële dienstverlening verwacht UWV echter krimp voor de komende jaren, mede als gevolg van automatisering.
- **Werknemers in de regio zijn tussen 2011 en 2016 minder uren per week gaan werken.** Het aandeel van voltijdbanen in de werkgelegenheid is in de onderzochte periode gedaald. Het aandeel werkenden met kleine banen (minder dan 12 uur) is toegenomen sinds 2011. Recentelijk is het aantal grote banen weer is toegenomen.
- **Het beroepsniveau van de regionale werkgelegenheid is gestegen.** De grootste toename van de werkgelegenheid in 2011-2016 betreft namelijk banen op een hoger beroepsniveau, met een salaris vanaf modaal. Daar tegenover staat een *overall* daling van het aantal banen tot en met mbo1, met uitzondering van Horeca en uitzendbranche. Voor de komende jaren wordt overigens wel weer groei van het aantal banen op het laagste opleidingsniveau verwacht.
- **Het aantal banen op beroepsniveau 2 en 3 is gedaald.** De cijfers laten verdringing zien van laagopgeleide werknemers door middelbaar opgeleide werknemers.

- De ontwikkeling van **vacatures is grillig, maar het aantal nieuwe vacatures is de laatste jaren wel gestegen**. Het aantal vacatures voor hoger opgeleiden is sterker gestegen dan voor lager opgeleiden, wat de gesignaleerde trend van upgrading van de werkgelegenheid in termen van beroepsniveau bevestigt.
- **Naar verwachting zet de trend van groeiende werkgelegenheid zich de komende jaren door.** Op basis van de cijfers die voor dit rapport beschikbaar waren van ROA, UWV en CPB², betreft de verwachte groei van de werkgelegenheid in de periode 2017-2022 ruim 43.000 banen in de regio Rijnmond (uitbreidingsvraag). De grootste groei wordt verwacht in de gezondheids- en welzijnszorgsector (+12.200 banen), de zakelijke dienstverlening (+ 8.200 banen) en de groothandel (+5.000 banen). De geschatte vervangingsvraag in dezelfde periode zal bestaan uit een kleine 117.000 banen en levert dus verreweg het grootste aantal baanopeningen. **Het geschatte totale aantal baanopeningen gedurende de periode 2017-2022 in de regio Rijnmond bedraagt circa 160.000.**
- **Het aandeel van de vijf arbeidsmarktgroepen in de bevolking 15-75 is in de periode 2009-2016 nageenog gelijk gebleven.** Een aantal ontwikkelingen is desalniettemin zichtbaar in deze periode:
 - de bruto participatiegraad is licht gestegen. Een relatief groter aandeel van de regionale inwoners is dus beschikbaar voor de arbeidsmarkt, of zou dat moeten zijn
 - de netto-participatiegraad, dus het aandeel werkenden, is daarentegen licht gedaald, maar stijgt de laatste jaren wel weer
 - van de vijf onderscheiden arbeidsgroepen is de groep niet-werkende beroepsbevolking opvallend sterk gestegen in omvang tussen 2009-2016, met 43%.
- **Het opleidingsniveau van alle arbeidsmarktgroepen is gestegen** en volgt dus qua trend de hogere opleidingseisen van werkgevers.
- Specifieke trends voor Rotterdam ten opzichte van de regio betreffen:
 - de werkgelegenheidsgroei in de regio betreft alleen de stad Rotterdam. De werkgelegenheid in de rest van de regio is gedaald
 - het aandeel werkenden in de beroepsbevolking in de stad Rotterdam is lager dan in de regio, maar wel iets sneller gestegen in de onderzochte periode
 - niet-werkenden zijn lager opgeleid dan niet-werkenden in de regio. Binnen de stad zijn hoger opgeleiden (nog) sterker vertegenwoordigd onder de werkenden dan in de regio en is hun aandeel sterker gestegen.

0.3 Aandachtspunten met betrekking tot de aansluiting tussen vraag en aanbod

In de vorige, eerste editie van deze arbeidsmarktanalyse (Van der Aa et al., 2015) is een uitgebreide analyse gemaakt van de regionale arbeidsmarkt en manieren waarop werkgevers in verschillende sectoren omgaan met de uitdagingen die op hen afkomen. Ondanks dat de cijfers in dat rapport nog duidelijk de naweeën van de crisis lieten zien en slechts een korte periode konden beschouwen met de beschikbare data, maakte dat rapport een aantal trends helder zichtbaar die duidelijke uitdagingen bieden voor lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid: flexibilisering, polarisatie en daarmee samenhangend, een kwetsbaarder positie van lager opgeleiden.

De meerjarige, geactualiseerde cijfers in het huidige rapport laten net als de Economische Verkenningen (Gemeente Rotterdam, 2018) en UWV (2017a) zien dat deze trends zich ongeacht het economische herstel hebben doorgezet en dus aandacht blijven vragen. Ook verdringing van lager opgeleiden door middelbaar opgeleiden wordt door de nieuwe cijfers duidelijker zichtbaar. UWV (2017a)

² UWV publiceert in de zomer van 2018 een actuele prognose van de regionale werkgelegenheid

wijst daarnaast op de aanhoudend kwetsbare positie van arbeidsbeperkten, die in dit rapport niet apart belicht is.

Nu de crisis achter de rug is, laat het huidige rapport bovendien zien dat aan de vraagzijde zowel kwalitatieve als kwantitatieve problemen beginnen te ontstaan om banen vervuld te krijgen. In het vorige rapport werd hier al wel voor gewaarschuwd, maar was dit in de cijfers nog niet echt zichtbaar. Overigens werd al tien jaar geleden door de commissie Bakker in 2008 gewaarschuwd voor tekorten op de arbeidsmarkt als gevolg van demografische ontwikkelingen (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Door de crisis is dit effect wat vertraagd, maar wordt het nu toch echt zichtbaar.

Naast demografische ontwikkelingen wordt de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt sterk beïnvloed door technologische ontwikkelingen die leiden tot andere eisen aan werknemers en het verdwijnen van met name routinematige werkzaamheden en deels ook van banen (Bakhsho et al., 2017). Tegelijkertijd ontstaan nieuwe banen, bijvoorbeeld door het verduurzamen van sectoren in economie. Deze ontwikkelingen zijn op regionaal niveau (nog) niet uit CBS-data te herleiden. Wel is in algemene zin stijging van het beroepsniveau van banen zichtbaar.

0.3.1 De centrale vraagstukken: kwetsbare groepen en vraagvervulling

De twee centrale arbeidsmarkt-vraagstukken waar de gemeente en partners de komende jaren voor staan zijn met deze rapportage dus eigenlijk nog duidelijker geworden dan ze al waren.

Ten eerste is de vraag hoe om te gaan met de grote groep inwoners met en zonder werk met een kwetsbare positie op de regionale arbeidsmarkt. De kwetsbaarheid betreft zowel werk- als inkomenszekerheid. Hoewel een verfijndere profilering van kwetsbare groepen mogelijk is, laat dit rapport in navolging van andere rapporten zien dat vooral opleidingsniveau (en opleidingsrichting) een cruciale rol spelen bij het ontstaan van kwetsbaarheid. Daarnaast wordt de blijvende ontwikkeling van vak- en werknemersvaardigheden tijdens de hele loopbaan steeds belangrijker om kwetsbaarheid te verminderen of te voorkomen. Ook niet beïnvloedbare factoren zoals een hogere leeftijd en

chronische arbeidsbeperkingen spelen een rol bij het ontstaan van een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

De baanmogelijkheden voor laagopgeleiden zijn op zich redelijk stabiel, maar het gaat wel hoofdzakelijk om onzekere banen waarvoor geconcentreerd wordt met middelbaar opgeleiden. Voor laagopgeleide, (langdurig) werklozen inclusief bijstandsontvangers is het vinden van 'decent work' extra ingewikkeld. Middelbaar opgeleiden met routinematige banen behoren tot de nieuwe kwetsbaren, met name als zij onvoldoende mogelijkheden krijgen of pakken om bij reorganisaties en herstructurering van sectoren naar ander werk door te stromen³.

Ten tweede is de vraag hoe om te gaan met groeiende knelpunten voor werkgevers bij het vinden van geschikt personeel in verschillende sectoren, waaronder zorg, bouw, techniek en ICT. Deze vraag 'past' niet een op een op het beschikbare arbeidspotentieel. De toenemende uitstroom als gevolg van vergrijzing draagt hier in relatief vergrijzde sectoren sterk aan bij.

0.3.2 Overwegingen voor het gesprek over beleidsopties

Een uitgebreide verkenning van mogelijke beleidsopties om met deze twee vraagstukken om te gaan valt buiten het bestek van deze monitor. Mede naar aanleiding van dit rapport zullen hierover sessies worden georganiseerd met betrokken stakeholders, met de cijfers uit dit rapport en andere recente bronnen als objectieve onderlegger. Daarbij zal besproken worden in hoeverre lopend beleid voldoende inspeelt op deze vraagstukken, waar intensivering en innovatie wenselijk zijn en welke verantwoordelijkheden verschillende partners hierbij willen en kunnen dragen.

Tot besluit van deze synopsis geven we wel een aantal overwegingen mee die bij het voeren van dit gesprek naar onze mening een plek op de gespreksagenda verdienen.

Ten eerste is van belang om helder te hebben welke actoren op welke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt invloed kunnen uitoefenen en hoe zij daarbij kunnen samenwerken. Bij dit **governance vraagstuk** dient erkend te worden dat de decentrale overheid maar in beperkte mate in staat is om de geschetste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te sturen. Ze volgen vooral uit economische ontwikkelingen, keuzes van (aankomend) werknemers, werkgevers en on-

³ In de tweede helft van 2018 publiceert O&BI zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek naar dit thema met als casus de bancaire sector

dernemers en uit landelijk beleid ten aanzien van economie, onderwijs en sociale zekerheid. Tegelijkertijd hebben deze ontwikkelingen wel impact op kansen en mogelijkheden van de eigen bevolking en de ontwikkeling van lokale en regionale bedrijvigheid.

Ten tweede is het raadzaam om vooral de aandacht te richten op de vraag **hoe ontwikkeling van arbeidsmarkt-relevante vaardigheden van kwetsbare groepen** verder bevorderd kan worden en welke flankerende ondersteuning daarbij voor sommige groepen nodig is, omdat enkel scholing niet altijd volstaat. Een belangrijk deel van beide centrale vraagstukken gaat immers over het ontbreken of verouderd raken van verschillende soorten 'skills', waardoor de werkgevervraag minder gemakkelijk vervuld kan worden en hele groepen werknemers en werkzoekenden kwetsbaar zijn of worden en minder grip op hun arbeidsloopbaan krijgen. Ontwikkeling van effectieve arrangementen voor levenslang leren in verschillende vormen en voor verschillende groepen is dus van belang.

Ten derde vraagt **de matching tussen vraag en aanbod** hernieuwde aandacht, zowel vanuit het perspectief van betere kansen voor kwetsbare groepen als redenerend vanuit de moeilijk vervulbare vraag van werkgevers. Het werken met star omschreven vacatures en banen en klassieke cv's die hier naar toe geschreven worden, bieden niet vanzelfsprekend meer de mogelijkheid om bij elkaar passend vraag en aanbod met elkaar te verbinden. Een interessante denkrichting betreft in dit verband het herdefiniëren van zowel vraag- als aanbodkenmerken in eigenschappen die meer flexibiliteit in matching mogelijk maken, bijvoorbeeld door zowel vraag als aanbod meer te definiëren en te profileren in termen van (ontwikkelbare) vaardigheden en persoonlijke eigenschappen.



1 Inleiding



Dit rapport bevat de tweede editie van de integrale arbeidsmarktanalyse van de regio Rijnmond. De eerste editie verscheen in 2015. 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. De doelstelling is om de gemeente en samenwerkingspartners periodiek systematisch inzicht te bieden in de structuur en de dynamiek van de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio Rijnmond en de stad Rotterdam door de tijd heen.

Inzicht in deze dynamiek is van belang omdat arbeidsmarktontwikkelingen een belangrijk aspect van de omgeving zijn waarbinnen de gemeente doelstellingen van economisch en sociaal beleid beoogt te bereiken.

Dit onderzoek wil algemene trends op de regionale arbeidsmarkt zichtbaar te maken en een gemeenschappelijk en robuust begrippenapparaat en datafundament te ontwikkelen. Voor het operationele niveau zijn naast dit onderzoek dashboards, monitoren en analyses beschikbaar op basis van de meest actuele cijfers over deelaspecten van vraag en aanbod.

In deze analyse staan de volgende vragen centraal:

- Hoe hebben vraag naar en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio Rijnmond zich ontwikkeld sinds 2009?
- Welke aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod spelen op de regionale arbeidsmarkt?
- Welke aandachtspunten voor gemeentelijk beleid volgen uit beantwoording van de voorgaande vragen?

1.1 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 Rijnmond. 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. 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.



Figuur 1.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond



1.2 Aanpak van het onderzoek

Deze arbeidsmarktanalyse berust voornamelijk op 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) en vacaturegegevens van UWV. Daarnaast is gebruik gemaakt van arbeidsmarktanalyses door andere partijen, in het bijzonder de analyse 'Regio in beeld' van UWV uit najaar 2017.

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

Deze 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 enkel gebruik van op steekproeven gebaseerde 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. Uitgaande van dit begrippenapparaat kunnen ook nadere verdiepingen-

analyses worden uitgevoerd, die eenvoudig met het globale beeld kunnen worden vergeleken. Ook is mogelijk om een vergelijkbare analyse op hogere schaalniveaus te maken. Sinds de eerste editie van deze analyse zijn verschillende van dergelijke analyses uitgevoerd, onder andere op het bijstandsbestand, op de groep ouderen op de arbeidsmarkt en op jongeren.

Deze aanpak kent beperkingen. Een eerste beperking is dat het gebruik van CBS-data impliceert dat actuele gegevens niet beschikbaar zijn: CBS stelt veel microdata met een vertraging van anderhalf jaar (of langer) beschikbaar. Deze analyse loopt daardoor tot en met 2015. Voor begrip van structurele kenmerken van de arbeidsmarkt is dit niet problematisch. Voor geïnteresseerden in de meest actuele gegevens over deelaspecten van de arbeidsmarkt zijn kwartaalrapporten van UWV beschikbaar.

Een tweede nadeel is dat we 'slechts' tot 2009 terugkijken, wat voor analyse van structurele ontwikkelingen een korte periode is. Verder terugkijken zou wegens bestandscomplicaties echter 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 afbakening van de regio 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 van arbeidsmarktregio's.

1.3 Verschillen met de vorige editie

Deze tweede editie is beperkter van opzet dan de eerste editie. Dit rapport beperkt zich tot de analyse van vraag, aanbod en de relatie tussen beide. Verdiepingsanalyses worden als aparte onderzoeken uitgevoerd en gepubliceerd. In 2018 wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een nadere analyse van transities op de arbeidsmarkt door de tijd heen. In de eerste editie was verder een sectie opgenomen over 'vraagvervulling', op basis van kwalitatief onderzoek onder werkgevers. Dit onderdeel is vervallen. Wel vindt in 2018 een verdiepingsanalyse plaats naar de veranderende vraag naar arbeid in de financiële sector.

1.4 Opbouw van dit rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2 bevat de analyse van ontwikkeling van de vraag naar arbeid op de regionale arbeidsmarkt, opgesplitst naar ontwikkelingen in werkgelegenheid en vacatures
- Hoofdstuk 3 bevat een prognose van de verwachte ontwikkelingen van de werkgelegenheid
- Hoofdstuk 4 bevat een analyse van ontwikkelingen in de beroepsbevolking en het aanbod op de regionale arbeidsmarkt
- In de bijlagen staat nadere informatie over definities en geraadpleegde bestanden.

De in dit rapport gepubliceerde tabellen zijn op aanvraag digitaal beschikbaar in Excel. In overleg met O&BI kunnen na publicatie van dit rapport tabellen geactualiseerd worden op het moment dat CBS nieuwere gegevens beschikbaar stelt. Ook zijn op aanvraag maatwerktabellen mogelijk die nadere uitsplitsingen van categorieën bevatten.

2 Werkgelegenheid in de Rijnmond en Rotterdam



In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Rijnmond en de stad Rotterdam in de periode 2011-2016. Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen en er is aandacht voor de ontwikkelingen per sector en branche. Daarnaast krijgt de dynamiek in het aantal vacatures aandacht. In de onderzoeksperiode, waarin de werkgelegenheid sterk werd beïnvloed door de financieel-economische crisis, zien we

vooral een krimp van de lager gekwalificeerde en laag-betaalde arbeid; de werkgelegenheid in hoger gekwalificeerde arbeid werd veel minder sterk geraakt. Daarnaast zien we een toenemende flexibilisering: het aantal zzp'ers en werknemers met een tijdelijk contract nam toe ten koste van zelfstandigen met personeel en werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

2.1 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de periode 2011-2016

Deze paragraaf heeft de ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de periode 2011-2016 als onderwerp. 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.

2.1.1 Aantal arbeidsplaatsen voor werknemers en zelfstandigen

Eind 2016 telt de arbeidsmarktregio Rijnmond ruim 710.000 arbeidsplaatsen. Bij 90% van deze arbeidsplaatsen gaat het om banen van werknemers; bij de overige 10% gaat het om zelfstandigen. In de navolgende tabel is het aantal arbeidsplaatsen uitgesplitst naar soort, en is de ontwikkeling over de periode 2011-2016 in beeld gebracht.

Tabel 2.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidsplaatsen naar soort in 2016, en de ontwikkeling in de periode 2011-2016

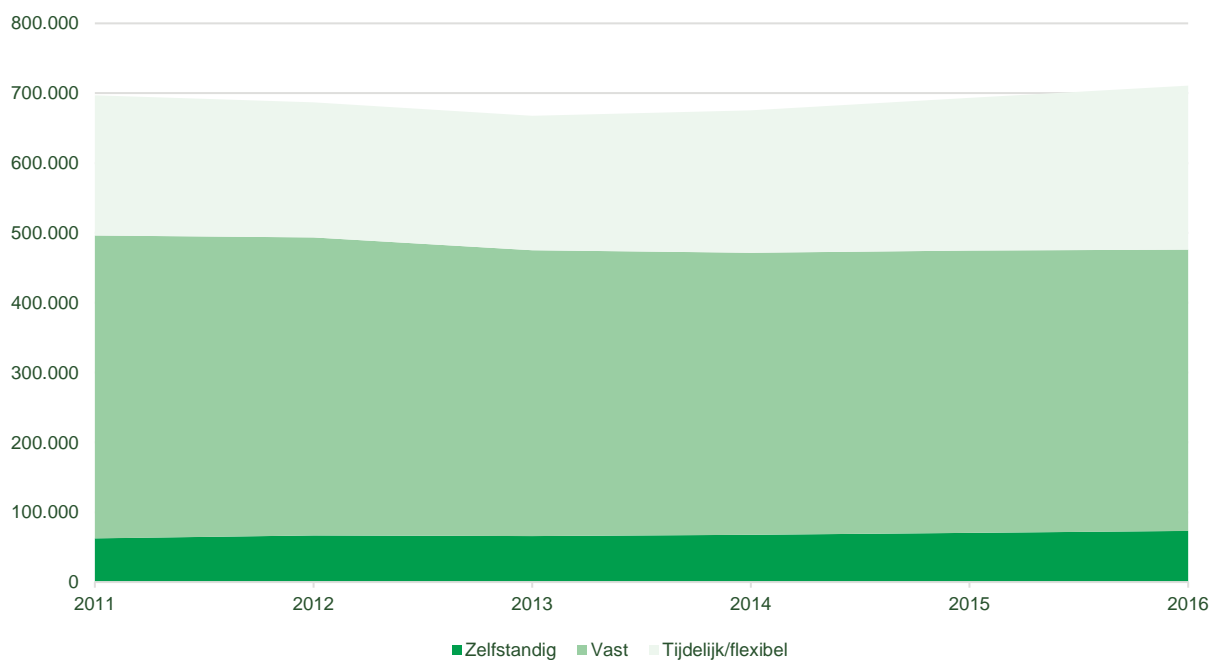
	2016		Ontwikkeling 2011-2016	
	Aantal	%	Aantal	Procent
Zelfstandige met personeel	14.600	2,1	500	3,5%
zzp	58.600	8,2	10.300	21,3%
Vaste baan *)	398.700	56,1	-30.400	-7,1%
Tijdelijke baan	140.100	19,7	6.700	5,0%
WSW	4.200	0,6	-500	-9,8%
Uitzendkracht	42.100	5,9	15.800	60,1%
Oproepkracht	43.200	6,1	10.700	32,8%
Stagiair(e)	9.200	1,3	700	8,3%
Totaal	710.800	100	13.700	2,0%

*) Ten behoeve van deze indeling zijn de directeurs/groottaandeelhouders (dga's) bij de vaste banen ingedeeld

In de tabel is te zien dat het aantal vaste banen kromp met ruim 30.000; ook het aantal wsw-ers daalde. Daar tegenover zien we een scherpe toename van het aantal tijdelijke en flexibele banen, alsmede van het aantal zzp'ers. Het aantal zelfstandigen met personeel steeg in deze periode licht.

De toename van de werkgelegenheid is in deze periode dus bijna geheel toe te schrijven aan flexibele arbeidsplaatsen. In de onderstaande figuur is de ontwikkeling van de vaste en flexibele arbeidsplaatsen per jaar weergegeven.

Figuur 2.1 Arbeidsmarktregio Rijnmond: aantal arbeidsplaatsen naar soort, 2011-2016



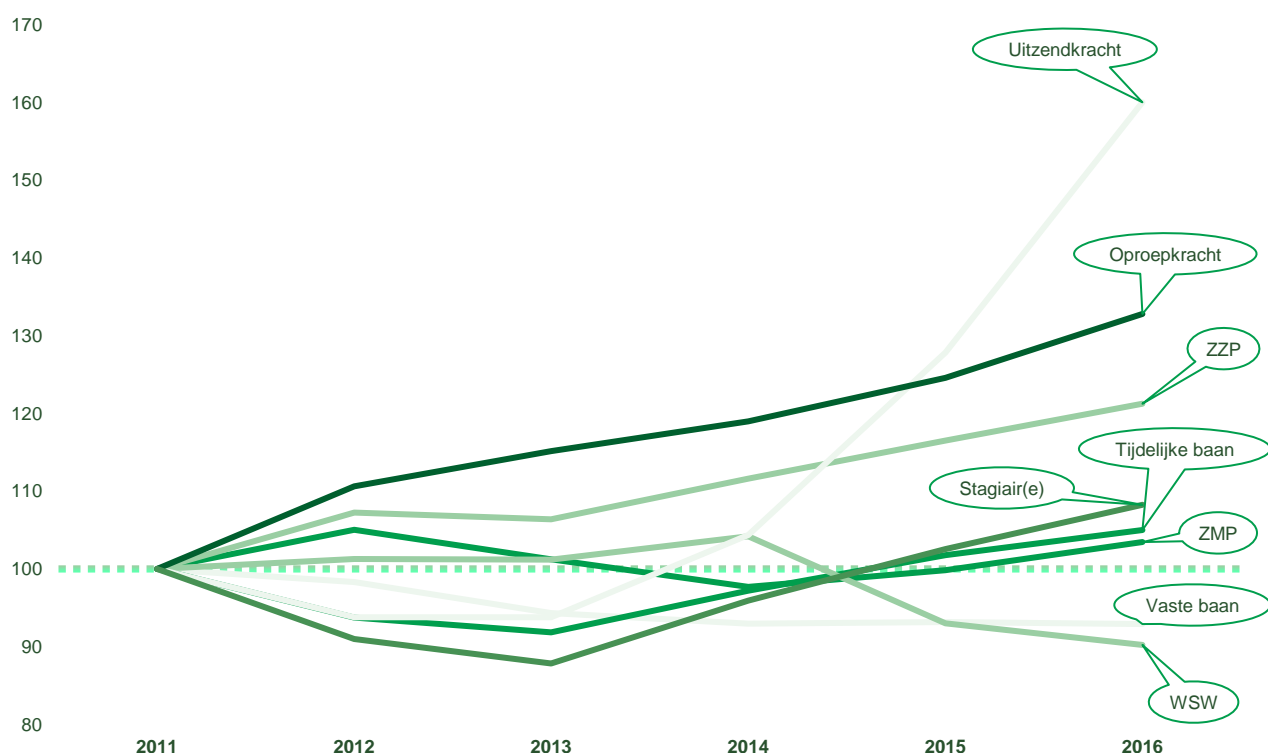
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2011-2013 is er een gestage krimp van het aantal vaste en flexibele banen voor werknemers; vanaf 2013 zien we een stijging van het aantal flexibele banen, terwijl het aantal vaste banen blijft dalen. Het aantal arbeidsplaatsen van zelfstandigen steeg in de gehele periode, maar we zagen eerder dat die stijging bijna geheel op het conto komt van de zzp'ers. Eén en ander betekent dat het aandeel vaste banen op het totaal aantal arbeidsplaat-

sen daalde van 62% in 2011 naar 57% in 2016; het aandeel tijdelijke banen steeg van 29% naar 33%. Het aandeel zelfstandigen bleef stabiel op 10%.

Deze ontwikkelingen worden nog wat duidelijker in de grafiek 2.2 op de volgende pagina. Voor de grafiek zijn de aantallen geïndexeerd; het aantal in het jaar 2011 is hiervoor op 100 gesteld.

Figuur 2.2 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort 2011-2016 (geïndexeerd, 2011=100)



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

Bij de uitzendbanen zien we de grootste dynamiek: in de crisisjaren zien we een relatief sterke daling, terwijl ze vanaf 2013 de sterkste stijging laten zien. Ook het aantal tijdelijke banen daalde tot 2013 scherp, om vanaf dat jaar weer te stijgen. Het aantal oproepkrachten laat in de hele periode een sterke stijging zien. Na een stabilisatie in de periode 2012-2013 zien we een stijging van het aantal zzp'ers in de periode daarna. Bij de zelfstandigen met personeel zien we daarentegen in de periode 2011-2012 nog een stijging, maar daarna daalt het aantal, om vanaf 2014 weer te stijgen. Het aantal vaste banen laat vanaf 2011 een gestage daling zien.

2.1.2 Ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector

In totaal groeide het aantal arbeidsplaatsen in de Rijnmond in de periode 20011-2016 met bijna 14.000. Dat is een groei van 2,0%. De verschillen per sector zijn groot. Zo zien we een duidelijke krimp in de werkgelegenheid in de bouw (-16%), openbaar bestuur en overheid (-10%) en de gezondheidszorg (-3%). Daar tegenover staat een relatief sterke groei van de werkgelegenheid in de horeca (+23%), in het onderwijs (+6%) en in de informatie- en communicatiesector (+5%). Eerder zagen we dat ook het aantal arbeidsplaatsen in de uitzendbranche sterk steeg. In tabel 2.2 staat een overzicht van de cijfers.

Tabel 2.2 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers en zelfstandigen per sector, december 2011-december 2016

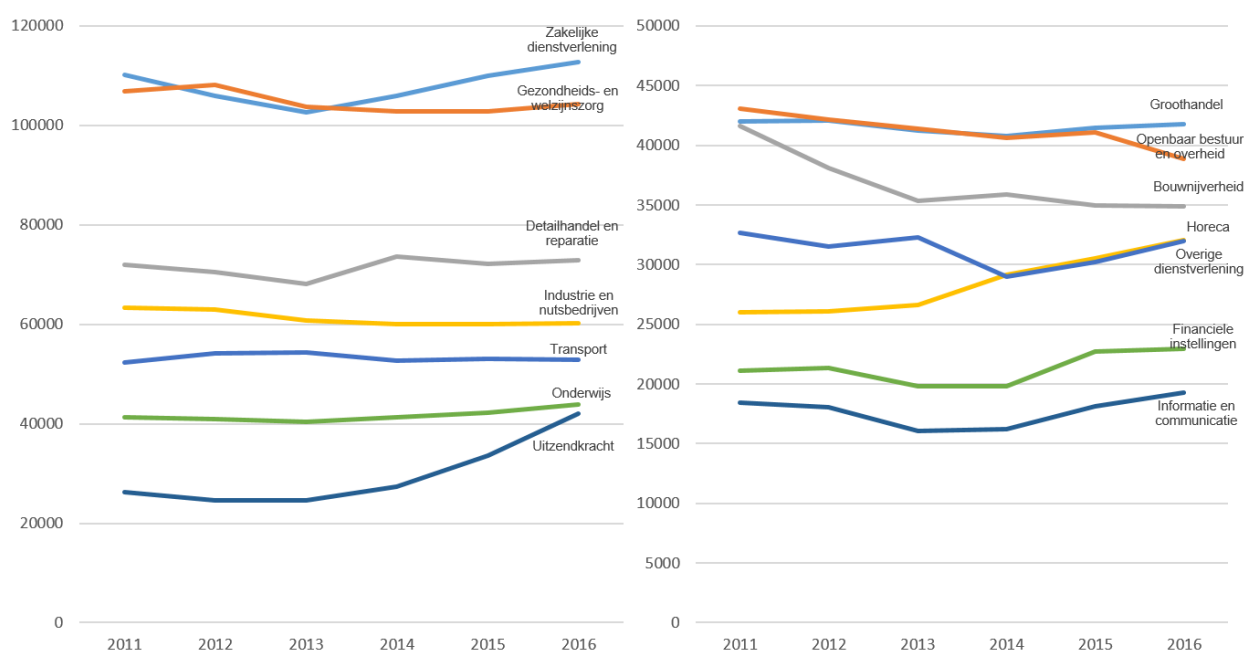
	2016		Ontwikkeling 2011-2016	
	Aantal	%	Aantal	%
Industrie en nutsbedrijven	60.200	8,5	-3.100	-4,9%
Bouwnijverheid	34.900	4,9	-6.700	-16,1%
Groothandel	41.800	5,9	-200	-0,4%
Detailhandel en reparatie	72.900	10,3	1.000	1,4%
Horeca	32.100	4,5	6.100	23,3%
Transport	52.900	7,4	600	1,1%
Informatie en communicatie	19.300	2,7	800	4,6%
Financiële instellingen	22.900	3,2	1.800	8,4%
Zakelijke dienstverlening	112.800	15,9	2.600	2,3%
Openbaar bestuur en overheid	38.900	5,5	-4.200	-9,7%
Onderwijs	43.900	6,2	2.600	6,2%
Gezondheids- en welzijnszorg	104.200	14,7	-2.700	-2,5%
Overige dienstverlening	32.000	4,5	-600	-1,9%
Uitzendkracht	42.100	5,9	15.800	60,1%
Totaal	710.800	100,0	13.700	2,0%

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

In de navolgende figuur is de ontwikkeling per sector over de jaren 2011 tot en met 2016 weergegeven. Voor de overzichtelijkheid is de figuur in twee helften gedeeld.

In de linkerhelft zijn de zeven grootste sectoren weergegeven, in de rechterhelft de zeven kleinste sectoren.

Figuur 2.3 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar sector, 2011-2016

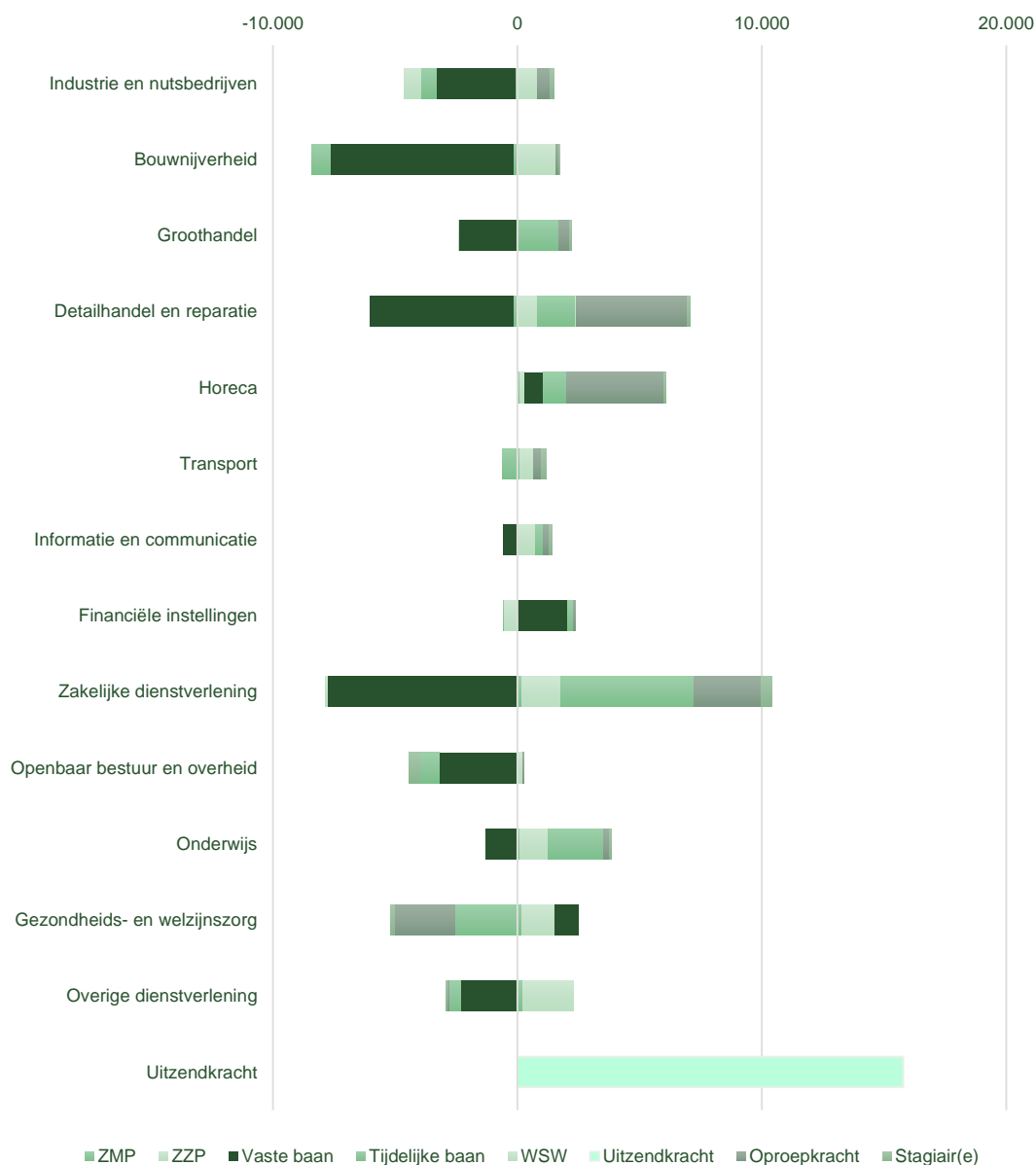


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De groei in de meeste sectoren wordt bepaald door arbeidsplaatsen voor zzp'ers, tijdelijke krachten en oproepkrachten. In bijna alle sectoren zien we een afname van het aantal vaste banen; we zien daarvan alleen een bescheiden groei in de horeca, de gezondheids- en welzijnszorg en bij de financiële instellingen. Het verlies van vaste

banen is het grootst in de bouwnijverheid, de detailhandel en reparatie en de zakelijke dienstverlening. De ontwikkelingen zijn in beeld gebracht in de onderstaande figuur.

Figuur 2.4 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort arbeidsplaats en sector (2011-2016)



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

Als we voor alle sectoren inzoomen op de tien branches die qua absoluut aantal arbeidsplaatsen het sterkst krompen in de onderzochte periode, ontstaat het onderstaande beeld.

Figuur 2.5 Arbeidsmarktregio Rijnmond: tien branches met de grootste krimp, 2011-2016



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

Veruit de meeste banen verdwenen bij de maatschappelijke dienstverlening. Ook zien we een relatief groot verlies van arbeidsplaatsen bij maatschappelijke organisaties en hobbyclubs, het openbaar bestuur en in de bouw. Zien we in de bovenstaande tabel dat het aantal banen in de maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting met meer dan 7.000 afnam, het aantal banen in de zorg met overnachting nam juist met bijna 4.000 arbeidsplaatsen toe, zo is te zien in figuur 2.6.

Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer kende veruit de meeste groei met ruim 16.000 arbeidsplaatsen. Er is daarnaast een relatief sterke groei in eet- en drinkgelegenheden, gezondheidszorg, onderwijs en de informatietechnologie.

Figuur 2.6 Arbeidsmarktregio Rijnmond: tien branches met de meeste groei, 2011-2016



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

2.2 Soort contract van werkenden met een baan

Had in 2011 nog 69% van de werkenden met een baan een contract voor onbepaalde tijd, in de periode daarna is dit aandeel gedaald naar 63%. Inmiddels heeft dus ruim een derde van alle werknemers een

tijdelijk contract. Het aantal verdwenen vaste banen telt 32.000, de groei van het aantal tijdelijke banen bedraagt rond de 35.000. Een overzicht van de ontwikkeling staat in tabel 2.3.

Tabel 2.3 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen naar soort contract, 2011-2016

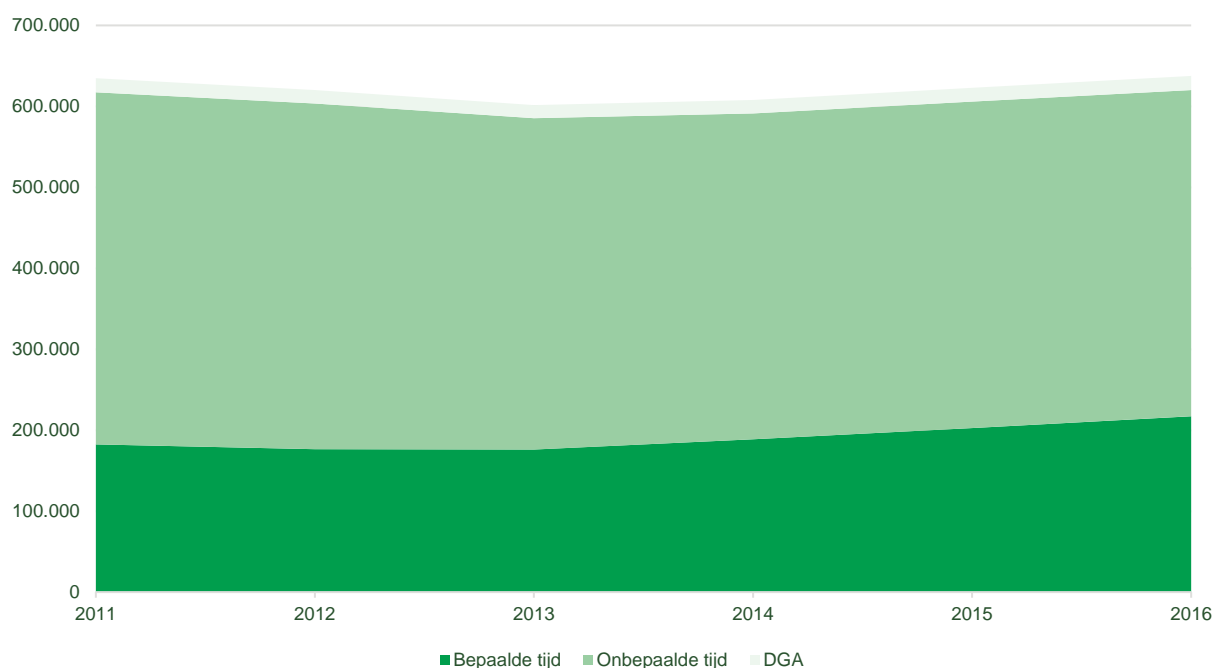
	2016		Ontwikkeling 2011-2016	
	Aantal	Procent	Aantal	Procent
Bepaalde tijd	217.100	34,1	34.700	19,0%
Onbepaalde tijd	403.000	63,2	-32.000	-7,4%
Niet van toepassing (DGA)	17.400	2,7	300	1,8%
Totaal	637.600	100,0	3.000	0,5%

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

In de navolgende figuur is de ontwikkeling over de jaren 2011 tot en met 2016 weergegeven. Tot 2013 zien we een daling van het aantal vaste banen en een stabilisatie van het aantal tijdelijke banen.

Vanaf 2013 zien we een herstel, maar de groei van het aantal tijdelijke banen is sterker dan de banen tegen een vast contract.

Figuur 2.7 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen naar soort contract, 2011-2016

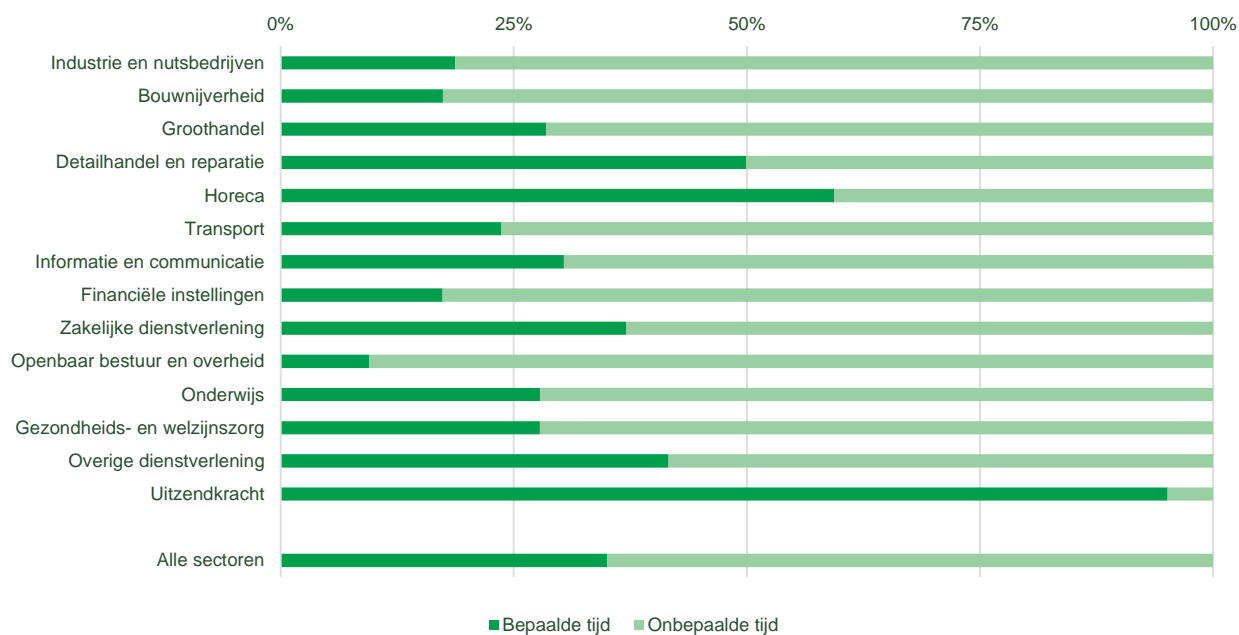


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Contracten voor bepaalde tijd vinden we veel in de horeca (rond de 60%), de detailhandel en reparatie (50%) en de overige dienstverlening (ruim 40%).

Relatief veel vaste banen komen we tegen in de publieke sector, de bouw en bij de industrie- en nutsbedrijven. In de navolgende figuur staat een overzicht per sector.

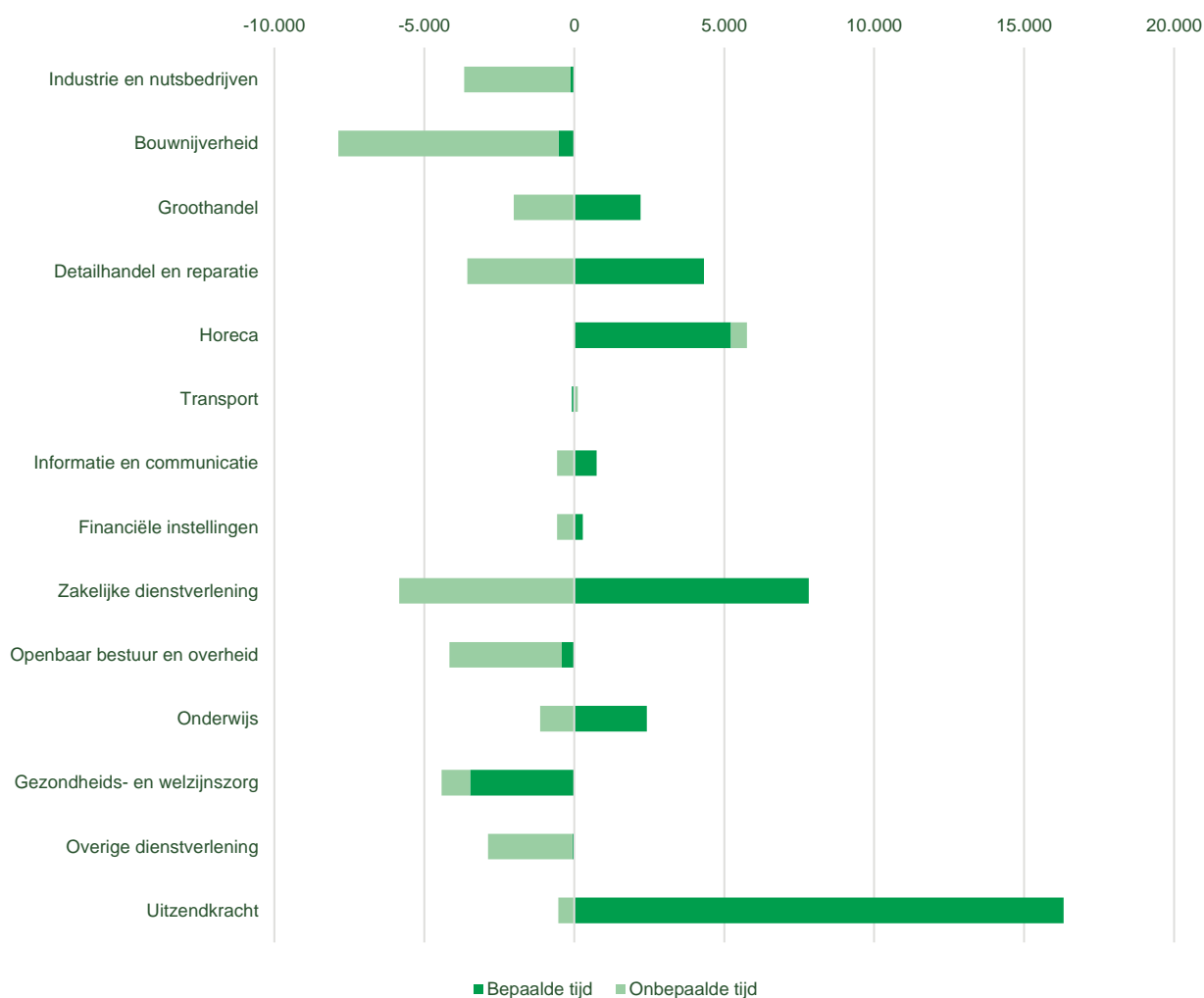
Figuur 2.8 Arbeidsmarktregio Rijnmond: soort contract van werkenden met een baan, naar sector in procenten (december 2016)



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

In de meeste sectoren is sprake van een daling van het aantal vaste banen. De horeca laat als enige sector een groei van vaste én tijdelijke banen zien; de bouwnijverheid laat juist een daling van het aantal banen met beide contractsoorten zien, evenals het openbaar bestuur en de gezondheidszorg. In figuur 2.9 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, 2011-2016 (in procenten)



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

2.3 Arbeidsduur van banen

Rond de helft van de werknemers heeft een voltijdsbaan van 35 reguliere werkuren of meer.⁴ In de periode 2011-2016 is het aantal voltijdsbanen met ruim 10.000 gedaald, terwijl het aantal deeltijdsbanen toenam. Vooral het aantal

banen van 25 tot 30 uur nam sterk toe. In de onderstaande tabel staan de exacte cijfers.

⁴ Onder reguliere werkuren verstaan we verloonde uren minus uren feestdagen en uren van algemene plus leeftijdsspecifieke verlofdagen

Tabel 2.4 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidduur van de banen van werknemers, 2011-2016

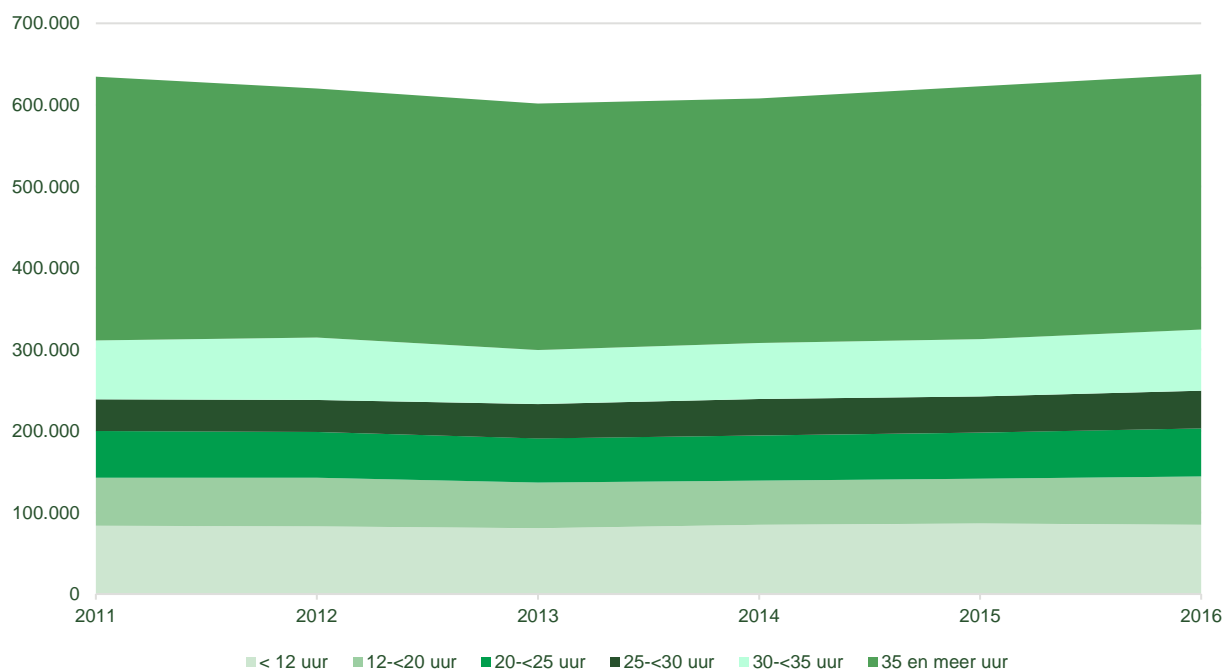
	2016		Ontwikkeling 2011-2016	
	Aantal	%	Aantal	%
<12 uur per week	85.000	13,3	1.100	1,3%
12 tot 20 uur per week	59.200	9,3	600	1,0%
20 tot 25 uur per week	59.000	9,3	1.800	3,1%
25 tot 30 uur per week	46.100	7,2	7.100	18,2%
30 tot 35 uur per week	75.200	11,8	2.900	4,0%
35 uur en meer	313.000	49,1	-10.400	-3,2%
Totaal	637.600	100,0	3.000	0,5%

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

In de navolgende figuur zien we de ontwikkeling van het aantal banen naar werkduur per jaar. Daarin is te zien dat de banen vanaf 25 uur in de periode tot 2013 de sterkste daling lieten zien. Daarna zien we een herstel, maar dit

herstel is het sterkst bij de banen met een werkduur tussen de 25 en 35 uur.

Figuur 2.10 Arbeidsmarktregio Rijnmond: arbeidduur van de banen van werknemers, 2011-2016

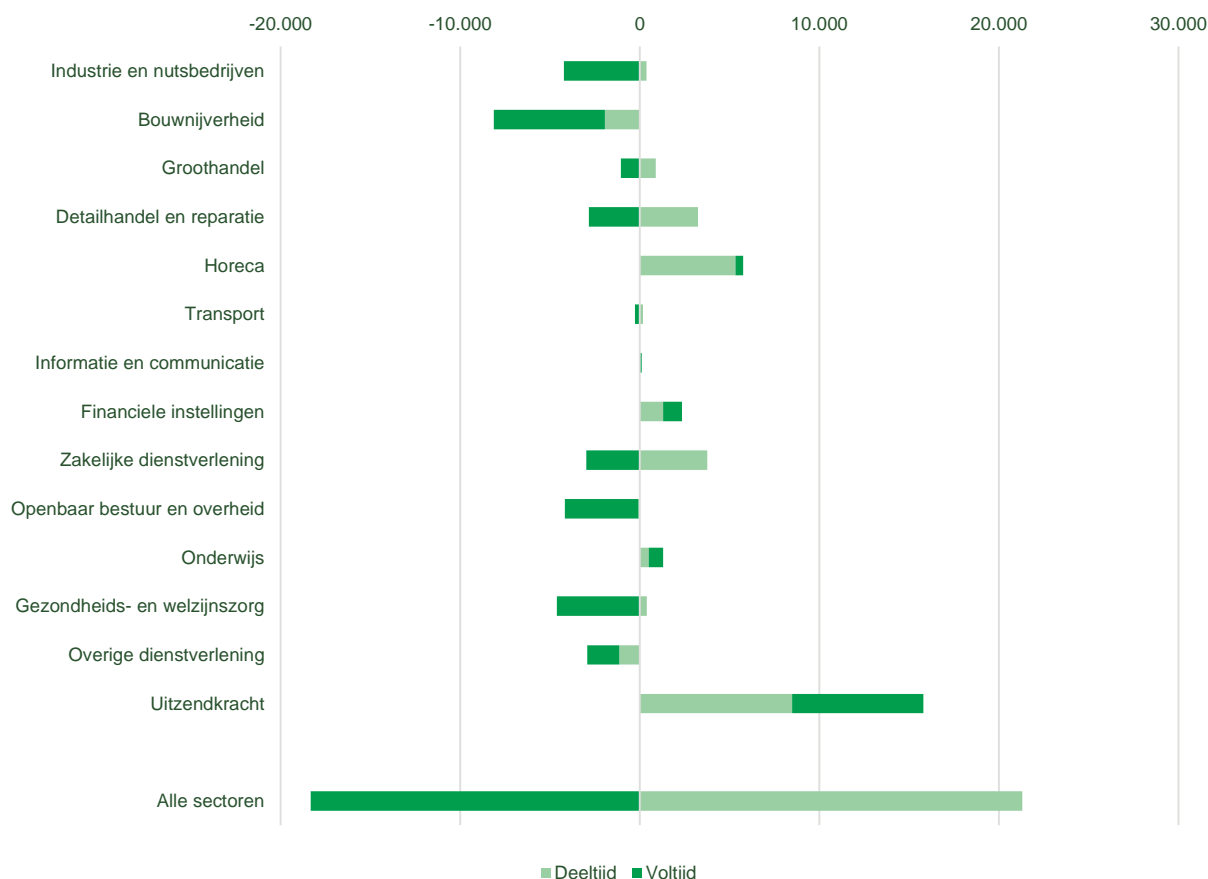


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Als we in figuur 2.11 kijken naar de ontwikkeling van de arbeidsduur uitgewerkt naar sector, dan zien we dat de voltijdbanen vooral verloren gingen in de bouwnijverheid, de industriële sector en het openbaar bestuur. In de meeste van deze sectoren wordt dat verlies in elk geval deels gecompenseerd door de groei van het aantal banen met minder arbeidsuren. Dit is in de bouwnijverheid en de overige

dienstverlening niet het geval. Alleen in de horeca, de financiële sector en in het onderwijs zien we in deze periode een enigszins substantiële toename van het aantal voltijd-banen.

Figuur 2.11 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen voor werknemers naar arbeidsduur per sector, december 2011-december 2016

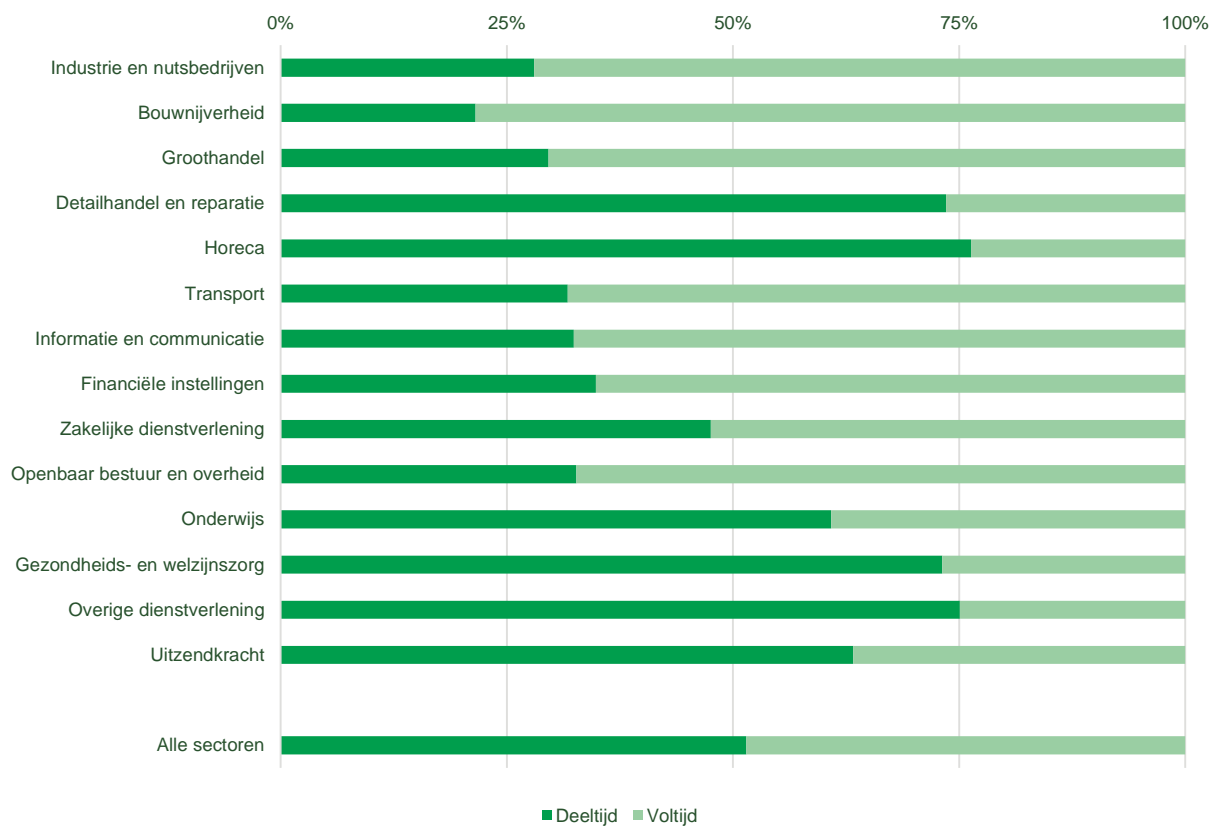


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Inmiddels zijn er meer deeltijdbanen dan voltijdbanen: was de verhouding voltijd-/deeltijdbanen in 2011 nog 52 om 48%, in 2016 is deze verhouding omgekeerd. 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 2.12 Arbeidsmarktregio Rijnmond: het aandeel voltijd- en deeltijdbanen per sector (december 2016)



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

2.4 Salarisniveau van banen

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 2011-2016.

Tabel 2.5 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het salarisniveau van de banen van werknemers in drie klassen, 2011-2016

	2016		Ontwikkeling 2011-2016	
	Aantal	%	Aantal	%
0 euro / uren	2.500	0,4	539	27,5%
tot 110% WML	76.600	12,0	-20.218	-20,9%
WML tot modaal	155.800	24,4	-14.826	-8,7%
vanaf modaal	402.700	63,2	37.509	10,3%
Alle banen	637.600	100,0	3.004	0,5%

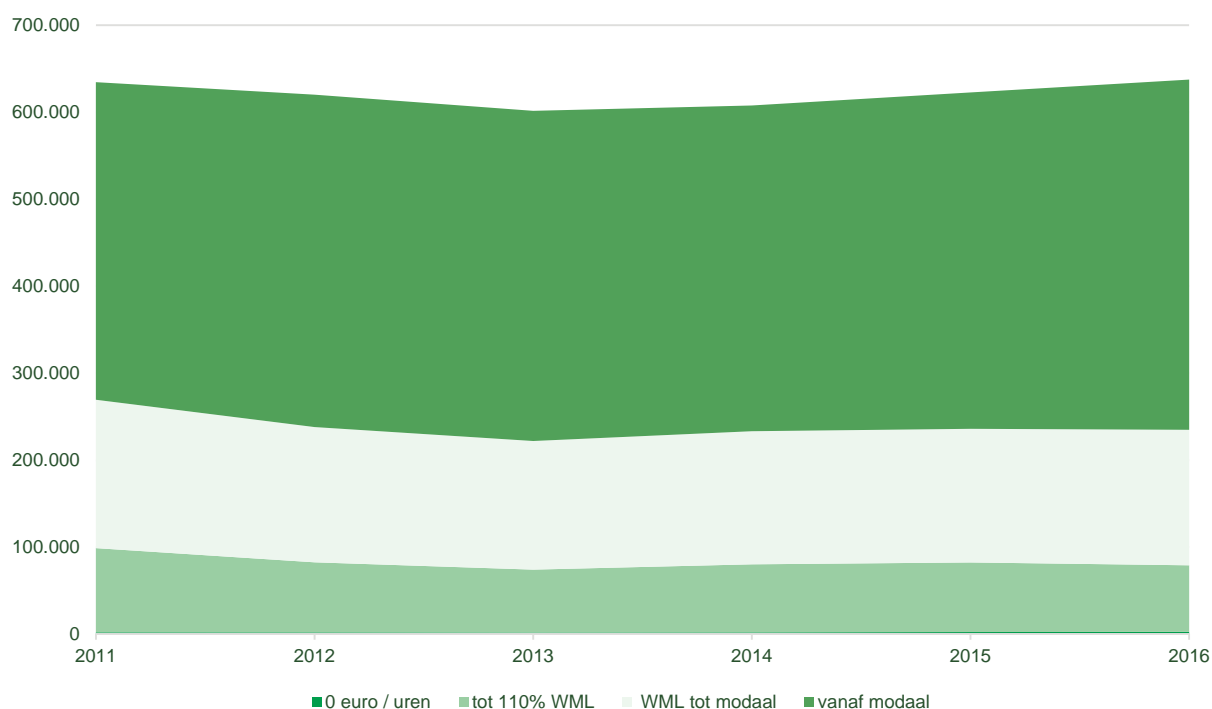
*) Als een minimuminkomen wordt een inkomen tot 110% van het wettelijk minimumloon beschouwd

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

We zien een relatief sterke krimp van het aantal banen tegen een salaris tot modaal; het aantal banen vanaf modaal nam toe. De stijging van de werkgelegenheid in de periode 2011-2016 komt volledig op het conto van de banen met een salaris vanaf modaal. In de onderstaande figuur is de ontwikkeling per jaar te zien. In de periode tot 2013 neemt het aantal banen in alle salarisklassen af. Vanaf dat jaar

zien we een licht herstel van de banen tot modaal, dat vanaf 2015 stabiliseert. In deze periode zien we echter een constante stijging van het aantal banen met een salaris vanaf modaal.

Figuur 2.13 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen naar salarisklasse, 2011-2016

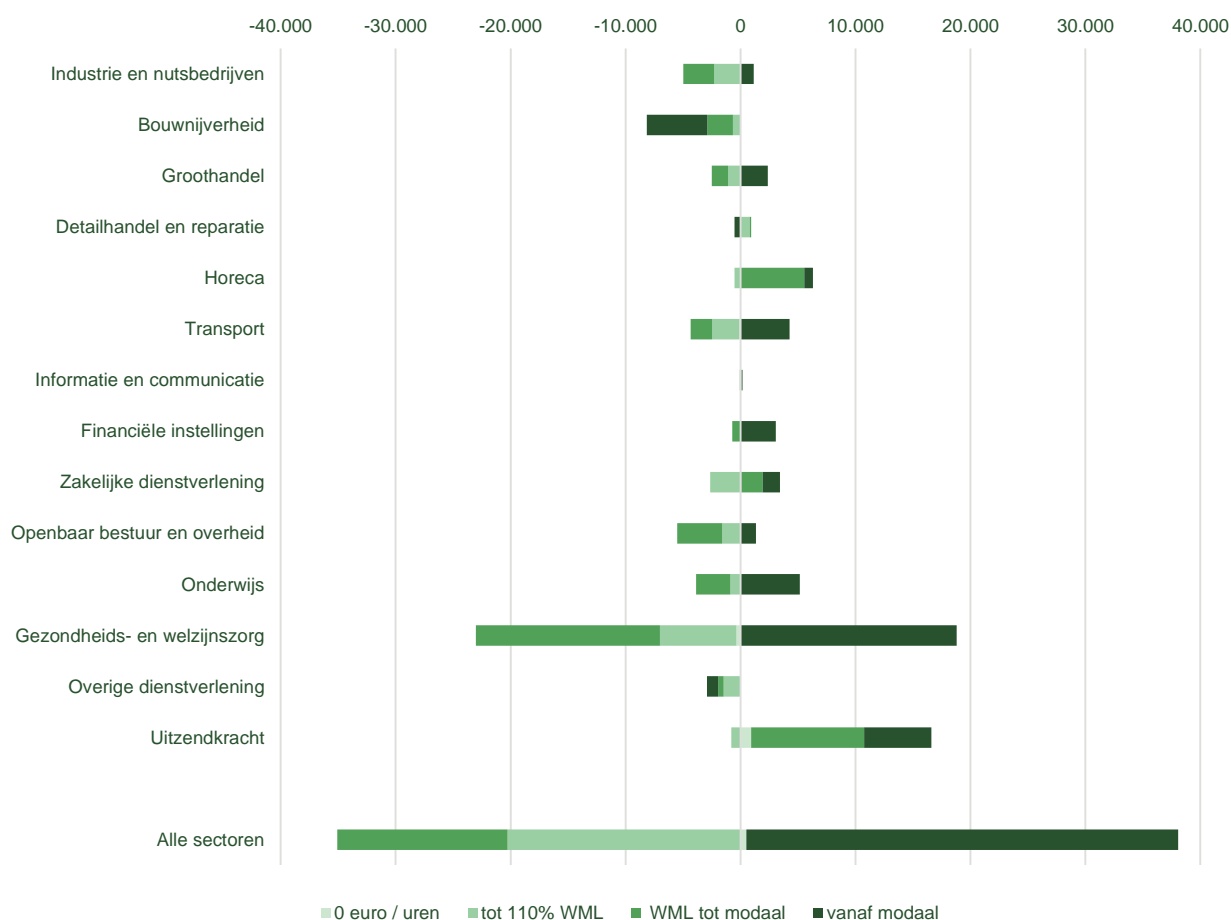


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De tegengestelde ontwikkeling tussen banen tot modaal en banen vanaf modaal zien we het meest pregnant in de gezondheids- en welzijnszorg; dit is duidelijk te zien in de navolgende figuur. Het aantal banen met een salaris tot modaal nam in deze sector met meer dan 20.000 af, terwijl het aantal banen vanaf modaal met bijna 20.000 toenam.

Een vergelijkbare ontwikkeling, maar dan op kleinere schaal, zien we in het onderwijs, het openbaar bestuur en in de financiële sector.

Figuur 2.14 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers naar salarisniveau per sector, 2011-2016



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

Het salarisniveau van de baan hangt sterk samen met het soort contract. Van de werknemers in een baan met een contract voor bepaalde tijd verdient meer dan 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 ruim driekwart een salaris vanaf modaal, terwijl dit bij de eerste categorie nog geen 40% bedraagt. In tabel 2.6 staat hiervan een overzicht.

Tabel 2.6 Arbeidsmarktregio Rijnmond: salarisoniveau van de banen van werknemers naar het soort contract (december 2016)

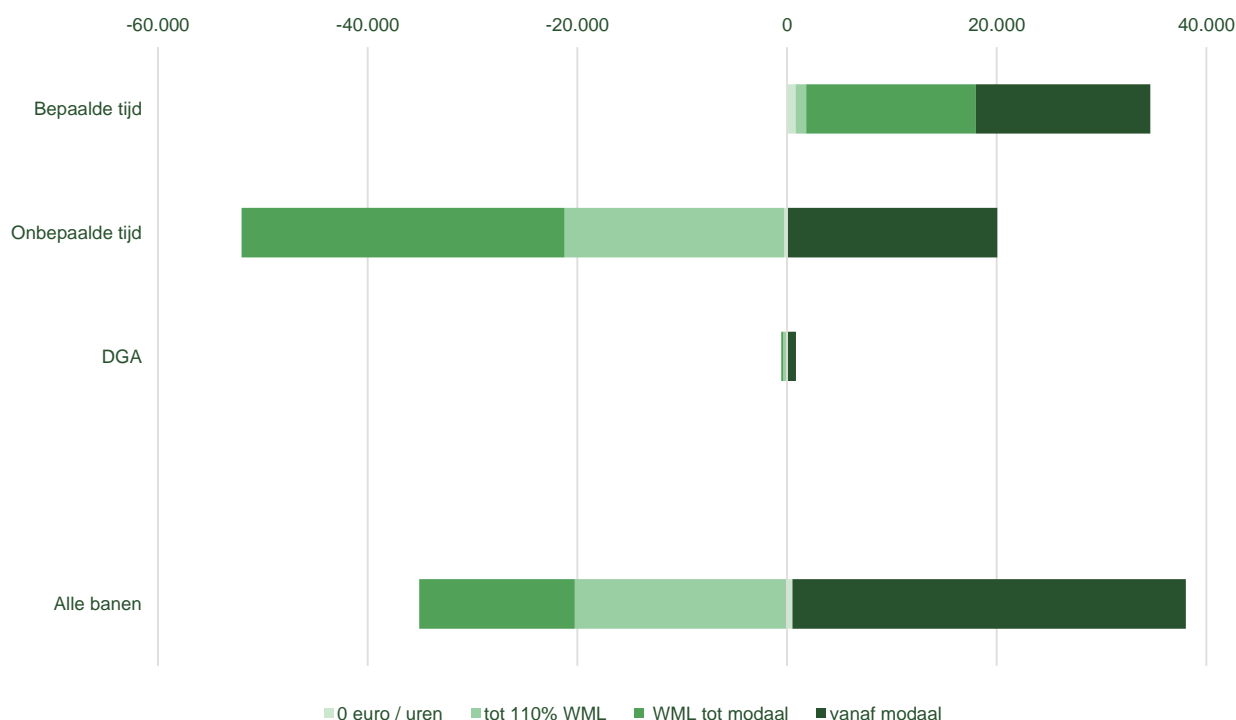
	Bepaalde tijd		Onbepaalde tijd		DGA		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 euro / uren	1.600	1%	700	0%	200	1%	2.500	0%
tot 110% WML	58.400	27%	17.400	4%	700	4%	76.600	12%
WML tot modaal	79.800	37%	75.200	19%	900	5%	155.800	24%
vanaf modaal	77.400	36%	309.700	77%	15.700	90%	402.700	63%
Alle banen	217.100	100%	403.000	100%	17.400	100%	637.600	100%

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

Groei van het aantal banen met een salaris tot modaal zien we alleen bij de tijdelijke contracten. Het aantal vaste banen tegen een salaris tot modaal daalde in de periode

2011-2016 met ruim 50.000. De ontwikkeling staat weergegeven in de onderstaande figuur.

Figuur 2.15 Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal banen van werknemers naar salarisoniveau en soort contract, 2011-2016

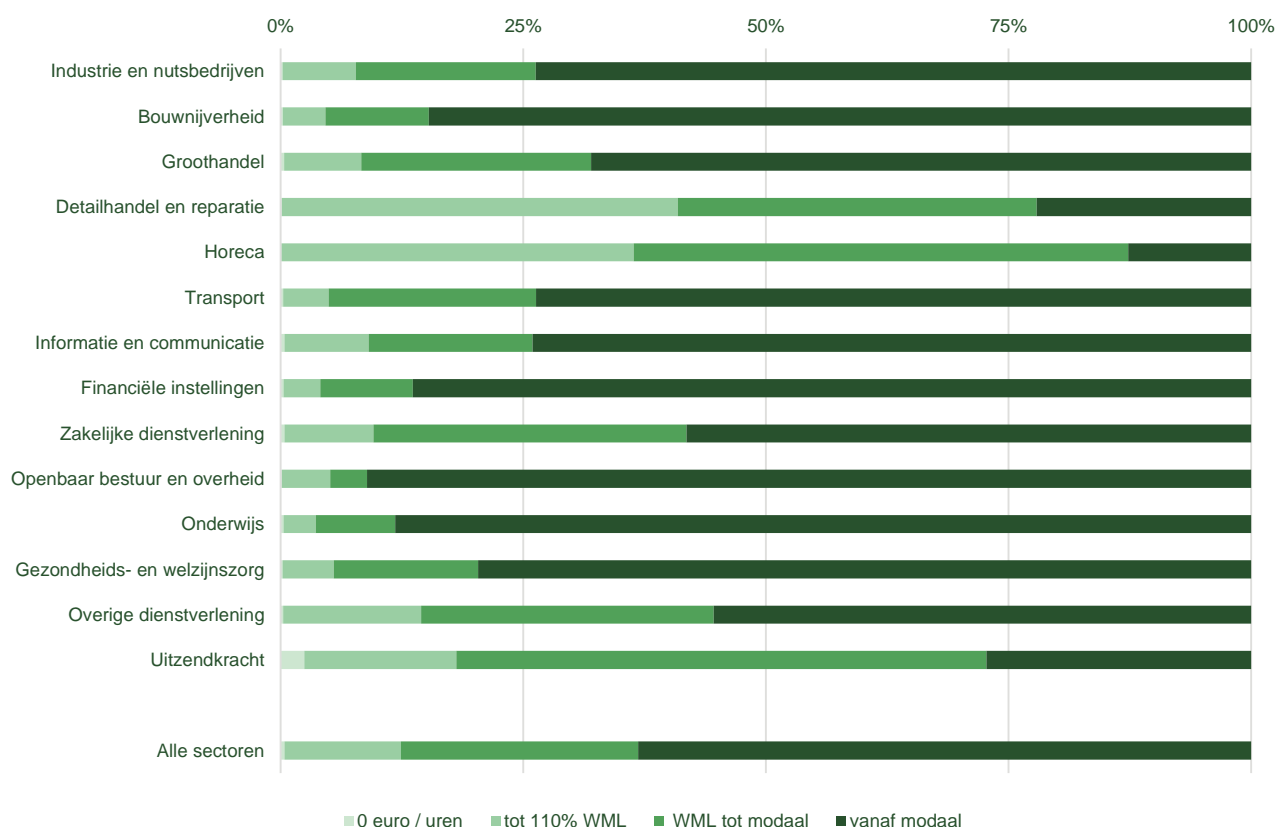


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2011-2016 daalde het aandeel banen tegen een minimuminkomen van 14% naar 12% van alle banen; het aandeel banen met een modaal inkomen daalde van 29% naar 24%. Het aandeel banen met een bovenmodaal inkomen steeg van 57% naar 64%. De verdeling eind december 2016 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 2.16 Arbeidsmarktregio Rijnmond: salarisniveau van de banen van werknemers in drie klassen per sector (december 2016)



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

2.5 Ontwikkeling van werkgelegenheid 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 in tabel 2.7 een overzicht

van de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in Rotterdam en de rest van de regio naar soort arbeidsplaats over de periode 2011-2016.

Tabel 2.7

Rotterdam: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in vergelijking met de overige arbeidsmarktregio, 2011-2016, naar soort arbeidsplaats

	2016				Ontwikkeling 2011-2016			
	Rotterdam		Rest Rijnmond		Rotterdam		Rest Rijnmond	
	Aantal	Procent	Aantal	Procent	Aantal	Procent	Aantal	Procent
ZMP	7.000	1,7%	7.700	2,6	500	7,7%	0	-0,4%
ZZP	29.100	7,0%	29.600	10,1	7.400	34,1%	2.900	10,9%
Vast	236.000	56,5%	162.700	55,5	-16.900	-6,7%	-13.600	-7,7%
Tijdelijk	84.600	20,3%	55.500	18,9	6.600	8,5%	100	0,2%
WSW	2.200	0,5%	2.100	0,7	-100	0,0%	-400	-15,8%
Uitzendkracht	28.800	6,9%	13.300	4,5	11.700	68,4%	4.100	44,2%
Oproepkracht	23.700	5,7%	19.400	6,6	6.900	41,1%	3.700	23,8%
Stagiair(e)	6.300	1,5%	3.000	1	400	6,8%	300	10,9%
Totaal	417.600	100,0%	293.200	100	16.600	4,1%	-2.800	-1,0%

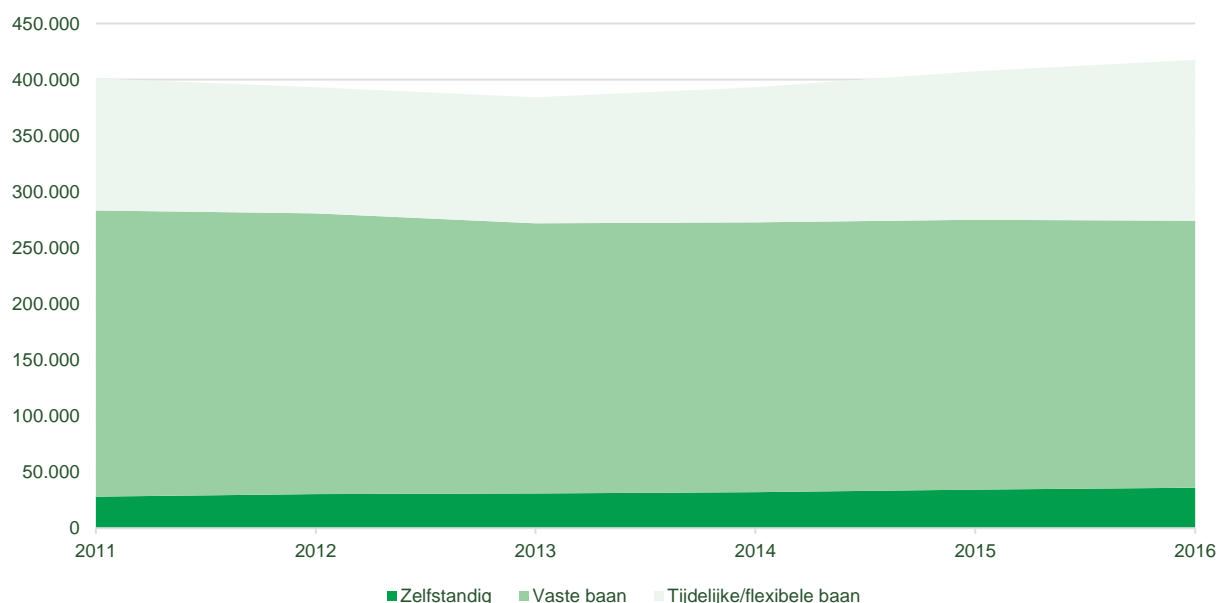
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De werkgelegenheid groeide in de stad met 4%, terwijl deze in de regio met 1% daalde. De groei in Rotterdam komt volledig op het conto van de zelfstandigen en de tijdelijke/flexibele banen; het aantal vaste banen daalde met rond 17.000. De groei van het aantal uitzend- en oproepkrachten in de stad is opvallend. In de regio zien we een relatief sterkere daling van het aantal vaste banen, en een

relatief minder sterke groei van de zelfstandigen en flexbanen. In de onderstaande figuur is de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in Rotterdam naar soort per jaar weergegeven.

Figuur 2.17

Rotterdam: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort, 2011-2016

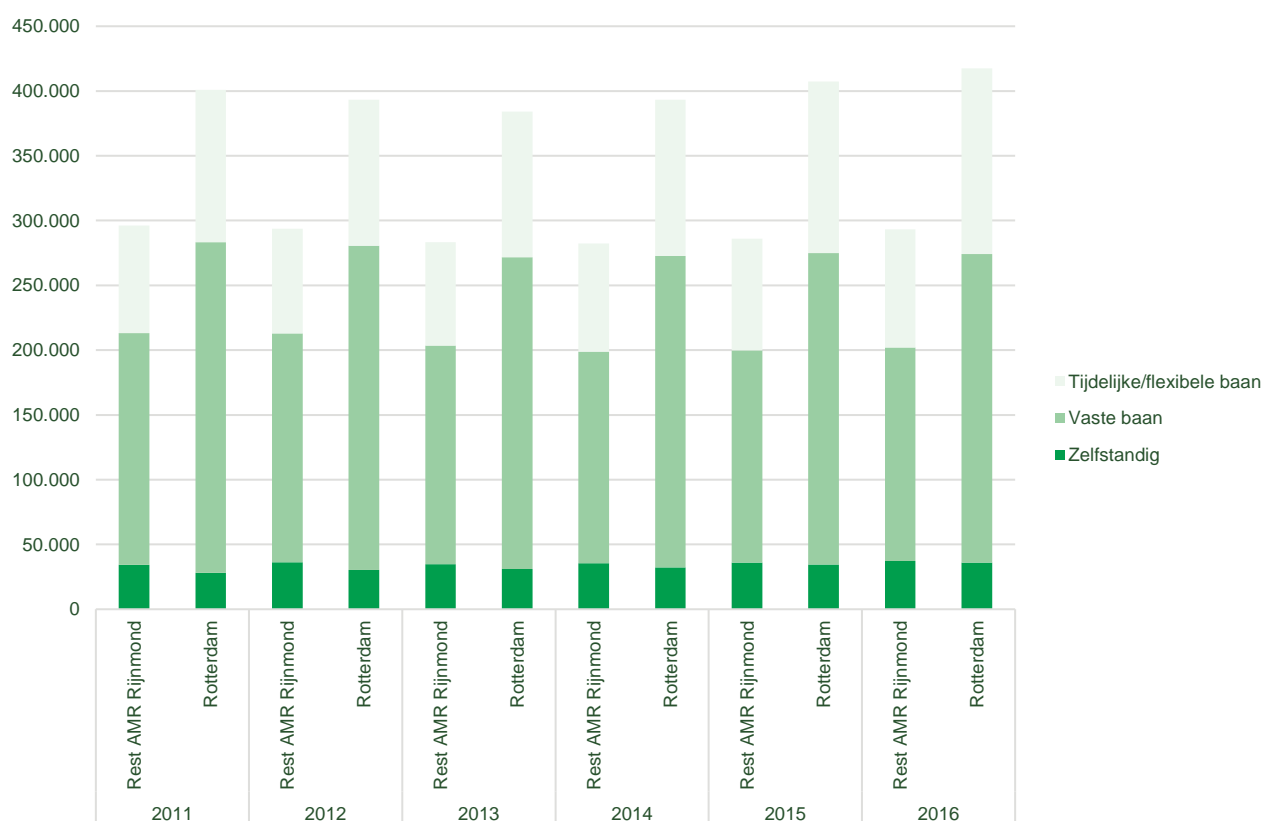


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Allereerst is te zien dat de totale werkgelegenheid in de stad zich boven het niveau van 2011 bevindt. Na een daling van het aantal banen van werknemers tot 2013, zien we vanaf dat jaar een herstel van de tijdelijke en flexibele banen, en een constante daling van het aantal vaste banen. Het aantal zelfstandigen steeg licht in deze periode, voornamelijk door een sterke toename van het aantal zzp'ers.

Vergelijken we de ontwikkeling over de jaren 2011-2016 tussen stad en arbeidsmarktregio, dan zien we dat het aantal arbeidsplaatsen in de regio is nog niet helemaal hersteld. Wel zien we ook hier het aandeel zelfstandigen en tijdelijke banen groeien ten koste van het aantal vaste banen. In de onderstaande figuur staat deze ontwikkeling verbeeld.

Figuur 2.18 Rotterdam en de arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar soort, 2011-2016

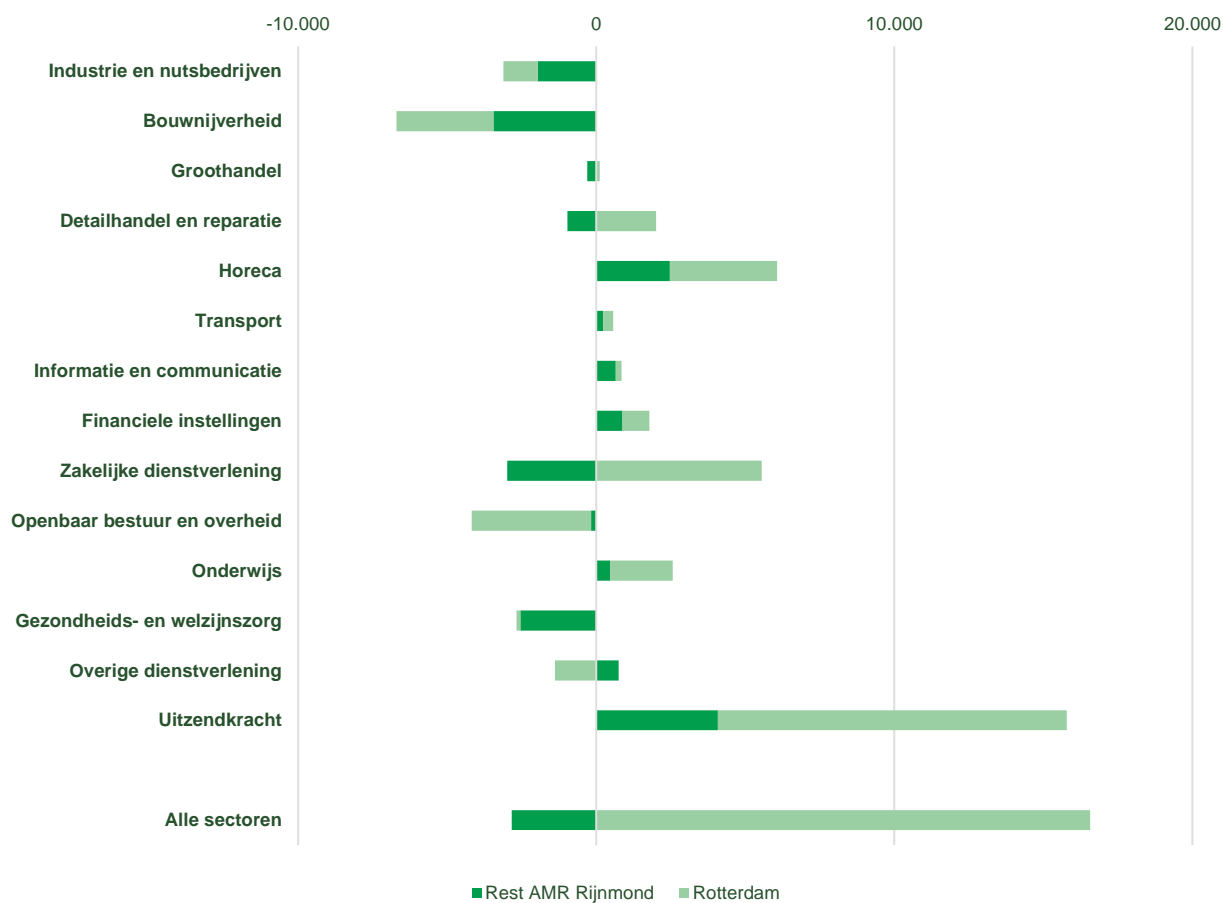


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Kijken we naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector, dan zien we dat in Rotterdam het aantal arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening en de detailhandel en reparatie steeg, terwijl deze in de regio daalde. Daarnaast is de groei in de uitzendbranche en in het onderwijs veel sterker dan in de regio. Alleen bij openbaar

bestuur en overheid zien we in de stad verhoudingsgewijs een grotere krimp. In de navolgende grafiek staan de ontwikkelingen per sector weergegeven.

Figuur 2.19 Rotterdam en de arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen naar sector, 2011-2016

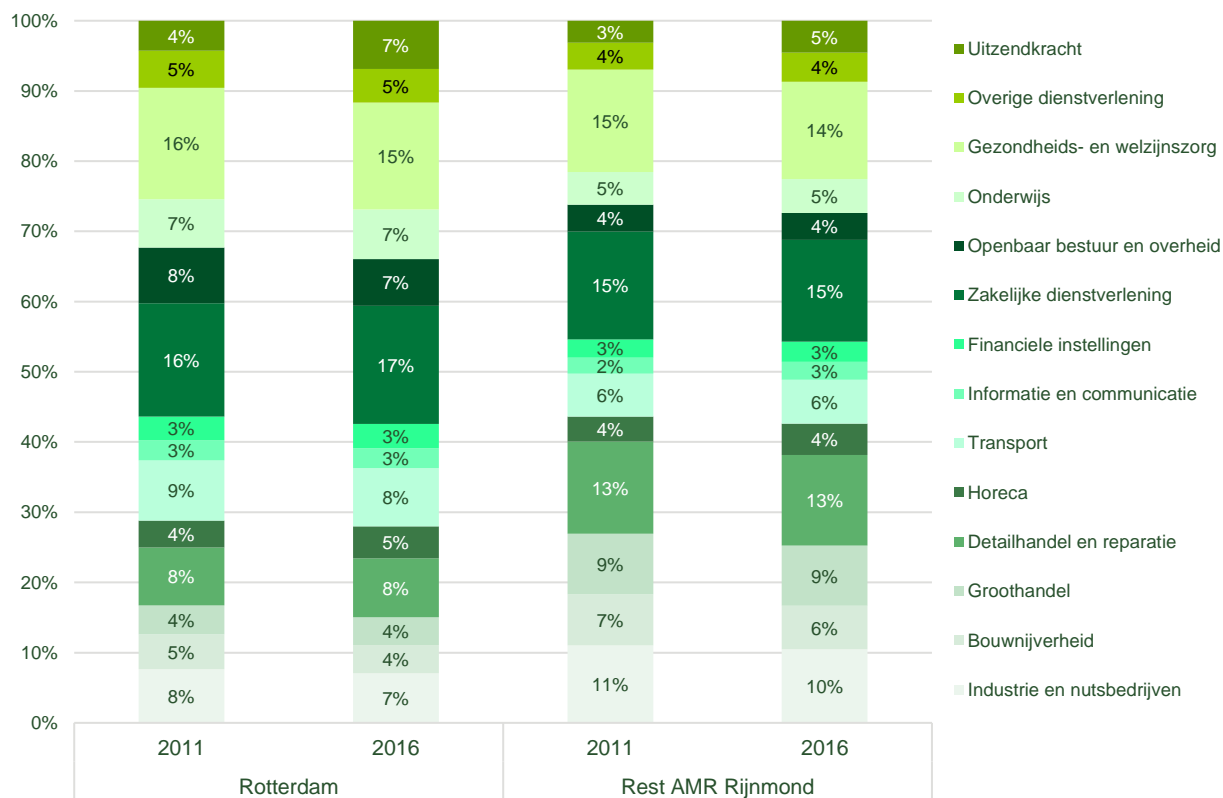


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Er zijn in de periode 2011-2016 slechts marginale veranderingen als het gaat om de verdeling van de werkgelegenheid over de verschillende sectoren. In Rotterdam betekent de groei van de uitzendbranche dat het aandeel in de werkgelegenheid steeg van 4% naar 7%. Het aandeel van de zakelijke dienstverlening en de horeca steeg ieder met 1%. Ook in de rest van de regio groeide het aandeel uit-

zendbanen, van 3% naar 5%. Het aandeel banen in de detailhandel en reparatie, bouwnijverheid en industrie daalde met 1%, net als in de stad. In de navolgende figuur staat deze ontwikkeling weergegeven.

Figuur 2.20 Rotterdam en de rest van de arbeidsmarktregio: verdeling van de arbeidsplaatsen over de sectoren in procenten (december 2016)



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

2.6 Vacatures

In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Op verzoek van de gemeente Rotterdam heeft het UWV vacaturegegevens beschikbaar gesteld over de periode 2011-2016.⁵ In tabel 2.8 is de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures per sector, per jaar weergegeven.

De krimp- of groeipercentages zijn bepaald ten opzichte van het voorafgaande jaar. De sectoren zijn aflopend gerangschikt op basis van het aantal ontstane vacatures in 2016, zie de eerste kolom. In de laatste kolom is de ontwikkeling in 2016 vergeleken met 2011.

⁵ Vacaturegegevens over 2017 zijn nog niet beschikbaar, omdat het UWV bezig is met het aanpassen van de methodiek om regionale vacaturegegevens te genereren. Wel wordt in de UWV-publicatie Regio in beeld 2017, Rijnmond, aangegeven dat er in het eerste en tweede kwartaal van 2017

sprake is van een verdere stijging van het aantal ontstane vacatures. Gedurende het vierde kwartaal van 2016 ontstonden in de regio Rijnmond ruim 15.000 vacatures. Voor het eerste kwartaal 2017 komt het UWV uit op circa 17.000 nieuwe vacatures en in het tweede kwartaal zijn dat er ruim 18.000. Voor de tweede helft van 2017 en 2018 verwacht het UWV verdere groei.

Tabel 2.8 **Ontstane vacatures naar sector 2011-2016**

	Aantal vacatures	% ten opzichte van voorgaande jaar					Ontwikkeling
	2016	2016	2015	2014	2013	2012	2011-2016
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's	14.308	6%	11%	1%	-7%	-11%	-1%
Gezondheids- en welzijnszorg	8.620	36%	13%	12%	-22%	-16%	14%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	6.343	52%	3%	-12%	34%	-26%	35%
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	5.675	5%	29%	16%	2%	-21%	26%
Vervoer en opslag	3.938	-13%	39%	14%	-18%	-8%	4%
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	3.600	-6%	23%	34%	-14%	-7%	26%
Industrie	3.411	-5%	18%	1%	-8%	-18%	-14%
Onderwijs	2.984	22%	15%	14%	3%	-3%	60%
Bouwnijverheid	2.733	-3%	35%	18%	-7%	-22%	12%
Informatie en communicatie	2.232	9%	8%	14%	-6%	-8%	15%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en sociale verzekeringen	1.762	25%	71%	-24%	16%	-7%	75%
Financiële instellingen	1.677	-3%	23%	15%	-22%	-10%	-4%
Cultuur, sport en recreatie	1.082	9%	31%	75%	-43%	-14%	22%
Overige dienstverlening	1.029	-8%	27%	7%	-24%	21%	16%
Verhuur van en handel in onroerend goed	729	-9%	64%	75%	-30%	-3%	77%
Productie/distributie/handel energie	662	18%	111%	-39%	47%	-17%	84%
Landbouw, bosbouw en visserij	230	-67%	30%	14%	-43%	8%	-70%
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer	214	46%	-33%	32%	21%	-24%	19%
Winning van delfstoffen	81	-4%	-30%	37%	119%	56%	212%
Totaal	61.312	9%	19%	8%	-7%	-13%	13%

Bron UWV, bewerking OBI

Voordat we ingaan op bovenstaande tabel, merken we op dat een toe- of afname van het aantal ontstane vacatures weinig zegt over de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Zo ontstonden gedurende 2014.2015 ruim 4.900 vacatures in de bouwnijverheid, maar nam de werkgelegenheid af met 1.100 banen. Van belang is hier het onderscheid tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsgraad. De uitbreidingsvraag is de groei of krimp van de werkgelegenheid. Bij een positieve uitbreidingsvraag ontstaan vacatures en groeit de werkgelegenheid.

Bij de vervangingsvraag gaat het om vacatures ten gevolge van pensionering, arbeidsongeschiktheid, personen die in deeltijd gaan werken of zich al dan niet tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt. Deze vacatures hebben geen invloed op de werkgelegenheidsontwikkeling. Voor de ontstane vacatures zoals hier besproken, is onbekend of het gaat om de uitbreidings- of vervangingsvraag, hierdoor valt niet te zeggen wat het effect is op het werkgelegenheidsvolume.

Als we ten eerste naar de ontwikkeling van het totaal aantal ontstane vacatures kijken dan zien we een stijgende trend. Na een daling in 2012 en 2013, stijgt het aantal ontstane vacatures vanaf 2014. In absolute aantallen zien we in 2014 een toename van 3.300. In 2015 gaat het om een groei van ruim 9.000 vacatures en in 2016 zijn het er ruim 5.100 meer dan in 2015. Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, ontstaan er in 2016 ruim 61.000 vacatures in de regio Rijnmond.

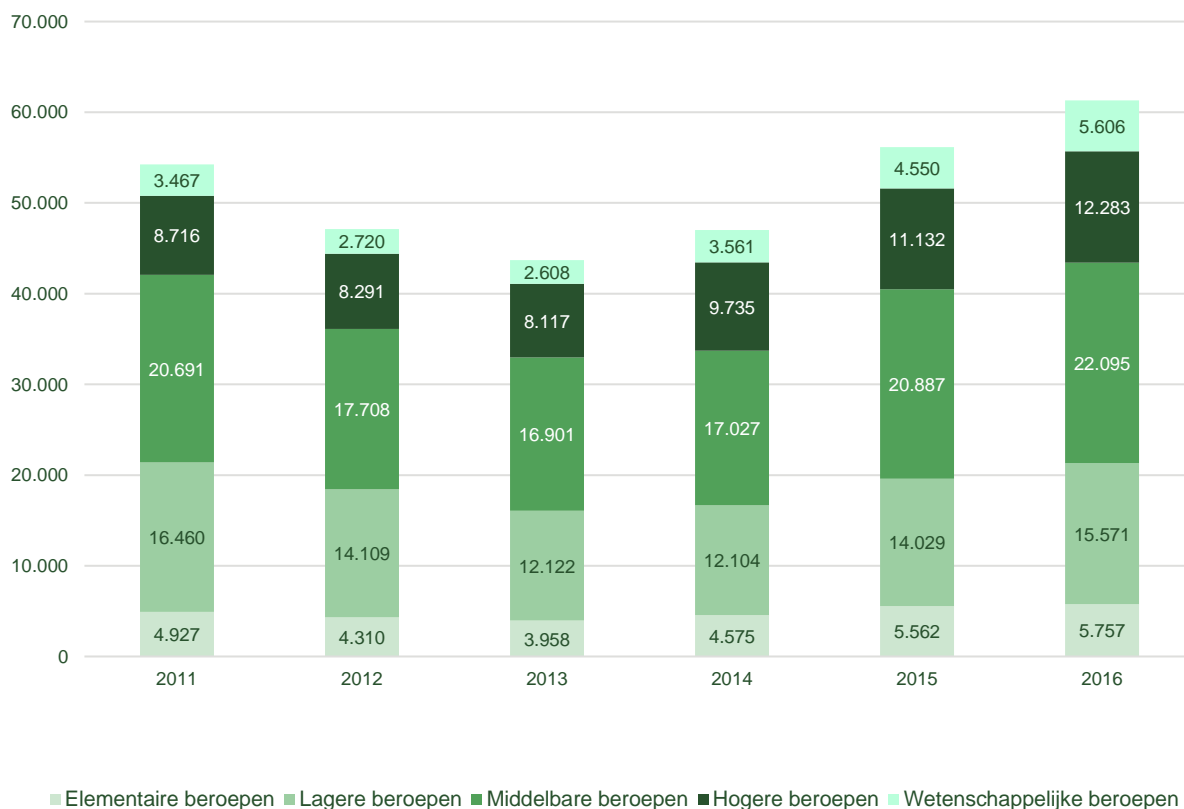
Als we naar de afzonderlijke sectoren kijken dan blijkt dat in 2016 veruit de meeste vacatures zijn ontstaan in de groot- en detailhandel, namelijk ruim 14.000. Ook in de gezondheids- en welzijnssector ontstonden veel vacatures (ruim 8.600). Zoals gezegd ontstonden in 2016 ruim

61.000 vacatures in de regio Rijnmond. Op een totaal van circa 700.000 banen in de regio is dat een kleine 9%.

2.6.1 Ontwikkeling ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau

Van de ontstane vacatures is ook het gevraagde beroepsniveau bekend. In onderstaande grafiek is de ontwikkeling in absolute aantallen weergegeven voor de periode 2011-2016.

Figuur 2.21 Ontwikkeling ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau, 2011-2016

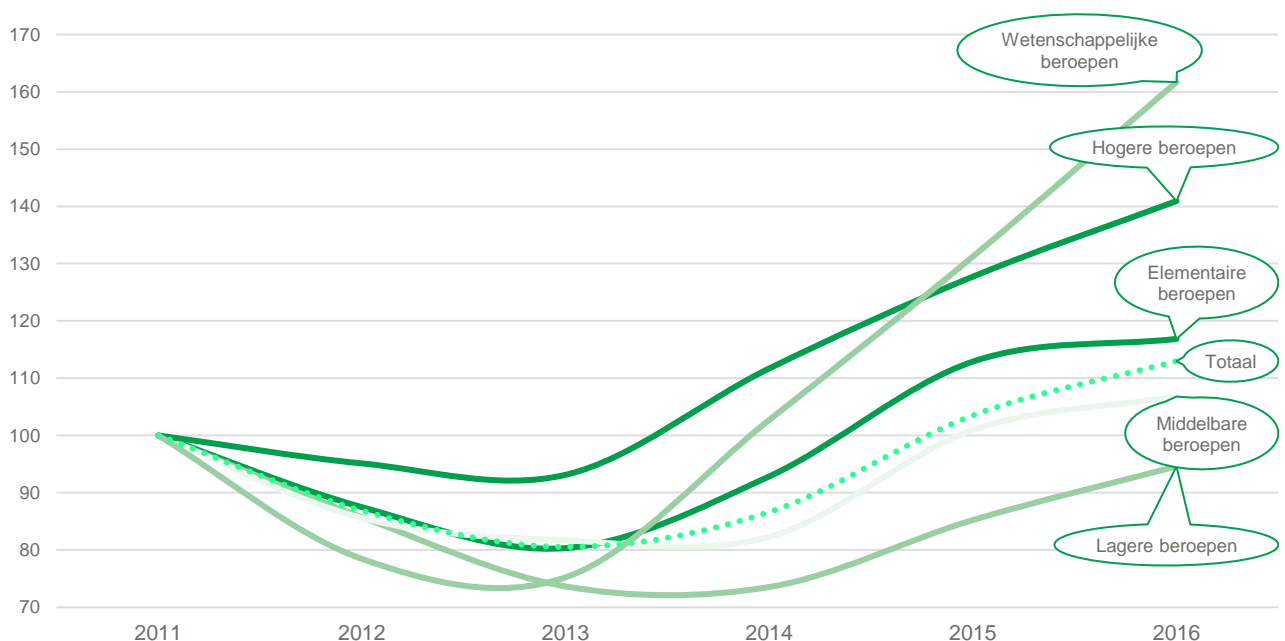


Bron: UWV, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het aantal ontstane vacatures in 2012 en 2013 afneemt en daarna weer oploopt. In 2013 ontstonden in de regio Rijnmond in totaal 43.700 vacatures. In 2016 was dat gestegen tot ruim 61.000. Een tweede constatering is dat het aantal vacatures voor alle beroepsniveaus in 2016 hoger ligt dan in 2011, behalve voor de lagere beroepen. Verder blijkt dat het aantal vacatures voor middelbare beroepen ook in 2016 nog steeds het grootst is (ruim 22.000). Naast de ontwikkeling in absolute termen brengen we tevens de procentuele ontwikkeling uitgesplitst

naar het gevraagde beroepsniveau in beeld. In de onderstaande grafiek zijn de ontwikkelingen geïndexeerd, waarbij 2011 op 100 is gesteld.

Figuur 2.22 Ontwikkeling ontstane vacatures, gevraagd beroepsniveau, 2011-2016, index



Bron: UWV, bewerking OBI

De grafiek laat zien dat het aandeel ontstane vacatures in 2016 13 procentpunten hoger ligt dan in 2011. Een sterk bovengemiddelde stijging zien we voor de hogere en vooral wetenschappelijke beroepen. Het aantal vacatures voor elementaire beroepen stijgt licht bovengemiddeld. De ontwikkeling van het aantal vacatures voor de lagere beroepen blijft achter bij de andere beroepsniveaus. Op dit beroepsniveau ontstonden in 2016 minder vacatures dan in 2011. Samengevat zien we de volgende ontwikkelingen. Het aandeel van vacatures voor de hogere en wetenschap-

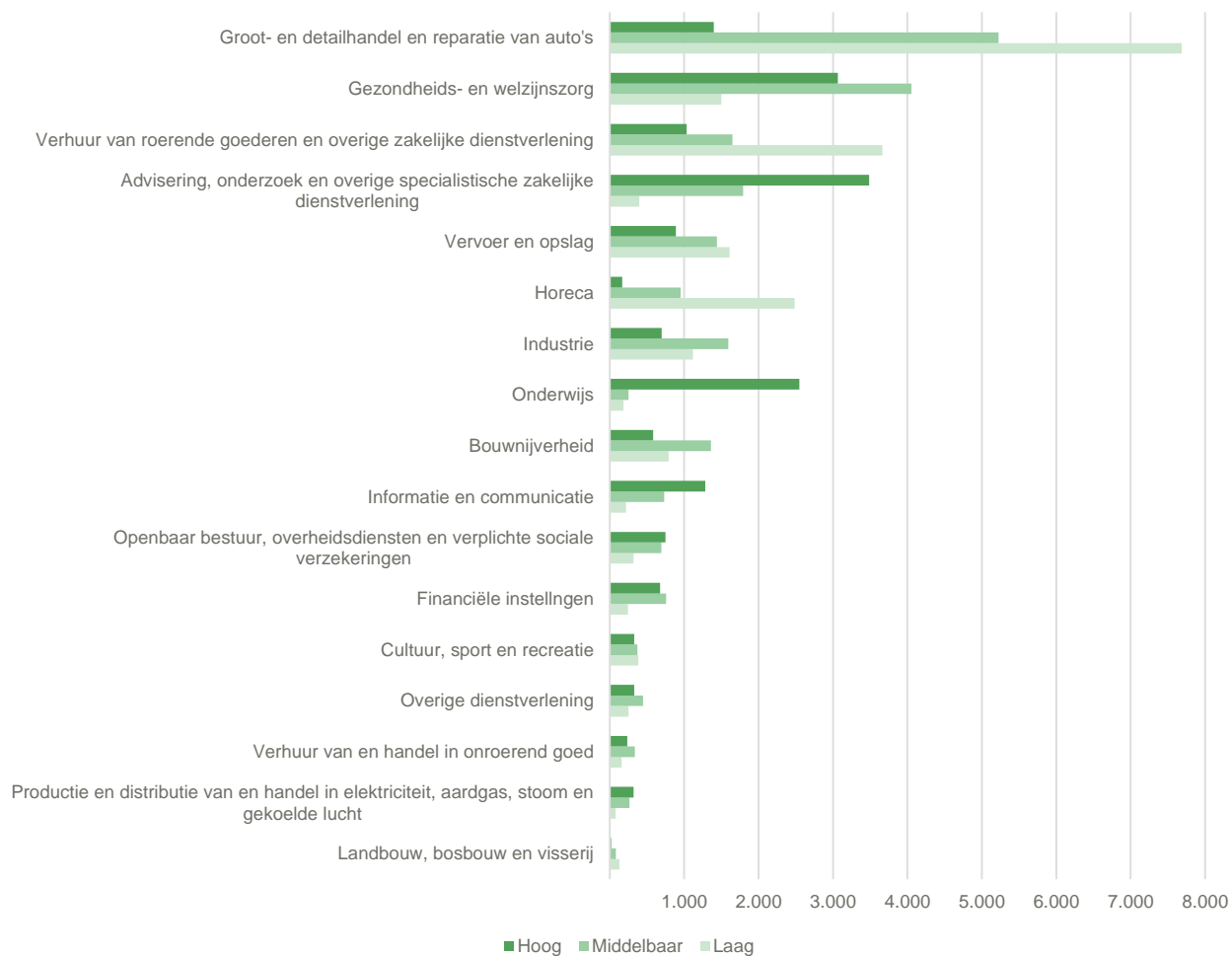
pelijke beroepen neemt toe. In 2011 omvatte deze vacatures 22% van het totaal aantal, in 2016 was dat opgelopen tot 29%. Het aandeel van vacatures voor de middelbare beroepen neemt licht af en wel van 38% in 2011 naar 36% in 2016. Het aandeel van vacatures voor de lagere beroepen neemt af van 30% van het totaal in 2011 naar 25% in 2016. Tot slot blijkt dat het aandeel van vacatures voor elementaire beroepen gedurende de periode 2011-2016 stabiel is en uitkomt rond de 9%.

2.6.2 Ontstane vacatures naar gevraagd beroepsniveau per sector

In deze paragraaf brengen we in kaart hoe het gevraagde beroepsniveau van de ontstane vacatures is verdeeld over de sectoren. De meest recente gegevens dateren van

2016 en vormen de volgende grafiek. We merken hierbij op dat het UWV hier een driedeling hanteert en de vacatures uitsplitst naar hoog, midden en laag gevraagd beroepsniveau.

Figuur 2.23 Ontstane vacatures per sector, naar beroepsniveau, 2016



Bron: UWV, bewerking OBI

Uit deze grafiek blijkt het volgende:

- *laag beroepsniveau*: veruit de meeste vacatures zijn te vinden in de groot- en detailhandel, gevolgd door de verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening en de horeca;
- *middelbaar beroepsniveau*: veruit de meeste vacatures zijn te vinden in de groot- en detailhandel, gevolgd door de gezondheids- en welzijnszorg en advisering, onderzoek en overige specialistische dienstverlening;
- *hoog beroepsniveau*: de meeste vacatures zijn te vinden in advisering, onderzoek en overige specialistische dienstverlening, gevolgd door de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs.

2.7 Samenvatting en conclusies

De in dit hoofdstuk geschetste ontwikkelingen laten een aantal duidelijke trends zien voor de periode 2011-2016:

Herstel van de werkgelegenheid, maar bijna volledig door de groei van tijdelijke arbeidscontracten en het aantal zelfstandigen zonder personeel

Vanaf 2013 zien we een krachtig herstel van het aantal arbeidsplaatsen in de arbeidsmarktregio. Dit herstel komt echter vrijwel uitsluitend op het conto van tijdelijke arbeidscontracten en zzp'ers; het aantal vaste banen groeide tot 2016 nauwelijks, terwijl het aantal zelfstandigen met personeel slechts licht steeg;

Krimp van het aantal voltijdbanen tegenover de groei van het aantal deeltijdbanen

Op de lange termijn zien we een daling van het aantal voltijdbanen met 3% en een groei van het aantal deeltijdbanen met 4%; er zijn nu iets meer deeltijd- dan voltijdsbanen;

Krimp van het aantal banen tegen een salaris tot modaal, tegen een groei van het aantal banen tegen een salaris vanaf modaal

In de periode 2011-2016 daalde het aandeel banen met een salaris tot 110% WML met ruim 20%, terwijl het aantal banen tegen een salaris vanaf modaal met 10% steeg;

Als we Rotterdam vergelijken met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio, zien we in de stad een groei van de werkgelegenheid van 4%, tegen een krimp in de rest van de regio van -1%

Dit verschil is vooral verklaren door een (sterkere) toename van het aantal zelfstandigen in de stad, gepaard gaande met een sterkere groei van het aantal tijdelijke banen. In de stad zien we een relatief sterke toename van de werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening en detailhandel en reparatie. Ook de groei van het aantal uitzendbanen in de stad is substantieel. Alleen bij openbaar bestuur en overheid, bouwnijverheid, industrie en overige dienstverlening zien we op stedelijk niveau een daling van het aantal banen.

Gestage groei van het aantal vacatures, waarbij het aantal vacatures voor hoogopgeleiden sneller groeit dan voor lager opgeleiden

Het aantal nieuwe vacatures per jaar kent een grillig verloop.



3 Prognose van de werkgelegenheid 2017-2022

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan arbeidsmarktprognoses. Hiervoor maken we ten eerste gebruik van de meest recente prognose van het ROA.⁶ In deze rapportage wordt de verwachte landelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid geschetst voor de periode 2017-2022. Op de tweede plaats besteden we aandacht aan de arbeidsmarktprognose van het UWV, deze dateert van december 2017 en heeft betrekking op de landelijke verwachting voor 2017 en 2018.⁷

Voor het bepalen van de werkgelegenheidsontwikkeling maakt het ROA een onderscheid tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsgraad. De uitbreidingsvraag is de groei of 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 de groei van de werkgelegenheid, en de vervangingsgraad vormen samen de baanopeningen, ofwel de verwachte vraag naar arbeid.

3.1 Prognose van de uitbreidingsvraag

Volgens het ROA zal de uitbreidingsvraag voor de periode 2017-2022 uitkomen op een plus van gemiddeld één procent per jaar. Om deze prognose in een perspectief te plaatsen, vergelijkt het ROA deze verwachting met de werkgelegenheidsontwikkeling over de afgelopen 20 jaar (1996-2016). Gedurende deze periode nam de werkgelegenheid toe met gemiddeld 0,9% per jaar. De ROA-prognose van de werkgelegenheid ligt dus marginaal hoger dan de realisatie van de laatste 20 jaar. Een werkgelegenheidsgroei van gemiddeld 1% per jaar betekent dat er jaarlijks ruim 80.000 arbeidsplaatsen bijkomen in Nederland.

Het ROA splitst de verwachte werkgelegenheidsgroei uit naar sectoren en opleidingsniveau. Voor de verwachtingen op sectorniveau geldt dat er aanzienlijke verschillen zijn

tussen de sectoren. De groei- of krimpverwachting voor de uitbreidingsvraag is als volgt over de sectoren verdeeld:

Een krimp dan wel een groei van maximaal 0,5% gemiddeld per jaar wordt voorzien voor de volgende sectoren:

- landbouw, bosbouw en visserij (-1,1%);
- de chemische industrie (-0,3%);
- de energiesector (0,0%);
- financiële dienstverlening en onroerend goed (0,0%);
- onderwijs (0,0%);
- overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties (0,2%);
- openbaar bestuur en overheidsdiensten (0,3%);
- verhuur en overige zakelijke dienstverlening (0,4%);
- overige industrie (0,4%);
- de voedings- en genotmiddelenindustrie (0,4%).

Een gemiddelde groei van 0,5 tot 1,5% wordt voorzien voor:

- cultuur, sport en recreatie (0,6%);
- de metaalindustrie (0,8%);
- welzijn (0,9%);
- detailhandel (1,0%);
- horeca (1,1%);
- vervoer en opslag (1,2%);
- informatie en communicatie (1,4%).

Een bovengemiddelde groei van minimaal 1,5% wordt voorzien voor:

- de bouwnijverheid (1,7%);
- specialistische zakelijke dienstverlening (1,8%);
- groothandel (1,9%);
- zorg (3,1%).

⁶ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022, Research centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht University, december 2017

⁷ UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018, update van de belangrijkste tabellen en figuren, december 2017

Uiteraard geldt hier dat de krimp of groei van de werkgelegenheid in absolute aantallen afhankelijk is van de omvang van de sector. Uitgaande van het gemiddelde aantal werkenden in 2015-2016 vormen de detailhandel (863.000 werkenden), de welzijnssector (733.000 werkenden) en de specialistische zakelijke dienstverlening (599.500 werkenden) de drie grootste sectoren in Nederland. De detailhandel zal volgens het ROA met gemiddeld 1% per jaar groeien gedurende de periode 2017-2022, de welzijnssector met 0,9% en de specialistische zakelijke dienstverlening met 1,8%. De drie grootste sectoren bij elkaar genomen, laten een licht bovengemiddelde groei zien (1,2%). Per jaar zal het aantal werkenden in deze drie sectoren toenemen met 26.000 personen.

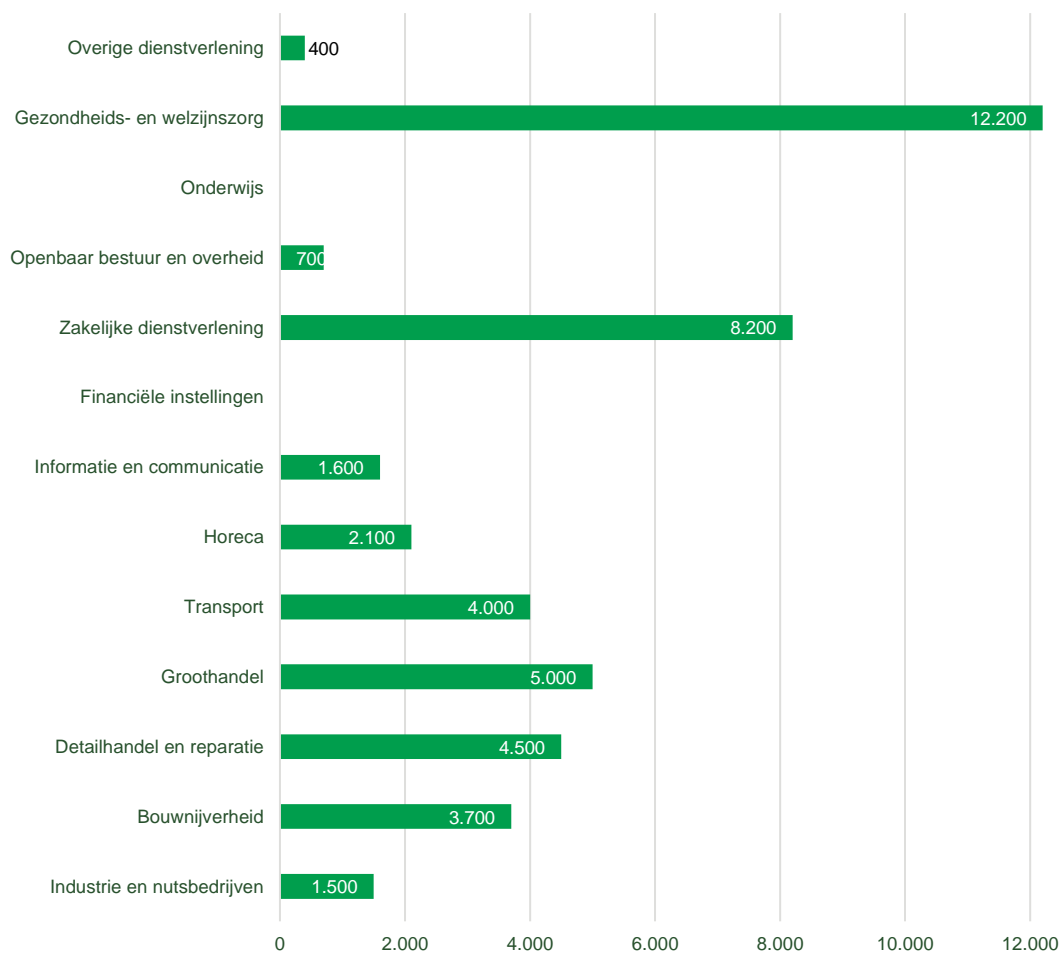
Vervolgens passen we de ROA-prognose toe op de arbeidsmarktregio Rijnmond. Hierbij is de veronderstelling

dat de groei van de werkgelegenheid in de regio Rijnmond gelijk is aan de landelijke ontwikkelingen.⁸ Enigszins problematisch is dat de in de ROA-prognose onderscheiden sectoren niet goed passen op de beschikbare gegevens van de regio Rijnmond.⁹

Verder geldt dat de sectorprognose van het ROA gebaseerd is op het gemiddelde aantal werkenden per sector over 2015-2016. Voor de prognose voor de regio Rijnmond volgen we dezelfde systematiek. Het gemiddelde aantal werkenden per sector over 2015-2016 in de regio Rijnmond is gebaseerd op SSB-gegevens van het CBS, in totaal gaat het om circa 700.000 arbeidsplaatsen. Indien we de ROA-prognose toepassen op de regio Rijnmond ontstaat grafiek 3.1.



Figuur 3.1. Prognose ontwikkeling van het aantal werkenden per sector, 2017-2022, arbeidsmarktregio Rijnmond



Bron: CBS/SSB, ROA, bewerking OBI

De ROA-prognose voor 2017-2022 komt uit op een groei van de werkgelegenheid van gemiddeld één procent per jaar. Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond komt dat neer op ruim 7.000 arbeidsplaatsen per jaar. Voor de gehele prognoseperiode betekent dit dat er tot en met 2022 ruim 43.000 arbeidsplaatsen bijkomen. Als we naar de sectoren kijken, wordt de meeste groei verwacht in de gezondheids- en welzijnszorg, de werkgelegenheidsgroei komt hier uit op ruim 12.000 arbeidsplaatsen. De top-3 van groeisectoren wordt gecompleteerd door de zakelijke dienstverlening met een groei van ruim 8.200 arbeidsplaatsen en de groothandel waar bijna 5.000 arbeidsplaatsen zullen ontstaan. Verder laat de grafiek zien dat alle sectoren de komende jaren zullen groeien, behalve de onderwijs- en financiële sector.

Naast de werkgelegenheidsontwikkeling per sector stelt het ROA ook een prognose op voor de werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de ontwikkeling gedurende de periode 1996-2016. Daaruit blijkt dat de werkgelegenheid voor personen met ten hoogste basisonderwijs of een vmbo-opleiding in die periode is afgenomen met gemiddeld 2,6% per jaar. Verder daalde ook de werkgelegenheid op mbo2/3-niveau met 0,9% gemiddeld per jaar. Op hbo- en wo-niveau steeg de werkgelegenheid de afgelopen 20 jaar fors. Zo nam de werkgelegenheid op hbo-niveau toe met gemiddeld 2,5% per jaar en op wo-niveau met 2,3% gemiddeld per jaar. De algemene trend van de laatste 20 jaar is dus een forse daling van de werkgelegenheid voor lagere opleidingsniveaus en een aanzienlijke stijging van de werkgelegenheid voor hogere opleidingsniveaus.

Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond zien we de laatste jaren dezelfde trend. Een afname van de werkgelegenheid voor lager opgeleiden en een stijging van het aantal banen voor hoog opgeleiden. Als voorbeeld nemen we de periode 2009-2012. Gedurende die periode nam het aantal banen voor laag opgeleiden af met ruim 10 procentpunten terwijl het aantal banen voor hoog opgeleiden met ruim 9 procentpunten steeg.¹⁰

Tegen deze trend in voorziet het ROA voor de periode 2017-2022 echter een groei van de werkgelegenheid die voor alle opleidingsniveau nagenoeg gelijk is aan een gemiddelde groei van één procent per jaar. Als oorzaken

noemt het ROA dat er ondanks een krimpende werkgelegenheid voor lagere en middelbare beroepen, ook beroepen op deze niveaus zijn waar groei wordt verwacht. Daarnaast zijn laagopgeleiden soms ook werkzaam in beroepen boven hun niveau. Vooralsnog gaan we ervan uit dat de werkgelegenheid ook in de arbeidsmarktregio Rijnmond voor alle opleidingsniveaus met gemiddeld één procentpunt per jaar zal toenemen.

3.2 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 prognose van de baanopeningen per sector moeten we daardoor schuldig blijven. Wel kunnen we berekenen hoe groot de vervangingsvraag de komende jaren in de regio Rijnmond zal zijn.

Uit de ROA-prognose blijkt dat het aantal baanopeningen voor de periode 2017-2022 voor 73% wordt bepaald door de vervangingsvraag en dus voor 27% uit de positieve uitbreidingsvraag zoals behandeld in de voorgaande paragraaf. Bijna driekwart van de baanopeningen wordt gedurende de periode 2017-2022 dus veroorzaakt door de vervangingsvraag. In de vorige paragraaf zagen we dat de uitbreidingsvraag in de regio Rijnmond uitkomt op ruim 43.000 arbeidsplaatsen gedurende de periode 2017-2022. Ervan uitgaande dat de verhouding tussen de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag in de regio Rijnmond hetzelfde is als landelijk, betekent dit dat de vervangingsvraag in de regio Rijnmond uitkomt op een kleine 117.000 banen.¹¹ Samen met de uitbreidingsvraag (+43.000 banen) ontstaan er dus 160.000 baanopeningen in zes jaar. Dat komt neer op bijna 27.000 baanopeningen gemiddeld per jaar, ofwel een kleine 4% van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

Aanvullend vermelden we hier nog dat de vervangingsvraag per sector onder meer afhankelijk is van de mate van vergrijzing. Sectoren in de regio Rijnmond met relatief veel 60-plussers zijn bijvoorbeeld het openbaar bestuur en

¹⁰ Werk en werken in de Rijnmond, editie 2015, p. 58

¹¹ Op de veronderstelling dat de verhouding tussen de uitbreidings- en vervangingsvraag in de regio Rijnmond hetzelfde is als landelijk valt nog wel wat af te dingen. Ten eerste is de mate van vergrijzing van groot belang voor de vervangingsgraad. Uit CBS-gegevens op Statline blijkt dat de mate van vergrijzing in de regio Rijnmond wat minder is dan landelijk. Zo is in 2017 41,9% van de werkenden in de regio Rijnmond tussen de 45 en 75 jaar, landelijk was dat 43,6%. Op

de tweede plaats blijkt dat bijna een derde van de beroepswisselaars jonger dan 25 jaar is. Zie: CBS, Meer mensen wisselen van beroep, 14 maart 2018. In de arbeidsmarktregio Rijnmond is het aandeel van werkende 15-25 jarigen wat lager dan landelijk. In de regio Rijnmond omvat deze leeftijdscategorie 14,6% van alle werkenden, landelijk 15,2 (CBS, Statline, 2017). Op basis hiervan mogen we verwachten dat de vervangingsvraag in de regio Rijnmond lager ligt dan landelijk

het onderwijs. Respectievelijk 10 en 9% van de werknemers in deze sectoren is 60 jaar of ouder.¹² Voor de sectoren horeca en detailhandel geldt daarentegen dat slechts 3% van de werknemers tot de 60-plussers behoort. Verwacht mag dan worden dat de vervangingsvraag in het openbaar bestuur en het onderwijs aanzienlijk groter is dan in de horeca en detailhandel.

Evenals voor de uitbreidingsvraag heeft het ROA ook een prognose opgesteld voor het aantal baanopeningen naar opleidingsniveau. Het ROA maakt hier een onderscheid naar mbo-, hbo- en wo-niveau. Gedurende de periode 2017-2022 zullen er op mbo-niveau 646.900 baanopeningen ontstaan. De meeste daarvan zullen ontstaan voor de richting mbo techniek, niveau 2/3 (107.000 baanopeningen) en mbo techniek, niveau 4 (101.800 baanopeningen). Op hbo-niveau verwacht het ROA 438.000 baanopeningen, ook hier worden de meeste baanopeningen verwacht voor de richting techniek (120.700). Op wo-niveau worden 278.400 baanopeningen verwacht in zes jaar. De meeste daarvan ontstaan voor de richting economie en recht (73.200 baanopeningen), gevolgd door techniek (61.700 baanopeningen).¹³

Voor wat betreft de uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau zagen we eerder dat het ROA voor alle opleidingsniveaus ongeveer dezelfde groei verwacht voor de komende jaren; gemiddeld 1% per jaar. We zagen ook dat de uitbreidingsvraag verantwoordelijk is voor 27% van de baanopeningen en dat de vervangingsvraag dus bijna driekwart van de baanopeningen omvat. De vraag is nu hoe deze verhouding uitwerkt voor het aantal baanopeningen naar opleidingsniveau.

Ten eerste blijkt dat het belang van de vervangingsvraag sterk varieert per opleidingscategorie. Zo is het belang van de vervangingsvraag voor hbo-functies in het onderwijs bijna 94%, terwijl dat bij mbo 4, zorg en welzijn uitkomt op bijna 44%. Uiteindelijk levert de ROA-prognose een gedifferentieerd beeld op als het gaat om het percentage baanopeningen per opleidingsniveau. Als we uitgaan van het landelijk gemiddelde van 3,7% per jaar kunnen we het volgende concluderen:

MBO-niveau

Op mbo-niveau liggen de percentages baanopeningen relatief laag, maar dit varieert per niveau en opleidingsrichting.

- Opleidingscategorieën met een relatief laag percentage baanopeningen zijn: mbo, niveau 2/3 groen (2,3%), mbo, niveau 4 economie (2,6%) en mbo, niveau 4 groen (2,8%).
- Een opleidingscategorie met een relatief hoog percentage baanopeningen is: mbo 4 techniek (4,0%).

HBO-niveau

- Een opleidingscategorie met een relatief laag percentage baanopeningen is: hbo economie (2,3%).
- Opleidingscategorieën met een relatief hoog percentage baanopeningen zijn: hbo onderwijs (4,5%), hbo gezondheidszorg (4,7%) en hbo techniek (5,4%).

WO-niveau

- Opleidingscategorieën met een relatief laag percentage baanopeningen zijn: wo economie en recht (2,8%) en wo onderwijs (3,0%).
- Opleidingscategorieën met een relatief hoog percentage baanopeningen zijn: wo techniek (6,2%) en wo gedrag en maatschappij (4,3%).

Alles overziend constateren we dat het percentage baanopeningen op mbo-niveau benedengemiddeld is, maar dat voor de opleidingsrichting techniek een bovengemiddeld percentage baanopeningen wordt verwacht. Op hbo-niveau zien we dat voor de opleidingsrichting economie relatief weinig baanopeningen worden voorzien. Onderwijs, gezondheidszorg en techniek zijn richtingen met een bovengemiddelde verwachting. Op wo-niveau zien we een benedengemiddelde verwachting voor economie en recht. Een

¹² UWV, Regio in Beeld, Rijnmond, oktober 2017, p.15

¹³ Indien we de baanopeningen op mbo-, hbo- en wo-niveau bij elkaar optellen komen we tot 1.363.300 baanopeningen. In totaal verwacht het ROA

echter 2.054.600 baanopeningen. Dat betekent dat er nog 691.300 baanopeningen zullen ontstaan op overige niveaus (basisonderwijs, vmbo, mbo 1, havo/vwo en overig)

sterk bovengemiddelde verwachting zien we voor techniek. De algemene deler is dat een technische opleiding op alle niveaus de beste verwachtingen kent.

Tot slot rest de vraag wat de prognose van baanopeningen naar opleidingsniveau betekent voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. Helaas zijn de door het ROA-gehanteerde opleidingscategorieën niet voorhanden in de SSB-bestanden voor de regio Rijnmond, waardoor we niet per opleidingscategorie kunnen kwantificeren hoeveel baanopeningen de komende zes jaar zullen ontstaan. Voor de regio Rijnmond moeten we dus noodgedwongen volstaan met de zojuist geschetste landelijke trends.

3.3 UWV-arbeidsmarktprognose 2017-2018

De meest recente UWV arbeidsmarktprognose dateert evenals de ROA-prognose van december 2017 en heeft betrekking op de landelijke verwachtingen voor 2017-2018.¹⁴ De prognose is gebaseerd op de Macro Economische Verkenning (MEV) van het CPB, die dateert van september 2017.¹⁵ Voor 2017 komt het CPB uit op een economische groei van 3,3% en voor 2018 is de groeiverwachting 2,5%. Op basis daarvan komt men uit op een banengroei van 202.000 (+2%) in 2017 en 165.000 in 2018 (+1,6%). Daarmee komt het UWV fors hoger uit dan het ROA, dat zoals we eerder zagen uitkomt op een gemiddelde banengroei (de uitbreidingsvraag) van 1% per jaar.

Verder komt het UWV met een gemiddelde groeiverwachting van het aantal banen voor de G4-regio's voor 2017-2018. De regio Groot-Amsterdam springt er dan duidelijk uit met een gemiddelde groei van meer dan 3% per jaar. De overige G4-regio's wijken nauwelijks af van het landelijk gemiddelde, deze komt uit op gemiddeld 2% per jaar in 2017 en 2018.

Tot slot spreekt het UWV een verwachting uit voor de ontwikkeling van het aantal banen per sector voor 2017 en 2018. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemersbanen en banen van zelfstandigen. Voor 2017 en 2018 verwacht het UWV een banengroei van zelfstandigen van respectievelijk 19.000 en 15.000 voor alle sectoren bij elkaar. Gedurende de periode 2017-2018 zullen de meest banen voor zelfstandigen ontstaan in de bouwnijverheid (9.000) zorg en welzijn (7.000) en in de sector informatie

en communicatie (7.000). De groei van de werkgelegenheid voor zelfstandigen omvat grofweg 10% van de banengroei voor werknemers. Deze komt voor 2017 en 2018 uit op respectievelijk 183.000 en 150.000 banen. Sectoren met de grootste banengroei gedurende de periode 2017-2018 zijn:

- uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (91.000);
- zorg en welzijn (45.000);
- detailhandel (36.000);
- specialistische zakelijke diensten (26.000);
- groothandel (25.000).

Volgens het UWV is er één sector waar het aantal banen zal afnemen, namelijk de financiële sector. In deze sector wordt gedurende 2017-2018 een banenverlies voorzien van 15.000.

Indien we ons beperken tot de groeiverwachting van het aantal werknemersbanen en dit vergelijken met de op de regio Rijnmond geprojecteerde ROA-prognose van de uitbreidingsvraag komen we tot het onderstaande. We merken hierbij op dat de ROA-prognose betrekking heeft op de periode 2017-2022, terwijl het UWV zich beperkt tot 2017-2018.

- De sector waar de banengroei volgens het UWV het hoogst zal zijn gedurende 2017-2018, de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling wordt niet apart onderscheiden door het ROA. Een vergelijking tussen de ROA-prognose van de uitbreidingsvraag en de banengroei volgens het UWV kan dan ook niet worden gemaakt
- De vier sectoren waar volgens het UWV het aantal werknemersbanen het meest zal groeien, komt overeen met de grootste banengroei volgens het ROA. Het

¹⁴ UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018, update van de belangrijkste tabellen en figuren, december 2017

¹⁵ Inmiddels is in maart 2018 het Centraal Economisch Plan 2018 van het CPB verschenen, hierin zijn de economische groeiverwachtingen bijgesteld. De gerealiseerde economische groei in 2017 komt uit op 3,1%, dat is dus wat lager dan de groeiverwachting voor dat jaar in de MEV (3,3%). Voor 2018 en 2019 komt het CPB uit op een groeiverwachting van respectievelijk 3,2 en 2,7%. De groei voor 2018 ligt dus aanzienlijk hoger dan in de MEV (2,5%)

gaat dan om de sectoren: gezondheidszorg en welzijn, zakelijke dienstverlening, de groothandel en de detailhandel

- Volgens de ROA-prognose zijn er twee sectoren waar het aantal banen niet zal toenemen, namelijk de onderwijssector en de financiële sector. Het UWV voorziet voor de onderwijssector nog een bescheiden groei van 8.000 werknemersbanen gedurende 2017-2018. Voor de financiële sector verwacht het UWV een banenverlies van 15.000 in twee jaar.

Naast de landelijke arbeidsmarktprognose formuleert het UWV op hoofdlijnen enkele verwachtingen voor de arbeidsmarkt regio Rijnmond 2018 in de publicatie *Regio in Beeld 2017*.¹⁶ De rode draad is ook hier dat de werkgelegenheid in de regio Rijnmond in 2018 in de breedte zal groeien. Groei van het aantal werknemersbanen wordt verwacht voor alle sectoren, met uitzondering van de financiële sector. Voor deze sector verwacht het UWV een krimp van werkgelegenheid van ruim drie procentpunten. Sectoren waar de werkgelegenheid in 2018 het meest zal toenemen zijn: zorg en welzijn, overige zakelijke diensten en de groothandel. Dit beeld komt goed overeen met de zojuist geschetste verwachtingen op landelijk niveau. Qua groeipercentage van het aantal werknemersbanen komt het UWV uit op een plus van 1,8%. Dat is wat lager dan de twee procent die voor de regio Rijnmond wordt verwacht in de landelijke prognose zoals hierboven besproken.

3.4 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk zijn de meest recente arbeidsmarktprognoses van het ROA en het UWV besproken. Beide prognoses hebben betrekking op landelijk niveau. Het ROA heeft een prognose opgesteld voor de periode 2017-2022, terwijl het UWV zich beperkt tot 2017-2018.

Het ROA komt tot de conclusie dat de werkgelegenheid gedurende 2017-2022 met gemiddeld 1% per jaar zal toenemen. Op sectorniveau zijn er echter aanzienlijke verschillen. Zo verwacht het ROA voor de onderwijs- en de financiële sector geen groei van de werkgelegenheid, terwijl het aantal banen in de zorgsector zal toenemen met ruim drie procentpunten.

De ROA-prognose op sectorniveau is vervolgens geprojecteerd op de arbeidsmarktregio Rijnmond. De veronderstelling hierbij is dat de landelijke groei van de werkgelegenheid niet afwijkt van de ontwikkelingen in de regio Rijnmond. Geconcludeerd is dat er gedurende de periode 2017-2022 ruim 43.000 banen bijkomen in de regio Rijnmond. Op sectorniveau wordt verwacht dat de groei het grootst is voor de gezondheids- en welzijnszorgsector (+12.200 banen), de zakelijke dienstverlening (+ 8.200 banen) en de groothandel (+ 5.000 banen).

Het ROA stelt ook een prognose op naar opleidingsniveau. Het ROA verwacht de komende jaren dat de werkgelegenheid voor alle opleidingsniveau zal groeien met gemiddeld één procent per jaar. Een dergelijke ontwikkeling wijkt af van de trend van de afgelopen 20 jaar, deze laat namelijk een daling zien van de werkgelegenheid voor lager en middelbaar opgeleiden en een stijging van de werkgelegenheid voor hoger opgeleiden. De ROA-prognose naar opleidingsniveau kan niet worden geprojecteerd op de arbeidsmarktregio Rijnmond, omdat de door het ROA gehanteerde opleidingscategorieën niet beschikbaar zijn voor de regio Rijnmond. Qua verwachting voor de regio Rijnmond zullen we het dus moeten doen met de landelijke prognose waaruit blijkt dat de werkgelegenheid voor alle opleidingsniveau zal stijgen met gemiddeld 1% per jaar.

Zoals gezegd wordt het aantal baanopeningen naast de uitbreidingsvraag bepaald door de vervangingsvraag. Uit de ROA-prognose blijkt dat het aantal baanopeningen slechts voor 27% wordt bepaald door de uitbreidingsvraag. Dat betekent dat 73% van de baanopeningen voortkomt uit de vervangingsvraag. We zagen al dat de uitbreidingsvraag in de regio Rijnmond leidt tot een groei van ruim 43.000 banen gedurende de periode 2017-2022. Dat betekent dat de vervangingsvraag in dezelfde periode zal bestaan uit een kleine 117.000 banen. Het aantal baanopeningen gedurende de periode 2017-2022 in de regio Rijnmond zal dus uitkomen op circa 160.000. Helaas voorziet de ROA-prognose van de vervangingsvraag niet in een splitsing naar sectoren, waardoor we een prognose van de vervangingsvraag (en de baanopeningen) per sector voor de regio Rijnmond schuldig moeten blijven.

Evenals voor de uitbreidingsvraag heeft het ROA een prognose opgesteld voor het aantal baanopeningen naar opleidingsniveau. Eerder zagen we al dat de uitbreidingsvraag de komende jaren voor alle opleidingsniveau ongeveer zal

¹⁶

UWV, *Regio in Beeld*, Rijnmond, oktober 2017

uitkomen op gemiddeld 1% per jaar. Voor de baanopeningen geldt dit echter niet. Het ROA komt tot de conclusie dat het aantal baanopeningen op mbo-niveau de komende jaren benedengemiddeld is en het aantal baanopeningen op hbo- en wo-niveau bovengemiddeld. Per opleidingscategorie zijn er echter aanzienlijke verschillen. Zo zal het aantal baanopeningen voor de opleiding mbo techniek bovengemiddeld zijn. Meer in zijn algemeenheid geldt dat het aantal baanopeningen voor technische opleidingen op alle niveaus de beste verwachtingen kent. Helaas geldt ook hier dat de door het ROA gehanteerde opleidingscategorieën niet voorhanden zijn voor de regio Rijnmond, waardoor we geen prognose kunnen opstellen voor het aantal regionale baanopeningen naar opleidingscategorieën.

Op basis van het voorafgaande constateren we dat de ROA-prognose slechts voor een klein deel kan worden toegepast op de arbeidsmarktregio Rijnmond. Dat komt enerzijds doordat het ROA geen prognose opstelt van de vervangingsvraag naar sector, anderzijds wordt dit veroorzaakt doordat het ROA opleidingscategorieën hanteert die voor de regio Rijnmond niet beschikbaar zijn.

Op de tweede plaats is aandacht besteed aan de UWV-arbeidsmarktprognose voor 2017-2018. Ook dit is primair een prognose op landelijk niveau. Belangrijk verschil met de ROA-prognose is de duur van de vooruitblik. De ROA-prognose gaat tot en met 2022, die van het UWV tot en

met 2018. Verder beperkt het UWV zich tot de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag en dus het aantal baanopeningen, blijft buiten beeld. De meerwaarde ten opzichte van de ROA-prognose is dus beperkt. Op sectorniveau komt het UWV grofweg tot dezelfde conclusie als het ROA, de grootste groei van de werkgelegenheid zal zich voordoen in de zorg- en welzijnssector, de zakelijke dienstverlening en de groot- en detailhandel. Wel wordt in de UWV-prognose nog gedifferentieerd naar G4.regio's. Hieruit komt naar voren dat de werkgelegenheidsgroei in de regio Rijnmond gedurende 2017-2018 zal uitkomen op twee procentpunten per jaar. Dat is nagenoeg gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar beduidend lager dan in de regio Groot Amsterdam waar de groei zal uitkomen op gemiddeld ruim drie procentpunten per jaar. In vergelijking met de ROA-prognose waar de werkgelegenheidsgroei voor de periode 2017-2022 uitkomt op gemiddeld 1% per jaar, komt het UWV dus tot aanzienlijk hoger groeipercentage. Tot slot is kort aandacht besteed aan de verwachtingen van het UWV voor de werkgelegenheidsontwikkeling in de regio Rijnmond in 2018. Voor dat jaar wordt een toename van het aantal werknemersbanen verwacht van 1,8%. Sectoren die het meest zullen groeien zijn: de zorg- en welzijnssector, de overige zakelijke dienstverlening (waaronder de uitzendbranche) en de groot- en detailhandel.

4 Bevolking en aanbod van werk in Rijnmond en Rotterdam



In dit hoofdstuk staan de samenstelling en ontwikkeling van het aanbod van arbeid centraal. Daarnaast wordt aandacht besteed aan groepen die nu niet participeren op de arbeidsmarkt: het 'latente' arbeidsmarkt-aanbod. Dit omdat inzicht in het latente arbeidsmarkt-aanbod van belang is voor de participatiedoelstellingen van de (lokale) overheid. Bovendien vormt deze groep een aanvullend potentieel voor arbeid. Voor de analyse gebruiken we de internationale definities voor arbeidsmarktanalyses. Deze definities sluiten aan bij

de definities zoals het CBS en het UWV hanteren. De internationale definitie gaat uit van de leeftijdscategorie van 15 tot 75 jaar. Bij de definiëring van werkenden wordt geen uursgrens meer aangehouden zoals in het verleden gebruikelijk was in de Nederlandse definitie (de 12 uursgrens). Wel wordt bij de analyses in deze rapportage een onderscheid gemaakt tussen werkenden met een baan van 11 uur of minder en werkenden met een baan van 12 uur of meer per week.

4.1 Verdeling van de bevolking in de regio Rijnmond in vijf arbeidsmarkt-groepen

Deze analyse gaat uit van personen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar die wonen in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze leeftijdscategorie is in vijf voor de arbeidsmarkt relevante groepen opgedeeld:

- werkenden, 11 uur of minder per week, ofwel werkenden met een kleine baan;
- werkenden, 12 uur of meer per week, ofwel werkenden met een grotere baan;
- niet-werkende beroepsbevolking;
- niet werkenden die niet tot de beroepsbevolking behoren;
- onderwijsvolgenden die niet tot de beroepsbevolking behoren.

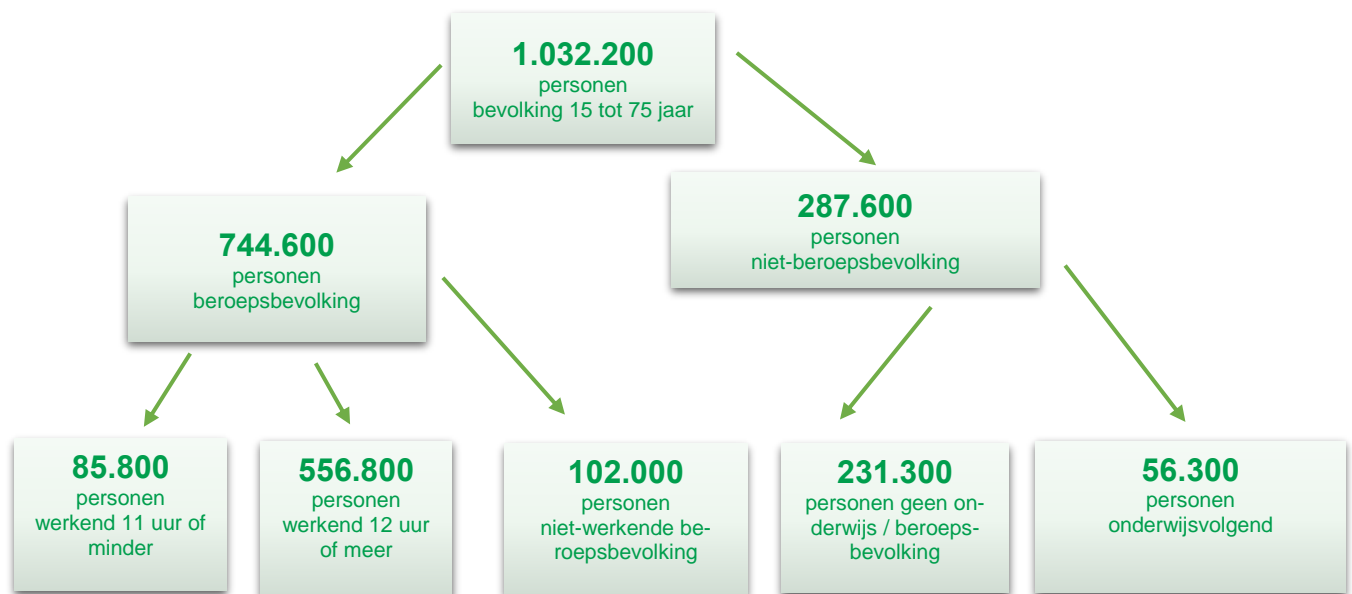
Bij de verdeling naar arbeidsmarktgroepen is arbeid het uitgangspunt. De eerste twee groepen personen hebben werk. Zij werken in een kleinere baan waarbij 11 uur of minder per week wordt gewerkt of in een baan waarbij 12 uur of meer wordt gewerkt. De personen die een uitkering krijgen en/of zijn ingeschreven bij het UWV als werkzoekend worden beschouwd als niet werkend maar wel daar naar op zoek. De personen in deze drie groepen behoren tot de beroepsbevolking.

De resterende groep is niet actief op de arbeidsmarkt en behoort niet tot de beroepsbevolking. In deze groep vallen zowel personen die onderwijs volgen als personen die geen onderwijs volgen (zoals “huisvrouwen”).

In figuur 4.1 is de verdeling van de bevolking van 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep in de arbeidsmarktregio Rijnmond schematisch weergegeven. Van de één ruim miljoen personen behoren op 1 oktober 2016 744.600 personen tot de beroepsbevolking en 287.600 personen tot de niet-beroepsbevolking.

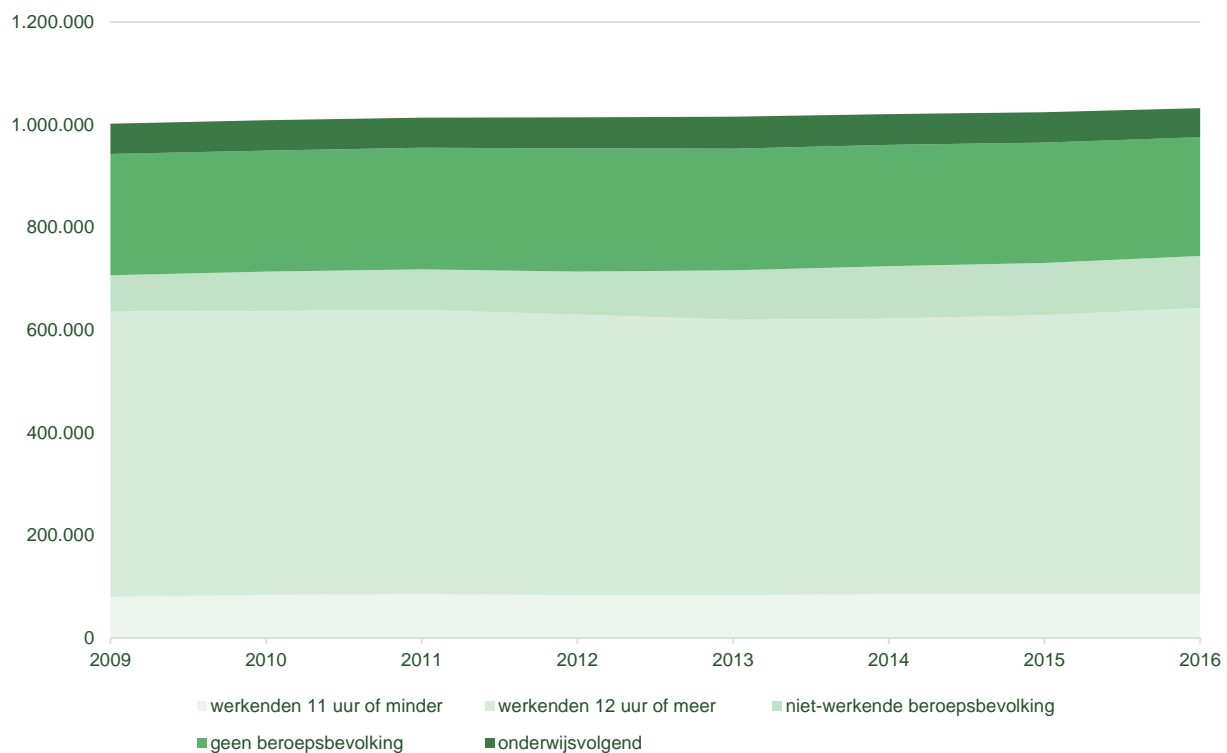
Van de beroepsbevolking is het grootste deel aan het werk. Het grootste deel van de niet-beroepsbevolking volgt geen onderwijs.

Figuur 4.1 Bevolking van 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep, Rijnmond, oktober 2016



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

Figuur 4.2 Bevolking van 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep, Rijnmond, oktober



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

Verreweg de grootste groep in 2016 zijn de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week: 556.800 personen: 54%. In 2009 waren dit 555.400 personen. Daarna daalde dit aantal, maar sinds 2014 stijgt dit aantal weer. De niet-werkende beroepsbevolking is sinds 2009 toegenomen van 71.100 naar 102.000 personen. De één na grootste

groep wordt gevormd door degenen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt en geen onderwijs volgen: 231.300 personen.

Tabel 4.1 Ontwikkeling omvang arbeidsmarktgroepen, Rijnmond, oktober

	2016	2009-2016	
	Aantal	Aantal	Procent
werkenden 11 uur of minder	85.800	5.600	7,0%
werkenden 12 uur of meer	556.800	1.400	0,3%
niet-werkende beroepsbevolking	102.000	30.900	43,5%
geen beroepsbevolking	231.300	-5.000	-2,1%
onderwijsvolgend	56.300	-2.800	-4,7%
Totaal	1.032.200	30.100	3,0%

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

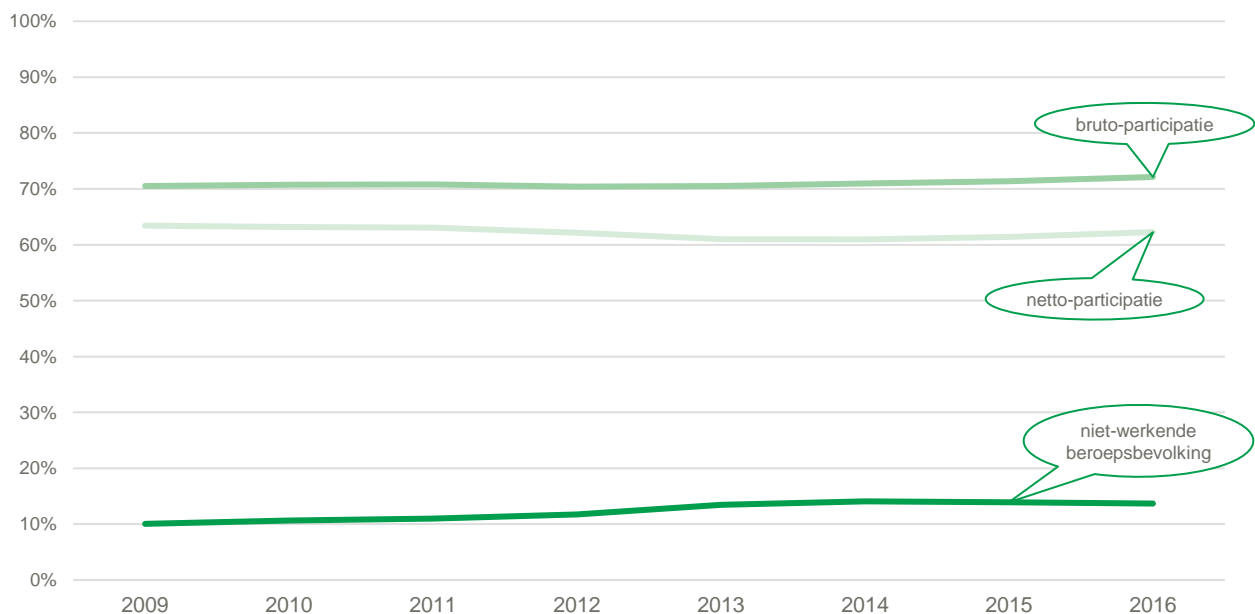
De totale bevolking van 15 tot 75 jaar is in de periode 2009-2016 met 30.100 personen toegenomen. Van de verschillende arbeidsmarktgroepen is de niet-werkende beroepsbevolking het meest toegenomen, namelijk met 30.900 personen. Bij de werkenden is een toename te zien van het aantal werkenden met een kleine baan (5.600 personen), en een kleine toename van de werkenden met een grotere baan (1.400 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, ofwel de eerste drie van de zonet besproken vijf groepen. In de periode 2009-2016 is de beroepsbevolking (de werkenden en niet-werkenden) in omvang toegenomen met bijna 40 duizend personen. Volgens het UWV groeit de beroepsbevolking ook in 2017 en 2018.¹⁷ De totale groep werkenden is gestegen met 7.000 personen. Vooral het laatste jaar is een stijging te zien van het aantal werkenden met een grotere baan. De grootste stijging binnen de beroepsbevolking is die van niet-werkende deel (30.900).

Figuur 4.3 Niet-werkenden in de beroepsbevolking en participatie, Rijnmond, oktober



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

Van de beroepsbevolking behoorde in 2009 10,1% tot de niet-werkende beroepsbevolking.¹⁸ In 2016 is dit 13,7%. Het aandeel niet-werkenden in de beroepsbevolking is gestegen tot 2014, maar daalt sindsdien. Het aandeel werkenden in de beroepsbevolking is in dezelfde periode gedaald van 89,9 naar 86,1%. Dit komt zoals gezegd door

een daling van het aandeel werkenden met een baan van 12 uur of meer per week (de grotere banen).

Participatiegraad

De bruto-participatiegraad, het aandeel werkenden en niet-werkende beroepsbevolking in de totale bevolking van 15 tot 75 jaar, is in de periode 2009-2016 gestegen van 70,5

¹⁷ Zie Regio in beeld, Rijnmond, UWV, oktober 2017

¹⁸ Het percentage niet-werkende beroepsbevolking kan

niet worden vergeleken met het werkloosheidspercentage van het CBS. De niet-werkende beroepsbevolking als aandeel van de totale beroepsbevolking is hoger dan het percentage werkloosheid berekend op basis van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

naar 72,1%. De netto-participatiegraad, het aandeel werkenden in deze leeftijdsgroep, is gedaald van 63,4 naar 62,3%. De stijging van de bruto-participatiegraad komt derhalve door de stijging van de niet-werkende beroepsbevolking.

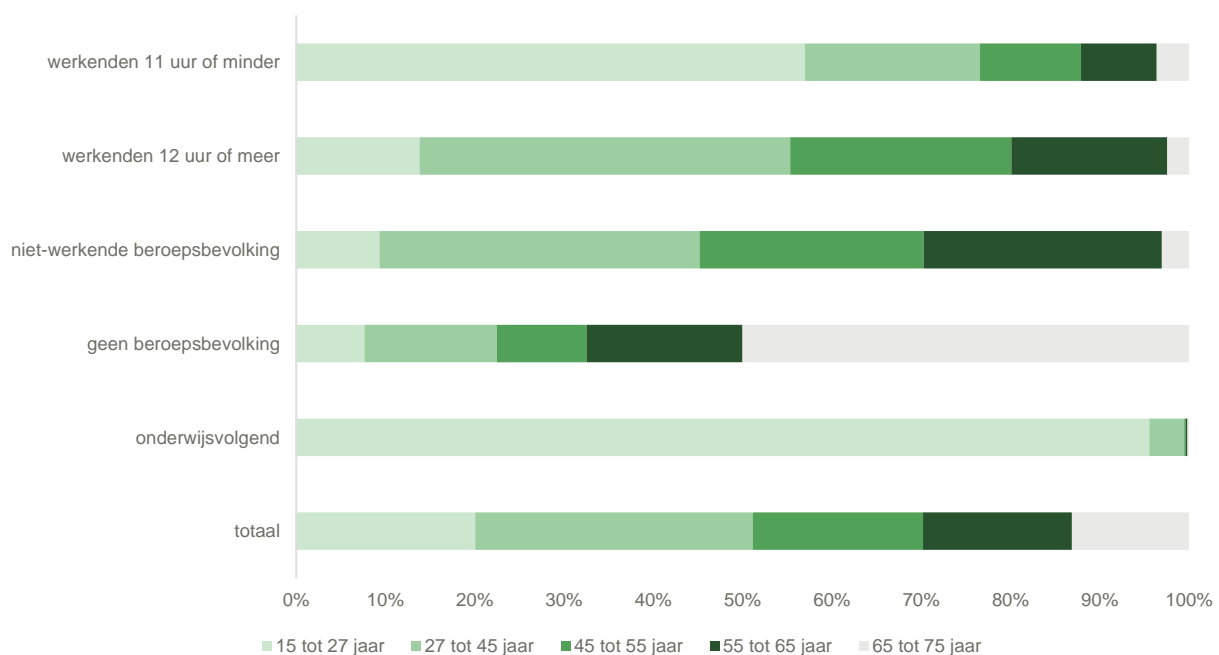
4.2 Vijf arbeidsmarktgroepen naar kenmerken

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

Leeftijd

Tussen de werkenden met een kleine baan en werkenden met een grotere baan is een groot verschil in leeftijd. Bij de werkenden met een kleine baan zijn de jongeren oververtegenwoordigd. Bij de werkenden met een grotere baan is de leeftijdscategorie van 27 tot 45 jaar relatief het grootst. In de onderstaande figuur staat een overzicht van de arbeidsmarktgroepen naar leeftijd.

Figuur 4.4 Arbeidsmarktgroepen naar leeftijd, Rijnmond, oktober 2016



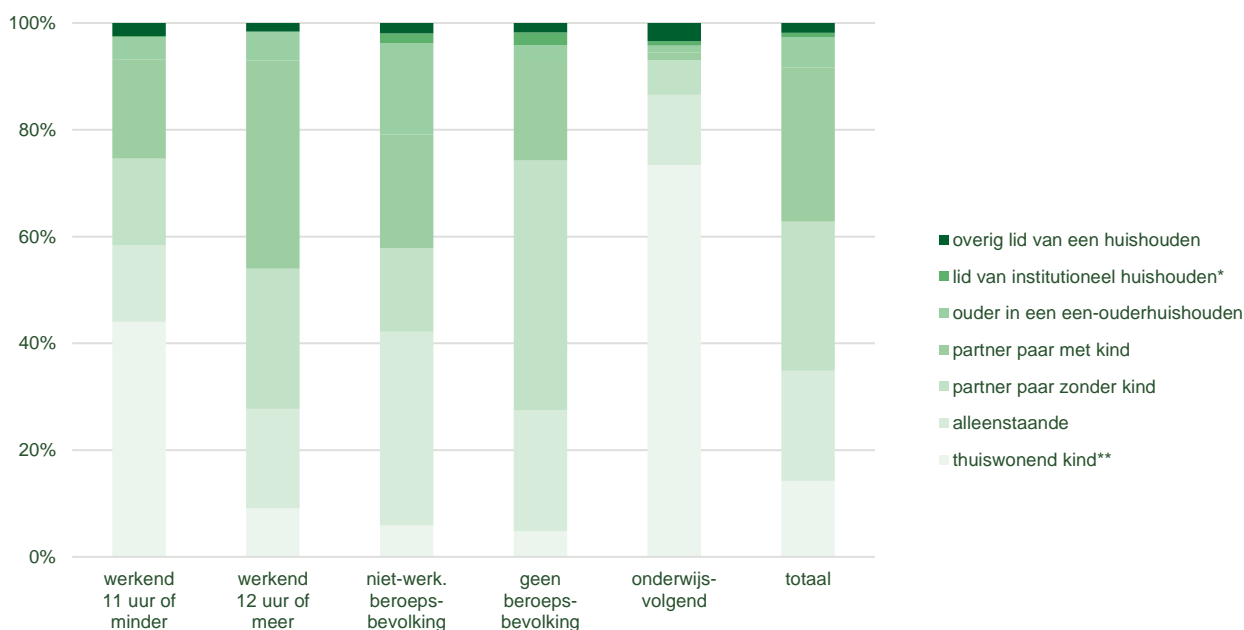
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Bij de niet-werkende beroepsbevolking is de leeftijdscategorie van 27 tot 45 jaar ook het grootst, maar het verschil met de leeftijdscategorieën 45 tot 55 jaar en 55 tot 65 jaar is relatief gezien kleiner dan bij de werkenden met een grotere baan. Onder de niet-werkenden in de beroepsbevolking is de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar sterker vertegenwoordigd dan onder de werkenden met een grotere baan. Bij de niet-beroepsbevolking is vanwege pensionering de leeftijdscategorie van 65 tot 75 jaar het grootst, op afstand gevolgd door de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar. De groep onderwijsvolgenden bestaat voornamelijk uit jongeren.

Plaats in het huishouden

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. In de onderstaande figuur staat een overzicht.

Figuur 4.5 Arbeidsmarktgroepen naar plaats in het huishouden, Rijnmond, oktober 2016



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

* personen die in een instelling wonen en verzorging ontvangen

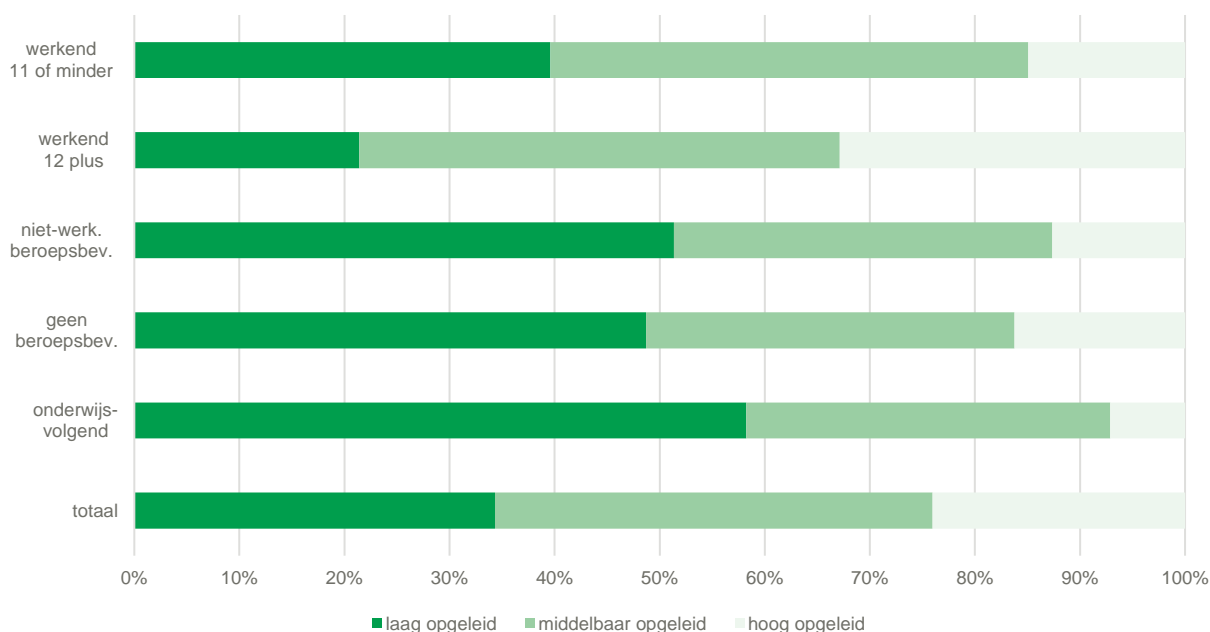
** een thuiswonend kind is ongeacht de leeftijd van het kind

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

Opleidingsniveau

Bij de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is het opleidingsniveau het hoogst. Het aandeel laag opgeleiden is 24%. Wordt de groep onderwijsvolgend buiten beschouwing gelaten, dan is het aandeel laag opgeleiden het hoogst bij de niet-werkende beroepsbevolking (51%) en bij de niet-beroepsbevolking (49%). In de onderstaande figuur staat een overzicht van de arbeidsmarktgroepen naar opleidingsniveau.

Figuur 4.6 Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsniveau, Rijnmond, oktober 2015



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

Dat laagopgeleiden meer moeite hebben om aan het werk te komen, heeft volgens het UWV meerdere oorzaken.¹⁹ Laagopgeleiden voelen zich vaker ongezond, hebben vaker een chronische ziekte, hebben vaker cognitieve problemen en vaker problemen in de thuissituatie, hebben een minder uitgebreid sociaal netwerk en ook is de laag opgeleide bevolking sterker vergrijsd. Dat terwijl 55-plussers moeilijker weer aan het werk komen. De laagopgeleiden is de groep die op de arbeidsmarkt de meeste concurrentie ondervindt van nieuwkomers op de arbeidsmarkt zoals scholieren, studenten en arbeidsmigranten uit de EU. Daarnaast is bijscholing minder vaak aan de orde bijvoorbeeld omdat men werkt in een flexibele baan. Het verschil in deelname aan formele en informele scholing tussen laagopgeleiden en hoogopgeleiden is volgens het UWV

groter geworden. Als laatste noemt het UWV mismatch op de arbeidsmarkt doordat laagopgeleiden geboden kansen niet pakken omdat zij bijvoorbeeld vervoersproblemen hebben, zorgtaken thuis hebben of niet goed kunnen omgaan met zoekkanalen op de arbeidsmarkt.

Vergeleken met 2009 is in 2015 in alle arbeidsmarktgroepen het aandeel laag opgeleiden gedaald ten gunste van de middelbaar en hoog opgeleiden. Bij de niet-werkende beroepsbevolking is de daling van het aandeel laag opgeleiden het grootst (9 procentpunten); daarna volgt de niet-beroepsbevolking (7 procentpunten).

¹⁹ Zie *Regio in Beeld*, Rijnmond, UWV, oktober 2017

Tabel 4.2

Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsrichting van de hoogste afgeronde opleiding, Rijnmond, oktober 2015

	werkend 11 uur of minder	werkend 12 uur of meer	niet-werk. beroeps- bevolking	geen beroeps- bevolking	onderwijs- volgend
Algemeen onderwijs	43%	19%	40%	31%	66%
Leraren	3%	4%	2%	3%	1%
Humaniora/sociale wetenschappen/communicatie/kunst	4%	5%	4%	3%	3%
Economie/commercieel/management/ administratie	12%	16%	15%	10%	9%
Juridisch/bestuurlijk/openbare orde/veiligheid	3%	4%	4%	2%	1%
Wiskunde/natuurwetenschappen/ informatica	1%	2%	2%	1%	2%
Techniek	6%	14%	9%	9%	4%
Agrarisch en milieu	1%	2%	1%	1%	1%
Zorg en welzijn	15%	13%	12%	13%	6%
Horeca/toerisme/vrijtijdsbesteding/ transport/logistiek	5%	7%	6%	4%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

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

In alle arbeidsmarktgroepen is 'algemeen onderwijs' de meest voorkomende opleidingsrichting. Dit betreft degenen die geen vervolgopleiding, maar hooguit basisonderwijs of voortgezet onderwijs hebben gevolgd. Bij de groep werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is dit aandeel het laagst (19%).

Bij de werkenden met een grotere baan is vervolgens het aandeel met een opleiding economisch/administratief het hoogst, direct gevolgd door een technische opleiding en een opleiding zorg en welzijn. Onder degenen met een kleine baan is het aandeel met een opleidingsrichting zorg en welzijn het hoogst (na de algemene richting). Onder de onderwijsvolgenden is het aandeel 'algemeen onderwijs' het hoogst: de opleiding is immers nog niet afgerond.

Wanneer de niet-werkende beroepsbevolking wordt vergeleken met de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week dan zijn het hoge aandeel in de onderwijsrichting 'algemeen' en het lagere aandeel 'techniek' de meest in het oog springende verschillen.

4.3 Werkenden

In de arbeidsmarktregio Rijnmond wonen op 1 oktober 2016 bijna 643 duizend personen die werk hebben. Van hen werkt 87% 12 uur of meer per week; de rest werkt minder uren. De groep werkenden met een baan van 12 uur of meer per week omvat ook de personen die als zelfstandige zijn geregistreerd.

In deze paragraaf kijken we naar kenmerken van banen van de inwoners van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Deze personen kunnen hun werkplek binnen of buiten de arbeidsmarktregio Rijnmond hebben. Eerst wordt een beeld geschetst van de kenmerken van de banen die zij bezetten. Vervolgens wordt inzichtelijk gemaakt in welke sectoren deze personen werkzaam zijn.

4.3.1 Arbeidsrelatie en contract van werkenden

In de periode 2009-2016 is het aantal werkenden met een kleine baan gestegen met 7%. Het aantal werkenden met een baan van 12 uur of meer per week is bijna gelijk aan dat in 2009. Per saldo zijn er 7.000 werkenden meer. In de periode 2009-2016 is het aantal zelfstandigen gestegen met 9%. Aan het eind van deze periode zijn er 66.000 zelfstandigen. In de onderstaande tabel staat een compleet overzicht van de ontwikkeling van het aantal werkenden in de periode 2009-2016.

Tabel 4.3 Werkenden in de Arbeidsmarktregio Rijnmond, oktober *)

	werkenden t/m 11 uur		% groei	werkenden 12 uur en meer		% groei
	2009	2016	2009-2016	2009	2016	2009-2016
totaal	80.200	85.800	7%	555.400	556.800	0%
<i>contract</i>						
zelfstandigen				60.700	66.000	9%
bepaalde tijd	45.100	55.500	23%	117.200	138.600	18%
onbepaalde tijd	34.400	29.100	-15%	365.100	337.800	-7%
rest	600	1.200		12.400	14.200	15%
<i>arbeidsrelatie</i>						
vast	25.800	22.000	-15%	356.400	327.600	-8%
flexibel	51.800	59.700	15%	120.400	138.500	15%
<i>zzp'ers</i>						
zzp'ers (ongeacht of er op 1 okt. is gewerkt)				54.700	71.300	30%

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

*) Zelfstandigen worden meegeteld met het aantal werkenden. Dit aantal is ten opzichte van de vorige versie van de arbeidsmarktanalyse hoger omdat er gebruik gemaakt is van een verbeterde versie van de registratie van zelfstandigen

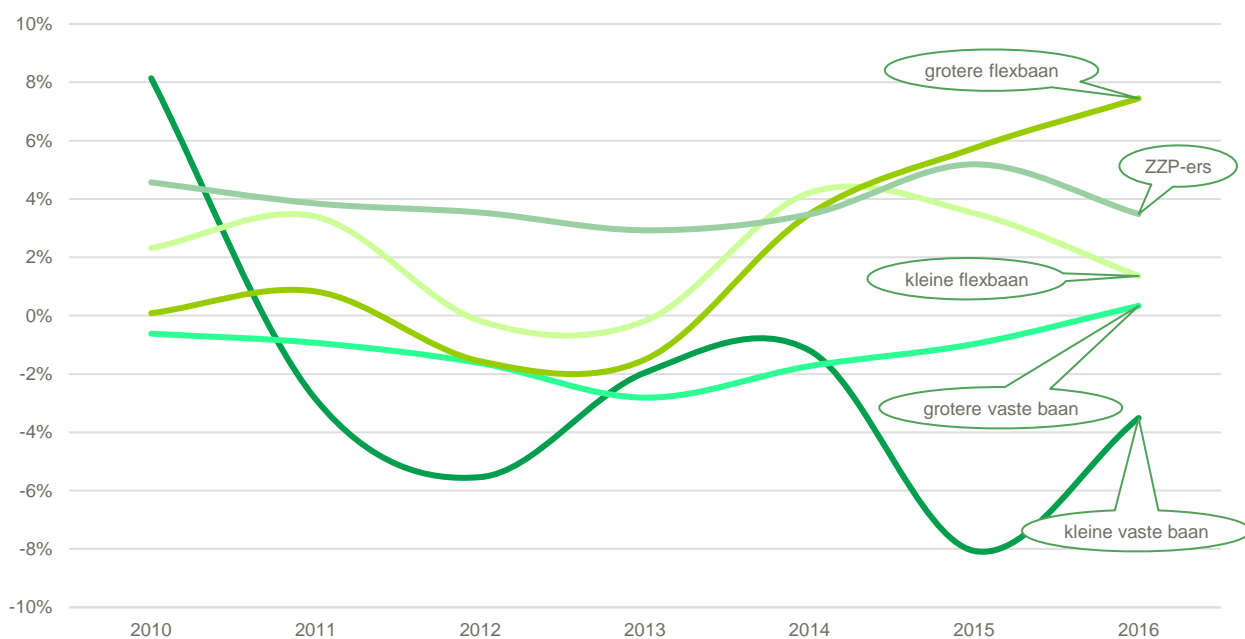
Onder de werkenden met een kleine baan komt het verhoudingsgewijs vaker voor dat er sprake is van een contract voor bepaalde tijd (65% in 2016) dan onder de werkenden die 12 uur of meer werken (25%). Onder deze werkenden met een kleine baan bevinden zich veel jongeren die een opleiding met een kleine baan combineren. Het aantal kleine banen met een contract voor bepaalde duur is in de periode 2009-2016 gestegen met 23%. Ook het aantal werkenden met een grotere baan van bepaalde duur is gestegen (18%). Het aantal werkenden met een kleine baan van onbepaalde duur is met 15% gedaald. Het aantal met een grotere baan van onbepaalde duur is met 7% gedaald.

is in de periode 2009-2016 met 15% afgenomen. Het aantal werkenden met een kleine baan met een flexibele arbeidsrelatie ²⁰ is in de periode 2009-2016 met 15% toege-
 namen. Bij het aantal werkenden met een werkweek van 12 uur of meer is in de periode 2009-2016 sprake van een afname van het aantal werkenden met een vaste baan (-8%) en een toename van het aantal met een flexibele grotere baan (15%).

Elf procent van alle werkenden is in 2016 zzp'er (zelfstandige zonder werknemers in dienst). In Rijnmond zijn er in 2016 71 duizend zzp'ers. Dit aantal is ten opzichte van 2009 met 30% gestegen. Geconcludeerd kan worden dat in de periode 2009-2016 de flexibilisering van werk is toe-
 genomen.

²⁰ Tot flexwerk wordt tijdelijk werk, alsmede werk als oproep- of Uitzendkracht gerekend

Figuur 4.7 Jaarmutatatie aantal werkenden, arbeidsmarktregio Rijnmond, oktober

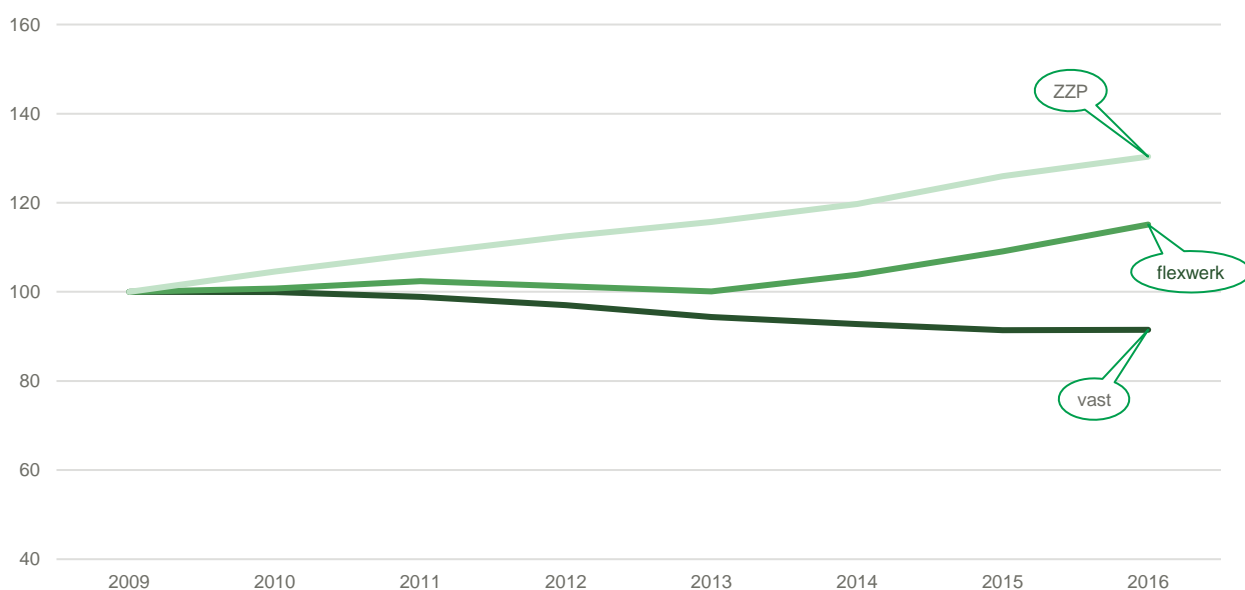


In de voorgaande figuur is de ontwikkeling van het aantal werkenden en zzp'ers te zien in groeipercentage ten opzichte van het voorgaande jaar. Het groeipercentage van het aantal kleine vaste banen is behalve in het eerste jaar steeds negatief geweest. Het aantal kleine flexbanen is tot 2014 óf gegroeid, óf ongeveer gelijk gebleven. Vervolgens is na twee jaar stijging van rond de 4% in het laatste jaar een stijging van anderhalf% gerealiseerd. De groeipercentages van de vaste grotere banen zijn steeds negatief, tot

het laatste jaar: in het laatste jaar is er een zeer lichte groei (0,3%) zichtbaar. Het aantal grotere flexbanen kent na een aanvankelijke daling de laatste drie jaar een steeds grotere groei van het aantal banen.

Alleen de zzp'ers zijn gedurende de gehele periode in aantal toegenomen. Nadat de groeipercentages in 2012 en 2013 enigszins waren afgenomen, is er sinds 2014 weer sprake van een grotere groei met een piek in 2015.

Figuur 4.8 Index (2009=100) aantal werkenden en zzp'ers per jaar, Rijnmond, oktober



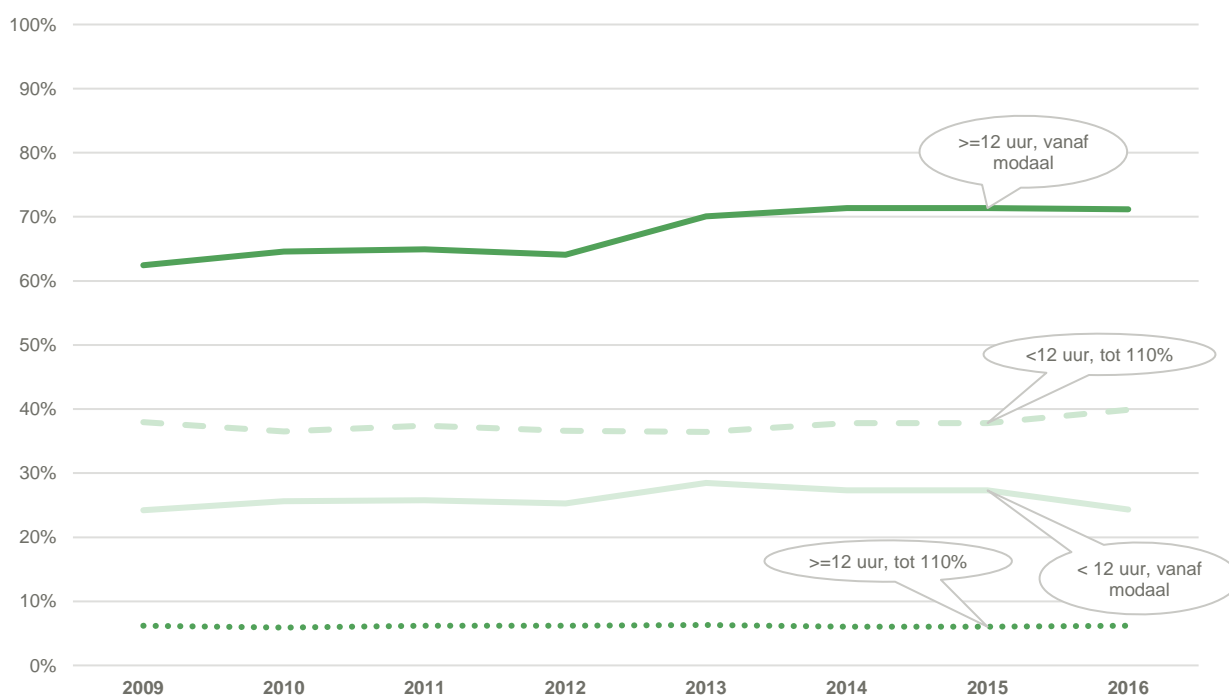
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De grootste afname van het aantal werkenden in vaste dienst was tussen 1 oktober 2012 en 2013, de index daalde in dat jaar van 97 naar 94. Daarvóór was de afname kleiner en was er tussen 2009 en 2010 zelf een kleine toename. Na 2013 is de afname kleiner geworden en in 2016 is er weer een toename. Een afname van het flexwerk was er alleen tussen 2011 en 2013. De toename van het flexwerk is de laatste drie jaar steeds groter geworden. Het aantal zzp'ers is ieder jaar toegenomen; in 2015 is de toename het grootst.

4.3.2 Uurloon werkenden

In 2016 heeft 71% van de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week een uurloon vanaf modaal. In 2009 is dit 62%. Voor werkenden met een kleine baan geldt in 2016 voor 27% en in 2009 voor 24%. Het aandeel werkenden met een kleine baan met een uurloon tot 110% van het wettelijk minimumloon is 40% in 2016. Dit was 38% in 2009. Het verschil in de hoogte van het uurloon is toegenomen. In de onderstaande figuur staat de ontwikkeling van de het uurloon van de werkenden weergegeven naar het aantal gewerkte uren per week.

Figuur 4.9 Uurloon werkenden, Rijnmond, oktober



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

4.3.3 Werkenden naar sector

Als we kijken naar de werkenden per sector, dan zien we dat de werkenden met een kleine baan ten opzichte van die met een grotere baan zijn oververtegenwoordigd in de sectoren detailhandel en reparatie, horeca en 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 7%, met ruim 5.400 banen. Het laatste jaar stagneert de groei. De sectoren met de grootste stijging van het aantal kleine banen in de periode 2009-2016 zijn de horeca en de detailhandel en reparatie. In de laatste sector is er echter het laatste jaar een afname met 4%. In de navolgende tabel staat een volledig overzicht.

Tabel 4.4 Werkenden met kleine en grotere banen naar bedrijfssector, Rijnmond, oktober

	werkenden t/m 11 uur			% groei	werkenden 12 uur en meer			% groei
	2009	2016		2009-2016	2009	2016	2016	2009-2016
Industrie en nutsbedrijven	2.900	2.700	3%	-7%	57.500	55.800	10%	-3%
Bouwnijverheid	1.000	700	1%	-30%	35.200	29.800	5%	-15%
Groothandel	2.100	2.100	2%	0%	37.000	37.900	7%	2%
Detailhandel en reparatie	20.400	23.000	27%	13%	46.400	45.600	8%	-2%
Horeca	7.500	9.400	11%	25%	16.200	20.300	4%	25%
Transport	3.300	3.000	4%	-9%	42.600	43.300	8%	2%
Informatie en communicatie	1.000	800	1%	-20%	16.300	17.500	3%	7%
Financiële instellingen	700	1.000	1%	43%	18.100	18.700	3%	3%
Zakelijke dienstverlening	11.200	12.400	14%	11%	81.600	84.200	16%	3%
Openbaar bestuur en overheid	800	800	1%	0%	37.800	36.400	7%	-4%
Onderwijs	3.100	3.300	4%	6%	32.800	32.200	6%	-2%
Gezondheids- en welzijnszorg	10.800	10.400	12%	-4%	76.100	77.900	14%	2%
Overige dienstverlening	5.400	5.700	7%	6%	25.400	21.500	4%	-15%
Uitzendkracht**	10.100	10.700	12%	6%	17.200	25.200	5%	47%
Onbekend	0	100	0%		15.200	0	0%	
Totaal	80.300	86.000	100%	7%	555.400	546.300	100%	-2%

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een sector

Het aantal personen uit Rijnmond met een grotere baan is ten opzichte van 2009 gedaald met 2%. Er werken ruim 12 duizend personen uit Rijnmond met een grotere baan minder dan in 2009. Het laatste jaar laat echter weer een stijging zien. Daling van het aantal grotere banen in de periode 2009-2016 is er vooral in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening. De grootste stijging is te vinden in de horeca. Ook het aantal uitzendkrachten is flink gestegen; ook weer een indicatie van de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Werkende bewoners uit de arbeidsmarktregio Rijnmond met een vaste baan zijn met name te vinden in de gezondheids- en welzijnszorg (17%), in de zakelijke dienstverlening (14%) en in de industrie en nutsbedrijven (12%). Het aandeel in de gezondheids- en welzijnszorg is gestegen. In tabel 4.5 staat een overzicht van het aandeel vaste banen, flexbanen en zzp'ers per sector.

Tabel 4.5 Werkenden in vaste dienst, flexwerk en zzp'ers naar bedrijfssector, Rijnmond, oktober

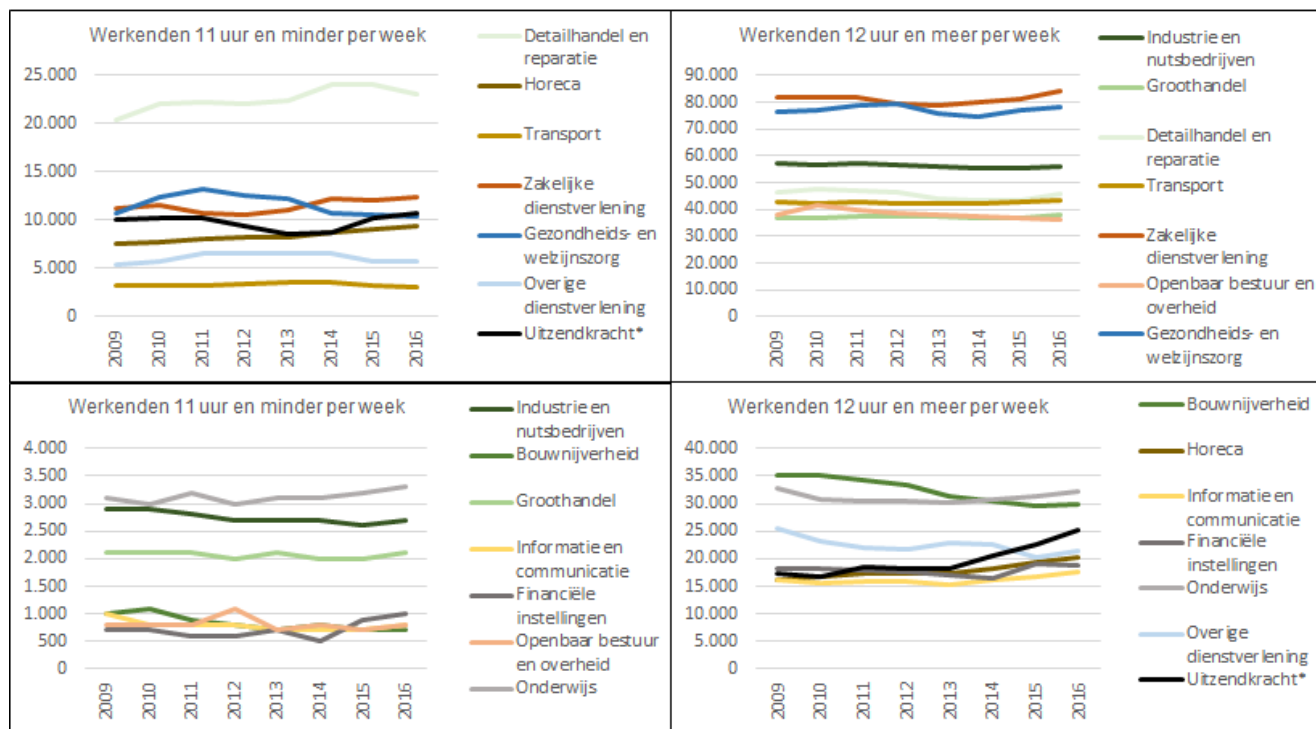
	vast		flexwerk		zzp'ers	
	2009	2016	2009	2016	2009	2016
Industrie en nutsbedrijven	12%	12%	5%	5%	7%	7%
Bouwnijverheid	6%	5%	3%	2%	12%	11%
Groothandel	7%	7%	5%	5%	5%	4%
Detailhandel en reparatie	8%	7%	17%	18%	8%	7%
Horeca	2%	3%	7%	9%	2%	2%
Transport	9%	9%	5%	5%	5%	5%
Informatie en communicatie	3%	3%	2%	2%	4%	4%
Financiële instellingen	4%	4%	1%	1%	2%	5%
Zakelijke dienstverlening	14%	14%	15%	15%	20%	22%
Openbaar bestuur en overheid	8%	9%	3%	2%	1%	1%
Onderwijs	7%	7%	4%	4%	4%	5%
Gezondheids- en welzijnszorg	15%	17%	13%	11%	5%	8%
Overige dienstverlening	4%	3%	4%	4%	16%	10%
Uitzendkracht**	0%	0%	16%	18%	1%	1%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	9%	7%
Totaal	382.500	349.600	172.300	198.200	54.700	71.300

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * Uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

Personen met flexwerk zijn vooral te vinden in de detailhandel en reparatie (18%), in de zakelijke dienstverlening (15%) en in de gezondheids- en welzijnszorg (11%). In die laatste sector is hun aandeel wel gedaald. Van de flexwerkers is 18% uitzendkracht; in 2009 was dit 16%. Zzp'ers zijn vooral te vinden in de zakelijke dienstverlening (22%), in de bouwnijverheid (11%) en in de overige dienstverlening (10%). Ten opzichte van 2009 is het aandeel zzp'ers in de overige dienstverlening afgenomen en dat in de zakelijke dienstverlening toegenomen. In de sector zakelijke dienstverlening zijn dus relatief veel zzp'ers en komt flexibel werken relatief veel voor.

De navolgende figuur toont de ontwikkeling in het aantal werkenden naar sector. De grootste sectoren voor de werkenden met een baan met een werkweek van 12 uur of meer zijn de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Beide kennen aanvankelijk een afname van het aantal werkenden uit Rijnmond, maar de laatste twee à drie jaar neemt het aantal werkenden er weer toe. In de meeste sectoren neemt het aantal werkenden het laatste jaar toe. Uitzondering hierop zijn de sectoren openbaar bestuur en overheid en financiële instellingen. Voor werkenden met een kleine baan zijn de sectoren detailhandel en reparatie en horeca belangrijk. Hoewel in de eerstgenoemde sector het aantal werkenden met een kleine baan het laatste jaar daalt, is er in beide sectoren op lange termijn een groei te zien.

Figuur 4.10 Werkenden naar duur per week en sector, Rijnmond, oktober



Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een sector

In de navolgende tabel is de verdeling van wer-
kenden naar leeftijd en naar aantal uren per week geper-
centeerd over de sectoren op 1 oktober 2016 weer-
gegeven.

Tabel 4.6 Werkenden naar bedrijfssector en leeftijdscategorie, Rijnmond, oktober 2016

	15 tot 27 jaar		27 tot 55 jaar		55 tot 75 jaar	
	11 uur of minder	12 uur of meer	11 uur of minder	12 uur of meer	11 uur of minder	12 uur of meer
Industrie en nutsbedrijven	3%	7%	2%	10%	4%	12%
Bouwnijverheid	0%	4%	1%	6%	2%	6%
Groothandel	2%	5%	3%	8%	4%	6%
Detailhandel en reparatie	41%	16%	7%	7%	8%	7%
Horeca	15%	10%	7%	3%	5%	2%
Transport	2%	6%	5%	8%	9%	10%
Informatie en communicatie	1%	3%	1%	4%	1%	2%
Financiële instellingen	0%	2%	1%	4%	3%	3%
Zakelijke dienstverlening	11%	16%	19%	16%	17%	13%
Openbaar bestuur en overheid	0%	3%	1%	7%	2%	9%
Onderwijs	3%	4%	5%	6%	7%	8%
Gezondheids- en welzijnszorg	7%	12%	19%	14%	19%	16%
Overige dienstverlening	4%	4%	10%	4%	10%	4%
Uitzendkracht*	11%	8%	17%	5%	10%	2%
Totaal	48.800	76.400	26.700	364.400	10.300	105.700

Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI), * uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een sector,

Jongeren met een kleine baan werken vooral in de detailhandel en reparatie (41%), en daarnaast ook veel in de horeca en zakelijke dienstverlening. Werkenden van 27 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar tot 75 jaar met een kleine baan hebben relatief vaak werk in de gezondheids- en welzijnszorg en in de zakelijke dienstverlening. Bij alle drie de leeftijdscategorieën is het aandeel uitzendkrachten onder degenen met een kleine baan hoger dan onder degenen met een grotere baan. Jongeren met een grotere baan werken meer verspreid over de sectoren dan jongeren met een kleinere baan. Zij zijn het vaakst werkzaam in de sectoren

detailhandel en reparatie, zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en de horeca. Voor de werkenden met een grotere baan in de leeftijdsgroep 27 tot 55 jaar zijn de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en industrie en nutsbedrijven de belangrijkste sectoren. Dit geldt ook voor werkenden met een grotere baan van 55 jaar en ouder. Van hen werkt ook een tiende deel in de transportsector.

In de onderstaande tabel bieden we een overzicht van de ontwikkeling van het aantal werkenden naar opleidingsniveau per sector.

Tabel 4.7 Ontwikkeling werkenden naar bedrijfssector en opleidingsniveau, Rijnmond, oktober *)

	hoog opgeleid		middelbaar opgeleid		laag opgeleid	
	2009	2015	2009	2015	2009	2015
Industrie en nutsbedrijven	6%	6%	10%	10%	13%	12%
Bouwnijverheid	2%	2%	6%	6%	7%	6%
Groothandel	4%	5%	6%	6%	6%	6%
Detailhandel en reparatie	2%	3%	11%	11%	17%	19%
Horeca	1%	2%	3%	5%	6%	8%
Transport	3%	4%	7%	9%	9%	10%
Informatie en communicatie	5%	5%	3%	2%	1%	1%
Financiële instellingen	5%	5%	3%	3%	1%	1%
Zakelijke dienstverlening	20%	20%	14%	13%	13%	13%
Openbaar bestuur en overheid	9%	8%	7%	6%	3%	4%
Onderwijs	17%	15%	3%	3%	2%	1%
Gezondheids- en welzijnszorg	18%	18%	16%	16%	10%	8%
Overige dienstverlening	6%	4%	5%	4%	5%	4%
Uitzendkracht**	2%	3%	4%	6%	7%	7%
Totaal	154.100	187.400	279.100	282.100	177.800	147.000

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

*) Exclusief onbekende sector, ** uitzendkrachten zijn niet toe te delen aan een specifieke sector

In de tabel is te zien dat hoog opgeleiden in 2015 vooral werken in de zakelijke dienstverlening, in de gezondheids- en welzijnszorg en in het onderwijs. Ten opzichte van 2009 is het aandeel hoog opgeleide werkenden in de sectoren onderwijs, overige dienstverlening en openbaar bestuur en overheid iets afgenomen. Middelbaar opgeleiden zijn in 2015 met name werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg, in de zakelijke dienstverlening, in de detailhandel en reparatie en in de industrie en nutsbedrijven. Ten opzichte van 2009 is er een toename van de aandeel werkenden in de sectoren horeca en transport, en neemt het aandeel uitzendkrachten toe. Laag opgeleiden werken vooral in de

detailhandel en reparatie, in de zakelijke dienstverlening, in de industrie en nutsbedrijven en in het transport. Ten opzichte van 2009 is er een stijging van de aandelen in de detailhandel en reparatie, in de horeca, in het transport en in openbaar bestuur en overheid.

4.3.4 Beroepsniveau van werkenden

Anders dan in de vorige rapportage geven we in deze rapportage een beeld van het beroepsniveau van de werknemers aan de hand van de ISCO (International Standard Classification of Occupations 2008). Het CBS gebruikt

vanaf 2012 alleen nog deze indeling voor het coderen van beroepen. De ISCO is een internationale classificatie van beroepen op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de benodigde vaardigheden om het beroep uit te oefenen. De indeling in vier niveaus ziet er kortweg zo uit:

Beroepsniveau 1

Eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist. Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 1 zijn schoonmaker van kantoren, glazenwasser, lader en lossen, vuilnisman, bollenpeller, opperman, frietbakker en keukenhulp.

Beroepsniveau 2

Weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist. Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 2 zijn slager, buschauffeur, secretaresse, boekhoudkundig medewerker, naaister, coupeuse, verkoper, politieagent, kapper, elektrisch installateur en automonteur.

Beroepsniveau 3

Complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist. Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 3 zijn uitvoerder, bouwkundig opzichter, medisch laboratoriumpersoneel, juridisch secretaresse, vertegenwoordiger, technisch personeel in de it-ondersteuning en radio- en opnametechnici.

Beroepsniveau 4

Zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist. Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 4 zijn sales- en marketing manager, ingenieur weg- en waterbouw, leraar voortgezet onderwijs, arts, gespecialiseerd verpleegkundige, muzikant en systeemanalist.

In de navolgende tabel staat een overzicht van het aantal werknemers per beroepsniveau in de jaren 2009-2016 in de arbeidsmarktregio Rijnmond.

Tabel 4.8 Arbeidsmarktregio Rijnmond: beroepsniveau van werknemers in de periode 2009-2016 en de ontwikkeling in aantallen (x 1.000) en procenten

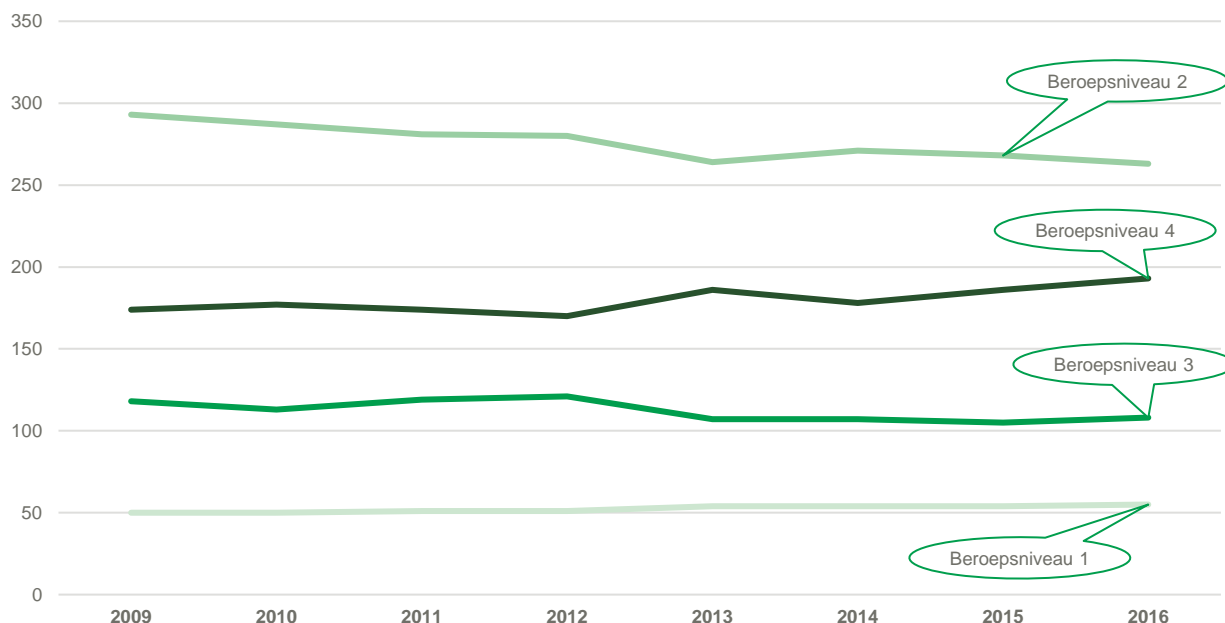
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2009-2016	
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000		
Beroepsniveau 1	50	50	51	51	54	54	54	55	5	10%
Beroepsniveau 2	293	287	281	280	264	271	268	263	-30	-10%
Beroepsniveau 3	118	113	119	121	107	107	105	108	-10	-8%
Beroepsniveau 4	174	177	174	170	186	178	186	193	19	11%
Onbekend	12	12	14	16	15	13	12	11		
Totaal	647	639	639	638	626	623	625	630	-13	-8%

Bron: CBS/Statline

In de laatste kolom is te zien dat het aantal werknemers op het laagste en hoogste niveau met rond de 10% toenam, terwijl deze op de twee middelste niveaus met een vergelijkbaar percentage afnam. In absolute aantallen zien we vooral een sterke afname op niveau 2. Het aantal werknemers op beroepsniveau 4 laat juist een sterke stijging zien

met rond de 20.000 arbeidsplaatsen. De trend over de periode 2009-2016 is weergegeven in de navolgende figuur.

Figuur 4.11 Arbeidsmarktregio Rijnmond: beroepsniveau van werknemers in de periode 2009-2016, en de ontwikkeling in aantallen (x 1.000)



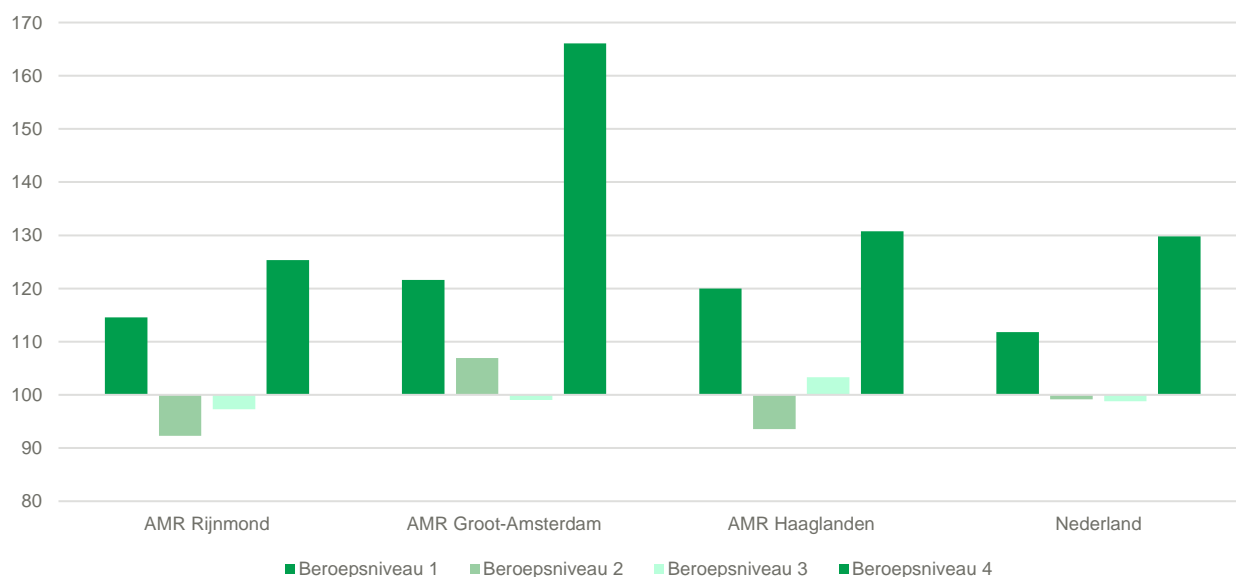
Bron: CBS/Statline

Uit de figuur wordt duidelijk dat veruit de meeste werknemers in de arbeidsmarktregio een baan hebben op het tweede beroepsniveau; zoals we eerder zagen daalt het aantal werknemers op dit niveau ook het sterkst. Ook het aantal werknemers op beroepsniveau 3 daalt. Het aantal werknemers op het laagste en het hoogste niveau stijgt, waarbij de stijging van het aantal werknemers op niveau 4 het sterkst is. Om de ontwikkeling op de lange termijn in de Rijnmond in perspectief te plaatsen, is deze in de navolgende figuur vergeleken met de ontwikkeling over de periode 2003-2016 in de arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam en Haaglanden, en met die in heel Nederland. De landelijke trend is een stijging van het aantal banen op het

laagste en hoogste niveau, en een (lichte) daling in het middensegment. In de Rijnmond zien we deze trend terug, zij het dat de groei van de banen op het hoogste niveau wat lager ligt, en de daling van het aantal banen in het middensegment nog wat sterker. Groot-Amsterdam realiseerde een spectaculaire groei van banen op niveau 4, en wist bovendien een relatief sterke groei van het aantal banen op niveau 1 en 2 te realiseren. Haaglanden slaagde er als enige in een groei van het aantal banen op niveau 3 te realiseren.

Figuur 4.12

Arbeidsmarktregio's Rijnmond, Groot-Amsterdam en Haaglanden en heel Nederland: beroepsniveau van werknemers in de periode 2003-2016 (geïndexeerd, 2003=100)



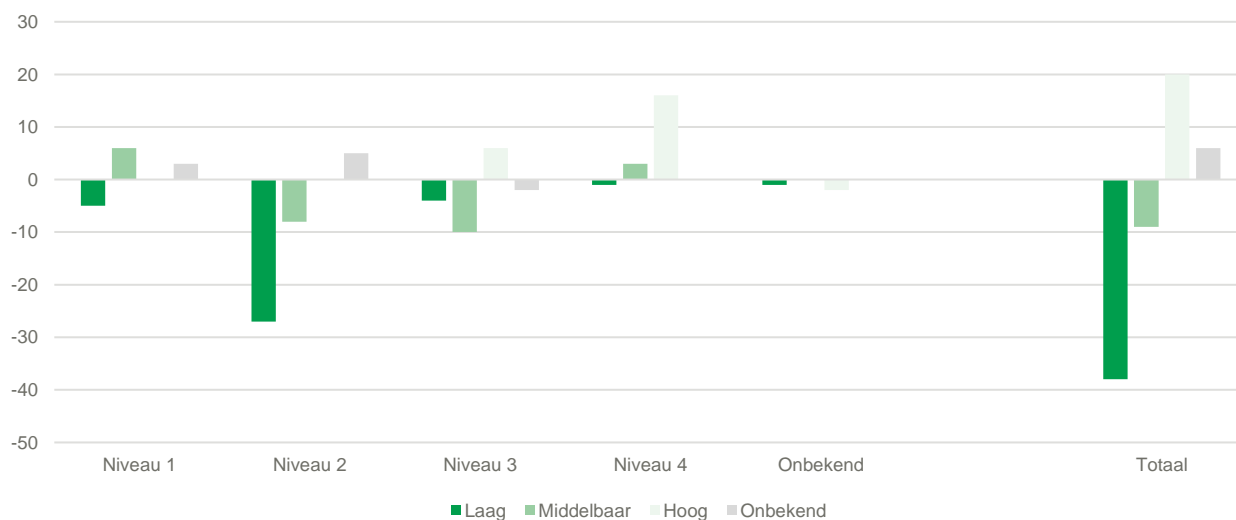
Bron: CBS/Statline

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 banen op beroepsniveau 1 inderdaad het geval is: in de periode 2009-2016 steeg het aantal middelbaar opgeleiden dat de banen

op dit niveau invulde, terwijl het aantal lager opgeleiden daalde. Bij de banen op niveau 3 zien we een stijging van het aantal hoger opgeleiden, en een daling van het aantal lager- en middelbaar opgeleiden.

Figuur 4.13

Arbeidsmarktregio Rijnmond: ontwikkeling van het aantal werknemers naar opleidingsniveau en beroepsniveau (2009-2016)



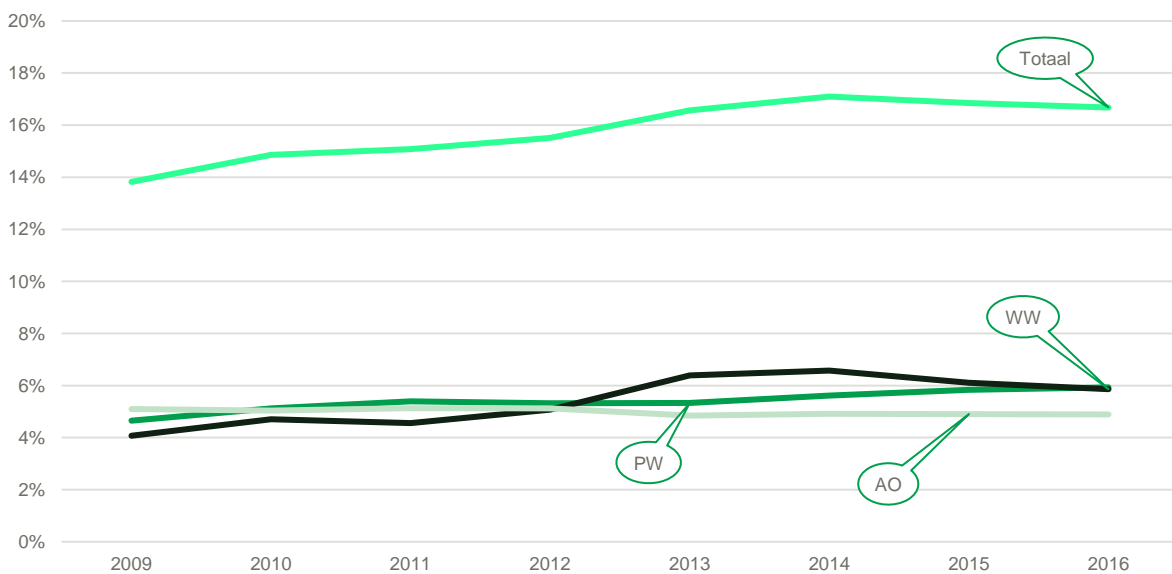
Bron: CBS/Statline

4.4 Uitkeringen

In dit rapport wordt een onderscheid gemaakt tussen uitkeringen in het kader van de Wet Werkloosheid (WW), arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO, WAZ, WAJONG en WIA) en bijstandsuitkeringen (Participatiewet). Wanneer een persoon meer dan één uitkering heeft, is de 'belangrijkste' uitkering genomen: hierbij gaat een WW-uitkering

boven een arbeidsongeschiktheidsuitkering en bijstand en gaat een arbeidsongeschiktheidsuitkering boven bijstand. Personen die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben of de AOW-leeftijd hebben bereikt en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt worden gerekend tot de groep 'niet-beroepsbevolking'.

Figuur 4.14 Aandeel uitkeringen in de leeftijdsgroep 15 tot 75 jaar, Rijnmond, oktober



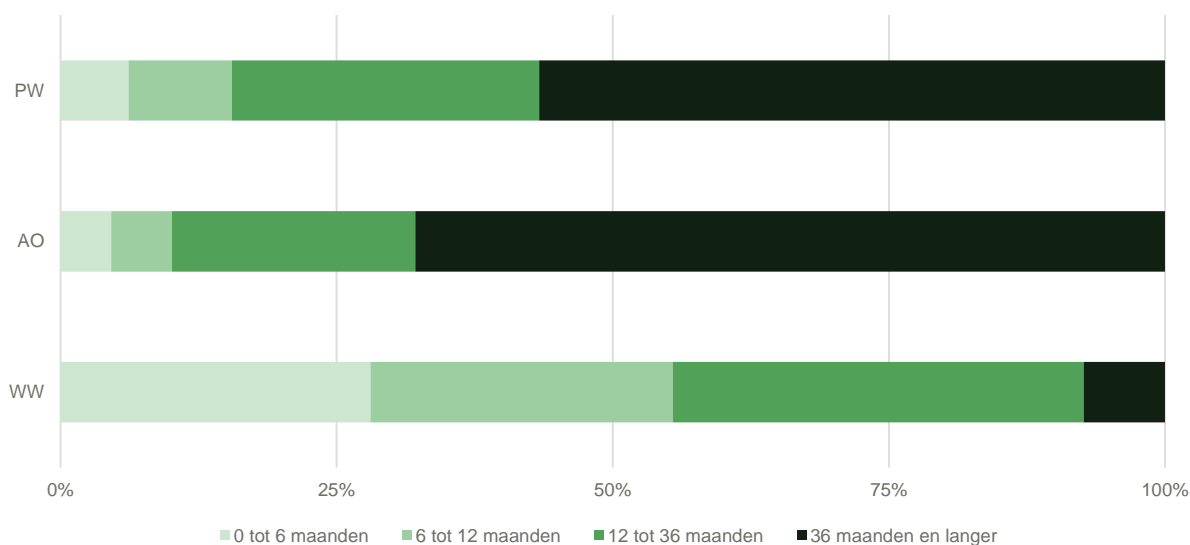
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In de periode 2009-2016 is het aandeel 15- tot 75-jarigen met een uitkering toegenomen: van 14 tot 17%. Stijging is er vooral onder degenen met een bijstands- en WW-uitkering. Het aandeel WW-uitkering daalt sinds 2014. Het UWV voorspelt voor 2017 en 2018 ook een daling van het aantal WW-uitkeringen.²¹ Daarnaast is volgens het UWV de doorstroom van de WW naar de bijstand in Rijnmond hoger dan landelijk in 2016 (7,4 t.o.v. 5,5% landelijk).

Het aandeel bijstand stijgt in de gehele periode 2009-2016. Het aandeel personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is licht gedaald.

²¹ Zie Regio in Beeld, Rijnmond, UWV, oktober 2017

Figuur 4.11 Niet-werkende beroepsbevolking naar uitkeringsduur, Rijnmond, oktober 2016



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

Van de personen die behoren tot de niet-werkende beroepsbevolking met een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een bijstandsuitkering heeft (ruim) de helft deze uitkering langdurig (drie jaar of langer).

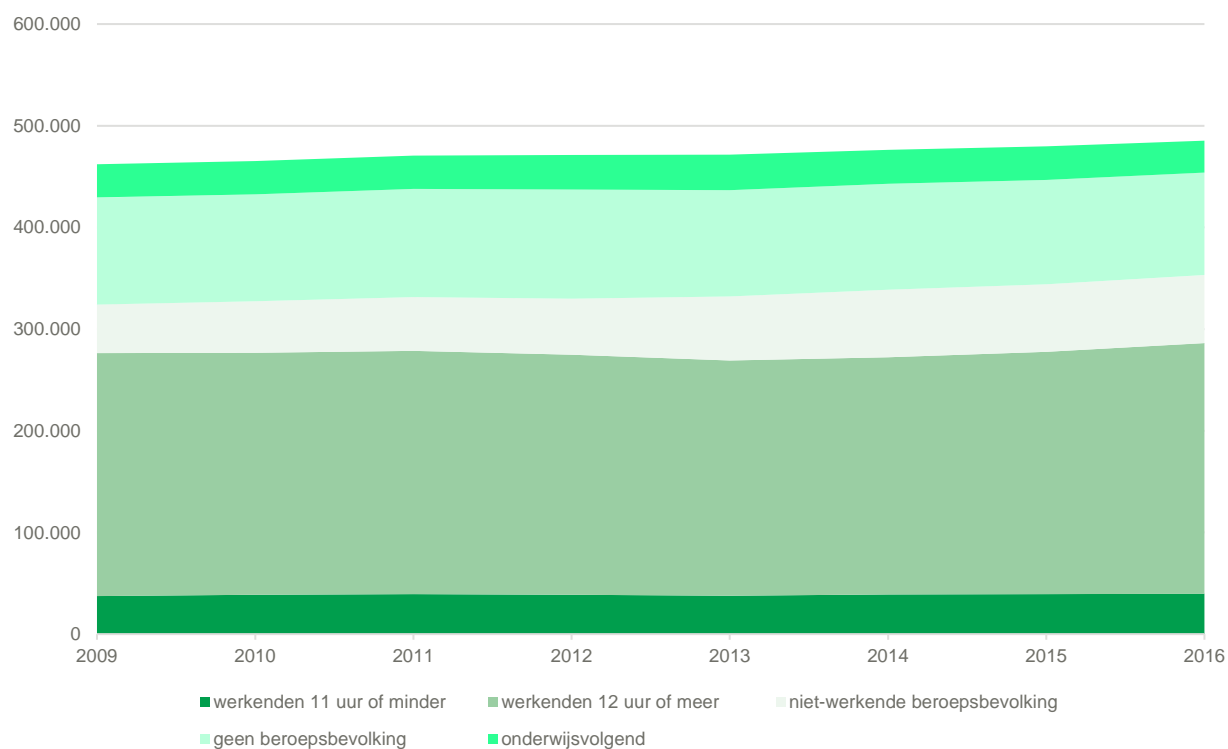
4.5 Rotterdam

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 de focuswijken.

4.5.1 Arbeidsmarktgroepen in Rotterdam

De totale Rotterdamse bevolking van 15 tot 75 jaar is in de periode 2009–2016 gegroeid met vijf procent tot 485 duizend personen. Ook het aantal werkenden is toegenomen: het aantal werkenden met een kleine baan is toegenomen met 6,4% tot bijna 39.800 personen, en het aantal werkenden met een grotere baan met 3,1% tot 246.500 personen. De niet-werkende beroepsbevolking is in verhouding het sterkst gestegen: met 40% tot 66.800 personen. De niet op de arbeidsmarkt actieve groepen zijn in omvang afgenomen: de niet-beroepsbevolking met 4,3%, en de onderwijsvolgenden met 4,0%. Ook in Rotterdam neemt de niet-werkende beroepsbevolking toe en de groepen geen beroepsbevolking en onderwijsvolgenden af. In de onderstaande figuur staat de ontwikkeling over de jaren 2009-2016 weergegeven.

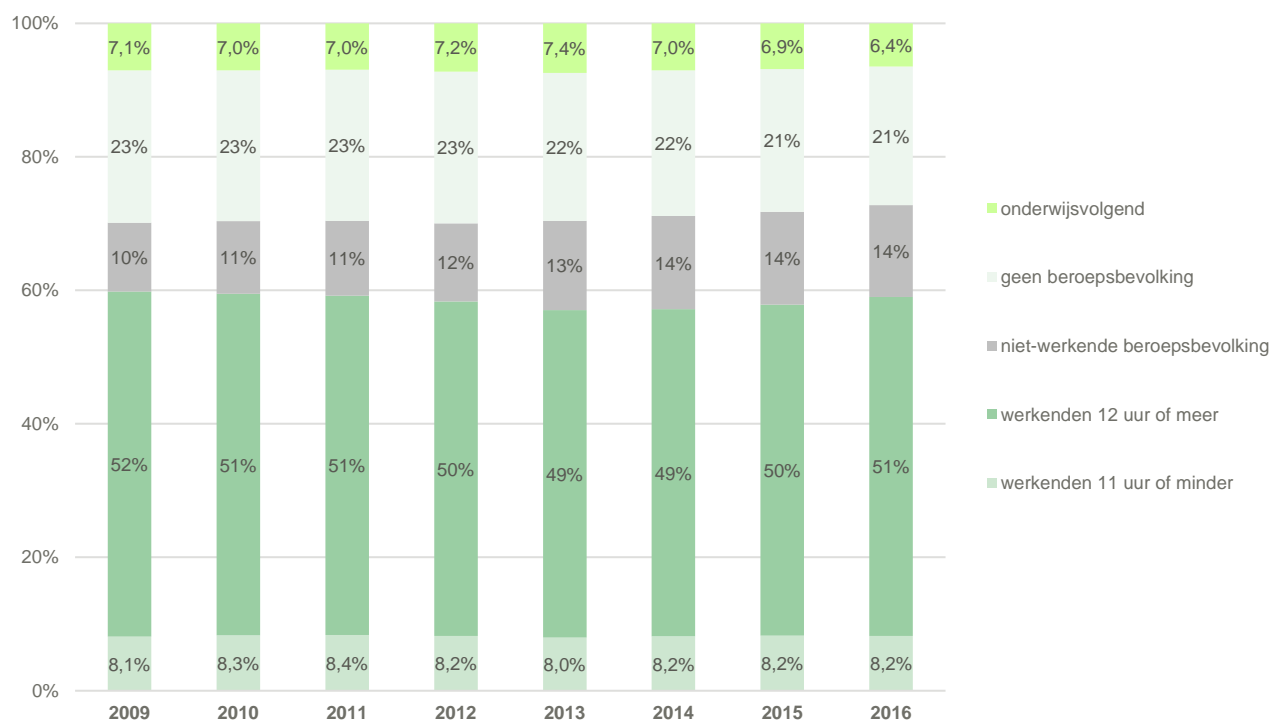
Figuur 4.16 Bevolking van 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep, Rotterdam, oktober



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

In 2016 behoort in Rotterdam de helft van de 15- tot 75-jarigen tot de groep werkenden met een baan van 12 uur of meer per week, en heeft 8,2% een kleine baan. Ook in de rest van Rijnmond heeft 8,4% een kleine baan, maar daar is het aandeel met een grotere baan hoger (57%). In de onderstaande grafiek staat een volledig overzicht.

Figuur 4.17 Bevolking 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep, Rotterdam, oktober



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

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond neemt het aandeel werkenden met een grotere baan sinds 2014/2015 weer toe. Het aandeel niet-werkenden in de beroepsbevolking is zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond gestegen, waarbij het aandeel in de Rotterdamse bevolking steeds flink hoger blijft dan in de rest van Rijnmond. In 2016 is het aandeel niet-werkende beroepsbevolking 14%; in de rest van Rijnmond is dit 6%.

In de rest van Rijnmond behoort in 2016 bijna een kwart van de bevolking van 15 tot 75 jaar tot de niet-beroepsbevolking; in Rotterdam is dit 21%. Het percentage onderwijsvolgenden tenslotte is in Rotterdam hoger dan in de rest van Rijnmond. In de navolgende figuur staat de verdeling van de arbeidsmarktgroepen in de arbeidsmarktregio buiten Rotterdam weergegeven.

Figuur 4.18 Bevolking 15 tot 75 jaar naar arbeidsmarktgroep, rest van Rijnmond, oktober



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

De omvang van de bevolking is in de periode 2009-2016 in Rotterdam sterker gegroeid dan in de rest van Rijnmond. In Rotterdam neemt het aantal werkenden met een grotere baan toe, terwijl het in de rest van Rijnmond afneemt. De toename van de werkenden met een kleine baan is in Rotterdam minder groot dan in de rest van Rijnmond. De niet-werkende beroepsbevolking is in Rotterdam met 19.100 personen gestegen; in de rest van Rijnmond met 11.800.

Dit zijn grote toenames terwijl de groepen die niet behoren tot de beroepsbevolking in beide deelgebieden in omvang zijn afgenomen. In tabel 4.9 staat een vergelijking van de ontwikkeling van de omvang van de arbeidsmarktgroepen in Rotterdam en de rest van de arbeidsmarktregio.

Tabel 4.9 Ontwikkeling omvang arbeidsmarktgroepen, Rotterdam en rest van Rijnmond, oktober

	2016	Lange termijn ontwikkeling (2009-2016)	
Rotterdam			
	Aantal	Aantal	Procent
werkenden 11 uur of minder	39.800	2.400	6,4%
werkenden 12 uur of meer	246.500	7.500	3,1%
niet-werkende beroepsbevolking	66.800	19.100	40,0%
geen beroepsbevolking	100.900	-4.500	-4,3%
onderwijsvolgend	31.300	-1.300	-4,0%
Totaal rest van Rijnmond	485.300	23.200	5,0%
	Aantal	Aantal	Procent
werkenden 11 uur of minder	46.000	3.200	7,5%
werkenden 12 uur of meer	310.300	-6.100	-1,9%
niet-werkende beroepsbevolking	35.200	11.800	50,4%
geen beroepsbevolking	130.400	-500	-0,4%
onderwijsvolgend	25.000	-1.500	-5,7%
Totaal	546.900	6.900	1,3%

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

4.5.2 Beroepsbevolking

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is de beroepsbevolking in de periode 2009–2016 in aantal toegenomen. In Rotterdam is dit met 29.000 personen, en in de rest van Rijnmond met 8.900. In beide deelgebieden neemt het aantal werkenden met een kleine baan en het aantal niet-werkenden in de beroepsbevolking toe. In Rotterdam neemt ook het aantal werkenden met een grotere baan toe terwijl dit in de rest van Rijnmond afneemt.

Het aandeel niet-werkenden in de beroepsbevolking is in Rotterdam in de periode 2009–2016 gestegen van 14,7 naar 18,9%. In de rest van Rijnmond stijgt het aandeel niet-werkende beroepsbevolking eveneens: van 6,1 naar 9,0%.

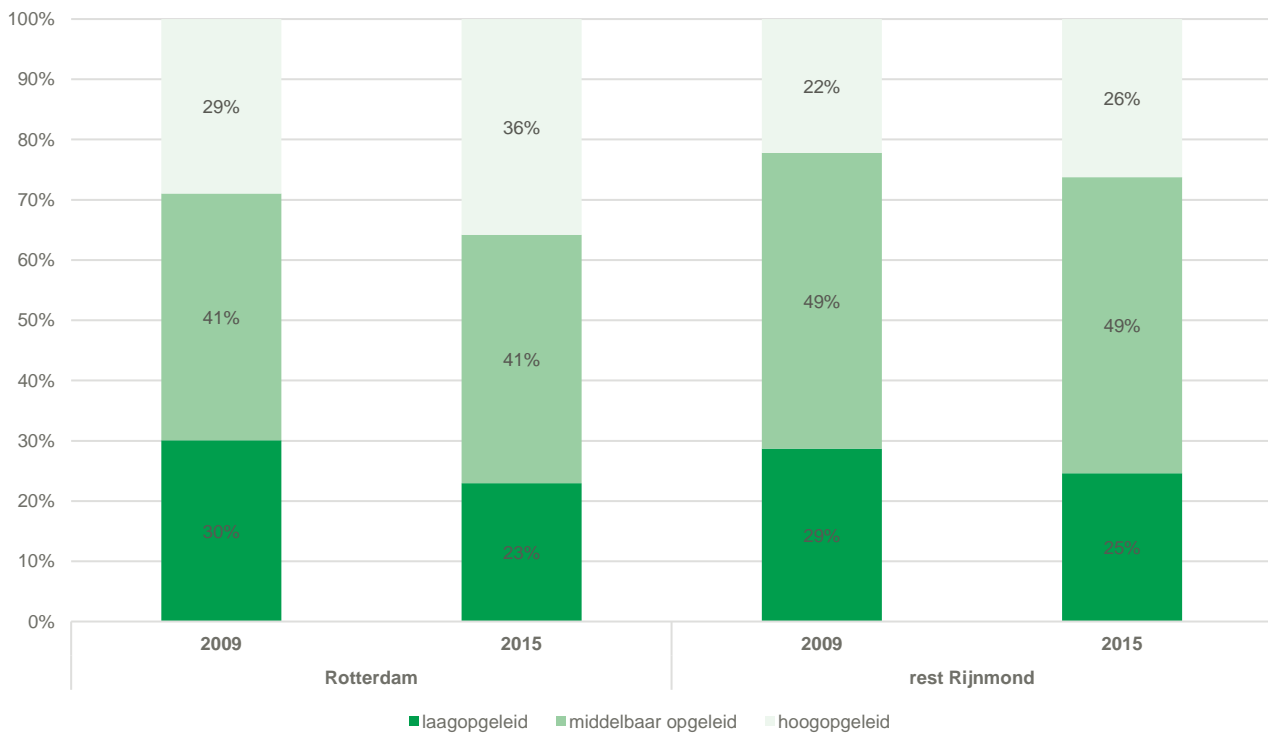
Het aandeel laag opgeleiden in de beroepsbevolking is in Rotterdam in de periode 2009-2015 gedaald van 35 naar 29%. Het aandeel middelbaar opgeleiden stijgt licht, en het aandeel hoog opgeleiden stijgt van 26 naar 31%. In de rest van Rijnmond is de daling van laag opgeleiden in procentpunten kleiner dan in Rotterdam: van 30 naar 26%.

4.5.3 Participatiegraad

De bruto-participatiegraad (het aandeel van de werkende plus de niet-werkende beroepsbevolking in de bevolking van 15 tot 75 jaar) is in Rotterdam in de periode 2009-2016 gestegen van 70,1 naar 72,8%. In de rest van Rijnmond bedroeg die in 2009 70,9% en in 2016 71,6%. In Rotterdam is de beroepsbevolking dus sterker gegroeid dan in de rest van Rijnmond.

De netto-participatiegraad (het aandeel van de werkenden in de bevolking van 15 tot 75 jaar) is in Rotterdam in de periode 2009-2016 licht gedaald: van 59,8 naar 59,0%. Ook in de rest van Rijnmond is in deze periode sprake van een daling, namelijk van 66,5 naar 65,1%. In Rotterdam is de netto-participatiegraad dus lager dan in de rest van Rijnmond, maar het verschil is kleiner geworden.

Figuur 4.19 Opleidingsniveau van werkenden (ongeacht de werkduur) Rotterdam en de rest van Rijnmond, oktober

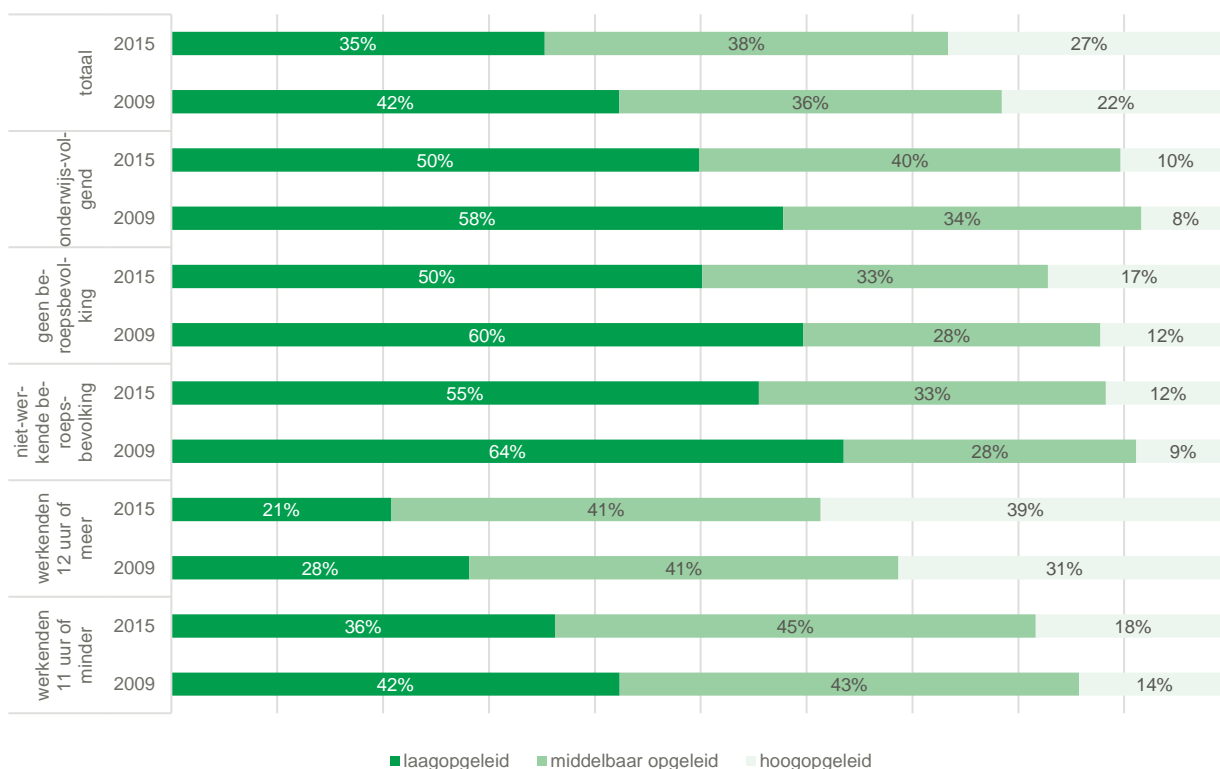


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

In Rotterdam is het aandeel hoog opgeleiden onder de werkenden hoger en ook nog eens sterker gestegen dan in de rest van Rijnmond. Ten opzichte van 2009 is het aandeel laag opgeleiden in de Rotterdam gedaald tot onder het aandeel in de rest van Rijnmond. Het aandeel middelbaar opgeleide werkenden is in Rotterdam én in de rest

van Rijnmond gelijk gebleven. In figuur 4.20 staat hiervan een overzicht.

Figuur 4.20 Arbeidsmarktgroepen naar opleidingsniveau, Rotterdam, oktober



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

In alle arbeidsmarktgroepen is het aandeel hoog opgeleiden in de periode 2009-2015 gestegen. De werkenden met een grotere baan zijn in Rotterdam hoger opgeleid dan de andere arbeidsmarktgroepen. Van degenen met een kleine baan volgt de helft ook onderwijs. Bij de 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. Van deze groep is 55% laag opgeleid,

in de rest van Rijnmond is dit 43%. Van de Rotterdammers die behoren tot de niet-beroepsbevolking is in 2015 de helft laag opgeleid en 17% hoog opgeleid. Bij de onderwijsvolgenden zijn er in Rotterdam relatief minder laag opgeleiden en meer middelbaar en hoog opgeleiden. Dit komt door studenten aan universiteit en hbo die in de stad wonen.

Tabel 4.8 Arbeidsmarktgroepen naar leeftijd Rotterdam en rest van Rijnmond, oktober 2016

	werkenden 11 uur of minder	werkenden 12 uur of meer	niet-werkende beroepsbevolking	niet beroepsbe- volking	onderwijsvolgend	totaal
Rotterdam						
15 tot 27 jaar	59%	15%	10%	11%	95%	22%
27 tot 45 jaar	22%	46%	37%	19%	5%	35%
45 tot 55 jaar	10%	22%	25%	10%	0%	18%
55 tot 65 jaar	7%	15%	25%	15%	0%	15%
65 tot 75 jaar	3%	2%	3%	44%	0%	11%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Rest Rijnmond						
15 tot 27 jaar	55%	13%	9%	5%	97%	18%
27 tot 45 jaar	17%	38%	33%	12%	2%	28%
45 tot 55 jaar	13%	27%	25%	10%	0%	20%
55 tot 65 jaar	10%	20%	30%	19%	0%	18%
65 tot 75 jaar	5%	3%	3%	54%	0%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

De werkenden met een kleine baan behoren voor meer dan de helft tot de leeftijdscategorie van 15 tot 27 jaar. Het verschil tussen Rotterdam en de rest van Rijnmond is klein. Van de Rotterdamse werkenden met een grotere baan valt bijna de helft in de leeftijdscategorie 27 tot 45 jaar; in de rest van Rijnmond is dit 38%. In de rest van Rijnmond zijn er in verhouding meer werkenden met een grotere baan in de drie oudste leeftijdscategorieën. Onder de niet-werkenden in de beroepsbevolking is grofweg dezelfde verdeling te zien.

De niet-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 in de leeftijdscategorie 27 tot 45 jaar.

4.5.4 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 de werkenden en naar de sector waar men werkzaam is.

Tabel 4.9 Vast, flexwerk en zzp'ers, oktober

Rotterdam	2009	2016	2016
			(index: 2009=100)
Werkenden 12 uur of meer			
vast	144.700	133.700	92
flexwerk	61.800	71.500	116
Werkenden 11 uur of minder			
vast	10.600	8.700	82
flexwerk	25.600	29.100	114
zzp'ers	24.100	33.300	138
Rest van Rijnmond	2009	2016	2016
Werkenden 12 uur of meer			
vast	211.800	193.800	92
flexwerk	58.600	66.900	114
Werkenden 11 uur of minder			
vast	15.200	13.300	88
flexwerk	26.100	30.400	116
zzp'ers	30.500	37.800	124

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

Werkenden 12 uur of meer

Het aantal werkenden met een vaste grotere baan neemt af in de periode 2009-2016. In Rotterdam neemt het aantal werkenden met een flexibele grotere baan toe. In het laatste jaar is er een grote toename. In de rest van Rijnmond is een kleinere toename van het flexwerk.

Werkenden 11 uur of minder

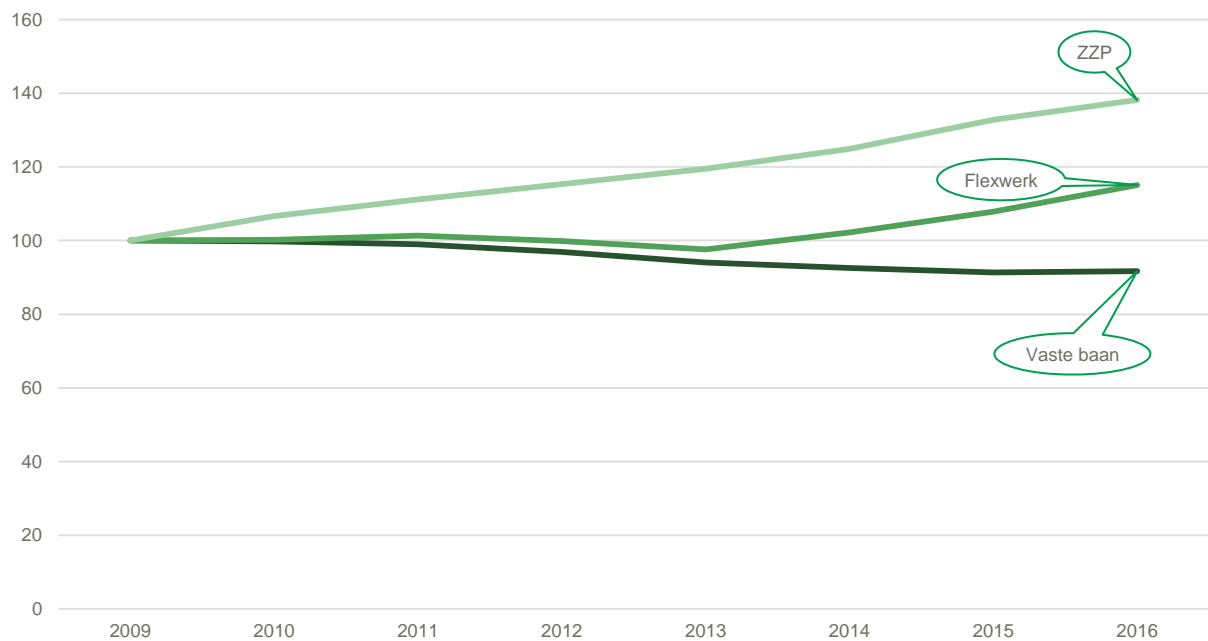
Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond is het aantal werkenden met een kleine baan in de periode 2009-2016 afgenomen. In Rotterdam is de afname iets sterker

dan in de rest van Rijnmond. Het flexibel werken in een kleine baan neemt toe.

Zzp

Het aantal zzp'ers is zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond flink toegenomen. In Rotterdam is de stijging groter dan in de rest van Rijnmond.

Figuur 4.21 Vast en flexwerk (ongeacht het aantal uur per week) en zzp'er, Rotterdam, oktober (Index: 2009=100)

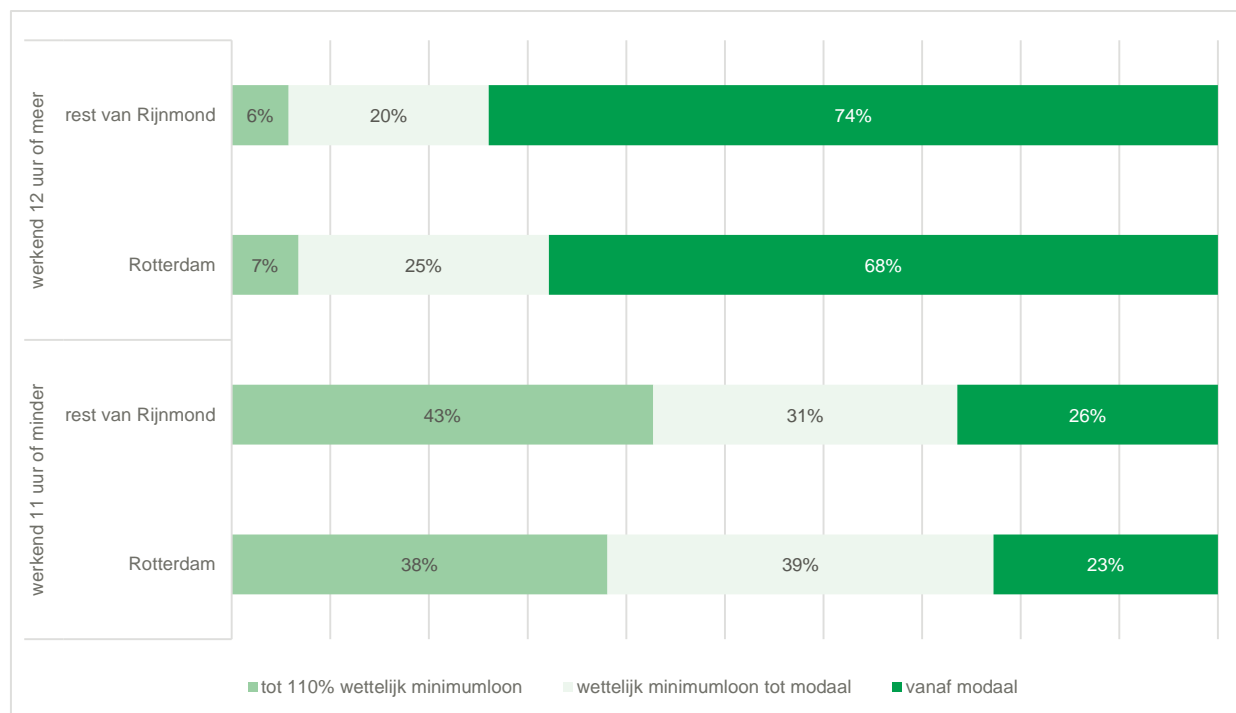


Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

De voorgaande figuur laat de index van het aantal personen met vast werk, flexibel werk en zzp'ers in Rotterdam zien. De index van het aantal personen met vast werk, ongeacht het aantal uur dat per week wordt gewerkt, is vanaf 2010 tot 2015 afgenomen en is daarna vrijwel gelijk gebleven. Het aantal personen dat flexibel werk heeft, ook ongeacht het aantal uur per week, nam aanvankelijk toe, maar daalde vanaf 2011 tot 2013. Na deze periode is er sprake van een flinke toename van het aantal personen dat flexibel werk heeft.

Het aantal zzp'ers in Rotterdam is de gehele periode toegenomen. De grootste toename is in de periode 2014 en 2015.

Figuur 4.22 Uurloon werkenden, Rotterdam en rest van Rijnmond, oktober 2016



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

Het uurloon van werkenden uit Rotterdam is lager dan dat van de werkenden uit de rest van Rijnmond. In Rotterdam verdient 68% van de werkenden met een grotere baan een modaal uurloon, in de rest van Rijnmond is dat 74%. Het aandeel met een uurloon tot 110% van het wettelijk minimumloon is in Rotterdam hoger dan in de rest van Rijnmond: 7 ten opzichte van 6%. Ook onder werkenden met

een kleine baan verdienen de personen uit Rotterdam minder vaak een uurloon vanaf modaal dan die uit de rest van Rijnmond: 23 ten opzichte van 26%. Het aandeel met uurloon tot 110% van het wettelijk minimumloon is eveneens lager in Rotterdam: 38 ten opzichte van 43%.

Tabel 4.11 Werkenden naar sector, Rotterdam en rest van Rijnmond, oktober 2016

	werkenden 11 uur of minder		werkenden 12 uur of meer	
	Rotterdam	Overig Rijnmond	Rotterdam	Overig Rijnmond
Industrie en nutsbedrijven	2%	4%	8%	12%
Bouwnijverheid	1%	1%	4%	6%
Groothandel	2%	3%	6%	8%
Detailhandel en reparatie	25%	28%	8%	9%
Horeca	12%	10%	5%	3%
Transport	3%	4%	7%	9%
Informatie en communicatie	1%	1%	4%	3%
Financiële instellingen	1%	1%	3%	3%
Zakelijke dienstverlening	17%	12%	18%	14%
Openbaar bestuur en overheid	1%	1%	6%	7%
Onderwijs	5%	3%	6%	6%
Gezondheids- en welzijnszorg	10%	14%	14%	14%
Overige dienstverlening	7%	6%	5%	3%
Uitzendkracht	15%	10%	6%	4%
Totaal	39.800	46.000	242.300	303.800

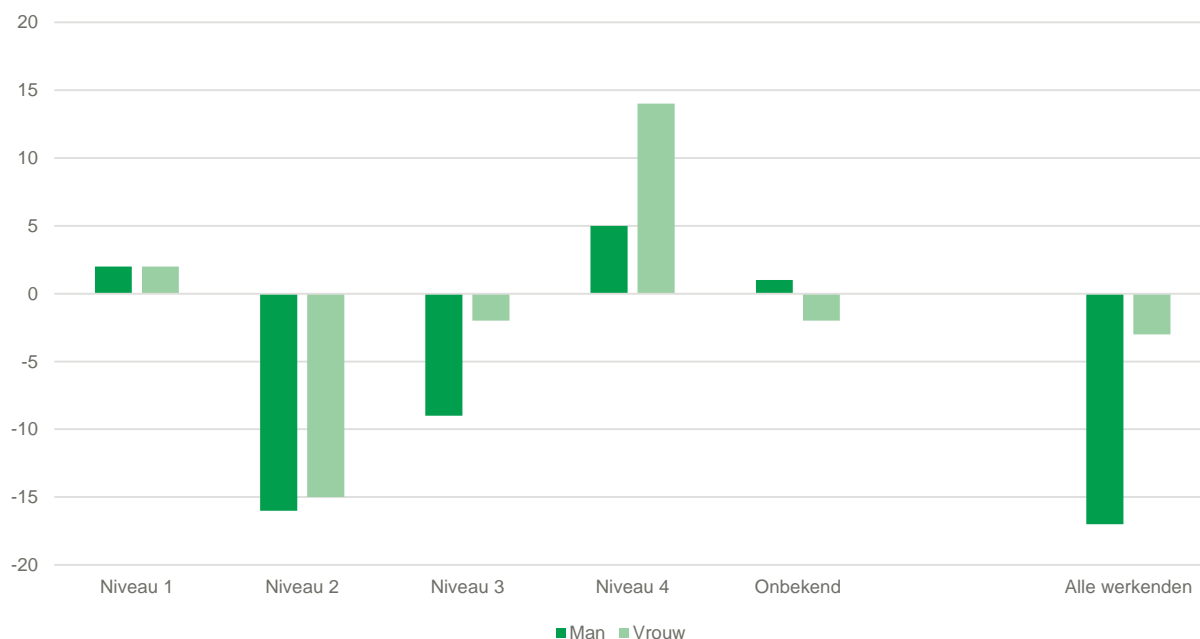
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

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

Opvallend is tenslotte dat in Rotterdam het aantal werkende mannen veel sterker afnam dan het aantal werkende vrouwen. In de onderstaande figuur is te zien dat er vooral een sterke afname van mannen op niveau 3, en een veel sterkere toename van vrouwen op niveau 4. Dit wijkt af van het landelijke beeld: landelijk is er een veel minder sterke afname van werkende mannen, vooral op niveau 2. Landelijk is er een toename van het aantal werkende vrouwen, met name door (sterkere) stijging op niveau 3 en 4.

Figuur 4.23

Gemeente Rotterdam: ontwikkeling van het aantal werknemers naar beroepsniveau en sekse, 2009-2015



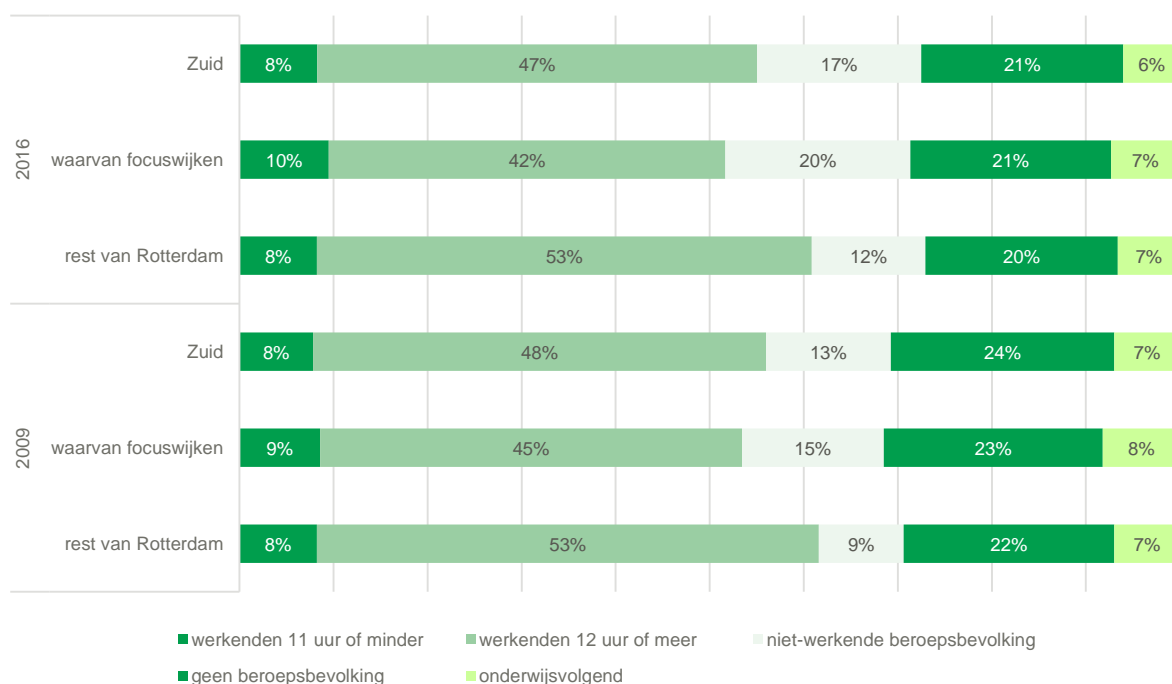
Bron: CBS/Statline

4.5.5 Zuid en de focuswijken

In deze paragraaf worden de vijf arbeidsmarktgroepen in drie deelgebieden van Rotterdam weergegeven. Het eerste deelgebied is Zuid. Dit bestaat uit de gebieden Feijenoord, Charlois en IJsselmonde, en is waar het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) zich op richt. De focuswijken zijn de delen van Zuid waar het NPRZ zich intensief

mee bezig houdt: de buurten Feijenoord, Afrikaanderwijk, Carnisse, Oud-Charlois, Hillesluis, Tarwewijk en Bloemhof. Tenslotte is er de rest van Rotterdam: dit is Rotterdam zonder Zuid.

Figuur 4.24 Arbeidsmarktgroepen Zuid, focuswijken en rest van Rotterdam, oktober



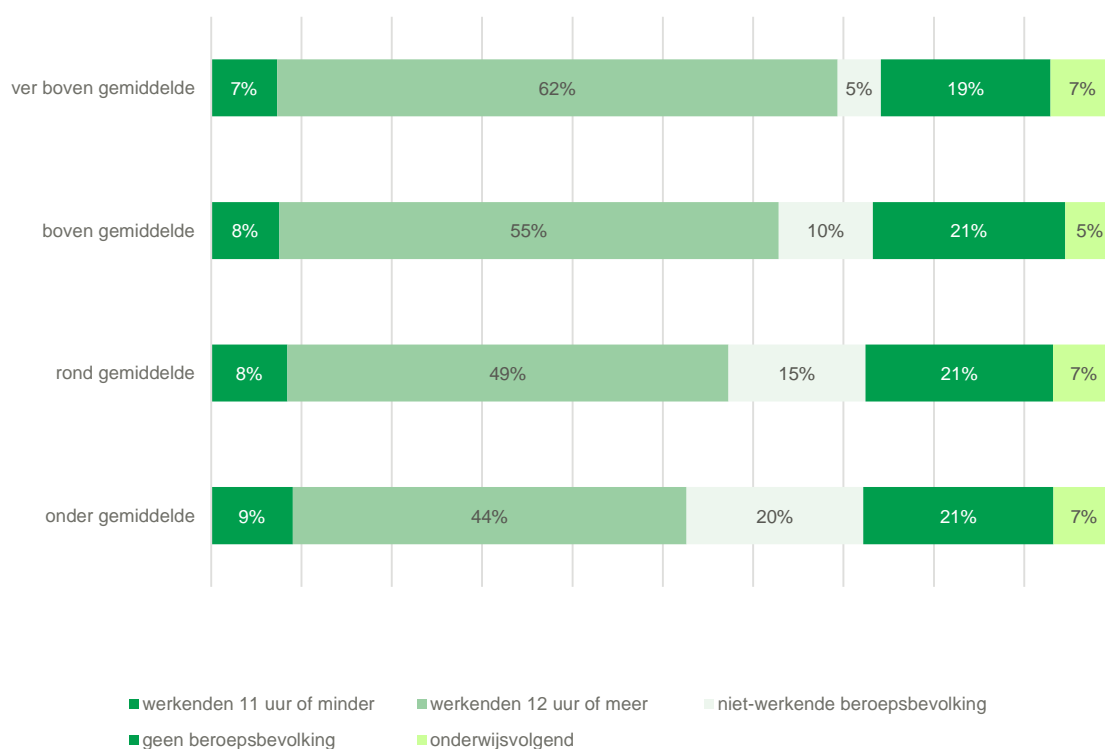
Bron: CBS/SSB, bewerking gemeente Rotterdam (O&BI)

Op Zuid is het aandeel werkenden (met kleine en grotere banen) lager dan in de rest van Rotterdam: 55 ten opzichte van 61% (2016). In de focusbuurten is dit 52%. 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 2016 verschillen nauwelijks, behalve dat in de focuswijken (10%) in verhouding meer personen een kleine baan hebben dan op Zuid (8%) en in de rest van Rotterdam (8%). Ten opzichte van 2009 daalt het aandeel werkenden met een grotere baan in de focuswijken met 3 procentpunten en met 1 procentpunt in Zuid, terwijl dit in de rest van Rotterdam gelijk is gebleven.

Het percentage niet-werkende beroepsbevolking is op Zuid 17%; in de focuswijken 20. Dit is aanzienlijk hoger dan in de rest van Rotterdam (12%). 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 niet-werkende beroepsbevolking gestegen van 13 naar 17%. Ook in de focuswijken is er sprake van een toename: van 15 naar 20%. In de rest van Rotterdam is de stijging beperkter: van 9 naar 12%. Een daling is er van het aandeel inactieven op de arbeidsmarkt, de groepen geen beroepsbevolking en de onderwijsvolgenden. Op Zuid daalt dit sterker dan in de rest van Rotterdam: drie procentpunten op Zuid en twee procentpunten in de rest van Rotterdam. Ook hier is een stijging van het aantal inwoners binnen de niet-werkende beroepsbevolking en een daling van de groepen die niet behoren tot de beroepsbevolking.

Figuur 4.25 Sociale index 2018 en vijf arbeidsmarktgroepen, Rotterdam, oktober 2016



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

In deze figuur zijn de vijf arbeidsmarktgroepen weergegeven voor vier soorten buurten. In de figuur is goed te zien dat het aandeel werkenden in de buurten die (ver) boven het gemiddelde van de sociale index scoren het hoogst is en afneemt naarmate de buurten lager scoren. In de buurten die onder het gemiddelde scoren, is het aandeel niet-werkende beroepsbevolking het grootst en dit aandeel neemt af naarmate de buurten hoger scoren.

4.6 Samenvatting en conclusies

De totale bevolking van 15 tot 75 jaar in de arbeidsmarktregio Rijnmond is in de periode 2009-2016 in omvang toegenomen. Binnen deze groep is het aantal niet-werkenden in de beroepsbevolking én het aantal werkenden gestegen. Het aantal personen dat geen werk heeft of zoekt is afgenomen. De bruto-participatiegraad is gestegen, wat betekent dat een groter aandeel van de 15- tot 75-jarigen tot de beroepsbevolking behoort.

Arbeidsmarktgroepen

Onder de werkenden met een grotere baan en onder de niet-werkende beroepsbevolking is de leeftijdscategorie van 27 tot 45 jaar het sterkst vertegenwoordigd. Jongeren zijn relatief sterk vertegenwoordigd in de groep werkenden met een kleine baan. De groep onderwijsvolgenden bestaat vrijwel alleen uit jongeren. De niet-beroepsbevolking kent relatief veel personen uit de leeftijdscategorie 65 tot 75 jaar.

Opleiding

Het percentage laag opgeleiden is bij de werklozen en de niet-beroepsbevolking hoger dan bij de werkenden. Hierbij laten we de groep onderwijsvolgenden buiten beschouwing. De werkenden met een grotere baan hebben vaker dan de andere groepen een specifieke opleidingsrichting gevolgd. 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 dat met een flexibele grotere baan tussen 2009 en 2016 is toegenomen. Het aantal werkenden met een vaste kleine baan is afgenomen, en dat met een flexibele kleine baan is toegenomen. Het aantal zzp'ers is flink gegroeid.

De grootste sectoren voor de werkenden met een baan met een werkweek van 12 uur of meer zijn de zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg. Beiden kennen aanvankelijk een afname van het aantal werkenden wonend in Rijnmond, maar de laatste twee / drie jaar neemt het aantal werkenden weer toe. In de meeste sectoren neemt het laatste jaar het aantal werkenden toe. Uitzondering hierop zijn de sectoren openbaar bestuur en overheid en financiële instellingen.

Voor werkenden met een kleine baan zijn de sectoren de detailhandel en reparatie en horeca belangrijk. Hoewel in de eerst genoemde sector het aantal werkenden met een kleine baan het laatste jaar daalt, is er in beide sectoren op lange termijn een groei te zien.

Hoog opgeleiden 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. Laag opgeleiden werken met name in de detailhandel en reparatie, zakelijke dienstverlening, industrie en nutsbedrijven en transport.

Werkenden met een vaste baan werken 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, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg. Ruim een vijfde deel 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 2009-2016 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.

Uitkeringen

In de periode 2009-2016 is het aandeel 15- tot 75-jarigen met een uitkering toegenomen: van 14 naar 17%. Stijging is er vooral onder degenen met een bijstands- en WW-uitkering. Het aandeel WW-uitkeringen daalt sinds 2014.

Rotterdam en de rest van de arbeidsmarktregio Rijnmond

In Rotterdam is het percentage werkenden met een baan van 12 uur of meer per week (51%) lager dan in de rest van Rijnmond (57%), en is het percentage niet-werkende beroepsbevolking hoger (14 in plaats van 6%). Ten opzichte van 2009 is de werkloosheid in Rotterdam meer toegenomen dan in de rest van Rijnmond. De afname van het aandeel werkenden met een grotere baan is echter relatief net iets kleiner.

Beroepsbevolking

De totale beroepsbevolking (werkenden en niet-werkende beroepsbevolking) is zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond gegroeid. In Rotterdam is de toename groter: 29.000 ten opzichte van 8.900 personen in de rest van Rijnmond.

De bruto-participatiegraad is in de periode 2009-2016 in Rotterdam en in de rest van Rijnmond gestegen: in Rotterdam sterker dan in de rest van Rijnmond. De netto-participatiegraad daalt in deze periode in Rotterdam minder sterker dan in de rest van Rijnmond. Het aandeel laag opgeleiden in de Rotterdamse beroepsbevolking is in de periode 2009-2015 enigszins gedaald. In de rest van Rijnmond is deze daling kleiner.

Arbeidsmarktgroepen

Zowel in Rotterdam als in de rest van Rijnmond zijn de werkenden met een baan waarin 12 uur of meer per week wordt gewerkt hoger opgeleid dan degenen uit de andere arbeidsmarktgroepen. In de periode 2009-2016 neemt het aandeel laag opgeleiden in Rotterdam in alle arbeidsmarktgroepen af.

Werkenden

Onder werkende Rotterdammers en ook onder de werkenden uit de rest van Rijnmond is alleen het aantal werkenden met een flexibele baan toegenomen. Echter het laatste jaar (2015-2016) is er een lichte toename van werkende Rotterdammers met vast werk. Het aandeel Rotterdammers met een flexibele baan is sinds 2013 flink toegenomen. 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 in 2016 het aandeel werkenden (55%) lager dan in de rest van Rotterdam (61%); in de focuswijken (52%) is dit nog lager. Het verschil doet zich vooral voor onder de werkenden met een baan van 12 uur of meer per week. Het aandeel niet-werkende beroepsbevolking is op Zuid hoger dan in de rest van Rotterdam; in de focuswijken nog hoger. In de periode 2009-2016 is het aandeel van de niet-werkende beroepsbevolking op Zuid en in de focuswijken sterker toegenomen dan in de rest van Rotterdam.



Geraadpleegde literatuur

Aa, P. van der et al. (2015), *Werk en werken in de Rijnmond. Een analyse van vraag, aanbod en match op de arbeidsmarkt regio Rijnmond*. Rotterdam: gemeente Rotterdam O&BI/SEOR

Bakhsho, H., J. Downing, J.M. Osborne, M.A. & P. Schneider (2017), *The future of skills employment in 2030*. London: Pearson and Nesta

Commissie Arbeidsparticipatie (2008), *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: commissie arbeidsparticipatie

CPB (2018), *Economie op stoom. Overheid stimuleert. Centraal economisch plan 2018*. Den Haag: CPB

Gemeente Rotterdam (2018), *Economische Verkenning Rotterdam 2018*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam

Koning, J. de, P. de Hek & E. de Vleeschouwer (2017), *De ruimtelijke aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag*. Rotterdam: SEOR

McKinsey Global Institute (2017), *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute

Folkeringa M., D. Grijpstra, P. de Klaver, W. Verhoeven (2012), *Arbeidsmarktinformatiebronnen. De inhoud, kwaliteit en bruikbaarheid op regionaal niveau van arbeidsmarktinformatiebronnen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen

Fouarge, D., Kühn-Nelen, A. & D. Punt (2017), *De rol van arbeidsmarktinformatie in de opleidingskeuze van mbo'ers*. Maastricht: ROA

ROA (2017), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*. Maastricht: ROA

SCP (2017), *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Den Haag: SCP

SZW (2017), *Monitor arbeidsmarkt, oktober 2017*. Den Haag: ministerie SZW

Terzidis, N., Van Maarseveen, R. van & R. Ortega-Argilés (2017), *Employment polarization in local labor markets: the Dutch case*. CPB Discussion paper 358, Den Haag: CPB

UWV (2017a), *Regio in beeld. Rijnmond. Oktober 2017*. Amsterdam: UWV

UWV (2017b), *Arbeidsmarktprognose 2017-2018 update van de belangrijkste tabellen en figuren*. Amsterdam: UWV



Bijlage: 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 arbeidsmarktgroepen

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 personen zonder werk zijn verdeeld over drie groepen: van degenen die een bijstandsuitkering of WW-uitkering en/of zijn inge-

schreven als niet-werkende werkzoekende wordt verondersteld dat zij willen werken. 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).

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

De berekeningen voor deze rapportage zijn verricht op het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) van het CBS, en in het bijzonder op de volgende onderdelen daarvan:

Voor (kenmerken van) personen, huishoudens en adressen: GBAPERSOONTAB, GBAADRESOBJECTBUS, VSLGWBTAB en GBAHUISHOUDENSBUS.

Voor (kenmerken van) onderwijsdeelnemers: ONDERWIJSDDEELNEMERSTAB en INSCHRWECTAB.

Voor (kenmerken van) banen: SPOLISBUS (2009-2012: POLISIKPBUS en POLISIKOBUS), BETAB, ABR_Regio en GEMWIJKSTPLTAB (tot 2014: GEMSTPLBUS).

Voor (kenmerken van) zelfstandigen: PINKZELFST.

Voor (kenmerken van) ingeschreven werklozen: CWITAB.

Voor (kenmerken van) arbeidsongeschikten: AOTOTPERSOONBUS en AOTOTUITKERINGTAB.

Voor (kenmerken van) WW-ontvangers: WUSUITKERING1ATAB.

Voor (kenmerken van) Bijstandsontvangers: BIJSTANDUITKERINGTAB.

Voor het opleidingsniveau: HOOGSTEOPLTAB.

Indeling in beroepsniveau volgens (ISCO-2008)

De niveauideling van beroepen volgt de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008) van de International Labour Organisation (ILO).

Het beroepsniveau geeft de complexiteit en omvang van taken weer die bij een beroep horen. De praktische uitwerking van het begrip 'beroepsniveau' gebeurt door toepassing van een of meer van de volgende criteria.

- De aard van het werk in relatie tot de karakteristieke taken bij een beroepsniveau
- Het voor een goede beroepsuitoefening benodigde opleidingsniveau volgens ISCED97
- De in een verwant beroep opgedane relevante werker-
varing en/of on-the-job training.

Beroepsniveau 1

Eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist.

Onder beroepsniveau 1 vallen beroepen met eenvoudig en routinematig lichamelijk en handmatig werk met gebruik van handgereedschap zoals een spade, of eenvoudige elektrische apparaten als een stofzuiger. Taken zijn bijv. schoonmaken, graven, met de hand tillen en verplaatsen van materiaal, sorteren, opslaan of met de hand in elkaar zetten van goederen (soms met behulp van machines): bedienen van niet-gemotoriseerde voertuigen, en fruit plukken en groente oogsten. Veel beroepen op dit niveau vereisen lichamelijke inspanning en/of uithoudingsvermogen. Voor sommige beroepen is basisvaardigheid in lezen en schrijven vereist. Die vaardigheid vormt dan niet het belangrijkste onderdeel van de baan.

Voor sommige beroepen op beroepsniveau 1 is het noodzakelijk het basisonderwijs (ISCED Level 1) te hebben doorlopen. Voor sommige beroepen kan een korte stage nodig zijn. Uitgedrukt in termen van het Nederlandse onderwijssysteem zijn in skill level 1 beroepen met voornamelijk elementair deels lager niveau samengenomen.

Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 1 zijn schoonmaker van kantoren, glazenwasser, lader en lossen, vuilnisman, bollenpeller, opperman, frietbakker en keukenhulp.

Beroepsniveau 2

Weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist.

Onder beroepsniveau 2 vallen beroepen met taken als het bedienen van machines en elektronische apparaten, voertuigen besturen, onderhouden en repareren van elektrische en mechanische apparaten en het bewerken, ordenen en opslaan van gegevens.

Voor vrijwel alle beroepen op dit niveau is het noodzakelijk informatie te kunnen lezen zoals veiligheidsvoorschriften, afgehandeld werk te kunnen beschrijven en nauwkeurig eenvoudige berekeningen te kunnen uitvoeren. Voor veel beroepen op beroepsniveau 2 zijn een gevorderde taal- en rekenvaardigheid en goede communicatieve vaardigheden vereist. Bij sommige beroepen vormen deze vaardigheden het belangrijkste onderdeel van het werk. Veel beroepen op dit niveau vereisen een goede handvaardigheid. De benodigde kennis en vaardigheden om beroepen op niveau 2 te kunnen uitoefenen worden in het algemeen verkregen

na het doorlopen van de eerste fase van het voortgezet onderwijs (ISCED Level 2). Voor sommige beroepen moet de tweede fase van het voortgezet onderwijs zijn doorlopen (ISCED Level 3), waarbij gespecialiseerd beroepsonderwijs en on-the-job training vaak een belangrijk aspect vormen. Voor sommige beroepen is een specifieke beroepsopleiding na afronding van het voortgezet onderwijs noodzakelijk (ISCED Level 4). In sommige gevallen kan met ervaring en on-the-job training worden volstaan. Uitgedrukt in termen van het Nederlandse onderwijssysteem zijn in skill level 2 beroepen met voornamelijk lager en deels middelbaar niveau samengenomen.

Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 2 zijn slager, buschauffeur, secretaresse, boekhoudkundig medewerker, naaister, coupeuse, verkoper, politieagent, kapper, elektrisch installateur en automonteur.

Beroepsniveau 3

Complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist.

Onder beroepsniveau 3 vallen beroepen met taken als het uitvoeren van complexe technische en praktische taken die een uitgebreide feitenkennis, technische kennis en kennis van procedures op een specifiek gebied vereisen. Voor beroepen op dit beroepsniveau zijn in het algemeen een uitstekende taal- en rekenvaardigheid en goed ontwikkelde communicatieve vaardigheden noodzakelijk. Tot deze vaardigheden behoren het kunnen begrijpen van complexe schriftelijke informatie, voorbereiden van feitenverslagen, en omgaan met mensen met problemen. De op beroepsniveau 3 benodigde kennis en vaardigheden worden gewoonlijk verkregen door voltooiing van een studie van 1-3 jaar in het hoger onderwijs (ISCED Level 5b) na het voortgezet onderwijs. In sommige gevallen kan met uitgebreide relevante werkervaring en langdurige on-the-job training worden volstaan. Uitgedrukt in termen van het Nederlandse onderwijssysteem zijn in skill level 3 beroepen met voornamelijk middelbaar en deels hoger niveau samengenomen.

Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 3 zijn uitvoerder, bouwkundig opzichter, medisch laboratoriumpersoneel, juridisch secretaresse, vertegenwoordiger, technisch personeel in de it-ondersteuning en radio- en opnametechnici.

Beroepsniveau 4

Zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist.

Onder beroepsniveau 4 vallen beroepen met taken als het uitvoeren het oplossen van ingewikkelde problemen en nemen van beslissingen die zijn gebaseerd op een uitgebreide theoretische en praktische kennis op een gespecialiseerd gebied. Tot de taken behoren onderzoek om kennis op een speciaal gebied te vergroten, diagnose en behandeling van ziekte, kennis delen met anderen en het ontwerpen van constructies, machines, bouwprojecten en productieprocessen. Beroepen op dit niveau vereisen in het algemeen een uitgebreide taal- en rekenvaardigheid, soms op zeer hoog niveau, en uitstekende communicatieve vaardigheden. Tot deze vaardigheden behoren meestal het kunnen begrijpen van complexe schriftelijke informatie en het kunnen overbrengen van complexe ideeën in media als boeken, verslagen en mondelinge presentaties.

De voor beroepsniveau 4 vereiste kennis en vaardigheden worden gewoonlijk verkregen door een studie van 3-6 jaar in het hoger onderwijs (ISCED Level 5a of hoger). In sommige gevallen kan in plaats daarvan worden volstaan met ervaring en on-the-job training. In veel gevallen zijn voor het beroep specifieke diploma's vereist. Uitgedrukt in termen van het Nederlandse onderwijssysteem zijn in skill level 4 beroepen met voornamelijk hoger en deels wetenschappelijk niveau samengenomen. Voorbeelden van beroepen op beroepsniveau 4 zijn sales- en marketing manager, ingenieur weg- en waterbouw, leraar voortgezet onderwijs, arts, gespecialiseerd verpleegkundige, musici en systeemanalist.



Kennis voor een sterk Rotterdams beleid

Onderzoek & *Business Intelligence* verzamelt informatie en doet beleidsonderzoek voor de gemeente Rotterdam. Het onderzoek kan gaan over onderwerpen als gezondheid, zorg, onderwijs, re-integratie, demografie, ruimtelijke ordening en veiligheid. Soms is de gemeentelijke organisatie het onderwerp, vaker gaat het over de stad en haar bewoners. Het doel is steeds om met de verzamelde kennis het beleid en de bedrijfsvoering van de gemeente te verbeteren.

Auteurs:



Paul van der Aa



Paul de Graaf



Frans Moors



Annemarie Roode



Marcel van Toorn

