

Het verhaal van Zuid-Holland

Economische arbeidsmarktanalyse



In opdracht van Economic Board Zuid-Holland & Provincie Zuid-Holland

Colofon

15 oktober 2018

In opdracht van: Werkgroep Human Capital Economic Board Zuid-Holland en Provincie Zuid-Holland.

Status: Besproken en positief bevonden in vergadering Economic Board Zuid-Holland van 25 september 2018.

Meningen uitgedrukt in dit rapport zijn voor rekening van de auteurs. Voor vragen of opmerkingen bij dit document:
Birch Consultants – corine.bos@birch.nl

Inhoud

1. Samenvatting	4.
2. Drie urgenties van de huidige arbeidsmarkt	9.
3. Effectieve transitie als oplossing	15.
4. Ambities met grote potentie voor Zuid-Holland	17.
5. Huidig beleid en lopende initiatieven in Zuid-Holland	23.
6. Actie op niveau van Zuid-Holland noodzakelijk	27.
7. Referentieprogramma's elders	29.

1. Samenvatting (1)

Zuid-Holland is een grote provincie en levert daardoor een onmisbare bijdrage aan de nationale economie en het oplossingsvermogen voor maatschappelijke uitdagingen. Sinds 2016 heeft Zuid-Holland daarbij speerpunten benoemd, net zoals de MRDH (bij Roadmap Next Economy) transitiepaden. De regio wil haar economische groei versterken door te investeren in cybersecurity, smart industry, haven, life science & health (LSH) en voeding en wil daarnaast een bijdrage leveren aan de oplossingen die mondiaal nodig zijn op het terrein van digitalisering, energietransitie en circulaire economie. Als grootste regio heeft Zuid-Holland veel potentie. Een belangrijke belemmering om deze potentie te benutten, is echter de beschikbaarheid en productiviteit van menselijk kapitaal. **Drie urgenties** zijn zichtbaar:

1. Eén op de vijf bedrijven in de sectoren ICT, land- en tuinbouw, handel, vervoer en opslag en industrie heeft niet voldoende gekwalificeerd personeel – een derde van alle bedrijven met arbeidstekorten is gevestigd in Zuid-Holland.
2. De geografische en sectorstructuur van Zuid-Holland belemmert de veerkracht van de arbeidsmarkt en maakt de regio kwetsbaar voor economische schokken.
3. De regio heeft verhoudingsgewijs veel arbeidspotentieel dat nu niet werkt.

Deze urgenties zijn te verklaren, maar liggen daarmee niet vast. De geografie heeft Zuid-Holland opgedeeld in subregio's waartussen de mobiliteit achterblijft. De variatie in bedrijvigheid maakt dat er niet één dominante sector of groep bedrijven is, die de regio koers biedt. Maar deze belemmeringen zijn overkomelijk. Op elk van de genoemde urgenties is in beeld te brengen welke grijpbare stap Zuid-Holland moet zetten om de achterstand in te lopen.

- *Binnen organisaties.* De grootste groep waar winst te behalen is, zijn werkenden. In Zuid-Holland volgt nu jaarlijks 20 procent van de werknemers een opleiding, in een

koploper als Utrecht ligt dit op 22 procent en in landen zoals Zwitserland, Zweden en Finland ligt dit zelfs op respectievelijk 31, 30 en 27 procent. Als Zuid-Holland haar achterstand wil omzetten in een voorsprong, betekent dit dat jaarlijks meer dan 40.000 extra werknemers zich ontwikkelen. Daarnaast kent de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt een grote groep flexwerkers die zich onvoldoende kunnen ontwikkelen. Wanneer eenzelfde percentage van deze flexwerkers scholing ontvangt zijn die nogmaals 45.000 personen die hun menselijk kapitaal kunnen vergroten.

- *Tussen organisaties.* De productiviteit neemt vaak toe als werkenden een stap zetten naar een andere werkgever. Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) zijn de transities die werknemers kunnen maken een graadmeter voor de economische veerkracht van een regio. In Zuid-Holland wisselen werknemers minder gemakkelijk van baan dan bijvoorbeeld in Utrecht. Dit geeft aan dat Zuid-Holland een minder veerkrachtige arbeidsmarkt heeft dan koploper Utrecht. Naar verhouding zou Zuid-Holland jaarlijks 60.000 extra transities moeten realiseren om op het niveau van Utrecht te komen. Naast de verhoogde productiviteit en veerkracht die dit met zich meebrengt, kunnen er grote economische en maatschappelijke winsten worden gerealiseerd wanneer deze transities plaatsvinden van krimp- naar tekortsectoren.
- *Náár organisaties.* Zuid-Holland heeft van oudsher moeite met het benutten van haar arbeidspotentieel. Zo kent Zuid-Holland door haar geschiedenis heen een relatief hoog werkloosheidspercentage en Zuid-Holland staat volgens berekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op plek 10 van de 12 provincies wanneer het gaat om het benutten van arbeidspotentieel. Als Zuid-Holland naar het niveau van het Nederlands gemiddelde wil voor het benutten van arbeidspotentieel dient zij 18.000 werklozen en 9.000 'niet-werkenden' naar de arbeidsmarkt te bewegen. Deze hoeveelheden liggen in lijn met de recent geformuleerde ambities van de verschillende gemeenten binnen de provincie.

1. Samenvatting (2)

Dit zijn grijpbare ambities die in vier jaar met elkaar 200 duizend personen bereiken: de helft via ontwikkeling, een kwart via transities en een kwart door de stap van huis of (deeltijd) naar (meer) werk te maken. Daarmee komen 200 duizend personen méér beschikbaar om de economische ambities van de regio te realiseren, die zonder hun inzet zouden worden belemmerd. Deze toename aan productiviteit levert ook nog eens 6 miljard extra toegevoegde waarde in de regio.

Naast de historisch gegroeide samenstelling van de beroepsbevolking en de geografische en sectorale versnippering ontbreekt het in Zuid-Holland aan een logische koers en organiserend vermogen. Leidende organisaties hebben niet de handen ineen geslagen (waar andere regio's daar soms tien jaar eerder mee zijn gestart). De 73 geanalyseerde bestaande arbeidsmarkt initiatieven in Zuid-Holland zijn vooral gericht op de relatief kleine groep van studenten (publiek-private samenwerkingen (PPS-en) in het beroepsonderwijs). De sectorplannen die zich richtten op werkzoekenden zijn inmiddels tot een einde gekomen. Initiatieven die zich richten op transities van werknemers en advisering van werkgevers zijn er veel minder.

Een collectieve strategie op de schaal van Zuid-Holland is nodig om **vier redenen**.

1. Zuid-Holland voert een actief beleid en investeert jaarlijks tientallen miljoenen om bedrijven aan te trekken en te versterken. Als dezelfde bedrijven geen mensen kunnen vinden gaat dat ten koste van effectiviteit en reputatie.

2. Transitie over regiogrenzen heen zijn hard nodig. Er zijn nu allerlei decentrale initiatieven, vaak in publiek-private samenwerking (PPS). Zuid-Holland heeft zeven arbeidsmarktregio's, er zijn twaalf mbo-instellingen en vier hbo-instellingen actief en er zijn diverse regionale boards. Vanuit het perspectief van de gehele regio zijn er ook plaatsen waar initiatieven ontbreken of inefficiënt opereren. Deelregio's zullen alleen kijken naar de behoeften van hun bedrijven en werkzoekenden, terwijl transitie over regiogrenzen heen nodig zijn.

Het is goed als er op de schaal van Zuid-Holland een centrale koers is waar decentrale spelers zich aan verbinden en weten wat ze van de ander kunnen verwachten.

3. Creëer een regionaal Human Capital Fonds. De financiering van human capital interventies is nu versnipperd en schiet tekort. Op de schaal van Zuid-Holland is het mogelijk om de middelen van onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV maar bijvoorbeeld ook sectorale O&O fondsen effectiever naast elkaar te leggen, aan te vullen waar er gaten zijn of voor voorfinanciering te zorgen.

4. Creëer loopvermogen en organisatiekracht aan werkgeverszijde. Gebrekkig organiserend vermogen aan werkgeverszijde maakt grootschalige actie nodig. De aanbodkant heeft aandacht (gemeenten, UWV), de vraagkant (hoe richten werkgevers hun organisatie in) veel minder. Daar kan een grootschalige ambitie en stevig uitrolprogramma (loopvermogen) veel vlottrekken.

Kijkend naar wat in sommige andere regio's ook al gebeurt, is een human capital strategie en akkoord op de schaal van Zuid-Holland een logisch vervolg. Die zou dan naast de genoemde doelen de volgende elementen moeten omvatten:

- (1) een selectie van sectoren en doelgroepen waar extra investeringen nodig zijn
- (2) die worden vertaald in kavels die met concrete projecten kunnen worden opgepakt (vaak door huidige PPS-en)
- (3) waarvoor een fonds wordt ingericht (samen met O&O fondsen) waarop werknemers, werkgevers en projecteigenaren een beroep op kunnen doen voor een vergoeding of een lening
- (4) en de handtekeningen van regionale boards, werkgeversorganisaties, sociale partners en O&O fondsen, gemeenten en UWV en publieke en private onderwijsaanbieders en intermediairs.

1. Samenvatting (3)

Verhaallijn

- Zuid-Holland is een grote provincie en levert daardoor een onmisbare bijdrage aan de nationale economie en het oplossingsvermogen voor maatschappelijke uitdagingen.
- Tegelijkertijd heeft Zuid-Holland te maken met relatief grote en absoluut grootste tekorten als het gaat om vacatures die niet vervuld kunnen worden. Terwijl het aandeel mensen zonder werk relatief hoog is. Dit belemmert de groei.
- De verdeling in vele sectoren en gescheiden subregio's maakt de economische weerbaarheid laag. Er is daardoor ook niet één dominante sector of een groep leidende bedrijven die de regio duwt naar een gemeenschappelijke koers.
- Human capital wordt onvoldoende benut en dat belemmert de economische groei. Nodig is dat méér mensen zich ontwikkelen, méér mensen transitie maken en dat méér mensen aan de slag gaan.
- Zeven doelstellingen kunnen Zuid-Holland tot koploper leven lang ontwikkelen en meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland maken.
- Dit zijn grijpbare ambities die in vier jaar met elkaar 200 duizend personen bereiken met ontwikkeling, transitie en door de stap naar (meer) werk te maken. Daarmee komen 200 duizend personen méér beschikbaar om de economische ambities van de regio te realiseren. Deze toename aan productiviteit levert ook nog eens 6 miljard extra toegevoegde waarde aan de economie van de regio.

1. Samenvatting (4)

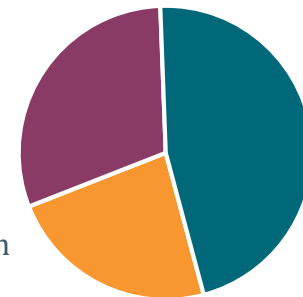


De urgenties brengen Zuid-Holland bij **3 ambities** die zijn te realiseren via **7 grijpbare doelen**. Hierbij worden **200.000 werkenden** en **1.000 bedrijven** betrokken. Dit levert direct **6 miljard** op en indirect veel meer.

6 mld toegevoegde waarde voor Zuid-Holland

Meest veerkrachtige arbeidsmarkt

Koploper leven lang ontwikkelen



Beter benutten arbeidspotentieel

1. Samenvatting (5)

Doelen

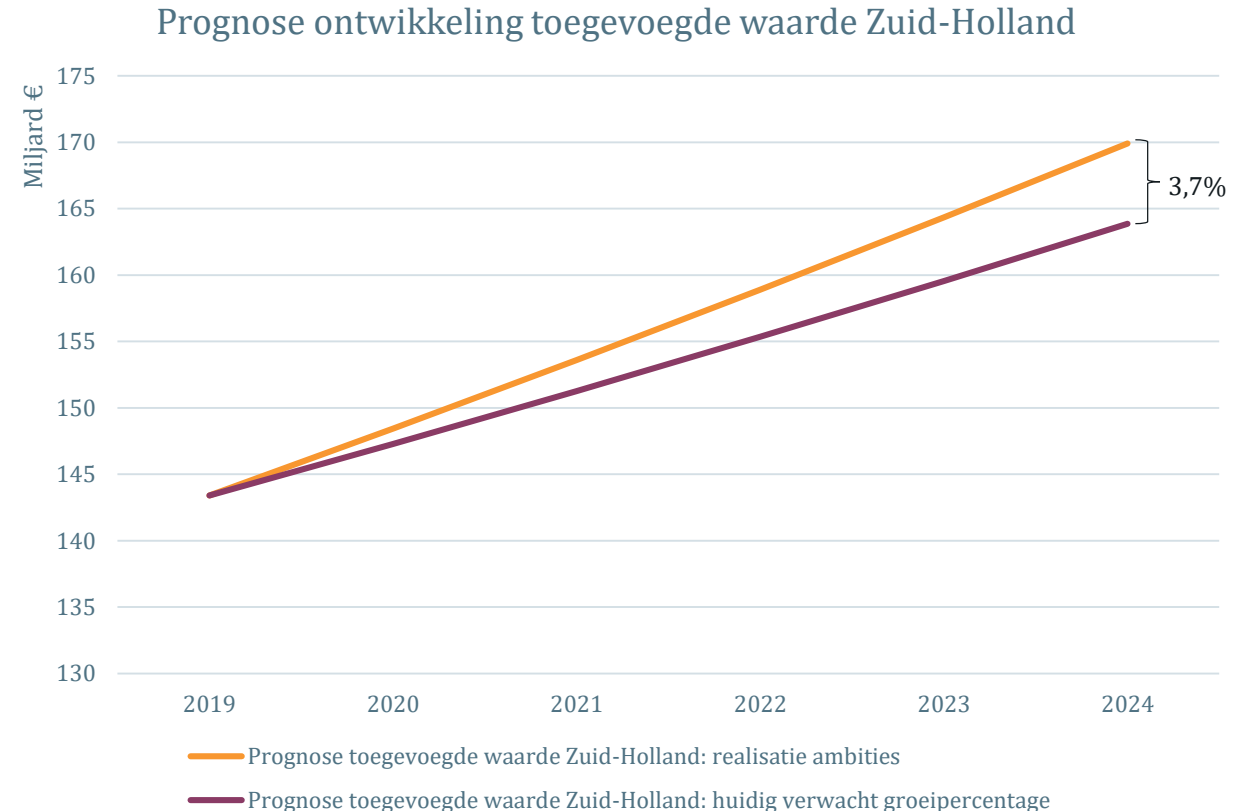
De circa € 6 miljard extra toegevoegde waarde en het versneld realiseren van maatschappelijke ambities is te bereiken door de volgende doelen:

1. Zuid-Holland gaat samen met werkgevers minimaal 40.000 werknemers in staat stellen zich te ontwikkelen.
2. Zuid-Holland gaat 1.000 (middelgrote) werkgevers helpen een beter gebruik van arbeid te realiseren.
3. Zuid-Holland gaat 45.000 flexkrachten ontwikkelperspectief geven.
4. Zuid-Holland gaat per jaar 55.000 productieve transitieën realiseren over regio- en sectorgrenzen met aandacht voor krimp-, groei- en transitie sectoren.
5. Zuid-Holland gaat 3.000 mbo-afgestudeerden met lage kans op de arbeidsmarkt helpen aan een passende functie of een doorleertraject.
6. Meer dan 25.000 werklozen en niet-werkenden in Zuid-Holland gaan aan het werk.
7. Zo'n 20.000 onderbenutte deeltijdwerkers gaan meer werken.

2. Urgentie (1) – actie nodig op niveau Zuid-Holland

Economische meerwaarde

- Inzetten op human capital is een motor voor economische groei.
- Door niet actief in te zetten op human capital loopt Zuid-Holland circa € 6 mld aan toegevoegde waarde mis.
- Wanneer de komende vijf jaar actief wordt ingezet op de ambities, komt de toegevoegde waarde in Zuid-Holland 3,7%* hoger uit.
- Dit komt neer op circa 0,7% extra groei per jaar.
- Dit zal Zuid-Holland een van de meest competitieve provincies van Nederland maken.**



*Gebaseerd op een geprognostiseerde economische groei van 3% per jaar (CPB, 2018).

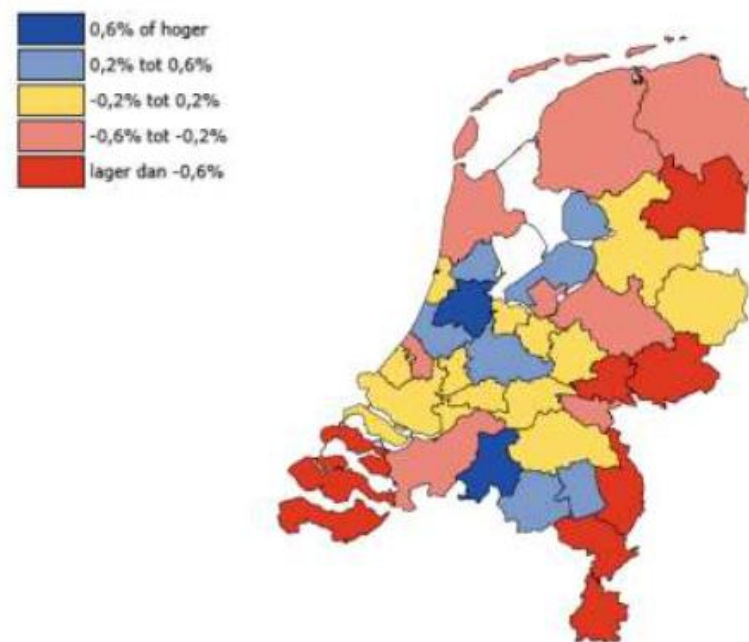
** Ook de OESO (2016) ziet kansen voor de economie van Zuid-Holland die nu nog niet benut worden. In de *Territorial Review* van *The Metropolitan Region of Rotterdam-The Hague, Netherlands*, concludeert de OESO dat de stedelijke regio onder verwachting presteert ondanks de agglomeratievoordelen van de regio, maar dat dit door ingrijpen verholpen kan worden.

2. Urgentie (2) – actuele situatie

Zuid-Holland kent de grootste arbeidstekorten van alle provincies

- Tekorten:
 - 1 op de 5 bedrijven heeft een tekort aan personeel: circa 18% van de ~100.000 Zuid-Hollandse ondernemers in speerpuntsectoren* ervaart arbeidstekorten.
 - Sinds 2016 zijn de arbeidstekorten verdriedubbeld.
 - Grootste *absolute* tekorten van alle provincies.
- Werkgelegenheid:
 - Grote sectoren hebben krimp doorgemaakt (2004-2014):
 - Landbouw en industrie
 - Bouwnijverheid (crisis woningmarkt. herstel ingezet)
 - Vervoer en opslag
 - Financiële sector
 - Openbaar bestuur
 - Prognose: regio Haaglanden kent de minst sterke werkgelegenheidsgroei van *alle* stedelijke gebieden.
 - In Zuid-Holland groeit de werkgelegenheid in *geen enkele* arbeidsmarktregio bovengemiddeld.
 - Regio's rondom Amsterdam en Eindhoven nemen langzaam rol van 'economische motor' over.

Figuur 2.3 Ontwikkeling banen van werknemers in 2019: afwijking arbeidsmarktregio ten opzichte van het landelijk gemiddelde, in procentpunten



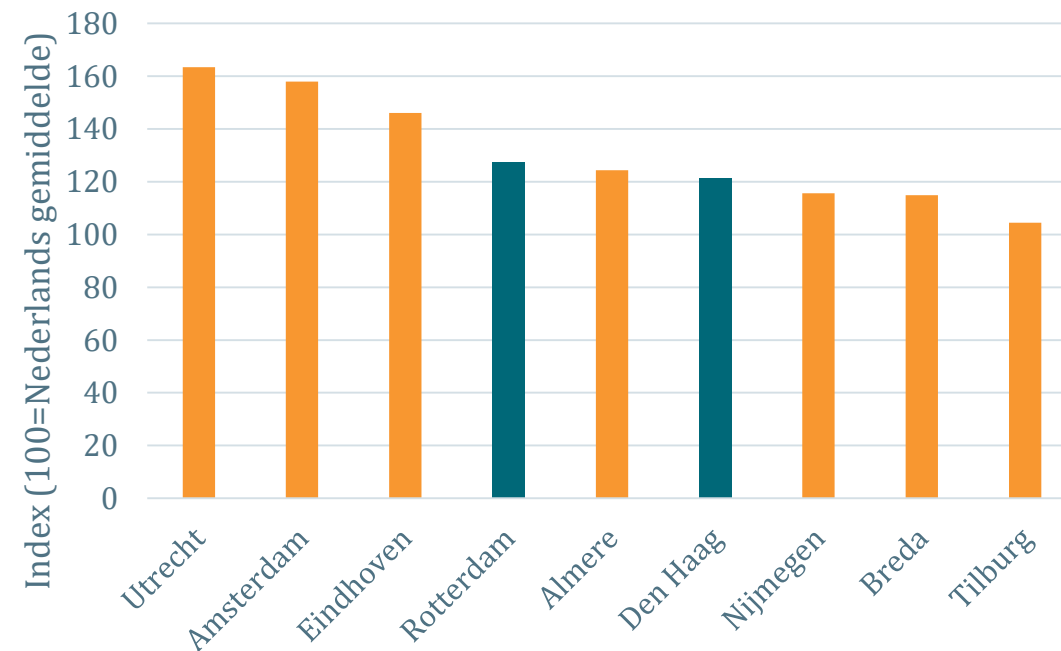
Bron: UWV.

2. Urgentie (3) – structurele trends

Arbeidsmarkt in Zuid-Holland is versnipperd en niet veerkrachtig genoeg

- Arbeidsmarkten van Rotterdam en Den Haag minstens 35% minder veerkrachtig dan stad Utrecht. Dat wil zeggen dat deze regio's minder goed bestand zijn tegen economische schokken.
- Dit komt door:
 - Sectorale concentratie:
 - Rotterdam: vervoer en opslag en handel
 - Den Haag: openbaar bestuur
 - Weinig (skills-)gerelateerde werkgelegenheid in omliggende regio's.
 - Minder veerkrachtige sectoren ook sterk vertegenwoordigd (chemie, water- en deltatechnologie, logistiek)
- Gezien het belang van de twee grote steden is Zuid-Holland als geheel kwetsbaar voor economische schokken.
- Ook staat de versnippering tussen regio's in de provincie de noodzakelijke transitie (energie, digitalisering en circulair) in de weg.

Veerkracht arbeidsmarkt van grootste steden in Nederland



Bron: PBL, De veerkracht van regionale arbeidsmarkten. Beeld: Birch.

2. Urgentie (4) – aanbod als kans

Zuid-Holland activeert onbenut arbeidspotentieel niet voldoende

- Zuid-Holland is van oudsher een provincie die moeite heeft met het benutten van arbeidspotentieel
- Zuid-Holland kent circa*:
 - 7% werkloosheid, plus;
 - 5% onbenutte niet-werkenden¹, plus;
 - 5,5% onderbenutte deeltijdwerkers²
- Het Nederlands gemiddelde ligt op:
 - 6% werkloosheid, plus;
 - 4,5% onbenutte niet-werkenden, plus;
 - 5,5% onderbenutte deeltijdwerkers
- Per procentpunt verandering gaat dit om circa 18.000 personen
- De positie van Zuid-Holland verbeteren naar het Nederlands gemiddelde:
 - 18.000 minder werklozen, plus;
 - 9.000 minder ‘niet-werkenden’

Overzicht onbenut arbeidspotentieel per provincie

Rang	Provincie	Werkloosheid	Onbenut arbeidspotentieel:	
			zonder werk*	zonder én met werk*
1	Zeeland	4,4%	8,0%	12,9%
2	Utrecht	5,2%	8,2%	13,5%
	Noord-			
	Brabant	5,5%	9,5%	15,0%
3	Brabant	5,5%	9,5%	15,0%
4	Noord-Holland	5,8%	10,2%	15,5%
5	Gelderland	5,7%	10,5%	15,8%
	Nederland	6,0%	10,5%	16,0%
6	Limburg	5,5%	11,0%	16,0%
7	Overijssel	6,3%	10,7%	17,0%
8	Drenthe	6,1%	10,8%	17,5%
9	Friesland	6,3%	11,0%	18,0%
10	Zuid-Holland	6,9%	12,0%	17,5%
11	Flevoland	7,2%	12,0%	18,1%
12	Groningen	7,4%	14,5%	20,2%

Bron: CBS. Beeld: Birch

*Naar schatting

*Cijfer over 2016 (meest recent).

¹ Personen zonder werk die niet direct beschikbaar zijn én personen die direct beschikbaar zijn maar nog niet gezocht hebben naar werk.

² Deeltijdwerkers die aangeven meer te willen werken.

2. Urgentie (5) – de krantenkoppen

FD 6 augustus 2018

Werk te veel

Vergeleken bij de energieproducenten, met miljardenafschrijvingen, het 'gedoe' met kolencentrales en de opkomst van een reeks aan bedrijfjes die groene energie vermarkten, zijn de netbeheerders maar saai. Solide business, voorspelbare resultaten: het is nooit echt vuurwerk bij jaarcijfers en halfjaarcijfers.

Alle netbeheerders hebben eigen bedrijfsscholen en iedereen zit te springen om mensen. Monteurs, IT'ers en ander personeel. Stedin richt zich op asielzoekers en zij-instromers. Maar dan nog zal dat onvoldoende zijn om het stuwmeer aan vacatures te laten verdwijnen.

'De komende decennia moeten wij voor zo'n 6.000 woningen per maand op zoek naar een alternatief voor aardgas'. En daarvoor zijn eigenlijk structureel te weinig mensen. (Stedin, Rotterdam).

FD 30 mei 2018

Farmaconcern Sanofi sluit vestigingen Gouda en Naarden

Het Franse farmacieconcern Sanofi gaat in Nederland al zijn activiteiten en medewerkers huisvesten op één locatie in Amsterdam. Per november zullen circa 200 medewerkers van Sanofi Gouda en 300 collega's van de Nederlandse vestiging en het Europese hoofdkantoor van Sanofi Genzyme in Naarden hun intrek nemen in het Amsterdam Health & Technology Center (AHTC).

De keuze voor het AHTC is gemaakt vanwege het 'creatieve en internationale karakter' van Amsterdam, aldus het Franse farmaconcern.

FD 15 juni 2018

Jong en werkloos in Rotterdam, maar waarom lonkt de haven niet?

In Rotterdam-Zuid koersen veel jongeren af op een bestaan in armoede en criminaliteit. Tegelijk staan havenbedrijven te springen om personeel. Wat te doen aan deze mismatch? De jeugd moet uit zijn slachtofferrol en de haven moet zijn imagoprobleem te lijf, zeggen betrokkenen. Vies en zwaar sjuuwerk? Nee, losgaan met een joystick!

2. Urgentie (6) – sleutelpersonen

Harm Maters (AVAG): *“Het werven van nieuwe mensen wordt de komende jaren een groot probleem. We hebben veel meer mensen nodig die de engineering doen.”*

Eric Verduyn (NCOI):

- *“Er is meer creativiteit nodig om mensen tussen sectoren te laten bewegen.”*
- *“Er moet meer bewustwording worden gecreëerd bij werknemers betreft omscholing.”*

Doekle Terpstra (Techniek Nederland, voorheen UNETO-VNI): *“De kracht van de provincie zou kunnen zitten in de samenwerking tussen lokaal bestuur, onderwijs en bedrijfsleven. De provincie is op dit moment nog te versnipperd.”*

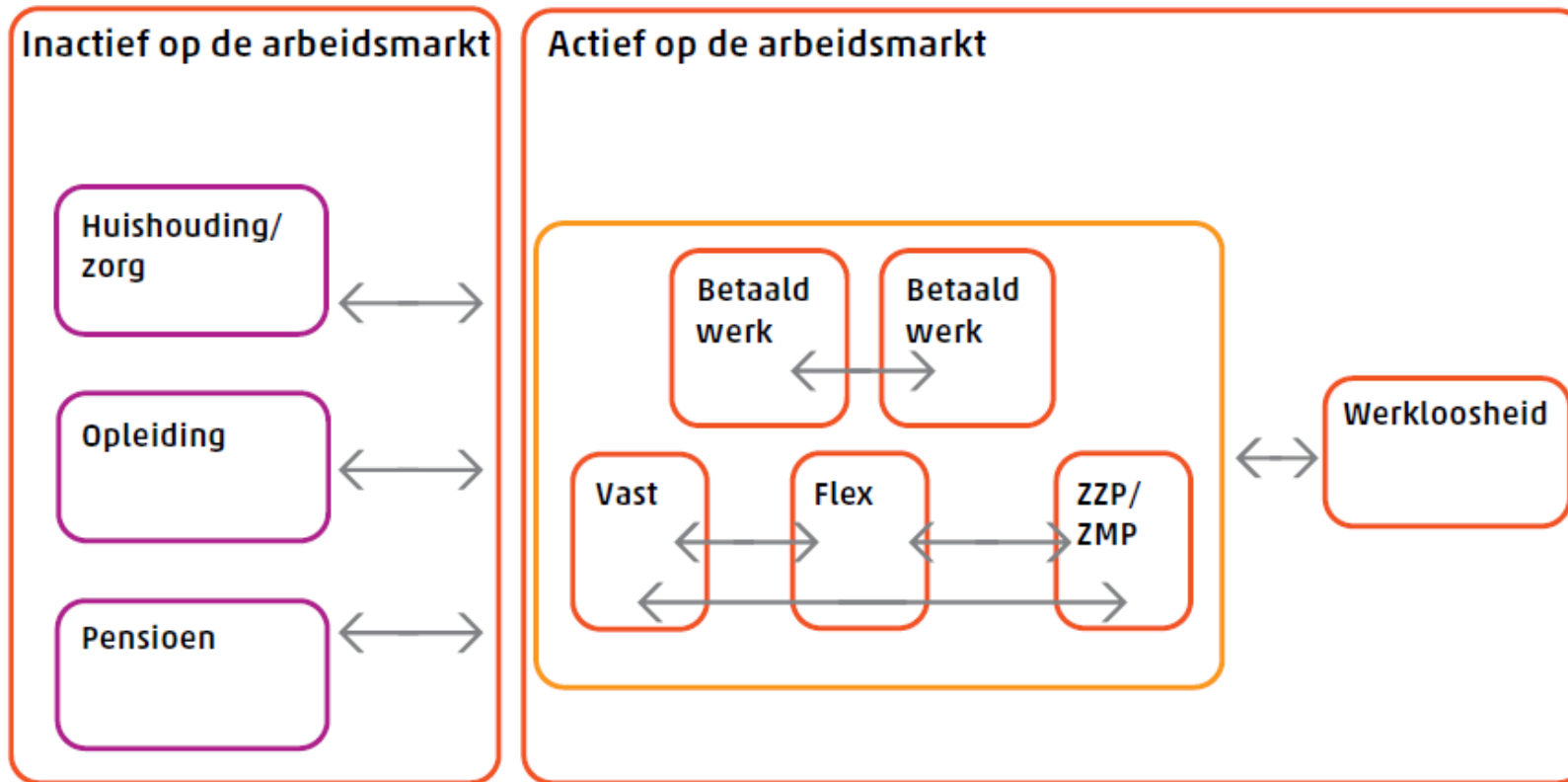
Phillippe Raets (Zadkine): *“Het wordt voor Zadkine steeds lastiger om aan de vraag van verschillende sectoren te voldoen, bijvoorbeeld in de zorg. Er is een tekort aan goede docenten en er zijn tekorten in stageplekken. Hiervoor moeten concrete proposities worden gemaakt.”*

Piet Fortuin (CNV Vakmensen): *“Omdat we te maken hebben met verschillende regio’s binnen Zuid-Holland is een overall agenda niet mogelijk.”*

Stefan Ellenbroek (Innovationquarter): *““Binnen LSH zijn er personeelstekorten op ieder opleidingsniveau, waardoor bedrijven vaak personeel uit het buitenland aannemen en/of zelf veel (moeten) investeren in opleiding. Daarnaast blijft het lastig om samen te werken tussen verschillende subsectoren: technici (in de medtech) en artsen spreken bijvoorbeeld vaak echt een andere taal en hebben weinig kennis over de drivers in elkaars vakgebieden.”*

3. Effectieve transitie als oplossing (1)

Transitionele arbeidsmarkt



Bron & beeld: CBS

Een effectieve arbeidsmarkt zorgt voor de 'juiste' transitie:

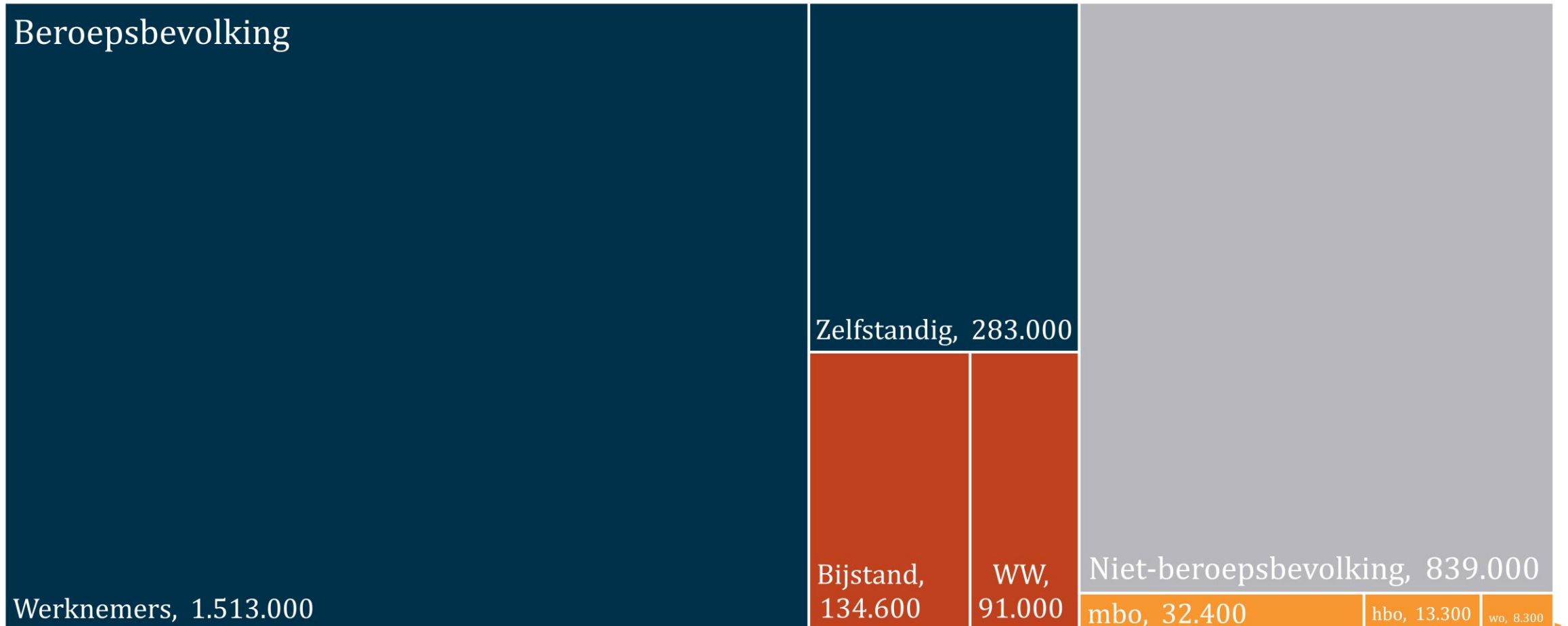
- **Van werk naar werk**
- Van opleiding naar werk
- **Van werkloos naar werk.**

We focussen op eerste en derde transitie: daar zit het meeste volume.

In verdere uitwerking aandacht voor internationaal talent: werknemers (kenniswerkers), studenten en startups om cruciale *bottlenecks* in te vullen.

3. Effectieve transitie als oplossing (2)

Bevolking 15-75 jaar* in Zuid-Holland 2017 (69,4% bruto arbeidsparticipatie) en uitstroom



4. Ambities (1)

De toekomst van Zuid-Holland geformuleerd in drie ambities



- Deze ambities tackelen elk een (of meerdere) van de urgenties van Zuid-Holland
- De ambities kunnen worden geconcretiseerd in doelstellingen
- Het realiseren van deze ambities kan tot circa € 6 miljard opleveren voor de Zuid-Hollandse economie

4. Ambities (2) – som van toegevoegde waarde per doelstelling

Ambities

Zuid-Holland wordt koploper
leven lang ontwikkelen

Zuid-Holland wordt de meest
veerkrachtige arbeidsmarkt van
Nederland

Zuid-Holland verbetert positie
in het benutten van
arbeidspotentieel

Doelen

40.000 werknemers laten ontwikkelen

45.000 flexwerkers ontwikkelperspectief
geven

1.000 werkgevers helpen arbeid beter te
gebruiken

Per jaar 55.000 extra transitie
realiseren

3.000 mbo-afgestudeerden helpen aan
een passende functie

Meer dan 25.000 werklozen en niet-
werkenden gaan aan het werk

20.000 onderbenutte deeltijdwerkers
gaan meer werken

Waarde

0,5 miljard

0,3 miljard

0,5 miljard

1,6 miljard

0,2 miljard

2,2 miljard

0,4 miljard

Totaal: 5,7 miljard

4. Ambities (3)

1. Zuid-Holland wordt koploper leven lang ontwikkelen

Probleem

1. 18-26% werknemers wordt niet gestimuleerd in ontwikkeling door werkgevers.
2. Werkgevers laten kansen liggen in beter gebruik van arbeid.
3. Stijging huidige vorm flexibilisering heeft een negatief effect op productiviteit, loopbaanontwikkeling en innovatiekracht van werknemers en werkgevers.

In Zuid-Holland

1. Wordt naar schatting het talent van ~370.000 mensen onvoldoende benut bij werkgevers
2. Zijn ~14.100 werkgevers die een verbetering kunnen aanbrengen in hun productiviteit door beter gebruik van arbeid.
3. Zijn minimaal ~43.000 flexwerkers die in een suboptimale positie zitten met een negatief effect op de productiviteit.

Ambitie 2024

- Zuid-Holland wordt koploper leven lang ontwikkelen:
1. Zuid-Holland gaat samen met werkgevers minimaal **40.000 werknemers** in staat stellen zich te ontwikkelen.
 2. Zuid-Holland gaat **1.000 (middelgrote) werkgevers** helpen arbeid beter te gebruiken.
 3. Zuid-Holland gaat met innovatieve oplossingen **45.000 flexibele krachten** ontwikkelperspectief geven.

4. Ambities (4)

2. Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland

Probleem

1. ~45-50% van werknemers denkt een andere functie aan te kunnen maar slechts 12,4% is afgelopen 2 jaar van functie gewisseld. Werknemers komen niet (snel) op hun meest productieve plek terecht.
2. Een kwart van de afgestudeerde mbo-ers heeft na een jaar nog geen baan die aansluit op de opleiding.

In Zuid-Holland

1. In Zuid-Holland wordt dit versterkt door regionale en sectorale fragmentatie terwijl in de context van maatschappelijke opgaven (zoals de energietransitie) transitie nodig zijn.
2. In Zuid-Holland sluiten verschillende mbo-domeinen niet goed aan op de arbeidsmarkt. Lage arbeidsparticipatie in de economie en administratie en informatie en communicatie.

Ambitie 2024

- Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland:
 1. Zuid-Holland gaat per jaar **55.000 extra productieve transitie** realiseren over regio- en sectorgrenzen met aandacht voor krimp-, groei- en transitie sectoren.
 2. Zuid-Holland gaat **3.000 mbo-afgestudeerden** helpen aan een passende functie of een doorleertraject.

4. Ambities (5)

3. Zuid-Holland verbetert positie in het benutten van arbeidspotentieel

Probleem

1. Er zijn hoge kosten verbonden aan de groep werklozen die wel willen maar nu niet kunnen werken. Daarnaast loopt de Nederlandse economie baten mis.
2. Er is ook een groep mensen die nu 12 uur of minder werkt en derhalve meer kan bijdragen.

In Zuid-Holland

1. In Zuid-Holland is de werkloosheid hoger dan het Nederlands gemiddelde en zijn er ~158.000 mensen die wel willen werken maar dat nu niet kunnen.
2. In Zuid-Holland zijn er ~169.000 mensen met een contract van 12 uur of minder.

Ambitie 2024

- Zuid-Holland verbetert positie in het benutten van arbeidspotentieel:
 1. Meer dan **25.000 werklozen en niet-werkenden** gaan aan het werk.
 2. **20.000 onderbenutte** deeltijdwerkers kunnen meer werken

4. Ambities (6)

Sleutelpersonen bekrachtigen ambities

Marloes de vries (Da Vinci College): *“Structuur moet anticyclisch kunnen werken: tegen de conjunctuur in mensen opleiden.”*

Harm Maters (AVAG): *“Er is een beroepsbevolking nodig die kan participeren.”*

Arold de Vries (voorheen Damen Shipyards): *“Zuid-Holland moet gangmaker zijn.”*

Philippe Raets (Zadkine): *“Er is potentieel dat niet optimaal wordt benut.”*

Achterstand vrouwen op de arbeidsmarkt kost miljarden

Nederland laat miljarden onbenut door de achterstelling van vrouwen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit onderzoek dat adviesorganisatie McKinsey aanbiedt aan minister Ingrid van Engelshoven, waar het [FD](#) over bericht.

Wethouder Moti pakt bijstand aan: 'Een omslag is absoluut nodig'

INTERVIEW | Van streng naar behulpzaam. Van argwanend naar vol vertrouwen. Met PvdA-wethouder Richard Moti (38) waait een nieuwe wind voor de Rotterdamse bijstandsgerechtigden. Daarnaast heeft hij wellicht de zwaarste klus van alle wethouders: over vier jaar 8000 Rotterdammers minder in de bijstand. „Dat gaat echt lukken.”

5. Huidig beleid (1)

Wat wordt er al gedaan om deze ambities te realiseren?

- Er is gekeken op drie niveaus:
 1. Welke arbeidsmarktinterventies zijn er en hoe zijn deze te classificeren?
 2. Welke initiatieven zijn er in Zuid-Holland die zich bezighouden met de arbeidsmarkt?
 3. Welke doelstellingen hebben de grootste gemeenten en in hoeverre dekken deze de geformuleerde ambities af?
- Resultaat: 'witte vlekken' van de Zuid-Hollandse arbeidsmarkt
- Hoe pakken andere regio's dit aan in een programma van meerdere projecten?

5. Huidig beleid (2)

Vier interventieniveaus



5. Huidig beleid (3) – analyse huidige initiatieven Zuid-Holland

Aantal initiatieven	Betrokkenen	Score op drie ambities?
31 publiek-private samenwerkingen (PPS)	Gemiddeld 50 leerlingen per jaar bij een PPS betrokken	Met name ambitie 2 (krimp-, groei-, tekortsectoren) en enigszins op ambitie 1 (leven lang ontwikkelen)
Zeventien field labs (PPS met fysieke faciliteit of infrastructuur)	In totaal 130 bedrijven en instellingen	Met name ambitie 1 (anders omgaan met menselijk kapitaal)
Zes initiatieven 'de Banenmakers' (www.debanenmakers.nl)	20-40 grote werkgevers, 550 MKB'ers, 51 zorgwerkgevers	Met name ambitie 2 (veerkracht) en ambitie 3 (onbenut arbeidspotentieel)
Zes sectorplannen	200 bedrijven, ministeries,	In Zuid-Holland met name focus op ambitie 3 (onbenut arbeidspotentieel)
Dertien overige initiatieven inbreng werkgroep human capital	Onder andere 22 opleiders, 136 bedrijven, twee mbo-scholen, negen gemeenten, MKB-bedrijven	Met name ambitie 1 (leven lang ontwikkelen) en ambitie 2 (tekortsectorenbeleid)

5. Huidig beleid (4) – waarnemingen bij huidige interventies

Ruimte voor meer ingrijpen door een coördinerende partij

- Al veel organisatiekracht aanwezig, maar
 - Sectoraal georganiseerd;
 - Versnipperd over subregio's;
 - Financiering versnipperd en beperkt.
- Weinig activiteit op grote gezamenlijke samenwerkingsverbanden (niveau IV)
 - Terwijl hier de meeste impact bereikt kan worden.
- Geen aandacht voor de populatie flexibele werknemers.
- Gemeenten overwegend bezig met de aanbodzijde, maar niet met de vraag van werkgevers.
 - Gemeenten hebben wel ambitie om hier mee aan de slag te gaan.

6. Actie op schaal Zuid-Holland noodzakelijk (1)

1. **Human Capital belemmert effectiviteit van beleid.**

Zuid-Holland voert een actief beleid en investeert jaarlijks tientallen miljoenen om bedrijven aan te trekken en te versterken. Als dezelfde bedrijven geen mensen kunnen vinden gaat dat ten koste van effectiviteit en reputatie.

2. **Transities over regio- en sectorgrenzen heen zijn hard nodig.**

Er zijn nu allerlei decentrale initiatieven, vaak in publieke private samenwerking, Zuid-Holland heeft zeven arbeidsmarktregio's, er zijn twaalf mbo-instellingen en vier hbo-instellingen actief met ieder bij eigen voedingsgebied en er zijn diverse regionale boards. De intensiteit van de human capital aanpak is afhankelijk van de mate waarin deze decentrale spelers actie ondernemen en het geld waarover ze beschikken. En zij zullen alleen kijken naar hun eigen regio (en soms ook sector). Naast publieke zijn er private spelers als uitzender en opleider actief die vaak wel de hele provincie kunnen overzien, maar zullen stappen in initiatieven waar marktvrage is. De geografie en cultuur van de provincie maakt dat werkenden en werkzoekenden minder gemakkelijk de grenzen van de eigen regio overschrijden. Vanuit het perspectief van Zuid-Holland kunnen er witte vlekken en inefficiënties ontstaan. Dit is op te lossen op de schaal van Zuid-Holland. Die pakt het decentrale werk niet over, maar coördineert en vult aan waar nodig. Het is goed als er een centrale koers is waar decentrale spelers zich aan verbinden en weten wat ze van de ander kunnen verwachten.

3. **Creëer een regionaal Human Capital Fonds.**

Een extra reden is dat de financiering van human capital interventies verspreid plaatsvindt en een begrenzing kan vormen. Op de schaal van Zuid-Holland is het mogelijk om de middelen van onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV maar bijvoorbeeld ook O&O fondsen (die sectoraal zijn ingericht) effectiever naast te elkaar te leggen, aan te vullen waar er gaten zijn en voor voorfinanciering te zorgen waar nodig.

4. **Creëer loopvermogen en organisatiekracht aan werkgeverszijde.**

Voor de aandacht die werkgevers geven aan human capital is een *bottleneck*. De aanbodkant heeft aandacht (gemeenten, UWV), de vraagkant veel minder. Daar kan een grootschalige ambitie en stevig uitrolprogramma (loopvermogen naar werkgevers) veel vlottrekken. Het organiserend vermogen aan werkgeverszijde is versnipperd en beperkt. Samenwerkingsverbanden missen vaak duurzaamheid en ontbreken op nogal wat plekken. De provincie Zuid-Holland en zijn board hebben tot toe geen beleid op het gebied van human capital. Het risico van achterop lopen is groot. Een gezamenlijke inzet op de schaal van de provincie is nodig en kan een kantelpunt realiseren.

6. Actie op schaal Zuid-Holland noodzakelijk (2)

Meegevers vanuit sleutelpersonen

Doekle Terpstra (Techniek Nederland (voorheen UNETO-VNI): *“Als steden elkaar beter kunnen vinden en de provincie erbij wordt betrokken dan kan Zuid-Holland echt verder komen.”*

Piet Fortuin (CNV Vakmensen): *“Je kunt niet zeggen dat er één Zuid-Holland-aanpak mogelijk is, omdat er veel verschillende regio’s zijn.”*

Gert Kant (Lentiz groep) en Woody Maijers (Greenport): *“Discipline en structuur zijn nodig om initiatieven en acties af te maken.”*

Philippe Raets (Zadkine): *“Naar mijn gevoel is de boog Dordrecht – Rotterdam – Delft – Den Haag optimaal om iets op gang te krijgen.”*

7. Referentieprogramma's elders

Plannen/agenda's omvatten meestal

1. Een akkoord tussen regionale overheden, scholen, bedrijfsleven en sociale partners, inclusief afstemming met bestaande activiteiten.
2. Concrete doelen in aantallen werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters.
3. Een centrale projectorganisatie met loopvermogen en business development capaciteit.
4. Mechanismen om de centrale doelen te vertalen in concrete projecten van tien tot 400 deelnemers.
5. Afspraken over financiering: waar komen de middelen vandaan en hoe worden ze toegewezen. Meestal komen middelen van een combinatie van overheden, sociale partners en bedrijven die betalen voor het human capital dat ze kunnen inzetten.

Voorbeelden van enkele grote programma's in andere regio's en één groot landelijk programma (met een looptijd van 2-3 jaar), met het aantal werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters.

Regio	Aantal werknemers /inwoners (mln)	Aantal deelnemers	Begroting (mln)
Zorg 1 landelijk, 18 regionale sectorplannen	1,0	94.000	250
Groningen Sectorplan Groningen op voorsprong 2013	0,6	10.000 300 bedrijven	45
Amsterdam (MRA) Sectorplan Werk maken van Talent 2014 House of Skills 2017	2,3	9.000 5.000	28 12
Brainport Sectorplan Op weg naar werkzekerheid 2016 Regio Deal ZO Brabant 2018, ondersteund met Skills Akkoord 2018	0,8	700 2.000 verdubbeling IT en tech	5 49
Regio Zwolle Human capital agenda 2018	0,7	42.000-47.000	60
Zuid-Holland	3,6

Benodigde middelen blijken te zijn

- Procesgeld
- Opleidingskosten en loopbaanadvies (€2.000 tot €8.000 per persoon)
- Advieskosten werkgevers



Dit onderzoek is uitgevoerd door Birch in opdracht van de Werkgroep Human Capital Economic Board Zuid-Holland. Voor vragen of opmerkingen bij dit document kunt u contact opnemen met Corine Bos van Birch, via corine.bos@birch.nl. Naast dit document is een uitgebreid rapport beschikbaar, dit is op aanvraag verkrijgbaar.