

4^e technische sessie Voorspellen, Versnellen, Vertellen

Stand van zaken strategische verkenningen - 26
september 2018



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

Inhoud

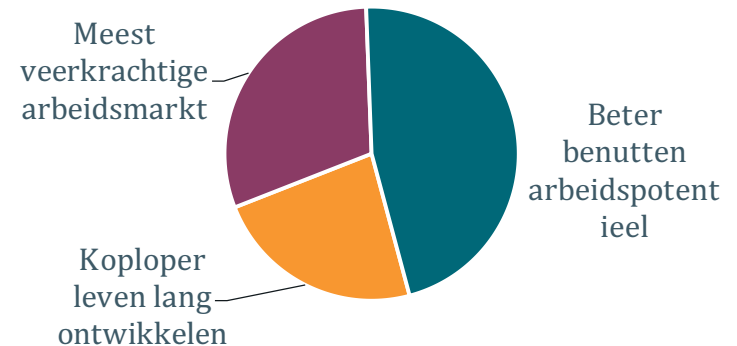
1. Drie urgenties van de huidige arbeidsmarkt
2. Ambities met grote potentie voor Zuid-Holland
3. Huidig beleid en lopende initiatieven in Zuid-Holland
4. Waarom er op niveau van Zuid-Holland actie nodig is

Urgenties en ambities



De urgencies 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

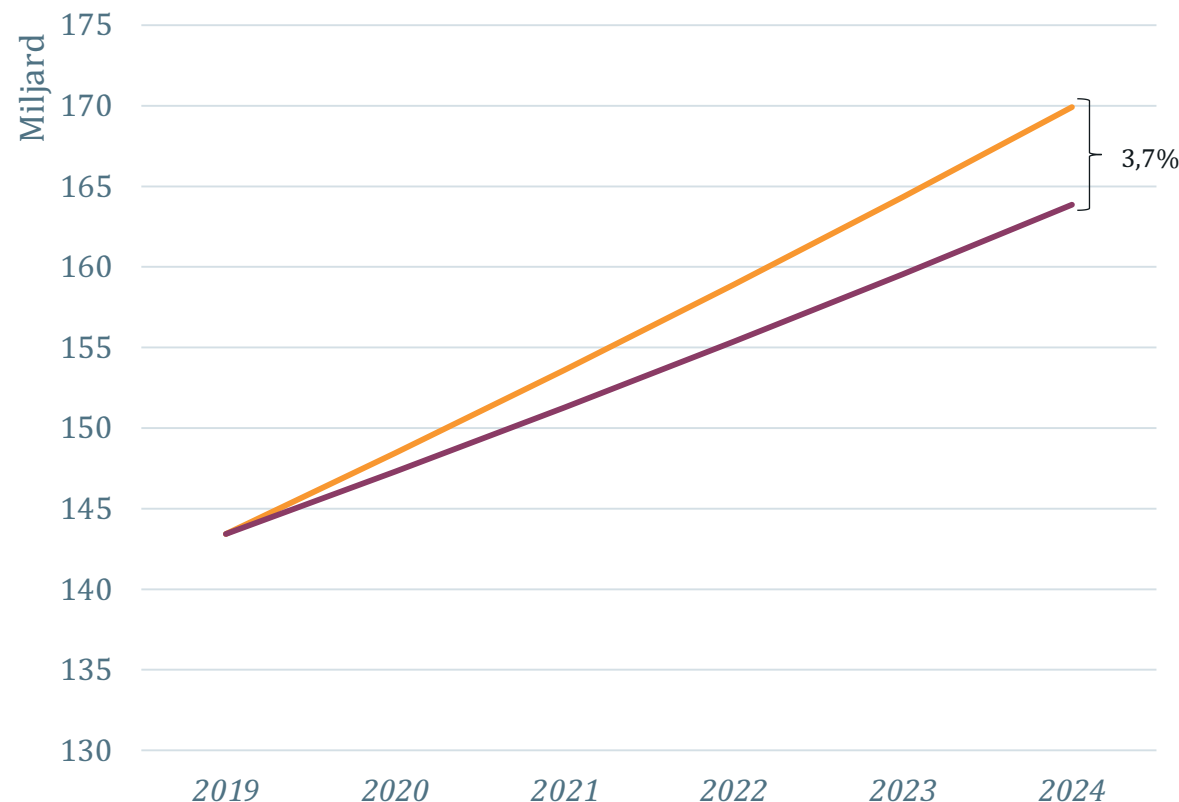


Actie nodig op niveau Zuid-Holland

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 0,9% extra groei per jaar.
- Dit zal Zuid-Holland een van de meest competitieve provincies van Nederland maken.**

Prognose ontwikkeling toegevoegde waarde Zuid-Holland



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

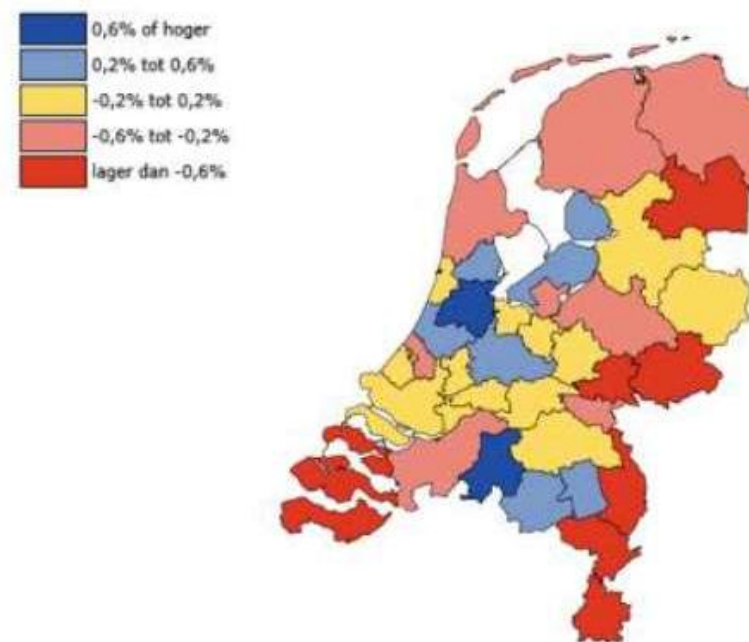
** Ook de OESO (2016) ziet kansen voor de economie van Zuid-Holland die nu nog niet benut worden. In de *Territorial Review* van *The Metropolitan Region of Rotterdam-The Hague, Netherlands*, concludeert de OESO dat de stedelijke regio onder verwachting presteert ondanks de agglomeratievoordelen van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

Urgentie – 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

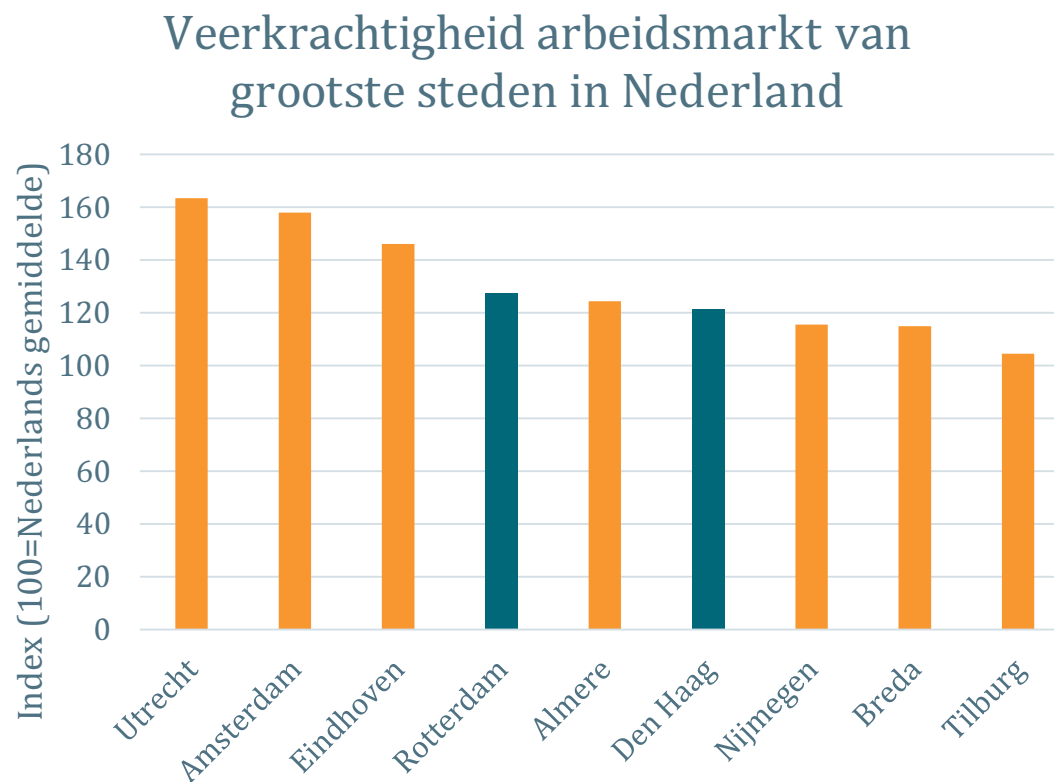


Bron: UWV

Urgentie – 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. D.w.z. deze regio's zijn minder goed bestand 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 deze versnippering de noodzakelijke transitie (energie, digitalisering en circulair) in de weg



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

Urgentie – 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 arbeidsmarktpotentieel 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-			
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

Urgenties – 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 imago probleem te lijf, zeggen betrokkenen. Vies en zwaar sjuwwerk? Nee, losgaan met een joystick!

Urgentie - 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 (Innovation Quarter): *““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.”*

Ambities

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

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

43.000 flexwerkers ontwikkelperspectief
geven

1.000 werkgevers helpen arbeid beter te
gebruiken

Per jaar 60.000 extra transitie
realiseren

2.500 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

0,1 miljard

2,2 miljard

0,4 miljard

Totaal: 5,6 miljard

Ambities

Zuid-Holland wordt koploper leven lang ontwikkelen

Probleem

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

In Zuid-Holland

- Wordt naar schatting het talent van ~370.000 mensen onvoldoende benut bij werkgevers
- Zijn ~14.100 werkgevers die een verbetering kunnen aanbrengen in hun productiviteit door beter gebruik van arbeid.
- 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:
- Zuid-Holland gaat samen met werkgevers minimaal **40.000 werknemers** in staat stellen zich te ontwikkelen.
- Zuid-Holland gaat **1.000 (middelgrote) werkgevers** helpen arbeid beter te gebruiken.
- Zuid-Holland gaat met innovatieve oplossingen **43.000 flexibele krachten** ontwikkelperspectief geven.

Ambities

Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland

Probleem

- ~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.
- Een kwart van de afgestudeerde mbo-ers heeft na een jaar nog geen baan die aansluit op de opleiding.
-

In Zuid-Holland

- In Zuid-Holland wordt dit versterkt door regionale en sectorale fragmentatie terwijl in de context van maatschappelijke opgaven (zoals de energietransitie) transitie nodig zijn.
- 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 **60.000 extra verplaatsingen** realiseren over regio- en sectorgrenzen met aandacht voor krimp-, groei- en transitie sectoren.
- 3. Zuid-Holland gaat **2.500 mbo afgestudeerden** helpen aan een passende functie of een doorleertraject.

Ambities

Zuid-Holland verbetert positie in het benutten van arbeidspotentieel

Probleem

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

In Zuid-Holland

- 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.
- 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:
- Meer dan **25.000 werklozen en niet-werkenden** gaan aan het werk.
- **20.000 onderbenutte** deeltijdwerkers kunnen meer werken

Ambities

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.”

Huidig beleid

Vier interventieniveaus



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)
17 field labs (PPS met fysieke faciliteit of infrastructuur)	In totaal 130 bedrijven en instellingen	Met name ambitie 1 (anders omgaan met menselijk kapitaal)
6 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)
6 sectorplannen	200 bedrijven, ministeries,	In Zuid-Holland met name focus op ambitie 3 (onbenut arbeidspotentieel)
13 overige initiatieven inbreng werkgroep human capital	o.a. 22 opleiders, 136 bedrijven, 2 mbo-scholen, 9 gemeenten, MKB-bedrijven	Met name ambitie 1 (leven lang ontwikkelen) en ambitie 2 (tekortsectorenbeleid)

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.
 - Wel ambities om hier meer mee bezig te zijn.

Ingrijpen op schaal Zuid-Holland noodzakelijk

- 1. Human Capital belemmert effectiviteit van beleid**
- 2. Collectieve afspraken en actie nodig boven het schaalniveau van losse initiatieven binnen regio's en sectoren.**
- 3. Financiering versnipperd en beperkt.**
- 4. Gebrekkig organiserend vermogen aan werkgeverszijde maakt grootschalige actie nodig.**

Referentieprogramma's elders

Plannen/agenda's omvatten meestal

1. Een akkoord tussen regionale overheden, scholen, bedrijfsleven/sociale partners
Inclusief afstemming met bestaande activiteiten
2. Concrete doelen in aantallen werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters
3. Een centrale projectorganisatie met loopvermogen/business development capaciteit
4. Mechanismen om de centrale doelen te vertalen in concrete projecten van 10-400 deelnemers
5. Afspraken over financiering: waar komen de middelen vandaan en hoe worden ze verdeeld/ 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	42-47.000	60
Zuid-Holland	3,6		

Benodigde middelen blijken te zijn

- Procesgeld
- Opleidingskosten en loopbaanadvies (2-8k pp)
- Advieskosten werkgevers

Ingrijpen op niveau Zuid-Holland

Meegevers vanuit sleutelpersonen

Doekle Terpstra (Techniek Nederland (voorheen UNETO-VNI): *“Als steden elkaar beter kunnen vinden, 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”.*

