Arbeidsmarkt Quickscan

Kenmerken en opgaven arbeidsmarkt Leidse regio

BLAAUWBERG
strategieontwikkeling & kennistransfer

In opdracht van

ECONOMIE071

Februari 2018

Voorwoord

Economie071 is de naam van het samenwerkingsverband van de gemeentebesturen, kennisinstellingen en ondernemersverenigingen uit Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten en Zoeterwoude. In het netwerk van Economie071 zijn vragen gerezen over de regionale arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt staat onder druk. Enerzijds zijn er nog flinke reserves, anderzijds nemen de tekorten aan personeel in sommige sectoren toe. Dat is een landelijk beeld, maar in het 071-gebied doet dat beeld zich in versterkte mate voor. Er is behoefte gebleken aan een overzicht op hoofdlijnen en aan een duiding. Waar staat de regio? Wat zijn de voornaamste trends? Waarmee moet rekening worden gehouden bij het opmaken van de agenda? Gekozen is voor de vorm van een 'quick scan', met een analyserend en interpreterend karakter. Er worden geen conclusies, beleidsaanbevelingen of oplossingen geformuleerd. Maar ook een duiding is al opiniërend van karakter. Het is EEN beschouwingswijze - afkomstig van het penvoerende bureau - en niet DE beschouwingswijze.

Er wordt in deze quick scan aangeknoopt bij een al langer bestaand instrument van Economie071: de Index071. Aan de hand van de ontwikkeling van 38 verschillende parameters worden de vorderingen die het gebied maakt in deze index kaart gebracht. Een flink deel van die parameters heeft met de arbeidsmarkt te maken.

Voorbeelden:

- Aantal werkzame personen bij life science bedrijven op het Bio Science Park
- Aantal studenten life science & health gerelateerde opleidingen
- Aantal zzp'ers
- Aantal hoogopgeleiden
- Aantal studenten Hogeschool en Universiteit
- Aantal internationale studenten
- Percentage mbo 4 studenten
- Aantal hbo studenten verpleegkunde en (bio)techniek
- Aantal mbo studenten techniek

De afgelopen jaren blijken deze parameters zich in het algemeen gunstig te ontwikkelen. Met name met de studentenaantallen in hbo en wo in de gevoelige sector life sciences en het aantal internationale studenten groeien sterk. Dat is maar goed ook: de Leidse regio – toch al niet zwaar getroffen door de crisis van 2008-2009 – doet het economisch goed. In een kenniseconomie is gekwalificeerd personeel de sleutel om te kunnen produceren en dat personeel is weer schaars geworden.

Het ontbreekt op dit moment aan een goed overzicht over de regionale arbeidsmarkt. Een belangrijk document is 'Regio in Beeld' van UWV uit oktober 2017, een regionale verbijzondering van een landelijke format, op basis van de bestanden in beheer bij UWV. Maar specifiek op de regio toegesneden analyses zijn er sinds de opheffing van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid in

2016 niet meer. Deze ‘quick scan’ is een eerste begin van het dichten van het gat in de infrastructuur. Afhankelijk van nieuwe behoeftes van de 071 partners, zijn initiatieven mogelijk.

De kern van de quick scan bestaat uit een vergelijking van de sectorstructuur van de economie met de kenmerken van de beroepsbevolking. Daar zijn drie thematische hoofdstukken over onderwerpen die sterk leven in het 071-gebied aan toegevoegd. En als intermezzo is een paragraaf opgenomen over de infrastructuur voor arbeidsmarktbeleid en met name de rol van cijfers daarin.

Samenvatting

Wanneer we het aantal arbeidsplaatsen als maatstaf nemen, is het 071-gebied goed door de crisis gekomen. Het is tussen 2010 en 2016 gestegen naar 120.000, inclusief zelfstandigen. Achter deze stabiliteit gaat wel een flinke verandering schuil: het werk trekt in een behoorlijk tempo naar het centrum van de agglomeratie. Dat is opmerkelijk, gezien de ruimteschaarste in de centrumstad Leiden. Bij een voorlopige check op ander regio's - waaronder Amsterdam – blijkt ook daar sprake te zijn van een trek van het werk naar de stad; een soort omgekeerde suburbanisering. In het Leidse geval is het plausibel om een verband te veronderstellen met het medisch-educatieve cluster. In het 071-gebied bevindt 35% van de arbeidsplaatsen zich in zorg en onderwijs, landelijk is dat 22%. Overigens is met name de zorg goed gespreid over het gebied. De zorg is geen stedelijke, maar een echt regionale bedrijfstak.

De dominantie van zorg en onderwijs in de regio is voor de korte termijn een zware opgave voor de regio: zorg en onderwijs zijn twee van de drie grote tekortsectoren op de arbeidsmarkt (de derde is het brede terrein van de techniek). De regio heeft wel iets op te lossen. Maar op de langere termijn kan de dominantie van zorg en onderwijs een voordeel zijn: het zijn twee sectoren waar menselijk contact een groot deel van het werk uitmaakt. De effecten van robotisering en automatisering zullen daardoor gedempt worden.

Het profiel van de beroepsbevolking van Leiden is in hoge mate dat van een Randstedelijke campusstad: jong, hoogopgeleid, hoge verhuismobiliteit. Oegstgeest kopieert dat beeld bijna, heeft alleen iets meer ouderen. Op enige afstand volgen Voorschoten en Leiderdorp de campusstad. Zoeterwoude en Katwijk hebben een ander profiel: minder hoogopgeleid en veel minder verhuismobiliteit. Het 071-gebied herbergt zo bezien twee typen arbeidsmarkt. De werkloosheid in het gebied – als vanouds een uiterst belangrijke parameter voor het functioneren van de arbeidsmarkt – bedraagt 5.5%, tegen 6% landelijk. Het is onzeker of dat percentage nog veel omlaag kan. Vroeger gold 3% als frictiewerkloosheid of als 'volledige werkgelegenheid'. Maar in een gebied met een kenniseconomie en met de ingewikkelde beroepenstructuur die daar bij hoort (veel differentiatie, veel specialisatie) als het 071-gebied, ligt die frictiewerkloosheid allicht wat hoger. Het lijkt er op dat de regio zich op moet maken voor een semi-permanente schaarste op de arbeidsmarkt.

Tot de regionale opgaven behoren:

- Het boeken van kwalificatiewinst (verlengde schoolloopbanen), met name in het mbo. Gerekend moet worden met een afnemende vraag naar mensen met een niveau 2 of 3 kwalificatie. Het gewenste entreeniveau lijkt zich op een breed front van de arbeidsmarkt naar niveau 4 te bewegen.

- Het organiseren van micro-ondernemers. Op basis van internationale vergelijkingen, lijkt met name het 'campusdeel' van de agglomeratie toe te kunnen groeien naar een beroepsbevolking die voor een kwart uit zelfstandigen of micro-ondernemers bestaat. Dat

stelt bijzondere eisen aan de organisatie, de bewaking van de kwaliteit, de aanbesteding en de kenniscirculatie.

- Er moet rekening worden gehouden met een kwetsbare populatie tot 9% van de beroepsbevolking. Die bestaat voor 80% uit mensen die thans een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben, de anderen hebben een bijstandsuitkering. Hoewel deze groep niet statisch is en op individuele basis een zekere sociale mobiliteit mogelijk is, is de kans dat dit kwetsbare aanbod zelfstandig een baan kan verwerven, niet groot. Juist in een campustad is de arbeidsproductiviteit hoog en is de competitie scherp. Het is de vraag of het mogelijk is om dit aanbod maatschappelijk te laten participeren zonder een permanente vorm van beschutte werkgelegenheid

- Het tekort aan bèta- en technisch geschoolden (vanaf niveau 4) speelt de regio parten en is een rem op de economische groei. Die tekorten lijken onoplosbaar. ‘Beheersbaarheid’ is al een mooie ambitie.

Inhoudsopgave

1	Het 071 – gebied: kenmerken van de structuur	6 - 14
1.1	Verschuiving naar het centrum	7 - 8
1.2	Sectorale veranderingen tijdens de crisis	8 - 11
1.3	071: vergelijking en duiding	11 - 14
2	Intermezzo: cijfers onvoldoende basis voor sturing	15 - 18
3	071: vergelijking en duiding	19 - 24
4	De toekomst aan ‘mensgericht werk’	25 - 32
4.1	Robotisering en de arbeidsmarkt	27 - 28
4.2	Zorg en onderwijs als ‘blijvende sectoren’	28 - 29
4.3	Noodzaak van de kwalificatiewinst	29 - 31
4.4	De opmars van micro-ondernemingen	31 - 32
5	De kwetsbare populatie	33 - 38
6	Het tekort aan bètakennis en techniek	39 - 43

1. Het 071-gebied: kenmerken van de structuur

Hoewel het 071-gebied op het eerste gezicht een stabiel beeld van omstreeks 120.000 arbeidplaatsen (inclusief zelfstandigen) biedt, is er veel aan de hand. De afgelopen jaren heeft veel werkgelegenheid zich verplaatst naar het centrum van de agglomeratie. Er is sprake van een omgekeerde suburbanisering. Binnen het bestand van die 120.000 banen is vervolgens een extreem groot deel afkomstig uit zorg en onderijs. Er zijn geen andere regio's in Nederland met zo'n (relatief) groot medisch-educatief cluster.

In dit hoofdstuk bekijken we de economische structuur van het 071-gebied langs drie lijnen: groei en krimp per gemeente tussen 2010 en 2016, de sectorstructuur van het gebied en de vergelijking van 071 met enkele andere parameters. Met de bijbehorende analyse, verschaffen deze drie perspectieven al een behoorlijk beeld van de ontwikkelingen in de regio.
We beginnen met een 'disclaimer': een opmerking over het bronnenmateriaal. We brengen die opmerking niet – zoals gebruikelijk – in een voetnoot onder, maar plaatsen hem hier in de hoofdtekst: het is zaak dat de gebruikers van deze 'quick scan' kritisch om weten te gaan met de cijfers.

Statistische data zijn resultaten van echte tellingen, enquêtes op basis van steekproeven, extrapolaties en schattingen. Geen enkele bron is volledig stabiel en dekkend. Wanneer het gaat om conclusies op macroniveau, geeft dat niet: het algemene beeld zal op hoog abstractieniveau wel kloppen. Maar wanneer we een beeld willen hebben op het veel gedetailleerdere niveau van afzonderlijke gemeenten en kleinere bedrijfstakken, moet een slag om de arm gehouden worden.

Voor de analyse over arbeidsplaatsen in dit hoofdstuk zijn twee openbare bronnen relevant: Bedrijvenregister / LISA en het CBS. Die bronnen kunnen op het niveau van regio en gemeente flink afwijken. In dit hoofdstuk maken we uitsluitend van één bron gebruik: Bedrijvenregister / LISA. Voorbeelden van verschillen tussen die twee zijn:

- Beide bronnen maken gebruik van hetzelfde bestand: het handelsregister van de kamer van koophandel. Maar de LISA-bewerking is veel fijnmaziger. Het CBS stopt bij het meten van bedrijven kleiner dan 10 werknemers en trekt een steekproef uit de bedrijven boven die drempel.
- LISA rekent uitzendkrachten en pay-rollers toe aan de sector waar ze werkzaam zijn. Het CBS telt ze op bij de uitzendbureaus (dat zijn zakelijke dienstverleners).
- LISA telt ook zelfstandigen.

Geen van beide bestanden is perfect, maar LISA heeft een veel actievere benadering van het (evenmin perfecte) bronbestand dan het CBS. Dat kan over een aantal jaren weer anders zijn, maar op dit moment zijn de LISA-cijfers scherper. De afwijkingen tussen de bestanden brengen ons tot een zekere voorzichtigheid. We trekken alleen conclusies op basis van de cijfers wanneer daar ook een plausibele redenering op basis van kwalitatieve bronnen voor is. De cijfers op zich zijn niet genoeg.

1.1 Verschuiving naar het centrum

We kijken naar de ontwikkeling van het aantal banen in het 071-gebied tussen 2010 – het eerste volledige crisisjaar – en de meest recente cijfers van 2016.

Gemeente	Aantal banen 2010	Aantal banen 2016
Katwijk	22.068	21.191
Leiden	63.642	67.537
Leiderdorp	13.027	11.633
Oegstgeest	6.708	7.208
Voorschoten	6.000	5.662
Zoeterwoude	7.558	6.967
Totaal	**119.003**	**120.198**

Bron: Bedrijvenregister Zuid-Holland

Deze cijfers leggen een imposante trend bloot: het verschuiven van de werkgelegenheid naar het centrum van de agglomeratie. Behalve Leiden en Oegstgeest, zijn alle gemeenten banen kwijtgeraakt. De stad Leiden stond in 2010 voor 53% van de banen, in 2016 voor 56% van de banen in de agglomeratie. Leiden en Oegstgeest zijn in termen van werkgelegenheid ongeschonden door de crisis heen gekomen. Dat resultaat is des te opmerkelijker, omdat in beide gemeenten praktisch geen grond meer is om uit te geven. Leiden en Oegstgeest vertoonden in deze jaren ruimteloze groei.

Een check op enkele andere regio's wijst uit dat deze 'omgekeerde suburbanisering' niet uniek is voor het 071-gebied. Indicaties:

	Banenontwikkeling centrumstad 2012-2016	Banenontwikkeling suburbaan 2012 - 2016
Leidse regio	+ 3,7%	- 2,7%
Haagse regio	+ 2,0%	- 0,3%
Groot-Amsterdam	+ 11,2%	+ 0,6%
Eindhoven	+ 4,3%	- 2,1%

Bron: LISA

Waar zit 'm dat in?

071 is een betrekkelijk kleine agglomeratie. Maar ondanks de kleine schaal, zien we hier een verschijnsel terug dat in de hele westerse wereld zichtbaar is. Tijdens de snelle bevolkingsgroei in de jaren zestig en zeventig is heel veel bedrijvigheid uit de steden verdwenen en naar de suburbane omgeving vertrokken. De stedenbouw en de stadsvernieuwing – met hun nadruk op de scheiding van wonen en werken – hebben die uittocht zeer in de hand gewerkt. De steden hebben grote klappen gehad: ze liepen leeg, de bedrijven gingen weg, 'oud en arm' bleven achter. De trendbreuk kwam in de jaren negentig. Toen kwam de clustervorming op gang: het mechanisme dat jonge en hoogopgeleide mensen, kennisinstituten, bedrijven met hoge toegevoegde waardes die jonge mensen nodig hebben, elkaar aantrekken en aanjagen. Inclusief de culturele en sportieve voorzieningen, de 'connectivity' en het internationale perspectief dat deze mensen en bedrijven nodig hebben. De clustervorming heeft een middelpuntvliedende beweging aangejaagd in de economie: de stuwende economie trekt naar een beperkt aantal steden. Het bijzondere is dat dit effect echt uit de economie komt: de ruimtelijke ordening is nog steeds gericht op de scheiding van wonen en werken. Leiden is daar een goed voorbeeld van. De ruimte voor grondgebonden bedrijvigheid groeit helemaal niet en wordt zelfs kleiner (zie de transformatie van het Werninkterrein). Er is geen momentum om binnen de gemeente nog ergens een bedrijventerrein aan te leggen. En toch groeit de werkgelegenheid, rap zelfs. Er vindt een spontane verweving van woon- en werkfuncties plaats. Leiden is zo bezien een extreem voorbeeld van het clustermechanisme. Daarmee is ook de groei van Oegstgeest verklaard: die zit voor een deel in het Oegstgeester deel van het sciencepark (Rijnfront), voor een ander deel in de 'spill-overs' van start-ups uit Leiden.

1.2 Sectorale veranderingen tijdens de crisis

De jaren 2010-2016 waren niet alleen een periode van geografische verschuiving van de bedrijvigheid. Ook tussen de sectoren is het beeld zeer beweeglijk. Het is opmerkelijk hoe dynamisch de economie was in wat toch jaren van consolidatie waren.

In de lange tabel op de volgende twee pagina's geven we de sectorale banenontwikkeling weer tussen 2010 en 2016.

Sector	2010	2016	Opmerkingen
Landbouw bosbouw visserij delfstoffen	955	905	Van deze rubriek bevindt twee derde deel zich in een gemeente: de visserij en het sierteeltcomplex in Katwijk. En van dat laatste derde deel bevindt de helft - omstreeks 140 banen – zich in Zoeterwoude (melkveehouderij)
Industrie energie water	11.563	11.137	De industrie lijkt in deze cijferopstelling stabiel, maar er zijn grote verschuivingen. Met name Katwijk heeft tussen 2010 en 2016 veel industriële werkgelegenheid ingeleverd. Het stabiel houden van het agglomeratiecijfer komt geheel voor rekening van de gemeente Oegstgeest: de vestiging van Avery Dennison op het sciencepark, aan de westkant van de A44
Bouw	5562	5121	De bouw is – net als het transport – een conjunctuurgevoelige sector. In de daling van het aantal banen is de crisis nog herkenbaar. De stemming op de markt is inmiddels omgeslagen. Er is in hoog tempo een groot tekort aan vakmensen ontstaan. De sector zou veel groter kunnen zijn
Groot- en detailhandel	21.071	20.557	Katwijk en Leiden zijn in deze rubriek vrijwel even groot (allebei ruim 7000 banen). Daar zijn twee effecten in zichtbaar: Katwijk heeft veel groothandel en Leiden heeft weinig detailhandel
Vervoer en opslag	3236	2699	
Horeca	4199	5446	De groei komt goeddeels voor rekening van de stad Leiden. Er is een verband met het afnemend belang van de detailhandel: de koopkracht in de binnenstad gaat steeds minder naar winkels en steeds meer naar horeca
Informatie en communicatie	2774	3062	Leiden heeft een aantal jaren lang getracht clusterontwikkeling in de communicatiesector te stimuleren (de creatieve kant, niet de technologische kant). In het aantal banen zijn die inspanningen niet terug te vinden. De kleine groei van de ict is gespreid over de hele agglomeratie

Financiële instellingen	1284	1150	De financiële instellingen zijn in Katwijk en Leiden even groot. Anders gezegd: de financiële sector is in Leiden opmerkelijk klein. Leiden is geen 'geldstad'. Terwijl er tegenwoordig veel koopkracht zit en ook veel grote instellingen. Maar die doen hun zaken kennelijk met banken en adviseurs van elders
Onderzoek, zakelijke dienstverlening en onroerend goed	15.265	16.374	De groei zit vooral in de zakelijke dienstverlening in engere zin: adviesbureaus
Overheid	5968	6710	'Overheid' zit voor het overgrote deel in Leiden: SVB, Waterschap. De groei lijkt vooral te maken te hebben met de komst van de Belasting Samenwerking Rijn Gouwe in 2011-12 naar Leiden
Onderwijs	12.248	13.321	Groei komt voor rekening van Leiden en Oegstgeest
Zorg en welzijn	30.867	28.863	Twee tegenstrijdige verklaringen voor de daling van het aantal banen in de zorg: de bezuinigingen en de personeelstekorten.
Cultuur sport recreatie	2043	2741	Groei komt voor rekening van Leiden, maar aantal banen in de andere gemeenten is stabiel. Cultuur en sport zijn bezien naar de werkgelegenheid goed door de crisis gekomen.
Overige dienstverlening	1968	2112	

Bron: Bedrijvenregister Zuid-Holland

Twee detailopmerkingen bij deze matrix:

- Van de categorie industrie, energie en water bevindt 56% zich in Leiden. Leiden was ooit een industriestad. De oude industrie is geheel verdwenen. Nieuwe industrie streek vooral neer op de suburbane bedrijventerreinen. Maar daar is met de komst van het sciencepark een einde aan gekomen. De industrie is terug in de stad.

- Het onderwijs zit voor driekwart in Leiden en dat is niet verrassend. Ook niet verrassend is dat meer dan de helft van zorg en welzijn in Leiden zit. Eigenlijk is het eerder verrassend dat bijna de helft van zorg en welzijn niet in Leiden zit. De zorg is in alle gemeenten een grote sector. Buiten Leiden spant Leiderdorp de kroon met omstreeks 5.000 banen, dat is 42% van alle werkgelegenheid in deze gemeente. Leiderdorp heeft een veel grotere economie dan de

even volkrijke gemeenten Voorschoten en Oegstgeest. Dat verschil wordt geheel uitgemaakt door de zorg (Alrijne en Leythenrode). De zorg is de enige ‘echte agglomeratiesector’.

1.3 071: vergelijking en duiding

Om de cijfers over het 071-gebied goed te kunnen duiden, hebben we nog meer context nodig. Het gaat dan met name om de vergelijking: je weet pas hoe je er als agglomeratie voor staat wanneer je je kunt meten met een ander. We hebben gekozen voor een vergelijking met Amsterdam, in de eerste plaats vanwege het gedeelde kennisintensieve karakter, ten tweede vanwege de groeiende interactie op de arbeidsmarkt tussen 071 en 020 (personeelsuitwisseling) en ten derde vanwege het trendsettende karakter van Groot-Amsterdam.
We stuiten weer op een statistisch probleem, namelijk de regio-indeling. Regionale statistiek is ondergebracht in zogenaamde COROP-gebieden. De COROP-indeling dateert uit 1971 en is vrijwel ongewijzigd gebleven. Dat maakt lange termijn vergelijkingen mogelijk, maar de samenstelling van de regio is soms wat gedateerd. 071 is onderdeel van COROP Leiden-Bollenstreek. Daar horen verder de gemeente Kaag en Braassem en de vijf gemeenten uit de Bollenstreek bij. En COROP Groot-Amsterdam is inclusief Haarlemmermeer, Waterland en Alkmaar.

	071 regio	Corop Leiden & Bollenstreek	Groot-Amsterdam	Nederland
Landbouw	0,8%	2,2%	0,5%	2,6%
Industrie, energie en water	9,3%	9,9%	4,1%	10,6%
Bouwbedrijven	4,3%	5,0%	3,1%	5,4%
Handel	17,1%	18,7%	15,1%	17,9%
Vervoer en opslag	2,2%	2,8%	8,1%	5,0%
Horeca	4,5%	5,2%	7,1%	4,9%

Informatie en communicatie	2,5%	2,4%	6,7%	3,6%
Financiële dienstverlening	1,0%	1,2%	6,2%	2,7%
Zakelijke dienstverlening	13,6%	14,9%	21,9%	15,2%
Overheid	5,6%	4,5%	3,9%	5,2%
Onderwijs	11,1%	8,8%	5,5%	6,6%
Zorg	24,0%	20,3%	11,8%	15,7%
Overig	4,0%	4,2%	6,0%	4,7%
Totaal	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Bron: Bedrijvenregister Zuid-Holland en LISA

Eerst de detailobservaties, in volgorde van de matrix:

- 071 is evident een stedelijk gebied, net als Groot-Amsterdam. Door meetellen van de Greenport Bollenstreek benadert het landbouwaandeel in het COROP-gebied Leiden-Bollenstreek iets meer het landelijk beeld
- De industrie in Leiden-Bollensreek zit bijna (weer) op het landelijk gemiddelde. Het is een reële stelling dat bij landelijke discussies over high tech en maakindustrie Leiden-Bollenstreek partij moet zijn. Voor Groot-Amsterdam ligt dat anders
- In vervoer en opslag steekt Groot-Amsterdam ver uit boven Leiden-Bollenstreek. Het is het effect van twee ‘mainports’: Schiphol en de Amsterdamse haven
- In de horecacijfers is de toeristische bloei van Amsterdam goed te zien. Minder evident is dat ook Leiden en de Bollenstreek het heel goed doen: de enorm sterke positie van onderwijs en zorg in Leiden-Bollenstreek drukken alle andere sectoren statistisch wat naar beneden

- De ict, de financiële dienstverlening en de zakelijke dienstverlening laten een nadelig structuurkenmerk zien van Leiden-Bollenstreek. De zakelijke dienstverlening geldt – samen met de industrie –als het trekpaard van de Nederlandse economie. Het aandeel daarvan van Leiden-Bollenstreek aan dat trekpaard is beneden gemiddeld, of zelfs bescheiden. Leiden is geen stad van kantoren of van commerciële dienstverleners. Dat is wel merkwaardig: er zit genoeg high tech en 'high care' om een keten van servicing aan het werk te houden. Maar de toeleveranciers (programmeurs, financiers, adviseurs, logistici, enzovoort) worden kennelijk van buiten ingevlogen

- Met het onderwijs en vooral met de zorg zijn we bij de kern van de economische activiteit van de regio.

We krijgen nu zicht op enkele hoofdconclusies over de productiekant van de arbeidsmarkt van het 071-gebied.

Ten eerste: de relatieve zwaarte van het wetenschappelijk en medisch-educatief complex is enorm. Wat oneerbiedig gezegd kunnen we Leiden een stad noemen met een thematisch cluster van jonge mensen, kennisinstellingen en bedrijvigheid, met daar omheen wat verzorgende activiteiten als verhuur en horeca. Het clustereffect is zo groot, dat het maar amper verdunt wanneer we uitzoomen naar het hele 071-gebied en het is zelfs nog dominant wanneer we het hele Corop-gebied erbij pakken. Dat is uniek voor Nederland.
Er is in het verleden wel eens geopperd dat die relatieve zwaarte van het cluster zou moeten worden beantwoord door geheel nieuwe takken van sport te ontwikkelen. Hierboven noemden we al de pogingen om communicatie als economische sector van de grond te krijgen. Maar het is met clusters een kip of ei kwestie: als je nog niks hebt, waar moet je dan beginnen? Bij de mensen? De kennis? De bedrijven? Het 071-gebied is allang door die kwestie heen: er is iets. Beter dan iets nieuws optuigen zou het zijn om alle kaarten te zetten op de uitlopers en spin-offs van het bestaande cluster. Structuurversterking van de regionale economie zou om het aantrekken van ontbrekende schakels in de keten kunnen gaan, bijvoorbeeld zakelijke dienstverleners in de omgeving van het cluster; om het prikkelen van de contactpunten tussen het cluster en andere sectoren, zoals high tech, space en chemie; en om verzorgende bedrijvigheid te stimuleren, zoals sport en hospitality. Dat laatste is wellicht al volop aan de gang: we vermoeden dat de snelle groei van de horeca in de laatste jaren een clustereffect is, met congressen en daghoreca voor kenniswerkers en studenten.

Ten tweede: in macro-economische termen maakt dit sectoroverzicht wel duidelijk waar de vraag op de regionale arbeidsmarkt voorlopig naar uitgaat. Leiden is geen handel- of kantorenstad, ook geen financiële of communicatiestad. De vraag naar nieuwe beroepsbeoefenaren in de zakelijke dienstverlening, de detailhandel, en de administratie is beperkt, althans in vergelijking met andere regio's. De regiospecifieke vraag naar personeel in de techniek, de zorg en het onderwijs is daarentegen zeer groot.

Dat is zowel een voordeel als een nadeel.

Het is een voordeel, omdat de vraag naar beroepsbeoefenaren in techniek, onderwijs en zorg betrekkelijk immuun is voor automatisering. We komen er elders op terug, maar een opvatting die

onder arbeidsmarktdeskundigen breed gedeeld wordt, is dat zeker de helft van de banen ingrijpend gaat veranderen – een flink deel zelfs verdwijnen - onder invloed van robotisering. Maar juist in de drie genoemde sectoren zal de greep van robotisering vermoedelijk meevallen. Technische processen zijn al vergaand geautomatiseerd. Wat over is, is 'personalized' werk. Het gaat om klantcontacten, maatwerk en de combinatie van 'hard skills' (technische kennis en kunde) met 'soft skills' (taal, luistervermogen, commercieel inzicht, procesoverzicht). En onderwijs en zorg zijn bij uitstek mensgerichte takken van sport. Robots zullen overal als hulpmiddel nog verder oprukken, maar menselijke overdracht en menselijke interventie zijn niet altijd te vervangen. En zelfs wanneer dat wel het geval is –bijvoorbeeld door de komst van Massive Open Online Courses (MOOC's) in het onderwijs en de komst van domotica in de zorg – zullen de consumenten van zorg en onderwijs om menselijke interventies blijven vragen. Zo bezien is de Leidse Regio behoorlijk opgewassen tegen scenario's die een afbraak van het aantal banen veronderstellen bij verdere robotisering.

De dominantie van techniek, zorg en onderwijs is ook een nadeel. De aangekondigde opmars van de robots kan niet verhelen dat de vraag naar personeel intussen nieuwe recordhoogtes bereikt. En met de 'grote drie' van 071 gaat het om drie landelijke tekortsectoren. Overal in het land is het moeilijk om aan personeel te komen voor deze domeinen, ook in de krimpgebieden. 071 is geen gemiddelde regio. 071 is extreem gevoelig voor de landelijke personeelstekorten. Daar zit een forse urgentie.

2. Intermezzo: cijfers onvoldoende basis voor sturing

Het arbeidsmarktbeleid kampt met een informatieparadox. Aan de ene kant is er in een tijd van 'big data' een overload van gegevens, aan de andere kant is er weinig consensus over wat nu echt betrouwbare getallen zijn. Zelfs over cruciale gegevens als het opleidingsniveau van de beroepsbevolking, de werkloosheid, de sectorstructuur en het aantal zzp'ers zijn verschillende benaderingen, die soms tot procenten verschil kunnen leiden – tienduizenden of zelfs honderdduizenden personen. In de geschiedenis van het arbeidsmarktbeleid – vanaf de stichting van de eerste openbare bemiddeling – in Schiedam, in 1902 – is arbeidsmarktinformatie meestal een combinatie geweest van twee bronnen: systeeminformatie en werkvloerinformatie. Tellingen, steekproeven en schattingen kregen betekenis door de combinatie met duidingen door actoren en professionals. Nederland heeft op dit moment amper een infrastructuur voor regionale arbeidsmarktinformatie. Dat stelt eisen aan het eigen beoordelingsvermogen van iedereen die met deze cijfers werkt.

Een cruciale ambitie op de arbeidsmarkt is het tot stand brengen van een match: een werkzoekende met een duidelijk omschreven profiel aan opleiding en competenties koppelen aan een vacature met goed beschreven functie-eisen. Ooit werd een fysieke plek ontworpen waar die match tot stand werd gebracht: de arbeidsbeurs. Op die arbeidsbeurs konden werkzoekenden zich melden en hun cv-gegevens achterlaten en werkgevers konden zich melden met achterlating van hun vacaturegegevens. Een deel van de gegevens was openbaar: werkzoekenden konden zelf de vacatures op de muren van de beurs raadplegen. En op de beurs werkten bemiddelaars, die in beide bestanden konden kijken en zelf matches konden maken. Letterlijk: aan de werkgever vragen hoeveel kandidaten hij wilde zien en dat aantal kandidaten langs sturen. De aggregatie van alle gegevens op de beurzen leidde tot een redelijk beeld van de stromen op de arbeidsmarkt: van de veel gevraagde beroepen, de uitstaande vraag in de sectoren, de aantallen vakmensen die het onderwijs geacht werd op te leiden, enzovoort. Die structuur – twee bestanden, een marktplein en deskundige bemiddelaars – is al zichtbaar in de oudste arbeidsbeurs van het land – een initiatief van de gemeente Schiedam, in 1902 – en is in de kern zichtbaar gebleven tot ver in de jaren negentig, ook op het Leidse arbeidsbureau aan de Oosterkerkstraat. Het arbeidsbureau had de structuur natuurlijk veel verder uitgewerkt. Het bureau kende sectorbemiddelaars, bijvoorbeeld voor de bouw, die ook zelf op pad gingen om vacatures te scouten en de personeelsvoorziening in de bedrijven door te lichten. Er werden direct doorverwijzingen verzorgd naar het gelieerde centrum vakopleidingen en het kon komen tot volumeafspraken over opleidingen met de scholen of over aantallen kandidaten met de bedrijven. Op het bureau werkten omstreeks 60 mensen, globaal voor wat nu het 071-gebied is, uitsluitend aan de factor arbeid. Inschrijving als werkzoekende bij het arbeidsbureau was een voorwaarde om voor een uitkering in aanmerking te komen, maar die staf

van 60 stond geheel buiten de uitkeringsaanvraag. De filosofie was ook dat het op het arbeidsbureau echt over arbeid moest gaan. Iemand die alleen maar kwam solliciteren omdat er een sanctie vanuit de uitkering aan zat te komen, zou zijn sollicitatie toch verpesten en daarmee de relatie van het arbeidsbureau met de werkgever belasten. Zonder een intrinsieke motivatie was een sollicitatie zinloos.

Intussen verminderde de zeggingskracht van de arbeidsbureaus over de stand van zaken op de arbeidsmarkt in rap tempo. Voor een deel was dat een administratief probleem: de bestanden van de arbeidsbureaus raakten 'vervuild'. Geregistreerde werkzoekenden bleken niet meer werkzoekend, of hun competenties stonden veel te rooskleurig of anderszins onjuist geregistreerd. Of juist de vacatures bleken niet meer te kloppen. Voor een ander deel was het ook een zaak van een steeds complexere arbeidsmarkt, waarvan een steeds kleiner deel zichtbaar werd op het arbeidsbureau. . Nog tot in de jaren zestig was het mogelijk om de beroepenstructuur op de markt met 1500 beroepen te beschrijven. Daar zouden nu – twee generaties later – misschien wel twee nullen achter moeten.

Schattingen over het 'marktaandeel' van de arbeidsbureaus – matches waarbij de arbeidsbureaus passief of actief een rol speelden – kwamen bij het einde van de arbeidsbureaus in de jaren negentig tot 15 tot 20% van het aantal matches.
Arbeidsmarktinformatie was in die tijd al een zaak van een interactief gebruik van twee bronnen: bestandsinformatie (cijfers, hoe onvolkomen en vervuild ook) en levende kennis van arbeidsmarktconsulenten, sectorbemiddelaars en onderzoekers. Door de aanwezigheid van de arbeidsbureaus was er een regionale infrastructuur waar die lijnen bij elkaar kwamen. Na het verdwijnen van de arbeidsbureaus zijn die lijnen in veel gebieden nog enige tijd bij elkaar gehouden door regionale platforms arbeidsmarktbeleid (rpa's), maar die zijn op een paar uitzonderingen na ook verdwenen. Er zijn wel nieuwe arbeidsmarktregio's (35 in getal, waaronder de arbeidsmarktregio Holland Rijnland), maar die hebben een specifieke taak (uitvoering van landelijke afspraken in het kader van de participatiewet) en niet het genereren van een voor beleid vatbaar beeld van de markt. De regionale arbeidsmarktinformatie heeft op dit moment geen duidelijke eigenaar.

Hoe komen we alsnog aan cijfers?

- Het CBS levert cijfers aan vanuit een grootschalige enquête, de Enquête Beroepsbevolking. Er wordt een systematisch naar gemeenten verdeelde steekproef getrokken over in totaal 170.000 Nederlandse huishoudens. De respons is met 30% naar hedendaagse maatstaven zeer hoog. Het resultaat is een grofmazig bestand op basis van een matig ingevulde enquête over zaken als werkloosheid en opleiding. Over grote steden valt zo nog wel iets te zegegen. Maar bij een kleine gemeente zijn de onzekerheidsmarges zeer groot. Zo beloopt het aantal werklozen in Leiden op enig peilmoment tussen de 4452 en de 4517. Daar valt mee te leven. Maar voor Zoeterwoude bedraagt de bandbreedte 150 en de 193. Als we dat in een percentage uitdrukken, krijgen we een raar beeld.

- Het UWV heeft daadwerkelijke registraties van ww-gerechtigden, bijstandsgerechtigden en personen die zich bij het UWV melden zonder uitkeringsrecht. Het UWV zelf hanteert een

disclaimer: jongeren en herintreders schrijven zich maar minimaal in, omdat ze toch geen recht hebben op een uitkering. En de UWV-bestanden zijn opgebouwd vanwege de samenhang met het uitkeringsproces, niet vanwege de wens om greep te krijgen op de arbeidsmarkt. UWV schrijft: “UWV beschouwt de cijfers over niet-werkende werkzoekenden als een administratief gegeven. Deze cijfers worden in hoge mate bepaald door registratieprocessen van UWV en gemeenten’.

Verder zijn er veel ‘onvaste’ bronnen: enquêtes in sectoren en gebieden, schattingen, periodiek onderzoeken, enzovoort.

De ‘state of the art’ in de regionale arbeidsmarktinformatie wordt op dit moment gerepresenteerd door de publicatie “Regio in Beeld – Holland Rijnland” van UWV. De laatste editie is van oktober 2017. Het regiobeeld gebruikt cijfers op het hoge abstractieniveau van Holland Rijnland en redeneert sterk vanuit de kwetsbare populatie op de arbeidsmarkt. Zeer logisch, bezien vanuit de maatschappelijke opdracht aan UWV om juist voor deze groep te zorgen. Het rapport bevat verder een algemeen, maar plausibel verklaringskader voor een reeks ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Waarbij opvalt dat dat verklaringskader behoorlijk kwalitatief is en niet altijd valt terug te voren op een database.

Het is niet uitgesloten dat met ‘big data’ een versterkte ontsluiting van arbeidsmarktinformatie mogelijk gaat worden. LinkedIn bijvoorbeeld, lijkt zich goed te lenen voor het in kaart brengen van bewegingen in het hoger opgeleide deel van de beroepsbevolking. Nu al is LinkedIn een belangrijk middel voor het tot stand brengen van de match, net als andere internetmogelijkheden. Maar voorlopig moeten we het doen met wat er is. Een voor het 071-gebied zeer relevante beleidsmatige vraag als: ‘Hoeveel 16-jarigen hebben op dit moment de juiste kwalificaties om gevoelig te zijn voor een verleidend aanbod voor scholing in een tekortberoep (techniek, zorg, onderwijs)? – is op dit alleen maar via kwalitatieve schattingen te benaderen.

Daarmee is het karakter van het vervolg van deze ‘quick scan’ verklaard. De gebruikelijke gedaante van een quick scan is een cijferopstelling, met daaraan verbonden een summiere duiding. Deze keer is het andersom. We presenteren hierna vooral een kwalitatief overzicht, waar mogelijk onderbouwd met cijfers. Om de quick scan te typeren in de eerder gehanteerde tegenstelling tussen systeemkennis en levende kennis: we moeten het op dit moment iets meer van levende kennis hebben.
Daar hoort nog een wat vergoelijkende overweging bij. De arbeidsmarkt is nooit een objectief geheel geweest. De match waar we het hier over hebben, is niet de match tussen een taartvorm en de beperkte hoeveelheid ingrediënten die in de vorm een plek kan krijgen. Als dat zo was, dan zou arbeidsmarktbeleid de kunst zijn van het ontwikkelen van de goede samenstelling van de ingrediënten. Maar zo werkt de markt niet. Er zijn tenminste twee niet-objectieve mechanismen aan het werk:

- Een economisch mechanisme. De markt is niet een kwestie van verdeling, maar van groei. Hoe meer mensen er werken, hoe groter de koopkracht, hoe meer mensen er nodig zijn. als er al een taart is, dan is die voortdurend aan het groeien. Of in slechte tijden aan het krimpen. Maar stil liggen doet hij niet. Daarmee is ook gezegd dat herverdeling als idee om

meer mensen aan het werk te krijgen, niet per definitie een goed idee is. Het kan ook tot krimpen van de taart leiden

- Een psychologisch mechanisme. Dan gaat het om de enorme rol die verwachtingen spelen in het feitelijke gedrag van mensen. Een voorbeeld: een optimistische tijd lokt mensen naar de markt die eerst niet van plan waren in actie te komen. Dat kan leiden tot een stijgend aantal werkzoekenden tijdens een hoogconjunctuur. Een ander voorbeeld: werkgevers melden geen vacatures meer, omdat er toch geen zinvolle reacties meer komen. En nog een voorbeeld: werkgevers bieden iemand een baan aan vanwege een verondersteld perspectief, niet vanwege een feitelijk bestaande vacature.

Op de grote vacaturesite Werk.nl komen deze mechanismen bij elkaar. Vacatures voor hoger opgeleiden – en dat is in het 071-gebied vermoedelijk de meerderheid – worden niet of nauwelijks meer gemeld. Vacatures voor deze meerderheid circuleren op LinkdIn of op de eigen sites van werkgevers. Cijfers over het aantal vacatures onder hoogopgeleiden zijn schattingen. En zelfs die schattingen zeggen niet alles. Er zijn heel veel mensen aangenomen vanwege een interessant netwerkcontact, zonder een beschreven vacature. Het arbeidsaanbod dat zelf niet beschikt over netwerkvaardigheden (digitaal of 'real life') en van dienstverlening van het UWV afhankelijk is, mist al die baankansen.
Werk.nl heeft weer wel veel vacatures voor middelbaar geschoolde beroepen: vaklieden in de techniek en de zorg. Maar er verschijnen maar heel weinig cv's van deze mensen op werkpunt.nl. ze vinden op een andere manier hun weg.

Tenslotte: het onvermogen om de arbeidsmarkt in kwantitatieve zin goed te beschrijven, is landelijk onderwerp van aandacht, onder meer in overleg tussen de kamer van koophandel en het uwv. Of het probleem met nieuwe wettelijke voorschriften over bestandskoppelingen op te lossen is, is een vraag. Wellicht is er nog meer aan de hand. Daarom een laatste opemrking over werk.nl.

Werk.nl is te beschouwen als het laatste restant van de arbeidsbureaus. Nederland heeft zich in internationale verdragen verplicht om een vorm van openbare arbeidsbemiddeling in stand te houden. Met werk.nl wordt aan die verplichting voldaan. Er wordt elders anders omgesprongen met deze verplichting. Duitsland heeft nog steeds een uitgebreid netwerk van arbeidsbureaus. Een blik op de site www.arbeitsagentur.de kan instructief zijn. Een verzamelstaat voor individuele personen, onderwijs, werkgevers, scholen en instituties. Vacatures, functie-informatie, statistiek, verwijzingen. Een totaalbeschouwing. De Duitse politiek heeft andere keuzes gemaakt over de infrastructuur dan de Nederlandse.

3. Het 071-gebied: kenmerken van de populatie

De beroepsbevolking van het 071-gebied heeft twee gezichten. Aan de ene kant heeft zich in de Leidse agglomeratie een soort ‘campuspopulatie’ gevormd: hoogopgeleid, grote mobiliteit en georienteerd op kennisintensieve bedrijvigheid. Aan de andere kant is er de ‘klassieke’ beroepsbevolking georienteerd op gemengde bedrijvigheid. Met deze beide gezichten vallen verschillen in woonstijl samen, de ‘stad van aankomst’ naast de ‘stad van bestemming’. De werkloosheid in het gebied beweegt zich rondom de 5.5%. Het is de vraag of dat nog veel minder kan worden.

In dit hoofdstuk verschaffen we een overzicht van de staat van de beroepsbevolking. We doen dat aan de hand van een beperkt, maar samenhangend aantal parameters. We lichten eerst de parameters toe.

Parameters	Beschrijving
Aandeel laagopgeleiden in beroepsbevolking	Laagopgeleid is iedereen met minder dan niveau 2 van de kwalificatiestructuur, globaal samenvallend met tweejarig mbo. Het vmbo is dus geen eindopleiding. Laagopgeleid is eigenlijk te laag opgeleid: niveau 2 geldt als het nationale startbewijs op de arbeidsmarkt
Aandeel middelbaar opgeleiden in beroepsbevolking	Middelbaar opgeleid is niveau 2, 3 en 4, inclusief daarmee gelijkwaardig, bijvoorbeeld havo of vwo. Studenten gelden als middelbaar opgeleid. Op de arbeidsmarkt nemen de baankansen van de niveaus 2 en 3 af. In de praktijk gaat ‘middelbaar’ opgeleid steeds meer samenvallen met een ‘vakdiploma’ op niveau 4
Aandeel hoogopgeleiden in beroepsbevolking	Hoogopgeleiden hebben een diploma van hbo of wo. Landelijk heeft op dit moment ongeveer 37% van de werkenden zo’n diploma. De nationale ambitie is toe te groeien naar 50%

Aandeel alleenwonenden in huishoudens	Alleenwonenden (studenten, onderzoekers, internationale 'nomaden') gelden als een zeer interessante groep, omdat ze flexibel zijn en zich nog laten 'vormen'
Aandeel 65+	Recruiters van personeel en scouts van expanderende bedrijven hebben een voorkeur voor 'jonge' biotopen. Vooralsnog maakt dat vergrijsde gebieden tot een minder aantrekkelijke arbeidsmarkt
Verhuismobiliteit / vervangingssnelheid 2012	De vervangingssnelheid (totale bevolking gedeeld door aandeel dat op jaarbasis gemeente verlaat) is een indicatie voor de interlokale verhuismobiliteit. En de verhuismobiliteit is weer een indicatie voor sociale en arbeidsmobiliteit
Aandeel in het buitenland geborenen	Bij 'in het buitenland geborenen' gaat het in toenemende mate om kenniswerkers.
Uitslag Oekraïne referendum	In 2016 stemde een grote meerderheid van de Nederlandse kiezers bij een referendum tegen het associatieverdrag van de EU met Oekraïne. Dit staaltje 'electorale geografie' staat symbool voor een trend: de gebieden waar de voorstemmende minderheid woonde, bleken jong en hoogopgeleid te zijn, internationaal gezind en veel economische dynamiek te vertonen.
Werkregio's	Gebied waar de lokale beroepsbevolking werkt
Aantal banen per 100 leden beroepsbevolking	Bij meer dan 100 banen per 100 leden van de beroepsbevolking is sprake van een centrumfunctie er is een inkomende pendel nodig om het werk gedaan te krijgen. Gemeenten met heel veel minder dan 100 banen zijn voor hun inkomen van de economie elders afhankelijk.

De lijst parameters illustreert wat we elders in deze quick scan opmerkten over de rol van verwachtingen op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt wordt niet alleen uitgemaakt door een simpele match tussen vraag en aanbod, maar ook door hoe de beoogde werkgever en de beoogde werknemer 'in het leven staan'. Selectiestrategieën zijn afgestemd op ideeën over mobiliteit, schoolbaarheid, flexibiliteit en brede interesse. Dat maakt parameters relevant als de electorale geografie, de verhuismobiliteit en andere gegevens die ogenschijnlijk ver van de arbeidsmarkt afstaan.

In de onderstaande matrix laten we zien hoe deze parameters voor het 071-gebied uitpakken. Het gros van de cijfers komt - zoals betoogd - uit de Enquête Beroepsbevolking en hebben zeker voor de kleinere gemeenten een grote onzekerheidsmarge.

Geselecteerde parameters arbeidsmarktdynamiek en scores in de 071 gemeenten

	Leiden	Oegstgeest	Leiderdorp	Voorschoten	Zoeter-woude	Katwijk
Aandeel laagopgeleiden	15%	15%	15%	15%	25%	25%
Aandeel middelbaar opgeleiden	35%	35%	35%	35%	50%	50%
Aandeel hoogopgeleiden	50%	50%	50%	50%	25%	25%
Aandeel alleen-wonenden in totale populatie	Bijna 30%	15%	Ruim 15%	Bijna 14%	11%	12%
Aandeel 65+	14.4%	20%	21.7%	22.5%	20%	17%
Verhuismobiliteit / vervangings-snelheid 2012	13 jaar	13 jaar	20 jaar	18 jaar	39 jaar	26 jaar
Verhuismobiliteit / vervangings-snelheid 2016	11 jaar	11 jaar	15 jaar	16 jaar	24 jaar	22 jaar
Aandeel in het buitenland geborenen	18%	14%	11%	12%	6.5%	6.3%
Uitslag Oekraïne referendum	54% voor	54% voor	43% voor	49% voor	38% voor	27% voor
Werkregio's	Leiden 40% D'Haag 15% A'dam 11%	Leiden 27% D'Haag 16% A'dam 14%	Leiden 43% D'Haag 13% A'dam 10%	Leiden 35% D'Haag 27% A'dam 8%	Alphen 20% Leiden 15%	Katwijk 40% Leiden 14% D'Haag 8%

Aantal banen per 110 leden beroepsbevolking	105	66	90	47	177	65

Bron: CBS en NOS

We voorzien deze matrix in de volgorde van de parameters van commentaar.

- Het opleidingsniveau is wellicht de belangrijkste parameter op de arbeidsmarkt, belangrijker dan de opleidingsinhoud. Met andere woorden: een mbo 4 diploma in een algemene richting als administratie verschaft een betere uitgangspositie dan een vmbo-opleiding in een veel gevraagd vak als autotechniek. In macro-economische termen is het opleidingsniveau een belangrijke indicatie voor een hele serie parameters. Hoogopgeleiden hebben meer kansen op de arbeidsmarkt, hebben minder kans om werkloos te worden en zijn – als ze werkloos worden – minder lang werkloos. Ze zijn beter in staat om te verhuizen, maken minder gezondheidskosten en hebben een langere levensverwachting. Niet voor niets maakt in het grootste deel van de westerse wereld de onderwijsbegroting een enorm deel van de overheidsuitgaven uit: investeren in de beroepsbevolking betekent ook investeren in vitaliteit van die bevolking. Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest en Voorschoten vormen in die bepalende variabele van het opleidingsniveau een samenhangende agglomeratie. Zoeterwoude en Katwijk hebben andere populaties.

- Zoals opgemerkt: laagopgeleid is eigenlijk te laag opgeleid. De vier agglomeratiegemeenten tellen nog omstreeks 15% laagopgeleiden in hun populatie. Voor een deel zijn dat ongetwijfeld ouderen, die nog een loopbaan hebben kunnen opbouwen voor dat opleiding de belangrijkste functie-eis werd op de markt. Voor een ander deel zullen het ook nieuwe groepen zijn: personen met een complexe (psychiatrische) problematiek, jonggehandicapten en anderen. Het is de vraag hoeveel schoolbaarheid nog in deze groepen zit. De kans is reëel dat een flink deel van deze groep niet op eigen kracht een zelfstandige positie kan verwerven op de arbeidsmarkt. De productiviteitsdruk en de competentie-eisen zijn gewoon te hoog. Er moet met een blijvende noodzaak gerekend worden om in voldoende mate beschut werk te onderhouden.

- Zoeterwoude en Katwijk hebben te maken met een relatief laag opgeleide beroepsbevolking. In beide gemeenten is nog redelijk veel ‘klassieke’ gemengde bedrijvigheid aanwezig, bijvoorbeeld logistiek. Maar naarmate de productiviteitsdruk ook in deze sectoren oploopt (bijvoorbeeld door automatisering), moet gerekend worden met hogere functie-eisen.

- Leiden springt er natuurlijk uit als het gaat om het aantal eenpersoonshuishoudens: studenten, starters, expats, ‘onderzoeksnomaden’. De stad is een uitgesproken zoekterrein voor recruiters. In de andere drie agglomeratiegemeenten is het aandeel alleenstaanden veel kleiner, maar nog steeds hoger dan in Zoeterwoude en Katwijk.

- Onder de vier agglomeratiegemeenten is Leiden veruit de minst vergrijsde stad. Overigens is buurgemeente Voorschoten juist een van de meest vergrijsde gemeenten van de Randstad.

- De verhuismobiliteit vertoont een bijzonder patroon: die is over de hele linie gestegen in de jaren tussen 2012 en 2016. Hier is ongetwijfeld zichtbaar dat na de stagnatie uit de kredietcrisis de beroepsbevolking weer in beweging is gekomen. Ook hier onderscheiden Zoeterwoude en Katwijk zich van de anderen: het zijn meer 'bestemmingsgemeenten', gebieden waar mensen niet tijdelijk gaan wonen om iets mee te maken, te studeren of een afwisselende loopbaan te starten, maar om te blijven, een gezin en een woonloopbaan te beginnen. De sprong in Zoeterwoude tussen 2012 en 2016 heeft te maken met de nieuwbouwwijk Vistaverde Meerburg. In een kleine gemeente kan een op zich beperkt contingent nieuwbouw al voor een flinke doorstroming zorgen.

- Het aantal in het buitenland geborenen volgt volkomen het patroon van de vier agglomeratiegemeenten en de andere twee.

- Het Oekraïne referendum heeft twee soorten reacties opgeroepen in het 071-gebied. Oegstgeest volgt de groep 'globalistische' steden, waaronder Leiden, Amsterdam, Utrecht, Nijmegen en Groningen. Katwijk kiest een ander pad. Het absolute minimum aan voorstanders in een grotere gemeente is 20%, in Spijkenisse.

- De pendelbewegingen onderschrijven het dubbele gezicht van het gebied. De agglomeratie-vier zijn sterk gericht op de kennissteden Leiden, Den Haag en Amsterdam. Bij Katwijk valt die relatie goeddeels weg. Opvallend overigens is dat in drie van de vier agglomeratiegemeenten het Amsterdamse aandeel niet veel kleiner meer is dan het Haagse. Sommige delen van de agglomeratie zijn ooit gebouwd als 'slaapwijk' in dienst van de Haagse werkgelegenheid. Maar het beeld is aan het kantelen: 071 wordt langzaam een 'Amsterdam Zuidwest', een scharnier tussen de noordelijke en de zuidelijke Randstad

- Enigszins verrassend is de arbeidsplaatsenquote. Het traditionele beeld is dat Leiden meer een woonstad is en Katwijk meer een werkstad, zeker wanneer we Rijnsburg meetellen. Maar dat beeld klopt niet meer. De werkgelegenheid in Leiden is toegenomen. Leiden heeft intussen weer een bescheiden centrumfunctie. Katwijk verliest juist werkgelegenheid en is een forensenplaats geworden. Zoeterwoude blijft met Grote Polder en Heineken natuurlijk een economische reus.

Wat in deze cijferopstelling – nogmaals - opvalt, is het dubbele beeld van 071: aan de ene kant de op kennis gerichte bevolking in de Leidse agglomeratie en aan de andere kant de meer op gemengde bedrijvigheid (goederen, logistiek) gerichte bevolking van Katwijk en Zoeterwoude. We komen onder de noemer 'mensgerichte arbeid' elders in deze quick scan op dit thema terug.

Tenslotte komen we op een heel belangrijke parameter voor de arbeidsmarkt: het werkloosheidscijfer. En dan moeten we direct vaststellen dat over zo'n cruciaal getal geen eenduidig beeld te verschaffen valt. We hebben de disclaimers elders in deze quick scan al benoemd. In cijfers uitgedrukt komen die op het volgende neer.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Werkloosheid in 071 volgens CBS in %	4.6	4.5	5.1	6.6	6.4	5.9	5.5
Werkloosheid in 071 volgens UWV in %	4.2	4.4	4.5	6.5	7.3	8.2	7.6

Bron: CBS en UWV

In absolute getallen: het CBS schat het aantal werkzoekenden in 2016 op 8.000, het UWV telt tot 11.100.
In het publieke discours wordt doorgaans het CBS-cijfer gebruikt. De 5.5% werkloosheid in 2016 in 071 steekt gunstig af bij de 6% landelijk.

Los van de onnauwkeurigheid van de cijfers, is er wel een bijzondere trend vast te stellen in de cijferreeksen. De crisis begon in 2009. Het hoogtepunt van de werkloosheid viel volgens het CBS in 2013, volgens het UWV zelfs in 2015. In die jaren was het kritieke deel van de crisis – de financiële onzekerheid – allang weer achter de rug. De arbeidsmarkt heeft zeer traag gereageerd op de crisis: op het dieptepunt van de conjunctuur (2009-2010) gebeurde er niet zoveel. En naarmate de conjunctuur weer aantrok, liep de werkloosheid alsnog op.

Een mogelijke verklaring is de volgende. Tot 2009 werd de arbeidsmarkt als gespannen ervaren. De tijd van de massawerkloosheid uit de jaren tachtig was uit het collectieve geheugen verdwenen. Het paradigma was langzaam verschoven: niet een tekort aan banen, maar een tekort aan gekwalificeerde arbeid vroeg de aandacht. Ofwel: van te weinig werk voor iedereen naar te weinig gekwalificeerde mensen voor het werk. In de jaren negentig en 2000 waren er wel recessies, maar die hebben het paradigma van het vraagoverschot niet aangetast. Toen de crisis in 2009 intrad, hebben de bedrijven eerst met man en macht geprobeerd om hun personeel vast te houden. Na enkele jaren kwam het einde van de liquiditeit in zicht en is de werkloosheid alsnog gaan oplopen.

Intussen komen er talloze signalen over alweer een overspannen arbeidsmarkt, met name in de techniek, de zorg en het onderwijs. Een groot deel van het bedrijfsleven – met name het midden- en kleinbedrijf – is financieel nog aan het herstellen van de crisis en is terughoudend in het aannemen van personeel. Zodra dat herstelproces voltooid is en ook het midden- en kleinbedrijf weer gaat werven, hebben we in de volle omvang met een schaarstemarkt te maken.

Het is onzeker of dat betekent dat de werkloosheid nog veel verder gaat dalen. Voorheen gold een werkloosheid van 3% als een frictie, die gelijk stond aan ‘volledige werkgelegenheid’. In de zeer complexe beroepenstructuur van dit moment, kost het matchen van vraag en aanbod mogelijk zoveel tijd, dat 5% de nieuwe frictiewerkloosheid wordt. Het kan niet veel lager.

4. De toekomst aan ‘mensgericht werk’

De arbeidsmarkt vertoont signalen van grote spanning: op tal van fronten tekent zich een tekort aan arbeid af. Maar achter dit schaarsteparadigma doemen megatrends op die mogelijk voor een heel andere arbeidsmarkt gaan zorgen. Internet, digitalisering en robotisering kunnen het beroepenveld ingrijpend veranderen. De meest bestendige functies zijn die waarin menselijk contact een grote rol spelen, het ‘mensgerichte werk’. In veel banen begint praten samen te vallen met werken. Dat betekent een toenemende nadruk op ‘soft skills’: discipline, rapporteren, talenkennis, mensenkennis, schrijven, verkopen. Voor het 071-gebied is de opkomst van ‘mensgericht werken’ extreem belangrijk, vanwege de sectorstructuur: zorg en onderwijs zijn sectoren waar menselijk contact en menselijke instructie vooralsnog een onvervangbare rol spelen.

Productieprocessen veranderen snel. In de publiciteit gaat het vaak over de opmars van robots en kunstmatige intelligentie, als aanjagers van ingrijpende veranderingen op de werkplek en - wellicht - ook als vernietigers van talloze arbeidsplaatsen. Maar de robotisering is maar een kant van het verhaal. In dit hoofdstuk brengen we een paar megatrends in beeld en bezien we de consequenties voor 071.

Geografisch econoom Pieter Tordoir maakt onderscheid tussen materiegericht, informatiegericht en mensgericht werk. Materiegericht werk gaat over goederenproductie en -behandeling. Tordoir stelt vast dat het aantal mensen dat daarmee bezig is, in de westerse wereld al sinds de industriële revolutie aan het dalen is. Ooit was het 90% van de beroepsbevolking. Als we nu nog landbouw, industrie en transport bij elkaar optellen, komen we niet meer aan de 20%. En het wordt door automatisering nog steeds minder. Symbool van deze ontwikkeling is de Rotterdamse haven. Daar worden enorme tonnages overgeslagen op even enorme terreinen, zonder dat er een mens te zien is. Nog in 1960 werkte in Leiden 45% van de beroepsbevolking in de industrie, de energie en de bouwnijverheid. De trend zal zeker doorzetten: er zijn steeds minder mensen nodig voor de productie en distributie van voedsel en goederen.

De industriële economie is na 1960 overgegaan in een diensteneconomie. En met de diensten kwam de oriëntatie op informatie als productiefactor. Informatiegericht werk leek enige tijd de opvolger van materiegericht werk te worden als ‘massawerkgever’. Maar informatiegericht werk lijkt achteraf al in de jaren negentig z’n hoogtepunt te hebben gehad. Dat was de tijd van de grote kantoorkolossen, waar nu de leegstand heeft toegeslagen. Ook hier is de automatisering een motor. Administratieve processen van banken, belastingdienst, verzekeraars en andere dienstverleners hebben geen loketten en steeds minder personeel nodig. Het 071-gebied is maar beperkt gevormd door de informatie-economie. Leiden is nooit een kantorenstad geworden. Maar wat er is aan

complexen uit de informatie-economie – de complexen aan de Schipholweg, de Verbeekstraat en het Kanaalpark – heeft volop de tikken meegekregen van het verval van die economie. Er is grote leegstand ontstaan. En die leegstand heeft inmiddels geleid tot transformatie en functiewijziging van de kantoren.

> Overigens verdwijnt de primaire productie natuurlijk niet als economische factor: aan grondstoffen en aan de geavanceerde technologie die voor de productie nodig is, hangen enorme prijskaartjes. Het zal gaan om kapitaalintensieve en arbeidsextensieve waardeschepping. Daar is de nodige maatschappelijke kritiek op: het beschikbare geld gaat niet meer in de vorm van een inkomen uit arbeid naar een brede groep werkenden, maar in de vorm van kapitaal naar een smalle groep eigenaren van technologische productiemiddelen. Nu al zijn er Amerikaanse 'techfirms' met reusachtige omzetten, waar één werknemer genoeg is om honderden miljoenen te genereren. De 'bottom-line' in deze maatschappelijke kritiek is dat - als kapitaalintensieve productiemiddelen voldoende zijn voor het scheppen van welvaart – er enerzijds een massawerkloosheid gaat ontstaan en anderzijds een voldoende surplus wordt gecreëerd om die massa van een inkomen te voorzien: een arbeidsloos inkomen of basisinkomen. Er zullen in die massa ongetwijfeld weer programma's komen voor vormen van participatie of arbeid, maar dan zal het gaan om activiteiten zonder een relatie met inkomensvorming. Oneerbiedig gezegd: een kleine minderheid verdient het geld, de rest van de samenleving en de arbeidsmarkt zijn een grote sociale werkplaats.
>
> Maar deze bijzonder discussie valt buiten het bestek van deze quick scan.

Blijft over het mensgerichte werk. In 'mensgericht werk' is veel minder productiviteitsstijging door automatisering mogelijk. Dat gaat van creatieve beroepen via de zorg en de horeca naar persoonlijke dienstverlening en communicatie. Goederen en informatie maken het dagelijks leven mogelijk, maar hebben steeds minder arbeid nodig. Terwijl economische functies op basis van menselijk contact steeds complexer worden. Een kantoor dat nu nieuw gebouwd wordt, ziet er uit als de lounge van een hotel: het is vooral op ontmoeting gericht. Vier voorbeelden van de 'duurzaamheid' van mensgericht werk:

- Een bank was bij uitstek gericht op het organiseren van informatiegerichte arbeid. Daartoe bestond een geografisch dicht netwerk van kantoren, waarin administratief geschoolde krachten hun werk verrichten. Dat is niet meer zo. Al die administratie is geautomatiseerd en aan geldverkeer komt geen mens meer te pas. Wie nu nog een bankkantoor bezoekt, doet dat voor een complex adviesgesprek. Het kantorennetwerk is enorm ingekrompen. En de nog resterende kantoren zien er niet meer als een kantoor, maar vertonen veel gelijkenis met een galerie, een eventcenter of een hotellobby.

- Er wordt al twintig jaar gesproken over 'domotica', de entree van elektronische en digitale oplossingen – van de digitale dokter tot de tilrobot – in het huishouden van met name het zorgvragers. Maar de arbeidsbesparende effecten van de domotica zijn tot op heden zeer beperkt. De oorzaak daarvan is simpel: de koopkrachtige vraag gaat niet zozeer uit naar het doktersadvies zelf of naar de tilhandeling zelf, maar naar het feit dat het advies wordt verstrekt en die handeling wordt verricht door een mens. Het menselijk contact zelf is het voornaamste product.

- Het bewerken van een universitair hoorcollege tot een MOOC – een Massive Open Online Course – maakt het mogelijk om het publiek van dat hoorcollege uit te breiden van hooguit

een paar honderd tot een onbeperkt aantal tienduizenden, waar ook ter wereld en op welk denkbaar tijdstip ook maar. Maar het aantal mensen dat daadwerkelijk de hele reeks MOOC's volgt en afsluit met een online examen, is buitengewoon klein. Het blijkt niet te gaan zonder mondeling contact, vragen stellen, uitwisselen van motivatie – kortom: niet zonder menselijke instructie.

- Sommige vormen van materiegericht werk – lang geleden verbannen naar anonieme industrieterreinen – keren weer terug naar de stadscentra, maar nu voorzien van een mensgerichte schil: ambachten als kleding- en meubelmakers of kunstsmeden, die naast een materieel goed ook een cursus, lezing of andere beleving aanbieden. Het materiële goed staat niet meer op zichzelf, maar is onderdeel van een relatie geworden.

Met enige overdrijving kunnen we zeggen dat werken steeds meer samenvalt met praten. Vandaar ook de steeds maar groeiende nadruk op taligheid: goede beheersing van tenminste het Nederlands, bij voorkeur ook het Engels, schrijven en rapporteren, goede perceptie van de behoeftes van de klant, ook in lager geschoolde functies. De opmars van mensgerichte bedrijvigheid dringt ook door in de resterende materie- en informatiegerichte arbeid. Een loodgieter heeft nog maar voor een deel met pijpen en leidingen te maken; hij moet veel elektronica kennis hebben, komt bij zijn klant binnen met een computer in zijn handen en moet zijn geloofwaardigheid mede opbouwen door goed contact te leggen met zijn klant.

We onderzoeken een paar aspecten van de opkomst van 'mensgericht werk'.

4.1 Robotisering en de arbeidsmarkt

Bijna dagelijks verschijnen berichten in de media hoe met de inzet van nieuwe technologieën productieprocessen veel efficiënter en effectiever kunnen worden ingericht. Steeds nadrukkelijker wordt daarbij de vraag gesteld wat de arbeidsmarkeffecten zijn van robotisering, automatisering en digitalisering. Het maatschappelijk debat richt zich daarbij vooral op de keerzijde van technische innovaties. Zo becijferde Deloitte in 2014 dat 2 tot 3 miljoen Nederlandse banen op termijn zullen worden overgenomen door computers.[1] Het werk van onder meer boekhouders, accountants, verzekeringsagenten, chauffeurs, verzorgers, verkopers en bouwers zou door de nieuwe trend onder druk komen te staan. De OESO hanteert een veel conservatievere schatting van 10% van de huidige banen. Naast een inschatting van het 'werkgelegenheidsverlies' concentreert het maatschappelijke debat zich vooral op de vraag wat daarvoor in de plaats komt. Veelbetekenend is een Amerikaanse inventarisatie onder 2.000 technologie-experts. Op de vraag of technologische ontwikkelingen in de periode tot 2025 meer banen zouden vernietigen dan creëren, antwoordde 50% met ja en de andere helft met nee. Er bestaat kortom geen consensus over de impact van technologie op de arbeidsmarkt, zelfs niet op een termijn van tien jaar.

We noemen twee voorbeelden ter illustratie van die verdeelde opinie:

- Het boek ‘The Rise of the Robots. Technology and the Threat of Mass Unemployment’ van Martin Ford (2015) bevat een sombere analyse over de toekomst van de robots. De veronderstelling tot nu toe was dat de effecten van de robotisering in het laaggeschoolde segment allang hun beslag hebben gekregen en nu vooral betekenis zullen hebben voor het middensegment. Maar die veronderstelling klopt volgens Ford niet. De algoritmen worden zo geavanceerd, dat geheel nieuwe groepen van beroepsbeoefenaren voor hun baan moeten vrezen. In de horeca is, bijvoorbeeld, veel werk gecreëerd door de hausse in het toerisme. Maar de robotica nadert het moment dat machines bedden kunnen opmaken en kamers kunnen verzorgen. Dat werk is straks geen mensenwerk meer. Het hooggeschoolde segment gaat het ook merken. Alle werk dat beter wordt van herhaling en routine, leent zich op den duur voor robotisering. Een radioloog, bijvoorbeeld, is nu nog een hooggeschoolde medisch specialist. Maar een robot die in een oogwenk duizenden foto’s kan opslaan en aangestuurd wordt met een intelligent algoritme, passeert de radioloog in snelheid, accuratesse en ervaring. Zelfs een rechter – een beroep dat een groot appèl doet op het beoordelingsvermogen - zal zijn werk zien veranderen. Wat gebeurt er wanneer een robot eindeloze hoeveelheden jurisprudentie tot zich kan nemen, daar trends in kan ontdekken en zelfstandig rechtsbronnen kan toepassen? De rechter wordt dan een robot. De menselijke rechter komt er allen nog aan te pas als het gaat om controle en formalisering.

- Een heel andere kijk is te vinden in ‘Move Aside, Mr. Ford. Micro-factories’. De Mr. Ford is niet de auteur van ‘Rise of the Robots’, maar de autofabrikant, annex ontwikkelaar van de lopende band. ‘Move Aside’ (van Maša & Jon Kleinhample, 2016) is een optimistische catalogus van voedselfabrikanten, machinebouwers, ontwerpers, proefkeukens, bakkerijen, brouwerijen, meubelmakers, huisinrichters, accessoires, keramisten en anderen. Ze hebben met elkaar gemeen dat ze werkzaamheden die heel lang strikt gescheiden waren, weer bij elkaar voegen: computergestuurd ontwerp, handmatige productie, verkoop in het atelier, verkoop op internet, verkoop van producten, verkoop van trainingen en workshops. En dat het liefst in een stedelijke omgeving, waar industriële productie en cultuur elkaar raken. ‘Move Aside, Mr. Ford’ bevat veel start-ups. Maar er zitten ook bedrijven bij met honderden afhankelijke personen, soms werknemers, soms andere micro-fabrikanten.

‘Move Aside’ - en de talloze andere boeken in dit genre – laat zien dat de robotisering geen eenrichtingsverkeer is. Er komen ook economische activiteiten die allang uit het straatbeeld waren verdwenen en in arbeidsloze logistieke hallen op anonieme terreinen plaatsvonden, terug in het dagelijks leven van de stad. Een vorm van de-robotisering.

4.2 Zorg en onderwijs als ‘blijvende sectoren’

We hebben in deze quick scan al vastgesteld dat zorg en onderwijs zeer sterk vertegenwoordigd zijn in het 071-gebied. Dat zijn uitgerekend twee sectoren die per definitie om mensgerichte arbeid draaien. We hebben al voorbeelden genoemd van arbeidsbesparende inzet van machines – ook op hooggeschoold niveau. En de functie inhoud van talloze beroepen in zorg en onderwijs zal zeker veranderen. Toch is niet goed voorstelbaar dat de werkgelegenheid in deze sectoren structureel zal

verdwijnen. De menselijke factor zelf is het product in deze sectoren: kennis, aandacht, dialoog, instructie.

Ook het karakter van de vraag naar zorg en onderwijs lijkt een banenreductie door robotisering in de weg te staan. De productiviteit in de zorg, bijvoorbeeld, is al enorm gestegen: de ziekenhuizen zijn steeds meer 'snelle interventie brigades' aan het worden. Voorheen ingrijpende operaties worden nu poliklinisch uitgevoerd. Maar dat heeft niet geleid tot een vermindering van de vraag naar zorg in het algemeen. Gezondheid en aandacht zijn op zich eigenschappen met een economische waarde geworden. De zorgconsument is veeleisend geworden.

Met onderwijs is iets vergelijkbaars aan de hand. De digitalisering in andere bedrijfstakken (consumptieartikelen) wordt sterk gedreven door het prijsmechanisme: de consument wil veel kopen voor weinig geld. Maar in het onderwijs speelt het prijsmechanisme nauwelijks een rol. Er is geen politieke partij te bekennen die pleit voor reductie van de onderwijsbegroting.

Het 071-gebied heeft dus een structuursterkte in huis met de grote clusters voor zorg en onderwijs; het zal niet snel stil worden in de regio, zelfs niet wanneer in andere sectoren veel banen zouden omvallen. Tegenover deze structuursterkte staat ook een groot risico. De profetieën over het verdwijnen van banen ten spijt, is de arbeidsmarkt op dit moment uitgesproken gespannen. Dat is hij in bijna alle sectoren, maar het meest in de techniek, in de zorg en in het onderwijs. In de techniek is het benodigde arbeidsvolume nog enigszins elastisch: productie kan worden verplaatst, er kan van elders worden ingekocht, er kan worden uitgesteld. Maar zorg is nu nodig en leerlingen gaan elke dag naar school. Gediplomeerde verpleegkundigen en docenten kunnen op dit moment overal terecht. Maar de specialistische voorzieningen met een ook economisch stuwende kracht bevinden zich in een beperkt aantal steden, waaronder Leiden. Die steden moeten dan wel kunnen 'leveren'. In Amsterdam wordt nagedacht over een voorrangsregeling voor schaarse beroepsfunctionarissen in onderwijs en zorg bij het vinden van woonruimte. De positie van personeel voor zorg en onderwijs in Leiden is slechts gradueel anders: iets minder spanning op de arbeidsmarkt en iets minder krapte op de woningmarkt. Maar een regionaal voorrangbeleid is ook in 071 zeker een overweging.

4.3 Noodzaak van kwalificatiewinst

071 is hoogopgeleid, aanzienlijk hoger dan de meeste andere regio's in Nederland. Leiden is wat de Amerikaanse socioloog Richard Florida een 'sterrenstad' noemt: een stad die er in geslaagd is om het mechaniek te activeren van jonge mensen die naar de stad trekken om te studeren aan de kennisinstellingen, bedrijven die naar de stad trekken omdat er jonge mensen zijn en voorzieningen die naar de stad trekken omdat bedrijven en kenniswerkers ze nodig hebben. Amsterdam is de grootste sterrenstad van Nederland, gevolgd door de kleine zusjes Utrecht, Nijmegen, Leiden en Groningen. Het mechaniek dat deze steden tot sterrenstad maakte – het clustereffect – is een kip-of-ei kwestie: je weet niet precies waar het begint, maar als het eenmaal draait, is het niet meer te stoppen.

De meeste gemeenten in 071 hebben een beroepsbevolking die voor meer dan 50% bestaat uit gediplomeerden van hbo of wo. Dat is ver boven het landelijk gemiddelde van omstreeks 36%. Met die 50% hebben ze de landelijke doelstelling al gehaald; de landelijke – en zelfs Europese – ambitie is om op termijn te beschikken over een beroepsbevolking die voor de helft hoogopgeleid is.

De eerste reden voor die stevige ambitie is een economische: Europa moet op kennis concurreren in de wereld, niet meer op de prijs van arbeid. En gezien de indrukwekkende sprongen die India en een reeks van staten in Oost-Azië maken met de opleiding van hun beroepsbevolking, is er echt een race te rijden. De tweede reden voor de ambitie is van binnenlandse aard: in de beroepsuitoefening in een steeds groter aantal beroepen zijn veel 'soft skills' nodig: rapporteren, taligheid, Engelstaligheid, reflectie, onderhandelen, persoonlijke bejegening, afspraakdiscipline, enzovoort. Zelfs in beroepen waar de inhoudelijk-technische kant van een functie nog taakgericht en overzichtelijk is, zijn al zoveel 'soft skills' nodig, dat van een behoorlijke scholingsvereiste gesproken kan worden. Een voorbeeld is de thuiszorg. Ooit was de thuiszorg goed toegankelijk voor zogenaamde alphahulpen: laaggeschoolde medewerkers die eenvoudig huishoudelijk werk deden. Maar dat werkt niet goed meer: de cliënten van de thuiszorg zijn zelf steeds beter opgeleid, werken met een persoonsgebonden budget en willen zelf regie voeren. De kwaliteit van het contact vergt niet alleen meer een goede taakgerichtheid, maar ook een goede beheersing van 'soft skills'. Mensgericht werk vergt meer dan een adequate technische taakuitoefening. Mensgericht werk in een bevolkte omgeving stelt hogere eisen aan de professionele en persoonlijke ontplooiing dan strikt taakgericht werk.

In het 071-gebied hebben Katwijk en Zoeterwoude een kwalificatietekort, zoals we zagen. Ze wijken af van de andere 071-gemeenten hebben ook naar landelijke maatstaven een laag opgeleide beroepsbevolking. Wat zouden we daarvan moeten binden?

Tegenover het begrip kwalificatietekort staat het begrip 'kwalificatiewinst'. Daarmee wordt bedoeld dat iedereen zo ver mogelijk moet zien te komen in de kwalificatiestructuur. Die structuur begint met niveau 2, het officiële startbewijs voor de arbeidsmarkt. Maar dat is eigenlijk te laag. Dus is een inspanning geboden om mensen van 2 naar 3 helpen. En als dat lukt, van 3 naar 4. Mbo-4 is een gedegen eindopleiding en is ook in de huidige veeleisende markt voldoende om als vakman of vakvrouw aan het werk te gaan. Maar zelfs dan: in het latere leven zijn weer bijscholingen nodig en dan is een stap het hbo in weer een goede aanwijzing voor verdere 'schoolbaarheid'. En uit statistisch onderzoek komen indicaties dat met elk jaar kwalificatiewinst – van niveau 1 naar 2 naar 3 naar 4 – het individu een betere uitgangspositie krijgt op een zelfstandig bestaan. Macro-economisch, tenslotte, is er verband tussen kwalificatiewinst en nationaal verdienvermogen.

071 heeft samen met de andere sterrensteden de wind mee: de jonge mensen komen vanzelf en er zijn clustereffecten aan het werk. Is daarmee de kous af als het gaat om kwalificatiewinst, afgezien van Zoeterwoude, Katwijk en de ook nog steeds aanwezige wijken in de andere gemeenten waar onderwijsachterstanden zijn?

Nee. Er zijn tenminste twee redenen om ook in 071 blijvend hoge onderwijsambities te hebben:

- Die 50% hoogopgeleiden is een politiek doel. Het is niet de limiet aan de 'schoolbaarheid'. Nederland zit op dit moment op 36 of 37%. Een aantal landen gaat al aardig naar die 50% toe, al kan over de definitie van 'hoogopgeleid' getwist worden: Israël, Canada, Australië,

Nieuw-Zeeland. Zuid-Korea heeft op dit moment een uitstroom uit het onderwijs die voor 70% uit universitair geschoolden. De discussie in Zuid-Korea is niet of al die hooggeschoolden wel nodig zijn , maar wel of er misschien wat meer studenten met 'applied sciences' (hbo) op de markt kunnen komen. De stad Utrecht zit al op 60% hoogopgeleiden in zijn beroepsbevolking. Het verhaal is steeds dat leven en werken in een complexe en hoogcompetitieve samenleving een stevige opleidingsbasis vergt.

- De vraag naar hoogopgeleiden is niet statisch. Een aanbod aan hoogopgeleiden in de context van een cluster, trekt weer bedrijven aan die hoogopgeleiden nodig hebben. Die 50% zal voor de Leidse arbeidsmarkt zeker geen bovengrens zijn.

4.4 De opmars van de micro-ondernemingen

Een belangrijke structuurverandering op de arbeidsmarkt is de opmars van de micro-ondernemers. Het aantal fluctueert en is ook afhankelijk van definities. Maar als vuistregel kunnen we hanteren dat omstreeks 15% van de beroepsbevolking als micro-ondernemer zijn brood verdient. 071 beweegt zich rondom het landelijk gemiddelde. Amsterdam is koploper en zit al boven de 20%. Omstreeks tweederde van dat aantal is zelfstandige zonder personeel. Wanneer we naar het buitenland kijken, is het einde van de opmars van de zelfstandigen of micro-ondernemers nog niet in zicht. Het kan in de westerse wereld oplopen tot 35% van de beroepsbevolking. Historisch gesproken is die situatie overigens niet uniek. Tot in de jaren vijftig waren er gewoon te weinig goed gestructureerde loondienstorganisaties. In veel landen was een meerderheid van de bevolking noodgedwongen 'zelfstandig'.

Er zijn verschillende visies op het waarom van die opmars. Een pessimistische visie is dat het zou gaan om mensen die geen vaste baan kunnen krijgen en daarom voor zichzelf beginnen. Maar dat pessimisme wordt weersproken door de gestage groei van het aantal zelfstandigen: ook in tijden van hoogconjunctuur – wanneer er weldegelijk een alternatief bestaat- gaat de stijging door. Het lijkt er veel meer op dat de stijging een kwestie is van levensstijl: de autonomie van het zzp'erschap hoort bij een geïndividualiseerde levensstijl, waarbij professionals zelf gaan over hun arbeidsomstandigheden, hun klantrelaties en hun werk-privé balans.

De samenstelling van het legioen van zzp'ers weerspiegelt de trends in de lokale beroepsbevolking:

- In Leiden is ongeveer driekwart van de zzp'ers hoogopgeleid. De ondernemingen zijn vooral actief in advieswerk, creatieve beroepen, ontwerp en communicatie

- In Katwijk gaat het meer om middelbaar opgeleide zzp'ers, die actief zijn in de zorg en de bouw.

De opmars van zzp'ers is een vast onderwerp geworden in studies van instituten als het Sociaal-Cultureel Planbureau. Daaruit doemen zowel een maatschappelijke bonus als een complicatie van het verschijnsel op.

Het is een bonus omdat:

- Zzp'ers een flexibele en creatieve schakel toevoegen aan productieketens
- Ze veel mantelzorg en vrijwilligerswerk leveren en hun dagelijks leven goed kunnen organiseren.
- Ze hebben weinig ruimte nodig en brengen toch leven in de brouwerij in woonwijken.
- Zelfstandig ondernemerschap is een weg naar ontplooiing en emancipatie van mensen met een bijzondere ambitie (bijvoorbeeld vrouwen met jonge kinderen), maar ook van mensen met een kwetsbare positie (migranten, cliënten van de reclassering).

Wijkontwikkelaars in de steden – maar ook gemeentebesturen in krimpgebieden op het platteland – zijn vaak gek op zzp'ers: ze zijn vatbaar voor een aanbod van veilig wonen in een kindvriendelijke omgeving, met goedkope werkruimte in de buurt. En ze zijn welkom in eenzijdige gemeenschappen als slaapwijken of in leeglopende dorpen. Sommige krimpgemeenten voeren een expliciet acquisitiebeleid, gericht op (vrouwelijke) zzp'ers uit de steden.

De opmars van zzp'ers is ook een complicatie, omdat:

- Het borgen van kennis moeilijk is in een lange keten. Aan een middelgroot en hoogcomplex bouwproject – veel voorkomende casus in een historische stad – werken al snel 20 tot 30 onderaannemers, waaronder een groot aantal eenpitters,, met ieder voor zich specialistische en onmisbare kennis. Het vergt steeds meer organisatievermogen om die hele keten op tijd te laten bewegen. En het is nog moeilijker om dossiers bij te houden en overdraagbaar te maken.|
- Met zzp'ers zijn geen sectorale afspraken te maken. Als straks een kwart van de arbeidsmarkt uit micro-ondernemers bestaat, wie spreekt dan namens die enorme 'sector' met het onderwijs? Wie zorgt voor erkende stageplaatsen, voor begeleiding van gehandicapten? Hoe moet de overheid de aanbesteding vorm geven in een sector als de thuiszorg, met honderden micro-bedrijven?

Het is niet goed voor te stellen wat 'regionaal arbeidsmarktbeleid' op dit moment zou inhouden voor de micro-ondernemers. Aan dat beleid moet een stap vooraf gaan, namelijk het ontwikkelen van een nieuwe collectiviteit. De zzp'er als sector. Daarnaast onderstreept het legioen van zzpers nog eens het belang van 'soft skills' naast een technisch adequate beroepsuitoefening. Het belang van mensgericht werk.

5. De kwetsbare populatie

Een deel van de beroepsbevolking – in het 071-gebied een 8 tot 9% - moet tot het kwetsbare aanbod gerekend worden. Daarvan heeft het grootste deel te maken met een arbeidsbeperking, het overige deel verkeert in een bijstandssituatie. Kwetsbaar zijn in een bloeiende regio is een 'mixed blessing'. Aan de ene kant verschaft een dynamische context met veel baanopeningen en veel baanwisselingen veel kansen aan mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant is het entreeniveau feitelijk hoger dan in 'rustigere' regio's': de productiviteit en de hectiek zijn hoog, er is weinig ruimte voor begeleiding, de eisen aan 'soft skills' maken zelfs eenvoudig werk ingewikkeld. In dat licht wordt de vraag relevant of er niet blijvend behoefte is aan een goed gestuctureerde beschutte werkplaats.

Met alle bloei die het 071-gebied doormaakt, moet er ook oog zijn voor de meer kwetsbare populatie, de onderkant van de arbeidsmarkt. In deze quick scan is deze populatie tot nu toe vooral beschreven in opleidingstermen: de omstreeks 15% van de beroepsbevolking die niet beschikt over een startkwalificatie.

In het dagelijks discours over de arbeidsmarkt wordt niet het opleidingsniveau, maar de eventuele uitkeringssituatie gezien als bepalend voor dat begrip 'kwetsbaarheid'. Je komt pas in aanmerking voor ondersteuning van een integratie- of re-integratietraject wanneer je in een uitkering zit. Dat is een systeemkeuze. Bezien vanuit de arbeidsmarkt– het podium voor matching van vraag en aanbod – ben je niet kwetsbaar vanwege een uitkering, maar vanwege een te lage opleiding. In het verleden hebben er beleidsrubrieken bestaan voor 'met werkloosheid bedreigden'. Vanuit die regeling konden mensen in bedrijven die op omvallen stonden of mensen met te weinig kwalificaties preventief geschoold worden. Dat is nu niet meer aan de orde.

We hebben dus de systeemkeuze te volgen en definiëren 'kwetsbaar' vanuit de uitkeringssituatie. Daarbij hebben we het niet meer over de ww. In de huidige hoogconjunctuur is de ww feitelijk een overbrugging tussen twee banen geworden. We naderen immers de staat van frictiewerkloosheid. We hebben het wel over twee andere groepen: de groep personen die gebruik maakt van een bijstandsuitkering en de groep die gebruik maakt van een uitkering voor arbeidsongeschiktheid.

Om hoeveel mensen gaat het?

Eerst de bijstand, op peildatum 31 december 2016.

	Aantal bijstand uitkeringen tot 67 jaar	Bijstandsgerelateerd	Totaal bijstand	In % volwassen populatie
Katwijk	950	100	1.050	2,2%
Leiden	3.750	470	4.220	4,3%
Leiderdorp	450	40	490	2,5%
Oegstgeest	330	50	380	2,2%
Voorschoten	340	50	390	2,2%
Zoeterwoude	60	20	80	1,3%

Bron: CBS

Landelijk verkeert 5.2% van de beroepsbevolking in de bijstand. Het 071-gebied zit daar dus flink onder. Ook de score van Leiden is relatief laag. Over het algemeen zijn de bijstandscijfers in de steden in Nederland hoger dan in het suburbane gebied. Leiden zit met z'n 4.3% beneden het landelijk gemiddelde en ook een flink eind beneden het gemiddelde van 6% uit de 50 grootste gemeenten.

Onder bijstand verstaan we alle personen met een uitkering op basis van de Participatiewet. De oververtegenwoordiging van de steden heeft te maken met de populatie. Kwetsbare groepen als nieuwkomers, psychiatrische casuïstiek, cliënten van de reclassering en mensen met een meervoudige problematiek trekken vaker naar de steden. De samenstelling van de bijstand ademt enigszins met de maatschappelijke ontwikkelingen mee. Een 'klassieke' bijstandsgroep als vrouwen die uit een echtscheiding komen, is aan het verdwijnen: de arbeidsparticipatie van vrouwen stijgt, ze zijn niet meer zonder inkomen na een echtscheiding. Omgekeerd zijn in de psychiatrische zwaarte in het bestand de bezuinigingen van enkele jaren geleden zichtbaar op de psychiatrie en de daklozenzorg.

Naast de 'klassieke' bijstandsgerechtigden gaat het om twee 'nieuwe' groepen:

- Personen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische aandoening die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken
- Jonggehandicapten die nog kunnen werken

Onder bijstandsgerelateerd worden een aantal – in omvang – kleinere regelingen geschaard zoals de bijstandsverlening voor zelfstandigen en de inkomensregeling voor kunstenaars.

Dan het aantal arbeidsongeschikten.

	WAO – uitkering	WIA uitkering & WGA regeling	Wajong uitkering	Totaal	In % volwassen populatie
Katwijk	700	450	660	1.810	3,9%
Leiden	1.590	870	1.440	3.900	4,0%
Leiderdorp	330	200	250	780	3,9%
Oegstgeest	210	100	220	530	3,1%
Voorschoten	230	170	190	590	3,3%
Zoeterwoude	80	50	290	420	6,5 – 7,5%

Bron: CBS

De WAO verschaft ene inkomen aan personen die al voor 2004 arbeidsongeschikt waren, de WIA / WGA aan personen die zich vanaf 2004 als – geheel of gedeeltelijk - arbeidsongeschikt hebben gemeld. De Wajong is een uitkering voor langdurige arbeidsongeschiktheid voor personen zonder arbeidsverleden: personen die voor hun 17e al arbeidsongeschikt waren of tijdens hun schoolcarrière arbeidsongeschikt zijn geraakt. Er kunnen dus 'oudere' wajongers zijn. Er is weinig nieuwe instroom, sinds 2015 alleen nog jonggehandicapten met duurzaam geen zicht op deelname aan arbeidsproces.

We zien in de landelijke vergelijking hetzelfde als met de bijstand: landelijk is 8.8% van de beroepsbevolking arbeidsongeschikt. Leiden is onder de 50 grootste gemeenten zelfs de gemeente met de minste arbeidsongeschikten, op Amstelveen na. Het hoge cijfer voor Zoeterwoude zegt niets over de lokale beroepsbevolking. Het wordt veroorzaakt door de grote vestiging in deze gemeente van Swetterhage, intramurale instelling voor mensen met een verstandelijke beperking.

Hoe moeten we nu deze gegevens interpreteren?

Om te beginnen: als we de bijstand en de arbeidsongeschiktheid bij elkaar optellen, komen we op een aandeel van 6 tot 8% kwetsbare populatie. Dat is weinig: de landelijke koploper – Heerlen in de oude Oostelijke Mijnstreek – komt op 23%. Dat zijn reusachtige interregionale verschillen, die natuurlijk ook enorme gevolgen hebben voor het sociaaleconomisch klimaat. Het is niet goed voorstelbaar dat het 071-gebied het aandeel van 6 tot 8% nog veel verder omlaag krijgt. Er zullen altijd mensen zijn die al dan niet tijdelijk niet in staat zijn om een zelfstandige economische positie te verwerven. We gaan er dan van uit dat er een grote mate van samenhang is tussen de bestanden voor bijstand en arbeidsgehandicapten en de groepen met een laag opleidingsniveau. Het zal een realistische schatting zijn om de groep kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt vast te stellen op omstreeks 15% van de beroepsbevolking.

In de opsomming van de arbeidsgehandicapten hierboven is enige wetsgeschiedenis te herkennen: we proberen als samenleving met steeds weer nieuwe regelingen greep te krijgen op het verschijnsel van de arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd is het probleem merkwaardig stabiel. De omvang van het probleem zoals we dat nu kennen, is een erfenis van de jaren tachtig. Dat was de tijd dat de klassieke, op fossiele brandstoffen gebaseerde industrie omviel en maandelijks duizenden mensen werkloos werden. De wao werd toen een vluchtheuvel: er kwamen tal van arbeiders op straat met competenties waar geen vraag meer naar was en ook niet meer zou komen. Een arbeidsongeschiktheidsverklaring was een manier om deze mensen vrij te spelen van een zinloze sollicitatieplicht. Maar het liep uit de hand. De toenmalige minister-president – Ruud Lubbers – suggereerde te zullen aftreden wanneer het aantal arbeidsongeschikten het miljoen zou overschrijden. Zover kwam het niet. Maar het karakter van de arbeidsongeschiktheid als een nationale urgentie was gevestigd. Dat is zo gebleven: de politieke aandacht is nooit meer weggegaan.

Het merkwaardige is dat er in het spreidingspatroon van de arbeidsongeschiktheid een hoge mate van stabiliteit te herkennen is. In oude industrie- of mijnsteden als Enschede, Maastricht, Heerlen, Sittard-Geleen, Emmen en Almelo is de arbeidsongeschiktheid nog steeds zeer hoog, terwijl de generatie die in de jaren tachtig de regeling instroomde, allang het veld heeft geruimd. In Leiden is de arbeidsongeschiktheid nooit hoog geweest, ook niet toen er in diezelfde jaren tachtig talloze laaggeschoolden op de markt kwamen. Er zijn dus patronen gevestigd die stabiel bleken, terwijl er in de samenstelling van de populatie in die decennia van alles veranderde. De opkomst van nieuwe groepen – zoals de vroeggeborenen die dankzij de steeds beter wordende perinatale zorg in leven zijn gebleven maar wel afhankelijk blijken te zijn van een vorm van inkomensondersteuning – heeft dat regionale patroon niet kunnen wijzigen. De hardnekkigheid van de regionale spreiding is een van de raadsels waarmee de arbeidsongeschiktheid omringd is.

We spraken hierboven de veronderstelling uit dat het aandeel van 6-8% van de beroepsbevolking dat afhankelijk is van een uitkering en van een omringende groep van laaggeschoolden (tot omstreeks 15% van de populatie) niet veel kleiner zal worden. Wellicht zal de groep zelfs weer groter worden. Nederland heeft een hoge productiviteit en een hoog competitieniveau, tussen ondernemingen onderling en tussen het land als geheel en het buitenland. De complexiteit van arbeidsprocessen neemt toe en vergt een hoger niveau van competenties en ‘soft skills’. Niet iedereen zal die competitiedruk aan kunnen.

Natuurlijk is dit een algemene vaststelling. Individuen in de bijstand of de arbeidsongeschiktheid zijn zeker niet kansloos. Er is nog steeds enige dynamiek tussen de ‘onderkant’ en de wereld van de volledig economisch zelfstandige beroepsbevolking. En het heeft ook zeker zin om met projecten de ‘onderkant’ handreikingen te blijven beiden. Maar daarnaast is het zaak rekening te houden met een blijvend kwetsbare groep van mensen die noch het leervermogen noch het competentieniveau hebben om zich op een hoogproductieve werkvloer te handhaven. Het zal dan vooral om de arbeidsgehandicapten gaan.

Op dit moment is de acceptatie van dit 'fact of life' nogal gebrekkig. Het rijksbeleid zet in op vergaande integratie van de kwetsbare groep in het reguliere werkproces. Dat beleid krijgt vorm in de Participatiewet. Die wet is de opvolger van de wet werk en bijstand, de wet op de sociale werkvoorziening en de wet voor jonggehandicapten. In de naam van de wet ligt de pretentie besloten: er is voor iedereen plaats op de markt, mits met goede ondersteuning. De wet bevat een instrumentarium voor plaatsing en loonkostentegemoetkomingen van arbeidsgehandicapten in het reguliere bedrijfsleven. Klopt de pretentie van participatie van arbeidsgehandicapten met de huidige context van de bedrijven? Bedrijven komen en gaan. Over tien jaar zullen bedrijven een leidende rol spelen die nu nog niet eens bestaan. De 'urban professional' houdt het hoog competitieve leven vol door voortdurend aan zijn talent te werken. En de onzekerheid past hem ook als levensstijl: hij wil geen standaard loondienstomgeving. Er moeten avontuur en autonomie zijn in het leven, ook in het werk. Is het realistisch om te veronderstellen dat er in zo'n economie ruimte is voor en vraag naar mensen die begeleiding, stabiliteit en ondersteuning nodig hebben?

De Participatiewet is in z'n uitvoering voor een groot deel afhankelijk van de goede wil van bedrijven (met een quotumregeling als stok achter de deur). Bedrijven die breed in de samenleving willen staan en aandacht hebben voor diversiteit, inclusief mensen die begeleiding nodig hebben. Het leidt tot proefplaatsingen, tijdelijke aanstellingen, parttime-aanstellingen, stages. Die initiatieven brengen verbindingen tot stand tussen het bestand van werkzoekenden en de reguliere markt. Maar het komt maar heel weinig voor dat iemand uit het 'granieten bestand' een baan verwerft op de markt waarmee hij blijvend in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien. Er wordt zeker in de 'sterrensteden' vaak gewezen op het begrippenpaar SMO en MVO, sociaal-maatschappelijk ondernemen en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Idee is dat er veel bedrijven zijn die zich graag met deze begrippen willen onderscheiden en in hun marketing willen aangeven breed in het leven te staan. Maar bezien vanuit de motieven van de werkgever, zijn smo en mvo wankele bronnen voor beleid. Het lijkt op het sponsoren van cultuur en sport. Het hoort erbij, maar het raakt niet de kern van de bedrijfsvoering. Zeker wanneer een kwetsbare onderneming in het midden- en kleinbedrijf tegenslag in de markt ondervindt, neemt de competitiedruk toe en is er alleen aandacht voor de kern van de bedrijfsvoering.

Recente rapporten maken het probleem nog eens extra duidelijk.[1] Bij de plaatsing van een kwetsbare kandidaat is het uitgangspunt doorgaans dat hij ondersteuning moet krijgen om zich aan te passen aan de bedrijfsomgeving. Maar de afstand tussen een kandidaat en het reguliere functieprofiel in een bedrijf is vaak echt groot. Er is heel veel voor nodig om die afstand te overbruggen. De plaatsing blijkt alleen effectief bij het omdraaien van het uitgangspunt: niet de kandidaat, maar het bedrijf moet zich aanpassen. In het UWV wordt dat de 'inclusieve arbeidsorganisatie' genoemd. Is dat in de 071-economie met de hoge competitiedruk wel een realistische vraag? Zijn de rust en de aandacht er wel voor?

Of is er een andere manier om mensen die blijvend niet aan de hoge kwalificatie eisen kunnen voldoen toch duurzaam te laten participeren? Kennelijk is het nodig om een werkomgeving te

[1] Kennisverslag UWV 2014-2, p. 23 e.v. en aldaar genoemde bronnen.

scheppen die zich aan deze kandidaten aanpast, in plaats van andersom. Zo'n omgeving was er: de sociale werkplaats. Wellicht is de sociale werkplaats aan een herwaardering toe. Er is genoeg maatschappelijk nuttige arbeid te verrichten waar geen koopkrachtige vraag tegenover staat.

Daarmee hoeft het ideaal van een 'inclusieve' arbeidsmarkt niet te verdwijnen. Werkgevers en werknemers kunnen verantwoordelijk worden gemaakt voor de participatiemogelijkheden van de onderkant te financieren via een fiscale regeling. Bedrijven die alsnog arbeidsgehandicapten in dienst nemen kunnen daar een vrijstelling van krijgen, bedrijven die dat niet doen betalen hun afdracht en leveren zo hun bijdrage aan een goed toegeruste sociale werkplaats en aan de solidariteit op de arbeidsmarkt.

6. Het tekort aan bèta-kennis en techniek

Nederland heeft een groot tekort aan bèta- en technisch geschoold personeel. Op basis van een vergelijking met het buitenland wordt dat tekort voor het 071-gebied becijferd op 5.000 tot 6.000 (van de 120.000) arbeidsplaatsen. Maar becijfering van het tekort heeft maar beperkt zin. Het bètatekort is een rem op de economische groei. Een overschot aan technisch geschoold personeel zou snel omgezet worden in nieuwe economische activiteiten. Voor een groot deel is de arbeidsmarkt voor bètageschoolden interlokaal of zelfs internationaal. De regionale component zit met name bij techniek op mbo 4 niveau. Mbo-geschoolden zijn een minderheid op de arbeidsmarkt van een kenniseconomie. Maar zeker de technisch geschoolden zijn wel cruciaal: de ambachtseconomie (laboratorium, installatietechniek, instrumentmakerij) is een noodzakelijke voorwaarde voor het medisch-biologisch cluster.

Het tekort aan technische competenties op de arbeidsmarkt is al heel lang een sterk levend vraagstuk. *Een korte kijk vanuit de geschiedenis.*

Als we het probleem van een begindatum moeten voorzien, dan zou dat wellicht 1981 kunnen zijn. In dat jaar verscheen het adviesrapport 'Een nieuw industrieel elan', ook bekend als het rapport van de 'commissie-Wagner' (naar de CEO van Shell die de commissie voorzat). De context van de Nederlandse economie was op dat moment uitgesproken somber:

- De 'oude' industrie – gebaseerd op staal, steenkool en massaproductie – kreeg klap op klap. Banen verdwenen per tienduizenden door de overmacht van de concurrentie uit de opkomende industrielanden in Azië. Het imago van industrieel werk als vuil, zwaar en perspectief-arm komt uit die achtergrond

- Er was weldegelijk een 'nieuwe' industrie – gebaseerd op kennis en high tech – maar de maatschappelijke status van die industrie was laag

- Het culturele klimaat in grote delen van het onderwijs was niet gericht op excellentie en prestaties. De jaren zestig echoden nog na: het ging bij een studie niet om bruikbaarheid op de arbeidsmarkt of om verdienvermogen, maar om zelfontplooiing en wereldverbetering

- De toestand van de overheidsfinanciën was rampzalig. De maatschappelijke ontevredenheid en de werkloosheid waren groot, terwijl de grote sanering van de publieke financiën nog moest beginnen

- Er was in beperkte kring duidelijk dat de informatica aan een opmars zou beginnen – gesproken werd over de ‘elektronische revolutie’- maar er waren nog maar weinig concrete voorstellingen.

‘Een nieuw industrieel elan’ was op dat moment een trendbreuk. Het rapport riep op om de nieuwe concurrentieverhoudingen in de wereld onder ogen te zien en de maatschappelijke waardering voor het verdienvermogen weer te herstellen. Het bleek een rapport van de lange adem te zijn. In de loop van de jaren tachtig kwamen initiatieven op gang zoals we die nog steeds kennen: stimuleringsprogramma’s, innovatie-agentschappen, subsidieregelingen, samenwerkingsprojecten van scholen en bedrijven. Nederland heeft in het aanpakken van het tekort altijd gekozen voor een ’zachte’ benadering, passend bij de poldercultuur waarin het niet om zwart-wit keuzes moet gaan. Vergelijk het met de verkeersveiligheid: het beleid op dat punt is een balans van regels en handhaving aan de ene kant met gedragsbeïnvloeding en overtuigingskracht aan de andere kant. Het bèta- en techniektekort is altijd een zaak geweest van goodwill, verleiding en opinie beïnvloeding.

Elders in de wereld is ervaring met een ‘harde’ benadering, in de zin dat de studiebeurzen voor beroepen waar veel vraag naar is, veel hoger zijn. De keuze wordt voor een 14-, 16- of 18-jarige gemakkelijk gemaakt: ga je een studietraject in zonder de noodzaak bij te verdienen of bij te lenen met de zekerheid van een goede baan, of ga je een meer vrijblijvende keuze maken waar een hogere prijs voor geldt en die je aan de start van een loopbaan brengt zonder zekerheid en met een flinke schuld?

In de westerse wereld geldt vrijheid van studie- en beroepskeuze. Landen als Frankrijk en Canada hebben de grenzen van die vrijheid opgezocht met een positieve financiële prikkel voor technische studies. De ervaringen daarmee zijn goed, maar het moet bij je passen. Kennelijk wordt de urgentie in Nederland nog niet genoeg ervaren.

Overigens zou die urgentie ook voor bijvoorbeeld vacatures in het onderwijs kunnen gelden. Goed bemenste klaslokalen kunnen als een nationaal belang worden gezien. Daar zou veel harder op kunnen worden gestuurd dan op andere opleidingen en beroepskeuzes.

Nu naar het heden. Waar hebben we het precies over? Het gaat om twee ‘conventies’:

- Met ‘techniek’ bedoelen we bèta- en technisch geschoolden, van biologie via werktuigbouw naar ict, van laboratoriumonderwijs via installatietechniek naar civiele techniek en van mbo-4 via hbo naar wo en post-wo. Er zijn nog maar weinig beroepen waar het onderwijs kant-en-klaar personeel voor kan afleveren. De maatschappelijke opdracht is niet geheel operationeel inzetbaar personeel af te leveren. De maatschappelijke opdracht is mensen af te leveren met een profiel dat verdere ‘schoolbaarheid’ garandeert. Bijna altijd is na de start van de loopbaan ‘in company training’ nodig. Technische werkgevers zijn daar inmiddels aan gewend geraakt: een technische werkvloer heeft ongemerkt kenmerken van een bedrijfsschool aangenomen.

- Een loopbaan begint bij niveau 4 van de kwalificatiestructuur, globaal samenvallend met een diploma van tenminste een driejarige BOL-opleiding in het mbo. Dat is een omstreden conventie. De startkwalificatie in Nederland is immers niveau 2 van de kwalificatiestructuur: een diploma van (globaal) tweejarig mbo is het officiële startbewijs voor de arbeidsmarkt. Aangeven dat dit startniveau eigenlijk te laag is, is dus het ter discussie stellen van een nationale norm. Maar bezien vanaf de vraagzijde van de markt is het niet anders: niveau 2 en 3 komen in het flex-, uitzend- en oproepcircuit nog aan de bak. Maar een duurzame plaatsing in een baan veronderstelt meer en meer een start op niveau 4. Dat heeft niet alleen met de technische specificaties van het werk te maken. Het heeft ook te maken met de 'soft skills' waarmee het werk omringd is: klantgerichtheid, discipline, taligheid, procesinzicht, enzovoort. Die 'soft skills' hangen met een competentieniveau samen dat verder gaat dan de startkwalificatie.

Waar zit het tekort?

We hebben het tekort tot nu toe behandeld vanuit de industrie. Natuurlijk heeft de sector enorm veel last van het tekort. Om tenminste twee redenen is dat ook voor de rest van de economie een probleem.

Ten eerste is de toegevoegde waarde in de industrie hoog. De verhouding tussen de inkoopprijs (van grondstoffen) en de verkooprijs (van eindproducten) is zeer gunstig in de industrie. Met andere woorden: er wordt goed verdiend en flink belasting betaald.
Ten tweede staat de industrie niet op zichzelf. De tijd dat een fabriek aan de ene poort ruw materiaal liet brengen en uit de andere poort kant kant-en-klare producten naar de groothandel bracht, is voorbij. De industrie werkt in een keten van leveranciers van halffabricaten. Sommige onderdelen gaan tientallen keren op reis, dwars door Europa heen. En in die keten komen ze niet alleen industriële ondernemers tegen, maar ook dienstverleners, adviseurs, ingenieurs, financiers, verkopers, testbureaus, ontwerpers, enzovoort. Hoewel in Nederland slechts 10% van de werkenden in de industrie werkt, is de waardescheppende keten die door de industrie in stand wordt gehouden, veel groter dan die 10%.

De industrie is niet de enige sector die last heeft van het technisch tekort. Na de industrie is de zorg de tweede sector waar veel technisch geschoolden werken. En ook in het onderwijs, in de dienstverlening en de handel zijn technici nodig. Onlangs heeft VNO-NCW gewaarschuwd dat de duurzaamheidsdoelstellingen van het kabinet in gevaar zijn omdat er te weinig technici zijn om te werken aan oplossingen. De beide voorbeelden – zorg en duurzaamheid - maken duidelijk dat het technisch tekort niet alleen meer een zaak is van verdienvermogen, maar ook van levenskwaliteit. We constateerden dat – toen 'Een nieuw industrieel elan' in 1981 verscheen – 'de wereld verbeteren' populairder was dan geld verdienen met techniek. Met een knipoog naar die tijd, kunnen we nu zeggen dat wie de wereld wil verbeteren, techniek moet gaan studeren.

Voor 071 is het techniektekort in het bijzonder urgent. Leiden is door de opkomst van het sciencepark weer een industriestad aan het worden (de bijdrage van de industrie aan de sectorstructuur gaat binnenkort over het landelijk gemiddelde van 10% heen. Dat is vier keer zoveel

als in collega-kennisstad Amsterdam). En ook in de niet-industriële bedrijvigheid zit heel veel techniek, bijvoorbeeld alle installatie- en regeltechniek in de zorg. Een voorspoedige ontwikkeling van het cluster – de kurk waar de regio op drijft – veronderstelt een brede technische ondergrond.

Hoe groot is het tekort?

Het heeft geen zin om het tekort uit te drukken in het aantal vacatures voor technische beroepen. Als gevolg van het tekort, is enorm veel technisch werk verplaatst, weggehaald, afgeschaft. Op het moment dat er meer technisch personeel aanwezig is, kan dat werk weer terugkomen. Dat betekent dat in de techniek ook op voorraad geschoold kan worden: een aanbod schept zijn eigen vraag. Als bijvoorbeeld bij toverslag volgend jaar 50.000 elektrotechnici op mbo/hbo-niveau op de markt komen, kan verwacht worden dat een heel aantal bedrijven hun investeringsbeslissingen direct op dat aanbod gaan afstemmen. We kunnen een vergelijking trekken met de werkloosheid. In een neergaande conjunctuur kan de werkloosheid lange tijd laag blijven, omdat nieuwkomers en baanveranderaars pessimistisch zijn over hun kansen en zich niet op de markt melden. De werkloosheid blijft verborgen. In de techniek is dat effect er in spiegelbeeld: er is een grote vraag naar technisch personeel die nu niet manifest is, omdat het geen zin heeft om personeel te zoeken. Dat kan leiden tot de paradox dat een regio die er in slaagt om meer technisch talent op te leiden en aan zich te binden, alleen maar grotere tekorten krijgt: ondernemers hebben in de gaten dat er iets gebeurt en gaan weer groeiplannen maken.

Om toch een cijfermatige indicatie te geven, kan de volgende redenering behulpzaam zijn.

Het ons omringende buitenland (Vlaanderen, Zwitserland, Duitsland, Zweden) verwijt Nederland vaak teveel te teren op de status van handelsland en zelf te weinig te ‘maken’. Nederland profiteert van de werkplaatsen over de grens. Nu zijn ook over de grens tekorten aan vak personeel. Maar het klopt wel dat de beroepsbevolking in onze buurlanden anders in elkaar zit. Globaal gesproken werkt 24% van de beroepsbevolking in een technisch beroep. In Nederland is dat 19%. Uitgaande van 8.5 miljoen werkende mensen, komt dat verschil van vijf procentpunten neer op 425.000 technische beroepsbeoefenaren. Het aandeel van het 071-gebied in dat tekort zou tussen de 5000 en 6000 personen uitkomen.
Op 120.000 beroepsbeoefenaren in het 071-gebied lijkt dat nog een overzichtelijk aantal. Maar intussen... Het technisch tekort in het 071-gebied zou tot normale proporties zijn teruggebracht wanneer:

- Alle ingeschrevenen in de werkloosheidwet, of...
- Alle personeel in de horeca, of...
- Alle ambtenaren bij de overheid…

... zich morgen op de arbeidsmarkt zouden melden met een diploma mbo 4, hbo of wo in een technisch of bèta-beroep.

Dit zijn natuurlijk absurde vergelijkingen. Ze tekenen de omvang van de opgave waar onderwijs, bedrijfsleven en samenleving voor staan.

Overigens is deze schatting van het tekort aan beta- en technisch talent nog geflatteerd. Ook in het veel meer techniek gezinde Duitsland zijn enorme tekorten en stagneert hier en daar de productie omdat er geen vakmensen zijn. In Duitsland wordt – nog meer dan in Nederland – gezocht naar nieuw potentieel onder vluchtelingen, Oost-Europeanen en Aziaten.

Is de opgave gelijk verdeeld over alle sectoren en bedrijven?

Niet helemaal. Het kabinet voert sinds jaar en dag innovatiebeleid via de zogenaamde Topsectoren. De meeste daarvan zijn gevoelig voor personeelstekorten in de techniek, zoals de Topsector Chemie, de Topsector Life Sciences en Health en de Topsector High Tech Systemen en Materialen. Alle topsectoren hebben een HCA, een Human Capital Agenda.

Het topsectorenbeleid wordt beheerst door de grote bedrijven, die op een internationale markt opereren. In de HCA's zijn afspraken gemaakt over het beheersbaar houden van de personeelstekorten. Internationalisering van de arbeidsmarkt is daarbij een belangrijk instrument; lees: import van Aziatisch en ander buitenlands talent, op al dan niet tijdelijke basis. De HCA lost de probleem niet op, maar zorgt dat er voor sleutelfuncties enige lucht is. Het midden- en kleinbedrijf mist het duwtje van de HCA, heeft geen toegang tot de infrastructuur van de topsectoren en kan bijvoorbeeld veel moeilijker tot raamafspraken komen met de IND en het UWV over de inzet van migranten en expats. Bij 'midden- en kleinbedrijf gaat het om alle bedrijven tot 250 werknemers. Al die bedrijven zijn afhankelijk van hun lokale en regionale omgeving. Zij moeten het hebben van onderlinge samenwerking, eigen benadering van het onderwijs en eigen initiatieven. Voor regionale beleidsvorming zou het MKB de eigenlijke doelgroep zijn.

Er zijn honderden praktijkvoorbeelden in het land van hoe lokale initiatieven er uit kunnen zien. De vraag naar de gouden route, heeft niet veel zin. Het gaat om het vinden van lokale projecten waar voldoende deskundigheid, enthousiasme en continuiteit achter zitten; die plausibel zijn in hun effecten; en die op een laagdrempelige manier allianties tot stand brengen tussen scholen en bedrijven en tussen bedrijven onderling. Een van de goede voorbeelden is het Leidse Technolab, dat zich richt op het integreren van uitdagende technische vraagstellingen in het basis- en voortgezet onderwijs, teneinde de instroom in technische beroepsopleidingen te versterken. Technolab geldt als een landelijke 'leading practice'. Met 20.000 contactmomenten per jaar is het geen klein project meer. Mocht in 071-verband besloten worden het technobeleid te intensiveren, dan is een verdere uitbouw van Technolab een logische stap.