

Aantrekkelijkheid van de Rotterdamse arbeidsmarkt voor werknemers

Sergej Bulterman – Bureon

Inleiding

Arbeid wordt in de hedendaagse economie gezien als de belangrijkste troefkaart waarop bedrijven en regio's met elkaar concurreren. Het voeren van economisch beleid waarin arbeid geen hoofdrol speelt, is inmiddels ondenkbaar geworden. De kracht van de Rotterdamse economie valt of staat dan ook met de aantrekkelijkheid om in Rotterdam te werken. Alle reden om de aantrekkelijkheid van de Rotterdamse economie vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt onder de loep te nemen.

Dit essay schetst de aantrekkelijkheid van de Rotterdamse arbeidsmarkt voor werknemers vanuit meerdere invalshoeken. In eerste instantie bekijken we de omvang van de werkgelegenheid, ook in relatie tot de omvang van de beroepsbevolking. Meer werk betekent in beginsel immers ook meer kans op aantrekkelijk werk. Omdat de Rotterdamse arbeidsmarkt geen gesloten systeem is, belichten we vervolgens de aantrekkelijkheid in verhouding tot situatie elders in het land. Daarbij kijken we naar kenmerken van banen (zoals arbeidsvoorwaarden), de binding van en aantrekkingskracht op schoolverlaters en de aantrekkingskracht op werkmigranten. Tot slot gaan we in op de aantrekkelijkheid naar opleidings- en baanniveau, ervan uitgaande dat daarin aanzienlijke verschillen bestaan.

De aantrekkelijkheid van banen in Rotterdam is natuurlijk niet de enige reden waarom mensen wel of niet in Rotterdam werken. Ook andere (vestigings)factoren zullen meespelen, zoals de aanwezigheid van geschikte woningen en voorzieningen voor mensen die in of nabij Rotterdam willen wonen om het woon-werkverkeer beperkt te houden. Op die factoren gaan we in het essay alleen zijdelings in.

Omvangrijk aanbod van werkgelegenheid

De Rotterdamse regio heeft een voor Nederlandse begrippen forse massa aan werkgelegenheid. In 2016 ging het in de stad om circa 358 duizend en in de overige regio Rotterdam nog eens om 238 duizend banen.¹ Evenals in andere grootstedelijke regio's (o.a. Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Eindhoven) is de werkgelegenheid hier sterker toegenomen dan het landelijk gemiddelde. Sinds 2001 is de werkgelegenheid in Rotterdam met 10% gegroeid en in de overige SRR zelfs met 20%. Het aandeel in de Nederlandse werkgelegenheid bedraagt respectievelijk 2,9% en 4,3%. Sinds 2001 is het aandeel van Rotterdam en de Rotterdamse regio in de landelijke werkgelegenheid licht gestegen. Grootstedelijke regio's als die van Rotterdam profiteren daarmee van hun agglomeratievoordelen en van hun toenemende aantrekkelijkheid om er te wonen onder jongeren en hoger opgeleiden. Dit uit zich onder andere in een steeds sterkere ruimtelijke concentratie van (bedrijfs)investeringen. Kortom, Rotterdam wordt, evenals andere grote steden qua aanbod en niveau van de werkgelegenheid verhoudingsgewijs steeds aantrekkelijker en heeft in de eerste plaats die andere grote steden als concurrent.

¹ Gemeente Rotterdam (2017), BRZ.

Om de omvang van de Rotterdamse werkgelegenheid nader te kunnen beoordelen, dient deze te worden afgezet tegen de omvang van de Rotterdamse beroepsbevolking. De zogenoemde werkgelegenheidsfunctie in Rotterdam komt in 2016 uit op 1,17, ofwel op elke 100 leden van de Rotterdamse beroepsbevolking zijn 117 banen aanwezig.² Kwantitatief gezien is er dus voldoende werk aanwezig. De hoge werkgelegenheidsfunctie impliceert een relatief hoge aantrekkelijkheid. Er is per saldo immers een instroom van werkenden nodig (positief pendelsaldo) om alle banen te kunnen vervullen. De Rotterdamse arbeidsmarkt is zoals gezegd dan ook geen gesloten systeem. De aantrekkelijkheid ervan is altijd een relatieve ten opzichte van die van andere regio's. Daarover in het navolgende meer.

Aantrekkelijkheid in vergelijkend perspectief

Eerste indruk: redelijk gunstige arbeidsvoorwaarden

Een kernindicator voor de aantrekkelijkheid van werk zijn uiteraard de arbeidsvoorwaarden. In de eerste plaats gaat het daarbij om de beloning. Het netto maandloon van werknemers met een baan in deze regio bedroeg in 2014 ruim €1.400, wat rond het Nederlands gemiddelde en iets onder het loonniveau in Amsterdam en Den Haag ligt.³ Een exacte benchmark (rekening houdend met baan- en werknemerskenmerken) is hierbij niet te geven. Indicatieve cijfers schetsen een beeld dat middelbaar geschoolden in Rotterdam bovengemiddeld beloond worden, hoger geschoolden gemiddeld en lager opgeleiden wat lager dan gemiddeld. Ruim een derde van de werknemers in deze regio waardeert zijn/haar loon als zijnde hoog. Daarmee zijn werknemers hier niet wezenlijk meer of minder tevreden met hun beloning met die in Amsterdam en elders in het land.

Twee op de drie werkenden in Rotterdam is tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarmee scoren Rotterdamse werkgevers beter dan die in Nederland gemiddeld (63%). Een van de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden. Ongeveer 30% van de werkenden in Rotterdam was in 2014 tevreden over de doorgroeimogelijkheden bij hun werkgever. Dat is wat lager dan het Amsterdamse, Haagse en landelijke cijfer. Bijna de helft van de werkenden in Rotterdam was tevreden over de scholingsmogelijkheden die hun werkgever bieden. Dat is wel weer redelijk in lijn met het landelijke cijfer. De tevredenheid met het personeelsbeleid van de werkgever is hier ongeveer even groot als landelijk. Werkenden in Rotterdam gaven hun werkgever daarvoor gemiddeld een 6,6. Al met al was in 2014 een zeer ruime meerderheid (87%) van de in Rotterdam werkzame werknemers tevreden met zijn/haar baan.⁴ Ook dat is redelijk in lijn met het landelijke cijfer.

De inzetbaarheid van werkenden is een indirecte indicatie voor de aantrekkelijkheid van het werk dat ze doen. Onder werkenden in Rotterdam komen burn-out klachten (21%) beduidend vaker voor dan onder werkenden in Nederland (15%).⁵ En ook het ziekteverzuim ligt met gemiddeld 7,3 dagen per jaar op een wat hoger niveau dan landelijk. Een mogelijke verklaring is het branche- en beroepsprofiel, aangezien Rotterdam relatief veel werkgelegenheid heeft in de (haven-gebonden) handel, logistiek en industrie.

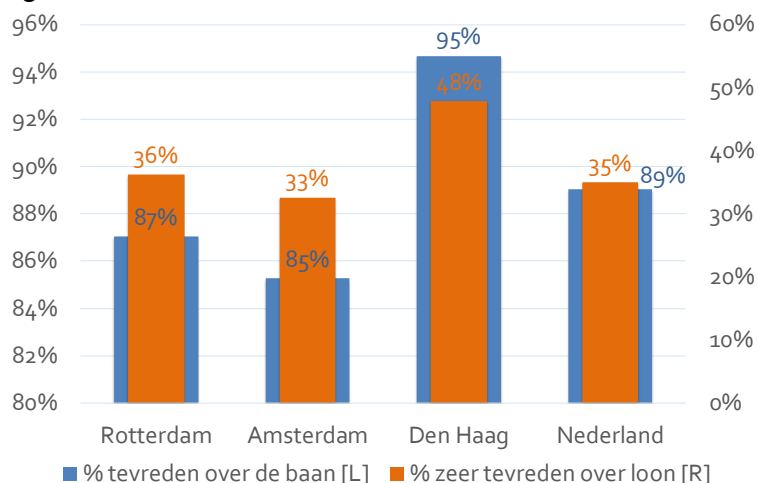
² Gemeente Rotterdam (2017), BRZ; CBS (2017), EBB.

³ SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

⁴ SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

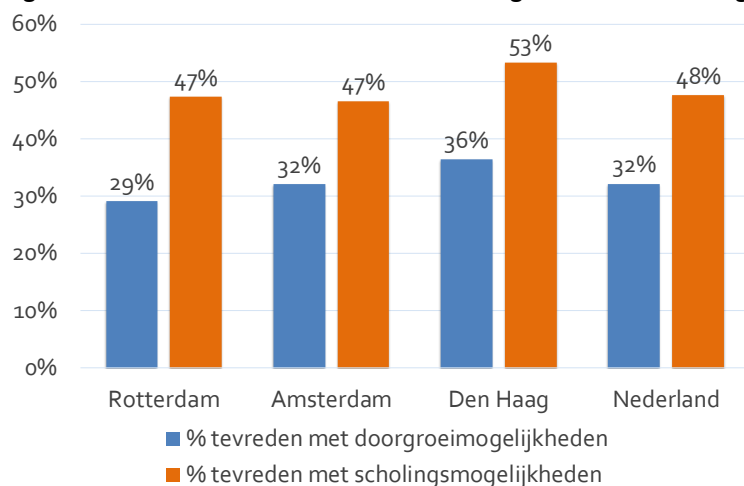
⁵ TNO (2016), NEA.

Fig. 1: Tevredenheid van werknemers met hun baan en hun loon naar werkregio (2014)



Bron: Bureon, o.b.v. SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

Fig. 2: Tevredenheid van werknemers met de geboden carrièremogelijkheden naar werkregio (2014)



Bron: Bureon, o.b.v. SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

Sterke binding van schoolverlaters op de arbeidsmarkt

De relatieve aantrekkelijkheid van deze ten opzichte van andere regio's is in het bijzonder relevant voor de belangrijkste groep starters op de arbeidsmarkt, namelijk de schoolverlaters. Schoolverlaters oriënteren zich op hun eerste stap op de arbeidsmarkt en de vraag is of ze daarbij voor een baan in de Rotterdamse regio kiezen of niet.

De binding van schoolverlaters van het HBO aan de Rotterdamse regio is vrij hoog. Ongeveer tweederde van de hbo'ers die in deze regio heeft gestudeerd, vindt hier ook werk.⁶ In de regio's Haaglanden en Utrecht en ook landelijk gemiddeld ligt de binding rond de 50%. Nog aardiger om te bekijken is de groep hbo'ers die vanuit een andere studieregio in Rotterdam hun baan vinden. 45% van de hbo'ers die starten met een baan in de regio Rotterdam heeft buiten de regio gestudeerd.⁷ Waarom ze voor deze regio hebben gekozen is niet bekend. Ze krijgen hier niet eerder een vaste baan (55%) dan hbo'ers elders in het land die buiten de studieregio werk hebben gevonden. Ze vinden wel vaker een fulltime baan (69%) dan hbo'ers die elders in Nederland werk vinden (59%).

⁶ ROA (2016), HBO-Monitor.

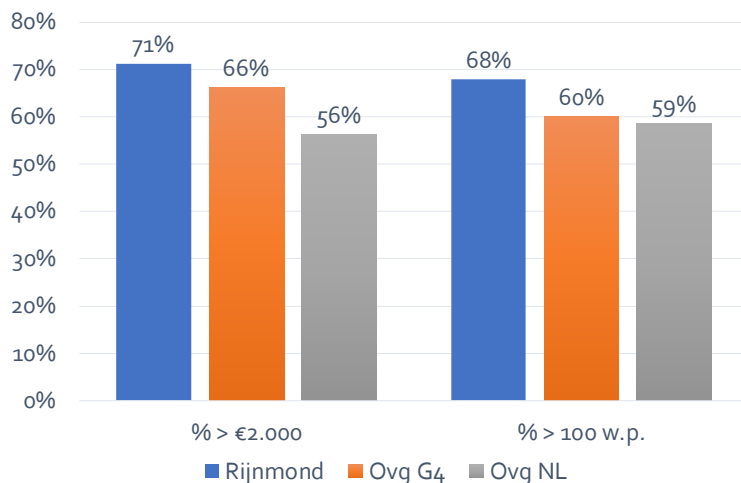
⁷ ROA (2016), HBO-Monitor.

Bovendien lijkt de gevonden baan bovengemiddeld vaak (78%) op hun opleiding aan te sluiten. En ze verdienen beter; 71% verdient minstens € 2.000,- bruto per maand, tegenover 56% gemiddeld. Tot slot werken elders afgestudeerde hbo'ers die voor werk in de regio Rotterdam hebben gekozen, relatief vaker bij een grotere organisatie. Tweederde werkt bij een organisatie met minstens 100 werkzame personen, tegenover 60% van de hbo'ers elders. Daarmee lijkt de Rotterdamse regio relatief meer hbo'ers aan te trekken die een baan vinden in een grotere organisatie met groeimogelijkheden.

Hoe aantrekkelijk is de Rotterdamse arbeidsmarkt voor mbo'ers? Voor het aantrekken van nieuw talent geldt het gezegde 'onbekend maakt onbemind'. Daarom is het van belang om als werkgevers voldoende leerbanen en stageplekken in de regio beschikbaar te stellen. In de Rotterdamse regio overstijgt het aantal mbo'ers het aantal stageplekken. In 2015/2016 waren op elke 10 leerlingen 9 plekken beschikbaar. In de andere G4-regio's overtrof het aantal stageplekken het aantal leerlingen juist. Ruim 4 van de 5 in de Rotterdamse regio's studerende mbo'ers vonden in het studiejaar 2015/'16 een stageplek of leerbaan binnen de regio.⁸ Die binding is vergelijkbaar met die van mbo'ers in andere G4-regio's. De binding varieert wel naar type opleiding. Zo is die onder studenten met een ICT- of bouwopleiding naar verhouding wat lager. En dat zijn wel beroepen waar momenteel grote schaarste heerst.

Afgestudeerde mbo'ers die in Rotterdam een baan hebben gevonden verdienen gemiddeld meer dan mbo'ers elders in het land.⁹ 46% van hen verdient minstens € 10 per uur netto, terwijl dat onder Nederlandse mbo'ers 39% is. Verder zijn ze vaker tevreden over carrièremogelijkheden bij de werkgever. 57% is er tevreden over, tegenover 50% van de mbo'ers elders in Nederland. Tegelijkertijd zijn afgestudeerde mbo'ers bij werkgevers in deze regio wat minder positief over de inhoud van hun functie; 63% is tevreden versus 68% in de rest van het land. Waarschijnlijk hebben deze verschillen te maken met het feit dat, evenals hbo'ers, mbo'ers in deze regio vaker bij een grotere werkgever terecht komen. Hier komt 60% bij een grotere werkgever te werken, tegenover 42% in de rest van Nederland. Bij grotere werkgevers is het startsalaris veelal hoger, zijn er (op het eerste gezicht) meer carrièremogelijkheden, maar moet men wel lager op de ladder beginnen.

Fig. 3: Afgestudeerde hbo'ers afkomstig van buiten de regio met minstens € 2.000 netto loon en werkzaam bij een 100+ organisatie (2016)

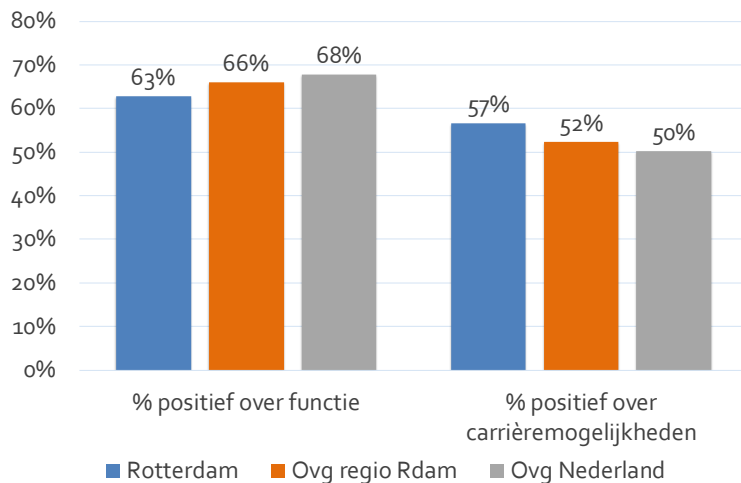


Bron: Bureon, o.b.v. ROA (2016), HBO-Monitor.

⁸ UWV (2017), Basiscijfers Jeugd - december 2016.

⁹ ROA (2015), BVE-Monitor.

Fig. 4: % afgestudeerde mbo'ers dat positief is over de functie en carrièremogelijkheden naar werkregio (2015)



Bron: Bureon, o.b.v. ROA (2015), BVE-Monitor.

Aantrekkelijkheid voor internationale werknemers

In 2015 telde de Rotterdamse regio¹⁰ ruim 10 duizend kenniswerkers en nog eens 38.000 arbeidsmigranten die economisch actief waren.¹¹ Sinds 2009 is sprake van een aanzienlijke toename van het aantal kenniswerkers (+2.500) en arbeidsmigranten (+20.000). Rotterdam volgt daarbij redelijk de Nederlandse trend. Deze groeicijfers zijn de resultante van een omvangrijke jaarlijkse in- en uitstroom van internationale werknemers die de regio (en veelal ook Nederland) verlaten en die zich hier vestigen. Belangrijkste herkomstlanden van internationale werknemers in de regio zijn Polen, Turkije, Duitsland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk. De gemiddelde verblijfsduur ligt op 3 jaar, waarbij ongeveer 3 op de 10 ten minste 6 jaar in de regio verblijft. Onder specifiek de groep kenniswerkers zijn Duitsland, het VK, Polen, Turkije en België de voornaamste herkomstlanden.

Het feit dat internationale werknemers in deze regio neerstrijken wil (vanuit het perspectief van de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt) betekent niet automatisch dat ze hier ook hun werk hebben. 6 op de 10 blijkt ook daadwerkelijk in Rotterdam te werken. Internationale werknemers werken in Rotterdam relatief vaak in de groothandels- en de vervoerssector. Onder kenniswerkers is de adviesdienstverlening verreweg de belangrijkste werkgever, gevolgd door de De concurrentiepositie van Rotterdam als werkbestemming ten opzicht van andere steden is lastig vast te stellen. Wat betreft beloning lopen Rotterdamse werkgevers in elk geval behoorlijk in de pas met die elders in Zuid-Holland en Nederland.

Verschillen in aantrekkelijkheid naar niveau

Indicaties voor baanpolarisatie

Tot dusver is gekeken naar de gemiddelde aantrekkelijkheid van Rotterdamse banen voor werknemers. Het ligt voor de hand dat die aantrekkelijkheid varieert en niet in de laatste plaats naar opleidings- en baanniveau. Verschillen naar niveau doen zich alleen al voor bij de beschikbaarheid van werk in de regio. Terwijl de werkgelegenheid voor hoger geschoolden groeit, neemt die voor middelbaar geschoolden juist af. En dat terwijl de groep middelbaar opgeleiden in deze regio nog altijd (licht) toeneemt. Inmiddels overstijgt het aantal middelbaar opgeleiden in Rotterdam het aantal banen op middelbaar niveau met 23.000. In de regio Groot-Rijnmond loopt het 'tekort' aan

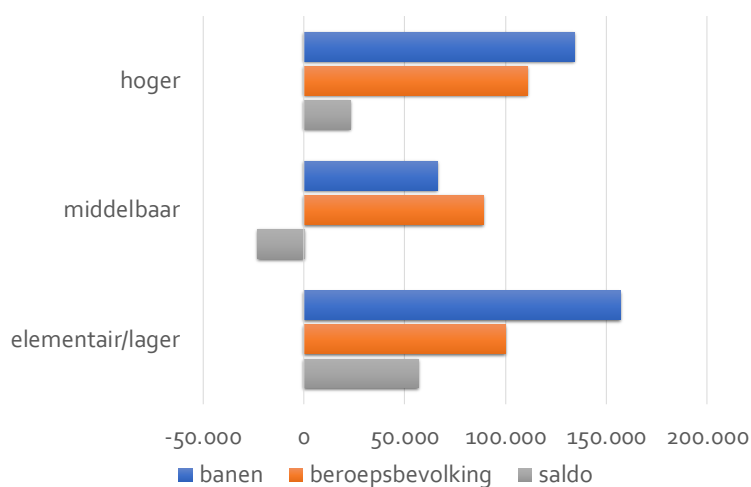
¹⁰ Dit betreft hier het werkgebied van Rotterdam Partners.

¹¹ Decisio (2017), Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland - Regiorapportage Rotterdam.

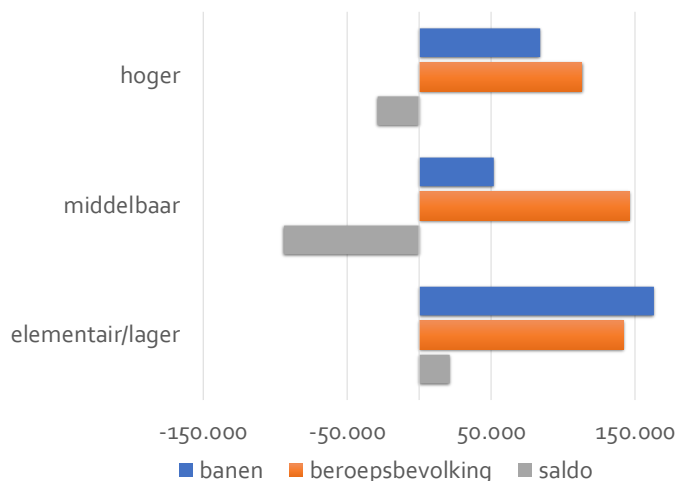
banen op middelbaar niveau op tot maar liefst 117.000.¹² Weliswaar sluiten het middelbaar niveau van banen en dat van opleidingen niet een-op-een op elkaar aan en zijn er altijd mensen die (gewenst of ongewenst) boven en vooral onder hun opleidingsniveau werken. Niettemin geven dergelijke aantallen de indruk dat op lokaal niveau van een behoorlijke scheefgroei in het middensegment sprake is.

Of dit een structureel verschijnsel is en er dus sprake is van een trend van zogenoemde ‘baanpolarisatie’, is niet met zekerheid te zeggen. Uit recent onderzoek van het CPB¹³ blijkt dat in de periode 1999-2012 de werkgelegenheid in het middensegment in de regio Rijnmond met 10% is geslonken, terwijl die in het lage en in het hoge segment met respectievelijk 4 en 9% is gegroeid. Uit berekeningen wordt geconcludeerd dat de regio, evenals een aantal andere vooral stedelijke regio’s in Nederland met baanpolarisatie te maken heeft.

Fig. 5: Beroepsbevolking en werkgelegenheid in Rotterdam en Groot-Rijnmond naar niveau (2016)
Rotterdam



Overig Groot-Rijnmond



Bron: Gemeente Rotterdam/OBI (2017), bewerking Bureon.

¹² CBS, EBB, bewerking gemeente Rotterdam (OBI).

¹³ CPB (2017), Employment polarisation in local labour markets – the Dutch case.

Krapte op de arbeidsmarkt, een teken van aantrekkelijkheid?

Cijfermatig gezien mag er misschien een overschot zijn aan middelbaar geschoolden in Rotterdam, in delen binnen het middensegment op de arbeidsmarkt is wel degelijk sprake van krapte. In oktober 2017 telde de regio Rijnmond ruim 4.500 vacatures op middelbaar beroepsniveau.¹⁴ Dit betrof bijna de helft van alle door het UWV geregistreerde vacatures in de regio Rijnmond. Het gaat daarbij vooral om vakmensen in de techniek (zoals machinemonteurs), verpleegkundigen op mbo-niveau, vrachtwagenchauffeurs, etc.

Nu betekent krapte niet automatisch een minder grote aantrekkelijkheid van het betreffende segment of functie. Uiteraard kan een negatief imago van een functie, sector of van werkgevers resulteren in een tekort aan aanwas via het onderwijs of onvoldoende geïnteresseerden met de juiste kwalificaties. Tegelijkertijd zorgt krapte ook voor betere arbeidsvoorwaarden, meer aandacht voor opleidingen in de betreffende richtingen en een wenkend perspectief voor studenten en mensen met afwijkende kwalificaties. Bovendien, zijn banen in functies en segmenten waar geen krapte is, maar juist veel ruimte (lees: werkloosheid) wel aantrekkelijk? Vanuit regionaal perspectief zou Rotterdam, met een hogere werkloosheid, dan vreemd genoeg voor werknemers een aantrekkelijker arbeidsmarkt moeten hebben dan die van steden met een lagere werkloosheid.

Waarschijnlijk is de mate van krapte het effect van zowel aantrekkelijke als onaantrekkelijke aspecten van het arbeidsaanbod. Gemiddeld genomen is de vacaturedruk in de regio Rijnmond lager dan die in de andere grootstedelijke regio's. Het zal enerzijds het gevolg zijn van het feit dat werkgevers in deze regio goed aan mensen kunnen komen en/of ze goed weten te behouden – een teken van aantrekkelijkheid. Uit cijfers¹⁵ blijkt dat werken in Rotterdam een langere werkweek, een voor steden bovengemiddeld lang dienstverband en een gemiddelde kans op een vast dienstverband inhoudt. Rotterdam scoort dus zeker niet slecht. Anderzijds kan de structureel lagere arbeidsmarktkrapte worden gezien als een teken dat deze regio vanuit arbeidsmarktkansen relatief minder aantrekkelijk is.

Werkzoekend - onaantrekkelijkheid aan de lijve ondervonden

Werkloosheid illustreert de onaantrekkelijkheid van een (ruime) arbeidsmarkt misschien wel in de meest directe zin. Blijkbaar heeft de Rotterdamse arbeidsmarkt voor met name langdurig werkzoekenden te weinig te bieden - en blijkbaar is ook het omgekeerde het geval. Rotterdam kent een relatief hoge werkloosheid. Voor de economische crisis in 2008 was de werkloosheid in Rotterdam gedaald tot onder de 6% en op het landelijke niveau.¹⁶ Tijdens de crisis verdubbelde het werkloosheidspercentage. Met het economisch herstel van de laatste jaren daalt het percentage sneller dan landelijk, maar lag eind 2016 met ruim 11 procent het nog altijd bijna twee maal zo hoog als gemiddeld in Nederland. In oktober 2017 ontvingen alleen al 28.000 inwoners in de regio Rijnmond een WW-uitkering.¹⁷ Meer dan 80% van de niet-werkende werkzoekenden is lager tot middelbaar opgeleid en bijna 7 op de 10 heeft een niet-Nederlandse achtergrond. De kans op werkloosheid is onder jongeren tot 25 jaar, niet-westerse allochtonen en laagopgeleiden verreweg het grootst. Bijna 1 op de 5 van hen zat eind 2016 zonder betaald werk.¹⁸ Het zijn groepen die overwegend gericht zijn op en afhankelijk zijn van de lokale arbeidsmarkt.

De werkloosheid concentreert zich grotendeels binnen de lager opgeleiden, ondanks het feit dat de Rotterdamse regio beduidend meer banen op lager beroepsniveau telt dan er lager opgeleide leden van de beroepsbevolking zijn. Het 'overschot' aan banen op lager niveau bedraagt in de stad 57.000

¹⁴ UWV (2017), Werk.nl - online vacatures UWV naar beroepsniveau.

¹⁵ SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

¹⁶ CBS (2017), Statline.

¹⁷ UWV (2017), Werk.nl – Aanbodzijde Rijnmond.

¹⁸ CBS (2017), EBB.

en in de grotere regio zelfs 78.000.¹⁹ Dat de stad en regio toch zoveel laag geschoolde werkzoekenden telt, impliceert dat er sprake is van verdringing. Dat zal deels gebeuren door mensen van buiten (waaronder een deel van de 38.000 tijdelijke arbeidskrachten uit het buitenland). Maar waarschijnlijk komt het ook door middelbaar opgeleiden, waarvoor onvoldoende werk op hun niveau aanwezig is.

Tot slot

Het moge duidelijk zijn dat een aantrekkelijke arbeidsmarkt meer is dan het voorhanden zijn van voldoende banen. Het gaat om de aansluiting van de banen bij de beroepsbevolking en dan is daarin de invloed van werkenden van buiten (pendelaars) nog niet meegenomen. De geografische bereikbaarheid van werk, een kenmerk van aantrekkelijkheid waarop we in dit essay niet zijn ingegaan, is zeker ook een factor die de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt bepaalt. Rotterdam scoort op dit punt redelijk goed.²⁰ Maar ook hierbij zien we verschillen. Zo is bijvoorbeeld de werkgelegenheid in de havengebieden voor Rotterdammers (mentaal) lastig bereikbaar.

Gemiddeld genomen zijn werkenden in Rotterdam redelijk tevreden met hun baan, onder andere waar het gaat om beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden. En werkgevers in de regio weten schoolverlaters van het mbo en zeker van het hbo relatief goed aan hen te binden. Rotterdam zit dan ook in de lift als aantrekkelijke werkplek voor talent. Dit blijkt onder andere uit de sterke toename van het aantal expats. Uit de voor dit essay gevoerde gesprekken (bekijk hiervoor de uitgebreide webversie van dit artikel) komt het beeld naar voren dat de stad als een steeds serieuzere kandidaat wordt gezien om carrière te maken ten opzichte van Amsterdam en andere steden. Dit beeld sluit aan bij de interviewartikelen over bedrijven in de Rotterdamse hightech sector die in de Economische Verkenning Rotterdam van 2017 waren opgenomen.

Het werken in deze regio is echter niet voor iedereen even aantrekkelijk. Deze regio lijkt in relatief sterke mate met het verschijnsel 'baanpolarisatie' te maken te hebben. De werkloosheid onder middelbaar opgeleiden is in de crisistijd ook sterke toegenomen dan onder lager en hoger opgeleiden.²¹ Maar de laatste jaren neemt de werkloosheid onder deze groep ook weer gestaag af. De groep voor wie de Rotterdamse arbeidsmarkt nog altijd het minst aantrekkelijk is, zijn de laag opgeleiden. Ondanks de (tot 2012 gemeten) groei van het aantal banen in lagere beroepen, is de werkloosheid onder laag opgeleiden veruit het hoogst. En naarmate het tekort aan werk op middelbaar niveau groeit, neemt ook het risico op verdere verdringing toe. Daarmee dreigt de Rotterdamse arbeidsmarkt voor grotere groepen lager en middelbaar opgeleiden minder aantrekkelijk te worden. Er is dus alles aan gelegen om te investeren in het arbeidsvaardig maken van lager en in toenemende mate middelbaar opgeleiden en (indien mogelijk) economische activiteiten te stimuleren die passend werk bieden voor deze doelgroepen.

¹⁹ CBS, EBB, bewerking gemeente Rotterdam (OBI).

²⁰ SCP (2014), Arbeidsaanbodpanel.

²¹ CBS (2017), EBB.

Box: geografie, de afstandsfactor

Een tweede 'versturende' factor is een geografische: de Rotterdamse arbeidsmarkt is geen gesloten systeem. Ergens is dat maar goed ook, want anders zou het verschil in niveau tussen vraag en aanbod op de Rotterdamse arbeidsmarkt niet worden opgelost. De Rotterdamse arbeidsmarkt trekt veel mensen van buiten Rotterdam aan. Maar liefst 61% van de banen in de Maasstad wordt ingenomen door mensen die buiten Rotterdam wonen - van de grote steden heeft alleen Utrecht een hogere toevloeiingsgraad (70%).²² Het gaat daarbij in ruim de helft van de gevallen om hoger opgeleiden.²³

De keerzijde is dat 45% van de werkzame Rotterdammers een werklocatie buiten de gemeente heeft. Om de een of andere reden is het voor hen aantrekkelijker om buiten dan om in Rotterdam te werken. En ook daarbij gaat het daarbij veelal (51%) om hoger opgeleiden.

Deze cijfers onderstrepen de afstandsfactor als indicator voor de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt. Slechts 14% van de pendelaars vanuit en naar Rotterdam is lager opgeleid. De gemiddelde woon-werkafstand van lager- en middelbaar geschoolden in Rotterdam bedraagt 16 kilometer.²⁴ Dat is beduidend lager dan die van hoger opgeleide Rotterdammers: 26 kilometer. Kortom, de aantrekkelijkheid van de arbeidsmarkt neemt voor met name lager opgeleiden snel af naarmate de afstand ernaartoe groter wordt. Ongeveer 10% van de werknemers in Rotterdam is niet tevreden met de woon-werkafstand.²⁵ Dat is redelijk vergelijkbaar met het landelijke cijfer en gunstiger dan de beoordeling door werknemers in Den Haag en Utrecht.

Box: Binding en werkzekerheid

Na een verkenning naar de grote getallen zoomen we nader in op de aantrekkelijkheid van de Rotterdamse banen voor (individuele) werknemers. Een eerste indicator daarvoor is de binding met de baan. Het gemiddelde aantal dienstjaren van werknemers in Rotterdam bedraagt 8,8 jaar.²⁶ Dat is lager dan landelijk, maar wat hoger dan dat van werknemers in andere grote steden. Ook rekening houdend voor de gemiddelde leeftijd van de werkenden valt de duur van het dienstverband in Rotterdam wat hoger uit dan dat in de andere grote steden.

De binding is niet alleen een indicatie van de tevredenheid met de baan van de werknemer, maar ook van de zekerheid die werkgevers kunnen en willen bieden. Maar ook dat is een aantrekkelijkheidsfactor: het hebben van vast werk wordt doorgaans positiever gewaardeerd dan een flexibel contract. Ongeveer 7 op de 10 werknemers in Rotterdam heeft een vast dienstverband, wat vrijwel gelijk is aan het landelijke cijfer.²⁷ Ook hier is sprake van aanzienlijke verschillen naar opleidingsniveau: onder lager opgeleiden is het aandeel werknemers met een vaste baan 63%, onder hoger opgeleiden 76%.

Wederzijds commitment tussen werknemer en werkgever uit zich, behalve in de contractvorm, ook in de contractomvang. De gemiddelde aanstellingsomvang van werknemers in Rotterdam lag in 2016 op 30 uur.²⁸ Dat is redelijk vergelijkbaar met die van werknemers in de andere grote steden. In 2014 was 88% van de werkenden in Rotterdam tevreden met de aanstellingsomvang en dat is hoger dan het Nederlandse cijfer (83%). Opvallend is dat hoger opgeleiden niet tevredener lijken te zijn over hun aanstellingsomvang dan lager en middelbaar opgeleiden.

Box: Binnenlandse arbeidsmigranten

Uit onderzoek van de gemeente Rotterdam²⁹ is het nodige bekend over binnenlandse vestigers in Rotterdam voor wie werk het belangrijkste motief was om hier te komen wonen. We mogen ervan uitgaan dat het grootste deel van die vestigers zijn/haar baan ook daadwerkelijk in of nabij Rotterdam heeft, maar helemaal zeker is dat niet. Vestigers die vanuit andere regio's om werkredenen in Rotterdam zijn komen wonen zijn

²² CBS (2017), pendelcijfers.

²³ CBS (2017), OViN.

²⁴ CBS (2017), OViN.

²⁵ TNO (2016), NEA.

²⁶ TNO (2016), NEA.

²⁷ TNO (2016), NEA.

²⁸ TNO (2016), NEA.

²⁹ Gemeente Rotterdam (2016), Komen en gaan.

voornamelijk hoogopgeleide starters op de arbeidsmarkt. 77% van hen is jonger dan 34 jaar (ter vergelijking: onder alle vestigers in Rotterdam ligt dat aandeel op 56%). 76% van de vestigers met werk als voornaamste motief is hoger opgeleid (alle vestigers: 57%). Dat het vooral om starters op de arbeidsmarkt gaat blijkt uit het inkomensniveau. Maar liefst 43% van de vestigers om werkredenen heeft een lager inkomen. Het aandeel lage inkomens onder alle vestigers ligt nog iets hoger (48%), maar een groot deel daarvan betreft scholieren/studenten. Dat mensen bereid zijn om voor werk naar Rotterdam te verhuizen impliceert dat zij de arbeidsmarkt hier aantrekkelijk of perspectiefvol vinden. Dat blijkt ook uit het onderzoek. Maar liefst 86% van de vestigers om werkredenen vindt dat Rotterdam voldoende carrièremogelijkheden biedt. En 82% vindt dat er vanuit de nieuwe woonlocatie in Rotterdam voldoende banen binnen een redelijke reistijd voorhanden zijn.

Box: Definitie van internationale werknemers

Het gaat bij deze groepen om werkzame personen met alleen een buitenlandse nationaliteit. Het onderscheid tussen kenniswerkers en overige arbeidsmigranten zit hem in het verdiende salaris. Kenniswerkers tot 30 jaar oud dienen minstens € 28.000 duizend bruto per jaar te verdienen en vanaf 30 jaar minstens € 38.000 per jaar. De criteria om aan de definitie voor een arbeidsmigrant of kenniswerker te voldoen zijn opgesteld door en worden gehandhaafd door de Belastingdienst. De Belastingdienst houdt daarvoor ook de cijfers bij. Bovendien toetst de Belastingdienst of de werkgever die een kenniswerker in dienst wil nemen, of aan de daarvoor gestelde eisen wordt voldaan.

Box: Baanpolarisatie

- Verschillende visies op de werking en impact: CPB, WRR, Rathenau Instituut, Deloitte, Panteia.
- Aanhangers baseren zich vooral op visies en trends rond de nieuwe economie en de snelle technologische ontwikkelingen (automatisering en robotisering).
- Sceptici wijzen vooral op het lage tempo tot dusver (empirie) en 'compenserende' factoren als nieuwe bedrijfsactiviteiten in de nieuwe economie op mbo-niveau, het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt en de concentratie van (technologische) trends in een beperkt deel van het bedrijfsleven, c.q. het grootbedrijf.
- In elk geval pakt het fenomeen sterk wisselend uit naar branche en beroepsgroep. In administratieve (financiële instellingen) en communicatie- en organisatie-ondersteunende beroepen (secretaresse, balie-medewerker, etc.) is de werkgelegenheid inmiddels fors gekrompen. In minder routinematige en eenvoudig te automatiseren beroepen in het middensegment vallen de effecten vooralsnog erg mee.
- Het is een deels semantische discussie: wat is het middensegment, wat is een problematische ontwikkeling (qua tempo en omvang) en wat niet?
- Een voorbeeld is het waarderen van de criteria die bepalen of een functie toekomstbestendig of vervangbaar is. Als voorbeeld het criterium 'routinematigheid' van het werk. Dat criterium geldt ook voor veel functies in het lagere segment. Van lager opgeleide werknemers in de regio Rotterdam geeft 71% aan dat routinematig, eenvoudig werk een kenmerk van hun baan is, terwijl van de middelbaar opgeleiden dat 'slechts' 51% is. (bron: CBS (2014), Arbeidsaanbodpanel 2014).
- Tot dusver beperkt empirisch onderzoek op regionaal niveau, om definitieve uitspraken te kunnen doen.

Boxtekst: Werken in het haven-industrieel complex

Interview met Cees Alderliesten - Deltalinqs

- Bijzonder 'Rotterdams' arbeidsmarktsegment, vanwege de historie
- Sterke binding met werkgevers: havenarbeiders verknocht aan hun werk en dan staat Rotterdam met stip op 1
- Natuurlijk ook omdat de Rotterdamse haven een van de werkgevers is en de meeste andere havengebieden te ver weg liggen
- Daardoor duidelijke regionale arbeidsmarkt: meeste havenarbeiders echter niet afkomstig uit Rotterdam, maar van de Zuid-Hollandse eilanden
- Oorzaken: imago-probleem Rotterdamse bevolking en grote afstand tot de haven
- Aantrekkelijkheid dus beperkt door fenomeen 'onbekend maakt onbemind' en forse reistijd (voor mbo-doelgroep)
- Werkgevers (individueel) weten hier moeilijk mee om te gaan, vinden het lastig om naar buiten te communiceren, zoals naar talent op de arbeidsmarkt
- Daar komt bij dat sector een mannelijk imago heeft, vrouwen als arbeidsmarkt-doelgroep kregen lange tijd weinig aandacht. Sinds 2007 in elk geval project Hoge Hakken in de Haven

- Maar: interesse van Rotterdamse (mbo-)jongeren begint te groeien: steeds meer volgen een passende studie
- Internationale arbeidsmarkt beperkt zich tot specialisten en onderhoudssector: voor grote acute onderhoudsprojecten vliegen opdrachtnemers mensen uit o.a. Midden-Europa in

Boxtekst: Werken bij het EMC

Interview met Jan Jaap Ensing en xx – Erasmus Medisch Centrum

- Een markante en de op een na grootste werkgever in Rotterdam. Grootste UMC van Nederland.
- Zeer diverse samenstelling personeelsbestand: niveau, typen werkzaamheden.
- Medewerkers geven het EMC als werkgever een 7,1. Daarmee is HR niet ontevreden, maar het streven is een 8. Vooral de interne communicatie wordt als verbeterpunt gezien. HR streeft ook een transparante werkcultuur na.
- Sterke binding met het EMC, maar niet vanuit het idee van een familiebedrijf; daarvoor is het (inmiddels) te groot geworden.
- Sterker: integratie van onderdelen heeft als risico dat de binding verminderd. Zie het voorbeeld van Daniël de Hoedt, waar medewerkers bang zijn hun bedrijfsidentiteit te verliezen met de verdere integratie in het EMC.
- Voordeel van de grootte en het academisch karakter is dat mensen er ontwikkelings- en carrière mogelijkheden hebben/zien. Dit is op de arbeidsmarkt een concurrentievoordeel t.o.v. reguliere ziekenhuizen.
- Belangrijkste concurrenten op het gebied van specialisten zijn dan ook vooral academische ziekenhuizen
- Op wetenschappelijk terrein is de arbeidsmarkt internationaler: concurrentie om toponderzoekers, bijvoorbeeld op het terrein van kankeronderzoek. Daar recent een onderzoeksteam uit Canada weten te acquireren.
- Daarbij spelen (persoonlijke) arbeidsvoorwaarden als acquisitiemiddel een beperkte rol; het gaat vooral om het hebben van de goede contacten en het bieden van de goede onderzoekfaciliteiten.
- Ook al is de binding van verplegend personeel hoog, het probleem van krapte is er ook. Door samenwerking met andere ziekenhuizen en (HBO)instellingen wordt dit nu aangepakt. Gevolg: meer instroom in deze opleidingen en begin van een groeiende uitstroom van hoger verplegend personeel naar het EMC.

Boxtekst: Werken in Rotterdam als expat

Interview Runoe Lenting-Jogi en - Rotterdam Expat Centre

- Sterke groei in het aantal expats in Rotterdam de laatste jaren van 7,5 naar 10 duizend.
- Is een teken dat Rotterdam in de lift zit en beter op de kaart bij expats.
- Belangrijke afnemers (in elk geval via het Expat Centre) zijn het EMC/Erasmus, de voedingssector en de havensector.
- Grootste deel expats via hun internationale werkgever: Rotterdam als standplaats is vaak geen keus van de expat maar van de werkgever.
- Wel groeiende belangstelling van het MKB in expats, vooral in sectoren met een sterk verkrapte arbeidsmarkt, zoals de IT-sector.
- Maar de meeste bedrijven zijn het werven van expats nog niet gewend; dat zit 'm in de PR, in de regelgeving/procedures en in de ondersteuning bij de 'integratie' in het bedrijf en Rotterdam
- Expats die in Rotterdam wonen waarderen de stad om zijn no-nonsense cultuur, zijn dynamiek, het bruisende en het internationaal gerichte.
- Rotterdam is niet voor alle expats een logische woonplek (een deel wil - met het gezin - buiten wonen); daarmee verliest de Rotterdamse de expat echter nog niet (de reistijd is doorgaans geen probleem)
- De verkrappende woningmarkt is wel een steeds groter zorgpunt bij het aantrekken van expats. De meeste van hen kunnen, zoals vaak ten onrechte wordt verondersteld, niet zomaar een duurdere woning huren of kopen. De vele nieuw gebouwde appartementen in de Rotterdamse binnenstad bijvoorbeeld zijn voor de meesten van hen niet weggelegd.
- Als expats niet kunnen aarden (en hun werkperiode vervroegd afbreken) heeft dat veelal te maken met de gezinssituatie en de rol van de partner. De aantrekkelijkheid voor expats om in Rotterdam te werken betreft dus niet alleen de expat zelf.
- Een minpunt daarbij is het gebrek aan capaciteit op internationale scholen in Rotterdam, ontstaan door de snelle groei van het aantal expats.

- Vanuit de gemeente is dan ook meer pro-actief beleid nodig: wil je meer expats in Rotterdam, dan ook de faciliteiten op orde hebben. En dat begint al met een meertalige communicatie vanuit de gemeente richting de expats; nu is de informatievoorziening nog grotendeels standaard in het Nederlands.