

De arbeidsmarktverkenning rondom Tata Steel

Intelligence Group – 23 januari 2023

Colofon

20 januari 2023

Intelligence Group
Goudsesingel 80
3011 KD Rotterdam

T +31 (0)88 730 28 00
info@intelligence-group.nl
www.intelligence-group.nl

Copyright © Intelligence Group, 2023

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmidia, vakliteratuur of andere uitgaven dient bij publicatie Intelligence Group altijd als bron te worden vermeld.

Inleiding

Er wordt veel gezegd en geschreven over het belang van Tata Steel voor de werkgelegenheid en de impact van het staalbedrijf op bijvoorbeeld werkloosheid en bedrijvigheid in haar omgeving. Kortgeleden nog (9 januari 2023) publiceerde het Noordhollands Dagblad een artikel over een manifest, dat de ondernemersvereniging IJmond heeft opgesteld, en dat het belang van Tata Steel voor de regio benadrukt. Ondernemers in de IJmond roepen de overheid op om Tata Steel te steunen¹.

Wanneer er geschreven en gesproken wordt over de impact van Tata Steel op de (regionale) arbeidsmarkt en werkgelegenheid valt het op dat een feitelijke, objectieve en onderbouwde analyse op basis van controleerbare data ontbreekt. Daardoor blijven voor belanghebbenden belangrijke vragen onbeantwoord, zoals:

Wat is de impact van Tata Steel voor de werkgelegenheid in regio?

Wat zijn de arbeidsmarktkansen en alternatieven van werknemers van Tata Steel?

En hoe is het gesteld met het absorptievermogen op de arbeidsmarkt in de regio bij extra aanbod van talent?

Behalve dat belanghebbenden recht hebben op een duidelijk en controlebaar antwoord op deze vragen, is het voor het voeren van de discussie altijd goed, om onafhankelijk en onderbouwd inzicht te hebben in de mate waarin de regio voor de werkgelegenheid afhankelijk is van Tata Steel. Dit rapport vult de leemte van die ontbrekende analyse.

Aan Intelligence Group is gevraagd om data en cijfers te verzamelen om een onderbouwde inschatting te maken van de actuele arbeidsmarktkansen van de huidige werknemers op de (regionale) arbeidsmarkt (hoofdstuk 1). Daarnaast is de (in)directe impact van Tata Steel op de werkgelegenheid in kaart gebracht (hoofdstuk 2).

¹ Bron: https://www.noordhollandsdagblad.nl/cnt/dmf20230108_62286883

Conclusies

Tata Steel is in absolute zin met 10.000 werknemers een grote werkgever in de omgeving Velsen, Noord-Holland en behoort tot de grotere werkgevers van Nederland. In dit rapport is uitgebreid en onderbouwd onderzoek gedaan naar het belang en de ontwikkeling van Tata Steel op de (in)directe werkgelegenheid en de werkloosheid in Velsen +25km en Noord-Holland. Ook is geanalyseerd wat de arbeidsmarktkansen zijn van de werknemers van Tata Steel, inclusief de 50- en 60-plussers, in het geval dat zij zich opnieuw op de arbeidsmarkt begeven.

Een aantal belangrijke conclusies zijn als volgt:

- Het effect van Tata Steel op de werkgelegenheid in Noord-Holland is sinds 1990 met bijna 78% afgenomen. Dit komt door de gegroeide werkende beroepsbevolking in Noord-Holland gecombineerd met de sterke krimp van werknemers bij Tata Steel. Anno 2021 werken 65% minder personen bij Tata Steel dan in 1990, een krimp van bijna 20.000 personen in 1990 naar minder dan 10.000 personen in 2021.
- Op dit moment is de directe werkgelegenheid bij Tata Steel 0,6% van de beroepsbevolking in Noord-Holland. Als wordt gekeken naar de indirecte werkgelegenheid die Tata Steel oplevert, zelfs berekend met de meest optimistische indirecte werkgelegenheidsfactoren van Eurofer (the European steel association), komt dit niet boven de 3,5%. Hoe dichterbij gemeente Velsen, des te groter het effect. Dit effect is maximaal 8%. Tata Steel is derhalve (in)direct verantwoordelijk voor minder dan 1 op de 10 banen in een straal van 25 kilometer rondom Gemeente Velsen. Anders verwoord: meer dan 9 op de 10 banen in een straal van 25 kilometer rondom Gemeente Velsen hebben geen directe of indirecte relatie met Tata Steel.
- Niet elke baan heeft een gelijke kans op de arbeidsmarkt. Van de meest gevraagde functies van Tata Steel c.q. voor de mensen die bij Tata Steel werken, staan vele andere niet-Tata-gerelateerde-werkgevers en intermediairs in de rij. Werknemers van Tata Steel kunnen zonder groot of disruptief effect op de werkgelegenheid in de regio elders aan de slag.
- Er is geen significante relatie gevonden tussen de vraag naar werknemers van Tata Steel en de ontwikkeling van de werkloosheid in de gemeenten binnen een straal van 25 kilometer rondom Velsen en/of de provincie Noord-Holland. Toe- of afnemende vraag van Tata Steel heeft geen significant effect op respectievelijk af- en toenemende werkloosheid.
- Ondanks dat Tata Steel meer vergrijsd is dan gemiddeld, zijn de arbeidsmarktkansen van nagenoeg alle werkzame doelgroepen binnen Tata Steel goed tot zeer goed. De onderliggende skills bij de functies, evenals de functies zelf, zijn veel gevraagd in de gemeenten binnen een straal van 25 kilometer rondom Velsen en/of de provincie Noord-Holland. Ook de doelgroepen 50-plus en 60-plus hebben allemaal een goede arbeidsmarktkans.

In absolute zin is Tata Steel een grote werkgever, maar in relatieve en objectieve zin is het werkgelegenheidseffect van Tata Steel klein in de gemeenten binnen een straal van 25 kilometer rondom Velsen en zeer klein in Noord-Holland. Er is meer dan voldoende adoptievermogen, schaarste en werkgelegenheid in de regio om het huidige arbeidspotentieel en talent van Tata Steel een plaats te geven zonder de arbeidsmarkt te ontwrichten.

Hoofdstuk 1: Arbeidsmarktkansen

In dit hoofdstuk zijn de kansen van Tata Steel werknemers op de arbeidsmarkt onderzocht. Arbeidsmarktkansen gaan over de kansen van iemand op de arbeidsmarkt, aan de hand van een beproefde en gevalideerde analyse van vraag en aanbod die de basis vormt voor de arbeidsmarktscan en alle onderbouwde analyses binnen de Nederlandse arbeidsmarkt. Die kansen zijn in kaart gebracht aan de hand van de zogenaamde arbeidsmarktscores.

De arbeidsmarktscores liggen tussen de 0 en 100, waarbij geldt: hoe hoger de score, hoe makkelijker iemand in staat moet zijn om (nieuw) werk te vinden. Bij een score van 70 is de markt in evenwicht; dat wil zeggen dat vraag en aanbod gelijk zijn. Aan de scores zijn vijf kwalificaties verbonden oplopend van 'slecht' tot 'zeer goed-uitstekend', zie figuur 1. Om het overzichtelijk te maken zijn de kwalificaties gekoppeld aan betekenisvolle kleuren. Deze kleuren zullen in de onderstaande delen gebruikt worden.

slecht	0-30
matig	30-50
redelijk	50-70
goed	70-85
zeer goed - uitstekend	85-100

Figuur 1: De vijf kwalificaties van de arbeidsmarktscores.

De basis voor de berekening van de arbeidsmarktscores ligt in de verhouding van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De vraag wordt in kaart gebracht aan de hand van de online gepubliceerde vacatures. Het aanbod wordt gevormd door het deel van de beroepsbevolking (beoogde doelgroep) dat actief op zoek is naar (ander) werk. Naast werklozen en niet-werkenden zijn dit ook werkenden die op zoek zijn naar ander werk. De berekening is opgezet vanuit de functie en het opleidingsniveau. Verder wordt er gedifferentieerd naar regio (in dit geval Noord-Holland) en leeftijd.

Om de arbeidsmarktkansen van de werknemers van Tata Steel te onderzoeken, is een 5-tal stappen doorlopen. De arbeidsmarktkansen zijn onderzocht voor vier opleidingsniveaus (vmbo/mbo/hbo/wo) x drie leeftijdsgroepen (jonger dan 30 jaar, tussen de 30 en 50 jaar en ouder dan 50 jaar). Het gaat dus om 12 segmenten in totaal. Aangezien 18% van de Tata Steel werknemers ouder is dan 60 jaar², is er ook gekeken naar de kansen van de 60+ leeftijdsgroep in de laatste stap.

² Pensioenfonds Hoogovens jaarverslag, 2021: <https://www.pfhoogovens.nl/meer-informatie/documenten/jaarverslag-20211/>

Om tot een sterk onderbouwde analyse te komen zijn de 5 benodigde stappen als volgt:

- 1) Per segment is gekeken naar de top 5 meest gevraagde functies. Onze aanname is dat deze functies grotendeels de functionele opbouw binnen Tata binnen deze categorie reflecteren³;
- 2) Aan elke functie in de 12 segmenten is de bijbehorende arbeidsmarktkans gekoppeld;
- 3) Aangezien het uiteindelijke doel is om uitspraken te doen over de kansen van werknemers van Tata Steel, is het nodig om te bekijken hoe de verdeling is van de werknemers van Tata Steel over de door ons gebruikte segmenten. Daarom is eerst de leeftijdsverdeling binnen Tata Steel onderzocht;
- 4) Vervolgens is hetzelfde gedaan voor het opleidingsniveau en zijn de werknemers van Tata Steel over de segmenten verdeeld;
- 5) Na het bepalen van het percentage medewerkers per segment, is gekeken wat de gewogen kansen zijn voor de medewerkers in alle segmenten.

Deel 1: Per segment de top 5 meest gevraagde functies bepalen

Middels vacaturedata van Jobfeed is de top 5 meest gevraagde functies van Tata Steel per segment in de afgelopen 2 jaar onderzocht⁴. De uitkomsten staan weergegeven in figuur 2. In de vacaturedata is er voor de selectie op de leeftijdsgroepen gebruik gemaakt van selecties op werkervaringsniveau, aangezien leeftijd en werkervaring gecorreleerd zijn. Dit wil zeggen dat er voor de leeftijdscategorie '< 30 jaar' gezocht is op *junior* vacatures. Voor de leeftijdscategorieën '30-50 jaar' en '> 50 jaar' zijn respectievelijk *medior* en *senior* vacatures gebruikt.

³ Mocht er geen volledige top 5 zijn weergegeven dan betekent dat, dat de data te dun is voor een top 5. Tata Steel moet namelijk minimaal 2 vacatures voor deze functie hebben uitgezet in de afgelopen 2 jaar in het desbetreffende segment, anders wordt een functie niet meegenomen in de analyse (tenzij het een percentage van minimaal 10% van het segment betreft).

⁴ Jobfeed, zie jobfeed.nl. Regio: Noord-Holland.

		< 30 jaar	30 - 50 jaar	> 50 jaar
vmbo	1	Procesoperator	Procesoperator	Servicemonteur buitendienst
	2	Medewerker catering	Servicemonteur buitendienst	Medewerker catering
	3	Medewerker schoonmaakbedrijf	Ovenmetselaar	Monteur pompen
	4	Medewerker restaurant		
mbo	1	Elektromonteur	Machinebediende	Technisch werkvoorbereider
	2	Machinebediende	Technicus meet- en regelsystemen	Ovenmetselaar
	3	Gas- en waterfitter	Technicus elektrotechniek	Uitvoerder installatie
	4	Technicus elektrotechniek	Onderhoudsmonteur machines	Machinebediende
	5	Onderhoudsmonteur machines	Ovenmetselaar	Technicus meet- en regelsystemen
hbo	1	Maintenance Engineer	Uitvoerder installatie	Project engineer
	2	Uitvoerder installatie	Project engineer	Systems engineer
	3	Project engineer	Projectleider bouw	Projectleider bouw
	4	Technisch consultant	Maintenance Engineer	Functioneel applicatiebeheerder
	5	Projectleider bouw	Technisch consultant	Projectleider weg- en waterbouw
wo	1	Milieukundige	Productiemanager	Business analyst
	2	Manufacturing engineer	Productingenieur	Productingenieur
	3	Business analyst	Hoofd informatievoorziening	Auditor
	4	Beleidsmedewerker milieuzaken	Milieukundige	Project engineer
	5	Productiemanager	Manufacturing engineer	Hoofd technische onderhoudsdienst

Figuur 2: Top 5 functies per opleidingsniveau x leeftijdsgroep².

Deel 2: Aan elke functie in de 12 segmenten de bijbehorende arbeidsmarktkans koppelen

De arbeidsmarktkansen voor de functies uit figuur 2 zijn weergegeven in figuur 3. De kans voor een bepaalde functie is vanzelfsprekend gebaseerd op de functie⁵ zelf en daarnaast op 1) het desbetreffende opleidingsniveau, 2) de provincie Noord-Holland⁶ en 3) leeftijd⁷.

In figuur 3 is te zien dat de kansen (zeer) goed zijn, met een paar uitschieters van matige kansen in de segmenten op vmbo niveau voor 'medewerker catering' en 'medewerker restaurant'. Deze matige kansen kunnen verklaard worden doordat de vacatures voor deze twee functies vaker op mbo niveau worden uitgevraagd en/of het aanbod op mbo niveau groter is. Zoals aangegeven zijn vraag en aanbod namelijk de basis van de berekening van de kansen. De arbeidsmarktkansen voor deze twee functies zijn op mbo niveau uitstekend.

⁵ De arbeidsmarktkansen zijn beschikbaar per ISCO code uit de ISCO classificatie. Om de arbeidsmarktkans te bepalen van de desbetreffende functie, wordt die functie dus eerst gekoppeld aan een ISCO code.

⁶ Provincies zijn het diepste niveau waarop arbeidsmarktkansen kunnen worden teruggeven en aangezien Tata Steel in Noord-Holland is gelokaliseerd, worden de kansen teruggegeven voor Noord-Holland.

⁷ Aangezien deze analyse wordt gedaan op leeftijdsgroepen, is er bij de berekening van kansen geen onderscheid gemaakt in ervaringsniveau, maar wordt er met een factor gecorrigeerd voor leeftijd. Voor de leeftijdscorrectie van de verschillende leeftijdsgroepen zijn de correcties voor de volgende leeftijden gebruikt: 25, 40 en 58. Dit zijn telkens de 'middelste' leeftijden van de groepen.

		< 30 jaar	30 - 50 jaar	> 50 jaar
vmbo	1	Procesoperator	Procesoperator	Servicemonteur buitendienst
	2	Medewerker catering	Servicemonteur buitendienst	Medewerker catering
	3	Medewerker schoonmaakbedrijf	Ovenmetselaar	Monteur pompen
	4	Medewerker restaurant		
mbo	1	Elektromonteur	Machinebediende	Technisch werkvoorbereider
	2	Machinebediende	Technicus meet- en regelsystemen	Ovenmetselaar
	3	Gas- en waterfitter	Technicus elektrotechniek	Uitvoerder installatie
	4	Technicus elektrotechniek	Onderhoudsmonteur machines	Machinebediende
	5	Onderhoudsmonteur machines	Ovenmetselaar	Technicus meet- en regelsystemen
hbo	1	Maintenance Engineer	Uitvoerder installatie	Project engineer
	2	Uitvoerder installatie	Project engineer	Systems engineer
	3	Project engineer	Projectleider bouw	Projectleider bouw
	4	Technisch consultant	Maintenance Engineer	Functioneel applicatiebeheerder
	5	Projectleider bouw	Technisch consultant	Projectleider weg- en waterbouw
wo	1	Milieukundige	Productiemanager	Business analist
	2	Manufacturing engineer	Productingenieur	Productingenieur
	3	Business analist	Hoofd informatievoorziening	Auditor
	4	Beleidsmedewerker milieuzaken	Milieukundige	Project engineer
	5	Productiemanager	Manufacturing engineer	Hoofd technische onderhoudsdienst

Figuur 3: De arbeidsmarktscores voor de top 5 functies per segment.

Deel 3: Leeftijdverdeling binnen Tata Steel

De gemiddelde leeftijd van Tata Steel medewerkers ligt op 45,9 jaar. In figuur 4 is weergegeven wat de leeftijdsverdeling is van de medewerkers van Tata Steel⁸.

	Werknemers	in %
20-29	1434	14,81%
30-39	2001	20,67%
40-49	1617	16,70%
50-59	2864	29,58%
60-65	1714	17,70%
66-67	51	0,53%
Totaal	9681	100%
Gemiddelde leeftijd	45,9	
Gemiddelde pensioen leeftijd	65,3	

Figuur 4. De leeftijdsverdeling van de werknemers binnen Tata Steel.

Voor de analyses in dit hoofdstuk is, zoals reeds is beschreven, gebruik gemaakt van de groepen '< 30 jaar', '30-50 jaar', '> 50 jaar' en '> 60 jaar'. De leeftijdsverdeling die in het pensioenoverzicht Hoogovens gebruikt werd, is omgerekend naar de door ons gebruikte leeftijdsindeling. Deze percentages kunnen gevonden worden in figuur 5. Te zien valt dat 48% 50 jaar of ouder is en dat 18%

⁸ Bron: <https://www.pfhoogovens.nl/meer-informatie/documenten/jaarverslag-2021/>

60 jaar of ouder is. Dit laatste is de reden dat wij in het eindresultaat ook apart zullen laten zien hoe de kansen van de 60+ groep zijn⁹.

	< 30 jaar	30 - 50 jaar	> 50 jaar	60+
Totaal	14,81%	37,37%	47,82%	18,23%

Figuur 5. Leeftijdverdeling van de werknemers binnen Tata Steel verdeeld in de door ons gebruikte leeftijdsgroepen.

Deel 4: Verdeling van de werknemers van Tata Steel over de segmenten

Op basis van de leeftijdsverdeling van Tata Steel en de verdeling over opleidingsniveau per leeftijdsgroep die we weten vanuit de vacaturedata, kunnen we een indicatie geven over het percentage werknemers van Tata Steel in elk van de 12 segmenten. Dit is een gerichte en onderbouwde indicatie omdat exacte gegevens niet voorhanden zijn.

Voorbeeld voor mbo <30 jaar:

In de vacatures voor junioren is 16,8% op mbo niveau. $16,8\% \times 14,81\% = 2,48\%$. Dit betekent dat 2,48% van de medewerkers van Tata Steel in het segment '<30 jaar en mbo opgeleid' valt.

Hier is uitgegaan van de arbeidsmarktregel dat vraag en aanbod elkaar volgen. Derhalve is per leeftijdsgroep in de vacatures gekeken naar de opleidingsniveauverdeling in plaats van de werkelijke opleidingsniveauverdeling binnen Tata Steel. De percentages die in deze stap berekend worden geven dus een indicatie. Mochten de daadwerkelijke verdelingen (totaal) anders liggen, dan zullen de percentages in de cellen veranderen, maar heeft dit geen impact op de conclusies (dit wordt verder opgehelderd in stap 5).

De berekende aandelen per segment zijn weergegeven in figuur 6. Het grijs gearceerde vlak telt op tot 100%. De 60+ groep is namelijk een onderdeel van de 50+ groep. Deze laatste groep is extra weergegeven, om ook van deze groep (die toch 18% omvat) de kansen weer te geven.

⁹ Voor de 60+ groep wordt voor de leeftijdscorrectie de leeftijd van 63 gebruikt. De gemiddelde pensioen leeftijd is namelijk 65.3, zoals te zien is in figuur 4, dus 63 is het 'middelste' getal.

	< 30 jaar	30 - 50 jaar	> 50 jaar	> 60 jaar
vmbo	2,03%	1,23%	0,61%	0,23%
mbo	2,48%	17,04%	13,72%	5,23%
hbo	8,93%	17,08%	27,08%	10,33%
wo	1,38%	2,02%	6,40%	2,44%

Figuur 6. De benaderde verdeling van de werknemers van Tata Steel over de verschillende segmenten.

Deel 5: Gewogen kansen per segment

De gewogen kansen voor alle segmenten zijn (zeer) goed, zie figuur 7. Dit betekent dat de personen die in deze segmenten vallen een zeer hoge arbeidsmarktkans hebben en derhalve makkelijk van werkgever kunnen veranderen. Er is immers zeer veel meer vraag naar hen op de regionale arbeidsmarkt, dan aanbod.

De gewogen kansen zijn berekend d.m.v. de kansen per functie te vermenigvuldigen met het aantal vacatures voor die functie in het segment en uiteindelijk te delen door het totaal aantal vacatures. Op deze manier telt een kans voor een functie waar meer vraag naar is, meer mee¹⁰. Zoals in deel 4 gezegd, zal een verandering van de benaderde verdeling geen impact hebben op de eindconclusie, aangezien alle segmenten een (zeer) goede kans hebben op de arbeidsmarkt. Alle medewerkers binnen deze segmenten hebben een goede kans om snel een andere baan te vinden.

	< 30 jaar	30 - 50 jaar	> 50 jaar	> 60 jaar
vmbo	2,03%	1,23%	0,61%	0,23%
mbo	2,48%	17,04%	13,72%	5,23%
hbo	8,93%	17,08%	27,08%	10,33%
wo	1,38%	2,02%	6,40%	2,44%

Figuur 7. Gewogen kansen per segment. De kleuren geven de gewogen arbeidsmarktkansen weer (met dezelfde betekenis als eerder) en de percentages geven de benaderde verdeling van de medewerkers van Tata Steel weer over de verschillende segmenten.

Aangezien 18% van de medewerkers 60 jaar of ouder is, is over deze leeftijdsgroep een extra analyse uitgevoerd, gezien de lastigere situatie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt. In deze analyse is er gekeken naar de verhouding tussen vraag en aanbod. Dus uit hoeveel vacatures kan een actief

¹⁰ Als vraag en aanbod elkaar opvolgen, zal Tata Steel ook meer mensen in dienst hebben met deze functie.

werkzoekende¹¹ in die leeftijdsgroep kiezen. Deze resultaten zijn weergegeven in figuur 8. Een getal van 4,6 betekent dat een servicemonteur buitendienst met een 60+ leeftijd die actief op zoek is naar (ander) werk in Noord-Holland, gemiddeld uit 4,6 actuele vacatures kan kiezen. Daarnaast is te zien dat ook voor de 60+ groep de kansen nog steeds (zeer) goed zijn voor de functies die Tata Steel het meeste vraagt. Let op: de matige kans van 'medewerker catering-vmbo' heeft wederom ermee te maken dat de vraag en/of aanbod op mbo niveau groter is en daarmee ook de kans.

60+ leeftijdsgroep		
	Functietitel	Verhouding vraag en aanbod
vmbo	1 Servicemonteur buitendienst	4,6
	2 Medewerker catering	0,3
	3 Monteur pompen	4,6
mbo	1 Technisch werkvoorbereider	15,3
	2 Ovenmetselaar	5,0
	3 Uitvoerder installatie	13,2
	4 Machinebediende	33,1
	5 Technicus meet- en regelsystemen	13,0
hbo	1 Project engineer	3,8
	2 Systems engineer	3,0
	3 Projectleider bouw	9,8
	4 Functioneel applicatiebeheerder	19,6
	5 Projectleider weg- en waterbouw	14,3
wo	1 Business analyst	1,6
	2 Productingenieur	14,7
	3 Auditor	3,9
	4 Project engineer	2,8
	5 Hoofd technische onderhoudsdienst	4,5

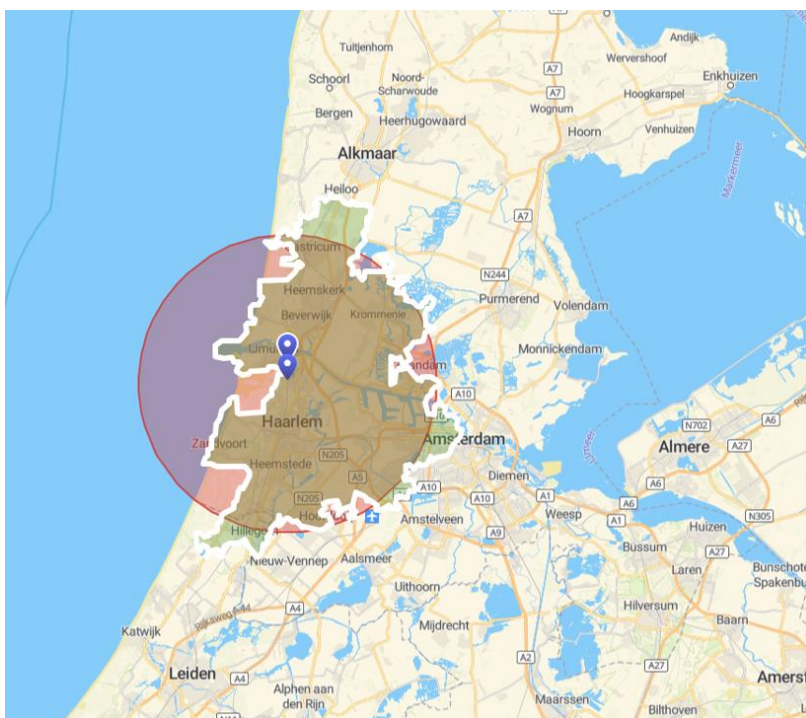
Figuur 8. De kansen en vraag/aanbod verhoudingen van de meest gevraagde functies per opleidingsniveau van de 60+ leeftijdsgroep.

¹¹ Met een actief werkzoekende wordt iemand bedoeld die actief op zoek is naar werk. Dit kunnen werklozen en niet-werkenden zijn, maar ook werkenden die op zoek zijn naar ander werk.

Hoofdstuk 2: De (in)directe impact van Tata Steel op de werkgelegenheid

In dit hoofdstuk wordt de werkgelegenheid rondom Tata Steel onderzocht. De impact van Tata Steel op de (in)directe werkgelegenheid is voor 2 regio's onderzocht. De gebruikte regio's zijn:

- De gemeente Velsen + **25 km rijden met de auto** (in vervolg 'gemeente Velsen + 25 km'), zie figuur 9. Hierin liggen o.a. de gemeenten Velsen, Beverwijk, Heemskerk en Zaanstad.
- De provincie Noord-Holland



*Figuur 9. In dit figuur is de gebruikte regio voor 'Gemeente Velsen + 25km' weergegeven. De groen gemaakte regio is de regio van **25 km rijden** om de gemeente Velsen heen. Aangezien in de vacaturedatabase Jobfeed de regio weergegeven wordt in **hemelsbrede** afstand, is de rood gemaakte regio de regio die voor 'Gemeente Velsen + 25km' meegenomen is in de vacature analyses.*

Met directe werkgelegenheid wordt bedoeld de mensen die bij en voor Tata Steel werken. Dit kan zijn in loondienst van Tata Steel, maar ook via bijv. een detacherings- en/of uitzendbureau. Indirecte werkgelegenheid zijn de mensen die goederen en diensten produceren voor directe werkgelegenheid bij Tata Steel.

In dit hoofdstuk komen de volgende delen aan bod:

- 1) De ontwikkeling van het aantal werknemers Tata Steel t.o.v. de regionale beroepsbevolking over de jaren heen
 - a. Wat is de ontwikkeling van het aantal werknemers van Tata Steel geweest in de afgelopen jaren en hoe verhoudt zich dat tot de ontwikkeling van de beroepsbevolking in Noord-Holland?
- 2) De directe en indirecte vraagontwikkeling van en voor Tata Steel, onderverdeeld naar opleidingsniveau
 - a. Wat is de ontwikkeling van de vraag van Tata Steel over de laatste 5 jaren?
 - i. Hoe is dit onderverdeeld naar opleidingsniveau?
 - ii. Hoe is dit onderverdeeld in vraag vanuit directe werkgevers en intermediairs?
- 3) De vraagontwikkeling van Tata Steel t.o.v. de verschillende regio's
 - a. Dit wordt gedaan voor zowel de gemeente als de provincie.
 - b. Met verschillende factoren om te corrigeren voor indirecte werkgelegenheid.
- 4) Het verband tussen de vraagontwikkeling van Tata Steel en werkloosheidspercentages
 - a. Dit wordt gedaan voor zowel de omliggende gemeenten als de provincie Noord-Holland alsmede ook het Nederlandse werkloosheidspercentage.
- 5) Het verband tussen de vraag van Tata Steel t.o.v. de regio en de schaarste van de meest gevraagde functies
 - a. Dit is gedaan voor zowel de gemeente als de provincie.
 - b. Dit is gedaan voor de totale werkgelegenheid en de vraag van de directe werkgevers.

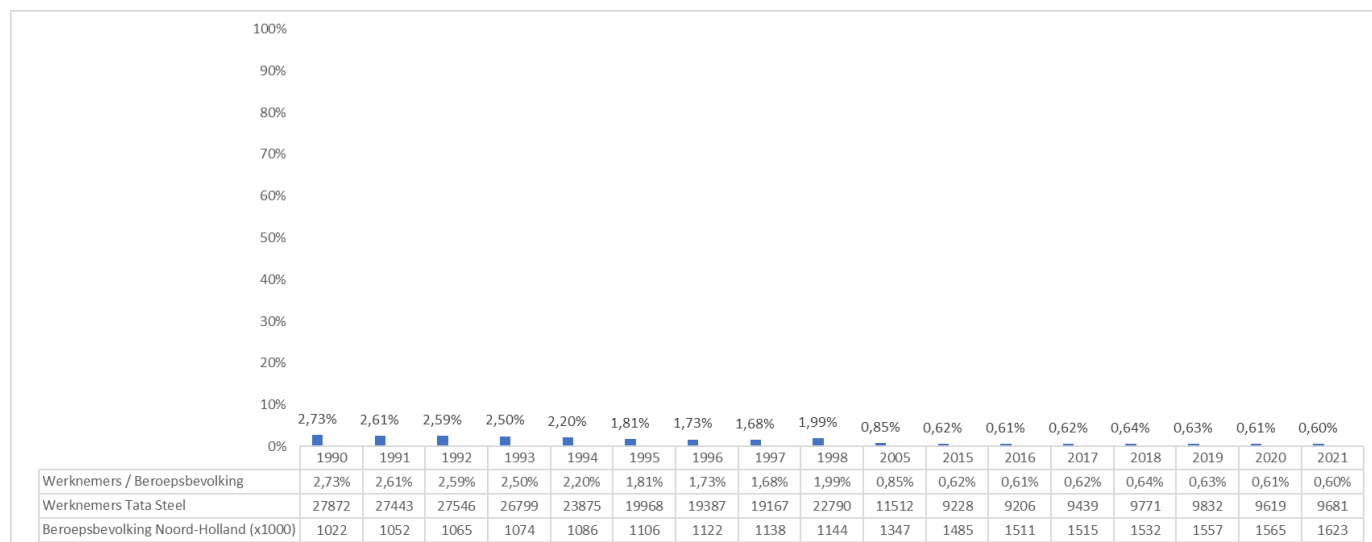
Deel 1: Ontwikkeling aantal werknemers Tata Steel t.o.v. de (regionale) beroepsbevolking

In dit deel van de vraag naar de impact van Tata Steel op de werkgelegenheid is naar de percentuele verhouding van het aantal werknemers¹² van Tata Steel t.o.v. de beroepsbevolking¹³ van Noord-Holland gekeken, over de tijd heen. Dit is weergegeven in figuur 10. Te zien is dat het aantal

¹² De aantallen werknemers komt van 2005-2021 vanuit de jaarverslagen van Pensioenfonds Hoogovens (<https://www.pfhoogovens.nl/meer-informatie/documenten/?documentCategory=archiefjaarverslag>). Van 1990-1998 komt het van https://nl.wikipedia.org/wiki/Koninklijke_Hoogovens.

¹³ Deze gegevens komen van het CBS (<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83523NED/table> en <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/ddanataset/71761ned/table?ts=1673435663281>).

werknemers flink is afgenomen met de jaren, terwijl daartegenover de beroepsbevolking alleen maar is toegenomen. Procentueel is het dus een zeer laag percentage en dit percentage is steeds verder afgenomen. Concreet was het ~3% in 1990, 1,99% in 1999, 0,85% in 2015 en 0,60% in 2021. Met andere woorden: het aandeel van het aantal mensen in dienst van Tata Steel in de beroepsbevolking van Noord-Holland is zeer klein en is met de jaren alleen maar kleiner geworden. In vergelijking met 1990 is het factor 5 keer zo klein in 2021 en in totaal 0,6% van de totale werkgelegenheid van de provincie. De trend is dat dit alleen nog maar kleiner zal worden.



Figuur 10. Het aandeel van de werknemers van Tata Steel t.o.v. de beroepsbevolking in Noord-Holland over de jaren heen.

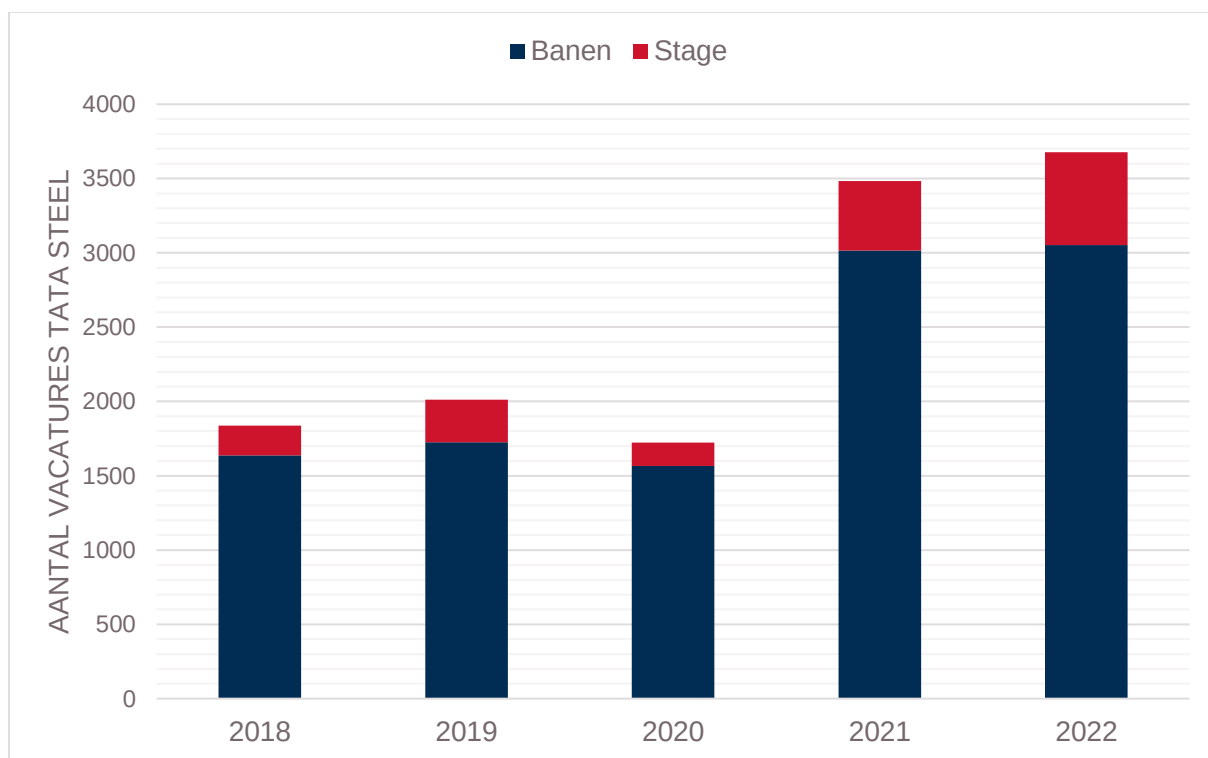
Deel 2: De (in) directe vraagontwikkeling van Tata Steel naar opleidingsniveau

Een ander onderwerp dat onderzocht is, is de ontwikkeling van de vraag van Tata Steel in de afgelopen 5 jaar¹⁴. Figuur 11 laat deze totale vraag van Tata Steel zien. In dit figuur is er een onderscheid gemaakt tussen banen en stages. Opvallend is de groei van de vraag van Tata Steel sinds 2021. Deze groei geldt zowel voor de banen als de stages. Vervolgens is er voor de banen gekeken naar de verdeling van de vraag over de verschillende opleidingsniveaus (vmbo, mbo, hbo en wo), zie figuur 12. In dit figuur is te zien dat in de vacatures voornamelijk op mbo- en hbo niveau zijn. Ook is de absolute groei voor deze twee opleidingsniveaus het grootst over de laatste 5 jaren.

Daarnaast is gekeken hoe de vraag van Tata Steel is onderverdeeld. Daarbij is expliciet het onderscheid gemaakt door naar de vraag van Tata Steel te kijken, onderverdeeld naar werkgevers en

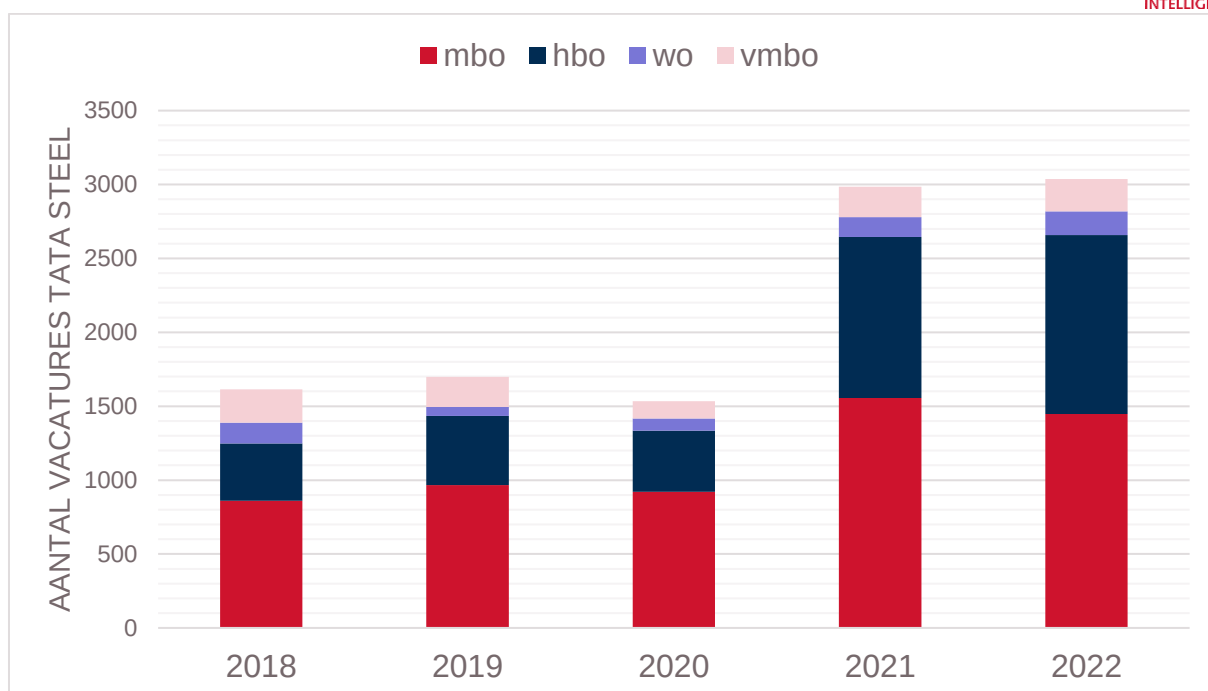
¹⁴ De vraagontwikkeling is onderzocht aan de hand van Jobfeed data, zie jobfeed.nl. De vraag van Tata Steel wordt altijd onderzocht in de gehele provincie Noord-Holland.

intermediairs/bureaus. Deze onderverdeling is te vinden in figuur 13. In dit figuur is ook de totale vraag weergegeven (ontdubbeld). De ontdubbelde vraag wil zeggen dat **niet de plaatsingen** worden geteld, maar het aantal unieke vacatures. Te zien valt dat in de laatste 5 jaar het grootste gedeelte van de vraag van Tata Steel door Tata Steel zelf is uitgezet.

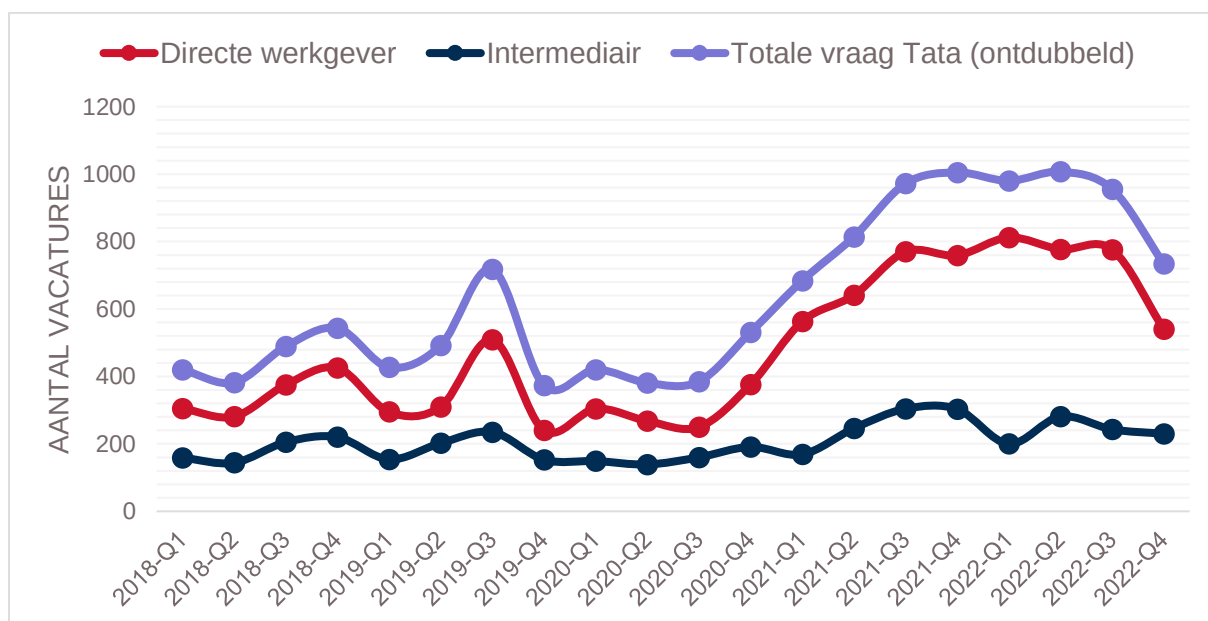


Figuur 11. De totale vraagontwikkeling van Tata Steel in de periode 2018-2022¹⁵.

¹⁵ Bron: jobfeed.nl



Figuur 12. De verdeling van de gevraagde opleidingsniveaus in de vacatures van Tata Steel¹⁵.



Figuur 13. De onderverdeling van de vraag van Tata Steel in 'directe werkgever' en 'intermediairs'¹⁶.

¹⁶ Bron: jobfeed.nl

Deel 3: De vraagontwikkeling van Tata Steel t.o.v. de verschillende regio's

In dit deel van de analyse is er gekeken naar de vraag van Tata Steel in twee regio's, namelijk de regio 'gemeente Velsen + 25 km' en de regio 'provincie Noord-Holland'.

Gemeente Velsen + 25 km

Als we kijken naar de eerste regio, dan zien we het beeld als in figuur 14. De paarse lijn in dit figuur geeft het percentage van de vraag van Tata Steel aan t.o.v. de totale vraag in de gemeente Velsen + 25 km. Procentueel gezien ligt het aandeel van Tata Steel door de jaren en kwartalen heen op ongeveer 2%. In sommige jaarkwartalen wat hoger (3,1% in 2019Q3 bijvoorbeeld), in andere jaarkwartalen wat lager (1,6% in 2020Q4 bijvoorbeeld).

Als we de impact van Tata Steel op de werkgelegenheid willen meten, zullen we niet alleen naar de directe werkgelegenheid moeten kijken, maar ook naar de indirecte werkgelegenheid. Er bestaan verschillende beweringen over hoe de indirecte werkgelegenheid geschat zou moeten worden. Hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen, noemt een multiplier van 0,7 tot 1,7 voor hoogwaardige technische functies¹⁷. Dit betekent dat een baan gemiddeld voor een of twee extra banen zorgt. Om dit scenario te toetsen hebben wij in de grafiek factoren van 1,7 en 2,7 toegevoegd, de donkerblauwe en roze lijn respectievelijk. Om de indirecte werkgelegenheid nog hoger in te schatten hebben we ook een lijn met de factor 5.8 weergegeven, de rode lijn. Deze factor is afkomstig van Eurofer¹⁸.

Als we de middenweg nemen, kan voor de regio gezegd worden, dat de vraag van Tata Steel procentueel ligt tussen de 6 à 8% in de afgelopen jaren. Sinds 2021Q3 neemt dat percentage ieder kwartaal af, ondanks de sterk toegenomen vraag van Tata Steel.

Note: buiten de scope van de analyse vallen de inzet van buitenlandse medewerkers. Deze data zijn niet beschikbaar. Tevens zal een groot deel van hen maar een zeer beperkte economische en werkgelegenheidsimpact hebben op de regio. En zou er sprake kunnen zijn van een

¹⁷ Bron: <https://fd.nl/weekend/1409451/het-scenario-waar-niemand-over-praat-nederland-zonder-de-hoogovens>.

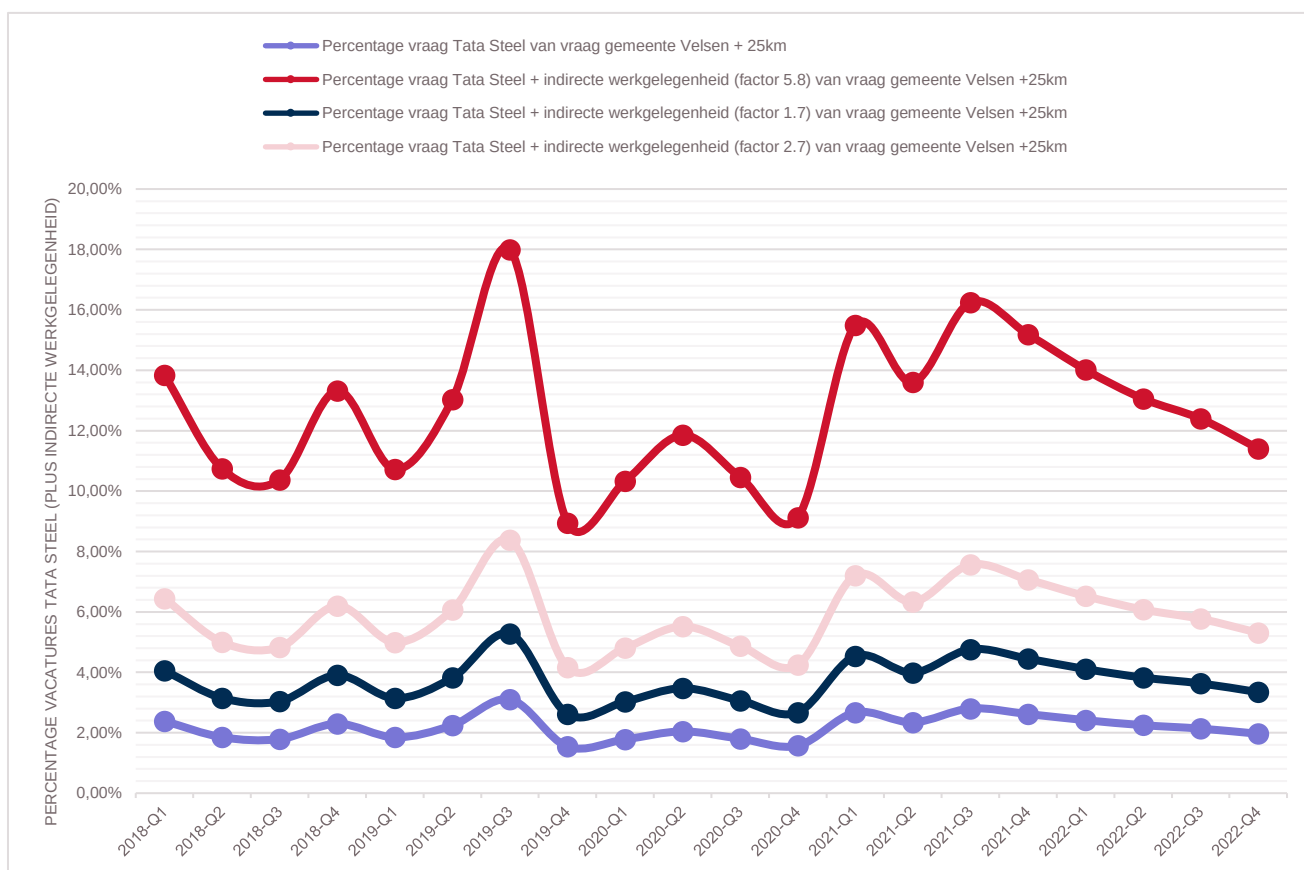
¹⁸ Bron: <https://www.eurofer.eu/assets/Uploads/European-Steel-in-Figures-2020.pdf> Deze factor van 5.8 representeert de directe- en indirecte werkgelegenheid ten opzichte van de totale werkgelegenheid. Eurofer rapporteert daarnaast nog een factor van 7.9, maar daar worden ook de zogeheten 'induced jobs' meegenomen. Deze banen vallen buiten de scope van onze analyses.

verdringingseffect op de werkgelegenheid in de regio door de inzet van buitenlandse werknemers.

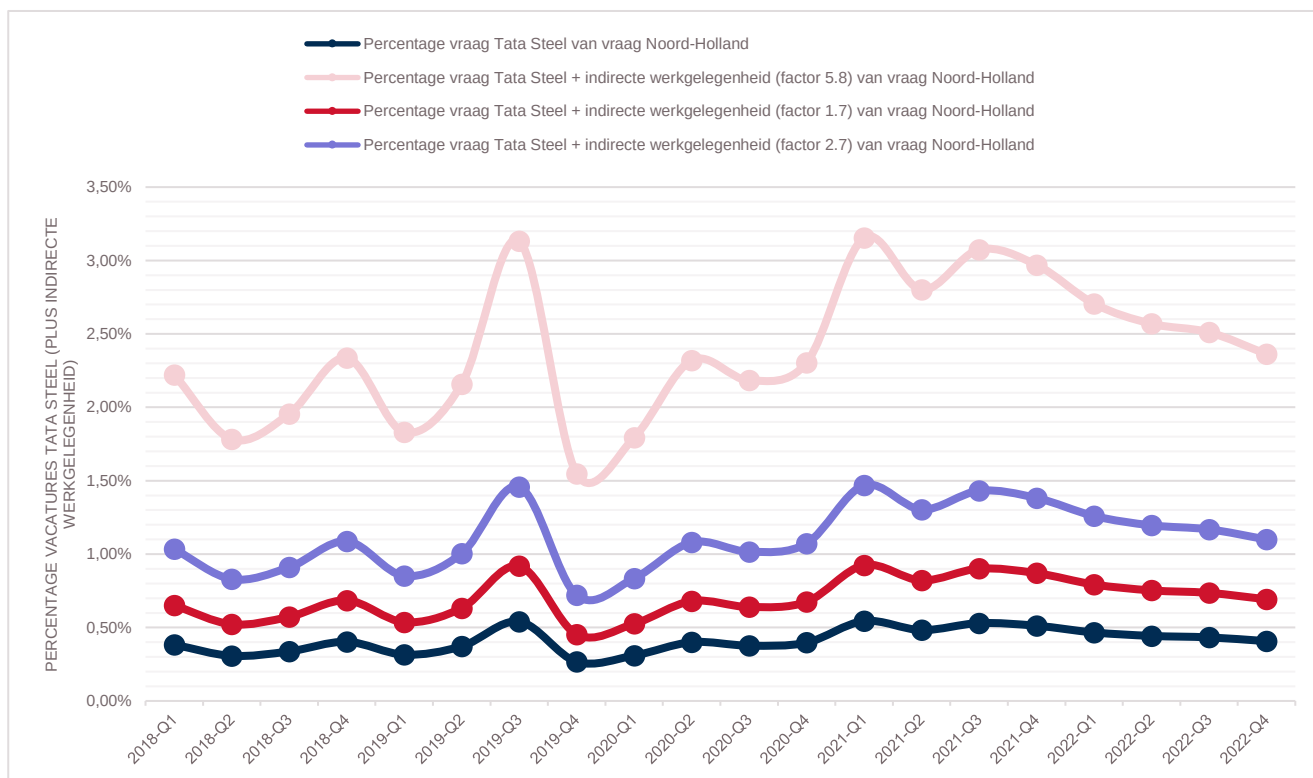
Ook dit effect is niet meegenomen.

Provincie Noord-Holland

Exact hetzelfde als voor de regio 'gemeente Velsen + 25 km', is ook voor de provincie Noord-Holland gedaan. De resultaten die daaruit komen, zijn weergegeven in figuur 15. Zonder een factor voor indirecte werkgelegenheid is de totale vraag van Tata Steel rond de 0,4% van de totale vraag in Noord-Holland. Zelfs als de hoogste factor voor indirecte werkgelegenheid wordt gebruikt, komt de vraag van Tata Steel t.o.v. de totale vraag in Noord-Holland niet boven de 3,5% uit.



Figuur 14. Directe en geschatte indirecte werkgelegenheid van Tata Steel weergegeven als een percentage van de totale vraag in de gemeente Velsen + 25 km.



Figuur 15. Directe en geschatte indirecte werkgelegenheid van Tata Steel weergegeven als een percentage van de totale vraag in de provincie Noord-Holland.

Deel 4: Het verband tussen de vraagontwikkeling van Tata Steel en werkloosheidspercentages

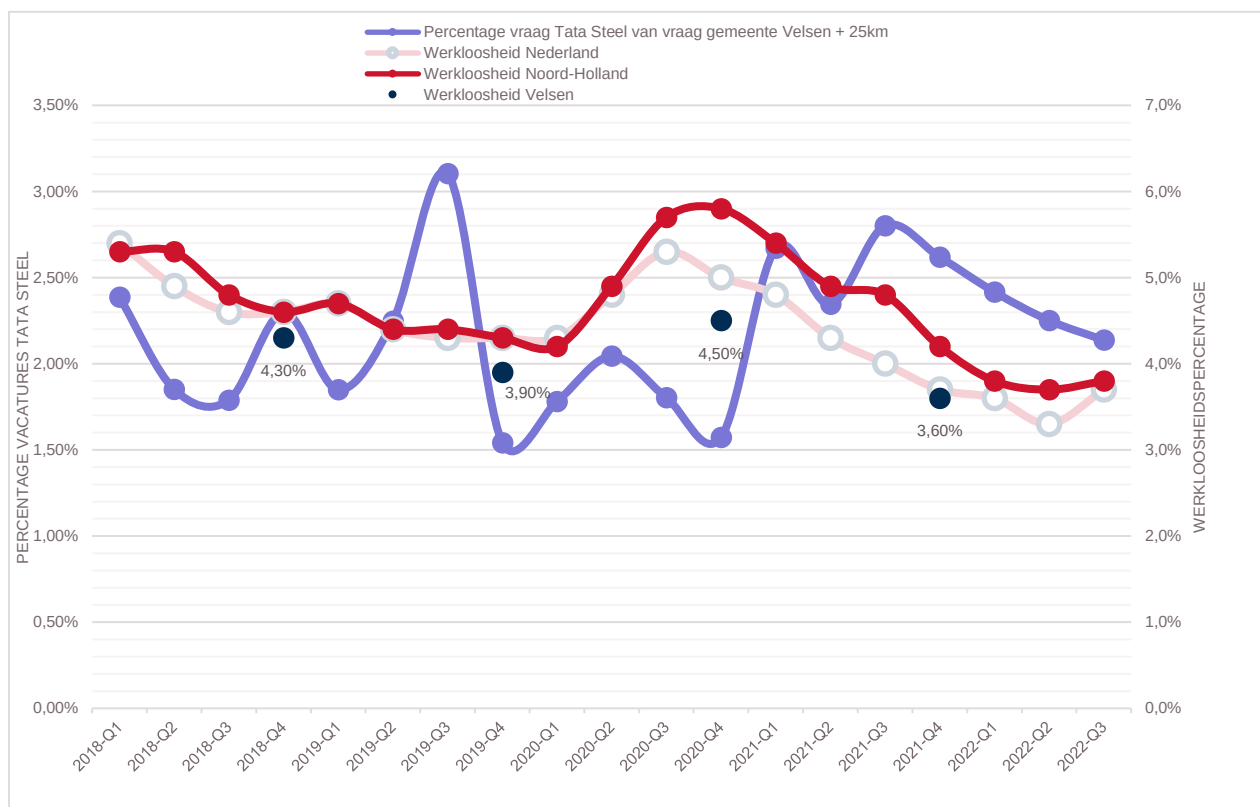
In Figuur 16¹⁹ is de procentuele vraag van Tata Steel in de gemeente Velsen + 25 km geplot, samen met de werkloosheidscijfers van Velsen, als ook de werkloosheidscijfers van de provincie Noord-Holland en van Nederland als geheel. Als we naar de correlatie kijken tussen de vraag van Tata Steel en de werkloosheid in Noord-Holland, dan vinden we een correlatie van -0,22 ($r = -0,22$). Dit duidt niet op een significant negatief verband tussen de vraag van Tata Steel en de werkloosheid in de provincie. Anders verwoord, er is geen significante relatie gevonden tussen de vraagontwikkeling bij Tata Steel en de ontwikkeling van de werkloosheid. Als de vraag toeneemt, is het niet vanzelfsprekend dat de werkloosheid afneemt, en vice versa.

¹⁹ De bron van de vacatures is wederom Jobfeed.

De bron voor de werkloosheidscijfers is CBS. Voor Nederland en Noord-Holland is dat:

<https://opendata.cbs.nl/?dl=72797#/CBS/nl/dataset/85268NED/table>. Voor de gemeente Velsen is dat:

<https://opendata.cbs.nl/statline#/CBS/nl/dataset/85269NED/table?ts=1673471948874>. Let op: voor de gemeente Velsen is er alleen een jaarlijks percentage, maar die is in het figuur elke keer in Q4 geplot.



Figuur 16. Het verband tussen de vraagontwikkeling van Tata Steel en de werkloosheidspercentages van verschillende regio's.

Deel 5: Het verband tussen de vraag van Tata Steel t.o.v. de regio en de schaarste van meest gevraagde functies

Tot nu toe is gekeken naar de totale vraag van Tata Steel, in plaats van naar specifieke functies waar Tata Steel veel naar vraagt. Als de vraag per functie wordt bekeken en daarvan een verhouding wordt berekend ten opzichte van de vraag van deze functies in de regio en dat wordt afgezet tegen de schaarste van de functies, dan krijg je de figuren zoals in figuur 17-20.

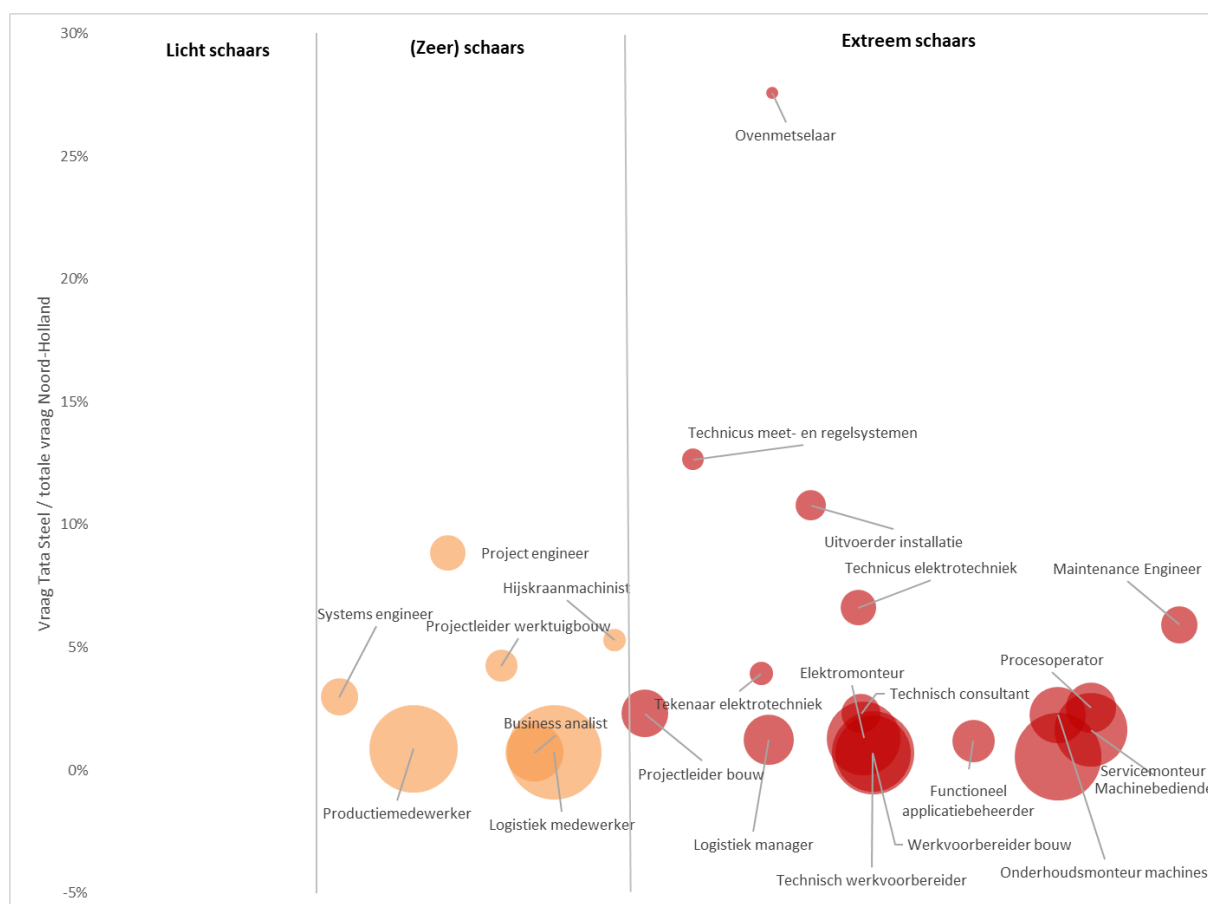
De figuren werken als volgt:

In de figuren staan de meest gevraagde functies van Tata Steel in de afgelopen 2 jaar. Op de x-as is de schaarste per functie te zien. Deze is ingedeeld van niet schaars (groen), naar licht schaars (geel), (zeer) schaars (oranje) tot extreem schaars (rood). Deze schaarste verdeling is gebaseerd op de

vraag/aanbod verhouding²⁰. Op de y-as is de vraag van Tata Steel te zien t.o.v. de gekozen regio. De ene keer is dat de provincie Noord-Holland en de andere keer de gemeente Velsen + 25 km. De grootte van de bollen geeft daarnaast informatie over het totaal aantal vacatures per functie voor de gekozen regio. Hoe groter de bol, des te groter de vraag.

Let in de vier grafieken goed op het bereik van de y-assen om het effect te zien.

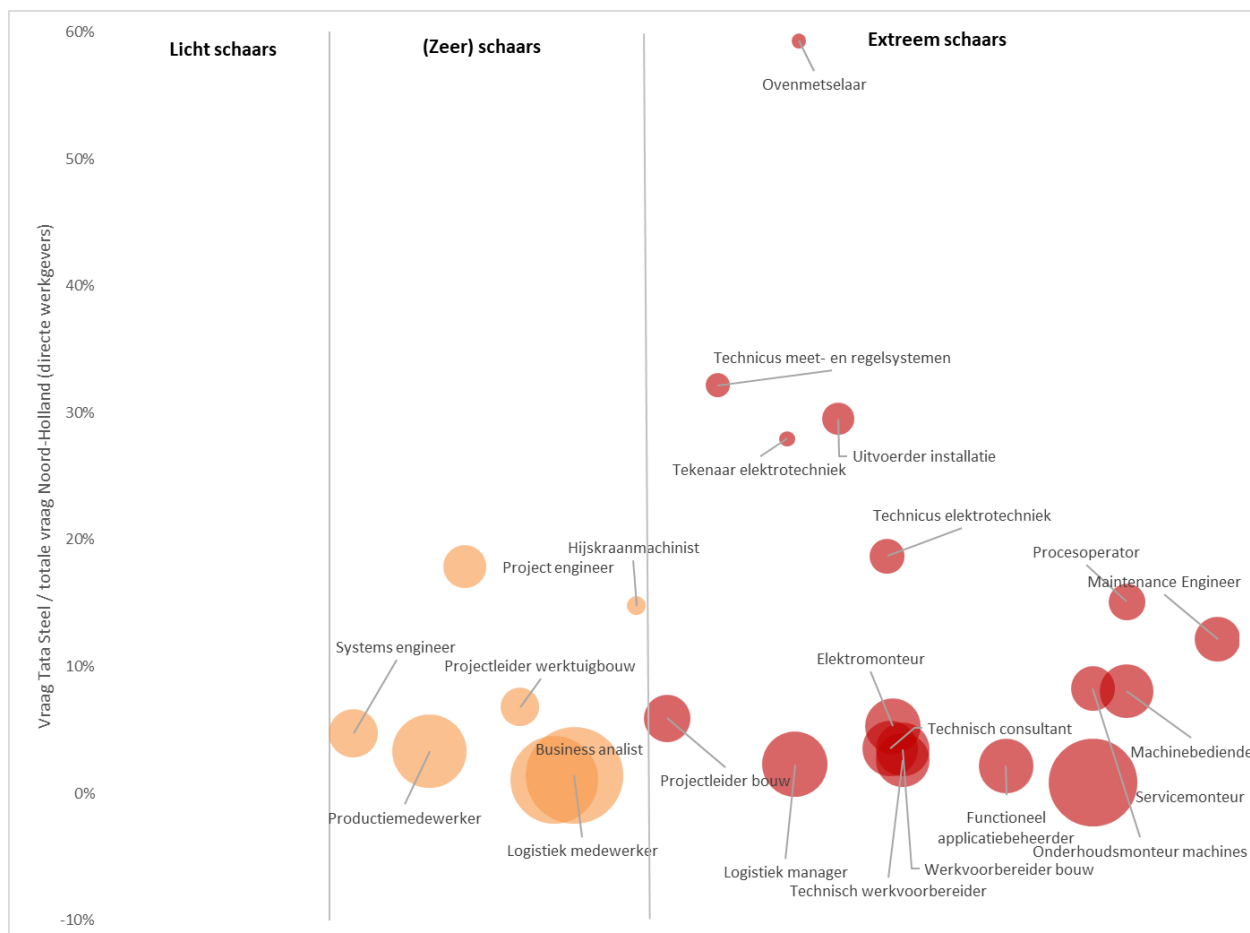
In de y-as is naast regio, ook gekeken naar de (in)directe vraag voor Tata Steel.



Figuur 17. De vraag verhouding (t.o.v. Noord-Holland) en schaarste van de meest gevraagde functies van Tata Steel. Dit gaat over de vraag van zowel directe werkgevers als intermediairs.

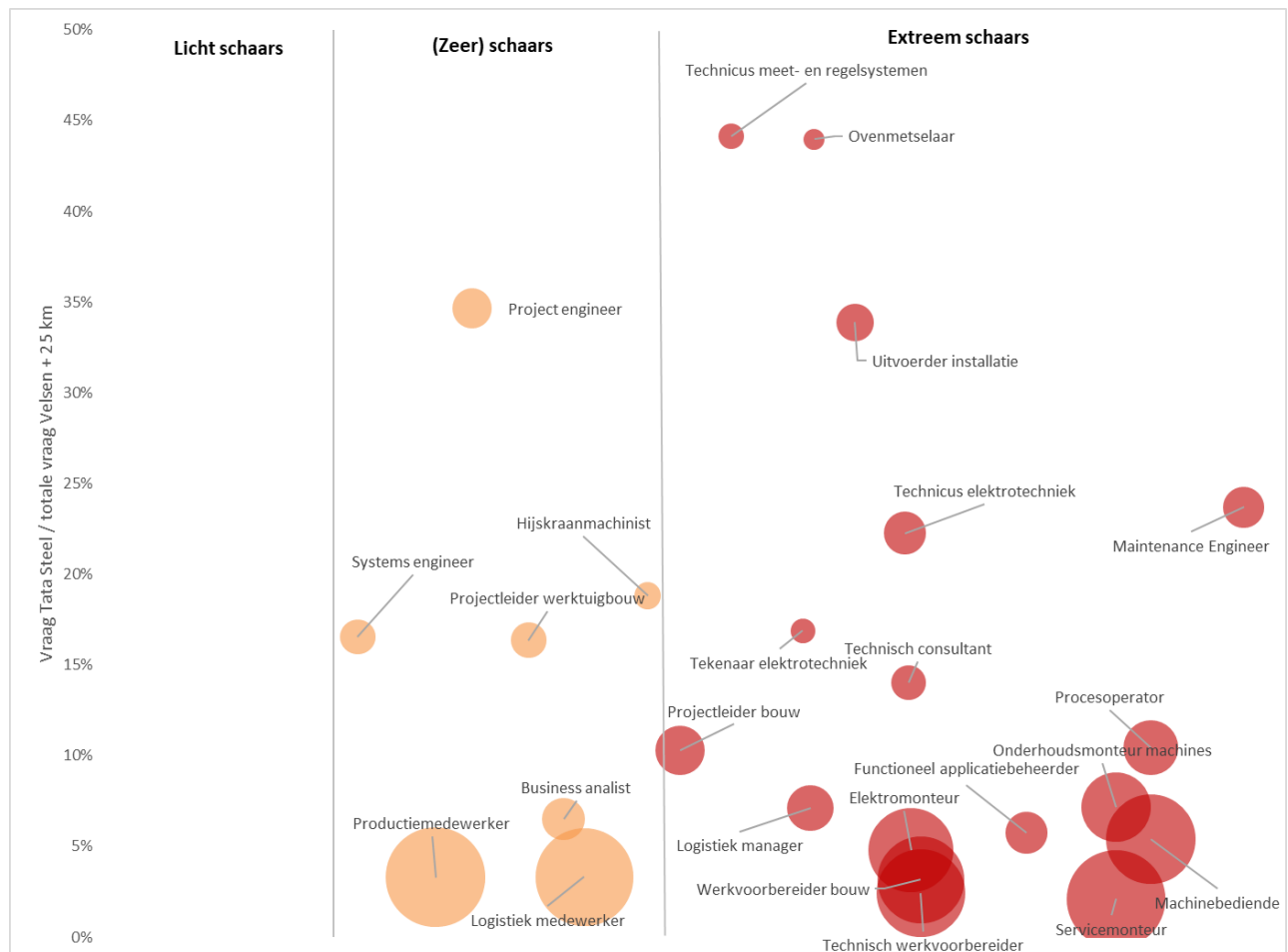
²⁰ Deze verhouding is in Hoofdstuk 1 reeds aan de orde geweest en wordt hier niet verder uiteengezet. Deze verhouding is hier ook afhankelijk van de gekoppelde ISCO code aan de specifieke functies.

In Figuur 17 is te zien dat de vraag van Tata Steel voor haar belangrijkste en meest gevraagde doelgroepen voornamelijk tussen de 0 en 5% ligt, met uitschieters naar de 10% tot 15% en zelfs nog hoger voor de ovenmetselaar.



Figuur 18. De vraag verhouding (t.o.v. Noord-Holland) en schaarste van de meest gevraagde functies van Tata Steel. Ditmaal voor alleen de vraag van directe werkgevers.

In Figuur 18 is te zien dat als we alleen naar de vraag van directe werkgevers kijken, de percentages van sommige functies hoger komen te liggen. Dit impliceert dat de vraag naar deze functies ook in meerdere mate uitgezet wordt door intermediairs en werkgevers die rechtstreeks voor Tata Steel werken.



Figuur 19. De vraag verhouding (t.o.v. de gemeente Velsen + 25km) en schaarste van de meest gevraagde functies van Tata Steel. Dit gaat over de vraag van zowel directe werkgevers als intermediairs.

In Figuur 19 is te zien dat de vraag van Tata Steel ten opzichte van de gemeente Velsen + 25 km voor meer functies hoger ligt. Voor andere functies, zoals een productiemedewerker verandert er weinig, aangezien de vraag naar deze functie in zowel de gemeente als in de provincie hoog is.



Figuur 20. De vraag verhouding (t.o.v. de gemeente Velsen + 25 km) en schaarste van de meest gevraagde functies van Tata Steel. Ditmaal voor alleen de vraag van directe werkgevers.

In Figuur 20 is te zien dat als we alleen de vraag van directe werkgevers meenemen, de vraag van Tata Steel ten opzichte van de gemeente Velsen + 25km substantieel is voor de meeste functies.

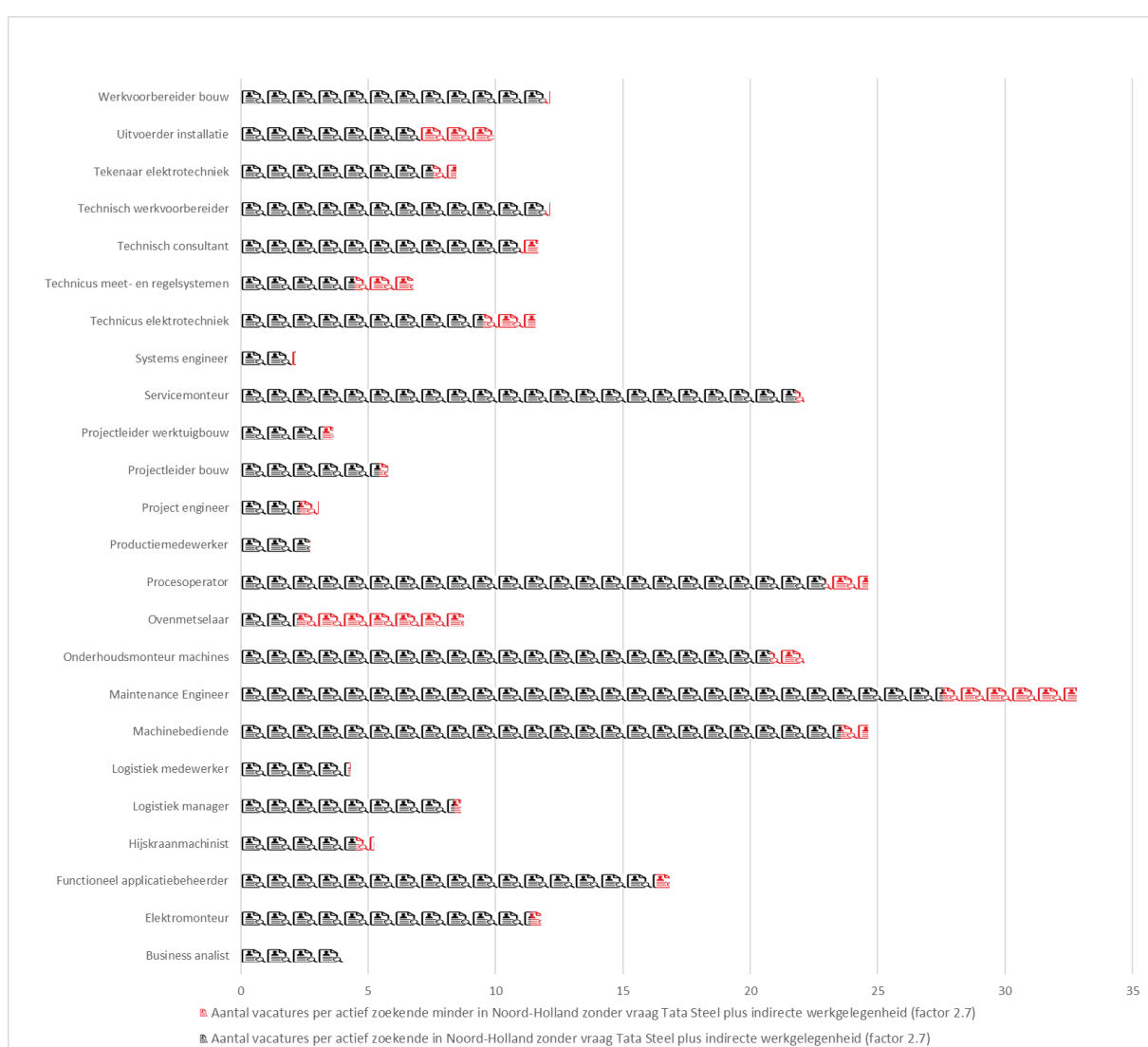
Conclusie van deze vier grafieken:

Te zien is dat de meest gevraagde functies allemaal schaars zijn. Stel dat de vraag van Tata Steel zou afnemen, dan zouden alle bollen over de x-as naar links verschuiven, maar nog steeds voornamelijk oranje tot en met rood zijn. Dit betekent dat alle profielen **schaars zullen blijven**. Werknemers zullen ook dan nog uit meer dan genoeg vacatures en werkgevers kunnen kiezen. Er zijn voldoende andere bedrijven met vraag naar deze profielen.

Om dit laatste goed duidelijk te maken, is figuur 21 gemaakt. Dit gaat over de meest belangrijke doelgroepen voor Tata Steel. In figuur 21 zijn het aantal vacatures per actief werkzoekende afgebeeld.

Een getal van 10 betekent dat 1 actief werkzoekende uit 10 vacatures kan kiezen. De tekenjes stellen vacatures voor. Een paar verhelderingen:

- 1) De **zwarte** en **rode** samen representeren dus de hoeveelheid vacatures voor 1 actief werkzoekende in Noord-Holland, op dit moment.
- 2) De **rode** vacatures zullen eraf gaan als de vraag van Tata Steel wegvalt. De rode vacatures zijn dus per functie de vraag van Tata Steel. Hierbij is rekening gehouden met indirecte werkgelegenheid (factor 2.7).
- 3) De **zwarte** vacatures blijven dan over.
- 4) Boven de 2 is er al sprake van **schaarste**. *Let op:* bij sommige zie je de rode vacatures niet. Dit betekent dat de vraag van Tata Steel zo weinig impact heeft dat het niet te zien is.



Figuur 21. Het aantal vacatures (voor de belangrijkste doelgroepen van Tata Steel) per actief werkzoekende, met en zonder de vraag van Tata Steel in Noord-Holland.

Data verantwoording

De data voor het onderzoek zijn afkomstig uit het International Talent Acquisition Monitor (ITAM) van Intelligence Group (zie bijlage AGO), en vacaturedatabases zoals Jobfeed en Jobdigger. Wij maken gebruik van de meest recente en volledig onafhankelijke en betrouwbare data. De ITAM wordt elk kwartaal uitgevoerd en onze database met profielen en arbeidsmarktinformatie wordt elk kwartaal ge-update. Deze actuele data in combinatie met de diepgaande kennis en expertise van Intelligence Group over de Nederlandse arbeidsmarkt, zorgt dat wij in staat zijn om voor de gewenste doelgroep informatie uit te draaien en advies te geven.

Daarnaast zijn de extra geraadpleegde bronnen telkens per datapunt gerapporteerd op de desbetreffende pagina's. Dit loopt uiteen van de Pensioenfonds Hoogovens, tot aan CBS.

Onafhankelijkheid

Er is geen enkele inmenging van derden geweest op de analyses, de conclusies, de waarnemingen of anderszins. Het onderzoek is met bronvermelding zo opgezet dat iedereen dezelfde analyse moet kunnen reproduceren. Intelligence Group heeft geen enkel belang bij de uitkomsten van de analyses. We nemen volledige verantwoordelijkheid voor de gemaakte analyses en conclusies en staan open voor elke vorm van (positieve, constructieve en opbouwende) feedback en additionele databronnen om de gemaakte analyses verder te verfijnen en te verdiepen. Sterker nog, nodigen daar iedereen gaarne toe uit.

De opdrachtgevers van het onderzoek zijn: Greenpeace Nederland en Urgenda.

Bijlagen

Intelligence Group

Intelligence Group is een Internationaal Data & Techbedrijf op het gebied van arbeidsmarkt- en recruitmentdata. Intelligence Group richt zich op het verzamelen, opslaan en verrijken van arbeidsmarkt gerelateerde data ten behoeve van de verbetering van de werving van personeel (of werknemers) door werkgevers en de employability/arbeidsmarktkansen van werknemers. Deze data worden in een grote diversiteit beschikbaar gesteld aan opdrachtgevers, zoals via rapporten, dashboards en API's. Onze visie is om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dicht bij elkaar te brengen door data te vertalen en praktisch toegankelijk te maken voor werkgevers en werknemers.

Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek

Intelligence Group voert sinds 2003 het grootste en breedste arbeidsmarktonderzoek van Nederland uit: het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO). Het AGO wordt sinds 2003 op continue basis uitgevoerd, hetgeen resulteert in een onafhankelijk, betrouwbaar en representatief beeld van de beroepsbelevingswerelden, arbeidsmotieven en zoekgedrag van alle Nederlandse arbeidsmarktdoelgroepen. Uit het AGO kunnen zeer gedetailleerde arbeidsmarktanalyses gemaakt worden op ruim 33.000 personen, representatief voor de totale Nederlandse beroepsbevolking. Ieder kwartaal worden hieraan circa 4.000 respondenten toegevoegd. De omvang van de steekproef maakt dat het AGO gebruikt kan worden om praktisch elke doelgroep op de Nederlandse arbeidsmarkt uitgebreid in kaart te brengen.

ISO 27.001

Intelligence Group is per 30 juli 2017 ISO 27001 gecertificeerd. ISO 27001 is een ISO standaard voor informatiebeveiliging. Ter beveiliging van uw (vertrouwelijke) gegevens en uw data en het voorkomen van datalekken werken wij bij voorkeur niet met persoonsgegevens of andere vertrouwelijke of gevoelige informatie. Als dataleverancier en onderzoeksbureau is dit uiteraard niet geheel te voorkomen. In de gevallen waarbij we met persoons- of andere vertrouwelijke gegevens van u werken, tekenen wij met u een bewerkersovereenkomst waarin wij garanderen volgens de ISO-norm van informatiebeveiliging te werken, uw data te bewerken en deze beveiligd te beheren. Heeft u hier vragen over of wilt u een informatie- of beveiligingsincident melden, dan kunt u een bericht sturen naar: informatiebeveiliging@intelligence-group.nl