



university of  
 groningen

# Van wetenschap naar werk: wat willen werkgevers?

Presentatie voor het congres van het Kennisplatform Werk en Inkomen  
 Congrescentrum 1931, Den Bosch, 17 mei 2016

Jouke van Dijk, Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse  
 Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen,  
 Economische Geografie, Postbus 800, 9700 AV Groningen

Email: [jouke.van.dijk@rug.nl](mailto:jouke.van.dijk@rug.nl)

Website: [www.joukevandijk.nl](http://www.joukevandijk.nl)



# Verbeteren concurrentiekracht voor/door werkgevers:

1. Hogere productiviteit door **investeringen** in geavanceerde **kapitaalgoederen en ICT** in bedrijven
2. Hogere productiviteit door **inzet van slimmere arbeid**: meer investeringen in menselijk kapitaal: onderwijs- en scholingsbeleid; 21st century skills, leven lang leren
3. Hogere productiviteit door **slimmere inzet van arbeid**: **HRM-beleid** verbetering van de interne arbeidsorganisatie binnen bedrijven, carrièrepaden, arbeidsvreugde, taakafplitsing (job carving)
4. Externe organisatie en hogere productiviteitsgroei: flexibiliteit van de economische structuur en **arbeidsmarkt instituties**  
→ **kwaliteit en kwantiteit van human capital en de bijbehorende regelgeving zijn van cruciaal belang voor werkgevers**



# Inclusieve Arbeidsmarkt: Kansen voor iedereen!?!?

De centrale vragen voor de participatiesamenleving:

1. Hoe zorgen we er echt voor dat iedereen zijn of haar **talenten** kan **benutten**? Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief?
2. Welke concrete **mogelijkheden** hebben **werkgevers** om de grote groep **mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt** een passende plek te geven binnen de organisatie en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

**Hoe geven we iedereen een kans?**



# Trends

1. Economische groei stagneert: crisis is nog niet over, wel licht herstel
2. Krimp/vergrijzing: beroepsbevolking neemt af
3. Regionale verschillen tussen landsdelen nemen af, daarbinnen toe
4. Economische herstructurering gaat door: kennisintensivering, ICT-revolutie, opleidingsniveau stijgt: maar ook 250.000 analfabeten en 1,5 miljoen laag geletterden. Banen op MBO-2/3 niveau verdwijnen door robotisering en automatisering en komen niet weer terug.
5. Toenemende mobiliteit, ‘Nieuwe Werken’ (migratie, pendel en wonen), ruimtelijke uitsortering: hoger opgeleiden trekken naar de stad
6. Veranderende arbeidsverhoudingen (flexibiliteit, ZZP, leven lang leren)
7. Mismatch, veranderende competentie-eisen → 21<sup>st</sup> century skills
8. Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten



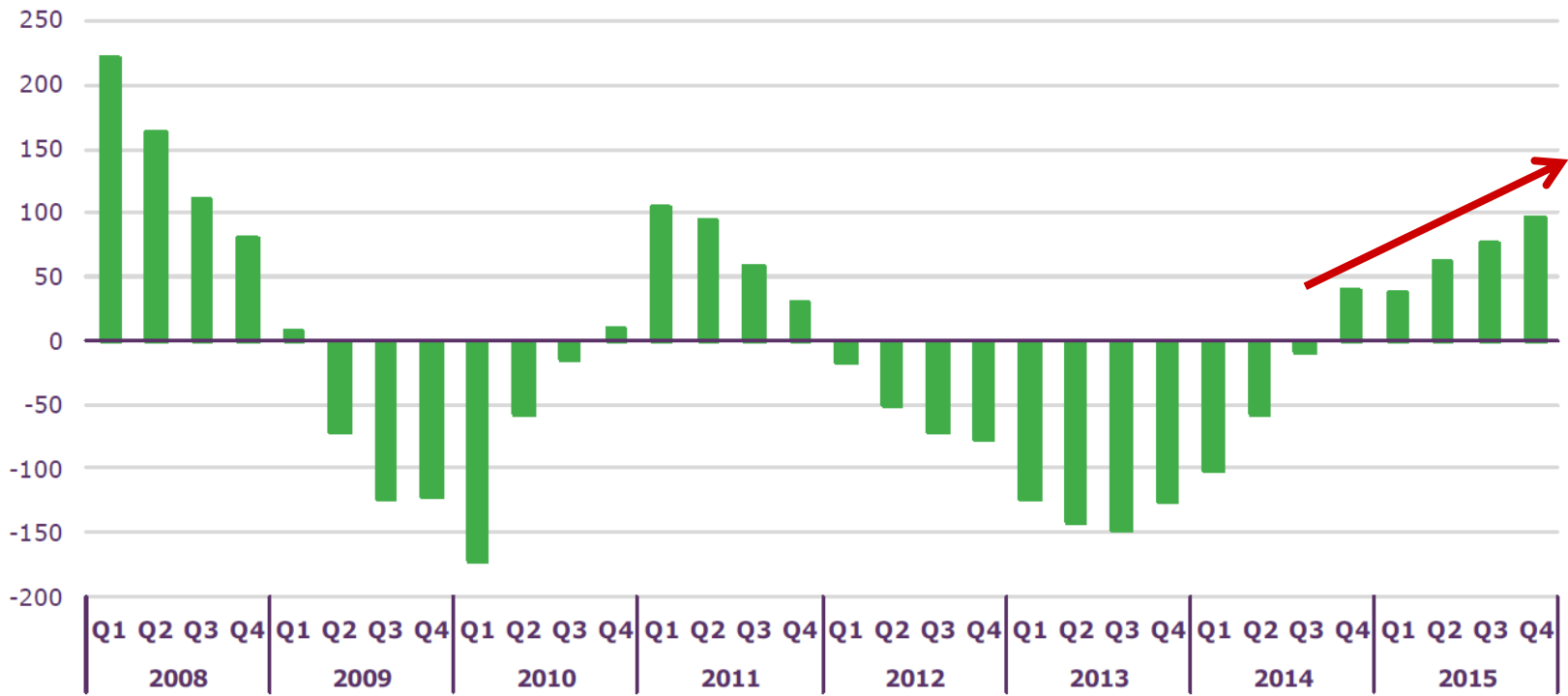
# Hoe staat het er voor?



# Ontwikkeling werknemersbanen 2008-2016

**Figuur 1.7** Ontwikkeling van het aantal werknemersbanen per kwartaal (ten opzichte van hetzelfde kwartaal voorgaand jaar) (CBS)

X 1.000



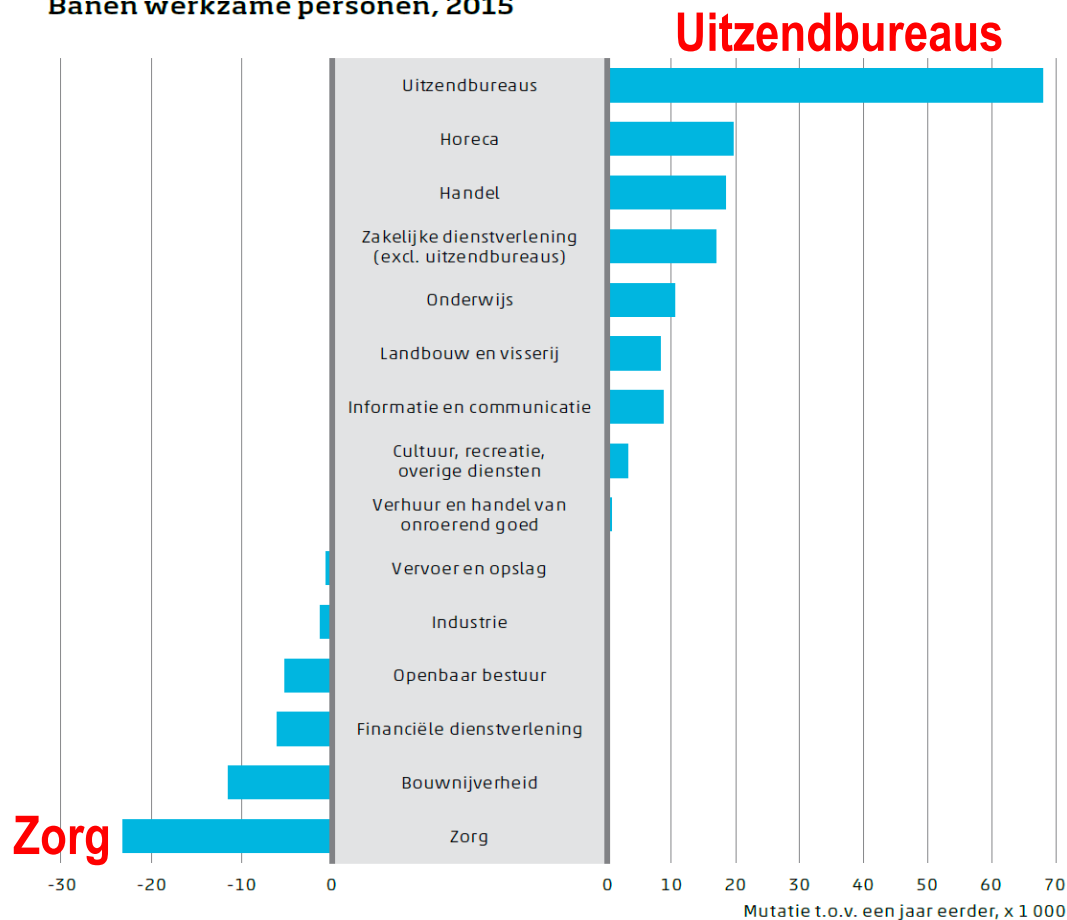
**Is de crisis nu voorbij of komt er weer een nieuwe dip?**  
**Niemand weet het!**

Bron: UWV, 2016



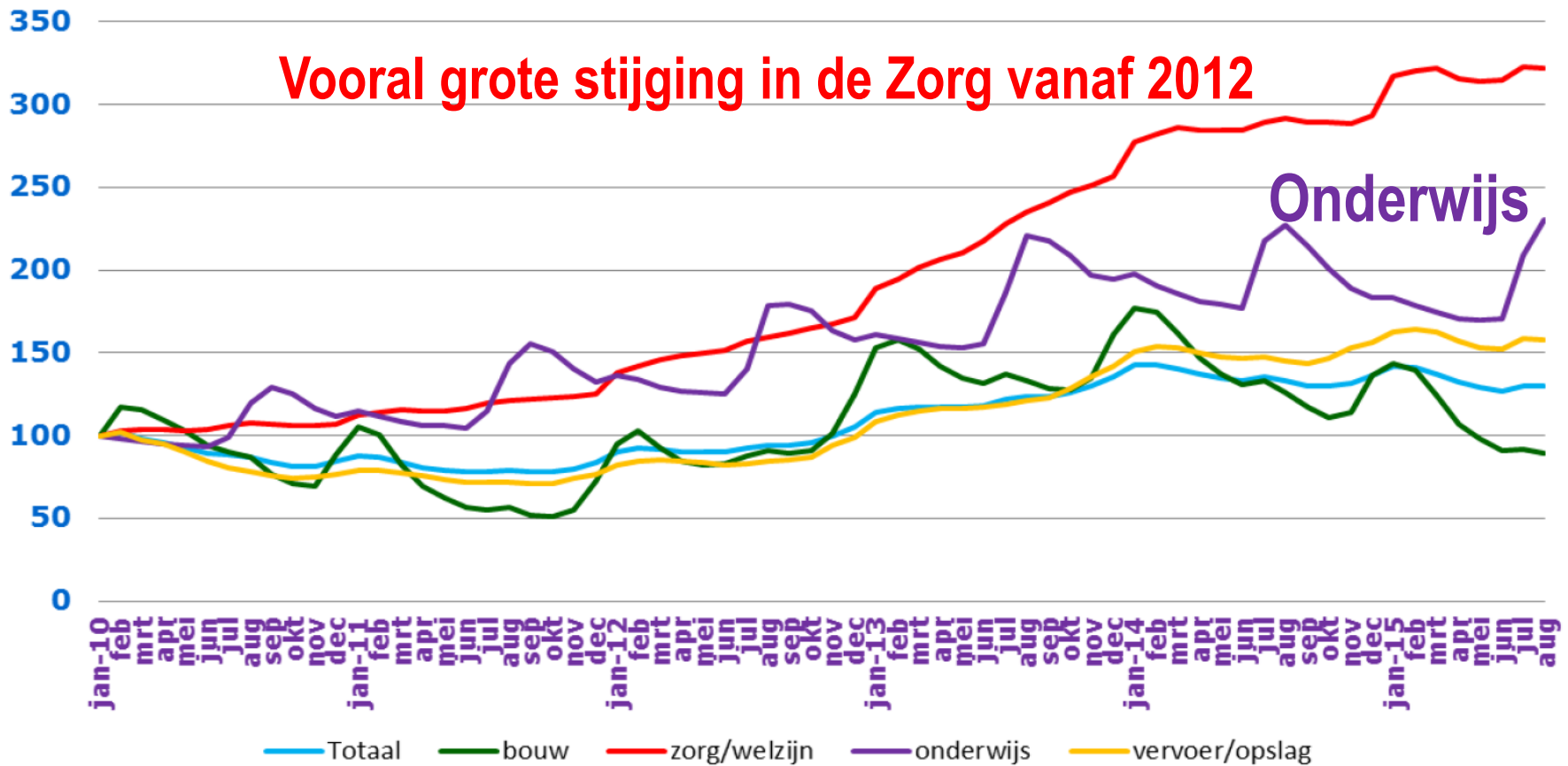
Sterkste afname  
 van banen in de  
 **zorg** in 2015,  
 grootste groei bij  
 **uitzendbureaus**

Banen werkzame personen, 2015



# Toename lopende WW-uitkering jan 2010 – aug 2015

Lopende WW-uitkeringen  
(indexcijfers, jan 2010=100)





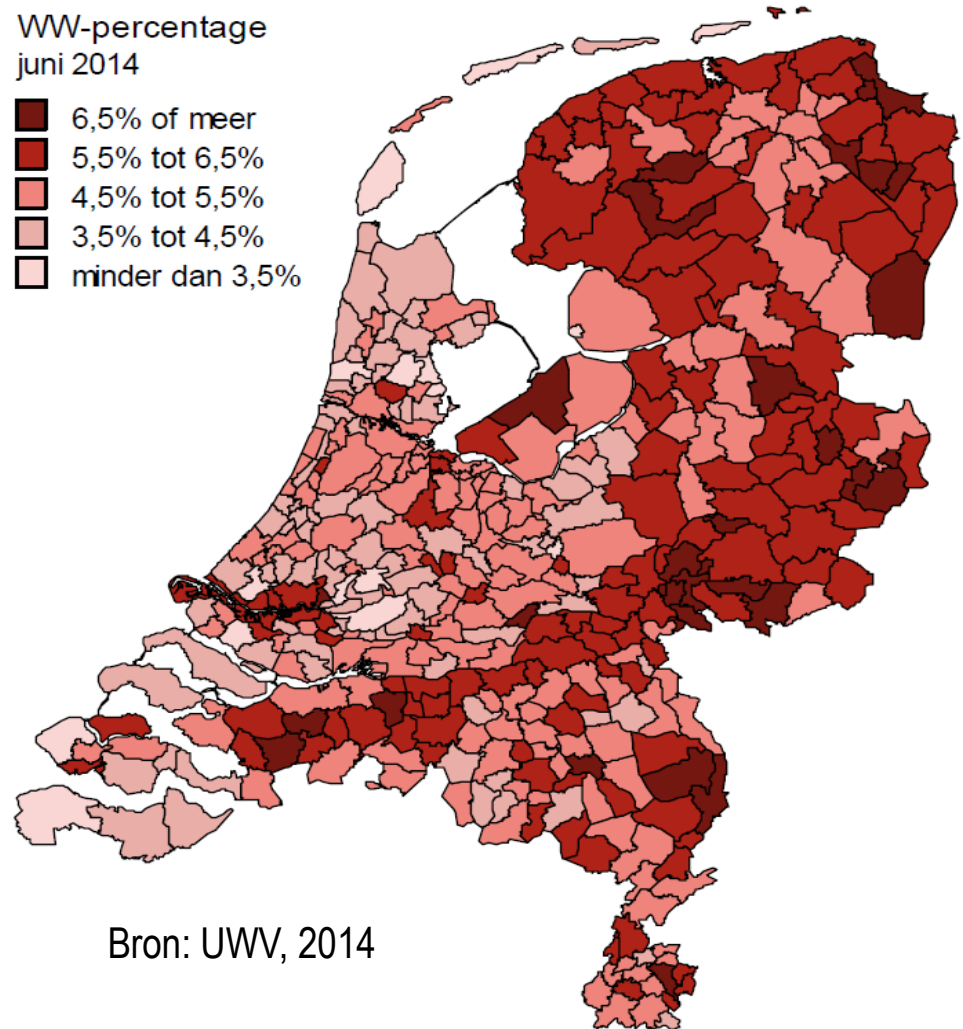


Werkloosheid per  
 gemeente:  
 vooral oude traditionele  
 industriegebieden hebben  
 veel mensen in de WW!

### WW-percentages

WW-percentage  
 juni 2014

- 6,5% of meer
- 5,5% tot 6,5%
- 4,5% tot 5,5%
- 3,5% tot 4,5%
- minder dan 3,5%



Bron: UWV, 2014



# Structurele trends



# ‘Vaste baan is niet langer de norm’

JON VAN SCHILT

**EMMEN/GRONINGEN** Het aantal mensen in de WW neemt sterk af, maar een vaste baan zit er niet of nauwelijks meer in.

De arbeidsmarkt flexibiliseert in hoog tempo. Mensen die na een langdurig dienstverband werkloos raken, komen op een volledig veranderde arbeidsmarkt terecht, stelt Erik Oosterveld, arbeidsmarktdeskundige Noord-Nederland van het UWV. „Van de werkzoekenden, die vanuit de WW doorstromen naar werk, krijgt nog maar 15 procent een vaste baan. De helft komt met een tijdelijk contract aan het werk en de overige 35 procent met een flexibel contract. Na een jaar heeft slechts 1 op de 20 mensen een vast contract overgehouden aan uitzendwerk.”

Uit cijfers van het UWV blijkt dat de werkgelegenheid sterk aantrekt. In het voorjaar neemt de werkloosheid sowieso af, maar volgens Oosterveld is het economisch herstel duidelijk te zien. „In het Noorden hebben vorige maand 4400 mensen vanuit de WW werk gevonden, van wie 1500 via uitzendbureaus, 650 in de bouw en 200 in de landbouw. De

## Flexibilisering van de arbeidsmarkt in Nederland

Top 20 van beroepen met hoog percentage herhalingswerkloosheid (2013)

Beroep	Herhalingswerklozen per jaar*	
	In 2012 ook WW	Aantallen
1 Wegmarkeerder	81%	170
2 Constructieschilder	70%	290
3 Acteur	60%	350
4 Tractorchauffeur	59%	180
5 Straatmaker	59%	1.130
6 Onderhoudsschilder	58%	3.490
7 Assemblagetechnicus voertuigen	58%	170
8 Agrarisch seizoenskracht bloemen en planten	56%	330
9 Pipfitter industriële montage	56%	500
10 Voeger	55%	260
11 Steward luchtvaart	54%	200
12 MIG/MAG-lasser (niveau 3&4)	53%	200
13 Vakman grond-, weg- en waterbouw	53%	1.030
14 Betonreparateur	52%	160
15 Productieleider televisie	52%	120
16 Opperman grond-, weg- en waterbouw	52%	330
17 Metselaar	52%	1.720
18 TIG-lasser (niveau 3&4)	51%	130
19 Hovenier	51%	580
20 Medewerker groenvoorziening	49%	470



\*Een herhalingswerkloze valt regelmatig terug in de WW, meestal als gevolg van seizoenswerk en afnemende vraag

© DvhN/LC 170415 | JvdH | Bron: UWV, WW-administratie

bouw trekt al enige tijd aan, maar ook die sector is heel flexibel geworden. Straks, vlak voor de zomervakantie, neemt de werkloosheid weer toe en na de vakantie weer af.”

De groei van de werkgelegenheid doet zich in alle sectoren voor, behal-

ve in de zorg. Oosterveld: „In januari, toen veel tijdelijke contracten afliepen en niet werden verlengd, zagen we vanuit deze sector een enorme instroom in de WW.”

Een vaste aanstelling is niet langer de norm, stelt Oosterveld. „Dat was

voor de crisis nog wel zo, maar tijdens de recessie hebben werkgevers gezien dat een flexibele schil eigenlijk heel handig is. De ontwikkelingen, vooral op technologisch gebied, gaan zo snel, dat ze met het aantrekken en afstoten van flexwerkers heel snel kunnen schakelen om de ontwikkelingen in de markt zo goed mogelijk te volgen.”

Oosterveld voorspelt dat mensen steeds vaker niet meer permanent aan het werk zijn. Ze komen in een cirkel terecht waarin werk en werkloosheid elkaar afwisselen. „Ze werken als er werk is, een beetje te vergelijken met de Amerikaanse arbeidsmarkt. Denk aan de landbouw, weg- en waterbouw, onderhoudsschilders en metselaars.” Het UWV heeft zelfs een top-20 gemaakt van beroepen, waarvan de beoefenaars het vaakst in en uit de WW stromen.

Met het verdwijnen van de vaste aanstelling worden ook oude gebruiken en gewoontes overboord gezet. „De flexibilisering van de arbeidsmarkt vraagt niet langer om te solliciteren met een brief. Het internet, de sociale media worden steeds belangrijker. Dat vereist een heel andere manier van presenteren. Je moet

*‘Nog wel vast werk voor onderscheidende technici en ICT’ers’*

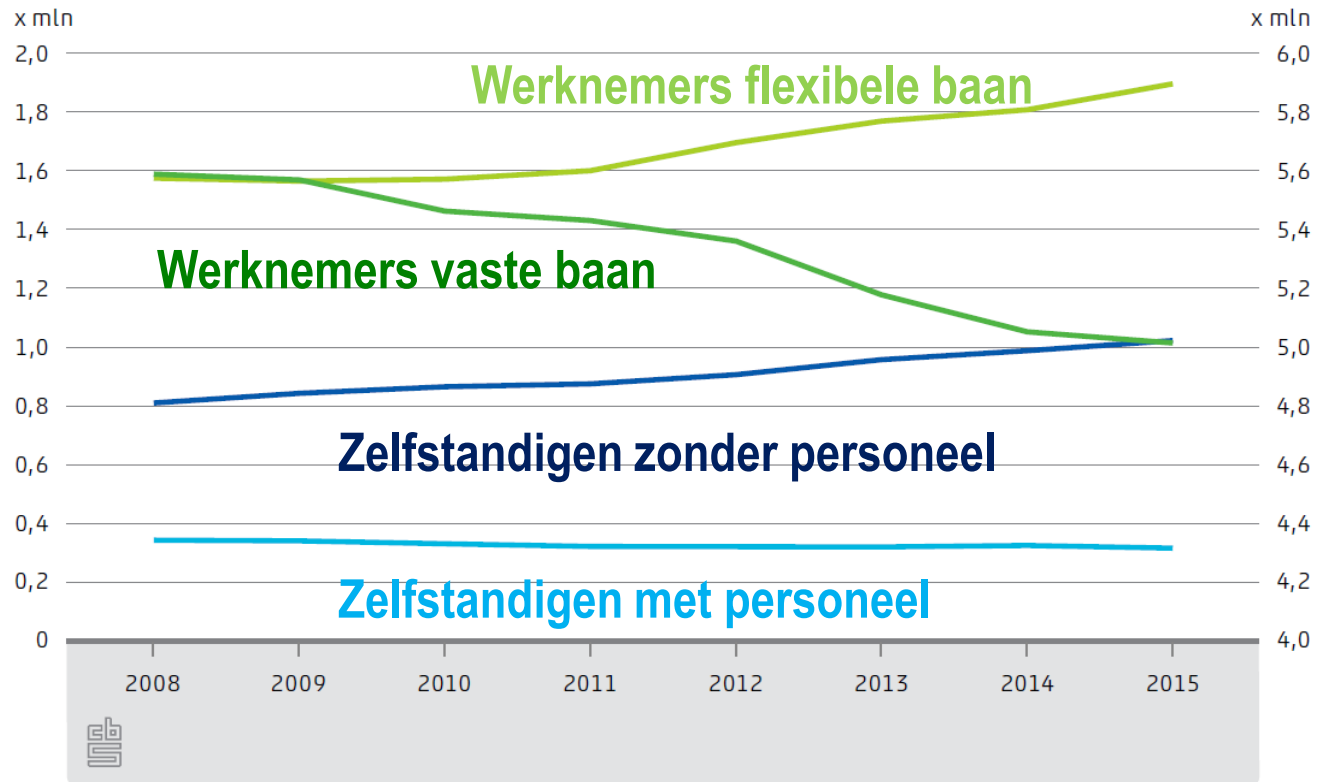
snel een filmpje van jezelf kunnen maken om in beeld te komen. Bovendien moeten mensen in een flexibele cirkel zich continu bewijzen en blijven ontwikkelen. Ouderen zijn dat niet gewend. Bij de 50-plussers zie we steeds vaker dat ze verder gaan als zelfstandige zonder personeel. Als je je leeftijd niet mee hebt, maar wel een specifieke vaardigheid beheerst, dan ligt het voor de hand om voor jezelf te beginnen.”

Is er dan voor niemand meer vast werk? Jawel, zegt Oosterveld. „Voor mensen die onderscheidend zijn in hun vakgebied. Dan denk ik aan technische functies en aan de ICT.”



# Steeds meer flexbanen en zzp-ers

## Werkzame beroepsbevolking naar arbeidspositie



- Zelfstandigen met personeel
- Zelfstandigen zonder personeel
- Werknemers flexibele arbeidsrelatie
- Werknemers vaste arbeidsrelatie (rechteras)

# 'Robotisering kost tot drie miljoen banen'

*Dvbn, 2-10 - 2014*

**ROTTERDAM** Door de technologische ontwikkelingen komen mogelijk twee tot drie miljoen banen op de tocht te staan.

Dit stelt onderzoeksbureau Deloitte op basis van eigen onderzoek. De onderzoekers spreken van een conservatieve inschatting. Vooral voor lageropgeleiden, zoals administratief personeel, assemblagemedewerkers, pizzakoeriers en vakkenvullers, is straks mogelijk geen betaald werk meer. Ook taxi-, vrachtwagen- en

buschauffeurs lopen een hoog risico.

Voor hoger opgeleiden liggen de risico's vooral bij beroepen op kort-hbo-niveau (laborant, verzekeringsagent, opzichter en elektricien) en op hbo/wo-niveau bij beroepen als accountants en analisten.

Groepen die hard worden geraakt zijn mbo'ers (1,3 miljoen) en medewerkers in de sectoren economie, recht en management (0,8 miljoen) en techniek (0,5 miljoen), aldus Deloitte.



# Beroepen komen en gaan ...

## Verdwenen

Melkboer  
Pompbediende  
Schillenboer  
Lantaarnopsteker  
Letterzetter  
Kolenboer  
Dorpsomroeper  
IJsdrager  
Dienstbode  
Wekker

## Flink afgenomen

Postbode  
Brugwachter  
Telefonist  
Boer  
Fabrieksarbeider

## Hoe lang nog?

Telemarketeer  
Kassamedewerker  
Taxichauffeur  
Buschauffeur  
Accountant



# Internetbankieren kost sector duizenden mensen hun baan



**AMSTERDAM** ING is de volgende financiële instelling die flink snijdt in zijn personeelsbestand omdat klanten steeds meer zaken online doen.

De andere twee Nederlandse grootbanken, ABN AMRO en Rabobank, gingen ING voor. Ook verzekeraar Achmea heeft vanwege digitalisering al veel arbeidsplaatsen geschrapt.

Bij ABN AMRO verdwijnen tot 2018 tussen de 650 en 1000 banen, kondigde de bank eerder deze maand aan. Het staatsbankbedrijf sluit komende jaren naar verwachting zeker 100 van de circa 300 bankkantoren. Volgens topman Gerrit Zalm komen er steeds minder mensen naar de bank om hun geldzaken te regelen.

Rabobank is om die reden al eerder begonnen met grootscheepse personele ingrepen. In de periode 2013-2016 verdwijnen er in het hele land meer dan 9200 arbeidsplaatsen. Telde de bank eerst ruim 800 kantoren verspreid over het land; dat moeten er uiteindelijk zo'n 500 worden.

De nieuwe bestuursvoorzitter van Rabobank, Wiebe Draijer, zei onlangs dat er op de bank momenteel geen nieuwe banenreducties in de pijplijn zitten. Maar hij sloot niet uit dat een verdergaande 'virtualisering' in de financiële wereld in de toekomst wel tot nieuwe ontslagen kan leiden. Rabobank investeert komende jaren fors in ict.

De trend beperkt zich niet tot banken. Achmea, de grootste verzekeraar van Nederland, zag zich eind vorig jaar genoodzaakt een banenreductie van 4000 arbeidsplaatsen aan te kondigen. „We zien een enorme stijging van het aantal consumenten dat aankopen van verzekeringen via internet doet.” Daarop moet de organisatie worden aangepast, zo luidde de verklaring.



▲ Het callcenter van ING in Groningen wordt waarschijnlijk getroffen door de reorganisatie. Foto Jan Willem van Vliet

*In de sector verdwijnen de komende vijf jaar nog 15.000 banen*

In de financiële sector verdwijnen de komende vijf jaar waarschijnlijk nog zo'n 15.000 banen, voorspelde uitkeringsinstantie UWV deze zomer in een rapport. Dit ondanks de aantrekkende economie. Belangrijkste oorzaak is digitalisering.

De werkgelegenheid bij banken, pensioenfondsen en verzekeraars is tussen 2007 en 2013 al met zo'n 9 procent gekrompen, met 38.000 tot 248.000 banen.

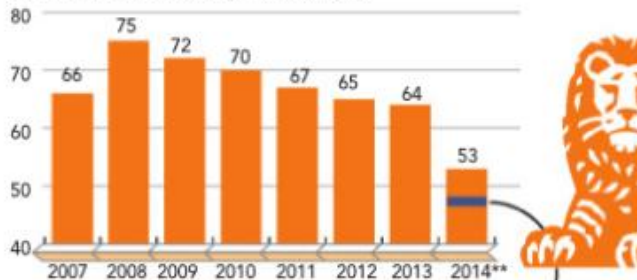
In Friesland zaten in september namen van 6089 mensen in de UWV-bakken uit de sector financieel en zakelijke diensten, van wie 951 uit het bankbedrijf. Dit aantal is flink toegenomen vergeleken met dezelfde maand in 2013. Toen waren 591 mensen uit de bankwereld op zoek naar ander werk. Een verklaring hiervoor is de teloorgang van Friesland Bank, waardoor velen zonder werk kwamen te zitten.

ING-topman Ralph Hamers zei gisteren dat zijn bank het aantal kantoren in Nederland op ongeveer hetzelfde niveau zal handhaven. ING heeft in Nederland 261 kantoren. Hoewel er wel een aantal vestigingen de komende jaren dicht kan gaan, heeft ING volgens de topman geen plannen om veel kantoren te sluiten. „Hun rol zal meer adviserend worden en blijft belangrijk”, aldus Hamers.

ABN AMRO kondigde onlangs nog aan ongeveer honderd bankkantoren, van de circa driehonderd, te sluiten.

## Steeds minder banen bij ING

Werknemers ING wereldwijd\* (fte's x 1000)



Werknemers ING Nederland: 16.000

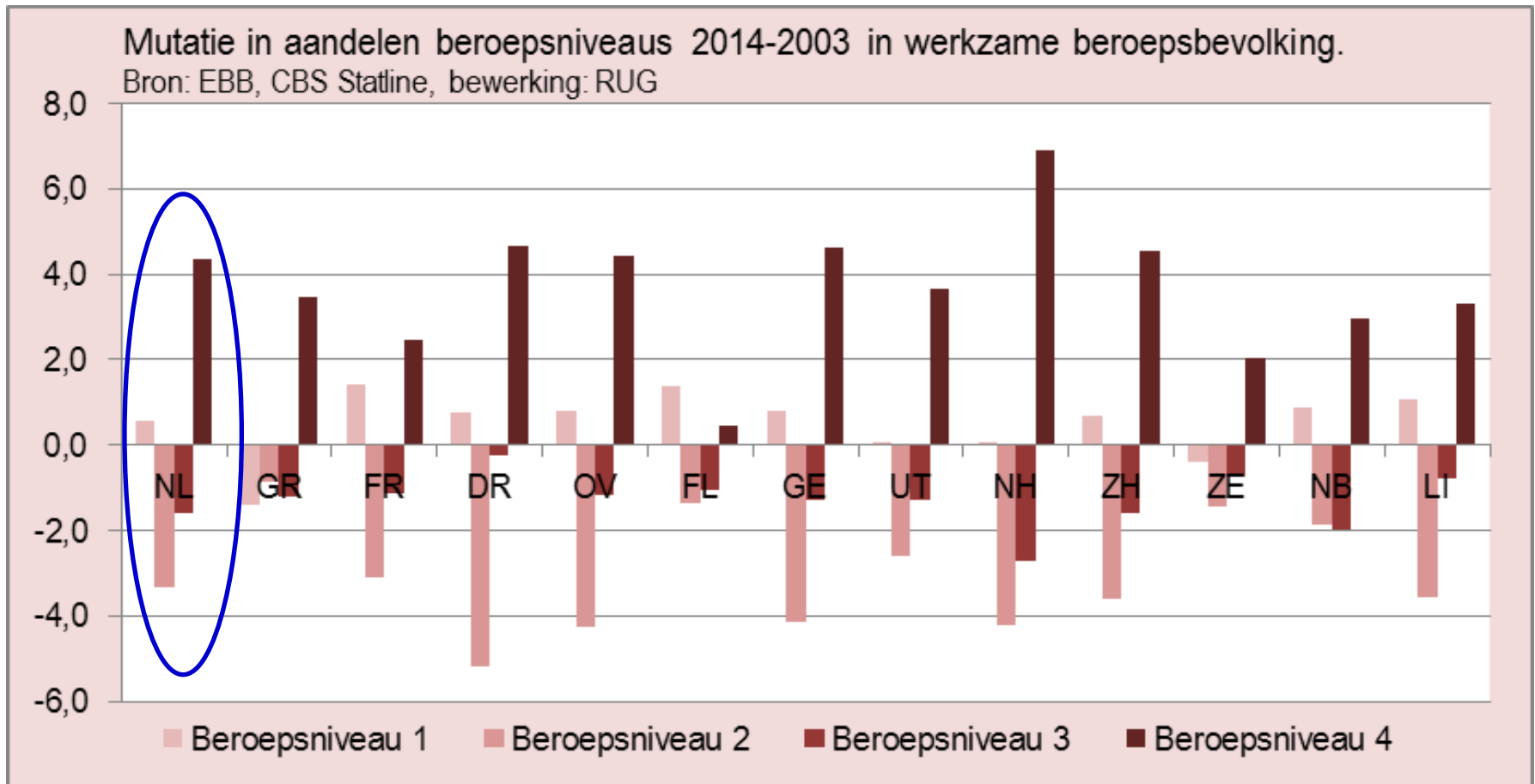
nb: verder worden bij externe dienstverleners 1075 banen geschrapt

\*bankbedrijf, aangepast voor desinvesteringen \*\*3e kwartaal

Bron: Dagblad van het Noorden, 26 november 2014



# Mutatie in aandelen beroepsniveaus 2003 - 2014



Vooraf banen op MBO 2 en 3 niveau verdwijnen: polarisatie





**D**e economische recessie heeft de (jeugd)werkloosheid sterk doen stijgen. Vooral het aandeel 'middelbare' banen, op mbo-niveau 2 en 3, is fors verminderd. En die banen komen nooit meer terug. Al lijkt het kabinet zich dat nog niet te beseffen.

Dat kabinet probeert er wel van alles aan te doen om jongeren straks, als de arbeidsmarkt weer aantrekt, aan het werk te helpen. Zo heeft het een 'ambassadeur jeugdwerkloosheid' aangesteld. Ook worden er 'human capital agenda's' opgesteld voor topsectoren en zijn er in het Nationaal Techniepact 2020 afspraken gemaakt die tekorten aan goed opgeleid technisch personeel moeten voorkomen. De bouwsector biedt, in dit licht, extra stages en leerwerkplekken aan.

Immers, de gedachte overheerst nog altijd dat wanneer de crisis eenmaal over is, de voortgaande vergrijzing snel zal zorgen voor tekorten op de arbeidsmarkt, met name in de techniek en de zorg.

Maar klopt deze veronderstelling wel?

Tussen 1998 en 2010 is het aandeel middelbare banen met 4,5 procent gedaald. In dezelfde periode steeg het aantal hogere en lagere banen met ruim 2 procent. De hoogleraren Erik Brynjolfsson en Andrew McAfee van het Massachusetts Institute of Technology (MIT) wezen al op deze ontwikkeling in hun geruchtmakende boek *The Second Machine Age*. En hoewel zij en hun wetenschappelijke collega's in toenemende mate onderbouwing voor deze stille revolutie leveren, lijken de beleidsmakers in Nederland de echte urgentie nog niet op te pikken.

Als gevolg van ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie zijn bepaalde banen en taken niet langer nodig. Op sluipende wijze verdwijnen menteel banen voor jongeren met een opleiding op mbo-niveau 2 of 3, meestal banen die stilaan worden geautomatiseerd. En die banen komen, ook na de crisis, nooit weer terug.

Er zijn voorbeelden te over. Er hoeft nauwelijks meer te worden gesleuteld aan computers en auto's; administraties worden gedigitaliseerd en geautomatiseerd; klanten doen veel zelf rechtstreeks via internet zonder tussenkomst van personeel. Daarnaast leidt de opmars van webwinkels tot minder banen in de detailhandel.

# Al die verdwenen mbo-banen komen dus nooit meer terug

Na de crisis zullen de mbo-banen in de techniek en de zorg terugkeren, verwacht het kabinet. Maar niets is minder waar, menen *Jouke van Dijk* en *Wim van de Pol*. Beleidsmakers en opleidingen hebben geen tijd te verliezen.

Bron: NRC 17 mei 2014



**Jouke van Dijk** is hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse aan de Rijksuniversiteit Groningen en lid deskundige SER Noord-Nederland.

**Wim van de Pol** is lid college van het bestuur ROC Noorderpoort in Groningen.

Tegelijk zorgt die opmars voor laaggeschoolde banen in de logistiek en hogeschoolde banen in het programmeren van websites en apps. En in de zorg worden zelfs specifieke cao-afspraken gemaakt dat een arbeidskracht minstens een mbo-diploma niveau 4 moet hebben.

Deze economische - en taakherstructurering deed zich al langer voor, maar wordt versterkt door de recessie en bezuinigingen in de publieke sector. Opmerkelijk is dat de structurele teruggang in banen niet geldt voor echt laaggeschoold werk zoals schoonmaken, want dat kan niet worden geautomatiseerd of uitbesteed naar lagelonenlanden.

Als gevolg van deze stille revolutie op de arbeidsmarkt krimpt de werkgelegenheid waarvoor een mbo 2 of 3 opleiding nodig is, hard én structureel. En dan hebben we het over ruim een miljoen mensen met deze opleidingskwalificatie. Wij kunnen het ons niet veroorloven dat een zo grote groep, de kurk van de middenklasse in ons land, in haar werkgelegenheid structureel wordt bedreigd.

Hoe verder?

**R**egionale Opleiding Centra's (ROC) zetten alle zeilen bij om jongeren een succesvolle entree op de arbeidsmarkt te laten maken. Ze laten hun aanbod aan opleidingen bijvoorbeeld zo veel mogelijk aansluiten op de arbeidsmarkt. Bij kleinere of geleidelijke veranderingen op die arbeidsmarkt wordt het opleidingsaanbod aangepast, soms via een ander curriculum, soms door nieuwe opleidingen aan te bieden (gamedeveloper, inderdaad: niveau 4) of door opleidingen te verkleinen (kinderopvang).

Ook zetten ROC's maximaal in op het behalen van een diploma op minimaal mbo 4 niveau en op het verwerven van vaardigheden die het adaptief vermogen ontwikkelen. Zo kunnen hun leerlingen beter inspelen op de snel veranderende economie. Het gaat dan om sociale en communicatieve vaardigheden, creativiteit en probleemoplossend vermogen, de zogenaamde *21st century skills*.

Maar mbo 4 niveau is niet voor iedereen haalbaar.

ROC's kunnen het probleem van de krimpande arbeidsmarkt voor een miljoen werknemers op mbo-niveau 2 en 3 niet oplossen. Dat is te groot, te ingrijpend en te fundamenteel. Daarvoor moeten ka-

binet, sociale partners en ROC's afspraken maken over het creëren van nieuwe werkgelegenheid. Dit kan door taken uit andere banen weg te halen en samen te voegen, het zogenaamde *job carving*.

Lange tijd werd *job carving* vooral gezien als middel om mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt toch enigszins nuttig aan het werk te krijgen. Wij denken dat het hoog tijd wordt om *job carving* uit deze hoek weg te halen, en het een centrale plaats te geven in het arbeidsmarktbeleid en de cao-onderhandelingen. Een voorbeeld: bij de politie kan de roep om 'meer blauw op straat' gerealiseerd worden door een deel van de administratieve taken die nu worden uitgevoerd door de agenten, daar weg te halen en samen te brengen in een administratieve functie op mbo 2 of 3 niveau. Het administratieve werk van twintig agenten samenbrengen in een nieuwe administratieve functie zorgt zo voor negentien agenten die veel

Administraties worden geautomatiseerd, klanten doen veel zelf rechtstreeks via internet zonder tussenkomst van personeel

meer op straat zijn én voor een paar extra mbo 2 banen. Iets dergelijks kan ook gelden voor docententeams in het mbo, hbo en wo en voor groepen professionals in de dienstverlening of de zorg.

Maar eerst moet een ander besef doordringen, namelijk dat na de crisis door de vergrijzing grote tekorten op de arbeidsmarkt zullen ontstaan in zorg en techniek op mbo 2 en 3 niveau. Dat is niet zo.

Integendeel, er dreigen daar een miljoen banen te verdwijnen - voor altijd. Het huidige kabinetsbeleid en de *human capital agenda's* negeren dit volledig. Dat moet snel veranderen. *Job carving* biedt kansen. Daarnaast moeten we onze beroepsopleidingen breder maken en *21st century skills* ontwikkelen, tweede kans onderwijs stimuleren en leven lang leren maximaal benutten.

Pas dan hebben werknemers de vaardigheden om zich snel te kunnen aanpassen aan de veranderende economie.



# Minister sluit baanloze toekomst niet uit

DvN, 30-9-2014

**DEN HAAG** Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken sluit niet uit dat er in de toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is.

Door technologische ontwikkelingen kan de meeste arbeid straks wellicht door robots of machines worden verricht. De overheid moet er dan voor zorgen dat er voor die mensen wel een inkomen is, zodat ze kunnen blijven profiteren van de welvaartsgroei.

Asscher zei dat gisteren tijdens een congres in Den Haag. Hij onderstreepte dat het kabinet het niet zo ver wil laten komen. Het zet in op bijvoorbeeld onderwijs, opleiding, verlaging van de lasten op arbeid en een betere begeleiding van werklozen om te verhinderen dat steeds meer werkgelegenheid verloren gaat.

Volgens de minister is de angst dat veel werkgelegenheid verdwijnt door technologische ontwikkelin-

gen niet nieuw. Hij citeerde de Britse econoom Keynes, die dat al in 1930 voorspelde.

Asscher wees erop dat technologische veranderingen steeds sneller gaan. Een situatie waarin robots het werk van mensen overnemen is alerminst denkbeeldig. De minister noemde ontwikkelingen die nu al gaande zijn, zoals zelfrijdende auto's en volautomatische melkrobots. „Robots worden in hoog tempo toegankelijker, betrouwbaarder en goedkoper. Ze zijn goedkoop, snel, nooit ziek, werken 24 uur per dag.”

Anderzijds kan Nederland ook profiteren van technologische vooruitgang. Die kan zorgen voor meer welvaart, veiligheid en een hogere levensverwachting, benadrukte de minister. Een schaduwzijde van robotisering is volgens Asscher wel dat het evenwicht tussen arbeid en kapitaal verloren gaat. De rijkdom komt vooral terecht bij de kapitaalbezit-

ters en de hoogopgeleiden. Werknemers met lagere inkomens zijn de dupe.

Asscher zei niet wat de overheid precies moet doen om mensen een inkomen te verschaffen als er in de toekomst onverhoopt geen werk meer voor hen is. Er moeten dan „nieuwe instrumenten” komen, maar welke liet hij in het midden. Ook moet dan het belastingstelsel op de helling, omdat er bijvoorbeeld minder loonbelasting binnenkomt.

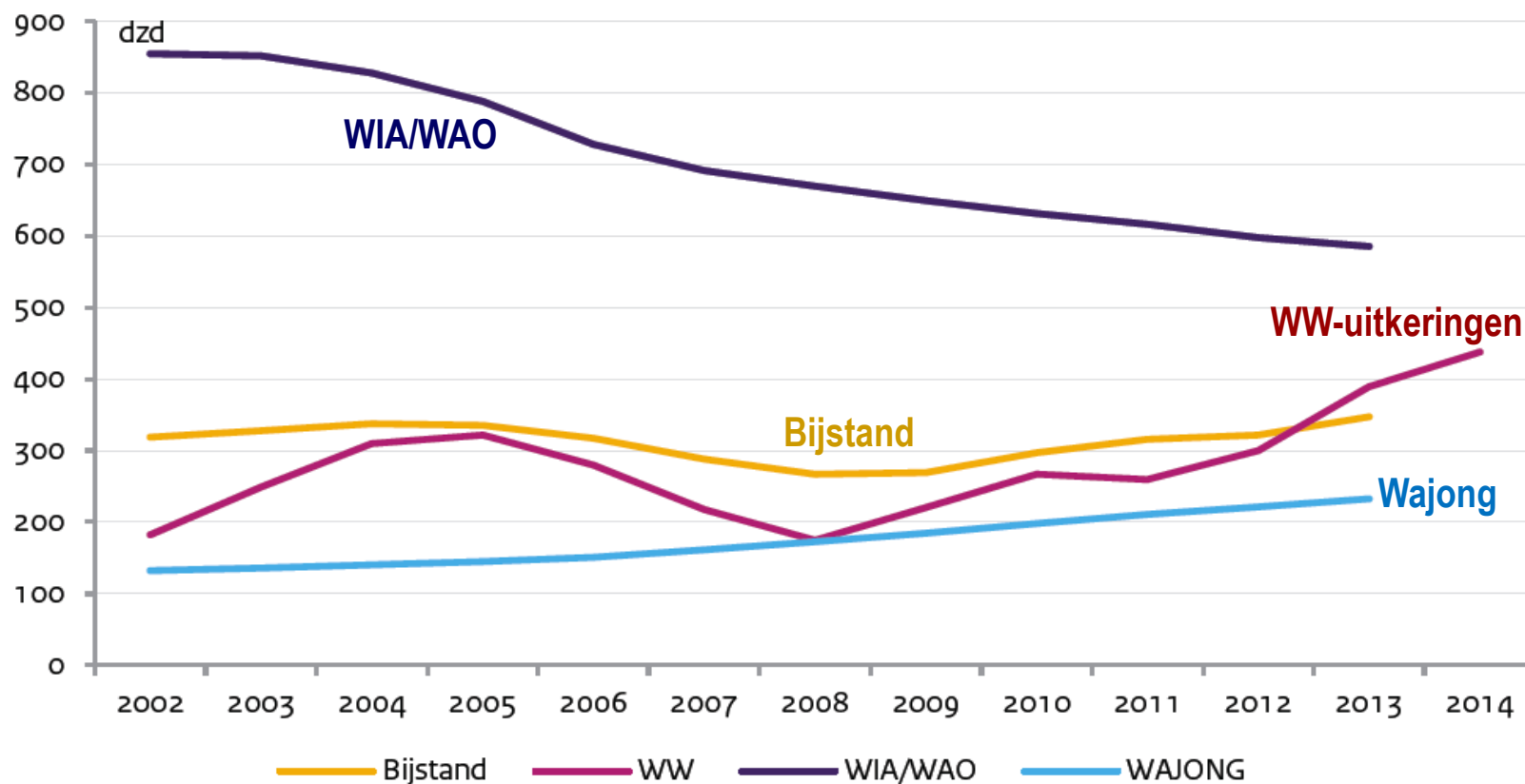
Voorzitter Reinier Castelein van vakbond De Unie noemt de uitspraken van Asscher heftig. „De inkt van de miljoenennota is nog niet droog, waarin de regering zegt honderdduizend banen te willen scheppen en dan nu deze opmerking.” Als Asscher meent deze trend waar te nemen, moet hij ook met een plan komen voor de middenklasse die dan de dupe is, vindt Castelein. „Want dat is de groep die het werk kwijtraakt.”



# Naar een inclusieve arbeidsmarkt: iedereen doet mee?



# Aantal uitkeringsgerechtigden 2002-2014: ca. 1,6 miljoen!

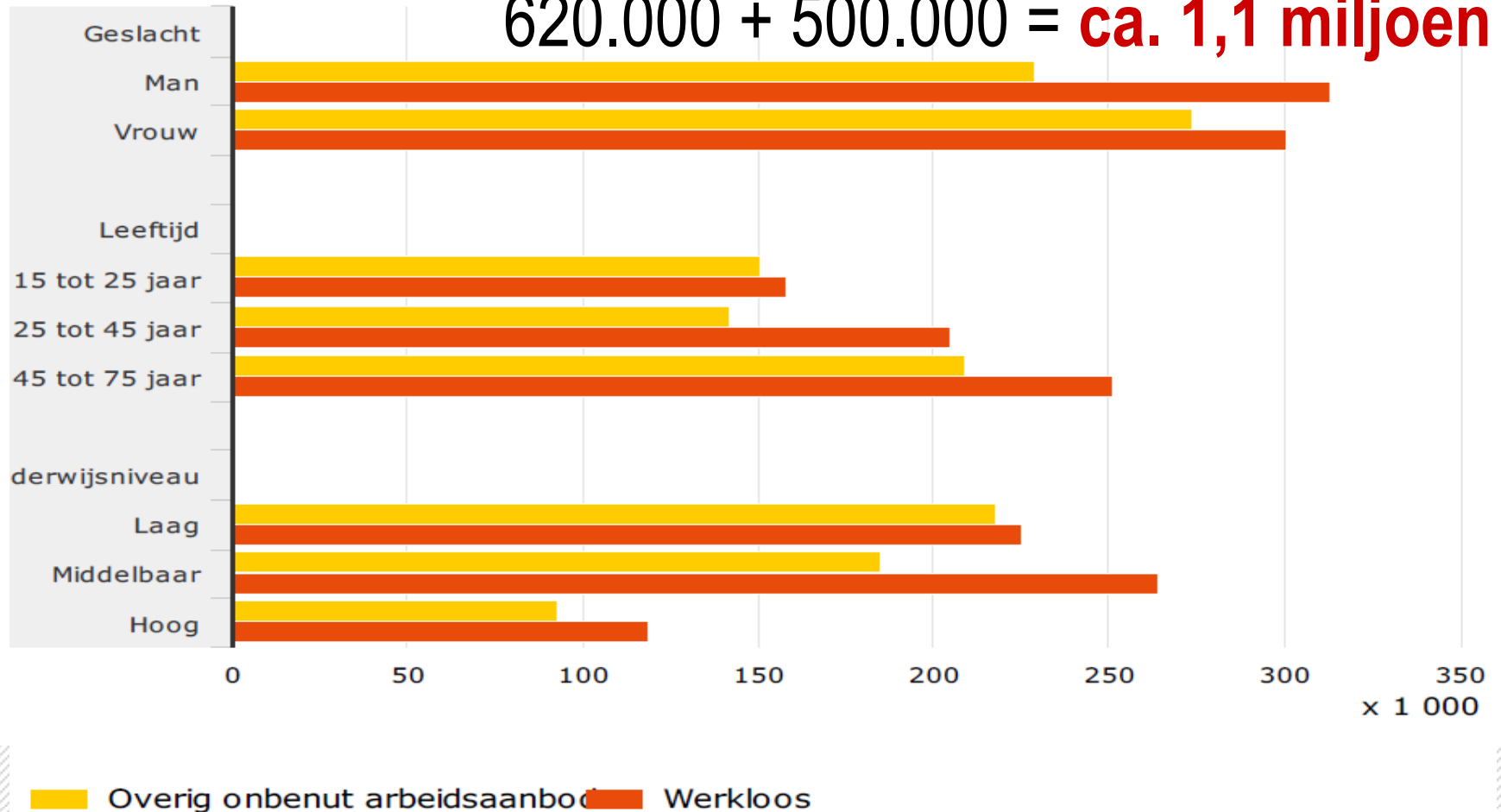


Bron: CBS Statline. WIA en WAO bevat ook WAZ (arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen).



# Onbenut arbeidsaanbod: werkloos+overig.15-75jr, 2015

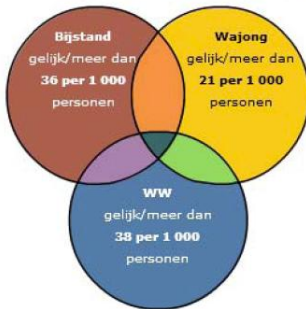
$620.000 + 500.000 = \text{ca. } 1,1 \text{ miljoen}$





WWB  
> 44

Personen met een uitkering per gemeente:



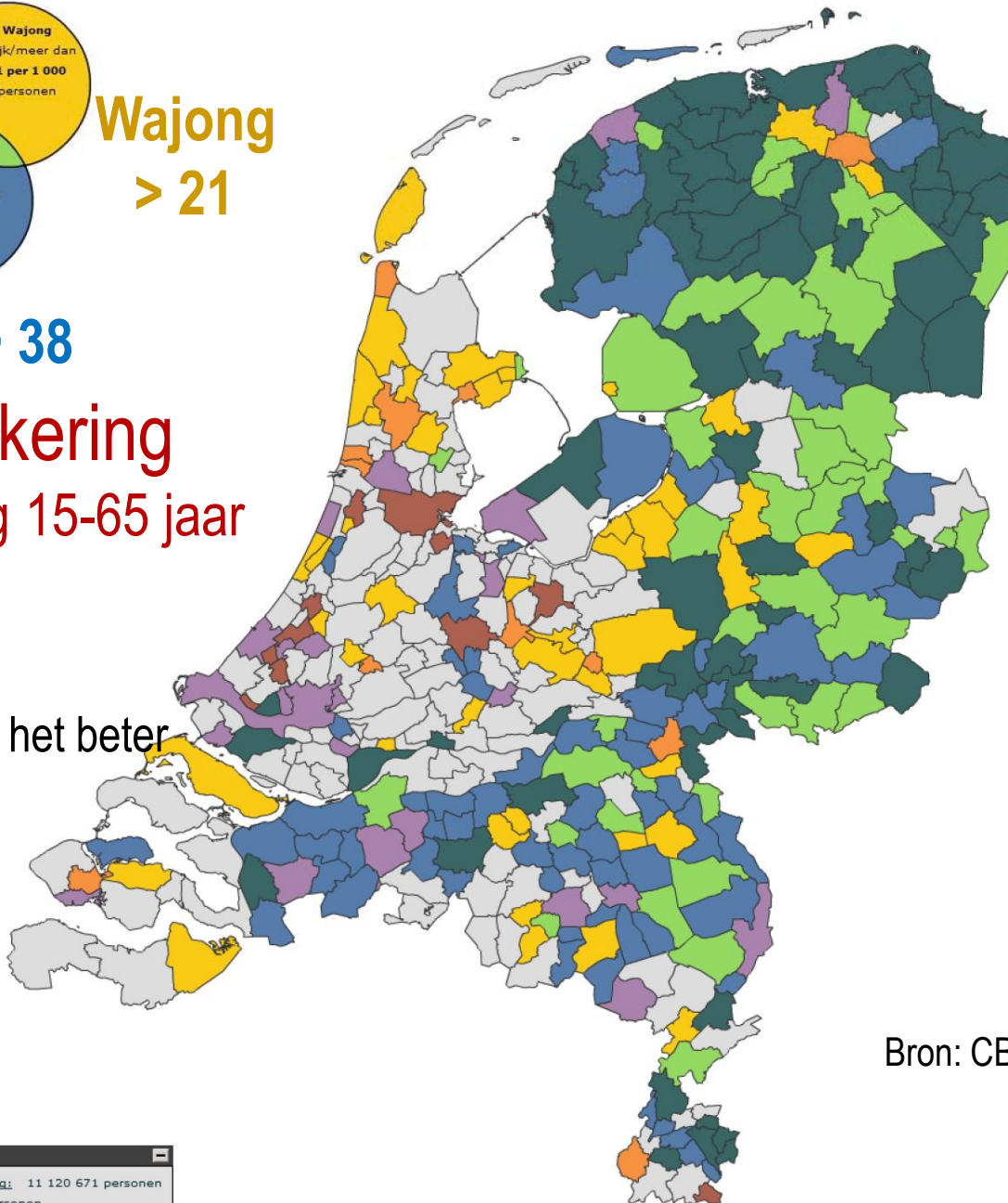
Wajong  
> 21

WW > 38

# Personen met uitkering per 1000 v.d. bevolking 15-65 jaar

Maart 2015 Nederland

Alle grijze gemeenten doen het beter  
dan Nederland gemiddeld!



Bron: CBS, 2015

Landelijke cijfers	
Potentiele beroepsbevolking:	11 120 671 personen
Bijstand:	44 per 1 000 personen
Wajong:	21 per 1 000 personen
WW:	38 per 1 000 personen





# Inclusieve Arbeidsmarkt: Kansen voor iedereen!?!?

De centrale vragen voor de participatiesamenleving:

1. Hoe zorgen we er echt voor dat iedereen zijn of haar talenten kan benutten? Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief?
2. Welke concrete mogelijkheden hebben werkgevers om de grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende plek te geven binnen de organisatie en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

**Hoe geven we iedereen een kans?**



## Participatiewet opent deuren naar arbeidsmarkt voor mensen met beperking

Nieuwsbericht | 02-12-2013

**Gemeenten, werkgevers, werknemers en het Rijk hebben vooruitlopend op de inwerkingtreding van de Participatiewet afspraken gemaakt over de invulling van 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze banen zijn bestemd voor wie niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Wajongers en mensen die op de wachtlijst staan voor de sociale werkvoorziening komen als eerste voor deze banen in aanmerking.**

Staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil met de Participatiewet zo veel mogelijk mensen aan de slag helpen. Het liefst in reguliere banen of anders via beschermt werk. "Wie kan werken moet daarvoor de kans krijgen, of je nou een beperking hebt of niet", stelt Klijnsma in een toelichting op het wetsvoorstel dat vandaag naar de Tweede Kamer is gestuurd.

**Participatiewet: afspraak creatie van 125.000 banen.  
Maar: er is een onbenut arbeidsaanbod is van 1,1 miljoen.**





**Participatiewet:** quotum: bedrijven  
> 25 werknemers verplicht 5%  
arbeidsgehandicapten te nemen

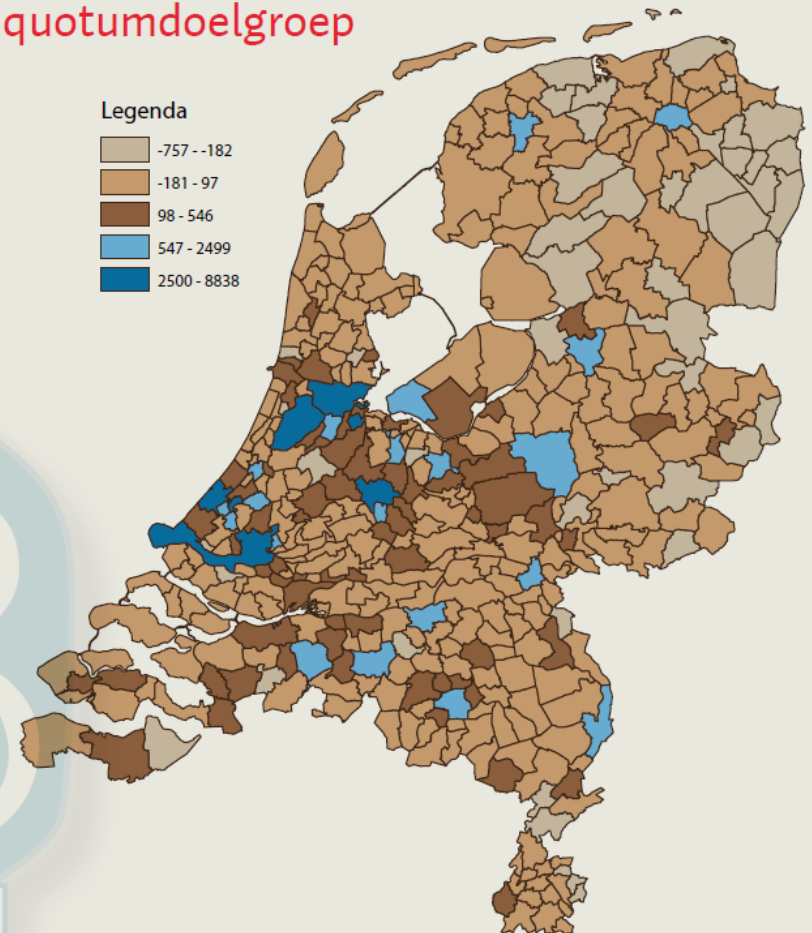
Helpt dat?

**Niet direct!** Heel veel gemeenten  
hebben een grotere doelgroep dan  
het maximaal beschikbare aantal  
quotum banen zelfs als alle  
bedrijven > 25 voor 100% meedoen!  
Failliete bedrijven willen we ook niet!

→ Hoe lossen we dat op?

Absoluut verschil per gemeente  
in omvang quotumbanen en  
quotumdoelgroep

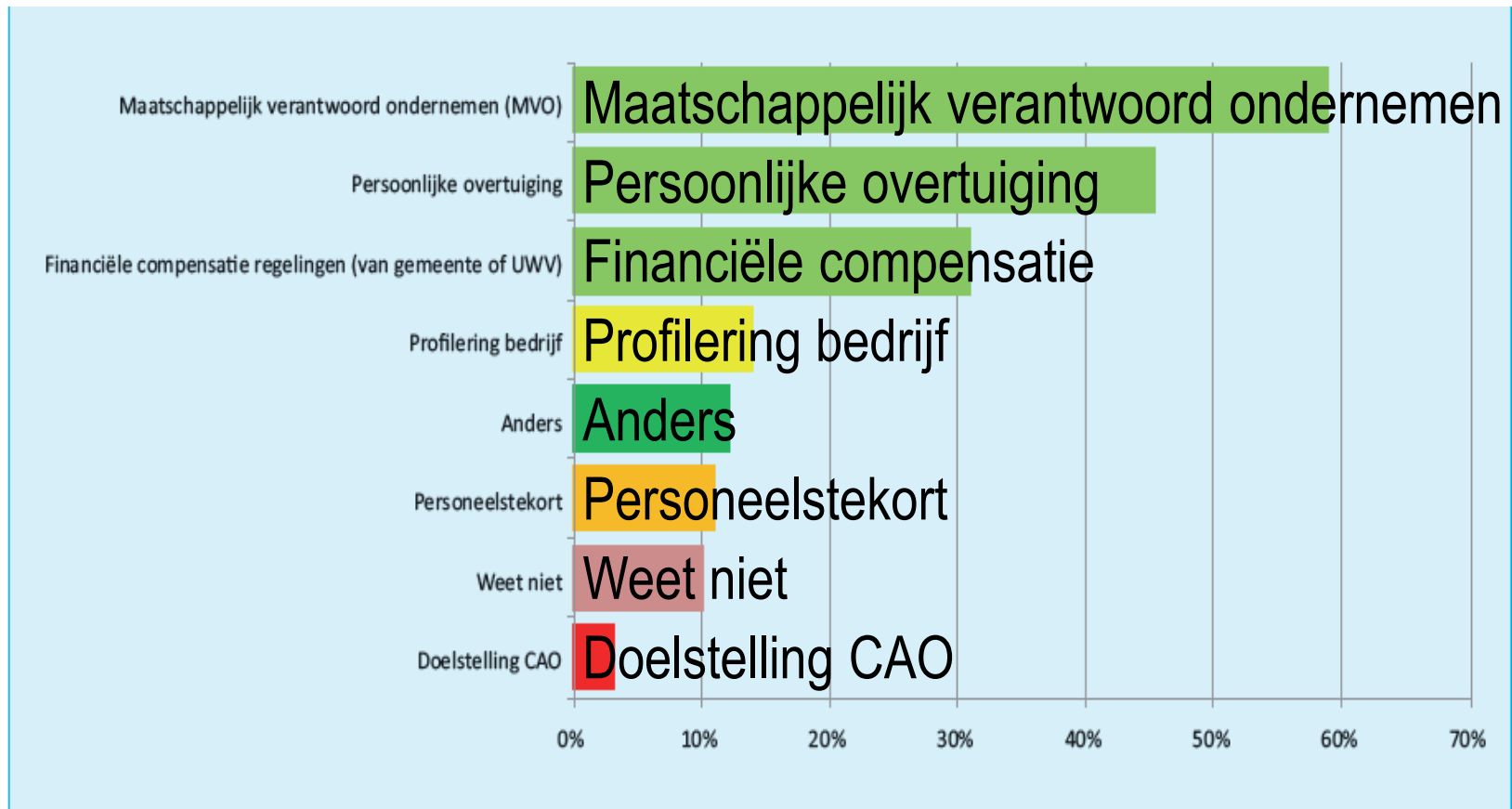
FIGUUR 3



Bron: CBS; LISA; SZW; eigen bewerking.



## Redenen voor werkgevers om mee te doen:



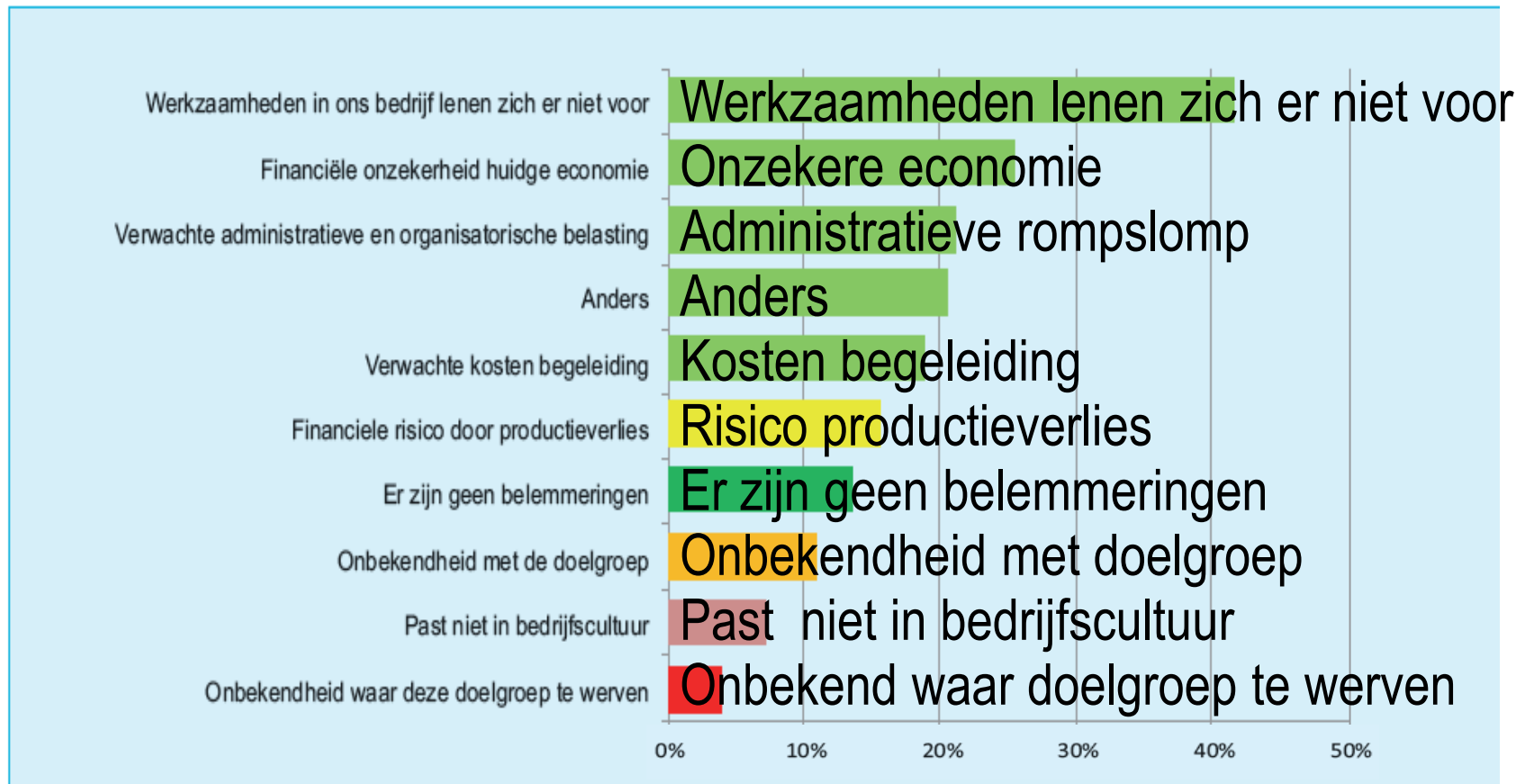


## Voorwaarden om de doelgroep in dienst te nemen:





## Belemmeringen om de doelgroep in dienst te nemen:





# Volkskrant.nl

## 'Banenplan van het kabinet leidt vooral tot verdringing van bestaand werk'

OPINIE - Xander van Uffelen - 20/03/14, 12:15



© ANP

**COMMENTAAR** Een banenplan is alleen zinvol als het tot een volwaardig scholingsplan wordt omgevormd, schrijft Xander van Uffelen in het commentaar van de Volkskrant.

Een succesvol banenplan bedenken in een economische recessie is bij voorbaat een zeer lastige opdracht. Als de werkloosheid oploopt en bedrijven nauwelijks nog openstaande vacatures hebben, is er weinig werk te creëren met subsidieregelingen voor leerwerkplaatsen of sollicitatiecursussen.

“ *Bouwbedrijven beklagen er zich bijvoorbeeld over dat het banenplan van de sector bouw juist een extra ontslagronde veroorzaakt.* ”

### MEER OVER



'Minder Marokkanen? Denken in groepen is achterlijk'



'Superfoods een gevaar voor de gezondheid? Alsjeblieft zeg!'



'Een vleugje discriminatie scoort lekker in verkiezingstijd'



Rondvraag: 'Ja, Haagse bemoeienis is schadelijk voor deze verkiezingen'

## Social return?

- Bouw
- Ziekenvervoer



## Er is werk genoeg: 4.3 miljoen Mantelzorgers,

**Tabel 1** w.v. 730.000 meer dan 8 uur per week  
Mantelzorgers die in het jaar voorafgaand aan de enquête hulp boden, naar intensiteit en duur, bevolking 18 jaar en ouder, 2014 (in procenten en absolute aantallen)

	%	aantal
≤ 8 uur per week ≤ 3 maanden	3,4	440.000
≤ 8 uur per week > 3 maanden	23,7	3.100.000
> 8 uur per week ≤ 3 maanden	0,9	120.000
> 8 uur per week > 3 maanden	4,7	610.000
<b>totaal</b>	<b>32,7</b>	<b>4.300.000</b>
> 8 uur per week	5,6	730.000
> 3 maanden	28,4	3.700.000
> 8 uur per week of > 3 maanden	29,3	3.800.000

Bron: CBS/SCP (IZG'14)

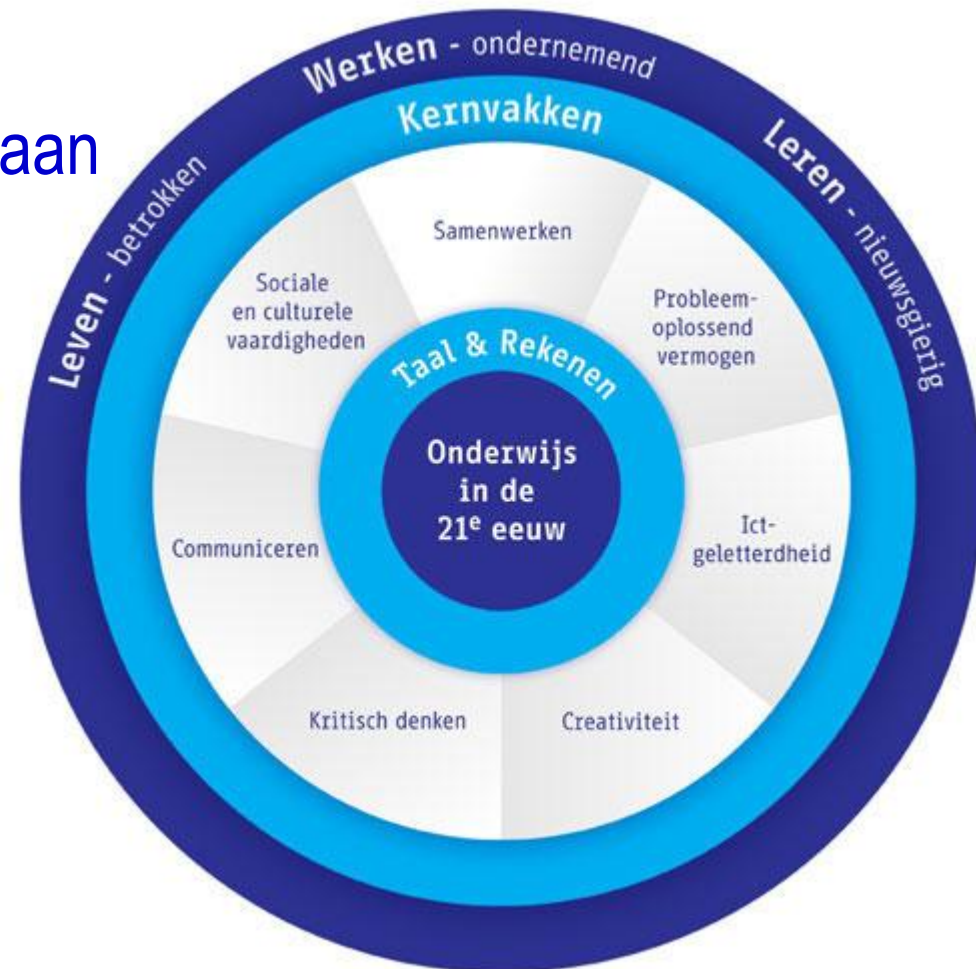


# Scholingsvaardigheden voor de 21<sup>ste</sup> eeuw:

Maximaal scholen!

Maar: niet iedereen kan MBO-4 aan

Toenemend belang van  
21<sup>ste</sup> eeuw algemene  
vaardigheden die zorgen voor  
**aanpassingsvermogen**





## Tot slot:

1. Het probleem is kwantitatief groot en kwalitatief nog groter en misschien wel onmogelijk op te lossen op korte termijn; **maar er is ook werk zat!**
2. Er moet wel wat gebeuren! Zo niet: sociale uitsluiting, maatschappelijke tweedeling. Netto effectiviteit van arbeidsmarkt (re-integratie) beleid is vaak klein door verdringing. Weinig “best practices”, veel beleidshomeopathie.
3. **Wat kunnen werkgevers doen? Nieuwe banen creëren**, o.a. door taakafsplitsing (job carving). Quotumregeling is zeer lastig af te dwingen! Regulier personeel ontslaan ten faveure van arbeidsgehandicapten? Boetes opleggen? Social return? Maar: in Duitsland is men ver gekomen.
4. Veel werkgevers willen best meewerken aan in dienst nemen arbeidsgehandicapten, maar er zijn vele praktische bezwaren → **ontzorgen!**
5. **Wees realistisch**: iedereen aan regulier werk helpen zal niet lukken → anders denken over arbeid is daarom ook dringend nodig.





**ER IS GEEN SIMPELE  
OPLOSSING!!!!**

**Maar wel een  
gezamenlijke  
verantwoordelijkheid**



Dank voor uw aandacht





university of  
 groningen

# Van wetenschap naar werk: wat willen werkgevers?

Presentatie voor het congres van het Kennisplatform Werk en Inkomen  
 Congrescentrum 1931, Den Bosch, 17 mei 2016

Jouke van Dijk, Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse  
 Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen,  
 Economische Geografie, Postbus 800, 9700 AV Groningen

Email: [jouke.van.dijk@rug.nl](mailto:jouke.van.dijk@rug.nl)

Website: [www.joukevandijk.nl](http://www.joukevandijk.nl)