

Verslag KWI congres 17 mei 2016

1. Inleiding

Het KWI (het kennisplatform werk en inkomen) heeft als taak kennis in het werkveld Werk en Inkomen te coördineren en te verspreiden. Het ontbreekt momenteel nog aan voldoende (wetenschappelijke) kennis op het gebied van de werkgeversbenadering en de vraagzijde van de onderkant van de arbeidsmarkt. Wat hebben werkgevers nodig om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te kunnen nemen? Wat zijn de factoren voor een goede matching tussen vraag naar en aanbod van arbeid en hoe sluiten we de kloof tussen vacature-eisen en arbeidsmogelijkheden van werknemers? De tweede editie van het KWI congres is gewijd aan deze kennisvragen. Dit is een beknopte samenvatting van de programmaonderdelen van dit congres.

2. Keynote speech

Jouke van Dijk, Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse Rijksuniversiteit Groningen
Prof. van Dijk schets een aantal trends. Nederland is uit de crisis maar er is nog maar sprake van een licht herstel. De vergrijzing neemt toe, de economische herstructurering gaat door, er is sprake van kennisintensivering en het opleidingsniveau stijgt. Ook de mobiliteit neemt toe, arbeidsverhoudingen veranderingen (van vast naar flex) en automatisering neemt verder toe (robotisering). Er vindt een decentralisatie plaats van het Rijk naar gemeenten. Daarbij speelt de vraag hoe wij, gegeven deze ontwikkelingen, kunnen zorgen voor een inclusieve arbeidsmarkt waarbij werk is of ontstaat voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Er verdwijnen banen en er komen nieuwe banen bij. Vooral op MBO niveau verdwijnen veel banen die niet meer terug komen. Een oplossing is scholing op MBO-4 niveau maar niet iedereen kan dit niveau aan. Een andere oplossing is job-carving, ook voor mensen die niet een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en daarmee het creëren van eenvoudig werk. Verder geeft van Dijk aan dat het wenselijk is dat levenslang leren (tweede kans onderwijs etc.) van de grond komt.

Er zijn volgens van Dijk onvoldoende quotumbanen beschikbaar om iedereen aan een baan te helpen. Zo zijn er 1,1 mln. mensen die een baan zoeken en zijn er 'slechts' 125.000 banen te vervullen. Wat kan er verder nog gedaan worden? Volgens van Dijk is er genoeg werk, er zijn bijvoorbeeld 4,4 mln. mantelzorgers aan het werk. Toch moet er anders over arbeid nagedacht gaan worden. Het volgen van en vasthouden aan bestaande banen zal geen oplossing voor iedereen bieden. Iedereen aan regulier werk helpen zal volgens van Dijk niet lukken. Er is hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

3. Verslag rondetafelgesprek

Tof Thissen, Werkbedrijf UWV | *Harry van der Kraats*, AWWN | *Marjolein ten Hoonte*, Randstad Nederland | *Ruud van den Tillaar*, ISD Optimisd | *prof. Jouke van Dijk*, RUG
De deelnemers gaan in gesprek over de waarde van wetenschap in de dagelijkse praktijk. Welke wetenschappelijke inzichten zijn er beschikbaar om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Er blijft een spanningsveld bestaan tussen wat bijvoorbeeld klantmanagers intuïtief denken te moeten doen en wat de waarde van wetenschappelijk inzichten kan zijn. Het matchen van vraag en aanbod blijft een groot probleem. Er moet een gemeenschappelijke taal tussen werkgevers en uitvoering gezocht worden. Werkgevers willen graag ontzorgd worden. Werkgevers weten ook vaak het werkgeversservicepunt niet te vinden. Een oplossing voor het gebrek aan kennis bij werkgevers om mensen met een beperking aan te kunnen nemen is om werkgevers bij elkaar te brengen en gezamenlijk vast te stellen wat werkt. Zo kunnen kennisnetwerken worden opgebouwd. Het programma 'werkgevers gaan inclusief' is hier de voorloper van. In deze netwerken kan een breed kennispalet worden opgebouwd rond andere thema's zoals kennis over het re-integreren van ouderen. Een mooi voorbeeld is het inzicht en de kennis dat het ziekteverzuim in een bedrijf daalt als een collega met een beperking wordt aangenomen. Het in dienst hebben van mensen met een

beperking kan een bedrijf ook een mooie uitstraling geven voor jongere werknemers die graag voor een maatschappelijk betrokken bedrijf willen werken. Het tafelgesprek sluit af met een rondje 'wild denken' waarin aandacht wordt gevraagd voor de mogelijkheden nieuw werk te creëren, in bijvoorbeeld kringloopwinkels en vrijwilligerswerk en de mogelijkheden die een basisinkomen en verdere arbeidsdeling zouden kunnen bieden.

4. Workshops verslagen

Workshop 1: Gedragsbeïnvloeding en nudging bij werkgevers

Natasha Stroeker, Panteia | Mirjam Engelen, Panteia | Henri Faun, Panteia | Samantha Beaufort, UWV

Na een korte introductie van Samantha Beaufort over werkgeversbenadering, de vragen die UWV krijgt en hoe daar op in wordt gegaan, presenteerden Natasha Stroeker en Henri Faun het model van Panteia voor gedragsbewust beleid. Alle deelnemers aan de workshop kregen de opdracht aan de hand van het model aan de gang te gaan met één van de volgende vier belemmeringen vanuit het oogpunt van de werkgever die maken dat mensen met een arbeidshandicap moeilijk aan het werk komen. De belemmeringen vanuit de werkgever zijn:

1. Het imago van UWV / gemeenten in de ogen van werkgevers;
2. De werkgever wil schaaap met vijf poten;
3. Administratieve rompslomp die het aannemen van iemand met een beperking met zich meebrengt, de wens om ontzorgd te worden;
4. Beeldvorming van de kandidaten (onbekend maakt onbemind).

De vraag is hoe deze belemmeringen weg te nemen. Wat is de situatie nu? Wat is de gewenste situatie en hoe kunnen nudges daarbij helpen? Aan elke tafel ontstond een discussie waarin deelnemers spraken over het wegnemen van de belemmeringen en hoe nudging daarbij zou kunnen helpen. Mirjam Engelen ging kort in op de conclusies uit het rapport dat Panteia maakte in opdracht van Instituut Gak. De belangrijkste conclusie van het rapport en ook van een deel van de aanwezigen in de subgroepen die aanwezig waren is dat er op de een of andere manier direct contact moet ontstaan tussen werkgever en werknemer en dat dat alleen kan wanneer UWV, gemeenten, uitzendbureaus of andere intermediairs zorgen voor een solide netwerk onder ondernemers. Een netwerk dat zij stap voor stap opbouwen via ondernemersbijeenkomsten, korte afspraken of netwerkgesprekjes. UWV, gemeenten, uitzendbureaus of andere intermediairs gaan daarbij niet op vacaturejacht, maar jagen op visitekaartjes en warme contacten bij werkgevers. Op die manier kan in de toekomst voorzichtig een kandidaat worden geïntroduceerd om een dag mee te lopen, eventueel een stage te lopen en mogelijk uiteindelijk een baan te vinden (vaak op een latente vacature). Meer informatie in: 'Werkgevers nudgen om collega's met karakter aan te nemen. Succesvolle plaatsing met behulp van gedragswetenschappen' – Panteia, februari 2016.

Workshop 2: Sleutelen aan inclusief werkgeversgedrag, hoe doe je dat?

Astrid Hazelzet, TNO | Joke van der Wal, de Werkzaak Rivierenland

Astrid Hazelzet van TNO en Joke van der Wal van de Werkzaak Rivierenland presenteerden in deze workshop de mogelijkheden om de intrinsieke motivatie van werkgevers om mensen uit kwetsbare groepen aan te nemen te stimuleren. Astrid Hazelzet presenteerde een overzicht van factoren die een rol spelen bij het 'willen' (de motivatie) van werkgevers om mensen uit kwetsbare groepen aan te nemen: vraag en aanbod personeel (*beschikbaarheid vacatures, groot aanbod andere potentiële medewerkers*), verwachtingen van de werkgever (*vooroordelen over beperkte inzetbaarheid, negatieve ervaringen in verleden, verwachte risico's*), aard werkprocessen (*geen laaggeschoold werk, complexe werkprocessen*), HRM beleid (*diversiteitsbeleid bij de werkgever, bekendheid met banenafspraken, kennis van werkaanpassingen*), financiële overwegingen (*bedrijf draait slecht, beschikbaarheid goedkope arbeidskrachten*), druk van de omgeving die werkgever ervaart (*social return beleid gemeenten, verwachting dat andere (peer)bedrijven inclusiever worden*).

Daarnaast presenteerde zij factoren die een rol spelen bij het 'kunnen' van de werkgever: ondersteuning door externen (*kosten van de begeleiding, organisatorische rompslomp*), HRM beleid (*oog hebben voor ontwikkelmogelijkheden, invulling geven aan duurzaam inclusief HRM beleid, draagvlak op de werkvloer creëren*), aard van de werkprocessen (*werk aanpassen, matching werk en werknemer, creëren nieuw werk*). Joke van de Wal vertelde vervolgens over de ervaringen die Werkzaak Rivierenland heeft opgebouwd met het trainen en coachen van leidinggevenden van reguliere bedrijven die medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden in hun dagelijkse werk. Een belangrijke ervaring van trainers is dat in de praktijk leidinggevenden onvoldoende met de werkvloer delen waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt om mensen met een beperking aan te nemen.

De deelnemers gingen aan de slag met het uitwerken van een aantal scenario's voor sleutelen aan inclusief werkgeversgedrag. Eye opener voor de deelnemers bleken te zijn: (1) Het is heel handig alle factoren die van invloed zijn op sleutelen aan inclusief werkgeversgedrag op 1 A4 samen te vatten; (2) In de benadering van werkgevers is het belangrijk dat werkgevers het vertrouwen in eigen kunnen krijgen om iemand met een beperking aan te kunnen aannemen. Werkgevers het gevoel te geven dat zij het ook echt kunnen. (3) Goede voorbeelden van werkgevers die al mensen met een beperking hebben aangenomen zijn belangrijk. Die kunnen andere werkgevers over de streep trekken.

Workshop 3: Wetenschap & praktijk over het aannemen van mensen met een beperking

Harry Michon, Trimbos instituut | Janneke Oude Alink, Gemeente Apeldoorn

We richten ons meestal alleen op plaatsing, maar wat heb je daaraan als het op lange termijn niets oplevert? De vraag is hoe we mensen duurzaam kunnen plaatsen. Daar is veel onbekend over. Harry Michon richt zich in zijn onderzoeken op mensen met ernstige psychische aandoeningen. Voor deze workshop heeft hij zich breder gefocust op mensen met een beperking. Wat hem opvalt is dat voor deze groepen vaak dezelfde issues spelen. Veel mensen zijn wel actief maar regulier werk is nog minimaal. Uit onderzoek naar werkgevers blijkt dat het aannemen van mensen met een beperking in het algemeen leuk en leerzaam is voor alle werknemers.

Het Trimbos-instituut heeft samen met de VU een kennissynthese gedaan. Daaruit blijkt dat Individual Placement and Support (IPS) effectief is, in ieder geval voor mensen met ernstige psychiatrische klachten. Met IPS vinden mensen sneller/vaker werk dan meer reguliere begeleiding. Bij het bemiddelen naar werk van mensen met een beperking is het belangrijk te onthouden dat werkgevers echt ondernemers zijn. Ze zijn er niet voor om extra werk en administratieve rompslomp te doen. Ze willen dat het aannemen van mensen met een beperking goed georganiseerd is. Maar werkgevers hebben ook een sociaal hart om mensen te willen aannemen. Harry Michon noemde een tweetal trends die hij waarneemt. Een trend is dat een healthy workplace als in ieders belang wordt gezien, een tweede trend is maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Janneke Oude Alink vertelde dat de gemeente Apeldoorn als leidraad heeft: inclusiviteit door exclusiviteit. Voor sommige mensen is meer specifieke begeleiding nodig. In principe geldt: wie kan werken moet ook iets doen. Dat geldt ook voor de ongeveer 300 mensen in Apeldoorn met een GGZ-problematiek. Van oudsher waren er in Apeldoorn veel instellingen voor GGZ, daarom heeft Apeldoorn een relatief grote groep mensen met GGZ gerelateerde problemen. Apeldoorn heeft het project Direct Actief dat bestaat uit trainingen en werk. Mensen krijgen motivatietraining en kunnen werkervaring opdoen. Aansluitend krijgen ze een stage of een werkplek. Apeldoorn heeft ook onderzoek gedaan met UWV naar VSO/PrO. Dit betreft jongeren waar specifieke zorgen voor zijn. Dit is gedaan via de Boris-methodiek, waarbij een netwerk voor deze jongeren wordt opgezet. In Apeldoorn ontstaat steeds meer afstemming met collega's in het sociale domein. Een van de leerpunten is hoe te zorgen dat bepaalde partijen werk van de gemeente kunnen overnemen. Apeldoorn heeft een proeftuin met samenwerkingen om mensen op regionaal niveau naar werk te kunnen begeleiden waarbij de IPS methode wordt toegepast.

Workshop 4: Arbeidsbeperkten aan het werk: kansen en belemmeringen vanuit het perspectief van de werkgever

Maarten Adelmeijer, Berenschot | Paul Schendering, Berenschot | Kim Schumacher, AWWN

Een belangrijke uitkomst van het door Berenschot gepresenteerde onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het verschil in denken tussen werkgevers en gemeenten / UWV. Dit verschil was voor de deelnemers aan de workshop herkenbaar. Werkgevers denken veelal in vacatures. Gemeenten en UWV denken in termen van de beperkingen/mogelijkheden van de doelgroep, die in veel gevallen niet direct matchen met de vacature. Door die tegenstelling komt het vaak niet tot een goede match. Het is de kunst om in taken te gaan denken en bewustzijn bij werkgevers te kweken dat UWV gratis advies kan geven over de mogelijkheden voor jobcarving. Het is ook een kwestie van taal en cultuurverschil.

Ga mee in de (mentale) wereld van de werkgever, was ook het pleidooi van Kim Schumacher van AWWN. Ga naar lokale werkgeversbijeenkomsten. Leer werkgevers persoonlijk kennen. Werkgevers vinden al die verschillende doelgroepen ingewikkeld en zien op tegen de administratieve lasten van in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Wees duidelijk en eenduidig in je aanbod aan werkgevers. De workshopdeelnemers werden uitgenodigd zich in werkgevers te verplaatsen en vanuit dat perspectief knelpunten te noemen. Zij slaagden daar uitstekend in. Veel van de door hen genoemde knelpunten kwamen ook terug in het onderzoek van Berenschot en in het door AWWN geschetste beeld van werkgevers.

Workshop 5: Vluchtelingen en migranten

Monique Kremer, WRR | Jeanine Klaver, Regioplan

Monique Kremer: Wrijvingen tussen de principes van een verzorgingsstaat en de komst van migranten hebben financiële, sociaal economische en sociologische oorzaken. Hoewel inwoners vaak verwachten dat migranten financiële, sociaal economische en sociale problemen met zich meebrengen is in het verleden gebleken dat deze verwachtingen vaak niet kloppen. Om de re-integratie van vluchtelingen te bevorderen zijn vijf punten van belang: 1) snelle start van re-integratie; 2) voorkomen van discriminatie; 3) toepassen van maatwerk en persoonlijke begeleiding; 4) goed inzetten van scholing; 5) aanhaken bij internationale netwerken.

Jeanine Klaver: Ten opzichte van andere niet-westerse migranten hebben vluchtelingen een lagere arbeidsmarktpositie, een hogere uitkeringsafhankelijkheid, een lagere arbeidsparticipatie onder vrouwen, zijn er grotere verschillen tussen de herkomstgroepen, is de werkloosheid vaak hardnekkiger en hebben werkenden vaak een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt. De vluchtachtergrond, de oriëntatie op de arbeidsmarkt, de beoordeling van hun kennis en vaardigheden en de aansluiting op de arbeidsmarkt zijn voor vluchtelingen belemmerende factoren. Ook een aantal individuele kenmerken spelen hierin een rol. Gebleken is dat veel gemeenten geen specifieke aanpak voor statushouders hebben. Ook zorgt volgtijdelijke aanpak voor tijdverlies en is er vaak geen verknoping tussen taal en re-integratie. Het is belangrijk dat gemeenten de wachttijd binnen een AZC beter benutten, een volgtijdelijke aanpak voorkomen en meer rekening houden met de diversiteit binnen de doelgroep. Voor vluchtelingen die direct aan het werk kunnen moeten gemeenten meer aandacht besteden aan de lokale arbeidsmarkt. Voor vluchtelingen die bijscholing nodig hebben moeten gemeenten proberen taal en beroepsonderwijs te combineren. Deze vluchtelingen zouden de mogelijkheid moeten krijgen te studeren met behoud van uitkering. Voor degenen die een problematische toeleiding naar werk hebben zijn alternatieve benaderingen nodig. Belangrijk is dat inburgering op een goede manier wordt gecombineerd met arbeidsmarkttoeleiding. Voor vluchtelingen die geen arbeid kunnen verrichten is het belangrijk dat zij op andere manieren gaan participeren, bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk.

Workshop 6: Kwetsbare jongeren van onderwijs naar werk

Miranda Witvliet, Regioplan | Henry Köhler, Gemeente Almelo

In veel regio's zoeken gemeenten, onderwijs, en zorg- en welzijnsorganisaties naar effectieve manieren van samenwerking om kwetsbare jongeren zo goed mogelijk naar werk te begeleiden. Het doel van deze workshop was om samen met de deelnemers na te gaan hoe je in deze netwerken rondom jongeren de werkgever een goede plaats kunt geven. Miranda Wiltvliet van Regioplan presenteerde een aantal belangrijke succesfactoren voor samenwerking bij de arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren. Zo is het van groot belang om met verschillende disciplines samen te werken en continuïteit van de begeleiding te waarborgen. Henry Köhler van de gemeente Almelo vertelde vervolgens hoe de gemeente Almelo de samenwerking rondom kwetsbare jongeren heeft opgepakt. Uit een analyse van de bestaande situatie bleek dat een groot aantal organisaties zich met deze jongeren bezighouden. De uitdaging voor de gemeente Almelo was om de samenwerking zo in te richten dat de werkgever 'er geen last van heeft'. De gemeente Almelo heeft daarom een portaal ingericht waar voor alle jongeren die bij de gemeente aankloppen wordt vastgesteld welke route de meest geschikte is: de route naar zorg, onderwijs of werk. Het uitgangspunt van de gemeente Almelo is dat in de route naar werk de behoefte van de werkgever centraal staat. Een ander belangrijk uitgangspunt van de gemeente is dat er niets nieuws ontwikkeld wordt, maar dat de gemeente bestaande activiteiten en initiatieven binnen het sociale domein met elkaar verbindt en daarmee de werkgever benadert.

Na deze inleiding legden de workshopleiders de deelnemers de vraag voor: *Welke vragen moeten we beantwoorden om te komen tot een goede werkgeversbenadering?*

Verschillende deelnemers gaven aan dat het vooral belangrijk is een aanpak te bedenken waarbij de werkgever niet met alle verschillende instanties te maken krijgt. Een van de elementen van een dergelijk aanpak is in ieder geval een vereenvoudiging van het sociale domein door niet steeds weer nieuwe projecten te starten. Een andere is het ontzorgen van de werkgever. Dit riep echter ook de reactie op dat het 'ontzorgen van de werkgever' een grens heeft. Werkgevers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid. Zij lijken nu vaak niet voor 'echte inclusie' te kiezen en bieden jongeren met beperkingen maar mondjesmaat een duurzame plek. Belangrijk is daarom aandacht te besteden aan de goede voorbeelden en deze werkgevers als ambassadeurs in te zetten om andere werkgevers over de streep te trekken.

Mini-college: 'Wat werkt voor wie?'

Pierre Koning, VU & Universiteit Leiden | Rik van Berkel, Universiteit Utrecht | Anneke van der Giezen, Ministerie SZW

Pierre Koning begon het mini-college met een indeling in 4 soorten re-integratie instrumenten met als centrale vraag: wat werkt voor wie op de arbeidsmarkt? Hij gebruikte hiervoor de publicatie van de Duitse auteur Jochem Kluge "The effectiveness of European Active Labor Market Policy". De opbrengst van het instrument scholing is teleurstellend. Scholing kan lijden tot lock-in effecten. De lange termijn effecten van scholing zijn wel beter. Het instrument counseling en monitoring werkt beter. Vooral de dreiging van sancties hierbij werkt goed maar heeft als nadeel dat het niet altijd leidt tot uitstroom naar werk. Klantgesprekken zijn bewezen effectief en leiden tot uitstroom naar werk. 'Aandacht werkt' met andere woorden. Het instrument loonkostensubsidie werkt ook maar tegen hoge kosten zoals verdringing. Het instrument directe werkschepping werkt ook maar is nog duurder en moet alleen worden ingezet worden wanneer de betreffende persoon echt niet meer aan het werk gaat. Een studie in Zweden heeft namelijk aangetoond dat het arbeidsaanbod zal dalen als dit instrument veel wordt ingezet.

Rik van Berkel richtte zich in dit college vooral op de klantmanagers. Professionalisering van klantmanagers betekent dat zij de kennis hebben om hun werk te kunnen doen. Er is een vertaalslag nodig van de theoretische kennis naar de praktisch toepasbare kennis. Daarbij gaat het niet alleen om de kennis die de klantmanager heeft maar ook om de context waarbinnen zij hun werk moeten doen. Hierbij speelt dat zij een goed HRM ondersteuning nodig hebben (AMO-model). Er is een spanning tussen de professionele autonomie van klantmanagers en de kennis die zij mogelijk

geprotocolleerd moeten toepassen. Het is dus van belang dat naar al deze onderdelen van de professionalisering van klantmanagers gekeken wordt.

Anneke van der Giezen sloot af met een korte uitleg over het programma 'Vakkundig aan het werk'. Dit programma probeert de slag te maken vanuit de theoretische kennis naar praktisch toepasbare kennis. Er wordt nieuwe kennis ontwikkeld, maar ook het vertalen en verspreiden van kennis is belangrijk. De beleidsdoelen zijn om mensen zo snel mogelijk naar betaald werk te begeleiden en daarbij zoveel mogelijk problematische schulden en armoede te voorkomen. Er zijn vier programmalijnen:

1. Re-integratie van werkzoekenden
2. Integraal werken op domein W&I, zorg en welzijn.
3. Armoede en problematische schulden.
4. Methodische werken (versterkt professioneel handelen)

Het programma duurt 4 jaar en wordt uitgevoerd door ZonMW.

Minicollege: Veranderingen in vraag en aanbod Nederlandse arbeidsmarkt

Bas ter Weel, Universiteit Maastricht & CPB

- a. De vraag naar arbeid verandert. Vooral mensen met opleiding in middensegment komen in de verdrukking. Dit is een fenomeen in alle OESO landen.
 - Nederland is gemiddeld steeds hoger opgeleid. De vraag naar hoog opgeleiden neemt echter ook toe;
 - In het middensegment dalen zowel lonen als werkgelegenheid. Bij hoger opgeleiden stijgen de lonen juist omdat werkgelegenheid stijgt, vooral na de afgelopen crisis is deze loonontwikkeling uit elkaar gaan lopen.
- b. Vraag en aanbod zijn in Nederland niet in evenwicht. Dit wordt veroorzaakt door:
 - ICT en robotisering;
 - Handel wordt steeds verfijnder (en internationaler). Een voorbeeld is de assemblage van auto's. Onderdelen hierdoor komen uit vele landen. Dit heeft wereldwijd impact op de vraag arbeid;
 - De vraag naar dienstverlening aan de onderkant van de markt stijgt.
- c. Toelichting typen robotisering:
 - Trajectory control (vervanging zwaar en gevaarlijk werk);
 - Intelligent control (ondersteuning van de mens zoals protheses). Deze vormen veroorzaken geen daling van de werkgelegenheid;
 - Human enhancement (verbetering in het menselijk handelen). Dit heeft impact op de werkgelegenheid maar is geen bron van grote werkloosheid. De mens blijft nodig.

Technologische verandering heeft in het verleden altijd geleid tot meer werk. Er ontstaan nu ook weer veel nieuwe beroepen in het midden segment. We bevinden ons nu in een transitieperiode naar een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt. Een probleem is de verdeling van werk. Hoger opgeleiden nemen de plaats in van middelbaar opgeleiden. Dit is niet per se verdringing omdat de functie-eisen in het middensegment ook hoger worden. De werkgelegenheid van routinematig werk daalt maar het middensegment kent zowel upgrading als nieuwe kansen. Aan de aanbodkant van werk is het niveau van MBO 2/3 een knelpunt. Er zijn veel ouderen in krimpende beroepen. Die vinden veel minder snel een baan na ontslag.

Beleidsaandachtspunten

- Onderzoeken hoe ongeveer 200.000 personen met alleen HAVO/VWO kunnen worden geprikkeld tot een vervolgopleiding;
- Instituties belemmeren ouderen bij omscholing en mobiliteit. Beter is een boete bij het ontslaan van een oudere werknemer;
- Vraag naar arbeid verandert naar interactieve en analytische taken.

5. Impressie van plenaire afsluiting KWI-congres.

Directeur Werkbedrijf UWV Tof Thissen en staatssecretaris Jetta Klijnsma blikten samen met dagvoorzitter Pieter Hilhorst terug op de dag. Wat hebben de deelnemers opgestoken? Genoemd werden onder meer jobcarving, het buddysteem van werkwerkgever met bijstandsgerechtigden en je kunnen verplaatsen in de werkgever. Tof Thissen vraagt aandacht voor de interventies om ouderen naar werk te begeleiden (programma succesvol naar werk), dat bewezen effectief is. Jetta Klijnsma vindt dat er ruimte moet zijn voor experimenten. Het is niet erg als het een keertje niet lukt. Verder zijn inzichten uit de gedragswetenschappen veelbelovend om de werkgeversbenadering te verbeteren. Tof Thissen wil van vooringenomen standpunten af en inzichten krijgen welke instrumenten bewezen effectief zijn en voor welke personen ze het beste kunnen worden ingezet. Als laatste lichtte KWI voorzitter Paul de Beer toe dat het recent uitgekomen CPB rapport 'Kansrijk arbeidsmarktbeleid deel 2' niet zo negatief is als dat het in de media kwam.