

Speech Pieter Jan Biesheuvel

Bestuurlijke conferentie regio Brainport, 24/11/08, 14.00 – 18.00 uur

Doelgroep: bestuurders van gemeenten in de regio c.q. het SRE
(Samenwerkingsverband Regio Eindhoven) en andere gemeenten

Geachte aanwezigen,

Ik ben gevraagd om iets te zeggen over de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In internationaal perspectief is dat overigens een betrekkelijk probleem. We hebben op dit moment een van de laagste werkloosheidspercentages van de OECD landen. Die organisatie merkte dan onlangs ook op dat Nederland ‘in good shape’ is en dat is mooi om te horen.

Tegelijkertijd moeten we constateren dat ook Nederland voor de nodige uitdagingen staat.

Allereerst zullen we uiteraard de economische recessie die ons te wachten staat en waarvan de eerste tekenen al zichtbaar zijn het hoofd moeten bieden.

De voorspellingen zijn dat we de komende jaren niet moeten rekenen op een al te grote economische groei – de Europese Commissie komt uit op een 0.4 procent het komende jaar – maar wat voor het weer geldt, geldt ook voor de economie. Voorspellen is hachelijk, zeker waar het een open economie als de onze betreft. Wie had bijvoorbeeld een jaar geleden bedacht dat we op dit moment weer zouden spreken over de inzet van het instrument van werktijdverkorting?

De eerste tekenen van een economische recessie zijn zichtbaar in het afstoten door bedrijven van tijdelijke arbeidskrachten. De flexibele schil wordt dunner.

We weten ook dat tot deze flexibele schil ook een deel van de zwakkeren op de arbeidsmarkt behoort, die hebben geprofiteerd van de arbeidsmarktkrapte maar nu als eersten weer op straat staan.

In onze Arbeidsmarktanalyse 2008 zijn we nagegaan wie er bij een dalende conjunctuur werkloos worden. Het zijn vooral de ongeschoolden, jongeren en allochtonen die het meest conjunctuur gevoelig zijn. Overigens is ook het aantal oudere werklozen de laatste jaren flink toegenomen.

Al met al verkeren we in een voor Nederland vrij unieke situatie. Terwijl er sprake is van een aankomende recessie met een oplopende werkloosheid kampen we tegelijkertijd met een krappe arbeidsmarkt, een afnemende potentiële beroepsbevolking - en worden alle zeilen bijgezet om de - overigens toch al niet geringe - participatiegraad nog verder te verhogen.

Het probleem is echter dat die krapte op de arbeidsmarkt voornamelijk de vacatures betreft waar een hogere opleiding voor vereist is. De vraag op de arbeidsmarkt is zowel kwantitatief als kwalitatief. Er zijn te weinig hoger opgeleiden en geschoolde vakmensen om aan de vraag te voldoen.

De mensen die nu langs de kant staan zijn echter vaak laag opgeleid en ontberen daarnaast de gewenste werkervaring.

Rafelen we het probleem van de arbeidsmarkt uiteen dan zien we het volgende:

Een afnemende potentiële beroepsbevolking. Oorzaak: vergrijzing.

Gevolg: de vervangingsvraag neemt toe maar kan op de lange termijn niet volledig worden gehonoreerd.

De vervangingsvraag betreft vooral hoger opgeleiden en geschoolde vakmensen en is daarmee kwalitatief van aard. De opleidingseisen van werkgevers worden steeds forser.

De komende of, zo u wilt huidige, recessie – zal vooral mensen uitstoten die minder toegerust zijn om snel weer elders werk te vinden – werk dat tijdelijk schaarser is.

Het gevaar bestaat, dames en heren, dat deze nieuwe werklozen in de tussentijd tot de volgende opleving van de economie – ik vertrouw erop dat die weer komt – hun inzetbaarheid zien verminderen.

Voorkomen is dan ook beter dan genezen. Behalve het toepassen van werktijdverkorting zoals nu wordt bepleit wil ik dan ook graag even wijzen op de mogelijkheid om van werk naar werk te gaan.

In het kort komt het ‘Van Werk Naar Werk’ beleid er op neer dat met werkloosheid bedreigde werknemers behouden blijven voor de arbeidsmarkt en dat er geen beroep op uitkeringen nodig is. In de onlangs door de RWI gepubliceerde praktijkgids ‘Samen werken aan werk’ wordt een uitgebreid instrumenten- en activiteitenpakket beschreven dat gedifferentieerd kan worden ingezet. Maatwerk dus.

De beschreven maatregelen variëren van interne kleinschalige herplaatsingsoperaties tot het opzetten van gezamenlijke mobiliteitsbureaus, scholingsfaciliteiten en detacheringsconstructies.

Het mooie van dit ‘Van Werk Naar Werk’ principe is dat de vervangingsvraag in het ene bedrijf of sector opgevangen kan worden met het overvloedige arbeidsaanbod van andere bedrijven of sectoren. Natuurlijk vergt dit inspanningen van zowel werkgevers als werknemers.

Het belangwekkende ervan is dat het laat zien hoe belangrijk het is dat werknemers en werkgevers ervan doordrongen zijn dat blijvend geïnvesteerd moet worden in de inzetbaarheid van werknemers. Employability is hier het kernwoord.

Wanneer we dit voor ogen houden zijn we ook voorbereid op de periode na deze recessie, wanneer de vraag naar arbeid weer aantrekt. Daarop moeten we voorbereid zijn en dat betekent dat we nu vooral moeten investeren in ons arbeidsaanbod van zowel werkenden als niet-werkenden.

Het is verstandig om een tijdelijke periode van werkloosheid te benutten voor het verbeteren van kwalificaties: in ruil voor een wellicht iets langere periode van werkloosheid is hiermee een bijdrage te leveren aan het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt en is een toekomstig beroep op een uitkering te voorkomen.

Dat betekent dat het principe van de kortste weg naar werk wordt losgelaten. Een dergelijke aanpak is waarschijnlijk vooral relevant voor de WW-populatie, maar ook voor een deel van de WWB-instroom.

Terug nu naar de Onderkant van de arbeidsmarkt.

De situatie waarin veel bijstandsgerechtigden zich bevinden is alles behalve rooskleurig. Gemeenten hebben in de beginjaren vooral ingezet op de bijstandsontvangers met de beste papieren en daar ook de nodige successen mee behaald. We zien nu een historisch laag aantal bijstandsgerechtigden, maar we zien tegelijkertijd dat de achterblijvers in de bijstand een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Als we kijken naar de kenmerken van de huidige bijstandsontvangers dan zien we dat 60% van hen al langer dan drie jaar van die uitkering afhankelijk is. Een groot deel van hen (80% van die 60%) zelfs al langer dan 5 jaar. De gemiddelde verblijfsduur in de bijstand is dan ook 48 maanden. Iets meer dan helft (52%) van de bijstandsgerechtigden is in juni 2008 45 jaar of ouder, de helft daarvan is zelfs ouder dan 55 jaar. Het zijn niet bepaald de meest gewilde werkzoekenden.

De conclusie dat er sprake is van een moeilijker doelgroep ten opzichte van de eerste jaren na de invoering van de WWB lijkt dan ook gerechtvaardigd.

Risicovol is met name het aandeel ouderen in de bijstand. Bekend is dat de uitstroom naar werk van personen boven de 45 sterk achterblijft bij andere leeftijdsgroepen en dat deze groep – zo blijkt uit RWI-onderzoek (De lange weg naar werk) minder trajecten krijgt dan op grond van de netto-effectiviteitscijfers te rechtvaardigen valt: trajecten zijn gemiddeld genomen weliswaar minder effectief voor deze groep, maar toch zou een groter deel van deze groep nog baat kunnen hebben bij een traject, terwijl ze dit niet altijd aangeboden krijgen.

Hoe moeten we verder met deze doelgroep?

In onze recent verschenen Re-integratiemarktanalyse 2008 brengen we de succesvolle en kansrijke ontwikkelingen in beeld.

Allereerst moeten we constateren dat re-integratie van de huidige werkzoekende veel vaker een stapsgewijs proces is dan een eenmalige sprong van uitkering naar werk. Dat vraagt geduld en dat zullen we moeten opbrengen.

Vast staat echter dat gezocht wordt naar methoden om een goede aansluiting te verkrijgen van re-integratiebeleid bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt, waarbij de behoeften van werkgevers meer centraal staan. Ik constateer dat vraaggerichte re-integratie een niet meer weg te denken concept is geworden de afgelopen jaren.

De voorzieningen om de re-integratie meer vraaggericht te maken zijn in grote lijnen dan ook aanwezig.

Loonkostensubsidies, proefplaatsingen, scholingssubsidies, en de inzet van jobcoaches kunnen werkgevers helpen de minder goed inzetbare kandidaten een kans te geven. Cruciaal is daarbij dat dit soort instrumenten op maat wordt aangeboden.

Dat betekent dat de medewerkers van gemeenten en UWV moeten weten waar werkgevers behoefte aan hebben – inzicht moeten hebben in de lokale en regionale arbeidsmarktsituatie - en dat ze weten in welke situatie de verschillende instrumenten kunnen worden ingezet.

De Raad voor Werk en Inkomen zal zich de komende periode gaan buigen over de diagnose en diagnose instrumenten die door gemeenten en UWV worden gebruikt.

Dit onderzoek zal naar mijn verwachting ook tegemoet komen aan de wens van de Tweede Kamer om meer selectiviteit te betrachten bij de inzet van re-integratiemiddelen. Vooralsnog betekent dat niet dat er minder re-integratie moet worden ingezet. Het gaat vooral om de juiste match tussen de persoonlijke kenmerken, kansen en afstand tot de arbeidsmarkt van de cliënt en de instrumenten die kunnen worden ingezet.

Daar kan in sommige gevallen uitkomen dat de inzet van instrumenten niet aan de orde is – om wat voor reden dan ook – maar dat is niet de insteek die we als RWI maken in ons onderzoek naar Diagnose.

Belangrijk in vraaggerichte re-integratie is ook dat er condities worden gecreëerd waarbinnen persoonlijke contacten tussen consulent en werkgever tot stand komen. De consulent dient zowel de werkgever en zijn behoeften als de kandidaat en zijn mogelijkheden te kennen om een goede voorselectie te kunnen maken. Dat geeft de beste matches, en daarmee tevreden werkgevers.

Het belang van vraaggerichte re-integratie betekent uiteraard niet dat een aanbodgerichte benadering moet worden losgelaten. Het spreekt voor zich dat werkgevers voor alles behoefte hebben aan inzetbare medewerkers.

Een substantieel deel van de bestanden van gemeenten en (in mindere mate UWV) voldoet hier momenteel niet aan. Voor die werkzoekenden staat het opdoen van algemene vaardigheden centraal, zoals nu ook vaak gebeurd in WorkFirst-achtige constructies.

Alleen deelnemers die via dit soort trainingen hun algemene inzetbaarheid op peil hebben gebracht zijn zinvol in een meer vraaggerichte aanpak te re-integreren.

Het is dan ook niet zo dat WorkFirst alleen ingezet kan worden voor de nieuwe instroom. Ook het zittend bestand kan wel degelijk baat hebben bij WorkFirst.

Daarbij is het van belang dat een op maat gesneden programma wordt geboden, dat inspeelt op de individuele belemmeringen en kansen van de werkzoekende. In alle gevallen moet het uitgangspunt zijn dat het aanbod aan de deelnemers in het kader van WorkFirst bijdraagt aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de deelnemers.

Dan de nuggers: het kabinet heeft onlangs een akkoord gesloten met de VNG over de dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden.

Voor het eerst is er nu sprake van een financiële prikkel voor gemeenten om ook niet-uitkeringsgerechtigden te bedienen.

Ik ben van mening dat gemeenten met visie op de toekomstige arbeidsmarkt een dergelijke prikkel helemaal niet nodig hebben om in actie te komen.

Toch hoop ik dat deze afspraken er aan bij zullen dragen dat ook deze groep werkwillende burgers de kans wordt geboden om hun wens om te zetten in daadwerkelijke arbeidsparticipatie.

Overigens ligt dat volgens mij ook voor een groot deel aan de opstelling van werkgevers die tegemoet zullen moeten komen aan de vraag om flexibiliteit van deze doelgroep.

De belangrijkste uitdaging voor gemeenten is natuurlijk dat deze niet-uitkeringsgerechtigden gevonden moeten worden. Ze staan immers nergens geregistreerd.

Lok je ze met een premie, zoals is voorgesteld? Niet alleen daarmee uiteraard. Het gaat ook om het mogelijk maken van de combinatie van arbeid en zorg voor kinderen: kinderopvang dus. Daar kunt u als gemeente natuurlijk een belangrijke rol in spelen.

Tot slot

Regionaal arbeidsmarktbeleid kan een vliegwiel vormen voor het meer vraaggericht maken van re-integratie inspanningen.

Vanuit verschillende kanten (kabinet, VNG, AKO) wordt getracht de totstandkoming van regionale samenwerking te faciliteren via regiotoppen, handreikingen en het verspreiden van goede voorbeelden.

Maar er is meer nodig. De afspraak in het najaarsakkoord om in samenwerking met sociale partners – op basis van een aanbodanalyse – per sector/branche plannen van aanpak op te stellen met het potentieel aan opleidings- en plaatsingsmogelijkheden biedt zeer goede perspectieven om het regionale beleid concreet te maken.

Hierbij zullen aanjaagteams een zeer belangrijke rol vervullen. Het is aan regionale partners om hier optimaal bij aan te sluiten.

Dit laat onverlet dat regionaal arbeidsmarktbeleid staat of valt bij het organiserend vermogen in de regio.

Belangrijke factoren daarbij zijn: een goede regionale visie op wat de regionale arbeidsmarkt nodig heeft, enthousiaste en capabele trekkers met voldoende tijd en middelen en daadwerkelijk commitment vanuit de deelnemende organisaties.

Hiervoor zijn regionale partijen natuurlijk in de eerste plaats zelf verantwoordelijk.

Ik heb begrepen dat u in de Brainportagenda ook inzet op een actieve samenwerking tussen bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid. Daarbij wordt geprobeerd de ‘realiseringskracht’ te versterken en de ‘vermijdingsmacht’ te verminderen.

Ik denk dat u daarmee een kernachtige samenvatting geeft van de problematiek waar veel regio’s mee te kampen hebben: het lukt op beleidsmatig niveau vaak best om gezamenlijk intenties te formuleren en zelfs afspraken te maken, maar de uitwerking in de praktijk, de organisatorische uitwerking, blijkt vaak toch lastiger.

Ik hoop dat deze bijeenkomst vandaag er dan ook aan bijdraagt dat u de succesvolle aanpak van de ‘Triple Helix’ ook weet toe te passen op de samenwerking ten behoeve van de werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt.