

De regionale arbeidsmarkt in zwaar weer: wat moeten / kunnen gemeenten?

Jouke van Dijk, Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse
Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Economische Geografie, Postbus 800, 9700 AV Groningen
Email: jouke.van.dijk@rug.nl

Presentatie voor de werkconferentie "De mismatch te lijf"
ROC van Twente, Hengelo, 25 september 2013

Twee centrale vragen:

1. Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief om de huidige mismatch op de arbeidsmarkt (nu en de komende 2 jaar) zo veel mogelijk en zo snel mogelijk te verkleinen?
2. Welke concrete mogelijkheden heeft het huidige regionale bedrijfsleven om de grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende plek te geven binnen de bedrijven en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

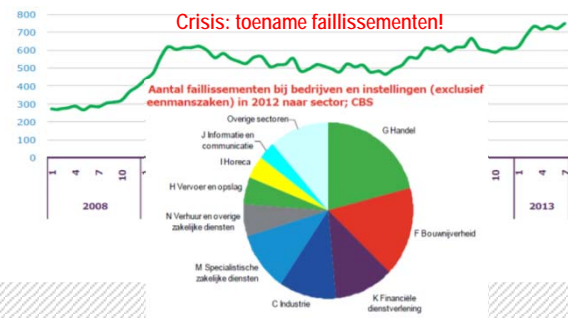
Trends

1. Regionale verschillen nemen af en positie Randstad verschuift
2. Economische groei stagneert: crisis is nog niet over
3. Krimp/vergrazing: beroepsbevolking neemt af
4. Ruimtelijke concentratie rond steden en ruimtelijk uitsortering van banen, werkloosheid en bevolking
5. Kennisintensivering, opleidingsniveau stijgt: maar ook 250.000 analfabeten en 1,5 miljoen laaggeletterden
6. Toenemende mobiliteit, 'Nieuwe Werken' (migratie, pendel en wonen)
7. Veranderende arbeidsverhoudingen (flexibiliteit, ZZP, employability)
8. Veranderende competentie-eisen en mismatch vraag en aanbod
9. Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten

Figuur 1.7 Ontwikkeling van het aantal banen per kwartaal, tot en met het tweede kwartaal 2013 (ten opzichte van hetzelfde kwartaal voorgaand jaar) (CBS)

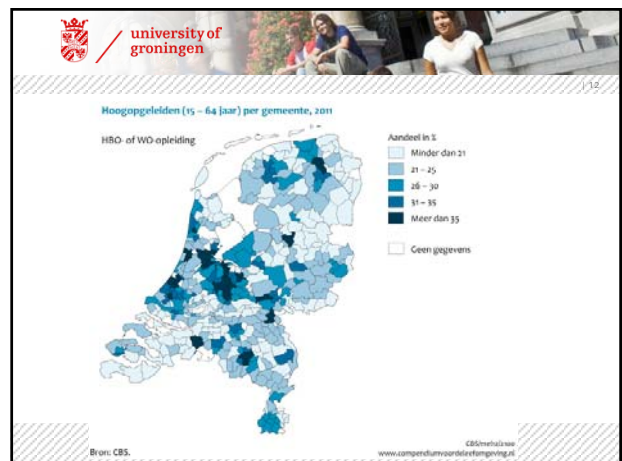
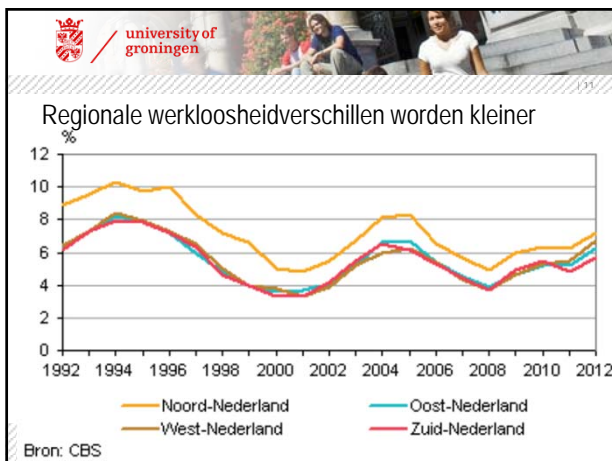
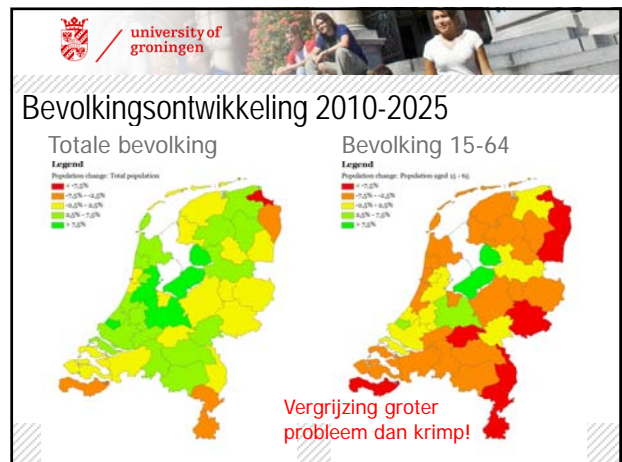
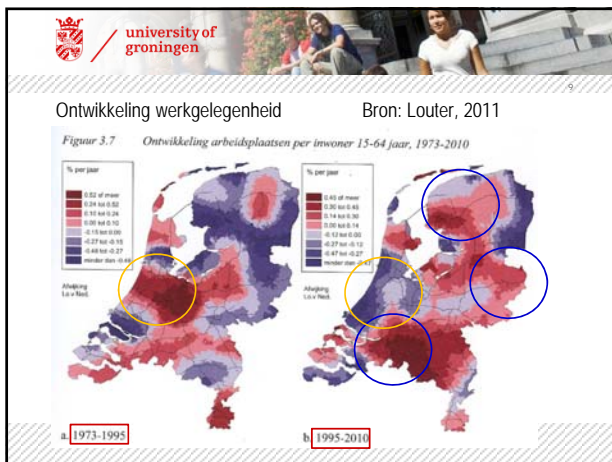
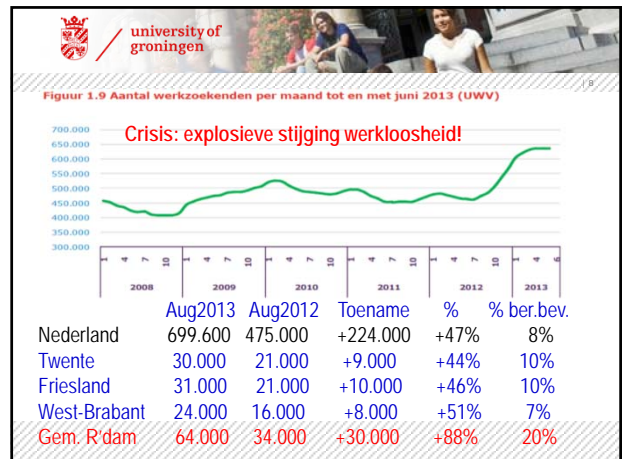
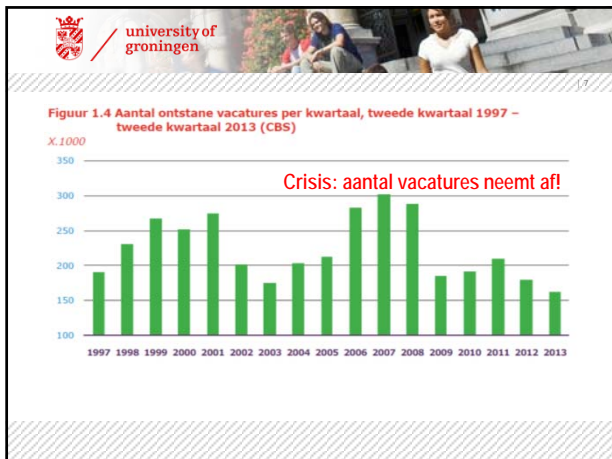


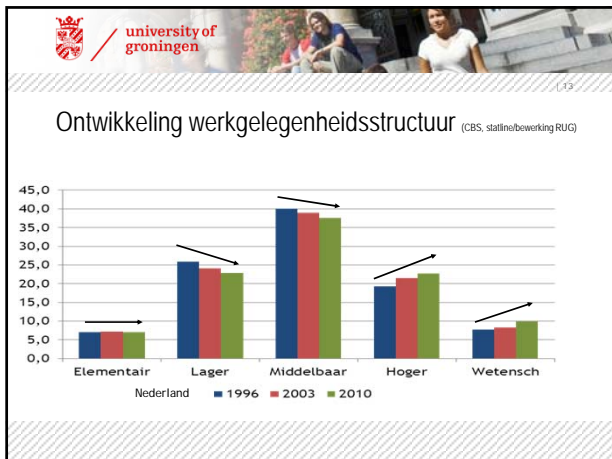
Figuur 1.6 Aantal faillissementen bij bedrijven en instellingen per maand, 3 maanden voortschrijdend gemiddeld, januari 2008 – juli 2013 (CBS)



Figuur 1.8 Ontwikkeling van de beroepsbevolking per kwartaal, tot en met tweede kwartaal 2013 (ten opzichte van hetzelfde kwartaal voorgaand jaar) (CBS)



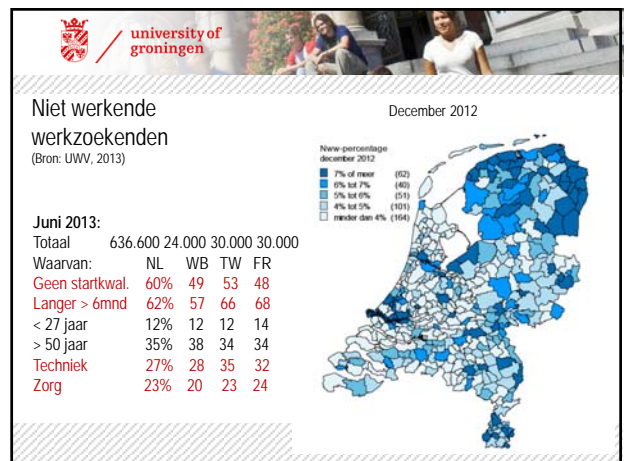




- university of groningen
- ### Terug naar de twee centrale vragen:
- Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief om de huidige **mismatch** op de arbeidsmarkt (nu en de komende 2 jaar) zo veel mogelijk en zo snel mogelijk te verkleinen?
 - Welke concrete mogelijkheden heeft het huidige regionale bedrijfsleven om de grote groep mensen met een **afstand tot de arbeidsmarkt** een passende plek te geven binnen de bedrijven en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

- university of groningen
- ### Mismatch
- › Kwantitatief: te weinig banen → economische crisis
 - › Kwalitatief: Onderwijs – skills – competenties – arbeidsmarkt: Preopleidingen; 21st century skills
 - › UWV: veel vacatures en werkzoekenden in dezelfde beroepsgroepen, ook techniek en zorg. Hoe kan dat?
 - › Is die kloof overbrugbaar door scholing, job carving?
 - › Vergrijzing – Krimp: jongeren vervangen door ouderen?
 - › Sector- en beroepsmobiliteit/ pendel en migratie
 - › Verdringing door hoger opgeleiden, buitenlanders
 - › Decentralisatie van beleid: Participatie wet, Wwv

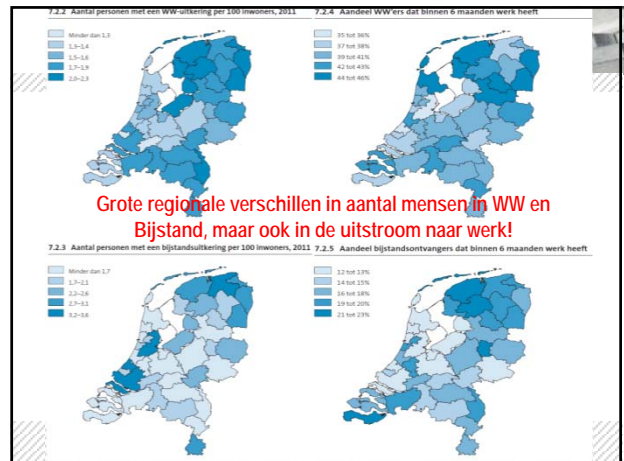
- university of groningen
- ### Hoe ziet het probleem eruit?
- › Aantal en kenmerken als leeftijd, opleiding, ...
 - › Grote regionale verschillen
 - › Wat is leidend: vraag werkgever? Kansarme werklozen? Uitkeringslast?
 - › Keuzes maken:
 - Jongeren? Ouderen? Hoog/laag opgeleid?
 - Allochtonen, vrouwen?
 - Werk naar Werk? School naar Werk? Uitkering naar Werk?
- Iedereen helpen lukt niet!**





Overall een zeer ruime arbeidsmarkt, maar in Friesland en Twente nog veel ruimer dan in W-Brabant En in de techniek veel ruimer dan in de zorg en economisch/administratief

Spanning op de arbeidsmarkt (eind 2012) Bron: CBS	Nederland		West-Brabant		Twente		Friesland	
	Opent vac. UWV	Kort WW W (0-3 mnd) / opening arbeidsmarkt	Opent vac. UWV	Kort WW W (0-3 mnd) / opening arbeidsmarkt	Opent vac. UWV	Kort WW W (0-3 mnd) / opening arbeidsmarkt	Opent vac. UWV	Kort WW W (0-3 mnd) / opening arbeidsmarkt
Totaal, w.v.	34.972	238.542	3.344	9.018	1.987	11.525	1.767	11.891
Technisch		zeer ruim		zeer ruim		zeer ruim		zeer ruim
industriële verzorgend / dienstverlenend	15.346	67.254	638	2.635	365	4.326	315	4.310
economisch / administratief	20.162	47.296	794	1.574	479	2.341	435	2.329
	26.782	57.742	889	2.349	544	2.265	491	2.083



Vragen onderkant arbeidsmarkt:

1. Hoe groot is het probleem?
2. Kunnen we het oplossen (en hoe dan)?
3. Willen we het oplossen en wie doet dat dan?



Afbakenen - re-integratie mogelijk?

(Bron: Sol, Glebbeek en Edzes)

Afstand tot de reguliere arbeidsmarkt:					
Nee			Ja		
			Overbrugbaar	Niet overbrugbaar	
Banen	Afdoende motivatie	Match	Scholing / training	Loon-subsidie	Niet mogelijk:
Re-integratie overbodig			Re-integratie	Compensatie productiviteitstekort	Re-integratie werkt niet
Banen creëren	Controle	Informatie	Sociale en psychologische training	Subsidiering loonkosten	Naar beschermd arbeid
Taaksplitsing	Prikkels en Sancties	Bemiddeling	Wegnemen praktische barrières	Aanpassen arbeidsplek	WSW
	Work first	Matching		Afdekken risico's	Uitkering



Ladder model

50 banen en 100 werklozen (beste=1, slechtste=100)

Dus 50 minst geschikte werklozen krijgen geen baan

Arbeidsmarktbeleid:

- nr. 90 stijgt 30 plaatsen naar nr. 60
- nr. 70 stijgt 30 plaatsen naar nr. 40
- nr. 45 stijgt 30 plaatsen naar nr. 15

Resultaat:

- nr. 90 krijgt geen werk
- nr. 70 krijgt een baan
- nr. 45 krijgt een baan, maar ook zonder beleid al!

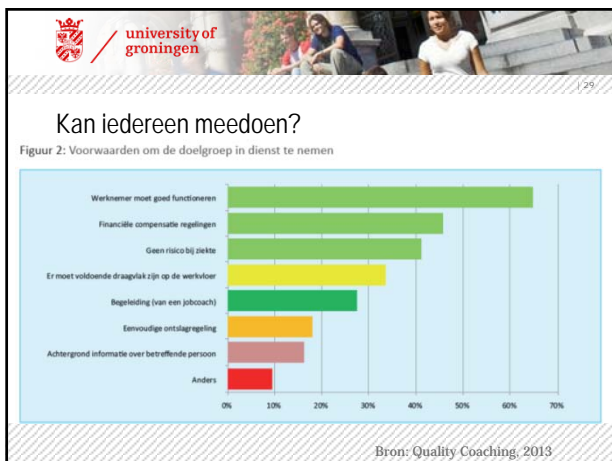
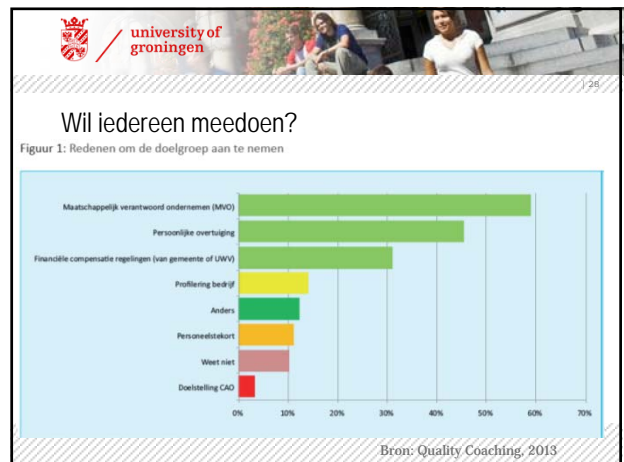
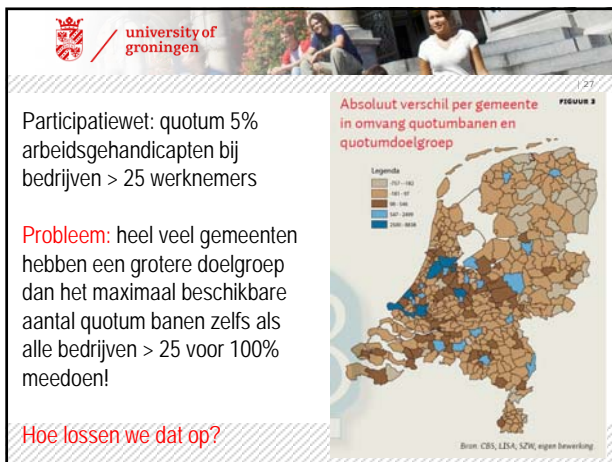
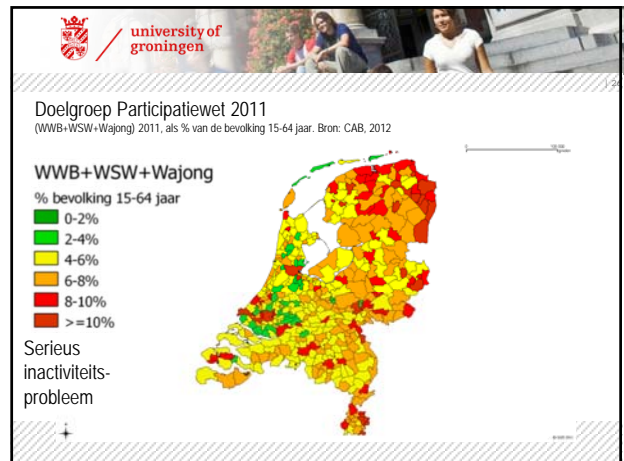
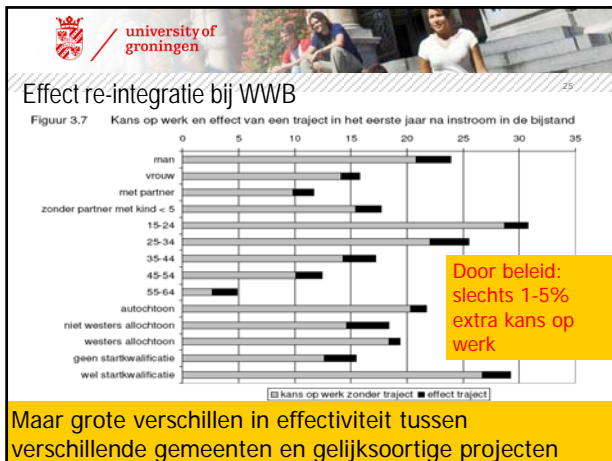
→ Als nr. 70 naar 40 gaat, zakt 50 naar 51!

→ Voor 70 en 45 is het beleid bruto effectief, maar netto alleen voor 70 en macro is het effect nul omdat nr. 70 nr.50 verdringt!



Effectiviteit van beleid

- > **Bruto-effectiviteit:** leidt deelname aan een traject tot plaatsing naar werk? Voor nr. 45 + nr. 70
- > **Netto-effectiviteit:** wordt plaatsing veroorzaakt door het traject? Voor nr. 70, nr. 45 kon ook zonder
- > **Kosten-effectiviteit:** wat is de verhouding tussen de kosten van een traject en de bespaarde uitkering? Nr. 50 zakt naar nr. 51 en krijgt uitkering i.p.v. nr. 70
- > **Maatschappelijk rendement:** wat is de verhouding tussen de maatschappelijke kosten en de maatschappelijke baten? Is het voor nr. 70 'beter' om werk te krijgen dan voor nr. 50? Traject voor nr. 70 heeft wel geld gekost!



Wat kan het arbeidsmarktbeleid?

- > Voldoende kennis over aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt? Nee
- > Kan dat beter? Ja, maar in zeer beperkte mate
- > Hebben / voelen bedrijven echt een probleem?
- > **De arbeidsmarkt is regionaal (pendel) en vraagt om een arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau: elke regio is anders!**
- > **Effectiviteit van arbeidsmarktbeleid is vaak klein**
- > Er zijn nauwelijks voorbeelden van "best practices" die netto echt effectief zijn (veel beleidshomeopathie?)
- > Iedereen aan regulier werk helpen zal niet lukken: gesubsidieerde arbeid blijft nodig: werken naar vermogen met loonkosten subsidie liefst bij reguliere bedrijven en organisaties
- > Wees realistisch in de doelstellingen. Maak keuzes

Twee centrale vragen:

1. Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief om de huidige mismatch op de arbeidsmarkt (nu en de komende 2 jaar) zo veel mogelijk en zo snel mogelijk te verkleinen?
2. Welke concrete mogelijkheden heeft het huidige regionale bedrijfsleven om de grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een passende plek te geven binnen de bedrijven en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

Tot slot:

1. Het probleem is kwantitatief groot en kwalitatief nog groter en misschien wel onmogelijk op te lossen op korte termijn
2. We willen het wel oplossen, maar er zijn vele praktische bezwaren
3. Maar er moet wel wat gebeuren! Zo niet: sociale uitsluiting + failliete gemeenten en verloren generatie
4. **Wat te doen?** Investeren in scholing en banen creëren
5. Quotumregeling is zeer lastig af te dwingen! Regulier personeel ontslaan ten faveure van arbeidsgehandicapten? Extra banen creëren? Boetes opleggen? Maar: in Duitsland is men ver gekomen, dus er kan best veel! Of gaat het bij ons vanzelf? Elke regio is anders!
6. Als de crisis over is en de vergrijzing toeslaat is iedereen nodig!
7. **Hoe pakken we dat aan? Samenwerken en verantwoordelijkheid nemen door vakbonden, werkgevers, onderwijs, ouders en overheid!**

En dat vergt heel veel 21st Century Skills!



Dank voor uw aandacht