



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

Website: 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 → 21st 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)



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

Bron: UWV, 2016

university of groningen

Toename lopende WW-uitkeringen jan 2010 – aug 2015

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

Vooral grote stijging in de Zorg vanaf 2012

Onderwijs

Totaal bouw zorg/wetlijn onderwijs vervoer/opslag

Bron: UWV, 2015

The image shows the University of Groningen logo, which consists of a red shield with a white crown on top and a red diagonal line. To the right of the shield, the text "university of groningen" is written in red. Below the logo and text is a photograph of three young people sitting on stone steps. On the left, a person with long dark hair is wearing a red shirt. In the middle, a person with short dark hair is wearing a blue shirt. On the right, a person with short dark hair is wearing a white shirt. The background of the photo shows some greenery and a building.

Steads meer flexbanen en zzp-ers

Werkzame beroepsbevolking naar arbeidspositie

x mln

Werknemers flexibele baan

Werknemers vaste baan

Zelfstandigen zonder personeel

Zelfstandigen met personeel

2008 2009 2010 2012 2013 2014 2015

— Zelfstandigen met personeel — Werknemers flexibele arbeidstraditie
— Zelfstandigen zonder personeel — Werknemers vaste arbeidstraditie (vechtwerf)

Bron: CBS, Nederland in 2015.

'Robotisering kost tot drie miljoen banen'

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

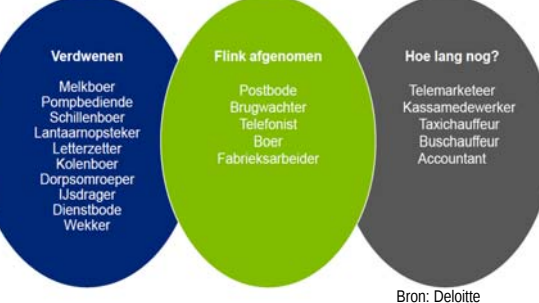
Dit stelt onderzoeksbureau Deloitte op basis van eigen onderzoek. De onderzoekers spreken van een conservatieve inschatting. Vooral voor lageropgeleiden, zoals administratief personeel, assemblagemedewerkers, pizzakoeriers en vakkenvullers, is straks mogelijk geen betaald werk meer. Ook taxi-, vrachtwagen-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



Bron: Deloitte

Internetbankieren kost sector duizenden mensen hun baan

AMSTERDAM ING is de volgende financiële instelling die de bank sector in zijn personeelsbestand onder de voet loopt. Het aantal medewerkers daalt.

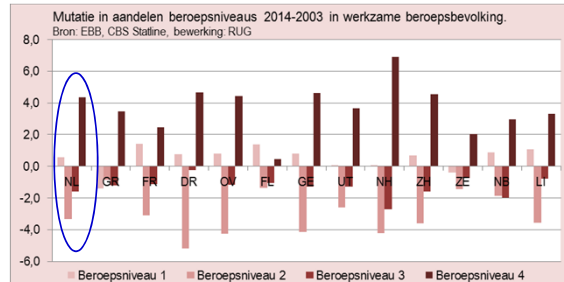


In de sector verdwijnen de komende vijf jaar nog 15.000 banen.

In de financiële sector verdwijnen de komende vijf jaar waarschijnlijk nog eens 15.000 banen, voorspeld de werkgroep van de sector economie, recht en management. Dit is een conservatieve inschatting. De werkgroep van de sector economie, recht en management heeft berekend dat de komende vijf jaar nog 15.000 banen in de sector zullen verdwijnen. Dit is een conservatieve inschatting. De werkgroep van de sector economie, recht en management heeft berekend dat de komende vijf jaar nog 15.000 banen in de sector zullen verdwijnen. Dit is een conservatieve inschatting.

Bron: Dagblad van 25 november 2014

Mutatie in aandelen beroepsniveaus 2003 - 2014



Vooraf banen op MBO 2 en 3 niveau verdwijnen: polarisatie

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 Jaak van Dijk en Wim van de Pol. Beleidsmakers en opleiders hebben geen tijd te verliezen.

Bron: NRC 17 mei 2014



Jaak van Dijk, voorzitter van de Raad van Toezicht op het MBO, en Wim van de Pol, voorzitter van de Raad van Toezicht op het HBO, waarschuwen voor de gevolgen van de crisis voor de mbo-sector. Ze menen dat de mbo-sector niet in staat is om de verloren banen terug te krijgen. Ze pleiten voor een meer proactieve aanpak van de overheid en de sector zelf.

Administratieve worden geïnteresseerd in de toekomst van de mbo-sector. Het kabinet heeft beloofd dat de mbo-sector zal worden ondersteund. Maar de Raad van Toezicht op het MBO en de Raad van Toezicht op het HBO zijn sceptisch over deze belofte. Ze menen dat de mbo-sector niet in staat is om de verloren banen terug te krijgen.

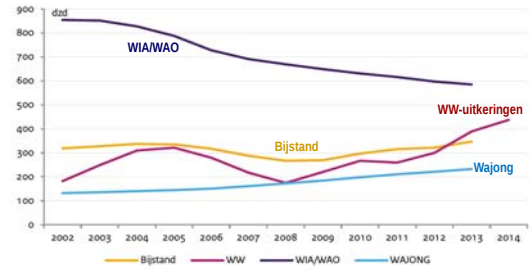
Minister sluit baanloze toekomst niet uit

Dijk, 30-9-2014

Minister van Sociale Zaken sluit niet uit dat er in de toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is. Hij citeerde de Britse econoom Keynes, die dat al in 1930 voorspelde. Minister van Sociale Zaken sluit niet uit dat er in de toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is. Hij citeerde de Britse econoom Keynes, die dat al in 1930 voorspelde. Minister van Sociale Zaken sluit niet uit dat er in de toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is. Hij citeerde de Britse econoom Keynes, die dat al in 1930 voorspelde.

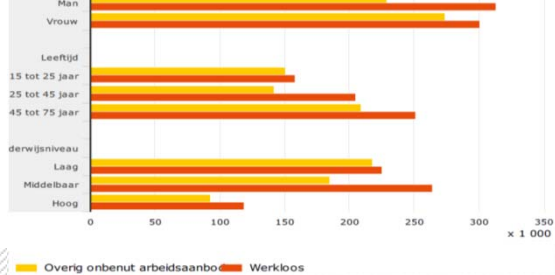
Naar een inclusieve arbeidsmarkt: iedereen doet mee?

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



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

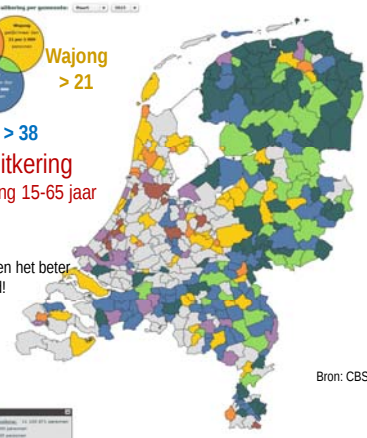
Onbenut arbeidsaanbod: werkloos+overig.15-75jr, 2015
 620.000 + 500.000 = **ca. 1,1 miljoen**



WWB > 44
 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

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 anderszins via beschermd 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 van 1,1 miljoen.**

Quellen: CBS, LISA, SZW, eigen bearbeitung



Bron: Quality Coaching, 2013

Bron: Quality Coaching, 2013

Bron: Quality Coaching, 2013



Bron: CBS/SCP (12G'14)

university of groningen

Scholingsvaardigheden voor de 21^{ste} eeuw:

Maximaal scholen!
Maar: niet iedereen kan MBO-4 aan

Toenemend belang van
21^{ste} eeuw algemene
vaardigheden die zorgen voor
aanpassingsvermogen

university of groningen

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.

university of groningen

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

**Maar wel een
gezamenlijke
verantwoordelijkheid**

university of groningen

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 Website: www.joukevandijk.nl