

A stylized, high-contrast illustration in black and white. It depicts an industrial or office environment. In the upper section, three figures are shown: one on the left operating a large wheel, one in the center gesturing, and one on the right holding a tool. Below them, another figure is shown working at a desk. To the right, a figure stands next to a large clock face. The background consists of a grid of lines and circles, suggesting a structural or architectural framework.

Syllabus Masterclasses Arbeidsmarkt 071

Programma en deelnemers

	Programma
Donderdag 19 april 15.30 – 18.00 <i>Hogeschool Leiden, Zernikedreef 11, onderwijsruimte B2.038</i>	Het overzicht <i>Lemma's 1 t/m 4</i>
Donderdag 26 april 15.30 – 18.00 <i>Hogeschool Leiden, Zernikedreef 11, ruimte volgt</i>	De uitdagingen vanuit de markt <i>Lemma's 5 t/m 8</i>
Donderdag 17 mei 15.30 – 18.00 <i>Hogeschool Leiden, Zernikedreef 11, ruimte volgt</i>	De onderwijsagenda <i>Lemma's 9 t/m 12</i>
Donderdag 24 mei 15.30 – 18.00 <i>Hogeschool Leiden, Zernikedreef 11, ruimte volgt</i>	Balans <i>Lemma's 13 en 14</i>

Annette ter Haar	Technolab Leiden	Laura Platte	Gemeente Oegstgeest
Carleen Boersma	Randstad	Lia van Schaijk	PVOOO
Chantal Ekkel	WSP & Voorschoten	Maarten Veldstra	LUMC
Claudia Chi	MBO Rijnland	Marijke van den Ham	Gemeente Oegstgeest
Corine van der Ceelen	Expat Centre Leiden	Nieke Campagne	Universiteit Leiden
Danielle Koeman	MBO Rijnland	Paul Duijvensz	Holland Rijnland
Ewout Crijnen	Hogeschool Leiden	Peter de Laaf	Gemeente Leiderdorp
Gerbrand Kuipers	Gemeente Leiderdorp	Piet Hein van der Ploeg	Hogeschool Leiden
Gijs Vlieland	MBO Rijnland	Reinout Evers	Gemeente Leiden
Ineke Lenssen	BV Leiden	Roy van Cooten	Gem. Voorschoten
Jan Willem Kakebeeke	Universiteit Leiden	Sarah Jacques	Gemeente Leiden
Jasmijn Bongers	Economie071	Serena Sterkenburg	LUMC
Jessica Hilhorst	Gemeente Leiden	Vincent Molkenboer	MBO Rijnland
Joke Busschots	Economie071	Wendeline Heijl	Hogeschool Leiden
Joost Bruggeman	MBO Rijnland		

1. Verandering in de werkgelegenheidsstructuur

Het is een bekende stelling onder economen: een stevige crisis in de conjunctuur versnelt veranderingen in de structuur. Die verandering wordt soms pas na verloop van tijd zichtbaar.

Onderstaande tabel geeft een sluipende verandering weer die zich binnen de Leidse regio heeft voorgedaan. Het 071-gebied heeft de crisis vrij goed doorstaan. Tussen 2010 en 2016 is het aantal arbeidsplaatsen in de regio stabiel gebleven. Achter die ogenschijnlijke stabiliteit gaat echter een opmerkelijke verschuiving van banen plaats. Ruim 4.000 arbeidsplaatsen hebben zich verplaatst van de rand van de agglomeratie naar het centrum.

Gemeente	Aantal banen 2010	Aantal banen 2016
Katwijk	22.068	21.191
Leiden	63.642	67.537
Leiderdorp	13.027	11.633
Oegstgeest	6.708	7.208
Voorschoten	6.000	5.662
Zoeterwoude	7.558	6.967
Totaal	119.003	120.198

Leiden en Oegstgeest groeien, de rest levert banen in. Dat resultaat is des te opmerkelijker omdat in beide gemeenten praktisch geen grond meer is om uit te geven. Er lijkt sprake van ruimteloze groei.

2. Economie trekt samen in kennissteden

Belangrijkste aanwijzing is dat deze ontwikkeling te maken heeft met 'clustereffect'. Tijdens de snelle bevolkingsgroei in jaren '60 en '70 is veel bedrijvigheid uit de steden verdwenen en naar suburbane gebieden vertrokken. Vanaf de jaren negentig is een trendbreuk ingezet. De clustervorming kwam op gang, een samenspel van vier bijeenkomende factoren:

- Het begint met kennisinstellingen, zoals scholen, universiteiten en laboratoria. Die geven jonge mensen een 'reason to visit'
- Jonge mensen trekken naar de stad voor hoger onderwijsvoorzieningen

- c. De aanwezigheid van jonge kenniswerkers trekt weer bedrijven aan die hooggeschoold personeel nodig hebben
- d. Hooggeschoold personeel heeft goede verzorgende functies nodig, zoals cultuur, sport, goede horeca, snel internet, een vliegveld. En omdat bedrijven met hooggeschoold personeel doorgaans ook een hoge toegevoegde waarde realiseren, is er ook koopkracht voor voorzieningen.

Die vier clusterfactoren versterken elkaar, maar het werkt alleen als ze er inderdaad alle vier zijn. Steden als Maastricht en Enschede hebben te weinig van de derde clusterfactor: hooggeschoolde werkgelegenheid. Ze hebben wel een 'reason to visit', maar geen 'reason to stay'.

Het gevolg is een permanente braindrain. Een beperkt aantal steden trekt jonge mensen en hooggeschoold werk aan. Het land tussen die steden vergrijsst.

3. Beeld van 071 ook elders zichtbaar

Een check op enkele andere regio's wijst uit dat deze 'omgekeerde suburbanisering' niet uniek is voor het 071-gebied.

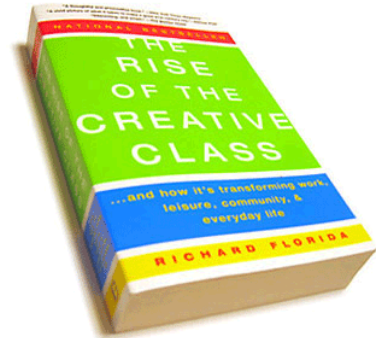
Indicaties:

	Banenontwikkeling centrumstad 2012-2016	Banenontwikkeling suburbaan 2012 - 2016
Leidse regio	+ 3,7%	- 2,7%
Haagse regio	+ 2,0%	- 0,3%
Groot-Amsterdam	+ 11,2%	+ 0,6%
Eindhoven	+ 4,3%	- 2,1%
Rotterdam-Rijnmond	+ 2,3%	+ 1,1%
Utrecht	+ 2,9%	- 1,7%

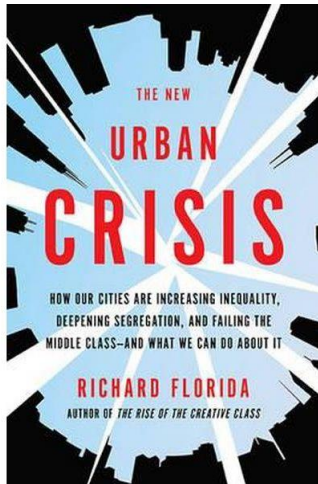
4. Hoe moeten we de stedelijke bloei duiden?

Stedelijke bloei na 2000 is begeleid door de Amerikaanse socioloog Richard Florida en zijn boek 'The Rise of the Creative Class' (2003). Zijn stelling: de steden ontworstelden zich aan de crisis van de jaren tachtig (suburbanisering, wegtrekken middenklasse, verpaupering verdwijnen van de industrie) door aantrekkelijk te worden voor de 30-40% van de beroepsbevolking die scheppend werk doet en daar een contextrijke omgeving voor nodig heeft, met cultuur, sport, onderwijs en voorzieningen onder handbereik.

Het boek heeft grote invloed gehad in een aantal Nederlandse steden en heeft het Leidse zelfbeeld definitief helpen kantelen: van een armelijke oude industriestad naar een jonge kennisstad.



Florida schreef in 2017 een nieuw boek: 'The New Urban Crisis'. En hij heeft spijt: de opmars van de creatieve klasse heeft van de steden bastions gemaakt waarin voor de 'lower class' geen plaats meer is. De steden zijn hun oude functie als motor van emancipatie voor nieuwkomers kwijtgeraakt.



Sociale mobiliteit werkt bij de gratie van voorbeelden. Nieuwkomers moeten zich kunnen optrekken aan eerder aangekomenen. Maar als de stad te duur is en de inwoners een monoculturele klasse vormen, is de afstand te groot en werken die voorbeelden niet meer. Het dilemma van Florida— de in 2003 voorziene bloei en de in 2017 geconstateerde 'fortificatie' van de creatieve klasse — is in korte tijd zichtbaar geworden. Amsterdam, Utrecht en Leiden zijn 'turbosteden'. Voor de steden zelf is dat ook niet goed: innovatie heeft diversiteit nodig.

5. Afname en transformatie van materiegericht werk

In 1850 was 90% van het werk 'materiegericht'. Het ging om productie van voedsel en goederen (landbouw en industrie) en transport van en handel in goederen. Nu is dat nog geen 20% (landbouw, industrie, transport en logistiek). Lokaal is het zeer hard gegaan. In 1960 werkte in Leiden nog 40% van de bevolking in de industrie- en energiesector. Dat is op enig moment 2% geweest: de industrie is geheel verdwenen, alleen de energiesector is altijd actief gebleven. Het aandeel van de industrie nadert intussen de 10% weer. Maar het is heel andere industrie (bio farmaceutica).

Voorheen stonden fabrieken dichtbij de vindplaats van grondstoffen. Of anders dicht bij de afzetmarkt. Maar productie van goederen is onafhankelijk geworden van de vindplaats van grondstoffen, van afzetmarkten en zelfs van de aanwezigheid van arbeid. Het verstedelijkte Nederland is daar een mooi voorbeeld van: in Nederland is in termen van waarde of euro's (niet in termen van volume of tonnage) de tweede voedslexporteur ter wereld (na de Verenigde Staten). Het gaat vooral om producten die hier qua klimaat helemaal niet horen (tuinbouw). En er komt weinig grond en arbeid aan te pas. Wel heel veel technologie en kennis.

Mechanisering, robotisering en logistiek werken samen om goederenproductie onafhankelijk te maken van plaats en arbeid. De grote uitzondering is productie waar veel kennis voor nodig is: kennis bindt industrie aan een regio. Dat is zichtbaar in de opkomst van 'nieuwe industrie', zoals life science en high tech.

Materiegericht werk verdwijnt niet uit het beroepsleven. Maar het wordt wel steeds meer verpakt in 'soft skills'. Vergelijk de 'nieuwe' meubelmaker: een ambachtsman die 'customized' meubels verkoopt en dat combineert met cursussen en tentoonstellingen. De reclameconsultant die een hobby boekwinkel drijft. De elektricien die met high tech meetapparatuur zijn praktische interventie voorbereidt.

6. Afname en transformatie van informatiegericht werk

Informatiegericht werk kwam op met de verzorgingsstaat: verzekeraars, banken, financiële dienstverleners, administrateurs, overheidsbureaucratieën, reisbureaus, enzovoort. Hausse in kantorenbouw in de jaren tachtig en negentig was daar verzilvering van. Maar ook de komst van kantoorwerkplekken naar bedrijventerreinen.

Digitalisering en robotisering slaan sinds 2000 grote gaten in de informatiegerichte werkgelegenheid. De banenreductie in de bancaire sector is grotendeels te danken aan de digitalisering, die weer de doe-het-zelf economie mogelijk heeft gemaakt. Verder is veel informatiegericht werk 'offshore' gegaan, bijvoorbeeld callcenters.

Het Leidse Kanaalpark gaat door een bijna volledige transformatie: van klassiek kantorenpark naar een nieuwe combinatie van appartementen met werk. De Schipholweg is net begonnen aan deze transformatie. Schipholweg 13-15 is een klassiek voorbeeld: in 1989 gebouwd voor een enkele huurder (Research voor Beleid) en na het vertrek van die huurder in 2007 leegstaand. 17 jaar in gebruik en alweer 10 jaar leeg. En dat op 600 meter van het Leidse station.

7. Opkomst van mensgericht werk

Overblijft 'mensgericht' werk: onderwijs en instructie, zorg en welzijn, organisatie, hospitality, creativiteit. Niet per definitie hooggeschoold werk, wel grote nadruk op 'soft skills': taal, afspraakdiscipline, klantgerichtheid, bejegening, rapportagevaardigheid, flexibiliteit. 'Praten = werken',

Bijkomende factor: maatschappelijke bereidheid om voor echt laaggeschoold werk een prijs te betalen, is beperkt. Met decentralisering in het sociaal domein naar gemeenten is – bijvoorbeeld – de alfahulp (huishoudelijke hulp aan zorgvragers) goeddeels verdwenen.

'Soft skills' betekent dat ook voor laaggeschoold werk behoorlijke competenties nodig zijn en die vallen in de praktijk toch weer samen met opleidingsniveau. Ook werk dat in technische zin met weinig scholing kan volstaan – koeriersdiensten! – vergt vanwege de 'soft skills' een diploma.

Niveau 2 (globaal: 2-jarig mbo) geldt als startkwalificatie op de arbeidsmarkt. In de praktijk is dat niet meer voldoende. In grote sectoren als zorg en techniek komt niveau 2 – laat staan niveau 1 – amper meer voor. Zelfs niet in functies waar niveau 2 bezien naar de technische functie-eisen wel voor zou volstaan (zoals sommige functies in de thuiszorg). Niveau 3 komt de laatste tijd weer in beeld vanwege krapte op de arbeidsmarkt. Maar dan nog wordt niveau 3 gebruikt voor het vullen van gaten: de flexibele schil, piekbelasting. Pas met niveau 4 – de vakman / vakvrouw van weleer – kan een start gemaakt worden met een duurzame plaatsing, met uitzicht op beroepsontwikkeling

Als het klopt dat niveau 4 het feitelijke entreeniveau voor de arbeidsmarkt wordt, dan ligt er een aanzienlijke onderwijsopgave, met grote druk op de doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo.

8. Het tekort aan bèta en technisch geschoold talent

In een groot deel van West-Europa is een groot tekort aan technische en bèta-geschoolde mensen. In Nederland is dat tekort nog groter. In de Quick Scan Arbeidsmarkt 071 becijferen we dat er per direct 6000 beroepsbeoefenaren in het 071-gebied van beroep zouden moeten veranderen om op een Europees niveau te komen. En dan nog zijn er te weinig mensen.

De consequenties zijn:

- Rem op de economische groei, de research en de export (stuwende economie)
- Bedreiging voor de zorg, de informatievoorziening, het duurzaamheidsbeleid en andere activiteiten waar veel techniek mee gemoeid is (verzorgingseconomie)

Regionale handelingsstrategieën:

- Nederland erkent de vrijheid van studie en beroepskeuze. Er kan een 'numerus fixus' komen voor 'overschotopleidingen', maar dat zullen instellingen niet snel doen
- Over blijven positieve prikkels voor gewenste studies: een regionaal studiefonds met studiebeurzen, om te zorgen dat studenten niet naast de relatief zware techniekopleidingen ook nog hoeven te werken. Deze strategie is in het buitenland effectief gebleken
- Bevorderen arbeidsmigratie, inclusief werving, huisvesting en verwelkoming. Is ingrijpend, maar gebeurt nu al sluipenderwijs.

9. Het opleidingsniveau als bepalende factor in de economie

In een kenniseconomie is het opleidingsniveau het meest bepalende kenmerk van een beroepsbevolking. Dat uitgangspunt wordt al heel lang op verschillende manieren onderschreven:

- Michael Porter – met zijn 'The Competitive Advantage of Nations' uit 1990 de vroege heraut van de kenniseconomie – vond toen al dat de zorg voor een voldoende niveau van onderwijsfinanciering en een voldoende toegankelijkheid voor alle getalenteerde mensen veruit de belangrijkste bijdrage was die een overheid kan leveren aan een bloeiende economie
- Nederland heeft zich in Europees verband vastgelegd op een aandeel van 50% van hbo- en wo-geschoolden in de beroepsbevolking. De reden is heel simpel: in een continent dat arm is aan grondstoffen en niet meer over goedkope arbeid beschikt, kan alleen met kennis duurzaam geconcurrereerd worden
- Er is een statistische samenhang tussen een hoog opleidingsniveau, het verdienvermogen (hoog), de levensverwachting (lang), het gebruik van uitkeringen (laag), het gebruik van (publieke) zorgvoorzieningen (laag), de deelname aan criminele activiteiten (laag) en het particulier inkomen (hoog).

10. Opleidingsniveau en emancipatie

In 1960 gold ongeveer 2.5% van de beroepsbevolking als hoogopgeleid. Nu is dat omstreeks 37%. De nationale doelstelling is in zicht en is in een aantal steden al bereikt. Het onderwijsstelsel is sinds 1960 ingrijpend veranderd. Een deel van de laagopgeleiden zou nu bij de middelbaar opgeleiden worden ingedeeld.

De huidige definitie van 'laagopgeleid' wordt bepaald door de SOI, de Standaard Onderwijs Indeling. Daar worden sommige niveau 3 opleidingen uit het mbo als laagopgeleid geteld, ook al bieden ze formeel een startkwalificatie.

Maar globaal gesproken kunnen we wel zeggen dat er sinds twee generaties een onderwijsrevolutie gaande is. Die revolutie is geen toeval, maar was een beleidskeuze:

- De Mammoetwet van 1968 opende onderwijsloopbanen voor grote groepen
- De revolutie werd aangewakkerd door de twee grote politieke volksbewegingen: de sociaaldemocratie en de christendemocratie. Was uitdrukking van emancipatie-ideaal: onderwijs als sleutel voor een betere toekomst, doorbreking van de oude acceptatie van bestaande klassenverhoudingen ('wie voor een dubbeltje geboren is wordt nooit een kwartje')
- Raakte in de beginjaren sterk verknoopt met sociale bewegingen en activistisch engagement

Twee iconen van de onderwijsrevolutie uit Leiden:

- 'Het verborgen talent. Milieu, schoolkeuze en schoolgeschiktheid'. Rapport van hoogleraar sociologie Frederik van Heek uit 1968. Was neerslag van een onderzoek naar de onderwijskansen van arbeiderskinderen in het Leidse Noorderkwartier. Toonde aan dat de slechte presentie van arbeiderskinderen in het hoger onderwijs niet lag aan hun leervermogen, maar aan het ontbreken van studieprikkels en aan drempels in het bestel. Het langlopende onderzoek was mede aanleiding voor de Mammoetwet.
- Het debat over gelijke onderwijskansen ging gepaard met een groot engagement van studenten. Leidse studenten trokken de arbeiderswijken in en nodigden moeders uit om s 'avonds op de school te komen van hun kinderen om bijles te krijgen, teneinde hun kinderen te kunnen begeleiden. Dit volkomen particuliere project, 'Ouders op Herhaling', bleek enorm effectief in het op gang brengen van onderwijsaspiraties in de wijken.

De vraag is of het emancipatiemotief nog voldoende leeft. De politieke en maatschappelijke steun voor de '50% doelstelling' lijkt nogal terug te lopen. Oorzaken:

- Emancipatoire motief – positieverbetering via onderwijs – is uitgewerkt. En nieuwe groepen – de huidige laagopgeleiden, migranten – eisen dat oude motief niet op hun beurt op
- In het verlengde: de school en de toegankelijkheid van de school worden niet meer gezien als een verworvenheid, maar als een 'gewone' voorziening. De Amerikaanse 'community school' die gekoesterd en gedragen wordt door de gemeenschap, is in Nederland niet goed van de grond gekomen
- Gemak waarmee in de huidige conjunctuur ook mensen met een niveau 2 of 3 kwalificatie aan het werk komen – zij het tijdelijk of op flex-basis – ontnemt zicht op voortgaande structurele productiviteitstijging
- Hoogopgeleiden lijken zich zorgen te maken of er wel genoeg laagopgeleiden overblijven voor de verzorgende economie ('de auto van Marianne Zwagerman moet ook worden gerepareerd'). Loert daar een nieuwe klassentegenstelling?

11. Verschillen in opleidingsniveau binnen de regio

Leiden figureert al jaren in de top 5 of 6 van hoogst opgeleide steden. Maar de rest van de regio vertoont een gemengd beeld.

	Leiden	Oegstgeest	Leiderdorp	Voorschoten	Zoeterwoude	Katwijk
Aandeel laagopgeleiden	15%	15%	15%	15%	25%	25%
Aandeel middelbaar opgeleiden	35%	35%	35%	35%	50%	50%
Aandeel hoogopgeleiden	50%	50%	50%	50%	25%	25%

Met name Katwijk en Zoeterwoude hebben een onderwijsopgave. Dat wil niet zeggen dat die beide gemeenschappen op dit moment niet goed functioneren. Het wil wel zeggen dat het adaptatievermogen van de bevolking op voortgaande clustervorming in economie en arbeid beperkt is.

12. Ingrediënten voor een hernomen onderwijsoffensief

Onderwijs is een diepte-investering in arbeidsmarkt, economie en kwaliteit van leven. Ingrediënten voor een versterking van de onderwijsagenda, op basis van 'bewezen' strategieën':

- Breed toegankelijke 'daycare' (vanaf 6 maanden) en vooral 'preschool' (vanaf 2.5 jaar) met hoge taal- en spelintensiteit
- Vroegtijdig (vanaf tien jaar) 'real life' situaties uit bedrijven in onderwijs halen
- Actieve rol van de school in de wijk, stakeholders (politie, politiek, bedrijven, verenigingen) school binnen halen, 'giving back' programma's (scholieren leveren maatschappelijke tegenprestaties)
- Ouders uit de rol van kritische onderwijsconsument halen, alliantie van ouders met school herstellen
- In beroepsonderwijs: verticaal mentoraat van 'peer group' (mbo-ers coachen vmbo-ers, hbo-ers coachen mbo-ers). Gezamenlijke praktijklessen mbo – hbo. Warme overdracht vmbo-mbo
- Beroepsonderwijs als coproductie van school en beroepenveld, 'outreaching' praktijklessen
- De 'van 9 tot 6' school: vaste schooltijden, huiswerkbegeleiding op locatie
- Verhoging maatschappelijke status van leraar door hem regierol in keten educatie – jeugdzorg te geven (Finse aanpak)
- De 'moedermavo' moet terug: algemene vorming voor volwassenen
- 'Blaming and shaming' bij groenpluk

Discussiepunt: homogeniteit (zwarte scholen, categorale scholen, enzovoort) of juist heterogeniteit (gemixte groepen) als methodisch uitgangspunt? De theorie is er niet uit. En de praktijk laat van beide benaderingen goede en slechte voorbeelden zien.

Ook een discussiepunt: Mbo en hbo kennen stageproblematiek. Van werkgevers komen veel klachten: stages te weinig bepaald door 'real life' vraagstellingen uit regio en te veel door centraal vastgestelde didactische vereisten. Is daar regionaal wat aan te doen?

13. Arbeidsmarktbeleid: dansen op twee benen

Kenmerk van het arbeidsmarktbeleid is dat het echt een markt is, met vragers en aanbieders. De overheid kan vragers en aanbieders beïnvloeden en verleiden, maar is uiteindelijk gebonden aan de vrijheid van de markt. Nederland heeft het handvest van de International Labour Organization ILO ondertekend (arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties) en dat veronderstelt vrijheid van de werknemer om zelf te besluiten met welke werkgever hij in zee wil en vrijheid van de werkgever om zelf te besluiten of hij een kandidaat wil aannemen. Quotumregelingen voor doelgroepen en zelfs iets vrijblijvends als een appèl op de sociale verantwoordelijkheid van de werkgever liggen daarom zo gevoelig: ze schuren langs een grondrecht.

Arbeidsmarktbeleid is van overheidskant niet alleen ingewikkeld omdat er meer domeinen bij komen kijken (Sociale Zaken, Economische Zaken, Onderwijs), maar ook omdat er een stel ingebakken 'dualismen' in zitten: op zich tegengestelde motieven en belangen die met elkaar in balans gebracht moeten worden. Een overzicht van deze dualismen:

Doelen	Rechtvaardigheid Zoveel mogelijk gelijke kansen, ook voor werknemers met een zwakke positie op de markt	Doelmatigheid Effectieve personeelsvoorziening voor de bedrijven tegen beheersbare kosten
Taken	Dienstverlening Vacature-inzicht en arbeidsbemiddeling voor werkzoekenden en werkgevers	Controle Regelhandhaving bij sollicitatieplicht en ontslagvergunningen
Relatie met sociale zekerheid	Samenwerking Bestanden van sociale zekerheid vormen arbeidsreserve. Gezamenlijk belang bij kwalificatie en integratie	Afstand houden 'Gedwongen' sollicitaties vervuilen gewone matching en bevestigen 'kneuzenbakimago' van uitkeringsgerechtigden
Tijdshorizon	Kort: opvangen conjuncturele schommelingen	Lang: structuurversterking Scholing voor groeisectoren, druk op kwalificatiewinst

	Werkloosheidsbestrijding, volume maken in vacatures voor laaggeschoolde beroepen	
Klantgroepen	Klant-werkzoekenden Uitgaan van functiewensen van werkzoekenden	Klant-werkgevers Uitgaan van functie-eisen van werkgevers
Status van het geld	Koppengeld Wettelijke regels voor ondersteuning en integratie van individuele cliënten, trajecten	Koopmansgeld Iedereen die met een goed plan komt, is welkom, ook plannen voor context of kennis of andere niet direct cliëntgebonden acties
Maatschappelijke oriëntatie	Op kansarmen Voorrang voor kansarme werkzoekende, vanuit rechtvaardigheidsmotief	Op kansrijken Zonder een entree bij werkgevers met gekwalificeerde kandidaten, komt matching helemaal stil te liggen, ook matching van kansarme werkzoekenden
Sturing	Overheidsgeleid Reductie van bestanden van uitkeringsgerechtigden staat centraal	Marktgeleid Alles wat bedrijven aanmoedigt om te investeren in groei, staat centraal
Structuur	Centraal Landelijke infrastructuur (uwv) en landelijke regelgeving dominant	Decentraal Bedrijven zoeken regionaal, scholen bedienen regionale markt
Werkwijze	Standaardisering Basisdienstverlening overal hetzelfde	Maatwerk Koopmanschap betrachten: voorrang voor wel-willers onder beide klantgroepen
Beleid: curatief en preventief	Curatief beleid Dienstverlening voor werklozen	Preventief beleid Scholing en andere dienstverlening voor met werkloosheid bedreigden
Beleid: doelgroep of generiek	Doelgroepenbeleid Gerichte interventies voor doelgroepen	Generiek beleid Dynamiek scheppen, met kansen voor iedereen

Nederland heeft traditioneel een gespannen verhouding met deze dichotomie. De politiek kan niet goed leven met 'dansen op twee benen'. Alleen tussen 1990 en 1998 is er in de infrastructuur voor het beleid recht gedaan aan de wederkerigheid: toen was er een Arbeidsvoorziening, bestuurd door drie partijen (overheid, werkgevers, werknemers), met een centrale en een decentrale gedaante en met de opdracht vorm te geven aan al deze dualismen. Het politieke oordeel was toen dat er te weinig overheidsinvloed was. Het tripartite Arbeidsvoorziening – een uitdrukking van het in die tijd (paarse kabinetten) impopulaire poldermodel - werd opgeheven. De Werkgeversservicepunten zijn een verre echo van de wens om zowel werkzoekenden als werkgevers te bedienen, maar missen de herkenning door de werkgevers als 'hun eigen' instituut.

De Duitsers blijken meer te hechten aan een stabiel instituut als onderdeel van hun Rijnlands Model. Daar zijn de 'Arbeitsämter' al decennia in positie. Een voordeel van zo'n staande en door alle partijen geaccepteerde infrastructuur is dat er snel gereageerd kan worden, bijvoorbeeld tijdens de vluchtelingencrisis in 2015 en nu weer, nu de tekorten aan technisch personeel snel oplopen.

14. Bestandsanalyse

Gemeente en uwv zijn verantwoordelijk voor de bestanden van uitkeringsgerechtigden. Het gaat in grote lijnen om drie bestanden:

- De ww. De omvang van de ww cirkelt om de 4% heen. Het is op het hoogtepunt van de crisis iets hoger geweest, maar het is verre gebleven van de tijd van de massawerkloosheid uit de jaren 80. De vraag is of de ww nog veel verder kan zakken. Voorheen gold 3% werkloosheid als 'volledige werkgelegenheid': die 3% had te maken met frictie en wisselingen. Bij de complexe beroepsstructuur van tegenwoordig kan het iets langer duren voordat werkgever en werknemer tot een match komen
- De bijstand had voorheen een sterke intergenerationele component. Arme mensen kregen arme kinderen. Dat mechaniek lijkt doorbroken. De bijstand is niet meer een vangnet voor mensen met een problematisch leven, maar voor mensen met een levensprobleem. Dat kan nog steeds ernstig zijn: ex-delinquenten, mensen uit een scheiding, ggzers, statushouders, schuldenproblematiek. Maar met intensieve interventies is daar iets aan te doen
- De AG-populatie lijkt een meer permanent karakter te hebben. De druk op de AG-voorzieningen komt van twee kanten: aan de ene kant is het hoogcompetitieve beroepsleven voor veel iets kwetsbaardere mensen niet toegankelijk en produceert het ook weer nieuwe beroepsziekten. Aan de andere kant blijven door de zeer goede perinatale zorg vroeggeborenen in leven, die niet in staat blijken een zelfstandig economisch bestaan op te bouwen. Er komen dus steeds nieuwe AG-ers op de markt. Hieronder treft u een commentaar aan bij deze mogelijk 'nieuwe constante' aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Opinievorming: de toekomst van kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt

De Participatiewet is de opvolger van de wet werk en bijstand, de wet op de sociale werkvoorziening en de wet voor jonggehandicapten. In de naam van de wet ligt de pretentie besloten: er is voor iedereen plaats op de markt, mits met goede ondersteuning. En die pretentie zal ook voor ag-cliënten gelden. Kan die pretentie waargemaakt worden?

De grootstedelijke arbeidsmarkt is zeer competitief. De stad is welvarend en groeiend, maar die welvaart vergt een prijs. Die prijs is een hoge productiviteit. De markt is in zekere zin ook instabiel. Bedrijven komen en gaan. Over tien jaar zullen bedrijven een leidende rol spelen die nu nog niet eens bestaan. De 'urban professional' houdt het hoog competitieve leven vol door voortdurend aan zijn talent te werken. En de onzekerheid past hem ook als levensstijl: hij wil geen standaard loondienstomgeving. Er moeten avontuur en autonomie zijn in het leven, ook in het werk. Is het realistisch om te veronderstellen dat er in zo'n economie ruimte is voor en vraag naar mensen die begeleiding, stabiliteit en ondersteuning nodig hebben?

De publieke partijen zijn voor het plaatsen van kandidaten grotendeels afhankelijk van de goede wil van bedrijven. Bedrijven die breed in de samenleving willen staan en aandacht hebben voor diversiteit, inclusief mensen die begeleiding nodig hebben. Het leidt tot proefplaatsingen, tijdelijke aanstellingen, parttime-aanstellingen, stages. Die initiatieven brengen verbindingen tot stand tussen het bestand van werkzoekenden en de reguliere markt. Maar het komt maar heel weinig voor dat iemand uit het 'granieten bestand' een baan verwerft op de markt waarmee hij blijvend in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien.

Er wordt zeker in de 'sterrensteden' vaak gewezen op het begrippenpaar SMO en MVO, sociaal-maatschappelijk ondernemen en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Idee is dat er veel bedrijven zijn die zich graag met deze begrippen willen onderscheiden en in hun marketing willen aangeven breed in het leven te staan. Mogelijk zou juist in steden als Den Haag een consument zijn die dat waardeert en bereid is er een prijs voor te betalen. Maar bezien vanuit de motieven van de werkgever, zijn smo en mvo wankele bronnen voor beleid. Het lijkt op het sponsoren van cultuur en sport. Het hoort erbij, maar het raakt niet de kern van de bedrijfsvoering. Zeker wanneer een kwetsbare onderneming in het midden- en kleinbedrijf tegenslag in de markt ondervindt, neemt de competitiedruk toe en is er alleen aandacht voor de kern van de bedrijfsvoering.

Recente rapporten maken het probleem nog eens extra duidelijk¹. Bij de plaatsing van een kwetsbare kandidaat is het uitgangspunt doorgaans dat hij ondersteuning moet krijgen om zich aan te passen aan de bedrijfsomgeving. Maar de afstand tussen een kandidaat en het reguliere functieprofiel in een bedrijf is vaak echt groot. Er is heel veel voor nodig om die afstand te overbruggen. De plaatsing blijkt alleen effectief bij het omdraaien van het uitgangspunt: niet de kandidaat, maar het bedrijf moet zich aanpassen. In het UWV wordt dat de 'inclusieve arbeidsorganisatie' genoemd. Is dat een in de grootstedelijke economie met de hoge competitiedruk wel een realistische vraag? Zijn de rust en de aandacht er wel voor? Of is er een andere manier om mensen die blijvend niet aan de hoge kwalificatie eisen op de Haagse markt kunnen voldoen toch duurzaam te laten participeren? Kennelijk is het nodig om een werkomgeving te scheppen die zich aan deze kandidaten aanpast, in plaats van andersom. Zo'n omgeving was er: de sociale werkplaats. Wellicht is de sociale werkplaats aan een herwaardering

¹ Kennisverslag UWV 2014-2, p. 23 e.v. en aldaar genoemde bronnen.

toe. Er is genoeg maatschappelijk nuttige arbeid te verrichten waar geen koopkrachtige vraag tegenover staat.

In de praktijk van nu zijn kwetsbare werkzoekenden afhankelijk van bedrijven van goeden wille, die een vorm van solidariteit betrachten. Het is niet helemaal vrijblijvend; op de achtergrond speelt de 'dreiging' van een verplicht quotum mee, wanneer 'goodwill' niet genoeg is. Misschien is een andere vorm denkbaar om de solidariteit van sterk met kwetsbaar op een niet-vrijblijvende manier vorm te geven: een belasting. Een afzonderlijke belasting voor alle bedrijven ter bekostiging van participatie van mensen die de productiviteitsdruk in een sterrenstad niet aankunnen en hun bijdrage kunnen leveren binnen de structuur van een goed toegeruste sociale werkplaats, maakt voor elk bedrijf inzichtelijk wat de solidariteit kost. Het vragen van draagvlak voor die belasting is wellicht een beter appèl op de bedrijven dan de combinatie van 'goodwill' met de dreiging van een quotum.